



Módszertan és Ajánlások

EFOP-5.2.2-17-2017-00043

A nemek közötti esélyteremtő stratégiák fejlesztése
nemzetközi együttműködésben Tatán

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

„A nők helyzete a társadalomban az egész társadalom életminőségének indikátora.”

RIEVAJOVÁ, Eva, Prof. Dipl. Ing., PhD.
Közgazdasági Egyetem, Pozsony

„Az itt közreadott ajánlások összegzése nagyon alapos munka eredménye, felölelik az élet számos fontosabb területét.

Az olvasó, ha kezébe veszi ezt a terjedelmes anyagot, ugyan nem tudhatja első ránézésre: vajon egy rejtőzködő feminista múlt évtizedből előkerült gyűjteményére bukkant-e, vagy ehelyett inkább arról van szó, hogy a nemi esélyegyenlőség egy nagy horderejű kérdés, amellyel még mindig dolgunk van, hiszen a család szerepének, működésének változása lassan oda vezet, hogy veszélybe sodorja a társadalmak reprodukciós képességét. **Nem döntöttük el, hogyan kellene újraosztani a felelősséget, a feladatokat oly módon, hogy a nemzet, a társadalom fenntartása, továbbélése ne kerüljön veszélybe. Ez a tény adja a téma aktuális keretét.**

Nyilvánvalóan, a régi családmódel működésképtelen az új körülmények közt, az új modell pedig nem alakult ki. A gyermekvállalás (és nevelés) nem csupán a család magánügye, hiszen az egész társadalomra és annak jövőjére hatással van. Ugyanakkor nem is kizárólag társadalmi ügy, mert a család nélkül ez a feladat nem oldható meg. A család és a társadalom közt pedig ott van egy sor intézmény (önkormányzatok, munkaadók), amelyek szerepe távolabbra mutat, mint ahogy az általában a működésükben kódolva van. Néhányan felismerik, mások szemet húnyva működnek ma is.

Holott a cél egyértelmű: **új formákat, új utakat, új megoldásokat kell keresni, ahol a felelősség és a feladatok megosztása nem generál felesleges feszültségeket. Erről szólnak az ajánlások, melyek többsége a nők egyenlő esélyeit kívánja biztosítani, hiszen szerepük a fent jelzett kérdésben vitathatatlan.**

Ing. BAUER Edit, CSc.
az Európai Parlament Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottságának volt tagja,
a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete szakértője

Madách Imre: Az ember tragédiája, XV. szín

AZ ÚR

Karod erős - szived emelkedett:

Végetlen a tér, mely munkára hív,

S ha jól ügyelsz, egy szózat zeng feléd

Szünetlenül, mely visszaint s emel,

Csak azt kövesd. **S ha tettdús életed**

Zajában elnémúl ez égi szó,

E gyöngye nő tisztább lelkülete,

Az érdekek mocskától távolabb,

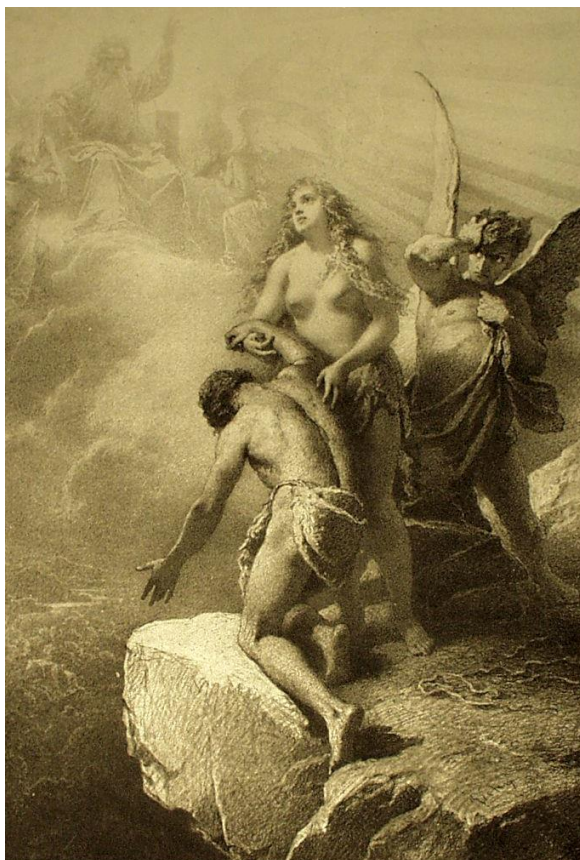
Meghallja azt, és szíverén keresztül

Költészetté fog és dallá szűrődni.

E két eszközzel álland oldalodnál,

Balsors s szerencse közt mind-egyaránt,

Vigasztaló, mosolygó génusz.



Zichy Mihály illusztrációja (1887)

Tartalom

Előszó	1
A partnerség	2
MÓDSZERTAN	10
Események	12
Tanulások	18
ÁGAZATSPECIFIKUS AJÁNLÁSOK	19
1. ágazat: Humánerőforrás-gazdálkodás	20
2. ágazat: Oktatás/képzés	33
3. ágazat: Jogrend/állam- és közigazgatás	39
4. ágazat: Egészségügy	48
5. ágazat: Közlekedés	61
Szakértői Műhelymunka - összefoglaló	67
Atipikus foglalkoztatás - összefoglaló	69
Utószó * Szakmai Team * Közreműködők	71

*“A nők felszabadulási
harcában nem egy
rabszolgázadás,
hanem az Élet
megmentésének
kísérlete rejlik.*

*Az Életé, melyet ők
hoztak létre, és ezért
fontosabb nekik, mint a
férfiaknak. A nőnek az
emberiség az életműve.
A létért a férfi számára
ismeretlen erejű
felelősséget és
aggódalmat érez.”*

Müller Péter

Előszó

A FELHÍVÁS

A magyarországi (köz)szolgáltatások elérhetőségének és minőségének fejlesztését, esélyteremtő szerepük javítását vállalta a Partnerségi Megállapodásban, s ezen cél elérését kívánja nemzetközi együttműködések kialakításával és nemzetközi tapasztalatszerzés útján megvalósítani. Jelen felhívás keretében a human szolgáltatást nyújtó állami és nem állami intézmények, szervezetek és fenntartók együttműködésével valósítja meg.

A PÁLYÁZAT

Névadónknak, Magyar Zoltán egyetemi tanárnak a közigazgatás témakörében írott elképzelései projektünk alapgondolatát jelentik: „*aki másokkal együtt dolgozik, annak a munkaeredménye nemcsak a maga képességétől és buzgalmától függ, hanem a szervezet többi tagjától is*” (Magyar Futár). Magyar kiemeli a közigazgatás és az emberek kapcsolatának állandó rugalmasságát, így fontos hangsúlyoznunk azt, hogy a rendszerváltással megváltozott társadalmi-gazdasági körülmények felélesztették a hagyományos és a modern nemi szerepek körüli vitát. Ezen a nyomon elindulva kívántuk felépíteni a projekt szakmai feladatait.

A megvalósított műhelymunkák, jó gyakorlat tanulmányi utak, prominenciakutatás, valamint a hazai és határon túli kompetenciafejlesztés, és disszemináció célja a társadalmi innováció javítása, a hazai szakemberek tudásának naprakészen tartása, illetve a nemzetközi tapasztalatok becsatornázásával a tudástranszfer megvalósítása.

EREDMÉNY:

Sík Domonkos írja a Szociológiai Szemle lapjain (2018/1): *“napjainkban a szolidaritás története fordulóponthoz érkezett: a bér munka társadalmában kialakult, a II. vh. utáni évtizedekben rendszerszinten stabilizált szolidaritási paradigma kérdésessé vált. Ennek következtében egyszerre azonosíthatók dezintegrációs tendenciák (kényszerből és önként kiilleszkedettek számának növekedése), új integrációs szinten megvalósított szolidaritási technikák (intencionális és rendszerszint helyett kibernetikai szinten), valamint a szolidaritás morális alapjainak regresszív (új nacionalizmusok, az együttműködés minimalista felfogását tükröző neoliberalizmus) vagy progresszív újraértelmezésére való törekvések (gendermozgalmak, új morális alapot kereső globalizációkritika)”*.

Ebben a társadalmi feltételrendszerben és szellemi környezetben kerestünk két éven át válaszokat arra a kérdésre, milyen nemek közötti esélyteremtő stratégiák működ(né)nek ma jól Magyarországon. Találtunk néhányat, fogadják szeretettel ajánlásainkat.

„Ha nem lehetek
anya, akkor ki
vagyok én?”

Szilvási Ramóna
HR manager
Hartmann Hungary Kft.

A partnerség

MZNT: A PÁLYÁZÓ – VEZETŐ PARTNER

A projektgazda Magyary Zoltán Népfőiskolai Társaság egy két és fél évtizednyi múlttal és történelmi hagyományokkal rendelkező, többszáz tagot számláló szervezet, mely a 2000-es évek első évtizedének végére tisztújításon esett át és egyre inkább egy dinamikusan fejlődő, széleskörű aktivitást kifejtő szervezetté vált.

Tekintettel a nemzetköziesedés igényére valamint Magyary egykori ős-népfőiskolájának kifejtett tevékenységére, feltett szándékunk a külföldi magyarsággal való aktív együttműködés, amelyre jelen projekt is kiváló lehetőséget biztosít. A 30-as években mintegy 100-200 fő vett részt a Dunától északra fekvő területekről a népfőiskola képzéseiben, s most a kutatásba is bevont falvakkal ezeket a területeket kívánjuk újra elérni.

A Magyary Zoltán Népfőiskolai Társaság sikerrel pályázott a Transznacionális együttműködések címmel megjelent felhívásra, melyre partnerekként Magyarokanizsa és Révkomárom 2-2 szervezetét kérte fel. Az egyesület az Európai Szociális Alapból finanszírozott pályázatnak köszönhetően a nők foglalkoztathatóságának növelése, az atipikus munkavégzés népszerűsítése céljából részesül vissza nem térítendő támogatásban, melyet elsősorban rendezvények és képzések szervezésére fordít.

A MZNT évtizedek óta aktív szereplője a tatai és térségi civil életnek, amely elsősorban felnőttképzéssel és kulturális tevékenységgel foglalkozik. Az utóbbi években tevékenységünk az aktív korú munkavállalókat is megcélozta, emellett jelentős önkéntességre ösztönző munkát végzünk. Tagjaink száma 150-re tehető, folyamatos és egyre szélesedő tevékenységünknek köszönhetően immár a fiatalokat és az aktív korúakat is egyre nagyobb számban érjük el. Büszkeséggel tölt el bennünket, hogy 40 fő feletti munkavállalói létszámmal családbarát munkahely lettünk.

Jelen projekt 2018. február 1-jén indult és 2020. január 31-én zárult, teljes futamideje a tervezett 24 hónapon át tartott, három naptári évet érintve: 2018, 2019 és 2020 bizonyos időszakait. A projekt indulásakor a szervezet létszáma új munkatársakkal gyarapodott, akik korábbi szakmai tapasztalataik révén be tudtak kapcsolódni a társaság pályázatok végrehajtására vonatkozó terveinek megvalósulásába. A futamidő kezdetén a Magyary Zoltán Népfőiskolai Társaság a tatai önkormányzattól hosszú távra bérelt Bercsényi utcai, két irodával bíró szűkös helyiségben indult a végrehajtás tervezése, majd a

szervezet az újonnan felújított tatai Piarista Rendház Tanoda tér 5/a szám alatt található szárnyába tudott átköltözni, ahol tágas, modern irodahelyiségek és – többek között jelen projekt keretében megvásárolt – infokommunikációs eszközök biztosították a megfelelő munkafeltételeket. A jelen projekt költségvetésének terhére beszerzésére került tárgyi eszközök az MZNT vagyonát képezik. A Társaság által bérelt helyiségek közvetlen szomszédságában további felújított helyiségek állnak a szervezet rendelkezésére, melyeket a Rend-ház Kft. üzemeltet és igény esetén bérbe ad. Ezek között számos kisebb és nagyobb alapterületű terem található, az adott esemény létszámaihoz igazodhatunk. Jelen projekt végrehajtása során a nyitó- és zárókonferencia valamint a műhelymunkák jelentős hányada ezen felújított környezetben valósult meg, ami mind a témához, mind alapítónk, Magyary Zoltán emlékéhez méltó (<http://tatairendhaz.hu/bemutatkozas>).



Regionálna Rozvojová Agentúra – Komárno (RRA):



A partner bemutatása:

A révkomáromi Regionális Fejlesztési Ügynökség klasszikus ernyőszervezet. Létrejöttének célja, hogy a közigazgatási szervek, a magánszektor és a harmadik szektor intézményesített összekapcsolásával aktivizálja a Komáromi járás területének gazdasági fejlődését. Tevékenységünk sokrétű, a munkaerőpiaci értékelésektől a gazdaságélénkítő programokon át a határon átnyúló kezdeményezések felkarolásáig, igen széles palettán mozgunk.

A partner szerepe:

Pár éve végeztünk munkaerőpiaci kutatást az atipikus munkaforma elterjedésének mértékéről a Komárom-Esztergom közti régióban, melynek eredménye nyilvánosan elérhető: <https://docplayer.hu/47142419-Zamestnavanie-atypicke-zamestnavanie-v-madarsko-slovenskom-pohranici-v-oblastiach-komarno-komarov-a-sturovo-ostrihom.html>.

A korábbi kutatásban részt vett két elismert felvidéki szakember: dr. Mészárosné Lampl Zsuzsanna szociológus és PhD Lelkes Gábor közgazdász is, akiket a javaslatunkra jelen projektben is szakértői szerepre kértünk fel.

Az ügynökségnek szerteágazó kapcsolatrendszere miatt mély szakmai együttműködésre nyílik lehetősége a gazdasági és állami szereplők irányába. Közös projektünk megvalósítása során koordináló szerepet töltött be, a rendezvényekre szakmai partnereket küldött, akik az adott témát leginkább ismerik, s a hallottakhoz aktívan hozzá tudnak szólni, beemelve a beszélgetésbe a szlovákiai valóság megosztását a jelenlévőkkel. Szervezetünk készségesen nyitott ajtót a projektteam számára a legkülönbözőbb szlovákiai állami és közigazgatási szervezetek felé. Így került a projekt team kapcsolatba többek között az alábbi szervezetekkel:

Komáromi Városi Hivatal
EURES tanácsadók
Komáromi Járási Munkaügyi Központ
Fórum Intézet, Somorja

A partner tanulságai:

A révkomáromi Regionális Fejlesztési Ügynökség a nevéből adódóan is területi hatáskörrel működő, innovatív, szemléletű műhely, amely elhelyezkedése, a történelmi előzmények, valamint a gazdasági egymásrautaltság miatt is kiemelten kezeli a határmenti együttműködési lehetőséget nyújtó projekteket.

Örömmel mondtunk igent a Magyary Zoltán Népfőiskolai Társaság megkeresésére és kapcsolódtunk be a projekt végrehajtásába, hiszen egyrészt az egykori Komárom Vármegye területéről is voltak a tatai Népfőiskolának a 30-as években látogatói, másrészt a hatóterületünkön található Martoson tevékenykedett a Lakiteleki Népfőiskola által kezdeményezett értékfeltáró kollégium, amelynek keretében 2018 nyarán egy héten át terepmunkát végeztek a kutatók felvidéki magyar településeken.

Jelen projektbe történő bevonódásunkat elsősorban a szervezetünkön keresztül elérhető további potenciális szlovákiai partnerek miatt tartottam fontosnak, illetve amiatt, hogy a tanulmányi utakon és műhelymunkákon szerzett tapasztalatok visszakerültek Szlovákiába. Szerencsésnek tartom magam, hogy részt vehettem, kollégákat és partnereket küldhettünk és hozzájárulhattunk a kutatás sikeres lebonyolításához és eredményeinek továbbadásához.

Weboldal:

<http://rrakn.sk/>

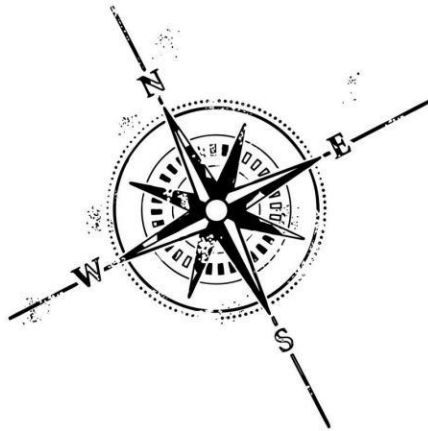
<https://www.facebook.com/RRA-Kom%C3%A1no-1502573473298009/>

Andrea Fialová

igazgató

COMPASS STREKOV:

A partner bemutatása:



A kürti polgári társulás (Compass Strekov) fő céljai között szerepel a képzések, kulturális és sportesemények, tanulmányi utak szervezése, illetve a társadalmi egyenlőség érvényesítése.

Elsődleges céljuk - akár egy iránytű, innen a nevük - a helyes útmutatás. Szinte havonta szerveznek különféle rendezvényeket, előadásokat, különböző megmozdulásokat. Szeretnék kizökkenteni a környékbeli fiatalokat a közösségi oldalak árnyékából - a természetbe, illetve a valós közösségekbe csábítják őket.

A polgári társulásuk feladatkörében egyaránt szerepelnek a helyi és regionális rendezvénysorozatok szervezése és lebonyolítása, illetve az azokban való együttműködés. Feladatot vállalnak a helyi borút, a tanösvény, a ciglédi kegyhely és a Mária Út kiépítésében és népszerűsítésében. Aktívan együttműködnek a helyi cserkészcsapattal.

Miként az tevékenységük bemutatásából is látszik, egy szűk, ámde annál tevékenyebb csapartól van szó, amely kiterjedt kapcsolati tőkével rendelkezik, s ennek köszönhetően számtalan civil tudott a környékről bevonni a projekt megvalósításába. Nekik köszönhetjük a kapcsolatot többek között az alábbi szervezetekkel:

Komáromi Protestáns Nőklub

Fészek polgári társulás

A kolozsnémai idősek otthona

WEMSICAL SRBIJA:

A partner bemutatása:



Magyarkanizsa városunk, Tata testvérvárosa, így tudatosan kerestünk olyan partnerszervezeteket, akik a szerbiai helyzetről, állapotokról testvérvárosunkból tudnak bennünket tájékoztatni. A WEMSI, ahogy barátaink hívják a szervezetet, céljai között kulturális, ifjúsági, közösségfejlesztési és képzési témák találhatók. A neve kicsit a véletlennek is köszönhető. A Wemsical Serbia Ifjúsági és Kulturális Egyesület azzal a szándékkal született, hogy a tagok széleskörű személyes és szakmai hálózatának és magának a csapat agilitásának, tenni

akarásának köszönhetően Magyarkanizsa község egyedi és visszaköszönő összgenerációs kulturális programokkal tudjon gazdagodni, szolgálni, amely egyben szorgalmazná a társadalmi szerepvállalás és a közösségépítés elveit is. Honlapjuk: <http://youthka.rs/Wemsical-serbia-ifjusagi-es-kulturalis-egyesulet/ifi-szervezet/5/>

Alapító okiratában nyíltan megfogalmazza, hogy célkitűzései közé tartozik a Szeged melletti algyői székhelyű Wemsical Ifjúsági és Kulturális Egyesülettel való együttműködés, amely együttműködés révén egy stabil ifjúsági (program) hálózatot szeretnének kiépíteni a határmenti régióban, különös tekintettel Magyarkanizsa ifjúsági felvirágoztatására. Az egyesület 2014 augusztusában jött létre, a Malomfesztivál küszöbén, hogy a jövőre nézve hivatalosan is bejegyzett csapatként tudja végezni tevékenységét, amelyből a következők a legfontosabbak:

- 1.) hazai és határon átvívelő együttműködés a kultúráért és a fejlődésért;
- 2.) az ifjúság aktiválása kulturális, sportolási és közösségi programokon keresztül;
- 3.) a fiatalok képzése, a tehetséges ifjúság összekötése a professzionális világgal;
- 4.) a fiatalok deszocializációs folyamatának lassítása, kiállítás a fiatalok szellemi, szakmai és intellektuális fejlődéséért; helyi közösségfejlesztés; a civil, nemkormányzati társadalom fejlesztése;
- 5.) nemformális képzés; turizmusfejlesztés és a kulturális tartalom bővítése;
- 6.) a multikulturális együttműködéshez szükséges feltételek megteremtése;
- 7.) a helyi kulturális közkeincsek feltérképezése, turisztikai fontosság kihangsúlyozása;
- 8.) szemináriumok, képzések, interaktív tanulási lehetőségek szervezése

Legfontosabb projektek: Malomfesztivál, Kaláka, GoSk8Days Vajdasági szakértőnket is ők ajánlották, emellett a szerbiai helyzetképről is folyamatosan tájékoztattak bennünket, képviselőjük mindkét évben részt vett a rendezvényeken.

TISZA NE:

A partner bemutatása:



A Tisza Néptánc-egyesület programjait a hazai műhelyekhez hasonlóan gyermekek és szüleik is látogatják, mindennapos a kapcsolatot ápolnak a családokkal.

Munkájuk során törekszenek az átadott tánc- és zeneanyag hitelességének megőrzésére, az egyes területeken főljegyzett kulturális jellegzetességek hangsúlyozására, valamint nagy figyelmet szentelnek a

tánc és zene személyiségfejlesztő hatására, melyek elősegítik a gyermek gyakorlati életben való jártasságának fejlődését.

Táboruk az "őseinkhez" való visszatérés és kulturális örökségünk fontosságának hangsúlyozása mellett előtérbe helyezi a tánc, a zene és magyar népi hitvilág identitásalakító és önállóságra nevelő hatását is, hiszen az segítséget nyújt a mindennapi életben történő önkifejezésben.

Egész éves tevékenységük legkiemelkedőbb programja a Nemzetközi kukoricafesztivál, mely immár 15 éve kovácsolja egybe a közösséget. <https://www.facebook.com/TiszaNE/>, www.kukoricafeszt.net. Értékes tapasztalataikat a néptáncsoportok közösségépítő szerepét körüljáró műhelymunka során tudták leginkább megosztani, de a két év során több alkalommal cseréltünk tapasztalatokat a nemi esélyegyenlőség témájának gyakorlati kérdéseit illetően is.

A két vajdasági magyar partnerszervezet egymással is szorosabban együttműködött a magyarországi esélyegyenlőségi projekt végrehajtása során, hiszen nemegyszer össze kellett hangolni, ki, mikor, hogyan tud a rendezvényekre utazni, a szakmai munkába szorosabban bekapcsolódni. A Tisza Néptánc-egyesület leginkább a családokra figyelő helyi közösségépítéssel kapcsolatos tapasztalatainak megosztásában jeleskedett, s aktívan részt vett a kész anyagok szerbiai disszeminációjában is, hiszen a tapasztalatokat mind tagjai felé, mind partnerei felé rendezvényein, eseményein folyamatosan megosztotta.

