

ESÉLYEK ÉS LEHETŐSÉGEK

ÖN-KOR-KÉP • esélyegyenlőségi melléklet • 2009. március

„...vajon a természet törvénye aláveti-e a nőt a férfinak? Nem... a természet sosem hozott ilyen törvényt. Az uralom, melyet rajtuk gyakorolunk, valóságos zsarnokság; ők is csak azért törődnek bele, mert szelídebbek, tehát emberségesebbek és okosabbak nálunk.” (Montesquieu)

Az ENSZ Nők helyzetével foglalkozó bizottsága New York-i ülése

Márciusban zajlott az ENSZ Nők helyzetével foglalkozó bizottságának 53. ülésszaka New York-ban. A magyar delegáció vezetője Rauh Edit, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium esélyegyenlőségi szakállamtitkára volt.

Előzmény. A bizottság megalakulása visszavezethető Eleanor Roosevelt nyílt levelére, amit az Egyesült Államok küldöttjeként olvasott fel 1946 februárjában az ENSZ Közgyűlésének londoni ülésén. A levelet a „világ nőihez” intézte, és felszólította benne a világ kormányait, hogy biztassák őket a nemzeti és nemzetközi ügyekben való aktívabb részvételre. Néhány nappal később megalapítottak egy Nők helyzetével foglalkozó albizottságot az Emberi Jogi Bizottság keretein belül.

A kormányzati női küldöttek és a női civil szervezetek azonban úgy gondolták, hogy egy teljes jogú bizottságra lenne szükség a témában. Az albizottság első elnöke, Bodil Begtrup már 1946 májusában bizottsági státust kért a Gazdasági és Szociális Tanácstól (ECOSOC-tól), és 1946. június 21-én (az ECOSOC 11 (II)

határozatával) az albizottság átalakult a Nők helyzetével foglalkozó bizottsággá, amely a mai napig is működik.

A bizottság első ülésén mind a 15 résztvevő ország küldöttje nő volt – a bizottságnak ez a különlegessége máig megmaradt: a legtöbb női küldött e testület ülészeit van jelen.

A bizottság a kezdetektől fogva kiemelkedően jó kapcsolatokat ápol a nem kormányzati, civil szervezetekkel és az ENSZ szakosított szerveivel és bizottságaival is.

Első ülésén fektette le legfontosabb alapelvét: „...javítani a nők helyzetét,

függetlenül az állampolgárságtól, a fajtól, a nyelvtől vagy vallástól, míg eléri a férfival való egyenlőséget az emberi élet valamennyi területén, és felszámolni a nők elleni diszkriminációt a jogban, a jogi előírásokban

A bizottság első ülésén fektette le legfontosabb alapelvét: „...javítani a nők helyzetét, függetlenül az állampolgárságtól, a fajtól, a nyelvtől vagy vallástól, míg eléri a férfival való egyenlőséget az emberi élet valamennyi területén, és felszámolni a nők elleni diszkriminációt a jogban, a jogi előírásokban és szabályokban vagy a nemzetközi szokásjogban...”

és szabályokban vagy a nemzetközi szokásjogban...” A bizottság munkája során, a hatvanas évek elejéig, a nők jogi helyzetének megerősítésére koncentrált. A hetvenes évek közepéig a nők fejlesztési munkában való részvételét helyezték tevékenységük középpontjába. Az 1975-ben a Nők Nemzetközi Éve keretében sor került a nők első világkonferenciájára. A konferencia eredményeire alapozva az 1976–1985 közötti időszakra az ENSZ meghirdette a Nők Évtizede: *Egyenlőség, Fejlődés és Béke* elnevezésű programját. A bizottság előkészítő munkája nyomán fogadta el az ENSZ Közgyűlése az *Egyezményt a Nők elleni diszkrimináció valamennyi formájának felszámolásáról* (angol rövidítéssel: CEDAW-t), amit Magyarország az 1982. évi 10. törvényerejű rendelettel ratifikált.

A nők elleni erőszak a nyolcvanas évek végén, a kilencvenes évek elején került előkelő helyre a bizottság napi-rendjében. Ezzel nagyjából egy időben a testület mellett az ENSZ keretén belül létrejöttek más, a nők helyzetével foglalkozó intézmények is, pl.: az UNIFEM. Több regionális és világ szintű konferenciát követően 1995-ben a Nők Negyedik Világkonferenciáján elfogadásra került a *Pekingi Nyilatkozat* és *Cselekvési Terv*.

Ettől kezdve a bizottság már többéves munkaprogram alapján dolgozik, amit a Pekingben meghatározott kritikus cselekvési területek köré rendez. 1996 óta az ülészakon interaktív szakértői panelbeszélésekre is sor kerül. 2003-tól magas

szintű kerekasztal-beszélgetéseket is rendeznek, ahol vezető állami tisztségviselők vesznek részt. 1987-től a korábbi kétévenkénti helyett évente ülésezik, 45 szavazó tagból áll. A többi tagország szavazati joggal nem rendelkezik, de teljes jogú résztvevője az ülészakoknak.

A 45 szavazó országot az ECO-SOC egyenlő földrajzi elosztás alapján választja meg: 13 tag Afrikából, 11 Ázsiából, 9 Latin-Amerikából és a Karibi térségből, 8 Nyugat-Európából és egyéb államokból, 4 pedig Kelet-Európából kerül ki. Magyarország szavazó tagsága 2008-ban járt le. Évente egyszer, 10 munkanapot ülésezik, általában február végén – március elején.

