



## **SAJTÓANYAG**

2014. november 13.

### **NŐI FÓRUM „LEGJOBB NŐI MUNKAHELY 2013” Díjkiosztó Ünnepség A PERSONAL HUNGARY SZAKKIÁLLÍTÁSON**

**Időpont: 2014. november 13. 16:30 – 17:45**

**Helyszín: SYMA Sport- és Rendezvényközpont (1146 Budapest, Dózsa György út 1.)**

**A rendezvény nyelve: magyar és angol**

**Támogatók:**

**BP European Business Service Centre Kft.**

**Personal Hungary, HR Portál, Nők Lapja Café, Magyar Polgármester Online**

**Díszvendégünk és key-note előadó:**

**Arni HOLE asszony, a norvég Gyermek- és Esélyegyenlőségi Minisztérium főigazgatója,  
a bécsi székhelyű Európai Unió Alapjogok Ügynöksége (European Union Agency for Fundamental Rights)  
képviselésében**

**PROGRAM:**

**16:30 – 16:45 Regisztráció**

**16:45 – 16:55 Megnyitó: Ferenczi Andrea elnök, MNKSZ**

**16:55 – 17:15 Key-note: Arni HOLE asszony**

**“Az esélyegyenlőség gazdasági kérdés”**

**17:15 – 17:45 „Legjobb Női Munkahely 2013” díjkiosztó ünnepség**

**RÉSZLETES BESZÁMOLÓ:**

**Ferenczi Andrea**, az MNKSZ elnöke

Köszöntötte a rendezvény díszvendégét és résztvevőit, megköszönte a Támogatóknak, hogy a rendezvény megvalósulhatott, és bevezetőjében elmondta, hogy a díjat az Európai Esélyegyenlőség évében először 2007-ben hirdette meg a Szövetség. A MNKSZ felismerte, hogy a női munkavállaló nagy kincs és egyben esély minden munkáltató számára, amire fel kell hívni az érdekeltek figyelmét. Rendezvényeiken a hazai társadalom különböző csoportjai számára tudatosította, hogy gazdasági és társadalmi érdek fűződik ahhoz, hogy a nők minél nagyobb számban tudjanak belépni a munkaerő piacra. A női karrier, a női élet ciklikussága miatt más, mint a férfié, és ezt figyelembe kell venni. Jó munkahelyi légkört teremtő munkáltatónál a munkában való helytállás és a család összeegyeztethető a nők számára.

A MNKSZ megalakulása óta fontosnak tartotta, hogy felmutassa a jó külföldi példákat rendezvényein, ugyanakkor külföldön beszámoljon a követendő magyar példákról is.

Ferenczi Andreát egy skandináv konferencián ragadta meg az előadó prezentációja, és most meghívta őt a díjátadó ünnepségre.



**Arni HOLE asszony**, a norvég Gyermekek- és Esélyegyenlőségi Minisztérium főigazgatója

Az öt gyermekes és több unokával rendelkező key-note előadó először 35 évvel ezelőtt szülte meg első gyermekét. Az azóta eltelt időben jelentősen megváltozott a nők helyzete és esélye nemcsak Norvégiában, de Európában is. Fontos és szükséges, hogy nők helyzetére és a munka világában betöltött szerepeikre irányítsuk a figyelmet. A Világgazdasági Fórum (Davos) a Globális Nemek-közötti Szakadékról adott ki jelentést. A jelentés szerint a nemek közötti teljes egyenlőség 2095-ben érhető el.

Mégis úgy gondolom, hogy nem várhatunk addig.

Az európai törvények és szabályozás, a diszkrimináció-mentes törvények és nemzeti családpolitikák ellenére létezik a nők és férfiak közötti kulturális és tradicionális különbség.

A munka világában végzett elemzéseket ki kell terjeszteni mindkét nemre, valamint az üzleti szféra vezetőire, de a kormányzati szintre is, valamint a két nem közötti bérkülönbségre, ami az EU-ban 17 %, Norvégiában azonban csak 8 %.

Az Esélyegyenlőség szüksége mellett több szempontból lehet érvelni:

- Ez Alapjog
- A méltányossághoz és a demokráciához kapcsolódik
- A mi kultúránkba mélyen beágyazódott érték. A tradíciók és sztereotípiák nem jók, csak azért, mert régiek.
- A gazdaság érdekében minden tehetséget, így a nőit is fel kell használni.
- Az esélyegyenlőség a fejlett országokban igazolta, hogy rajta keresztül lehet a születési arányt tartani úgy, hogy az apák részt vegyenek a gyermek-gondozásban és felelősséget vállaljanak a családban.

A női munkaerő kompetenciáit optimális módon felhasználni – egy jó családpolitikához vezet. Ugyanakkor szükséges az idősebb munkavállalók tudását és tapasztalatait is hasznosítani.

Jogosnak mondható a rész-munkaidő, a kötetlen munkaidő és az otthon végzett munka, amikor a családban a gyermek kicsi.

