



Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok Magyarországon

kutatási összefoglaló

Fertetics Mandy

vállalatok társadalmi felelősségvállalása szakértő,
tanácsadó, HR-kutató
a kutatás szakmai vezetője

Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok Magyarországon – 2009. november 5.



Weöres Sándor: Fiúk, lányok

Repülőt gyárt Jani, Feri
Köszörül, kitalál.
Kicsi Kati nézegeti,
Ide áll, oda áll.
Sátrat épít Jani, Feri,
kalapál, kiabál.
Kicsi Kata nézegeti,
ide áll, oda áll.
Varrogat a Teri, Bözsi,
Jár a tű, a fonál.
Kicsi Laci nézegeti,
Ide áll, oda áll.
Főzöget a Teri, Bözsi,
Van ebéd, tele tál.
Kicsi Laci beleszagol,
ide áll, oda áll.



Miről lesz ma szó?

- Megnyitó
- Prezentáció
 - Kutatás háttere
 - Kutatási eredmények
 - Hajtóerők, miért érdemes anyabarát vállalattá válni?
- Kávészünet
- Műhelymunkák



A kutatás háttéréről 1/6.

- JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány hívta életre
- Alcoa Magyarország Alapítvány támogatta
- Kutatási csapat
 - Fertetics Mandy, vállalatok társadalmi felelősségvállalása szakértő (Alternate Kft.), HR-kutató, gyakorlott kvalitatív kutató, a JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány külső megbízottja, a kutatás szakmai vezetője
 - Keveházi Katalin, a JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány ügyvezetője
 - Svéda Dóra, a JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány ügyvezetője
 - Pálfay Erzsébet, a JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány megbízásából vett részt az interjúztatásban



A kutatás háttéréről 2/6.

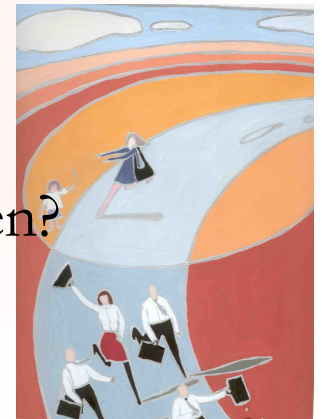
- Kutatás indokoltsága
 - A hagyományos nemi szerepeket érintő felfogás következtében a gyermekvállalás, -nevelés a nők életpályáját kedvezőtlenül befolyásolja, szűkíti térbeni és időbeni mozgásterüket.
 - Magyarországon még mindig kiaknázatlan a női munkaerő, hiszen az 5 év alatti gyereket nevelő nők 30%, a 3-gyermekesek 10%-a dolgozik. 1/3-uk tér vissza korábbi munkahelyére, több mint 50%-uk tartósan inaktív.
 - Korlátozottan elérhető és igénybe vehető atipikus foglalkoztatási formában végezhető munka hazánkban.
 - Nyilvánosságra kerülnek nemi alapú diszkriminációs esetek (és amik nem kerülnek nyilvánosságra...)
 - EU irányok, ajánlások (esélyegyenlőség)
 - Átláthatóság iránti igény növekszik
 - Fenntartható fejlődés, vállalatok társadalmi felelősségvállalása