Minden ülészak alatt egy kiemelt témát tárgyalnak, ezzel párhuzamosan pedig egy korábban már tárgyalt területen elért eredményeket is felülvizsgálják, valamint egy-egy aktuális témát is megvitatnak szakértői beszélgetés keretében.

A bizottság minden évben elfogadja a kiemelt témában az úgynevezett *Egyetértésben született következtetéseket* (agreed conclusions), valamint több kisebb határozatot is. Az EU valamennyi tárgyalás során közös álláspontot alakít ki, amit az elnökség képvisel a plénum előtt.

A bizottság 2010-ben az ülészakot a Pekingi Nyilatkozat és Cselekvési Terv 15. évfordulójának ajánlja, míg a 2011–2014 közötti munkaterv kidolgozása jelenleg is folyamatban van. 2011-ben, ami a magyar elnökség időszaka szempontjából hazánk számára különös jelentőségű, a kiemelt téma várhatóan a nők részvétele és hozzáférése lesz az oktatáshoz, képzéshez és technológiához, valamint ezek hatása a munkaerő-piaci részvételükre.

Az ideai ülészak. Az ideai ülészak kiemelt témája a kötelezettségek egyenlő megosztása a nők és férfiak között volt – beleértve a HIV/AIDS öszszefüggésében felmerülő gondozási feladatokat is. Emellett szó esett még a nők és férfiak részvételéről a döntéshozatalban, valamint a gazdasági válság nőkre gyakorolt hatásairól is.

Az ülészak megnyitóján dr. Asha-Rose Migiro főtitkár-helyettes hangsúlyozta az ENSZ elkötelezettségét a nők helyzetének javítása érdekében. Beszédében kiemelte, hogy a főként nők által végzett fizetetlen munka, a gondozási feladatok és a nemi sztereotípiák még mindig súlyos akadályként állnak a nők és férfiak közötti valódi egyenlőség elérése előtt.

Az első ülésnapon szólalt fel Michael Kocáb, cseh emberi jogi és kisebbségi miniszter az Európai Unió nevében. Az EU-felzárkózásban kiemelt helyen szerepelt az Európai Bizottság által kiadott *Ütemterv a Nők és Férfiak Egyenlőségéért 2006–2010*, amely a magyar gender politikának is alapvető irányvonala. A miniszter szólt az EU azon törekvéseiről is, amelyek a munka és magánélet összehangolását, valamint nők és férfiak közötti egyenlő munkamegosztást támogatják.

Az ülészakon a magyar delegáció vezetője Rauh Edit, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium esélyegyenlőségi szakállamtitkára az Amerikai Egyesült Államok felszólalását megelőzően, március 3-án mondott beszédet.

Elkötelezettek vagyunk



„Magyarország mélyen elkötelezett a nők helyzetének javítása mellett, valamint amellett, hogy igazi egyenlőség jöjjön létre nők és férfiak között. Hiszünk abban, hogy a nők jo-

gai alapvető emberi jogok, melyek érvényesülését minden eszközzel segíteni kell. Közös felelősségünk, hogy ennek megvalósításán együtt dolgozzunk.”

Rauh Edit felszólalásában beszámolt arról, hogy a tavaly megkezdett munka nyomán Magyarországon elkészült egy hosszú távú stratégia, amelynek célja a nők és férfiak közötti egyenlőség elérésének elősegítése. A stratégia előkészítői számos dokumentum mellett a Nők IV. világtalálkozóján kiadott Pekingi

Nyilatkozatra és Cselekvési Tervre is támaszkodtak. Vizsgálták az ott megjelölt kulcsterületeket és beillesztették a célkitűzéseket a hazai stratégiába. Kiemelt figyelmet fordítottak a nők legsérülékenyebb csoportjaira, a roma nőkre és a vidéki nőkre: mindkét csoport tekintetében, a CEDAW ajánlásainak is megfelelően, országos kutatások alapozták meg az intézkedési terveket. A stratégiában vázolt prioritások összezsengnek az Európai Unió 2006–2010 közötti időszakra kiadott, nők és férfiak közötti egyenlőség megteremtését elősegítő *Roadmap* célkitűzéseivel is, melyek megvalósítását Magyarország teljeskörűen felvállalta.

„A családi-magánéleti felelősség egyenlő megosztásának elérése alapvető a nők helyzetének javítása érdekében, hiszen nem beszélhetünk egyenlőségről akkor, ha a nők a fizetett munka mellett a fizetetlen munka szinte egészét is elvégzik. Olyan ket-

tős teher ez, amely átléphetetlen akadályként tornyosulhat a nők előrehaladása előtt."

A szakállamtitkár szerint nem könnyű azonban megváltoztatni azokat a mélyen gyökerező gyakorlatokat, amelyek alapján a magánéleti, családi kötelezettségek megosztása ma zajlik. A szakemberek számos eszközzel próbálkoztak eddig is, és próbálkoznak ma is. Ezek közé tartoznak például a gyermekintézmények létrehozását segítő programok, a szülői szabadságok igazságosabb megosztására irányuló kezdeményezések. Igazi sikereket azonban akkor lehet elérni, ha mindezek mellett a média bevonásával folyamatosan felhívjuk a figyelmet arra, hogy mennyi előnnyel jár az igazságosabb feladatmegosztás, a terhek egyenlőbb viselése.

