

Családbarát munkahelyek pályázatok általi támogatása

A Munkaügyi tárca a hazai cégek ösztönzésére hirdeti meg évről évre a „Családbarát Munkahely” pályázatot több kategóriában (kis-, közép- és nagyvállalat, költségvetési szerv). Igen összetett szempontok vannak, ezek a következők:

- Mennyire lehet összeegyeztetni a munkát a családdal: munkaidő-bankok megléte, támogatás és munkaidő-kezdmény a dolgozók továbbképzéséhez, személyre szabott teljesítményértékelés és motivációs rendszer
- Hogyan ápolják a gyed/gyesen levő kismamákkal a kapcsolatot: vannak-e a részükre speciális továbbképzések a visszatéréshez, távmunka és részmunkaidő-lehetőség, mentorok a problémamentes visszailleszkedéshez, nyújtanak-e kedvezményeket nekik.
- Hogyan erősítik a cég társadalmi felelősségvállalását: vannak-e a cégnél egészségmegőrző és rekreációs programok, fejlesztik-e a munkakörülményeket, igyekeznek-e csökkenteni a stresszt.
- Tiszteletben tartják-e a dolgozók jogait: végeznek-e felméréseket a munkavállalók körében az elégedettségükről, véleményükről, illetve azokat figyelembe veszik-e.



Nagy nyilvánosságot kapott a Hewitt Associates „Legjobb munkahely” felmérése, amelyet az utóbbi években a FigyelőNet-tel és a Nők Lapja Café-val közösen „vitt”. Az elbírálás szempontjai hasonlóak, azonban maga a felmérés annyiban mindenképpen színesebb, hogy a munkavállalók véleményezésére építenek, illetve nemcsak Magyarországon, hanem az egész kontinensen működik ez a projekt. Az érdeklődés hazánkban is folyamatosan nő a felmérés iránt. Megdöbbentők voltak a válaszok, ha azt vesszük, hogy minden második dolgozó nem igazán szereti a mostani munkáját és szívesen foglalkozna valami mással, de az anyagi bizonytalanságtól tartva maradnak. A válaszadóknak nem egészen harmada mondta azt, hogy elégedett a munkahelyével, 31% minősítette a munkahelyét családbarátnak. Valamivel kevesebb, mint a fele szereti azokat a feladatokat végezni, ami munkakörébe tartozik, holott 72%-uk amúgy szereti a hivatását. Az előző évhez képest csökkent azoknak a száma, akik úgy gondolják: jelenlegi munkahelyük jobb, mint más cégek. Az ilyen tapasztalatok - akár van valóság alapjuk, akár nincs - egyre nehezebbé, de egyre fontosabbá teszik a dolgozók elkötelezettségének javítását.

Mitől tekintik családbarátnak a munkahelyüket a megkérdezettek?

- Legfontosabb, hogy ha megbetegszik a gyermek, akkor haza lehessen menni ápolni
- Vissza lehessen menni szülés után, támogassák a fokozatos munkába állást
- Biztosítsa a munka/magánélet egyensúlyát, ne kötelezze akarata ellenére túlórára az alkalmazottakat
- Rugalmas legyen a munkaidő, hogy elhessen szaladni a gyerekért az oviba, még ha utána vissza is kell menni dolgozni.
- Továbbképzéshez, tanuláshoz is megfelelően alkalmazkodjon a munkaidő.
- Információkkal, tanácsadással segítse a gyermek és időspolást

Érdekes módon, míg a többség továbbra is a versenyszférában képzelel el magát munkavállalóként,

a nők immár csaknem negytedede úgy gondolja, hogy a közszféra még akkor is vonzóbb lehet számukra, ha kevesebb fizetést kapnak! Tapasztalat



az is, hogy a tipikus vállalatnál a középvezetők nem egészen 40%-a nő, és csak minden negyedik felsővezető kerül ki a gyengébbik nem közül. Ők azok, akik igencsak gyakran szembesülnek a diszkriminációval:

az állásinterjúkon kétharmaduktól kérdezték rá a családi állapotukra, konkrétan arra, van-e kisgyereke, és ha nincsen, mikor tervezi a szülést.

Hogyan állhat egy kutatással foglalkozó szervezet a változások élére?