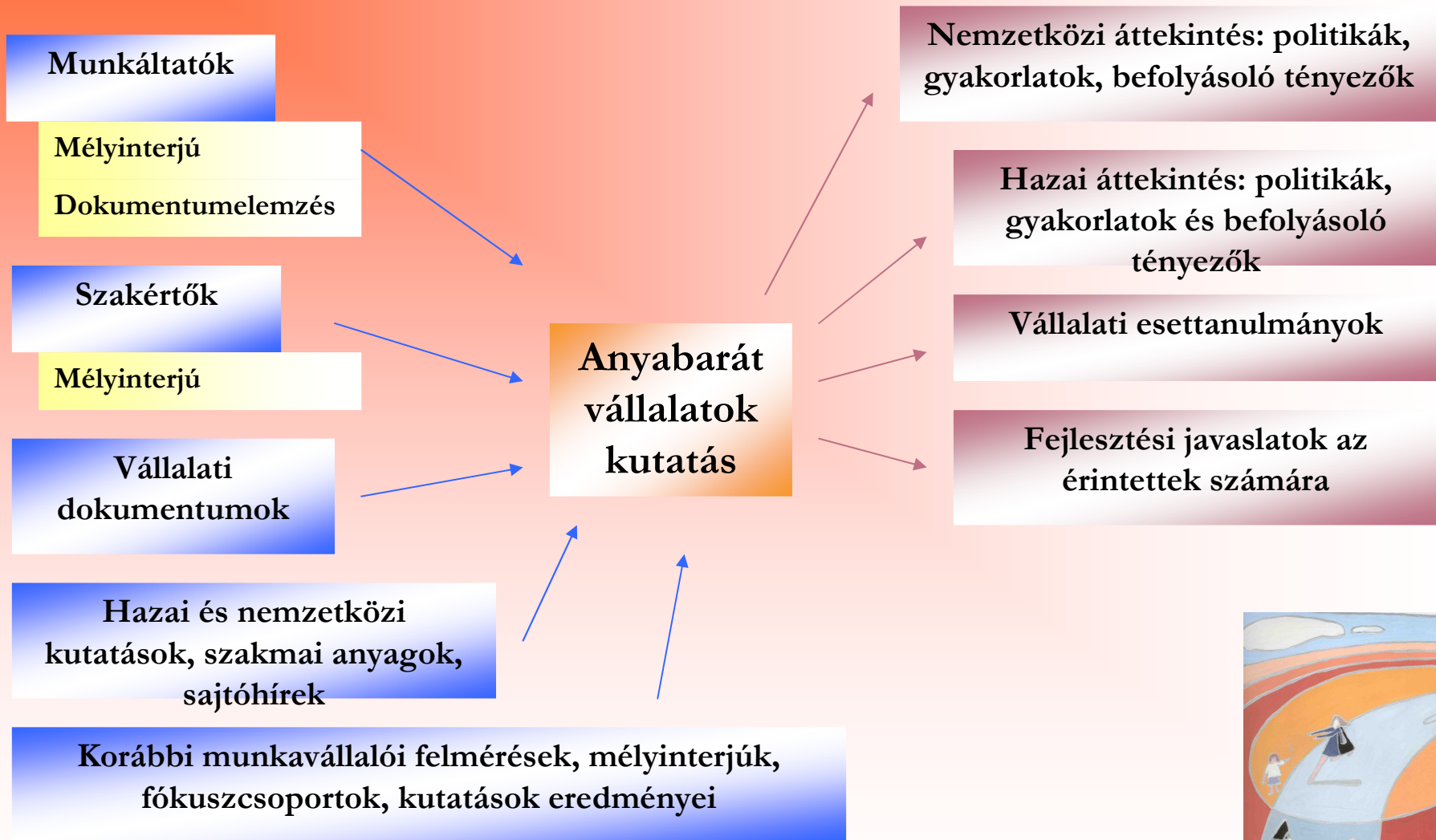
A kutatás háttéréről 3/6.

Kutatási célkitűzéseink

- Milyen jellegzetességek rajzolódnak ki a nemzetközi és hazai körkép alapján a nők és az anyák foglalkoztatásában?
- Mi az anyabarát vállalati működés értelmezése a munkáltatók körében?
- Mely anyabarát eszközök léteznek, működnek és melyek nem?
- Mik az anyabarát vállalati működés kialakításának legfőbb mozgatórugói és akadályozó tényezői?
- Milyen befolyásoló tényezőket azonosíthatunk e téren?



A kutatás háttéréről 4/6.



A kutatás háttéréről 5/6.

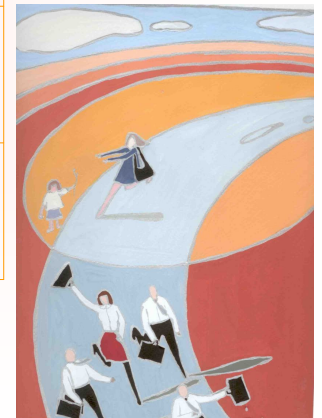
Kutatásban résztvevő vállalatok

adidas Budapest Kft.	KPMG Hungaria Kft.
Állami Autópálya Kezelő Zrt.	Magyar Posta Zrt.
Audi Hungaria Motor Kft.	MTV Zrt.
Budapesti Erőmű Zrt.	Nemzeti Infrastrukturális Fejlesztő Zrt.
Budapest Bank	Pannon GSM Távközlési Zrt.
Coloplast Hungária Kft.	PannonJob Kft.
dm Kft.	Perlos Precíziós Műanyagipari Kft.
Dunapack Zrt.	Santander Consumer Finance Zrt.
ECE Projektmanagement GmbH&Co.	Schneider Investment Kft.
Euronet Adminisztrációs Kft.	Shell Hungary Zrt.
Fővárosi Gázművek Zrt.	Szerencsejáték Zrt.
Fővárosi Vízművek Zrt.	TATA Consultancy Services Hungary
Gebrüder Weiss	UniCredit Leasing Hungary Zrt.
Gravoform Kft.	UNION Biztosító
IBM Magyarország Kft.	UPC Magyarország
Imperial Tobacco Magyarország Kft.	anonimitást kérő nagy gyógyszeripari cég
Johnson Diversey Magyarország Kft.	



A kutatás háttéréről 6/6.

Szakértő neve	Szakértő beosztása	Szakértő intézménye
Dr. Demeter Judit	Elnök	Egyenlő Bánásmód Hatóság
Dénes Gábor	főtitkár	Menedzserek Országos Szövetsége
Dr. Frey Mária	tudományos tanácsadó	Foglalkoztatási Hivatal Kutatási Iroda
Dr. Kolonnai Csilla	munkajogász, egyetemi oktató	ELTE BTK, CEU
Koltai Luca	innovációs igazgatóhelyettes	Budapest Esély Nonprofit Kft.
Németh Judit	ügyvezető	MTD Tanácsadó Közösség
Tóth Zsuzsanna	head of Human Capital Solutions	Spengler Fox Budapest
Dr. Vass István	főigazgató	Közép-Magyarországi Regionális Munkaügyi Központ



A kutatási eredmények bemutatásáról

- Talán kicsit kritikusak voltunk, ám a kritika egyben az egyik leghatékonyabb fejlesztő eszköz
- Irodalom és empíria kéz a kézben
- Tények, szakértői következtetések, javaslatok
- Grafomániások lennénk?
 - Első ilyen kutatás
 - A vaskos anyag szerkezete :
 - I.) Kutatás háttere, célja, módszertana, a minta
 - II.) Szekunder kutatás: irodalmak feldolgozása
 - III.) Empirikus kutatás: interjúk



Definíciók

- Nem: genders vs. sex

Biológiai nem – sex: biológiai adottságok alapján meghatározott nemi hovatartozás, (kevés kivételtől eltekintve) életünk során változatlan.

