



A nők munkaerőpiaci helyzete Magyarországon

lehetőségek és korlátok a vállalati jó gyakorlatok fényében

Laczkó Zsuzsa

Nemzedékeken átívelő foglalkoztatás konferencia és
képzés

2012. november 30.

Bemutakozás



Laczkó Zsuzsa

tréner, tanácsadó, coach, esélyegyenlőségi és civil szakértő

- 1991 – 2010 SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány
- 1994 – saját vállalkozás
- 1995 – Magyar Üzletasszonyok Egyesülete, elnökségi tag
- **2008 – mtd Tanácsadói Közösség**
- 2010 – Zalai Falvakért Egyesület önkéntese
- 2012 – Esély Labor Egyesület – Közfoglalkoztatási Módszertani Központ vezető

Bemutatókozás

mtd tanácsadói közösség

KÜLDETÉSÜNK

**Az mtd Tanácsadói Közösséget
működtető mtd Tanácsadó Kft az
értékteremtő HR szolgáltatások terén
piacvezető társadalmi vállalkozás.
Innovatív működésünk célja, hogy
szakértelmünkkel támogassuk a jövő
generációi számára is vonzó,
fenntartható, befogadó szervezeti
kultúrák kialakulását és elterjedését.**

Tevékenységeink

- saját fejlesztésű képzések, tréningek,
- speciális CSR/HR tanácsadás, szervezetfejlesztés formájában,
- a szervezeti sokszínűség irányába ható társadalmi szemléletformálás eszközeként a foglalkoztatási jó gyakorlatok terjesztése - ennek része a 2 évente végzett online benchmark-kutatás és konferencia (www.eselykonferencia.hu)
- sokszínű szervezet Top 10 díj

Fő témák

I. rész: A nők helyzete Magyarországon

II. rész: A nők munkaerőpiaci helyzete

III. rész: mtd tanacsado benchmark kutatás
eredményei

IV. rész: Vállalati jó gyakorlatok

Totó

1. **Hányadik Magyarország a Gender Gap rangsorban?**
a.) 10-dik, b.)120-dik, c.) 81-dik
2. **Hogyan hat a gyerekvállalás a magyar nők munkaerőpiaci jelenlétére?**
a.) növeli b.) csökkenti 32%-al c.) csökkenti 14 %-al
3. **Hány %-al alacsonyabb a Magyarországon részmunkaidőben dolgozó nők aránya az EU átlagnál?**
a.) 22%-al b.)nem alacsonyabb, magasabb c.)2%-al

Áttekintés a nők helyzetéről

Magyarországon

- a munkaerőpiac csak egy szelete
a tortának

I. rész



Gender Gap – nemzetközi összehasonlítás

- **Amit mérünk a nők szempontjából:**
 - Gazdasági részvétel és lehetőségek (munkaerőpiaci részvétel, fizetés különbség, női vezetők, nők aránya az értelmiségi és műszaki munkakörökben)
 - Részvétel az oktatásban
 - Egészségi állapot, életkilátások
 - Részvétel a politikában (női képviselők aránya, női miniszterek, azoknak az éveknél a száma, amikor női állam- illetve miniszterelnöke volt az országnak)

Országok rangsora

1. Iceland
2. Finland
3. Norway
4. Sweden
5. Ireland
6. New Zealand
7. Denmark
8. Philippines
9. Nicaragua
10. Switzerland
11. Netherlands
12. Belgium
13. Germany

....

81. Magyarország (2006-ban az 55. helyen voltunk)



Amiből összetevődik a 81. helyünk

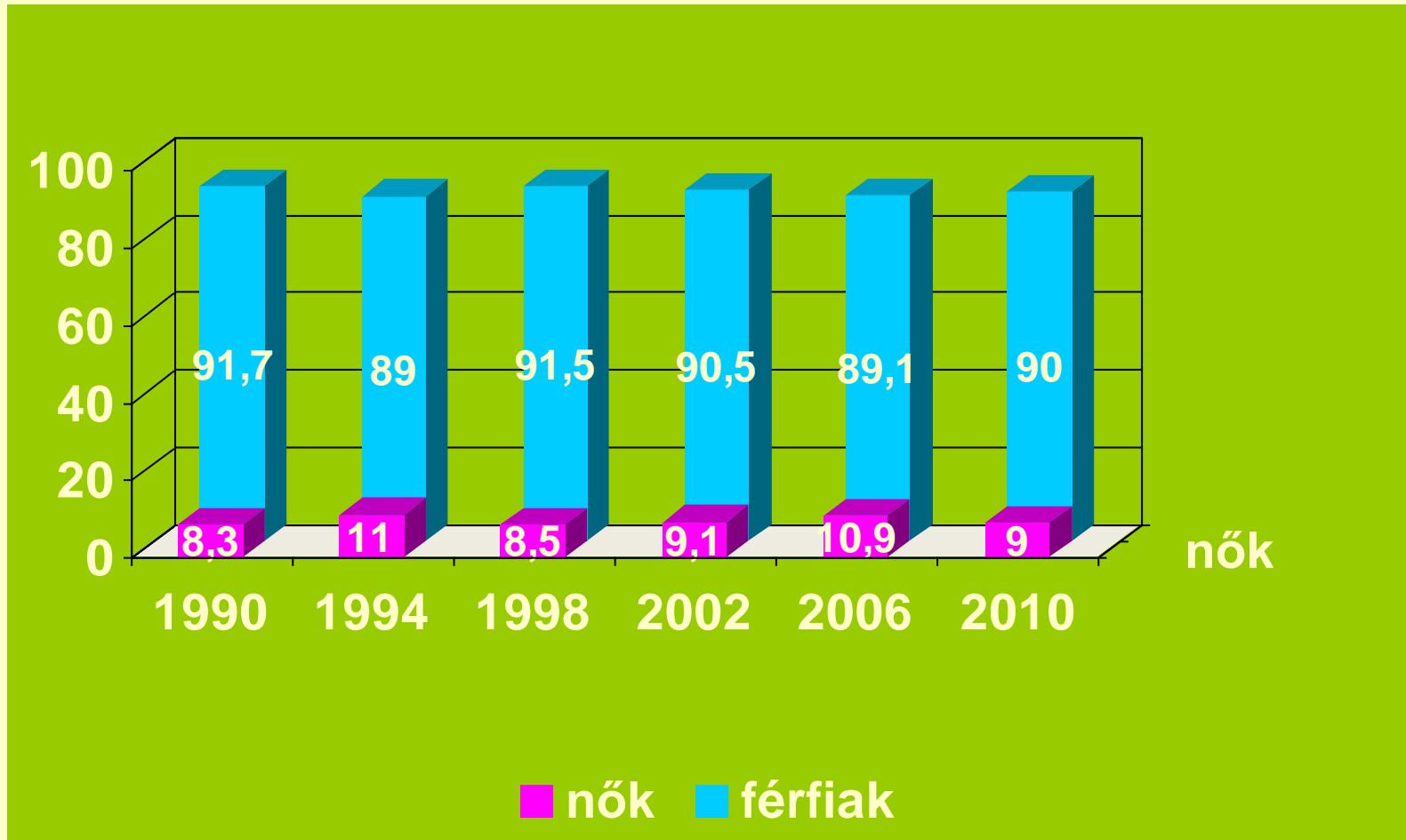
- **Gazdasági részvétel: 68 (0,6591)**
 - Munkaerőpiaci részvétel:60.,
 - azonos munkaért kapott bér: 128.,
 - vezetők, menedzserek 26.,
 - értelmiségi munkakörök 1.
- **Oktatás: 68 (0,9915)**
- **Egészség, élettartam: 34 (0,979)**
- **Politikai szerepvállalás: 117 (0,057)**
 - Nők a parlamentben 111
 - Női miniszterek 97
 - Nők állam- vagy miniszterelnöki poszton az elmúlt 50 évben 58

Részleteiben:

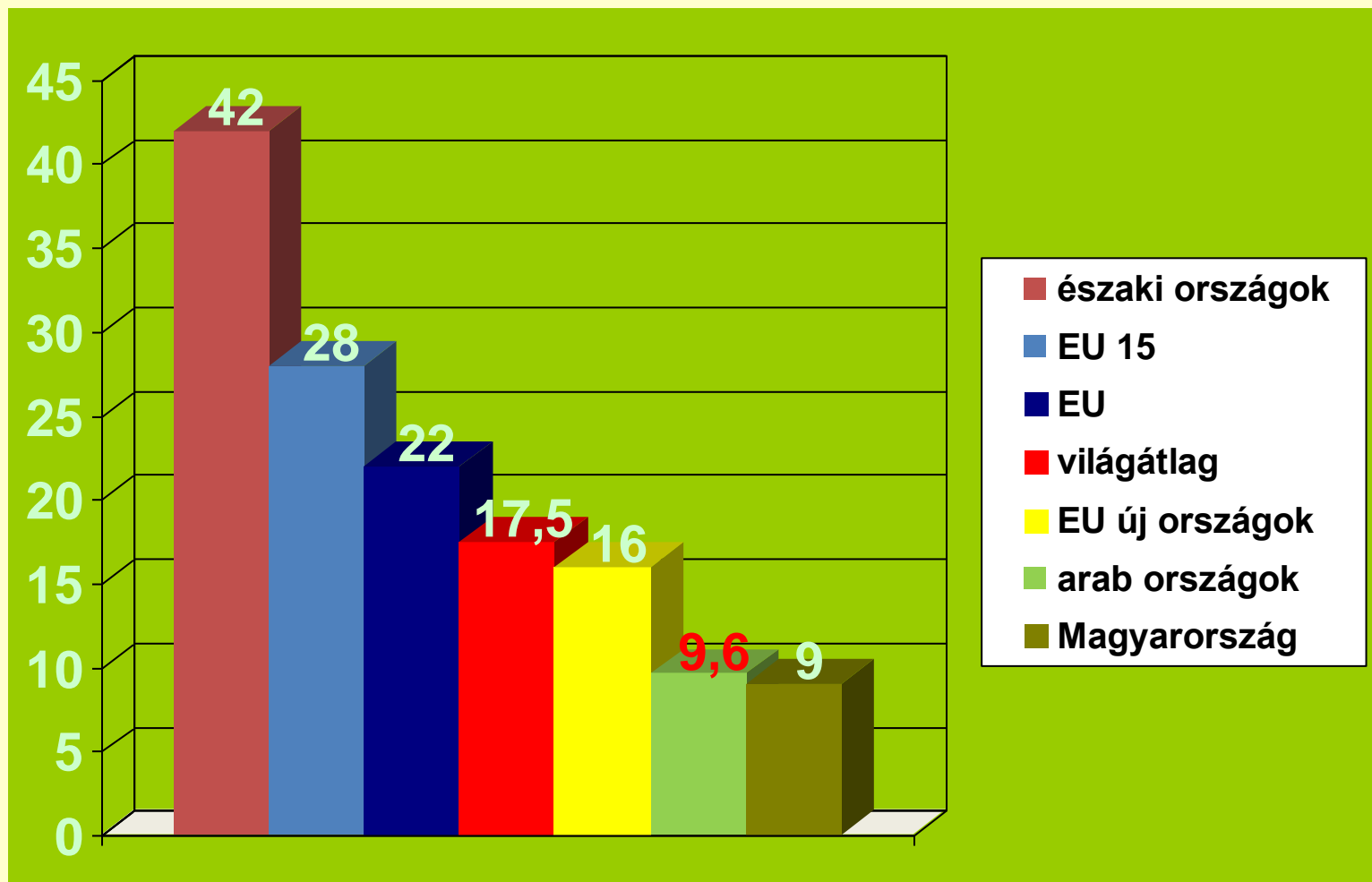
Nők a politikában



A képviselőnők száma a rendszerváltás óta



Képviselőnők aránya



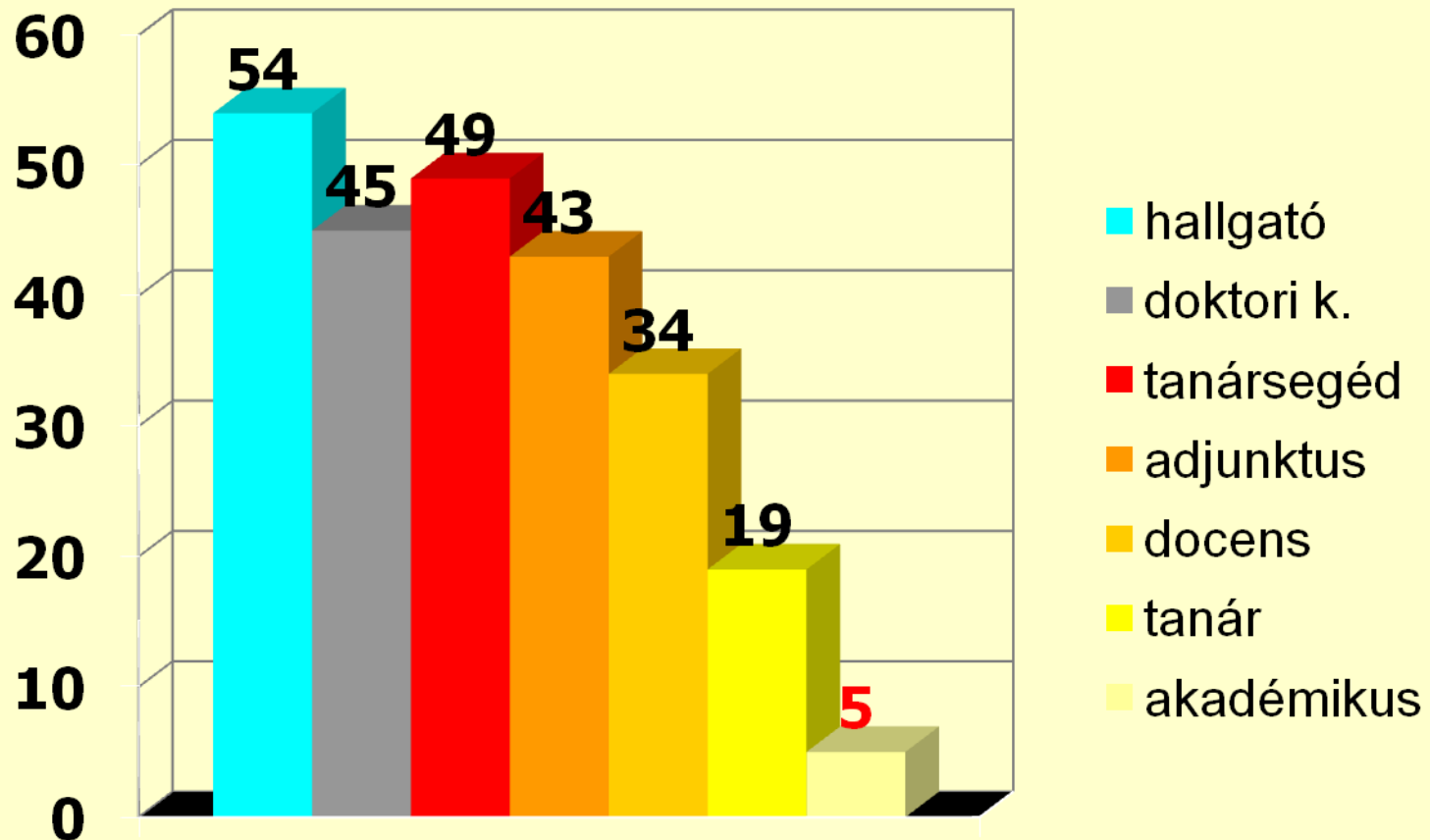
Nők a helyi politikában

- **Budapest – 23 kerületből 1 női polgármester**
- **23 megyei jogú város: 1 női vezető**
- **Fővárosi közgyűlés: 33-ból 7 női képviselő**
- **Falvak: tiszteledíjasok**

