

Nők a munkahelyen: van még min javítani

Szerző: Kovács Zita

Európai szinten is csak elhanyagolható növekedés volt megfigyelhető a női foglalkoztatásban az elmúlt években, a pályakezdő fiatal nők és az 50 felettiiek elhelyezkedésének elősegítése továbbra is az egész társadalom előtt álló feladat. Cikkünkben HR-szakemberek nyilatkoznak arról, cégük milyen politikát követ a kérdésben, és miként lehetne javítani a foglalkoztatási arányon.

[b5]Európában alig emelkedik a női foglalkoztatottak száma

Az Európai Közösség statisztikája szerint csak elhanyagolható növekedés volt megfigyelhető a női foglalkoztatásban az elmúlt években. Ez a megállapítás európai tanácsstagokkal, fejedelmekkel, cégvezetőkkel és a közösségi politika szövevényével készített interjúkon alapult.[b9]Az idén tízéves Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség (MNKSZ) - amely 2009 óta az első magyar "ENSZ-ECOSOC speciális konzultatív státusszal rendelkező civil szervezet - célja, hogy felhívja a figyelmet a nők foglalkoztatásával kapcsolatos szempontokra, összefüggésben a nők családon belüli szerepével illetve annak prioritásaival a nők különböző életszakaszaiban - nyilatkozta a HR Portálnak Ferenczi Andrea, az MNKSZ alapító-elnöke.

Ennek érdekében a szervezet fennállása óta kb. 30 nemzetközi konferenciát és számos workshopot rendezett, díjakat alapított. A Legjobb Női Munkahely Pályázat keretében 2007 óta végez felméréseket munkaadók és női munkavállalók körében. Speciálisan a női munkavállalással és a nők munkahelyi közérzetével kapcsolatos adatbázisa reprezentatív mintaként kb. 15 ezer munkavállaló véleményét tükrözi. A pályázat értékelési szempontjai között kiemelten szerepel a családi élet és a munkahely érdekeinek összehangolása, a gyerekvállalásból visszatérő nők integrációja, vagy például az 50 év feletti nők életútprogramjának támogatása. Az MNKSZ a példamutató vállalkozásokat bemutatja a médiában, valamint magyar és nemzetközi fórumokon.

Tekintettel arra, hogy Európában és Magyarországon is nagy gond a pályakezdő fiatalok elhelyezkedése és a munkahelyre való beilleszkedése, legutóbbi konferenciájukat "NŐ, CSALÁD ÉS KARRIER" címmel rendezték meg a pályakezdő fiatalok családi életre és a munkaerő piaci kihívásokra való felkészítése érdekében a Personal Hungary Szakkiállításán, a Syma Csarnokban.

Női vezetők és kompetenciák

A sikeres cégek hosszú távú stratégiájában központi szerepet kap azoknak a kollégáknak a megtalálása, és folyamatos fejlesztése, akikben a szakértő menedzser meglátja a vezetői potenciált - mondja Hajós Katalin, az Aegis Media Kft. ügyvezető igazgatója. Mentorprogramok, a cég teljes tevékenységére rálátást biztosító projektekbe történő bevonásuk kettős eredményt hozhat, egyrészt lehetővé teszi fejlődésük folyamatos figyelemmel kísérését, másrészt a résztvevőknek is felkínálja a nagyobb felelősséget és az ezzel járó siker vagy éppen kudarc megélését. A női vezetők felkészítése a cégek számára talán nagyobb befektetés, mert figyelembe kell venni a gyerekvállalás időszakát, az ebből adódó ambíciószintek időleges változását is. Ugyanakkor a karrierjükben korai sikereket megélt és a cégek támogatását élvező, a gyerekekkel vezető pozíciókban dolgozó nők magasabb lojalitással vannak a munkahelyük iránt.

A vezető és a cég döntse el, hogy milyen képességekre van szükség az üzleti stratégia megvalósításához - véli Dobi Kitti, a BP European Business Service Centre HR-igazgatója. Hozzáteszi: ha ez körvonalazódott, akkor meg kell nézni, hogy ezeket a képességeket hol találjuk és milyen módon tudjuk a munkaerő-piaci termékeinket, azaz a nyitott pozícióinkat atraktívvá tenni ezen képességekkel rendelkező rétegnek. Ám mindig érvényesül az arany szabály, amit minden vezető HR-es tud: fontos hogy egy csapatban különböző háttérű és egyéniségű emberek legyenek, még ha szakmai háttérük hasonló is. Így aztán mindig arra kell figyelni, hogy milyen a csapat összetétele, a céges kultúra és milyen kompetenciák szükségesek. Ezek alapján kell a döntést meghozni.

Az 50 fölötti nőkben ég a bizonyítási vágy

Az esélyegyenlőségi előírások alapján nem tehetne különbséget egy cég azonos felkészültségű és képességű jelentkezők között - mondja Hajós Katalin. De azért tudjuk, hogy a gyakorlat más. Sajnos sok a rossz tapasztalat, és ebben mi, női vezetők sem mutatunk eléggé jó példát. A gyors teljesítménykényszer, az azonnali eredmények igénye gyakran gátolja a cégeknél a hosszú távú HR-stratégiák szerinti működést. Ugyanakkor a 40, sőt 50 fölötti női korosztály háttérbe szorítása veszteség a cégek számára is, felkészült, tapasztalt, dolgozni tudó és akaró nőkről mondanak le azok a cégek, amelyek nem kínálnak állást és vezetői pozíciót azoknak a nőknek, akik lehet, hogy 2-3 évet kihagytak ugyan a szakmai karrierépítésből, de épp ezért talán nagyobb bennünk a bizonyítási vágy.