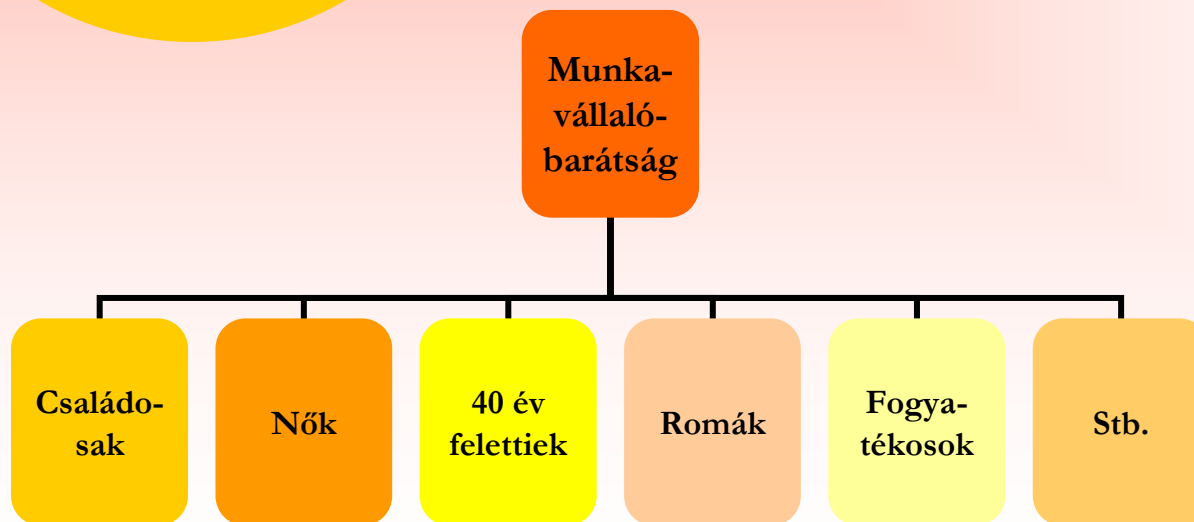
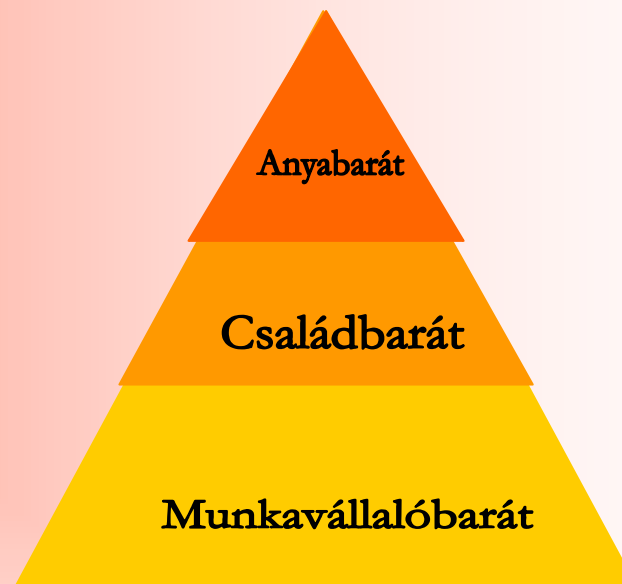
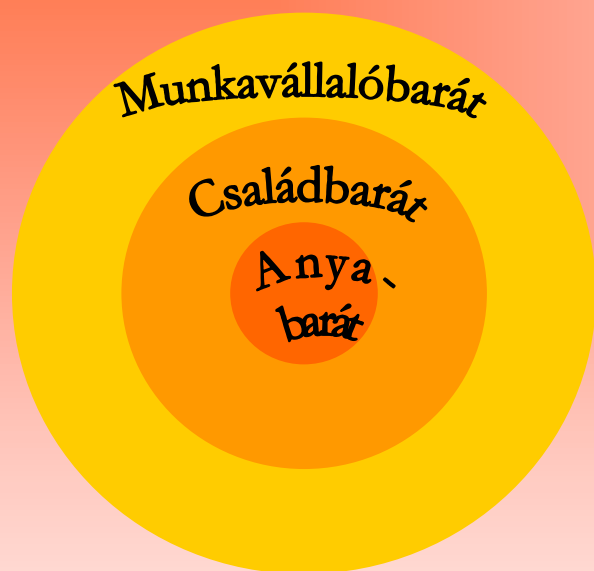
Társadalmi nem – gender: társadalmilag konstruált, tehát a társadalommal változó tartalmú fogalom. Nemi szerepekre, elvárásokra, normákra, a szocializáció során elsajátítható kulturális jellegzetességekre vonatkozik. Szocializáció és tapasztalatok terméke.