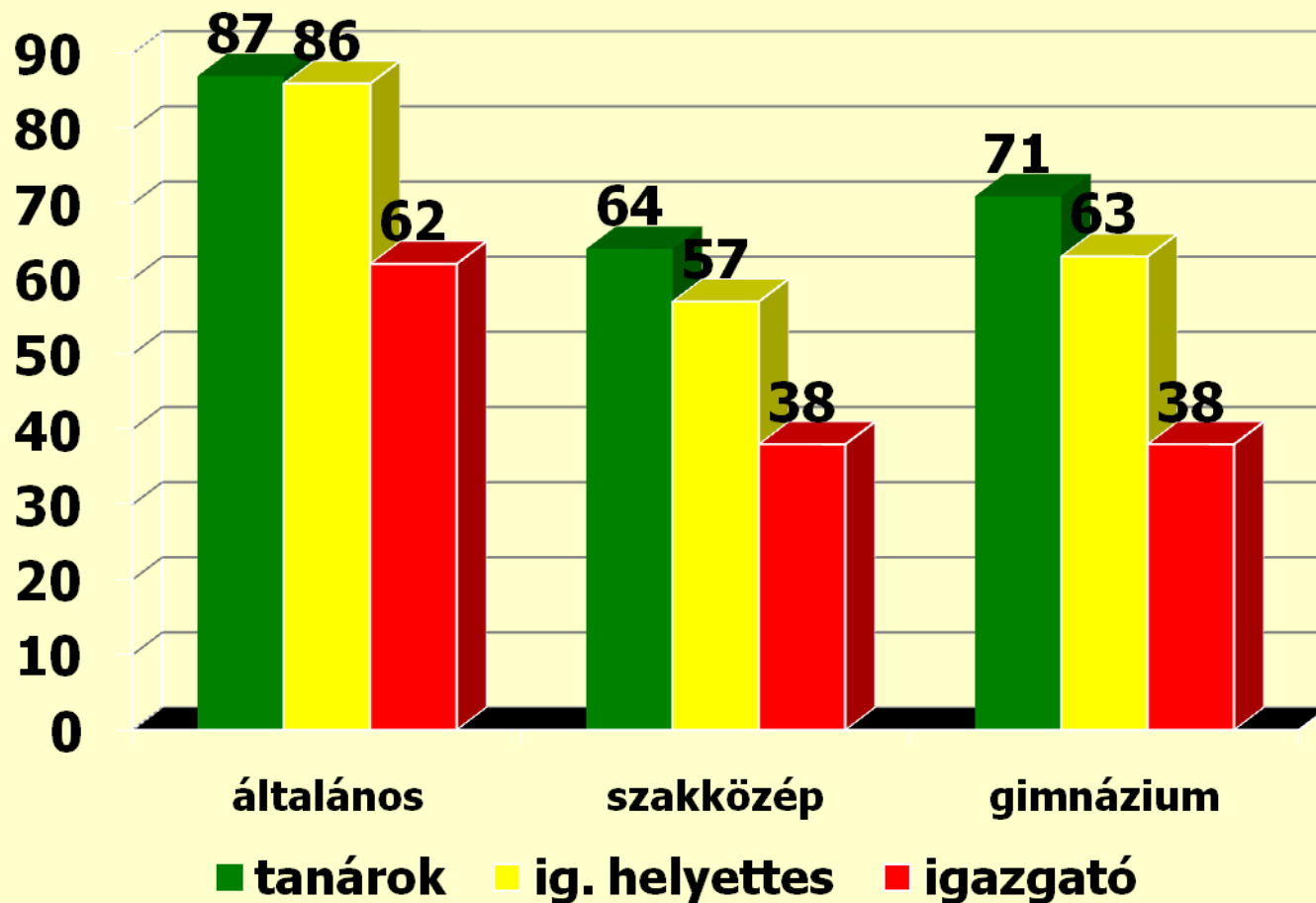
Tudomány, oktatás



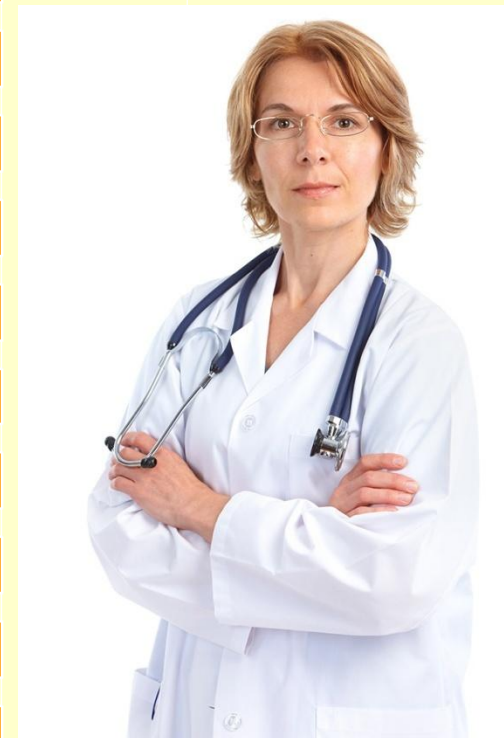
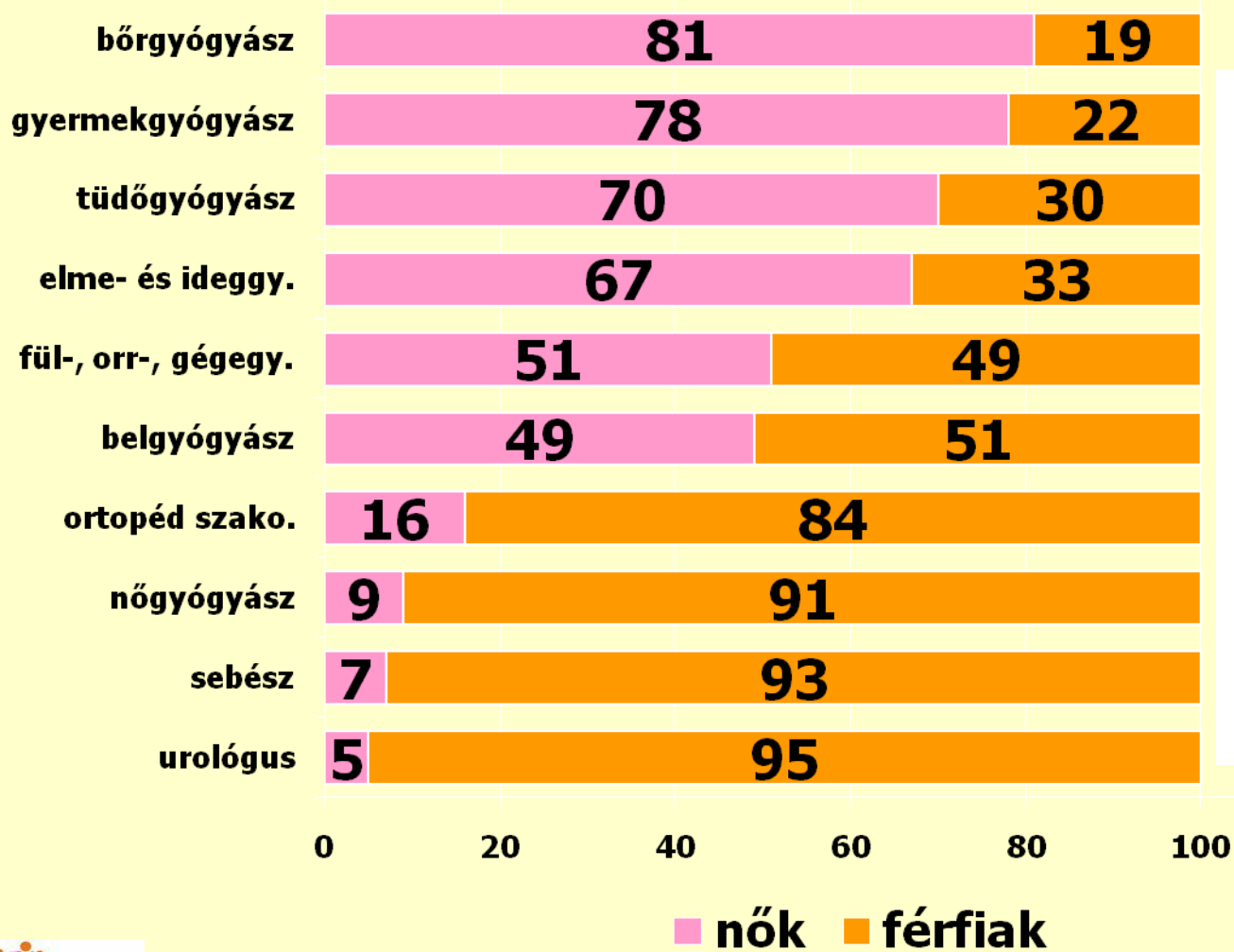
Nők aránya a tudományban



Tanárnők aránya az iskolákban



Orvosnők



Kutatás

Állítás: A nők kevésbé szívesen küzdenek a karrierjük építése érdekében

Teljesen egyetért:

- 1. Szlovákia: 50%**
- 2. Magyarország 46%**

EU átlag: 29%

...

- 27. Spanyolország: 15%**



További magyar munkaerőpiaci jellegzetesség:

a vertikális mellett horizontális szegregáció:

- A férfiak 48%-a teljesen, további 27%-a erőteljesen szegregált (ffiak aránya: 60-90%) „férfi” munkahelyen dolgozik

A nők 31%-a teljesen, további 42%-a erőteljesen szegregált női munkahelyen dolgozik

kiegyensúlyozott
munkahelyen dolgozik:
12%



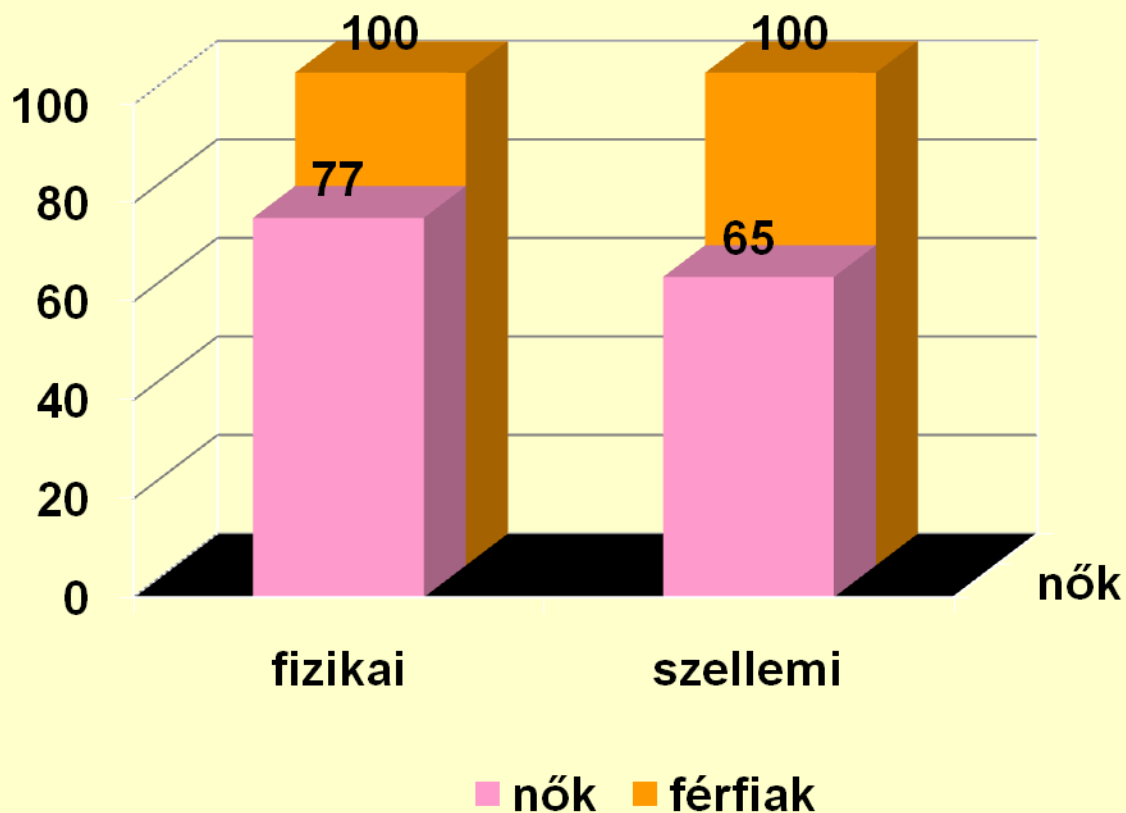
kiegyensúlyozott
munkahelyen dolgozik:
14%

