

## Emlékeztető

Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata 2018. október 25-i TOP-6.8.2-15-NY1-2016-00001  
Nyíregyházi Foglalkoztatási Paktum projekt Partnerségi (Foglalkoztatási Fórum) ülésen  
elhangzottokról

### Rendezvény információk

- **helyszíne:** Városháza, Bencs terem  
4401 Nyíregyháza, Kossuth tér 1.
- **időpontja:** 2018. október 25., csütörtök, 10.00 – 12.00
- **témája:** Partnerségi (Foglalkoztatási Fórum) ülés
- **tematika:**

- I. Köszöntő  
Jászai Menyhért alpolgármester, Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata
- II. Előadások  
II.1 Nők a munkaerőpiacon - Nyíregyháza Megyei Jogú Város Helyi Esélyegyenlőségi Programja tükrében  
Dr. Krizsai Anita osztályvezető, Nyíregyháza Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala  
II.2 Nő a lehetőség! – Az elhelyezkedés elősegítése a munkavállalás szempontjából hátrányosan érintett csoportok számára  
Gurály Edina megyei igazgató – Magyar Vöröskereszt Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Szervezet
- III. Interaktív beszélgetés – Jó gyakorlatok, tapasztalatok a Paktumtag szervezetek életében
- IV. Ebéd melletti kötetlen beszélgetés

### Köszöntő

#### **Jászai Menyhért – alpolgármester, Nyíregyháza Megyei Jogú Város Önkormányzata**

Alpolgármester úr gratulált a Szociális Osztály dolgozóinak a Nagycsaládosok Országos Szövetségénél nyert Családbarát Munkahely Díj elnyeréséhez írt sikeres pályázatához. Megköszönte továbbá a Paktumiroda sokrétű munkáját is, az Irányító Csoport a projekt keretében közel 200 fő támogatott foglalkoztatásáról és képzéséről döntött.

Az interaktív beszélgetés keretében sor kerülő család vagy karrier? téma kapcsán elmondta, jó lenne elérni azt a helyzetet, amikor ez a kérdés fel sem merül senkiben és a kettő összeegyeztethetővé válik. Jenleg sajnós ez még aktuális kérdés, az asztalnál ülő hölgyek pedig részei ezeknek az aktuális élethelyzeteknek és talán meg is tudják majd válaszolni, hogy a saját életükben ez a két terület hogyan egyeztethető össze.

Két kitűnő előadót sikerült felkérnünk a témában, osztályvezető asszony és igazgató asszony biztos, hogy

hitelesen tudnak megnyilvánulni a témában női mivoltuknak köszönhetően. Amikor a női munkavállalók munkaerőpiaci helyzetéről beszélünk, beszélünk esélyegyenlőségükről, vagy a női vezetők megítéléséről, vagy konfliktusaikról a munkahelyen, akár a férfi kollégákkal szemben, amely kettőség a mai társadalomban is jelen van. A női munkavállalóknak, különösen a vezetőknek több felelősséggel, sok problémával kell megküzdeniük.

Ennek a nehézségnek véleménye szerint négy területe van, az egyik maga a személy, ő maga mit tud, mit szeretne és hogyan éri el a céljait, hogyan tudja összeegyeztetni, mert önmagunkért csak saját magunk tehetünk. Nagyon fontos a második terület a család, a szűkebb közeg, annak mik az elvárásai, hogyan ösztönzi a női munkavállalót, vagy miben segíti őt, aki otthon családtag, anyuka, vagy családfenntartó vagy éppen szeretne majd családot. Fontos tehát a szűk közeg hatása is, amely más most, mint ezelőtt 100 évvel. Most már kezdünk átlépni abba a korba, amikor nem a kis közösség határozza meg mit vehetünk követendő mintaként, hanem a social media, ami valószínűleg egy sokkal fojtogatóbb közeg, mint korábban volt.

A harmadik terület a közszolgáltatások, törvények, amit az államszabályozásokkal meg lehet oldani, amit a helyi önkormányzatok meg tudnak oldani. Ezt a problémát csak ők tudják megoldani. Például bölcsődei férőhelyek, rugalmas ügyintézési idő a hivatalokban stb. Rengeteg olyan dolog van, amit társadalmi szinten kell megoldani. Utolsó terület, de nagyon fontos a munkahely, ahol életünk nagy részét töltjük. Nagyon meghatározó, hogy milyen a munkahelynek a szellemisége, a nőkhöz való hozzáállása, családvállalás, ha gyerek születik mi történik, bátorítják, ösztönzik -e a gyermekvállalásra, ahol a női munkavállaló nyugodtan elmehet gyesre mert visszavárják. Ha esetleg beteg a gyerek arra a munkáltató hogyan reagál. A munkáltatónak képesnek kell lennie arra, hogy ha egy munkavállaló kiesik, megtudja oldani ezt a munkaerő problémát. Ezt a nehézséget meg kell oldani, meg kell szervezni egy cégnél, reméljük, hogy fogunk rá a mai rendezvényen jó példát hallani. Ha ez a négy pillér a helyére kerül, akkor valószínűleg a probléma is megoldódik.

