

Nem csak a szavak szintjén

NŐI PROGRAMOK
A MAGYARORSZÁGI
NAGYVÁLLALATOKNÁL



A VÁLASZADÓK

Aon Magyarország

Elmű-Émász

General Electric

Google Magyarország

Henkel Magyarország

Marquard Média

McDonald's Magyarország

MetLife Hungary

Microsoft Magyarország

MOL

Morgan Stanley Magyarország

Praktiker

Prezi

Shell Hungary

Spar Magyarország

Tesco Magyarország

„A dolgozó szülők napján minden érdeklődő lehetőséget kap, hogy beszéljen a tapasztalt szülő kollégákkal, jogi tájékoztatást kapjon, lássa a példaképeket.” (GE)

„Elődömnek kicsi gyereke volt, amikor kineveztek, én 6 hónapos terhes voltam. Sokáig viccelődtünk azzal, hogy ennek a cégnek csak olyan nő lehet a vezetője, akinek kicsi a gyereke vagy terhes. Az anyacég öntudatlanul támogatja ezt.”

(Marquard Media)

Nem csak a szavak szintjén

Az eddigi trendek alapján 2102-re lehet Magyarországon ugyanannyi a nők fizetése, mint a férfiaké. Kevés a nő a felsővezetésben és a politikában, támogatásuk általában kimerül a klasszikus családtámogatásokban. A magyarországi nagy cégek azonban ezzel nem érik be. Tudják, hogy eredményesebbek lehetnek, ha több nő van a vezetőik között, és maguk kezdtek el dolgozni azon, hogy ez valóság legyen.

A Világgazdasági Fórumnak a nemek közti kereseti résre vonatkozó 2016-os jelentésében Magyarország a béregyenlőséget (azonos munkáért azonos bért) tekintve 144 ország közül a 130. helyen állt. A jelentés szerint a nők jobb gazdasági helyzetét leginkább a kisgyermekesek ellátási feladatainak nemek közti arányosabb megosztása segítheti. Az eddigi trendek alapján pedig csupán 2102-ben számíthatunk arra, hogy teljesül az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elve.

A MAGYARORSZÁGON MÉRT KERESETI RÉS ELSŐSORBAN A KÖVETKEZŐ ÖT TÁRSADALMI JELLEMZŐVEL MAGYARÁZHATÓ:

1. A karrierutak gyakoribb megszakítása (gyermekvállalás, idősebb családtagok gondozása) elsősorban a nőket érinti.
2. Oktatási és munkaerő-piaci szegregáció.
3. A fizetésmegállapodásokban jelen lévő nemek közötti eltérések, amelyet csak részben okoz a munkáltatók diszkriminációja, másik részben pedig az, hogy a női jelöltek kevesebbet kérnek az állásinterjúkon, és ritkábban kérnek fizetésemelést, mint férfi kollegáik.

MAGYARORSZÁGI LÁTLELET


A TÁRKI Társadalomkutatási Intézet kétévente vesz látleletet Magyarországról. A 2018-as kiadványukban egy egész fejezetet szenteltek a nők és a férfiak helyzetének. A továbbiakban a tanulmány főbb megállapításait szeretnénk kiemelni.



4. A női vezetők (és ezáltal magas bérszínvonalon lévők) alacsony aránya.
5. A nők a férfiakénál magasabb arányú fizetetlen munkavégzése (nők esetében heti 26 óra áll szemben a férfiak által végzett heti 9 óra „láthatatlan” munkával, amelybe például a háztartás és a gyereknevelés tartozik).

A legutóbbi három kormányzati ciklust elemezve, azt látjuk, hogy a második Orbán-kormány (2010–2014) 16 minisztere között mindössze egy nő volt, a harmadik Orbán-kormány (2014–2018) kizárólag férfi miniszterei voltak, míg a negyedik Orbán-kormányba (2018–) ismét bekerült egy női miniszter a 12 férfi miniszter mellé. Az államtitkárok között valamivel kiegyenlítettebb a helyzet: a második Orbán-kormányban 6, a harmadikban 9 nő volt, a jelenlegi, negyedik Orbán-kormányban 10 nő tölt be államtitkári pozíciót, ezzel 14 százalékra növelve a nők kormányon belüli reprezentativitását.