- Anyabarát politika

Az anyabarát politika: segítséget nyújt a kisgyermeket vállaló dolgozóknak abban, hogy sikerrel és tartósan részei lehessenek a vállalat csapatának. A cég számára pedig egy előre tervezhető humánerőforrás gyakorlatot, a jó munkaerő hosszú távú megbecsülését és megtartását eredményezi. Lehetséges elemei: munkaerő-felvétel, a terhesség bejelentése és a távozás közötti időszak, a távollét időszaka, a visszatérés feltételei. (Csiszér-Egerszegi, 2006)

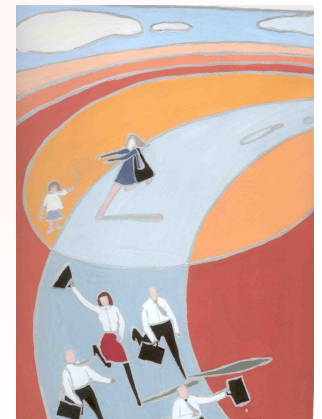


Anyabarát vállalat?!



Etikusság...

- 1 – elégtelen
- 2 – elégséges
- 3 – közepes
- 4 – jó
- 5 - jeles



Önkép

Élenjáró

esélyegyenlőség

szabadságolás

egyedi problémák

női vezetők

rugalmas munkaidő

szemléletformálás

részmunkaidő

kapcsolattartás

speciális szabadságok

pozitív diszkrimináció

gender

tudatosság a marketingben

karriertervezés

férfiak gyesen/gyeden

képzés gyese/gyed alatt

job sharing

gyermekfelügyelet

magánügyi asszisztens

Követő, reagáló

Elutasító

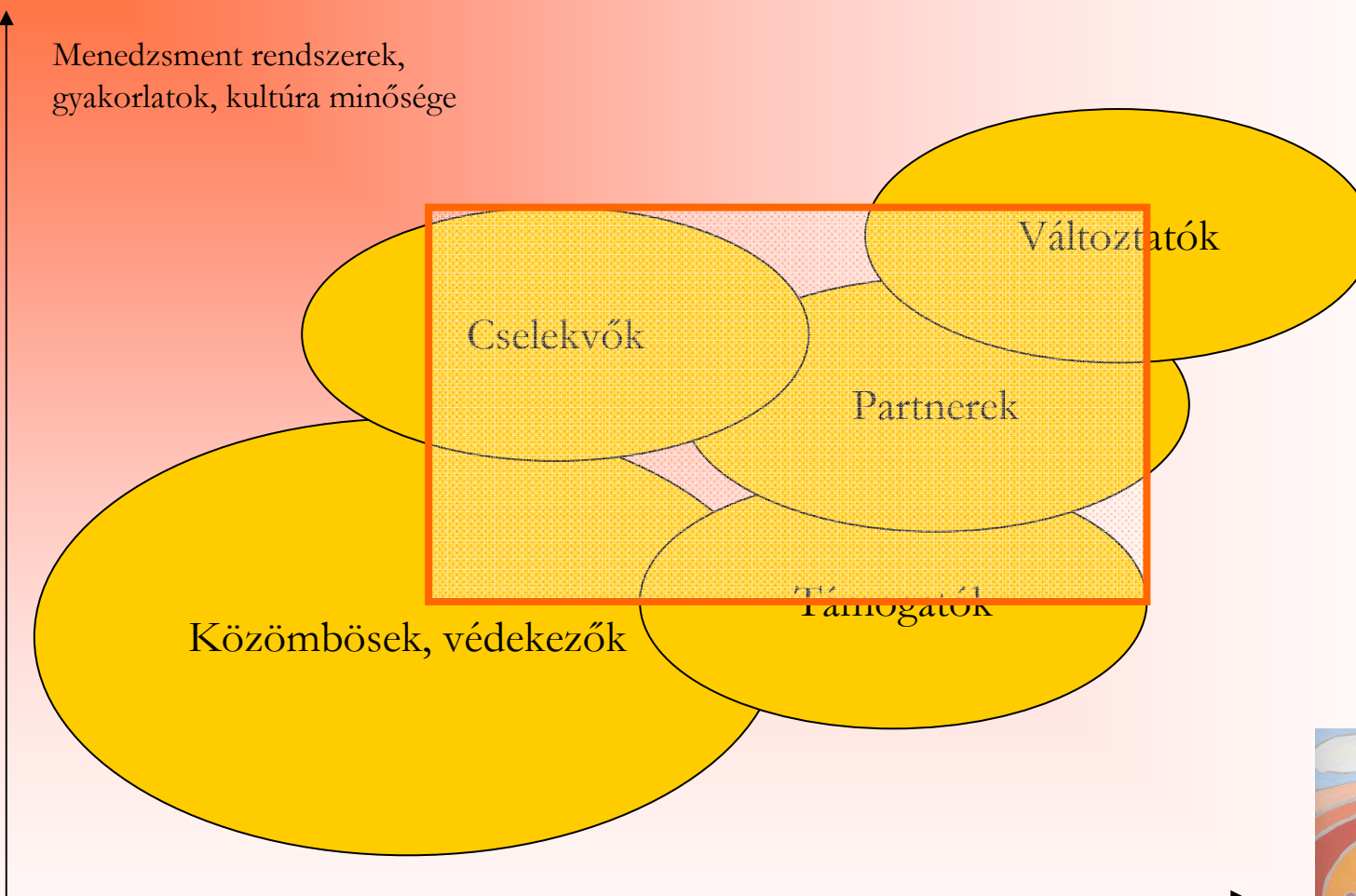
Hiányzik

Túl jó önkép?!

