



**Szüntesse meg a nemi
sztereotípiákat,
Adjon esélyt a tehetségnek!**

**Eszközcsoomag a kis- és
középvállalkozások tanácsadói
és emberi erőforrás vezetői részére**



Készítette az ILO Nemzetközi Képzési Központ partnerségben az Európai Kamarák Szövetségével (EUROCHAMBRES), "A vállalkozások tudatosságának növelése a nemi sztereotípiák leküzdésében" szerződés keretében, az Európai Bizottság és a Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága megbízásából.



**Szüntesse meg a nemi
sztereotípiákat,
Adjon esélyt a tehetségnek!**

**Eszközcsomag a kis- és
középvállalkozások tanácsadói
és emberi erőforrás vezetői részére**



Készítette az ILO Nemzetközi Képzési Központ partnerségben az Európai Kamarák Szövetségével (EUROCHAMBRES), "A vállalkozások tudatosságának növelése a nemi sztereotípiák leküzdésében" szerződés keretében, az Európai Bizottság és a Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága megbízásából.



Ezt a (publikációt, konferenciát, képzést) a foglalkoztatásra és szociális szolidaritásra vonatkozó közösségi program (2007–2013) támogatja. A program irányítását az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága végzi. A program a célból jött létre, hogy foglalkoztatási és szociális ügyekben a szociális menetrendben foglaltaknak megfelelően pénzügyi támogatást nyújtson az Európai Unió céljainak végrehajtásához, ezáltal hozzájáruljon a lisszaboni stratégia e téren megvalósítandó célkitűzéseinek eléréséhez.

A hétéves program azon érdekelt felek támogatására irányul, akik az EU-27-ben, az EFTA–EGT-országokban, valamint az EU tagjelölt és leendő tagjelölt országaiban hozzájárulhatnak a megfelelő és hatékony foglalkoztatási és szociális jogszabályok fejlődésének alakításához.

A PROGRESS program célkitűzése fokozott uniós hozzájárulás biztosítása a tagállamoknak kötelezettségvállalásaik és erőfeszítések teljesítéséhez, ezáltal több és jobb munkalehetőséget teremt és erősíti a társadalmi kohéziót. Ennek elérése érdekében a PROGRESS-nek alapvető szerep jut az alábbiakban:

- elemzés és politikai tanácsadás a PROGRESS-hez kapcsolódó politikák terén;
- ellenőrzés és jelentéstétel a PROGRESS-hez kapcsolódó politikák terén meghozott EU-jogszabályok és -politikák végrehajtásával kapcsolatban;
- a tagállamok közötti ismeretátadás, tanulás és támogatás elősegítése a vonatkozó politikai területeken megvalósítandó uniós célok és prioritások vonatkozásában; valamint
- az érdekelt felek által képviselt nézetek megismertetése a széles társadalmi rétegekkel.

További információkat az alábbi honlapon találhat:
http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

Ez a kiadvány az Európai Bizottság megrendelésére készült a következő szerződés keretében "Növelni a vállalkozások tudatosságát a nemi sztereotípiák leküzdésében", amit a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Nemzetközi Képzési Központja (ITC-ILO) irányít az Európai kamarák szövetségével (EUROCHAMBRES) partnerségben.

Ennek a kiadványnak a tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Bizottság álláspontját vagy véleményét. Sem a Bizottság, sem a Bizottság nevében eljáró személyek nem felelősek azért, ahogyan esetleg felhasználják a kiadványban szereplő információkat.

ISBN 978-92-9049-471-3

© European Communities, 2008

Az anyag sokszorosítása engedélyezett, feltéve, hogy, ha a forrást megjelölik.

TARTALOMJEGYZÉK

A tananyag célja	1
Első Rész: A problémák felvetése	2
1. Fejezet. Adjon esélyt a tehetségnek: Az esélyegyenlőség üzleti vonatkozása	2
1.1 Áttekintés	2
1.2 Az esélyegyenlőség üzleti vonatkozása	3
1.2.1 Az esélyegyenlőség gazdasági kérdés, nem női probléma	3
1.2.2 Hat kiváló érv a mellett, hogy az esélyegyenlőséget javítsuk az üzleti életben	4
1.3 Üzlet: A nem számít	9
1.3.1 “Women in the Executive Suite correlate to High Profits” /Nők jelenléte a vezetői irodában korrelál a magas profittal/ (Adler, 1998)	9
1.3.2 “A lényeg: Összekapcsolni a vállalati teljesítményt és az esélyegyenlőséget”, (Catalyst, 2004)	10
1.3.3 “Women Matter” /A nők számítanak/ (McKinsey, 2007)	12
2. Fejezet. A foglalkozásoknak van neme?	14
2.1 Áttekintés	14
2.2 A jelenlegi helyzet	14
2.3 Horizontális és vertikális munkaerőpiaci szegregáció és a meta-sztereotípiák	16
2.4 A sztereotípiák dekonstrukciója	19
2.4.1 “Fiziológiai eltérések”	20
2.4.2 „A nők és férfiak kompetenciái és képességei különbözők”	21
2.4.3 „A férfiak született vezetők”	23
2.4.4 “A nők munkára fordítható ideje és mobilitása korlátozott”	25
3. Fejezet. A játékszabályok	27
3.1 Áttekintés	27
3.2 Az EU értékei egy globalizált világban	27
3.2.1 Nemek közti egyenlőség, mint Európa versenyelőnyének része	27
3.2.2 A Kis- és középvállalkozások (SMEs) a Lisszaboni Stratégia kiemelt fontosságú része	31
3.3 Az EU és a nemek közti egyenlőség elve	32
3.3.1 EU Útvonalterv a férfiak és nők közti egyenlőségre vonatkozóan	33
3.3.2 Az EU szociális partnerei “A Nemek Közti Egyenlőség Akció Keretében (2005-2010)”	36
3.3.3 EU törvények a férfiak és nők közti egyenlőségről	36
3.4 A Nemzetközi dimenzió	37
3.4.1 A Nőkkel Szembeni Diszkrimináció Megszüntetésére vonatkozó Egyezmény (CEDAW)	37
3.4.2 A Pekingi Akció Bázis	38

3.4.3	38
A Mileneumi Fejlesztési Célok.....	38
3.4.4	Az ILO Megfelelo Munka menetrendterve az összes nonek és férfinak39
4.	Fejezet. A nemek közti egyenlőség, mint az üzleti modell része41
4.1	Áttekintés41
4.2	A nemek közti egyenlőségre vonatkozó akciótervek41
4.2.1	Egy megfelelő nemek közti egyenlőségre vonatkozó akcióterv kidolgozása.....42
4.2.2	Tréning és figyelemfelhívás azért, hogy mindenki kivegye a részét.....43
4.2.3	Egy konkrét nemek közti egyenlőségi politika44
4.3	Intézkedések az akció tervre vonatkozóan – konkrét lépések.....45
4.3.1	A munkakörnek megfelelő egyén felvétele és kiválasztása.....45
4.3.2	Belső munkaerő felvétele – Előléptetés48
4.3.3	Tréning és fejlődés49
4.3.4	Munkakör értékelése és osztályozás. Egyenlő bérezés.49
4.3.5	Pozitív lépések50
4.3.6	Munkahely-magánélet egyensúly – jó a magánéletnek és jó a munkahelynek51
4.3.7	Következtetés52
4.4	Hivatkozások vállalatoknál történő kezdeményezésekre, amelyek eszközöket kínálnak a nemi egyenlőségi akciótervekhez.....52
MÁSODIK RÉSZ: KÉZIKÖNYV TRÉNEREKNEK ÉS TANÁCSADÓKNAK .54	
1.	Fejezet. Workshop áttekintése55
1.1	Okfejtés.....55
1.2	A workshop célja56
1.3	Célcsoportok jellege és kritériumok.....56
1.4	Hozzáférés.....57
1.5	Tanulási megközelítés.....57
1.6	Tartalmak.....58
1.7	Értékelés és folyamatos figyelemmel kísérés59
2.	Fejezet. A workshop lebonyolítása60
2.1	Módszertani ismertető60
2.2	A Tanulási egységek lebonyolítása : tartalmak és szerkezet60
	Az 1. Egység lebonyolítása: Esettanulmány a nemi egyenlőséghez63
	A 2. Egység lebonyolítása: Van-e a munkáknak nemük?67
	A 3. Egység lebonyolítása: A játékszabályok73
	A 4. Egység lebonyolítása: A nemi egyenlőség beépítése az üzleti modellbe75
	Az 5. Egység lebonyolítása: Nemi egyenlőség. Tervvázlat a munkatervében81
IRODALOMJEGYZÉK82	

A TANANYAG CÉLJA

Ezt az eszköztrendszert trainerek, tanácsadók és humán erőforrás szakemberek számára fejlesztették ki, illetve általánosságban mindenki számára, aki a minőséget és a versenyszellemet igyekszik fejleszteni a kis- és középvállalkozásokban.

Az eszköztrendszer ismereteket és praktikus tanácsokat nyújt a kis- és középvállalkozások számára, arról, hogy miként profitálhatnak a nemi sztereotípiák meghaladása, a humán erőforrás gazdálkodás optimalizálása és minden alkalmazott, férfi és nő, képességeinek teljes kiaknázása révén.

Fejezetei többféleképpen is hasznosíthatók: elindíthatunk egy tudatosságfejlesztő workshopot, gazdagíthatjuk vagy kiegészíthetjük humán erőforrás gazdálkodásról vagy üzletszervezésről szóló képzési programjainkat, vagy adhatunk gyakorlati ötleteket, arról, hogy kis és középvállalkozások hogyan indíthatnak el esélyegyenlőséggel kapcsolatos programokat vagy racionalizálhatják munkaszervezeti rendszerüket.

Az első rész, „A problémák felvetése” 4 fejezetre oszlik, melyekben érvek, bizonyítékok, tippek és kiváló gyakorlati példák találhatók.

A második rész egy **Kézikönyv**, mely eligazít, hogyan használjuk fel a kapott információt képzések és tanácsadói megbeszélések szervezéséhez, vagy humán erőforrás gazdálkodási gyakorlatok elsajátításához.

Ez az eszköztrendszer a „Vállalatok figyelmének felhívása a nemi sztereotípiák elleni harcra” című szerződés keretében készítette a Nemzetközi Képzési Központ (ITC-ILO) az Európai Kamarák Szövetségével (Eurochambers) együttműködve, az Európai Bizottság (European Commission) megbízásából.¹

További információk és forrásanyagok találhatóak a www.businessandgender.eu oldalon, az EU 14 hivatalos nyelven.

¹ Ebben az akcióban résztvevő országok: Bulgária, Csehország, Észtország, Franciaország, Görögország, Írország, Lengyelország, Magyarország, Málta, Németország, Olaszország, Portugália, Románia, Spanyolország, Szlovénia

ELSŐ RÉSZ: A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

1. Fejezet. Adjon esélyt a tehetségnek: Az esélyegyenlőség üzleti vonatkozása

1.1 Áttekintés

“Valószínűleg a nők váltak a leginkább figyelmen kívül hagyott forrássá az üzleti életben, mint fogyasztók és, mint termelők egyaránt. (...) Az üzleti modellek alapvető gyengesége, hogy férfiak által dominált világra konstruálták őket. (...) Forradalomra van szükség a gondolkodásban.”

The Financial Times – 2008. február 26.

Manapság, a politikai és gazdasági világ minden fontos szereplője a nőket, mint a gazdaság kulcs tényezőit emeli ki. Szerepük és státusuk, mint állampolgárok, fogyasztók, vezetők és alkalmazottak, a jólét, érettség és a gazdasági siker mutatói.

Európában, a nők növekvő részvétele a foglalkoztatásban fontos megoldást kínál az előregedő munkaerő, romló születési ráta és a szakképzett munkaerő hiánya jelentette kihívásokra.² Az országok és vállalatok számára sürgetően szükséges konkrét eljárások kidolgozása, hogy lehetővé tegyék a nők számára potenciáljuk teljes kiaknázást.

Vezető befektetési bankok, mint a Goldman Sachs, kezdték el használni a kifejezést „womenomics”, utalva arra, hogy a nők jelentik a növekedés egyik motorját. Több közgazdász állítja, hogy a 21. századot formáló három felemelkedő erő egyike a nő lesz, a 3 „W”: Időjárás (Weather), Nők (Women) és a Háló (Web).³

Mégis, az üzleti élet továbbra is, egy a férfiak által, férfiak számára kreált világ marad.⁴ A legnagyobb, tőzsdén bejegyzett cégek igazgató testületeinek tagságában a nők csak 10%-ban vannak jelen és ez a mutató 3%-ra csökken, amikor a legmagasabb döntéshozói szinteket vesszük szemügyre ezeknél a cégeknél.⁵

Ez a fejezet összegyűjti a bizonyítékokat, amelyek igazolják, hogy az esélyegyenlőségnek köze van az üzleti élethez. Bemutatja az érveket és a vonatkozó kutatásokat, melyek nyilvánvalóvá teszik, hogy a nők és férfiak jobb eloszlása a foglalkoztatásban és a kiegyensúlyozott férfi-nő arány a kis- és középvállalkozások döntéshozatalában

² Carone, C., Costello., „Can Europe Afford to Grow Old?”, *Finance and Development*, September 2006, No. 43.

³ Wittenberg-Cox, A., Maitland, A., *Why women mean business: Understanding the emergence of the new economic revolution*, Wiley & Sons, 2008

⁴ Ahogyan Jeremy Isaacs, vezérigazgató, Lehman Brothers in Europe and Asia kijelentette a Lehman Brothers Nők az üzleti életben Kutató központ megnyitásakor tartott beszédében, London Business School /Londoni Üzleti Iskola/, 2006. január, további információkért: <http://www.london.edu/womeninbusiness.html>.

⁵ Adatforrás: Európai Bizottság, *Nők és férfiak a döntéshozatalban 2007. Helyzet és trendek*. Megtalálható itt: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf

Adjon esélyt a tehetségnek:
Az esélyegyenlőség
üzleti vonatkozása

versenyelőnyt teremthet, növelheti a személyzet teljesítményét és kreativitását, és több klienst is vonzhat.

1.2 Az esélyegyenlőség üzleti vonatkozása

1.2.1 Az esélyegyenlőség gazdasági kérdés, nem női probléma.

“A nők tehetségének kiaknázása fokozza a gazdasági teljesítményt. Ennek eléréséhez napjaink vállalati vezetőinek töretlen kitartására és elkötelezettségére lesz szükség. Ez egy lehetőség, amit nem szabad kihagyni. Itt az ideje, hogy a felsővezetők /CFO/ komolyan vegyék a nemi kérdést.”

Why women mean business. (Miért akarnak a nők résztvenni a bizniszben)
Wittenberg–Cox & Maitland, 2008⁶

Félretéve most egy pillanatra az esélyegyenlőségről szóló jogos megfontolásokat, miért kellene nekünk radikálisan fejleszteni a nők integrációját az üzleti életben, a vezetői pozíciókban és a nem-hagyományos foglalkozások terén egyaránt?

A válasz: mert a gazdasági versenyképesség most a tét.

A kis- és középvállalkozások Európában a növekedés és foglalkoztatás legfőbb motorjai, hatalmas tartalékokkal rendelkeznek a munkahelyteremtés területén. 23 millió kis- és középvállalkozás van Európában, 75 millió állásért és bizonyos szektorokban, mint a textilipar, építőipar és bútorgyártás, a foglalkoztatás 80%-áért felelősek.⁷

A globalizáció, az értéklánc újjászervezése, a növekvő verseny, a piacok felszabadítása, demográfiai változások, az örökké növekvő igény jobb szak- és felsőfokú képesítések iránt csak néhány a formáló erők közül, melyekre a kis- és középvállalkozások kénytelenek választ adni.

Ezek a legnagyobb kihívások a kis- és középvállalkozások számára, különösen a legkisebbek esetében, ahol a pénzügyi és humán erőforrás korlátozott. A kis- és középvállalkozásoknak mindenki másnál nagyobb szüksége van arra, hogy képesek legyenek olyan személyzetet toborozni, amelynek képességei jobban illenek a kívánalmakhoz és, akik még produktívabbak, még inkább képesek alkalmazkodni hozzájárulva az innováció és versenyképesség fejlesztéséhez.

A nemi sztereotípiák előre megalkotott általánosítások a férfiaknak és nőknek tulajdonított szakmai képességeire és ambícióira vonatkozóan. Néhány munkaadó azt gondolhatja, hogy biztonságos sztereotípiákon alapuló ítéletekre hagyatkozni férfiakkal és nőkkel kapcsolatban, amikor új munkaerőt vesznek fel, újrastukturálnak, vagy előléptetésről döntenek.

Nem ez a helyzet: sok „rég” mítosz, melyek szerint a nők alkalmatlanok bizonyos munkákra, hiányzik belőlük a vezetői képesség, csekély a műszaki kompetenciájuk vagy munkahelyi lojalitásuk elégtelen, bizonyult tévesnek és idejétmúltnak.

Ellenben, ma a nők:

- adják a *tehetségek többségét* – az egyetemen végzők 60%-a nő Európában;
- jelentik a *piac többségét* – nők hozzák a *fogyasztói döntések 80%-át, olyan „hagyományos férfi” termékek esetében is, mint az autók;*
- jelentik a *profitabilitás egyik tényezőjét* – a kiegyensúlyozottabb nemi arányokat felmutató vállalatok maguk mögött hagyják azokat, amelyekben kevesebb nő van a vezetésben;

⁶ Forrás: Wittenberg-Cox, A.; Maitland, A. (2008)

⁷ Forrás: EUROSTAT, *European Business: Tények és Számok, 2007-es kiadás*, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxemburg, 2007. Hozzáférhető itt: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

- *kulcsfontosságúak a demográfiai kihívások kezelésében* – a nők munkába állását segítő politikával rendelkező országok magasabb születési rátát és magasabb növekedést mutatnak.

A következő rész bizonyítékát adja annak, hogy a nemek jobb eloszlása a vezetői posztokon és a foglalkozások közt, üzleti szempontból értelmes cél.

1.2.2 Hat kiváló érv a mellett, hogy az esélyegyenlőséget javítsuk az üzleti életben⁸

1. érv Hozzáférés a teljes tehetségállományhoz

Az első érv, egy közép- és kisvállalkozás számára, hogy alaposan szemügyre vegye az esélyegyenlőség kérdését, az önérdeket: hogyan nyerjük meg a tehetséges emberekért folytatott heves versengést.

„Kis- és középvállalkozások sikeressége és innovációs lehetőségei függnnek bizonyos képességek komplex palettájától, hálózatoktól és eljárásoktól. Az innovációhoz egy kis- vagy középvállalkozásnak szüksége van a források összegyűjtésére, hálózatok kialakítására és kooperációra helyi vagy ágazati szinten, annak érdekében, hogy fejleszteni tudja humántőkáját” – mondta Vladimir Spidla EU Biztos egy európai kis- és középvállalkozások számára nem régiben tartott fórumon.⁹

Az európai munkaerő várhatóan tovább csökken a következő évtizedekben, különösen a magas képzettséget igénylő pozíciók esetében. Európa arra számíthat, 2040-re, hogy 24 millió emberrel lesz kevesebb az aktív munkaerő; másrésről azonban, ha, sikerül a foglalkoztatásban résztvevő nők arányát a férfiak szintjére emelni, akkor az előre jelzett csökkenés csak 3 millió lesz.¹⁰

Az elmúlt évek során, a lányok képzésbeli sikerei felülmúlták a fiúkét, és egyre több fiatal nő végez műszaki vagy természettudományos területen. Vezetői magatartásról szóló tanulmányok megállapították, hogy a férfi és női vezetők stílusában és gyakorlatában található néhány eltérés ellenére a nemi különbségeknek nincs hatása a teljes vezetői hatékonyságra.¹¹

Az alulfoglalkoztatott képzett nők (és idősek) táborában rejlő lehetőségek kiaknázása így komoly szerepet kaphat a tehetségért folytatott háborúban. Nők alkalmazása menedzseri vagy nem-hagyományos pozíciókban lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy használják a teljes populáció tudását, tapasztalatát és kreativitását, és ne csak a feléét.

⁸ A hat szempontba való osztályozás a „Nők a csúcson” W2T projekt eredményeiből átvéve, amit az Európai Bizottság alapított az EU Program keretében, „Közösségi keret stratégiája a Nemi egyenlőséggel kapcsolatosan” (2001-2005). További infók: <http://www.women2top.net>.

⁹ „A Kis- és Középvállalkozások alkalmazkodása a változáshoz”. – Vladimir SPIDLA, az Európai Bizottság tagja, aki a foglalkoztatásért, a szociális ügyekért és az egyenlő lehetőségekért felelős, s beszéde elhangzott az „Újjászervezési” fórumon: Brüsszel, 2007. november 26. (SPEECH/07/746). További információk: <http://www.europa.eu>.

¹⁰ McKinsey & Co., *Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver*, 2007. Letölthető innen: <http://www.mckinsey.com/>

¹¹ Peters, H., Kabakoff, R., *A new look at the glass ceiling: the perspective from the top*, MRG Research report, 2002. Megtalálható: <http://www.mrg.com>.

Adjon esélyt a tehetségnek:
Az esélyegyenlőség
üzleti vonatkozása

2. érv Befektetés a nemi diverzitásba

A régi hiedelmet, miszerint a nők integrálásának legjobb módja, ha mindenkit egyformán kezelnek, kihívások érték: a vállalatok felismerték, hogy a nemi különbségek meg nem értése túl drága kockázatot jelent.

Az előnyöket, melyek a női és férfi alkalmazottak közötti különbségekben rejlenek, túl gyakran hagyták figyelmen kívül. Jól ismert tény az üzleti életben, hogy a befektetést körültekintően kell megtervezni és kivitelezni, majd monitorozni és felbecsülni a várható nyereséget. A munkaadók, akik további nyereséghez szeretnének jutni a humántőkébe való befektetéseik után, igyekeznek olyan vállalati kultúrát létrehozni, amely értékeli és elismeri a nemi különbségeket.

A különbségek értékelése azt jelenti, elismerjük, hogy a férfiaknak és nőknek különböző társadalmi szerepük van, és más társadalmi szférában és pozíciókban dolgoznak, és ezért különböznek tapasztalataik, értékeik, perspektíváik, amelyekből az üzlet profitál. Ugyanakkor, ez azt is jelenti, hogy képesek vagyunk észrevenni és értékelni egyéni képességeiket és lehetőségeiket, a nemi sztereotípiák mögött.

A kis- és középvállalatok multikulturális, heterogén és kiszámíthatatlan világban dolgoznak, komoly képzettségre és kreativitásra van szükségük. Az esélyegyenlőség kérdésének megfelelő kezelése előmozdítja a kreatív feszültség és egy nyitott, az új kihívásokra reaktívabb vállalati kultúra kialakulását. A kutatások szerint, ez sokkal könnyebben elérhető, ha a dolgozók tudása különböző.¹²

3. érv A kliensek nézőpontja

A vállalatok számára egyre inkább elengedhetlenné válik, hogy a nőket integrálja döntéshozó folyamataikba, annak érdekében, hogy alkalmazkodni tudjanak a változó társadalmi és fogyasztói trendekhez.

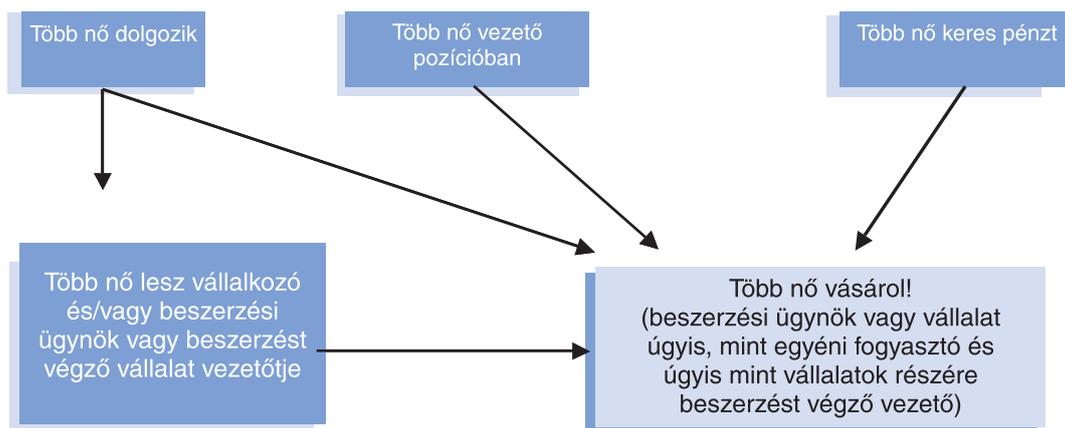
A nőknek ma nagyobb befolyásuk van a vásárlói döntésekre: Európában ők jelentik a hajtóerőt a háztartási vásárlások több, mint 70%-a mögött, noha a populációnak csak 51%-át teszik ki.¹³ Még az iparban is, ahol a vásárlók hagyományosan férfiak, a nők növekvő arányban képviseltetik magukat a fogyasztói bázisban: például, Japánban a nők az új autóvásárlások 60%-ra vannak befolyással, és a PC felhasználók 47%-át teszik ki Európában. Ennek ellenére a nők többsége úgy érzi, negatívan ábrázolják őket és alulreprezentáltak a reklámokban, illetve a marketingben.¹⁴ A nők tömeges belépése a felsőoktatásba és a munkaerőpiacra masszív növekedést eredményezett várható jövedelmükben.

¹² The Lehman's Brothers Centre of Women in Business, *Innovative Potential: Men and Women in Teams*, London Business School, London 2007

¹³ McKinsey & Co. 2007.

¹⁴ Ahhoz, hogy többet tudjon meg a nőknek szóló marketingről: Cunningham J. Roberts, P., *Inside Her Pretty Little Head: A new theory of female motivation and what it means for marketing*, Marshall Cavendish, 2006

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE



A nők tömeges belépése a felsőoktatásba és a munkaerőpiacra masszív növekedést eredményezett várható jövedelmükben.

Az Egyesült Királyságbeli Saatchi & Saatchi Marketing Ügynökség által készített felmérés kiszámította, hogy az elektronikai termékek gyártói és a kiskereskedők 600 millió Fontot vesztek 2007-ben, mivel nem tudtak kapcsolatot teremteni a női fogyasztókkal. A kutatás úgy találta, hogy csaknem minden harmadik nő nem gondolja, hogy egy elektronikai hirdetés releváns lehet a számára. Csak 9% érezte fontosnak, hogy az elektronikai eszközök nőiesen nézzenek ki (a sztereotípiák értelmében). „Ezt támasztják alá a véleményformálók és fogyasztók kvalitatív visszaigazolásai. Sértve és lekezelve érzik magukat, mert a rózsaszín árúk áradata helyett elegáns és szépen megtervezett, csomagolt termékeket szeretnének látni.”¹⁵

A vállalatoknak fel kell ismerniük, hogy a nők ma hatalmas piaci szegmenst jelentenek. A nők státusa annyira és olyan drámaian megváltozott az elmúlt 30 év alatt, hogy ma már nincs kizárólag női szegmens a teljes fogyasztói piacon. Sok, közvetlenül nőket célzó kampány és termék még mindig sokkal szűkebb szerepkörben ábrázolja őket, mint a valós helyzet alapján elvárható lenne, semmint felismernék és megmutatnák azt a sokféle szerepet, amikben a nők ma élnek.

A vállalatok, melyek innovatívak kívánnak lenni a nők megszólítása és kiszolgálása terén (ebből következőleg több profitra kívánnak szert tenni), olyannak kell, hogy megismerjék a nőket, amilyenek ma, minden életkorban és helyzetben, a sztereotípiák mögött.

4. érv A kockázatok és költségek minimalizálása

Az esélyegyenlőség hiányát lehet a vállalat kockázati profiljaként is értelmezni.

Ahogy a Kingsmill Review kimutatta,¹⁶ a humántőke sikertelen használata ugyanolyan jellegű és nagyságrendű kockázatnak teszi ki a vállalatot, mint a pénzügyi vagy más források nem megfelelő alkalmazása. Az üzlet számára leglényegesebb költség és kockázati területek:

- A hírnév sérülésének kockázata és költsége:
 - A befektető vagy részvényes bizalmának elvesztése
 - A fogyasztói bázis elvesztése

¹⁵ “Kiskereskedők mondták, a ‘Hölgyek és a technológia’ kapcsolatát saját kockázatokra ismerd meg!”, 2007. szeptember. Saatchi és Saatchi reklámügynökség 2007-ben az EK-ban készített Internetes felmérésének eredményei. A cikk hozzáférhetősége: <http://www.saatchi.com> (<http://www.cmwpg.com/worldwide/newsdetail.asp?id=77>).

¹⁶ Kingmill, D., *Report on Women's Employment and Pay*, London, 2001.

Adjon esélyt a tehetségnek:
Az esélyegyenlőség
üzleti vonatkozása

- Egy nem megfelelő fizetség vagy méltánytalan alkalmazotti magatartás miatti potenciális jogvita kockázata és költsége.
- A magasan képzett munkaerő toborzásához szükséges reputáció elvesztésének kockázata és költsége.

A kis- és középvállalkozások lehetőségei, hogy pénzügyi szervezetektől támogatást kapjanak és befektetőket csábítsanak magukhoz kulcsfontosságú a túléléshez és a fejlődéshez. Az esélyegyenlőség szintén értéké válhat, különösen a közép szintű vállalatok esetében, mivel a tőkepiacok és befektetők egyre több figyelmet fordítanak a vállalati teljesítményre, az esélyegyenlőség tekintetében. Például, olyan befektetési alapok, mint a Calpers az Egyesült Államokban vagy az Amazone Európában figyelembe veszik ezt az indikátort is befektetési kritériumaik megalkotásakor, míg az értékelő ügynökségek (Core Raiting, Innovest, Vigeo) most fejlesztenek ki eszközöket az esélyegyenlőség mérésére.