Az Egyenlítő Alapítvány vezetői úgy tapasztalták, hogy a cégek sokkal progresszívebben gondolkoznak erről a témáról, mint az állam. Felismerték azt, hogy a nőknek nyújtott egyenlő esélyek emelik a nők részvételét a vezetésben, annak pedig egyértelmű következménye egy eredményesebb, hatékonyabb cég. Ennek érdekében pedig tesznek is, komoly erőforrásokat áldozván az egyenlőség elérése érdekében. Az Egyenlítő Alapítvány 16 magyarországi cég válaszait gyűjtötte össze a női programjaikkal kapcsolatban. A 16 vállalatnál több mint 45 ezer munkavállaló dolgozik, az árbevételük összesen megközelíti a 4000 milliárd forintot évente. A válaszadó cégek között voltak multinacionális és magyar vállalatok is. A nemzetközi cégek esetében általános megfigyelés, hogy vagy kapnak is ez irányú támogatást anyacégüktől, vagy csak ösztönzik őket, hogy csinálják a saját programjaikat, de általában ezekhez külön forrást nem adnak.



→ Magyarországon a nők esélyegyenlőségével kapcsolatban az elmúlt időszak legfontosabb munkaerő-piaci beavatkozásai a gyed extra és a diplomás gyed 2014-es bevezetése volt, valamint a bölcsődei férőhelyekben az ezredforduló óta bekövetkezett fokozatos növekedés, mely intézkedésekben az EU által megfogalmazott „család és munka összehangolása” célkitűzések egyaránt megjelentek.

→ Magyarországon csaknem 15 éve hatályos a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, amely a társadalmi-gazdasági élet számos területén szabályozza a nemek közötti esélyegyenlőség kérdését. A foglalkoztatás területén belül ez azt jelenti, hogy nők és férfiak számára - sok egyéb védett tulajdonság mellett - egyenlő hozzáférést kell biztosítani a munkához való hozzájutásban,

a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, a munkabér megállapításában és biztosításában, valamint az előmeneteli rendszerben.

→ A diszkrimináció tilalma külön rögzíti az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elv törvényi normáját, amely a gyakorlatban azonban továbbra sem valósul meg.

→ Fontos tényező a nőket célzó korai nyugdíjba vonulás lehetősége, a „Nők 40”, amely jelentős hatással

Az Egyenlítő Alapítvány
által megkérdezett

16 vállalat együttes éves
árbevétele megközelíti

a 4000 milliárd forintot,

s több mint 45 ezer

embernek adnak munkát.

NŐI DOLGOZÓK HELYZETE

Mennyire nehéz vagy könnyű
a nőknek a cégnél?



SOK JÓ SZÁNDÉK VAN

A válaszokból kiderül, kevés cégnél létezik kifejezetten a gyermekvállalást segítő program, bár ez a téma érzékenységből is fakad. Alanyaink megegyeztek abban, hogy ha a gyermekvállalás utáni programjaik elég jók, azok értelemszerűen a gyermekvállalási kedvet is ösztönzik. Mindazonáltal jó volt látni, hogy néhány társaságnál azokra az utakra is külön figyelnek, amelyek a hagyományostól eltérnek, így például nyíltan lehet beszélni az örökbefogadási tervekről vagy arról, ha egy házaspár lombikprogramban vesz részt. Az ilyen kollégákat sok cégnél még nagyobb figyelemmel segítik.

