

Nők a munkahelyen, munka és magánélet összeegyeztetése

Ajánlások az atipikus foglalkoztatásról munkáltatóknak II.



SZÉCHENYI TERV

Készült a Budapest Esély Nonprofit Kft. szakmai műhelyében.

Írta és szerkesztette: ERDÉLYI TEA – SIMON ILDIKÓ

Tervezés és nyomdai előkészítés: MIKES VIVIEN

Felelős kiadó: KULINYI MÁRTON

Kiadja a Budapest Esély Nonprofit Kft., 2010. Budapest, ISBN 978-963-08-2741-6

Nyomdai munkálatok: SP-PRINT KFT.



<http://csaladvelem.hu>

Család velem, karrier előttem

A projekt azonosítószáma: TÁMOP-2.4.3-A-09/2-2009-0003

A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

Főpályázó: Budapest Esély Nonprofit Kft.

Partnerek: Eutrend Kft., E-Help Consulting Kft.

Projektvezető: ŐRY BEÁTA

Budapest Esély Nonprofit Kft.

1084 Budapest, Őr u. 5-7.

tel.: 06-1-476-1930

BUDAPEST



<http://pestesely.hu>
info@pestesely.hu

Nők esélyei a munkahelyeken	4
Miért jó az esélyegyenlőség a munkáltatónak?	7
Mit tehet a munkáltató az esélyegyenlőségért?	9
Tévhitoszlató	9
A sokszínűségi stratégiától az esélyegyenlőségi tervig	10
Gyakorlati intézkedések az esélytervben	12
Ötletek, jó gyakorlatok	18
Az Unilever Magyarország Kft. jó gyakorlatai	19
A Factory Creative Studio Kft. jó gyakorlatai	20
Fogalomtár	21
Irodalomjegyzék	23
Projektismertető	24

Nők esélyei a munkahelyeken

A 2009-ben, az Európai Unió országaiban készült Eurobarométer kutatás eredményei alapján a nők foglalkoztatási helyzete az elmúlt években némiképp javult, ám a munkaerőpiacon a férfiakhoz képest még mindig jelentős hátrányban vannak. Ez némely szempontból még a rendszeresen példaként állított Skandináv országokra is igaz.

Van még mit tennie ezért a munkáltatóknak, s azt a három legjellegzetesebb foglalkoztatási hátrány leküzdésében tehetik. Ezek a hátrányok:

- » A nők foglalkoztatási rátája lényegesen alacsonyabb, mint a férfiaké. A gyermektelen, aktív korú (14-65 közötti) férfiak közel 92%-a, míg a nőknek csak 78%-a dolgozik. A 12 év alatti gyermeket nevelő nők esetén az elhelyezkedés esélye további 12%-kal csökken (a férfiaknál ez -7%). Ennek oka a nők, különösen a gyermekvállalás előtti korban lévő és kisgyermeket nevelők, munkahelyi teljesítményével és megbízhatóságával kapcsolatos tévhitek sokasága.
- » Az állásban lévő nők jellegzetes hátránya a jövedelmi különbség. Ez részben abból adódik, hogy a tipikusan nőiesnek tartott szakmák (oktatás, szociális szakma, hivataltal munkák, egészségügy – különösen ápolási tevékenység) presztízse, ennél fogva jövedelme indokolatlanul alacsony. Másfelől az azonos végzettséggel és tapasztalatokkal, azonos munkakörben dolgozó nők is átlagosan 17%-kal kevesebbet keresnek férfitársaiknál. Ez leképeződik majdan a nyugdíjakban is, okává válva a nők időskori szegénységének.
- » A harmadik legfontosabb hátrány az üvegplafon jelenség, amely tünetei a képzésben, illetve az előmenetelben való kisebb részvétel. Ennek hatása, hogy a nők cégen belüli aránya nem képeződik le a (felső)vezetők körében: ott lényegesen kevesebb a nő. Ennek egyik oka az az előítélet, amely szerint a nők nem alkalmasak vezetői pozícióra, ám ok lehet az is, hogy Európa-szerte minden harmadik nő részmunkaidőben dolgozik. Ez, még magasabb végzettség esetén is akadályozza a vezető beosztások betöltését. Ez az akadály azonban legtöbbször eltüntethető, némiképp rugalmasabb munkáltatói gondolkodással.

A nők munkaerő-piaci esélyeinek növekedését elsődlegesen a gondolkodásban bekövetkezett változás okozhatja:

- » Ha természetessé válik, hogy a nők a családi élet mellett a GDP megtermelésében is részt tudnak és akarnak vállalni, és,
- » Hogy a munka a nők számára is az identitás része és az önmegvalósítás egyik eszköze lehet, és a karrier kifejezés mentessé válik a negatív értelmezéstől a nők esetében.
- » Ha önmagunkkal szembeni elvárássá válik, hogy a családi életben ennek megfelelően alakuljanak a szerepek, azaz az apák (és a nagypák) egyéni céljai között legalább akkora hangsúlyt kapjanak a gyermekek neveléséből és a háztartás vezetéséből vállalt egyenlő mértékű részvétel, mint a karrier és a munka.
- » És ha fontosnak tartjuk, hogy az aktív időskor jegyében a senior korúakat mind a munkahelyi mind a családi életbe erősebben bevonjuk, hiszen tapasztalataik mindkét területen nélkülözhetetlenek.
- » Ha a vállalatok és intézmények munkaszervezésében alapvető szemponttá válik a család és a munkavégzés valódi egyensúlyának megteremtése,
- » Ha a gyermek érték a társadalom számára, és a foglalkoztatásban ez nem problémaként jelenik meg (lásd a kisgyermekes szülők munkavállalásának nehézségei).

