

## Munkahelyek, ahol jó nőként dolgozni

Szilágyi Katalin | 2013.11.27. 7:00 |

| Iratkozzon fel hírlevelünkre!

**Címkék:** nők, karrier, életpálya, munkahely, munka és magánélet, legjobb női munkahely

Amikor olyan vállalati gyakorlatról jelenik meg híradás, amely a nőket minden élethelyzetben támogatja, sokszor nem akarunk hinni a szemünknek. Tényleg létezik ilyen? Valóban működik ez a gyakorlatban? A Legjobb Női Munkahely pályázat nyerteseinek a törekvése a legjobb példa arra, hogy a munkaadóknak megéri külön foglalkozniuk a női munkavállalókkal. És egyre több olyan cég van, amelyik így gondolja.

A női életpálya más, mint a férfiaké, hiszen különböző periódusokban egy nőnek átmenetileg más kötelezettségei vannak, ezért a foglalkoztatás és a karrierépítés szempontjából érdemes velük külön foglalkozni. Mit is jelent ez? A tapasztalatok azt mutatják, hogy a nők többsége nem akar választani család és karrier között, ezért például rugalmas körülményeket, többféle alternatívához igazodó kereteket kell kialakítani. Emellett fontos az is, hogy amikor szülési szabadságon van egy kismama, jól működjön közte és a munkaadó között a kommunikáció. Hogy jó szervezéssel mindent meg lehet oldani, mi sem bizonyítja jobban, mint hogy egyre több hazai munkaadónál vannak már ezzel kapcsolatban átvethető példák, és mind jobban terjed az a felfogás, miszerint érdemes „nőbarátnak” valamint „emberbarátnak” lenni.

Ezeket a vállalati gyakorlatokat immár öt éve díjazza a Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség (MNKSZ), a "Legjobb Női Munkahely - 2012" pályázat nyerteseit pedig az idei Personal Hungary keretében tartott nemzetközi női konferencián jutalmazták. A pályázás során mindig elsősorban azokat a cégeket értékeli, ahol felismerték, hogy a női munkaerővel kapcsolatban külön HR stratégiák szükségesek és ezek be is épülnek a vállalat stratégiájába. Az idei nyertesek mindegyikére jellemző, hogy kiemelt fontossággal bír vállalati politikájukban az esélyegyenlőség és a családbarát szemlélet, amit folyamatosan fejleszteni kívánnak, vagyis látszik, hogy valóban hosszú távon elkötelezettek az ügy iránt és a hosszú távú stratégia részeként tekintenek rá. Az alábbiakban a tavalyi év legjobb női munkahelyeit mutatjuk be.

### NI: az Ovi Programtól a Bölcsi Programig

#### Kapcsolódó linkek

[Rugalmas ösztönzés - rugalmas juttatások könyv](#)

[Nő, a profit! - Női erőforrás menedzsment kézikönyv](#)

[Globalizáció az emberi erőforrás menedzsmentben](#)

[Humán controlling eszközök a gyakorlatban](#)

[HR & Munkajog szaklap](#)

[HR Jogtár](#)

[Kommentár a foglalkoztatási törvényhez](#)

[Új Mt. jogszabálytűkőr](#)

Az első díjat az NI Hungary Kft. nyerte el, amit büszkén fogadott az egész cég, mert ezzel egyfajta visszaigazolást kaptak a sikeres vállalati kultúrájukról, másrésztől a dolgozók visszajelzéseit is megismerhette a vezetés, ami alapján tovább tudják gazdagítani esélyegyenlőségi programjukat. Amellett, hogy a vállalatnál esélyegyenlőségi referens foglalkozik ezzel a területtel és számos dokumentumot (pl. Esélyegyenlőségi Terv, Munkahelyi viselkedés Irányelve, Egyenlő esélyek a foglalkoztatásban irányelv, Jelenléti irányelv) fektettek le ezzel kapcsolatban, az esélyegyenlőség és a sokszínűség nemcsak elméletben, hanem a gyakorlatban is működik.

A több mint ezer munkavállalót foglalkoztató NI Hungary Kft.-nél a női munkavállalók aránya 30 százalék, akikre egyenlő partnerként tekintenek, ami abban is megnyilvánul, hogy valamennyi képzés elérhető a számukra, és karrierjükben is előreléphetnek. Ezt mutatja az is, hogy a cég középvezetőinek 40 százaléka nő – tájékoztatta lapunkat Tóth Gabriella kommunikációs munkatárs.