Ahol női vezetővel találkoztunk, ott egyértelműnek tűnt: a vezető fontosnak tartja, hogy jó példával járjon a kollégák előtt. Ők gyakran beszélnek a gyereknevelés szépségeiről és nehézségeiről, ezzel készítvén fel a fiatalabb munkatársakat, és ezzel jelezvén, hogy a cégnél ez megosztható, mindennapi téma.

van az idősebb korosztályba tartozó nők aktivitási rátájára. Közgazdasági elemzések szerint a nyugdíjrendszer 2012-es bevezetése a korábbi bőkezű és rugalmas nyugdíjba vonulási szabályokat felcserélte egy rugalmatlan korhatárrendszerrel, amely ráadásul súlyosan diszkriminatív, ugyanis kizárólag nők vehetik igénybe a 40 év munkaviszony utáni nyugdíjba vonulás lehetőségét.

→ A nők foglalkoztatottsági rátája 2015-ben Svédországban (95,4 százalék), valamint Finnországban, Észtországban és Litvániában (88–89 százalék) volt a legmagasabb, a legalacsonyabb pedig Olaszországban és Máltán (67–69 százalék). Magyarország ilyen szempontból a középmezőnynek számít (79,6 százalék). Az ezt megelőző 10 évben jellemzően mindenhol nőtt (de átlagosan csak kis mértékben) a nők foglalkoztatottsága.

→ A nemek közti kereseti rés (Gender Pay Gap, GPG) azt mutatja meg, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők bruttó átlagkeresete hány százalékkal alacsonyabb, mint a férfiaké. Ez globálisan 30 százalék körül mozog, az uniós átlag 16,7 százalék, Magyarországon 15,1 százalék. Az OECD által számolt globális nemek közti kereseti rés 2017-ben 16 százalék volt.

„Én ahol lehet, mindig elmondom, hogy három gyermekem van, beszélek az ezzel kapcsolatos nehézségekről, örömeikről, hogy nyugodtan lehessen ez téma.” (MetLife)



Az anyák, illetve az apák visszatérését segítő egyik legnépszerűbb eszköz a visszatérés utáni csökkentett munkaidő lehetősége. A cégek többségénél ez elérhető opció, több helyen az anyuka visszatérését még ennél is rugalmasabban oldják meg.

Az utóbbi évek újjátása, hogy a vállalatok egyre szívesebben vezetik be a munkaidőkeretben a törzsidőt és a peremidőt, amiből következik, hogy elég csak a munkaidő egy részét a munkahelyen tölteni. A kereskedelemben, sőt már egyes autóipari beszállító cégeknél is alkalmazzák a részmunkaidős foglalkoztatást. A Gazdaságfejlesztési és Innovációs Operatív Program hatása is, hogy egyre több kis- és középvállalkozás alkalmaz egy munkakörben két dolgozót, megosztott munkaidővel.

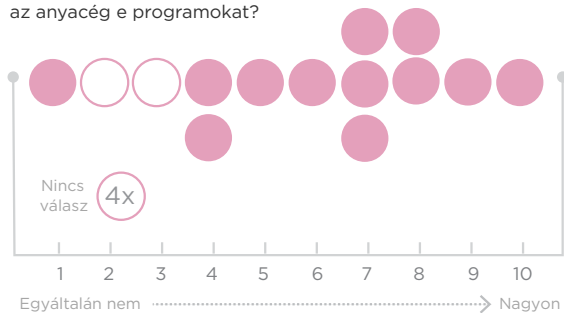
Hasonlóan népszerű és ezért talán könnyen is elérhető a gyes alatti bedolgozás a munkahelyre, ami azért is fontos, mert így az otthon lévő anyuka vagy apuka kapcsolatban marad a vállalattal, folyamatos az információáramlás, nem esik ki a céges vérkeringésből. A gyermekkel otthon töltött idő alatti munkahelyi kapcsolattartás ugyanakkor nem egyértelmű eset. Még a nőket, illetve családokat kiemelkedően segítő munkahelyeknél is találkoztunk olyannal, hogy a gyermeket vállaló szülőnek jogilag mindent le kell zárnia, eszközeit le kell adnia, e-mail-címe megszűnik, az állományból kiléptetik. Az ilyen szigorú lezárásnak az interjúk alapján egyéb okai is vannak; például biztonsági (az otthon használt készülékeket már nem tudják annyira védeni), vagy statisztikai (ha minden kismama állományban maradna, papíron magas lenne a létszám). A válaszokból az derül ki, hogy a kisebb vagy a szemléletükben haladóbb cégek engedik csak meg maguknak ezt a rugalmasságot.

