



SAJTÓANYAG

az Országgyűlés Foglalkoztatási és Munkaügyi Bizottsága Nyílt Napja keretében
szervezett
„MÁRCIUS A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ NŐKÉ- IV.
MOZGÁSBAN A REHABILITÁCIÓ” CÍMŰ
KONFERENCIA
ÉS A „LEGJOBB NŐI MUNKAHELY 2009” DÍJAK
ÜNNEPÉLYES ÁTADÁSA

Helyszíne: Budapest, Parlament, Vadászterem
Időpontja: 2010. március 31. 11.00 – 16.00 óra

Szervezők

OGY Foglalkoztatási és Munkaügyi Bizottság
Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség
Szociális és Munkaügyi Minisztérium

A rendezvény nyelve magyar és angol

A konferencia célja:

Az MNKSZ 2006 márciusában elindított konferencia sorozata keretében felhívni a társadalom és a döntéshozók figyelmét a fogyatékossgal élő nők, mint a társadalmi kirekesztettség által egyik legveszélyeztetettebb csoport sajátos helyzetére. Az ENSZ „A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezményének” és ezzel kapcsolatban Magyarország szerepvállalásának megismertetése.

Az európai legjobb gyakorlatok megismertetése.

A foglalkoztatottság növelése érdekében a fogyatékossgal élők és egészségkárosodottak (megváltozott munkaképességűek) bevonása céljából kidolgozott új hazai támogatási koncepció bemutatása és egy eszmecsere fórum kialakítása az érintettek bevonásával.

PROGRAM

10.00 – 11.00 Regisztráció, vendégek fogadása

11.00 – 11.10 Köszöntők:

Ferenczi Andrea, elnök, MNKSZ (levezető elnök)

Dani Gyöngyi, paralimpikon, az MNKSZ fogyatékossgal élők foglalkoztatásának szakértője

Előadások

11.10 – 11.25 Vécsi István, az OGY Foglalkoztatási és Munkaügyi Bizottság / Rehabilitációs albizottságának elnöke

„Tervek és valóság a törvényhozó szempontjából”

11.25 – 11.40 Greg Dorey, Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága rendkívüli és meghatalmazott nagykövete
„A brit kormány esélyegyenlőségi politikája”

11.40 – 12.00 Könczei György az Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Karának professzora, az ENSZ „Fogyatékossgal élő személyek jogai” bizottság tagja
„Az ENSZ fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezménye és a nők”

12.00 – 12.15 Dr. Juhász Péter vezető tanácsos, Szociális és Munkaügyi Minisztérium Fogyatékossgügyi és Rehabilitációs Főosztály
„Egyenlő esélyű hozzáférés a nők szemszögéből”

12.15 – 13.15 Panelbeszélgetés
Moderátor: Váczi István a Figyelő újságírója

Célja:

Párbeszéd elősegítése a fogyatékossgal élők foglalkoztatásának bővítése érdekében

Résztevők:

Dobi Kitti, Vodafone Operációs Központ, HR vezető

Farkasné dr. Molnár Valéria, OGY FMB, főtanácsadó

Kocsy Béla a Panda Hotel igazgatója

Dr. Lelik Ferenc a Hátrányok Dacára Alapítvány vezetője

Szép Sándor Támogató Szolgálat vezető, Rektori Hivatal, Pécsi Tudományegyetem

13.15 – 13.25 Vári Éva feltaláló bemutatja az előre gyártott elemekből mozgássérültek számára tervezett mobil rámpa tervét, amelyet 2008-ban az első, kizárólag női feltalálóknak rendezett szülői világiállításon nagydíjjal jutalmaztak

13.25 – 13.30 Zárógondolatok, a konferencia vége

13.30 – 14.00 Frissítők

„LEGJOBB NŐI MUNKAHELY 2009” DÍJAK ÜNNEPÉLYES ÁTADÁSA

Helyszíne: Budapest, Parlament, Vadászterem
Időpontja: 2010. március 31. 14.00 – 16.00 óra

