

## Van-e neme a munkahelynek?

**Milyen az ideális női munkahely? Rugalmas? Családbarát? Akkor az a férfiaknak is ideális, vagy nem?**

**Férfiak és nők sok mindenben különböznek egymástól, épp ezért jogos a kérdés: vajon milyen az egyik és a másik ideális munkahelye? Ugyanolyan? Vagy egészen más? Palotai Bori írása**

Tényleg a nőké a 21. század? Ezt állítják politikusok, gazdaság- és társadalomkutatók és persze a női esélyegyenlőség harcos aktivistái. Szerintük a sikerhez, főleg az üzletihez, érzelmi intelligencia és intuíció kell, ebből pedig nekünk, nőknek többet osztottak. Fura helyzet a miénk: legtöbbször a szocializmusban volt kisgyerek, amikor a teljes női foglalkoztatottság eszméje bölcsődét adott anyáknak, valamint azt a biztonságot, hogy három év után visszasétálhat a munkahelyére.

Ma a bölcsőde kérdéses, az pedig teljességgel bizonytalan, hogy évek múltán vissza lehet-e sétálni egy munkahelyre. Mi először tanulunk, hogy jó munkaerővé váljunk, később meg azon töprengünk, hogy hogyan maradjunk azok, ha gondoskodó anyák is szeretnének lenni. Arról még csak-csak van fogalmunk, milyen a jó munkaerő, ha nő, de arról már alig, milyen a nekünk való munkahely – azon túl, hogy elviseli családdanyaságból fakadó korlátainkat.

### Sokatmondó adatok

Ma Magyarországon 5 százalékkal többen vagyunk nők, mint férfiak, és átlagosan 8 évvel élünk tovább. Az oktatásban tovább veszünk részt, a felsőoktatásnak több mint a felét töltjük ki, foglalkoztatási arányunk mégsem éri el az 50 százalékot, szemben a férfiak 61 százalékal. A 2008-as adatok szerint alacsonyabb a bérünk: ha szellemi foglalkozásúak vagyunk, a férfi fizetés 72 százalékát, ha fizikai dolgozók, 83 százalékát keressük. Valami nem stimmel.

A különbséget a statisztika a társadalmi nemek közti eltérés indexével ábrázolja: az 1-es érték a két nem közti egyenlőséget jelenti, az ettől eltérő értékek pedig a nők hátrányának mértékét mutatják. Az oktatásban való részvételünk és az egészségi állapotunk indexe megközelíti az 1-et, a gazdasági lehetőségeinknél azonban ez a szám 0,674, a döntéshozatali pozíciók tekintetében pedig 0,106. Vagyunk olyan egészségesek és képzettek, mint a férfiak, mégsem jutunk el oda, ahova ők. De vajon muszáj-e elfogadnunk, hogy kisebb eséllyel kerülünk vezetői pozícióba, és hogy kevesebbet keresünk?



Éva  
Magazin

Tetszik

Éva Magazin 447 ember kedvelt oldala



Eva



Gabriella



Krisztian



Serdal

Honnan:

Budapest/Bécs

Hová:

Indulás:

  

Érkezés:

  

KERESÉS

ÜZENŐFAL



### Egy szokatlan pályázat

A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség először 2007-ben írt ki pályázatot Legjobb Női Munkahely címen – válaszként arra a felismerésre, hogy kiderült: világviszonylatban a gazdasági versenyképesség és az előbb említett esélyegyenlőségi index szorosan összefügg. A szövetség célja segíteni a vállalatoknak abban, hogy jó munkahelyé váljanak. Ne csak sok profitot termeljenek rövid távon, hanem lássák be, hosszú távon elsősorban az az érdekük, hogy a jó munkaerőt megtalálják és

**Eorsi Sarolta:** (05. 18. 18:28)

A júniusi szám holnaptól a standokon. A szerk.

**Eorsi Sarolta:** (05. 18. 18:27)

A méhekről és más érdekességekről új cikkek a Zöld témák szekcióban. A szerk.

**Eorsi Sarolta:** (05. 18. 10:50)

A júniusi szám holnaptól a

[Regisztráció és belépés](#) után Te is írhatasz az üzenőfalra.

## VÉLEMÉNY

### A gumicsizma mint divatkellék

Csak néhány éve jött divatba. Te hordtad azelőtt? És most?

- Soha nem volt gumicsizmám, és nem is lesz
- Nemrég vettem egyet
- Régebben hordtam, de mióta divat, azóta csak azért is hanyagolom
- Esőben mindig gumicsizmában járok, függetlenül attól, hogy mennyire menő

**Szavazok!**

## KÉPESLAP



megtartsák. „Ma, amikor szakemberhiány van, és amikor igenis egyre inkább szükség van a női szemléletmódra, foglalkozni kell a nőekkel, a »legnagyobb kisebbséggel« – mondja Ferenczi Andrea, a szövetség elnöke.