## Előadások

### II.1

#### **Nők a munkaerőpiacon - Nyíregyháza Megyei Jogú Város Helyi Esélyegyenlőségi Programja tükrében Dr. Krizsai Anita osztályvezető, Nyíregyháza Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala**

Osztályvezető asszony az előadását „A szüfrazsett” című film trailer kisfilmjének levetítésével kezdte. Elmondta, hogy azért tartotta fontosnak ennek a kisfilmnek a lejátszását, mert amikor esélyegyenlőségről beszélünk, arra is gondolnunk kell, hogy ezt egyszer valakinek ki kellett vívnia az élet különböző területein. Ennek a harcnak eredményeként Nagy-Britanniában 1928-ban a nők megkapták a szavazati jogukat. Ha megnézzük a történelem korszakát, akkor rá kell jönnünk, hogy ez nem is volt annyira régen, sőt Svájcban 1971-ben kapták meg a nők a szavazati jogukat, de volt olyan kanton, ahol csak 1991-ben történt meg mindez. Ez a küzdelem elmondható, hogy szinte napjainkig tart. A lehetőségeket majd az első világháború után kapták meg a nők, mivel a férfi munkaerőt pótolni kellett, így bekerülhettek a munkaerőpiacra. Ezzel bebizonyosodott, hogy a nők is megállják a helyüket a munka világában.

Mi a nő?

Milyen szerepet is tölt be a társadalomban a nő, aki feleség, élettárs, esetleg bántalmazott? Nagymama

vagy esetleg vezető? Látható, hogy mennyi terület van, ahol egy nőnek meg kell állnia helyét és ezeket egységesen kell kezelnie.

Ha beszélünk az esélyegyenlőségről, akkor vannak fogalmak, amit ismernünk kell.

Egyenlő bánásmód: diszkrimináció tilalmát, vagyis a hátrányos megkülönböztetéstől mentes élethez való jog garantálását jelenti.

A rendszerváltást követően született meg az egyenlőbánásmódról szóló törvény, nagyon későn 2003-ban fogadták el, ami a hátrányos helyzetben lévőknek nyújt segítséget.

Esélyegyenlőség: mindazon jogi és nem jogi eszközök összességét jelenti, melyek azt a célt szolgálják, hogy a nők a férfikkal egyenlő eséllyel érvényesülhessenek az élet különböző területein, mint pl.: oktatás, egészségügy, munkaerőpiac, szociális biztonság stb., de legalábbis csökkenjenek az őket érő hátrányok.

Az esélyegyenlőség az, hogy a férfi és a nő a start vonaltól indul, de ettől még előrébb léphetünk, ha pozitív diszkrimináció áll fenn, ha például különböző intézkedésekkel segítséget adunk a hátrányos helyzetben lévő személyeknek.

Mi is az Európai Unió tagjai vagyunk, ahol már az alap szerződésbe rögzítésre került, hogy azonos munkáért azonos fizetés jár, már az 1957-es Római szerződés is tartalmazta ezt.

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés szociálpolitikai fejezetében rögzíti, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak. (157.cikk) A szerződés ugyanitt lehetőséget biztosít a pozitív diszkrimináció alkalmazására is; arra, hogy előnyöket nyújtó intézkedéseket fogantossanak annak érdekében, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítsék, vagy arra, hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák.

Különböző jogesetekkel hívták fel erre a figyelmet. Egy légiutas kísérő hölgy fordult a bírósághoz azzal, hogy három éven át kevesebb bért kapott ugyanazért a feladatért, mint légiutaskísérő férfi kollégái. Ezt támadta meg, és a bíróság el is fogadta, hogy hátrányos megkülönböztetés érte, hiszen ugyanazon munkakörben ugyanazt a munkát végezte el, mint férfi kollégái.

Nemcsak az Európai Unió, hanem az ENSZ is foglalkozott ezzel az üggyel. 1979 decemberében New Yorkban fogadta el az ENSZ Bizottsága A nőkkal szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezményt (CEDAW). Ez Magyarország szempontjából azért jelentős, mert mi is csatlakoztunk ehhez az egyezményhez. Az egyezmény a nemek közti teljes egyenlőség elérését célzó társadalompolitikát ír elő a tagállamoknak. Emellett rögzíti a nemi diszkrimináció fogalmát: mindennemű megkülönböztetés, melynek oka a nemi hovatartozás, kimenete pedig az alapvető emberi jogok sérülése társadalmi, politikai, kulturális, gazdasági és az élet bármely más területén.

Milyen hátrányokról beszélhetünk?

Még ha a mai napot is nézzük, a nők foglalkoztatottsági aránya jóval alacsonyabb a férfiakénál. Továbbra is a nők vannak túlsúlyban egyes kevésbé megbecsült és megfizetett ágazatokban és szakmákban, mint például az ápolónők, pedagógusok, óvónők.