Női vállalatvezetők és igazgatósági tagok a tőzsdei cégekben



	Magyarország	EU 27
	%	%
Igazgatóság elnöke	0	3,2
Cég vezető	0	3,3
Igazgatósági tag	3,5	13,7

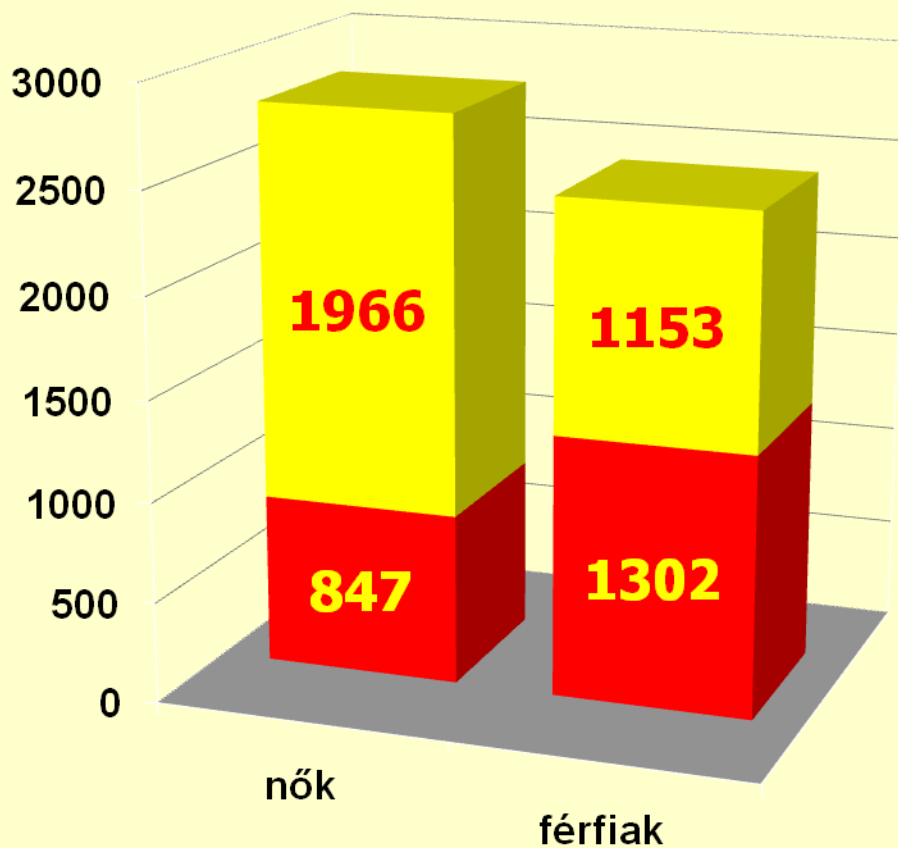
Nők keresete a férfiakéhoz viszonyítva



Időmérleg



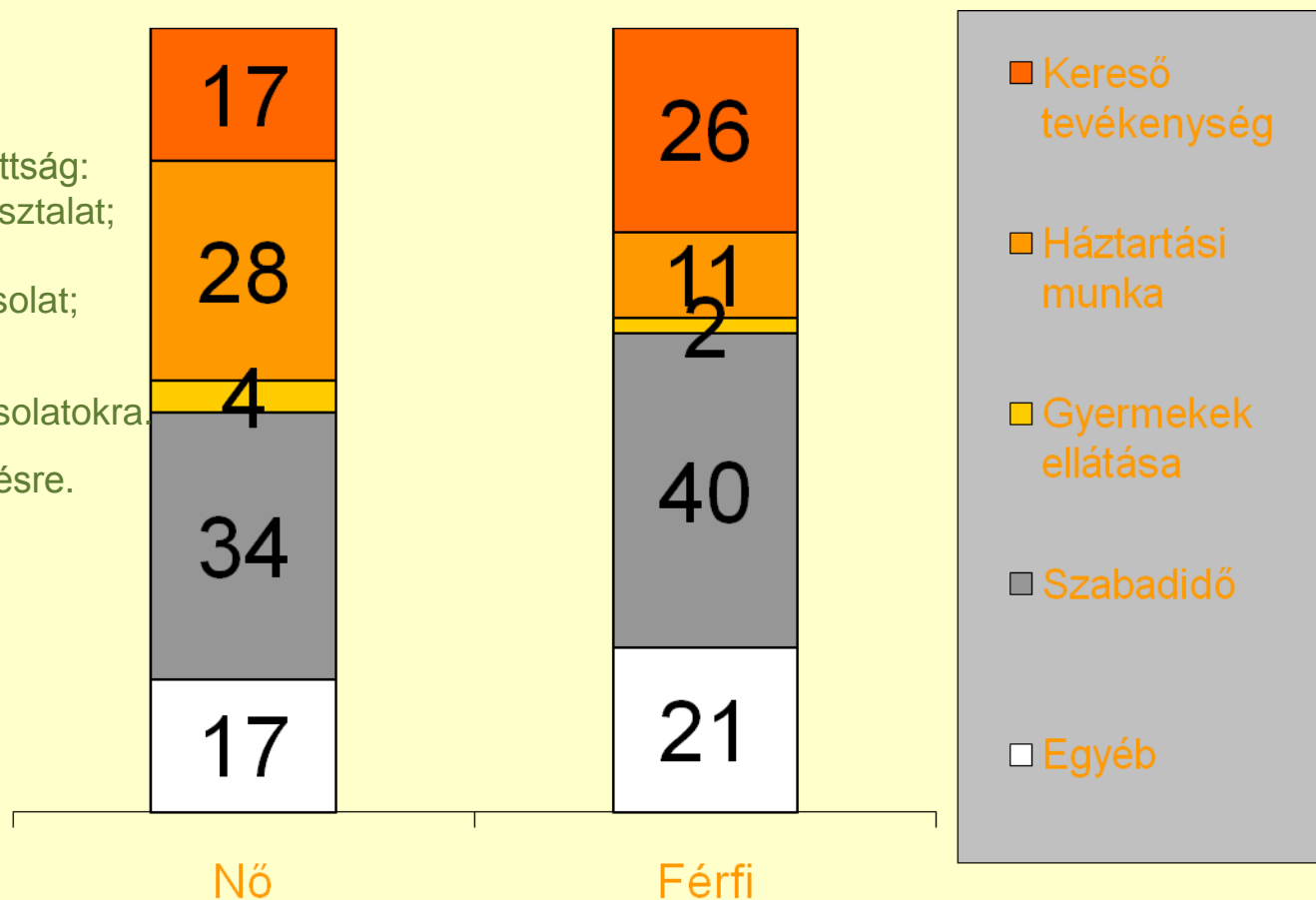
Munkával töltött órák száma évente



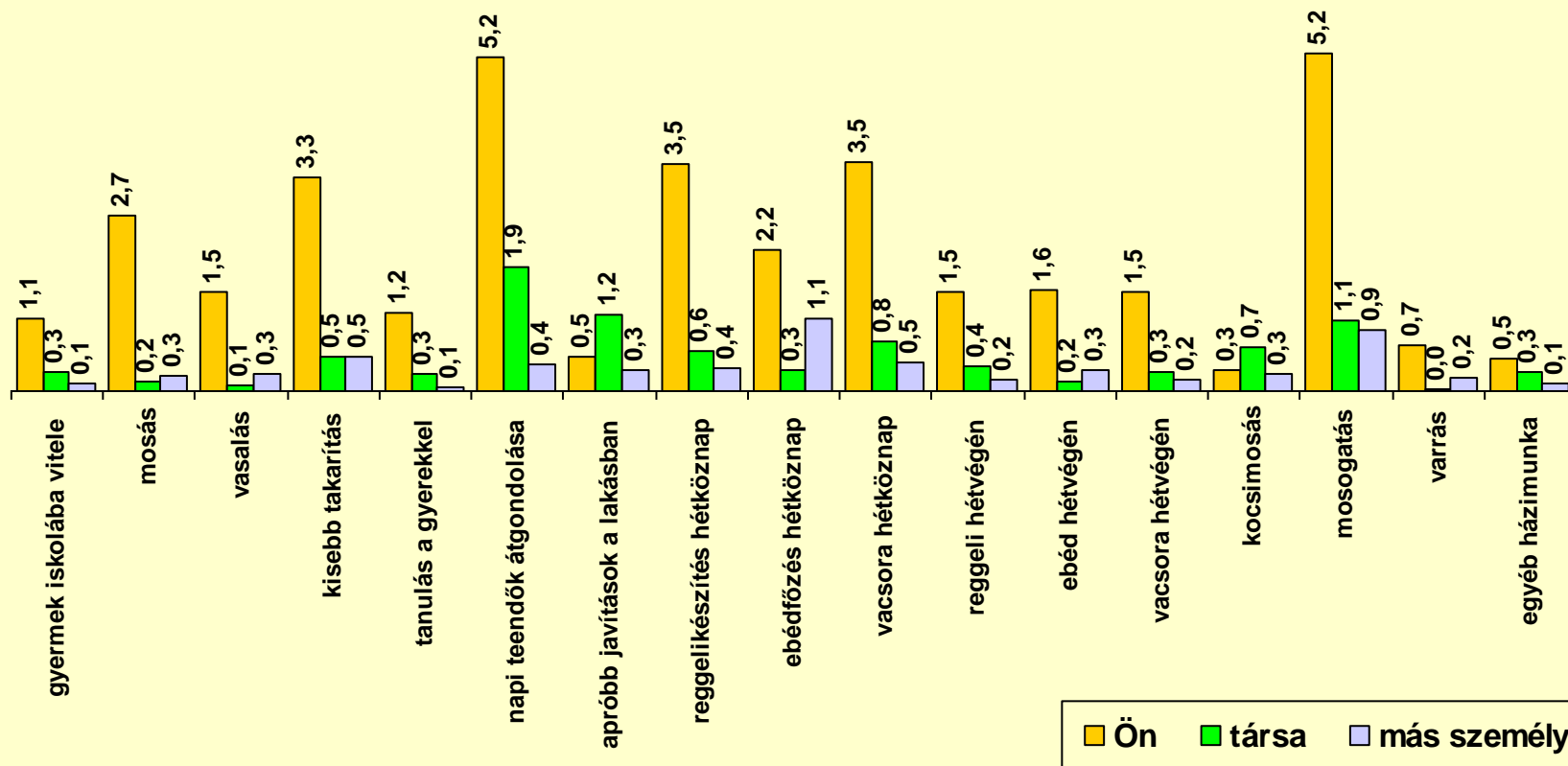
■ fizetett ■ nem fizetett

Napi átlagos (aktív) időfelhasználás (%)

- Alacsonyabb foglalkoztatottság:
 - Kevesebb munkatapasztalat;
 - Kevesebb pénz;
 - Kevesebb üzleti kapcsolat;
 - Kevesebb üzleti ötlet.
- Kevesebb idő társas kapcsolatokra.
- Kevesebb idő továbbképzésre.
- Kevesebb idő rekreációra.



Hányszor végzi hetente a következő tevékenységet? (átlag)



Családi munkamegosztás



	Jövedelemszerző munka megosztása		Háztartási munka megosztása	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi
A férj foglalkozása jobb (%)	43	57	82	18
A feleség foglalkozása jobb (%)	48	52	80	20
A házaspárnak megegyező státuszú foglalkozása van	43	57	78	22

Attitűdök

„A férj feladata, hogy keresetével biztosítsa a család megélhetését, a feleség feladata, hogy ellássa az otthoni feladatokat.”