„Támogatjuk akár extra szabadidővel is a lombikprogramban részt vevő kolléganőinket. Illetve a távollét esetén is – amíg nincs biztos kimenetele a dolognak – nem veszünk fel a helyükre senkit, helyettesítéssel oldjuk meg az időszakos pótlásukat.”

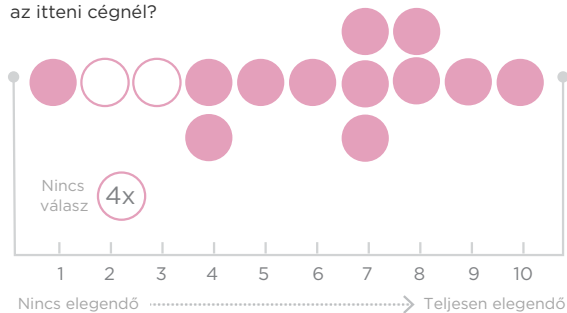
(Praktiker)

NŐKET TÁMOGATÓ PROGRAMOK

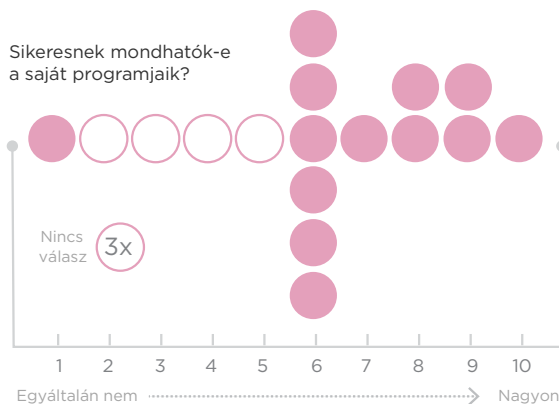
Mennyire támogatja az anyacég e programokat?



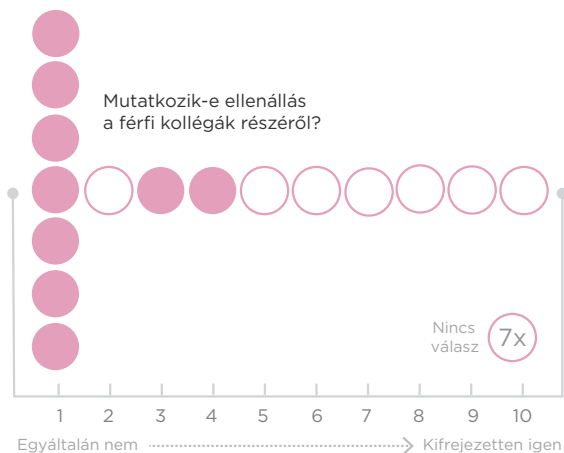
Elegendő ilyen projekt van-e az itteni cégnél?



Sikeresnek mondhatók-e a saját programjaik?



Mutatkozik-e ellenállás a férfi kollégák részéről?



„Van, aki 1 év múltán mindössze heti 1 napban jött vissza, és szépen fokozatosan emeltük a napszámot; van, aki azóta szinte teljesen távmunkában dolgozik, és ehhez illesztettük a munkakörét is. Ehhez kell a kismamák rugalmassága és felnőtsége is.”

(AON)

„Nálunk a kismamák az otthonlét ideje alatt megtarthatják az eszközeiket, rajta maradnak a levelezésen, a belső hírmegosztó oldalon és minden rendezvényre meghívjuk őket. Így élő marad a kapcsolat, és ha valaki két-három év után visszatér, nem lesz teljesen ismeretlen a többiek számára.”

