

## NŐK A MUNKA VILÁGÁBAN - KÉPZÉSEK, JÓ GYAKORLATOK IZLANDRÓL ÉS ITTHONRÓL KONFERENCIA ÖSSZEFOGLALÓ 2018.03.21.

A foglalkoztatás – és azon belül a nők foglalkoztatásának – kérdése gazdasági és társadalmi szempontból egyaránt fontos, nemcsak Magyarországon, hanem az Európai Unióban is. Annak ellenére, hogy a képzettség és iskolai végzettség szempontjából a nők Európa-szerte jobban teljesítenek a férfiaknál, munkaerőpiaci helyzetüket tekintve a mai napig lényegesen kedvezőtlenebb helyzetben vannak.

A nemek közötti foglalkoztatási különbségek évente körülbelül 370 milliárd euró gazdasági veszteséget eredményeznek uniós szinten.<sup>1</sup> A különbség elsősorban abból ered, hogy a jelenleg érvényben lévő szakpolitikák nem teszik lehetővé, hogy a gyermek(ek)ről az anyák és az apák a munka mellett együtt gondoskodjanak, így szülőként vagy akár a hozzátartozók gondozójaként nagyobb eséllyel az édesanya lép ki hosszabb vagy rövidebb időre a munkaerőpiacról.

A Budapesti Corvinus Egyetem és az izlandi Bifröst Egyetem szakértői az EGT és Norvég Alapok támogatásával megvalósuló [ABCD projekt](#) keretében olyan magyar és izlandi képzéseket vizsgáltak, amelyek a nők foglalkoztatottságának elősegítését és karriermenedzsment készségeinek fejlesztését célozzák. A vizsgált képzések a Budapesti Corvinus Egyetemen 2018. március 21-én tartott [„Nők a munka világában - képzések, jó gyakorlatok Izlandról és itthonról”](#) c. konferencia keretében kerültek bemutatásra.



A rendezvény megnyitásként **Dr. Pavlik Livia** kancellár asszony köszöntötte a rendezvény résztvevőit, akik szép számmal képviseltették magukat úgy a felsőoktatási társintézményekből, szakképzési és kutatói körökből, mint kormányzati intézményekből és civil szervezetektől – közel 45 szervezetből érkezve. A kancellár asszony jó példaként említette meg, hogy az aktuális statisztikák szerint a nemek közti esélyegyenlőség

a Budapesti Corvinus Egyetem esetében többnyire kiegyensúlyozottnak bizonyul: mind a hallgatók, mind az akadémiai és adminisztratív munkatársak arányát tekintve, nők és férfiak közel azonos paritásban vannak jelen az egyetemi vezetésben és a teljes intézményi struktúrában. A Corvinus Egyetem számára kiemelten fontos, hogy amikor egy adott intézményi pozícióra pályázók közül kell választani, mindig az alkalmasság legyen a meghatározó; ezért is öröndetes, hogy természetes módon és nem egy szabályozási környezet következtében valósulhatott meg a kiegyensúlyozott arány.

<sup>1</sup> Eurofound (2016): The gender employment gap: challenges and solutions.



**Prof. Nagy Beáta**, a Budapesti Corvinus Egyetem Társadalmi Nem- és Kultúrakutató Központjának igazgatója kiemelte, hogy az elmúlt 5-10 év adatai szerint a világon a legjobb hely a nők számára Izland. Kutatói szempontból fontos figyelmet szentelni arra, hogy mi zajlik a szigetországban, hogyan teremtik meg azt a gazdasági és társadalmi környezetet, ahol a legkisebb a férfiak és nők közti távolság a lehetőségek tekintetében. Felmerülhet a kérdés, hogy vajon mennyiben alkalmasak az izlandi jó gyakorlatok a hazai adaptálásra, különösen annak tükrében, hogy a két ország mind gazdaságilag, mind társadalmilag igen eltérő adottságokkal bír. Azok a minták, amelyek egy viszonylag homogén és kicsi közösségre vonatkoznak, vajon mennyire

adaptálhatók Magyarországon? Hogy ezt megvizsgálhassuk, a projekt egyik célkitűzése az volt, hogy egységes szempontrendszer mentén jó gyakorlatokat gyűjtsön a két országból, és azokat összehasonlítva megtalálja azokat a tanulási pontokat, amelyek mindkét ország szakemberei számára hasznosak lehetnek.

