

Феміністична політика та гендерна рівність на практиці

Приклади з муніципалітету Карлстад

Моніка Бубхольц та Вібеке Бьоркелунд

Карлстад та управління технічними та майновими ресурсами



- Місто Карлстад – 100 000 жителів
- Технічна та майнова адміністрація з 700 співробітниками:
 - Управління майном
 - Транспортні засоби та машини
 - Послуги з прибирання
 - Послуги з обслуговування об'єктів
 - Переробка меблів та будівельних матеріалів
 - Дороги, мости та парковки
 - Парки, ліси та дитячі майданчики
 - Водопостачання та водовідведення



Гендерна рівність на практиці



- «Модельний муніципалітет» (ініціатива SALAR) – тепер «Модельна адміністрація» з акцентом на гендерній рівності
 - Робоча група, що складається з політиків, вищого керівництва та експертів
 - Регулярні засідання впродовж року
 - Технічна та майнова адміністрація розпочала роботу в 2023 році (муніципалітет Карлстада – з 2021 року)
- Реалізовані ініціативи:
 - Доступне зовнішнє середовище для дітей
 - Справедливе прибирання снігу
 - Зниження рівня відсутності жінок на роботі через захворюваність



Доступне зовнішнє середовище для дітей

Відправна точка

- Внутрішній аудит: Чи є діти, які практично НЕ користуються нашими майданчиками для активного відпочинку?
- Так
 - Дівчата
 - Діти з інвалідністю
 - Діти з бідніших сімей
 - Діти з сімей іммігрантів
- Розпочато пілотний проект спільно з Університетом Карлстада та іншими відділами муніципалітету





Створення нових відкритих арен

- Модернізація зон активного відпочинку на основі критеріїв соціальної стійкості для використання соціальних інвестиційних фондів у 2025 році
- Залучення дітей-сусідів до визначення того, що краще для них збудувати
- Процес триває, але деякі результати вже є
 - Акцент на театрі та цирку
 - Акцент на доріжках для палиць-коней
 - Акцент на русі

Справедливе – або феміністичне – прибирання снігу



Жінки частіше, ніж чоловіки, ходять пішки або їздять на велосипеді на роботу.

- У Карлстаді під час снігопадів пріоритет надають пішохідним і велосипедним доріжкам, а на основних велосипедних маршрутах використовують дорожню сіль для безпеки.

Жінки частіше відвозять і забирають дітей із дитсадків і шкіл.

- Тому планують покращити прибирання снігу на подвір'ях і біля точок доставки продуктів у дитсадках та школах, щоб краще визначати пріоритети і маршрути.





Зниження рівня відсутності на роботі через хворобу

Вихідна точка

- 170 співробітників, близько 75% жінок
- 11,3% рівень відсутності через хворобу (для жінок)
- Низька зацікавленість
- Високі витрати на управління
- Високий рівень контролю



Чому у нас високий рівень відсутності через хворобу?



- Попередні зміни нічого не принесли
- У понеділки рівень відсутності на роботі на 150% вищий, ніж в інші дні тижня
- Семінар із працівниками, керівниками, представниками профспілок та відділом кадрів

З'ясовано:

- # Низький рівень залученості
- # Потреба бути поміченими та визнаними
- # Відчуття, що не є частиною команди
- # «Легко взяти лікарняний»





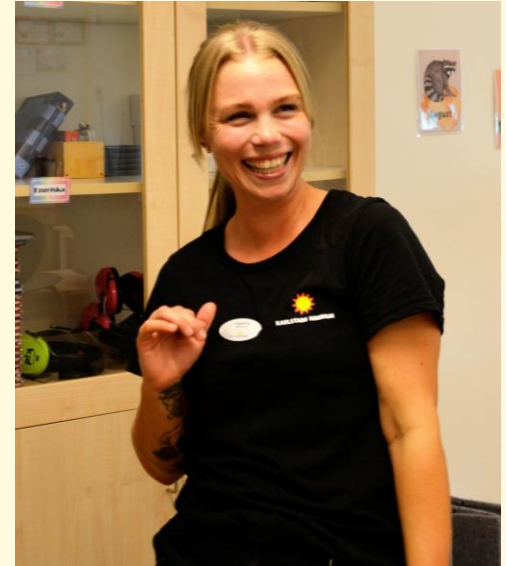
Зміна організації роботи без збільшення витрат

