

## **A nők húzhatják ki a gödörből a cégeket válság idején**

2008. október 18. szombat 08:24:52 | Forrás: [MFOR](#)

A nők által irányított cégek versenyképesebbek és jobban túl teszik magukat az olyan válságokon, mint a mostani – hangzott el egy nemzetközi esélyegyenlőségi konferencián pénteken. Ezért érdemes őket minél nagyobb számban bevonni a munkaerőpiacra, és ugyanolyan karrierlehetőségeket biztosítani nekik, mint a férfiaknak.



Kevés nő tör vezetői posztra

Esélyegyenlőség nélkül a versenyképesség is elképzelhetetlen – mondta Vladimir Spidla, az Európai Bizottság foglalkoztatásért, szociális ügyekért és esélyegyenlőségekért felelős biztosa a „Foglalkoztatás-Esélyegyenlőség-Versenyképesség” című nemzetközi konferencián pénteken. Hozzátette: női vezetőkkel működő cégek sokkal nagyobb eséllyel vészelnek át olyan időszakokat, mint a mostani gazdasági válság.

Mint mondta, a foglalkoztatás növelésének egyik legjobb módszere a rugalmas biztonság elvének megvalósítása a társadalmakban. Ehhez olyan intézkedéseket kell hozni, ami erősíti a férfiak és a nők közötti egyenlőséget, elősegíti a magánélet és a foglalkoztatás összeegyeztethetőségét, az élet végéig való tanulást. Hangsúlyozta: be kell vonni a szakképzésbe az embereket, ami különösen fontos Magyarországon, ahol az unióban a legalacsonyabb az ebben részt vevők száma: csupán 28 százalék az eu-s 46 százalékhoz képest.

### **Túl konzervatívak vagyunk**

Szűcs Erika szociális és munkaügyi miniszter szerint a társadalom tagjainak a szemléletén is változtatni kell ahhoz, hogy a női foglalkoztatás növekedhessen hazánkban. Ehhez az szükséges, hogy a szebbik nem képviselői higgyenek benne, hogy a gyes, gyed után is található munkát. Másrészt még mindig nagyon sokan vallják azt a konzervatív nézetet, hogy a nőnek otthon a helye.

De változtatni kell a munkaadók magatartásán is, el kell érni, hogy ne kockázatot lássanak a női dolgozóknak, akik bármikor elmehetnek szülni, hanem elterjedjen az a nézet, hogy a gyermekvállalást támogatni illik és kötelesség.



Nemzetközi konferencia a parlamentben. Középen Ferenczi Andrea, a rendezvény szervezője.

A nők empátiáját rendkívül jó fel tudják használni a vállalatok – hívta fel a figyelmet Douglas C. Freeman, az amerikai Virtcom Consulting nevű cég vezérigazgatója. Az ügyfelek megszerzésben például sokkal tehetségesebbek lehetnek, hiszen a nők alkotják a legnagyobb fogyasztói csoportot, és a férfiak sokszor egyszerűen nem értik, hogy mi kell a másik nemnek. Erre kitűnő bizonyíték, hogy amikor nőkre bízta az új Volvo személygépkocsik megtervezését, 12 százalékkal megugrott a női vásárlók száma.

### **Nem hisznek magukban a nők**

Egy másik probléma, hogy a legtöbb európai országban a gyengébbik nem képviselői még mindig nem tudják elképzelni magukat vezető szerepben, márpedig enélkül nehéz jelentős sikereket elérni.

Még mindig létezik az üvegplafon jelenség, vagyis hogy a nők bizonyos szintig tudnak csak felfelé jutni a ranglétrán, a felsővezetői posztokat viszont még mindig zömében férfiak töltik be. Ezért egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek arra, hogy növeljék e nem tagjainak az önbizalmát, és elhitessék velük, hogy meg lehet minden képességük és tehetségük a legfelsőbb szintig eljutni.

### **Női Esélyegyenlőségért Díjakat osztottak**

Az ötéves Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség a nemzetközi konferencián meghirdette a Legjobb Női Munkahely - 2008 pályázati felhívást, illetve átadta a 2008. évi Női Esélyegyenlőségért Díjakat. Az idei év kitüntetettjei Vladimir Splida, az Európai Bizottság foglalkoztatásért, szociális ügyekért és esélyegyenlőségért felelős biztosa, Rauh Edit esélyegyenlőségi szakállamtitkár és Douglas C. Freeman, a Virtcom Consulting amerikai cég vezérigazgatója.

Szintén uniós szinten megoldandó feladat, hogy az egyenlő munkáért egyenlő bért elve alapján a férfiak és a nők átlagfizetését közelebb vigyék egymáshoz. Ma ugyanis az erősebbik nem tagjai 15 százalékkal több bért visznek haza női társaiknál.

### **Miért nem működik nálunk a táv- és a részmunka?**

A női foglalkoztatáson jelentősen javíthat a távmunka és a részmunka elterjedése, ami nálunk még gyerekcipőben jár. Míg ez utóbbival legtöbbször pénzügyi okok miatt nem élnek, a távmunkára bár lehetőség és igény is van, általában a cégek nem megfelelő hozzáállása, illetve az infrastruktúra kiépítésének hiánya miatt nem kerül sor.

Fontos, hogy a vállalatok hosszú távon gondolkodjanak, és lássák azt, hogy egy nő tudását és tapasztalatát néhány év távollét után is lehet kamatoztatni. Ugyanakkor ez például nem várható el egy néhány fős kisvállalkozásoktól, vagy olyan társaságoktól, amelyeknél a munkához szükséges ismeretek rendkívül gyorsan változnak. Ez utóbbi cégeknél lehet nagy jelentősége a képzésnek és az oktatásnak, amelybe az otthon lévő kismamákat is bevonhatják.

### **A férfiak érdeke is**

A konferencián jelen lévő szakemberek egyetértettek abban is, hogy a szakmai vitákba be kell vonni a férfiakat is, hiszen nem csak női kérdékről van szó. Nekik is elemi érdekük, hogy a hölgyek szakmailag is kiteljesedjenek, hiszen ez visszahat a családra is. A munkáját szerető, abban folyamatosan kihívást találó asszonyok ugyanis sokkal kiegyensúlyozottabbak, így biztosabb háttért tudnak nyújtani férjüknek, társuknak. Ugyanakkor látni kell azt is, hogy feladatmegosztásra van szükség otthon: egy nő válláról is le kell venni terheket ahhoz, hogy legyen energiája a munkahelyén is teljesíteni.

### **Kovács Zita**