Magyarország a HIV/AIDS megbetegedések szempontjából a szerencsésebb országok közé tartozik. Számos megelőző és felvilágosító program folyamatos fenntartása mellett a fertőzöttség arány csekély: a nők alacsony HIV fertőzöttségének prevalenciájában 2003 óta nem történt mérhető változás. Látható azonban az is, hogy számos országban a mindennapokat nehezíti és nők millióinak életét határozza meg a fertőzöttség. A szakállamtitkár kifejezte egyetértését: ezen a területen közös fellépésre van szükség.

Rauh Edit felszólalásában kitért arra is, mennyire fontos a nők és férfiak egyenlő részvétele a döntéshozatal valamennyi szintjén. Magyarországon 2007-ben a parlamenti kvóta javaslata nem vált törvényé, azonban megindult egy párbeszéd a kérdérről, melyet a kormányzat a mai napig életben tart.

„Könyvet adtunk ki a témáról és az ország egész területén roadshow keretében előadásokat tartunk a kvótáról, annak szerepéről az igazságo-

sabb társadalom megteremtésében, és ennek előnyeiről. Az egyetemi szakemberek és civil szervezetek bevonásával megrendezett események segítik az egész magyar társadalom tudatformálását."

A szakállamtitkár beszámolt arról is, hogy Magyarország újabb lépéssel bizonyította elkötelezettségét az ENSZ által kitűzött célok támogatásában. 2009 elején megalakult az UNIFEM-ért Magyar Nemzeti Bizottság Egyesület, mely az UNIFEM 17. nemzeti bizottságaként került bejegyzésre. A magyar UNIFEM Egyesület a világszervezet stratégiai célkitűzéseit figyelembe véve alakítja saját misszióját. Elsősorban szemléletformáló feladata van, segíti a hazai esélyegyenlőség-tudatos gondolkodást. Másodszorban technikai és anyagi támogatást nyújt az UNIFEM tevékenységéhez a fejlődő országokban. Emellett nemzetközi társadalmi és tudomá-

nyos tapasztalatokat ad át a régiókban és világszerte élő nők felzárkózásához. Esélyegyenlőségi kezdeményezésekkel, szemléletformálással segíti a magyar közvélemény alakulását. Az egyesület nyitó konferenciáján meghirdette 2009. évi programját, mely a Commission on the Status of Women 2008. évi kiemelt témájával összhangban a gender budgeting folyamatok elősegítése. A bejelentés hatására több önkormányzat is vállalta, hogy megkezdi költségvetésének nemek szerinti felülvizsgálatát. (Lásd: ÖN-KOR-KÉP január–februári szám, 17. oldal)

Végezetül kiemelte, hogy ENSZ munkája és törekvései évről évre közelebb visznek a célok eléréséhez, az ENSZ-ben zajló folyamatok pedig szintén a nők megfelelő arányú és szintű képviseletének elérését, valamint a nemek közötti valós egyenlőséget próbálják elősegíteni és erősíteni. E. Zs.

CSALÁDI NAPKÖZI

Elkészült a családi napközök működési rendjét meghatározó, szakmai és egészségügyi követelményeket ismertető módszertani útmutató, amelyből kiderül, hogy a jövőben egyszerűbbé válik majd a leggyakrabban családi házakban kialakítandó helyiségek engedélyeztetése. Erről nyilatkozott a budaörsi közös sajtótájékoztatón Szűcs Erika szociális és munkaügyi miniszter, Falus Ferenc, az ÁNTSZ főigazgatója és Dobrev Klára. A sajtótájékoztató házigazdája Wittinghoff Tamás, Budaörs polgármestere és a Vitamini családi napközi működtetője volt. A családi napközi intézménye hazánkban tizennégy éve működik, összesen 205 helyen közel 1300 férőhelyen biztosítják többnyire bölcsődés korú gyermekek napközbeni ellátását. Az első családi napkőzit Kiskunhalason 1995-ben indították. A legtöbb családi napkőzit (56) Pest megyében működtetik, Budaörsön a hatodik alapítására készülnek, működésüket az önkormányzat támogatja. Az országos adatokat nézve csak két megyében – Veszprémben és Zalában – nincs családi napközi.



Társadalmi szempontból talán a családalapítás a legnagyobb szolgálat, amelyet ki-ki hazája és az egész emberiség javáért tehet. (G. B. Shaw)

„A jó ember sokkal értékesebb...”

Dr. Medgyaszai Melinda egészségügyi minisztériumi szakállamtitkárral Szegvári Katalin beszélgetett

– Aminap egy rázós ügy kapcsán láttam nyilatkozni egy tv műsorban. Igen megfontolt és nyugodt volt, de azért ennél többet szeretnék megtudni önről.

– Veszprém megyében születtem. Állandó lakhelyem Nemesvámos. Ez a kellemes kis falu öt kilométerre van Veszprémtől. Már több mint tíz éve ott élek. Minden hétvégén hazamegyek. Vár egy lelkes kutya és egy kevésbé lelkes fiatalember, a fiam. Ő azért kevésbé lelkes, mert rendet kell csinálni, mire az anyja hazajár. 2003-ban elváltam.



Azóta van egy nagyon jó exférjem, akit március végén fogok meglátogatni, mert jelenleg Svédországban dolgozik.