Magyarország	71
Lengyelország	61
Litvánia	60
Románia	56
Ausztria	46
Nyugat-német területek	39
Kelet-német területek	31



A nők munkaerőpiaci helyzete

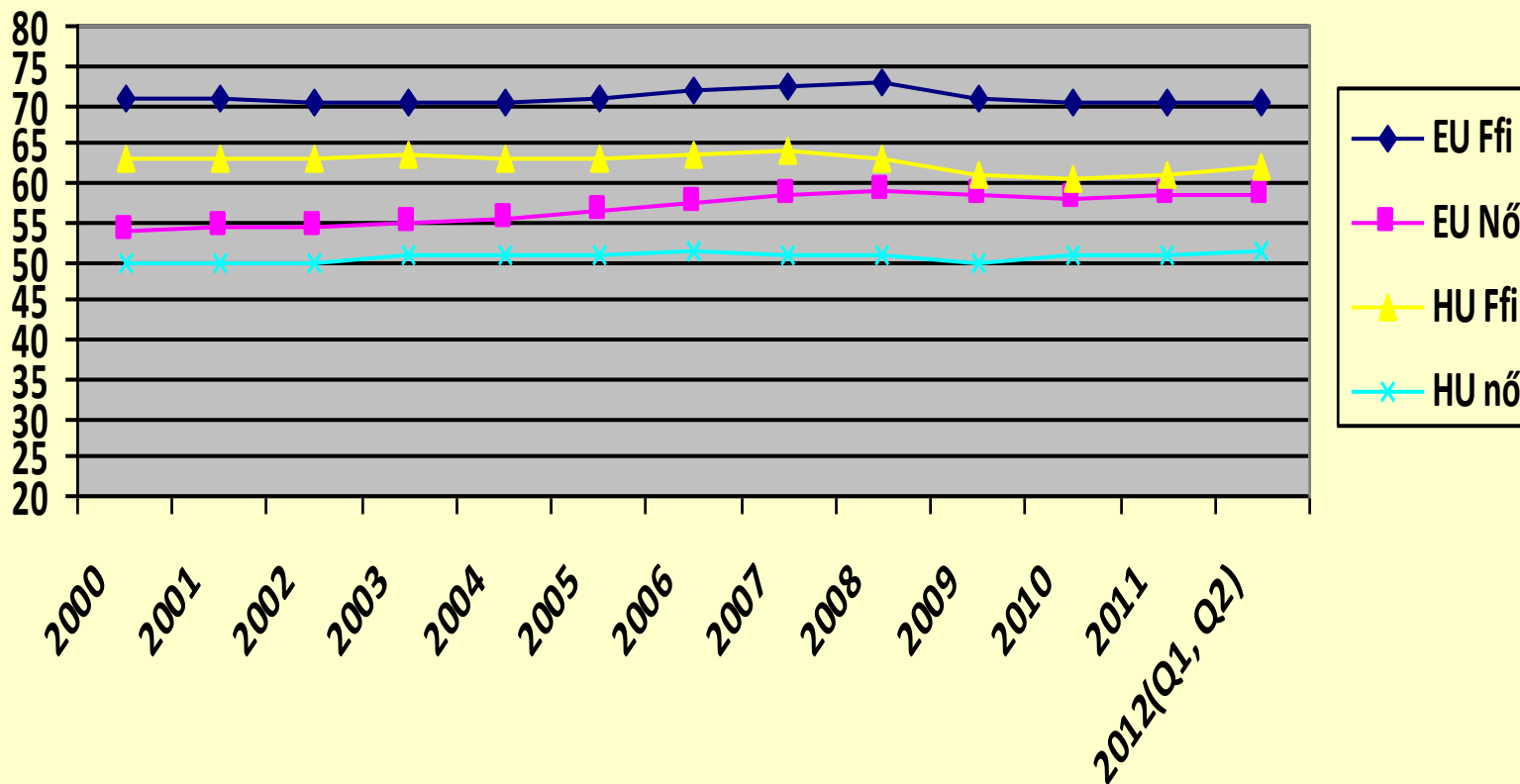
II. rész



A magyar munkaerőpiac legfőbb jellemzői

- **Alacsony foglalkoztatottság úgy a nőknél, mint a férfiaknál**
- **Lemaradásunk nem csökkent az EU-tól**

15-64 éves nők és férfiak foglalkoztatási rátáinak változása Magyarországon és az EU 27 tagállamának átlagában, 2000-2012 között (%)



Forrás: OECD Stat. Extracts

Munkaerőpiac jellemzői a válság alatt

- Először jobban visszavetette a férfiak foglalkoztatottságát és nagyobb arányban növelte a munkanélküliségüket, mint a nőkét
- Nem csupán hazai, hanem európai jelenség, aminek oka: a válságágazatok férfi-dominanciája (autógyártás, építőipar)
- A válság 2. stádiumában a vesztesek a nők

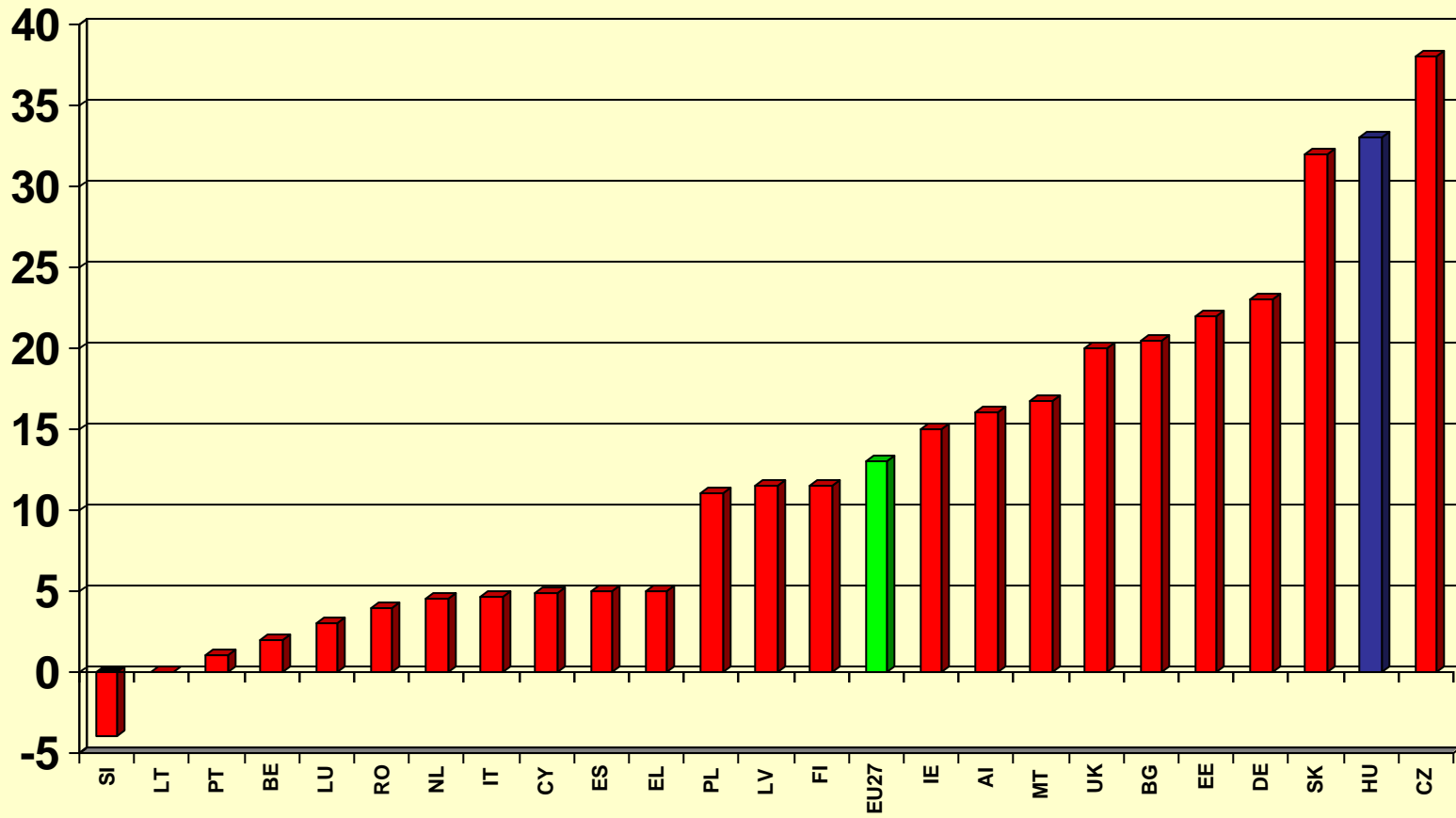
Az okok

- A pénzügyi egyensúly megteremtéséhez költségvetési megszorítások kellettek: létszámleépítés a nők dominálta közsférában
- A közszolgáltatások leépítése elsősorban a nők otthoni/munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását nehezíti meg
- A szolgáltatások szűkösségéből és a támogatások lefaragásából adódó árdrágulás miatt több nem fizetett munka hárul a nőkre
- A nagyobb inaktivitás és az alacsony keresetekből származtatott kisebb szociális juttatások miatt több nő szorul a megszorítások miatt csökkentett szociális transzferekre, mint férfi

Kisgyermekes nők munkaerőpiaci részvétele

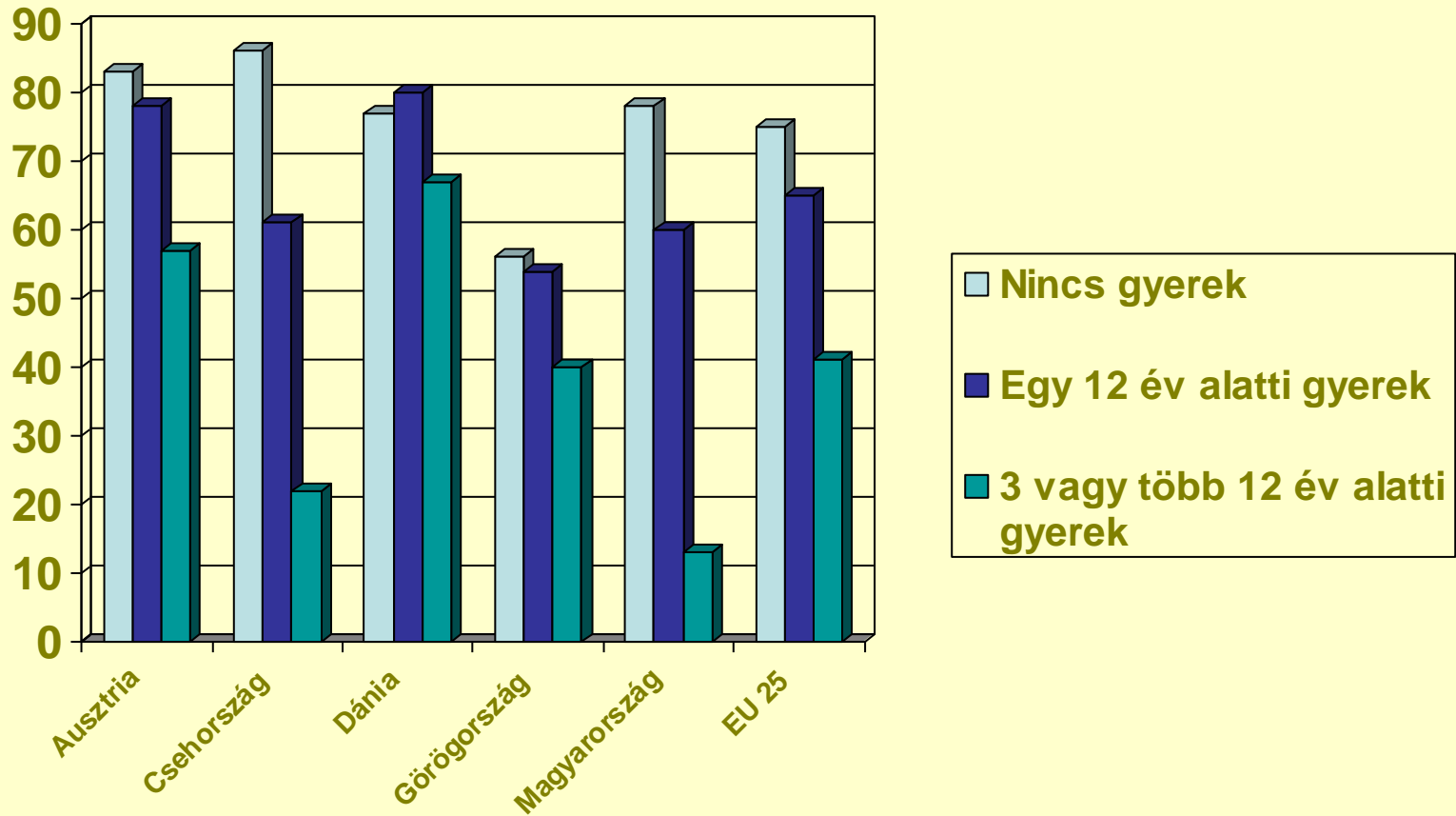
- Gyermekvállalás szempontjából releváns korcsoport: 25-49 évesek
- E korcsoport férfi tagjainak foglalkoztatási rátája 2008-ban: 86,8% EU27; legalacsonyabb: Bulgária (79,6%), legmagasabb: Luxemburg (93,1%)
- Magyarország: 83,3%
- A 25-49 éves nők foglalkoztatási rátájának EU-átlaga: 71,3% (legalacsonyabb: Málta: 41%, legmagasabb: Szlovénia (83,6%))
- Magyarország: 67,5%

A gyermek hatása a nők munkaerőpiaci jelenlétére *különbség %*



Forrás: Eurostat LFS, 2010

Gyerekes nők foglalkoztatottsága



Kisgyermekes nők alacsony foglalkoztatottságának okai

- A munkahelyek korlátozott hozzáférhetősége
- Ismeretek elavulása, megfelelő szakképzettség hiánya
- A gyermek-elhelyezési lehetőség szűkössége
- A rugalmas foglalkoztatási formák korlátozott elérhetősége
- Mobilitási nehézségek
- A gyermekgondozási feladatok egyenlőtlen elosztása a szülők között
- Szemléletbeli problémák – munkaadók és munkavállalók

***„Arról van szó, hogy a hölgyeknek
mindenféle kedvezményeket ad az
állam, amit végül is a munkáltatóval
fizettet meg.“***

Forrás: „Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó- és TB-rendszerekben, és hatásuk a nők foglalkoztatására” – fókuszcsoportos kutatás eredményei, 2009, SEED Alapítvány

