



Nemzetközi háttér

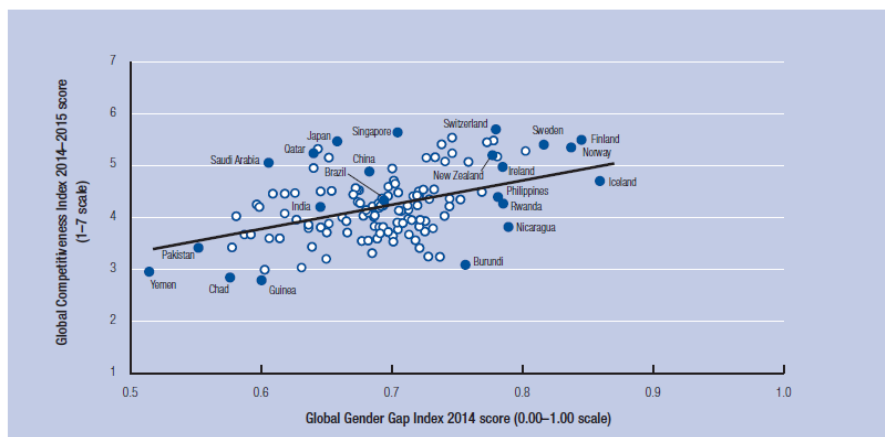
Több világtrend is felhívja a figyelmet arra, hogy nők gazdasági aktivitásának növelése elodázhatatlan feladat, és ezért kiemelten fontos a potenciális foglalkoztatók felkészítése e makro- és mikro gazdasági szinten is komoly kihívásokra.

Az esélyegyenlőség, mint versenyképesség mércéje

A nők munkaerő piaci integrációjának szükségszerűségét mi sem bizonyítja jobban, mint hogy a legfrissebb gazdaságelemzések központi makrogazdasági és versenyképességi összefüggésként kezelik a nők és férfiak esélyegyenlőségének kérdéskörét.

A Világgazdasági Fórum két irányadó elemzése a Versenyképességi Világjelentés (Global Competitiveness Report) és a Jelentés a Nemek Közötti Különbségekről (Gender Gap Report) kutatásának eredményei egyértelműen rámutatnak a gazdasági versenyképesség és a nők esélyegyenlőségnek egyenes összefüggésére.

Figure C4: Global Competitiveness Index 2014-2015 vs Global Gender Gap Index 2014



Source: Global Gender Gap Index 2014 and Global Competitiveness Index 2014-2015.
 Note: Global Gender Gap Index and Global Competitiveness Index scales have been truncated to enhance readability.

A nők és férfiak esélyegyenlőségének és a gazdasági versenyképességnek kézzelfogható összefüggéseit támasztja alá, ha egymás mellett vizsgáljuk a 2014-ben felállított esélyegyenlőségi rangsor és a versenyképességi sorrend alakulását.



Helyezés	Nők és férfiak esélyegyenlőségében legelőrehaladottabb országok	Gazdasági versenyképesség terén elért eredmény
1.	Izland	30
2.	Finnország	4
3.	Norvégia	11
4.	Svédország	10
5.	Dánia	13

Magyarország a versenyképesség rangsorban 2014-ben a 60. helyen állt Románia és Mexikó társaságában, míg az esélyegyenlőségi értékelésben a 93. helyet foglalta el Svájc mögött és Azerbajdzsánt megelőzve.

Verseny a tehetségeért

Tekintettel a világ vezető gazdaságaiban tapasztalható demográfiai helyzetre, egyértelműen kijelenthető, hogy a várhatóan nyugdíjba vonuló szakemberek létszámának utánpótlását csak részben lesz képes fedezni a jól képzett, fiatal munkaerő beáramlása a munkaerő piacra.

A versenyt tovább erősíti, hogy a globalizáció révén a munkavállalási lehetőségek jelentősen kiszélesedtek, az Internet használat mindennaposá válásával pedig a magas hozzáadott értékű munkák esetében gyakorlatilag majdnem teljes egészében felszámolódtak a földrajzi határok.

A tehetségeért, a jó munkaerőért folytatott versenyt a jövőben mindennél dominánsabban fogja meghatározni a vállalati HR stratégiák nőközpontúvá tétele, hiszen a világgazdaság vezető térségeiben a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők aránya már jelentősen meghaladta a férfiakét, átlagosan 55-60% körül mozog.