– Ilyen jóban vannak?

– Számomra ez természetes, hiszen ő a gyerekeim apja. A kislányom már 20 éves, állatorvostan hallgató. Szerencsés embernek mondhatom magam: csodálatos, okos gyerekeim vannak.

– Ön eredetileg orvos.

– 1963-ban beleszülettem a magyar egészségügybe. Akkortájt az édesanyám körzeti orvos volt. Később tiszti főorvos lett. Fantasztikus asszony, aki az egész életét az egészségügynek áldozta. Nemrég volt 70 éves, de ugyanolyan aktív, mint korábban. Ő a legfőbb kritikusom.

Már csak tanácsadóként dolgozik, de természetesen van véleménye az egészségügy minden szereplőjéről és összes lépéséről.

– Orvosként ön mely területre specializálódott?

– Amikor az első gyermekem született, ötödéves egyetemista voltam, ezért úgy döntöttem, hogy ha azt akarom, hogy a gyerekeimnek legyen anyja, márpedig ez szilárd elhatározásom volt, olyan területet választok, ahol – egy igen elfoglalt traumatológus sebész férj mellett – marad időm a családra. Így lettem orvos mikrobiológus, később pedig, mivel a szakmai féltékenység nagy úr, tisztiorvos.

– A férfi kollégák voltak féltékenyek, vagy inkább a nők?

– Jellemzően a nők. Nekem már gyerekkoromban is inkább fiú barátaim voltak.

– Hát... Egy okos, szép asszony nem szokott túl népszerű lenni a nők körében..

– Sosem tartottam magam szépségnek. Mindig igyekeztem jól kinézni, de legalább ilyen fontos, hogy szeretek tudni. Tanulni nem szeretek, de tudni azt nagyon, ezért mégiscsak sokat tanulok. A kolléganők nem nézték jó szemmel, hogy én még az amerikai módszertani útmutatót is megtanultam, hogy tudjam, mi van a világban, miként kell például egy törzset meghatározni, és hogy mi annak a jelentősége. Úgy gondoltam, hogy az orvosi mikrobiológia konzultáció, szolgáltatás. Tehát, ha valaki betelefonál, hogy van egy hároméves gyereke, akinek ez és ez a diagnózisa, és szeretné tudni, hogy milyen baktérium fertőzte meg, akkor én bizony kimerítően válaszoltam. Ez teljesen idegen volt attól a szemlélettől, ami akkoriban a munkahelyemen uralkodott. Ezzel együtt rendkívül hálás vagyok az akkori főnökömnek, aki megtanít

tott a precizitásra, és arra, hogy nem elég dolgozni, adminisztrálni is kell a tevékenységet.

– Nem volt elég ereje, hogy felvegye itt a harcot az irigy kolléganőkkel?

– Úgy gondoltam, hogy nem éri meg. Nem lehet minden nap úgy bemenni egy munkahelyre, hogy na, vajon ma miért szúrnak le... Ahogy Hofi mondja: ha van sapka a nyuszín, azért, ha nincs azért...

– Szóval nem harcos alkat?

– Ha érdemes, akkor az vagyok. Úgyért harcolok, magamért nem. Legendásan szerencsétlenül képviselem a saját érdekeimet.

– Ezzel a mentalitással hogyan jutott el a szakállamtitkári posztig?

– Teljesen véletlenül. A tisztiorvosi pozícióból először az egészségbiztosításhoz kerültem. Tetszett ez a terület. Egyre feljebb kerültem a ranglétrán. Közben lettem egy szakvizsgát társadalombiztosításból, majd szereztem egy jogi és egy betegjogi képviselői szakoklevelet, valamint két nyelvvizsgát is teljesítettem. A minisztériumba Székely Tamás miniszter hívott. Egy péntek délután megcsörrent a telefonom...

– Ismerték egymást?

– Az OEP-ben dolgoztunk együtt.

– Könnyen döntött?

– Egy nap haladékat kértem. Megkérdeztem a gyerekeimet, a volt férjemet és az OEP-nél dolgozó barátnőmet. Mindenki arra biztatott, hogy mondjak igent, mert alkalmas vagyok a feladatra. Aznap éjszaka nem sokat aludtam. Nem azon gondolkodtam, hogy mondjak-e igent, hanem hogy mondhatok-e nemet. Arra jutottam, hogy nem lehet örökké csak kritizálni az egészségügyet. Ha lehetőségem van, akkor döntési helyzetből, tenni is kell érte.

– Ezzel a döntéssel komoly életmódváltás is járt...

– Nagyon szeretem az otthonomat, ahova most csak hétfélekor mehetek haza.

– *Gondolom olykor el is téved itt a városban...*

– Én nem bolyongok a városban, mert reggel 7 óra körül elindulok gyalog a bérelt lakásból, és este 7 de inkább 9-kor megyek haza.

– *Nem kellett volna mégis nemet mondani?*

– Ha az eddig elért eredményeimet nézem, akkor nem. Igaz, nem világos rengetű ügyek, de mégis fontosak. Ha csak annyi történt, hogy néhány embernek, becsületes civil szervezetnek segítettem, valamint hogy megalakult az Országos Addiktológiai Centrum, az Országos Pszichiátriai Központ, a Ritka Betegségek Központja, szabályoztuk a tüdőszűrést, akkor már érdemes volt igent mondanom a miniszteri felkérésre.