A változás már megindult, a Népeségstudományi Kutató Intézet 2009-es felmérése alapján a nők kizárólagos otthoni szerepvállalásával több, mint 17%-ka kevesebben értenek egyet, mint 2000-ben (2.tábla). A hagyományos nemi szerepeket tükröző állításokkal az egyetértés átlagosan 7%-kal csökkent (1.tábla) az ezredforduló óta.



1. tábla
Állítás: A férj feladata a pénzkeresés, a feleségé a háztartás és a család ellátása
 (a tábla az egyetértők arányát mutatja %-ban)

Iskolai végzettség	2000. évi felvétel	2009. évi felvétel	Vélemény eltérés
8 általános	74,5	54,2	-20,1
Szaktanulmányok	62,9	55,4	-7,4
Érettségi	52,2	53,7	+1,6
Felsőfokú végzettség	53,0	51,2	-1,8
Átlagosan	60,65	53,625	-7,025

2. tábla
Állítás: Állásban lenni is fontos lehet, de a legtöbb nőnek az igazi vágya, hogy otthona és gyermeke legyen
 (a tábla az egyetértők arányát mutatja %-ban)

Iskolai végzettség	2000. évi felvétel	2009. évi felvétel	Vélemény eltérés
8 általános	82,5	55,8	-26,7
Szaktanulmányok	81,2	43,3	-38,0
Érettségi	70,0	64,5	-5,5
Felsőfokú végzettség	62,0	61,9	-0,1
Átlagosan	73,925	56,375	-17,55
Gyermekszám			
Nincs gyermeke	73,2	58,9	-14,3
Egy gyermeke van	72,2	61,0	-11,2
Két gyermeke van	77,1	54,9	-22,3
Három vagy több	84,3	62,1	-22,2
Átlagosan	76,7	59,225	-17,475



A nőkkel és családi szerepvállalással kapcsolatos attitűdök változásáért a munkáltatók is tehetnek. Ennek széleskörű társadalmi haszna mellett közvetlen hatása is van a munkahelyi légkörre, így a munkáltató eredményességére.

Miért jó az esélyegyenlőség a munkáltatónak?

Az elmúlt években, elsődlegesen az európai piaci szektort érintő kutatások, beszámolók, és a jó gyakorlatokat már hosszú ideje alkalmazó cégek tapasztalatait összegyűjtve az esélyegyenlőség, és ezen belül a nők munkahelyi esélyegyenlőségének előnyeit a következőkben foglalhatjuk össze:

- » A társadalmilag felelősen gondolkodó cégek sokkal vonzóbbak a leendő munkavállalók számára, mint a hagyományos értékek mentén gondolkodók. Azaz jobb képességű, magasabban teljesítő munkavállalók jelentkeznek a céghez.
- » Az esélyegyenlőséggel törődő, társadalmilag felelős munkáltatónál nagyobb a dolgozók elégedettsége. A dolgozói elégedettség 60%-os mérték felett a tapasztalatok szerint már a gazdasági mutatókban is tükröződik, így közvetlen eredményeket is hoz.
- » Az elégedett dolgozó jó képességű munkatársakat vonz – a cég egy újabb szempontból vonzóvá válik a munkaerőpiacon – így tovább emelkedhet a termelékenység.
- » A dolgozói elégedettség és az ennek hatására növekedő termelékenység vagy szolgáltatási színvonal a piacon vonzóbbá teszi a céget a versenytársakkal szemben.
- » A sokszínű cég rugalmasabb. A nők és a férfiak munkájuk során más szempontokat részesítenek előnyben, gyakran más döntési mechanizmusok, probléma-megoldási és tárgyalási technikák alapján működnek. Tapasztalatok szerint az a cég, ahol a vezetők között a nők és férfiak aránya kiegyensúlyozottabb, rugalmasabban, ezért sikeresebben tud működni, még nehéz gazdasági körülmények között is.
- » A családi kötelezettségekre való tekintettel működő cégek hatékonyabban dolgoznak, hiszen adott időkereten belül kell elvégezni a munkát, kell döntéseket meghozni.
- » Az uniós pályázati források eléréséhez ma már nélkülözhetetlen bizonyos mértékű munkáltatói felelősségvállalás, intézkedések hozása a nők és férfiak munkahelyi esélyegyenlősége érdekében.



- » Egyes szervezetek számára Munka törvénykönyve is előír ilyen kötelezettséget (erről később részletesen).
- » Az esélyegyenlőségi kérdések tudatos átgondolása, egyes intézkedések meghozása megelőzheti az ilyen ügyben az Egyenlő Bánásmód Hatóság vagy a Munkaügyi Felügyelet, munkaügyi bíróság előtti káros ügyeket.
- » Ha egy konfliktus vagy probléma mégis a hatóságok elé kerül, a munkáltatót védi, ha tudatosan és átgondoltan igyekszik tenni az esélyegyenlőségért, pl. a nők és férfiak egyenlő munkahelyi esélyei érdekében.
- » Az esélyegyenlőség nem feltétlenül drága. A bírságok megelőzésével spórolhatunk, a munkavállalókra (pl. képzésre) fordított összegek pedig már középtávon megtérülnek, a munka növekvő színvonalával és a csökkenő fluktuációval.
- » A termék vagy szolgáltatás nyújtásakor a költségek 60%-át az anyag és energia költség teszi ki, a dolgozókra fordított költség a teljes bekerülési összegnek mindössze 11%-a. Így a munkavállalókkal kapcsolatos spórolásnál lényegesen nagyobb megtakarítást hozhat, ha az anyag és energia költségen takarékoskodunk, ráadásul ez a társadalmi felelősséget más, környezetvédelmi szempontból is tükrözi.