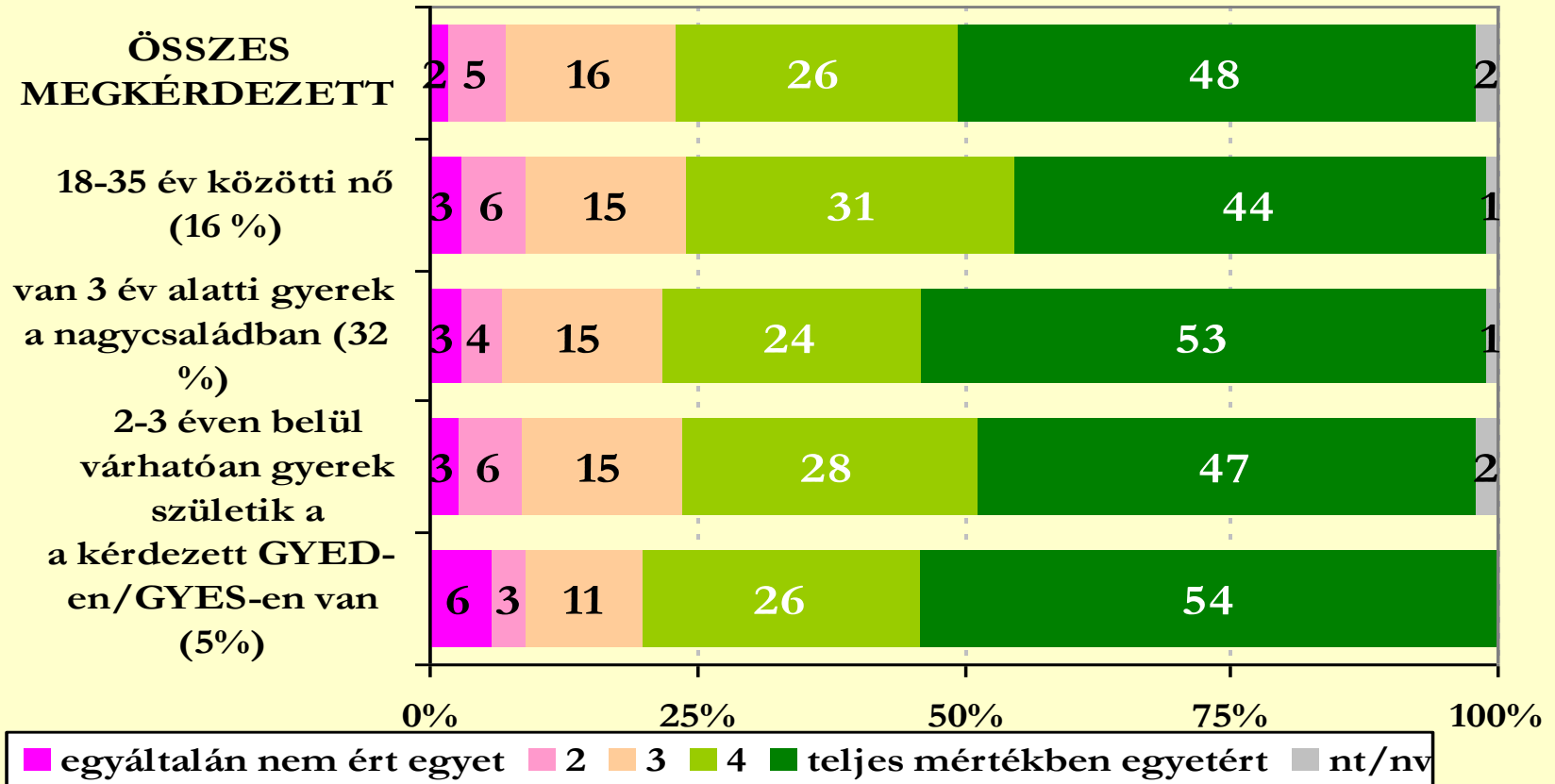
- ***„A nők több területen jobbak, mint a férfiak, precízebbek, jobban tűrik a monotonitást, pl. nálunk a munkatársak több mint 90% -a nő. De ki kell, hogy termeljük a többlet költségeket, ha kisgyerekes anyát alkalmazunk.”***

Forrás: „Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó- és TB-rendszerekben, és hatásuk a nők foglalkoztatására” – fókuszcsoportos kutatás eredményei, 2009, SEED Alapítvány

Családtámogatási rendszer

- **A GYES-GYED rendszer EU viszonylatban a leghosszabb és legköltéségesebb**
- **Csapdahelyzet a nőknek: biztonság, de tartós kiszorulás a munkaerőpiacról**
- **Csapdahelyzet a kormányzatnak: a családtámogatási rendszer reformját csak fokozatosan, a nők foglalkoztatását hátráltató tényezők orvoslásával lehet bevezetni**

Egy kisgyermeket csak akkor szabad bölcsődébe adni, ha semmiképpen nem oldható meg, hogy az anyja otthon maradjon vele (Szonda Ipsos, 2008)



Gyesen lévőket érintő munkavállalási lehetőségek – I.

- 2005: részidős munkavállalás engedélyezése a gyerek egy éves korától
- 2006: teljes munkaidőben is lehet dolgozni, a gyes megtartása mellett
- Válságkormány, 2009: gyes/gyed együttes időtartamát 3 évről két évre korlátozták (elsőként azokat a szülőket érintette volna, akiknek a gyereke 2012 áprilisában tölti be a 2. életévét)
- Közsférában kötelező részmunkaidőt felajánlani a 3 éven aluli gyermeket nevelőknek

II.

- 2010: a gyēs időtartamának visszaállítása 3 évre
- 2011: részmunkaidős állást kínáló munkáltatók TB-terhének csökkentése 27%-ról 20%-ra
- A gyermek egyéves kora után a gyésen lévő szülő legfeljebb heti 30 órát dolgozhat; időkorlátozás nélkül otthoni munkavégzés esetén

Kisgyermekes nők munkaerőpiaci részvételének erősítése

- Családbarát környezet, rugalmas munkaszervezet
- Gyermekgondozói szolgáltatásokkal való lefedettség, iskoláskorúaknak is!
- Több szolgáltatás az időseknek és más hozzátartozóknak
- Otthoni munkák egyenlő elosztása
- Atipikus foglalkoztatási formák – távmunka, részmunka, munkakör megosztás, stb. – nagyon alacsony arányban van jelen



Részmunkaidő

Magyar sajátosság: alacsony igénybevétel

- **Férfiak körében: Mo: 5 %; EU-átlag: 8,3%**
- **Nők körében: Mo: 8,5% EU-átlag: 31,5%**

Cél:

- **A részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztését a magasabb foglalkoztatás szolgálatába állítani, mégpedig úgy, hogy**
- **Segítse a munka és családi kötelezettségek összehangolását**

Részmunkaidő: vannak veszélyei is!

Alternatív javaslatok:

- Teljes munkaidő rugalmas beosztásának a lehetősége
- A szülői szabadság rugalmas igénybevétele

Nők a közfoglalkoztatásban

- Aktív munkaerőpiaci eszközöket igénybe vevő nők: 57%
- Közfoglalkoztatás: nyílt munkaerőpiacra való kijuttatás kevésbé van jelen a célrendszerben – idősebb, iskolázatlan csoportok felülreprezentáltak, tipikusan rendszeresen vesznek részt benne, férfiak átlagosan 3,2 nők 2,4 alkalommal kerültek bevonásra
- A közfoglalkoztatás nemekre gyakorolt differenciált hatása figyelemre méltó. A szakmával nem rendelkező, képzetlen férfiak és a középfokon képzett nők jövőbeli aspirációi a legmeghatározóbbak. Többségük több alkalommal is el tudja képzelni, hogy részt vesz a közfoglalkoztatás rendszerében.
- Az alacsony képzettséggel rendelkező nők nagyon kis mértékben vannak jelen az aktív eszközök rendszerében, még a közfoglalkoztatásban is.

Forrás: Csoba és társai, „Aktív eszközök, munkaerő-piaci programok kontrollcsoportos, többváltozós értékelése” 2010

A munka – magánélet jobb összehangolása mindenki számára hasznos!



Gyermekellátás Magyarországon



Gyermekellátó intézmények

- **Bölcsődék – '90 óta felére csökkent –
mh-i bölcsöde 86-ról 9-re**
- **Családi napközik – 20 hetestől 14 éves
korig**
- **Óvodák**
- **Iskolai napközi**
- **Önkormányzati táboroztatás**

Az anya munkavállalásának következményeit befolyásoló tényezők

Külföldi vizsgálatok szerint az anya munkavállalása önmagában nincs negatív hatással a gyermek pszichoszociális fejlődésére. De erre hat:

- a gyermek életkora az anya munkába állásakor,**
- az anya munkavállalásának körülményei,**
- az igénybe vett alternatív gyermekgondozási forma minősége.**

Fő problémák a gyermekek napközbeni ellátásával kapcsolatban

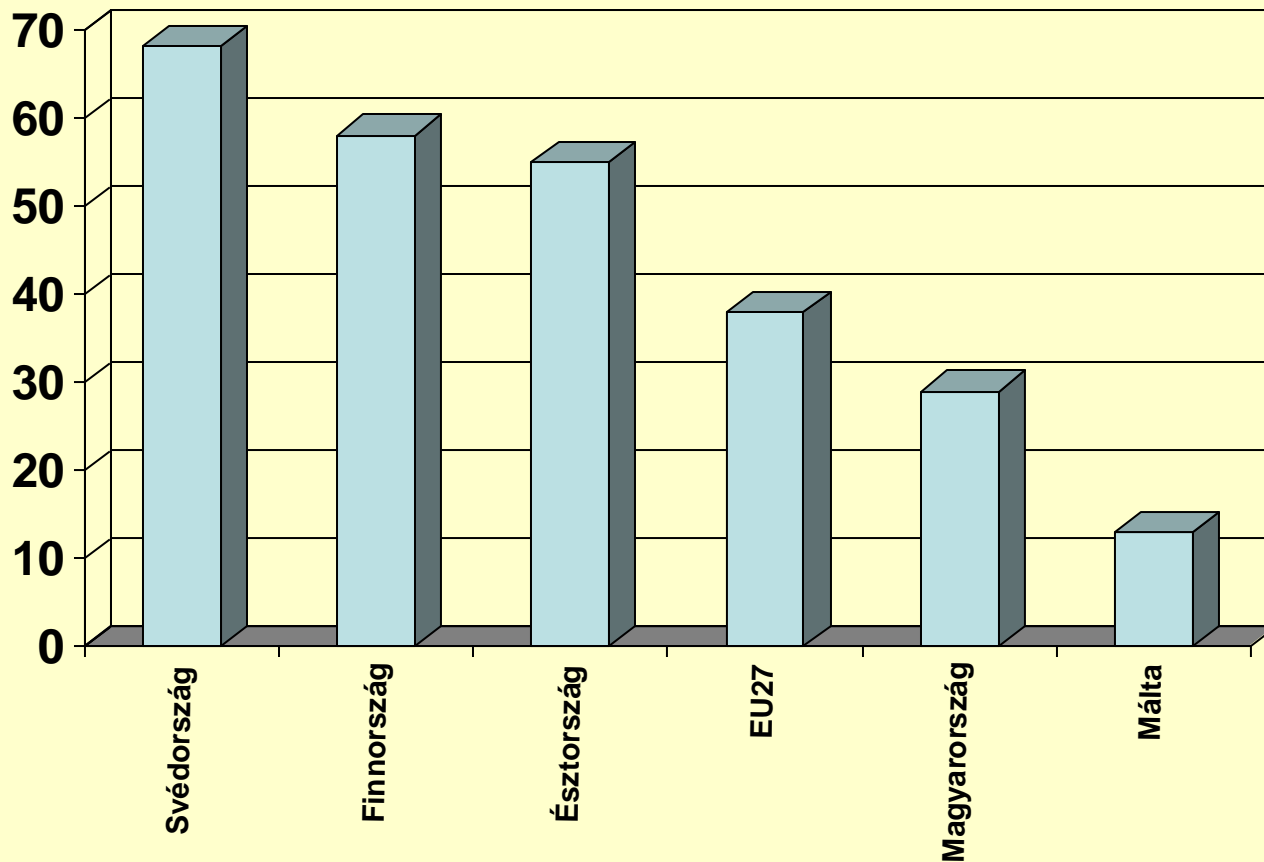
- **Intézményi hozzáférés (bölcsődék)**
- **Nyári szünidő a gyermekintézményekben**
- **Beteg gyermek ellátása**
- **Munkaidőhöz nem illeszkedő gyermekintézményi nyitva tartás (nem 8-5 dolgozók, túlóra, hétvégi munka)**

Idős női munkavállalók



Foglalkoztatottak aránya az 55-64 éves nők körében 2010

Magyarország a 19. helyen



Forrás: Eurostat 2010.

A dolgozói átlagéletkor növekedésének várható hatásai a szervezetek működésére

	Egyesült Királyság	Görögország	Hollandia	Magyarország	Spanyolország
Hátrányok					
növekvő munkaerő-költségek	42	62	77	60	52
a változással szembeni ellenállás növekedése	45	56	56	36	55
növekvő táppénz-kifizetés	40	69	53	31	54
csökken az új technológiák iránti megértés	39	59	44	31	46
Előnyök					
nő a tudásszint és a tapasztalat	78	68	61	69	67
kevesebb konfliktus a szervezetben	24	34	13	40	37
nő a termelékenység	25	33	7	45	37
Szervezeti következmények					
szükségessé válik a mu.szervezési eljárások áttekintése	43	59	46	62	50
nő az igény a mu.feltételek javítására	25	51	46	72	49

Vállalkozónői aspektus



Vállalkozások nemzetközi kategorizálása

Korai vállalkozás: tervezett, vagy legfeljebb 3,5 éve működő

Megalapozott vállalkozás: 3,5 évnél idősebb

Lehetőség által motivált vállalkozás: egy ötlet megvalósítására hozzák létre

Szükség által motivált vállalkozás: egyéb elfogadható munkaerő-piaci alternatíva hiányában hozzák létre

A működő korai vállalkozások között a férfiak kb. 40%-a, a nők kb. kétharmada szükségszerűségből indult, nem egy lehetőség kihasználása céljából (saját bevallás alapján).