Az előzetes egyeztetések értelmében a partnerszervezetek erősségei az alábbi szakmai területeken mutatkoznak:

- a szervezet bemutatása, a szervezet történetének megosztása,
- helyi közösségépítő tevékenység alapelveinek és eredményeinek megosztása
- széleskörű szakmai tapasztalatok összegzésszerű bemutatása a projekt team felé
- saját szakmai munka nemi esélyegyenlőségi vonatkozásainak megosztása
- saját szakmai munka nemi esélyegyenlőségi tapasztalatainak megosztása
- a nemi esélyegyenlőséggel kapcsolatos szervezeti jó gyakorlatok megosztása
- a nemi esélyegyenlőséggel kapcsolatos helyi/regionális, esetleg országos jó gyakorlatok megosztása
- a szűkebb régióban működő babamama klubok, nőszervezetek, családbarát vállalatok felé kapcsolattartás a projekt eseményeire és eredményeire vonatkozóan
- kapcsolattartás a projekt szakmai vezetőjével
- vonatkozó bejegyzések küldése folyamatosan a projekt futamideje alatt
- saját tagok közti disszeminációs tevékenység
- helyi partnerek közti disszeminációs tevékenység

A fentiek alapján megállapítható, hogy a projekt végrehajtása során a határon túli partnerek bevonódása a tapasztalatomegosztásra és a disszeminációra korlátozódik majd, s a szakmai előkészítés, tervezés, feldolgozás, háttértámogatás, keretezés egyaránt a kutatást végző és annak eredményeiből következtetéseket levonó Nemzetstratégiai Intézet és a Magyar Zoltán Népfőiskolai Társaság, valamint a projektben résztvevő szakértők feladata.

A szakértőkkel ennek okán a műhelymunkák között is folyamatosan tartottuk a kapcsolatot. Vonatkozó cikkeket, tanulmányokat osztottak meg velünk, az EIGE oldalait ajánlották figyelmünkbe, a kutatás módszertanát véleményezték, illetve saját szakmai köreiből ajánlottak további interjúalanyokat és prominens személyeket, akik a kérdőívet kitölthetnék. Emiatt számos olyan interjú is született, amelyet a munka elején nem terveztünk, azonban a szakértői networkingnek köszönhetően alkalmunk nyílt rá, hogy ezeknek a személyeknek a meglátásait is beépítsük az anyagba.

Az ajánlások megfogalmazása gyakorlatilag még az események alatt megtörtént. A pongyola fogalmazás és a nélkülözött szakmai szókincs azonban szembeötlő volt. Ezeket a javaslatokat öntöttük megfelelő formába később, hogy az ágazati disszeminációra alkalmassá váljanak.

MÓDSZERTAN

A módszertan átgondolásához a kiinduló pontot a felhívás, a benyújtott és jóváhagyott szakmai terv, illetve a pályázó szervezet missziója és a határon túli négy partnerszervezet bevonódási lehetőségeinek feltérképezése jelentette.

A projekt eredeti célja a hazai és nemzetközi tapasztalatok és jó gyakorlatok megismerése, egyéni és közösségi életminőség-javító kezdeményezések megosztása évente 6 műhelymunka és 4 tanulmányút során, 100-100 fős célcsoporton történő prominencia-kutatás, valamint érzékenyítő képzések tartása munkaadók, szakmai érdeklődők számára. Ezen felül célunk volt a szakmai tudás cseréjének, ütköztetésének, megosztásának alkalmat biztosítani, s ezáltal a szűkebb-tágabb régiók összetartozását erősíteni szakmai vonalon is.

Megállapításunk szerint ennél sokkal messzebbre jutottunk: olyan szakmai partnerséget építettünk ki a témakörben, amely eddig nem volt jelen a megyében és a szervezetek összefogása, együttműködése páratlan eredményeket hozott. Nem gyakran hallunk arról, hogy az osztársadalmi kérdéseket ennyire széleskörű vitának vessék alá, ennyire különböző háttérű és gazdasági érdekeltségű személyek is helyet kapjanak az asztalnál, hogy a véleményüket, a benyomásaikat, személyes percepciójukat az üggyel kapcsolatosan kifejtsek.

Meggyőződésünk, hogy az egyik hatalmas előny az a kiépült bizalom, ami ezt a csekély kört jellemzi, akik Esztergom és Komárom között igyekeznek a nőkért, a nők helyzetéért, a nekem közötti esélyteremtő együttműködésért tenni valamit. Komoly eredmény, építeni szükséges rá. Az aktív szakpolitikai együttműködésre ugyan jelen projekt keretében csekély lehetőség adódott, de a szálak összekóttak, a telefonszámok kölcsönösen ismertek, s a kapcsolatrendszerben újra szakmai beszélgetések folynak határon átnyúlóan.

A projekt megvalósulásával hozzájárult az atipikus foglalkoztatás elterjesztéséhez, a nőkkel kapcsolatos sztereotípiák lebontásához, városunk és a térség női munkaerőpiaci mutatóinak javításához.

A projekt tevékenységei három társadalmi csoportot céloztak meg:

- az aktív korú női munkavállalókat,
- munkaadókat és szakmai szervezeteiket,
- valamint a magánélet és a munka összehangolását segítő szervezeteket.

Mindhárom csoport jelentős mértékben képviseltette magát a rendezvényeken.

A projekt elsődlegesen a nemek közti esélyteremtő stratégiák érdekében létrejövő aktivitások megismerését, fejlesztését és professzionalizációját tűzte ki célul, hogy ezáltal fejtsse ki pozitív hatását a szűkebb és tágabb régió illetve a határon átnyúló kapcsolatok munkaerőpiaci és gazdasági mutatóira.

A nemzetközi hálózatépítés, a megismert jó gyakorlatok leírása és megosztása is azt a célt szolgálják, hogy az összegyűjtött tudás szélesebb körben is alkalmazhatóvá váljon.

A prominenciakutatás elsődleges célja a megismerni kívánt szakmai terület feltérképezése volt oly módon, hogy interjúk, irányított beszélgetések, kérdőív segítségével összegyűjtjük 100 felvidéki és 100 hazai szakember véleményét, tudását, tapasztalatát és ismereteit az adott témával kapcsolatban, jelen esetben a nemi esélyegyenlőség kérdésében. A prominensek a térség hangadó, véleményformáló kulcsemberei, az innováció ösztönzői, pedagógusok, fenntartók, civil aktivisták, helyi szakpolitika-alakító döntéshozók. Őket kérdőíves online felmérés és személyes interjúk útján értük el.

A szakmai programban megfogalmazott célok, valamint a megvalósítás során elmélyülő és egyre szélesedő együttműködések tapasztalatai alapján szerveztük programjainkat. Nemzetközi partnereink elsősorban a hagyományőrző, a kulturális tevékenység, a családi életre nevelő és természetismereti programok megvalósításában vesznek részt jellemzően, de önkénteseiken és partnereiken keresztül együttműködnek a projektvégrehajtásban, megosztják helyi tapasztalataikat és segítenek a disszeminációban is.

A projektbe bevont szakértők is képviselik mindhárom országot és járatosak Magyarországon kívül Szlovákia és Szerbia esélyegyenlőség terén elért eredményei terén is.

Tevékenységeink eredményeképpen ajánlásokat fogalmaztunk meg, melyek részletes bemutatása az alábbiakban történik.

Események

A felhívás szerint kötelezően megvalósítandó

- műhelymunkák
- jó gyakorlat tanulmányi utak
- nemzetközi együttműködés
- kutatás

A szakmai terv szerinti vállalásaink

ESEMÉNYEK

- 8 tanulmányi út
- 6 műhelymunka
- prominenciakutatás
- hazai és külföldi szakemberek továbbképzése

KOMPETENCIAFEJLESZTŐ KÉPZÉSEK

- 10 fő külföldi szakember részére
- 10 fő hazai szakember részére



A megvalósított események

A felhívásnak valamint a szakmai tervnek megfelelően, egyesületünk a két éves futamidő alatt évente 6 műhelymunkát, évente 4 tanulmányi utat, egy nyitó- és egy zárókonferenciát és két kompetenciafejlesztő képzést valósított meg, a következő sorrendben:

kód	dátum	jelleg	címszó
M1	2018-08-27	műhelymunka	Esélyműhely1
M2	2018-08-28	műhelymunka	Esélyműhely2
M3	2018-09-26	műhelymunka	Kisgyermekkor
M4	2018-09-27	műhelymunka	Minek a férfi/nő a XXI. században?
M5	2018-10-19	műhelymunka	Művészetterápia
M6	2018-10-29	műhelymunka	szakértői műhely
M7	2019-04-04	műhelymunka	Re-Start
M8	2019-04-12	műhelymunka	Szektorközi műhelymunka
M9	2019-06-15	műhelymunka	Népművészeti csoportok
M10	2019-11-26	műhelymunka	Atipikus foglalkoztatás
M11	2020-01-20	műhelymunka	szakértői műhely
M12	2020-01-29	műhelymunka	Disszemináció és fenntartástervezés

kód	dátum	jelleg	címszó
T1	2018-09-26	jó gyak.tan.út	Háztűzörző Egyesület
T2	2018-10-18	jó gyak.tan.út	EOSA Esztergom
T3	2018-10-24	jó gyak.tan.út	NHSZ ZRt.
T4	2018-10-26	jó gyak.tan.út	MOOWA Kft.
T5	2019-06-04	jó gyak.tan.út	Kemence Egyesület
T6	2019-11-20	jó gyak.tan.út	Hartmann Kft.
T7	2019-11-27	jó gyak.tan.út	Grundfos Kft.
T8	2020-01-21	jó gyak.tan.út	Humán szolgáltatók családbarát jellege

NYK	2018-09-28	konferencia	Nyitókonferencia
ZK	2020-01-30	konferencia	Zárókonferencia

HK	30-31/01/2020	képzés	Hazai szakemberek kompetenciájának fejlesztése
KK	30-31/01/2020	képzés	Külföldi szakemberek kompetenciájának fejlesztése

RENDEZVÉNYEK/ESEMÉNYEK

A műhelymunkák 6 órás időtartamban zajlottak, átlagos résztvevői számuk 15 fő.

A jó gyakorlat tanulmányi utak szakmai programot + utazást tartalmaztak, minimum 4, maximum 6 óra időtartammal, átlagosan 30 résztvevővel.

2018

- ✓ **2018. augusztus 27-én, a tatai volt Piarista rendház frissen felújított termeinek egyikébe** hívtuk meg a megyében hasonló témában tevékenykedő, nemi esélyegyenlőségi projektekre támogatást elnyert, vagy CSAK Pontot működtető szervezetek képviselőit. Nyár vége lévén, néhány esetben csupán a kapcsolatfelvételig jutottunk, másokkal sikerült személyesen is találkozni. A **műhelymunka (M1)** során kölcsönös bemutatkozáson túl bemutatásra és megvitatásra kerültek a szakmai elképzelések, az elkövetkezendő két év tervei, vállalt kötelezettségei és kerestük a kapcsolódási pontokat a jövőbeni együttműködéshez.
- ✓ **2018. augusztus 28-án, a tatai volt Piarista rendház frissen felújított termeinek egyikébe** hívtuk meg a megyében hasonló témában tevékenykedő, nemi esélyegyenlőségi projektekre támogatást elnyert, vagy CSAK Pontot működtető szervezetek képviselőit. Nyár vége lévén, néhány esetben csupán a kapcsolatfelvételig jutottunk, másokkal sikerült személyesen is találkozni. A **műhelymunka (M2)** során kölcsönös bemutatkozáson túl bemutatásra és megvitatásra kerültek a szakmai elképzelések, az elkövetkezendő két év tervei, vállalt kötelezettségei és kerestük a kapcsolódási pontokat a jövőbeni együttműködéshez.
- ✓ **2018. szeptember 26-án, a tatai volt Piarista rendház frissen felújított termeinek egyikébe** hívtuk meg a projektpartnerek és a tatai medencében tevékenykedő szakembereket egy **műhelymunkára (M3)** „*A női-férfi esélyegyenlőség kérdésköre az intézményi és családi nevelésben a babavárástól az iskoláskor végéig*” címmel. A szakmai találkozón hazai és felvidéki szakemberek osztották meg egymással tapasztalataikat. A műhelymunkát Sziklai Katalin védőnő, Sárai Zsuzsanna óvodavezető és dr. Szabóné Kóthay Ildikó pedagógus vezették.
- ✓ **2018. szeptember 26-án** a tatai volt Piarista rendház elől indultunk autóbusszal **az első jó gyakorlat tanulmányi útra (T1) a helyi Háztűzörző Nők és Anyák Egyesületéhez.** A találkozón hazai és határon túli szakemberek is részt vettek a partnerek képviselőiben. Előadónk Diószeginé Schneider Eszter, házigazdánk a

Háztűzörző Központ egyik alapítója, Likó Angéla mentálhigiénés szakember volt.

- ✓ **2018. szeptember 27-én, a tatai volt Piarista rendház frissen felújított termeinek egyikébe** hívtuk meg a projektpartnerek és a tatai medencében tevékenykedő szakembereket és érdeklődőket egy **műhelymunkára (M4)** „*Minek a férfi és minek a nő a XXI. században?*” címmel. A szakmai találkozón hazai és felvidéki szakemberek is részt vettek, a feldolgozást Csehák Hajnalka és Döbrentey Ildikó vezették.
- ✓ **2018. szeptember 28-án, a tatai a tatai volt Piarista rendház frissen felújított előadótermében** szerveztük a meg a **projekt Nyitókonferenciáját (NYK)**, melyen hazai és határon túli szakemberek vettek részt. Partnerszervezeteink képviselői is bemutatkoztak.
- ✓ **2018. október 18-án szerveztük második jó gyakorlat tanulmányi utunkat (T2) az Esztergomi Otthoz Segítünk Alapítványhoz**, akikkel az augusztusi első műhelymunkák során ismerkedtünk meg. Arra kértük őket, osszák meg velünk titkaikat, kincseiket és mutassák be, hogyan működik egy alulról szerveződő civil kezdeményezés. A tanulmányi úton felvidéki partnerek is jelen voltak.
- ✓ **2018. október 19-én került sor** *Az okos lány és a sárkányölő vitéz c. mesés műhelymunkára (M5)*, amelyen hazai és határon túli szakemberek vitatták és tapasztalták meg a művészet mentálhigiénés szerepét. A műhelyt Sugta Klára vezette.
- ✓ **2018. október 24-én szerveztük harmadik jó gyakorlat tanulmányi utunkat (T3) a tatabányai NHSZ ZRT-hez** *Így vezetünk mi: női és férfi döntéshozók* címmel. A céget, mely hulladékgyűjtéssel és feldolgozással foglalkozik, női menedzsment vezeti. A külhoni partnerszervezetek képviselőjében felvidéki vállalkozók vettek részt a programon.
- ✓ **2018. október 26-án a MOOWA Kft. tatai telephelyét látogattuk meg negyedik jó gyakorlat tanulmányi utunk keretében (T4).** A német tulajdonos által vezetett vállalat meggyeszerzte ismert rugalmas munkaidejéről és az édesanyákat támogató HR megoldásairól.
- ✓ **2018. október 29-én szakértői műhelymunkát (M6)** tartottunk Győrött a projektbe bevont 5 szakértő és a szakmai megvalósító partner NSKI részvételével.

2019

- ✓ **2019. április 4-én Re-Start avagy egy asszony – több élet címmel tartottunk műhelymunkát (M7)** hazai és külföldi résztvevők részére az újrakezdés nehézségeinek és lehetőségeinek számbavételére. A műhely a tatai volt Piarista rendházban zajlott, Matheidesz Dóra ráktúlélő, bboom alapító tulajdonos és Stipsits Ibolya fotóművész vezetésével.
- ✓ **2019. április 12-én a komáromi Arany 17 rendezvényközpontban zajlott Innovatív családbarát megoldások: ágazat- és szektorközi workshopunk, (M8)** melyre népes felvidéki szakembercsoport is érkezett partnereink közbenjárására. A résztvevők örömmel nyugtázták, hogy a civil szféra, a forprofit szektor és az államigazgatás szereplőinek képviselői is részt vettek a műhelymunkán.
- ✓ **2019. június 4-én jó gyakorlat tanulmányi úton jártunk (T5) a komárom-szönyi Kemence Egyesületnél,** amelyen a népes résztvevői csoport tagjai közt szép számmal jelentek meg a határon túli partnerek képviselői is. A tanulmányi út keretében két kisebb műhelymunkát is tartottunk, melyeket Schmelcz Gézáné Ildikó és Gulyás Zsuzsanna vezettek.
- ✓ **2019. június 15-én zajlott a tatai Új Kajakházban a Táncsoportok és családok a közösségépítésért c (M9) műhelymunka,** melynek keretében hazai és határon túli néptáncsoportok vezetői, támogató szülői és szervezői osztották meg egymással tapasztalataikat.
- ✓ **2019. november 20-án zajlott Üzemlátogatással egybekötött jó gyakorlat tanulmányi utunk (T6) az ácsi Hartmann Kft. tojástálca gyárába,** amely méltán nyerte el a környék kismamáinak, visszatérő édesanyjainak és nagymamáinak elismerését, hiszen külön „kismamasort működtet”. A találkozón a felvidéki Komáromi Munkaügyi Központ munkatársai és képviselői is részt vettek.
- ✓ **2019. november 26-án zártkörű szakmai egyeztetést tartottunk (M10) a tatai volt Piarista rendház épületében hazai és határon túli szakemberek részvételével „Az atipikus foglalkoztatás és családbarát intézkedések megerősítése” címmel,** melyen forprofit szervezet, állami szerv és civilek képviselői is jelen voltak.
- ✓ **2019. november 27-én a GRUNDFOS Magyarország Kft. látott vendégül bennünket, hogy tapasztalatait és jó gyakorlatait megossza.** A tanulmányi út (T7) során az esélyegyenlőséget tágabb értelemben is érintettük, mivel a vállalat megváltozott munkaképességű munkavállalókat is alkalmaz növekvő létszámban.

2020

- ✓ **2020. január 20-án kutatáselemző szakértői műhelyt (M11) tartottunk** Győrött a projektben résztvevő 5 szakértő és a szakmai megvalósító partner NSKI részvételével, amely során a kutatás eredményeinek megbeszélésére és a Zárótanulmány felépítésének megvitatására került sor.
- ✓ **2020. január 21-én a 2019-ben elismerést nyert Bács-Kiskun Megyei Kórházban jártunk (T8)** „*Humán szolgáltatók családbarát intézkedései*” címmel jó gyakorlat tanulmányi úton, amely során megismertük az intézmény szemléteinek kialakulását és legfrisebb eredményeiket.
- ✓ **2020. január 29-én Disszeminációs és fenntartástervező műhelymunkát (M12) tartottunk** a projektmenedzser Tímárné Berecz Ágnes vezetésével, amely során a projektszervezet és a partnerországok képviselői áttekintették a felhívásban és az útmutatóban szereplő elvárásokat és megtervezték a disszeminációs és fenntartásra vonatkozó feladatokat.
- ✓ **2020. január 30-án tartottuk a projekt Zárókonferenciáját (ZK)** a tatai volt Piarista rendház impozáns nagytermében, amely alkalomra hazai és külhoni szakembereket hívtunk meg. Az előadók között volt Bauer Edit CsC, az Európai Parlament esélyegyenlőségi bizottságának korábbi tagja, az EIGE rapportőre is.
- ✓ **2020. január 30-31-én zajlott a 20 külhoni szakértő kompetenciafejlesztő tréningje**
- ✓ **2020. január 30-31-én zajlott a 10 hazai szakértő kompetenciafejlesztő tréningje.**



"Diplomásként is féladminisztratív munkát, gyakran számlaszintű, elemi elszámolásokat végeznek az egyébként stratégiai és fogalmi gondolkodásra képes asszonyok, beletörődve a kiosztott feladatba, s örülve annak, hogy legalább rendszeres bevételük származik belőle. Ez is modernkori rabszolgaság."

Tanulságok

Általános szemléletváltás szükséges

Hiába a komoly erőfeszítés egyéni vagy kormányzati szinten, a számok nem kecsegtetnek bennünket komoly eredménnyel: a női foglalkoztatást jellemző mutató Magyarországon továbbra is a férfiakénál alacsonyabb. A számos engedmény, könnyítés, jutalomígéret és reformkezdeményezés ellenére mi nők a hazai GDP-t továbbra sem támogatjuk jelentősen, hiszen a munkaképes korú nők legalább negyede továbbra sem tud hatékony lenni az aktuális munkaerőpiacon, s foglalkoztatásuk hiánya egyre nagyobb gondot jelent: kieső bérük családjuknak hiányzik, be nem fizetett adójuk az államkasszázt kurtítja, a méltó foglalkoztatottság elmaradása következtében egyre csökkenő önbecsülésük össztársadalmi és nemzetgazdasági következményeiről már nem is beszélve! E téren vajmi csekély az előrelépés.

Az ágazatspecifikus ajánlásokon túlmenően kiemelt fontosságúnak tartjuk a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítését, ami alatt azt értjük, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjait minden döntéshozatal során meg kell vizsgálni és a döntést a vizsgálat eredményeinek függvényében lehet csak meghozni. A vizsgálat és a döntési folyamatok ilyenén módosítása azt eredményezi, hogy a nők, lányok, asszonyok élni tudnak majd potenciális lehetőségeikkel és ennek felemelő hatását az egész társadalom megérzi.

Az únió előkészítés alatt álló stratégiája is abba az irányba ösztönzi majd a tagállamokat, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség integrálását valamennyi fő kezdeményezésük esetén végezzék el, kiemelten a jogalkotási folyamat elején, miként arra a megbízatási ideje alatt az únió jelenlegi vezetése is törekszik.

Méltó munka

A műhelymunkák többször felmerülő következtetése, hogy a nők – ha foglalkoztatottak is – a képességeiknél jóval alacsonyabb szinten tudnak csak bekapcsolódni a javak létrehozásába, mint a férfiak. Diplomásként is féladminisztratív munkát, gyakran számlaszintű, elemi elszámolásokat végeznek az egyébként stratégiai, fogalmi gondolkodásra képes asszonyok, beletörődve a nekik kiosztott feladatba, s örülve annak, hogy legalább rendszeres bevételük származik belőle. Ez is modernkori rabszolgaság. A 8 óra munka néha inkább robotra tervezett mennyiség. Nem minden munkaadó fogadja el a kávészünetet, a bemelegítő és levezető tevékenységet, a hajrák közti regenerálódás szüneteit. Szaporodnak ugyan a családbarát munkahelyek, a szemléletmód néhol mégis még a 19. századi gyárosítás folyamatait idézi.