Mit tehet a munkáltató az esélyegyenlőségért?

Ha ezt a kiadványt olvassa, az első lépést már meg is tette.

Ha női munkavállalóinak teljesítményét optimalizálni szeretné, gondoljon a fenti előnyökre, meg arra, hogy az előítéletek többsége nem igaz.

Tévhitoszlató

Tévhit például, hogy a **gyermekes nőknek nem fontos a munkája**. A mai nők többségének identitásához hozzátartozik az az értéktéremelés, amelyet munkája során végez, épp ezért fontos nekik. Mások pedig azért igyekeznek jól ellátni munkájukat, mert a családnak szüksége van a jövedelmükre, hiszen az egykeresős, tradicionális családok napjaink gazdasági viszonyai között már kevéssé működőképesek.

Tévhit, hogy a **fiatal nő gyerekvállalás után 3 évig vagy tovább is otthon marad**. Ha lehetősége van rá, épp a fenti körülmények miatt, a fiatal anyukák többsége szívesen áll munkába gyermeke egyéves kora után, erre az alternatív foglalkoztatási formák bevezetése (részmunkaidő, távmunka stb.) kiváló lehetőséget ad. A visszatérés előre tervezhető, ehhez több, az Irodalomjegyzékben hivatkozott kiadványunk is segítséget nyújt.

Tévhit az is, hogy a gyermekkel töltött időben a **nők lemaradnak a szakmai változásokról**. Részben mert a nők épp továbbképzésre, új szakma szerzésére használják az otthon töltött idő egy részét, részben, mert ennek érdekében a munkáltató is tehet, a kismamák képzésének és önképzésének támogatásával.

Tévhit, hogy a **fiatal anyukák rugalmatlanok, nem terhelhetők**. Hirtelen túlórát sem kisgyermeket nevelő anya, sem a gyermeknevelésben valóban résztvevő apa nem tud vállalni, de a munkaidő előre tervezésével és alternatív foglalkoztatási formákkal ez a probléma kiküszöbölhető.

Tévhit, hogy a **férfiak teljesítményét nem befolyásolják a családi rendszerben felmerülő problémák**. Ha a teljes család eltartása egyedül a férfi felelőssége, az növeli a stresszt a férfi munkavállalók körében, hajlamosít a megbetegedésekre, a sokat távollévő férfi családi élete problémássá válik, növekszik a válások száma, és ez szintén a férfiak romló munkateljesítményéhez vezet. A kérdés tehát egyformán fontos a nők és a férfiak számára.

Tény, hogy a gyermek beteg lesz néha. Ahogy a felnőtt munkavállalók is megbetegszenek időnként, mégsem merül fel pl. állásinterjún ez a kérdés. A legtöbb munkavállaló igyekszik megoldani ezt a helyzetet a családtagok bevonásával, ebben a munkáltató segíthet, ha: a munkaszerződés megkötésekor (figyelem, nem az állásinterjún!) tisztázza, hogy hogyan lehet optimálisan megszervezni a munkát, milyen segítséget tud a munkavállaló igénybe venni ahhoz, hogy munkateljesítménye optimális maradjon. Ösztönző, ha a cég az apukák és a nagyszülők családi szerepvállalását is támogatja. Ha több cég teszi ezt, hosszú távon önmagától oldódik meg a probléma.

Tény, hogy a legtöbb munkáltató nem az eredményt, hanem a jelenlétet fizeti meg, pedig sok munkakörben mindegy, hogy a munkavállaló a cég épületében vagy otthon végzi-e el az adott munkát. Ha a kapott feladatot a munkavállaló időre, minőségi szempontból elfogadhatóan teljesítette, akkor a gyermek betegsége nem válik akadállyá a munkáltató számára, miközben nagyobb haszonnal jár egy felelős, a céghez lojális, és feladatait lelkiismeretesen elvégző kisgyermekes szülő foglalkoztatása.

Tény az is, hogy a kisgyermekes szülők szabadságolásakor alkalmazkodni kell az iskolai szünetekhez. Ezt a betegség miatti távolléthez hasonlóan lehet kezelni, a helyzet mégis könnyebb, hiszen a szünidők előre ütemezhetők.

A sokszínűségi stratégiától az esélyegyenlőségi tervig

A nők munkahelyi esélyegyenlőségének megteremtése nem minden ponton választható el a munkahelyi és magánéleti kötelezettségek összeegyeztetésétől és a gender mainstreamingtől¹, így nem kizárólag a nők, hanem minden dolgozó, és a vállalatvezetés érdeke is.

Ha a vezetés legalább egy része nyitott a témára, adottá válik a lehetőség néhány, a nők és férfiak munkateljesítményét optimalizáló, és a nők cégen belüli megbecsülését javító intézkedésre. Újabb tévhit, hogy ezek az eszközök drágák volnának, nem egy közülük csupán jó szándék és némi dolgozói aktivitás kérdése. Az alább írtak közül pedig néhány már számos

¹ Mindazon elvek és intézkedések, amelyek figyelembe veszik a nemek közötti különbségeket, és amely alapján az egyes társadalmi szegmensekben (oktatásban, egészségügyben vagy épp a munkahelyeken) hozott intézkedések, akciók mindkét nemet azonos mértékben kedvezően érintik.



vállalat kultúrájának része – épp csak nem vesszük észre, nem tudatosítjuk azokat sem magunkban sem munkavállalóinkban.