Az is igaz, hogy a nőket gyakrabban alkalmazzák részmunkaidőben, holott ezt a férfiakkal is meg lehetne tenni. Nem utolsó sorban pedig az egyenlőtlen bérezés, amikor ugyanazért a munkáért kevesebb bér illeti a nőket. Továbbra is a nők aránytalanul kis számban jutnak vállalati vezetői, illetve politikai vagy gazdasági döntéshozói tisztséghez. A szegénység is jobban veszélyezteti a nőket – különösen a nyugdíjasokat – valamint a gyermeküket egyedül nevelő anyákat és az olyan hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó nőket, mint például az etnikai kisebbségek és a bevándorlók.

A Kaszás-Korén Andrea doktori disszertációja keretében kutatta a nőknek a munkaerőpiaci helyzetét és megnézte, hogy mi lehet az oka, hogy a nők eleve hátrányos helyzetből indulnak. Ha a saját élethelyzetüket megnézzük, látjuk, hogy konzervatív háztartási munkamegosztás van jelen ma is.

A gyermekvállalási időszak miatti megszakítás miatt, sok munkáltató már az állásinterjún megkérdezi, hogy a női munkavállaló mikor szeretne gyereket vállalni.

Hátrány még például a némely kereső munka maszkulin jellege, ahová csak férfi munkaerőt várnak, nem minden esetben találkozik a munkaerőpiaci kereslet és kínálat egymással vagy a munkapiaci szegmentáció, a társadalmi norma- és értékrendszer.

Hagyományos családi feladatmegosztás van még mindig jelen, vagyis „A nők által a háztartási munkára fordított időt nem a gyermek megszületése növeli nagyon jelentősen, hanem a házasság, élettársi kapcsolat, együttélés stb. Mindez független a feleség munkájának státuszától. A háztartási munka 80%-át akkor is a nő végzi, ha neki van magasabb presztízsű, jobban fizetett foglalkozása. A magyar nők ilyen mértékű kettős leterheltsége enyhítéséhez nagyfokú társadalmi és családon belüli szemléletváltásra van szükség.” (Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia – Irányok és célok 2010-2021).

Talán az elmondható, hogy napjainkban már egyre több férfi vállal szerepet a házimunkában. A családi feladatmegosztás nemcsak a házimunkára, hanem a gyerekekről, partnerről, valamint az idős vagy beteg családtagról való gondoskodás területeire is kiterjed.

Európa népességének folyamatos öregedése egyre nagyobb kihívás elé állítja az állami gondozási rendszert éppúgy, mint a családokat.

A tartós betegség, vagy pusztán idős kora miatt állandó gondozásra, felügyeletre szorulóknak ellátásának terhe fokozottan nehezedik a családokra azokban az országokban, ahol öngondoskodással csak a kivételezett kevesek tudják maguk számára a méltó feltételeket biztosítani. Hagyományosan ezeket a feladatokat a nők látják el. Idősödik a társadalom, egyre több időt töltenek az emberek inaktív korban, amire az államnak reagálnia kell.

A szülés után gyermekükkel otthon maradó nők munkaerő-piaci reintegrálásához szükséges a jelenleginél rugalmasabb, hatékonyabb gyermekintézményi rendszer megléte, elérhetősége és megfizethetősége, hogy a gyereket eltűnjék helyezni az anyák. Az atipikus foglalkoztatási formák (rugalmas munkaidő, részmunkaidő, távmunka) aktív állami támogatása szükséges, amely hozzájárulhat ahhoz, hogy a családjának szerep összeegyeztethető legyen a karrierrel.

A foglalkoztatási helyzettel kapcsolatban viszonylag friss adatokkal készült osztályvezető asszony. A 15–74 éves foglalkoztatottak száma átlagosan 4 millió 475 ezer főt tett ki, 55 ezer fővel többet, mint a 2017. II. negyedévi.

Közülük 4 millió 418 ezer fő tartozott a 15–64 évesek közé, számuk 47 ezer fővel (1,1%-kal), foglalkoztatási arányuk (69,3%) 1,2 százalékponttal meghaladta az egy évvel korábit.

A férfiakat magasabb foglalkoztatási szint jellemezte, mint a nőket (76,2 és 62,5%).

Az oktatással kapcsolatos statisztikák kapcsán az látható, hogy a nők aktívabbak, de ami érdekes az az, hogy mindig a magasabb végzettséggel rendelkezők vállalnak plusz képzéseket, szemben az alacsonyabb iskolai végzettségűekkel. Az állam és az önkormányzatok látszik, hogy tesznek ezért. 2016-ban összességében a 25–64 éves magyar népesség 32,8%-a vett részt iskolarendszerű, illetve azon kívüli oktatásban, képzésben.

Mind a nők, mind a férfiak körében emelkedett a résztvevők aránya: a nők közel 34, a férfiak 31,6%-a tartozott ebbe a csoportba.

A képzésben való részvétel szempontjából a legmeghatározóbb az iskolai végzettség volt.

Míg a legfeljebb nyolc általános iskolai osztállyal rendelkezőknek csak valamivel több mint 17%-a, az érettségivel rendelkezőknek már több mint egyharmada, a felsőfokú végzettségűeknek pedig 55%-a vett részt a tanulás valamilyen formájában.