5. érv A „kiváló munkaadó”

Ha az esélyegyenlőséget szem előtt tartó munkaadóként válunk ismertté, az odavonzhatja a versenyelőny elsődleges forrását: az embereket. A versenyképességhez a legfontosabb, hogy a kezdetektől a megfelelő embereket vegyük fel és, hogy meg tudjuk őket tartani.

Fiatal menedzserekkel foglalkozó tanulmányok¹⁷ megmutatták, hogy férfiak és nők egyaránt kritikusak a modern menedzsment imázsával és feltételeivel szemben. Mindkét nembeliek rugalmas, alakítható opciókat a munkában és családbarát irányelveket igényelnek. Ők az „**Y Generáció**” és a kutatók előrejelzéseinek megfelelően¹⁸:

- nem csak munkahelyek, hanem karrierük között is fognak mozogni munkában eltöltött idejük alatt, felépítve magukat újra és újra;
- számukra a technológia nem egy eszköz, hanem önmaguk része (miként ezt a társas hálózatok és a web 2.0-s technológiák használata mutatja);
- kihívásokra és fejlődési lehetőségekre van szükségük a munkában, de választásra és rugalmasságra is, hogy szabadon alakíthassák magánéletüket;
- értékelik az olyan munkáltatót, aki felelősségteljesen közelít a társadalom és a környezetvédelem kérdéseire.

Azok a kis- és középvállalkozások, amelyek alkalmazkodnak a nőkhöz és éreztetik velük, hogy tényleg szívesen látják őket, a tehetségek legszélesebb köréből meríthetnek. Ennek érdekében szükséges:

- megérteni, hogy a munka fontossága minden ember életében változik életszakasztól függően;
- felismerni, hogy a lineáris, töretlen karriermodell tovább már nem alkalmazható;

¹⁷ Különböző eseteket idéz Kingsmill említett műve.

¹⁸ "Az Y generáció. Az új évezred gyermekei: készen állsz vagy sem, itt vannak", NAS insights, 2006. Hozzáférhető: <http://www.nasrecruitment.com/talenttips/NASinsights/GenerationY.pdf>.

Healy, R., „10 Ways Generation Y Will Change the Workplace” Work/Life, Generation Y, May 23rd, 2008. <http://www.employeeevolution.com/archives/2008/05/2310-ways-generation-y-will-change-the-workplace>

Balderrama, A., „Generation Y: Too demanding at work?”, Careerbuilder.com <http://www.cnn.com/2007/LIVING/worklife/12/26/cb.generation/index.html>.

Forrester Consulting, Is Europe Ready For The Millennials? Innovate To Meet The Needs Of The Emerging Generation , Cambridge, 2006. - Hozzáférhető: <http://www.ffpress.net/Kunden/XER/Downloads/XER87000/XER87000.pdf>.

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

- kiszélesíteni a csúcsra vezető karrierút definícióját;
- lebontani az életkori határokat, ha a tehetséges emberek kereséséről és fejlesztéséről van szó;
- a rugalmasságot és munka-magánélet egyensúlyát mindenki számára fontossá tenni;
- a teljesítményt az eredmények alapján mérni, nem idővel.

6. érv Az esélyegyenlőség korrelál a profitabilitással

A svéd gazdasági fejlődéssel foglalkozó szervezet, a NUTEK, összefüggést talált az esélyegyenlőség és a nyereség között.¹⁹ Nők előléptetése szintén egy fontos lépés afelé, hogy kialakuljon **a megfelelő vezetői csapat**, mivel egyre növekvő számú tanulmány mutatja ki, hogy a legfelső vezetői szinten bevezetett esélyegyenlőség és a profit között korreláció van.²⁰

Egy finn tanulmány²¹ szerint azok a vállalatok, ahol női felsővezető (CEO) található általában valamivel profitábilisabbak, mint más hasonló vállalatok férfi felsővezetőkkel (CEO). Egy másik, a Londoni Tőzsde 100 legnagyobb vállalatáról szóló tanulmány szerint²² 18 cégnek a 20 legmagasabb piaci értékkel rendelkező tőzsdei vállalatból (2003) legalább egy igazgatója nő.

Ezek az eredmények nem jelentik azt, hogy kauzális kapcsolat lenne a női vezetés és a profitabilitás között, azonban segítenek világossá tenni, hogy a vezetés nem szükségszerűen a férfiak előjoga.

Egy másik kutatás²³ kapcsolatot jelez a vezetésben megjelenő esélyegyenlőség és az innovációs kapacitás között. A teljesítmény pedig nő, ahol a vezetésben a nők mennyisége elér egy „kritikus tömeget”.

A női alkalmazottak figyelembevétele segíteni fog a szervezeteknek, hogy megértsék, és választ adjanak a felmerülő változásokra, amelyekkel munkánk során találkozunk: kezdve a férfiakkal szembeni egyre bonyolultabb elvárásoktól és szerepektől egészen a rugalmas és alkalmazkodó hozzáállásra a munkaadó részéről, melyre az előregedő munkaerőnek szüksége van, és melyet elvárnak a munkaerőpiacra most belépő generációk.

¹⁹ A Svéd Biznisz Fejlesztési Ügynökség (NUTEK) 1996-ban tanulmányt végzett annak vizsgálatára, vajon van-e világos kapcsolat a nemi egyenlőség és jövedelmezőség között egy vállalkozásnál. A szöveg svédül hozzáférhető - "Jämställdhet och Lönsamhet" at <http://www.nutek.se>. Egy angol nyelvű kivonat "Nemek és profit" c. is hozzáférhető: http://www.femtech.at/fileadmin/femtech/be_images/Publikationen/femtech_nutek_aaagenderandprofit.pdf.

²⁰ Adler, Roy D., *Women in the Executive Suite Correlate to High Profits*, Glass Ceiling Research Center, Pepperdine University, 1998. Hozzáférhető: http://www.equalpay.nu/docs/en/adler_web.pdf.
Roy D. Adler, Az Üvegfüdém Kutató központ Főigazgatója tette lehetővé ezt az információt. Prof. Adler Fulbright díjas és a Marketing professzora a Pepperdine egyetemen, és azon kevesek közé tartozik, akit kitüntették a Marketing Tudomány Akadémiája Kinevezett tag megtiszteltetéssel

²¹ Kotiranta, A., Kovalaine, A. Rouvinen, P., „Female leadership and firm profitability”, *EVA analysis*, No. 3, September 2007. <http://www.eva.fi>

²² Vinnicombe, S., Singh V., *The 2003 Female FTSE Index*, Centre for Developing Women Business Leaders, Cranfield School of Management, 2003.
<http://www.som.cranfield.ac.uk/som/research/centres/cdwbll/downloads/FTSEIndex2003.pdf>

²³ McKinsey (2007), op. cit.. Lásd még az 1.3.2. Fejezetet is.

Adjon esélyt a tehetségnek:
Az esélyegyenlőség
üzleti vonatkozása

1.3 Üzlet: A nem számít

A következő példák a terület releváns kutatásaiból származnak, melyek segíthetnek megvilágítani a fejezet első részének állításait. Egy hosszabb referencia lista található a „További referenciák” címszó alatt e Tanulmány végén.

1.3.1 “Women in the Executive Suite correlate to High Profits” /Nők jelenléte a vezetői irodában korrelál a magas profittal/ (Adler, 1998)²⁴

Roy Adler, a Pepperdine Egyetem marketing ismeretek professzora, 20 éven át kutatta a **Fortune magazin 500-as vállalati listáját** (1980-1998). Erős összefüggést talált a vezetésben résztvevő nők és a magas profitabilitás között. Valójában a *Fortune 500* vállalatából 25, az esélyegyenlőség terén legjobb értékeket elérő, nőket magas pozíciókba juttató vállalat profitjai megdöbbentő 18-69%-kal voltak magasabbak, mint a Fortune 500 cégeinek mediánja ugyanabban az iparágban!

Mivel különböző iparágokban másképp mérik a profitabilitást, a tanulmány három mércét használt, hogy minden egyes cég profitját megmérhesse, és százalékban megadhassa, úgy, mint:

- Bevételek;
- Vagyon;
- Sajáttőke.

Bevételek

Ha a profitot a bevétel egy bizonyos százalékaként értelmezzük, akkor a 25 cég 34%-kal túlteljesítette a vonatkozó iparág mediánját. A nő-barát cégek átlagosan 6,4%-ot értek el, míg az iparág átlagértéke csak 4,8% volt. Ezen cégek csaknem kétharmada túlteljesítette az iparágbeli átlagos megfelelőit.

Vagyon

Ha a profitot a vagyon egy bizonyos százalékaként értelmezzük, akkor a 25 cég 18%-kal túlteljesítette a vonatkozó iparág mediánját. A nő-barát cégek átlagosan 6,5%-ot értek el, míg az iparág átlagértéke csak 5,5% volt. Ha külön-külön nézzük, ezen cégek csaknem 62%-kal túlteljesítették az iparágbeli átlagos megfelelőit.

Sajáttőke

Amennyiben a profitot a sajáttőke százalékában határozzuk meg, a 25 cég iparáguk mediánját 69%-kkal teljesítette túl. A nő-barát cégek 26,5%-os átlagot értek el az iparág mediánjának átlaga 15,7% volt. Ha külön-külön nézzük, a cégek 68%-a túlteljesítette átlagos megfelelőit.

Adat szeletelés

Ezek az eredmények még érdekesebbek, ha az „adat szeletet” a top 25 cégről a top 10, 15, satöbbi cégre vetítjük, mint az alábbi táblázatban:

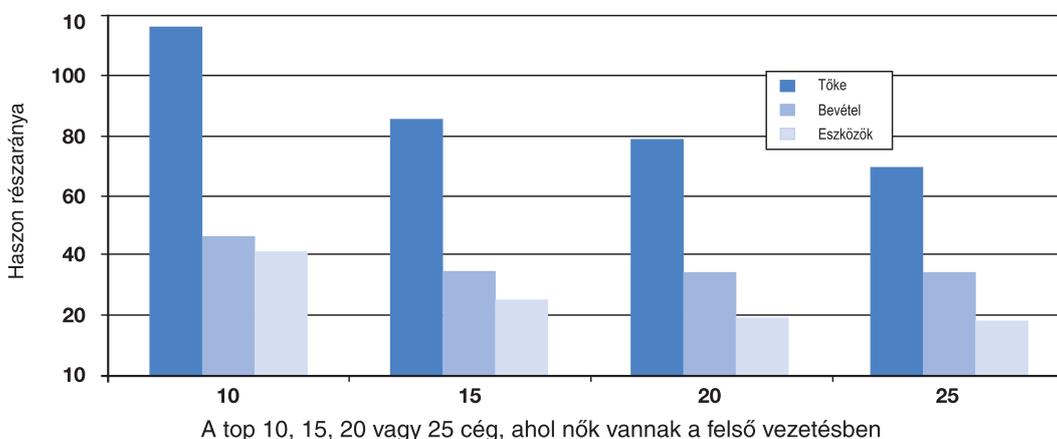
²⁴ Adler, Roy D. (1998), id. mű; az ebben a fejezetben szereplő tanulmány összefoglalását innen vettük: Simosko, N., "Want Higher Profits? Smash the Glass Ceiling". - Megtalálható: <http://www.fastcompany.com/user/nina-simosko>

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

A nő-barát cégek előnye az iparág mediánjához képest százalékban megadva az alábbi változók szerint...			
Profit %-ban >	Bevétel	Vagyon	Sajáttőke
Top 10 cég	46	41	116
Top 15 cég	35	25	85
Top 20 cég	34	19	78
Top 25 cég	34	18	69

Más szóval, a top 25 cég itt közreadott eredményei meglehetősen konzervatívak. Az eredmények még drámaibbak, ha az adatszelet csak a leginkább nő-barát cégeket veszi figyelembe.

- Százalék, amely szerint a nő-barát cégek meghaladják iparuk átlagát az egyenlőség, a bevételek és az eszközeik tekintetében



Forrás: Adler, Roy D., "Women in the Executive Suite Correlate to High Profits", *Harvard Business Review*, November 2001, p. 30.

Természetesen a korreláció nem jelent vagy bizonyít ok-okozati összefüggést. Számos ok lehet, ami miatt ilyen eredmények születtek.

Azonban, az adatok szubjektív értelmezése ellenére, kétségtelen, hogy létezik egy pozitív együttjárás a női vezetők magasabb száma és a normálisnál magasabb nyereségesség között.

1.3.2 "A lényeg: Összekapcsolni a vállalati teljesítményt és az esélyegyenlőséget", (Catalyst, 2004)²⁵

A Catalyst globálisan foglalkozik az üzleti élettel és a foglalkozásokkal, annak érdekében, hogy befogadó környezetet és több lehetőséget biztosíthassanak a nőknek és az üzletnek. 2004-ben a Catalyst közzétett egy tanulmányt, *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity* / "A lényeg: Összekapcsolni a vállalati teljesítményt és az esélyegyenlőséget" címmel, amelyet a BMO Financial Group szponzorált. A tanulmány a Fortune 500-as listájáról 353 vállalat 5 éves adatait elemzi és megpróbálja kideríteni van-e kapcsolat az esélyegyenlőség és a vállalatok pénzügyi teljesítménye között.

²⁵ Catalyst, *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*, Catalyst, New York, 2004. <http://www.catalyst.org>

Adjon esélyt a tehetségnek:
Az esélyegyenlőség
üzleti vonatkozása

Az esélyegyenlőség és a vállalati teljesítmény összekapcsolása

Módszer:

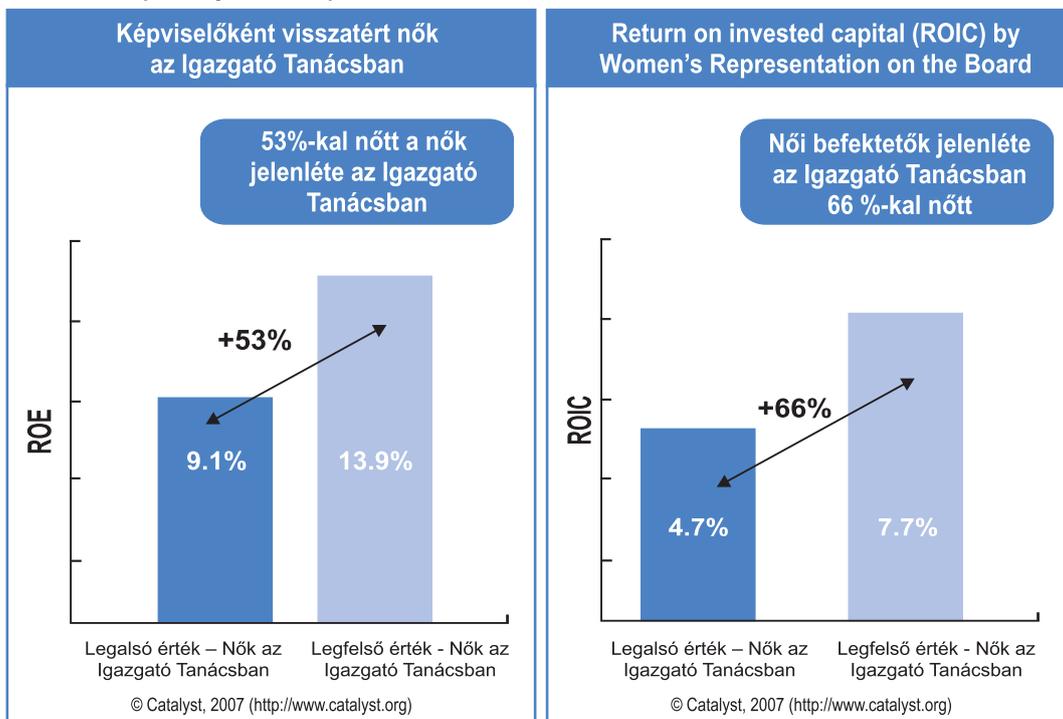
- Készült egy lista minden vállalatról, amely szerepelt a Fortune 500-as listáján²⁶ 1996 és 2000 között (figyelembe véve a névváltozásokat, egyesüléseket és akvizíciókat). A listát leszűkítették azokra a vállalatokra, amelyek pénzügyi teljesítményére vonatkozóan legalább 4 évnyi adat állt rendelkezésre (részvényhozam és részvényesek teljes hozama), csak úgy, mint a legfelső vezetői csapat nemi megoszlására. A végső mintában 353 vállalat szerepelt.
- A 353 vállalatot negyedekbe osztották — nagyjából egyenlően minden negyedben — a nők legfelső vezetésbeni reprezentációja alapján.
- A legfelső és legalsó negyed vállalatainak pénzügyi teljesítménye került összehasonlításra.
- A 353 vállalatot 11 ipari szektorba sorolták, így a kutatók számára lehetővé vált a legfelső és a legalsó negyedek pénzügyi teljesítményének iparág alapú összehasonlítása. A tanulmány 11 ipari szektorából csak ötre volt megfelelő mennyiségű adat (megfelelő számú vállalat az iparágban) az analízis elvégzéséhez – nem alapvető fogyasztási cikkek, alapvető fogyasztási cikkek, pénzügyi, ipari, és információ technológia/ telekommunikációs szolgáltatások.

Eredmények:

Azok a vállalatok, ahol a nők reprezentációja a legfelső szintű vezetésben a legmagasabb, jobb pénzügyi teljesítményt mutattak, mint ahol a legalacsonyabb. Ezek az eredmények érvényesek mindkét vizsgált pénzügyi mutató esetében: részvényhozam (ROE), ami 35%-kal magasabb, és a részvényesek teljes hozama (TRS), ami 34%-kal magasabb. Mind az öt vizsgált iparágban, azok a vállalatok, amelyeknél a legfelső vezetésben a nők reprezentációja a legmagasabb volt nagyobb ROE-t értek el, mint ahol a legalacsonyabb. 4 iparágban az ötből, azok a vállalatok, ahol a nők felső vezetésbeni reprezentációja a legmagasabb volt nagyobb TRS-t értek el, mint ahol a nők reprezentációja a legalacsonyabb volt.

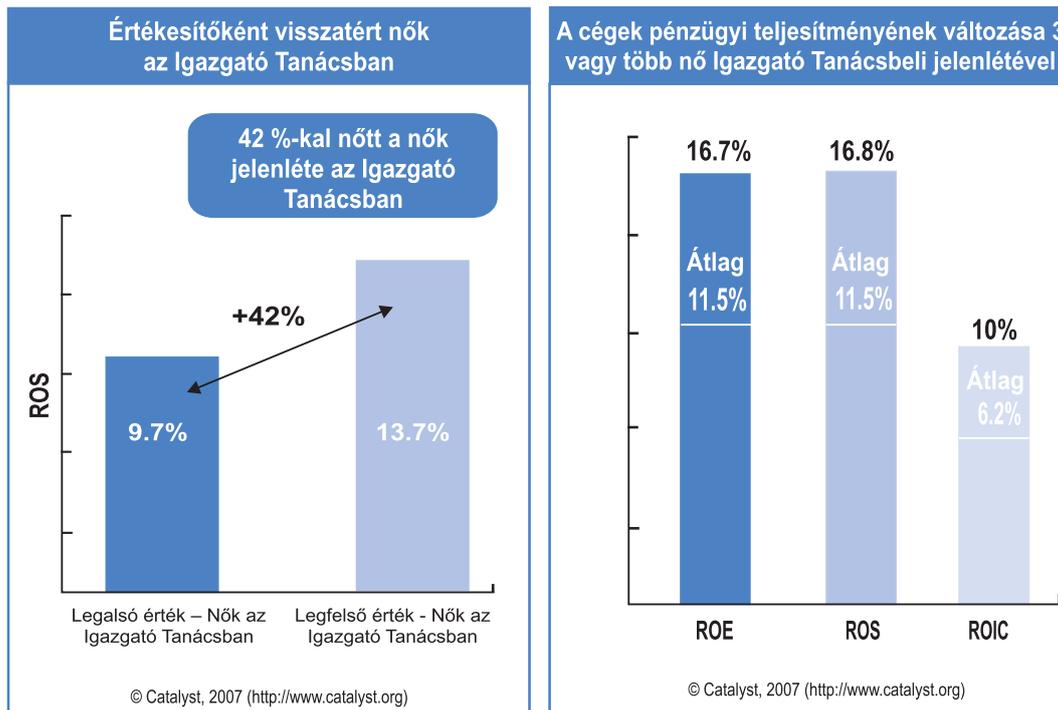
Forrás: www.catalyst.org

- "The Bottom Line: Corporate performance and Women's Representation on Board", (Catalyst, 2007)



²⁶ „A Fortune magazin "Fortune 500" címmel évente összeállítja és kiadja annak az 500 amerikai csúcs cégnek a listáját, amelyeket bruttó bevételeik alapján mér és sorol be. Lásd: <http://www.fortune.com>.

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE



1.3.3 “Women Matter” /A nők számítanak/ (McKinsey, 2007)²⁷

A *Women Matter* egy kétrészes, McKinsey által készített kutatás eredményeit mutatja be, hogy felmérje a nemi különbségek hatását a vállalati teljesítményre. A *Woman Matter* azt demonstrálja, hogy azok a vállalatok, ahol a nők képviselete a legerősebb a vezetésben, illetve a legfelső vezetésben, a legjobban teljesítő vállalatok, mind szervezeti, mind pénzügyi szempontok szerint.

A kutatásra két egymást követő lépésben került sor.

Először, McKinsey saját diagnosztikai módszerét (Organisational Performance Profile /Szervezeti Teljesítmény Profil) használva megmérték a vállalat **szervezeti kiválóságát kilenc kritérium alapján**: vezetés, irányítás, elszámoltathatóság, koordináció és ellenőrzés, külső orientáció, teljesítőképesség, motiváció, munkakörnyezet és értékek.

Ezzel az eszközzel McKinsey munkatársai megvizsgálták 231 állami- és magánvállalat, non-profit szervezet 115000 alkalmazottjának értékelését és korrelációt mutattak ki a vállalatok ezen kilenc kritérium alapján mért kiválósági szintje és a pénzügyi teljesítmény között. Az ezen szervezeti kritériumok alapján legjobbra értékelt vállalatok kétszer akkora működési árás és tőzsdei értékkel működtek, mint az alacsonyabbra értékelt vállalatok.

Majd kiválasztottak 101 vállalatot, amelyek nyilvánosságra hozták vezető testületük összetételét, jobbra nagy európai, amerikai és ázsiai vállalatok, több iparágból, az energiától kezdve a forgalmazáson át a pénzügyi intézményekig.

Elemezték az 58 240 válaszoló által megadott adatokat, majd összevetették ezen vállalatok eredményeit a vezető testületben jelen lévő nők aránya alapján.

²⁷ McKinsey 2007, p. 12-14.

Adjon esélyt a tehetségnek:
Az esélyegyenlőség
üzleti vonatkozása

Az derült ki, hogy „**általában azok a vállalatok, ahol felsővezetői pozícióban 3 vagy több nőt alkalmaznak átlagosan magasabb értéket érnek el minden szervezeti kritérium esetében, mint azok a vállalatok, ahol nincs nő vezető pozícióban**”. Valóban, a teljesítmény jelentősen megemelkedik, ha egy tízfős testületben a nők száma legalább három.

A korreláció nem feltétlenül ok-okozati összefüggés, de a szervezeti kiválóság és a női reprezentáció közötti együttjárás mindazonáltal megdöbbentő.

A második lépésben megvizsgálták, hogy a top menedzserek között nőket is alkalmazó vállalatok pénzügyileg is jobban teljesítenek-e. Ennek érdekében készítettek egy tanulmányt az Amazone Euro Funddal közösen. Kiválasztottak 89 bejegyzett európai vállalatot, amelyek a legnagyobb mértékben biztosították az esélyegyenlőséget a felső vezetésben. A vállalatokat az összes 150 millió Eurónál nagyobb tőzsdéi értékkel rendelkező bejegyzett cég közül választották ki a következő kritériumok alapján: a nők aránya és száma a igazgatósági testületben, funkcióik (egy CEO vagy CFO-nak nagyobb súlya van a döntéseknél, mint egy kommunikációs igazgatónak), és kisebb mértékben, az alapján, hogy volt-e legalább két nő a vezetőségben vagy szerepelt-e statisztika a nemi megoszlásról az éves jelentésükben.

Ezután McKinsey elemezte ezen vállalatok pénzügyi teljesítményét a szektor átlagához viszonyítva. **Minden kétség nélkül megállapítható, hogy ezek a vállalatok túteljesítik szektoruk átlagát a részvényhozam (11,4% szemben az átlag 10,3%-ával), működési eredmény (EBIT 11,1% szemben 5,8%-kal) és a tőzsdei ár növekedése (64% szemben 47% 2005 és 2007 között) tekintetében.**

Ezek a statisztikailag szignifikáns kutatások megmutatják, hogy azok a vállalatok, ahol nagyobb arányban van nő a menedzsmentben, egyúttal a legjobban teljesítő vállalatok is. A tanulmányok nem mutatnak kauzális összefüggést, viszont kapunk egy pillanatfelvételt, amely a nagyobb esélyegyenlőség mellett szól.

Végül, megállapítva, hogy a munkakörnyezet és a személyes aspirációk megváltozása a legnagyobb akadálya a nők igazgatói testületekbeni reprezentációjának, a *Women Matter* javasol módszereket a „*model újrafeltalálásához*” és arra, hogy minél nagyobb legyen a nők részvétele az üzleti életben és a legmagasabb szintű vezetői pozíciókban.

2. Fejezet. A foglalkozásoknak van neme?

2.1 Áttekintés

Ez a fejezet ismereteket ad a nemi szegregációról és arról, hogy ennek milyen hatása van az üzleti teljesítményre.

Először szemügyre vesszük a jelen helyzetet, azaz mennyire különbözően oszlanak el a férfiak és nők az európai munkaerőpiacon és megmutatjuk, hogy ez a helyzet miként vezethető vissza a nemi sztereotípiák jelenlétére. A továbbiakban bemutatjuk, hogy ezek a sztereotípiák milyen messze esnek a mai individuális készségektől, képességektől és ambícióktól férfiak és nők esetében egyaránt. Adunk néhány példát arra, miként lehet ezeket az előítéleteket legyőzni a vállalatoknál gyakorlati mérési technikákkal, előnyökhöz juttatva így nemcsak nőket, hanem férfiakat, illetve a vállalatokat is.

2.2 A jelenlegi helyzet

A nemek és az alkalmazottak aránya az EU-27-ben²⁸

- Az alkalmazottak átlagos aránya 2007-ben: 71,6% férfi és 57,2% nő.
- A munkanélküliek átlagos aránya 2007-ben: 9% nő, és 7,6% férfi, 1,4%-os átlagos különbséggel.
- A részmunkaidő átlaga 2007-ben: 31,4% nő és 7,8% férfi.

- Az Európai Foglalkoztatási és Növekedési Stratégia célul tűzte ki a 60%-os foglalkoztatottsági ráta elérését a nők esetében 2010-re. Az elmúlt években, a női alkalmazottak arányának folyamatos növekedését figyelhettük meg, a növekedés nagyobb arányú volt, mint a férfiak esetében, 57%-ot ért el az EU27-ben 2007-ben.
- A pozitív trend ellenére, a nők foglalkoztatási rátája alacsonyabb maradt, mint a férfiaké mindegyik európai országban, nagy eltéréseket mutatva. 2007-ben, a férfiak és nők foglalkoztatottsági rátája közötti különbség a svéd és finn 5 százaléktól a máltai és görög 25 százalékgig húzódtott.
- Az átlagos munkanélküliségi ráta magasabbnak tűnik a nők körében. A legnagyobb különbséget a nők rovására Görögországban (8), Spanyolországban (5,3) és Olaszországban(3,4) találták. Hét országban a férfiak munkanélküliségi rátája magasabb volt, mint a nőké (Németország, Észtország, Írország, Lettország, Litvánia, Románia és az Egyesült Királyság).

²⁸ Jelentés a nők és férfiak közötti egyenlőségről 2008, COM(2008)10 végleges. Hozzáférhető itt: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf.

- A részmunkaidőben dolgozók többsége nő. 2007-ben dolgozó nők között a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 31,4% a EU27-ben, míg a férfiaké 7,8% volt. A részmunkaidőben dolgozó nők aránya meghaladta a 30%-ot Franciaországban, Írországban, Dániában és Luxemburgban, meghaladta a 40%-ot Svédországban, Ausztriában, Belgiumban, az Egyesült Királyságban és Németországban, sőt elérte a 74,9%-ot Hollandiában. Ellenben, a részmunkaidőben dolgozó nők aránya nagyon alacsony volt Bulgáriában, Szlovákiában, Magyarországon, Csehországban és Lettországon.

Az adatok forrása: A Bizottság jelentése a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának - A nemek közötti egyenlőség – 2008 (Data Eurostat 2007)

Nemek és végzettség²⁹

- A férfiak csak a 20-27%-át képviselik a szociális, egészségügyi és oktatási területeken végzetteknek.
- A nők képviselik a tanárképzés, viselkedés és szociális területen végzettek 60-70%-át.
- A férfiak 70-85%-ban a kereskedelem és adminisztráció, gyártás és anyagkezelés, matematika, statisztika és szállítás területen szereznek képesítést.

Nemek és a munkavállalói szektorok³⁰

- az oktatásban és szociális szolgáltatások terén alkalmazottak 77%-a nő;
- a mezőgazdaságban, erdőgazdálkodásban és halászatban foglalkoztatottak 62%-a férfi;
- a gyártásban foglalkoztatottak 34%-a nő.

Nemek és a szociális foglalkozások kategóriái³¹

- Nők teszik ki az adminisztráció rendes alkalmazottainak 75%-át és a szolgáltató ipar alkalmazottainak 65%-át, ideértve a bolti, piaci eladókat.
- Férfiak képviselik a gépek működtetésével, beállításával összeszerelésével kapcsolatos foglalkozások alkalmazottainak nagy többségét (79%) és 85%-át a kézműves munkában foglalkoztatottaknak.
- Az alkalmazott férfiak körülbelül 2,6%-a dolgozik az informatika területén (213 és 312 ISCO kategóriák), majdnem négyszer annyi, mint nő (0,7%). Ez a különbség nagyobb, mint három az egyhez közel minden országban és magasabb, mint öt az egyhez Hollandiában, Ausztriában és Portugáliában. (Data from Eurostat, LFS 2006).

