

SAJTÓANYAG

NŐ, CSALÁD ÉS KARRIER II.

Generációk közötti együttműködés nemzetközi konferencia

a Personal Hungary 12. Emberierőforrás- menedzsment Szakkiállításon.

A rendezvény keretében került sor a „Legjobb Női Munkahely 2014” Díjak ünnepélyes átadására.

Időpont: 2015. november 12. 14:30- 17:00

Helyszín: Personal Hungary 12. Emberierőforrás- menedzsment Szakkiállítás
Millenáris „B” Épület (Cím. H-1024 Budapest, Kis Rókus u. 16–20.)

Támogatók:

Nemzeti Együttműködési Alap
Personal Hungary

A konferencia nyelve: magyar és angol

A Magyar Női Karrier Szövetség (MNKSZ) *Nő, Család és Karrier II. Generációk közötti együttműködés* címmel nemzetközi konferenciát szervezett 2015. november 12-én, a Millenárison, a Personal Hungary Emberierőforrás-menedzsment Szakkiállításon, melyen több mint 120-an vettek részt. A rendezvény keretében adták át a „Legjobb Női Munkahely 2014” Díjakat.

Ferenczi Andrea, az MNKSZ elnöke

Bevezetőjében köszöntötte a résztvevőket, közülük is kiemelten Dunai Mónika országgyűlési képviselőt. A 2003-ban 20, szakmájukban nemzetközi hírnevet szerző szakember által alapított Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség alapítása óta a női esélyegyenlőségén és a nők munkaerő piaci helyzetének javításán munkálkodik. (Ma 92-en vannak). A női karrier nem olyan egyenes, mint a férfié, de ha a nő a munkahelyétől és családjától megkapja a szükséges támogatást, akkor csodákra képes. A női karrier korhatár nélküli.

2010-ben, az EU esélyegyenlőségi évében alapítottuk a *Legjobb Női Munkahely Díjat*, mellyel attól kezdődően a női esélyegyenlőségért a legtöbbet tevő cégeket tüntetjük ki. Ugyanakkor felhívjuk a nők figyelmét az élet végéig tartó tanulás fontosságára.

Köszönöm a Nemzeti Együttműködési Alapnak és a Personal Hungary-nek konferenciánk támogatását.

Ezt követően került sor a 250 fő alatti munkavállalókat foglalkoztató vállalatok kategória nyerteseinek a „Legjobb Női Munkahely 2014 Díjak” átadására.

Dunai Mónika országgyűlési képviselő, a Női Méltányossági Albizottság elnöke

A Kormány hivatal lépése óta kiemelt feladatként kezeli a foglalkoztatottság, ezen belül a női foglalkoztatottság kérdését. A női foglalkoztatottság, a nőknek a családon belül betöltött szerepének fontossága, a munkahelyeken történő helytállás nemcsak a nők, de az egész társadalom kérdése.

A kisgyermeket nevelő nőket, a nagyobb gyermeket nevelőket vagy a nyugdíj előtt állókat hátrány éri.

Nemzetközi tapasztalatok bizonyítják, hogy azokban az országokban vállalnak több gyermeket, ahol család- és nőbarát munkahelyek vannak és az államok jogszabályokkal segítik a női munkavállalást. Ehhez kiszámíthatóságra, biztonságra és stabilitásra van szükséges. A Kormány számára is fontos, hogy ezeket a törekvéseket a munkavállalók és a civil szervezet egyaránt támogassák.

Úgy gondoljuk, hogy 3 éves korig a gyerekek otthon van a helye. Mégis lehetnek olyan életkörülmények, amikor az anyának olyan a munkája, hogy korbáiban vissza kell menni, akár rész-munkában dolgozva. Erről minden nőnek és családnak magának kell döntenie.

A világban és Európában egyedülálló GYES-t tartunk fenn, ami GYED-del és 2016-tól EXTRA GYED-del egészül ki. Az utóbbi azt jelenti, hogy a 6 hónapos gyermek esetében, ha az anya visszamegy dolgozni, akkor a GYED mellett a munkabéret is megkapja.

A nőket ma még a társadalomban érő hátrányt csökkenteni kell, ehhez azonban társadalmi szemléletváltásra van szükség.

A mai, egy kiemelkedő esemény, hisz azon olyan társadalmi szereplők vannak jelen, akik ezeket a célokat támogatják. Elismerésemet és tiszteletemet fejezem ki a MNKSZ-nak, mely civil szervezetként évek óta átadja a LNMH Díjakat.