A kultúra részét képező, szórványgyakorlatok összegyűjtésére és tudatosítására alkalmasak az elvi állásfoglalások és akciótervek, a sokszínűségi stratégiától az esélyegyenlőségi cselekvési programig. Ezek készítése során fontos felmérni a kisebbségi csoportok arányát, az őket érintő problémákat – lehetőség szerint a dolgozók bevonásával. Ezt követi a cégnél már meglévő jó gyakorlatok összegyűjtése és írásba foglalása. Sok munkahely tud pl. rugalmas munkaidő kezdést és befejezést biztosítani a munka és a magánélet jobb összeegyeztetése érdekében, ha egy akciótervhez összegyűjtjük, a dolgozóinkban mégis jobban tudatosul ezen kedvezmények jelentősége. Az érintett dolgozók bevonásával további, létező problémák megoldására szolgáló vagy jobb munkafeltételeket biztosító ötleteket is nyerünk. Erre még akkor is érdemes időt szánni, ha a költségigényes intézkedések rövid távon nem megvalósíthatóak, hiszen a dolgozót már az is motiválja, ha a véleményét kéri őt érintő kérdésekben.

A sokszínűségi és esélyegyenlőségi programok hasznosságának három fő kritériuma van:

- » Nem csak a nőkre, nem csak a családosokra, hanem – lehetőség szerint – minden kisebbségi csoportra érdemes kitérni. A Munka törvénykönyve a 20 fő feletti állami és önkormányzati cégeknek ezt kötelezővé is teszi. Nekik a nők mellett muszáj foglalkozni az idősebb, fogyatékos, roma munkavállalókkal és a családosokkal is (e pontba természetesen a férfiakat is beleértve) az esélyegyenlőségi tervben.
- » Az intézkedések tényleges szükségletekre kell alapuljanak, részesítsük előnyben az egyszerű, szervezési kérdéssel, dolgozói aktivitással megoldható problémákat. Egy apró intézkedés is sokat számít, nem szükséges nagy költségigényű juttatásokat, beruházásokat bevezetnünk, ha ezt a cég forrásai nem teszik lehetővé.
- » A kisebbség érdekében hozott intézkedések a többség érdekeit is szolgálják. Részben, mert minden „többségi” valamilyen kisebbség része – gondoljunk csak arra, hogy az elvi kisebbségben lévő nők jó néhány vállalatnál létszámfölényben vannak. Részben közvetett hasz-



nuk miatt: különösen, ha odafigyelünk rá és ösztönözzük, hogy egyes, a nők munkahelyi és családi feladataik összehangolását segítő kedvezményeket a férfiak is igénybe vegyenek. Ennek a közvetlen munkahelyi haszonon túl társadalmi haszna is van.

Az elvek, akciótervek megerősítésére, végrehajtásuk segítésére képzések szervezhetőek (rendelhetőek) dolgozók, HR munkatársak és vezetők számára, amelyek a problémák iránti érzékenyítést, az ezekről való kommunikációt, a munka és magánélet összeegyeztetését célzó intézkedések használatát, fejlesztését segítik.

A kiinduló helyzet és az előrehaladás felmérésére, a folyamatok szabályozására és fejlesztésre egyaránt alkalmas a Social label – társadalmilag felelős munkáltató audit és helyzetfelmérés. A Social label nem csak az esélyegyenlőséggel kapcsolatos intézkedések tesztelésére alkalmas, de az egész HR rendszer antidiszkriminációs szempontú áttekintésére-fejlesztésére is használható. Az auditról, a hozzá kapcsolódó **helyzetfelmérésről, képzésekről és tanácsadásról** a www.sociallabel.hu honlapon vagy az info@pestesely.hu címen kaphat bővebb tájékoztatást.

Gyakorlati intézkedések az esélytervben

Az esélytervbe foglalható, a nők és férfiak munkahelyi esélyegyenlőségét és a munka és magánélet összeegyeztetését egyaránt segítő eszközöket kétféleképp csoportosíthatjuk.

Az első csoportosítás elsődlegesen a nők esélyeinek kiegyenlítését szolgálják. Ezek ki-terjedhetnek:

- » A toborzás és kiválasztás,
- » A jövedelem és munkakörülmények,
- » A képzés és előmenetel területére.

Fontos, hogy a diszkrimináció mentesség szándékát már a **toborzó** anyagainkban rögzítsük. Az álláshirdetések szövegei kerüljék a nemre (de épp így a korra, egészségi állapotra vagy származásra) utaló kifejezéseket – így ne keressünk férfi műszakvezetőt, vagy pénztárosnőt. Némely esetben indokolt lehet ugyan a nemek szerinti megkülönböztetést, pl. ha férfi öltözőbe kabinost, vagy női fehérnemű boltba eladót keresünk.

A **kiválasztás** során kizárólag a feladatkörre releváns szakmai ismeretekről, tapasztalatokról szóló információkat kérjünk a jelentkezőktől. Tartózkodjunk attól, hogy a női jelentkezőket családi állapotukról és gyerekeik betegség alatti felügyeletének megoldásáról faggassuk – ez elutasítás esetén egy Egyenlő Bánásmód Hatósági eljárást is megalapozhat, függetlenül az elutasítás valódi okától!

A **jövedelem és munkakörülmények** tekintetében ügyeljünk arra, hogy a feladat és felelősségi kör szerint azonos szinten lévő posztokon hasonló, viszonylag szűk sávban mozgó és a dolgozó szempontjából átlátható (pl. írásban rögzített bértábla) módon képzett jövedelem és juttatási csomag járjon. Rossz érzéseket szül, ha egy dolgozó nő arra hivatkozva kap kevesebbet hasonló beosztású férfi kollégájától, hogy a férfinak egy családot kell eltartania. Jelen gazdasági körülmények között egy nőnek is – avagy egy férfinak sem egyedül. Ügyeljünk arra, hogy a bérmegállapodásnál a nők már eleve kevesebb fizetési igénnyel lépnek fel – ez a jelenség már a felsőoktatásban tanuló hallgatónőkkel végzett kutatásokkal bizonyítható –, ezért az azonos munkáért azonos bér elvét kell alkalmazni, és nem annyit fizetni, amennyit a dolgozó magának elképzel. A bérezés





később fontos szerepet játszik a gyermekvállalás utáni időszak (GYES, GYED) döntéseiben, hiszen a házaspár fizetési körülményei eleve meghatározzák, hogy melyikük marad otthon a gyermekkel, és ezzel az egyenlőtlenségek újratermelődnek.