Függetlenül az egyén nemétől, mindenkinek rendelkezni kell a munkához és családi élethez való joggal úgy, hogy a választás lehetősége valódi legyen.

Norvégiában ingyenesen igénybe vehetők a Családi Konzultációs Irodák vannak, ahol képzett terapeuták tanácsolat adnak a családtagoknak, de még otthoni tréningeket is szerveznek. Kutatások igazolják, hogy így könnyebb a családi problémák megoldása, ami jó a gyerekeknek is illetve csökken a válások száma.

A szükséges változásokat a nemekbe rögzült szerepek és a munkában elfoglalt szerep beidegződései akadályozzák leginkább. Ezek a kultúrában, az oktatásban, a vallásban és a mindennapi életben szinte rejtve vannak jelen.

A munkahelyi esélyegyenlőségi programoknak mindkét nem képviselőit meg kell céloznia.

Az élet végéig tartó tanulás gyors változásokat eredményezett a munkaerő piac szerkezetében. Ezeket célszerű az 50 év feletti munkavállalókra is kiterjeszteni.

A nők elleni erőszak mértékére mutat, hogy 3 nőből 1 legalább életében egyszer tapasztalt erőszakot.

Norvégiában nemcsak a nagy vállalatoknál, de minisztériumi szinten is folynak a nemek közötti különbség eltörlését célzó programok.

A női esélyegyenlőséget támogató két norvég példa:

Az apának 10 hetes fizetett, szülői távollét lehetőségét biztosítják a munkaadók, ami az apák férfi szerepének és munkahelyi helyzetének változását is eredményezi.

A nők 40 %-os aránya a vállalatok igazgatóságában megváltoztatta a cégek kultúráját, és kialakította a döntésekben kompetens nők imázsát.

Norvégiában a Kormány 50 %-a nő, beleértve a női miniszterelnököt. A parlament tagjainak 40 %-a nő, az önkormányzatokban ez az arány 38,9 %.

Norvégiában a nemek közötti egyenlőség alapérték, mely a norvég kultúrában gyökerezik, és amit minden politikai párt magáénak vall.

**Az előadást követően került sor a Legjobb Női Munkahely 2013 díjak átadására.**

**A pályázat eredményeit és indoklását Modláné Görgényi Ildikó, a Bíráló bizottság elnöke jelentette be.**

**A díjakat Ferenczi Andrea, a MNKSZ elnöke adta át kitüntetetteknek.**



## **A 250 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkáltatók kategóriája**

### **I. Díj Legrand Zrt.**

A francia világ cég a Legrand Zrt., a Legrand Csoport magyarországi központja Szentesen működik. A gyáregység létszáma 472 fő, ahol a 254 nőből 191 fő fizikai állományú. A cég esélyegyenlőségi elkötelezettségét bizonyítja, hogy jelenleg a legfelsőbb vállalatvezetést 3 nő és 5 férfi alkotja. A vállalat stratégiájának fontos része hogy a Csoport kiadott egy megállapodást a női-férfi esélyegyenlőségről, és kidolgozta az Etikai kódexet is. A vállalati irányítás során figyelmet fordítanak a női vezetők és munkatársak képzésére, a női munkaerő gondozására. Ennek keretében rugalmas munkarendet alkalmaznak főleg a kismamák esetében. A női vezetőknek és munkatársaknak sportolási lehetőséget, prevenciószűrővizsgálatokat biztosítanak.

### **II. Díj Budapest Bank Zrt.**

A Budapest Bank a legnagyobb hazai pénzügyintézetek egyike, amely 100 bankfiókján keresztül több mint 25 éve nyújt teljes körű pénzügyi szolgáltatást Magyarországon. A vállalati kultúrájuk meghatározó eleme a befogadó szemléletmód, az esélyegyenlőség, a karrierfejlesztés és az egészséges munkahely kialakítása. A nők munkahelyi lehetőségeinek fejlesztése, a család-karrier szerepkörök összehangolása kiemelt jelentőséggel bír. A munka és a magánélet összeegyeztethetősége érdekében munkatársaik atipikus foglalkoztatási formákban is dolgozhatnak. A visszatérő kisgyermekes édesanyákat is segítik az atipikus foglalkoztatási formákkal, valamint folyamatos kapcsolattartással. 2010-ben létrehozták a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fórumát. Az etikai normák gyakorlati megvalósulását négy ombudsman két nő és két férfi munkatárs biztosítja. 2010-ben indítottak Női Vezetői Programot, amely egy egyéves, komplex képzési program a női középvezetők számára azzal a céllal, hogy közülük minél többen felső vezetőkké váljanak.

### **III. Díj Tigáz Zrt.**

A Tigáz Zrt. az ország vezető gázszolgáltató társasága. A vezetői pozíciókba történő kiválasztás a nemi vagy életkori diszkriminációt kerülvén kizárólag a jelölt végzettsége, munkatapasztalata és kompetenciái alapján történik. 2013-ban a Tigáz zrt-nél az 5 igazgatói pozícióból kettőt töltött be nő és három férfi. A 32 középvezetői pozíció esetében 18-at töltöttek be hölgyek. A Tigáz kiemelt figyelmet fordít a munka és magánélet egyensúlyának megtartására, ezért a munkakörök túlnyomó többségében a munkavállalók, így köztük a nők is, rugalmas munkaidőben dolgozhatnak, esetenként még távmunkát is igénybe vehetnek.