A lehetőség által motivált női vállalkozások arányát tekintve Magyarország a nemzetközi lista utolsó negyedében van, ebben a mutatóban az európai országok közül csak Lettországot és Horvátországot előzi meg

Magyarországon a megállapodott női vállalkozások aránya viszonylag kedvező az összes női vállalkozáson belül, a nemzetközi mezőny első harmadában helyezkedünk el.

A magyar férfiak vállalkozásainak túlélési mutatói nemzetközi összehasonlításban sokkal gyengébbek, mint a női vállalkozóké. A férfiak egyértelműen a nemzetközi mezőny utolsó harmadában foglalnak helyet.

Nemzetközi tapasztalat: a lehetőség által motivált női vállalkozói aktivitás a következő tényezőkkel mutat szignifikáns összefüggést:

- **Női foglalkoztatottság;**
- **Nők hozzáférése a kapcsolati és anyagi tőkéhez;**
- **Nők önbizalma, optimizmusa.**

- Amiben erősödniük kell:
 - Önbizalom
 - Hálózatépítési képesség
 - A család bevonása a háztartási munkákba
 - Élethosszig tartó tanulás



Mi következik mindebből?

A foglalkoztatási nehézségek és méltánytalanságok arra ösztönözhetnék a nőket, hogy a saját lábukra álljanak.

De a hagyományos nemi szerepeken alapuló neveltetés, a társadalmi sztereotípiák, valamint az ezek hatására a nőkben kialakuló önbizalomhiány a családi, háztartási leterheltségükkel együtt a férfiakhoz képest lényegesen alacsonyabb vállalkozási aktivitásához vezetnek.

Kényszerpálya, véletlen vagy tudatos választás?

350 vas megyei vállalkozónő megkérdezésével készült vizsgálat alapján:

- **86% kényszerként élte meg a vállalkozóvá válást.**
- **Ugyanakkor csak 30% volt konkrétan munkanélküli.**
- **Ma már csak 21% lenne újra alkalmazott.**

Női vállalkozások hátrányai

- Kisebb méret,
- alacsonyabb tőkével alapították
- Kevésbé vesznek fel bankhitelt
- Ritkábban pályáznak
- Kevésbé vesznek részt vállalkozói együttműködésekben, hálózatokban
- Kevésbé optimisták a helyzetüket illetően



Áttekintés a munkahelyi esélyegyenlőség alakulásáról 2008 és 2010 között

I. rész

Módszertan, minta

	2008 I. Országos benchmark felmérés	2010 II. Országos benchmark felmérés
Felmérés időpontja	2008. nov. 15. – 2009. jan. 31.	2010. jan. 15. – 2010. május 31.
Módszertan	Elektronikus kérdőív	Elektronikus kérdőív
Minta nagysága	345 szervezet	418 szervezet



Az esélyegyenlőség indítékai

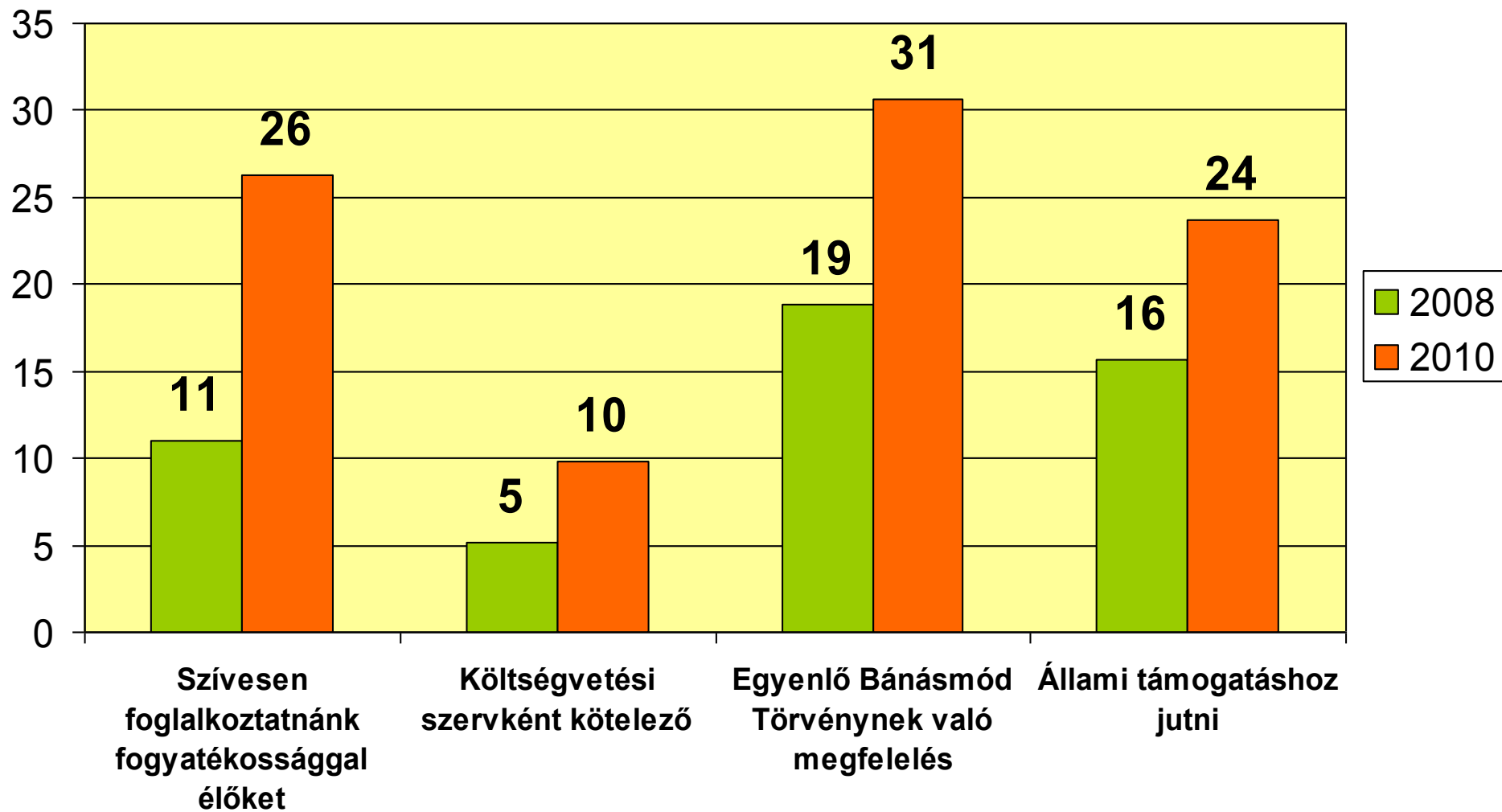
Miért foglalkoznak a szervezetek az
esélyegyenlőséggel és
sokszínűséggel?

Az esélyegyenlőség indítékai

- Gyakori indítékok**

	Előfordulási arány (%)
A pályakezdőtől a nyugdíjasig minden korcsoport reprezentálva van szervezetünkben	55
Tehetséges munkavállalóinkat meg szeretnénk tartani	50
Etikai szempontból fontosnak tartjuk	45
A vállalati kultúra része a sokszínűség	43
Sok kisgyermekes szülő dolgozik nálunk	43
Lojálisabb munkaerőt szeretnénk	35

Indítékok változása: 2008-2010

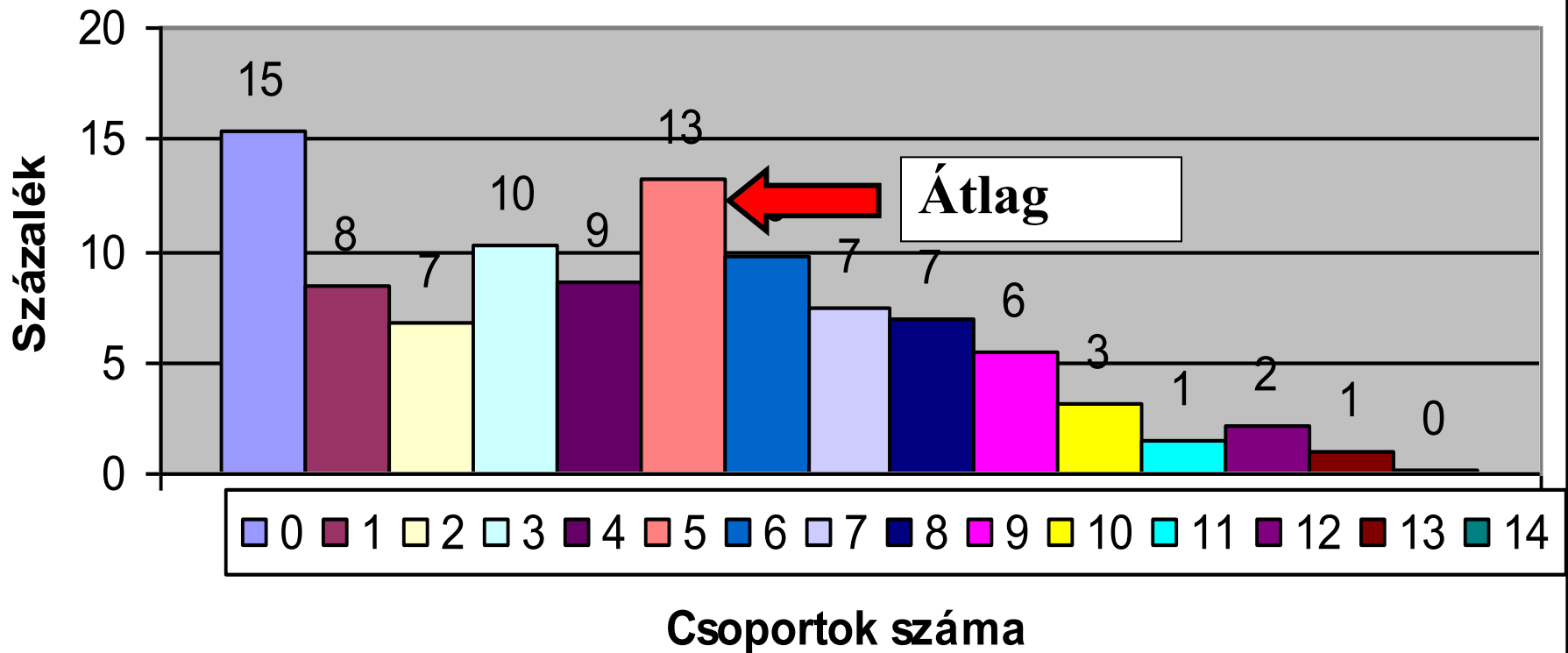




A foglalkoztatottak sokszínűsége

Milyen hátrányos helyzetű csoportokat foglalkoztatnak a szervezetek?

A foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok száma



A hátrányos helyzetű csoportot foglalkoztató szervezetek aránya

- Leggyakrabban foglalkoztatottak**

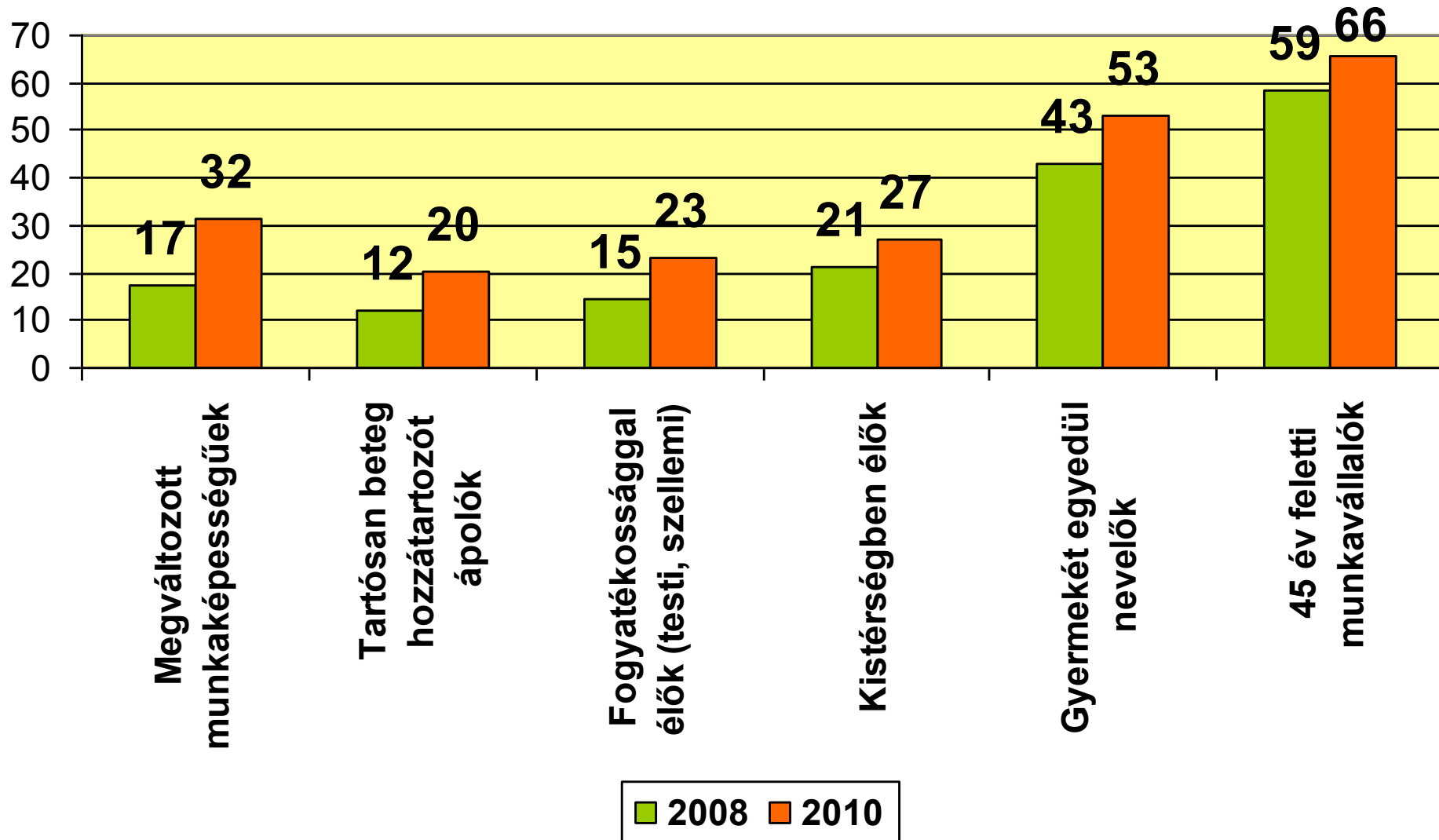
	Előfordulási arány (%)
Nők	66
45 év feletti munkavállalók	66
Pályakezdők	54
Gyermeüket egyedül nevelők	53
Kettő vagy több 14 év alatti gyermeket nevelők	53