– *Hogyan látja a nők helyzetét Magyarországon?*

– A világ egy kicsikét jobb lenne, ha a nők nagyobb szerepet töltenének be az irányításban. Ahogy elnézem a reformhedonista férfiakat, tanulhatnának toleranciát, higgadságot a nőktől...

– *Reformhedonista? De jó szó!!!*

– Pordán szakállamtitkártól hallottam. És még valami: a társadalom jobban megbecsülhetné azokat a nőket, sajnos egyre kevesebben vannak, akik barátságos otthont tudnak teremteni, akiknek fontosabb a családjuk, mint a hivatásuk.

– *Milyen vezetőnek tarja magát? Eszébe jut olykor egykori, nem szeretett munkahelye?*

– Könnyen követhető, következő vezető vagyok. Már a hozzáállásom miatt is, szeretem a munkatársaimat, így aztán tenni kell azért, hogy valakit ne szeressek. Az elvárásaim is világosak: elsősorban dolgozni kell, tisztességesen dolgozni.

– *Küldött már el munkatársat?*

– Igen, de nem sokat. Az emberi hiányosságok és a szakmai hozzá nem értés kombinációja alkalmatlanná tesz a közszolgálatra. A köztisztviselői esküben gyönyörű szép gondolatok vannak. Azt fogadjuk meg, hogy etikusan, igazságosan, részrehajlás nélkül, az emberi méltóság mindenkor tiszteletben tartásával intézzük a köztársaság ügyeit. Nehéz teher, de ha kimondtuk, akkor teljesíteni kell.

– *Egy-egy személyi döntés miatt volt álmatlan éjszakája?*

– Előtte és utána is. Akármilyen is az illető, emberileg sajnálom. Még nehezebb a vezető helyzete, amikor létszámleépítés miatt kell valakit elküldenie. Az egészségbiztosítás, amíg én ott vezető voltam, három leépítésen esett túl. Nagyon értékes kollégáknak kellett azt mondanom, hogy mivel betöltötték a nyugdíj korhatárt és van megélhetésük, el kell válnunk egymástól.

– *Mi az, ami mostanában foglalkoztatja?*

– A ritka betegségben szenvedők, a fogyatékosok ügyei, a szakmai kollégiumok tagjainak megválasztása. A héten voltam Nizzában az Aritmológiai Társaság európai gyűlésén.

Év végére európai antidepressziós nemzetközi konferenciát szervezünk. Ez ügyben is sok a teendő. Még a héten átadjuk az Országos Pszichiátriai Módszertani Központot.

– *Magánéleti ambíciók?*

– Nagymama szeretnék lenni. Nem hajszolom a gyerekeimet, de azért bíztatom őket, hogy fiatalon legyenek szülők.

– *Mit üzen nőtársainak?*

– Hogy inkább az egészségükkel törődjenek többet, és ne a küllemükkel. Mozogjanak sokat, egyenek egészséges ételeket. Egy kicsit forduljanak befelé, mert a jó ember sokkal értékesebb, mint a szép. És tanuljanak meg méltósággal megöregedni.

Családbarát Munkahely

2008-ban kilencedik alkalommal hirdette meg a Szociális és Munkaügyi Minisztérium a Családbarát Munkahely pályázatot. A pályázók hat kategóriában, egy adatlap kitöltésével adhattak számot azokról az intézkedésekről, melyeket a munka és magánélet összeegyeztetése tekintetében ismernek, alkalmaznak.

Az Európai Unió tagállamaiban a foglalkoztatottság növelésének igénye és a demográfiai egyensúly megőrzésének szándéka révén egyre fontosabb szemponttá válik a munka és a magánélet harmonikus összeegyeztetése, és ebben a munkaadók felelőssége. Amikor családbarát munkahelyekről beszélünk, az nem jelent mást, mint azokat a munkahelyeket, ahol a munkáltatók elősegítik a munka és magánélet összeegyeztetését, a családi/magánéleti és a munkahelyi kötelezettségek összehangolását. A kormányzat ezt megpróbálja különböző eszközökkel elősegíteni (pl.: a gyűlés megtartása mellett lehetőség a teljes munkaidős állás vállalására, Start Plusz kártya stb.), de emellett hangsúlyt helyez a kiemelkedően jó példák elismerésére és népszerűsítésére.

A családi kötelezettségeket tiszteletben tartó, rendezett munkaügyi kapcsolatokkal rendelkező munkahely vonzó az alkalmazottak számára és növeli a vállalat versenyképességét is. Ahol a vállalatvezetés stratégiai szempontja a magánélet és a munka összeegyeztetése, ott nő az alkalmazottak motivációja, munkavégzési hatékonysága, kevesebb a stressz, csökken a fluktuáció, a beteg-

ség miatti távolmaradás. Az elkötelezett munkaerő megtartása hosszú távon nyereséges a vállalat számára. A rendezett munkaügyi kapcsolatok, a munkavállalók megfelelő bevonása és tájékoztatása, az emberi erőforrással való jó gazdálkodás a siker kulcsa. Az inaktívakra újra munkába állásához, tervezhető életpályák megvalósításához nélkülözhetetlen az esélyegyenlőség megteremtése, a jó példák megismertetése a foglalkoztatás területén.