Fontos, hogy a cégnél működő **képzési és előmeneteli** rendszerbe női kollégáinkat is bevonjuk. Korábban említettük már, mennyivel rugalmasabban működik az a cég, amely vezetésében kiegyensúlyozott a nemek aránya, a vezetői feladatok sikeres ellátásához pedig a nőknek is szükségük van a különböző képzéseken való részvételre.

A **képzéseknél** vegyük figyelembe a gyesen lévő és az idősebb dolgozókat, az aktívált idős kollégák hatékonyabban át tudják adni tapasztalataikat fiatalabb társaiknak, így egyfajta mentorként működnek, ők is hozzájárulva szervezeti rugalmassághoz. A gyesen lévő kollégák pedig otthon töltött idejükből a szakmai fejlődés és a kapcsolattartás érdekében többnyire szívesen szánnak időt a képzésekre, így a korábban „rájuk költött” oktatási, képzési költségek sem vesznek el. (A kisgyermekes munkavállalókkal részletesen Munkakalauz dolgozó szülőknek című kiadványunk foglalkozik, amely a munkáltatói és dolgozói igények közelítéséhez ad praktikus tanácsokat.)

A **képzések** időpontjának és időtartamának kérdése már nem csak a nők számára fontos, az apukáknak, nagyapáknak is vannak családi kötelezettségeik, de bármely egyedülálló férfi munkavállaló is örül, ha estéit, hétvégéit nem munkahelyi képzésekkel, megbeszélésekkel kapcsolatos programok töltik ki. Így ezek leginkább a munka és a magánélet összeegyeztetésének szélesebb körét jelentik.

A munka és a magánélet összeegyeztetését segítő eszközöket a 3. tábla tartalmazza. Ezek közül a munkaidővel kapcsolatos és a munkavégzéssel kapcsolatos eszközök listáján szereplő eszközöket atipikus foglalkoztatásnak nevezzük. Az ilyen foglalkoztatási formák tervezését és kialakítását segíti a Könnyített foglalkoztatás című kiadványunk, amely szintén a Család velem, karrier előttem című projekt keretében jelent meg, 2010-ben.

Összefoglaló a munkáltatói eszközökről
Munka és magánélet összeegyeztetését segítő eszközök

Munkaidővel kapcsolatos	Munkavégzéssel kapcsolatos
Rugalmas kezdési-befejezési időpontok	Otthonról végezhető munka
Rugalmas munkaidő	Munkakör/állásmegosztás (job sharing)
Munkaidőbank	Alkalmi, időszakos munka
Rövidített munkahét	Távmunka
Rövidített munkaidő	Több műszakos munka, műszakcserék
Túlmunka csökkentése	
Részmunkaidő	
Iskolaévvél megegyező munkaév	
A munkaidő önkéntes beosztása	
Szabadságolási eljárások	Juttatások, szolgáltatások
Szülési szabadság meghosszabbítása	Terhes nők számára szolgáltatások
Szülés utáni szabadság (apáknak is)	Gyermekfelügyelet
Gyermekgondozási szabadság (apának is)	Egyéb eltartottak juttatásai
Fizetés nélküli szabadság bővítése	Oktatás
Családi szabadság	Fórum, tanácsadás
Karrier-szünet	Házon belüli vásárlás, ruhatisztítás stb
Kutatói szabadság (sabbatical)	Sportlehetőségek
Orvosi ellátás	„Magánéleti személyi asszisztens”
	Önkéntesség, TCR
	Támogatási programok
	Orvosi ellátás



A szabadságolási eljárások közül a gyermekek után járó és családi jellegű szabadságok lehetőségeit szintén a Munkakalauz... című kiadványunk részletezi. A szabadságokkal kapcsolatosan az egyik legfontosabb tudnivaló, hogy azok Munka törvénykönyvén felüli részét – akár fizetett, akár fizetetlen szabadság esetén – a munkáltató saját jogkörében szabályozhatja. Történhet ez kollektív szerződésben, vagy a dolgozói képvisellel közösen kialakított más állásfoglalásban, akciótervben, pl. szabadságolási rendben vagy esélyegyenlőségi tervben.

Érdemes odafigyelni rá, hogy a családi jellegű szabadságokat férfi dolgozóink is igénybe vegyék, így ösztönözzük pl. a Munka törvénykönyve által adott gyermek születése utáni 5 nap apaszabadság kivételét, amit saját munkahelyi esélytervünkben meg is fejlethetünk még néhány nappal.

A pótszabadság kiadása többnyire megtérül az olyan helyeken, ahol feladat-centrikus a munkaidő beosztása: a dolgozók nyugodt szabadságuk érdekében időben teljesítik a feladatokat. Ahol a munkarend nem engedi meg nagyobb volumenű pótszabadság kiadását, az is segít, ha csere, csúszás, vagy fizetetlen szabadság melletti helyettesítés lehetőségét biztosítjuk némely hirtelen jött magánéleti vagy egészségügyi probléma megoldásának idejére.