- Álszentek lennének ezek a cégek?
- Sok még rosszabb példát lehetne találni?



A mintáról...



Elkötelezettség az anyabarát
működés kialakítása mellett



Túl jó önkép?!

- Erőfeszítése arányában mérjük
- Lassú változtatási folyamat – cselekvések, rutinok, hiedelmek
- Sok terjesztendő, példamutató gyakorlat –
tényleg élenjáró



Vállalati tipológiánk

- A „nem-akadályozás” szemléletével rendelkezők
 - Megfelelni a jogszabályoknak
 - Tudatosan nem diszkriminálni
 - „Nem gördíteni akadályt”
- A nőket/anyákat támogatók
 - Hagyományos társadalmi nem szerinti szerep támogatása
 - „Magánélet ez első” – ezért egyedi kedvezmények
 - Csak a nőknek járó juttatások, kedvezmények
 - Visszajövetel utáni „deal”-ek
- Az esélyegyenlőséget megteremtők
 - Széleskörű, elérhető atipikus munkaformák
 - Munka és magánélet összeegyeztetését szolgáló intézkedések, juttatások
 - Egyedi igényekhez alkalmazkodás
 - Szülőbarátság
 - Folyamatos kapcsolattartás, integráció



Kényszer – önkéntesség - altruizmus



Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok Magyarországon – 2009. november 5.



Kényszer – önkéntesség - altruizmus



Kényszer – önkéntesség - altruizmus

AMIT MONDTAK

Érvényes jogszabályok betartása
Anyavállalat által megkövetelt feladatok
Nyereségességhez szükséges intézkedések

PROBLÉMÁK ITT

Nem ismerik a jogszabályokat
Az üzlet felülírhatja a jogszabályokat (és
sokszor meg is teszi)
Haszonelvű gondolkodás
Hiányzik egyes területek és intézkedések
hatásainak mérése

EREDMÉNY

Jogi megfelelés hiánya
Rövid távú profit kényszerítő ereje
Üzleti előnyök „elszalasztása”

**Altruizmus,
önkéntesség**

**Racionális,
üzletileg indokolt**

Kötelező, kényszerű



Kényszer – önkéntesség - altruizmus

AMIT MONDTAK

Ami „megéri”

PROBLÉMA ITT

A „megéri” puha becsléseken,
hiedelmeken alapul mérés helyett

EREDMÉNY

Személyes meggyőző erő, elkötelezettség
a hajtóerő

Egyedi esetek kevésbé válnak általános
gyakorlattá

Hiába a racionális érvek?