Fontos, hogy a cégek hangsúlyt fektessenek az esélyegyenlőségre is, egyenlő partnerként kezeljék a női munkavállalókat - hangsúlyozza Radai Katalin, az NI Hungary Kft. beszerzési igazgatója. Hozzáteszi: a felvételi eljárás során a cégük nem tesz különbséget férfiak, nők, idősek, fiatalok, házasodás előtt álló vagy gyermeket nevelő pályázók között, ha tehetséges a jelölt, akkor szívesen alkalmaznak.

Az egykeresetű családmódel ma már kockázatos megoldás

Az általános felfogás Magyarországon még mindig az, hogy a férfi tartsa el a családot, az asszony maradjon otthon, és sajnos a mai tömegkommunikáció is ezt a példát erősíti - tér rá az érzékeny témára Hajós Katalin. Igaz, hogy az egykeresetű családmódel jó esetben csak nagyon szerény, méltatlan életszínvonalat tesz lehetővé, és kockázatosá teszi még azt is, mégis ennek a hagyományos mintának az erősödése tapasztalható. Magyarázhatjuk persze azzal, hogy amúgy is kevés a munkahely, tehát jobb ezt a mintát sugallni, csak éppen ez erősen ellentmond a világ más országaiban tapasztalható tendenciáknak, ahol a két kereset, a kiegyensúlyozottan elosztott háztartási és családi feladatok trendje egybeesik a magasabb női foglalkoztatási aránnyal és a magasabb életszínvonalal.

Radai Katalin nem látja ennyire sarkosan a helyzetet. Szerinte vannak olyan iparágak vagy szakmák, amelyek kevésbé vonzóak egyelőre a nők számára. Ezen azonban lehet javítani. Maguk a munkaadók is tudnak ezért tenni, megfelelő módon propagálva azokat a területeket, amelyek még nem népszerűek vagy ismertek a lányok körében.

A diákok elérése e tekintetben kulcsfontosságú. Az NI-nál például a Lányok Napja programon diáklányokat látták vendégül a cégüknel, akik olyan szakmák képviselőivel beszélgethettek, amelyek eddig nem voltak ismertek körükben.

Miként javulhatna a női-férfi alkalmazottak aránya?

A legtöbbet maguk a nők tehetnek, elsősorban a már vezetői székben dolgozók - válaszolja arra a kérdésünkre Hajós Katalin, hogy miként javulhatna a női-férfi alkalmazottak aránya. Ha segítenek megtalálni és támogatni azokat az ambiciózus fiatalokat, akikben megvannak a vezetői képességek, ha nem konkurenciát, hanem segítőtársat látnak bennük, saját maguk is sikeresebbek lehetnek. Nem kell feltétlenül formális mentor programokra gondolni, elég néha a továbbképzési bátorítás, a külső tréningek és cégen belüli vezetőképző programok. Sokféle megoldás létezik, cége válogatja. Ha a már vezetői pozíciókat betöltő nők ezt nem tehernek, hanem a sikerélmény lehetőségeként élik meg és maguk a mindennapi munkában ezt is sugározzák, máris vonzóbbá tehetik a nagyobb felelősséggel járó pozíciót a többi női munkatárs számára.

Dobi Kitti szerint azokon a helyeken, ahol egyszerűbb flexibilis megoldásokat alkalmazni, mindenképpen gyorsan teremthet hozzáadott értéket a csoportteljesítményhez, ha a munkaerőben jelen vannak kismamák is, nők, külföldiek, és sorolhatnánk, minél különbözőbb csoportok, hiszen ezen különbözőségeik pozitívan hatnak a munkahelyi morálra, a munkatársak megértőbbek, toleránsabbak lesznek, mellyel utat nyitnak inkább a sokféle sokszínű ötletek és megoldások kidolgozásának. Javítani tehát csak tudatos erőfeszítésekkel lehet, úgy, ha mérjük is az eredményt és a cég teljes vezetősége elkötelezett, hiszen nem elég a sokféle munkaerőt felvenni, azt csapattá is kell kovácsolni és produktív légkört kell teremteni. A legkézenfekvőbb fejlesztések és opciók, melyek egyre elterjedtebbek, a flexibilis munkavégzési lehetőségek. Akadály, ha egy cég mérete kisebb, hiszen akkor meg van kötve a keze adminisztratív és munkaszervezési metódusokat tekintve is.

A lányok másféle oktatása is sikerhez vezet

A nők és férfiak közötti megkülönböztetés generális tilalma mellett a jogegyenlőség megvalósulását közvetlen intézkedésekkel is lehet segíteni. Ilyen például a **pozitív diszkrimináció** - teszi hozzá a témához Modláné Görgényi Ildikó, a Nemzeti Munkaügyi Hivatal, Szak- és Felnőttképzési Igazgatóságának szakképzési és felnőttképzési szakértője. Az évek során a demográfiai ciklikusság is hatást gyakorolhat a diszkriminációra, azonban ezekben a cikluspontokban még hatékonyabb eszközöket célszerű alkalmazni. Itt van nagyon fontos szerepe a képzésnek, hogy a lányok nevelése és oktatása paradigmát kell, hogy váltson. Sok helyen ez a váltás megtörtént, de van még tennivaló, különösen a társadalmi és gazdasági téren való felelősségvállalásra való felkészítésben.

Olvassa el **Lányok férfias szakmákban** című cikkünket.

Forrás: HR Portal