A korszerű családbarát politikáknak alapvető eleme a nemek közti egyenlőség elősegítése a munkahelyen és a magánéletben egyaránt. A nőket támogató politikák (anyasági, előmeneteli), intézkedések mellett elengedhetetlen az egyenlő munkáért egyenlő bért elvnek következetes megvalósítása, a rugalmas munkavégzés lehetőségeinek bővítése, a férfiak ösztönzése ennek igénybevételére. Fontos a nemek közti egyenlőség megvalósítása, a nemek új típusú partnersége szemléletének integrálása a vállalat személyiségfejlesztő, kommunikációs képzéseibe, a férfiak otthoni, magánéleti szerepvállalásának elfogadása, támogatása.

Ha a munkahelyi kötelezettségek nők és férfiak számára egyaránt lehetővé teszik a harmonikus életvezetést, segítik a teljes élet megvalósítását, képességeik kibontakoztatását, az bátorítólag hat magánéleti kötelezettségek felvállalására, többek között a gyermekvállalásra is. Ha férfi és nő egyformán kielégítő perspektívákkal rendelkezik a munka világában, akkor kockázataikat is megosztják: betegség, állásvesztés esetén sem sérül az egyén biztonságérzete, a család, a gyermekek jövője. Sikeres megvalósítás esetén a korszerű családbarát politikák ténylegesen a családokat erősítik.

„A nő akkor szép igazán, ha boldog, és akkor boldog, ha érzi, hogy szeretik.” (Rippl Rónai József)

Egy nyertes multi cég

Somorjai Évával, a Magyar Telekom

humánerőforrás vezérigazgató-helyettesével Szegvári Katalin beszélgetett

– Az már jó jel, ha a humánerőforrás vezérigazgató-helyettes nő. A családbarát munkahely kialakításában nyilván saját tapasztalataira is épített.



– Mit tagadjam! Kétgyermekes, elvált anyuka vagyok, és elég sokáig neveltem egyedül a gyermekeimet. Az a tapasztalatom, hogy ha az ember egy ilyen helyzetben egyfajta

egyensúlyt tud teremteni, akkor sikeres lehet otthon is és a munkájában is. 2003 óta egyre intenzívebben gondolkodunk azon, hogy mit tehet egy vállalat ezért.

– Hány évig nevelte egyedül a gyerekeit?

– Négy évig. Akkoriban egy szinttel lejjebb, igazgatói beosztásban dolgoztam. Tehát gyakorlatilag ugyanolyan elfoglalt voltam, mint most. Nagy szerencsém, hogy a szüleimre támaszkodhatom. Hozzájuk viszem reggel a gyerekeket, tőlük mennek iskolába, óvodába. A lelki nyugalmam nagyrészt abból adódik, hogy tudom, a gyerekeim rendkívül jó kezekben vannak.

– 2003 óta mi változott a Magyar Telekomnál?

– Sok tervünk valósult meg. Számomra az egyik legfontosabb a kismama program elindítása volt. Ez azt jelenti, hogy mind a gyermekét otthon nevelő vagy visszatérő telekomosra tudatosan figyelünk. A várandós kollégák a HR belső intranet oldalán tájékozódhatnak a gyermekvállalással kapcsolatos minden jogi és egyéb tudnivalóról. A terhesség ideje alatt már komolyan foglalkozunk azzal, hogy miután elmennek szülni, miként

tudjuk megőrizni a munkahelyüket. Figyelünk arra, hogy a helyükre csak határozott időre vegyünk fel munkatársakat. Minden évben van egy egynapos rendezvényünk, amikor tájékoztatjuk őket arról, hogy elmenetelük óta mi változott a cégnél, milyen a piaci helyzet. Persze e-mailen is tartjuk velük a kapcsolatot. Létrehoztunk egy oldalt a www.telekom.hu-n, amin az aktívakkal egy időben láthatják a cégcsoport összes üres pozícióját. Azt kérjük a kisgyermekesektől, hogy fél évvel korábban jelezzék, ha vissza akarnak jönni dolgozni. Én is voltam kismama a Telekomnál, a második gyermekem már itt született, engem is visszavettek a munkahelyemre.

– Sok család gondja, hogy nem tudják elhelyezni a gyerekeket.

– A HR minden eszközzel segíti a kismamákat, ilyen például családsegítési programunk is, amelyben a visszatérők gyermek-elhelyezési gondjain segítünk bölcsődei és óvodai férőhelyekkel szerte az országban. A DIMENZIÓ Biztosító és Öngégyező Egyesülettel közösen saját óvodát is működtetünk, 10 percre az egyik legnagyobb irodaházról. Sőt, nyáron telekomos gyerekeknek kedvezményes nyári táborozást is adunk.

Az igazsághoz persze az is hozzátartozik, hogy az említett HR-es eszközeink ellenére is előfordulhat, hogy valakit mégsem tudunk visszavenni. Sok múlik a vezető mentalitásán is.

– És partnerek ehhez?

– A legtöbbben igen. Hiszen pontosan látják, hogy egy kismama éppen azért, mert kiszolgáltattott a családi körülményeknek, átlagon felül próbál teljesíteni. Kompenzál, nehogy azt mondják, hogy

megbízhatatlan. Ilyen szempontból tehát a gyerekes anyák kifejezetten jó munkakerők. A nők egyébként is hajlamosak túlteljesíteni, hogy bizonyítsák, ők is képesek olyan teljesítményekre, mint a férfiak. Mi több, gyakorta lojálisabbak a céghez, mint a férfi kollégák.