Az állam és az önkormányzatok látszik, hogy tesznek azért, hogy a kisgyermekes anyák elhelyezkedését segítsék. 2013-ban életbe lépett munkahelyvédelmi akcióterv értelmében a gyermekgondozási ellátásról visszatérés után 2 évig nem kell se szociális adót, se szakképzési hozzájárulást fizetniük a munkaadóknak. 2018-ban ez 3 évre módosult.

2014-től a három és annál több gyermekesek alkalmazása esetén 3 évig teljes, utána még további két évig 50%-os adókedvezmény illeti meg a munkáltatót, 2018-ban ez 5 év lett.

A 2014-ben bevezetett GYED extra a GYED igénybevétele mellett a korábbi tiltással szemben a gyermek egyéves korától – időtartam korlátozás nélkül – lehetőséget ad a munkavégzésre, közvetlen módon ösztönözve ezzel az érintetteket a mielőbbi munkaerő-piaci visszatérésre.

A nők foglalkoztatásának arányával a bölcsődei, óvodai férőhelyek száma is növekedett.

Nők elhelyezkedésének segítése Nyíregyházán is jelen van. Jelenleg 9 bölcsőde 716 férőhellyel, 4 óvoda 35 telephellyel 4620 férőhellyel működik, amelyeket az Önkormányzat működtet.

Mi magunk, az önkormányzat is igyekszünk tenni a családokért, hiszen már az alpolgármester úr által említett Családbarát Munkahely díjat több alkalommal is elnyertük.

Folyamatban van továbbá az önkormányzat által nyert projekt keretében a Női Információs és Szolgáltató Központ (Nő-Köz-Pont) létrehozása. Amely a nők atipikus foglalkoztathatóságának javítását, az atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítését, a munkáltatók és a munkavállalók együttműködésének javítását, a magánélet és a munka összehangolását segítő támogató szolgáltatásokat nyújtó szolgáltatók és a velük együttműködő közösségek működési feltételeinek megteremtését szolgálja majd.

## II.2

### **Nő a lehetőség! – Az elhelyezkedés elősegítése a munkavállalás szempontjából hátrányosan érintett csoportok számára - Gurály Edina megyei igazgató, Magyar Vöröskereszt Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Szervezet**

Osztályvezető asszony előadása kiváló felvezetésként szolgált hogy bemutatásra kerüljön egy civil szervezet szerepe a női, vagy bármilyen hátrányos helyzetű csoportnak a foglalkoztatásában.

Nőként, háromgyerekes anyaként és munkavállalóként beszélve arról, hogy a család és a karrier hogyan egyeztethető össze, igazgató asszony életútjában a karrier ideje akkor jött el amikor a legkisebb gyermeke is viszonylag önálló volt, hiszen megesik hogy egy képzésen, továbbképzésen vagy akár a katasztrófavédelmi gyakorlat-irányítási törzs munkájában történő részvétel miatt akár több napig sem elérhető a család számára.

A korábbi előadás kapcsán munkáltatóként elgondolkodva pedig megállapítható, hogy a szűk létszámkeret miatt a Vöröskereszt megyei szervezeténél is vannak olyan munkakörök, amiben munkáltatóként diszkriminálni kényszerül, például a véradást szervező kollegáknál előnyben részesülnek a gyermektelen személye.

A Vöröskereszt társadalmi szerepvállalása, a feladatok nehezen tudják tolerálni a munkaerő kimaradását. Alapvetően elégséges egy jó ellátórendszer – bölcsőde, óvoda megléte – amikor a gyermek egészséges. Egy beteg gyermek ellátását megoldani családi háttér, partner, esetleg nagyszülő nélkül igen nehéz, általában az anya marad otthon.

Kettős szerepben egyrészt mint munkáltatóként érkezett, másrészt a hátrányos helyzetű csoportok támogatójaként mint szervezetvezető, amely szervezet folyamatosan azon dolgozik, hogy különböző szükségletekre emberbarát módon történjen reakció a szervezet alapvető céljainak megfelelően.

A vöröskereszt legmarkánsabban megmaradt feladata a véradásszervezés, donorszervezés és helyszínbiztosítás. A véradást követően 56 naponként keresik meg a véradókat, előre tervezetten az OVSZ-el, 9-10 kollega látja el ezt a feladatot. A véradókedv a megyében rohamosan csökken. Plazmaferézis állomások konkurenciát jelentenek, a plazmát adók különböző, nem pénzbeli juttatásokkal 6-7000 Ft-hoz jutnak, megélhetési plazmadonorok vannak, jellemzően a főiskolások és egyetemisták körében. A plazmaadás egészségügyi hatása kérdéses, míg véradás után legfeljebb szédülés tapasztalható, plazmaadás után súlyos összeomlás is előfordulhat. A plazmaadás után véradás nem történhet.