²⁹ Eurostat, A nők és férfiak élete Európában. Egy statisztikai portré 2008, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxembourg, 2008. Megtalálható: <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>. pp. 36-37 (Forrás: Eurostat, UOE, 2004)

³⁰ Eurostat, A nők és férfiak élete Európában. Egy statisztikai portré 2008, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxembourg, 2008. Megtalálható: <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>. pp. 55-56. (Forrás: Eurostat, LFS).

³¹ Eurostat. A nők és férfiak élete Európában. Egy statisztikai portré, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxembourg, 2008. Megtalálható: <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>. pp. 63-64. Adatforrás: Eurostat, Munkaero felmérés, 2005 és 2006.

- Általánosságban, a szektorális szegregáció továbbra is létezik és erősödik az EU-ban.
- Nagyfokú hasonlóság tapasztalható a tagállamokban az alkalmazottak koncentrációjának fokát és a nők alkalmazásának elterjedtségét illetően a 6 legfontosabb szektorban. A tagállamok felében, az egészségügy és a szociális szféra a nők legnagyobb foglalkoztatója, csak úgy, mint Norvégiában és Izlandon.
- A férfiak dominálnak olyan szektorokban, mint az építőipar, gáz, víz és elektromosság forgalmazása, szárazföldi szállítmányozás és a gyártás. 2005-ban a nők csak 8%-át tették ki az építőiparban dolgozóknak és csak 14% ez az érték a szárazföldi szállítmányozásban.
- Férfiak sokkal inkább reprezentáltak az ipari szektorban, mint a nők, míg a nők dominánsabbak a szolgáltató szektorban, kisebb különbséggel az új tagállamokban.
- A koncentrátság mértéke korlátozott számú foglalkozásoknál szintén nagyobb a nők esetében, mint a férfiaknál. 2005-ben az európai uniós női dolgozók majdnem 36%-át foglalkoztatták csak 6 foglalkoztatási kategóriában a 130-ból, azonban a férfiak legjellemzőbb 6 foglalkozási kategóriája csak az összes férfi dolgozó 25%-át jelentette. A vizsgált foglalkozások egyértelműen megoszlottak férfiak és nők között.
- A nők aránya vezetői testületekben sokkal alacsonyabb, mint a férfiaknál (általában a háromszorosával kevesebb), minél magasabbra megyünk a funkciók hierarchiájában, annál alacsonyabb ez az arány.

Forrás: Franco, A. The concentration of women and men in sectors of activities. Eurostat Statistics in Focus. Population and Social Conditions 53/2007). Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg, 2007.

2.3 Horizontális és vertikális munkaerőpiaci szegregáció és a meta-szetereotípiák

Még ha különböző mértékben is, de nemi alapú horizontális és vertikális munka-erőpiaci szegregáció megtalálható minden EU országban.³²

Horizontális szegregáció: Nőket jobbra hasonló foglalkoztatási csoportokban és gazdasági szektorokban találunk, bármilyen országról legyen is szó. Ez igaz a férfiakra is, akik, azonban többféle foglalkoztatási csoportban oszlanak meg.

A kutatási terület választása természetesen hatással van a munkaerőpiaci szegregációra. Nehéz azonban meghatározni, hogy ez inkább ok vagy hatás: a tanulmányi terület megválasztása meghatározza a szakmai választásokat, de a munkaerőpiac meglévő nemi megosztottsága egyértelműen befolyásolja a szakképzési és tanulmányi orientációt.

Vertikális szegregáció: A nők a hierarchiák és foglalkozások alacsonyabb, illetve középső szintjein koncentrálódnak és szignifikánsan kevesebben vannak a felső szinteken, mint férfiak.

³² Európai Bizottság, Jelentés a nők és férfiak közötti egyenlőségről 2008, id. mu.

A vertikális szegregáció, melyet gyakran illusztrálnak az üvegplafon metaforával, a második pillére a munka nemi alapú megosztásának. Például, 2007-ben csak tízből három menedzser volt nő Európában.

Bármilyen legyen is a helyi történelmi, politikai és kulturális realitás az Európai Unió tagországában, a horizontális és vertikális szegregáció alkotja azt a két mechanizmust, amelyek megosztják a munkát férfiak és nők között. A nők és férfiak fizetése közötti különbség gyakran ennek a dupla szegregációnak az eredménye.

A két meta-sztereotípiá

A nemi sztereotípiák általánosítások arról, hogy mit várunk el férfiaktól és nőktől bizonyos szociális kontextusokban. Ezek a férfiak és nők közötti különbségekről, a képességekről, pszichológiai attitűdökről, ambíciókról és viselkedésekről szóló leegyszerűsített gondolatok. Ilyen általánosításokra épülő ítéletek első ránézésre úgy tűnhetnek, hogy időt és energiát takarítanak meg. A valóságban azonban elmulasztjuk megismerni az individuuum képességeinek és tudásának gazdagságát. Az EU a nemi egyenlőtlenség és a munkaerőpiac kevésbé hatékony működésének alapvető okaként határozta meg a nemi sztereotípiák továbbélését.³³

Az Európai Unió által finanszírozott STERE/O³⁴ elemezte a kapcsolatot a munkaerőpiaci nemi szegregáció és a nemi sztereotípiák megléte között 6 EU tagállamban. A következtetés az, hogy a vertikális és horizontális szegregációnak kétirányú kapcsolata van a nemi sztereotípiákkal:

- van vertikális szegregáció, (sokkal több férfi van döntéshozó pozícióban, mint nő), vagyis a nők nem alkalmasak vezetésre, a férfiaknak van több tehetsége az irányításhoz és vezetéshez.
- van horizontális szegregáció, vagyis a nők nem alkalmasak azon foglalkozások vagy feladatok végzésére, mint a férfiak és a férfiak sem alkalmasak a női foglalkozások vagy feladatok ellátására. (több nő, mint férfi dolgozik ápolóként, mivel a nők természetnél fogva alkalmasabbak a hasonló jellegű munkákra).

A tény, hogy férfiak és nők nem rendelkeznek egyenlő státussal a munkaerőpiacon, ezeket a sztereotípiákat erősíti, melyeknek nincs alapja a valóságban, vagyis a férfiak és nők valós képességeiben.

³³ További információhoz lásd *Egy Roadmap a nők és férfiak közötti egyenlőségért* 2006 - 2010 COM(2006)92

³⁴ Forrás : STERE/O: Vadászatot rendezni a nemi sztereotípiákra , amelyek a munkamegosztásra hatnak a kibővített Európában. Lásd http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/project_en.cfm?id=198.

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE



A sztereotípiák ördögi köre

A vélemények, melyek szerint a nők nem tölthetnek be vezetői pozíciót, leleplezik a hasonlóan sztereotip véleményeket, amelyek úgy tartják, hogy a nők nem alkalmazhatóak számos foglalkozási körben.

Ezen vélemények közé tartoznak olyanok, mint: „a nők ideje korlátozott, míg a férfiak mindig rendelkezésre állnak”, vagy „a nők családi kötelezettségeik miatt kevésbé elkötelezettek munkájuk iránt, a férfiak a családért érzett felelősség ellenére, vagy még inkább, miatt, elkötelezettebbek a munkájuk iránt”.

Ezek a sztereotípiák azért merülhetnek fel, mert megengedjük magunknak, hogy öngazoló gondolatmenetek foglyaivá váljunk. A véleményeket, melyek támaszul szolgálnak a foglalkozások és hivatások jelenlegi megoszlásának, mechanikusan elfogadjuk, és nem tesszük vita tárgyává. A munka jelenlegi nemi megoszlását fatalista módon elfogadjuk.

A foglalkozásoknak van neme?

A következő lista a sztereotípiák ördögi körét írja le:



2.4 A sztereotípiák dekonstrukciója

Fölül a 8-as szám megmutatja, hogy a két meta-sztereotípiák miként alapul a nők és férfiak különbségeiről szóló tudattalan általánosításon:

- Fiziológiai képességek;
- Készségek és kompetenciák;
- A vezetési attitűd;
- idő és mobilitás.

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

A következő bekezdések azt illusztrálják, hogy miként lehet ezeket a sztereotípiákat azonosítani, elemezni, és végül legyőzni férfiak, nők és a vállalatok hasznára.³⁵

2.4.1 “Fiziológiai eltérések”

Sztereotípia a munkában

Bizonyos foglalkozások már hosszú ideje hozzáférhetetlenek nők számára gyengébb fizikumuk miatt: az ilyen jellegű munkákhoz szükséges fizikai erőfeszítés mértéke, a szükséges ellenállóképesség és tűrőképesség miatt a női fiziológiával összeegyeztethetetlennek gondolták.

A sztereotípia elemzése

Igaz, hogy a férfiak általában magasabbak és nehezebbek, tehát potenciálisan erősebbek, mint a nők. Azonban ez nem több, mint statisztikai differencia: vannak karcsú férfiak, csak úgy, mint erős nők. A nők mindig is fizikailag megerőltető munkát végeztek (a mezőgazdaságban, mosodákban, kézműiparban...) és a tipikusan női foglalkozások (nővér, otthoni segítő, háziasszony...) szintén gyakran kívánnak meg fizikai erőfeszítést és ellenállóképességet.

De fontosabb, hogy a technológiai fejlődés lehetővé tette több feladat mechanizálását, amelyek azelőtt komoly fizikai erőfeszítést igényeltek (terhek szállítása, emelése, kútfúrás, nyomás alkalmazása...). A fizikai nehézség kritériumai most már nem relevánsak a munka férfi és női megosztása tekintetében.

Amikor az Európai Közösségek Bíróságát felkérték, hogy foglaljon állást a férfiak és nőket érintő, fizikai kritériumukon alapuló eltérő bánásmódról, így nyilatkozott állásfoglalásában 1986. július 1-én:

A tény, hogy kizárólag az egyik nemhez tartozó dolgozók átlagos teljesítményének megfelelő értékeket fogadjuk el egy munka által megkívánt erőfeszítés, okozott fáradtság vagy fizikai nehézség meghatározásakor, a nemi diszkrimináció egyik formáját jelenti “³⁶

A sztereotípia megtörése és üzleti nyereség generálása

A fizikai különbségek már nem nyomnak annyit a latban, mint régebben. Több szituációban az alkalmazott technológiák képesek minimalizálni vagy megszüntetni a fizikai erőfeszítés szükségességét.

Olyan ergonómikus megoldások keresése, amelyek növelik a hatékonyságot, és több munkaerőnek adnak helyet, a termelékenységi problémák intelligens megközelítése, emellett csökkenti az egészségügyi és biztonsági kockázatokat.

Ergonómikus megoldásokhoz kaphatunk segítséget OSH-któl (Európai Munkahelyi Biztonság és Egészségvédelmi Ügynökség), munkafelügyelőktől vagy a munkakörülmények javításával foglalkozó állami szervezetektől vagy az OSH-tól.

³⁵ Az EU Szociális partnerek Tevékenységi kerete a nemi egyenlőségért követő jelentései gazdag információt nyújtanak számos olyan kezdeményezésről, amelyeket a munkaadók- és a dolgozók szervezetei, valamint a vállalatok kezdeményeznek, hogy leküzdjék a nemi sztereotípiákat és elomozdítsák a nemi egyenlőséget a munkahelyen. A jelentések hozzáférhetőek: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

³⁶ A Bíróság (Ötödik bírósága) 1986. július 1-i ítélete 237/85 eset, Gisela Rummler a Dato-Druck GmbH ellen. ECR 2101. Hozzáférhető: http://curia.europa.eu/en/content/juris/index_tab.htm.

OSH határozatok betartása, vagy a munkakörülmények fejlesztése kezdete lehet a nemi sztereotípiák megtörésének és a vállalatok lehetséges alkalmazotti köre bővítésének.

Példa:

A műanyaggyártásban, a fröccsöntés mindig is férfimunka volt, nőket inkább más munkakörökben találjuk, mint például a nyomdai előkészítés. A fizikai erőfeszítés szükségessége alátámasztani látszik ezt a fajta munkamegosztást, mivel a fröccsöntő nehéz formákat kénytelen emelgetni görgős emelőszerkezet segítségével. Ez egy fizikailag igen megpróbáló munka a dolgozó számára. Az új technológiák fejlődése lehetővé tette újfajta emelőszerkezetek kifejlesztését, amelyeket már sokkal kisebb erőfeszítéssel lehet működtetni. Az új eszközöknek köszönhetően a vállalatok sokkal szélesebb körből választhatnak maguknak munkaerőt, beleértve a nőket is és egyúttal a munka minősége is javul.

Franciaországban az esélyegyenlőségről szóló határozat különböző intézkedéseket irányoz elő az esélyegyenlőség és a munkamegosztás diverzifikálásának elősegítése érdekében. A szükséges anyagi támogatást is számba veszik, amire szükség lehet, hogy bizonyos munkaköröket a nők számára is hozzáférhetővé tegyenek.³⁷ Az intézkedések lehetővé teszik technikai tanácsadás igénybevételét és új eszközök vásárlását. Néhány vállalkozás már előnyre tett szert ezeknek az eszközöknek a segítségével és az ANACT (a munkafeltételek fejlesztésével foglalkozó francia állami szervezet) szakértőjétől kaptak tanácsot. Sikerült a munkafeltételeket javítani és egyúttal a nők számára új munkahelyek váltak hozzáférhetővé.³⁸

2.4.2 „A nők és férfiak kompetenciái és képességei különbözők”

Sztereotípiák a munkában

A technológia irányítása és használata sokáig férfi kiváltságnak számított. Ez a kulturális környezet meghatározza fiúk és lányok tanulmányi preferenciáit. Az OECD PISA 2006 felmérés³⁹ világosan megmutatja, hogy a fiúk és lányok önértékelése és a tudományos és műszaki tantárgyi teljesítménye között nagy különbség van: „Amíg a természettudományos teljesítményben az általános nemek szerinti különbségek csekélyek voltak, addig a természettudományhoz való hozzáállásban való nemek szerinti különbségek potenciálisan befolyásolhatják, hogy egy diák a természettudományok területén fogja-e folytatni tanulmányait illetve később pályáját. (...) A PISA-ban felmért attitűdökkel kapcsolatban, a természettudományokra vonatkozóan a diákok pályaválasztási koncepciójában volt megfigyelhető a legnagyobb nemek szerinti különbség. A felmérésben résztvevő 30 OECD ország közül 22-ben, a fiúk a saját tudományos képességeiket jelentősen magasabbra értékelték, mint a lányok.”

A lányok nagy többsége a szociális és humán tudományokban választ magának karriert (80%-ukat pszichológusként foglalkoztatják), azonban kisebbségben maradnak

³⁷ Ezeket az intézkedéseket és jogot illusztrálja a francia Munkaügyi minisztérium hivatalos web oldala: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Les_aides_financieres.pdf.

³⁸ Szakmai egyenlőségi Fótanács, a Nők jogai és a szakmai képzés Titkársága, A Nők jogai és egyenlőségi hivatal, az Információs és kommunikációs hivatal, *Támogató útmutató a tárgyaláshoz*. Hozzáférhető : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>. Számos példát mutat be francia vállalatoknál végzett sikeres esettanulmányokról.

³⁹ OECD, PISA 2006: *Tudományos kompetenciák a holnap világáért*, OECD, Párizs, 2007. Megtálalható: <http://www.oecd.org>.

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

tudományos és technológiai karrierek terén, köztük az információs és kommunikációs technológiák esetében.

A nők csak 29%-át tették ki azoknak, akiket tudósként vagy mérnökként alkalmaztak 2004-ben, az üzleti és vállalkozási szektor kutatóinak csak 18%-át.⁴⁰

A sztereotípiák megszüntetése és üzleti előnyök generálása

A képességeknek nincs nemük. Egyes iparágakban, ahol mindig is a nők domináltak, mint a textil ipar, pénzügyi szolgáltatások, egészségügy, stb. a technológiai fejlődés nagyot ugrott. A nők széles körben bebizonyították, hogy képesek elsajátítani a szükséges ismereteket, amikor a munkájuk technológiai fejlődése ezt szükségessé teszi.

Azonban „az új technológiák bevezetésére a képzésben és a munkahelyeken úgy került sor, hogy a foglalkozás és a benne dolgozók státusa egyáltalán nem változott”.⁴¹

Nők alkotják az egyetemen végzetek többségét Európában (59%) és jelenlétük a nem-hagyományos területeken fokozatosan nő.⁴² „Mindent egybevetve, az oktatási sikerek statisztikai trendjei azt mutatják, hogy a képzésbeli különbség, férfiak és nők között egyre szűkül: (...) a férfiak jelentősen alulreprezentáltak lesznek a felsőfokú képzettséggel rendelkezők között a jövőben.”⁴³

Egyre több vállalatnál fontolják meg, hogy a nőket is beengedjék a férfiak univerzumába, mint a fejlődés és változás pozitív tényezőit.

Példa

Az MuT németül annyit tesz „Lányok a technológiában”. Egyúttal bátorságot is jelent. 2007-ben a Stihl, egy motoros fűrészeket és kerti gépeket gyártó vállalat részt vett egy regionális MuT projektben, Németországban. A helyi munkaügyi szervezettel való együttműködésben, egy képzési programot indítottak el, annak érdekében, hogy a lányok is próbáljanak meg karriert építeni műszaki területen. Tájékoztatókkal keltették fel az egyetemeken tanuló és a foglalkozási workshopokon megjelenő lányok figyelmét. A vállalat szintén vállalta, hogy a képzésben résztvevő lányoknak műszaki területen biztosít állást.⁴⁴

A vállalat weboldala szerint: „Jó minőségű termékeik az alkalmazottainknak köszönhető” (www.stihl.com), és talán ez lehet az egyik oka, hogy a vállalat úgy döntött tehetséges fiatal nőket csábít olyan állásokra, amelyekben eddig a férfiak domináltak.

A vállalatoknál a munkát és az egész életen át tartó tanulás lehetőségét fel kell ajánlani a nőknek ugyanúgy, mint a férfiaknak, hogy kompetenciájukat erősíthessék a tudomány, a technika és technológia területein. Sok Európai Unió ország törvényhozása biztosít

⁴⁰ Európai Bizottság Kutatási, Tudományos és Társadalmi Foigazgatósága, *SHE számok. Nok és Tudomány, Statisztikák és mutatók 2006*, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxembourg, 2006. – ISBN 92-79-01566-4. Megtalálható: <http://www.europa.eu>.

⁴¹ Donial-Shaw G., Junter-Loiseau A., "La formation des femmes aux[nouvelles technologies: une mauvaise réponse r un vrai problcme", *Les Cahiers du MAGE*, 1/97.

⁴² Eurostat, *A nok és férfiak élete Európában*. Egy statisztikai portré 2008, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxembourg, 2008. Megtalálható: <http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu>

⁴³ Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények javításáért, *Európában dolgozni: Nemi különbség*, Dublin 2008. 3. o. Csak elektronikus formátumban érhető el: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/34/en/1/ef0834en.pdf>

⁴⁴ Forrás: EU Szociális partnerek. Cselekvési keret a Nemi egyenlőségre. Második követo jelentés, 2007. 30. o. Hozzáférhető: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm

lehetőséget a dolgozók képzésére és átképzésére. Az Európai Szociális Alap (ESF),⁴⁵ amit nemzeti szinten a tagállamok vezetnek, azért jött létre, hogy segítsen a dolgozóknak alkalmazkodni a munkaerőpiac változó kihívásaihoz, és speciális támogatást biztosítson a szakmai képzésekhez, annak érdekében, hogy a nők és férfiak közti egyenlőtlenség csökkenjen.

Az elmúlt néhány év alatt az ESF és az EU-Equal kezdeményezések támogatást nyújtottak szakmai szervezeteknek, szakképző intézményeknek és munkaadó szervezeteknek, hogy képzéseket tartsanak nők számára nem-hagyományos foglalkozási területeken. Emellett segítséget nyújtottak vállalkozások számára, elsősorban kis- és középvállalatoknak, hogy a nők munkába állását hátráltató akadályokat lebontsák.⁴⁶

A szakképzett munkaerő hiányát kezelendő, több kezdeményezés is indult, hogy növelje a nők jelenlétét az építőipari ágazatban. Például, Olaszországban az „A.CANT.O.”⁴⁷ (Architects-Site managers for Equal Opportunities/ Építészek- Építésvezetők az Esélyegyenlőségért) felállított egy új hálózatot esélyegyenlőségi központokból a már létező építőipari képző és támogató intézetek mellett. A központok speciális tanácsokat adnak olyan vállalatok számára, amelyek nőket kívánnak alkalmazni, és képzéseket indítani nők számára az adott szakterületen.

Az EU Szociális Partnerek cselekvési kerete a 'Nemi egyenlőségre' és annak két követő jelentése /The EU Social Partners Framework of Action on Gender Equality and its two Follow-up Reports⁴⁸ sok példát hoz az üzleti szervezetek, társadalmi partnerek és vállalatok által bevezetett intézkedések közül, amelyek a nemek foglalkozások közötti jobb eloszlását célozták. Többek közt:

- Kampányok annak érdekében, hogy a lányok tudjanak a műszaki szakmákban felajánlott lehetőségekről és, hogy könnyebben kerülhessenek kapcsolatba a vállalkozásokkal (például, weboldalak munkaadók és potenciális női jelentkezők számára, férfiak szociális jellegű foglalkozásokhoz való hozzáféréseinek támogatása, karrierbörzék és „Lány Napok” a vállalkozásoknál);
- Képzési és foglalkoztatási programok (speciális gyakornoki rendszerek fejlesztése, munkanélküli nők szakmai képzése nemi pozíciókra építőipari, kommunikációs és a szállítmányozási szektorban, férfiak szociális jellegű foglalkozásokhoz való hozzáféréseinek támogatása).

2.4.3 „A férfiak született vezetőik”

Sztereotípiák a munkában

A nők még mindig nagyon alul reprezentáltak a vezetői pozíciókban, különösen a legfelső szinten, a stratégiai döntéshozatalban. Az kiegyensúlyozatlanság különösen szembeötlő a magánszektorban. Az elnökök 97%-a és a legmagasabb szintű döntéshozó testületek tagjai Európa legismertebb vállalatainál 90%-ban még mindig férfiak. Még azokban a

⁴⁵ Az Európai Szociális Alap (ESF) elérhető a Tagállamokon vagy a Régiókon keresztül. A részvétel az ESF projektjeiben eltérő típusú lehet: közigazgatások, nem-kormányzati szervezetek, és szociális partnerek, akik aktívak a foglalkoztatás és a társadalmi beékelés területén, vállalatok és más releváns érdekeltek. Bovebb információ az Eu. Szoc. Alapról megtalálható: http://ec.europa.eu/employment_social/esf

⁴⁶ EU-Equal (Egyenlo) "A nemi egyenlőség kultúrájának meghonosítása az üzleti világban", 2007. Számos, e téren hozott kezdeményezés leírását nyújtja. A dokumentum megtalálható: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg4-pb07-busiwor_en.pdf.

⁴⁷ Az EU Szociális partnerek Tevékenységi kerete a nemi egyenlőségre és annak követő jelentései megtalálható: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm

⁴⁸ Forrás: EC adatbázis nők és férfiakról a döntéshozatalban. Megtalálható: http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/out/measures_out438_en.htm.

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

szektorokban is, ahol a nők dominálnak (egészségügy, szociális munka, oktatás) férfiak uralják a magasabb vezetői szinteket.⁴⁹

A sztereotípa megszüntetése és üzleti nyereség generálása

Több országban – különösen, ahol programokat dolgoztak ki arra, hogy a nők részvételét korlátozó határokat ledöntsék – növekvő számban találunk nőket a legmagasabb döntéshozó szinteken – a kormányban, az államapparátusban és az igazságszolgáltatásban.

„A Pekingi Cselekvési Platform elfogadásának idején 1995-ben, a parlamenti képviselők csak alig több mint 10%-a volt nő világszerte. Azóta elindult egy még ha lassú, de mégis biztos növekedés, így 2007 júliusára a parlamenti képviselők között a nők aránya elérte a 17%-ot. (...) Jelentős fejlődés következett be a nők előmenetelében az EU tagállamok központi adminisztrációjában, ahol jelenleg a hierarchia két legfelső szintjén lévő pozícióknak közel 33%-át nők töltik be, szemben az 1995-ös 17%-kkal. „⁵⁰

A privátszektorban szintén fokozatosan növekszik a nők részvétele, különösen a középvezetésben és a pályakezdői szinten: 2007-ben a gazdasági vezetők 32%-a volt nő az EU27-ben.⁵¹

McKinsey jelentése, a Women Matter,⁵² bizonyítékokkal támasztja alá azt az állítást, hogy azok a vállalatok, amelyek legfelső vezetésében megfelelő arányban vannak nők sokkal magasabb működési árréssel és piaci értékkel rendelkeznek, mint azok, amelyeknél kevésbé kiegyenlített a nemek aránya.

A férfiakból és nőkből álló csapatok előnye, hogy jobb ötleteket és eredményeket tudnak produkálni, több előre tekintő humán erőforrás menedzser szerint.⁵³

A vállalatok nagy előnyre tehetnek azért, ha nyíltan szembenéznek a sztereotípiákkal, amelyek hátráltatják a nők vezetési potenciáljának teljes körű kiaknázását. A legfelső pozíciókban, informális hálózatokban és kommunikációs csatornáknak meglévő férfi dominancia miatt a nők kívül rekedhetnek. Csak néhány női mentor vagy példakép van. Sőt, a vállalati kultúra ambíciót és állandó készenlétet igényel, míg a nőket gyakran úgy tartják számon, mint akik passzívak/félénkek és családi kötelezettségeik miatt elfoglaltak. Az átláthatatlan kiválasztási metódusok, a karrier tervezés hiánya és a munkatársak macho viselkedése szintén potenciális korlátot jelenthetnek.

Innovatív megoldások és az átlátható vezetési gyakorlat segítségével szembe lehet nézni ezekkel az akadályokkal. Így nem csak a nők járnak jól, de javítani lehet a teljes munkaszervezetet és a csapat jólétét.

Néhány EU ország törvényei lehetővé teszik az ágazati vagy vállalati egyeztetést az esélyegyenlőségről, illetve ez a téma bekerülhet a képzésről és munkahelyekről szóló egyeztetések napirendjébe is. Például, a francia törvények megengedik a társadalmi partnerek számára, hogy intézkedéseket tegyenek a nők karrier építésének ösztönzésére és a kiegyenlített férfi-nő arány reprezentálására, különösen vezetői szinten. Olaszországban

⁴⁹ Forrás: EC adatbázis nőkrol és férfiakról a döntéshozatalban. Megtalálható: http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/out/measures_out438_en.htm.

⁵⁰ Európai Bizottság, *Nők és férfiak a döntéshozatalban, 2007. Elemzés a helyzetről és a trendekről. Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala: Luxembourg, 2008, 5. o.*

⁵¹ Uo. 7. o. "Az üzleti élet vezetői", kis vállalkozások vezérigazgatóinak, igazgatóinak és ügyvezetőinek összegezései.

⁵² McKinsey (2007), id. mu.

⁵³ Andrew Gould, Schlumberger (Németország) vezérigazgatója és elnöke foglalta össze a vitaindító ülést az "Ébresztő: a nők szükségességéről a Tudományban és a Technológiában" a "Nők az Ipari kutatásban - Gyorsítsuk fel a változásokat Európában" c. nemzetközi konferencián, Berlinben, 2003. október 10-11, bemutatva több vezérigazgató által bejelentett elkötelezettséget az Európában kutatásban és fejlesztésben (K+F) aktív társaságok részéről. A női vezetés és a pozitív vállalati eredmény közötti kapcsolatot nyújtó tanulmányokról lásd még az 1. Fejezetet.

és Spanyolországban a vállalatok pályázhatnak támogatásra esélyegyenlőségi terveik megvalósításához.⁵⁴

Néhány munkaadó szervezet és vállalkozás programokat dolgozott ki a nők döntéshozói pozícióba jutásának elősegítésére. Ezekben a rendszerekben a nők jogosultak igénybe venni egy személyes tanácsadói szolgáltatást. Itt kaphatnak felvilágosítást bizonyos kérdésekről, például, hogyan lehet felkészülni egy állásinterjúra, vagy hosszabbtávú segítséget is igénybe vehetnek (mentori gondozás). Néhány pályakezdő és felsővezetői csapatok közti tapasztalat cserére szakosodott hálózat került felállításra, amelyek segítenek a nőknek önértékelésük fejlesztésében és saját képességeik felmérésében. Szintén szerveznek képzési programokat női vezetők részére a vezetési készségek és a magabiztosság fejlesztése érdekében, illetve képzési programokat szerveznek még supervisorok és a munkatársak részére is.⁵⁵

„2007 januárjában, A Brit Ipari Konfederáció helyettes igazgatója bejelentette, hogy több, mint 100 vállalat és szervezet jelentkezett egy Kiváló Munkaadó programra. (...) Ez a program, amelyet a Opportunity Now szervez, azokat a munkaadókat gyűjti egybe, amelyek innovatív munkát végeznek annak érdekében, hogy szembeszálljanak a foglalkozási szegregációval, egyenlő fizetést és lehetőségeket a nőknek!”⁵⁶

2.4.4 “A nők munkára fordítható ideje és mobilitása korlátozott”

Sztereotípiák a munkahelyen

Egy felmérés szerint, amelyet az Ipsos-Rebondir végzett 2000-ben⁵⁷, „csaknem minden ötödik nőtől megkérdezték állásinterjúkon, hogy hipotetikusán „szeretne-e egy vagy több gyereket a közeljövőben”, ezt a kérdést a férfiak csak 9%-ától kérdezték meg. Ezzel párhuzamosan, a nők 15%-át megkérték, hogy mondja el, hogyan oldja meg gyermekei felügyeletét: kétszer annyiszor, mint ahányszor ezt a férfiaktól kérdezték meg (7%)”.