14.00-14.10

Ferenczi Andrea elnök, Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség
A LNMH 2009 pályázat bemutatása és az eredmény kihirdetése

14.10-14.30

Köszöntők:

Dr. Demeter Judit az Egyenlő Bánásmód Hatóság elnöke

Rauh Edit esélyegyenlőségi szakállamtitkár, Szociális és Munkaügyi Minisztérium

Vécsi István az Országgyűlés Foglalkoztatási és Munkaügyi Bizottság tagja

Dr. Gurmai Zita EP képviselő, az Alkotmányügyi Bizottság alelnöke képviseletében:

Benedek Attila kabinetfőnök

Járóka Livia EP képviselő, a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság alelnöke képviseletében:

Ökrös Oszkár tanácsadó

14.30-15.00

Díjátadás

Moderátor: Farkas Erika a Magyar Rádió szerkesztő műsorvezetője

A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség díjait átadta:

Ferenczi Andrea elnök és **Fazekas Gyöngyi dél-dunántúli képviselő** az MNKSZ részéről
valamint **Rauh Edit szakállamtitkár** az együttműködő partner **Szociális és Munkaügyi Minisztérium** részéről.

Az első helyezett Microsoft Magyarország Kft. részéről a díjat átvette: Drajkó László ügyvezető igazgató és munkatársai.

Az első helyezett S Modell Kereskedelmi Zrt. részéről a díjat átvette Jüttner Katalin igazgatósági elnök és Krihó-Földesi Irén személyzeti és operációs igazgató.

A második helyezett Fővárosi Gázművek Zrt. részéről a díjat átvette:

Dr. Bakonyi Tibor vezérigazgató, Patai Ágnes humánpolitikai igazgató, Szalayné Dr. Bíró Zsuzsanna osztályvezető jogtanácsos, Dr. Turmezey Tiborné pénzügyi igazgató.

A második helyezett Quintiles Magyarország Kft. részéről a díjat átvette: Dr. Barótfi Szabolcs, ügyvezető igazgató.

A harmadik helyezett MAVIR Zrt. részéről a díjat átvette Kovács Krisztina, Kommunikációs osztályvezető és Hevesi Tóth Zsuzsanna, Humánerőforrás-gazdálkodási osztályvezető.

A harmadik helyezett Kulcs-Soft Számítástechnika Nyrt. részéről a díjat átvette Kulcsár Tibor elnök-vezérigazgató és munkatársai.

Különdíjak átadása:

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium különdíját átadta Rauh Edit szakállamtitkár és Sebestyén Zsuzsa az SzMM részéről valamint Ferenczi Andrea az MNKSZ elnöke a Móravitál Kft. részére. A különdíjat átvette dr. Malatinszki Jánosné ügyvezető igazgató és Petró Ferencné humánpolitikai referens.

A Világgazdaság különdíját átadta László József a Világgazdaság részéről valamint Ferenczi Andrea az MNKSZ elnöke az ME Trial Masters Egészségügyi Kft. részére. A díjat átvette Dr. Birki Katalin klinikai kutatás vezető és munkatársai Dr. Vatay Ágnes és Szappan Henrietta.

A Figyelő különdíját átadta Váczi István újságíró a Figyelő részéről valamint Ferenczi Andrea az MNKSZ elnöke a Panda Hotel Kft. részére. A díjat átvette Kocsy Béla igazgató és munkatársai.

15.00-16.00

A díjazott pályázók prezentációja

A Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség (MNKSZ) által immár negyedik alkalommal szervezte meg 2007 óta a *Március a fogyatékossgal élő nőké* konferenciát, amely idén a „*Mozgásban a Rehabilitáció*” alcímet kapta, mivel az *Országgyűlés Foglalkoztatási és Munkaügyi Bizottságának Nyílt Napja* keretében megrendezett eseményen elsősorban a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának aktuális kérdései kerültek napirendre.