Ha lehetőségünk van **juttatások és szolgáltatások** nyújtására, arra törekedünk, hogy a különböző szinteken dolgozók tényleges szükségleteik szerint tudjanak munkahelyi szolgáltatásokat igényelni. Így például nem biztos, hogy a felsővezetőinknek szükségük van étkezési jegyre vagy tisztítószer csomagra, míg az operátorként dolgozó kollégák valószínűleg örülnek

majd ennek. A felsővezetőknek inkább a stresszel járó megbetegedések megelőzésére szolgáló menedzserszűrőkre, vagy a kisebb ügyintézéseket helyettük elvégző magánéleti személyi asszisztensre lesz igényük.

Mindegy, hogy juttatásaink kulturális, sport lehetőségeket, egészségügyi megelőző, egészségmegőrző programokat kínálnak, vagy a könnyű elérésű ügyintézési lehetőségekkel, szívesség- vagy szabadidőbankkal² szeretnénk dolgozóink közérzetét javítani. Ezek a szolgáltatások – talán az urológiai és nőgyógyászati szűrések kivételével – nem nemhez kötöttek.

A munka és a magánélet összeegyeztetését segítő juttatások egy része kimondottan családi jellegű: a kismamákkal való kapcsolattartást célzó rendezvények, levelező listák, gyermekfelügyelet, táboroztatás vagy épp a hozzátartozók részére elérhető juttatások – az üdülési csekk³től egészen a dolgozók gyermekeinek gyakornokként való fogadásáig.

Egy praktikum még a megvalósításhoz: ahhoz, hogy az intézkedések sikerét a gyakorlatban mérni tudjuk, ne feledkezzünk meg a **rendszeres visszacsatolásról** – pl. a dolgozók megkérdezésével, dolgozói elégedettség mérésével. A nők munkahelyi helyzetének elemzéséhez szükséges, hogy az adatgyűjtés mindig nemenként történjen. Így idejében észleljük és kezelni tudjuk egy probléma visszatérését (pl. a nők kis számát a vezetők körében, vagy aránytalanul kis mértékű bevonódását a képzésekbe).

A következő fejezet néhány olyan céget mutat be, amelyek már eredményesen használták a nők munkahelyi esélyegyenlőség, illetve a munka és magánélet összeegyeztetését támogató intézkedéseket.



² A szívesség bankba a kollégák térítésmentes szolgáltatást ajánlanak be, amelyet más kollégák szükségletük szerint igénybe vesznek – többnyire csere-bere alapon. A szabadidő bankba a dolgozók túlóráikat gyűjtik, majd azokat egyes időszakokban – magánéleti vagy kisebb egészségügyi probléma esetén, vagy ünnepek előtt vesznek ki.



Ötletek, jó gyakorlatok

Több amerikai és európai kultúrájú cég magával hozza az anyaország vállalati kultúráját, így hazánkban is igyekszik kialakítani némely, a munkavállalók számára kedvező juttatást, támogató rendszert vagy érdekvéköpiseleti fórumot.

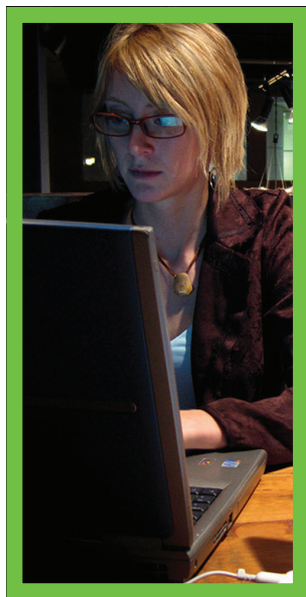
Ilyen például az IBM, amely az egyik legrégebbi és legnagyobb befektető Magyarországon. Hazánkban öt telephelyükről három üzletág juttatja el a világ minden pontjára szolgáltatásait és termékeit az „ondemand” üzleti modell megvalósításával. *„Az IBM elfogadva és értékelve munkatársainak változatosságát, valamint mindazokét, akikkel a cég kapcsolatba kerül, kollégáitól elvárja a teljes egészében diszkrimináció- és zaklatásmentes környezet biztosítását. Az IBM a nők és a kisebbségi csoportok számára programokat dolgoz ki, melyek e csoportok megerősítését szolgálják.”* (a honlapról) A cégnek számos olyan tevékenysége van, amely az egyenlő bánásmód, az esélyegyenlőség elvének betartását célozza. Női Munkacsoportja (Women

Leadership Council) a cég vezetői számára kezdeményez programokat, a munka és a magánélet egyensúlyát támogatja a részmunkaidő, az otthoni munkavégzés, a rugalmas munkaidő bevezetésével.

A nők számára egyenlő lehetőséget biztosító munkahelyek kialakítását különböző díjak és szervezetek is támogatják. Ilyen a **Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség (MNKSZ)**, amely 2009-től az ENSZ-ben tanácsadói státusszal rendelkezik. A foglalkoztatás bővítéséért és a munkahelyi esélyegyenlőség megteremtéséért tett erőfeszítései keretében a

Szövetség 2007 óta évenként kiírja a **Legjobb női munkahely** pályázatot, hogy a hazai jó példákat összegyűjtse és megossza. Az összegyűjtött jó példák a munka és a magánélet összeegyeztetését a munkáltatói érdekeket is figyelembe véve segítik.

A 2010-es pályázaton díjazottak legtöbbje az elmúlt öt évben a hasonló célokat szolgáló **Legjobb munkahely** (Hewitt) és **Családbarát munkahely** (SZMM, ma NEFMI) pályázatokon is jelentős eredményeket ért el. A díjat a 250 főnél nagyobb létszámú foglalkoztatók közül a Fővárosi Csatornázási Művek Zrt., az Észak-dunántúli Vízmű Zrt. (Tatabánya) és az Unilever Magyarország Kft., míg a 20-250 fős cégek közül a Factory Creative Studio Kft. (Szeged), a Cisco Systems Magyarország Kft. és a KÜRT Információbiztonsági és Adatmentő Zrt. kapta. Az MNKSZ különdíját a Magyar Máltai Szeretetszolgálat Egyesületnek, a Világgazdaság különdíját a budapesti Optima Forma Kft.-nek ítélte oda.