A geográfiai mobilitás tekintetében a nőket szintén kevésbé tartják alkalmasnak olyan pozícióra, ahol áttelepülés is szükséges.

Továbbá, gyakran beismerik, hogy a nők általában követik partnerüket, ha az áttelepülés szükséges, míg a fordított eset kivételes. A Colmou jelentés azt találta, hogy „az áttelepülés szükségessége időnként együtt jár az előléptetéssel és ez egy akadályt jelent a nők számára. A jelenlegi attitűdöket figyelembevéve, a férfiak a gyakorlatban gyakran hezitálnak, hogy kövessék-e partnerüket”.⁵⁸

A sztereotípiák megszüntetése és az üzleti nyereség generálása

A munka és magánélet összebékítését egy új, szélesebb perspektívából érdemes nézi.

Az egyre bonyolódó családi struktúrák megkínávják, hogy férfiak és nők egyaránt élvezhessék a magánélet és a munka összeegyeztetésének a jogát. A nők az anyaság miatt átlagosan

⁵⁴ Példák a Kollektív szerződésekből nyújtott jó gyakorlatra: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/gender/caseequal.htm>. A 2-dik Követo jelentés a Szociális Partnerek cselekvési kerete a Nemi egyenlőségre, 2007, id. mu, több más példát ad a szociális partnereknél vagy egyéni cégeknél bevezetett jó gyakorlatra.

⁵⁵ Az EU Szociális Partnerek cselekvési kerete a Nemi egyenlőségre, Második Követo jelentés, 2007, id. mu.

⁵⁶ Uo.71. o. "Példás munkaadók " jó gyakorlatot és esettanulmányokat mutat be a www.opportunitynow.org.uk.

⁵⁷ "Nők kisebbsége diszkrimináció áldozatává vált a felvételtkor"- a felmérést az IPSOS végezte "Rebondir"-nak közel 500 fős mintán 2000 áprilisában. Megtalálható: <http://www.ipsos.fr>.

⁵⁸ Colmou, A. M., L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre hommes et femmes. Quels obstacles ? Quelles solutions ?, La Documentation Française, Paris, 1999, p. 52. A jelentés a Közigazgatási, államreform és decentralizáció minisztere rendelte meg, 1999. Megtalálható franciául: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994000782/index.shtml>.

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

2-szer négy hónapos periódusra hiányoznak a 37-40 év munkában eltöltött időből. Csak a terhességhez és a szüléshez kapcsolódó szünetek nem oszthatók meg az apával.

A legtöbb EU ország új jogokat biztosított az apáknak (oktatási szabadság, szülői szabadság) és a szükséges ellátást, annak érdekében, hogy javuljon az egyensúly a családi feladatok megosztásában.

A férfiak egyre inkább igénylik, hogy több időt tölthessenek családjukkal, de ezt gyakran megtagadják tőlük. Egy kutatás⁵⁹ megmutatja, hogyha egy férfi igénybe kívánja venni a szülői szabadság alatt járó ellátást, akkor szembe kell nézni a munkaadó és a munkatársak előítéleteivel. Ha a munkaadók és az alkalmazottak jobban ismerik ezeket a jogokat, és az attitűdjük megváltozna, akkor sokkal könnyebb lenne megosztani a társadalmi, hivatásbeli, családi és személyes terheket.

Új, rugalmasabb munkaszervezés szintén tudna segíteni ezen igények kielégítésében.

A Laboratoires Boiron (Lyon),⁶⁰ egy francia cégcsoport, amely homeopátiás termékeket gyárt és forgalmaz egy új, rugalmasabb munkapolitikát vezetett be. Néhány kollektív szerződés segítségével a szervezet megpróbált egyensúlyt kialakítani a vállalat érdekei és a dolgozók igényei között. A szociális megfontolások különösen fontosak voltak a munkaszervezés formáinak kiválasztásakor – formák, amelyek egyértelműen a rugalmasság és a dolgozók érdekeinek az összebékítését célozzák. A vállalat hatékonysága főleg a munkaerő hatékonyságán múlik, tehát a választás racionális is egyben: például, a teljes munkaidőről a részmunkaidőre váltás szabadságát garantálták, elismerve a dolgozók igényeit – különösen annak fényében, hogy a dolgozók 77% nő. Ugyanez vonatkozik a vállalat által bevezetett intézkedésekre, amelyek a munkaidő rövidítését célozzák.

Több vállalat is felismerte, hogy gyermekfelügyeletbe és más szolgáltatásokba befekteteni, annak érdekében, hogy a személyzet munkája és magánélete között megtalálja az egyensúlyt, jó üzleti döntés.

Néhány vállalat külsős szolgáltatókat vesz igénybe, hogy gyermekfelügyeletet, nyári programokat vagy az idős rokonoknak gondozást tudjon biztosítani. Mások munkahelyi óvodát vagy az ipari negyedben indítanak óvodákat. Háztartási szolgáltatások (mosoda, vasalás, étkezés, stb.) és költöztetési támogatás szintén létezik.

„Esélyegyenlőség-barát” minősítések több tagállamban is léteznek. Magyarországon a „Családbarát munkahely” díj egyre nagyobb népszerűsége tesz szert és évente gyarapszik a jelentkezők száma (400 jelentkezés érkezett 2006-ban, köztük kicsi és közép vállalkozásoké is). Azok a cégek, amelyek ezt a díjat elnyerték, üzleti sikerként könyvelik el.⁶¹

Ahogy a munka-magánélet összeegyeztetésének a kérdése megtalálja a maga helyét társadalmi partnerek kollektív egyezkedései közepette, egy új megközelítést lenne kívánatos magunkévá tenni. Az előretételező munkaadók szervezetei elkezdtek felhívni tagjaik figyelmét a munka-magánélet összeegyeztetését célzó intézkedések szükségességére, a családbarát munkahelyek üzleti előnyeire és intézkedéseket léptettek életbe, hogy az anyasági szabadságról visszatérő nők fejleszthessék teljes kreatív és termelékenységi potenciáljukat.⁶² A „ki törődjön a családdal” típusú sztereotípiák legyőzése azt jelenti, hogy realizistikusan látjuk napjaink családját, minden dolgozó érdekét szem előtt tartjuk, megtartjuk a legtehetségesebbeket és fejlesztjük a munkaszervezést mindenki érdekében.

⁵⁹ Lásd például Európai Bizottság, *A munka és a magánélet összeegyeztetése: Harminc európai ország összehasonlító vizsgálata*, Luxembourg: Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, 2005, 42. o.

⁶⁰ Forrás: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityofwork/betterjobs/cases/fr05laboratoiresboiron.htm>

⁶¹ Az EU Szociális partnerek Tevékenységi kerete a nemi egyenlőségért, Második követő jelentés, 2007, id. mu 43. o. Intézkedések leírása valamint a kitüntetett cégek teljes jegyzéke 2006-ig.

⁶² Például, a cseh munkaadók és szakszervezetek szervezetei, valamint különböző munkaadói szervezetek a vegyi ágazatban Németországban. EU Szociális partnerek Tevékenységi kerete a nemi egyenlőségért, Második követő jelentés, 2007, id. mu 18. és 34. o.

3. Fejezet. A játékszabályok

3.1 Áttekintés

Napjainkban a globalizáció nem egy lehetőség, hanem valóság. Ahhoz, hogy a lendületét megtartsa, az EU-nak helyzetbe kell hoznia a gazdaságait, ahhoz hogy az új világszabályozásokat ki lehessen használni. Az EU növekedéssel és munkahelyekkel⁶³ foglalkozó Lisszaboni Stratégiája arra törekszik, hogy az EU dinamikus és versenyképesé váljon a világban. Ebben az értelemben, a „humán tőkében” való befektetés, amely azt szolgálja, hogy a dolgozók és a vállalkozások felkészüljenek az új kihívásokra, az EU kiemelt figyelmét érdemli ki.

Az EU egy olyan modellt helyez előtérbe, amelyben a gazdasági és a szociális fejlődés egymást támogatják. Az Európai Unió Szociális Agendája kiegészíti a Lisszaboni Stratégiát és olyan intézkedéseket jelöl meg, amelyeket mind európai mind nemzeti szinten meg kell tenni azért, hogy a globalizáció kihívásainak eleget lehessen tenni.

A nők és férfiak közti egyenlőség a munkaerőpiacon az európai növekedésre és foglalkoztatásra irányuló stratégia egyik pillére. Mindenekelőtt, az Európai Unió a nők és férfiak közti egyenlőséget alapelveként, célként és feladatként fogja fel. A nemek közti egyenlőség valamint a nemek alapján való diszkrimináció hiánya alapvető emberi jogok. Másodsorban a férfiak és nők közti egyenlőség a fenntartható szociális és gazdasági fejlődés előfeltétele. A nők foglalkoztatásának minőségi és mennyiségi növekedése fontos tényezője a munkaerőpiac rugalmasságának és alakíthatóságának a világgazdasági és demográfiai változásoknak a tekintetében.

Ez a fejezet azt írja le, hogy a nők és férfiak közti egyenlőség hogyan játszik fontos szerepet az növekedési és foglalkoztatási európai stratégia megvalósításában, mind gazdasági mind társadalmi szempontból. Ezek után áttekintést ad az európai normákról és jogi eszközökről, amelyek a nemek közti egyenlőség elvét helyezik előtérbe a munkavállalás területén. Végezetül, információt szolgáltat a nemzetközi közösség általános kötelezettségeiről a nemek közti egyenlőséget illetően a munkavállalás területén.

3.2 Az EU értékei egy globalizált világban

3.2.1 Nemek közti egyenlőség, mint Európa versenyelőnyének része

Európának mindig is voltak egy jóléti rendszerre, szociális kohézióra, környezetvédelemre és életminőségre alapuló közös értékei, amelyek a szolidaritásban és az igazságosságban gyökereztek. Mindazonáltal, az új technológiák, a mobilitás, a lakosság előregedése és a globális verseny igazi kihívásokat jelentenek. Az olyan új gazdasági óriások megjelenése, mint Kína vagy India minden eddiginél jobban próbára teszi az európai gazdaságot a kereskedelem, befektetések, technológiák, valamint energia és gyártási költségek tekintetében. Az EU-nak meg kell győződnie a felől, hogy a gazdaságai jól pozícionáltak

⁶³ Bovebb információ a "Lisszaboni stratégia a növekedésért és a munkahelyekért" hozzáférhető itt: http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm.

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

ahhoz, hogy a globalizáció lehetőségeit kihasználják. Az infrastruktúra és a technológia fontos dolgok, de az európai vállalatok termelékenységéhez fontos tényező a magasan képzett, elérhető és rugalmas munkaerő.

2000 márciusában a Lisszaboni Csúcsértekezleten az Európai Unió vezetői egy új stratégiát fogalmaztak meg amely a tagországok közti konszenzuson alapult arra vonatkozóan, hogy Európa versenyképesebbé váljon és a teljes foglalkoztatást el lehessen érni. Ez a **Lisszaboni Stratégia** néven vált ismerté. A kezdeti szerényebb eredmények után a Lisszaboni Stratégiát leegyszerűsítették és újraindították 2005-ben.⁶⁴

A Stratégia a fenntartható fejlődés három pilléréen alapul:

- Egy gazdasági pillér, amely előkészíti a talajt egy versenyképes, dinamikus, tudás alapú gazdasághoz való áttéréshez;
- Egy szociális pillér, amely az európai szociális modellt hivatott modernizálni a humán erőforrásba való befektetés és a társadalmi kirekesztettség elleni harc segítségével;
- Egy környezetvédelmi pillér, amely rávilágít arra, hogy a gazdasági növekedést külön kell választani a természeti erőforrások felhasználásától;

Az "megújult" Lisszaboni Stratégia, amelyet 2005-ben indítottak főként a **növekedésre és a munkahelyekre** tette a hangsúlyt.

Két okból kifolyólag is több munkahelyre van szükség. Elsősorban, mivel még mindig sok ember életét árnyékolja be a munkanélküliség. Másodsorban, mivel csak egyre több ember munkába vonásával kezelhetik a társadalmak a demográfiai változásokat. Az idősebb társadalmak magasabb nyugdíjakat és egészségügyi költségeket jelentenek, amelyeket az aktív lakosság és az üzleti szféra által fizetett adókból és hozzájárulásokból fedezik. Ez egyike azoknak az okoknak, hogy miért fontos célkitűzése a Lisszaboni Stratégiának a **nők foglalkoztatása**.

A növekedés önmagában nem végcél, hanem előfeltétele Európa prosperitásának fenntartására és növekedésére, amely így az EU szociális modelljének a megőrzésére és továbbfejlesztésére szolgál. A Lisszaboni Stratégia végső soron arról szól, hogy Európa biztosítja minden polgára és azok utódai számára az életminőség megőrzését és javítását egy globalizált, demográfiai és környezeti változásokkal jellemzett világban.

Ezért az **EU Szociális Agendája**⁶⁵ természetes módon kiegészíti a Lisszaboni Stratégiát. Az EU szociális értékei szerves részei az EU globalizációra adott válaszában.

Az EU Szociális Agendája egy szociális Európát szándékozik előtérbe helyezni a világgazdaságban, az által, hogy az EU állampolgárainak több **lehetőséget** biztosít, a **minőségi szolgáltatásokhoz való könnyebb hozzáférést** javítja, valamint **szolidaritást** mutat azok irányába, akiket a változások negatívan érintettek.

Az EU Szociális Agendája egy sor EUs politikát egyesít, hogy ezeket a tagországok az EU-val partneri viszonyban hatályba helyezzenek, hogy irányítsák és támogassák a lépéseket hét fontos területen:

- Gyermekek és fiatalok;
- Egyénekbe való befektetés: több és jobb munkahely, új készségek;
- Mobilitás;
- Hosszabb és egészségesebb élet;
- Szegénység és társadalmi kirekesztettség elleni küzdelem;

⁶⁴ Elnökségi konklúziók a Lisszaboni Európai Tanácsról, 2000. márc. 23-24. Elnökségi konklúziók a Brüsszeli Európai Tanácsról, 2005. márc. 22 - 23. Hozzáférhető: http://ec.europa.eu/growthandjobs/Európai-councils/index_en.htm.

⁶⁵ "Megújított Szociális Menetrend" COM(2008) 412 végleges, az Európai Bizottság elfogadta 2008.07.02-án. Hozzáférhető itt: <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>

- **Diszkrimináció elleni küzdelem és a nemek közti egyenlőség előtérbe helyezése;**
- A világ lehetőségeihez, szolidaritáshoz való hozzájutás.

A Szociális Agenda elismeri, hogy a nemek közti egyenlőség kapcsán, az EU-ban jelentős haladást értek el az elmúlt fél évszázadban. Mindazonáltal, annak is tudatában van, hogy az egyenlőtlenek még mindig léteznek, amelyek a fizetésbeli különbségekben tükröződnek, valamint abban, hogy a nők alulképviseltek a gazdasági és politikai döntéshozatalban.

Azért, hogy ezekkel a problémákat kezelje, az EU a következő lépéseket fogja tenni:

- a nemek alapján való integrációt erősíti az összes EU politikában és tevékenységben;
- A nők és férfiak közti egyenlőségről szóló EU útvonalterv hatályba helyezéséről való beszámoló⁶⁶ és egy ezek utáni stratégia bemutatása;
- törvényhozási ajánlat a konkrétabb intézkedések meghozatalára, amelyek a magánélet és a szakmai karrier összeegyeztethetőségét célozzák meg (a szülői szabadság megkönnyítése és a várandós nők védelmének növelése);
- a nemek közti eltérő bérezés további csökkentése⁶⁷ egyrészt a törvényi kerettel és másrészt a munkavállalóknak egyenlő bérért való elkötelezettségével;
- beszámoló írása a gyermekgondozási lehetőségek elérhetőségéről;
- a Koordinációs Nyílt Módszerre való összpontosítás, amely a szegénységtől veszélyeztetett nők, különösen az idősebb nők esetében;
- lépéseket kell tenni a nők arányának növelésére a vállalkozók tekintetében (jelenleg csupán a vállalkozók 31% nő).⁶⁸

A Lisszaboni Stratégia szellemében, az Európai Foglalkoztatási Stratégia sikeres vezérelvei a következők:

The EES relies on the following main lines of action:

- increase the adaptability of workers and enterprises;
- attract more people to enter, and remain in, the workforce;
- invest more, and more effectively, in workers;
- ensure real implementation of reforms through better governance.

In line with the Lisbon Strategy, the guiding principles for success of the European Employment Strategy are:

- foglalkoztatás;
- vállalkozó szellem;
- rugalmasság;
- **egyenlő lehetőségek.**

⁶⁶ "Az EU útvonalterv a nők és férfiak közötti egyenlőségre 2006-2010" (COM/2006/0092 final). Lásd az alábbi 3.3.1 Fejezetnél

⁶⁷ A "Nők és a férfiak közötti fizetésbeli különbség leküzdésére" kommunikációnak megfelelően COM(2007) 424 végleges, 2007.07. 18. Hozzáférhető itt: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF>.

⁶⁸ Bovebb információ hozzáférhető: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

Az Európai Szociális Alap (ESF) biztosítja a forrásokat ezek a célok megvalósítására irányuló nemzeti lépések számára. Az ESF olyan EU Strukturális alap, amely a tagországok munkavállalóit és vállalkozásait az új, globális kihívásokra felkészíti.

Az EES a munkahelyek minőségére, mind specifikus termelő tényezőre, különös figyelmet fordít. A munkahelyek minősége kapcsolatban áll a következőkkel:

- munkahelyen való magas egészségügyi és biztonsági színvonal. A gyenge vagy veszélyes munkakörülmények az EU GNP-jének 3%-ba kerülnek;
- rugalmas munkahelyek egyensúlyt biztosítanak a munkahely és az otthon között;
- bölcsőde lehetőségek a családos munkavállalók segítségére;
- belső és folyamatos tréningek;
- megfelelő szociális ellátás;
- megfelelő párbeszéd a munkaadók és munkavállalók képviselői között.

Az EU Foglalkoztatás Politikai Irányelvei (2008-2010)⁶⁹ arról adnak tájékoztatást a tagországoknak, hogy hogyan törekedjenek a teljes foglalkoztatottságra, munkakörülmények javítására, munkavállalói termelékenységre és szociális kohézióra. Fontos tényezőket jelölnek meg a nemek közti egyenlőség viszonylatában:

- A nők jobb helyzetbe hozása és a nemek közti egyenlőtlenségek megszüntetése minden lépésnek a jellemzője kell, hogy legyen.⁷⁰ Különös figyelmet kell fordítani a nemek közti különbségek megszüntetésére a munkaerőpiacon, amint azt a Nemek Egyenlőségére vonatkozó Európai Egyezmény tartalmazza;
- A politikáknak hozzá kell járulniuk ahhoz, hogy a legalább 60%-os átlagos foglalkoztatási rátát érjenek el az Európai Unióban. Különös figyelmet kell fordítani arra, hogy jelentősen csökkenjen a férfiak és nők közötti foglalkoztatási különbség, valamint a bérezés közti különbség. (17. Irányelv);
- Az életciklus megközelítését előtérbe kell helyezni a munkahelyek és a magánélet jobb összeegyeztethetősége által és a hozzáférhető és elérhető gyermekgondozási lehetőségek, valamint más rászorultak gondozásának biztosításával. A gyermekgondozás célja a 3-tól 7 éves korú gyerekek legalább 90%-nak a lefedettsége és legalább 33%-a a 3 évnél fiatalabb gyermekek esetében 2010-re. (18. Irányelv);
- Az innovatív és rugalmas munkahelyek előtérbe helyezése és terjesztése a munkahelyek minőségének és termelékenységének a növelésével, beleértve az egészséget és biztonságot (21. Irányelv);
- A nemek közti bérezést nagymértékben kell csökkenteni. Különös figyelmet kell fordítani az okok magyarázatára és megfogalmazására az olyan nők által előnybe részesített szakterületeken ahol a bérek alacsonyak (22. Irányelv);

⁶⁹ A Munkáltatási Irányelvek (2008-2010) hozzáférhetőek itt: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st10/st10614-re02.en08.pdf>.

⁷⁰ Európai Bizottság (2007). Kézikönyv a foglalkoztatás politikák nemi főáramlatára, - irányt mutat ebben a tekintetben. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

3.2.2 A Kis- és középvállalkozások (SMEs) a Lisszaboni Stratégia kiemelt fontosságú része

Az Európai Tanács 2006 tavaszán megtartott értekezletén a tagországok 4 fontos területet jelöltek meg a Lisszaboni Stratégia előtérbe helyezéséhez. Ezek között volt egy dinamikusabb gazdasági környezet létrehozása az üzleti tevékenység növelése, különösen a Kis- és középvállalkozások által.⁷¹

A kis- és közép vállalkozások a Lisszaboni Fejlesztés és Munkahelyteremtés Stratégia fontos része.⁷² Az EU-ban a legtöbb munkahelyet a Kis- és középvállalkozások (SMEs) biztosítják. Ezekben a vállalkozásokban 250 vagy annál kevesebb munkavállaló dolgozik. A kis vállalkozások a gazdaság egyik fő motorja, de sokszor ütköznek bürokratikus problémákba és akadályokba.

A Kis Vállalkozásokról szóló Európai Törvény (SBA)⁷³ arra irányul, hogy az európai kis- és középvállalkozásokat segítse a bennük rejlő potenciál kiaknázásában, amely a hosszú távú fenntartható fejlődésre és a munkahelyteremtésre irányul. Konkrét lépéseket fogalmaz meg amelyeket a Bizottságnak és a tagországoknak közösen kell megtenniük.

Az SBA a vállalkozói szellemet helyezi előtérbe, a törvényhozást szeretné SME baráttá tenni és segíteni szeretne a kis- és középvállalkozásoknak a növekedésben. 10 elvet fogalmaz meg amelyek a legmagasabb politikai szinten kell betartani és konkrét intézkedéseket, amelyek a kis vállalkozások életét hivatottak megkönnyíteni.

A Kis Vállalkozásokra vonatkozó Törvény emlékeztet a női tehetségbe és üzleti szellemben való befektetés szükségességébe, mint egy, a kis- és középvállalkozások fejlődését szorgalmazó, kiaknázatlan erőforrásba.

Az SBA szintén támogatja az új törvényhozás fejlődését négy olyan területen, amely különösen érinti a kis- és középvállalkozásokat: SME alapítás, ÁFA procedúrák, fizetések és állami támogatás.

Az SBA-val egyetértésben, az új Általános Akadálymenteségi Határozatot (GBER)⁷⁴ az állami támogatásokról 2008 augusztusában fogadták el. A GBER az állami támogatás intézkedéseit leegyszerűsíti, amellyel nyilvánvalóan a munkahelyteremtést és a versenyképességet favorizálja, úgy mint a Lisszaboni agenda által megfogalmazott célokat és a kis- és középvállalkozásokat segítő intézkedéseket. A határozat a kis- és középvállalkozások számára juttatott segítséget, kutatást, újítást, területfejlesztést, képzéseket, foglalkoztatást és kockázati tőkét fogalmazza meg. Különböző típusú segítségre jogosítja fel a kis- és középvállalkozásokat: gépekbe való befektetések vagy újabb munkavállalók felvételének a támogatása, kockázati tőke formájába való segítség, újítások segítése, a szellemi termékek jogainak a költségéhez való hozzájárulási támogatás.

⁷¹ A Brüsszeli Európai Tanács konklúziói (2006. márc. 23-24). 2006. május 18. Hozzáférhető itt: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf.

⁷² "A Közösségi Lisszaboni Program megvalósítása - Modern Kis- és Középvállalkozási politika a Növekedésért és a Munkáltatásért", COM(2005) 551 végleges, 2005.11.10. Hozzáférhető itt: <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>

⁷³ "Eloször kicsiben gondolkodjunk" - Egy "Kis üzleti cselekedet" Európáért. Közlés a Bizottságtól a Tanácshoz, az Európai Parlamenthez, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsághoz és a Régiók Bizottságához. COM/2008/0394 végleges, 2008.06. 25. Hozzáférhető <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>.

⁷⁴ "Általános akadálymentesítési szabályozás." Bizottsági szabályozás (EC) 800/2008 sz. 2008. augusztus 6. OJ sz. L 214 2008.08.09-i kelttel. Hozzáférhető http://ec.europa.eu/comm/competition/state_aid/reform/reform.cfm.

Több információ

Növekedésről és Munkahelyekről:

http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm

SME Portál

http://ec.europa.eu/enterprise/sme/index_en.htm

Szociális agendáról:

<http://ec.europa.eu/social>

http://ec.europa.eu/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_en.html

Európai Foglalkoztatási Stratégiáról (EES):

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/publication_en.cfm?id=112

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_en.htm

Európai Bizottság (2007).

Kézikönyv a nemek közti egyenlőségről a foglalkoztatási politikák tekintetében.

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

A fizetésbeli különbségekről:

“A férfiak és nők fizetésbeli különbségének kezelése” COM (2007) 424 végső, 18.07.2007

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:PDF>

3.3 Az EU és a nemek közti egyenlőség elve

A férfiak és nők közti egyenlőség egyike az Európai Unió alapvető értékeinek. Az EK (2002) Szerződése⁷⁵ megállapítja, hogy a férfiak és nők közti egyenlőség egy elv és egy feladat a Közösség számára:

Kapcsolódó cikkek az EK Egyezményből (átdolgozott kiadás 2002)

2. Cikk

A Közösség feladata a közös piac megteremtésével, valamint a gazdasági és monetáris unióval és a közös politikák és lépések hatályba helyezésével [...] egy magas fokú foglalkoztatottság és társadalmi biztonság elérésével, a férfiak és nők egyenlőségének, a fenntartható és inflációmentes növekedésnek a megteremtését [...]

3.2 Cikk

A Közösségnek arra kell törekednie, hogy minden tevékenységében a férfiak és nők közti egyenlőtlenségek ellen küzdjön a nemek közti egyenlőség eléréséért

13. Cikk

[...] megfelelő lépéseket kell tenni a nemi, faji vagy etnikai, vallási, hit, hátrányos helyzet, életkór vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés ellen.

141. Cikk

1. Minden tagállamnak biztosítania kell a nemek közti egyenlő bérezés elvét, amelyet egyenlő munkáért és értékért adnak [...]

3. A Tanácsnak [...] intézkedéseket kell fogadtatnia az egyenlő esély, a nőekkel és férfiakal való egyenlő, foglalkoztatási és szakmai bánásmód elvének biztosítására, beleértve az egyenlő munkáért vagy értékért való egyenlő bérezés elvét.

⁷⁵ Bovebb információ: http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/12002M/htm/C_2002325EN.000501.html és <http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/index.htm>

4. Annak érdekében, hogy ténylegesen biztosítsák a teljes egyenlőséget a férfiak és nők között a munka világában, az egyenlo bánásmód elve nem akadályozza a tagállamokat abban, hogy bizonyos elonyöket nyújtó intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el abból a célból, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai elomenetelükben oket éro hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék.

Ezt az elvet ismételten megfogalmazza a 2000-ben kiadott Európai Unió Alapvető Jogokat tartalmazó Kartája⁷⁶.

Kapcsolódó cikkek az Európai Unió Alapvető Jogokat tartalmazó Kartájából

21. Cikk – Diszkrimináció nélküliség

Bármilyen diszkriminációt meg kell tiltani, amely nemi, faji, bőrszínén, etnikai vagy társadalmi hovatartozáson, veleszületett jegyeken, nyelven, valláson vagy hiten, politikai vagy egyéb véleményen, kisebbségi tagságon, vagyoni, származási, hátrányos helyzeten, életkóron vagy szexuális irányultságon alapul.

23. Cikk – A férfiak és nők közti egyenlőség

A férfiak és nők közti egyenlőséget minden területen biztosítani kell, beleértve a foglalkoztatottságot és bérezést.

Az egyenlőség elve nem akadályozhat meg olyan intézkedések betartását és alkalmazását, amelyek különleges előnyöket biztosítanak az alulképviselt nemnek.

3.3.1 EU Útvonalterv a férfiak és nők közti egyenlőségre vonatkozóan

A férfiak és nők egyenlőségére vonatkozó EU politika széleskörű eszköztárában megtalálható a törvényhozás, a nők helyzetbe hozása valamint a pozitív lépések. A pénzügyi támogatás a PROGRESS programon (lásd lentebb) keresztül is elérhető.

Ebben az értelemben, 2006 március 1-én a Bizottság egy Útvonaltervet dolgozott ki a férfiak és nők közti egyenlőségre vonatkozóan a 2006-2010 időszakra⁷⁷. Az Útvonalterv tükrözi a Bizottság politikai elkötelezettségét a nemek közti egyenlőség előmozdítására vonatkozólag.

⁷⁶ 2000/C 364/01. Ez egy nem-kötelezo nyilatkozat, amit az Európai Tanács ülésén Nizzában írtak alá 2000. december 7-én. Hozzáférhető: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

⁷⁷ Bovebb információ: COM (2006) 92 -ben és itt: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html. Az ebben a Fejezetben említett, a nemi egyenlőséghez kapcsolódó összes EU dokumentum megtalálható itt: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

Útvonalterv a férfiak és nők közti egyenlőségre vonatkozóan (2006-2010)

Az Útvonalterv a férfiak és nők közti egyenlőségre vonatkozóan hat fontos területet az EU számára:

1. Egyenlő gazdasági függetlenséget a férfiak és nők számára
2. A magán és szakmai élet összeegyeztethetőségét
3. A döntéshozatalba való egyenlő képviseletet
4. A nemi alapon való erőszak minden formájának a megszüntetése;
5. A nemi sztereotípiák megszüntetése;
 - 5.1 A nemi sztereotípiák megszüntetése az oktatásban, tréningben és a kultúrában
 - 5.2 **A nemi sztereotípiák megszüntetése a munkaerő piacon**
 - 5.3 A nemi sztereotípiák megszüntetése a médiában
6. A nemek közti egyenlőség előtérbe helyezése a kül- és fejlesztési politikákban.