Ferenczi Andrea, az MNKSZ elnöke a Konferenciát megnyitó felszólalásában külön köszönetet mondott az MNKSZ két fogyatékosügyi szakértőjének, **Gellai Józsefné Marikának** és **Dani Gyöngyinek**, akik sok éve segítik szakértelmükkel és ötleteikkel a Szövetség munkáját a foglalkoztatás e szegmensének tekintetében. „Ha fogyatékossgal élő embert látunk, nem sírnunk kell, hanem segíteni neki abban, hogy ő is megélhesse az élet minden örömét” – összegezte Ferenczi Andrea a Konferencia és az MNKSZ fogyatékossgal élőkre vonatkozó küldetését. Ennek szellemében Dani Gyöngyi paralimpikon már három alkalommal rendezett olyan integrált sportnapot, ahol az érdeklődők megtudhatták, hogy fogyatékosként mely sportágakban, hogyan és milyen eszközökkel sportolhatnak. Ezután Dani Gyöngyi személyesen is köszöntötte a Konferencia résztvevőit, kifejezve azt a reményét, hogy az immár hagyománnyá lett kezdeményezés a korábbi évek *Március a fogyatékossgal élő nőké* című konferenciáihoz hasonlóan ez alkalommal is értékes együttműködések, tudás-, tapasztalat- és eszmecserét eredményezzen, ezáltal lendítve előre a fogyatékossgal élők foglalkoztatásának ügyét.

Vécsi István, az OGY Foglalkoztatási és Munkaügyi Bizottság Rehabilitációs albizottságának elnöke minden európai országra nézve nemzetgazdasági érdekek nevezte, hogy elősegítsék minden társadalmi csoport tagjainak munkába állását, beleértve természetesen a fogyatékossgal élő nőket, akik többszörösen is hátrányos helyzetben vannak. Itthon is van még mit tenni, hiszen hiába fogadta el a Parlament több mint tíz éve a fogyatékosügyi törvényt, az egyes jogszabályok még mindig eltérően értelmezik a fogyatékossgal fogalmát, ami nehezíti pontos statisztikák elkészítését arról, hogy hány megváltozott munkaképességű ember él hazánkban. A legutóbbi népszámláláskor a népesség 5,8 %-a vallotta magát fogyatékosnak, míg 2002-ben már a lakosság 11 %-a jelzett 6 hónapnál hosszabb ideje fennálló egészségügyi problémát. Noha 2008-ban a kormány a GDP 2,9 %-át költötte a megváltozott munkaképességűek támogatására, ezt az arányt most, a válság idején növelni kellene – mondta Vécsi István. A rehabilitációs foglalkoztatás jelenlegi helyzetével kapcsolatban Rehabilitációs albizottság elnöke elmondta, hogy továbbra is igyekeznek a jelenlegi rendszer folytonosságát biztosítani költségvetési átcsoportosításokkal, amelynek részeként bér- és kiegészítő támogatásokat kapnak azok a szervezetek, amelyek megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatnak. Az eddigi intézkedések terén Vécsi István kiemelte a 2007-ben bevezetett rehabilitációs járadék intézményét, amelynek megállapításához már nem a munkaképesség megváltozásának mértékét veszik figyelembe,

hanem az egészségkárosodás mértékét. A cél a komplex rehabilitáció fogalmában gondolkodni és ezt minden érintett területtel – oktatással, egészségüggyel – együttesen megvalósítani, a társadalmi odafigyelés növelése mellett – mondta Vécsi István.