Az Unilever Magyarország Kft. jó gyakorlatai

A cég honlapja szerint: Az a céljuk, hogy munkavállalóik egészségesek, motiváltak és elkötelezettek legyenek. *„Munkavállalóink a legnagyobb értékünk. Törekszünk arra, hogy folyamatosan fejlesszük munkavállalóink képességeit, és innovatív üzleti megoldásokat alkalmazunk egy versenyképes, jövedelmező és fenntartható vállalati jövő érdekében. Lehetővé tesszük munkavállalónk számára, hogy fenntartható döntéseket hozzanak otthon és a munkájuk során egyaránt.”*



A cég az Üzleti Alapelvek Kódexében határozza meg alapértékeit, amelyek mentén munkavállalóival is együttműködik. Ösztönzi a fizikai és mentális egészség védelmét, a megfelelő táplálkozási szokások kialakítását, ennek megfelelően alakítja ki munkaterületeit, szűréseket, egészségmegőrző programokat, juttatásokat biztosít. Támogatja az otthoni munkavégzést, az alternatív munkavégzési formákat, az üzleti utak helyett igyekszik videokonferencia lehetőséget teremteni, így nemcsak a női, de a férfi családos munkavállalóknak is kedvez. CSR tevékenysége keretében több gyermek és nagycsaládos programot támogat.

A Factory Creative Studio Kft. jó gyakorlatai

A 2000-ben alapított Factory Creative Studio Kft. a legnagyobb vidéki médiakommunikációs ügynökség. Honlapjuk szerint a cég *„büszke arra, hogy Szegeden kiváló munkakörülmények között, érdekes és kihívást jelentő munkát biztosít munkatársainak... A Factory tulajdonosai és vezetősége szem előtt tartja, hogy a gyermekes szülők megtalálják az egyensúlyt a karrier és a család között, és a most még független, de hamarosan családot alapító kollégáit se érje hátrány.”*

A három legjelentősebb munkaköri csoport a cégnél: a grafikusok, a fejlesztők és az ügyfélkapcsolati munkatársak. A kilenc fős felsővezetői csapatban öt nő dolgozik, közülük négy gyermeket nevelő anya. Mivel a munkavállalók átlagéletkora igen alacsony, a cég vezetése tudatosan készül arra az időszakra, amikor több munkatársa is otthon lesz gyermekével. Jelenleg is kiemelten figyel ezen kolléganők bérezésére, szakmai fejlődési lehetőségeikre. A cég minden munkavállalójának egészségére, jóllétére is gondot fordít, kávé, tea, süti, gyümölcs fogyasztását biztosítja a munkahelyen, juttatásai között is számos jólléti szolgáltatás szerepel (szauna, masszázs, csocsó, ping-pong asztal helyben, kerékpár vásárlás támogatása, kulturális és közös sportprogram lehetőségek...). A Factory munkatársainak szakmai képzésére több tízmillió forintot költött az elmúlt évben.

Fogalomtár

Antidiszkrimináció: a hátrányos megkülönböztetés tilalma, illetve az ennek érdekében hozott intézkedések. **Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt hátrányba kerül, kedvezőtlenebb bánásmódban részesül más csoporttal szemben. Az Ebtv. szerint ilyen védett tulajdonság 19 féle lehet, pl.: kor, nem, nemi identitás szexuális orientáció, faji, nemzeti, etnikai, vallási hovatartozás, egészségi állapot/fogyatékosság, családi állapot stb. **Közvetett hátrányos megkülönböztetés** akkor valósul meg, ha látszólag nem történik megkülönböztetés, egy intézkedés mégis a védett tulajdonsággal rendelkező csoportok valamelyikét másokhoz képest nagyobb arányban érinti hátrányosan. Például, ha a részmunkaidősök valamilyen juttatásból kevésbé részesülnek, az nem közvetett megkülönböztetés, azonban, ha a részmunkaidősök nagyrésze nő, közvetett megkülönböztetést okozhat.

Egyenlő bánásmód: az antidiszkrimináció jogszabályi megfelelője, amely a **hátrányos megkülönböztetés** tilalmán kívül kiegészül a **zaklatás** (Az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek a fenti tulajdonságaival függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása), a **jogellenes elkülönítés** (Más néven szegregáció: az a magatartás, amely a fenti tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól - tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül - elkülönít.) és a **megtorlás** (Az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.) **tilalmával**.

A törvény szerint az **előnyben részesítés** (helytelenül pozitív diszkriminációnak emlegetik) **nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését**, ha az egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenség-



gének felszámolására irányul, ezért meghatározott ideig, meghatározott módon érvényesül, és nem sért alapvető jogot, nem biztosít feltétlen előnyt, illetve nem zárja ki az egyéni szempontok mérlegelését. Tehát ha előléptetéskor az azonos képességek és tapasztalat meglétekor a lehetséges jelöltek közül a nőket választják, amíg arányuk a vezetőségben el nem éri az 50%-ot, az nem diszkrimináció, hanem jogszerű előnyadás.

(Az Egyenlő bánásmódról szóló törvény szerint – 2003. Évi CXXV. Trv.)