Mint mondta, a vállalat számos intézkedést hozott a családbarát munkakörnyezet kialakítása érdekében is. Mindenekelőtt rugalmasan

kezelik a várandós kismamák és a GYES-ről, illetve GYED-ről visszatérő kolléganők munkaidejét. Vannak olyan

munkakörök, ahol lehetőség van részmunkaidőben, vagy akár otthonról is dolgozni, más esetekben igyekeznek olyan projekteket találni a kismamáknak, visszatérőknek, amivel a munkaidő kedvezményeket ki tudják használni. Az NI számos juttatást, így például gyermekszületési támogatást, kispapa szabadságot, iskolakezdési támogatást is nyújt a dolgozóknak. A munkavállalókat 5 és 10 éves munkaviszonyuk után bónuszban részesítik, és ebbe az időbe a kismama szabadságon töltött idejét is beleszámítják, sőt, a kismamáknak azok a kedvezményesen igénybe vehető szolgáltatások is járnak, amelyek a többi dolgozót megilletik. A szülési szabadságon tartózkodó dolgozókkal folyamatosan tartják a kapcsolatot, ők is megkapják a heti hírlevelet, a céges rendezvényekre is meghívják őket, a visszatérésüket pedig orientációs oktatással segítik.

A vállalat munkavállalóinak nem jelent gondot a gyermekek elhelyezése sem, mivel az NI Ovi Program keretében egy a cég által támogatott intézményben garantált a nappali elhelyezés, ennek a mintájára egyébként éppen egy Bölcsi Program megvalósításán dolgoznak, a nyári időszakban pedig kedvezményes táborozási lehetőségeket lehet igénybe venni – tudtuk meg Tóth Gabriellától.

## Nő, a profit!

ÚJ! Női erőforrás menedzsment kézikönyv

*Nemcsak nőknek!*

**Rendelje meg most!**

Az összetartást a rendezvények erősítik, például a Családi Nap, a Mikulás Ünnepe, vagy az Appreciation Days programsorozat, amelyen a felső vezetők megköszönik a munkavállalók egész éves munkáját.

### **MAG Zrt: Rugalmasság felsőfokon**

A második helyezett MAG-nál nagyon fontosnak tartják, hogy a női munkavállalók stabil, hosszú távú munkahelyet lássanak benne, ugyanis a 723 dolgozóból 485 hölgy, a felső vezetésben 45,5 százalék, középvezető szinten pedig 51,9 százalék a nők aránya. Úgy tűnik, hogy sikerül a dolgozók elégedettségét kivívnia a vállalatnak a rugalmas hozzáállással, mivel a fluktuáció nagyon alacsony, de az is igaz, hogy ezért cserébe magas színvonalú, elkötelezett munkát kell nyújtani.

Mint Biró Eszter, a cég erőforrás-gazdálkodási és kommunikációs igazgatója elmondta, a női és férfi munkavállalók között nem tesznek különbséget sem bérek, sem munkakörök, sem az elérhető képzések tekintetében, illetve náluk minden korosztály képviselteti magát: 25 év alatti és 45 év feletti női alkalmazottjuk is van. Különös figyelmet fordítanak a szakmai és karrierútban való előre menetelre, egyrészt a megüresedett pozíciókat először „házon belül” hirdetik meg, másrészt a kötelező képzéseken túl szakmai jellegű oktatásokat, kompetencia-alapú képzéseket is biztosítanak a dolgozóknak; továbbá hangsúlyt fektetnek a vezetők képzésére és az utánpótlás támogatására is.

A munka és a magánélet biztonságos egyensúlyát rugalmassággal biztosítják. Ennek egyik módja az atipikus foglalkoztatás. - A MAG-nál törzsidő-peremidő rendszerben dolgoznak a munkavállalók. Ez azt jelenti, hogy hétfőtől csütörtökig 9-től 16 óráig tart a törzsidő, pénteken 9-től 14-ig, de mivel ez nem teszi ki a teljes ledolgozandó munkaidőt, a fennmaradó óraszámot rugalmasan, a közvetlen vezetővel egyeztetve lehet ledolgozni. Így az anyukák reggel elvihetik a gyermekeiket óvodába/iskolába, vagy délután odaérnek értük időben - magyarázta Biró Eszter. Hozzátette: a kismamák a várandóság ideje alatt, vagy a visszafoglalkoztatásuk esetén kérhetik a részmunkaidős foglalkoztatást. Emellett a cég büszkesége a MAG-Ovi, amely a nyári és téli szünet idején egész napos felügyeletet és foglalkozást biztosít a dolgozók gyermekeinek, amennyiben nincs más lehetőség.



**Cafeteria konferencia 2014**  
2013.12.11. Best Western Hotel Hungária

A béren kívüli és egyéb meghatározott juttatásokat érintő 2014-es változások, most ajándék **Rugalmas ösztönzés - rugalmas juttatások** könyvvel!