Greg Dorey, az Egyesült Királyság budapesti nagykövete hazája esélyegyenlőségi politikájáról és törvényeiről beszélve elmondta, hogy noha már 1975-ben törvény született a diszkrimináció tilalmáról, ma sem lehetne a problémát nem létezőnek tekinteni. Ezért is fogadta el a brit parlament 2006-ban azt a kiegészítő rendelkezést, amely külön hangsúlyozza a nők és férfiak esélyegyenlőségének fontosságát, és előírja minden közintézmény számára, hogy esélyegyenlőségi stratégiát dolgozzon ki, amelyet 3 évente felül kell vizsgálni. Egy közelmúltban elfogadott másik rendelkezés pedig kötelez minden 150 főnél több személyt foglalkoztató közintézményt és minden 250 főnél több személyt foglalkoztató magánvállalatot, hogy hozza nyilvánosságra a női és férfi fizetések közötti különbségeket. Az esélyegyenlőség további előmozdítása érdekében külön a nőkért és az egyenlőségért felelős minisztert és miniszterhelyettest neveztek ki az Egyesült Királyságban, minden évben a nemzetközi nőnap alkalmából nyilvános vitát rendeznek a parlamentben esélyegyenlőségi kérdésekről, valamint rendszeresen egyeztetnek a Nők Nemzeti Tanácsával, a kormány intézkedéseit szaktanácsadással segítő független szervezettel a törvényhozói folyamat során. Az Egyesült Királyság külpolitikájában is nagy hangsúlyt fektet a női jogokra, és az ENSZ Biztonsági Tanácsa, valamint az Európai Unió tagjaként támogat minden, a nők elleni diszkrimináció és erőszak felszámolását célzó nemzetközi határozatot. Az esélyegyenlőség terén elért eddigi eredmények közül Greg Dorey kiemelte az elmúlt több mint két évtizedben a foglalkoztatott nők számának milliós nagyságrendű emelkedését, az alacsony jövedelmű családoknak folyósított gyermekgondozási hozzájárulást, illetve a nők arányának emelkedését a politikai döntéshozatalban (a brit parlamentben a női képviselők aránya jelenleg 20 %, a skót parlamentben 35 %, míg az észak-ír parlamentben 15 %).

Könczei György, az Eötvös Loránd Tudományegyetem Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Főiskolai Karának professzora és az ENSZ „Fogyatékosággal élő személyek jogai” bizottság tagja a fogyatékoság mint tudományág (disability studies) néhány kiemelt szempontjáról és az ENSZ releváns egyezményéről számolt be a Konferencia résztvevőinek. A fogyatékoságtudomány egyik megközelítése szerint Iris Marion Young nyomán az elnyomás öt arcáról beszélhetünk; ezek közül Könczei György kitért a kizsákmányolásra, amelynek egyik formája a nők világszerte alacsonyabb bérezése, a kulturális imperializmusra, amelynek folytán a diskurzus agendáját a szakma és nem a felhasználók és az érdekeltek határozzák meg, illetve a dichotómiára, amelyben bármilyen értékpárról is legyen szó, a pozitív érték kategória mindig a férfihez rendelődik. Könczei professzor ezután kitért az ENSZ fogyatékosággal élő személyek jogairól szóló egyezményére, amelynek fő vívmánya a fogyatékoság fogalmának rekonstruálása: az egyezmény cikkelyeiből a fogyatékosággal élőről kirajzolódó kép nem gyenge, ügyetlen és kirekesztett embert mutat, hanem aktív és tetterre kész embert. Az egyezmény egyes cikkelyei,

például a 12. cikkely is kitér az értelmi és a pszicho szociális fogyatékossgal élő nőkre, elismerve ezen csoportba tartozó nők többszörösen hátrányos helyzetét. Könczei György mindannyiunk feladatának nevezte az előítéleteinkről való kritikus gondolkodást, illetve a fogyatékossgal élő nők narratíváinak hangsúlyosabb szerepeltetését a *Március a fogyatékossgal élő nőké* konferenciához hasonló rendezvényeken.