ÁGAZATSPECIFIKUS AJÁNLÁSOK



A partnerek közti és szakértői egyeztetéseknek megfelelően az alábbi ágazatokra vonatkozóan fogalmaztunk meg ajánlásokat

- 1. Humánerőforrás-gazdálkodás (HR/munkaügy/foglalkoztatáspolitikai)
- 2. Oktatás/képzés (Learning & Development)
- 3. Jogrend/államigazgatás/közigazgatás
- 4. Egészségügy
- 5. Közlekedés

1. ágazat: Humánerőforrás-gazdálkodás



Az egyensúly kulctényező

- 1.1 A McKinsey 2015-ben közzétett felmérése szerint (McKinsey & Company. 2015. The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth. New York) a világ GDP-je 25%-kal növekedne, amennyiben a mindennapi üzleti működésbe a nők is hatékonyabban be tudnának kapcsolódni. A Peterson Institute of International Economics 2016-ban 21 980 céget mért fel 91 országban, s arra a következtetésre jutott, hogy a nők részvétele a cégvezetésben javíthatja a cég teljesítményét, ezért ajánlott a nők fokozott bevonása a gazdaságba.
- 1.2 Ján Keller cseh szociológus szerint érdekes összefüggés van a munkahelyi flexibilizáció és a család flexibilizációja között, ugyanis mindkét esetben a rizikó, a bizonytalanság az anyára hárul. A felelősség a családról mint intézményről is az anyát, mint általában a család leggyengébb tagját, terheli, s ugyanúgy a munkahelyi flexibilizáció esetében is a bizonytalanság a kisgyermekes anyára hárul (pl. a leépítéseknel őket küldik el legelőször). A munkahelyek flexibilizációját ezért semmiképpen sem szabad az alkalmazottak kárára megvalósítani, pl. a leggyengébben fizetett munkahelyeken kialakítani, mert ez az ún. dolgozó szegénységi réteg (pracujúca chudoba) megerősödéséhez vezet. A flexibilis munkaformák általában nem biztosítják a tisztességes megélhetést és nem garantálják az anyák gazdasági függetlenségét sem.
- 1.3 A nők foglalkoztatásának mértéke Szlovákiában 12%-kal alacsonyabb, mint a férfiaké. Magyarországon a nők munkaerőpiaci részvétele a rendszerváltást követően drasztikusan csökkent, a 15-54 év közötti nők gazdasági aktivitása alig fele a férfiakénak. Szlovákiában a 6 év alatti gyereket nevelő partnerek (férj, feleség vagy az élettársi viszonyban élők) közül az EU-ban átlagban 45% dolgozik teljes munkakörben, Szlovákiában ez 66%. A férfi teljes munkakörben a nő csökkentett munkakörben modell szerinti arány az EU-ban 19%, (figyelem, a családok ötöde!) Szlovákiában 2% és Magyarországon sem valószínű, hogy magasabb. Ez a tény befolyásolja leginkább a magyar társadalomban tapasztalható mentálhigiénés gondokat és a középkorú nők fokozott nyugtatóhasználatát. A nők ilyen magasfokú terhelése előbb a családokat, majd a teljes társadalmat fogja hátrányosan érinteni. Ez ellen nem lehet egyéni, sem helyi vagy regionális szinten küzdeni, mert az Don Quijote harcot, kétségbeesést és kiábrándultságot eredményez, s akár depresszióhoz és öngyilkossághoz is vezethet, miként arra bármelyikünk tud a közelmúltból is példát hozni. Az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség. Össztársadalmi kiállásra, kormányhatározatokra és konkrét intézkedésekre van szükség, amelyek a nők társadalmi helyzetét újra élhető, vállalható és élvezhető módon helyreállítják és a lányokat, asszonyokat nem kizárólag fakanállal a kezükben képzelik el és mutatják be a családi tűzhely mellett, hanem olyan intézkedésekre van szükség, amelyek ösztönzik és lehetővé teszik,

hogy mérnökök, tudósok, politikusok, közgazdászok, vállalatvezetők váljanak belőlük, akik minden családi és szakmai szerepüket hiánytalanul be tudják tölteni.

- 1.4** A férfiak és nők munkavállalása közötti különbség pl.: nők esetében: 1. elveszítik a kontaktust a volt munkahelyükkel, lemaradnak a szakmai fejlődésben, visszaesnek a szakmai karrierjük elejére, 2. visszaesnek vagy stagnálnak, saját döntésük alapján előnyben részesítik a gyermekekről és a családról való gondoskodást, kitolják a karrier építését a gyermekek felnevelése utáni időszakra, amikor is már erre a valóságban gyakorlatilag nem lesz lehetőségük. Emiatt munkaadóként meggondolandó, hogy a munkatárs és a cég kölcsönös előnyét keresve, vajon a flexi megoldás lesz-e az előnyösebb, mint a hagyományos munkarend.
- 1.5** A családra tehát a munkahely egységként kell tekintsen és ennek figyelembe vétele mellett kell meghozza a munkavállalóval kapcsolatos intézkedéseit. Egy-egy család tagjai bonyolult kapcsolatrendszerrel kötődnek egymáshoz és az egyiküket érintő változás komoly változást idéz elő ebben az egységnyi inerciarendszerben gondoljunk csak a legegyszerűbb kényszerhelyzetre: a kiskorúak gondozását folyamatosan el kell látni, s ezt a szülők igyekeznek felváltva megoldani, viszont ha a munkaadó az egyik szülők munkavégzésre kötelezi, akkor közvetetten a másik szülő tevékenységéről is dönt, hiszen a családot kényszerpályára állítja.
- 1.6** A beteg családtag gondozását jellemzően inkább a család nőtagjai végzik (ősidők óta). A gyógyítás, a betegellátás, a gyermekek és az idős- és beteg hozzátartozók ápolása időtlen idők óta a nőkre marad. Következésképp jellemzően az édesanyák szoktak bent tartózkodni a gyermekkel a kórházakban. Ezt a gyermek erősebb kötődése is indokolja, hiszen az anya jelenléte is megnyugtató, pihentető, gyógyító hatású lehet, ugyanakkor az anyák irányába toleránsabbak a munkahelyek is ilyen esetekben. Ajánlásunk arra vonatkozik, hogy a munkahelyek belső intézkedésekkel megerősíthetik a férfiak részvállalását a betegápolási folyamatokban egyrészt a nők tehermentesítése okán, másrészt a közös teherviselés közös "életeseménnyé" válása céljából.
- 1.7** A nemi esélyegyenlőség másik témaköréhez és ajánlásához vezet el bennünket, hogy igény esetén a férfi munkavállaló felé is legyünk ugyanolyan engedménnyel, mint az édesanya felé, amennyiben közös gyermekük kórházi ápolásra vagy otthoni felügyeletre szorul. Egyre több a gondos családapaként helytállni kívánó férfi, támogassuk őket a HR eszközeivel, hogy apaszerepüket teljes egészében megélhessék (→5.6).

- 1.8** A fentiekhez kapcsolódik az elvált édesapák gyermekükkel történő kapcsolódásának támogatása. A családok felbomlásával exponenciális megnőtt a hétvégi apukák száma, illetve sokan a felváltott gondozást választják, vagyis kéthetente kerülnek hozzájuk a gyermekeik. Munkáltatóként első teendők tudni erről a tényről/élethelyzetről, s emellett, hogy bizalmasan kezeljük, figyelembe venni egyes munkáltatói intézkedések során. Hétvégi apukák esetében a hétvégi munkanapok/műszakok körütekintő kiosztásával, a szabadságnapok körütekintő tervezésével, vagy akár egy lépéssel tovább is mehetünk és célzott támogatással hozzájárulhatunk a közös élményekhez (pl. cirkuszejgy, játszóházi belépő, színházbérlet névre szóló megváltásával). Utóbbiak esetén a munkavállalóink közti cégen belüli belső esélyegyenlőség fenntartása a nagyobb kihívásunk.
- 1.9** Szükségesnek látjuk, hogy helyi és regionális szinten is rendszeresen biztosítva legyen az állami, vállalati és civil szereplők fókuszcsoporthoz beszélgetése annak érdekében, hogy megosszák és ütköztessék egymással véleményüket a férfiak és nők társadalmi szerepéről, a nemek közötti foglalkoztatási különbségekről, az esélyegyenlőség képviseléséről és az azt biztosító lehetséges helyi és regionális szakpolitikai megoldásokról. Ezt a fórumot a Foglalkoztatási Főosztályok koordinálásával tudjuk elképzelni, a (köz)szereplők ösztönző bevonása mellett.
- 1.10** A huszonegyedik század első negyed évszázadának vége felé egy magát sikeresnek mondó cég már csak akkor jut minőségi és képzett munkaerőhöz, ha nem csak toboroz, hanem a nehezen megszerzett munkaerőt meg is tudja tartani. Ehhez a cégek különböző „vállalati hőmérőket alkalmaznak”. Felméréseket, elemzéseket kérnek HR szolgáltató cégektől, akik a többnyire anonim módon begyűjtött adatok, fókuszcsoporthoz interjúk és középvezetői mélyinterjúk nyomán képesek a mintából a munkavállalók közti trendek, érzések, vélemények, elégedettségi és hűségmutatók elemzésére és (AI segítségével akár) a feltételezhető viselkedések (pl. közelgő felmondás) megjósolására. A vállalatvezetők jelentős része valós tükröként tekint a munkavállalói elkötelezettség-mérés eredményére és a következő év HR stratégiájában igyekszik a megfogalmazott észrevételekre reflektálni (nem véletlen talán, hogy a LinkedIn, ami a világ legnagyobb üzleti közösségi hálózata, is felvásárolt egy lojalitásmérő céget és immár ilyen szolgáltatást is kínál felhasználói részére). Bármilyen egyszerű is, akár vidéki, hazai KKV-ként is érdemes eljátszanunk a gondolattal, hogy a dolgozói elégedettségfelmérést bevezessük szervezetünkben.

- 1.11 Megfontolandó a munkaköri leírások elkészítése során, hogy miként épülhetnek be a munkavégzés folyamatába az atipikus lehetőségek pl. otthoni munka elérhetősége, illetve, hogy nem feltételez-e nemek közötti elfogultságot a munkaköri leírás készségekre és képességekre vonatkozó része.
- 1.12 A felvétel során vegyük figyelembe a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjait, ezek szerint állítsuk össze a kérdéseket, feladatokat, szervezzünk rugalmasan, hiszen visszatérő édesanya is lehet a jelentkezők között.
- 1.13 A visszatérő édesanyák esetében segítsük beilleszkedésüket felajánlott mentori támogatással, 2-3 hónapos visszaillesztési folyamattal, rendszeres visszacsatolási lehetőségekkel, ahol kölcsönösen beszámolhatunk a tapasztalatokról.
- 1.14 A Családbarát Munkahely esetében jelenleg a bronz fokozatra lehet pályázni, amennyiben az adott munkaadó társadalmi felelősségvállalást mutat fel ezen a területen. Ezzel jelzi, hogy jó irányban halad. Ha hiteles működésű, ki tudja tenni a kapujára, hogy családbarát munkahely, akkor valószínű, hogy nem úgy fog álláshirdetést feladni a HR-esük, hogy „stressztűrő munkatársakat keresünk”. Egy ilyen védjegy megkülönbözteti a többieket a versenytársaktól. Egy minőségi munkavállaló, ha ilyen védjegyet lát, majd előbb utóbb tudja, hogy oda érdemes bemenni, mert biztos, hogy tolerálják az otthoni feltételeit, a családi hátterét.
- 1.15 Nem titkolt célja a kezdeményezésnek az sem, hogy azon vállalatokat és szervezeteket, akik ilyen védjeggyel rendelkeznek – mivel valamit szeretnének tenni hosszútávon a foglalkoztatásért -, előbb utóbb a kormányzat gazdasági előnyben fogja részesíteni. Most a bronz fokozatért lehet küzdeni a következő fokozat az ezüst fokozat, egy évig kell valakinek lenni bronz fokozatúnak, egy év után a feltételeket hogyha teljesíti akkor indulhat az ezüst fokozatért és utána pedig megint egy év után az arany fokozatért, viszont az aki arany fokozatú családbarát munkahely annak nagyon előtérbe kerül a társadalmi felelősség vállalása, hisz neki kötelező lesz mentorálni az újakat, és segíteni őket ezen az úton.
- 1.16 A családbarát jelző a műhelymunkák résztvevő szakemberei számára azt jelenti, hogy a foglalkoztató értéknek tartja a családot. Átminősültek a családok feladatai és

nagyon nagy fókusz helyeződött az idők során rá és a szervezet, a működése során érvényesíti és figyelembe veszi. Nem beszélgetünk róla, nem tervezzük, hanem valóban csináljuk is és ezt dokumentumokkal tudjuk bizonyítani. Tényleges intézkedések vannak mögötte és ugyan úgy a munkavállalót, mint belső ügyfelet a munkaadó megbecsüli.

- 1.17** Mitől családbarát egy munkahely? Az a munkahely, aki figyelembe veszi azt, hogy a családok milyen élethelyzeteken, milyen kríziseken, vagy örömforrásokon mennek keresztül az egy családbarát munkahely. A munkavállalójával van, annak örömeiben és bánatában egyaránt, hiszen tőle is azt várja el, hogy az lojális maradjon hozzá, ha jól megy a cégnek, ha sanyarúbb időket élünk. Kölsönösen tiszteljük és fogadjuk el egymást olyannak, amilyenek vagyunk és támogassuk egymást egymás céljainak elérésében.
- 1.18** A nők szerepeinek sokszínűségéről értekezik az a szakcikk, amelyet David Weiss, a Zürichi Egyetem Pszichológiai Tanszékének oktatója adott közre. A svájci kutatók szerint egy nő egyben testvér, hűg vagy nővér, barátnő, valaki lánya, más sógornője, feleség, s legtöbbször valaki vagy valakik édesanyja is. Mindemellett a nők nagy hányada vállal munkát, otthon dolgozik, kifizetetlen/láthatatlan munkás, vagy szakmailag is helytáll, munkatárs, beosztott, vezető, esetleg mindkettő, hiszen a munkahelyen ledolgozott 8 óra után felköti a kötényt és bepácolja a tarját, vagy kipakolja a mosógépet. HR vezetőként tisztában kell lennünk azzal, hogy munkavállalóink minden szerepüknek azonos mértékben szeretnének megfelelni.
- 1.19** A fiatal nők számára az egyetemi hallgatóból a munkavállalóvá válás kihívást jelenthet, emellett ugyanolyan nehéz a nők visszatérése a munkaerőpiacra gyes után. A kutatók azt találták, hogy maga az a hozzáállás, ahogy egy nő megközelíti ezeket az átmeneteket, nemcsak befolyásolhatja sikerüket, hanem az adott hölgy önértékelésére és jólétére is hatással van. Két különböző tényezőt vizsgáltak meg a nők munkával kapcsolatos törekvéseit illetően: előbb annak néztek utána, az új tapasztalatokra való nyitottság hogyan befolyásolja a visszatérést. Később azt mérték fel, hogy a nők nemi szerepekkel való azonosulása miként befolyásolta a munkaerőpiaci visszatérésüket. Weiss tanulmánya 61 fiatal nőt követett a középiskolától a karrierépítés lépcsőfokain 18 és 31 éves koruk között, emellett mintegy 800 nő életét vizsgálta meg a szülői szerep utáni munkába való visszatérés idején. A longitudinális vizsgálat során azt állapították meg, hogy a zárkózottabb

hölgyek jellemzően inkább a hagyományos női nemi szerepeket követik, míg a nyitottabb hölgyek ezeket nem tartják irányadónak. Következésképpen a nyitottabb hölgyek magasabb szintű önmegvalósítást és jólétet értek el, míg a zárkózottabbak – noha akár meg is kísérelték, hogy kilépjenek a hagyományos női szerepből – nem jártak sikerrel. Azt találták végül, hogy azon nyitott szemléletű hölgyek esetében, akik – minden igyekezetük és a szakmai életükkel kapcsolatos pozitív attitűdjük ellenére – tartósan benne ragadnak a hagyományos nemi szerepben és az azzal szemben támasztott elvárások keretei közt zajló élethelyzetekben és családi viszonyokban, komoly negatív hatás mutatható ki, amely előbb az önértékelés és az általános wellbeing/jól-lét területén jelenik meg, majd idővel hatással lesz az adott hölgy mentális egészségi állapotára is. Így válik egy eredendően támogató magatartás maladaptívá, hátrányossá a XXI. század elejére, abronsként szorítva azokat, akik nem tudtak idejében alkalmasabb, élhetőbb, rugalmasabb gondolkodásmódra váltani. Munkaadóként coaching vagy mentoring eszközökkel ajánljuk a zárkózottabb munkatársak türelmes és tartós támogatását, amely befektetés hosszú távon megtérülő talent menedzsment eszközzé válhat, hiszen pontos identifikációval és tudatos tervezéssel ily módon kinevelhetjük a jövő vezetőit az adott szakmai területen.

1.20 A munkaszerződésben megadott munkaidő egy homo sapiens munkaideje legyen, ne egy roboté. Mint azt a Tanulságok között fent kifejtettük, a műhelymunkák során sokszor felvetődött, hogy a kiosztott munkamennyiség sokszor úgy tűnik, inkább egy robot feladatvégzése szerint lett betervezve. Az ember él, lélegzik, eszik-iszik, emészt, kezet mos, beszélget a munkatársaival – nem robot. A munkaidő bizonyos rész ilyen tekintetben nem telik mérhető teljesítéssel, viszont a munkaerő életbenmaradása miatt szükséges és fontos. Azok a vállalatok, ahol a termelékenység fokozása mellett az emberi oldal is elismert, elfogadott, esetleg támogatott, lojálisabb, a cég felé is elfogadóbb és együttműködőbb munkavállalói csapattal büszkélkedhetnek.

1.21 Hosszan, több esetben foglalkoztunk a GYES-ről visszatérés témájával. Egy-egy munkaadó esetében akár a létszám a teljes headcount 4-5 %-a körül is állandósulhat, tehát folyamatosan van egy csapatrész, aki inaktív, de hozzánk tartozik (kismamák és kispapák, mert erre is van példánk), aki otthon van, kiesik a munkából, de a vállalat részeként definiálja magát. A kétezres évek elején még megtehetette egy nyereséges vállalat, hogy amikor a HR-es az egész évet végigdolgozó, novembertől szülési szabadságon lévő anyuka részére is kiutalta a karácsonyi ajándékul beszerzett minőségi dzsekit, akkor a vezérigazgató kihúzatta vele az anyukát a listából, mondván, hogy ő már nincs velünk. Ma már ez nagy baki

lenne és bizonyára el is veszítené a vállalat azt a munkavállalót. Figyeljünk rá, hogy a szülők lojalitása a távollét alatt se csökkenjen.

- 1.22** Ugyanígy, sok helyütt a vállalatnál töltött időbe nem számolják bele a GYES idejét. Ez hátrányos megkülönböztetés. Legalább a fele időt kompenzálni szükséges, mégha tekintettel vagyunk azokra is, akik ugyanezen időt a valóságban is ledolgozták. Hiszen az ő esélyegyenlőségük és lojalitásuk is legalább akkora súly a latban.
- 1.23** Felelős vállalatvezetés esetén azt kell gondolnunk, hogy az az inaktív csapat akkora része az életünknek, hogy ezzel foglalkozni kell. Azért is, hogy a visszatérésüket megkönnyítsük, azért is, hogy ne érezzék magukat elanyagiasodva azáltal, hogy kikerülnek egy másik szerepbe, megszakad a kapcsolat a céggel. Ha meg kell indokolni, hogy ez miért jó a cégnek akkor ezt gazdaságilag is alá lehet támasztani, hiszen nem kell újra toborozni, nem jár plusz költséggel a betanítás, megtartjuk a kohéziót csapaton belül, nem mondanak fel a hátrahagyott kollégák, mert tudják, hogy visszavárjuk azt, aki elment, része a tervünknek. Legyen konkrét, leírt terv.
- 1.24** Mérhető a visszatérő kismamák aránya, előnyös, ha 90% fölötti. Ide célozzunk. Ezt meg tudjuk jeleníteni, fel tudjuk használni, ösztönözni tudjuk a további kismamákat a jó példával, hogy ne keressen másik lehetőséget más vállalatnál GYES alatt.
- 1.25** A rendszeres motivációs megelégedettségi kérdőívben, amit minden évben kitöltünk a GYES-ről visszatértek az egyik olyan célcsoport, akik tényleg tudják értékelni ezt a hozzáállást tényleg elhivatottak és motiváltak, mert tudják, hogy volt lehetőségük visszajönni, és hogy van mindig tanulási lehetőség is és hogy tényleg tudunk az igényekre válaszolni. Nyilván nem minden esetben, és nem minden igényre, de közösen keressük azokat a megoldásokat, lehetőségeket, ahol tényleg partnerként le tudunk ülni, megbeszélni, hogy az adott dolgozó számára hogyan működhetne a munkabajárás, az nálunk így és így illeszthető be, próbáljuk ki, meglátjuk. A párbeszéd nyílt jellege nagy bátorítást jelent és tovább növeli a lojalitást.
- 1.26** Az érzékenyítő programok szervezését fentről kell kezdeni, az egész management bevonásával és onnan lefelé az egész szervezetet átítatva. Ez néha szélmalom harc, hosszú évek munkája, apró lépésekkel elért eredmények, s hosszú idő, mire

felmutatható, objektíve megfogható, szó szerint számottevő az eredmény. Ha lesöprik az asztalról, újragondoljuk. Ha lehurrognak, veszek egy mély lélegzetet, átöltöztetem az ötletemet, számokkal alátámasztom és újra beviszem a menedzsment mítingre és reménykedem, hogy ezúttal meggyőzőm őket. Ha kikúszok a küszöb alatt, mert bántó megjegyzést kaptam, majd megnézzük, hogy amikor jobb kedve van a vezetőnek, akkor újra előszedjük ezt a témát. Pihentetjük egy két hónapra, aztán feldobjuk újra

- 1.27** Nyilván, az esélyegyenlőséggel kapcsolatos témáknak mindig segít, ha személyes érintettségű vezetőt találunk, aki elköteleződik. Ha a managementben vannak olyan férfiak, akiknek lesz kisbabájuk. Nem lehet kihagyni ezt a lépcső fokot, meg kell értetni a cégvezetéssel, hogy ez miért lesz nekünk jó, hogy ha ezzel foglalkozunk. Mert amíg ők ezt nem látják át, nem fognak elköteleződni, addig a HR is csinálhat bármit, nem fogunk rá se költségvetést kapni, se lehetőséget addig nincs foganatja semmilyen intézkedésnek. A jó gyakorlat tanulmányi utak során megtekintett vállalatok érzékenyítő programja valóban ez szerint építkezett: az első évben a management volt porondon, őket érzékenyítették, utána pedig a középvezetői réteg és ezt követően a dolgozók. Fokozatos az előrehaladás.
- 1.28** A dolgozók érzékenyítésénél jó példa lehet a nemzetközi Nőnap. A legtöbb cég minden évben szokott nőnapra valami kis apróságot adni a hölgy kollégáknak nyilván egy kis virág, gravírozott toll, díszes füzet. Néhol a férfi kollégák kedveskednek rövid üzenetekkel a HR támogatásával. Különös hagyatéka ez a poszt-szocialista országoknak, de lehet jól csinálni, ha odafigyelünk.
- 1.29** Az egyik meglátogatott vállalat esetében az üzemi tanács szokta szervezni, mígnem 2 évvel ezelőtt a HR kezdeményezésére szakítottak ezzel a hagyománnyal és valami mást akartak adni a hölgyeknek. Azt, amire szükségük lehet az egyensúly miatt, amit a munka-magánélet között, a családon belül és a saját lelkükben is fenn kell tartaniok ahhoz, hogy jól tudjanak működni. A cél az volt, hogy „nézzük meg, hogy mások mit csinálnak jól, keressünk néhány olyan, országosan is ismert személyt, aki mint beszélgető partner, velünk tud tölteni pár órát, s ha nem is ad varázsszert, legalább megérteti, hogy ő is ugyan ebben a cipőben jár és neki se könnyebb. Először Szili Nórárt hívták, majd Stahl Judit volt velük március 8-án, a Nőnapon. A HR írt a csoportvezetőknek, hogy engedjék el a nő kollégákat. Előtte volt igényfelmérés, hogy nagyjából tudják, mekkora teremre lesz szükség, s

gyakorlatilag tényleg részt is tudtak venni a hölgyek, 3 órán keresztül beszélgettek, az előadó odaült közéjük, kérdezhettek tőle, ő elmondta, mit, hogy csinál, hogy zsonglörködik az idejével, és amikor kicsik voltak a gyerekei, akkor mit csinált, és hogyan, és mennyire nehéz valóban megfelelni mindenféle szerepnek. Hosszan tartott az esemény pozitív visszahangja a szervezetben és a beszélgetésekben is felidéződtek a vendég gondolatai, javaslatai. Tovább tartott az alkalmi virágnál.