Az útvonaltervvel összhangban, a Nemek Közti Egyenlőségre vonatkozó Európai Szerződést⁷⁸ a Tanács elfogadta 2006 március 23-án és 24-én.

A szerződés kifejezi az Unió és a tagországok elkötelezettségét a nők részvételére vonatkozólag a munkaerő piacon, különösen a munkahely minőség tekintetében, valamint, hogy intézkedéseket fogantosszon a munkahely és magánélet egyensúlyára való tekintettel.

Nemek Közti Egyenlőségre vonatkozó Európai Szerződést (2006)

Ösztönzi a tagországokat és az Uniót lépések megtételére a következő területeken:

- Intézkedések a nemek közti különbségek megszüntetésére és a **nemi sztereotípiák leküzdésére a munkaerő piacon** (különösen a nemi alapon megkülönböztetett munkaerő piacok és oktatás viszonylatában);
- Intézkedések, amelyek egy jobb munkahely és magánélet egyensúlyt helyeznek előtérbe;
- Intézkedések, amelyek jobb vezetést megerősítik a nők helyzetbe hozásával valamint jobb megfigyeléssel.

Mindezek a nemrégiben kiadott dokumentumok olyan nemi sztereotípiákat és kulturális akadályokat adnak meg, amelyekben az EU munkaerőpiacának a fennálló egyenlőtlen és nem hatékony volta gyökerezik. A társadalom minden szereplőjét arra ösztönzik, hogy komoly lépéseket tegyenek ennek a problémának a kezelésére, és hogy az EU polgárai számára nemtől függetlenül a szabadságot biztosítsa, ahhoz, hogy egyéni tehetségeik és ambícióik szerint élhessenek.

⁷⁸ Bovebb információ itt:<http://europa.eu/bulletin/en/200603/i1013.htm>.

Az EU 2008-as Jelentése a nők és férfiak közti egyenlőségről⁷⁹ emlékeztet arról, hogy:

A nemek közti különbségek kezelése

- Szükséges a kulturális akadályokat eltüntetni azért, hogy a férfiak és nők számára könnyebbé váljon a nem hagyományos szakmákba való bejutás, beleértve a törvényhozást és hogy az egyéni döntéseket teljes mértékben támogassa;
- A futó tréningeknek, a szakmai fejlődésnek és irányításnak sztereotípus menteseknek kell lenniük. A tréning és szakmai irányítást végző szakértőknek figyelembe kell venniük ezeket a kérdéseket.

A 2007-2013-ra vonatkozó PROGRESS Program⁸⁰ az EU foglalkoztatási és társadalmi szolidaritási programja. A program öt fontos politikai területre osztható: foglalkoztatás (a Lisszaboni Stratégia hatályba helyezését támogatja), munkahelyi körülmények, társadalmi biztonság és társadalmi bezárttság, diszkrimináció és sokféleség és nemek közti egyenlőség.

A nemek közti egyenlőséggel foglalkozó rész a férfiak és nők közti egyenlőségre vonatkozó Útvonalterv hatályba helyezését támogatja.⁸¹

A 2. cikk szerint a nők helyzetbe hozását minden program tevékenységnek tükröznie kell.

PROGRESS pénzügyi források a nemek közti egyenlőségre vonatkozóan (2007-2013)

A nemek közti egyenlőséggel foglalkozó rész a férfiak és nők közti egyenlőségre vonatkozó Bizottsági Útvonalterv (2005-2010) hatályba helyezését támogatja az által, hogy:

- Hozzájárul az egyenlő gazdasági függetlenség eléréséhez a férfiak és a nők számára [...];
- Javítja a munkahely és magánélet összeegyeztethetőségét tapasztalatcsere és értékelés útján;
- Előtérbe helyezi a nők és férfiak döntéshozatalba való egyenlő részvételét;
- **Megszünteti a nemek közti sztereotípiákat a társadalomban;**
- Javítja a törvényi feltételeket a nemekre vonatkozólag [...].

⁷⁹ Jelentés a Nők és a férfiak közötti egyenlőségről 2008, COM(2008)10. Lásd különösen a. 3.3 bekezdést "A sztereotípiák leküzdése, az egyéni választások támogatása"

⁸⁰ AZ EURÓPAI PARLIAMENT ÉS TANÁCS OJ 315/1 2006.11.15-i 1672/2006/EC SZ. HATÁROZATA 2006. október 24-i kelttel, ami megalakítja a Közösségi Programot a Foglalkoztatásért és a Társadalmi szolidaritásért - Haladásért. Bovebb információ itt: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

⁸¹ Lásd még EQUAL /EGYENLO/ kezdeményezést itt: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/index_en.cfm

3.3.2 Az EU szociális partnerei “A Nemek Közti Egyenlőség Akció Keretében (2005-2010)”⁸²

2005-ben az EU Szociális Partnerei elkötelezték magukat a nemek közti egyenlőség munkaerőpiacon és munkahelyen való előmozdítása mellett. A *Nemek Közti Egyenlőség Akció Keretében meghatározódnak a fontos akciótervek a 2005-2010 időszakra:*

- Nemi szerepek kezelése;
- Nők részvétele a döntéshozatalban;
- Munkahely-magánélet egyensúly kialakítása;
- Nemek közti eltérő bérezés kezelése.

A nemi szerepek kezelése kapcsán, a dokumentum egy sor gyakorlati intézkedést ajánl, amelyeket a munkaakadónak, szakszervezeteknek és kormányoknak kell megtennie, azért, hogy leküzdjék a nemi sztereotípiákat. Az éves utólagos beszámolók⁸³ amelyek az akciók négy fő irányelv szerinti kivitelezéséről készülnek minden országban, egy átfogó képet adnak a kezdeményezésekről és az előnyökről minden résztvevő számára.

3.3.3 EU törvények a férfiak és nők közti egyenlőségről

A férfiakkal és nőekkel való egyenlő bánásmód elve, amely az EK Szerződésekben belefoglaltatik az Európai Gazdasági Közösség 1957-es megalapítása óta, számos területen került alkalmazásra az elmúlt 30 év során és egy kiterjedt esetjogot alakított ki az Európai Bíróság által.

A Bizottság figyelemmel kíséri a törvények betartását és, ahol megfelelőnek tartja, új törvényeket kezdeményez.

A férfiakkal és a nőekkel való egyenlő bánásmód jogi háttere jelenleg a következő direktívákat tartalmazza a foglalkoztatás, szociális biztonság, és termékek és szolgáltatások területén:⁸⁴

- 2006. július 5-i Európai Parlament és Tanács 2006/54/EC Direktívája a foglalkoztatás és alkalmazás területén való, a férfiakkal és nőekkel való egyenlő bánásmód és egyenlő lehetőségek elvének az alkalmazásáról.
- 2004. december 13-i Európai Tanács 2004/113/EC Direktívája a termékek és szolgáltatások hozzájárulásáról és biztosításáról való férfiakkal és nőekkel való egyenlő bánásmód elvének alkalmazása kapcsán.
- 2002. szeptember 23-i Európai Parlament és Tanács 2002/73/EC Direktívája, amely módosítja a 76/207/EEC Tanácsi Direktívát a férfiakkal és nőekkel való egyenlő bánásmód elvének az alkalmazásáról a munkahelyhez jutás, szakmai tréning és előrelépés, valamint munkahelyi feltételek terén.
- 1998. július 13-i Európai Tanács 98/52/EC Direktívája a 97/80/EC Direktíva kiterjesztéséről, amely a bizonyíték mértékéről szól a nemi alapon való, az Egyesült Királyságot és Észak Írországot érintő diszkriminációs ügyekben.

⁸² http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf

⁸³ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm

⁸⁴ Az elfogadott direktívákat, nem-kötelező döntéseket, ajánlásokat és közléseket, valamint az új törvényjavaslatokat meg lehet tekinteni itt: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/legalacts_en.html

- 1997. december 15-i Európai Tanács 97/80/EC Direktívája a bizonyíték mértékéről szól a nemi alapon való diszkriminációs ügyekben.
- 1997. december 15-i Európai Tanács 97/75/EC Direktívája, amely kiterjesztette és módosította az Egyesült Királyságot és Észak Írországot érintő 96/34/EC Direktívát, amely a szülői szabadságról szóló, UNICE, CEEP és az ETUC által kivitelezett keret megállapodáson alapul.
- 1996. december 20-i Európai Tanács 96/97/EC Direktívája, amely a 86/378/EEC Direktívát módosította, amely a munkahelyi szociális biztonsági sémákról szóló, férfiakkal és nőekkel való egyenlő bánásmódra vonatkozik.
- 1996. június 3-i Európai Tanács 96/34/EC Direktívája, amely a szülői szabadságról szóló UNICE, CEEP és ETUC keret megállapodásról szól.
- 1992. október 19-i Európai Tanács 92/85/EEC Direktívája, amely a várandós, vagy mostanában szült vagy szoptató kismamák munkahelyi biztonságára és egészségére vonatkozó intézkedések bevezetését szorgalmazza (tizedik önálló Direktíva, amelyet a 89/391/EEC Direktíva 16. Cikke (1) tartalmaz).
- 1986. december 11-i 86/613/EEC Direktíva, amely az aktív, mezőgazdaságban és magánvállalkozóként dolgozó, valamint várandós és kisgyermekes magánvállalkozó nőkkel és férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének az alkalmazásáról szól.
- 1986. július 24-i Európai Tanács 86/378/EEC Direktívája, amely a munkahelyi szociális biztonsági sémákban részt vevő férfiak és nők egyenlő elbírálás elvének az alkalmazásáról szól.
- 1978. december 19-i 79/7/EEC Direktíva, amely a szociális biztonsági kérdésekben érintett férfiak és nők egyenlő elbírálás elvének a fokozatos alkalmazásáról szól.
- 1976. február 9-i Európai Tanács 76/207/EEC Direktívája, amely a munkahelyhez jutás, szakmai tréning és előrejutás, valamint munkahelyi feltételekkel kapcsolatban érintett férfiak és nők egyenlő elbírálás elvének az alkalmazásáról szól.
- 1975. február 10-i Európai Tanács 75/117/EEC Direktívája, amely a tagállamok jogharmonizációjával kapcsolatos a férfiak és nők egyenlő elbírálás elvének az alkalmazásáról szól.

3.4 A Nemzetközi dimenzió

Az EU teljes mellszélességgel kiáll a nemek közti egyenlőségi törekvések megvalósításáért, amelyeket a nemzetközi közösség kezdeményez, mivel ezek egy szélesebb körben elfogadott keret biztosítanak a globális szintű lépések számára.

3.4.1 A Nőkkel Szembeni Diszkrimináció Megszüntetésére vonatkozó Egyezmény (CEDAW)⁸⁵

Az egyezmény, amelyet az 1979-es ENSZ Általános Választmánya fogadott el, a legkiterjedtebb és legrészletesebb szerződés a nők jogait illetően. Jogot biztosít a nők számára olyan területeken, amelyek eddig nem tartoztak az emberi jogi szabályozás alá, különösen a személyes és családi életet illetően.

A CEDAW a nők munkavállalására vonatkozó egyenlő részvételi jogokat biztosít, különös tekintettel az egyenlő bérezésre és egyenlő esélyekre a munkapiacban.

2008 februárjában 185 ország, amelyeknek több mint kilencven százaléka az Egyesült Nemzetek tagja, tagja az Egyezménynek ideértve az összes EU tagországot.

3.4.2 A Pekingi Akció Bázis

A Peking Nyilatkozat és Akció Bázis (PfA)⁸⁶ a Nők Negyedik Világkonferenciájának az eredménye, amely 1995 szeptemberében Pekingben került megrendezésre. A PfA kifejezi a 189 kormány és 2.100 kormányon kívüli szervezet együttes elkötelezettségét, hogy a nők pozícióját megerősítsék.

A PfA kijelentette, hogy a férfiak és a nők között még mindig létező egyenlőtlenségek a fő okai a nagymértékű szegénység és szociális kiszolgáltatottság. A fenntartható gazdasági és társadalmi fejlődésnek a gazdasági tényezőkhöz és termelő tevékenységekhez való egyenlő hozzájáráson, minden szintű egyenlő döntéshozatali részvételen, és a nemi sztereotípiák leküzdésén kell, hogy alapuljanak.

Az ENSZ tagországai, beleértve az összes EU tagországot, Nemzeti Akciótervet hoztak létre (amelyeket megfigyelési mechanizmusok követnek). Az ENSZ-nek két speciális nemzetközi ülése volt 2000-ben és 2005-ben azért, hogy globálisan átnézzék a megtett utat.

3.4.3 A Mileneumi Fejlesztési Célok⁸⁷

A Mileneumi Nyilatkozat és Fejlesztési Célok (MDGs) a 2000 szeptemberi Mileneumi Csúcsértekezletnek voltak az eredményei, amikor a világ vezetői az ENSZ-ben találkoztak New Yorkban.

Az MDG kerete központi kérdéseket határozott meg a világ országai számára: béke, biztonság, fejlődés, fenntartható környezet, emberi jogok és demokrácia; valamint megjelöl a kölcsönös célokat a társadalmi fejlődés számára.

A nyolc MDG egy ambiciózus menetrend, amelyet a világ minden országa és vezető fejlesztési szervezete elfogadott a szegénység háttérbe szorításáért és az életkörülmények javításáért.⁸⁸

⁸⁵ Bovebb információ: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

⁸⁶ Bovebb információ: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/index.html>

⁸⁷ Bovebb információ: <http://www.un.org/millenniumgoals/>

⁸⁸ Bovebb információ: <http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Default.aspx>

Mileneumi Fejlesztési Célok (2000)

1. Véget vet a szélsőséges szegénységnek és éhínségnek
 - Teljes foglalkoztatottság produktív és megfelelő munkahely elérése mindenki számára beleértve a nőket és a fiatalokat,
2. Elemi iskola elérése mindenki számára
3. **Nemi egyenlőség és nők helyzetének javítása**
4. Gyermekehalandóság csökkentése
5. Anyák egészségének javítása
6. HIV/AIDS, malária, és más betegségek elleni harc
7. Fenntartható környezet biztosítása
8. Fejlesztésre irányuló globális partneri viszony kialakítása

3.4.4 Az ILO Megfelelo Munka menetrendterve az összes nonek és férfinak⁸⁹

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) elkötelezett a szegénység elleni harcban, a globalizáció elérésében, a férfiak és nők számára a lehetőségek megteremtésében a megfelelő munkakör elérésében, amely szabadság, méltányosság, biztonság és emberi méltóság feltételei mellett. Mint egy háromoldalú szervezet, az ILO kormányokkal, munkaadókkal és szervezetekkel dolgozik azért, hogy a) munkahelyteremtést, b) munkahelyi jogokat, c) szociális biztonságot d) társadalmi párbeszédet és harmadik oldalúságot helyezze előtérben.

Az 1919-es megalapítása óta, az ILO a dolgozó férfiak és a nők jogainak védelméért és a köztük lévő egyenlőség eléréséért kötelezte el magát számos Nemzetközi Munkaügyi Konferencia határozaton és Nemzetközi Munkanormán keresztül.⁹⁰

Fontos ILO Kongresszusok Nemi Egyenlőség előtérbe helyezése

- N. 100 – Egyenlő bérezés (1951)
- N. 111 – Diszkrimináció (foglalkoztatás és munkaadás) (1958)
- N. 156 – Családi felelősséggel rendelkező munkavállalók (1981)
- N. 183 – Anyasági támogatás (2000)

100 és 111 Kongresszus a nyolc alapvető Kongresszus között van, amelyet az ILO Nyilatkozat az Alapvető Elvekről és Munka Jogokról (1998) tartalmaz.

2004 júniusában döntést hoztak a Nemek Közti Egyenlőséggel, az Egyenlő Bérezéssel és Anyaság Védelemmel kapcsolatban.

⁸⁹ <http://www.ilo.org>

⁹⁰ <http://gender.itcilo.org>

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

Az ILO felismeri a nemek közti egyenlőség fontosságát, nemcsak mint egy alapvető emberi jogot, hanem mint a globális „Megfelelő munkát mindenkinek” nevet viselő céljának fontos elemét.

A nemek közti egyenlőségnek jól felfogott gazdasági érdeke van, mivel a termelékenységet és hatékonyságot elősegíti a munkapiacra és a munkahelyen. A nők helyzetbe hozatala túlmutat a nők értékelésén és jelentős hatása van a családokra, közösségekre és nemzetgazdaságokra.

A megfelelő munkahely összefoglalja az emberek vágyait a munkahelyükkel kapcsolatban. Egy olyan munkát feltételez, amely termelékeny, szabadon választott és jó fizetést biztosít, biztonságos és szociálisan védi a dolgozót és a családját, jobb kilátásokat nyújt a személyes fejlődésre és szociális integrációra, szólásszabadságot biztosít, döntésekbe való részvételt nyújt, amely kihat az életükre, egyenlő lehetőségeket és bánásmódot minden férfi és nő számára.

Az EU teljes mértékben kiáll és egyike a legfőbb szószólóknak az ILO Megfelelő Munka Agendájának, mind a belső, mind pedig a külső lépéseket tekintve. Számos európai országban a Nemzetközi Munkaügyi Kongresszusok ratifikálása kikövezte az utat az EU rendelkezések harmonizációjának és nemzeti szintű bevezetésnek.

Fontos ILO dokumentumok a Nemek Közti Egyenlőségről

Globális Jelentés: "Egyenlőség a munkahelyen: A Kihívás kezelése" (2007).

A jelentés rámutat arra, ahogyan a nemek közti egyenlőtlenség meggátolja a termelékenységet, a fejlődést és a növekedést. A nők bérezésének javítása fontos eleme a szegénység elleni harcnak és a Mileneumi Fejlesztési Célok elérésének.

www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang--en/docName--WCMS_082607/index.htm

4. Fejezet. A nemek közti egyenlőség, mint az üzleti modell része

4.1 Áttekintés

Az alkalmazottak a vállalatok legfőbb értékei. Azonban, gyakran a legnagyobb kiadásai is. A bérek és juttatások a vállalatok teljes működő költségeiknek akár a 35-40 százalékát is kitehetik. Röviden, az alkalmazottaktól függ a vállalat sikere vagy kudarca. Amikor a vállalatok megértik az alkalmazottak különböző igényeit, kulturális hátterüket, készségeiket, és jól bánik a munkavállalókkal, akkor a legjobb helyet biztosítják a dolgozóik számára az egyre kiéleződő munkaerőpiacon.

Egy nemrég készült felmérés kiderítette, hogy a nemi sztereotípiák még mindig jelentős gátat szabnak a nők szakmai előmenetele elé, a női vezetőknek pedig csupán kevés és ellentmondó lehetősége marad. A beszámoló azt állítja, hogy a nemi sztereotípiák ahhoz vezetnek, hogy a szervezetek rutinszerűen alábecsüli, és nem használja ki a nők vezetői képességeit.⁹¹

Azért, hogy ezeket a csapdákat elkerüljék, a vállalatoknak az alábbiakat kell tenniük:

1. a munkakörülmények vizsgálata, hogy a veszélyes és a nemi előítéleteket magába hordozó szituációkat;
2. a vállalati kultúra megváltoztatása és az összes dolgozó ellátása olyan irányelvekkel, tréningekkel, akciótervekkel, eszközökkel és erőforrásokkal, amelyek a férfiak és nők képességeire vonják a figyelmet és a nemek közti egyenlőséget előtérbe helyezik;
3. olyan gyakorlatok preferálása, amelyek az előítéleteket célozza meg, különösen a munkaerő felvétel és teljesítmény menedzsment eljárások során;

Ez a fejezet gyakorlati tanácsokkal szolgál a kis- és középvállalkozások tulajdonosainak, emberi erőforrás menedzsereknek, trénereknek és tanácsadóknak arra vonatkozólag, hogy hogyan fejlődjön a vállalat a nemek sztereotípiá mentes, kiegészítő erősségeinek a segítségével.

Ajánlatokkal is szolgál arra vonatkozólag, hogy hogyan kell egy egyszerű akciótervet kidolgozni a gyakorlati intézkedések megtételéhez egy kis vagy közepes vállalatnál. További eszközök a Második Rész Negyedik Fejezetében találhatóak.

4.2 A nemek közti egyenlőségre vonatkozó akciótervek⁹²

A nemek közti egyenlőségre vonatkozó akcióterv olyan, a férfiak és nők számára biztosítandó, körülmények és lehetőségek, amelyekből az üzleti vállalkozásoknak az alábbi előnyei származnak:

⁹¹ Catalyst, *The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't*, Catalyst, New York, 2007. Hozzáférhető: <http://www.catalyst.org>

⁹² Az EU Egyenlo és HALADÁS kezdeményezések példákat kínálnak a jó gyakorlatra, illetve lehetőségeket nyújtanak az akció tervben beazonosított intézkedések megalapozására. További információt talál itt: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html. Külső humán erőforrás tanácsadók, valamint nemi egyenlőségi, munkaadói szervezetek, biznisz támogató képviseletek, Kereskedelmi kamarák vagy nemzeti nemi egyenlőségi intézmények nyújthatnak technikai támogatást és tanfolyami képzést.

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

- vonzza és megtartja az elvégzendő munkához szükséges legtehetségesebb dolgozókat.
- a kreativitás és újítások javítása a jobb nemi egyensúly és a vezetőségbe lévő sokféle nézőpont és ötlet segítségével.
- a készség hiányok kezelése a női munkavállalók számának növelésével olyan szakmákban ahol alulképviseltek
- a férfi és női alkalmazottak munkakörülményeinek javítása.
- annak biztosítása, hogy az egyének elégedettek és hatékonyabbak.
- a törvények betartása és a panaszok és pereskedés veszélyének elkerülése.
- több női és férfivásárló megszerzése.
- a vásárlói hűség javítása.
- a cég külső megítélésének javítása.
- a nyilvános szerződések megszerzésének nagyobb esélye.

4.2.1 Egy megfelelő nemek közti egyenlőségre vonatkozó akcióterv kidolgozása⁹³

A nemek közti egyenlőségre vonatkozó akcióterv (TERV) egyszerű nyelvezettel elmagyarázza, hogy ki és mit csináljon azért, hogy az egyenlőség megvalósuljon a vállalaton belül. A terv magába foglalja a következőket:

- Megállapítja azt, hogy ki lesz felelős a TERV véghezvitelét illetően;
- Munkakörnyezet, politikák, intézkedések és folyamatok értékelése;
- Egyenlőségi politikák kidolgozása, beleértve pl. munkaegyenlőségi politikákat, szexuális erőszakellenes, erőszak és megfélemlítésre vonatkozó politikák;
- Célok kijelölése az igények felmérése alapján, úgy, mint
 - a menedzseri munkakörök számának a növelése, amelyeket részmunkaidőben lehet végezni, azért, hogy a jobb nemek közti egyensúlyt elősegítse;
 - több nő interjúvoltatása a menedzseri pozíciókra;
 - a férfiak és nők vonzása a nem tradicionális munkakörök irányába;
 - több képzett nő munkahelyekre való vonzása az által, ahogyan a pozíciót hirdetik...stb.
- „Pozitív lépés” ahol szükség van rá, több nő munkahelyre való vonzásához;
- Intézkedések figyelemmel követése, annak a megfogalmazása, hogy a sikert hogyan mérik, és hogyan illetve mikor értékelik ki a TERV általános végrehajtását.

A kis- és középvállalkozások számára készült megfelelő Tervnek egy sor fontos eleme van:

- **Vezetés:** kell lennie egy konkrét célnak, és mások motiválása révén kivitelezni a Terv-et;
- **Részvétel:** a személyzettel való konzultáció, amely a tapasztalat és gondolkodásmód felmérésén keresztül szükséges az elkötelezettség kiépítésére;

⁹³ Például, az irországi Egyenlőség hatóság átfogó útmutatót készített a vállalatok részére a foglalkoztatási egyenlőségi politikák fejlesztésére és megvalósítására. Információért keresse fel: <http://www.equality.ie>. Bovebb információt kap más országokról a 4.4. bekezdésben.

- **Tréning:** a kompetencia és önbizalom fontos részei a TERV végrehajtásához való felhatalmazáshoz;
- **Adatok:** valós képen alapuló kiértékelés - ez azt jelenti, hogy a nemek arányának változására irányuló megfigyelés fontos a jó döntéshozatalban.
- **Mérhető tevékenységek,** amelyek az emberi erőforrásra, munkaszervezetekre és marketing szerepekre fordítanak figyelmet; valamint
- **Üzleti tervekkel való kapcsolat** azonosítása.

Az összes dolgozóval, alvállalkozóval és beszállítóval tudatni kell a TERVET.

A jó gyakorlat, amely a vállalat tehetség kiszélesítésére irányuló lehetőségek azonosítására illetve egy jobb nemi egyensúllyal rendelkező munkaerő vonzása a következőket tartalmazza:

- **A vállalaton belüli állapot kiértékelése**

A vállalat méretétől és erőforrásaitól függően, egy munkavállalói megállapodás azonosítani tudja a férfiak és nők helyzetét a vállalaton belül, és egy alaponalat jelöl meg, amellyel nyomon követi a nők felvételét bizonyos egységekben, munkacsoportokban vagy munkakörökben. A cenzusnak ezen kívül minőségi adatokat kell gyűjtenie, kell a személyzettől, valamint a meglátásaikat a sztereotípiákkal, férfiak és nők lehetőségeivel és azon képességeivel kapcsolatban, hogy a magánéleti és munkahelyi dolgokat egyensúlyban tartásuk. A felmérésnek azt is fel kell tárnia, hogy a munkahelyek belső közzétételére adott válaszok különbözőek és a jelenlegi HR praktikák elősegítik-e a nemek közti egyenlőséget vagy gátat szabnak a nők vagy gondozói státuszban lévő dolgozók részvételének.

- **Partneri viszony és együttműködés a helyi partnerekkel**

Helyi munkaközvetítő irodákkal és egyenlő esélyt biztosító szervekkel együttműködve, a *helyi munkaerőpiac* felmérése segítséget nyújthat abban, hogy a férfiak és a nők miért alulreprezentáltak bizonyos foglalkoztatási csoportokban.

Az egyetemekkel, műszaki- és szakközépiskolákkal, munkanélküliek tréning központjaival, önkéntes szervezetekkel való együttműködés segítséget nyújt az új erőforrások azonosításához.

4.2.2 Tréning és figyelemfelhívás azért, hogy mindenki kivegye a részét

A nemek közti egyenlőség nagyon hasznos rendszert nyújt a képességek kifejlesztésére, különösen azok számára, akik felelősek a munkavállalók irányításáért, és tudatába kell lenniük hogy a sztereotípiák milyen hatással vannak a férfiakra és nőkre, atekintetben, hogy a saját képességeiket kifejlesszék.

Azoknak az alkalmazottaknak, akik munkaerőt vesznek fel, választanak ki, értékelnek és felügyelnek, speciális tréninget kell biztosítani a nemi sztereotípiák kezeléséről és a nemek közti egyenlőség gyakorlatáról.

A jelenlévő és új munkaerőnek biztosítandó nemek közti egyenlőségről szóló tréning egy fontos eszköz lehet a munkavállalók tudatosságának a növelésére. A tréningnek, amelyet

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

tarthatnak a belső alkalmazottak, HR specialisták vagy külső trénerek, informálnia kell a résztvevőket a következőkről:

- A nemek közti egyenlőségre vonatkozó törvények és ezek gyakorlati alkalmazása.
- A személyzet szerepe és felelőssége a TERV véghezvitelében.
- Más dolgozókkal való viszony, és az erőszak és molesztálás elleni fellépés.
- Lehetőség minden alkalmazott számára, hogy véleményt nyilvánítson valamint, hogy hangot adjon szükségleteinek és félelmeinek.
- A vevőszolgálati tréninget minden olyan helyen kell biztosítani, ahol lehetőség van rá.

Az alkalmazottak ellátása írott dokumentumokkal, amelyek a tréninghez visszaigazolást biztosítanak.

4.2.3 Egy konkrét nemek közti egyenlőségi politika⁹⁴

Bármilyen TERVNEK a sarokköve egy nemek közti egyenlőségi politika. A nemek közti egyenlőségi politika egy olyan dokumentum amely:

- megfogalmazza a vállalat értékeit a minőséggel kapcsolatban és ezek gyakorlati alkalmazásával;
- megmutatja minden alkalmazottnak, jövőbeli dolgozónak, vevőknek és beszállítóknak, hogy a vállalat komolyan veszi a méltányosságot és segíti az alábbiak megértését:
 - milyen az elvart és milyen a nem megengedett viselkedés;
 - mit várhatnak el a vállalattól.

A nemek közti egyenlőségi politika akkor működik a legjobban, ha mindenki támogatja azt a szervezetben belül.

Minden dolgozóval, vagy dolgozó képviselővel, konzultálni kell és lehetőséget biztosítani a véleménynyilvánításra a politikát illetően.