(Prezi)

SEGÍT-E A KVÓTA?

A kvóta kérdése általában és a válaszokban is megosztó. A nők esélyegyenlőségéért küzdők között sincs egyetértés abban, hogy a kvóta jó vagy rossz. Vagy jó egy folyamat elején, de később el kell engedni. A cégek hozzáállása is megoszlik a kérdésben: van, hogy számszerűsített cél, azaz kvóta van arra vonatkozóan, mennyi nőt kell felvenniük, akár a teljes munkavállaló bázist, akár a menedzsmentet tekintve; van, ahol elvből elutasítják a kvótát, mellette azonban folyamatosan törekednek a női arány növelésére. Úgy látjuk, a menedzsment határozott iránymutatása mellett a kiválasztás során használt szigorú elv (mindig legyen nő a shortlisten) tud a leghatékonyabb és a legvállalhatóbb lenni. Abban a nők is egyetértenek, hogy csak azért ne válasszák őket, mert nők, a tehetség maradjon a kiválasztó elv, de a törekvésnek erősnek kell lenni, hogy ők is megmérkőzhessenek és egyenlő szűrőkkel értékeljék őket.

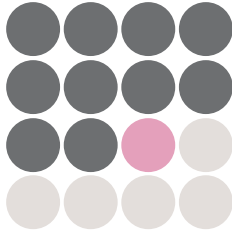
Az Egyesület Államokban Kalifornia volt az első állam, ahol olyan szabályozást vezettek be, amely kötelezővé tett egy minimális női kvótát a cégeknél. A kaliforniai törvénynek egy norvég jogszabály szolgált mintául: a skandináv országban 2008 óta van érvényben a 40 százalékos női kvóta. A norvég példát később más európai országok is követték, emellett sok európai cég önszorgalomból vezetett be hasonló kvótákat, amelyek hatására 2008 óta több országban négy-ötszörösére növekedett a női felsővezetők száma.



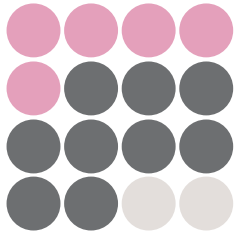
„Van olyan éttermi vezető anyuka, aki két gyermeket szült, amióta nálunk dolgozik. Ma már az első gyermeke is a cégünk munkatársa. Érdemes hosszú távon tervezni és a személyes céljaikban is támogatni a kollégákat.” (McDonald's)

ESÉLYEGYENLŐSÉG

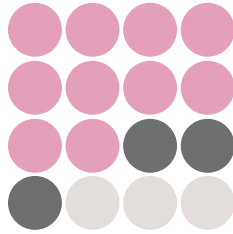
Van-e eltérés azonos beosztású nők és férfiak fizetése között?



Van-e kvótájuk arra, hogy emeljék a nők számát a vezetésben?



Van-e tréningjük előítélet-mentességre és a kisebbségek segítésére?



● Igen, van ● Nincs ● Nincs válasz

„168 nap szülési szabadságot biztosítunk a biológiai édesanyáknak és az örökbefogadóknak, amelyből 20 héten át a munkavállaló bérének 100 százalékát kapja, a fennmaradó 4 hétben pedig csecsemőgondozási támogatásban részesül.”

(Microsoft)



Olaszországban például a 33 százalékos kvóták bevezetése után többségében a korábbi tagnál magasabb végzettségű női utódok kerültek be az igazgatótanácsokba. Hasonló volt a helyzet Norvégiában is, más országokban azonban gyakoribb volt, hogy kevesebb tapasztalattal rendelkező nőkre cserélték le a korábbi tagokat.