- 1.30** Számos szervezet működtet zárt Facebook csoportot a munkavállalói számára, ez ma már nem újdonság. Egyedülálló viszont az egyik meglátogatott szervezet által életre hívott kismama csoport, amely előbb a GYES-en lévő inaktív munkavállalókat tömörítette, majd kibővítették és átnevezték családi csoportra. Így akinek 18 év alatti gyermeke van, az csatlakozhat. Ez az a felület, amivel tényleg mondhatják, hogy akár napi szinten kapcsolatot tudnak tartani az otthon lévőikkel. Itt nem csak a céges híreket osztják meg – és fontos, hogy nyilván nem bombázzák őket csip-csup céges hírekkel, nem azért vannak ott, hogy ezt távollétük alatt rájuk szórják - , viszont a fontos mérföldkövekről tudnak, azokról az információkról ami őket érinti, legyen az akár bérszámfejtés, adózási változás, gyessel, gyeddel kapcsolatos információk. Itt beszélnek meg, ki mikor tud belépni a Mikulás csomagot felvenni, mikor vannak a céges rendezvények, amire őket is várják (!), a gyerekekkel, akár gyerek nélkül. Ez egy olyan platform, ahol kapcsolatot tudnak tartani velük és szemléletet is tudnak formálni. Nem titkolt szándékkal azért is hozták létre, hogy egymás között is legyen tudásmegosztás: hiszen itt minden kismama egymással is tud beszélni, tapasztalatot megosztani, vagyis a hírek is transzparensen terjednek. Az ötlet is bentről származik, a megvalósítás sem kerül pénzbe, mégis komoly eszközzé vált
- 1.31** Az apákat sem szeretjük kihagyni, mert az esélyegyenlőség miatt külön fontosnak tartjuk az apák szerepét. Erre is láttunk jó példákat, amelyek közül az egyik legeredményesebb egy fotópályázatnak tűnt, amelyre apa-gyermek képekkel lehetett nevezni a vállalat dolgozói közül, és mindenki szavazhatott a legjobban sikerült fotóra. Így mindenki látta a fotókat és hosszan folyosói téma is maradt egyik-másik, sőt később kiállítást is szerveztek belőlük.
- 1.32** A legfrissebb kutatások szerint a túlságosan nagy létszámú egyetemi csoportok – 120 fő felett – jelentősen csökkentik a női hallgatók tanulmányi eredményeit, mivel a nők számára ez a méret már a személytelenség terhét, a kapcsolatok felületességét jelenti. Ez indokolja, hogy a munkahelyeken is alakítsunk ki kisebb csoportokat, amelyek a bensőségesség érzését meghagyják, a kapcsolódást könnyebbé teszik a munkavállalók, különösen a nők számára (→2.21).

- 1.33 Sem egyéni, sem szervezeti, sem társadalmi szinten nem mehetünk el a bántalmazás mellett. Egyetlen szervezet sem dughatja a homokba a fejét úgy téve, mintha nem venné észre munkatársuk szerencsétlenségét és kiúttalan helyzetét. A munkahelyi zaklatás ennél még több figyelmet érdemel. Egy 2018-as tanulmány szerint a nők 42%-a tapasztal élete során zaklatást, s ezek 1/3-a munkahelyi zaklatás. (→3.22)
- 1.34 Munkáltatói márkánk akkor is van, ha nem veszünk róla tudomást. Az intézkedéseink, a cselekedeteinkből fakadó következmények mind tanúskodnak a hozzáállásunkról. HR vezetőként tudatosítanunk kell, hogy bármit posztolhatunk, ha a döntéseink nincsenek összhangban azzal, amit hirdetünk, aláássuk a velünk szemben megszavazott bizalmat és munkatársaink szemében a cég is veszít, ha bennünk csalódnak. Figyeljünk tehát oda a hitelességre álláspontunk és döntéseink között.
- 1.35 HR vezetőként a nulladik lépés, hogy halljuk meg a vezetőket, fordítsuk le a humán terület nyelvére a céljaikat. Ismerjük meg a környezetet, amiben működünk, a piacot, ami éltet bennünket, legyünk tisztában a várható változásokkal, figyeljük a munkaerőpiaci trendeket, s ezek mentén állítsunk fel célokat a humán erőforrás területén, gondosan beemelve a dolgozói lojalitás növelését vagy megtartását, s ezen belül a családbarát működés elmélyítését a célok közé.
- 1.36 Vidéki céggként az is izgalmas kérdés, hogy a közösség teljesen másképp működik, mint a fővárosban. Érkeznek a nyelveket beszélő, szakmailag is magas szinten képzett munkatársak és korábbi munkahelyi szocializációjuknak megfelelően viselkednek, ami egy kisebb szervezetben nem engedhető meg. Jönnek a nagy multiktól, ahol 1500 fős irodaházban dolgoztak, azt se tudták, ki áll mellettük a liftben, különben is a magas fluktuáció miatt kéthetente cserélődtek az emberek. Így a HR számára külön feladatként merült fel, hogy ezeket az új, elidegenedett kollégákat „visszahumanizáljuk“, megtanítsuk őket mosolyogni, nyitottnak lenni, urambocsá' köszönni egymásnak, beszélgetést kezdeményezni, érdeklődni.
- 1.37 Sok esetben a nagyobb vállalatoknál külön irodaházakban dolgoznak a kollégák. Külön figyelmet kell szentelnünk annak is, hogy legyen alkalmuk találkozni és beszélgetni egymással. Szervezeti reggelik vagy egyéb események formájában újra és újra összeterejlük őket, minőségi környezetet, teret, lehetőséget és témát biztosítunk a közös beszélgetésekhez, viccelődéshez, közös élményhez.

- 1.38 Az egyik látogatott cégnél intézkedések egész sorát találtuk: pl. ha valakinek gyereke születik pénzzel támogatják, ha házasodik adnak extra szabadságot, „mert azt a lagzit meg kell szervezni is”. Családbarát intézkedések, melyek nincsenek legalizálva, de érvényesek: valakinek érettségizik a gyereke, azt „békén hagyják”. Azt az anyukát az érettségi hét alatt nem keresik, mert tudják, hogy a gyerek érettségizik, teljesen máshol van az anyuka lélekben. Csinálja meg a minimum feladatot, aztán kész, elég neki a maga baja, a maga stressze. Ezek az apró figyelmességek fontosak. Ne fejezze be a pletyit, ha meglátja a HR-est. Kell, hogy egymással beszélgessenek, kávézzanak. A munkának meg kell lenni, de nézik, hogy mikor ért be, mikor megy haza, hány percet eszik. Feladatorientáltak.
- 1.39 A kismama műszak kiemelendő. Az egyik visszatérő kolléga inspirálta, aki nem akart elmenni máshová dolgozni, de nem is tudott beilleszkedni a munkarendbe. Addig egyeztettek, hogy mi lenne a jó neki, míg a HR előállt egy hétfőtől péntekig 8:00-16:00-ig tartó úszakkal, ami azt mintázza, ahogy nyit-zár a bölcsőde meg az ovi. Megnézték, miként lehet ezt az elképzelést a termelésbe beilleszteni. Két különböző részlegük van: a formázó, ahol gyártják a tojásdobozt, ott hatalmas gépek vannak, kemencével, azt nem lehet hipp-hopp elindítani és leállítani, mert az újraindítás fél nap, mire újra termelésre készen áll. A nyomdarészleg viszont megfelel, ott kezdett a kismamacsapat dolgozni. Ki is számolták, 6 milliót termelt a pár fős kis csapat, ennyit tett hozzá túl azon egyébként, hogy a szitaüzemben is tudnak segíteni, esetleg az étkeznél a váltótárs, vagy ha valaki éppen beteg, akkor be tudnak ugrani. Tehát életre hívott a dolgozói igény egy megoldást, ami mint kiderült, több szempontból is előnyösnek bizonyult végül a cég számára is.
- 1.40 Meghallgattak egy másik dolgozói kérést is, nevesül, hogy álljanak át a 12 órás műszakra. A cég az elmúlt 30 évben 8 órás műszakos rendben dolgozott, és jött egyszer egy dolgozói csoport azzal, hogy mi lenne, ha 12 órában szeretnének dolgozni. A HR meghallgatta a felvetést, felmérték az igényt, 500 főnek írtak egy kérdőívet hogyan, miként, miért mi tetszene, valóban tetszene-e, átgondolta-e, hogy mivel jár. Emellett elindult az előkészítés más területen is, nyilván műszakpótlék vonzata is van, azt is át kellett dolgozni és az előkészítést követően átálltak dolgozói kérésre egy teljesen más munkarendbe. Mi volt ennek az oka? Ezt is meg kellett érteni és el kellett fogadni, hiszen így a dolgozó 12 órában mindössze 14, 15, 16 munkanapra jön ki egy hónapra és több időt tud a családjával tölteni.

- 1.41 Az egyenlőség alapelv. Ugyanoda ülünk le a kantinban, ugyanazt esszük. Ha az ősz beálltával immunerősítő csomagot osztunk szét a dolgozók között, akkor mindenki ugyanazt a csomagot kapja, 2 üveg Béres cseppet 1000 mg-os C vitaminnal. Nincsenek egyenlők és egyenlőbbek. A top manager és a fizikai dolgozó is ugyanazt az ellátmányt kapja. Ettől működik a rendszer átlátható és igazságos.
- 1.42 A humán erőforrás területen különösen fontos, hogy megtorlás nélkül lehessen egy megbízásra, egy kinevezésre nemet mondani. Férfiként is, nőként is. Kaphatunk belső ajánlatot egy újabb szakmai lehetőségre, de ha úgy érezzük, hogy nem szeretnénk nemzetközi pozíciót, nem szeretnénk csoportvezetői feladatokat vállalni, akkor meghunyászkodás nélkül élhessünk a vétőjogunkkal. Akár indoklás nélkül is.
- 1.43 Sok esetben – különösen nőknél – a családi okokra hivatkozva történik az új pozíció, a szélesebb felelősségi kör elutasítása. Ezt el kell fogadjuk. Egyénileg mi, mint Hr, és szervezeti szinten mi, mint menedzsment egyaránt. Az anyának, de akár az apának is fontosabb lehet egy kinevezésnél az, hogy ha a kiskorú gyermeke nemzetközi versenyen szerepel, el tudja kísérni. „Ha nem lehetek anya, akkor ki vagyok én?” Engednünk kell, hogy a kollégánk minden szerepét a saját igényei szerint megélhesse.
- 1.44 Amilyen pozícióból ment el az anya GYES-re, olyan pozícióba vesszük vissza. Pont. Nem huncutkodunk, hogy így meg úgy, de kiesett a tapasztalatodból pár év, meg hogy most nincs olyan pozíció, meg hogy tölts el fél évet egy alacsonyabb pozícióban, hogy újra belemelegedj...ez megalázó...és annyit nem takarít meg a cég ezek a bérkülönbözetek, mint amennyit veszít a presztízséből, a jóhíréből, a renoméjából, ha ezt a szemétséget megteszi, hogy belekényszeríti az anyukát egy ilyen méltatlan ajánlat elfogadásába.
- 1.45 Minimális gesztus, de igazán elismerendő, ha a munkáltató nem hagyja annyiban a ki nem vett, gyermek után járó szülői szabadságokat, sőt, segít a szülőnek az igénylésben, esetleg a gyermektől távol élő gyermek felkeresésében és minőségileg együtt töltött idő megszervezésében. Valljuk be, gyakorló anyukaként ezt a témát egy HR-en dolgozó nő könnyebben végig tudja gondolni, mint egy egyedülálló, elvált apuka, aki azt se tudja, hogyan fogjon hozzá, mit mondjon, milyen közös programot javasoljon. Különösen, ha egy introvertált, hosszabb ideje magányos férfiről van szó.

2. ágazat: Oktatás/képzés



Az alsó tagozatban még a lányok is jelentkeznek a matematika órán

- 2.1 Igazolt tény, hogy a tehetséges tanulók között jelentős arányban fordulnak elő magas IQ-val élő autisták, akik tudtukon kívül, a kirekesztettségűtől való félelmüktől vezérelve eredményesen leplezik érintettségüket és személyes energiájuk nagy részét arra fordítják, hogy a társas érintkezés mások által spontán megtanult szabályait megértsék és alkalmazzák. Köztük az ismert számoknál lényegesen magasabb a nők aránya, mivel ők megfelelési kényszerből nem engedik meg maguknak a fiúk által alkalmazott menekülési útvonalat (magatartászavar). Ajánlott a populáció korai érzékenységi vizsgálata, a veszélyeztetettek folyamatos kísérése és mentorálása az óvodától a diplomáig a korai iskolaelhagyás megelőzésére.
- 2.2 Öntudatlanul, spontán adott visszajelzések is visszavethetik a lányok önbizalmát. Ha a szülő/pedagógus szájából az hangzik el, hogy "úgy futsz, mint egy lány" vagy "úgy dobsz, mint egy lány", az mélységes megrendülést okoz a fiatal lányok lelkében, emiatt tudatos kommunikációval elkerülendő, miként arra pl. a Like a girl ALWAYS kampány is rámutatott (<https://www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs>). A pedagógusok továbbképzése e területen is rendszeres kellene legyen!
- 2.3 Kutatások bizonyítják a pedagógusok öntudatlan nemi előítéleteit (gyakrabban és másféle feladatokkal szólítják fel a jelentkező fiúkat és lányokat, másképpen adnak visszajelzést a fiúknak, mint a lányoknak, tudat alatt más ösztönzést alkalmaznak és más mércével mérik a teljesítményüket (Sadker-kutatások). Szükséges emiatt a pedagógusképzésbe illetve a pedagógusok továbbképzésébe is beépíteni a rejtett tantervre, a tudatos kommunikációra vonatkozó fejezeteket a nemi esélyegyenlőséget hirdető és hatékonyan képviselő tartalmakkal, esettanulmányokkal, megbeszélésekkel, azonnal bevethető példamondatokkal, amelyekkel a pedagógus is azonosulni tud és amelyekre a régóta alkalmazott, idejétmúlt retorika lecserélhető.
- 2.4 A tankönyvek szerepét a nemi szocializáció terén nem lehet eléggé hangsúlyozni. A rejtett tanterv részét képezi a tananyag által közvetített családkép és nemi reprezentáció, különös tekintettel az also tagozatra, amikor a gyermek világképe képlékeny, kialakulóban van és a pedagógus által képviselt nézetek imprintálódnak. Ismételten hangsúlyozni kívánjuk a pedagógus előítéletes kommunikációjának fontosságát, ennek gondos előkészítését a pedagógusképzés során és megerősítését a folyamatos, kötelező továbbképzések során.
- 2.5 Fontos ugyanakkor arra is ügyelni, hogy a hazai tankönyvek sok esetben a középkorú magyar férfi szempontjából mutatják be a világot. Ezzel már önmagában is gond van, de akkor mélyül el igazán, ha a tanórán a pedagógus nem veszi sem a fáradságot, sem a bátorságot arra, hogy az olvasmányt kiegészítse a női szemszögből megélt tapasztalatokkal, idézzen a témába vágó cikket a Nők Lapja vagy a www.wmn.hu oldalról, vagy esetleg mellé illessze a más kisebbségek (romák, hazai németek,

szlovákok, sokacok) által megélt történelmi vagy kortárs tapasztalatokat, amelyek a tankönyv leszűkített üzenetét árnyalni tudják. Ez ösztönözheti esetleg egy beszélgetés elindulását, amely során a diákok a saját szavaikkal fogalmazzák meg gondolataikat a témáról és a párbeszéd során sok részletre fény derülhet, segítve a téma mélyebb átgondolását.

- 2.6** A nemi esélyegyenlőség témája idehaza is minden évben új eredményekkel, de legalább új próbálkozásokkal kecsegteti a közönséget. A legnagyobb hatást a nagyvállalatok ezirányú igyekezetei, reklámjai teszik, amelyek remek alapot szolgáltatnak egy osztályfőnöki órához.
- 2.7** A társadalmi rétegződést illusztráló játékok (pl. szerepjátékok, szituációs játékok) is rendkívül tanulságosak lehetnek az oktatásügy esélyegyenlőségért folytatott tevékenységébe ágyazva. Akár osztályfőnöki órán is kioszthatóak különböző társadalmi státusszal rendelkező kártyák, pl. 35 éves kaukázusi férfi orvos, 24 éves Roma lány, 74 éves nyugalmazott pedagógusnő stb., amelyeknek megfelelő sztereotípiák megbeszélhetők. Ugyanígy bejátszhatók olyan filmjelenetek, amelyek megdöbbennek a diákokat, pl. melyben dr. Cox bemutatkozik, mint színesbőrű 27 éves orvosnő. Ezek nyomán szívesen beszélnek a gyerekek is a témáról és tudatosítani tudják előítéleteiket.
- 2.8** Az oktatási intézmény kulcsszerepet játszik a nemi sztereotípiák kialakulásában. A tanárok, tanítók felelőssége ebben a társadalmi folyamatban, hogy a kérdéssel érzékeny életkorban találkozó tanítványokban milyen meggyőződés alakul ki. Fontos cél, hogy közvetlenül kapcsolatba hozzuk a tananyagot az esélyegyenlőség kérdésével, emeljük ki a diákok nemtől független képességeit. Az iskola minden intézkedése, a tanári viselkedés, a verbális és non-verbális kommunikáció, a tankönyvi anyag, a kimondott és a rejtett tanterv illetve a tanulási folyamat szervezése támogatja - akaratlanul is- a nemek közötti egyenlőtlenség kialakulását. A tananyaghoz, a taneszközökhöz, a tanítói magyarázatokhoz és korrepetícióhoz való egyenlő hozzáférés is döntő lehet, emellett nemi sajátosságaikból fakadó igényeik kielégítése is fontos szempont lehet a tanulási folyamat tervezésekor.
- 2.9** Az iskolák falai között nemcsak a nemi alapú diszkrimináció megszüntetése a cél, hanem a tapasztalatok, nézetek és meglévő sztereotip szemlélet felismerése is a női és a férfi tanárok iskolai gyakorlatában, ami egy rettentő nehéz feladat, hiszen generációkon átívelő mintákat szükséges intézményi szinten lebontani.
- 2.10** Kiemelendő cél a lányok önismeretének, önbecsülésének és önérvényesítési technikáinak fejlesztése, a saját nemi tudatosság és érzékenység fokozása, amivel segíthetik tanulóik esélyegyenlőségének megvalósítását a felnőtt életük során.

- 2.11 Miként arra a hazai Anthropolis Egyesület kiváló nemzetközi projektje is rámutatott, idehaza korántsem valósul meg a nemi esélyegyenlőség az oktatási intézményekben. (https://index.hu/belfold/2019/04/09/nemi_egyenloseg_iskola_abcug/) emiatt szükséges az iskolák belső rendszereit, kommunikációját felülvizsgálni és megújítani.
- 2.12 A minőségi és dinamikus életvitel és családszervezés sok esetben az anya képességeinek és készségeinek következménye, így szükségesnek tartjuk a lányok felzárkóztatását és tudatos, tervezett képzését e téren is – különös hangsúlyt fektetve a szociokulturálisan leszakadó rétegek női tagjaira.
- 2.13 A családi munkamegosztás témája is elő kell kerüljön az iskolai működésben, a tanórákon, az osztályfőnöki órákon, de akár az intézményi kommunikáció átgondolása során is (mindkét szülővel egyszerre kommunikálni e-mailben, nem csak az édesanyának küldjük a tisztelt szülők kezdetű levelet!).
- 2.14 A nő szerepe a családi döntéshozatalban hasonlóan kiemelendő téma kell legyen a tanórákon és az iskolai működésben, pl. kivel kell aláírni a visszaküldendő dokumentumokat, kinek kell megmutatni a dolgozatot otthon, kivel beszél meg a gyermek a pályaválasztási terveit, kivel milyen tantárgyra készül otthon stb.
- 2.15 Nincsenek lányos és fiús szakmák, szakma van és azt vagy lányok, vagy fiúk választják, tehát az intézmény pályaválasztási tanácsadási területe is átgondolandó, újrafogalmazandó üzeneteket kell kapjon. A pályaorientáció során lebontjuk a társadalmi elvárásokat és elősegítjük, hogy a nők nagyobb arányban vegyenek részt a ma még jellemzően férfiak által választott képzésekben is.
- 2.16 Tanulságos felismerés, hogy – különösen az egyszülős, kamasz gyermeket nevelő családok esetében – milyen kiemelt szerepe van a pedagógus hozzáállásának ezen a téren is, hiszen a tinédzserévekben a gyermek újrafogalmazza maga körül a világot és sokszor a pedagógus az, aki a megfelelő színvonalú mintákat nyújtja.
- 2.17 A pénzügyi tudatosság növelése, a havi költségvetés-tervező használata, a családi költségvetés összeállításának és kezelésének képessége, a költségkövetés, a pénzügyi tervezés, a szezonális kiadások meglepetésszerűségének elkerülése, jelentős mértékben hozzájárul az egyén önbecsülésének növeléséhez és társadalmi szerepvállalásának megerősítéséhez.
- 2.18 Tekintettel arra, hogy a leghatékonyabban közösséggé fejlődött kiscsoportban illetve egyénileg tanulunk, kiemelten fontosnak tartjuk, hogy az érzékeny időszakokban – pl. kisgyermekkor, kamaszkor, fiatal felnőttkor, szülővé válás idején – megfelelő

kontextusba helyezett szerepmodellekkel és attitűdökkel találkozzanak mindkét nem tagjai, tudatosítva a másik nem igényeit, szükségleteit és az arra adható megfelelő válaszokat és megoldásokat egyéni, családi, közösségi és társadalmi szinten.

- 2.19** Kisebb jelentőségű, de legalább oly hiteles és eredményes mutatója a családbarát jellegnek az iskolában működő ruhatár, a gyermekek részére épült játszósarok, a konzultációs szobák rendszere, ahová az egyes tantermek között el lehet vonulni, ha a diák vagy a családtagok, a hozzátartozók négy szemközt szeretnének az pedagógussal konzultálni. Ez is komoly jelzés az intézmény részéről a család mint egység felé, hogy méltóságukat, intimitásukat, diszkréciójukat megőrizhessék. Hasonló konzultációs helyiségekre lenne szükség az egészségügyben is (→4.34).
- 2.20** Az egészségügyhöz hasonlóan égető szükség lenne a mentálhigiénés munkára az oktatási intézményekben, iskolapszichológusra, gyógypedagógusra, akihez pedagógusok, szülők és gyermekek egyaránt fordulhatnak magán vagy intézményi kihívásaik esetén (→3.35).
- 2.21** A legfrissebb kutatások szerint a túlságosan nagy létszámú egyetemi csoportok – 120 fő felett – jelentősen csökkentik a női hallgatók tanulmányi eredményeit, mivel a nők számára ez a méret már a személytelenség terhét, a kapcsolatok felületességét jelenti. Ez alapján tehát javasolt az egyetemeken is megtartani a korábban alkalmazott kisebb csoportbeosztások gyakorlatát, ösztönözve a kiscsoportos összejöveteleket, egymás közvetlen megismerését és támogatását, különös tekintettel a mérnöki szakokra, ahol egyébként is hasznos a mentálhigiénés munka. Az előző pontból következik, hogy a gyakorlatias, evidencia-alapú aktív tanulási technikák, mint például az esettanulmányok feldolgozása, szituációs játékok, csoportmunka, páros munka, szervezett viták és tantermi megbeszélések - hatékonyabbnak bizonyulnak a nők részvételének növelésében, hiszen lehetővé teszik, hogy egy népes hallgatói csoport is kisebb, dinamikusan működő alegységekbe szerveződjön. (ugyanezen gondolatmenet indokolja a kisebb munkahelyi csoportok kialakítását is: →1.32)
- 2.22** Az oktatási intézmények kommunikációját illetően a mindkét szülő felé történő e-mail küldése mellett kiemelten fontosnak tartjuk a valódi családi kapcsolatok intézményi megerősítését, vagyis a szülői értekezletek, féléves nyílt napok, nyílt órák, és különösen a fogadóórán alkalmával az intézménye nyomatékosítja, hogy MINDKÉT szülőt várja és álljanak rendelkezésre olyan időpontok, amelyek a szülőpár mindkét tagja és a pedagógus számára is alkalmas a találkozásra, különösen also

évfolyamban illetve a pályaválasztást megelőző időszakban. Ennek a találkozásnak nem szükséges hosszan ehúzódnia, gyakran 30-40 perc alatt minden megbeszélhető, mégis elemi szüksége mindkét szülőnek és a pedagógusnak is, hogy a tanulóval kapcsolatos gondolataikat meg tudják egymással beszélni. Országszerte találunk ilyen témában jó gyakorlatokat, sajnos többnyire csak a nem állami intézményekben.