Dr. Juhász Péter, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Fogyatékossgügyi és Rehabilitációs Főosztályának vezető tanácsosa az egyenlő esélyű hozzáférés jelentőségéről és szintjeiről tartott beszámolót. Az akadálymentesítés egyrészt jelenthet fizikai értelemben történő hozzáférés-biztosítást rámpák, vakvezető kutyák vagy a belső terek megfelelő kialakítása révén, illetve infokommunikációs akadálymentesítést is az érzékszervi fogyatékossgal élők esetében például gesztusnyelvek, fotók és vakbarát vagy gyengén látóknak szóló honlapok révén. Mindez együttvéve jelent komplex akadálymentesítést és egyenlő esélyű hozzáférést, amely nem csak a fogyatékossgal élőknek, hanem más csoportoknak, így az időseknek és a kismamáknak/kispapáknak is jelenthet egyúttal segítséget. A komplex akadálymentesítés szemléletét követelik meg ma már az Európai Unióhoz benyújtott pályázatok esetében is. Az egyenlő esélyű hozzáférés női szemszögből nézve legfontosabb és a Szociális és Munkaügyi Minisztérium által is elismert szempontjai és követelményei közé tartoznak a következők: a közintézményekben a mellékhelyiségek számát és arányát tekintve több nő, mint férfi mellékhelyiség kerüljön kialakításra; pelenkázó helyiség és fali pelenkázók megléte; játszósarok; gyermekmegőrző; családi parkolók kialakítása; családbarát munkahelyek. Dr. Juhász Péter záró gondolatként kiemelte, hogy a komplex akadálymentesítés megvalósítása horizontális szemléletet (mainstreaming) kíván meg a döntéshozás, a tervezés és a végrehajtás minden szintjén.

Az egyéni előadások után szakértői **panelbeszélgetésre** került sor a fogyatékossgal élők foglalkoztatásának lehetséges bővítéséről és ehhez kapcsolódóan arról a január elsején életbe lépett jogszabályról, amely előírja a 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató cégek számára, hogy 5 %-os arányban foglalkoztassanak megváltozott munkaképességű egyéneket; amennyiben ennek a követelménynek nem tudnak eleget tenni, közel egy millió forint értékben – tehát a korábbinál jelentősen magasabb összegű – rehabilitációs járulékot kell fizetniük. A panelbeszélgetés témáját a panel moderátorának, **Váczi Istvánnak** a *Figyelőben* megjelent *Hátrányból előny* című cikke inspirálta.

Farkasné dr. Molnár Valéria, az OGY Foglalkoztatási és Munkaügyi Bizottságának főtanácsadója törvényhozói oldalról jó ösztönzőnek tartja a munkaadók felé az új jogszabályt, hiszen – mont mondta – hatékony lépéseket kell tenni annak érdekében, hogy a hazánkban élő mintegy 250-300 ezer fogyatékossgal élő személy – akiknek csupán 17 %-a született fogyatékossgal – elhelyezkedhessen. **Dobi Kitti**, a Vodafone Operációs Központ HR vezetője a munkaadók felkészültségének hiányát említette a jogszabály gyors bevezetése miatt, amelynek következtében

kérdéses, hogy milyen munkákat tudnak a fogyatékossgal élőknek felajánlani. **Szép Sándor**, a Pécsi Tudományegyetem Rektori Hivatal Támogató Szolgálatának vezetője ehhez kapcsolódóan elmondta, hogy a cégek ezt a fajta ösztönzést egyelőre akár büntetésként is megélhetik annak hirtelen bevezetése miatt. **Kocsy Béla**, a Panda Hotel igazgatója másrészt a képzett munkaerő hiányát is problémának nevezte a fogyatékossgal élők körében. **Dr. Lelik Ferenc**, a Hátrányok Dacára Alapítvány vezetője **Kocsy Bélával** egyetértve a fogyatékossgal élők képzésének és átképzésének szükségességére hívta fel a figyelmet, illetve arra a lehetőségre, miszerint a rehabilitációs járulékot erre a célra is fel lehetne használni. A versenyképes képzettségeket illetően **Farkasné dr. Molnár Valéria** az egyetemek felelősségét is említette abban, hogy a munkaerőpiacon hasznosítható végzettséget nyújtson a hallgatóknak, mert ez segítené elő annak a célnak a megvalósulását is, hogy a fogyatékossgal élők emberek értelmes és értékes munkaköröket tölthessenek be. **Kocsy Béla** ugyanezt a kérdést a munkaadók felelősségének is tartja, kiemelve annak követelményét a munkaadókkal szemben, hogy a szükséges képzéseket felnőttképzési formák keretében biztosítsák munkavállalók számára, „meglátva bennük az embert és a lehetőséget”.