A megyében egyidőben van jelen egy duplikáció, nagy számban van jelen a 18 éven aluli fiatal korosztály, aki még nem adhat vért, ugyanakkor az idős korosztály is jelentős, akik már nem adhatnak. Az aktív korúak jelentős része nem helyben dolgozik hanem ingázik, bár országon belül máshol lehetőség van véradásra, de sokan külföldön dolgoznak, ahol ez nem adott. Ezek nyomai látszanak a véradásszervezésben illetve a megye egészségügyi állapot romlása. Krónikus betegek és gyógyszerert szedők kizárják magukat a véradásból.

A szervezet segít katasztrófahelyzeteknél, mentési feladatok ellátásával (speciális mentőegység a megyében nincs), a kimentettekről történő gondoskodással, meleg ruhával, szálláshellyel, élelemmel.

Ételosztás: két hetes rendszerességgel egész évben vár és oszt a rászorulóknak számára Nyíregyházán tejet és kenyeret a tokaji úti raktárból a szervezet, a karácsony kiemelt időszak az osztásban. Étel beszerzésére pályázat és vásárlás útján is sor kerül. Nyíregyházán a Kossuth téren idén is terveznek ételosztást a rászorulóknak részére - ahogy tavaly is, idén is pályázni fog erre a szervezet az önkormányzattal.

Gyermekszáj program: havi rendszerességgel Vásárosnamény környékén kenyér és tej osztás a rászorulóknak. Az osztás szociális alapon történik egy helyzetfeltárás eredményeként.

Anyaothton : támogató szolgálat nehéz helyzetben lévő embereknek, bántalmazott nők védelmében krízisközpontot és félutas házat működtet a vöröskereszt, ezáltal teljes lefedettséget biztosítva a testi vagy lelki bántalmazottak számára, akik arra kényszerülnek, hogy a gyerekeikkel együtt elmeneküljenek. A lakók egy része szociálisan rászorult, valamikor bántalmazott volt, sokáig van lehetőség ellátást nyújtani számukra, de sokan benmaradnak a rendszerben, ebből az élethelyzetből kikerülni, onnan talpraállni nagyon nehéz.

A félutas házuk már kifejezetten a talpraállási folyamatot segíti, bérleti díjat nem fizetnek az ott lévők de némi hozzájárulás már szükséges annak érdekében, hogy stabilizálják magukat, így munkahellyel kell rendelkezniük. Két házat működtetnek, az egyiket az önkormányzattal közösen, a másikat piaci alapon bérlik és egy pályázatból működtetik, ebbe most augusztus közepén volt a beköltözés.

A szervezet alapfeladata az elsősegélynyújtás terjesztése és számos egyéb további feladat, akár van rá forrás akár nem, munkáltatóként ez okozza a legnagyobb nehézséget.

27 fő főállású dolgozó és 14 közfoglalkoztatott munkavállaló dolgozik 8 telephelyen plusz az anyaothtonban. A megye nagyvárosaiban mindenhol működik a szervezet, így teljes a megyei lefedettség. 4-en dolgoznak a támogató szolgálatban, 9 fő az anyaothtonban. Véralásvérreléssel 8 fő, elsősegélynyújtással 1 fő foglalkozik. 3 fő vesz részt főállásban projektek megvalósításában, a vezetés és adminisztrációt végzők száma pedig 5 fő.

Ezen felül kell ellátni minden egyéb feladatot, a fiatalok ifjúsági vöröskeresztbe történő bevonása, tagdíjak beszedése, eszmetérjesztés, szociális segélyezés. A Szabolcs megyei vöröskeresztnél jelenleg 2 férfi dolgozik plusz az anyaothtonban is van egy férfi gondozó, akinek jelenléte a gyerekekre nagyon jó hatással van.

Mint munkáltató foglalkoztató mindezek működtetési feltételeit előteremteni nonprofit szervezetként, önállóan, nagy kihívást jelent.

A Vöröskereszt munkaerőpiaci szolgáltatóként is jelen van a megyében.

A szervezet igazgatói posztját korábban Szarkáné Kövi Márta látta el. Irányítása alatt a szervezet minden pályázatban részt vett ami a tevékenységhez kapcsolódott, a piaci igényekre reagálva, azokhoz hiánypótló szolgáltatásokat kidolgozva.

Kiemelésre került a hajléktalan közfoglalkoztatási mintaprogram, melybe az anyaotthonokban illetve más anyaotthonokban élők, kvázi hajléktalanok kerültek bevonásra. Termelő tevékenységre nem vállalkoztak, kisebb ajándéktárgyakat készítettek a véradók részére. A résztvevők munkaszocializációjának korábbi meg nem történte és egyéb életviteli evidenciáik hiánya miatt nehéz volt a megvalósítás, de a program sikeresen zárult. A bekapcsolódott 8 fő közül 4 fő résztvevő volt stabilnak mondható, 4 fő cserélődött.

A Nő a lehetőség program!-ról: női szolgáltató és információs pontként indult, jelenleg Család és KarrierPONT Nyíregyházán, a gyakorlatban egyre inkább munkaközvetítő irodaként kezd működni. A projekt kerete közel 200 millió Ft, 3 évig tart, Nyírtass Község Önkormányzatával közösen valósítja meg a szervezet, megyei területi lefedettséggel.