**Altruizmus,
önkéntesség**

**Racionális,
üzletileg indokolt**

Kötelező, kényszerű



Kényszer – önkéntesség - altruizmus

AMIT MONDTAK

Vezetők, munkatársak személyes
elkötelezettsége
Többletmunka

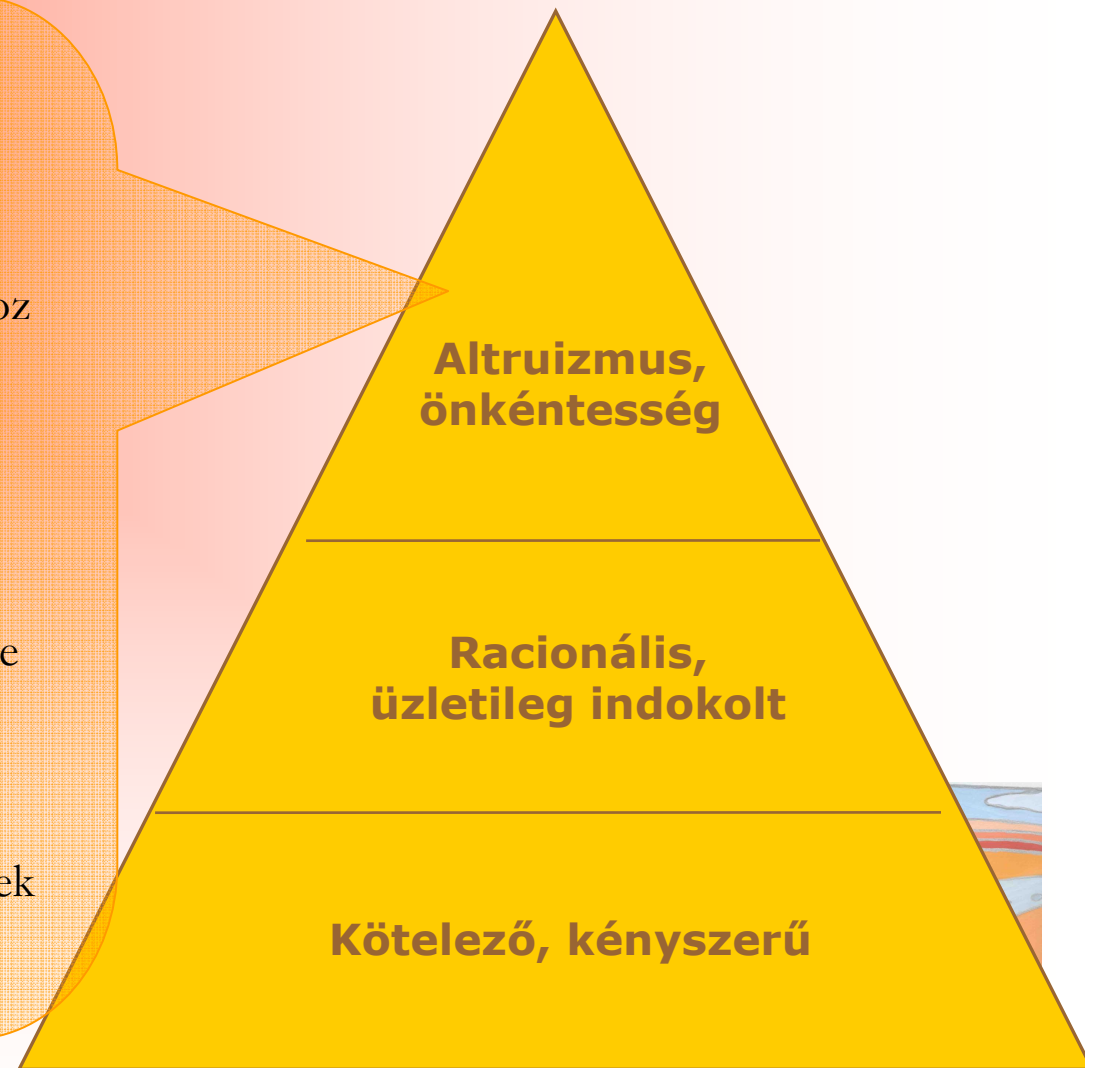
Ami nem közvetlenül járul a profithoz

PROBLÉMA ITT

Monitoring hiánya, így amit nem
ellenőriznek, aminek nincs
következménye – ide tolódik
Közvetett hatások mérése, értékelése
hiányzik

EREDMÉNY

Egyénektől függő akciók, intézkedések
Ad hoc intézkedések
Jogi megfelelés hiánya



Kényszer – önkéntesség - altruizmus

Dilemmák:

Kötelező a törvény, kivéve ha...

**Rendszerszintűvé válás elveszi,
elfojtja a legfőbb hajtóerőt majd?**



Mit is jelent az esélyegyenlőség

Szakértői megközelítésünk (jelenlegi magyarországi viszonyok között)

Negatív diszkrimináció

Tudatos hátrányos megkülönböztetés

Nem tudatos hátrányos megkülönböztetés

Hátrányos megkülönböztetés

Hátrányok megszüntetése pozitív akciók

Esélyegyenlőség

Szakértői megközelítésünk (jelenlegi magyarországi viszonyok között)

Negatív diszkrimináció

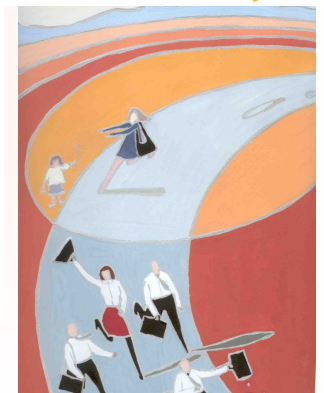
Tudatos hátrányos megkülönböztetés

Nem tudatos hátrányos megkülönböztetés

Hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölése

Hátrányok megszüntetése pozitív akciók

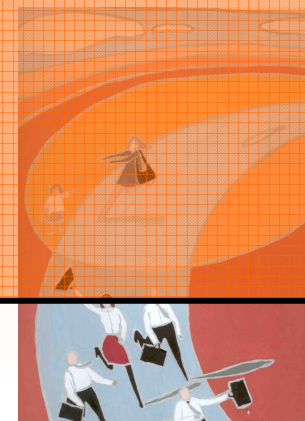
Esélyegyenlőség



Szükség van-e anyabarát vállalati politikára?