„Vezetői pozíciók esetén a kiválasztási folyamatban minden esetben kell, hogy legyen a shortlisten (azaz a két-három legjobb jelölt között) női jelölt. Ha nincs – és külső munkaerőközvetítő ügynökség vagy fejezőcső cég sem tud alkalmas női jelöltet állítani –, akkor indokolni kell az igazgatóság felé, hogy miért nincs.” (Elmü-Émász)

Kérdés, egy női vezető tudja-e befolyásolni a cége bevételeit. Több felmérés is arra mutat, hogy azok a cégek, ahol magasabb a női felsővezetők aránya, nagyobb bevételt könyvelnek el és kisebb arányban keverednek bírósági ügyekbe.

A kvótához hasonló dilemma övezi a nők előmenetelét segítő klubokat, szerveződések, talent- és mentorprogramokat. Egyes vállalatok ezekből alakítanak ki tisztán női csoportokat, máshol az az elv, hogy minden tehetséget munkatársat segítenek, köztük a nőket is.

VISSZAJELZÉS

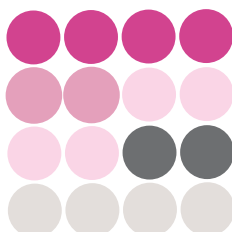
Van-e mód anonim jelentésre?



- Igen, van
- Nincs rá mód
- Nincs válasz

BEST PRACTICE

Milyen gyakran vesznek át nemzetközi jó gyakorlatokat?



- Nagyon gyakran
- Gyakran
- Ritkán
- Soha
- Nincs válasz

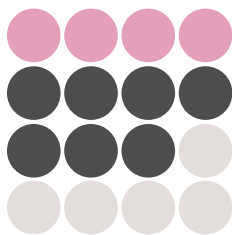
NEM VÁLLALJÁK FEL A FIZETÉSI KÜLÖNBSÉGEKET

A fizetési különbségek tekintetében a cégek többsége azt állította, nincsen eltérés a férfiak és a nők fizetése között, mindössze egyetlen cég vállalta fel, hogy van differencia – igaz, ott is 10 százaléknál kevesebb. Egy másik cég olyannyira transzparens a fizetéseivel kapcsolatban, hogy azok teljesen nyilvánosak, ugyanakkor azt ők is belátták, hogy ebben a rendszerben igenis kialakulhat különbség nő és férfi között, ha például a nő néhány évre otthon marad, mert akkor nem ugyanolyan ütemben halad előre a ranglétrán. Vannak annyira előremutató gyakorlatok is a megkérdezett cégeknél, hogy nőket és férfiakat, akár anyasági vagy apasági távollét alatt előléptetnek.

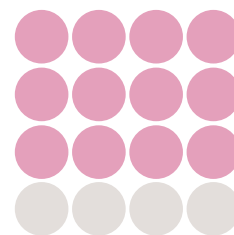
A munkahelyi gyermekmegőrzés megszervezése, hivatalossá tétele, vállalati bölcsőde vagy óvoda létesítése nem könnyű feladat – derült ki a válaszokból. A cégek általában tisztában vannak a jogi lehetőségekkel, sőt az állami támogatással is ebben a témában, de kevés az a vállalat, ahol ideálisak erre a körülmények. (Érdekes és megdöbbentő adat, hogy 754 állami bölcsőde mellett mindössze 7 darab munkahelyi bölcsőde van a KSH adatai szerint.)

GYERMEKVÁLLALÁS

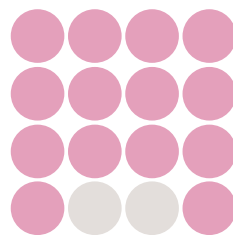
Van-e a női dolgozók gyermekvállalását segítő program?



Tudnak-e részmunkaidőben gyეს alatt bedolgozni?



Van-e mód csökkentett vagy részmunkaidőben visszatérni?