A szövetség az esélyegyenlőséget nem feltétlenül a minden szinten és munkakörben megnyilvánuló, mindig azonos férfi-női arányszámmal vagy pozitív diszkriminációval kívánja elérni. A férfi életpályája optimális esetben felfelé kúszó egyenes. A nőé nem ilyen: általában gyereket szül, és nem szabad azért büntetni, mert nem a ranglétrán küzd a feljebb lépésért, hanem egészséges kisbabát szeretne. A női életpályája néha szükségszerűen megtörik, ami persze terhet is ró a munkáltatóra. Olyan megoldásokat kell találni, amelyek megtérülnek, és közben nem hagyják elveszni a női tudást és tapasztalatot. Nekünk, nőknek pedig tisztában kell lennünk vele, hogy több év otthon maradás alatt megkopik a tudásunk, szétmállanak a kapcsolataink, ezért e két dologra vigyáznunk kell nekünk és a vállalatnak is – vallja a karrierszövetség vezetője.

### Ami jó a nőnek, jó a férfinak is

A Legjobb Női Munkahely pályázat a nők és a férfiak életpályájának munkahelyi kezelését vizsgálja, a személyzeti stratégia azon elemeit, amelyek kiteljesítik a nők esélyeit. Keresi azokat a megoldásokat, amelyek a munkahelyet nők és férfiak számára egyformán jó környezetté teszik, s amelyeket a munkáltató vállalni tud a munkavállalók megtartása érdekében. A pályázatra jelentkező cégek alkalmazottaihoz online dolgozói és vezetői kérdőíveket juttat el a szövetség, s az eredményeket összesítve ítéli oda évente a Legjobb Női Munkahely Díjat két kategóriában: a 30–250 főt, valamint a 250 főnél több munkavállalót foglalkoztató cégeknek. Az eddig díjazott vállalatok vagy nagyon nőiesek, vagy nagyon férfiasak, náluk tehát különleges a nők aránya.

### Az álom munkahely

2008-ban a kis- és középvállalkozások kategóriájában első helyezést ért Evopro Kft. pályázatát a női dolgozók adták be, a vezetőség az egészről csak utóbb értesült.

„A főleg informatikai szolgáltatásokat nyújtó vállalkozás zömmel férfiakat foglalkoztat, és az ő motiválásukban igenis könnyebbség, ha nők is dolgoznak velük” – mosolyog Hornyákné Csontos Enikő, a cég egykori marketingese, jelenleg kontrollere, a 2008-as pályázat elkészítője. Amikor Enikő erre a családbarát, rugalmas, az autonómiát és a kreativitást maximálisan támogató munkahelyre került, hónapokig nem hitte el, hogy ilyen létezik.

„Nálunk mindenki rugalmas munkaidőben dolgozik, a technika segítségével otthonról is elérjük a munkahelyi gépünket, ezért a kapcsolattartás mindig biztosított, akár bent vagyunk, akár nem.” Az Enikővel egy szobában ülő férfi kolléga most épp orvosnál van a fiával. „Nálunk fontos a munka és a magánélet egyensúlya, egyiket sem szabad a másiknak alárendelni. Az alapelvek között szerepel a teljes diszkriminációmentesség, az emberi méltóság megőrzése, az egyenlő bérek és juttatások, a család iránti felelősség, valamint az, hogy minden helyzetben a nyers-nyerek elv az irányadó. De ez tényleg annyira különleges hely, hogy mások sem hiszik el nekem, ha mesélek róla.”

„Aki elmegy szülni, azt visszatérteig helyettesítjük, nem elvárás, hogy bölcsibe vigye a gyermekét. Azt viszont elvárjuk, hogy olvassa a hírleveleket, tartsa velünk a kapcsolatot, jöjjön el a Családi napra és egyéb céges rendezvényekre. A HR-vezetőnk most kisbabával van otthon, és mivel a helyettese is februárban szült, a munkát egy kétgyerekes családanya végzi, akinek a férje a cégünkönél mérnök. A szabad munkavégzésért, a külön céges egészségbiztosításért, a szabadidős csomagért cserébe elvárják a kapcsolattartást, a határidők betartását és a folyamatos fejlődést, amelynek érdekében sokan járunk iskolába, egyetemi képzésre, más továbbképzésre, a leendő projektjeinktől függően.” Végigsétálva a szobákon, megnéztük a gyermekrajzversenyre érkezett alkotásokat s találkoztunk Gimli kutyával, aki IT-s gazdiját kísérte munkába és őrizte az íróasztalát. Megtudtam, hogy az ebéd utáni süti/gyümölcs mindennapos intézménye is összehozza a társaságot az étkezőben. A pingpong- és csocsóteremben is zajlanak találkozók, a dolgozók itt tudnak meg minden fontosat egymásról.