- 2.23** Hasonló észrevétel a fogadóórák szervezésében való rugalmasság. Ma már egyszerűen megoldható az időpontfoglalás online módszerekkel, ennek ellenére az iskolák nagy rész még mindig az órák hosszát a folyosón ácsorgást kínálja a szülőknek. Nem csoda, ha nem mindenki vállalja és inkább köszöni, de kihagyja az élményt még akkor is, ha megkockáztatja a megbélyegzést. Tervezhetőbb, hatékonyabb szervezést kíván az intézmények részéről a fogadóóra.
- 2.24** A szakképzést illetően azt is felmerült, hogy ajánlott megváltoztatni, finomítani a szakmai képzések jellegét, hogy azok mindkét nem számára vonzóvá válhassanak, fiúk és lányok egyaránt tudják és merjék választani. Az irodai asszisztenciára vonatkozó képzési programot, amelyet korábban többségében titkárnőnek készülő lányok választottak, a fiúk pedig inkább a könyvelés és a számítástechnika irányvonalat követték, érdemesebb egy átfogó üzleti szolgáltatásra vonatkozó képzési programmal helyettesíteni, amelyet minden leendő irodai munkatárs szívesen vállal, és mellesleg ezek kb 30%-a férfi.
- 2.25** Létre kell hozni és a tananyagba be kell építeni olyan elemeket, amelyek segítségével a magyar iskolák tanulói társaik, oktatóik és a társadalom többi tagja felé sztereotípiák nélküli, egyenrangú és együttműködő kommunikációra képessé válnak.
- 2.26** Meg kell tanítani a gyerekeknek (is), hogyan tudják az előítéleteket felismerni, miként tudnak a felnőttek és társaik számára is elfogadható módon rámutatni, és hogyan lehet az előítéletmentességet korosztályuk társaságaiban és a felnőttekkel való interakcióik során alkalmazni.
- 2.27** Egyszer s mindenkorra véget kell vetni a pedagógusszakma elnőiesedésének, a pedagógusok társadalmi kivetettségének, az oktatók, tanítók és tanárok alulfizettségének és az ebből eredő gazdasági kirekesztettségnek.

- 2.28 Kormány szintű intézkedés szükséges a férfiak visszatérítésére a pedagóguspályára.
- 2.29 A nemi sztereotípiák leépítésének programja már a pedagógusképzésben is konkrét elemekkel meg kell jelenjen. Példamondatok megosztása és terjesztése szükséges.
- 2.30 Végezetül örömmel látnánk több hazai és nemzetközi összehasonlító kutatást a nemi esélyegyenlőség oktatásügyön belüli kérdéseit illetően általánosságban.
- 2.31 Érdemes a kutatók figyelmét az iskolák elhelyezkedésével, berendezésével és belső térkihasználásával kapcsolatosan a nemi preferenciák felé fordítani.
- 2.32 A vizsga- és tesztkészítők is többnyire standard dokumentumokat készítenek, holott objektíve igazolhatóak a nemek közti lelki, pszichológiai különbségek, pl. a szorongás tekintetében, a kockázatvállalásra vonatkozóan, stb.
- 2.33 Tekintettel az „okos” technológiák nagymértékű térhódítására és még ennél is széleskörűbb alkalmazására az oktatási intézményekben, ajánljuk egy országos felmérés elvégzését, amely értékelné, hogy ezen új technológiák használata valóban azonos mértékben támogatja-e a lányok és fiúk tanulását a köznevelésben, vagy akár a női és férfi egyetemi hallgatók diplomaszerezését a felsőoktatásban.
- 2.34 Hatásvizsgálatot ajánlunk arra vonatkozóan, hogy a terjedő applikációk, pl. Kahoot, GClassroom, ClassDojo, Redmenta milyen mértékben preferáltak a fiúk és a lányok által, s ennek következtében mennyire hatékonyan képesek a tőlük remélt feladatot nem-semlegesen ellátni (pl. oktatni, gyakoroltatni, vagy a tananyagot számonkérni).
- 2.35 A kutatások eredményét annak fényében is értékelni szükséges, hogy az adott nem képviselői – életkori bontásban – átlagosan mennyi időt töltenek gép előtt napi szinten, milyen alkalmazásokat milyen céllal használnak, s ebből előnyük vagy hátrányuk származik-e a másik nemmel szemben az iskolai alkalmazáshasználat ill. az offline tanulás során (pl. tartós figyelem- és összpontosításvizsgálatok).

3. ágazat: Jogrend/állam- és közigazgatás



Diplomaosztón a Nemzeti Közzolgálati Egyetemen (2020)

- 3.1 Alaptétel, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség egy horizontális szempont, tehát ajánlott és szükséges, hogy ne csupán egyetlen jogszabály foglalkozzon vele, hanem a nemi esélyegyenlőség gondolata alapjaiban hassa át a jogrendet. Következésképp a nemek egyenlő esélyének szempontjait hatékonyan integrálja minden tárca jogalkotói csoportja a készülő és felülvizsgálandó szakmai anyagokba, konkrét intézkedésekkel biztosítva az adott ágazat működése és működtetése során alkalmazott nemi esélyegyenlőségi stratégiákat.
- 3.2 A nemi esélyegyenlőség megvalósításához szükséges, hogy a mindenkori kormány rendelkezésére álljanak olyan jó minőségű, nemek szerint bontott adatok, amelyek a népesség szokásait, igényeit, az általuk igényelt egészségügyi, oktatási és kulturális szolgáltatásokat, utazási szokásokat és munkaügyi adatokat egyaránt tartalmazzák és megfelelő alapot nyújtanak az elemzéshez és stratégiaalkotáshoz.
- 3.3 A hosszú távú politikai elkötelezettség és az felelősségteljes megközelítési mód sem elhanyagolható. E kettő nélkül aligha képzelhető el jelentős változás és tartós siker.
- 3.4 Ajánlott továbbá a pénzügyi és humánerőforrások rendelkezésre állása, célzott költségvetési sor és szakembergárda, s a fentiek tartós, hosszú távú rendelkezésre állása és elérhetősége.
- 3.5 Szükséges a népesség minden rétegének és korcsoportjának megfelelő, rendszeres és alapos képzés, szemléletformálás a nemi esélyegyenlőség terén
- 3.6 A szemléletváltás sikerének záloga a beavatkozások és stratégiák értékelése (beleértve a független külső felülvizsgálatot is).
- 3.7 Magyarországot – és a Visegrádi országokat is – leginkább a nők döntéshozatalban (politikai, gazdasági és a közsféra) való részvételének aránya veti a leginkább vissza. A nők a férfiak partnerei lehetnének a döntéshozatalban, ám oda sem kerülnek azokhoz az asztalokhoz, ahol a döntések születnek. Pozitív diszkriminációval, erősebb női lobbytevékenységgel, felvállalt és komolyan gondolt esélyegyenlőségi stratégiával a nők száma a döntéshozatalban a valós társadalmi arányukat jobban tükrözhetné.
- 3.8 Az EIGE index szerint 2,4 ponttal távolodott hazánk a legjobbtól, a különbség óriási. Nem elég, hogy a különbséget nem hozzuk be, gyakorlatilag távolodunk, leszakadtunk a legjobbtól. A távolság az EU átlagtól 15,5 pont, Szlovákia esetében 13,3 pont. A folyamat megfordítható, konkrét intézkedésekkel. A tények agyonhallgatásának véget kell vetni, a médiában is beszélni kell róla többször.

- 3.9 A megfelelő szintű mintaváltás a stakeholderek bevonását feltételezi, az esélyegyenlőségért küzdő civilek, női frakciók, alapítványok és érdekvédelmi szervezetek helyet kell kapjanak a tárgyalóasztalnál minden szinten.
- 3.10 A nemek közti esélyegyenlőségi stratégiák akkor fogalmazhatók meg a leghatékonyabban, ha mindannyian, osztársadalmi szinten érzékenyebbekké válunk a férfiak és nők eltérő működésére, különböző igényeire. Kizárólag a magasabb szintű tudatosság alapozhatja meg az adekvát válaszokat.
- 3.11 A legszembetűnőbb különbségek a férfiak és a nők között fizikai szinten érzékelhetők, ezekre már tekintettel is vagyunk – de csak mindössze párszáz éve! Manapság egyikünk sem vonja kétségbe, hogy a női és férfi mosdók másképp működnek, eltérő berendezési tárgyakkal és eszközökkel vannak felszerelve. Eddig jutottunk el a XX. század elejére. Ma viszont már azt is tudjuk, hogy a láthatatlan világ is hatással van mindannyiunkra, tehát itt az ideje, hogy az eddig felismert, láthatatlan, ám tényszerűen igazolt különbségekre is gondoljunk, amikor férfi vagy női ügyfelek, állampolgárok, diákok, egyetemi hallgatók, dolgozók számára tervezünk épületet, szolgáltatást, lehetőséget kínálni.
- 3.12 Az egyén munkahelyi beosztása és a családban elfoglalt helyének egyensúlyban kell lennie úgy, hogy képes legyen saját maga irányítani mindkettőt, nem mehet a munka a család kárára és a családi kötelezettségek nem befolyásolhatják a munkahelyi teljesítményt. A jó családbarát foglalkoztatáspolitikai úgy alakítja a munkavállaló és a munkaadó közötti viszonyt, hogy az összhangba tudja hozni a munkahelyi és családi kötelezettségek elvégzését. Ennek mérésére rendszeres anonim méréseket érdemes alkalmazni, amelyek a társadalmi hatást objektíven kimutatják, majd a mérés eredményének megfelelően ajánlott az intézkedéseket tovább finomítani, hogy valóban pozitív hatást érjenek el.
- 3.13 A fizetések átláthatóvá tétele évtizedek óta várat magára, sem az uniós gyakorlatban, sem a hazai vagy térségi gyakorlatban nem jellemző. Várható ennek kötelezővé tétele a közeljövőben és egyértelműen ajánlott, hogy Magyarország a családbarát program szellemében ennek bevezetésében és elterjesztésében is élen járjon a Közép-Európai térségben, és például a Visegrádi négyek országai között zászlóvivőként képviselje a témát mind elméleti (jogalkotási), mind gyakorlati téren (állami alkalmazottak esetében transzparens módon egyenlő munkáért egyenlő bért fizessen, s a fizetések átláthatóságáról minden szervezet rendszeres éves jelentést tegyen közzé). A központi, kormányzati példamutatás elmaradhatatlan feltétel.

- 3.14** Tekintettel arra, hogy az Európa Tanács “A nők elleni erőszak és a családon belüli erőszak megelőzéséről és leküzdéséről szóló egyezmény”, az ún. Isztambuli Egyezmény ratifikálása Magyarországon nem történt meg, jelen ajánlások között szükséges szerepeltetnünk, hogy a figyelemfelhívás hatásos legyen és vagy a fent nevezett egyezmény, vagy az abban foglalt alapelvek elfogadása és kihirdetése Magyarországon is megtörténjen. Az egyezmény feladatokat ró a kormányokra is (pl. adatgyűjtés, hatásvizsgálat és védett menedék-hálózat kiépítése terén).
- 3.15** Noha a családon belüli erőszak kérdése a jelen pályázat keretében szervezett műhelymunkákon és tanulmányi utakon csak érintőlegesen szerepelt (pl. M3, T1, T2 esetében), itt emeljük ki, hogy a valóságban a felderítettnél lényegesen nagyobb számban fordul elő hazánkban is. Az erőszakos cselekmények elkövetői és áldozatai lehetnek férfiak és nők is, de kutatások és statisztikák szerint a bántalmazott nemétől függetlenül, többnyire a férfiak az elkövetők. A házastárs, élettárs, vagyis az intim partner ellen elkövetett erőszak Magyarországon is kimutatható probléma és a testi kiszolgáltatottság miatt tulajdonképpen bárki bármikor kerülhet olyan kapcsolatba, amelyben bántalmazás áldozata lesz. Nagyobb gond az egyéni sérüléseken túl a társadalmi hatás, hiszen az adott egyén körüli társas közeg, a család többi tagja, a kollégái, a barátai és ismerősei mind “elszenvedői” az őt érő bántalmazás következményeinek, így a partnererőszakot szélesebb társadalmi szintű problémaként kellene elfogadni és kezelni.
- 3.16** Javasolt egy kormány szintű intézkedés a munka és magánélet egyensúlyának helyreállítására mielőtt a teljes magyar társadalom halálra dolgozza magát. Riasztó mértéket ölt a burn-out-tal élők, a lelki egyensúlyukat elvesztők aránya, a depressziósok száma egyre nő, az alkoholizmus mértéke sem csökken, a nyugtatók és altatók nélkül már pihenni képtelen tömegek aránya is rendkívül magas. Reális felmérésre, objektív adatokra és azok fényében meghozott felelős döntésekre van szükség, egyébként egy emberöltőn belül elveszítjük a munkaképes lakosság rugalmas alkalmazkodóképességét és önfenntartást biztosító kompetenciáit.
- 3.17** Magyarországon a hagyományos nemi szerep szövi a társadalmi kereteket, emiatt olyan kiterjedt kutatást kell végezni, amely feltérképezi, hogy a nemi szerephez és a sztereotípiákhoz kötődő elvárások milyen módon járulnak hozzá a családon belüli erőszak fenntartásához, továbbá, hogy az ezzel kapcsolatos attitűdök miként örökítődnek tovább a következő nemzedékekre. Egy ilyen kutatás segítene megértenünk, melyik ponton és milyen eszközökkel lehetne hatékonyan belépni ebbe a bűvös körbe ahhoz, hogy hatékonyan megtörhető legyen az évszázadok alatt bevésődött program.

- 3.18 A fenti kutatást elsősorban szociológiai módszerekkel javasolt elvégezni, ugyanakkor társtudományok, mentálhigiénés szakemberek, pszichológusok, sőt a lelki lenyomatokat megtapasztaló kineziológusok bevonása is a kutatás előnyére válna.
- 3.19 Mivel az igazságszolgáltatási szervek sokszor tehetetlenül állnak a bántalmazási probléma előtt, előfordulhat, hogy elbagatellizálják, ha csekély mértékűnek látják, vagy egyenesen tudomást sem vesznek róla. A műhelymunkák résztvevői szükségesnek látták a szakemberek felkészítését a bántalmazás felismerésére és kezelésére.
- 3.20 Hasonlóképpen, a családdal kapcsolatba kerülő szakemberek, pl. védőnők, háziorvosok, pedagógusok, különösen az osztályfőnökök, mentorok, patrónusok és az intézményvezetők felkészítése sem várathat magára, hiszen a helyzet korai felismerése, a gyermek vagy a bántalmazott személy kiemelése csökkenti a rizikót. Egy bántalmazott családban élő gyermekekre minden esetben hatással van a bántalmazás, mégha a gyermeket magát nem is érinti. Amennyiben a gyermek hallja és látja a bántalmazást és az nem kap megfelelő kontextust, vagyis senki nem jelzi felé, hogy ez nem a megfelelő módja a problémák megoldásának, akkor felé is ugyanez a módszer internalizálódik. A bántalmazó kiemelése megfontolandó.
- 3.21 Arról is beszélni kell, mekkora feszültségben telnek el egy abúzázó családban élő kiskorú gyermekévei, hiszen abban él, hogy szerettei folyamatosan bántják egymást. Ez a biztonság hiányát, állandó készültségi helyzetet, belső bizonytalanságot szül, következeképp az ilyen légkörben felnövekvő gyermek önbizalomhiányossá válik, negatív lesz az énképe, alacsony az önértékelése, amiből a pedagógus mindössze annyit lát, hogy esetleg romlik a teljesítménye, figyelemhiányos lesz, sőt a látott minta követőjeként maga is akár agresszívvé és magatartászavarossá válhat, esetleg ágybavizelés, dadogás, Tourett-szindrómává szilárduló tick is felléphet. Természetesen a tüneteket sok más hatás – akár örökölt genetikai tényező is – kiválthatja, de a családdal találkozó szakemberek felkészítése és tudatosságának növelése ezen a téren is alapvető fontosságú.
- 3.22 A bántalmazás nem magánügy. Tudatos, tervezett kommunikációval ezt a nézetet szükséges társadalmilag elsajátítani Közép-Európában is. Peregrinus évei alatt

Apáczai Csere János már látta Utrechtben a függöny nélküli hatalmas ablakokat, amelyek a XVII. századi, felvilágosult német-alföldi területeken az átláthatóságot hirdették. Félő, hogy Magyarországon a XXI. század közepére sem fogjuk ugyanezt a nyitottságot és transzparenciát felvállalni sem családi, sem társadalmi szinten.

- 3.23** Az áldozathibáztatás nem megoldás. Noha néha előre látható és kiszámítható a bántalmazás lehetősége (hozzátesszük: tapasztalt és nem naiv felnőttek számára), ettől még nem indokolt és nem megbocsájtható. Nem az áldozat a hibás azért, mert nem került el a helyzetet. A bántalmazásnak nem szabad megtörténnie. Semmikor, sehol, semmilyen áron. Ezt a hozzáállást szükséges széles körben elterjeszteni. Erre is érvényes kell legyen a zéró tolerancia elve. Sem a férfi-nő, sem a szülő-gyermek, sem a vezető-beosztott, sem a pedagógus-tanuló viszonyrendszerben nem fogadható el a hatalmi beállítódású kommunikáció és érdekképviselés.
- 3.24** Mivel a bántalmazó (akár öntudatlanul is a szüleitől örökölt mintákat követő felnőtt, akár az agresszív főnökét mintázó vezető) sok esetben öntudatlanul nyúl az agresszív megoldásokhoz, széleskörű felvilágosító és kompetenciafejlesztő képzésekre van szükség, hogy a mintaváltást össztársadalmi szinten támogassuk. Egyéni szinten sokan elindultak ezen az úton, s pszichológus, kineziológus, művészetterapeuta segítségével, pozitív parenting tréningeken elsajátított új módszerekkel igyekeznek megváltoztatni zsigeri attitűdjüket. Több emberöltő, míg a régi minták kikopnak. A bántalmazó empátikus támogatása, élettörténetének segítő feldolgoztatása és a származási (orientációs) család belső működéséből fakadó minták tudatosítása hosszú és nehéz lelki folyamat. Elakadások, megbocsájtások és felszabadító nagy sírások időszakai. A társadalmi kohézió egyik szerepe az ilyen időszakokban is szociális hálót tartani az egyén köré, jelképesen átvállalva annak lelki terheit. Miként régen a gyermekágyas anya, vagy a gyászoló család felé is figyelmesebbek voltak a közösség tagjai, úgy a mai, mesterséges közösségépítő központok is ezt az attitűdöt szükséges közvetítségük.
- 3.25** Az egyház ugyan kínál elvonulásokat és mentálhigiénés lehetőségeket és ezeket is egyre többen látogatják, fontosnak látjuk, hogy ezek mellett a világi lehetőségek is elérhetővé váljanak és ne kívánjanak komoly anyagi vagy időbeli áldozatot. Sok esetben a bántalmazó házastárs vagy szülő érzi, hogy változnia kéne, mégsem tud a bűvös körből kilépni, hiszen munkaidő terhére, jelentős anyagi befektetés mellett nem fogja vállalni. Emiatt ajánlott pl. az oktatási intézmények "szülőtréning" jellegű

eseményeit, illetve a munkaadók által "Employee Assistance Programme" keretében szervezett továbbképzéseket (pl. nyer-nyer kommunikációs tréning) népszerűsíteni. (→1. és 2. fejezet ajánlásai).

- 3.26** A bántalmazás fajtáinak megismerése, felismerése is hasznos mérföldkő. Sokan anélkül bántalmazók, hogy tudnának róla. Az intézmények, a kis közösségek szakmai programjának kialakítása során ajánlott a bántalmazás felismerésének is szánni egy fejezetet és elgondolkodni azon, miként lehetne az éves programba ezzel kapcsolatos ismeretterjesztést vagy képzést beemelni, hogy minimum a bántalmazás fajtáival megismertessük az elérhető személyeket (szóbeli bántalmazás: szidalmazás, lekicsinylő beszéd; lelki erőszak: érzelmi, pszichológiai bántalmazás; zaklatás, pl. a kapcsolat felbontása utáni követés és kapcsolatzsarolás; gazdasági bántalmazás: erőforrásoktól való elzárás; szexuális erőszak, testi és fizikai erőszak: pl. rendszeres testi fenyegetés). (→1. és 2. fejezet ajánlásai)
- 3.27** Intézményi szinten ugyancsak fontosnak tartjuk a segítségkérés lehetőségeinek terjesztését minden személy felé. (A gyermekek jogaival a Hintalovon Alapítvány www.hintalovon.hu, valamint a Kék Vonal gyermekkrízis Alapítvány www.kek-vonal.hu foglalkozik, a bántalmazott nők a NANE Egyesület- Nők a nőkért együtt az erőszak ellen szervezethez fordulhatnak, <http://nane.hu>, illetve az Országos Kríziskezelő és Információs Telefonszolgálat – 0h-24h országosan hívható ingyenes száma: 06 80 20 55 20 <http://bantalmazas.hu/> és a Lelki elsősegély vonal, éjjel-nappal hívható telefonszám: 116 123 <https://www.sos116-123.hu/>. Ezen túl intézmények és szervezetek is ajánlható, hogy jelöljenek ki bántalmazás esetében felkereshető személyt, aki segíteni tud a szakember felkeresésében. (→1. és 2. fejezet ajánlásai)
- 3.28** A női választójog nem elégséges, ha a nők nem kapnak megfelelő bátorítás véleményük kinyilvánítására, hangsúlyos számbavételére, illetve ha nincsenek a választható személyek között potenciális női képviselők is. Megfelelő eszközökkel ösztönözni szükséges a női választókat és választható női vezetőket mind a hazai, mind pedig az uniós választások alkalmával.
- 3.29** A politika területén is határozott kiállás szükséges a nők esélyei mellett. Ajánlott, hogy a politikai pártok tegyenek lépéseket a nők számának növelése érdekében a döntéshozó pozíciókban a politikában és a politikai döntéshozatalban, működtessék (szükség esetén állítsák vissza) a női frakciókat és a női lobbycsoportokat.