A panelbeszélgetés résztvevői egyöntetűen hangot adtak azon véleményüknek, hogy nem érdemes fogyatékossgal élő nők és férfiak között különbséget tenni, hanem célszerűbb komplexen kezelni ezt a társadalmi csoportot, hiszen megegyeznek a munkaerő piaci és egyéb igényeik, amelyek ráadásul egyéb kiemelt társadalmi csoportok igényeivel is gyakran egybeesnek. Konszenzus alakult ki azt a kívánalmat illetően is, hogy első lépésként azt kell napirendre tűzni és azt kell elérni, hogy a fogyatékossgal élők legyenek jelen a nyilvános terekben Magyarországon. Ehhez természetesen először is meg kellene teremteni a szükséges feltételeket, például a tömegközlekedés akadálymentesítését.

Végezetül szó esett a fogyatékossgal élők társadalmi integrációját akadályozó fizikai és mentális korlátok létezéséről; az utóbbiakkal kapcsolatban **Dobi Kitti** és **Szép Sándor** az általános iskolában kezdődő integrált oktatás szükségességére hívta fel a figyelmet, hiszen így az iskolai évek során fokozatosan leomolhatnának azok a mentális gátak az ép gyermekekben, amelyek kezdetben esetlegesen jelen lehetnek a részükről, felkészítve őket a későbbi munkahelyi integrált foglalkoztatás természetességére is. A mentális gátak lebontásáért **Kocsy Béla** szerint a cégvezetők is sokat tehetnek jó példa mutatásával, amely valószínűsíti, hogy a többi dolgozó is hozzájuk hasonlóan pozitívan áll majd a fogyatékossgal élő kollégákhoz.

A „*Mozgásban a Rehabilitáció*” konferencia végén **Vári Éva**, a szöuli első női világkiállítás nagydíját elnyerő feltaláló ismertette az általa kifejlesztett, előre gyártott elemekből összerakható mobil rámpa működését. A mobil rámpát egy óra alatt össze lehet állítani és kültéri lépcsőkre ráhelyezni. A találmány különlegessége egyszerűsége mellett, hogy gépek nélkül használható, és hulladék anyagból

készül, ezáltal környezetbarát is. Mint azt Vári Évától megtudtuk, jelenleg elbírálás alatt áll egy másik hasonló szabadalma, amelyet mozgólépcsőkre tervezett.

Legjobb Női Munkahely 2009 – Díjátadó ünnepség

Szintén az *Országgyűlés Foglalkoztatási és Munkaügyi Bizottságának Nyílt Napja* keretében került sor a **Magyar Női Karrierfejlesztési Szövetség** (MNKSZ) által harmadik alkalommal meghirdetett **Legjobb Női Munkahely pályázat** díjátadó ünnepségére. „Ez a pályázat is azon törekvéseink közé tartozik, hogy elit nem-kormányzati szervezetként és think tank-ként szakértői partnere legyünk a döntéshozóknak, a törvényhozóknak és a vállalatoknak az esélyegyenlőség terén” – mondta köszöntőjében **Ferenczi Andrea**, az MNKSZ elnöke. Ferenczi Andrea megköszönte továbbá az összes pályázatot benyújtó cégnek a részvételt, kiemelve, hogy a válság ellenére idén még több cég érzett kedvet a pályázáshoz, mint az eddigi évek során. „Ma jó női munkahelynek lenni dicsőség” – mondta az MNKSZ elnöke –, „amit nyertes pályázóink is nyilvánvalóan felismertek, hiszen ők folyamatosan végeznek dolgozói elégedettségi felméréseket, amelyek tanulságait be is építik humánpolitikai stratégiájukba”.