Visszatérve a Telekom családbarát gyakorlatához: büszke vagyok arra, hogy évente több ezer munkatársunk és családja vesz részt céges családi programjainkon, és pihen saját üdülőinkben. Az is megkülönböztet minket a versenyszféra más szereplőitől, hogy esélyegyenlőségi tervbe foglaltuk ez irányú tevékenységünket az érdekképviseletekkel együtt. Azért, hogy munkatársaink figyelmét is felhívjuk az esélyegyenlőség fontosságára, Európában is egyedülálló módon negyedik éve filmklubot szervezünk számukra évente 4-5 vetítéssel, amelyet Novák Péter moderál. Mindig más téma van napirenden. Legutóbb a családon belüli erőszak, de korábban volt már vetítés a fogyatékkal élőkről, a szenvedélybetegekről is. A vetítés után szakemberekkel beszélgethetnek a részt-

vevők. Aki nem tud eljönni, akár otthonról is, online követheti a programot.

– *Hogyan tudnak rugalmas munkaidőt biztosítani a kisgyerekes szülőknek?*

– Sok múlik a közvetlen vezetőn, de korántsem megoldhatatlan feladat, ahogy a részmunkaidő sem. Nálunk lehetőség van részleges távmunkára is, azaz hetente csupán 1–3 napot kell bent, az irodában dolgozni.

– *Amikor egy gyerekes nő visszajön dolgozni, nem is attól szoktak rettegni a főnökök, hogy az illető nem jól dolgozik, hanem attól, hogy beteg lesz a gyerek, és akkor eltűnik.*

– Igen, de az apa otthon maradhat... Ez ugyan szokatlan, de a szülők miatt ne oszthatnák meg e téren is a felelősséget?

– *Milyen igaz. Érdekes, hogy az állásinterjúkon a férfiaknál nem számít, hogy hány kisgyerekük van, illetve, hogy az apa otthon marad-e, ha beteg lesz a kicsi. Jelenleg hány dolgozó van a programban?*

– Évente 400–500.

– *Nem kevés... Miközben országosan csökken a szülések száma.*

– Stabil cégeknél, ahol versenyképesek a fizetések és átlagon felüliek a béren kívüli juttatások, ahogy a Telekomnál is, biztonságban érzik magukat a dolgozók, így nem meglepő, hogy sokan vállalnak gyereket. A családalapítási szándékot mi magunk is támogatjuk például azzal, hogy kamatmentes lakáskölcsönt nyújtunk vagy lehetőséget adunk a rugalmas munkavégzésre.

– *Pontosan mit jelent a rugalmas munkavégzés?*

– Hogy a teljesítmény számít és nem a bent töltött idő. Van egy törzsidő, amikor a munkahelyen kell lenni, amúgy pedig mindenki maga oszthatja be az idejét. Azt azért tudni kell, hogy a feladatok elvégzéséhez általában naponta 8–10 óra munka szükséges.

– *Ön hány órát dolgozik egy nap?*

– 10–12 órát. Utána rohanok a gyerekeimhez, hogy az estét együtt tölthessük. És a hétvégeken is csak a családomé vagyok.

– *Hány munkatársa van a Telekomnak?*

– A magyar cégben a tagvállalatokkal együtt nyolcezeren, a csoportban, ami Macedóniát, Montenegrót, Bulgáriát, Romániát is jelenti tízezer fölötti a létszám.

– *És ön a csoport HR főnöke.*

– Nagyon szép feladat. Montenegró különösen izgalmas. Az ott dolgozók igen lelkesek, nagyon szeretnének tanulni, rendkívül nyitottak.

– *A gazdasági válság érinti a szociális és családbarát gyakorlatot is?*

– A menedzsment szilárd elhatározása, hogy a már elért értékeket, eredményeket megtartjuk. Már csak azért is, mert köztük sok olyan van, amihez elsősorban nem pénz kell, ilyen például az Abigél munkavállalói tanácsadás program, ahol munkatársaink akár a magánéleti problémáik megoldásához is segítséget, tanácsot kérhetnek. A takarékosági intézkedések inkább a szponzoráció és az adományozás területén lesznek érezhetőek. Ami persze nem jelenti azt, hogy felhagynánk ezekkel a tevékenységekkel.

Válsághelyzet Adományvonal a várandós anyákért és gyermekeikért 1788

Márciusban és áprilisban az 1788-as számon hívhatják a Telekom Adományvonalat.

A kilenc éve létrehozott Gólyahír Egyesület célja a válsághelyzetben lévő várandós anyák támogatása, valamint olyan körülmények biztosítása, melyek lehetővé teszik, hogy biztonságosan kihordhassák, megszülhessék gyermeküket. Az egyesület segít a kórházi elhelyezésében azoknak a várandós anyáknak, akik titokban szeretnének szülni, illetve abban, hogy az egyesület anyaotthonába, krízisszobájába kerülhessenek a terhességük idejére.