- 3.30** A nők elleni erőszak és az idejétmúlt sztereotípiák ellen országos kampányt ajánlunk indítani, amely az aktuális politikai iránytól függetlenül, elvből ítéli el az erőszakot, az agressziót és az előítéleteket két ember között és biztos finanszírozásra számíthat.
- 3.31** Annak okán, hogy ne csak valami ellen, hanem valamiért is induljon kampány, - mert mi hiszünk a pozitív pszichológia eredményességében – ajánlásaink közé felvesszük, hogy kampányt ajánlunk indítani a tiszteletteljes kapcsolatok ösztönzése és előmozdítása érdekében, ideértve az emberek közötti különbözőségek sérülékenységeit, érzékenységeit megismerését, megértését és elfogadását is.
- 3.32** Mivel a nők beállítódásuknak köszönhetően a kisebb közösségekben építenek ki mély bizalmi kapcsolatokat, ezért ösztönözni, valamint anyagilag és szakmailag támogatni szükséges a megtartó helyi közösségeket, ezen belül a személyes kapcsolatok kiépítését (networking), a munkatársak egymás közti szakmai tapasztalatmegosztását és segítségnyújtását (peer coaching), a munkafeladatok megosztott ellátását (shared workspace), valamint a tapasztalatmegosztást a közösség tagjai között (mentoring).
- 3.33** A műhelymunka résztvevői javasolták a női fórumok fokozottabb részvételét és jelenlétét a nemek közötti egyenlőség terén. A több tagot számláló, aktív csoportoknak növelniük szükséges ismertségüket és tevékenységük céljait a szélesebb társadalomban, a helyi kisebb közösségben, az üzleti életben és a kormányzatban.
- 3.34** A helyi CSAKPontok, női klubok, kismamacsoportok és női vállalkozók csoportosulásai további lehetőségeket kínálhatnak a csoportok számára az együttműködésre, a találkozásra és a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos nézetek képviselésére, eljuttatására a szélesebb közösség és a döntéshozók felé, emiatt szükséges működésük támogatása és a velük való tartós szakmai együttműködés.
- 3.35** A magyar kormány rengeteget tesz, mégsem bírja a születési rátát 2,17-re feltornázní, ami meggátolná a népességcsökkenést. Ma már nincs választás a család és munkahely között. Ma már nem magánügy a család. Társadalmilag tarthatatlan a helyzet, az óriási népességcsökkenés miatt vagyunk bajban, mert lassan a

társadalom nem lesz képes önmagát fenntartani. Szükségesek a hathatós támogatások, az eredményorientált intézkedések, a folyamatos mérések és a nyílt kommunikáció.

- 3.36** 2022-ben az országos irányelv részévé kell váljon egy új európai norma. A szülők és gondozók vonatkozásában a munka és magánélet területén nyújt javaslatokat. Pl. az apák és a velük egyenjogú társszülők jogosultak legyenek 10 munkanap apasági szabadságra a gyermek születésekor aránylag magas juttatással, 4 hónapos szülői szabadság az apáknak a gyermek 8 éves koráig, a nemzeti jog szerint, amelyből 2 hónap nem átruházható, stb.
- 3.37** Az esélyegyenlőtlenségből eredő egyéni, családi, munkahelyi, közösségi és társadalmi feszültségek következményei életünk minden szintjén jelentkeznek, s az életminőségtől a várható élettartamig hatásuk minden szinten érezhető. Ennek üzenetét a kormányzati kommunikációban is szükséges megjelentetni, hogy társadalmi és egyéni szinten mindannyian érezzük, ennek a témának nemcsak jelentősége van, hanem kezelése megmaradásunk záloga lehet.

4. ágazat: Egészségügy



Bábjáték a családbarát kórházban (Kecskemét)

- 4.1 A nemi esélyegyenlőség kérdését az egészségügyben is szükséges megvizsgálni, hiszen mindeddig nem történt specifikus, nemek szerinti bontásban vizsgálható adatok, felmérések, visszajelzések esetében esélyegyenlőségi stratégiaalkotás. Kevés adat áll a rendelkezésünkre azt illetően, hogy az egyes korábbi intézkedések milyen sajátos hatással bírtak a férfiakra és a nőkre, hiszen az intézkedések hatásvizsgálatai többnyire nemsemleges módon történnek. A szemléletváltás következtében ajánlott a hosszú távú tervezést a nemekre vonatkozó várható hatásukkal együtt tárgyalni és tartósan vizsgálni ezek eredményességét.
- 4.2 Az egészségügyi intézményekben ajánlott a nemi esélyegyenlőséggel kapcsolatos (családbarát) új kezdeményezéseket előbb pilot jelleggel, tesztműködéssel az egységes jogi személy egyik telephelyén, esetleg azon belül is csak egy-két osztályon bevezetni. Itt az új elképzelések „gyermekbetegségei” megfigyelhetők, beazonosíthatók és célzott intézkedésekkel kiküszöbölhetőek, mielőtt a szervezet további részei bevezetnék az új szemléletmódot.
- 4.3 Támogathatja a haladó szellemű újítások, a szemléletváltó működés bevezetését, amennyiben fizikai változás is társul hozzá (pl. épületrész-felújítás, nyílászárócseré, új burkolat, esetleg falfestés, bútorcseré, új szőnyeg). A megújult környezetben könnyebb elfogadni a „soft”-jellegű változásokat is.
- 4.4 Gondolkodjunk fordítva is: az infrastruktúra megújítását tekintsük olyan lehetőségnek, amely változásra serkenti a dolgozóinkat. Egy ilyen időszakban tehát eredményesebben kezdeményezhetünk szakmailag indokolt módosításokat a belső (pl. HR vagy szervezeti kommunikációs) folyamatokban. Beruházás esetén tehát keressük meg azokat a sarokpontokat, amelyek régóta megújításra szorulnak a szervezet működésében és készítsünk stratégiát arra nézve, miként tudjuk ezeket a döntéseket a menedzsment számára elfogadhatóvá tenni, időszerűségüket alátámasztani és a velük kapcsolatos határozatokat alaposan előkészíteni.
- 4.5 Magától értetődik, hogy a családbarát kezdeményezéseket a szülészeti, az újszülött osztály és a gyermekosztály keretein belül a legnyilvánvalóbb bevezetni, ugyanakkor – mivel pácienseink nagy része családban él – idővel gyakorlatilag a fizioterápiától a pszichiátriáig az egészségügyi intézmény minden osztályára kiterjedhet és ki is kell terjedjen ez a szemléletmód. Az intézmény stratégiájának átgondolása során szükséges elemezni a kiterjesztések sorrendjét és mélységét az egyes osztályokon belül, bevonva az ott dolgozókat, hiszen mindennapi tapasztalataik következményeképpen az ellátás családbarát vonatkozásait az adott osztály dolgozói ismerik a legjobban

- 4.6 A kecskeméti kórház modern épületrésze családbarát tekintetben esztétikus és egyben praktikus megoldásokat mutat – a tágas előcsarnokot és a mozgó járdát bármely megyei egészségügyi intézményben nagy örömmel vennék birtokukba a betegek és családjaik.
- 4.7 A Kecskeméten újonnan kialakított kórtermek jellemzően 2 vagy 4 ágyasok és mindegyikhez saját fürdőszoba tartozik, ez már a családbarát intézkedés szép példája. Ajánlásunk hangsúlyos része a szülők kórházi tartózkodásának megoldása minden megyei kórházban, hiszen jellemzően inkább a gyermekek ágyára görnyedő, mellettük széken alvó szülők történeteiről hallani még mindig. A gyerekosztály az intézmény egyik leglátványosabb eleme, itt tudják leginkább bemutatni azt, hogy mitől lehet családbarát egy intézmény. Itt jelenik meg legjobban a családközpontúság a szülészet mellett, dekorált falaival mondhatni: világszínvonalú belső tereket hoztak létre. Az osztály 51 ágyas, jellemzően 2-3 ágyas kórtermekkel, fürdőszobás, klimatizált szobákról van szó, ahol minden szobában van természetesen az édesanya vagy édesapa részére is egy kihúzható fotelágy. A családra tehát a kórház mint egység tekint. Jellemzően ugyanakkor inkább édesanyák szoktak bent tartózkodni a gyermek erősebb kötődése és az anyák irányába toleránsabb munkahelyek miatt, ami a nemi esélyegyenlőség másik témaköréhez és ajánlásához vezet el bennünket (→1. ágazat ajánlásai).
- 4.8 A koraszülött osztály esetében kiemelten családbarát szolgáltatás lehet, ha az osztály (és benne a csecsemő) a nap 24 órájában látogatható, tehát az édesanya (esetleg az apa is) bármikor bemehet a babájához.
- 4.9 Példaértékű kezdeményezés az ún. kenguruztatás, illetve a kenguru verseny, amit a Mellettem a Helyed Egyesület indított útjára 3 évvel ezelőtt. A kenguruztatás egy nagyon fontos gesztus, a testi érintkezés szükségességét hangsúlyozza a születés pillanatától. Úgy történik, hogy a koraszülött babát kiveszik az inkubátorból és az édesanyja mellére helyezik. A kenguruzás egy könnyen elsajátítható, ugyanakkor kiemelt hatékonysággal működő módszer, amely a stabil állapotú koraszülöttek és az időre érkezett csecsemők egészségét és jó közérzetét egyaránt támogatja. A szakirodalom minimálisan 2 órányi kenguruztatást ajánl alkalmanként. A kenguruzó anyukák az alacsony súlyú csecsemőket közvetlenül a bőrükön tartják, mérések igazolják, hogy a lélegeztetőgéppel támogatott újszülöttek esetében is hatékonyan támogatja a megerősödés folyamatát.

- 4.10** A hazai intenzív osztályokon sajnos a 24 órán tartó kenguruzás nem kivitelezhető, de ajánlott minél több időt kenguruzással tölteni. A kenguruzás egyre elterjedtebb alkalmazásának köszönhetően az újszülöttek halandósági és megbetegedési rátája is javul. Kiemelendő, hogy ugyan a kenguruzás elsősorban az anyukák és apukák feladata, egyre több helyen más családtagoknak (pl. nagyszülők) is engedélyezik. Ellentmond a csúcstechnológiának, ugyanakkor annak működési hatékonyságát lényegesen növeli, ezért a legmodernebb kórházakban is ajánlott bevezetni. A kenguruzás lehetősége függ az ellátó intézmény hozzáállásától, szemléletmódjától és a személyzet együttműködésétől is. Szükséges a továbbképzés.
- 4.11** Egészségügyi intézményként ajánlott a kezdeményezés, hiszen a frissen szült édesanya nem biztos, hogy meg meri tenni az első lépést, holott legbelül pontosan érui, hogy szeretné a gyermekét magához szorítani. Az ápolók képzése is szükséges ezen a téren, hiszen elsődlegesen ők érintkeznek az édesanyával és a babájával. Szeretetteli támogatásuk hetekkel, hónapokkal felgyorsíthatja az újszülött gyarapodását és fejlődését. A meglátogatott kecskeméti kórház 2016 óta élen jár a kenguruztatásban országos szinten, náluk kenguruznak az édesanyák a legtöbbet, ezt a lehetőséget a kórház biztosítja számukra és ez a szolgáltatás kiemelten fontos eleme a kórház családbarát programjának.
- 4.12** A gyerekosztályon rengeteg programmal kedveskedhetünk a gyerekeknek és családoknak, akik itt kénytelenek eltölteni néhány napot. Részt vehetünk (pl. a K&H által szervezett) önkéntes meseolvasó programban, kutyaterápiás kutyusok járhatnak hozzánk (pl. Kutyával egy Mosolyért Alapítvány, Dr. Simon), bohócdoktorok látogathatnak el minden héten az intézménybe, a helyi kecskeméti Círóka bábszínház minden hónapban tart egy ingyenes előadást a gyerekeknek. A helyi Leskowsky hangszer gyűjtemény hangszer babusgatót tart, elhozza a hangszereket, megismerteti a gyerekekkel. Ennek példáján felbuzdulva ajánljuk hasonló gyermekprogramok szervezését más kórházak gyerekosztályain. Ennek elsődleges feltétele az intézmény aktív kapcsolattartása a helyi és regionális programszolgáltatók és kulturális intézmények felé.
- 4.13** A Nyugat-Európában elterjedt társadalmi együttműködési modell szerint a szolgáltató intézmények ezer szállal kötődnek egymáshoz: a helyi szimfonikus zenekar is tart a kórházban koncerteket, a bábszínház is kivonul egy-egy előadásra az iskolába vagy a kórházba, és a mentősök is részt vesznek adott esetben az oktatási vagy kulturális intézmény egyik-másik rendezvényén. Idehaza hajlamosak vagyunk az egyes ágazatokat lehatárolt, silószerű működésű, elszigetelt egységeknek tekinteni, nem

meglátva a hasonló interdiszciplináris együttműködési lehetőségeket. Remek példákat láttunk a határátlépésekre Kecskemét, ezúton szeretnénk ösztönözni a hazai intézményeket is hasonló bátor kezdeményezésekre, kiemelten a családbarát és a nemi esélyegyenlőséget hirdető programokat illetően.

- 4.14** Ajánlott zeneterápia a születéstől fogva: Kecskeméten a koraszülött részlegen Ringató foglalkozást tartanak Csikai Áginak köszönhetően - gitárral. Minden héten az intézménybe látogat és az édesanyákat, édesapákat bevonva közösen énekelnek a koraszülötteknek. Ezt a kezdeményezést idén tervezik kiterjeszteni másik osztályra is egy zeneterapeuta segítségével, aki hegedül. Emellett az ápolási osztályon és a krónikus belgyógyászati osztályon is lesz zeneterápia.
- 4.15** További példaértékű kezdeményezések a kecskeméti Kórházból: kézműves foglalkozások, hittan, kisautós mókázás, kültéri és beltéri játszótér. Sokrétű foglalkozással megkínálják a gyerekeket. Nagyon egyedi még náluk, hogy van egy saját játszó szobája a gyerek osztálynak illetve alkalmaznak egy fő állású óvoda pedagógust, aki minden gyerekkel tud foglalkozni. Az ápolási igazgatásnak köszönhetően gondos átszervezés után egy ápolói státusz lett kiváltva a pedagógus számára. Ő foglalkozik a gyerekekkel, foglalkozást tart, tanul velük, támogatja a leckék pótlását, sőt, ha kell, gyerekfelügyeletet vállal, amikor a szülőknek el kell mennie. Ez egy olyan egyedülálló szolgáltatás, amilyenre talán az országban nincs másutt példa, ezt megoldja a kórház maga.
- 4.16** Újdonság a kisgyermek számára kínált Gyógyító Program is, amit a Bács-Kiskun Megyei Kórházért Alapítvány támogat 2014 óta. Ennek keretében Kecskemét szinte összes óvodáját és az általános iskolák első, második osztályát járták körbe. Jellemzően a gyerek osztály munkatársai vesznek részt a program megvalósításában, de más osztályról is szívesen bekapcsolódnak orvosok, rezidensek és ápolók. Beöltöznek a gyerekekkel műtős ruhába, fehér köpenybe, zöld köpenybe, elviszik az eszközöket és demonstrációt tartanak a gyógyítás folyamatából: a macira infúziót kötnek, intubálják, vért vesznek tőle, injekciót adnak neki, megnézik, miről szól a röntgen, mi történik a kórházban. A kezdeményezést az oktatási intézmények és a családok is egyaránt kedvezően fogadták, hiszen mindannyiuk közös célját támogatta: a gyermekek egészségtudatosabbá válnak, megismerik a gyógyító környezet sajátosságait és ily módon esetleges ápolásuk során könnyebben oldódnak, gyorsabban együttműködnek. Ez volt az eredeti ötlet.

- 4.17 Mára odáig bővült ez a foglalkozás, hogy van külön háziorvosi rendelés, külön kórházi, van külön mentő, mentőautó kíséri a programot. Megtekintik a mentő autót hogy néz ki belülről, fogorvos is van, szájhygiénia szakember, ő megtanítja a helyes fogápolást, anatómia bemutató modelleken, megismerhetik a testet szerveit. A foglalkozás nagyon népszerű, rengeteg felkérésük van, nem is tudnak mindnek eleget tenni, hiszen igény lenne bőven. Lényeges elem, hogy megpróbálnak minden kérésnek eleget tenni, de ez egy önkéntes tevékenység, amit a kórház a munkatársain és az eszközparkján keresztül biztosít.
- 4.18 A gyerekosztály azért különleges, mert 2014-ben amikor beköltözött az osztály, mindenhol fehér falak fogadták a dolgozókat és a kis betegeket, holott a gyerek osztály megszokta a színes, változatos, játékos környezetet. A kórház vezetése ezért megálmodta a Csemete doki projektet: Kecskeméten található a Kecskeméti Rajzfilm Stúdió, ahol többek között a Magyar Népmesék, a Vízipók Csodapók sorozat is készültek. Ennek jogdíjait vásárolta meg az intézmény, újrarajzoltatták az összes figurát, mindegyik alkotás külön arra az adott egyedi helyszínre készült attól függően, hogy abban a helyiségben mi történik. Például nem mindegy, hogy a helyszínen a vérvétel, a koraszülött ellátás vagy inkább az anyukák előkészítése zajlik, akkor ott más motívum, más színek fordulnak elő. Egyedi módszert alkalmaztak, Magyarországon először készített technikával por és szennyeződés taszító tisztítható tapéta felületek jöttek létre, amelyek több ezer négyzetméternyi falfelületet borítanak. Több, mint 10 millió forintos beruházás volt, és az alapítvány helyi vállalkozók támogatásából tudta ezt megvalósítani.
- 4.19 A fenti jó gyakorlat kiemelt pontja, hogy a kezdeményezés alulról, a dolgozóktól és a látogató „ügyfelektől”, a kiskorú betegektől jött, az intézmény vezetése meghallotta, felkarolta és „beleállt” a feladatba, mivel beemelte azt saját stratégiai projektjei közé.
- 4.20 A másik sarokpont, hogy helyi vonatkozású, magyar megoldást kerestek, s a jogdíjak megvásárlásával egy több évtizedes fennállású kulturális műhelyt támogattak, emellett aznnak termékét tovább népszerűsítik, hiszen a figurák és a mesék így módon bekerültek az egészségügyi intézmény falai közé.

- 4.21 A harmadik jó gyakorlat, hogy a projektet helyi vállalkozások támogatásával valósították meg, erősítve a társadalmi felelősségvállalást és kohéziót a régióban, hiszen a kórház az egész megye kiemelt egészségügyi központja.
- 4.22 A koraszülött osztályon található egy Csend-ülő szoba, ami arra szolgál, hogy a koramamák, akik koraszülött gyermeknek adtak életet, el tudnak vonulni anyatejet fejni, és a tejet oda tudják adni a kisbabának. Egyébként van nekik is fenntartott szoba, tehát ők bent maradhatnak az intézményben és a baba közelében lehetnek, ha nincs odahaza másik ellátandó kisgyermek.
- 4.23 A gyerekosztályon található motívumok a meséknek köszönhetően rendkívül barátságosak, ám ezen felül is tartogat az intézmény az ápoltak számára kellemes meglepetést. A tapétán kívül a projekt tartalmazott egy másik ötletet is: vizuális és hang effektet. Ennek köszönhetően minden szobába került egy projektor, amelyik este, ha bekapcsolják, különböző mesefigurákat, fényeket tud vetíteni, sőt, hangokat is ad ki: tud például madár csicsergést is közvetíteni. Ezáltal a gyermekek barátságos környezetbe kerülnek, amely feledteti velük a betegség és a vizsgálatok megpróbáltatásait.
- 4.24 A családbarát intézkedések a tájékozódást is segítik. Minden ajtó tartalmaz egy figurát, amely szerint minden gyermek könnyen az ágyához talál. Van, aki a Róka szobában lakik, más a Cica szobában.
- 4.25 A kórháznak a díjnyertes osztályain kívül is számos olyan intézkedése, programja van, ami a családbarát jelleget erősíti. A pszichiátriai osztálynak például egy önálló nappali foglalkoztatója indult, ezt nappali kórháznak nevezik. Ez tulajdonképpen egy kerámia műhely égető kemencével és több főállású kollégával, akik a kézműves foglalkozást vezetik. Komoly eszköz- és alapanyag támogatást kapnak a helyi Röss textilüzemtől, ennek köszönhetően szőnyegeket is szőnek, gyönyörű alkotások készülnek. Emellett főznek, főzőklubot működtetnek. Itt újfent rámutatunk a helyi aktorok közti szektorközi együttműködésre, a szinergiák tudatos keresésére és a kapcsolatok kiépítésére és folyamatos fenntartására, amelyre jó példákat látunk majd a másik oldalról is, a nagyvállalatoknál tett látogatások során tapasztalt kezdeményezések bemutatása és tanulságaink, ajánlásaink felsorolásakor. (→1. ágazat)

- 4.26 A családbarát szemlélet nem csak a betegek irányában fontos, de az dolgozók irányába is, nemhiába értékeli kiemelten a külső és belső ügyfelek felé irányuló családbarát szolgáltatásokat az ilyen irányú elismerés. Minden osztályra egyformán igaz, hogy a családi napok szervezése fontos az intézménynek. Ekkor családi programokkal készülnek, van süteménysütő verseny, főző verseny, foci kupa minden évben a fiúknak, ahol különböző csapatokban összemérik a tudásukat.
- 4.27 Ingyenes nyári tábor szerveznek a kórházban dolgozók gyermekei részére. Ez nagyon nagy segítség, hiszen 4 héten keresztül ingyenesen, a helyi Szent Család plébánián egy nagy közösségi térben töltik nyári napjaikat a gyermekek, ahol egy gyönyörű játszótér és egy biztonságos zárt udvar áll a rendelkezésükre, két óvodapedagógus vigyáz a gyerekekre illetve közösségi szolgálatosok.
- 4.28 A szinergiaerősítő helyi kezdeményezések szép példája, hogy az intézmény együttműködik a helyi középiskolákkal a nyári táborok és egyéb apróbb programok megvalósítása során. Több közösségi szolgálatos dolgozik az intézményben, akik segítik a gyerekosztály életét is, ezen kívül az onkológiai osztályon, az ápolási osztályon, illetve a nyári táborban látnak el feladatokat 4 hét alatt folyamatosan. Forgószínpadszerűen osztják el a feladatokat egymás között, a gyerekek részére foglalkozásokat, programokat szerveznek.
- 4.29 Eredményes színjátszó csoport is működik a kórház falai között, ahol a látszólag súlyosnak tűnő pszichiátriai betegek is képesek betanulni egy színdarabot élvezhető, előadható, vállalható színvonalon. A tavalyi évben koncertet szerveztek, ahol fellépett a pszichiátriai osztály színjátszó csoportja is és nagy sikert aratott. Minden évben beneveznek a pszichiátriai betegek országos színjátszó találkozójára is. Természetesen a színjátszás is a terápia része, így gyógyulnak, ez a sikerélmény a felépülésüket is segíti.
- 4.30 Jelentős ösztönzést nyújtott a meglátogatott intézmény számára az a pályázat, amely 2018-ban jelent meg először: a 3 királyfi 3 királylány mozgalom és a Magyar Kórház Szövetség közös felhívásának keretében. Az első évben kizárólag osztályokat díjaztak. A pályázat egyik része az intézményt mint gyógyító szolgáltatót vizsgálta, tehát a betegek felé tett családbarát intézkedéseket vette górcső alá, a másik része pedig azt, hogy az intézmény mint munkáltató milyen családbarát programokat tud a munkavállalók felé kínálni. Követendő példának tartjuk a fent említett mozgalom

kezdemenyezését, a szakmai szervezettel történő sikeres együttműködését és az immáron több éve tartó sikeres megmérettetési folyamatot, amely megújulásra, működésük és szemléletmódjuk átgondolására ösztönzi az egészségügyi intézményeket.