[További részletek a rodin.hu-n >>>](http://rodin.hu)

A Mikulás és a Családi Nap ugyancsak a családbarát szemléletet erősíti a MAG-nál is. Az esélyegyenlőséget a vállalatnál egyébként az Etikai Kódex szabályozza, és esélyegyenlőségi referens biztosítja a megvalósulását.

### **Coloplast: fókuszban a női munkaerő**

A vállalatnál a nők esélyegyenlőségét írásos dokumentum szabályozza. A női munkaerő gondozáshoz különböző rendszerek - kismamák oktatása, orvosi – nőgyógyászati ellátás biztosítása-, illetve programok, rendezvények - sportnap, családi ünnepek - járulnak hozzá. A cég jól differenciált intézkedéstervekkel rendelkezik a jövő évre is az esélyegyenlőség területén: bölcsődéket, óvodákat kívánnak támogatni a dolgozók integrálása érdekében, könnyített munkahelyeket szeretnének létrehozni, képzéseket, dolgozói fórumokat biztosítani.

### **Enviroduna: biztonság, kiszámíthatóság, egyenlőség**

A Legjobb Női Munkahely különdíjasánál mindössze 33-an dolgoznak, mégis rendelkeznek Esélyegyenlőségi Tervvel a teljes munkahelyi közösséget érintő képzéssel, és szem előtt tartják a munkaerő-piaci esélyegyenlőséget, ami nem csak a családok támogatása, de a társaság minden munkavállalója számára a munkahely biztonságának „kézzel fogható” megnyilvánulása. A biztonságérzet hozadéka az odaadó napi munkában jelent erőforrás többletet, így a családok, édesanyák, nők, fiatalok támogatása racionális befektetés is. Ez például abban nyilvánul meg, hogy a fiatal pályakezdő nőknek lehetőséget nyújtanak a munka világába való belépésre, valamint szakmai fejlődésüket továbbképzésekkel, - átképzésekkel és az azokhoz kapcsolódó gyakorlati lehetőségekkel támogatják, és hozzásegítik a szakmához tartozó átfogó ismeretek elsajátításához is.

A másik sarokpont a gyermeket vállaló kolléganők támogatása, illetve a GYED/GYES-en lévő kisgyermekes anyukákkal a kapcsolattartás. A visszatérőknek részmunkaidőt, meghatározott kereteken belül rugalmas munkaidőt biztosítanak, ezen kívül tanfolyamokon és továbbképzéseken, átképzéseken vehetnek részt, amelyek segítségével könnyebben tudnak a szervezet életébe újra beilleszkedni.

Az elmúlt években az Envirodunánál megnövekedett a női munkavállalók száma és azon belül is a kisgyermeket vállalók, családos édesanyák száma. Mivel nem egyedi esetről volt szó, külön stratégiát dolgoztak ki a női munkavállalók helyzetére. - A munkahelyi légkör, az egymáshoz való viszony is teljesen más, ha a dolgozó érzi, hogy a cég megbecsüli a munkáját és ezt ki is fejezi, akár vállalati, akár egyéni szinten. Kölcsonösen számíthatunk egymásra, bizalommal vagyunk egymás iránt, a munkáltató érzi a támogatói elkötelezett légkört, a munkavállaló pedig megtapasztalja, a segítőkészséget és a megértést – fogalmazott Wertán Zsolt Zoltán ügyvezető igazgató.

Az Enviroduna kiemelt törekvése, hogy azok a sztereotípiák, miszerint a női munkaerő nem egyenértékű a hasonló képességű férfi dolgozóval, náluk ne érvényesüljenek.

A 20-250 fő munkavállalót foglalkoztató vállalatok kategóriájában idén nem adtak át díjat, mivel nem érkezett be elegendő pályázat. A 250 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalatok között az első helyezett az NI Hungary, a második helyezett a MAG Zrt, a harmadik helyezett pedig a Coloplast Hungary lett, az Enviroduna Beruházás Előkészítő Kft. pedig különdíjban részesült.

A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség 2007-ben hagyományteremtő céllal indította el a "Legjobb Női Munkahely" pályázatot, amelynek célja, hogy rámutasson a nők foglalkoztatásának esélyegyenlőségi szempontján túl a nők alkalmazásának gazdasági szükségességére. Értékelési szempontok:

- tisztességes munkafeltételek;
- a karrierlehetőség, előremenetel biztosítása;
- az egészség és a jó közérzet megőrzésének lehetősége,
- a készségek fejlesztésének lehetősége;
- a munka és a magánélet összeegyeztethetősége

## Kapcsolódó cikkek



### Női erőforrás menedzsment:...

A női egyenjogúság, női foglalkoztatás, a nők aránya a vezetésben sokszor, sokat hallott társadalmi és gazdas...



### Munkahelyi bölcsődé...

Folytatjuk cikksorozatunkat a családbarát munkahelyekről.  
**Mitől is családbar...**