A nők szerepének erősítése a kutatás-fejlesztésben és az innováció területén

A kutatás-fejlesztés és az innováció területén elért eredmények kulcsfontosságúak a fenntartható gazdasági növekedés szempontjából, és az egyes vállalatok gazdasági versenyképességének folyamatos fejlesztése érdekében is. Mégis azt tapasztaljuk, hogy a tudományos fokozattal rendelkező magasan képzett nők közül az elvárhatónál kevesebben tevékenykednek kutatási-innovációs területen. Számokban mérve válik igazán szembetűnővé a különbség. Míg 2012-ben Európában a PhD fokozatot szerettek mintegy 46% volt hölgy, addig a kutatásban mindössze 33% volt a nők részaránya. Még rosszabb a helyzet a tudományos vezető pozíciók tekintetében, ahol a nők aránya mindössze 20%. Az egyetemek rektori szintjét nézve a helyzet még ennél súlyosabb: tíz európai egyetem közül mindössze egyet vezet nő.



A politikai döntéshozók felismerve a magasan képzett nők munkaerő piaci alul-foglalkoztatottságának (az egyén képzettsége és képességei alatt történő munkavállalása) a potenciális gazdaságfékező hatásait, 2012 óta kiemelten fontos prioritásként kezelik a nők kutatási szerepvállalásának növelését az Európai Kutatási Térség programban is. A kutatás-fejlesztés és innováció legfőbb finanszírozási programjának, a Horizon 2020 –nak a 20 támogatási területéből 13 tartalmaz a nők kutatási részvételét ösztönző finanszírozási forrásokat. A 2014-2015-ös munkaprogramban pedig külön támogatási fejezetből (Tudomány a társadalommal és a társadalomért) célzottan esélyegyenlőségi projektek nyerhetnek támogatást.

Az esélyegyenlőség a nemzetközi politika napirendjén

Már az Európai Közösségeket megalapozó 1957-ben aláírt Római Szerződések is külön lefektették a nemek egyenlő bérezésének kötelezettségét.

Az Európai Unió és az ENSZ folyamatosan napirenden tartja az nemek közötti egyenlőség szempontjából kiemelkedően fontos három intézkedési területen való előrelépés ösztönzését. Így az esélyegyenlőséget biztosító jogszabályi környezet kidolgozása, a szakpolitikák alakításakor nemek közötti egyenlőség szempontjainak kiemelt figyelembevétel és a nők érvényesülését segítő pozitív diszkriminációs intézkedések, kezdeményezések együttesen járulnak hozzá a gazdasági versenyképesség növeléséhez párhuzamosan nemek közötti egyenlőség kiterjesztésével.

Az Európai Unió a 2015-2020-as periódusra 6 prioritást meghatározva állította fel A Nők és Férfiak Egyenlőségre vonatkozó stratégiáját. A foglalkoztatás, az esélyegyenlőség és növekedési potenciál elválaszthatatlanná vált, erre utal az Európa 2020 Stratégiába foglalt Nők Chartája is. Az elsősorban versenyképességi célokat kitűzve a gazdasági jövőképet felvázoló Európa 2020 Stratégiában külön fejezetként szerepel a “Nők Chartája” híven demonstrálva, hogy például a nők bérezése és a munkalehetőségeik/munkahelyeik minőségi fejlesztése elengedhetetlen a gazdasági növekedés fenntartása szempontjából.

Az ENSZ munkájában a 2000-ben 189 ENSZ tagállam által elfogadott Millenniumi Fejlesztési Célok mérföldkövet jelentettek az esélyegyenlőségi törekvéseknek a politikai napirend és cselekvési horizont fontos helyére való pozicionálásában. Az MNKSZ, mint ENSZ ECOSOC Konzultatív NGO a Legjobb Női Munkahely Díj megalapításával és folyamatos meghirdetésével kívánt hozzájárulni a Millenniumi Fejlesztési Célok 2 fő prioritásának eléréséhez: a nők érvényesülésének elősegítéséhez illetve az anyai egészség fejlesztéséhez/megőrzéséhez, elsősorban a vállalati legjobb gyakorlatok összegyűjtésével és széles körben történő ismertté tételével.

Az MNKSZ az ENSZ Millenniumi Fejlesztési Célokhoz kötődő 15 éves programjának előmozdításában megszerzett tapasztalait és ismereteit a 2015-ben meghirdetett Fenntartható Fejlődési Célok megvalósulásához hozzájárulva is bővíteni kívánja. A 17 célkitűzést tartalmazó átfogó fejlesztési stratégiából az esélyegyenlőségi akciók mellett kiemelten kíván foglalkozni a fenntartható termeléshez és fogyasztáshoz kapcsolódó célkitűzések megvalósulásának támogatásához. Hisszük, hogy a Legjobb Női Munkahely Díj mindkét törekvés megvalósításához értékes legjobb gyakorlatok feltárását teszi lehetővé a jövőben is.