Minden politikának viszonyulnia kell a vállalat méretéhez és viszonyaihoz, de fontosak a kis- és középvállalkozások számára a következők:

- Egy nyilatkozat a *nemek közti egyenlőségre vonatkozó jövőkép* a vállalat számára, úgy mint:
 - a nemek közti egyenlőség bátorításának és értékelésének erősítése (mindenki számára egyenlő esélyek);
 - minden dolgozó számára az egyenlőség biztosítására vonatkozó elkötelezettség;
- Egy nyilatkozat a vállalat elkötelezettségét illetően arra vonatkozólag, hogy *biztosít egy olyan munkakörnyezetet, amelyben minden dolgozó a legjobban tud teljesíteni* és ahol minden döntés az érdemen alapul.
- Egy nyilatkozat a vállalat elkötelezettségét illetően arra vonatkozólag, hogy *harcol a szexuális erőszak, az erőszak, megfélemlítés és brutalitás* ellen. Bizonyos vállalatoknak egy külön erőszakra vonatkozó szabályzatuk is van, és ez szintén változhat az ország törvényei szerint

⁹⁴ A "Különbség a munkában. 8 lépés a Kis- és Középvállalkozásoknál" elnevezésű füzet további részleteket tartalmaz a Kis- és Középvállalkozások számára. További információért keresse fel ezt: <http://www.stop-discrimination.info>

- Egy nyilatkozat az intézkedésekre vonatkozólag, például:
 - emberi erőforrás és munka szervezeti viszonyban, a konkrét mérhető célok és irányelvek kijelölése;
 - egy kommunikációs stratégia, amely a politika megismerését célozza minden dolgozó és minden szintű menedzser számára;
 - tréning minden dolgozó számára;
 - megfigyelés és értékelés.

4.3 Intézkedések az akció tervre vonatkozóan – konkrét lépések

4.3.1 A munkakörnek megfelelő egyén felvétele és kiválasztása

Az átlátható és strukturált munkaerő felvételi megközelítéssel a vállalatok kétféle költséget takaríthatnak meg:

- A nem megfelelő egyén felvétele, tréning költségek, alacsony termelékenység, lehetséges leépítés valamint az új munkaerő felvételi eljárás;
- A diszkriminatív munkaerő felvételi praktikák alkalmazása, az egyenlőséget előíró törvényekkel való szembenállás, valamint a bírósági ügyek és panaszok lehetősége.

Egy strukturált megközelítés segíti a vállalatokat a legjobb jelentkező érdem alapján történő kiválasztását, valamint lehetőséget ad a döntést meghozónak arra, hogy döntését világosan elmagyarázza.

Ötletek – Egy jó munkaköri leírás és személyes jellemzés előkészítése

Egy jó munkaköri leírás az első lépés a megfelelő személy megtalálásához. Világosnak, tömörnek kell lennie, és le kell írnia a következőket:

- általános titulust és célt;
- feladatokat, kötelességeket és fölé- illetve alárendeltséget;
- az egyén bemutatását, hogy milyen készségek, kompetenciák és attitűdök szükségesek igazán a munkakör lehető legjobb betöltéséhez.

A jó munkaköri leírás mentes minden nemi előítélettől és:

- a munkakör igazi követelményeit tükrözi és nem azt az egyént, aki az állást előzőleg betöltötte;
- nem bocsátkozik feltételezésekbe a megkövetelt képességeket illetően, hanem azokat a feladatokat írja le, amelyeket az egyénnek véghez kell vinnie
 - például, a helyett hogy, „fizikailag fittnek kell lennie” azt mondja, hogy „dobozokat kell felemelnie és polcokra felraknia” vagy „egy traktort kell vezetnie”;
- nem tartalmazhat szubjektív kritériumokat (például a helyett, hogy „egy tapasztalt marketing menedzser” azt mondja, hogy „rendelkezik 5-10 év tapasztalattal”);
- különbséget tesz a szükséges kritériumok (készségek, amelyek a munkához szükségesek) és az óhajtott kritériumok (készségek, amelyek javítják a munkavégzést) között;

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

- belefoglal az igazi munkaköri előírásokba olyan kritériumokat, mint a fizikai képességek és megjelenés, nem pedig az önkényes sztereotípiákat;
- csak abban az esetben ír elő formális végzettséget (például egyetemi vagy szakmai), ha elengedhetetlen a sikeres munkavégzéshez;
- megengedi a pályázónak, hogy kipróbálhassa a munka és élettapasztalata alapján megfelelnek-e számára a munkakörülmények; *pl. egy egykori mosogató, aki az iskolai kázinban dolgozott, rendelkezhet megfelelő tapasztalattal a higiénia és a gépek kezelése és karbantartása terén stb.*
- egy világos, nem hím sovíniszta nyelvet használ, és lehetővé teszi mind a férfiak mind a nők jelentkezését;
- bizonyos előmeneteli, tréning és fejlődési lehetőségeket vázolhat fel;
- megfontolja, hogy a munkakör megkövetel egy standard teljes körű elfoglaltságot, munkahelyhez kötöttséget, vagy megengedi a munkahely és munkaidő rugalmasságát;
- az egyéni tehetségeket, nemek közti egyenlőséget és elfogadást a legfontosabb kompetenciák közé sorolja.

A felettesekkel és munkatársakkal való konzultáció a munkahelyi követelményekkel kapcsolatban, amikor a munkaköri leírás megtörténik. Ez nagyon fontos feladat azért, hogy az új alkalmazottat pozitív légkörbe lehessen fogadni. Különösen fontos ez, amikor a női vagy férfi alkalmazottat egy olyan nem tradicionális munkakörben vagy csoportban alkalmazzák ahol a munkatársak ellenkező neműek.

Ötletek – Egy állás meghirdetése

Egy betöltetlen állásnak a lehető legszélesebb képzett munkaerő bázist kell vonzania. A vállalat megszokott kapcsolatainak keresztül hirdetési csupán korlátozott lehetőséget biztosít és a törvényekkel ellentétes is lehet bizonyos országokban. Ezeket az állásokat különböző csatornákon kell hirdetni:

- munkaközvetítő irodákon keresztül, amelyek a helyi munkavállalók igényeit ismerik valamint a diszkrimináció ellenes jogi hátteret;
- országos, helyi és szaklapokban;
- helyi iskolában, szakkörökben, műszaki főiskolákban és egyetemeken;
- magán munkaközvetítő irodákban;
- non profit szervezetekben, a munkába visszakerülő nők számára indított csoportos és tréning programokban;
- web lapokon/interneten.

Egy álláshirdetésnek:

- tartalmaznia kell a munkakör fontosabb elemeit valamint személyes leírást;
- nem szabad tartalmaznia szexuális megkülönböztető nyelvezetet (akárhogyan is a „családi kötelék mentes” „fiatal frissdiplomás” „érett személy” kifejezések jogellenesek számos országban);
- ki kell jelentenie, hogy mindkét nembeli pályázót szívesen fogad;
- világos információt kell tartalmaznia arra vonatkozóan, hogyan érhető el a jelentkezési lap;
- informálnia kell a cég nemek közti egyenlőségi politikájáról és a TERVRŐL

Ötletek – Jelentkezési lapok

A formanyomtatványnak a szükséges információkra kell rákérdeznie, ahhoz hogy gyorsan lehessen szelektálni a pályázók közül. A kérdéseknek:

- csupán az alapvető személyes adatokra szabad rákérdeznie. Név, lakhely címe és telefonszám normális esetben elégséges, olyan személyes kérdések, mint a családi állapot nem szükségesek a jelentkező felméréséhez;
- direkt módon kell rákérdezniük a jelentkező munkavégzési képességére;
- lehetővé kell tenniük a pályázó számára, hogyan szerezhették volna meg a készségeket a korábbi munkahelyükön és/vagy az oktatásban (pl. önkéntes munka vagy más tevékenység folytán);
- olyan sztenderd kérdéseknek kell lenniük a legfontosabb kompetenciákkal kapcsolatban, amelyek a vállalat minden dolgozójának birtokában kell, hogy legyenek (pl. csapatszellem, kommunikáció; stb.) Ezeket kiegészítik még a munkakör technikai követelményeire vonatkozó kérdések;

Ötletek - A pályázók szelektálása

A pályázók szelektálása arról szól, hogy a jelentkezési lapon található információ hogyan viszonyul a munkaköri leíráshoz. Azért, hogy el lehessen kerülni az előítéleten alapuló döntést:

- több személynek kell a szelektálást végeznie;
- a szelektálást végző személyeknek ismerniük kell a munkaköri leírásokat, és ki kell lenniük képezve vagy legalábbis tudatában kell lenniük a nemi egyenlőségi kérdésekben
- amennyiben a munkakört előzőleg kizárólag férfiak vagy nők töltötték be, egy felmérést kell végezni a szituáció okait illetően, és hogy vajon a munkaköri leírás ezt megköveteli, vagy csupán a sztereotípiáktól függ;
- egy egyszerű értékelési módot kell kidolgozni, amely arra vonatkozik, hogy a pályázó mennyire felel meg a munkaköri leírásoknak;
- a pályázatokat egyenként kell elbírálni a munkaköri leírások szerint, egy jegyet adva mindegyiknek a munka fontossága szerint. A jegyeket át kell nézni a feladat végén, meggyőződve arról, hogy a jegyek a jelentkezési lapon lévő információk alapján történtek.

Különösképpen:

- fel kell ismerni, hogy a készségeknek és képességeknek „nincsen nemük” és megszereshetők a munkahelyen kívül és más tevékenységek során;
- fontos, hogy az értékelésnek következetesnek kell lennie az azonosított kritériummal szemben és ezek a kritériumok nem változhatnak azért, hogy valaki más bekerüljön egy későbbi stádiumban (ez a gyakorlat törvényellenes bizonyos országokban).

Ötletek – Állásinterjú

Az interjúkat olyan férfiaknak és nőknek kell lefolytatniuk, akik különböző háttérrel rendelkeznek, jó interjú készségük van és ismerik a munkaköri leírásokat. Különösen fontos, hogy olyan egyének vezessék le az interjút, akik rendelkeznek a nemi egyenlőség kérdéseiben érzékenység/tudatosság tréninggel.

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

Minden jelentkezőnek ugyanazt a kérdéssort kell adni, amelynek az alapja a munkaköri leírás és az előírt készségek és kompetenciák listája.

Nem szabad kérdéseket feltenni (pl. családi állapot, gyermekek száma, gyermekvállalási hajlandóság, szexuális orientáltság) a jelentkező magánéletéről, mivel ezek nem tartoznak a munkahely követelményeihez.

Fontos, hogy az interjú ne térjen el a céljától, ami a legjobb munkaerő megtalálását jelenti az adott munkakör számára.

Ötletek – A munkaerő felvételi döntés meghozatala

Amikor alkalmazásról vagy referencia vizsgálatról van szó, tanácsos a döntést meghozó személyt egy munkaköri leírással ellátni és kérni bizonyítékot a pályázó képességére vonatkozólag, amely a munkaköri követelményekhez szükséges.

Megfontolandó a munkaszervezet rugalmassága, ha olyan kiemelkedő pályázóról van szó, akinek a mobilitása korlátolt vagy különleges igényei vannak, arra hogy összeegyeztesse a munkahelyet a családdal.

Minden pályázóval tudatni kell a jelentkezése kimenetelét, ideértve a sikertelen pályázókat is.

4.3.2 Belső munkaerő felvétele – Előléptetés

Amikor előléptetésre kerül sor, ugyanazok az elvek szerint kell eljárni, mint a külső pályázó esetében. A munkakörök belső hirdetését ugyanolyan módon kell közzétenni, mint a külsőket, azért, hogy a legjobb munkaerőt lehessen kiválasztani. A munkakört oly módon kell hirdetni, hogy az elérhető legyen minden munkatárs számára, beleértve a gyesen, gyeden lévő nőket és férfiakat.

Minden férfi és női, rész- vagy teljes munkaidős alkalmazottnak:

- egyenlő esélye kell, hogy legyen a belső vagy külső munkahelyre való jelentkezésre, valamint arra, hogy őt szelektálják;
- egyenlő esélye kell, hogy legyen az előléptetésre;
- esélye kell, legyen egy olyan munkahely felajánlására, amely fejlődési lehetőséget biztosít számára;
- fel kell lennie készülőre arra, hogy belső munkahelyre jelentkezessen az által, hogy:
 - megfelelő munkahely betöltése soron következő útján;
 - lehetősége van arra, hogy különböző munkaterületeken dolgozzon, és a munkahelyek széles skáláját megtapasztalja;
- értesülnie kell a kiválasztási folyamat eredményére vonatkozó információkkal, és ajánlani kell neki önképzési lehetőségeket, amelyekkel idejében felkészülhet a jövőbeli belső munkahelyekre.
- ugyanolyan kérdéseket kell feltenni a belső szelektált dolgozóknak, mind a külső munkahelyekről jelentkezőknek. Ha különböző kérdéseket tesznek fel a külső és belső pályázóknak ez felhasználható, mint diszkriminációs bizonyíték a vállalat ellen.

4.3.3 Tréning és fejlődés

Fontos, hogy minden munkavállaló tréningben részesülhessen, függetlenül attól, hogy melyik nemhez tartoznak és hogy teljes vagy részmunkaidősök. Minden új munkavállalónak meg kell ismerni az üzleti tevékenységet, beleértve a vállalat nemi egyenlőségi politikáját és előírásait, amelyek tartalmazzák a munkavállalók kötelességeit is.

A tréning idejének és helyszínének megválasztása fontos tényező a férfi és női dolgozók részvételével kapcsolatban. Ezért figyelmet kell fordítani a részvétel és az eredmények tekintetében az olyan tréningekre, amelyek nemek közti kérdésekkel foglalkoznak. Minden férfi és női munkavállalót bátorítani kell a tréningen való részvételre, ami kiterjeszti potenciális készségeiket és rugalmassá teszi őket a piaci változásokkal szemben.

4.3.4 Munkakör értékelése és osztályozás. Egyenlő bérezés.

Az egyenlőségi törvények munkahelyi feltételeket és kikötéseket tartalmaznak, amelyek szerint minden munkavállalót megilleti az egyenlő bánásmód. Az egyenlő bérezés azt jelenti, hogy a munkaadó egyenlő feltételeket biztosít a férfiak és a nők számára a munkavégzés során. Ez a következőket jelenti:

- ugyanaz vagy nagyjából egyforma;
- munkakör értékelési séma szerint egyenlőként van feltüntetve; vagy
- egyenértékű az erőfeszítés, készség, tudás és felelősség tekintetében.

Az egyenlő bérezés azt is jelenti, hogy a munkavállalók tudják azt, hogy fizetésük hogyan épül fel. Például, ha egy vállalat jutalmat fizet a munkavállalóinak, akkor nekik tudniuk kell, hogy mit kell tenniük azért, hogy megkapják ezt a jutalmat és hogyan van kiszámítva a jutalom. Amennyiben léteznek az Egyenlő Bérezésre vonatkozó előírások, egy Bérezési Vizsgálatra szükség lehet, hogy megmutassa azt, hogy a vállalat betartja ezt a törvényt.

A munkakör értékelése egy olyan rendszer, amely összehasonlítja, sorba állítja és értékeli a különböző munkahelyeket egy szervezeten belül. Az értékelést és a kapcsolódó bérszabási rendszert a munkahelyi követelményekhez és szerepkörökhöz, és nem az egyén teljesítményéhez viszonyítja. A munkakör értékelése egy fontos eszköz két munkahely egyenértékűségének megállapítására, mivel bizonyos munkahelyek módszeres értékelését teszi lehetővé.

Különböző munkakör értékelési séma ismeretes, de ezek nem mindig mentesek a nemi előítéletektől. Ez különösen fontos, mivel a sztereotípiák a nők által betöltött munkahelyek rovására dolgoznak. Például, a „kockázat és fizikai erőfeszítés” kitétel, amelyet a házmesteri állás tartalmaz (férfimunka) talán magasabb értékelés alá esik, mint az a kockázat és fizikai erőfeszítés, amely egy éjszakai műszakban dolgozó irodai takarító számára szükséges (női munka).

A nemi előítéletektől mentes munkakör értékelés feltárja azokat a nemi sztereotípiákat, amelyek a munkakörök osztályozását és értékelési rendszereket jellemez egy vállalkozásban vagy egy szektorban, az által, hogy 4 alapvető tényezőt vizsgál meg:

- **Készségek:** tapasztalat, tréning, képzettség és képesség (mentális és fizikai) amely a munkakör betöltéséhez szükséges.
- **Erőfeszítés:** a fizikális és szellemi erőfeszítés, amely a munkakör betöltéséhez szükséges.
- **Felelősség** emberi, technikai és pénzügyi források iránt.

A PROBLÉMÁK FELVETÉSE

- **Munkafeltételek:** a munka környezet, beleértve a fizikai környezetet, pszichés nyomást és munkahelyi veszélyeket.

Általában, a munkahely osztályozásának és értékelési rendszerekének áttekintése az egyenlő bérezési program szerint történik, azokban az országokban ahol a törvények előírják, hogy a vállalatoknak bizonyítaniuk kell, hogy nem diszkriminálják a nőket a munkahelyen. Mindazonáltal, ez a gyakorlat a munkaadókat segíti, mivel a munkakörök újraértékelésével a szakmai tréningek újratervezését és a munkakörök racionalizálását teszi lehetővé. Az ILO által nemrégiben végzett tanulmány egy egyenlő bérezési programok által előidézett összehasonlító költség és előny táblázatot ajánl. Ez a táblázat kiemeli az azonnal számszerűsíthető előnyöket, úgy, mint átdolgozott felvételi folyamatokat, alacsonyabb munkaerő forgalmat, termelési folyamatok és minőségi rendszerek fejlesztését⁹⁵. További információ a különböző nemi előítélet mentes munkakör értékelési eszközökről az alábbi 4.4 bekezdés tartalmaz.

4.3.5 Pozitív lépések

A nemi sztereotípiák leküzdése szükséges, de nem biztos, hogy azonnal a nemek közötti egyenlőséget eredményezik. Amennyiben a megfigyelés azt mutatja, hogy egyének bizonyos alulreprezentált csoportokból nem tűnnek olyan sikeresnek, mint mások a cégen belül, meg kell fontolni, hogy vajon a jogi Pozitív Lépések intézkedések megfelelőek-e.

A Pozitív lépések biztosítják, hogy azokat a csoportokat, amelyek eddig hátrányban voltak, segítik egy szervezethez vagy vállalathoz való belépéshez, ez által szélesítve a jelentkezők skáláját. Ezek a jogi intézkedések lehetővé teszik a vállalat számára, hogy ösztönözze a jelentkezőket vagy előléptetéseket bizonyos csoportokat illetően, amelyek alulképviseltek a munkavállalók egészét tekintve vagy valamilyen szinten.

Ezek a lépések lehetnek:

- munkatapasztalati lehetőségeket ajánló;
- nyílt napok;

Tréning lehetőségeket szintén biztosíthatnak, például:

- megfelelő szintű készség fejlesztés a munkahelyi és előléptetési lehetőségekért való versenyhez;
- jelentkezési lapok jobb kitöltése;
- interjú technikák fejlesztése;
- rámenősség és magabiztosság fejlesztése;
- megkopott vagy idejétmúlt készségekkel rendelkező munkaerő, ideértve a női alkalmazottakat is, újra tréningezése;
- menedzseri készségek fejlesztése olyan nők számára, akik előre szeretnének lépni;
- karrier tanácsadás és tájékoztatás olyan nők számára, akik újra munkába szeretnének állni.

⁹⁵ Chicha, M.T., A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts, ILO, Geneva, 2006, pp. 50 - 51.

4.3.6 Munkahely-magánélet egyensúly – jó a magánéletnek és jó a munkahelynek

Számos munkavállaló, aki családbarát rendszert fejlesztett ki, azt mondja, hogy a munkahelyi előnyök messze meghaladják az adminisztratív költségeket. Ezek a következők:

- szakképzett munkaerő megtartása;
- felvételi és tréningköltségek csökkentése;
- egy szélesebb munkaerő bázisból való felvétel;
- szülési szabadságról visszatérő anyák számának növekedése;
- betegségből és más okból való hiányzások csökkenése;
- jobb időtartás;
- megosztott munkamennyiség;
- jobb munkahelyi morál;
- jobb termelékenység;
- csökkentett stressz szint;
- nagyobb mértékű hűség és elkötelezettség;
- jó munkaadói hírnév.

A munkahely és az élet más részei közti egyensúly kialakításának üzleti értelme van. A munkahely iránti rugalmas megközelítés előnnyel járhat a cég és a munkavállaló számára és segíti az üzleti tevékenységet. Fontos azonban, hogy óvatosnak kell lenni a csupán informális úton történő elrendezések iránt. A világos feltételek fontosak, mivel meg kell győződni arról, hogy ez előnyös a munkavállaló és a cég számára is. Az is fontos, hogy ne csak a női, hanem a férfi alkalmazottakat is arra bátorítsák, hogy kihasználják a létező jogi szabályozásokat és vállalati intézkedéseket azért, hogy a munka és magánélet közti egyensúlyt kihasználják, és a foglalkozzanak a családjikkal.

Az üzlet prosperálni fog és az alkalmazottak jól érzik magukat, ha lehetőségük van a munka és a magánélet közti egyensúly kialakítására. A rugalmas munkahelyi lehetőségek biztosítása a munkavállalók számára elősegíti a vállalat termelékenységét és teljesítményét. Megkönnyíti a munkavállalók számára, hogy munkahelyen kívüli kötelezettségeiknek eleget tegyenek, valamint csökkenti a hiányzást és a kivett szabadságokat.

A munkaerő készségeivel és képességeivel a vállalat legértékesebb erőforrása. Egy állandóan változó társadalomban és munkahelyi gyakorlat mellett az egyénnek a legjobbak között kell lennie. A rugalmas munkahely a munkavállalók munkahelyen kívüli magánéletének felismeréséről szól. Segíti a munkavállalókat abban, hogy a szülői, gondviselői felelősségüket a munkahelyükkel összeegyeztessék. A legtöbb EU országban a munkavállaló szülőknek alkotmányos jogaik vannak a kisgyermekük (vagy fogyatékos gyermekek) nevelésére. Fontos hogy gondosan és objektíven megfontolják azokat a lehetséges előnyöket, amelyeket a rugalmas munkaidő biztosít, abban az esetben, ha a munkavállalónak és a munkaadónak is előnyére válik. A rugalmas munkaidő megfelelő más szempontból is, például az öreg családtagokról való gondoskodás, fogyatékoság avagy vallási okból is. A rugalmas munkavégzés különböző típusai⁹⁶:

- Munkamegosztás;

⁹⁶ Továbbiak a különböző típusú megállapodásokról, lásd például "Információs Adatlapok a munkaidőre és a munka szervezésére", készítette az ILO, Munkakörülmények és Foglalkoztatási program, Hozzáférhető itt: http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/time_infosheets.htm

- Részmunkaidő (arra való jog, hogy kérhesse a részmunkaidőre vonatkozó igényét, amely igényt komolyan meg kell fontolni);
- Rugalmas munkaidő;
- Időszakos munka;
- Távmunka;
- Műszak csere;
- Önkéntesen csökkentett munkaidő;
- Évesített munkaidő.

4.3.7 Következtetés

A Kis- és középvállalkozások számára nagy csapdát jelent a sztereotípiák csapdája. Az üzleti élet nyomása miatt gyakran nagy és stratégiai lépésekre van szükség. Egy Nemi Egyenlőség Akcióterv jelenléte: stratégiai válasz számos jelenlegi üzleti kihívásra.

4.4 Hivatkozások vállalatoknál történő kezdeményezésekre, amelyek eszközöket kínálnak a nemi egyenlőségi akciótervekhez

EK

Advisory, Conciliation and Arbitration Service, *Advisory Booklet on Tackling discrimination and promoting equality*, ACAS, London, 2006.
<http://www.acas.org.uk/>

Belgium

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Guide pour l'égalité des femmes et des hommes lors de la valorisation des fonctions.
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=8486>

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, *Check-list «non-sexisme» dans l'évaluation et la classification des fonctions*.
<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=8560>

Franciaország

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, "Le Label Egalité", 2004.
<http://www.travail.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/label-egalite.html>

"La promotion de l'égalité dans l'entreprise » ((e-learning module)
<http://www.halde.fr/elearning/>

Spanyolország

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Instituto de la Mujer; *Programa Optima: Manual de Orientación para la puesta en marcha de Acciones Positivas en las Empresas: Nuevas situaciones - Nuevas respuestas*, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Madrid, 1999.

Good practice guide to guarantee equal pay and tools in order to eliminate salary discrimination. (English, French, German, Portuguese and Spanish)
<http://www.tt.mtas.es/optima/>

Olaszország

Bollino Rosa S.O.N.O. - Stesse Opportunitá, Nuove Opportunitá
<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/>

Kanada

Canadian Human Rights Commission, Pay Equity Directorate, Anti-Discrimination Programs Branch, *Guide to pay equity and job evaluation*.

Available on-line at <http://www.chrc-ccdp.ca>

USA

American Federation of State, County and Municipal Employees, *We're Worth It: An AFSCME Guide to Understanding és Implementing Pay Equity*.

Resource package of information for building capacity and awareness about pay equity.
<http://www.afscme.org>

Svédország

Harriman, A., Holm, C., *Steps to Pay Equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands*, Equal Opportunities Ombudsman, Lönelots/JämO, 2000, 2001.
<http://www.jamombud.se/inenglish/docs/Stepstopayequity.pdf>

Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO)

"A step-by-step guide to job evaluation methodes free from gender biases", ILO, Geneva, forthcoming.

Chicha, M.T., *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, ILO, Geneva, 2006.

http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_Documen tID=6596

MÁSODIK RÉSZ: KÉZIKÖNYV TRÉNEREKNEK ÉS TANÁCSADÓKNAK

Ez a rész útmutatást nyújt arról, hogyan használják fel a biztosított információkat és eszközöket képző műhelyekhez, figyelemfelhívó oktatáshoz avagy konzultációs tevékenységekhez abban a témában, hogyan győzhetőek le a nemi sztereotípiák a KKV-nál.

Ez a rész először is javaslatot tesz arra, hogyan szervezhető a tartalmak műhelyekbe, hogy nagyobb tudatosságot biztosíthassunk annak, hogy a nemi sztereotipizálás negatív hatással jár az üzletvitelre, valamint, hogy lehetőséget nyújtsunk azoknak az eszközöknek és stratégiáknak az elterjesztését, amelyek a Kis- és középvállalkozásoknál előrelendítik az egyenlőséget.

Ezután leírja, hogy az egyes egyéni tanulási egységek hogyan szervezhetőek képzési szakaszokba. Szintén ajánl néhány eszközt, amelyek használhatók mint képzési anyagok a műhelyben, továbbá hasznos források az önértékeléshez és a rész-tervezéshez.

1. Fejezet.

Workshop áttekintése

1.1 Okfejtés

A minőség és a versenyképesség a siker kulcs tényezői Európában a Kis- és középvállalkozások számára. A globális piac új kihívásaival a vállalatok úgy tudnak szembenézni, ha képesek elébe vágni a változásoknak, például a technológiában és a termelésben, valamint képesek kigondolni Szervezési stratégiákat, amelyek hasznot húznak a fejlesztésekből. A társaságok úgy növekednek és azért boldogulnak, mert kölcsönhatásban állnak ügyfeleikkel, befektetőikkel, részvényeseikkel, alkalmazottaikkal, beszállítóikkal és partnereikkel. Ők mind nők és férfiak, különböző tehetséggel, kilátásokkal, elvárásokkal és szükségletekkel. Az előre tekintő vállalatvezető tudatában van mindezeknek a dimenzióknak.

A cégek nem engedhetik meg maguknak, hogy emberi tehetségeket és piaci lehetőségeket veszteségessenek el. Az azokra a nézetekre alapuló sztereotípiák, hogy mi a megfelelőbb a férfiaknak és mi a nőknek, akadályokat hoz létre, ami a) megakadályozza a cégeket, hogy a nőkben és férfiakban egyedi tehetségeket lássanak és tárjanak fel, valamint b) megakadályozza a cégeket abban, hogy ügyfélként nőket és férfiakat vonzzanak. Előfordul, hogy a vállalatok költségei magasak: emberi tőke veszteség, nehéz alkalmazotti viszonyok, magas stressz szint és hiányzás, a potenciális ügyfelek elvesztése, jövedelem kiesés, stb, stb.

A nemi sztereotípiák megtörése és az egyenlőség előmozdítása a munkahelyen kétféleképpen segíti az üzleti ügyeket:

1. *A megfelelő dolgokat tenni ("tudni mit"* termelni és forgalmazni, és *kinek)* a változó igényekre, az ügyfelek elvárásaira és a társadalom egészére való tekintettel;
2. *Jól tenni a dolgokat ("tudni hogyan")*: a legmértányosabb, társadalmilag fenntartható és leghatékonyabb módon gyártani termékeket és nyújtani szolgáltatásokat, az összes felhasználható emberi- és fizikai erőforrás teljes felhasználásával, a legkisebb környezeti hatással és pozitív társadalmi hatások létrehozásával.

Az a cég, amelyik használ humán erőforrás igazgatást és olyan szervezeti gyakorlatot, ami mentes a nemi sztereotípiáktól, számos előnyre tesz szert, közöttük:

- szélesebb tehetség állományhoz fér hozzá;
- magasan képzett és motivált alkalmazotti állományt vonz és tart meg;
- több lehetőséget a kreativitásra, innovációra és haszonra;
- szélesebb és elégedettebb ügyfélbázist;
- jobb csapat szellemet és a peres ügyek kockázatának minimálissá tételét;
- jobb kép alakul ki róla a nyilvánosságban és magasabb részvényesi érték.

Az együttműködő nők és férfiak nyerő helyzetet teremthetnek.

1.2 A workshop célja

Ezt a workshopot arra tervezték, hogy növelje a tudatosságot a Kis- és középvállalkozások körében a nemi sztereotipizálás hatásáról saját szervezetükben, valamint hogy gyakorlati megoldásokat kínáljon arra, hogy a legtöbbet hozzák ki férfi és nő alkalmazottaikból és ügyfeleikből.

A kulcs üzenetek a következők:

- A nemi sztereotípiák károsak az üzletmenetre.
- A nemi sztereotípiák jogtalan diszkrimináció okai lehetnek.
- A nemi sztereotípiákat le lehet győzni.
- Amikor a sztereotípiákon felülkerekedtek, és nemi egyenlőség valósult meg, a szervezettség is jobb.