- 4.31** Figyelemre méltótény, hogy a pályázat nem az anyagi ráfordítást, hanem inkább olyan megoldásokat és eredeti ötleteket díjaz, amelyek jó példaként, jó gyakorlatként átválthatóak, esetleg bevezethetők más intézményben is és könnyedén, tehát nem jelentős anyagi ráfordítást követően. Vagyis a díjazottak egy szemléletmód, a rugalmas munkaszervezés, a munka-magánélet kiegyensúlyozottsága miatt kapnak elismerést. Ez a családbarát szemlélet.
- 4.32** Ennek következtében ajánljuk, hogy a különböző helyi, regionális és országos elismerések, védjegyek és meghirdetett címek is az erőfeszítést, a szándékot, az igyekezetet tegyék mérhetővé és ismerjék el. Hiszen – miként azt a pedagógia már régen felismerte – minden egyént és szervezetet önmaga korábbi teljesítményéhez kell mérni.
- 4.33** Az apás szülések ma már nem számítanak ritkaságnak, mégis felvesszük ide az ajánlások listájára, mivel korántsem mindegy, hogy az egészségügyi intézménynek illetve dolgozóinak milyen a hozzáállása az apás szülésekhez. Amennyiben felesleges nyűgnek és modern hóbortnak tartják, amennyiben zavaró tényezőként tekintenek a szülőszobában csetlő-botló apákra, bizony nem segítenek nekik, sem a párjuknak. Az ősi születésrítusokat felváltotta az intézményi szülés, s ez így helyes, hiszen itt a legbiztonságosabb az egészséges érkezés. Mindazonáltal fontos, hogy az intézmény segítse a jelenlévő édesapát, bátorítsa őt a családfő útján megteendő első lépésekre, a köldökszínór elvágására, fürdetésre, esetleg aszisztált táplálásra.
- 4.34** Kisebb jelentőségű, de legalább oly hiteles és eredményes mutatója a családbarát jellegnek a kórházban működő ruhatár, a gyermekek részére épült játszósarok, a konzultációs szobák rendszere, ahová az egyes osztályokon el lehet vonulni, ha a beteg vagy a családtagok, a hozzátartozók négy szemközt szeretnének az orvossal konzultálni. Ez is komoly jelzés az intézmény részéről a család mint egység felé, hogy méltóságukat, intimitásukat, diszkréciójukat megőrizhessék. Hasonló konzultációs helyiségekre lenne szükség az oktatásügyben is (→2.19).
- 4.35** A mentálhigiénés támogatást is biztosítandó van az intézménynek saját lelkésze, immár két fő is. Ezidáig csak református lelkészük volt, most már van katolikus papjuk is. Ők főállásban az intézmény alkalmazottai, bármikor lehet hozzájuk fordulni akár dolgozóként (!), akár betegként vagy hozzátartozóként. A lélek betegségei megelőzik a test betegségeit, s előbbiek sikeres orvoslása esetén akár

el is kerülhető a test megbetegedése. Ennek felismerése indokolja a lelki élet támogatását a dolgozók és a gyógyulók körében. (→ 1.19)

- 4.36** Emellett mindig van egy pszichológus, aki rendelkezésre áll, hozzá bármikor lehet fordulni dolgozóként is és betegként is, ez is díjmentes szolgáltatás a munkaadó részéről a munkavállalók felé.
- 4.37** Ezen felül rendszeresen szervez a munkaadó burn out és kommunikációs tréningeket a dolgozók részére. Ezt a kezdeményezést nagyon fontosnak tartják, hiszen a szakemberhiány őket is utolérte és elsődleges szempont az itt dolgozó munkatársak testi-lelki-szellemi jólléte, megelégedettsége, kiegyensúlyozott munkavégzése. A tréningeket rendszeresen megszervezik, mindig más témában. Témát a dolgozók is érhetnek/ javasolhatnak, sőt esetleg konkrét előadót/ tréneret is meghívhatnak és az intézmény állja a tréning költségeit, amelyet természetesen munkaidőben végeznek a dolgozók.
- 4.38** A kórháznak van egy kórusa is, már 5 éve, amely életre hívása óta minden rendezvényen fellép. Ez is egy kilépési pont a mindennapi rutinból és lehetőség. Számos hazai és nemzetközi megmérettetése, versenyen részt vettek, emellett fellépnek a családi napon, a foci kupákon, az ingyenes nyári tábor egyik közös családi estjén.
- 4.39** Az intézmény mottója, hogy nem arra kell várni, hogy mit adnak, hanem meg kell próbálni tudni megteremteni abból ami van. A céljuk, hogy próbáljanak egy kicsit többet adni annál, amit más ad, megpróbálni többet adni a betegeknek, a betegek családjainak, a dolgozóknak, a látogatóknak. Meghaladni az elvárásaikat. Ez a szemléletmód segít nyitott szemmel járni, összegyűjteni a hazai és külföldi jó példákat és megpróbálni átvenni, átültetni a saját hazai gyakorlatba a másoktól látott, másutt bevált eredményes, jó kezdeményezéseket.
- 4.40** Az ápolási igazgatás elsősorban ápolásfejlesztési szempontból gyűjti és népszerűsíti a jó gyakorlatokat, amelyeket Kecskeméten a kollégák végeznek. Az aktív ápolásfejlesztés a szakmai szempontokon túl humánerőforrás-fejlesztési és kommunikációs szempontokat is figyelembe vesz a stratégiája kidolgozása során.
- 4.41** A családbarát szemlélet aktív képviselője kiemeli az intézményt a többi intézmény sorai közül, s amikor a végzős hallgatókért, asszisztensekért folyik a küzdelem, ez sem utolsó szempont. A csekély számú tanulót ezzel a szemlélettel is igyekeznek kórházukba csábítani, s a nehéz hivatásért cserébe minőségi emberi környezetet kínálni a munkahelyen és odahaza egyaránt. Ez nem csupán munkaadóként felelős hozzáállás, hanem a szakmai megítélését is segíti, pozitívan támogatja.

- 4.42 Noha a 12 órás műszakrend nem igazán családbarát, ezekkel a komoly intézkedésekkel érezhető különbség tehető az intézmények között. Amennyiben egy kórház hangsúlyt fektet arra, hogy ezekkel az intézkedésekkel egy kicsit barátságosabbá tegye a munkakörülményeket, akkor van mit a zászlóra tűzni, van mit képviselni. Ezt az üzenetet bármely kolléga büszkén tovább meri adni a fiataloknak is. Kecskeméten abban hisznek, hogy hamarosan megfordul a szakképzésből kilépők közti tendencia és nemsokára több „nagyon jó fej”, és egyúttal felelősségteljes ápoló érkezik a kórházba, amely ilyen előnyöket és ennyire emberi munkafeltételeket biztosít. Kevés az utánpótlás, szeretnék elnyerni a kiváló tanulók bizalmát és erre a pályára hozni őket. Emiatt is kommunikálnak kifelé, hogy az osztályt, a kórházat egy megbízható helyé fejlesztették, mind munkahelyként, mind a betegek számára, ahová a beteg és a dolgozó egyaránt szívesen érkezik.
- 4.43 A szülészeti osztály a többi országos klinika után következik, 2736 szülés volt a tavalyi évben Kecskeméten, ezzel országos 5. helyen vannak. Alapgondolatuk, hogy 9 hónapos team munkában dolgoznak: védőnőkkal, akik kint dolgoznak a körzetekben, a magánrendelőkkel, a háziorvosokkal és a társszakmák képviselőivel. Gyakorlatilag az a 9 hónap határozza meg azt, hogy ott a szülőszobán, abban a 10-12 órában mi fog történni.
- 4.44 A kecskeméti szülésszel munkatársai abban hisznek, hogy összehangolt működésre van szükség az első ultrahangtól a csecsemőgondozásig, azonos szemlélettel, azonos családbarát értékek mentén, minden édesanya és megszületendő gyermek életminőségének javítását szem előtt tartva. „Hozott anyagból dolgoznak”, nem tudnak varázsolni. Aki a 9 hónap alatt a kezük alá dolgozik az alapszakmákból, azok határozzák meg a kismamák „életpályáját”. Azok a pillanatok, ahogy elindítanak egy várandós édesanyát, kivel, mikor, hogyan találkozik, az adott szakember mit és hogyan mond neki, milyen hangsúllyal mondja, milyen szemléletű, ez mind meghatározza – különösen elsőszülő nők esetében a reakciókat.
- 4.45 Később szülnek a nők. Elképzeléseik vannak a szüléssel kapcsolatban, ugyanakkor a nagycsalád már nincs mellettük, keresztanyu, nagymami, ángyika nem áll itt, hogy elmesélje a családi tapasztalatokat. Magukra vannak hagyva az anyukák. Ha nincs a közelben családi klub, baba-mama kör, ahol feltegye a kérdéseit, akkor internetet néz és ott olvas ezt is, azt is, olyasmit is, ami nem hiteles. Emiatt fontos, hogy a szakember empátikus és hiteles legyen számára a teljes vonalon és pl. ha a kismamaklubban azt hallja a leendő anyuka, hogy a 36. héttől fogyasszon málnalevelet, mert akkor jobban fog tágulni, akkor a tapasztalt nőgyógyász ne nevesse ki és ne legyintsen, hogy „hát, ha ebben hisz, akkor igya” hanem igenis legyen képből a gyógynövények felhasználásának mikéntjével és tudjon tanácsot

adni. (Ezzel kapcsolatos kéréseket mind a Háztűzörző Központ, mind a CsakPontoknál tett látogatások során gyűjtöttünk).

- 4.46** Amennyiben hiteles és megbízható információkat és tanácsokat kapnának a kismamák a szakmától, akkor nem lenne ennyi otthonszülést vagy intézetben kívüli szülést akaró nő. A kórházban biztonságban vannak, hinniük kell abban, hogy vigyáznak rájuk és a babájukra. Ennek az üzenetnek a terjesztésére rendszeresen vállalkozik a kórház, babamama klubokat látogatnak, várandós édesanyákkal találkoznak, védőnői kérésre vidéki csoportokhoz is ellátogatnak, bemutatják az intézményt és benne a szülészeti, nőgyógyászati és koraszülött osztályt.
- 4.47** A Háztűzörzőknél tett látogatás során arra is kitértünk, hogy a várandósságra való felkészítés után is mennyire fontos az édesanyák közösségbe szervezése, rendszeres tanácsadás elérhetővé tétele számukra, hiszen ha sok kérdésük volt is a várandósság alatt, az igazi feladatokkal csak a baba megszületése után szembesülnek. Ennek a feladatnak az ellátására jönnek létre a különböző babamama egyesületek, kismamaműhelyek, anyaklubok, játszóházak általában alulról szerveződő központként, sok esetben el sem jutva a jogi személyiséggé válásig. Fontos, hogy a helyi önkormányzat ismerje ezeket a műhelyeket, támogassa tevékenységüket, hiszen elsődleges támaszai lehetnek mind a helyi, mind a beköltöző családoknak, akik nem rendelkeznek szociális hálójával, társadalmi kapcsolatokkal új lakóhelyükön. (Ez az önkormányzatok felé is fontos ajánlás.)
- 4.48** A tatai háztűzörzőkhöz hasonló anya-központok kiváló közvetítői a családbarát szemléletnek, egyben remek együttműködő partnerei lehetnek az intézményeknek (kórházak, iskolák), amennyiben azok a családokat, szülőket szeretnék kommunikációjukkal elérni
- 4.49** A mozgás szerepét hangsúlyozzák a háztűzörző központ vezetői, ezen belül a kisbaba életkori sajátosságoknak megfelelő mozgásformáinak fontosságát, a szakaszok (kúszás, mászás) meglétét, vagy hiányának következményeit, amelyet később csak tudatos és tartós TSMT-tornával lehet orvosolni.
- 4.50** A mozgás terén kiemelt az édesanyák rendszeres testmozgása, a fitness elemek beemelése a mindennapi élet tevékenységei közé, a többgyermeket édesanyák között is jellemző az elhízás, a tartós stressz okán kialakuló cukorbetegség. Ezeket megelőzendő, kiemelt fontosságúnak tartják a rendszeres mozgás népszerűsítését a várandósok és édesanyák körében.

- 4.51 A kisbabák és az édesanya közös mozgását maminbaba foglalkozásokkal, babamama jógaival, a hordozókendő népszerűsítésével kívánják fokozni. Gyerekbarát hanger mellett, elöl és háton hordozott babákkal, kölcsönzött hordozókendővel, a kendőkötések tanításával, hatékony fitnessórával és nem utolsósorban: közösségben töltött szórakozással kínálják és várják az édesanyákat.
- 4.52 A berendezést illetően itt is szükséges megemlíteni, hogy jéghideg, műanyagból, netán fémből készült székre józan gondolkodású nő nem ül le.
- 4.53 A várandósokat speciális módszerrel összeállított állapotos torna programmal várják, amely nagyszerűen karbantart, regenerál, segíti a szülést és az azt követő aktív időszakot. Az óra vidám, szakszerű és hatékony. A gyakorlatokat fitball segítségével, modern zenére végzik.
- 4.54 Előadónk, Diószegi Eszter a Háztűzörző Központ visszatérő vendége, szoptatási tanácsadó "Szülők lettünk – változó zerepek, változó helyzetek" címmel foglalta össze 4 gyermeke mellett szerzett tapasztalatait. Kiemelt helyen tárgyalta az édesanyák mentálhigiénés tudatosságának növelését, amely biztosítja, hogy az egész család egyensúlyban maradjon és hatékonyan működjön.
- 4.55 Ebben szerepet játszhat egy tudatos munkaadó, aki odafigyel a munkavállalóira, az egészségügyi ellátórendszer a védőnőktől a háziorvosokig, akik a gyermek és a családok helyzetét és állapotát kísérik, illetve az oktatási intézmények, amelyek a gyermekeken keresztül a szülőkkel is kapcsolatban állnak. Mindannyiunk közös felelőssége, hogy a krízishelyzeteket meg tudjuk előzni, a családok a nehézségek és kihívások ellenére is együtt maradjanak, s a szülők megtalálják azt a közösséget, egyént, ahol ventillálni tudnak és ahonnan működő és hiteles tanácsokat kapnak.
- 4.56 A jelen projekt keretében szervezett meseterápiás műhelymunka során a résztvevők ízelítőt kaptak a manapság divatosnak számító meseterápia eszköztárából, megismerkedtek elméleti alapjaival és megízlelték a műhely személyes élményét. Azok számára ajánlott, akik szívesen tájékozódnak a modern szemléletű, holisztikus látásmód és a tudatos személyiségfejlesztés új útjairól. A résztvevő szakemberek között voltak személyzeti munkatársak, szociális intézmény munkatársai, vezető beosztású kollégák, pedagógusok és közösségsszervezők is. A meseterápia és teljes egészében a művészetterápia eszköztárát és mentálhigiénés hatását érdemes munkahelyi környezetben is kipróbálni és rendszeresen alkalmazni.

5. ágazat: Közlekedés



Az a huncut csatornarács!

- 5.1 Helyi, regionális és országos szinten szükségesnek tartjuk a nők jellemző mindennapi útvonalainak felmérését, elemzését, hogy a közlekedés tervezésekor figyelembe vehető legyen az általuk bejárt megállók (munkahely, iskola, gyógyszertár, posta, élelmiszerbolt, zeneiskola, zöldséges stb.) megközelítésének könnyítése, hogy az akadálymentesítés által aktívabbá válhassanak és erősödjön társadalmi részvételük.
- 5.2 Kiemelt figyelem a STEM/STEAM tudományok területén a nők megjelenésének erősítésére. Hazai és nemzetközi szerepmodellek vonzó megjelenítése. Hazai és nemzetközi női kutatók médiában történő megjelenésének ösztönzése, különös tekintettel a pályaválasztás időszakában népszerű ifjúsági csatornákon, médiában.
- 5.3 A női sofőrökkel szemben megjelenő stigmatizáció és az őket nevetség és megszégyenítés tárgyává tevő viccek, élcelődések és utalások büntetése
- 5.4 Kutatások bizonyítják a két nem agyműködése közti különbségeket és az ebből adódó percepció és viselkedésbeli eltéréseket. A női sofőrök vezetés közben szimultán gondolják végig a családjuk támogatásával kapcsolatos egyéb teendőiket, az aznapi vacsorához szükséges hozzávalókat és a munkahelyi teendőiket. Magyarországon is átgondolandó, hogy milyen további biztonsági átalakításokra, új megoldásokra lenne szükség ahhoz, hogy a női sofőrök ingerküszöbét is elérjék a férfiak számára egyértelmű és azonnal érthető hang-, fény- és szimbólumalapú (vész)jelzések.
- 5.5 A női sofőrök népszerűsítése, a nők jogosítványszerzésének ösztönzése is halaszthatatlan. Ez munkába állásukat, hatékony feladatszervezésüket, családjuk ellátását és saját önállóságukat is nagyban elősegítené, megszűnne függőségük, kiszolgáltatottságuk és rászorultságuk, s jobban ki tudnák venni a részüket a feladatokból, hiszen aktívabbá válnának.
- 5.6 A családanyák autóvásárlásának, elavult, nem biztonságos, nem klímabarát gépjárműveik cseréjének támogatása, elektromos gépjármű vásárlásának támogatása elérhető feltételekkel a bérből és fizetésből élők számára is.
- 5.7 Az autó a XXI. század első negyedében Magyarország bizonyos területein még mindig státusz-szimbólumnak számít, a siker és elismertség szimbóluma, márkája számít, gazdájának rangot ad a helyi közösségen belül, felhalmozása gazdagságot mutat. S mint ilyen, egy férfiak által dominált világban elsősorban a férfiasság jelképe, a klasszikus konzervatív családmódel szerint a kenyérkereső férfi munkaeszköze. számos családban a mai napig privilégium, különösen a szociokulturálisan alacsonyabb státuszú rétegek esetében, ahol az anya már beletörődött kiszolgáltatottságába s a lányokat is erre az útra kényszerítik az elvárások. Ebből a helyzetből sok esetben csak külső segítséggel lehet

eredményesen kitörni: szemléletváltást ösztönző programokkal, modellállítással, attitűdváltással, elérhető, hozzáférhető és kompetens mentorhálózattal

- 5.8** A kisgyermekek járgányai – roller, gyermekkerékpár, futóbicikli, gördeszka, lábbal hajtott kismotor – számára biztonságos útfelületek és közlekedés biztosítása, pl. játszóterek elérése, lakótelepek és óvodák közti útvonalak kiépítése, kertvárosias részeken járdák építése a babakocsi biztonságos közlekedésének támogatására
- 5.9** A helyi családbarát közlekedés támogatása modern autóbuszjáratokkal
- 5.10** A kisgyermekek díjmentes közlekedésének biztosítása 18 éves kor alatt minden településen az önkormányzat által biztosított forrásból a helyi járatokon
- 5.11** A MÁV családbarát kezdeményezéseinek hosszú távú megtartása
- 5.12** A MÁV iskolai csoportok számára kínált kedvezményeinek hosszú távú megtartása
- 5.13** A MÁV pedagógusok és közalkalmazottak száma kínált kedvezményeinek hosszú távú megtartása
- 5.14** Tekintettel arra, hogy a nők nagyobb arányban közlekednek a járdákon, mint a férfiak, akiket munkahelyi kötelességeik nagyobb távolságokra szólítanak el, a járdák megléte, mennyisége és minősége is a nemi esélyegyenlőség mércéjévé válik. Anyáink, asszonyaink és lányaink is valószínűleg többször közlekednek a járdán, mint az úttesten, az ő testi épségük és biztonságuk a járdák minőségén múlhat.
- 5.15** A nők nagyobb arányban használják a helyi közlekedést, mint a férfiak, így annak fejlettsége, színvonala, hozzáférhetősége, minősége, sűrűsége is a nemi esélyegyenlőség beszédes tükre. Szükséges az aktuális hálózatok felülvizsgálata és újragondolása ebből a szempontból is. A nők nagyobb arányban közlekednek általuk támogatott kiskorú vagy idős személyekkel, emiatt a számukra és eszközeik számára szükséges alacsony padlózatú, csomagok, babakocsik, kerekesszékek számára teret nyújtó autóbuszok használata ma már korszerű, minimális elvárás.
- 5.16** A közlekedési csomópontokhoz vezető gyalogutak és járdák kivilátítása is biztonsági szempont, s tekintve, hogy ezek használói többnyire hölgyek, továbbá, hogy az ő lábbelijük kisebb felületen találkozik a talajjal, emiatt biztonsági kockázata lehet egy kátyúnak, gödörnek, járdahibának, illetve azt is figyelembe kell venni, hogy az esetleges esti támadások ellen is jelentős védelmet nyújt a kivilátított megállóhely.

- 5.17** A közvilágítás az úttestek esetében is sarkalatos pont. Mivel a nők nagyobb arányban közlekednek gyalogosan, mint a férfiak és többnyire nincsenek egyedül, hanem rájuk bízott kiskorúakkal vagy idősekkel együtt kelnek át az úttesten, testi épségük és biztonságos átjutásuk mások életben maradásának is záloga. A kivilágítatlan gyalogátkelőhely éves szinten többszáz nő életét követeli Magyarországon. Ennek további járulékos negatív következménye az általuk immár nem elvégezhető kiskorú és idősgondozás elmaradása, a családi munkamegosztásból kieső aktív dolgozó.
- 5.18** A gyalogos átkelésre szánt idő is felülvizsgálatra szorul sok esetben, hiszen az az élete teljében lévő, rugalmas léptű felnőttekre lett optimalizálva és egyik-másik városunkban sem babakocsival, sem állapotos kismamaként, sem kerekesszékkal, sem futóbiciklivel, sem akár önálló dolgozó nőként, de üzleti viseletként hordott mindennapi magas sarkú cipőben nem érhető el kényelmes léptekkel a túloldal.
- 5.19** A gyalogos felület burkolása is felülvizsgálandó. A régi gránitkocka, sőt a modern térkő is gyakorlatilag lehetetlenné teszi a női lábbeli teljes felületének hasznosítását, így biztonsági kockázattal jár a nők számára akkor is, ha egyedül, cipelt teher vagy gondoskodásra szoruló személy nélkül használják.
- 5.20** Az áruházakban, bevásárló központokban és közlekedési csomópontokban használt "rácsos" lépcső, a mozgólépcső rácsai közé minden nő életében többször beszorul a cipője sarka, ami a kényelmetlenségen, kiszolgáltatottságon és nevetségességen túl akár egészségbiztonsági kockázattal is járhat, hiszen megrándulhat a bokája, a térde, kifordulhat a csípője, akár el is eshet, csontja törhet, ami idősebb korban vagy nagy pocakkal végzetes balesetté is válhat. Hiszen nem mindegyikünk mellett áll ott a délceg Károly herceg, hogy karjába megkapaszkodva kecsesen pózolja hajoljunk le és a kamerák felé mosolyogva húzzuk ki a sarkunkat a rácsok közül. A nők többsége szatyrokkal, gyerekekkel, babakocsival, idős családtaggal közlekedik.
- 5.21** A nemi esélyegyenlőséghez hozzá tartozik, hogy – különösen a nagyvárosokban – több férfi használja a kerékpárutakat a munkahely megközelítéséhez. Számukra fontos ezen kerékpárutak minőségi és biztonsági felülvizsgálata, egyéb utakkal való kereszteződéseik egyértelmű jelölése.
- 5.22** Tatai adatközlők említették, hogy több családfő indul napi szinten Budapestre dolgozni oly módon, hogy a hátizsákja mellé összehajtható kerékpárját vagy rollerét is a vállára veszi, hogy a fővárosi vasútállomásról már azzal induljon tovább munkahelye felé; majd ugyanígy térjen este haza a családjához. Biztonságos közlekedésük elapfeltétele egy kijelölt, minőségi útfelülettel rendelkező kerékpárút a közlekedési csomópontok és a munkahely között, illetve egy elérhető, biztonságos tárolóhely a "járgány" számára.