Törvényi szinten bevezettük a munkahelyvédelmi akciót, melynek e célja, hogy a kisgyerekes nők könnyebben vissza tudjanak térni a munka világába. E célt támogató cégeknek és vállalkozásoknak járulékkedvezményt adunk.

Szükség van azonban a nyugdíj előtt 5-10 évvel álló nők védelmére is, főleg akkor, ha ők munkahelyet kénytelenek változtatni.

A Kormány intézkedéseinek köszönhetően 20 éves csúcson van a női foglalkoztatottság. Elértük, hogy ma már a cégtulajdonosok 40 %-a nő. 2010-ben a felső vezetésben a nők aránya még 19,1 % volt, ez ma már 22,6 %-ra nőtt.

Gratulálok a Konferenciát szervező MNKSZ-nak, mely elhivatottan, nemcsak itthon, de külföldön is képviseli ezeket a célokat.

Modláné Görgényi Ildikó szakképzési és felnőttképzési szakértő

A foglalkoztatás és a családok érdekében átalakult szak-és felnőttképzés

2010-ben a Kormány egy új törvény-csomagot fogadott el. Ennek egyik sarokpontja a 3 éves korig kötelező, az esélyegyenlőség irányába mutató óvodai nevelés, melynek keretében a gyerekek játékos formában készülhetnek fel az iskolára. Ez az intézkedés vélhetően a végzettség nélküli iskola elhagyást is csökkenteni fogja.

2015-ben 320 gyerek járt óvodában 748,5 ezer általános iskolába és 471 ezer középiskolába. 217ezer pedig felsőfokú képzésben vett részt. Ezek az arány-számok, a születések számának növekedésével együtt várhatóan változni fognak.

Erősítik a pedagógusok szakmai hátterét az óvodai munkát támogató szakmai szolgáltatások, és a Pedagógiai Oktatási Központok (POK) megalakítása is. A bázis Intézmények a módszertanok fejlesztését teszik lehetővé, és így a pedagógusok átadhatják egymásnak a legjobb módszereket. Kidolgozták a pedagógus előmeneteli rendszert is.

A minőségi tanulást támogatják a logikai, testmozgást javító, digitális, művészeti és nyelvi programokat. Elérhetővé váltak a digitális tankönyvek. Létrejött a Nemzeti Köznevelési Könyvtár, melynek komplex és komplett rendszeréhez szülők, gyerekek és pedagógusok egyaránt hozzáférhetnek.

1985 óta nem volt az iskolákban ellenőrzés. Most próbaként megkezdődött a Tanfelügyeleti és Szakfelügyeleti rendszer kifejlesztése és bevezetése.

A szakképzésben kiteljesedett a duális képzés és megvalósul a munka alapú tanulás. A Kamara garancia vállalása mellett történik majd a tanulók szerződéses gyakorlati képzése. Így elérhetővé válik, hogy olyan szakmákban történjen képzés, melyre a társadalomnak valóban szüksége van. Cél, hogy a tanuló-szerződésekbe és a képzésbe egyre több munkaadó is bekapcsolódjon.

Jelentős szakképzési változásokra kerül sor. 2016. szeptemberétől szakgimnáziumok lesznek, ahol 4 év alatt érettségi vizsgát tesznek, ami szakmát ad, majd további 1 év alatt újabb szakmát lehet elsajátítani.

2016. júniusától újfajta szakképzési iskolát hoznak létre, ahol 3 évig szakmát lehet tanulni, majd 2 év alatt pedig leérettségizhetnek a tanulók. Ennek keretében ingyenesen két szakképesítést is lehet megszerezni, mert a második szakképesítést akár nappali formában, felnőtt oktatásban is kaphatnak. Az a cél, hogy a munka mellett pótolják, bővítsék ismereteiket, akár 25 éves korig.

A hátrányos helyzetűeknek elindult a Híd programban a legalább 6 osztályos végzettségűek vehetnek részt, ahol kiegészíthetik hiányos ismereteiket, egy rész-szakképesítés megszerzése mellett majd haladhatnak tovább, akár 25 éves korig is.

A felnőttoktatás egy részében a duális oktatás kerül előtérbe, melyben vállalati felvételi eljárási is lesz. Támogatni akarják, hogy a munka-tapasztalattal egybekötött tanulás is lehetővé váljon.