Esélyegyenlőség: a diszkrimináció tilalmának másik, aktív, cselekvésen alapuló megközelítése. Az egyenlő bánásmód nem növeli az esélykülönbségeket, de nem is csökkenti azokat, így nem oldja meg az esélyegyenlőtlenségből adódó problémákat. Az esélyegyenlőségi politika a diszkrimináció tilalmának betartásán túli erőfeszítéseket jelenti a fenti tulajdonságokkal rendelkező csoportok esélyegyenlőségének javítása érdekében. Az esélyegyenlőség így mindazon jogi és nem jogi eszközöket jelenti, amelyek azt a célt szolgálják, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen az élet legkülönbözőbb területein, de legalábbis csökkenjenek az érintett csoportokat érő hátrányok. Az EU-s pályázati források elnyeréséhez ma már elengedhetetlen a pályázott projekten belül érdemi és létszerű esélyegyenlőségi intézkedések bemutatása.

(A Strukturális Alapok pályázatainak Esélyegyenlőségi Útmutatója alapján)

Irodalom

- A Családbarát Munkahely Díj megújítása - Áttekintés, szempontok, irányok (kézirat, 2008)
- Fazekas Károly: A magyar foglalkoztatási helyzet jelene és jövője [kézirat, 2011]
- Horváth A., Laczkó Zs., Lányi P., Mihály A., Soltész A.: Az esélyegyenlőség ismertsége és érvényesülése Magyarországon – Különös tekintettel a nemek közötti esélyegyenlőségre – kutatási tanulmány, 2006.
- Horváth A., Sellei A., Soltész A.: A magyarországi vállalkozónők helyzetének feltárása, különös tekintettel a nemek közötti esélyegyenlőség, valamint a munka és magánélet összehangolásának kérdésére, kutatási tanulmány, 2008.
- Keveházi Katalin: Nők és férfiak közötti esélyegyenlőtlenségek, a nők munkaerő-piaci hátrányai. In.: Garadnay T., Koltai L.: Szöveggyűjtemény – Foglalkozás speciális helyzetű társadalmi csoportokkal, egyénekkel előadásához, 2009. FKFSZ Kht., Budapest
- Lestál Zs. és társai (E/004. számú Fejlesztési Partnerség): Nemre való tekintettel, kézikönyv a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról intézmények és vállalkozások vezetői számára. 2009.
- Nők és férfiak Magyarországon, KSH kiadvány, 2007.
- STERE/O-projekt - http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/project_en.cfm?id=198
- What Matters to Mothers in Europe – Survey of Mothers in Europe, 2011 Results. MMM Europe, 2011.
- World Bank Report - EnGendering Development - Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice, 2009.

A Budapest Esély Nonprofit Kft. kiadványai:

- Megfelelő embert a megfelelő helyre 3.: Tippek és tanácsok a speciális helyzetű nők munkahelyi befogadásának elősegítésére. 2007.
- Társadalmilag felelős vállalkozás minősítés – A Social label munkáltatói dimenziója., 2008.
- Munkakalauz dolgozó szülőknek. 2009.
- Könnyített foglalkoztatás – Ajánlások az atipikus foglalkoztatásról munkáltatóknak., 2010.

A JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány szakmai kiadványai:

- Nem-állapot, avagy sztereotípiák a munka világában. 2008.
- Gyerek van? – az anyabarátt munkaközvetítő és tanácsadó műhely első éve. 2009.

Család velem, karrier előttem

A projekt célja a munka és a magánélet összeegyeztetésének segítése a gyermeket nevelők számára, innovatív atipikus foglalkoztatási módszerekkel.

A projektben negyven regisztrált, illetve gyesről, gyedről visszatérő álláskereső vesz részt, akik legalább egy, tizennyolc év alatti gyermeket nevelnek és legalább egy éve nem dolgoznak. A cél, hogy a projekt résztvevői a tréningek segítségével felkészüljenek a munkaerő-piacra való visszatérésre, eszközöket kapjanak a munka és a magánélet összehangolásához, illetve OKJ-s képzések segítségével piacképes szaktudásra tegyenek szert. A nyolc általánost végzetek élelmiszer- és vegyiáru eladó illetve családi napközi üzemeltető, az érettségizettek ezek mellett társadalombiztosítási és bérügyi szakelődő képzésen vehetnek részt. Az elhelyezkedést állásközvetítés, munkaerő-piaci tanácsadás és mentori szolgáltatás is segíti. Az Eutrend Kft. családi napközije önszorgató módon kezeli a gyermekek napközbeni felügyeletével kapcsolatos nehézségeket: gyermekmegőrzést, egyben munkát biztosít a projekt résztvevőinek.

Ez utóbbi szolgáltatások a leendő munkáltatók számára is hasznosak, hiszen jól képzett, kellő önismerettel és önbizalommal rendelkező, motivált munkavállalókat nyerhetnek a projekt résztvevői közül. A projekt az atipikus munkaformák bevezetését is támogatja, ehhez a munkáltatóknak is segítséget nyújt. A Budapest Esély Nonprofit Kft. munkahelyi esélyegyenlőséggel kapcsolatos képzései, tréningjei és az antidiszkriminációs helyzetfelmérés (felelős munkáltató audit) mellett munkáltatói fórumok, egyéni és csoportos tanácsadások segítik az atipikus munkaformák bevezetését, és a projekt résztvevőinek beillesztését a vállalati kultúrába. Az E-Help Kft. részmunkaidős munkaerő kölcsönzését biztosítja pénztáros munkakörben. A projekten belül, ha a munkaerő kölcsönzőn keresztül kér a cég munkaerőt, munkabér-támogatást is igénybe vehet. Ehhez vállallnia kell, hogy a dolgozókat a projekt lezárulta után hat hónapig, támogatás nélkül is foglalkoztatja. A projekt 2011. november 30-ig tart.



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap
társfinanszírozásával valósul meg.