Az egyesület a Magyar Telekom által támogatott, ingyenesen hívható krízisvonalon keresztül is nyújt tanácsadást, felvilágosítást a bajban lévő várandós anyáknak az egész ország területén, minden nap. Kiemelten fontos tevékenysége a Gólyahírnek, hogy nyílt örökbefogadással szülőket keres azoknak a születendő gyermekeknek, akiket saját családjukban nem tudnak

vagy nem akarnak felnevelni. A nyílt örökbefogadás során az örökbeadók az örökbefogadó szülők megismerése után bízzák csak rájuk megszülető gyermeküket. A születés pillanatától kezdve a gyermekek a nevelőszülőkhöz, családi körbe kerülnek. Az egyesületnek tagjai lehetnek mindazok a családok, akik már örökbe fogadtak, valamint azok a segítő szakemberek, akik tenni szeretnének a gyermekekért.

A hetedik éve működő Telekom Adományvonal (1788) a Magyar Telekom vezetékes és mobil hálózatából érhető el, a hívás és az sms-küldés ára 100 forint. Domino előfizetésről kezdeményezett hívás kivételével az összeg áfamentes. A két hónap alatt beérkező hívások ára a hívók adományaként teljes egészében a Gólyahír Egyesületé. A Gólyahír Egyesület az Adományvonal hozzájárulásával egy új, több várandós befogadására alkalmas krízisszállást

Ha már nálunk dolgozik, itt is akarjon maradni

A 2008. évi Családbarát Munkahely Díj odaítélésekor – kisvállalati kategóriában – elismerő oklevélben részesült a NASTE BAU Építőipari Kft. A cég nyolc éve tevékenykedik a térkőburkolat és a parképítés területén azért, hogy környezetünket szebbé, zöldebbé, harmonikusabbá varázsolja. Mindemellett, ahogy azt az oklevél is igazolja, a cégvezetés számára fontos, hogy munkavállalói valódi családbarát légkörben dolgozhassanak.

A pályázaton résztvevőknek sokmindenről kellett áttekintést adniuk. A kérdések vizsgálták – a többi között – a vezetésben résztvevő férfiak és nők arányát, a bérpolitikát, a képzést, a továbbképzést és a juttatásokat. Emellett a pályázóknak be kellett mutatniuk azt is, hogy vannak-e náluk kifejezetten a férfiak családi elkötelezettségét erősítő intézkedések, munkahelyi rendezvények, támogatják-e a szülői szabadságról visszatérőket. Alábbiakban a NASTE BAU Kft. nyertes pályázatából idézünk részleteket.



Kovács Dezső
ügyvezető igazgató

Bármilyen jellegű családi probléma megoldásában igyekszünk segítséget nyújtani. Az egyik kolléga családjában például a gyermek betegsége idején az apának és az anyának fele-fele időt kellett a gyermekkel táppénzen lenni (az anya munkája miatt), a cégvezetés ezt tudomásul vette és megoldotta a kolléga helyettesítését. Egy másik kolléga sajnálatos módon elvesztette a feleségét és egyedül maradt két gyermekkel. A cég igyekszik mindenben segítségére lenni, hogy szülői

feladatait megfelelően el tudja látni. Például rugalmas munkaidőt biztosítottunk számára.

Nálunk azonos munkakörben azonos feltételekkel köttetnek a munkaszerződések. Alkalmazunk női és férfi művezetőt egyaránt, azonos bérezéssel. A fizikai állományban is fix a bérezés, nincs különbség női és férfi munkavállaló fizetése között. Az egyéb juttatásokból (nyaralási támogatás, nyugdíjpénztári befizetés stb.) is mindenki egyenlően részesülhet.

A cégünk tudatosan építi humán erőforrás állományát, éves oktatási terv szerint végzük a képzéseket. Fontos számunkra, hogy dolgozóink egyre kvalifikáltabbak legyenek. Tudatosítjuk bennük a tudás és a folyamatos tanulás szükségességét. Célunk a munkavállalóink elkötelezettségének növelése, ebben is segít a cég által biztosított oktatás.

Számunkra az a fontos, hogy a minőségi szaktudással rendelkező munkavállaló a mi cégünkönél akarjon dolgozni, és ha már nálunk dolgozik, itt is akarjon maradni. Ezért a cég a dolgozó elkötelezettség növeléséért – a többi

között – a rugalmas munkaidő intézményét is alkalmazza. Az elégedett munkavállaló munkához és céghez való hozzáállása, munkateljesítménye, de még a munkahely légköre is sokkal jobb. Nálunk szinte családias.

A cégvezetés lehetőségeihez képest segítséget nyújt a felmerülő problémák megoldásában. Például segítünk a családi hitel felvételénél a hitelszervezésben. Nálunk a beteg kisgyermeket a szülő beviselheti az irodába, ahol játszósarkot alakítottunk ki, itt a gyermekek felügyelet alatt vannak.

A családi programok szervezésében és kivitelezésében a munkavállalók is részt vesznek.

A dolgozók az elégedettségmérő lapon javaslatot tehetnek új gyakorlatok bevezetésére, de a leggyakrabban a felmerülő problémákkal közvetlenül és azonnal is megkereshetik az ügyvezetőt.

A családi programokra mindenki személyes kap meghívót, a céges



évvégi értékelő rendezvényre természetesen minden dolgozónkat párjával együtt várjuk. A lehetséges juttatásokról (nyugdíjpénztár, egészségpénztár, életbiztosítás) mindenki személyes tájékoztatást kap.

A mellékletet írta és szerkesztette:
Szevári Katalin

Készült a Szociális és Munkaügyi
Minisztérium megbízásából.