A hátrányos helyzetű csoportot foglalkoztató szervezetek aránya

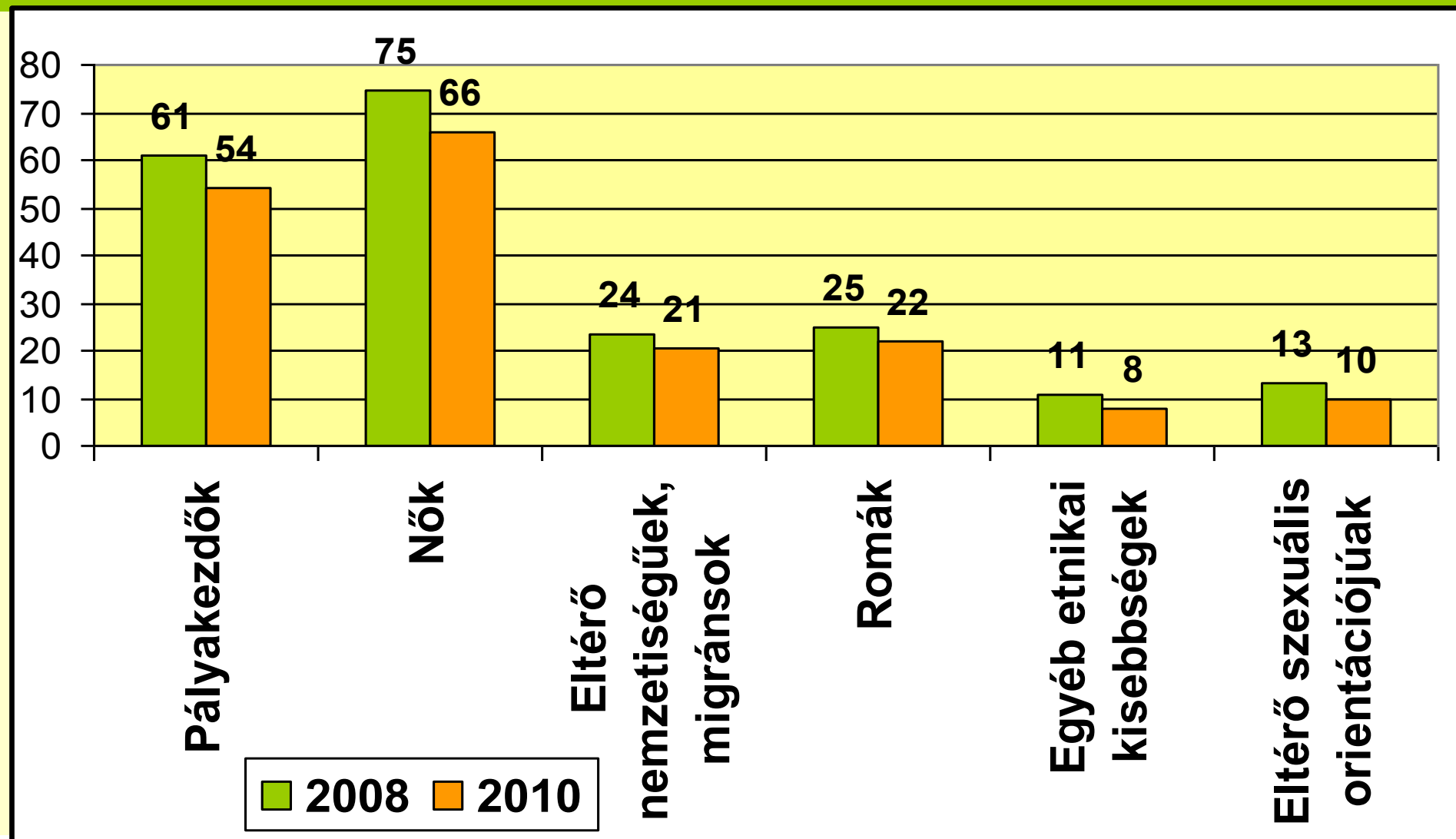
- Közepes gyakorisággal foglalkoztatottak**

	Előfordulási arány (%)
Megváltozott munkaképességű személyek	32
Kistérségben élők	27
Fogyatékos személyek (testi, szellemi)	23
Romák	22
Eltérő nemzetiségűek, migránsok	21
Tartósan beteg hozzátartozót ápolók	20

Foglalkoztatott csoportok: 2008-2010



Foglalkoztatott csoportok: 2008-2010





Az esélyegyenlőségi politika intézményesültsége

Milyen intézkedéseket vezettek
be a szervezetek?

Az esélyegyenlőség intézményesültsége 2008-2010

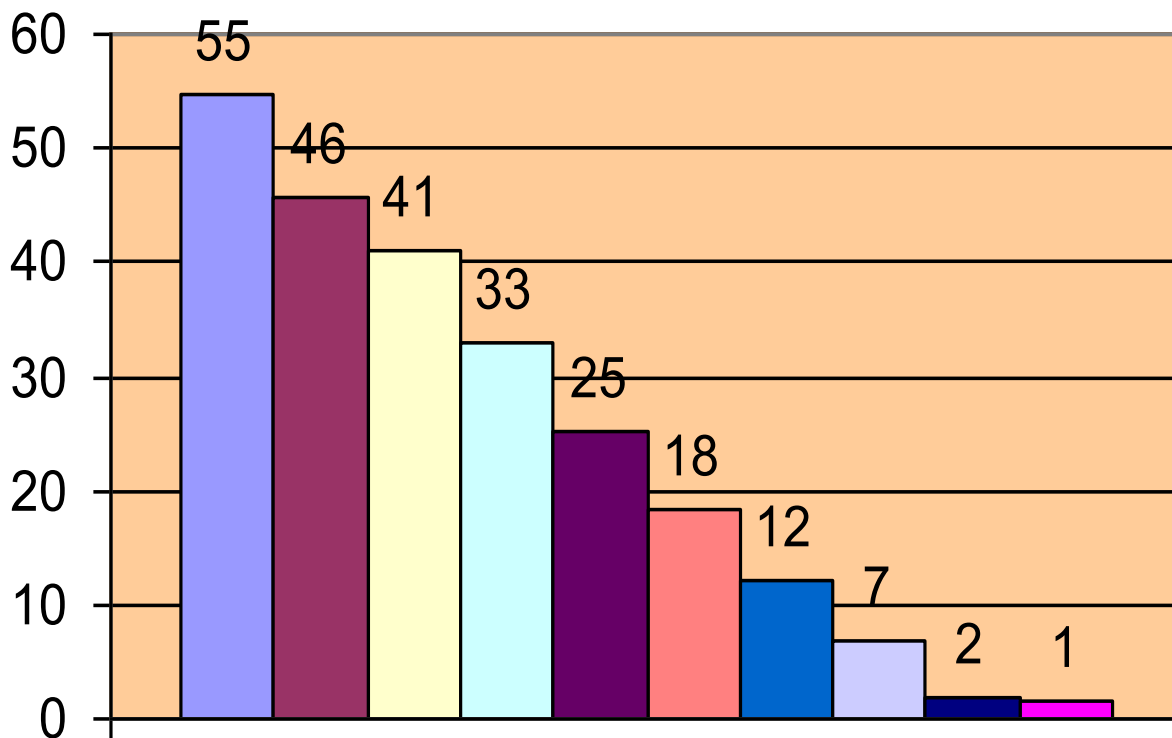
- A szervezetek fele már elkezdte az esélyegyenlőségi intézményesülést
- Az esélyegyenlőségi politika intézményesültségének teljes hiányát felváltotta az intézményesültség kezdeti stádiuma
- Átlagban 3 intézkedés jellemző
- Mind a 14 vizsgált területen növekedett a szervezetek aktivitása



Az esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások

Milyen juttatásokkal és
szolgáltatásokkal segítik elő a
szervezetek az egyes csoportok
esélyegyenlőségének
megvalósulását?

Esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások



Esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások

- Egészségügyi szűrővizsgálatok
- Családi programok, juttatások
- Kapcsolattartás a GYED/GYES-en lévő kismamákkal
- Sportolási lehetőség
- Akadálymentesítés
- Céges buszjárat, szállítás
- Célcsoportok számára információs kiadványok
- Nyári gyermektáborozás
- Szoptatásra, pihenésre berendezett helyiség
- Munkahelyi bölcsőde, óvoda, illetve férőhely biztosítása



Az esélyegyenlőséget és sokszínűséget támogató HR eszközök használata

Milyen HR eszközöket használnak a szervezetek a sokszínűség menedzselésére?

Leggyakrabban használt HR eszközök (40-50%)

- Szakmai képzések
- Részmunkaidő
- Rugalmas munkaidő
- Teljesítményértékelő rendszer

Az esélyegyenlőséget és sokszínűséget támogató HR eszközök használata

- **Használt HR eszközök átlagos száma némileg csökkent 2008 és 2010 között (4, illetve 3,3)**
- **Stagnált a részmunkaidő, a rugalmas munkaidő és a megosztott munkakör, a többi HR eszköz használata csökkent.**



Az esélyegyenlőség fejlesztésének akadályai

Változtak-e 2008 és 2010 között
az esélyegyenlőség és
sokszínűség fejlesztését
befolyásoló tényezők?

Leggyakoribb gátló tényezők

2008	2010
Információ hiánya	Technikai feltételek hiánya
Állami ösztönzők hiánya	Érdektelenség, motiváció hiánya
Közvetlen üzleti érdek hiánya	Előítélet, tolerancia hiánya
Vezetők ellenállása	Belső forrás hiánya
Belső forrás hiánya	Információ hiánya
Jó példák hiánya	Jó példák hiánya
Technikai feltételek hiánya	Állami ösztönzők hiánya
Munkatársak ellenállása	Közvetlen üzleti érdek hiánya



Az Esélyegyenlőségi és sokszínűségi index

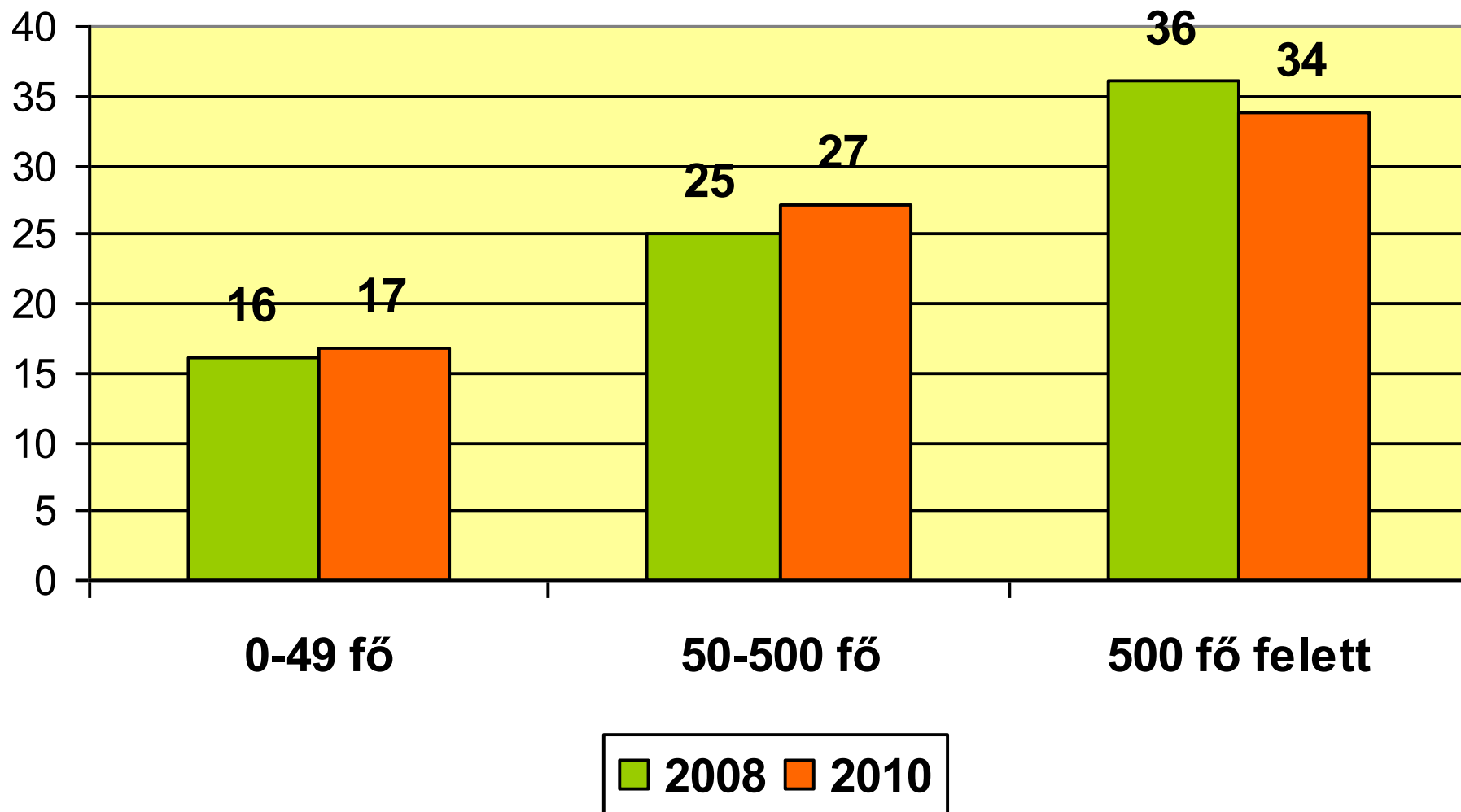
Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index