**Nagy Beáta** kiemelte, hogy a nemek közti egyenlő esélyek megteremtése több szempontból is megéri a fáradságot: egyrészt úgy igazságos, ha férfiak és nők esélyei egyformák egy társadalomban, ha mindenkinek van lehetősége megélni a tehetségét, másrészt üzleti szempontból is hasznos, hiszen szükség van a női munkaerőre. A bemutatott jó gyakorlatok éppen azt a kérdést járják körül, hogy hogyan lehet innovatív módon, új megoldásokkal segíteni azt, hogy azok a meglévő tehetségek, motivációk és készségek, amelyek ott vannak a nőkben, akárcsak a férfiakban, a nők esetében is napvilágra kerülhessenek, valamint hogyan segíthetjük azt, hogy ők is merjék megvalósítani terveiket, vállalkozásaikat. A megfogalmazott üzenet egyértelmű: a nők, bár sokszor kevésbé mernek belevágni ezekbe az utakba, ha támogatást kapnak, akkor sikeres, innovatív vállalkozásokat és programokat képesek életre hívni.

A köszöntők után **Fekete Judit**, az Oktatásfejlesztési Observatory Központ projektmenedzsere bemutatta az izlandi-magyar partnerséget, valamint azt az online [kiadványt](#), amely a projekt szakértői által kiválasztott és a konferencián is bemutatott, magyar és izlandi jógyakorlat-leírásokat tartalmazza, valamint elemzéseket és ajánlásokat fogalmaz meg a nők munkaerőpiaci helyzetének javítására vonatkozólag, munkaadók és döntéshozók számára.



A Bifröst Egyetem részéről **Hulda Ingibjörg Rafnarsdóttir**, az Alapozó Tanulmányok és Továbbképzési Programok igazgatója bemutatta az egyetem „Empowering Women” (Máttur kevenna) c. képzési programját, melyet 15 éve kifejezetten a nők érvényesülésének és vállalkozókedvének támogatására hoztak létre, ezáltal megerősítve a helyi gazdaságot Izland vidéki régióiban. A távoktatási rendszeren és egy-egy hétféle tréningen keresztül zajló program az üzleti tárgyak tanításán túl az úgynevezett

„puha készségek” (soft skills) fejlesztésére is koncentrálnak. A tapasztalat azt mutatta, hogy a nők karrierje idővel egyre elágazóbbá válik, amikor a változást csak képzéssel lehet menedzselni. Ebben nyújt segítséget a bifrósti képzés, melynek ugyan nincsenek bemeneti követelményei – ezért nagyon sokféle háttérből érkeznek a résztvevők – de a támogató közeg és a munka világában azonnal használható gyakorlatias tudás, valamint a készségfejlesztő modulok lehetővé teszik, hogy a változást, legyen az vállalkozásindítás vagy karrierváltás, sikeresen lépjék meg a programban résztvevő nők. A programot Tanzániába is exportálták, ahol azt a helyi

feltételekhez, igényekhez igazítva ingyenes képzést biztosítottak az ottani nőknek, támogatást nyújtva a saját, elsősorban mikrovállalkozásaik indításához.

**Kári Joensen** – a Bifröst Egyetem Kutatóközpontjának igazgatója – ismertette azokat a pénzalapokat és coaching programokat, amelyek támogatást nyújtanak az izlandi nők vállalkozásindításához. A bemutatott jó gyakorlat két komponensből áll: egy képzési/mentorálási programból, valamint egy hozzá kapcsolódó finanszírozási rendszerből, melyek egymással párhuzamosan működnek. Ez a kétféle támogatás együttesen nyújt segítséget a nőknek abban, hogy fejlesszék készségeiket és képességeiket, vállalkozásokat hozzanak létre, és indulótöke finanszírozást vegyenek igénybe vállalkozásuk első lépéseire. Az előadó külön kiemelte, hogy a gazdasági válságot követően, amikor minden más területen a megszorítások kerültek előtérbe, az állami támogatás keretében elnyerhető pályázati összegek a duplájukra nőttek.

Magyar részről a SEED Alapítvány és a Budapest Bank Dobbantó programját **Balázs Tibor**, a SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány igazgatója mutatta be. A felnőttképzési akkreditációval rendelkező Dobbantó tréning fő célja az aktív és leendő vállalkozónők vállalkozói kompetenciáinak fejlesztése, azaz hogy a megfelelő eszközök birtokába jussanak, és ezáltal képesek legyenek vállalkozásuk elindítására vagy fejlesztésére. Hasonlóan az izlandi példához, a Dobbantó tréning is nagy hangsúlyt helyez az ún. puha készségek fejlesztésére, a résztvevők önismeretének, önbizalmának és önértékelésének növelésére, amit a női vállalkozók által tapasztalt speciális nehézségek és kihívások is indokoltá tesznek. A tréning létjogosultságát számos nemzetközi kutatás támasztja alá, amelyek rávilágítottak arra, hogy amennyiben a nők által életre hívott vállalkozások a működés első éveiben szakmai támogatást kapnak, akkor versenyképesebbnek bizonyulnak a férfiak által alapított vállalkozásoknál.