### Ahol tudatosan csinálják

Szintén 2008-ban, a nagyvállalati kategóriában nyert első díjat a magyarországi Citi Szolgáltató Központ – kismamaprogramjával, rugalmas munkarend programjával és a munkahelyi sokszínűséget célzó kezdeményezéseivel.

Vass Kornélia, a Citibank HR-vezetője szerint ez a munkahely mindenkinek egyenlő, teljesítményen és érdemen alapuló esélyt ad: „A sokszínűség önmagában is motiválja a dolgozókat. Egy különböző nemű, kulturális, etnikai, nyelvi, szakmai, érdeklődési, életkori háttérű csapatban sokkal kreatívabban és innovatívabban dolgoznak együtt a kollégák. Vállalati kultúránk és belső szabályzatunk egyaránt előírja, hogy a gyerekvállalással, a családdal kapcsolatos információkat nem szabad hátrányosnak tekinteni a kiválasztási, az előléptetési vagy a javadalmazási döntésben.”

A cégnél külön munkatárs foglalkozik a kismamákkal, így hozzájuk is rendszeresen elérnek a körlevelek, meghívók a vállalati rendezvényekre, értesítést kapnak a belső álláspályázatokról. A félévente megjelenő, kifejezetten nekik készülő Családi Hírlevélből tájékoztatást kapnak a vállalat életéről, az újonnan bevezetett termékekről és szolgáltatásokról, a stratégiai döntésekről.

A rugalmas munkarend program a munkavállalónak és a vezetősnek egyaránt lehetővé teszi a munkavégzést alternatív helyszínen és időben. A programba tartozik a rugalmas munkaidő, a sűrített munkahét, a távmunka, a munkamegosztás, a csökkentett vagy részmunkaidő. Ezekkel a munkavállalók úgy valósíthatják meg egyéni céljaikat, hogy ne rontsák karrierjüket, de ne sértsék az ügyfelek érdekeit sem. „Az otthonról, illetve rugalmas munkaidőben dolgozók munkahelyi feladataikat



az elvárásoknak megfelelően látják el, sőt, sokszor kimagasló teljesítményt nyújtanak” – állítja a HR-vezető.

### Egy nőies vállalat

A pályázat első évében díjat nyert Drogerie Markt 2300 dolgozójából mindössze 200 a férfi, van viszont 230 otthon lévő kismama. Itt a vezetői szinteken is túlsúlyban vannak a nők. A vállalat az osztrák minta nyomán él a részmunkaidős foglalkoztatással, és a munkán kívüli képzéseket, tréningeket soha nem teszi hétvégi napokra.

Sélei Annamária, a DM személyzeti vezetője fiatal nő. A cég az egy-másfél éves szülési szabadság idejére házon belül oldja meg a női vezetők pótlását, s közben a munkaadó és a munkavállaló tartja a kapcsolatot, így a kisgyermekes vezető könnyen visszatérhet, részmunkaidőben.

A boltokban dolgozók jórészt szintén anyák, ők egymást között osztják be az idejüket, hogy mindenki eljusson szülőire, idejében odaérjen a gyerekéért. A vállalat szervez Családi napot, Mikulás-ünnepséget, rajzversenyt a dolgozók gyerekeinek, és nem hanyagolja el az egészségmegőrzési képzéseket sem.

Sélei Annamária szerint a nők jobb szervezők, jobban intéznek egyszerre több dolgot, mint a férfiak, ugyanakkor az egymás közti, illetve a férfiak és nők közti konfliktusokat nehezebben kezelik, mint a férfiak az egymás közt fellépő feszültségeket.

A női életpálya másfajta kiegészítéssel fenyeget, mint a férfi: a férfiaknál inkább az lehet a baj, hogy valaki túl gyorsan jut előre, és beleszédül. „A nőknél arra kell megoldást találni, hogy aki tíz éve vezet egy boltot, és nem is vágyik feljebb, az hogyan találhat új és új sikerélményeket a mindennapokban” – mondja a nőies vállalat HR-vezetője.

### A varázsszó: rugalmasság

Véget érni látszik az a fajta kismamaság, amikor az utolsó ultrahangvizsgálat után az ember összepakolja a szobáját és évekig nem néz vissza. A jó munkaadók kapcsolatot, érdeklődést és kommunikációt kérnek és kínálnak, hogy az így fenntartott bizalom alapján újra tárgyalni lehessen a munkáról a közösség megváltozott életű női tagjaival.