A díjazott cégeket elsőként **Dr. Demeter Judit**, az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) és egyben a pályázat bíráló bizottságának elnöke köszöntötte, üdvözölve a nyertes cégeknél bevezetett gyermekbarát és esélyegyenlőségi intézkedéseket, amelyek örvendetesen szembemennek azokkal az EBH által a napi gyakorlatban tapasztalt trendekkel, miszerint a nőket a legtöbb esetben a gyermekvállalás és a férfiakénál alacsonyabb bérezés miatt ér hátrányos megkülönböztetés.

Rauh Edit, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium esélyegyenlőségi szakállamtikára megköszönte az MNKSZ-nek, hogy civil szervezetként zászlajára tűzte a vállalatok ösztönzését a nőbarát munkahelyi feltételek megteremtésére, és egyúttal felhívta a figyelmet a cégek társadalmi felelősségvállalási gyakorlatai változatos eszközökkel való előmozdításának, illetve az ezzel egy irányba mutató társadalmi normák erősítésének szükségességére.

Vécsi István, az OGY Foglalkoztatási és Munkaügyi Bizottság Rehabilitációs albizottságának elnöke a közös gondolkodás és együttes cselekvés kiemelt példáinak nevezte a nyertes pályázókat, akiknek gyakorlatai követendő példaként szolgálhatnak más cégek számára is.

Dr. Gurmai Zita EP képviselő, az Alkotmányügyi Bizottság alelnöke üzenetét Kabinetfőnöke, **Benedek Attila** adta át a pályázat nyerteseinek és a résztvevőknek, amelyben üdvözölte e szolidaritás elvén létrejött kezdeményezést, és gratulált a díjazott cégeknek, akik megmutatták, hogy a politikai jogalkotó munka végeredménye hogyan működik jól a gyakorlatban.

Járóka Livia EP képviselő, a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság alelnöke képviseletében **Ökrös Oszkár** tanácsadó szólalt fel, aki hangsúlyozta az MNKSZ és a hozzá hasonló célokért küzdő civil

szervezetek fontos szerepét a többszörös diszkrimináció felszámolásában és a jó gyakorlatok bemutatásának lehetővé tételében, amelyre jó példa a *Legjobb Női Munkahely* pályázat is.

A Legjobb Női Munkahely 2009 pályázat nyertesei:

I. Kategória: 250 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalatok

- I. Microsoft Magyarország Kft.
- II. Fővárosi Gázművek Zrt.
- II. MAVIR Zrt.

II. Kategória: 30-250 fő munkavállalót foglalkoztató vállalatok

- I. S Modell Kereskedelmi Zrt.
a MARKS & SPENCER kizárólagos magyarországi franchise partnere
- II. Quintiles Magyarország Kft.
- III. Kulcs-Soft Számítástechnika Nyrt.

A Legjobb Női Munkahely 2009 pályázat különdíjai:

- A Szociális és Munkaügyi Minisztérium különdíja: Móra-Vitál Kft.
A Figyelő különdíja: Hotel Panda Kft.
A Világgazdaság különdíja: M.E. Trial Masters Egészségügyi Szolgáltató Kft.

A Legjobb Női Munkahely 2009 pályázaton nyertes cégek rövid bemutatkozása és legfontosabb esélyegyenlőségi és nőbarát gyakorlatai:

Microsoft Magyarország Kft.

- A női munkavállalók kérdését üzleti ügynek tekintik, és vallják, hogy e téren a felhasználóikat kell tükrözniük, akik nagy része nő
- Cégvezetésükben jelenleg 11 főből 5 nő, amely arány a nők javára nőhet is a későbbiekben
- A női munkavállalók nemzetközi karrierjét is ösztönzik
- Fontos számukra, hogy évente megmérettessenek a legjobb munkahely versenyen
- Nagy hangsúlyt fektetnek a tehetségmegszerzés és a kiválasztási folyamatok során a tehetséges női munkaerők megnyerésére
- Fontosnak tartják az informatika területén a női munkavállalók arányának növelését
- Évente elemzik a munkavállalói elégedettségi adatokat
- Nőbarát gyakorlatok: rugalmas munkaidő és otthoni munka lehetővé tétele, speciális élethelyzetek figyelembe vétele

S Modell Kereskedelmi Zrt.