A résztvevők **Felvinczy Zita** és **Paizs Dóra** jóvoltából kaptak ízelítőt abból, hogy milyen kihívásokkal kell számolnia annak, aki Magyarországon nőként szeretné elindítani saját vállalkozását. Mindkét előadó a Dobbantó tréning elvégzése után, kisgyermekes anyaként vágott bele saját vállalkozás alapításába. **Felvinczy Zita** hangsúlyozta, hogy számára a képzés során a tárgyi/szakmai tudás mellett legalább ugyanolyan fontos volt az emberi/baráti támogatás megléte is. **Paizs Dóra** előadásában elsősorban a kisgyermekes anyákat érintő dilemmát szerette volna feloldani: Karrier vagy Család helyett Karrier ÉS Család, hiszen a kettő nem zárja ki egymást. Ebben segítenek az Anyacsavar csoportjai és coaching programjai. Fontos a pozitív példák megismertetése, az önismereti munka, valamint a nők egymást segítő támogatása abban, hogy családanyaként hogyan találják meg újra helyüket és értékeljék tehetségüket a munka világában, valamint hogy megtalálják azt a területet, ahol munkájuk során megélik a „flow” élményt.

**Keveházi Katalin** – a Jól-Lét Alapítvány vezetője – egy videóüzenet keretében mutatta be az Alapítvány másfél évtizedes munkásságát. Szervezetével elsősorban a női munkavállalás egyenlő esélyeinek megteremtéséhez kívánnak hozzájárulni. Ennek érdekében nem csupán (kis)gyermekes anyák, hanem édesapák és munkáltatók részére egyaránt kínálnak szolgáltatásokat, tréningeket, tanácsadást. Főbb kezdeményezéseik közül az előadó kiemelte a nők gazdasági függetlenségének megerősítését célzó, nők által nőket támogató üzleti angyal hálózatot, a férfiak érzékenyítését célzó tréningeket (egyenlő fontosságú szülői szerepek), és nem utolsósorban a job-sharing munkavégzési forma ösztönzését.

**Bors Anita**, az Effemine Egyesület elnöke és mentoráltja, **Nyiri Dominika**, elmondta, hogy az Effemine egyetemi hallgatók kezdeményezésének köszönhetően jött létre a Budapesti Corvinus Egyetemen, közel 10 évvel ezelőtt. Az egyesület egyik legfontosabb törekvése, hogy segítsen önkéntes tagjaiban tudatosítani a jövőbeni karrierlehetőségeiket. Díjat nyert, háromlépcsős mentori programjukon keresztül (belső mentor, alumna mentor, külső mentor) is támogatják az egyesület tagjait, hogy egyetemi éveik alatt képzett és sikeres emberekkel nyíljon lehetőségük hálózatépítésre. A tagok projektek szerinti csoportokban dolgoznak, ami segít nekik olyan tapasztalatokkal gazdagodni, amelyek gyakorlat nélkül kihívást jelentenének nekik a munka világában: pl. csapattagként dolgozni, csoportot vezetni, és kipróbálni, hogy mit jelent a szervezetfejlesztés és a stratégiai tervezés gyakorlata. Az Effemine által szervezett előadások és tréningek – nyilvános beszéd, tárgyalástechnika, csapatmunka, időgazdálkodás, önismeret, személyes arculatépítés, design thinking témakörében – más hallgatók előtt is nyitva állnak.

**Léber Petra**, a Business Women's Network alelnöke elmondta, hogy a 2014-ben bejegyzett fiatal, Y generációs, karriertudatos nőket tömörítő BWN az Effemine korábbi tagjaiból állt össze, miután azok kiléptek a munkaerőpiacra, és elkezdték üzleti karrierjüket. Munkásságuk fókuszában a személyes fejlődés, a szakmai hálózatépítés, a nők gazdasági és társadalmi szerepvállalásának növelése, a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése és a nemzetközi tudásmegosztás áll. Szintén fontos számukra a mentorálás, melyet a BWN a HBLF (Hungarian Business Leaders Forum) együttműködésével valósít meg, Y mentoring néven. A program célja hatékony támogatás nyújtása Y generációs nőknek szakmai dilemmáik feloldásában; a mentorok számára pedig kiemelkedő lehetőséget nyújt, hogy megismerhetik a fiatal generáció kihívásait, motivációit.