Tárgyalni kell arról, hogy ki milyen rugalmasságot képes felmutatni ahhoz, hogy mindkét fél nyertesén kerüljön ki a női foglalkoztatásból. A rugalmasság sajnos ma még nem általánosan elterjedt erény. Sokkal inkább egy olyan újfajta jelenség, amit tanulnunk kell. Munkaadóként és munkavállalóként is. És főleg férfiként és nőként.

A Legjobb Női Munkahely 2009-es pályázatának díjátadása lapzártánkkor zajlott le a Parlamentben. A nagyvállalati kategória győztese a Microsoft Magyarország Kft., a kis- és középvállalati kategóriáé az S Modell Kereskedelmi Zrt. lett.

**Címkék:** [éva magazin létkérdés 2010. május családbarát gender férfi rugalmas női munkahely](#) [esélyegyenlőség díj távmunka részmunkaidő gyerekvállalás](#)

2010. 05. 12. 18:50:51 | Frissítve: 2010. 05. 12. 19:04:27 | MEGOSZTÁS | KEDVENCEK

Értékelj ezt a cikket!

NEM TETSZETT ZSENIÁLIS



Küldd tovább!



Nyomtatható változat

### VÉLEMÉNYED A CIKKEL KAPCSOLATBAN

Még nem kommentált senki, légy Te az első!

[Regisztráció és/vagy belépés után Te is hozzászólhatsz.](#)

**LÉTKÉRDÉS** | A ROVAT TOVÁBBI CIKKEI

#### VAN-E NEME A MUNKAHELYNEK?



Milyen az ideális női munkahely?

#### GYERMEKKORI CUKORBETEGSÉG



Könnyű annak, akinek egészséges a

#### PIXELVALÓSÁG



Vajon mi szögezi szerte a világon gyerekek és felnőttek százazereit a monitor elé? Valóban elég rákattintani a

Rugalmas? Családbarát? Akkor az a férfiaknak is ideális, vagy nem? [tovább »](#)

### TÁBOROS CIKKGYŰJTEMÉNY



Összegyűjtöttük a táborokkal, táborozással kapcsolatban készített cikkeinket. [tovább »](#)

gyereke. De ma már annak sem kell kétségbeesnie, akié diabéteszes. Vigasztalódhat például azzal, hogy a kényszerű szülői ellenőrzések alatt kialakuló önfegyelem a későbbiekben jó hatással lesz a gyerekekre. [tovább »](#)

### A HEJŐKERESZTÚRI CSODA



Egy iskola sikertörténete egy borsodi faluban. Ezért a cikkért Minőségi Újságírást-díjat kapott a szerző, Pataki Katalin. [tovább »](#)

„PLAY” feliratra, hogy álmaink meglevenedjenek? [tovább »](#)

### TÁRSASJÁTÉK EGÉSZ PICIKNEK



3–5 éves korban még a legtöbb gyerek nem tud veszíteni. Nem is kell, ám ettől még miért ne társasjátékozhatnánk? Kolléganőnknek a Wollfy nevűjáték vált be. [tovább »](#)

### [Írj nekünk! \(evamagazin \(a\) marquardmedia.hu\)](#)

[Adj nekünk tanácsot! \(evamagazin \(a\) marquardmedia.hu\)](#) | [Háziorvos \(evaszakerto \(a\) marquardmedia.hu\)](#)

[Szexológus \(evaszakerto \(a\) marquardmedia.hu\)](#) | [Szépség \(evaszepseg \(a\) marquardmedia.hu\)](#)

[Divat \(evafashion \(a\) marquardmedia.hu\)](#) | [Nagymama-pályázat \(evamagazin \(a\) marquardmedia.hu\)](#)

### Jelentkezz!

[Címlapon az olvasó! | Gardrób \(evafashion \(a\) marquardmedia.hu\)](#)

[Vendégszerkesztő \(evamagazin \(a\) marquardmedia.hu\)](#)

### Előfizetői ügyfélszolgálat:

E-mail: [info@elofizetesem.hu](mailto:info@elofizetesem.hu) | Telefon: 06-1 50-50-848

© 2010 Éva Magazin | Marquard Média Magyarország

[Impresszum](#) | [Adatvédelem és jogi nyilatkozat](#)

Tilos az ÉVA Magazin bármely fotójának, írott anyagának vagy részletének a szerző, illetve a kiadó írásbeli engedélye nélküli újrafelhasználása!

Látogass el a többi kiadványunk honlapjára is:

[InStyle](#) | [JOY](#) | [SHAPE](#) | [DesignRoom](#) | [LATTE.hu - A nőies oldalad](#) | [CKM](#) | [PLAYBOY](#)