



# Esélyegyenlőségi audit és egyéb gender-szempon­tú, munkáltatókat célzó tevékenységek

Nina Bosničová, Gender Studies, o.p.s.

# Gender Studies, o.p.s.



- 1991-től működik
- Cégekkel való együttműködés; esélyegyenlőségi és munka/magánélet programok megvalósítása cégeknél
- *Az Év Cége - Esélyegyenlőség* (2011 – a középpontban az béregyenlőség),
- Esélyegyenlőségi audit –  
<http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz>
- Tanácsadás és cégre szabott tréningek a nemek közötti egyenlőség és a gender-diverzitás terén
- Információs tevékenységek: Hírlevél -  
“Esélyegyenlőséget a cégek számára” -  
<http://zpravodaj.genderstudies.cz> + cégeket célzó kampányok

# Esélyegyenlőségi és munka/magánélet programok

- Gender-érzékeny és diszkriminációmentes vállalati kultúra támogatása + a jogi kötelezettségen túli vállalások
- Rugalmas munkafeltételek
- Vállalati gyermekgondozási létesítmények
- Mentorálás, coaching, képzési programok és karrierfejlesztés (pl. network, tehetséggondozás)
- Tisztességes munkaerőfelvétel; tisztességes elbocsátás
- Tisztességes bérezési rendszer

# Esélyegyenlőség – előnyök és motivációk a cégek számára a kooperációra

- Diszkriminációmentes toborzás/felvétel: jelentkezők szélesebb köréből való válogatás, munkahatékonyság növekedése: megfelelő ember a megfelelő helyen, a vállalat vonzerejének erősödése
- Karrierfejlődés: a munkavállalói potenciál jobb kihasználása, az idő- és pénzfelhasználás gazdaságosabb tétele a külső toborzás során, munkavállalói elégedettség növekedése, a fluktuáció csökken
- Munka/magánélet egyensúly: a munkaerő-megtartási potenciál nő, a tudás a vállalatnál marad, a fluktuáció és hiányzás csökken
- Diverzitás: a sokszínű csapatok innovatívabbak

# Tisztességes bérezés – előnyök és motivációk a cégek számára a kooperációra

- munkaerő-toborzási folyamatok javulása
- alacsonyabb fluktuáció
- A termelési folyamatokra és a minőségre gyakorolt kedvező hatás

Source: ITC/ILO - <http://www.businessandgender.eu/splash>

# Mi az esélyegyenlőségi audit?

- ✓ Eszköz az nők és férfiak közötti esélyegyenlőség megvalósulásának, valamint a munka/magánélet egyensúlyát célzó intézkedések működésének vállalati szintű értékelésére
- ✓ Nem ellenőrzés hanem fejlesztés
- ✓ A belső vállalati folyamatokra való összpontosítás
- ✓ HR-elemzés és szervezeti akadályok elemzése
- ✓ Cél: a vállalat teljesítményének javítása (CSR + profit)

# Mit monitorozunk?



Az audit különböző témákkal foglalkozik. Ezek némelyike specifikus folyamatokra vonatkozik (pl. toborzás, bérezés), más témák horizontálisabba, több folyamaton keresztülívelőek (munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód; belső és külső kommunikáció, gender-érzékenység)

- ✓ Tisztességes toborzás
- ✓ Képzés és fejlődés
- ✓ Gender- (és más szempontú) diverzitás
- ✓ Panaszok kezelése
- ✓ Munka/magánélet egyensúly, előnyök és gondoskodás a munkavállaló számára
- ✓ bérezés
- ✓ Kommunikáció és visszacsatolás
- ✓ Átláthatóság és tisztességes bánásmód
- ✓ értékek
- ✓ Csapat-együttműködés
- ✓ Gender-érzékenység
- ✓ Redundancia és gondoskodó leépítés

# A audit bérezésre vonatkozó része

- Az audit során a cégeket arra kérjük, hogy szolgáltatassanak bérezési adatokat nemi bontásban → a cégek hajlandóak/nem hajlandóak rá
- Fizetési irányelvek (mint a HR kézikönyv része) – miből áll a fizetésed? Hogyan érheted el a lehető legmagasabb fizetést?
- Szerződésben kikötött szabály, hogy a munkavállalók nem beszélhetnek egymással a bérükről → átláthatósági probléma
- Mekkora kell lennie ahhoz a nemek közötti bérrésnek, hogy problémának számítson?
- Nemi sztereotípiák – a férfi mint kenyérkereső, aki mindenképpen magasabb fizetést érdemel, töretlen karrierív mint ideális forgatókönyv, horizontális és vertikális szegregáció a munkaerőpiacon
- Nemi szerepek – a férfiak inkább hajlandóak túlórázni, a férfiak jobbak a béralku során
- Hay munkakörértékelési módszer
- Közszféra kontra magánszféra



# Kampány I

<p>Zachraňuje Vaše životy. zdravotní sestra 20 000Kč</p> 	<p>Zachraňuje Vaše data. IT specialista 50 000Kč</p> 
<p>Čeho si ceníte víc?</p> 	

<p>Pečuje o Vaše děti. učitelka MŠ 20 000Kč</p> 	<p>Pečuje o Vaše peníze. bankéř 50 000Kč</p> 
<p>Čeho si ceníte víc?</p> 	

# Kampány II

Aha, tak proto budu brát míň než ty, až budu velká!



Na stejné pracovní pozici berou ženy o 25% méně než muži.



Připravte dceru na život, dávejte jí nižší kapesné než synovi.



Na stejné pracovní pozici berou ženy o 25% méně než muži.





# Elérhetőség

nina.bosnicova@genderstudies.cz

++420 224 915 666

[www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)

[www.rovneprilezitosti.ecn.cz](http://www.rovneprilezitosti.ecn.cz)