- Покращення тісного та безпосереднього менеджменту
 - Скасування посад супервайзерів (п'ять) та збільшення кількості менеджерів (з чотирьох до семи)
 - З приблизно 35 співробітників на кожного менеджера до 20-25 на кожного менеджера
- Збільшення чисельності персоналу в команді постійних працівників замість тимчасових, які працюють погодинно
 - Менша плінність кадрів і потреба у введенні в курс справи
 - Більше кваліфікованого персоналу
 - Більш безпечні робочі місця та можливості для економічної незапезності



Результати

- Відсутність на роботі через хворобу знизилася до 7,8% (жінки 8,5%, чоловіки 5,9%)
- Оцінка умов праці показала високі результати: задоволеність роботою 8/10, командний дух 8,2/10, залученість 8,2/10
- Витрати залишилися стабільними, незважаючи на збільшення керівників і персоналу
- Впроваджено гнучкий графік роботи для кращого балансу між роботою і життям
- Проведено гала-вечірку для персоналу відділу прибирання



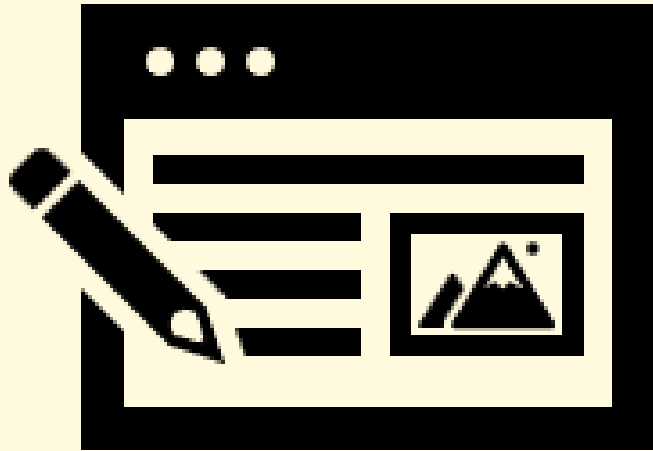
Інші результати



- Дослідження питання - чи можна врахувати гендерну перспективу в тарифах на водопостачання та водовідведення?
- Гендерна перспектива в будівельних проектах (туристичний центр, майстерня, бібліотека, плавальний басейн)
- Активний набір персоналу для зменшення гендерного дисбалансу
- Зміна політичних документів у разі потреби
- Очевидні культурні зміни



Що ми будемо робити далі?



А також: **наставництво** для інших підрозділів: адміністрація з питань охорони навколишнього середовища, адміністрація з питань містобудування та комітет з питань розвитку муніципалітету.

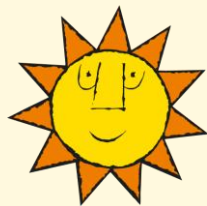
Ймовірно, п'ять нових пріоритетних напрямків:

- **Насильство чоловіків щодо жінок:** керівництво піднімає це питання на нарадах та в індивідуальних бесідах.
- **Прибирання снігу** на подвір'ях та біля доків для доставки продуктів у дошкільних закладах та школах.
- **Рівні умови** для жінок і чоловіків у професійному житті: порівняння умов у сферах, де переважають жінки, зі сферами, де переважають чоловіки.
- Включення **гендерної перспективи до інвестиційних проектів**, не лише ігрових майданчиків / зон активного відпочинку. Впровадження аналізу та внесення змін принаймні до двох інфраструктурних проектів.
- Покращення **безпеки в громадських місцях** з акцентом на жінках похилого віку (65+). Надання голосу літнім жінкам.



Не соромтеся звертатися до нас:

monika.bubholz@karlstad.se
wibecke.bjorkelund@karlstad.se



KARLSTAD.SE



KARLSTAD.SE