- **0 - 100 pont érhető el**
- **5 területen megvalósított gyakorlatok alapján számítjuk ki az index értékét:**
 - A foglalkoztatottak sokszínűsége
 - Az esélyegyenlőségi politika intézményesültsége
 - Az esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások
 - HR eszközök használata
 - Az esélyegyenlőség jövőbeni fejlesztése

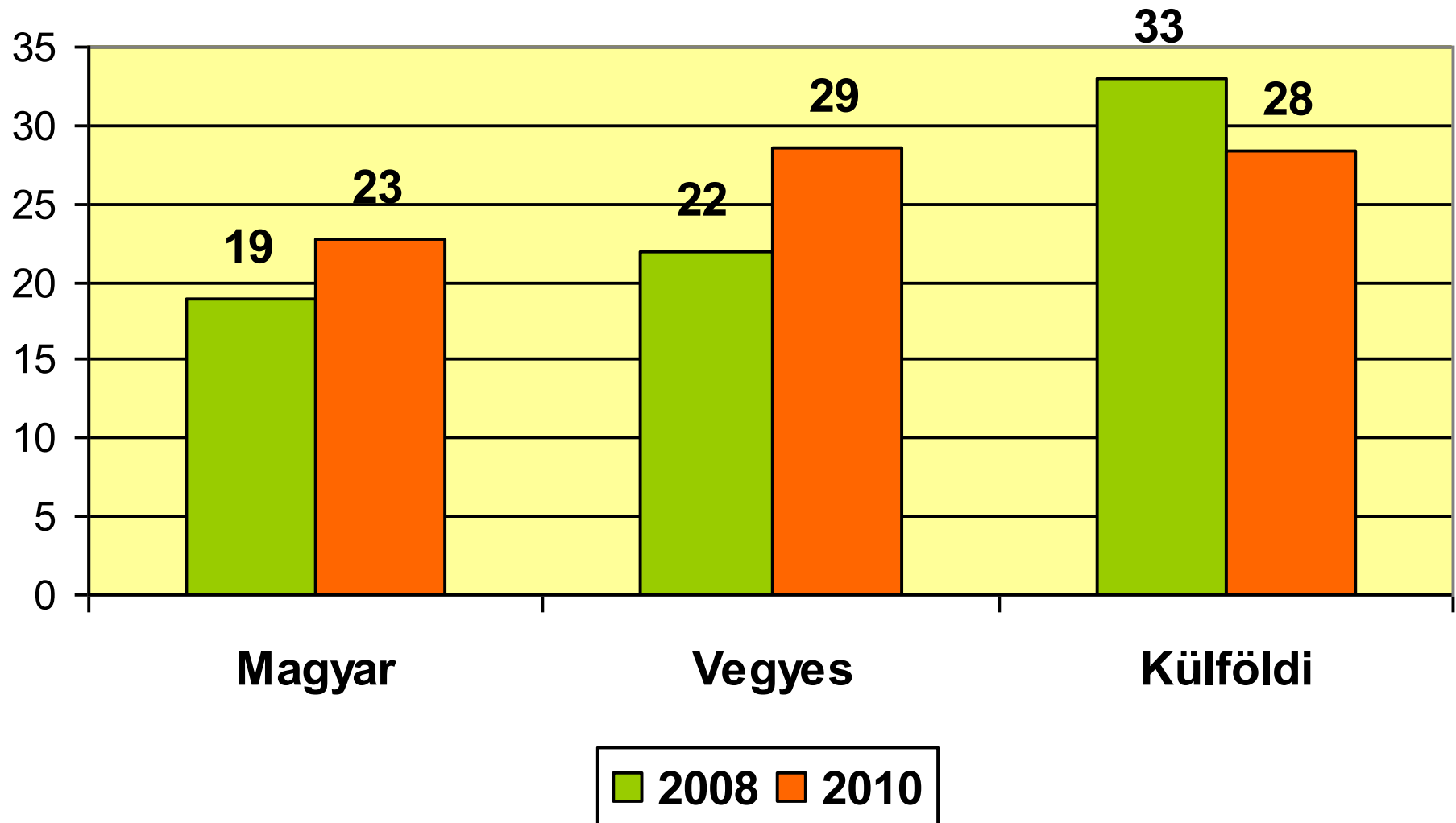
Az Esélyegyenlőségi és sokszínűségi index 2008-2010

2008 átlag	2010 átlag
24 pont	25 pont

A Sokszínűségi index és a szervezet mérete 2008-2010



A Sokszínűségi index és a szervezet nemzetisége





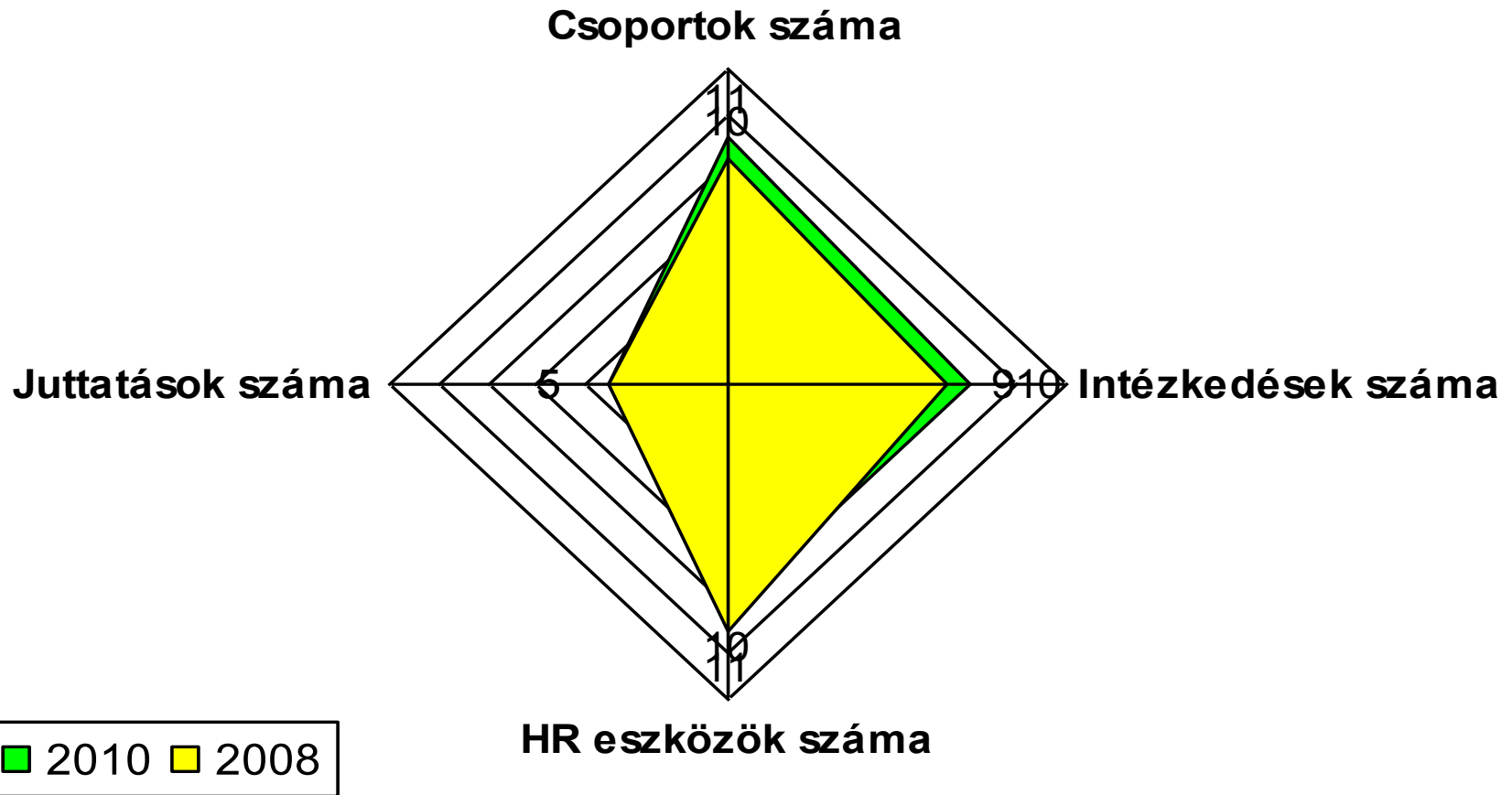
Benchmark eredmények

Átlag profilja (25 pont)

A foglalkoztatottak sokszínűsége	5 csoport
Az esélyegyenlőségi politika intézményesültsége	3 intézkedés
HR eszközök használata	3 HR eszköz
Esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások	2 juttatás
CSR index	21

SOKSZÍNŰ SZERVEZET TOP 10 profilja

Benchmark eredmények 2008-2010 - TOP 10



Hogyan hasznosítható az Esélyegyenlőségi és sokszínűségi index?

- **A vállalati esélyegyenlőségi és sokszínűségi teljesítményt összehasonlíthatóvá teszi:**
 - Országos szinten
 - Méret
 - Nemzetiség
 - Szektor
 - Ágazat
 - Székhely
 - Vállalkozás kezdete szerint
- **Átlag, Átlag feletti, Felső 20 százalék és Top 10 kategóriák szerinti benchmark meghatározás pontosan a vállalat kategóriájához illeszkedően.**

- **2013. MÁJUS 30. KONFERENCIA**
- **www.eselykonferencia.hu**

Összegzés – I. rész

- A gazdasági válság éve alatt nem romlott a munkáltatók esélyegyenlőségi teljesítménye, de részben átrendeződött
- 2010-ben a vállalatok esélyegyenlőségi teljesítménye átlagosan a maximális szint negyedét érte el
- Elsősorban a sokszínűség és esélyegyenlőség intézményesülésben és az alkalmazott hátrányos helyzetű csoportok számát illetően következett be javulás 2008 és 2010 között.
- A szervezetek többségére továbbra is csak a demográfiai sokszínűség jellemző, vagyis a nem, az életkor és a családi háttér szerinti különbözőség, de a megváltozott munkaképességűek személyek egyértelműen jobb pozícióba kerültek 2008-hoz képest.

A kutatásban szereplő jó példák a gyermekfelügyelet támogatására

Jó példák

- **Saját munkahelyi óvoda, bölcsőde**
- **Helyek foglalása magánóvodákban/ bölcsődékben**
- **Hozzájárulás a magán gyermekintézmény díjához**
- **Baby-sitter szolgálat szervezése**

- **Napközi táboroztatás**
- **Helyek foglalása napközi táborokban**
- **Hetes táboroztatás**
- **Nemzetközi táboroztatás**
- **Kedvezmények a táboroztatáshoz**



Miért érdekeltek a vállalatok a napközbeni gyermekellátás támogatásában?

- **Munkaerő (tehetségek) toborzása**
- **Munkaerő megtartása**
- **Hiányzások csökkentése**
- **Munkavállalói elégedettségének növelése**
- **Munkavállalók motiválása**
- **A munkáltató időbeosztásához való könnyebb alkalmazkodás**
- **Stressz csökkentése**
- **Teljesítmény növelése**
- **A GYES/GYED-ről hamarabb vissza lehet hívni a szülőket**

Összegzés II.

A női foglalkoztatást akadályozó tényezők

- I. Foglalkozási diszkrimináció
- II. Rugalmas foglalkoztatási formák alacsony elterjedtsége
- III. Gyermekellátó intézmények elérhetősége
- IV. Családtámogatási rendszer
- V. Társadalmi elvárások, értékek az anyasággal kapcsolatban
- VI. Családon belüli munkamegosztás



Összegzés - megoldási javaslatok

- A női foglalkoztatási ráta növekedését csak komplex intézkedéssorozattal lehet elősegíteni,
- Az 1-3 éves gyermekek felügyeletének megoldása kulcskérdés, de fontos a többi korosztály ellátása is
- Léteznek Magyarországon olyan vállalatok, amelyek fontosnak tartják, hogy aktívabban közreműködjenek a gyermekfelügyelet megoldásában
- Érdeemes végiggondolni, hogy milyen innovatív megoldásokkal lehetne államilag ösztönözni, hogy a munkáltatók nagyobb arányban foglalkozzanak a rendszeres és átmeneti gyermekfelügyelet megoldásával

Totó - megoldások

1. Hányadik Magyarország a Gender Gap rangsorban?
~~a.) 10-dik, b.) 120-dik, c.) 81-dik~~
2. Hogyan hat a gyerekvállalás a magyar nők munkaerőpiaci jelenlétére?
~~a.) növeli b.) csökkenti 32%-al c.) csökkenti 14 %-al~~
3. Hány %-al alacsonyabb a Magyarországon részmunkaidőben dolgozó nők aránya az EU átlagnál?
~~a.) 22%-al b.) nem alacsonyabb, magasabb c.) 2%-al~~



Köszönöm a figyelmet!



laczko.zsuzsanna@mtdtanacsado.hu

tardos.katalin@mtdtanacsado.hu

nemeth.judit@mtdtanacsado.hu