A cél kettős, egyrészt a nők munkába való visszaállásának és bennmaradásának humán szolgáltatással történő segítése. A pályázat írásakor célcsoportként a férfiak is jelen voltak, akik gyermeküket egyedül nevelik vagy nagyobb családi szerepet vállalnak, ők azonban kevésbé kérnek és várnak segítséget.

A másik cél a megyében működő foglalkoztatók és partnerszervezetek bevonása a programba.

A projekt februárban kezdődött, a CSAK pont június 1-től auditáltan működik egy bérelt ügyfélbarát többszintes irodában, melyben kialakításra került egy ügyféltér, egy ügyfélsarok és tárgyaló, az ügyintézés idejére gyermekfelügyeletet biztosítanak, ahol mozgásfejlesztést segítő játékokkal játszhatnak a gyerekek.

A CSAK pontok kialakítása ban a pályázatba bele nem foglalt szempontok alapján történt, amit a családbarát ország kiemelt projekt előírása alapján teljesített a szervezet. A megyében először kaptak működési engedély. Egyelőre az ügyfelek még kisebb számban keresik fel az irodát, hiszen még most zajlik a célcsoport elérése, figyelemfelhívás, bevonás, hogy ismertté tegyék a helyet és valós, tényleges szükségleteken alapuló szolgáltatásokat tudjanak biztosítani. Zajlik továbbá a munkáltatók megkeresése is, a megyei jogú város önkormányzata is megkeresésre fog kerülni.

A projektben dolgozó szakmai vezető és szakmai koordinátor kollegák elhivatottak, falunapokon vesznek részt ahol színes figyelemfelkeltő sátrakban hívják fel a lakosság figyelmét a CSAK pontok létezésére.

Két célcsoport: a nők mint célcsoport (eredetileg a család mint célcsoport), illetve a nők mint munkavállalók.

IH útmutatás alapján a munkaerőpiaci szolgáltatások lehetnek önéletrajzírás, motivációs levél, stb. Emellett széleskörű szolgáltatásokat nyújtanak: baba-mama klub, lélekemelő, lelki jólétet szolgáló szolgáltatások, cél a munka és a magánélet összehangolása.

A gyesre elmenők visszatérve a munkaerőpiacra nem kis kihívásokkal találkoznak, új technológiákat szükséges megismerniük akár ugyanahhoz a munkáltatóhoz visszatérve is. Nehéz időszak megfelelni újra több szerepkörben, a munkahelyen és otthon is, anyaként is, szükséges átsegíteni őket ezen. Mindemellett sok munkavállaló maga is idősödő szülők gyereke, akiről gondoskodni kell, meg kell felelnie feleség szerepkörében, vagy esetleg nagymamai szerepkörében dolgozó nőként.



A fő cél hogy kiegyensúlyozottan működő, stabil családok legyenek Magyarországon, hiszen erre lehet építeni. A család az elsődleges szocializációs közeg, ha ott valami rosszul működik, az minden területre kivetülést eredményez.

A projekt keretében sok tevékenység valósul majd meg ezekhez a feladatokhoz kapcsolódóan, lesz soft-skill fejlesztés, egyéni mentorálás, csoportos tanácsadás, képzés, workshop, stb. A tanácsadási tevékenység biztosítása megadott menetrend szerint egy módszertani kézikönyv alapján fog történni.

Az elhivatott kollegák nagyban segítik a munkát, a rendezvényekre egy fotóparavánt is készítettek saját kezűleg.

3 év alatt, 500 elért ügyfél, 500 segítő kapcsolat, 20 bevont munkáltató, 5 adaptált tananyag.

Szlogenjük: Család és karrier? Mindkettő.

A karrier szót meghallva hajlamos felvillanni egy felsővezető, top menedzser üzletasszony megjelenő képe, de szalagmunkában is történhet előrelépés, nem kell elrugaszkodnunk a valóságtól, nem mindenki business woman top menedzser munkakörben, nagyon sok feladat van amit el kell látni, ez mind egy karriert jelent, hiszent tervezést igényel, hogyan tudják azokat a nők ellátni, megvalósítani.

Elérhetőek kiállításokon is, legutóbb piros-fekete-fehér pavilonjuk a pályaválasztási kiállításon tűnt ki színeivel a tömegből.

A Vöröskereszt honlapjáról a megyei honlap is elérhető, továbbá a projekt saját weboldallal is rendelkezik, ami a [www.voroskereszcsaladeskarrier.hu](http://www.voroskereszcsaladeskarrier.hu), vagy a család és karrier Nyíregyházára rákeresve második találatként kiadja az internetes kereső.

### III. Interaktív beszélgetés – Jó gyakorlatok, tapasztalatok a Paktumtag szervezetek életében

#### 1.kérdés:

**Hogyan alakítható ki a gyermekvállalás és a karrierépítés harmóniája?**

**Gurály Edina megyei igazgató – Magyar Vöröskereszt Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Szervezete**

Véleményem szerint legelső sorban egy jó férj, társ kell hozzá.