- Etikai kódex (22), kollektív szerződés (17), CSR stratégia (12), esélyegyenlőségi terv (10), WLB stratégia (4), sokszínűségi terv (2)

Szükséges	Nem kell	Attól függ...
Védeni kell a kiszolgáltatottabbakat! Employer branding Önmagában a folyamat számít Iránymutatás vezetőknek, dolgozóknak	Attól, hogy leírjuk nem ösztönzi a tényleges gyakorlatot Más irányítási elvek, rendszerek része kell legyen Nem auditálható jelenleg	Milyen a kultúra? Általánosan elfogadott érték-e? Méret Nők aránya



HR tevékenységi területek

- Leghatásosabbak a HR-vezetők szerint:
 - Munkaszervezés: atipikus formák
 - Munkakör-audit
 - Pilot projektek
 - Szemléletformálás és tájékoztatás
 - Juttatások, javadalmazás
 - Egyedi juttatások helyett/mellett az egyenlő bérezés megvalósítása lenne az első lépés
 - Képzés és fejlesztés
 - Célértékek és teljesítményértékelés
 - Toborzás és kiválasztás

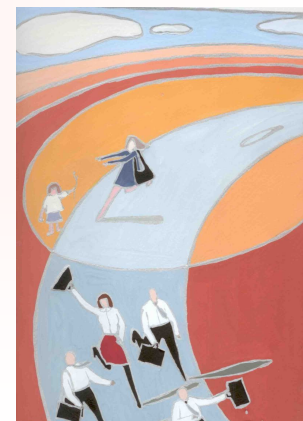


Befolyásoló tényezők

- Makrokörnyezet jellegű tényezők
 - Makrogazdasági helyzet
 - Állami intézkedések, jogszabályok
 - Tervezhetőség, időtáv
 - Társadalmi hagyományok
 - Diskurzus a témáról

„az a baj...az a baj...”: követők vagy élenjárók akarunk lenni a piacon?

Felelős lobbis
Multistakeholder kezdeményezések
Szemléletformálás
Diskurzusok kezdeményezése,
résztvenni rajtuk



Befolyásoló tényezők

- Vállalati adottságok
 - Iparág, tevékenységi kör
 - Munkavállalói korfa, nők és férfiak aránya
 - Munkakörök típusa
 - Anyavállalat kultúrája
 - Vállalat mérete
 - Vállalat életciklusa
 - Infrastruktúra
 - Gyors változások a cégnél / szakmában
 - Vezetőkkel szemben támasztott elvárások
 - Érdekképviselés

Tényleg adottság?

Külső audit

Szakértők

Vállalati kultúra

Belső párbeszéd

Belső folyamatok és rendszerek: whistle blowing?