„Az Európai Bizottság két fő célt tart szem előtt, amikor a nemek esélyegyenlőségét támogatja a kutatás terén. Az első a nők támogatása vezető pozíciók betöltésében. A második a gender szemlélet integrálása a kutatásba.”

Luisa Prista, Csoportvezető, Európai Bizottság, Kutatási Főigazgatóság, Tudományos kultúra és társadalmi nemekkel kapcsolatos kérdések osztálya.

Az elmúlt években számos vállalat, kutatóintézet és felsőoktatási intézmény készített esélyegyenlőségi tervet, melyek a nők és férfiak egyenlő esélyeinek megteremtését szorgalmazzák; néhány intézmény ezek közül kitűnő intézkedésekkel igyekszik támogatni a nők tudományos karrierjét. A probléma azonban nem oldódott meg. További erőfeszítésekre van szükség ahhoz, hogy módosuljanak a bevett viselkedésminták, az általános társadalmi gyakorlat, és megváltozzon a tudomány művelésének hagyományos modellje, amely nemcsak a nőket, de olykor egyes férfiakat is hátrányosan megkülönböztet tudományos pályájuk során.

Gyakorlati ajánlások kutatóhelyek számára a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség megvalósítására:

Az idő rugalmas és hatékony kezelése

- Tegyük lehetővé a rugalmas munkaidő használatát,



és biztosítsunk elfogadható munkaterhelést, illetve előre látható munkabeosztást minden kutató számára.

- Olyan megoldások szükségesek a munka és magánélet egyensúlyának biztosítására, melyeket mind férfiak, mind nők igénybe vehetnek. Ezzel hozzájárulhatunk ahhoz, hogy a tudományos közegben jelenleg uralkodó munkakultúra olyan irányban változzon, amely segíti a gyermekes kutatókat a munka és magánélet közötti egyensúly kialakításában és egyben tudományos teljesítményük szinten tartásában, növelésében.
- A fontos megbeszéléseket, találkozókat lehetőleg a hagyományos munkaórák idejére időzítsük, és minél hatékonyabban bonyolítsuk le ezeket az eseményeket.

Támogatás a családi kötelezettségek ellátásában

- A munkahely adjon anyagi és gyakorlati támogatást a gyermekek és idős hozzátartozók gondozásához azon a kutatók számára, akik kiküldetésben külföldön dolgoznak vagy konferenciára, képzésekre, megbeszélésekre külföldre utaznak.

- Fontos, hogy a munkatársak elegendő idővel az utazás előtt értesüljenek kiküldetés tényéről, és elvégezhesék a szükséges előkészületeket.
- Biztosítsunk lehetőséget a női és férfi munkatársak számára egyaránt, hogy fizetés nélküli szabadságot vehessenek ki családtagjaik gondozása vagy egyéb, személyes fejlődésükkel kapcsolatos tevékenység miatt.

Karrier-tervezés

- Ismerjük fel, hogy a rugalmas vagy részmunkaidőben dolgozó kutatóknak éppen úgy szükségük van tanulási, képzési, továbbfejlesztési lehetőségekre és előrelépésre a karrierjükben, mint teljes munkaidős társaiknak.
- Bátorítsuk a nőket arra, hogy tudatosan megtervezzék tudományos pályájukat, ideértve a gyermekvállalással kapcsolatos szabadság esetleges hasznosítását és egy olyan hosszú távú stratégia kialakítását, amely abban segíti őket, hogy megőrizzék tudományos ambíciójukat, motivációjukat.
- Vezessünk be mentor rendszert a fiatal kutatók - férfiak és nők - számára, annak érdekében, hogy bekerülhessenek az informális szakmai hálózatokba, erősödjön a motivációjuk, és segítséget kapjanak szakmai céljaik meghatározásában.

Forrás: Hewitt – Nők Lapja Café

Idézetek forrása:

Interjú Luisa Pristával és Marina Marchettivel.

(Marte Ericsson Ryste és Anita Haslie, 2010. május 19.)

Készítette: Balla Anett



Tudományos életben való esélyegyenlőség II.



TÁMOP-4.2.3-12/1/KONV-2012-0025

Észak-Magyarországi Regionális Fogyasztóvédelmi Egyesület

3300 Eger, Tátra u. 37.

Email: fogyvedegyesulet@gmail.com;

weblap: www.erfe.hu

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



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