A magasabb iskolai végzettségűeknél a gyermekvállalás kitolódik, vagy túl fiatalon, még a felsőfokú tanulmányaik megkezdése előtt vállalnak gyermeket a nők, a késői gyermekvállalási szándék sok esetben nem jár eredménnyel.

Én azt gondolom, hogy 20 évvel ezelőtt könnyebben volt kialakítható ez a harmónia.

**Laczi Anna személyügyi vezető - MICHELIN Hungária Kft.:**

A Michelinnél, amely egy gyártó cég, ahol a fizikai munkás állomány 80%-át teszi ki az ott dolgozó 1300 főnek, ettől függetlenül vannak jó gyakorlataink.

Nagyon óvatosan járjuk körbe a női foglalkoztatás témáját, hogy hogyan ítéljük azt meg, hiszen a társadalom is változott.

Manapság már nem minden nő akar szülni és őket diszkriminálja a többi nő. Van olyan, aki elmegy szülni és maximálisan kihasználva a gyeset, a gyerekével tölt 3 évet, addig nem építi a karrierjét. Vannak olyan kollegáink, akik visszajönnek és fél év után a férjük megy el gyesre. Van olyan ismerősöm, nem kollega, aki szülés után 4 héttel visszament dolgozni úgy, hogy heti 2 napot dolgozik és addig csecsemő gondozó vigyáz a gyerekekre és az apa viseli rosszul. El kell fogadnunk azt a tényt, hogy ha valaki nem akar gyereket és azt is, hogy ha valaki vissza akar menni dolgozni, vagy ha valaki hagyományosan akar nevelni gyereket, amíg kicsi nem akar messze lenne naponta a családtól.

Hogyan lehet ezt segíteni nálunk?

Alapvetően egyre jobban bejönnek az atipikus lehetőségek, ha visszajönnek gyesről a kolleganők - ez szellemi munkakörben sokkal egyszerűbben megoldható - a home office-t be szoktuk vezetni.

Működtetünk egy kismama klubbot, félévente várjuk a kismamákat gyerekekkel, ahol találkozhatnak a HR-el, az igazgatóval. A klub működtetésének két célja van, egyrészt hogy a kismamák ne veszítsék el a kapcsolatot a céggel, legyen információjuk az aktuális történésekről, tájékoztatjuk őket a nyitott pozíciókról is, illetve kötetlen beszélgetés keretében lehetőségünk van megtudni, mikor akarnak következő babát, mikor számíthatunk rájuk.

Mindenkit arra biztatunk, hogy minimum fél-egy évvel hamarabb jelezzék, hogy szeretnének visszajönni dolgozni, a gyermek bölcsiben történő elhelyezése is megköveteli az előregondolkodást. Eddig még nem volt olyan eset, hogy aki vissza akart jönni hozzánk dolgozni az ne tudott volna. Fizikai munkakörben is tudunk lehetőséget biztosítani arra, hogy például valaki átmenetileg csak délelőtti műszakban dolgozzon. Volt rá példa, hogy műszakos munkarendben dolgozó kolleganőnek szellemi munkakört ajánlottunk és ő nem vállalta, mert a műszakbeosztás (nálunk speciális műszak beosztás van, tehát 4 nap alatt 3 nap délelőtt tud otthon lenni) 5 gyerekkel sokkal kedvezőbb számára, sokkal jobban el tudja látni a gyerekeket.

Milyen érdekes, hogy a nők között is olyan nagy a különbség és inkább arra kell figyelni, hogy minél több lehetőséget biztosítsunk.

Azt, hogy hova tudunk női munkaerőt felvenni minden évben felülvizsgáljuk, hogy hol dolgozhatnak nők és hol nem. Arra a munkakörre veszünk fel nőket ahol jelenleg is nők dolgoznak, ugyanazokkal a bérekkel, amelyiket a régiék is kapnak.

Mivel ez egy nehézipari körzet, nekünk mindent meg kell tenni, azért, hogy a nőket is tudjuk foglalkoztatni. Két évvel ezelőtt a nőnapot úgy ünnepeltük meg, hogy Nyíregyházáról női munkavállalókat vártunk a gyárba és bemutattuk a munkát, idén elindultunk a lányok napja programban, ami a középiskolás lányokat célozza meg. Amikor a középiskolás lányok szakmát, majd diplomát szereznek legyen nekik is egy elképzelésük, hogy egy ilyen nehézipari környezetben mivel foglalkozhat egy nő. Az volt a cél, hogy találkozzanak olyan dolgozóval is, aki fizikai munkakörben van, szellemi foglalkoztatottal is, vezetővel, olyannal akinek 20 éves munkaviszonya van. Nagyon sok kis interaktív beszélgetést szerveztünk.

Tehát mint munkáltató mi is próbáljuk kinyitni a kaput a nők felé és próbálunk rájuk figyelni, az Európai Unió diverzitás Chartáját Magyarországon is aláírták és az 50

aláíró cég között 2 gyártó cég volt, melyből a Bosch volt az egyik, a másik a Michelin. Tehát ez a kérdés nálunk nagyon fontos és próbálunk is nyitni.