## **250 fő alatti munkavállalót foglalkoztató munkáltatók kategória**

### **I. Díj Tutti Élelmiszeripari Kft. Rábapatona**

A Tutti Élelmiszeripari Kft. a Győr-Moson-Sopron megyében működik. Rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel. *Kiemelten segítik: a nőket, a negyven évnél idősebb dolgozókat, pályakezdőket* célcsoportjait. A foglalkoztatás és a képzések kapcsán tiszteletben tartja az itt dolgozó munkavállalókat, de különösen a nőket emberi méltóságát, egyediségét, emberi értékeit. Sport lehetőséggel, egészségügyi szolgáltatással, béren kívüli juttatással támogatják a női munkaerőt is, hiszen a női munkavállalók aránya viszonylag magas (54%). A vállalat jelenlegi szervezeti struktúrájában 15 fő felső- és középvezető tevékenykedik, ebből 6 fő női munkavállaló, ez az arány évről-évre javuló tendenciát mutat, ha hozzáadjuk a 2 műszakvezetőként dolgozó hölgyet is. Rátermettségük mellett vezetőként való helytállásukat képzésekkel és feletteseik által nyújtott coaching-gal, valamint egy HR szakértő segítségével támogatják. A női munkavállalók általános megbecsülését az is jól bizonyítja, hogy az „Év dolgozója” kitüntetését, az elmúlt 9 évben, amióta a díj kiosztásra került, több női munkavállaló kapta meg, mint férfi.

### **II. Díj Magyar Fejlesztési Iroda Zrt. (MAPI)**

A Magyar Fejlesztési Iroda Zrt. egy 100%-os magyar családi tulajdonban lévő vállalkozás, mely megalakulása óta törekszik megteremteni a megfelelő egyensúlyt a munka és a magánélet között. A Zrt. munkavállalói állományának



döntő része női dolgozó. A társaság az elmúlt működés során Esélyegyenlőségi Terv-et, Egészség Programot, Karrierprogramot dolgozott ki.

A fiatal munkavállalók miatt a felmerülő igényekhez alkalmazkodó módon a cég támogatja a női munkavállalók édesanyjává válását.

Folyamatosan törekszenek a jó hangulat és a családi légkör megteremtésére: a társaság menedzsmentje és munkavállalói egyaránt fontosnak tartják, hogy szeressenek bejárni a munkahelyükre. Törekcszenek arra, hogy pozitív példákkal segítsék a karrierépítés szempontjából hátrányosabb helyzetű női munkavállalókat.

A 15 fős közép- és felsővezetői csapat 53%-a női dolgozó. Intézkedéseink eredményeként olyan ideális munkahelyet teremtenek a női munkavállalók számára, amely teret ad számukra az önmegevalósításra és emellett a családi életre.

### **III. Díj Európa Terv Kft. Debrecen**

A 2007-ben alakult cég stratégiájának része az esélyegyenlőségi terv.

A humán adatok szerint Debrecenben a nők száma 8 fő a 12 főből. Arra törekszenek, hogy biztonságos légkört teremtsenek, melyben bátran vállalnak családot, akár nagycsaládot is a munkatársak.

Az esélyegyenlőségi alapelveik szerint teljes egyformán támogatják a női és a férfi munkatársakat. A támogatások sorába tartoznak a csapatépítő tréningek, a közös wellnessek, a pszichológus szolgáltatások, az egészségmegőrzés jegyében a konditerem használati lehetőségek.

Egy cég, egy munkahelyi közösség sikeressége, az itt dolgozók biztonságérzete a családbarát törekvések és a pozitív jövőkép eredményeképp az Európa Terv Kft. „nagy családjában” mára 13 gyermeket jegyeznek, köztük három baba született 2014-ben.

#### **Melléklet:**

**SAJTÓKÖZLEMÉNY - LEGJOBB NŐI MUNKAHELY PÁLYÁZAT 2013**

***További információ: Ferenczi Andrea, elnök (telefon: +36 30 9827093)***

***Fotók: [www.legjobbnoimunkahely.hu](http://www.legjobbnoimunkahely.hu)***

**További információ: Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség**  
**Further information: Association for Women's Career Development in Hungary**

---

H-1118 Budapest, Ugron Gábor u. 28. • Telefon: (36-1) 319-5245 • Fax: (36-1) 319-2017  
E-mail: [awcdh@t-online.hu](mailto:awcdh@t-online.hu) • [www.legjobbnoimunkahely.hu](http://www.legjobbnoimunkahely.hu) • [www.bestworkplaceforwomen.com](http://www.bestworkplaceforwomen.com)