A foglalkoztatásban a gazdasági recesszió miatt 2010-ig zuhanás történt, de 2020-ig emelkedés várható.

A munkanélküliségi ráta 6,4 %-ra mérséklődött.

Az elmúlt 3 évben javult a foglalkoztatási ráta.

Örvendetés, hogy a munkahelyeken a nők-férfiak aránya egészségesebb lett.

Magyarországon a rész-munkaidőben történő foglalkoztatottság eddig nem volt gyakran alkalmazott forma, de az utóbbi időben ezen a téren is javulás tapasztalható.

2015. júniusában Rigában egy európai szakképzési fórumot tartottak, melyen felhívták a figyelmet a vállalkozási szemlélet erősítésére és a szakmákat oktatók képzésének és továbbképzésének fontosságára.

Ms Verena Schmidt az ILO főtanácsadója

A munka és a család egyensúlyát támogató intézkedések

Felmerül a kérdés, hogy miért irányult a szakpolitikák figyelme erre a kérdésre. Ennek okai: az öregedő, fejlett társadalmakban alacsony a szülési ráta, nő a munkát vállaló nők száma, ideje megváltoztatni a családok több életviteli beidegződését, szokásait, és a munkahelyeken mind a nő, mind a férfi számára emelkedett a munkamegterhelés.

Az államok költségvetésének támogatásai pozitív változásokat eredményezhetnek: magasabb lesz a születések száma, a gazdaság szempontjából is nő a női foglalkoztatottság, és mérséklődik a gyermekszegénység.

A különböző országokban a témában elfogadott irányelvek elősegítik, hogy a nők könnyebben kapjanak munkát, a nemek között, a családon belül megosztódnak a feladatok és a felelősség.

A következő szakpolitikai területek támogathatják e célokat: az anyaság védelme, a szabadságolás, a családot támogató szolgáltatások, a családbarát munkaidő és munkaszervezés a munkahelyeken és a tájékoztatás, majd az oktatás a nemi sztereotípiák megváltoztatására.

Az anyaság védelme a nők számára alapvetően fontos, ha a nő társadalombiztosítási garanciát kap, legalább 14 hétig anyasági szülési szabadság legyen, a szülés előtti, szülési és szülés utáni gondozásban részesül, biztosított számára a munkába való visszatérés joga, megadják a nőnek a fizetett szoptatási szünetre való jogosultságot, az apák számára pedig a szülést követő szabadság valamint rendkívüli szabadság megadása az előre nem látható különleges helyzetekre.

A kutatások és több országban szerzett tapasztalatok tanulságai: a rövid ideig tartó szabadságok elszigetelik a nőket a munkaerő piactól, a hosszú időtartamú szabadságokhoz viszonyt nem társul munkahelyi védelem, folyamatosan növekszik a szabadságot igénybe vevő nők száma, örvendetes módon egyre több férfi veszi igénybe a szabadságot, hogy segítse élettársát.

Szintén nemzetközi tapasztalatok igazolják, hogy a megszületett gyermek ellátásában alapvetően fontos, hogy 3 éves korig maradjon otthon a gyermek, megfelelő legyen a gyermek iskolai előkészítése, a gyermek iskolán kívüli felügyelete és programjai ne csak a családot terheljék. Sajnos, a fogyatékkal élő gyerekek gondozási szolgáltatása nem érhető el mindenki számára egyenlő módon.

Kerekasztal beszélgetés:

Farkas Erika az MR1 Kossuth Rádió szerkesztője

Milyen a nők sorsa? Hogyan egyeztethető össze a család és a karrier a saját életében?- tette fel a kérdéseket a résztvevőknek.

Ms Wendy Dorman-Smith az Ír Nagykövetség misszióvezető-helyettese

Dél-Afrikától a Közel-Keletig több helyen dolgozott és kísérte figyelemmel a nők sorsát, élethelyzeteit. A nők helyzete Írországból sem tekinthető rózsásnak, mert több tekintetben hátrányt szenvednek. Ennek ellenére a felsőfokú képzettséggel rendelkező nők száma meghaladja a férfiakét. A generációk együttélésének, egymás segítésének több jó példáját látta.

Az ír és magyar család attitűdje között sok hasonlóság van. Náluk az a fontos, hogy ne több ismeretet tanuljon meg a gyerek, hanem azt, hogy hogyan boldogul az életben.