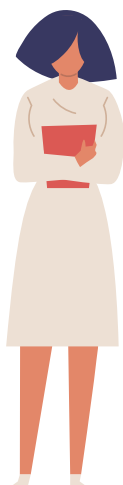


● Igen, van / Tudnak ● Nincs ilyen ● Nincs válasz

A gyermekmegőrzés még támogatással is nagy anyagi teher a cégnek, és ha nincs elegendő gyerek, nehézkes a megfelelő pedagógiai munka megteremtése is. A baba-mama szoba általában az első lépcső és az első könnyen megugorható feladat. Itt az anyuka szoptathat, pelenkázhat, a gyermek játszhat vagy aludhat, néhány esetben a külön szoba még meetingek tartására is alkalmas.

Sokat segít az is, ha a gyermekkel otthon töltött idő alatt nem kell szűkölködni a családnak. A tapasztalatok azt mutatják, a gáláns munkahelynek (amelyik például kiegészíti az állami juttatásokat) megtérül ezen vonása, a dolgozói szívesebben mennek vissza hozzájuk.

A másság kezelése, az előítéletek felismerése tanulható dolog. A megkérdezett cégek igen nagy részénél van érzékenyítő tréning, vagy a tudatalatti előítéletek felismerésére és annak kezelésére tanító képzés.



„A Shell Hungary Zrt. igazgatóságában 50-50 százalékot képviselnek a nők és a férfiak. A sokszínű és befogadó kultúra építését évek óta stratégiai prioritásként kezeljük. A vezetőink motiválták, hogy sokszínű csapatot és utánpótlásbázist építsenek. Mi azt tapasztaljuk, hogy ezáltal jobb üzleti eredményeket érnek el és a karrierjük is sikeresebb lesz.” (Shell)

„A nők sokkal kisebb arányban vannak jelen munkaerőként az olaj- és gáziparban, ebben a tradicionálisan férfias iparágban, mint más szektorokban. A MOL Nyrt.-ben és hazai leányvállalatainál a munkavállalók 25 százaléka nő, ami jó aránynak számít. Az idők azonban változnak és napjainkban a MOL üzleti tevékenységei szélesebb körűek, mint valaha, így különböző szakmai készségekkel és tudással rendelkező munkavállalók dolgoznak együtt, akiknek nemüktől függetlenül egyaránt szerepük van a MOL sikereiben. A nők arányának növelése mind a toborzási, mind pedig a foglalkoztatási stratégiánk fontos eleme. Figyelmet fordítunk arra, hogy a friss diplomás programunkban (Growww) közel annyi tehetséges női pályázónak biztosítsunk munka- és karrierlehetőséget, mint férfinak. Jelenleg ez az arány kb. 60/40 százalék a férfiak javára. 2018 júniusától további vállalásokat tettünk, így például a releváns pozíciók esetében az állásinterjúra kiválasztott jelöltek listáján mindig lesz legalább egy hölgy jelölt is. Továbbá cél, hogy a felvételi interjúkon a pályázót meghallgatók között is mindig mindkét nem képviseltesse magát. Továbbra is figyelmet fordítunk arra, hogy az azonos munkakörre jelentkező férfi és női pályázóknak azonos bért ajánljunk fel.”

(MOL Csoport)

Hatalmas eredmény, hogy a vállalatok többségénél van lehetőség anonim módon jelezni bármilyen hátrányt a cégvezetés felé, ahogy az is, hogy a férfiak többsége részéről nem éreznek ellenállást a női programokkal szemben. A megkérdezett cégeknél ez még csak elvétve fordul elő, akkor is a viccelődés szintjén marad. Mindenesetre, mint jelenségre, érdemes figyelni és készülni a kezelésére.

Nagyon fontos, hogy a cégek vezetésében többségben lévő férfiak ne fenyegetésként éljék meg a kérdést, hanem megértsék és elismerjék az előítéletek káros mivoltát, a nők jelenlegi nehezített helyzetét és lássák, hogy az egyenlőség sikeresebb, hatékonyabb, békésebb és jobban prosperáló cégeket és gazdaságokat hoz létre.



Készítette
az Egyenlítő Alapítvány,
a MOL Csoport támogatásával
2018. december