#### **A délutáni szekció a jó gyakorlatok adaptálási lehetőségei mérlegelésének jegyében telt.**

**Prof. Nagy Beáta** összegző elemzésében arra emlékeztetett, hogy a Global Gender Gap Report legutolsó adatai szerint 144 ország közül Izland áll az első helyen, amíg Magyarország a 103. helyen áll – ennek alapján akár áthidalhatatlannak is láthatjuk a távolságot a két ország között. Milyen különbségek és milyen hasonlóságok fedezhetőek fel a két ország és a bemutatott jó gyakorlatok között?

3 alapvető különbség:

- Izlandon teljesen eltérő a gender rendszere, amelynek része a családpolitika, a munkaerőpiaci politika és a nemi szerepekkel kapcsolatos attitűd. Míg Magyarországon az anyaság lelassítja, félbetöri a karriereket, Izlandon az apák is otthon maradhatnak a gyermekeikkel, 90%-uk ki is veszi a törvény által biztosított apasági hónapokat. Ez azért is lehet így, mert 1975-ben volt egy nap, amikor az Izlandi nők 90%-a abbahagyta a munkát, egységesen tüntettek a női munka elismeréséért, majd attól kezdve folyamatosan és alulról szerveződve a nők össze tudtak fogni. Ehhez hasonló kollektív összefogásra még nem volt példa Magyarországon.
- Helyzetbe hozás: a társadalmilag nehezebben induló vállalkozók (mint a vidéki és alacsonyabban képzett nők) olyan támogatást kapnak Izlandon, ami Magyarországon jelenleg még elképzelhetetlen.
- Innováció a képzésekben: habár fontos, hogy az emberek találkozzanak egymással, az izlandi képzés azt mutatja, hogy az online modulok lehetővé teszik, hogy akik távolabb élnek, azok is be tudjanak kapcsolódni a képzésbe, így sokkal szélesebb rétegek kapnak esélyt a tanulásra.

3 alapvető hasonlóság:

- A jó gyakorlatok arra fókuszáltak, hogy képzéssel lehet a munkaerőpiaci helyzeten javítani, fontos a tudásátadás, valamint a „soft skill”-ek és az önbizalom megerősítése. Ezeknek az oktatás minden szintjén meg kellene jelennie, a közoktatástól egészen az élethosszig tartó tanulás szintjéig, még az idősebb korosztály esetében is.
- Fontos a női szolidaritás: azok a programok működnek jól, akár Izlandon, akár Magyarországon, ahol a nők tudják egymást támogatni, ahol a közösség ereje további erőt ad ötleteik megvalósításra.
- Nemcsak a vállalkozásokat és üzleti jelenlétet erősítik a bemutatott projektek, hanem a nők személyiségének egészét – beleértve a függetlenséget és önállóságot, önértékelést is – megerősítő képzésekről van szó.

**Dr. Primecz Henriett**, a Budapesti Corvinus Egyetem Vezetéstudományi Intézetének oktatója kiemelte, hogy a jó gyakorlatokon keresztül is érzékelhető, hogy milyen különböző módokon lehet egy adott kultúrában ahhoz viszonyulni, hogy milyenek a nők és férfiak. Fontos megértenünk a makro adatokat, amelyeket a Gender Gap Report közöl: ha megnézzük a legjobb eredményt elért 10 országot, a skandináv országok mellett ott találhatjuk Ruandát, Nicaraguát és a Fülöp szigeteket is. Ebből is láthatjuk, hogy nem az ország gazdasági fejlettségétől függ az, hogy milyen az esélyegyenlőség, vagy egyenlőtlenség egy adott országban. Az viszont elmondható, hogy az egyenlőtlenség sajnos gazdasági veszteséget is jelent. Érdekes megfigyelni, hogy Izlandon kifejezetten magas, Magyarországon pedig kifejezetten alacsony a részmunkaidős foglalkoztatottság. Ez azért is fontos, mert jelzi azt a rugalmasságot, amit a munkaerőpiac megenged, aminek köszönhetően rugalmas megoldások megvalósíthatóak, például a gyerekek és idősebb családtagok gondozásakor. Fontos, hogy Izlandon a szülők közösen találják ki a legmegfelelőbb megoldásokat és rugalmasan tudják alakítani karrierjüket, akár a rész- vagy távmunka segítségével, akár vállalkozásindítással, akár egy rokon bevonásával a gyermekgondozásba.