Befolyásoló tényezők

- Vállalatvezetők és vezetői szemlélet

Vezető-kiválasztás
Vezetőképzés
Szemléletformálás
Teljesítményértékelés

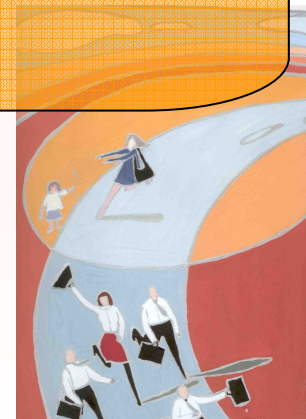
- A HR-vezető és csapata

HR-pozicionálás
Belső példamutatás
HR-folyamatok és rendszerek

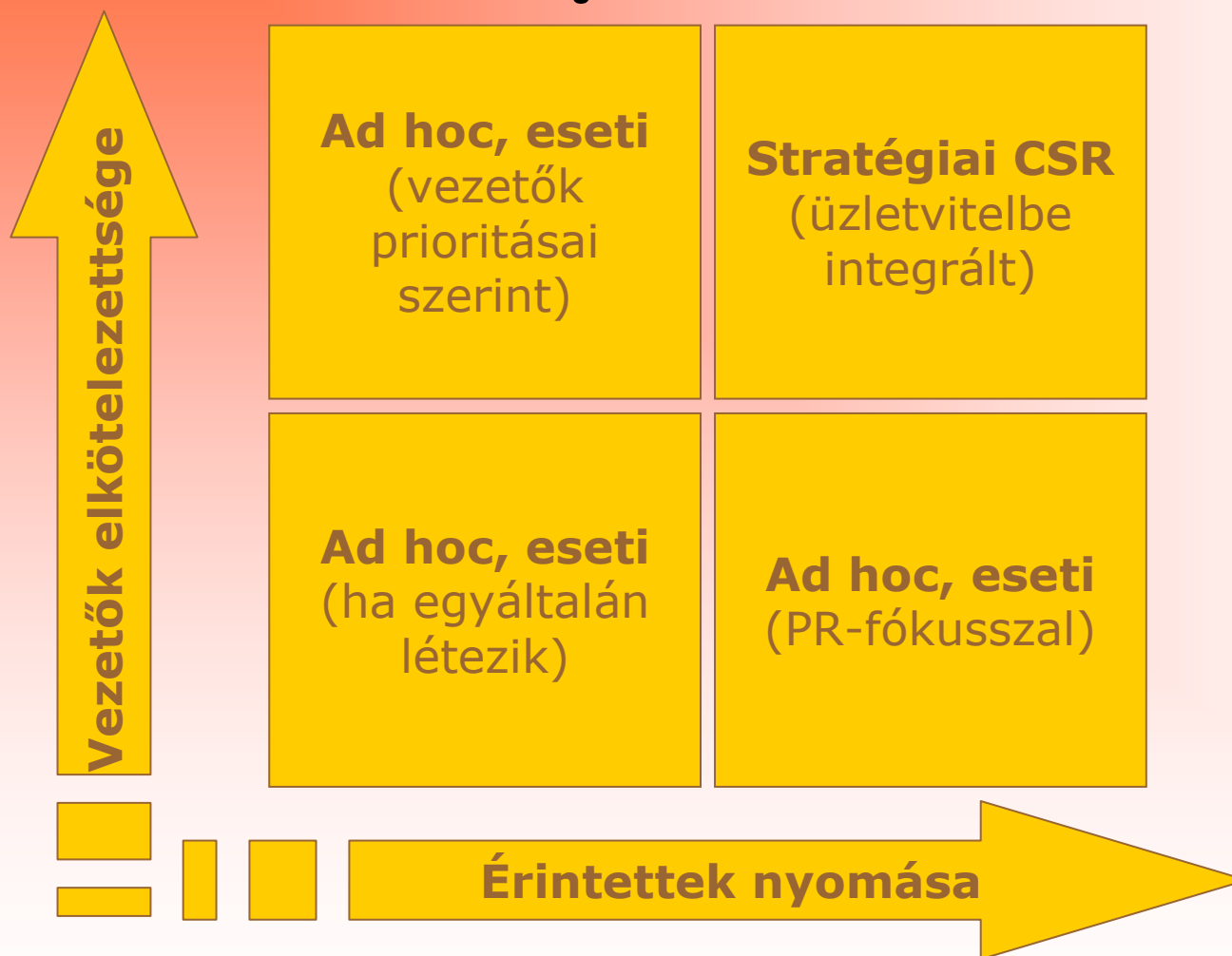
- Kisgyermekes anyák

Kölcsönös korrektség
Párbeszéd előtte/alatta/utána
Alulról jövő kezdeményezésekre
lehetőség
Karriertervezés

- Egyéb befolyásolók



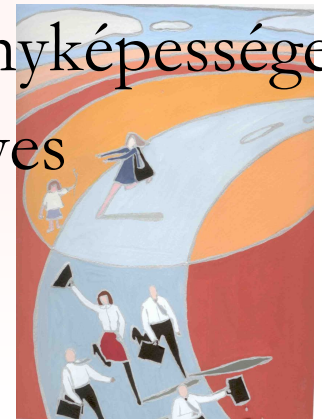
A piaci nyomás hiányának következménye



Miért éri meg anyabarátnak lenni?

- Dolgozói elégedettség → teljesítmény, távolmaradás
- Dolgozói lojalitás → képzési költségek, felvételi költségek
- Személyes kreativitás
- Versenyhátránya → toborzási költségek, érintetti kapcsolatok
- további előnyök...
- Kockázatcsökkentés
- Felkészülés jövőbeni elvárásokra, trendekre, szabályokra
- Átláthatósági iránti igény nő ezen a területen is
- Ébredő érintettek
- Tudásalapú gazdaság
- Magyarország versenyképessége
- „Jó érzés” – személyes ambíciók
- CSR

ELMÉLETILEG



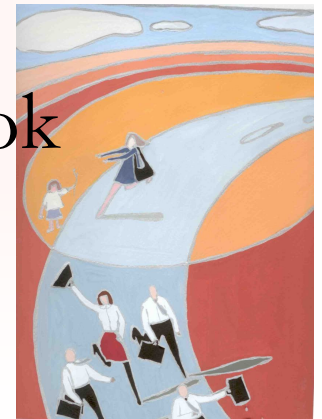
„ami az egyik embernek sérelem, azon a másik keresztüllép”

- Vegyen részt a témát érintő társadalmi diskurzusban!
- Szerezzen áttekintést lehetővé tévő ismereteket, a felszíni jelenségeknél jóval mélyebb és sokrétűbb probléma megértéséhez!
- Igyekezzen eltávolodni az egyéni élmények általános igazságként történő felfogásától. Mivel valamennyien nők vagy férfiak vagyunk, elkerülhetetlen a készítés a gyors, leegyszerűsítő véleményalkotásra!
- Tárja fel azokat a konkrét, gyakorlati lehetőségeket, ahol Ön személyesen is hozzá tud járulni a nők és a szülők esélyegyenlőségének előmozdításához!



„előre vinne, ha minden – akár döntéshozóként, akár az otthoni feladatok egyenlőbb megosztásától ódzkodó – érintett férfi, egy évre nő lenne”

1. Atipikus foglalkoztatási formák!
2. Munkavállalói jogtudatosság
3. Párbeszéd, fórumok
4. Szakmai összefogás, felelős lobbik
5. Gyermekmegőrző intézmények
6. Belső és külső kommunikáció
7. Piaci válaszok, példamutató gyakorlatok elismerése



Műhelymunkák 15:30-17:00

1. A HR szerepe az anyabarát vállalat kialakításában – Fertetics Mandy
2. Költséghatékony anyabarát gyakorlatok – Muczán Krisztina, Svéda Dóra
3. Nem-állapot, avagy szülői szerepek a médiában (sajtó) – Pataki Katalin, Keveházi Katalin



Weöres Sándor: Túl, túl

Túl, túl, messze túl,
Mi van a hegyen messze túl?
Hej, a hegyen messze túl
Lófej-széles ibolya virúl.
Túl, túl, messze túl,
Mi van az ibolyán messze túl?
Hej, az ibolyán messze túl
Jancsi mosogat, Kati az úr.