- 170 munkavállalójuk közül 159 nő
- Gyermekvállalás, majd a munkába visszaállás során a női munkaerő támogatása rugalmas munkaidő-keretek biztosításával, a 4 vagy 6 órás munkaidő lehetőségének felajánlásával
- Rugalmasság a munka helyszínének megválasztásában
- Munkaidőn belül tartott helyszíni tréningek a cég finanszírozásában
- Az idősebb korosztály számára rugalmas munkaidő-keretek biztosítása és boltvezetőkké való előléptetésük ösztönzése, ezáltal lojalitásuk megőrzése

Fővárosi Gázművek Zrt.

- 154 éves a cég
- 504 alkalmazottjuk 70 %-a nő
- Vezető pozíciókban a nők aránya 51 %
- Az elmúlt 5 évben ötven 40 év feletti nőt vettek fel
- Fontosnak tartják az elvárások, értékelési szempontok, előrelépési lehetőségek pontos és érthető kommunikációját a munkavállalók felé
- Sok kifejezetten női pozíciót kínálnak (ügyfélszolgálat, pénzügy)
- Belső rotáció gyakorlata, a munkarend rugalmassága
- A GYES, GYED alatti képzés ösztönzése
- Szabadidős, regenerációs programok – saját női tornaklub, ami mindenki számára elérhető munkaidő után
- Családi üdülők
- Egészségügyi szűrések
- Gyógymasszázs az irodai dolgozók részére
- 2 évente elkötelezettségi felmérés végzése a munkavállalók körében

Quintiles Magyarország Kft.

- 150 munkavállalójukból 110 nő, ami ritkának számít klinikai, orvosi területen
- Az egész országban rendelkeznek képviselőkkel, ezáltal a vidéki nők foglalkoztatását is elősegítik
- Vonzó munkahelyi környezet teremtésére való folyamatos törekvés, ennek négy eleme:
 - Egészségvédelem: munkahelyi torna, stresszkezelő program, masszázs, nemdohányzó munkahely, heti kétszeri gyümölcsnap
 - Táv- és otthoni munka, részmunka lehetővé tétele mindenki számára, a rugalmas foglalkoztatási keretekhez megfelelő infokommunikációs eszközök biztosítása

- Esélyegyenlőség, ami a cég minden szintjén megvalósul, így a vezetői szinten is: a 16 vezető pozíciót betöltő munkavállaló közül 10 nő
- Munka és magánélet harmóniájára való odafigyelés: családi rendezvények és gyerekprogramok szervezése a család együtt töltött idejének növelése céljából

MAVIR Zrt.

- 60 éves a cég
- Arra törekednek, hogy minden munkavállaló jól érezze magát a cégnél, családi hangulat megteremtése a cél
- A munkavállalók megtartására, lojalitásuk megőrzésére való törekvés, aminek eredményességét mutatja, hogy nagyon alacsony a fluktuáció
- GYES, GYED után visszatérőknek rugalmas foglalkoztatási keretek lehetővé tétele

Kulcs-Soft Számítástechnika Nyrt.

- A 60-70 munkavállaló egyharmada nő
- Mottó: „Egyenlők a munkában, egyenlőbbek a folyosókon”, amely az apró figyelmességek szükségességére utal
- A jórészt fiatal munkaerő igényeinek figyelembe vétele, különös tekintettel a gyermekvállalásra készülőkre – ebben az esetben a munkavállalóval annak előzetes megbeszélése, hogy a gyermekvállalás után milyen formában és mikortól szeretne újra dolgozni
- A GYES-en, GYED-en lévőkkel folyamatos célzott kapcsolattartás és meghívásuk céges eseményekre
- A GYES, GYED után visszatérőknek képzések szervezése, a betöltendő munkakör közös meghatározása