Dobi Kitti regionális igazgató Alexander Mann Solutions

Azt gondolom, hogy mi nők merjük megvalósítani álmainkat, és ha kell, kérjünk hozzá segítséget. Nem kell magunkkal kompromisszumot kötni. Első terhességem 3. hónapjában jött egy lehetőség, amit megragadtam. A női sors vállalásához sok bátorságra van szükségem.

Dani Gyöngyi paralimpikon, fogyatékos ügyi foglalkoztatási szakértő

Úgy tapasztaltam, hogy álmaim megvalósítását néha felülírja egy másik álom. Megismerkedtem a párommal. Az edzőtábor kiderült, hogy 3 hónapos terhes vagyok. 40 évesen döntenem kellett, hisz életem legnagyobb álma az volt, hogy anyuka legyek. Nem lemondásként, hanem lehetőséggé kell megélni az új élethelyzeteket. Lassan visszatérek a vívásához, és ezzel össze tudom egyeztetni családi feladataimat és a munkámat.

Miczinkó Katalin szakközgazdász, médiszakértő

Először akkor kellett fontos döntést hozni, amikor először terhes lettem. Jött a baba, és nekem otthon hiányzott a nyüzsgés. Az ösztönzést a párom adta meg, amikor azt mondta: úgy döntsek, hogy boldog legyek, hisz az mindenkinek jó lesz. A munkahelyemről minden délben hazamehettem szoptatni. Második terhességem idején egy újabb pozíciót kaptam, aminek vállalásában sokat segítettek a mellém költözött szüleim. Ma már az okos telefon és a laptop sokat segít a munkavégző nőnek, hogy elláthassa munkáját. A család vagy karrier kérdésében és az **és**-re helyezem a hangsúlyt. Olyan munkát kell végezni, ami boldoggá tesz, így otthon is boldog lehet a nő.

V. Kulcsár Ildikó újságíró, író

A női létezés, a boldogsághoz több önismeretre van szükség, hogy tudjuk, mire vagyunk képesek. Becsülöm azokat, akik otthon nevelik gyermekeiket. Engem viszont úgy lehet elviselni, ha nem vagyok bezárva. Azért vagyunk mi nők, hogy az akadályokat könnyebben legyőzzük. Szingapúrban kellett volna egy interjút készítenem, de az egyik gyerek lázása volt, ezért döntöttem és itthon maradtam. Mi nők nagyon okosak vagyunk, csak erről nem kell minden férfinak tudni.

Farkas Erika

A nők többet dolgoznak, mint a férfiak, ezért sok múlik azon, hogy milyen egy nő partnere. Ma már más az apa-szerep, de az a baj, hogy a mai férfi előtt nincs minta.

A résztvevők válaszaiból összegezzük: a mai 30-as férfiakkal más az attitűdjük, mint az apáikkal. Egyre több férfit lehet a szülői értekezleteken látni. Kezd kialakulni egy egészséges munkamegosztás a családban. Ha a nő úgy érzi, hogy akár egy magasabb beosztásban dolgozva talál olyan értékeket a párjában, amire felnéz, az harmóniát teremt otthon. Sok apukára már rá lehet bízni a pelenkázást is. Ha a fiú látja, hogy otthon az apa mosogat, akkor ez számára is egy követendő példa lehet felnőtt korában. A Facebook arra is jó, hogy a jó példák mindenki számára elérhetőek legyenek.

Záró gondolatok:

Ferenczi Andrea

Nem minden nő tud 20-30 évesen karriert csinálni, de a női karrier ma már kitolódott későbbi életkorokra is. Kellene a jó példák, melyeket követni lehet és kell. Ezeket tovább kell adni másoknak és egyre többeknek. A mai nőnek minden újra fel kell készülnie. Nem lehet a nő sikeréről beszélni a férfi partner nélkül.

Dunai Mónika

Fontos, hogy otthon, a családi életben a férfiak partnerként tekintsenek ránk. A nők is tehetnek arról, hogy milyen fiú-gyereket nevelnek. Az embereknek elsősorban boldognak kell lenniük munkájukban. Nekünk nőknek eszünk és szívünk van. Javaslom, hogy hallgassunk többet a szívünkre. Gratulálok a Szövetség vezetőjének és munkatársainak ehhez a sikeres konferenciához és köszönöm, hogy itt lehettem.

További információ:

Ferenczi Andrea, elnök (mobiltelefon: +36 30 982 7093)

Email: ferenczi@t-online.hu

www.noikarrier.hu,

Szervező: Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség
Organizer: 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 www.noikarrier.hu www.womenscareer.org