A workshophoz való csatlakozással a résztvevőknek esélyük nyílik:

- megvitatni kutatás-alapú bizonyítékokat és gyakorlati üzleti tapasztalatokat a nemi egyenlőség nyújtotta előnyökről, a foglalkoztatási változatosságot és a nemi egyensúlyt Kis- és középvállalkozások döntéshozásában;
- Stratégiák és eszközök értékelése, a Kis- és középvállalkozások segítésére a "potenciál feltárására", pl. a nemi egyenlőség előmozdítására a foglalkoztatásnál és vezetői pozícióknál, és ezáltal a vállalkozások előnyére jobban felhasználni a nők és férfiak jártasságát és tehetségét;
- értékelni a nemzetközi, az EU és a nemzeti politikák és jogi kötelezettségek helytállóságát, valamint a nemzeti politikákét a nemi egyenlőségről a munkáltatásban;
- elemezni azt, hogyan képezik a nemi sztereotípiák a nemi egyenlőtlenség okát és okoznak eredménytelenséget az egyének életében, a vállalatoknál és a munkaerő piacon;
- konkrét terveket kifejleszteni arra, hogy vagy elhítsék az "üzleti esetet a nemi egyenlőségre" avagy megvalósítsanak vállalati szinten néhányat a javasolt Stratégiákból.

1.3 Célcsoportok jellege és kritériumok

A workshopot a következő célcsoportokra tervezték:

I. Üzleti "staféták"

- A Kereskedelmi kamarák személyi állományából és Kis- és középvállalkozásokat támogató szervezetekből (amelyek olyan stratégiai ágazatokban működnek, mint üzlet beindító részlegek, innováció, képzési- és üzleti fejlesztési szolgáltatások).
- Szakértők/tanácsadók Humán munkaerőforrás kiválasztásában és képzésében, beleértve a magán foglalkoztatási szolgáltatásokban.
- Szakértők/tanácsadók vállalati képzésben, üzleti szervezésben és vezetés irányításban.
- Menedzserek közintézményekből, akik a KKV fejlesztésével, a képzéssel és alkalmazás támogató szolgáltatásokkal vannak kapcsolatban.

II. Kis- és közepes vállalkozások kiválasztott tulajdonosai és vezetői

- Női és férfi vállalkozók, akik döntéshozó pozícióban vannak az üzleti szövetségek vagy konzorciumok kérdésében.
- KKV tulajdonosok és/vagy alkalmazottak, akik felelősek a Humán munkaerőforrás irányításában (HRM) avagy kulcs fontosságú szervezeti folyamatok irányításában, úgymint minőség, termelékenység és innováció.

III. Másodlagosan érdekeltek

Egyenlő lehetőségek intézmények képviselői vagy a nemi egyenlőség előmozdításában közvetlenül elkötelezett hálózatok a magán szektorban.

- A szakszervezetek tréning szervezési, alkalmazás szolgáltatási, szakmai képzési, kutatási és felsőoktatási képviselői

A résztvevőknek legyen/legyenek:

- bizonyított képességük, intézményes szolgáltatásuk és szakmai felelősségük arra, hogy hatékonyan elérjék és befolyásolják a KKV szervezeti kultúráját képzésen, tanácsadáson, a vállalkozókkal, a vezetőkkel és az alkalmazottakkal való párbeszédén keresztül.
- működőképes kapcsolataik és ismerjék azokat a kihívásokat és lehetőségeket, amelyekkel országuk KKV-i szembesülnek a kiválasztott ágazatokban.

1.4 Hozzáférés

Erőfeszítéseket szükséges tenni, annak biztosítására, hogy a férfiak és a nők részt vegyenek a műhelyeken. Olyan intézkedéseket is elő kell mozdítani, hogy az eltérő képességű személyekről is gondoskodjanak.

1.5 Tanulási megközelítés

A javasolt tanulási megközelítés rugalmas, interaktív és tanuló központú. A résztvevők elkötelezettségére alapul, hogy részt vegyenek a magatartási folyamat változtatásában, a csoportos tanulásban és gyakorlati ismeretek megszerzésében.

Az interaktív tanulási módszerek változatos sorát, úgymint résztvevői prezentációkat, gyakorlatokat és valós élet eset-tanulmányokat lehet felhasználni, amiket a résztvevők saját tapasztalataiból vonnak le, és a tartalmakat az eltérő munka kontextusokra és szükségletekre tudják vonatkoztatni.

Az öt Tanulási egység közül mindegyik egy sajátos célnak felel meg, oly módon, hogy az egységeket belsőleg különböző módon lehet kombinálni, alkalmazni a célcsoport szükségleteihez és a rendelkezésükre álló időhöz.

1.6 Tartalmak

1. Egység – Üzleti esettanulmány a nemi egyenlőséghez

Ez az Egység mutatja ki a bizonyíték-alapú kutatást és a valós élet tapasztalatokat, amelyek demonstrálják, hogy a nemi egyenlőség, foglalkozási diverzifikálás és nemi egyensúly a döntéshozásban a Kis- és középvállalkozásoknál valódi előnyt hozhat a KKV-ok részére. Információt nyújt:

- A nemi egyenlőség üzleti hasznairól
- A nemi sztereotipizálás negatív hatásairól.
- Bizonyítékot ad 'a nagyobb jövedelmezőségről és a nők a vezetőségben' összefüggéseiről.
- Üzleti siker történetekről, amelyek előmozdítják a nők és a férfiak hozzáférését a nem-hagyományos foglalkozásokhoz.
- Költség- és haszon becslésről.

2. Egység – Van-e a munkáknak nemük?

Ebben az egységben a résztvevőket annak elemzésére hívjuk fel, hogy a sztereotípiák hogyan képezik a nemi egyenlőtlenségek és hiányok gyökereit a munkaerőpiacon, a vállalatoknál és az egyének életében:

- Mi a munkaerőpiaci nemi szegregáció, és egy adott országban milyen sajátos témák vannak?
- Mi a nemi munkamegosztás? Mik a mögöttes nemi sztereotípiák?
- Hogyan hat az üzleti hatékonyságra?

3. Egység – A játékszabályok

Építeni az üzleti esettanulmányra a nemi egyenlőség kérdésében: ez az Egység szélesebb társadalmi és gazdaságpolitikai összefüggésben eredményez vitákat az egyenlőség előmozdítására. Az információs tényezők magukba foglalják a következőket:

- Kulcs adatok a nemi egyenlőségről az EU-ban és a vonatkozó országban.
- Az EU és a szociális partnerek elkötelezettségei, politikái és támogatás a nemi egyenlőségért.
- Nemzetközi elkötelezettség a nemi egyenlőségre a foglalkoztatásban (ILO, UN).
- Nemzeti politika, törvényhozás és a nemi egyenlőség támogatása a foglalkoztatásban.

4. Egység – A nemi egyenlőség beépítése az Ön üzleti modelljébe

Ez az Egység arra ösztönzi a résztvevőket, hogy elemezzék, milyen mértékben hatnak a nemi sztereotípiák a kis- és középvállalatok üzletmenetére. A résztvevőket eszköszorozattal látja el saját helyzetük valós elemzésének támogatására, valamint opciók kifejlesztésére üzleti szükségleteikhez. A résztvevők bátorítást kapnak, hogy letesztelhesék az értékelési és igazgatási eszközöket olyan módszerek kifejlesztésére, amelyek alkalmazhatók az "adjunk esélyt a tehetségnek" jelmondatra. Gyakorlati

megoldások, példák és esettanulmányok segítik a résztvevőket, hogy alaposan megismerjék a javasolt módszereket.

5. Egység - Nemi egyenlőség. Tervvázlat az Ön munkatervében

Ez az Egység a többi egység koncepcióira és eredményeire épít. A résztvevők azokról a lépésekről tanulnak, amelyek hatékonyak a nemi egyenlőség támogatásában, valamint arról hogyan azonosítsák be az üzleti modelljüknek megfelelő eljárást. A célcsoport profiljától függően terveket fognak összeállítani a következőkre:

- Tovább terjeszteni a "Megtörni a nemi sztereotípiákat, adjunk esélyt a tehetségnek" megközelítést és eszközöket, vagy:
- Konkrét intézkedésekhez nyúlni vállalati szinten (betervezhető szakértők követő ellenőrzései).

1.7 Értékelés és folyamatos figyelemmel kísérés

A workshop értékelő üléssel zárul, ahol a résztvevők minőségi visszajelzést adnak és kifejezik, hogy szándékukban áll-e alkalmazni a tanultakat, valamint hogyan kívánják alkalmazni saját valóságukra. A résztvevőket megkérjük, hogy töltsenek ki egy szabvány írásos értékelési kérdőívet, amin szerepelnek kérdések arra vonatkozóan, hogyan szándékoznak a gyakorlatba átültetni a tanultakat. Az eredményeket összegyűjtik és más országokban tartott hasonló műhelyekkel történő összehasonlítás céljából, valamint a kezdeményezések elterjesztésének ellenőrzésére feldolgozzák.

2. Fejezet. A workshop lebonyolítása

2.1 Módszertani ismertető

Az 1. szakaszban bemutatott egyes Fejezeteket rugalmasan lehet használni "Tanulási egység"-ként az oktatási műhelyben. A javasolt program magába foglalja az összes tanulási egységet, és egy-három napos képzéshez használandó.

Mindazonáltal, a képzést úgy kell megtartani, hogy megfeleljen a kiválasztott célcsoport időbeosztásának, ami a kiválasztott célcsoportnak alkalmas. Ezért minden egyes Tanulási egységhez csupán egy megközelítőleges minimum és maximum tanulási időt javasolunk.

Minden egyes Tanulási egységnek sajátos tanulási célkitűzése van. Az elektronikus változatban szerepelő kiegészítő Eszköz-csomag forrásokkal a képzést vezetőket készítjük fel abból a célból, hogy lehetővé tegyünk számukra a résztvevőket tettekre sarkaló segédletek készítését.

A fenti információ hozzáférhető a következő weboldalon: <http://www.businessandgender.eu>, így a résztvevőket további források felkutatására lehet bátorítani, például, hogy vizsgálják meg más országok tapasztalatait, amikből tanultak.

2.2 A Tanulási egységek lebonyolítása : tartalmak és szerkezet

1. Tanulási egység	A nemi egyenlőség tárgyában az Üzleti előnyök tudatosságának felépítését célozza meg a KKV-ok résztvevőinél
Források	Eszközcsomag - 1.Fejezet Eszközcsomag - Az 1.Egység lebonyolítása
Az oktatási időszak szerkezete	1. Bevezetők: 2. A bemutatás lefedi: <ul style="list-style-type: none"> • A nemi egyenlőség üzleti előnyei • A nemi sztereotipizálás negatív hatása • Bizonyíték annak kimutatására, hogy a nagyobb jövedelmezőség és a nők a vezetésben között van kapcsolat, valamint az üzleti sikertörténetek hozzáférést nyújtanak a nőknek és a férfiaknak nem-hagyományos foglalkozásokhoz • Költségek és haszon értékbecslése 3. Gyakorlat: Mi a tárgyalt kérdés 4. Esettanulmány: bemutatás és vita
Javasolt időkeret	Minimum 90 ' – csak a bemutatás és vita Maximum 180' - beleértve az összes gyakorlatot

2. Tanulási Egység	Célja a résztvevők segítése a nemi sztereotípiáknak a KKV-ok üzleteire való hatásának elemzésében
Források	Eszközcsomag - 2. Fejezet Eszközcsomag - Az 2. Egység lebonyolítása
Az oktatási időszak szerkezete	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bevezetés 2. A bemutatás lefedi, azt hogy: <ul style="list-style-type: none"> • Mi a nemi szegregáció • Hogyan hat a nemi szegregáció iaz Ön országában • A nemek szerinti munkamegosztás • Mik a kiemelkedő nemi sztereotípiák? • Hatás az üzleti hatékonyságra 3. Gyakorlat: Mi a tárgyalt kérdés 4. Esettanulmány: Prezentáció és Vita
Javasolt időkeret	Minimum 90 ' – csak a bemutatás és vita Maximum 180' - beleértve az összes gyakorlatot

3. Tanulási Egység	Célja, hogy szélesebb szociális és gazdaságpolitikai összefüggésben nyújtson információt az egyenlőség előmozdítására
Források	Eszközcsomag - 3 Fejezet Eszközcsomag - Az 3. Egység lebonyolítása
Az oktatási időszak szerkezete	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bevezetők 2. A bemutatás lefed <ul style="list-style-type: none"> • Kulcs adatokat a nemi egyenlőségről az EU-ban és a vonatkozó országban. • Az EU és a szociális partner elkötelezettségei, politikája és támogatás a nemi egyenlőségért. • Nemzetközi elkötelezettségek a nemi egyenlőségre a foglalkoztatásban (ILO, UN Global Compact). • Nemzeti politika, törvényhozás és a nemi egyenlőség támogatása a foglalkoztatásban. 3. Gyakorlat: Mi a tárgyalt kérdés 4. Esettanulmány: bemutatás és vita
Javasolt időkeret	Minimum 60 ' – csak a bemutatás és vita Maximum 180' - beleértve az összes gyakorlatot

KÉZIKÖNYV TRÉNEREKNEK
ÉS TANÁCSADÓKNAK

4. Tanulási Egység	<p>A résztvevőket olyan eszközök sorával látja el, ami támogatja saját helyzetük hatékony elemzését, és opciókat fejleszt ki üzleti szükségleteikhez.</p> <p>A résztvevők azokról a lépésekről fognak tanulni, amelyek hatékonyak a nemi egyenlőség támogatásában, és segítségre számíthatnak olyan akciók beazonosításában, amelyek megfelelnek üzleti modellüknek.</p>
Források	<p>Eszközcsomag - 4. Fejezet</p> <p>Eszközcsomag – A 4. Egység lebonyolítása</p>
Szerkezet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bevezetés 2. A bemutatás lefed <ul style="list-style-type: none"> • Illusztrációt konkrét intézkedésekre gyakorlati példákkal, amelyeket a nemi egyenlőség előmozdítására lehet meghozni a döntés- hozásban és a munkában 3. Gyakorlat: Mi a tárgyalt kérdés 4. Gyakorlat: Mi az Önök marketing stílusa
Javasolt időkeret	<p>Minimum 60 ' – csak a bemutatás és vita</p> <p>Maximum 180' - beleértve az összes gyakorlatot</p>

Tanulási 5 Egység	<p>Megerősíti a korábbi egységek tanulását (befejezheti bármelyik egységet) konkrét cselekvésre kérve a résztvevőket felfedezéseikkel kapcsolatosan</p>
Források	<p>Eszközcsomag – A 5.Egység lebonyolítása</p> <p>Cselekvési terv</p>
Szerkezet	<p>Bevezetés</p> <p>Gyakorlat: Cselekvési terv</p>
Javasolt időkeret	<p>Minimum 90 '</p> <p>Maximum 180' A résztvevők számának megfelelően</p>

Az 1. Egység lebonyolítása : Esettanulmány a nemi egyenlőséghez

1.1 Bevezetés

A cél olyan bizonyítékot és valós élet tapasztalatokat feltárni, amelyek demonstrálják, hogy a nemi egyenlőség, a munkaköri diverzifikálás és nemi egyensúly a döntéshozatalban a kis- és középvállalkozásoknál versenyképes előnyt, jobb csapatot és több ügyfelet hozhat. Az Egységnek javítania kell a résztvevők jobb megértését a következő témákban:

- A nemi egyenlőség üzleti haszna a KKV-ok számára.
- A nemi sztereotipizálás negatív hatása.

1.2 Tanulási cél

Ennek az Egységnek a végére a résztvevők nagyobb tudatossággal fognak rendelkezni a nemi egyenlőség üzleti hasznáról a Kis- és Középvállalkozásoknál. A résztvevők megvitatják, hogyan hozhat hatékony megoldásokat a nemi egyenlőség, a foglalkozási diverzifikálás és nemi egyensúly a döntéshozatalban a KKV-ban, azzal, hogy képzetesebb személyzetet tudnak találni és megtartani, valamint több ügyfelet, és ezáltal értéket adnak hozzá a vállalkozásokhoz.

1.3 Tartalmak

Prezentáció

A Prezentációnak ebben az Egységben tömörnek és tárgyyszerűnek kell lennie, középpontban álljon különösen az üzleti haszon a Kis- és Középvállalkozások számára. Az Eszközcsomag 3 Fejezetében a bizonyítékot ki kell egészíteni nemzeti példákkal, valamint hasonló országokban feltárt, haszonnal járt esettanulmányokkal. A cél a bizonyíték feltárása, valamint a valós élet tapasztalatok, amelyek demonstrálják, hogy a nemi egyenlőség, munkaköri diverzifikálás és nemi egyensúly a KKV döntéshozatalában versenyképes előnyt hozhat, jobb munkacsapatot és több ügyfelet. Ennek a prezentációnak a következőket kell megcéloznia:

- Bizonyíték annak bemutatására, hogy kapcsolat van a nagyobb jövedelmezőség és a nők a vezetésben között (ld. 1 Szakasz – 1 Fejezet).
- Bizonyíték, ami megmutatja a nemi egyenlőségre való kezdeményezések értékét a Kis- és középvállalkozásokban
- Bizonyíték annak kimutatására, hogy a nagyobb jövedelmezőség és a nők a vezetésben között van kapcsolat, valamint az üzleti sikertörténetek hozzáférést nyújtanak a nőknek és a férfiaknak a nem-hagyományos foglalkozásokhoz
- Tanúságtételek az üzleti világból.



A bemutatott vagy idézett példáknek relevánsaknak kell lenniük a Kis- és középvállalkozásokra és alkalmazhatóak nemzeti összefüggésben. Az üzleti életből való bizonyítékok nagyon értékesek lesznek ebben a tanulási szakaszban.

1.1. sz. gyakorlat. A megvitatott kérdések

Átgondolni, hogy vajon az üzleti modell lehetővé teszi-e Önnek, hogy az elérhető legjobb humán tőkét szerezzék meg. A résztvevők kis csoportokra oszlanak, és opciós listákat készítenek saját üzleteikre a következő táblázat felhasználásával.

Vannak tényezők, amelyeket bármely vállalatnál meg kell célozni, amikor a változásokat veszik figyelembe, nevezetesen:

- azokat, amelyek a vállalat **belüliek**, pl. verseny, alkalmazottak viselkedése, munkáltatók viselkedése, vállalati szerkezetek, munka folyamatok, foglalkoztatás politika, költség tényezők, munkavállalói motiváció hiánya, nemi szerepek által befolyásolt munka felfogás, stb ; valamint :
- azokat, amelyek a vállalat **kívüliek**, pl. nem-megfelelő jelölt felhozatal a nem-hagyományos területeken a munkát keresők között, valamint az iskolát befejezők között, munkaerőpiacra ható politikák a "lehetővé tevő környezetben", oktatás politikák, szociális politikák, közlekedés és lakás, a munka nemi felfogása, stb.

A következő táblázat alkalmazásával azonosítsa be azokat a belső és külső tényezőket, amelyek bátoríthatják a munkavállalókat, hogy elősegítsék a nemi egyenlőséget a) foglalkozásokban és b) döntéshozatalban.

Nemi Egyenlőség a foglalkozásokban a Kis- és Középvállalatoknál	
Nemi Egyenlőség a döntéshozatalban a KKV-nál	
A vállalaton belüli tényezők	
Pozitív	Negatív
A vállalaton kívüli tényezők	
Pozitív	Negatív

Amikor a csoportok befejeződnek és a visszajelzéseket megkapták, osszon ki egy megoldási lapot, amit a következő példa alapján készítettek el, és kérje meg a résztvevőket, hogy az általuk megvitatott járulékos tényezőket emeljék ki.

1.1. Gyakorlat Megoldás lap minta

A vállalat belső tényezői

Pozitív befolyás:

Munkáltatói oldal:

- Annak tudatossága, hogy a “szakértelemnek nincs neme”
- Egy szervezeti kultúra, ami képes a tehetséget meglátni és értékelni a hagyományos szerepeken túl
- Információ a nők alkalmazásának jogi rendelkezéseiről, költségeiről, előnyeiről, hasznáról és közösségi ösztönzéséről
- Információ arról, hogyan lehet gyakorlati intézkedésekkel megkönnyíteni a munka/az élet/a család összeegyeztetését
- Információ arról, hogyan javíthatják a termelékenységet a megjavított munkakörülmények,
- Akarat a társadalmi kép megjavítására és képesség az igényeknek és elvárásoknak való megfelelésre szélesebb ügyfél bázison,
- Vállalati szociális felelősség politikák és/vagy minőség rendszerek létezése

Munkavállalói oldal:

- Bátorság a sztereotípiák legyőzésére és nem-hagyományos karrierek választásához
- A munkaszervezés megváltoztatásának elfogadása vagy a munkatársakkal való kapcsolatok megváltoztatása
- A családokon belül tudatosság a családi felelősség jobb megosztásának szükségességéről
- A nemi egyenlőségi törvények tudatos ismerete és annak ismerete, hogyan lehet azok előnyeit kihasználni.
- Akarat ennek a témának a kollektív szerződésbe való belefoglalására.

Negatív befolyás

Munkáltatói oldal:

- A munkáltatók előítéletes nézetei a nők és férfiak képességeiről és törekvéseiről
- Szervezeti kultúra
- Tényleges vagy észlelt költségek, amelyek a nők foglalkoztatásával és a forgalommal kapcsolatosak
- Munkaidők, mobilitási követelmények, stb..
- A munkahely és az egy életen át tartó tanulási rendelkezések nem felelnek meg a dolgozók családi kötelezettséggel kapcsolatos igényeinek.
- A pozíciók részrehajló osztályozása
- A pozíciók és a teljesítmény elfogult értékelése

Munkavállalói oldal:

- Sztereotípiás foglalkozás választása

- Nők és férfiak szocializációs mintái
- A munka és a család összeegyeztetésének szükségessége
- Bizalomhiány a saját szakértelmében /potenciáljában
- Motiváció és tudatosság hiánya a nemi egyenlőséggel kapcsolatosan
- Szervezeti kultúra

A vállalat külső tényezői

Pozitív befolyás:

- Hiány szakmai jártasságból és a nők magas oktatási szintje
- Politikai akarat a nemi egyenlőségi törvény kikényszerítésére, kezdeményezések, ösztönzés, programok
- gyermekgondozás és közpolitika elérhetősége, ami a férfiakat mint apákat célozza meg, ahogyan a nőket is mint anyákat
- Hozzáférés megfelelő gyermekgondozási lehetőségekhez, tömegközlekedéshez, lakáshoz
- Közös kezdeményezések vagy ösztönző programok létezése és ezek korlátozott területe, például csak a nőkre összpontosít, nem pedig a nőkre és a férfiakra.
- Média- és oktatási kampányok a nemi sztereotípiák legyőzésére.
- Demográfiai trendek

Negatív befolyás

- Nemi sztereotípiák domináns kultúrában
- Média, nevelési- és oktatási rendszerek, amelyek erősítik a hagyományos szerepeket
- Kulturális és történelmi fejlemények (gazdasági csökkenés, átmenet)
- Megfelelő gyermek gondozási rendelkezések hiánya
- Ösztönzések hiánya a nemi egyenlőségi akciók alkalmazásáról a foglalkoztatásban
- A szakmunka magas társadalmi költségei

1.2. Gyakorlat Esettanulmány

Információ elkészítése sikeres nemi egyenlőségi kezdeményezésekről vagy gyakorlati esetekről vállalati szinten a vonatkozó országból és más országokból. Nagyon értékeseknek bizonyulhatnak a KKV-nál folyó eljárásokról és eredményekről.

A résztvevőket meg kell kérni, hogy elemezzék a bemutatott információkat és mérjék fel, vajon hasonló eljárások alkalmazhatóak-e az ő munkakörnyezetükben.

A 2. Egység lebonyolítása: Van-e a munkáknak nemük?

2.1 Bevezetés

Ebben az Egységben arra kérjük a résztvevőket, elemezzék, hogy a sztereotípiák hogyan lehetnek a nemi egyenlőtlenségek és a hatékonyság gyökerei a munka- piacon, a vállalatoknál és az egyének életében:

- Mi a munkaerőpiaci nemi szegregáció, és országunkban milyen sajátos vitatémák vannak ?
- Mi a munka nemi megosztása? Mik a kiemelkedő nemi sztereotípiák?
- Hogyan hat mindez az üzleti hatékonyságra?

2.2 Tanulási cél

Ebben az Egységben a résztvevők az országban kialakult nemi szegregáció mintáit vizsgálják. Azt fogják elemezni, hogy a nemi sztereotípiák hogyan alkotják a nemi egyenlőtlenségek és hatékonyság okait a munkaerőpiacon, a vállalatoknál és az egyének életében.

2.3 Tartalmak

Bemutató

Ez a bemutatás az ország munkaerőpiacán kialakult nemi szegregáció mintáira fog összpontosítani. Meg fogja mutatni, hogyan alkotják a nemi sztereotípiák a nemi egyenlőtlenségek és hatékonyság okait a munkaerőpiacon, a vállalatoknál és az egyének életében. Az Eszközkészlet 2 Fejezete kulcs-információkat nyújt a következőkről:

- A sztereotipizálás és szegregáció meghatározásáról;
- A nemi munkamegosztásról, pl. nemi szegregáció;
- A kiemelkedő nemi sztereotípiákról;
- A sztereotípiák korábbi kutatásának eredményeiről (STERE/O projekt);
- Kulcs-adat a horizontális és vertikális szegregációról az országban (munkaerő- piac és oktatás).

Ez a bemutatás a horizontális és vertikális szegregációról kell, hogy szóljon, felhasználva néhány adatot nemzeti és EU szinten: munkaerő részvétel, munkanélküliség, részdíjs munka, és nemek; lányok és fiúk a felsőoktatásban; nők és férfiak a gazdasági ágazatokban; nők és férfiak a szakmákban. A bemutatás a résztvevőket szintén el kell, hogy lássa információval a sztereotípiák ördögi körének hatásáról (STERE/O keret), hogy javítsa az ördögi kör hatásával és a "meta-sztereotípiák"-kal kapcsolatos megértést, és azt, hogyan kapcsolódnak a szegregációhoz. Ez a bemutatás kiemelheti a kulturálisan vagy társadalmilag uralkodó sztereotípiákat az Ön országában/régiójában.



Ötlet a trénereknek

Nagyon fontos lesz az információkat az ország szintjéhez alkalmazni, azaz az Önök országában uralkodó szociális, kulturális és gazdasági feltételekre hivatkozni.

Az adatoknak azokra a kihívásokra kell rámutatniuk, amelyekkel a férfiaknak és nőknek szembe kell nézniük. Különösen fontos lesz a törvényhozásban, ahol a törvényhozás területi egyenjogúsága sokféle, kiemelni az eredményességet, amit el lehet érni azzal, hogy odafigyelünk a nemekre, a nemek összeegyeztetésére, a sztereotipizálás megszóltására stb.... Ez segíteni fog válaszok kialakításában, amelyek más területeket fognak össze, és biztosítják a törvénynek való megfelelést.

2.1. Gyakorlat. A vitatémák

Ennek a Gyakorlatnak a célkitűzése, hogy növelje a résztvevők tudatosságát a nemi egyenlőtlenségekkel kapcsolatosan a munkaerőpiacon. Kérje meg a résztvevőket, hogy gyorsan töltsék ki a játékos kérdőívet, túl sok gondolkodás nélkül. Kis csoportokban vitassák meg a résztvevők a válaszaikat saját csoportjukkal.

	Nők és férfiak % -a teljes népességben
	Férfiak és nők % -az aktív munkában
	Lányok és fiúk %-a akik beiratkoztak a középiskola utáni oktatásba
	Lányok és fiúk %-a a műszaki tanulmányokban
	Nők és férfiak % -a buszsofőrök, hegesztők, fodrászok, takarítók, ápolók, általános iskolai tanítók között, stb
	Férfiak és nők % -a Kis- és középvállalkozások vezetők között
	Nők és férfiak % -a a vezetők között
	Gyermekek %-a az iskola előtti gondozásban
	Férfiak aránya, akik felvállalják, hogy a gyermekkel gyermekgondozási szabadságra mennek
	Férfi és női alkalmazottak % -a, akik hozzáférnek az egész életen át tartó tanuláshoz
	Hány információ technológiai szakemberre lesz szükség 2010-ben?

Minden egyes csoporttól gyűjtse össze a visszajelzéseket, és könnyítse meg a vitát annak szükségességéről, hogy a sztereotipizálás kivédésére pontos információra van szükség.



Ötlet a trénereknek

Ezt a kérdőíves játékot a foglalkozás kezdésekor lehet használni, vagy a bemutatás után, de biztosítani kell, hogy a bemutatás válaszoljon a feltett kérdésekre, és hogy a résztvevőket bátorítsa kockázatvállalásra a válaszok kitalálásában. Megváltoztathatja a kérdéseket országa viszonyainak megfelelően. A cél a vita ösztönzése, nem pedig annak felmérése, hogy mennyit tudnak az emberek.

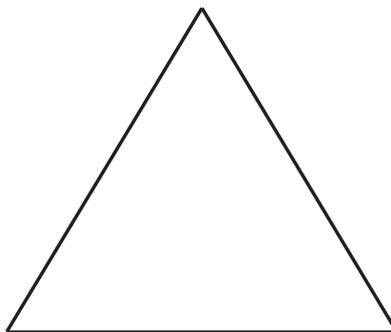
2.2. Gyakorlat. A sztereotipizálás megértése

Ennek a Gyakorlatnak a célkitűzése, hogy segítse a résztvevőket azoknak a tényezőknek a feltárásában, amelyek támogatják a sztereotipizálást, valamint alkalmazzon egy keretet az elemzéshez: hogyan javítható annak megértése, hogyan is működik ez a munkahelyen.