## 2. kérdés:

### Hogyan csökkenthető a nők munkaerő-piaci hátránya?

#### Gaálné Klénai Laura HR-PR munkatárs - Nyírségvíz Zrt.

Én magam vezérigazgatói támogatással 10 éve részt vettem egy esélyegyenlőségi referens képzésen. A területet a jelenlegi női vezérigazgatónk is támogatja. Akkor egy esélyegyenlőségi politikát is létrehoztunk, amelyben deklaráltuk a női foglalkoztattok integrálódására vonatkozó szempontokat, illetve magam is igyekszem a mindennapi munkám során is kerülni a hátrányos jellegű megkülönböztetéseket – például állásinterjúm nem megkérdezni azt, hogy mikor szeretne a jelentkező gyereket szülni.

A kollegák figyelmét is felhívjuk ezekre a szempontokra.

Nagy büszkeségünk az, hogy habár a szellemi munkavállalók körében, de egészen magas a nők jelenléte ebben a szakmában. 650 fővel dolgozunk és 80 nő van. Ebből nagyon magas a női vezetők száma. Itt nem csak a gazdasági területen dolgozók a hölgyek, hanem vannak művezetőink, akik hölgyek és ezt a szakmát elhivatottan végzik.

Mi a munkavégzésünk során folyamatosan figyelembe vesszük a női dolgozóinkat, a szabályozásainkban, a gondolkodásunkban, a hozzáállásunkban, és az előttem szólókhhoz kapcsolódva megteremtjük az információs csatornákat annak megismerésére, milyen formában akarnak visszajönni dolgozni, hány órában akarnak vissza jönni a gyesről, valamint megosztjuk velük mi is az aktuális céges információkat. A szervezett mikulás ünnepségeinkre a gyesen/gyeden lévő kolleganők is hozzák a kis piciket. Tehát benne kell tartani őket a cég működésében és megtartani őket, mert ez egy nagyon fontos feladat a mai munkaerő piaci helyzetben. Mi ennyit tudunk hozzátenni, hosszú évek óta foglalkozunk ezzel. A vezetők fejében is ez a fajta hozzáállás van, hogy várjuk őket, támogatjuk őket és segítő módon tudjuk kezelni a gyermekes munkavállalókat illetve az idős szülőt gondozókat egyaránt.

#### Gurály Edina megyei igazgató – Magyar Vöröskereszt Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Szervezete

Egyébként ennél a témakörnél mindig a kisgyermekes anyukákra szoktak gondolni, de nekem is van olyan kolleganőm, aki minden reggel a 80 éves nagypapát gondozza, tehát úgy jön el munkába, hogy ő előtte már a nagypapának bevásárol, segít neki felöltözni, elindítja a napját, aki egyébként önjáró, de egy bizonyos fajta gondoskodásra szüksége van. Ebben az ügyben mindig a kisgyermekesek ellátó rendszeréről beszélünk, de az idős ellátó rendszer ugyanilyen fontos dolog lesz, mert az 50+-os munkavállalóknak az idős szülőknek a gondozása ugyanekkora terhet ró a családra és a családi ellátó rendszere, csak ezzel a résszel kevésbé szoktunk foglalkozni.

**3. kérdés:**

**Miért lehet nehéz anyaként visszatérni a munka világába? Milyen lehetőségek vannak a gyermekes anyák foglalkoztatásának javítására? Hogyan tudják/tudnák a munkáltatók leginkább segíteni a kisgyermekes nők munkába való visszatérését?**

**Halászné Baráth Krisztina tanulószereződéses tanácsadó - SZSZBM Kereskedelmi és Iparkamara**

Jellemző hogy a GYES időszaka alatt a világ beszűkül az otthon maradó anyáknak, főleg akik tudatosan nem választják a tv-nézést, internethasználatot.

A Kamara hozzáállásában támogatja a gyermekes munkavállalókat a gyermek betegsége esetén vagy ha egyéb gyermek körüli teendők ellátása a cél.

A család és a szülők azok még akik teljes mértékben a nő mögött állhatnak.

**Gaálné Klénai Laura HR-PR munkatárs - Nyírségvíz Zrt.**

A Nyírségvíz Zrt. vizsgálja a munkavállalói igényeket szabadidő megváltására, akár a cafeteria rendszerbe építetten, ami a gyermekeseknek nagy segítség lehet, valamint a fiataloknak, akik életkorukból fakadóan kevés szabadsággal rendelkeznek, de esetleg még jelenleg is folytatott tanulmányaikhoz szükség lehet szabadidőre.

**Halászné Baráth Krisztina tanulószereződéses tanácsadó - SZSZBM Kereskedelmi és Iparkamara**

Szeretném a jelenlévők figyelmét felhívni a Kamara által működtetett női klubra, melynek keretében a női munkavállalók női mivoltát kiemelő programokat valósítunk meg.