A projekt keretében felkért és a konferenciára meghívott szakértők kerekasztal-beszélgetését **Dr. Soltész Anikó, a konferencia levezető elnöke** – esélyegyenlőségi és vállalkozásfejlesztési szakértő – vezette be. Felhívta a figyelmet arra, hogy egy dologban jól áll Magyarország is: a nők iskolai végzettsége évtizedek óta arányaiban magasabb, mint a férfiaké. Ugyanakkor a magasabb végzettség nem konvertálódik magasabb foglalkoztatottsággá, se vezetői pozíciókban való jelentősebb részvétellé. Mi lehet ennek az oka? Mi kell a változáshoz? A konferenciát záró **kerekasztal-beszélgetés** erre a kérdésre próbált válaszokat megfogalmazni.

**Groó Dóra**, A Nők a Tudományban Egyesület elnöke kiemelte, hogy a nők aránya a tudományos pályán alacsony (30% körül), de a vezetői pozíciók tekintetében ez az arány drasztikusan csökken. A Magyar Tudományos Akadémia tagságának csupán 10%-a nő, és ez már előrelépésnek számít a korábbi időszakokhoz képest. Ezért is az MTA elnöke létrehozott egy bizottságot, amely a nők karrierjét hivatott segíteni. A NATE szintén



létrehozott egy olyan „nagyköveti hálózatot”, ahol női hallgatókat támogatnak, hogy kutatói pályára léphessenek, akár természettudományos, hagyományosan férfiak által uralt pályákon is.

**Dr. Primecz Henriett** szakdolgozatok kutatásaira hivatkozva kiemelte, hogy míg az egyetemi alapképzésben a fiatal nők jelenlétével nincs probléma, mesterképzés alatt a lányok, azok is, akik vezetőképzésben vesznek részt, „alább adják”: azaz lemondanak vezetői ambícióikról, mivel úgy vélik, hogy nehéz vezetőnek lenni. Az önbizalomhiány mindenképpen olyan probléma, amivel foglalkozni kell.

**Prof. Nagy Beáta** aláhúzta, hogy a Magyarországon tapasztalható rosszul értelmezett családközpontúság gátolja a fiatal nőket abban, hogy karriert tervezzenek. Attól tartanak a vállalkozást tervezők, hogy a család mellett ez nem fog menni, ezért akár azelőtt lemondanak róla, mielőtt kipróbálták volna ezt a pályát.

**Hulda Ingibjörg Rafnarsdóttir** válaszul az izlandi gyakorlatot ismertette, ahol nem a nők (vagy a férfiak) mennek szülési szabadságra – a gyerek az, akihez a jogalkotó a szülési szabadságot hozzárendelte. A gyereknek jár, hogy gondoskodjanak róla, a szülők ezt egymás között megoldják és megosztják. Gyakran a gyerekvállalás már az egyetemi tanulmányok ideje alatt megtörténik, és már akkor kialakul a közös feladatmegosztás a szülők közt (a Bifröst Egyetemen például bölcsőde és óvoda is működik).

**Prof. Nagy Beáta** záró gondolatai arra mutattak, hogy a szélesebb társadalmi környezet igen meghatározó, a sztereotípiák nálunk még mindig erősek. Fontos, hogy ne az legyen az üzenete a mai napnak, hogy a nőknek kell még többet tenni, hogy munkaerőpiaci helyzetük javuljon. Elsősorban a rossz beidegződéseket, a nők munkahelyi érvényesülését gátló sztereotípiákat kell lebontani, nőknek és férfiaknak közösen.

**A rendezvényen készült további fényképek innen tölthetők le:**

<https://photos.app.goo.gl/O6WyKbixQzzfUSld2>

További háttér információ, jó gyakorlatok, kutatási eredmények, elemzések és részletesebb ajánlások a „Nők a munka világában - képzések, jó gyakorlatok Izlandról és Magyarországról” c. kiadványban elérhetők:

[http://observatory.org.hu/wp-content/uploads/2018/03/ABCD\\_kiadv%C3%A1ny\\_0319\\_web.pdf](http://observatory.org.hu/wp-content/uploads/2018/03/ABCD_kiadv%C3%A1ny_0319_web.pdf)

Szakpolitikai ajánlások:

[http://observatory.org.hu/wp-content/uploads/2018/03/Policy\\_recommentaion\\_ABCD\\_project.pdf](http://observatory.org.hu/wp-content/uploads/2018/03/Policy_recommentaion_ABCD_project.pdf)