- 5.23** Ha már Tatánál tartunk: évek óta időszerű az egyre romló állagú Kertvárosi vasútállomás felújítása, esetleges tervezett áthelyezése. A város természetbe ágyazottsága, gyermekbarát programja és expanziós marketingje miatt a lakosságszám emelkedésével Kertvárosba és Bajra is egyre több fiatal család költözik, ahonnan a szülők, közülük is elsősorban a családfők a fővárosba járnak dolgozni. Öröndöletes, hogy a reggeli gyorsvonatok is megállnak immár Tóvároskertben, és az 4-es metróvonal megépültével gyakorlatilag 9-re kényelmesen beérhet bárki egy budapesti irodába, ugyanakkor áldatlan állapotok uralkodnak a kisállomás épülete környékén és a parkolás is inkább kényszermegoldás, semmint átgondolt városfejlesztési tervre utaló állapot.
- 5.24** Tekintettel arra, hogy a Bécs-Budapest közti M1 autópálya bizonyos szempontból akár az ország egyik artériájának is tekinthető és a mindennapi belföldi forgalom mellett jelentős külföldi teher- és személyforgalom is áthalad rajta, fontos biztonsági szempont lenne az észak-nyugat dunántúli családok számára a fővárosban dolgozó ingázó, vagy oda alkalmanként tárgyalni járó családfők biztonságos mindennapi hazatérése, ha a teherforgalom számára egy harmadik sáv is végig kialakításra kerülne.
- 5.25** Ugyancsak a közlekedés tárgyköréhez tartozik azoknak a kiszolgáló helyiségeknek a kialakítása, amely az utazóközönség igényeit hivatottak kielégíteni. Közép-Európában hírhedten kevés a nyilvános illemhely. Ezt a képet árnyalják az újjépítésű – hazai vagy uniós forrásból megvalósuló – beruházások alkalmával kialakított mosdóhelyiségek. Ugyanakkor biológiai és társadalmi okokból kifolyólag a nőknek sűrűbben kell látogatniuk ezt a helyiséget, ráadásul az ott felmerülő szükségleteik is jelentősen különböznek a férfiakétól. Emiatt mind számukat illetően, mind kialakításukra vonatkozóan a mosdóhelyiségeknek jelentősen el kell térniük egymástól férfiak és nők esetén – nem is beszélve a nyugat-európában egyre elterjedtebb semleges mosdókról. Elvárt tehát a tágas, akár babakocsival is látogatható, tiszta, fertőtlenített mosdóhelyiségek kialakítása, amelyekben a női lét állandó kellékei (különböző méretű és kialakítású tampon, óvszer, zsebkendő, törülköző, tükör) is elérhetőek.
- 5.26** Az előző ponthoz kapcsolódik a kisgyermekes minőségi gondozását és ellátását szolgáló biztonságos és tiszta pelenkázóhelyiségek kialakítása és hozzáférhetővé tétele a közlekedési csomópontokon és a nagyobb megállóknál a tevékenység végzéséhez szükséges kellékekkel (pelenka, törülköző) és szolgáltatásokkal együtt (pl. ivóvíz és kézmosó lehetőség és felnőtt illemhely, kabátartó fogasok, kézitáska és hátizsáktartó polc). Hasonló ideális helyet Magyarországon szinte kizárólag a mozgáskorlátozottak részére kialakított mosdóhelyiségekben találunk, talán nem is véletlen, hogy sok esetben a pelenkázót is már eleve ide helyezik fel. Ide a

babakocsival is könnyű beparkolni. Viszont sok esetben ezek a helyiségek zárva vannak, csak kérésre nyithatók és a kisgyermekes anyukák számára képest töredék mennyiségben állnak rendelkezésre.

- 5.27** A nemek öltözködési szokásaira jellemző, hogy a nők a nadrág mellett szoknyát – nem ritkán miniszoknyát – is viselnek, ruházatuk anyaga finomabb szövésű, vékonyabb, következőképp kevésbé védi vagy tartja viselőjét melegen, ami a ruhanemű elsődleges szerepe lenne. A divat uralkodóvá vált, olykor mellékes a funkció és a vagány, merész, kihívó megjelenés célként szentesíti az egyébként előnytelen formát, az egészségre káros, pl. felfázást elősegítő ruhaneműt. A közlekedési eszközökön immár áttértünk a “fapados” változatokról a párnázott ülésekre, járműveink igazán elegáns, igényes ülésekkel rendelkeznek. Várótermeink, buszmegállóink, vasútállomásaink székei, padjai és ülőkéi viszont – valószínűleg higiéniai szempontból – műanyagból, esetleg fémből készülnek, amire józan gondolkodású nő nem ül le.

Szakértői Műhelymunka - összefoglaló

Az Európai Unió tagállamaira vonatkozó legbeszédesebb adat az a Nemek Közötti Esélyegyenlőség Index, amelyet a Vilniusban működő Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) tesz közzé minden évben azt követően, hogy az esélyegyenlőséget jellemző mutatókat a tagállamokban feltérképezte.

Szakértői Teamünk tagja Bauer Edit, az EIGE rapportőre, aki részletesen ismertette a felmérés módszertanát és következtetéseit. Az intézet jelentései alapján jól követhető minden elmozdulás, legyen az haladás vagy visszaesés, illetve kivehető a tartós stagnálás is. A bemutatott skálán a 100-as ideális állapot a nemek közötti teljes egyenlőséget jelenti, ehhez képest helyezkednek el a tagállamok különböző pontokon.

A munka és a magánélet egyensúlyát illetően nem sikerült jelentős eredményt elérni sem országos, sem összeurópai viszonylatban. Úgy tűnik, ezzel a kérdéssel az egész kontinens bajban van. A szülővé válás jelentős mértékben megakasztja a nők karrierútját, korlátozza a munkaerő-piaci hozzáférésüket, ami az anyákra háruló gondozási feladatok aránytalanságának következménye. Emiatt az aktív nők harmada részmunkaidőben dolgozik – legalábbis, aki megteheti – és ideje maradékát a család ellátásának szenteli. Ezzel szemben a közép-európai nők többsége 8 órában áll helyt a munkahelyén, s emellett látja el a – nyugat-európaihoz képest maradiabb módon működő – családszervezési és háztartásvezetési feladatokat. A férfiaknál ugyanez az arány nem éri el a 10%-ot, s ha utána járnánk, a részmunkaidő okát nem feltétlenül a család, a gyermekek körüli teendőkben találánk.

Összefügg ezzel az ún. Üvegplafon jelenség illetve az a bizonyos 16%, amivel a nők kevesebbet keresnek az ugyanolyan beosztásban dolgozó, ugyanolyan végzettséget szerzett férfiakhoz képest. A fizetések átláthatóvá tételének gyakorlata is álomnak tűnik egyelőre.

Látjuk, hogy a tagállamok különböző kitérési utakat vélnek felfedezni és időről-időre úgy tűnik, egyik-másik társadalom sikeresen megoldotta a gyermekgondozás miatt munkából kieső nők kérdéskörét, ám egyelőre egyik modellnek sincs hosszútávú elemzése, nem tudni, milyen irányú lesz a társadalmi hatásuk. Pozitív példákat látunk a skandináv országokban, a Szlovákiában bevezetett apai gyermekgondozásnak is pozitív a visszhangja, s a magyar családtámogatási rendszert is árgus szemekkel figyelik külföldről, hiszen a jogalkotóknak nem titkolt szándéka a népességcsökkenés megállítása, ami az előregedő kontinens egyik legégetőbb társadalmi problémája, amivel előbb vagy utóbb minden tagállamnak, a kislétszámú Szlovéniától a népes Németországig szembe kell néznie.

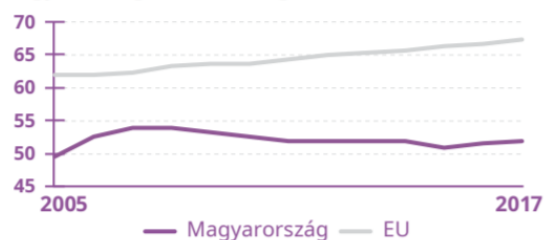
Ehhez képest az uniós átlag alig haladja meg a 67 pontot és lassan halad, hiszen a 2015-ös jelentés óta mindössze alig 1,2 ponttal nőtt, ami már csak amiatt is elkésérítő, mert összességében a 21. század második évtizedének végére a 2005. éves jelentés óta sem sikerült 5,4 pontnál többet elérni.

Az unión belül az egészségügy (88,1 pont) és a pénz (80,4 pont) területén tűnik a legkisebbnek az esélyegyenlőtlenség, míg a hatalom területén (51,9 pont) jelentős lemaradást mutatunk. Azt is el kell mondanunk, hogy – miként azt a politikai palettán feltűnő hölgyeknek köszönhetően naponta látjuk – szinte minden tagállamban történt előrelépés ezen a téren (az általunk vizsgált országokat illetően a legszembeötlőbb változást északi szomszédainknál látjuk), emiatt a mutató összességében javuló tendenciát mutat (a legtöbb, +13 pont 2005 óta).

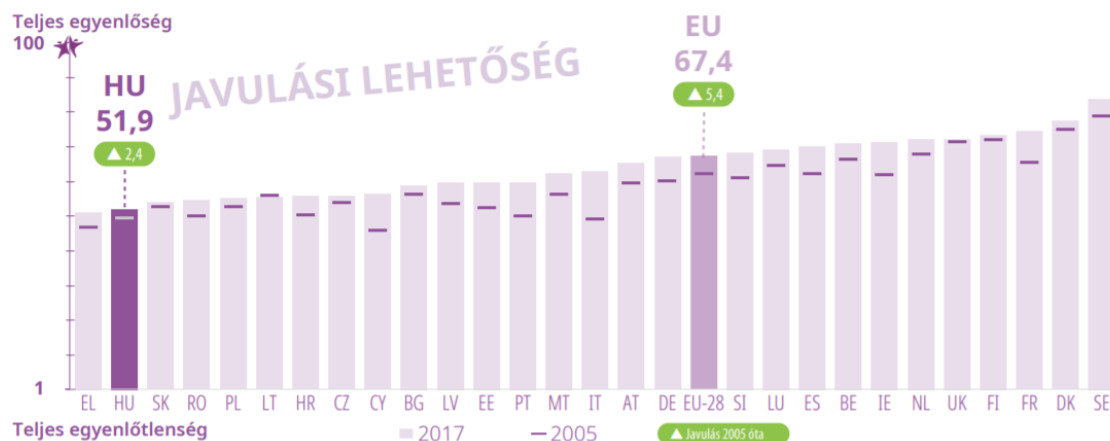
Magyarország pontszáma minden területen elmarad az EU egészének eredményétől. A nemek közötti egyenlőtlenségek a hatalom (20,6 pont) és az idő (54,3 pont) területén a legszembetűnőbbek. Magyarország pontszáma az összes közül az egészség területén lett a legmagasabb (86,6 pont). A legnagyobb mértékű javulás (+5,1 pont) 2005-höz viszonyítva a pénz területén (71,6 pont) volt tapasztalható. A tudás területén nem történt előrelépés. Az idő területén ugyanakkor Magyarország pontszáma jelentősen csökkent (–6,8 pont).

2005 és 2017 között Magyarország nemek közötti egyenlőségre vonatkozó mutatója javult, de még így is jelentősen elmaradt az EU egészének azonos időszakra vonatkozó pontszámától. A magyar helyzet lassabb javulása azt eredményezte, hogy nőtt az ország és az EU egésze közötti különbség.

Magyarország az uniós átlagnál lassabban halad előre



A nemek közötti egyenlőség mutatójának pontszámai az uniós tagállamokban, 2005 és 2017



Atipikus foglalkoztatás - összefoglaló

A jelenlévők megállapodtak abban, hogy az „atipikus” munkaerő fogalomkörébe tartozik minden olyan munkavállaló, akire nem érvényes az alábbi meghatározás: olyan teljes munkaidős, folyamatosan foglalkoztatott személy, aki határozatlan idejű szerződéssel, egyetlen munkáltatóval áll tartós munkaviszonyban a korábban megszokott, tipikus modellnek megfelelően. Abban is egyetértettünk, hogy az atipikus munkavégzés nem új keletű a közép-európai munkaerőpiacon, viszont az utóbbi években nagyobb figyelmet kapott a digitális alapú „gig” gazdaság növekedése és a kormány által is támogatott modern munkamódszerekre való áttérés eredményeként.

A munkaadók mindig arra törekedtek, hogy az adott földrajzi régióban megfelelően képzett munkaerőt találjanak, ugyanakkor ez ma már leginkább csak a termelővállalatokra igaz és a szolgáltatások terén (már a vállalati SSC központok is ide tartoznak) a röghözkötöttséget hatékonyan feloldotta a technológia előrehaladása, ami egyre komolyabb kérdéseket vet fel az atipikus munkavégzés nagyobb arányú bevezetésével és annak az alkalmazottakra gyakorolt hatásával kapcsolatban.

Mindemellett arra is ki kell térnünk, hogy amennyiben fizikai állományunk is van, akik számára nem opció a home-office, akkor őket miként tervezzük kompenzálni. Ez egy egy az esélyegyenlőségi szempontok közül, amelyeknek figyelmet kell szentelnünk. Továbbá – miként arra több tanulmány is rámutat – számos nagyvállalat már visszafele integet a most indulók felé, s azt tapasztaljuk, hogy a home officeból visszatereli kollégáit az irodákba, hiszen hatékonyságuk megtartásához szükség van arra a kohézióra, amit csak az együttlét alatt tapasztalnak meg a munkacsoportok.

Az atipikus munkaerő aránya a régióban még mindig nem jelentős – szemben a mintegy 20%-os nyugat-európai átlaggal – viszont a tendencia nálunk is

érezhető. Megnövekedett a szabadúszók száma, elsősorban a fővárosok körül találunk komoly szolgáltató cégeket, akik nem tartós alkalmazásba, hanem ad-hoc, projektalapon szerződtetik "munkatársaikat". Részben a szemléletváltás lassúsága miatt, részben a biztonság és bizalom alacsonyabb fejlettségi szintjének köszönhetően ez a fajta foglalkoztatási forma egyelőre nem terjed nagy lépésekkel régiókban.

Sok a maradi gondolkodású, "controller" típusú vezető, akik bizony – ha az ügyes HR-es nem fogná vissza őket – radikálisan visszaállítanának néhány rég elfeledett, múlt rendszerbeli módszert. Látjuk, tapasztaljuk, hogy pengeélen táncolunk mi mind, akik az esélyegyenlőségi kérdéssel foglalkozunk mindennapi munkánk során, hiszen nagyon fiatal még ez a vívmány, félő, hogy nem lesz tartós.

Jelentősnek tűnik az önálló vállalkozóként dolgozó munkavállalók növekvő aránya, ezen belül is a fiatalabb generációé az érdek, hiszen ők azok, akik a transzparenciát nélkülöző, részrehajló szervezeti döntéshozatallal, klientelizmussal, belső hírszerzési rendszerrel működő szervezeteket hatékonyan bonják le, és miondeközben nem tartanak attól, hogy elveszítik munkahelyüket.

Komoly jelzés ez a vállalatok döntéshozói felé, hiszen top talentumaikat nem tudják könnyen pótolni, így kénytelenek az atipikusság-érveket átgondolni, ha az XY generáció képviselőit is munkatársaik soraiban szeretnék látni. Márpedig ők azok, akik a legvalószínűbben fognak atipikus munkát vállalni ill. kérni és emellett a legreziliensebb, leginnovatívabb munkaerőt képezik, akikre a XXI. század második negyedében minden megmaradni akaró vállalatnak szüksége lesz.

Utószó * Szakmai Team * Közreműködők

Öt szakértő segítette, és számos együttgondolkodó szakember ösztönözte, követte és támogatta munkánkat visszajelzéseivel a két év során. Mindannyiuknak szeretnénk név szerint is megköszönni, hogy ötleteikkel, javaslataikkal és észrevételeikkel igyekezetünk mellé álltak.

Előkészítés alatt áll az EIGE ajánlásai alapján az Európai Unió 2020-25-re összeállított nemi esélyegyenlőségi stratégiája, amely várhatóan a bérnyilvánosság és az Isztambuli Egyezmény ratifikálása mellett száll majd síkra. Ez a két terület kiemelt jelentőségű cél számunkra is.

Összegzésül megállapíthatjuk, hogy Magyarország népe a nemi esélyegyenlőség terén – noha vannak egyéni és közösségi szintű jelentős elmozdulások – belefáradt a rendszerváltásba és szépen lassan társadalmi szinten visszarendeződik a patriarchális viszonyrendszer ismerős keretei közé, létrehozva annak különös, XXI. századra szabott változatát.

A társadalom nagyobb részét az egyenlőtlenségek felszámolása iránt vajmi csekély elkötelezettség jellemzi, érzékenysége küszöb alatti, s a gazdaság ily módon elpazarolt potenciálját nem érzi, fel sem ismeri. Hitet adó reményünk, hogy azok a vállalatok és egyének, amelyek és akik (külföldi) szocializációjuknak köszönhetően jelenleg hitelesen képviselik az értékes irányt, kitartanak addig, míg ez a lomha, szemléletmódját nehezen változtató társadalom felismeri és megérti azt, amiről a Müller Pétertől származó idézet a címdalonn vall. Addig is ki-ki kapaszkodjon bele a megfogalmazott ajánlásokba és ha erős szelek fújnak se engedjen belőlük, mert bizony az ideális férfi-női együtt-működés alapköveit igyekeztünk bennük lefektetni. Boncolhatók, kiegészíthetők, de meg nem kerülhetők.

Zárszóként ismét a mestert idézzük. Férfiélet, női sors című eposzában arra utal, hogy ha ez a vajúdó világ egyszer értékválságai végére ér, túlélésének záloga, hogy a megfelelő utat válassza: *“Nem tudom, milyen világ jön. De ha lesz új világ, az a nők tiszteletén fog alapulni. Ebben bizonyos vagyok.”* Köszönjük a támogatást, a szakembereknek pedig a közreműködést!



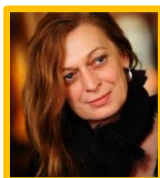
ILLÉS KÁDEK KATA
SZAKMAI VEZETŐ
Magyarország
Szlovák Köztársaság
Szerbia



Bakos Petra
SZAKÉRTŐ
Szerbia



Bauer Edit
SZAKÉRTŐ
Szlovák Köztársaság



Kovács Éva
SZAKÉRTŐ
Magyarország



Lelkes Gábor
SZAKÉRTŐ
Szlovák Köztársaság



Mészárosné Lampl
Zsuzsa
SZAKÉRTŐ
Szlovák Köztársaság

Előadók voltak

- **Ing. Bauer Edit, CSc.**, az Európai Parlament Női és Esélyegyenlőségi Bizottságának volt tagja
- **Csapucha Árpád**, felzárkóztatási munkatárs, KEMÖH
- **Csehák Hajnalka**, pszichológus (www.lelkititkaink.hu)
- **Csöngei Ildikó**, Intézményvezető, Tám-Pont Család- és Gyermekjóléti Intézmény
- **Döbrentey Ildikó**, író
- **Dr. Baksa-Ströcker Renáta**, jegyző, Komárom
- **Dr. Darnói Tibor**, a Yotengrit Alapítvány elnöke
- **Dr. Gyárfás Ágnes**, a Miskolci Bölcsész Egyesület elnöke
- **Faragó Judit**, Nemzetstratégiai Kutatóintézet
- **Faragó István**, mentálhigiénés szakértő, Stressz-M Kft.
- **Gíber Erzsébet**, vezérigazgató, NHSZ Tatabánya ZRT.
- **Gíber Mihály**, HR vezető, AGC Glass Hungary
- **Gulyás Zsuzsanna**, kommunikációs szakember
- **Ida Janíková**, EURES tanácsadó, Komárno
- **Kardosné Cseh Anikó**, szakmai vezető, Otthon Segítünk Alapítvány, Esztergom
- **Keresztesi József**, népművelő MZNT, tiszteletbeli elnök
- **Lakatos Lénárd**, logisztikai vezető, MOOWA Kft.
- **Lukács Anikó**, tréner, Esztergomi Otthon Segítünk Alapítvány
- **Mária Poláčeková**, igazgató, Komáromi Járás Munkaügyi Hivatal
- **Matheidesz Dóra**, cégvezető, www.bboom.hu
- **Mátyás Tímea**, védőnő
- **Miklós Márta**, vezető szülész-nő, Bács-Kiskun Megyei Kórház
- **Molnár Krisztina**, Fészek Családi Kör, Komárom, Szlovákia
- **Mózes István**, osztályvezető, Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály
- **Nagné Szigeti Dóra**, PR menedzser, Bács-Kiskun Megyei Kórház
- **Nagné Zölde Mónika**, főosztályvezető, KEM Kormányhivatal, Foglalkoztatási Főosztály
- **N. Kiss Bernadett**, Business Coach, HR tanácsadó, Hire-One Kft.
- **Petőné Sáradi Zsuzsanna**, óvodavezető, Kertvárosi Óvoda, Tata
- **PhDr. Koncz Adriana**, Komáromi Városi Hivatal szociális ügyosztályának vezetője
- **Rada Tünde**, játékmester, www.radatunde.hu
- **Schmelcz Gézané**, Kemence Egyesület
- **Schneiderné Diószegi Eszter**, pszichológus
- **Stipsits Ibolya**, FIAP SILVER fotóművész
- **Sugta Klára** tréner, coach, komplex művészeti terapeuta
- **Sziklai Tiborné**, nyugalmazott védőnő
- **Szilvási Ramóna**, HR manager, Hartmann Hungary Kft.
- **Takács Ágnes**, CSR koordinátor, Grundfos Magyarország Kft.
- **Véberné Fülöp Marianna**, HR vezető, MOOWA Kft.
- **Vida Ágnes**, pszichológus, www.kismamablog.hu
- **Vincze Attila**, ügyvezető igazgató, Hartmann Hungary Kft.
- **Vigné Kulcsár Krisztina**, a Tatai Család és Karrier PONT vezetője

Köszönjük a rendezvényeinken részt vevő szakembereknek, küldő intézményeiknek és vállalataiknak, hogy a nemi esélyegyenlőség kérdésében megosztották értékes gondolataikat, és javaslataikkal hozzájárultak a projekt sikeréhez, s így közösen tudtunk egy újabb lépést tenni egy olyan világ felé, amely nők és férfiak számára egyaránt élhető.

Készült az MZNT megbízásából (2020)

Magyary Zoltán Népfőiskolai Társaság

2890 Tata
Tanoda tér 5/a
www.mznt.hu