1. Lépés: A résztvevők kis csoportokban töltik ki a következő táblázatot.

Nevezzen meg egy tipikusan "hímnemű" és egy "nőnemű" munkakört az Ön ágazatában/vállalatánál	Miért van ez így?	Megváltozott-e ez az elmúlt néhány évben?	Mi változtatná meg a helyzetet?
'Nőnemű' munka			
'Hímneműi' munka			
Nevezzen meg egy tipikusan "hímnemű" és egy "nőnemű" munkakört az Ön ágazatában/vállalatánál	Miért van ez így?	Megváltozott-e ez az elmúlt néhány évben?	Mi változtatná meg a helyzetet?
'Nőnemű' munka			
'Hímneműi' munka			

2. Lépés – A résztvevők megrajzolják **Vállalatuk Nemi szervezeti ábráját** (avagy egy cégét, amit jól ismernek), bejelölve, hogy hány nő (W) és hány férfi (M) található az egyes szinteken. Minél magasabb a döntéshozatali pozíció, annál magasabb a piramis. Minél inkább stratégiai fontosságú egy munkakör az üzlet szempontjából, annál közelebb van a középhez.



3. Lépés. A résztvevők a csoportban vitatják meg a szervezeti felépítés eredményeit, és megállapodnak két munkában, egyet férfi és egyet nő tölt be, azonos pozícióban és azonos stratégiai fontosságú munkakörben. Kitöltik az alábbi táblázatot és megvitatják.

Soroljuk be a felsorolt tényezőknek az egyes munkákkal kapcsolatos jelentőségét 1=fontos 2=jelentős 3=nem fontos	Nő által betöltött pozíció	Férfi által betöltött pozíció	Vannak-e különbségek Igen / nem	Megváltoztatható-e ez	Ha így van, Ön hogyan tud változtatni
Oktatás					
Tapasztalat					
Rendelkezésre állás (idő)					
Fizikai erő					
Mobilitás					
Családi felelősség					
Vezetői képesség					
Tekintély					
A munkatársak általi elfogadás					
Hosszútávú elképzelés					
Ügyel a részletekre					

Gyűjtsük össze az egyes csoportoktól a visszajelzést azokról a változásokról, amelyeket meg lehet valósítani, s azok mikéntjéről.

2.3 Gyakorlat. A szakmai ismereteknek nincs nemük

Ez a Gyakorlat segíteni fog a résztvevőknek annak értékelésében, hogyan befolyásolhatják a sztereotípiák azt a módot, ahogyan a munkát értékelik és osztályozzák.

Osszuk a résztvevőket kis csoportokba és kérjük meg őket, hogy válasszanak ki 1 vagy 2 tipikusan hímnemű és 1 vagy 2 tipikusan nőnemű munkát, és elemezzék a különböző tényezőket, amiket bele lehet venni a munkaköri leírásukba. Amikor ezt megcsinálták, kérjük meg őket, hogy plenáris megbeszélésen hasonlítsák össze eredményeiket. Ha szükséges, emeljük ki, hogyan befolyásolják a sztereotípiák azt, ahogyan ezeket a különböző tényezőket értékelik a nőnemű vagy hímnemű munkákban (pl. a felszerelésért viselt felelősség egy technikus esetében értékesebbnek tekintett, mint az emberekért való felelősség egy ápoló esetében).

Nevezzen meg egy tipikusan "hímnemű" és egy "nőnemű" munkakört	Hozzáértés: oktatás, tréning, tapasztalat, fizikai vagy szellemi képesség	Erőfeszítés (fizikai vagy szellemi)	Felelősség (emberekért, műszaki vagy pénzügyi erőforrásokért)	Munka-körülmények (kockázat/stressz)
'Nőnemű' munka				
'Hímnemű' munka				

A 3. Egység lebonyolítása: A játékszabályok

3.1 Bevezetés

A nemi egyenlőség üzleti esetére építve a résztvevőknek meg kell könnyíteni a szélesebb szociális és gazdaságpolitikai összefüggésekben történő vitát az egyenlőség előmozdítására. A teljesítéssel kapcsolatos információ le fog fedni:

- Kulcsadatokat a nemi egyenlőségről az EU-ban és a vonatkozó országban.
- Az EU és a Szociális partnerek elkötelezettségei, politikák és támogatás a nemi egyenlőségért.
- EU törvényhozás a nők és férfiak közötti egyenlőségért.
- Nemzetközi elkötelezettségek a nemi egyenlőségre a foglalkoztatásban (ILO, ENSZ).
- Nemzeti politika, törvényhozási és a nemi egyenlőség támogatása a foglalkoztatásban.

3.2 Tanulási cél

Ennek az Egységnek a végére a résztvevők fel fogják mérni a létező EU-s és nemzeti politikákra vonatkozó információkat az egyenlőségi törvényhozásban és az egyenlőség előmozdításának támogatására a vállalatoknál.

3.3 Tartalmak

Bemutató

A bemutatást több ember végezheti a hallgatóságtól függően. Válasszon ki egyet, akit a résztvevők a leginkább összefüggésbe hozhatnak:

- egy KKV tulajdonos vezetőjével, KKV-ok egy képviselőjével, aki saját gondolatait tudja felajánlani arról, hogyan tud a nemi egyenlőség az üzletmenet hasznára válni;
- az EU kilátásokat bemutathatja egy előadó vagy a Kamara EU-s kapcsolataiért felelős személy vagy egy Európai közösségi képviselő (ha van ilyen);
- a nemzeti kilátásokat előadhatja egy nemzeti intézmény /ügynökség/representatív szervezet képviselője, amely intézmény közvetlenül foglalkozik a nemi egyenlőség előmozdításával a vállalatoknál, a munkahelyen, a munkaerőpiacon stb.

Ahhoz, hogy a bemutatást interaktívabbá tegyük, az előadó egy speciális témában "meginterjúvolható". Előzetesen szervezzük meg a tematikus kérdéseket az egyes prezentációt tartók számára, és bátorítsuk a prezentációt tartókat arra, hogy vessenek fel a résztvevőkkel megvitatandó kérdéseket.



3.1. Esettanulmány

Mutassuk be egy KKV tapasztalatát, ahol sikeresen alkalmazták a támogatást avagy ösztönözték az egyenloségi elomozdítását. Használja az esettanulmányt a következő Gyakorlat bevezetésére.

3.1. Gyakorlat

Ez a Gyakorlat segíteni fogja a résztvevőket, hogy kialakítsák saját véleményüket és igényeiket a létező politikákkal kapcsolatban. A résztvevőket szervezzük négy fős csoportokba, és kérjük meg őket, hogy gondolják át a következő kérdéseket:

1. Milyen támogatásra van szükségem, hogy elemezsem a nemi egyenlőség gátjait a saját szervezetemben/vállalatomban?
2. Milyen támogatásra van szükségem, hogy elomozdítsam a nemi egyenlőséget a saját szervezetemben/vállalatomban?

Az egyes csoportoktól gyűjtjük össze a visszajelzéseket és írjuk fel a kulcsszavakat flip-chartra, az egyik lapra a támogatás az elemzéshez és egy másikra a támogatás a cselekvésre témakörben.



Ötlet trénereknek

- Kérdezze meg a célcsoport résztvevőit korábbi tapasztalataikról kapott támogatásokra vonatkozóan. Gyűjtsük össze azokat a támogatásokat, melyek elősegíthetik a nemek közti egyenlőség egyensúlyban tartását.
-

A 4. Egység lebonyolítása: A nemi egyenlőség beépítése az üzleti modellbe

4.1 Bevezetés

Ez az Egység felhívja a résztvevőket, hogy elemezzék, milyen mértékben hatnak a nemi sztereotípiák az üzletmenetre a Kis- és középvállalkozásoknál". Ellátja a résztvevőket egy eszközzel, ami támogatja őket saját helyzetük hatékony elemzésében és opciókat fejleszthet ki üzleti szükségleteikhez. A résztvevők bátorítást kapnak, hogy kipróbáljanak értékelési és vezetési eszközöket, ahhoz, hogy olyan módszereket fejleszthessenek ki, amelyek "esélyt adnak a tehetségnek". Gyakorlati megoldások, példák és esettanulmányok segítik a résztvevőket, hogy az ajánlott módszereket alaposan megismerhessék.

4.2 Tanulási cél

Ennek a szakasznak a végén a résztvevők be fogják azonosítani a hiányosságokat és megvizsgálják a lehetséges Stratégiákat és eszközöket, amelyek segíthetik a KKV-ok "felszabadítható potenciálját", előmozdítják a nemi egyenlőséget a foglalkozásokban és a döntéshozatalban, és ezáltal jobban használják fel vállalataik javára a nők és férfiak szaktudását és tehetségét.

4.3 Tartalmak

Bevezetés

Ez a prezentáció gyakorlati példákat kell, hogy nyújtson, azaz a kitöltött mintákkal adjon áttekintést a különféle eszközökről és ösztönzőkről, amiket a nemi egyenlőség előmozdítására lehet használni a döntéshozatalban és a foglalkozásokban.

Az eszközök azt célozzák, hogy segítsék a résztvevőket, hogy meglássák, a nemi sztereotípiák megszüntetése segíteni fogja a vállalkozásokat, hogy javítsák üzleti tervezési folyamataikat, hogy jobb eredményeket érjenek el humán erőforrásaik igazgatásából, termék folyamataik munka szervezéséből, az ügyfél visszajelzésekből stb. A nemi egyenlőség perspektívája jelenti az üzleti gyakorlat javítását, azok megfelelőbbé, eredményesebbé és hatékonyabbá tételét.



Ötlet a trénereknek

Ez a prezentáció áttekintés ad arról, hogyan lehet értékelni a "nemi egyenlőség hiányát", valamint hogy lehet azt még hatékonyabb szervezési gyakorlattal leküzdeni.

A prezentáció interaktívabb lehet, és a résztvevőket arra lehet kérni, hogy azonosítsák be, vajon a sztereotípiák befolyásolják-e a szervezeti gyakorlatot. A kérdések tartalmazhatják: Van-e egyedi HR politikájuk? Ezek formálisak vagy

informálisak? Hogyan működik a munkaerő felvétel? Van-e munkaköri leírása, amit rendszeresen felülvizsgálunk? A munkaerő toborzás formális vagy informális? Ki válogat és milyen kritériumok alapján? A kiválasztási eljárások/panellek a meglévő hatalmi struktúrák ön-fenntartását őrzik-e meg? Kockáztatják-e, hogy hiányozni fog a specifikus tehetség állomány? Milyen a munkakörülmények politikája? Munkaidő? Nagy-e a fluktuáció? Miért?

Fontos bemutatni olyan nemzeti és nemzetközi szintű intézkedéseket/kezdemenyezéseket, amik bátoríthatják a munkáltatókat, hogy nemi egyenlőségi cselekvésbe fogjanak. Így bármilyen kérdéseket váltanak is ki, legyenek példák arra, hogyan lehet ezeket a témákat felvetni.

4.1. Gyakorlat. A vitatémák

Ez a Gyakorlat segíti a résztvevőket, hogy lássák a hozzáadott értéket és versenyképes előnyt, amit a hatékony nemi egyenlőségi politikák és eljárások előmozdításából lehet nyerni.

Nyerhetek a nemi egyenlőségből?

Válasszon ki három állítást, ami megfelel az Ön jelenlegi helyzetének.

1. A tehetség nagy jelentőségű versenyképes előnyünk kiépítésében.
2. Gondunk van azzal, hogy képzett munkaerőt találjunk.
3. Nincs elég képzett munkaerő utánpótlás a szükségleteink kielégítésére.
4. Alkalmazottaink potenciálját jobban kell felhasználnunk.
5. Az úgynevezett "női" munkaköröket könnyebbnek tűnik betölteni, mint az úgynevezett "férfi" munkaköröket.
6. Nehéz munkakapcsolat van a női és férfi alkalmazottak között.
7. Észrevettük, hogy a nem hagyományos pozíciókban a férfiak és nők nehéz munkahelyzetekkel találkozhatnak.
8. Van egy működő rendszerünk az anyasági szabadság költségének becslésére.
9. Van egy működő rendszerünk az apasági szabadság költségének becslésére.
10. Van egy működő rendszerünk a hiányzások költségének becslésére.
11. Férfi alkalmazottaink nem vesznek ki apasági szabadságot.
12. Női alkalmazottaink nem jönnek vissza az anyasági (szülési) szabadságról.
13. Nehéz-e megfelelni az egyenlőséggel kapcsolatos törvényeknek.
14. Mi nem vettünk igénybe vállalati ösztönzőket nők alkalmazására és megtartására, illetve nem hoztunk nemi egyenlőségi intézkedéseket.
15. Nem folytattunk kutatást arról, hogy a női és férfi ügyfelek különbözőképpen befolyásolják-e értékesítéseinket.

Csoportokban vitassák meg az eredményeket, és döntsék el, hogy melyik területen fontos tovább dolgozniuk az egyes résztvevőknek.

4.2. Gyakorlat. A vitatémák

Ez a Gyakorlat segít annak felbecslésében, hogy ott, ahol egyedi cselekvésre van lehetőség, hangsúlyozzák egy vállalkozás képességét, hogy humán potenciálját teljes mértékben használja fel, és hogyan járulhat hozzá ehhez a folyamathoz a nemi egyenlőség dimenzióira szentelt figyelem. A kérdésfelvetést megkönnyítő előadó kritikus ebben a Gyakorlatban, mégpedig abban, hogy segítse a résztvevőket területeik reális értékelésében, hogy a szervezeteik hol javíthatnak "teljesítményükön", és hogy ezek a nemi egyenlőséggel kapcsolatos specifikus cselekvések hogyan járulhatnak hozzá ehhez a célhoz.

Kérjük meg a résztvevőket, hogy nézzék végig a következő listát és jelöljék be 1 - 3 között az egyes kockákat: 1 életbevágó, 2 fontos és 3 érdekes.

A mi munkaerő felvételi eljárásunk különböző minőségi jelöltek sorát eredményezi, úgy a nők mint a férfiak esetében	
Minden pozícióra a legszélesebb jelölt állományt vesszük figyelembe.	
Egy sor jelöltünk van, aki részidőben és teljes munkaidőben kíván dolgozni.	
A mi interjú kérdéseink és kiválasztási folyamataink megfelelnek a diszkrimináció elleni jogszabályi irányelveknek.	
A mi munkaerő felvételi folyamataink átlátszóak, könnyen reprodukálhatóak és hozzáférhetőek a különféle jelöltek számára.	
A mi munkaerő felvételi folyamataink hatékonyak abban, hogy a munkára a legjobb személyt kapjuk meg.	
A mi válogatási panelünk tagjai ismerik az Ön vállalatának méltányos munkaerő felvételi és kiválasztási politikáját és eljárásait	
Felvételi hirdetésre mind nők mind férfiak válaszolnak	
Mind nő mind férfi jelöltek jelentkeznek a nem-hagyományos területeken játszandó szerepekre	
Érzékeny profilunkba különböző háttérű férfiak és nők tartoznak.	
A mi interjú készítőink és a kiválasztási panelben dolgozók képzést kapnak a kiválasztási és az interjú készítési módszerekről, amelyek mentesek a nemi előítéletektől.	
A rész-munkaidőben dolgozók, otthonról bedolgozók, vagy azok, akiknek családi- vagy ápolási kötelezettségük van, valamint a terhes nők felkerülnek a szűkített válogatási listákra	
A mi munkaerő felvételi és válogatási folyamataink és döntéseink egy független harmadik fél szigorú vizsgálatát is kiállnák	
Mind a nőket mind a férfiakat kinevezzük vezetői állásokba a mi szervezetünkben.	
Mind a nőket mind a férfiakat kinevezzük termelési állásokba a mi szervezetünkben.	
A mi munkaerő felvételi folyamataink biztosítják, hogy a jelöltek szakértelmük és szaktudásuk teljes körét bemutathassák.	
Verseny társaink között mi elsőrangú munkáltatók vagyunk.	
Szervezetünknek aktív szerepe van a női és férfi alkalmazottak nem-hagyományos szerepekben való bemutatásában iskolákban vagy egyetemeken	
Beszélünk diákcsoportoknak és szüleiknek iparunkról vagy üzletünkben levő lehetőségekről	
Jó hírnevünk van, mint egyenlő esélyeket adó munkáltatónak	

Kérjük meg a résztvevőket, hogy értékeljék, szükség van-e cselekvésre, és hogyan.

4.3. Gyakorlat. Milyen az Önök marketing stílusa?

A résztvevőket arra kérjük, hogy egyénileg válaszoljanak a következő kérdés sorra. Ez a Gyakorlat segíti őket egy vállalat azon kapacitásának értékelésben, hogy tudnia kell válaszolni női ügyfél-bázisuk igényeire és elvárásaira.

Milyen az Önök marketing stílusa?

Ez a gyors vizsgálódási Gyakorlat segíteni fog Önnek, hogy felmérje, vajon meg tudja-e fogni a nő és férfi vásárlói igényeit és elvárásait közvetlen marketing céllal és abban a minőségükben, hogy sok beszerzési döntést befolyásolhatnak.

Kis csoportokban válaszoljanak a következő kérdésekre:

- Van-e férfi és női **ügyfél bázisa / piaci részesedése**?
- Hogyan alakult ez a részesedés az elmúlt (legalább) 5 évben?
- Be tudja-e azonosítani milyen női és férfi csoportokat céloz meg és mik az ő elvárásai?
- Az **ügyfél felméréseikkel** kapcsolatosan: függetlenül attól, hogy belső felmérési csoportja van vagy külső tanácsadókat használ e célra, figyel-e a következő aspektusokra:
 - A kutatást a nemek figyelembevételére is tervezték-e?
 - A fókusz csoportok nemileg kiegyensúlyozottak-e / nemileg specifikusak-e?
 - A kutatók csoportja nemileg kiegyensúlyozott-e / nemileg specifikus-e?
 - Ki írja a kérdéseket?
 - Az adatok nemi szempontból szét vannak-e választva?
 - Az információ nemileg differenciált-e?
- Az Ön **termék fejlesztési folyamatával** kapcsolatosan:
 - Vannak-e nők és férfiak a termék fejlesztési egységében? Mennyi?
 - Vannak-e a tervezésbe bevonva nők és férfiak? Hányan vannak a tervezésen?
 - Vannak-e nők és férfiak bevonva az innovációba? Hányan vannak az innovációban?
 - Vannak-e nők és férfiak bevonva az ügyfél kapcsolatokba? Hányan vannak az ügyfél kapcsolatok részlegén?
 - Vannak-e nők és férfiak, akik ezeket a részlegeket/egységeket működtetik?

Miután kiértékelte a nőkkel kapcsolatos marketing **megközelítését**, hogy hívná önmagát?

Becsukott szemű	Marketing stílusomat nem befolyásolja ügyfélbázisom neme.
Sztereotipizált	Bizonyos „előre-beállított” elképzeléseim vannak arról, hogy női és férfi vásárlóim “milyenek vagy milyennek kellene lenniük”, ennek alapján kereskedek
Nemekben való gondolkodású	Specifikusan célzom meg a nőket és a férfiakat, kiemelten célzott termékeket vagy marketing kampányokat használok, amelyek tisztán női/férfi szegmensekre összpontosítanak
Irányított és a nemek felé prioritásokat felállító	Aktívan mérem a nők és a férfiak szükségleteit és elvárásait, és felhasználom ezt a tudást teljes üzletmenetem és marketing megközelítem újragondolására, ügyfeleim legjava, férfiak és nők részére egyaránt.

Az 5. Egység lebonyolítása: Nemi egyenlőség. Tervvázlat a munkatervében

5.1 Bevezetés

Ennek az Egységnek a végére a résztvevők:

- (ha tréninget tartók vagy KKV közvetítők) kifejlesztnek szervezeti akció terveket az "üzleti eset a nemi egyenlőségért" továbbterjesztéséhez tréning vagy tanácsadás révén, vagy,
- (ha vállalkozók) terveket készítenek a javasolt Stratégiák közül néhány megvalósítására vállalati szinten.

5.1. Gyakorlat. A terv

Ez a Gyakorlat az egész workshop alatt elvégzett munkát mutatja be, úgy hogy a résztvevők egy Tervvel távozhatnak, ami biztosítja, hogy üzletük hasznot húzzon a nemi egyenlőség előmozdításából.

Kérjük a résztvevőket, hogy töltsék ki a következő táblázatot :

Kihívás	Meg fogjuk	Felelős személy	Időkeret
1. Vitatéma <i>pl. Több női mérnököt vonzani</i>	<ul style="list-style-type: none"> kérni az egyetemeket és középiskolákat, hogy tájékoztassák a diákokat, hogy szívesen látunk női jelentkezőket. tudakolni, hogy miért jelentkeznek kevesen hozzánk. 		
2. Vitatéma <i>pl. Elkerülni a nagy munkaerő fluktuáció költségeit</i>	<ul style="list-style-type: none"> Értékelni fogjuk jelenlegi csapatunk szükségleteinek harmonizálását és meg fogjuk tudakolni, lehet-e munkaidő átalakításokat eszközölni 		
3. Vitatéma <i>pl. Megérteni a női ügyfél bázisunk potenciálját</i>	<ul style="list-style-type: none"> fel fogunk állítani egy szűrési rendszert ügyfeleink igényeinek megállapítására nemek szerint / több nő bevonásával a termék fejlesztésbe/ értékesítésbe, stb 		
4. Vitatéma <i>pl. A nők alkalmazásának létező ösztönzőinek felhasználása</i>	<ul style="list-style-type: none"> támogatást fogunk kérni a KKV szervezetünktől, hogy időben beterjesztessünk egy projekt javaslatot 		

IRODALOMJEGYZÉK

1. Fejezet – Adj esélyt a tehetségnek! – Az esélyegyenlőség üzleti vonatkozása

- Adler R.D., Executive Director of the Glass Ceiling Research Center, "Women in the Executive Suite Correlate to Higher Profits", *Glass Ceiling Research Center – Harvard Business Review*, 2001 november.
- Balderrama, A., "Generation Y: Too demanding at work?", *Careerbuilder.com*. Letölthető: <http://www.cnn.com/2007/LIVING/worklife/12/26/cb.generation/index.html>
- Carone, C., Costello, D., "Can Europe Afford to Grow Old?", *Finance and Development*, 2006 szeptember, 43. szám
- Catalyst, *The Bottom Line: Connecting corporate performance and gender diversity*, 2004 január, 34. old., Letölthető: www.catalyst.org
- Catalyst, *The Bottom Line: Corporate performance and Women's Representation on Boards*, Catalyst, 2007, Letölthető: www.catalyst.org
- Cunningham, J., Roberts, P., *Inside Her Pretty Little Head: A new theory of female motivation and what it means for marketing*, Marshall Cavendish, 2006.
- Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., Baumgarten, P., *Women Matter - Gender diversity, a corporate performance driver*, McKinsey & company, Inc., 2007, 28. old.
- Európai Bizottság, *Women and Men in decision-making 2007. Analysis of the situation and trends*, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxemburg, 2008, 54. old., ISBN 978-92-79-08135-4.
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf
- Forrester Consulting, *Is Europe Ready For The Millennials? Innovate To Meet The Needs Of The Emerging Generation*, Cambridge, 2006.
<http://www.ffpress.net/Kunden/XER/Downloads/XER87000/XER87000.pdf>
- Healy, R., "10 Ways Generation Y Will Change the Workplace", *Work/Life, Generation Y*, 2008. május 23.
<http://www.employeeevolution.com/archives/2008/05/23/10-ways-generation-y-will-change-the-workplace/>
- Kingsmill, D., *Report on Women's Employment and Pay*, London, 2001.
- Kotiranta, A., Kovalaine, A., Rouvinen, P., "Female leadership and firm profitability", *EVA analysis*, 3. szám, 2007 szeptember, <http://www.eva.fi>
- Monks, K., *The Business Impact of Equality and Diversity - The International Evidence*, the Equality Authority and the National Centre for Partnership & Performance, 2007 július, 72. old.
- NAS toborzás-kommunikáció, "Generation Y. The Millennials: ready or not, here they come", *NAS insights*, 2006.
<http://www.nasrecruitment.com/talenttips/NASinsights/GenerationY.pdf>
- NUTEK, Svéd Üzletfejlesztési Ügynökség, *Gender and profit*, 1999, angol nyelvű összefoglaló. Letölthető: www.equalpay.nu/en_fakta.html

- Peters, H., Kabakoff, R., A new look at the glass ceiling: the perspective from the top, MRG Kutatási jelentés, 2002. <http://www.mrg.com>
- Simosko, N., "Want Higher Profits? Smash the Glass Ceiling". <http://www.fastcompany.com/user/nina-simosko>
- The Lehman's Brothers Centre of Women in Business, *Innovative Potential: Men and Women in Teams*, London Business School, London, 2007
- Vinnicombe, S., Singh, V., *The 2003 Female FTSE Index*, Centre for Developing Women Business Leaders, Cranfield School of Management, 2003. <http://www.som.cranfield.ac.uk/som/research/centres/cdwbl/downloads/FTSEIndex2003.pdf>
- Wittenberg-Cox, A., Maitland, A., *Why women mean business: Understanding the emergence of the new economic revolution*, Wiley & Sons, Chichester, 2008
- Women to the top, *The business case for gender diversity*, 4. old. www.women2top.net

2. Fejezet – A foglalkozásoknak van neme?

- Catalyst, *Women "Take Care", Men "Take Charge": Stereotyping of US Business Leaders Exposed*, 2005, 45. old., www.catalyst.org
- Colmou, A. M., *L'encadrement supérieur dans la fonction publique : vers l'égalité entre hommes et femmes. Quels obstacles? Quelles solutions?*, La Documentation Française, Paris, 1999, 52. old.
- A jelentés a közigazgatási, az államreform és a decentralizációs miniszter megbízásából készült 1999-ben. Letölthető: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994000782/index.shtml>
- Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, Secrétariat aux Droits des femmes et de la formation professionnelle, Service des droits des femmes et de l'égalité, Service de l'information et de la communication, *Guide d'appui à la négociation*. Letölthető : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr>
- Donial-Shaw, G., Junter-Loiseau, A., "La formation des femmes aux nouvelles technologies: une mauvaise réponse à un vrai problème", *Les Cahiers du MAGE*, 1/97.
- ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, *Framework of Actions on Gender Equality – Second Follow-up report - 2007*, 2007 november, 102. old. Letölthető: <http://ec.europa.eu>
- EU-Equal (a munkaerőpiaci hátrányos megkülönböztetések elleni küzdelem érdekében elindított közösségi program), "Establishing a culture of gender equality in the business world", 2007. Letölthető: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/etg4-pb07-busiwor_en.pdf

- Az Európai Bizottság Kutatási Főigazgatósága, *SHE Figures. Women and Science, Statistics and indicators 2006*, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxemburg, 2006. - ISBN 92-79-01566-4. Letölthető: <http://www.europa.eu>
- Európai Bizottság, Report on Exuality between Women and Men, 2008, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, 2008 január, 36 old., COM (2008)10 végleges. Letölthető: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf
- Európai Bizottság, *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxemburg, 2005, 94. old.
- Eurostat, "The life of Women and Men in Europe - A statistical portrait", *Statistical Books - Population and Social Conditions*, 2008-as kiadás, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxemburg, 2008, 243. old. - ISBN 978-92-79-07069-3
- Franco, A., "The Concentration of Women and Men by Sector of Activity", *Statistics in Focus – Population and social conditions*, 53/2007, Európai Közösségek, 2007
- IPSOS, for Rebondir, "Une minorité de femmes a été victime d'une discrimination à l'embauche", a felmérést közel 500 fővel végezték el 2000 áprilisában. <http://www.ipsos.fr>.
- NAS toborzás-kommunikáció, *Generation Y: The Millennials - Ready or not, here they come*, 2006, 13. old. Letölthető: www.nasrecruitment.com
- OECD, *PISA 2006: Science Competencies for Tomorrow's World*, OECD, Párizs, 2007. <http://www.oecd.org>

3. Fejezet – A játékszabályok

- Az Európai Unió Tanácsa, *Joint Employment Report 2007/2008*, 2008. március, 16. old. <http://ec.europa.eu>
- Európai Bizottság, A Roadmap for Equality between Women and Men – 2006-2010, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxemburg, 2006 április, 38. old. - ISBN 92-79-00707-6
- Európai Bizottság, Gender Equality Law in the European Union, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxemburg, 2007, 8. old.
- Európai Bizottság, "A renewed social agenda for Europe: Opportunities, access and solidarity in 21st century Europe", Brussels, 2008. július 2., COM (2008) 412 végleges.
- Eurostat, "European Business. Facts and figures", *Statistical Books- Industry, Trade and Services*, 2007-es kiadás, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxemburg, 2007, 431. old. - ISBN 978-92-79-07024-2

Eurostat, "European Business. Facts and figures", *Statistical Books - Industry, Trade and Services*, 2008-as kiadás, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Luxemburg, 2008 - ISBN 978-92-79-07024-2

Manpower Inc., "Confronting the Talent Crunch: 2008", *Manpower White Paper*, 2008, 20. old., <http://www.manpower.com>

A Magyar Gallup Intézet jelentése a Vállalkozói és Ipari Főigazgatóság megbízásából, "Survey of the Observatory of European SMEs – Summary", Flash Eurobarometer jelentés, 196. szám – Enterprise Observatory Survey, 2007, 24. old.

4. Fejezet – A nemek közti egyenlőség, mint az üzleti modell része

Catalyst, *The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't*, Catalyst, New York, 2007. <http://www.catalyst.org>

Chicha, M.T., *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, ILO, Genf, 2006, 50 – 51. old.

ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, *Framework of Actions on Gender Equality – 2005*. március, 11. old., <http://ec.europa.eu>

ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, *Framework of Actions on Gender Equality First Follow-up report - 2006*, 91. old., <http://ec.europa.eu>

ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, *Framework of Actions on Gender Equality – Second Follow-up report - 2007*, 2007 november, 102. old., <http://ec.europa.eu>

ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet), "Information Sheet series on working time and work organization" Conditions of Work and Employment Programme: http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/time_infosheets.htm

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Guide pour l'Égalité des Femmes et des Hommes lors de la Valorisation des Fonctions », a képzési anyag kivonata. *Evaluation et classification de fonctions. Instruments pour un salaire égal*, Szövetségi Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium, Brüsszel, 2000, 11. old., www.emploi.belgique.be