



Munkahelyi esélyegyenlőség – vállalati felelősségvállalás

**Országos benchmark felmérés
összefoglaló tanulmánya**

mtd Tanácsadói Közösség

A tanulmányt írta:

Tardos Katalin

(mtd Tanácsadói Közösség
MTA Szociológiai Kutatóintézete,
Nemzetközi Üzleti Főiskola, IBS)

Budapest, 2009. április

Jelen tanulmány az mtd Tanácsadó Kft. tulajdonában áll, tartalma kizárólag az mtd Tanácsadó Kft. előzetes írásbeli hozzájárulásával másolható, sokszorosítható, továbbítható.



„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló	3
Bevezetés.....	10
Módszertan	12
A minta.....	12
Az esélyegyenlőség indítékai	23
A foglalkoztatottak sokszínűsége.....	25
Az esélyegyenlőségi politika intézményesültsége	41
Esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások	48
Az esélyegyenlőséget és sokszínűséget támogató HR eszközök használata.....	51
Az esélyegyenlőség akadályai.....	55
Az esélyegyenlőségi politika jövőbeni fejlesztése	57
Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index	60
CSR index: A társadalomtudatos vállalatirányítás kiépültsége.....	63
Benchmark eredmények	68
Összegzés	74

A kutatást támogatta:



2

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Vezetői összefoglaló

Az mtd Tanácsadói Közösség 2008 őszén kutatást kezdeményezett a munkahelyi esélyegyenlőségről és a vállalati felelősségvállalásról. A kutatás egyik fő célja az volt, hogy a szervezetek minél szélesebb körű bevonásával reális képet alkothassunk arról, hogy Magyarországon mi jellemzi a munkahelyi esélyegyenlőség és felelősségvállalás gyakorlatát, szintjét. Kíváncsiak voltunk arra is, hogy milyen indítékai és akadályai vannak a munkahelyi esélyegyenlőség fejlesztésének. Célja volt továbbá a kutatásnak, hogy különböző vállalati kategóriák számára összehasonlítási lehetőséget adjon a saját ez irányú teljesítményük és más, hozzájuk hasonló szervezetek munkahelyi esélyegyenlőségi és felelősségvállalási szintje, gyakorlata között.

Az országos benchmark kutatáshoz az mtd Tanácsadói Közösség az online kérdőíves módszert választotta. Az interneten elérhető elektronikus kérdőív 2008. november közepe és 2009. január 31-e között volt elérhető a nyilvánosság számára. A mintában 345 szervezet adatai szerepelnek.

Az mtd Tanácsadói Közösség fontosnak tartotta feltérképezni, hogy a szervezetek milyen indítékokból kezdenek el foglalkozni az esélyegyenlőséggel, illetve miért gondolják azt, hogy nekik is kellene ezzel foglalkozniuk. A feltételezésünk az volt, hogy a törvényi megfelelés lesz az egyik legfőbb indíték. Ezzel szemben a választott indítékok rangsorában a törvényi megfelelés csak a tizedik helyen szerepel, csupán közel egyötödös előfordulási gyakorisággal.

A kutatást támogatta:



3

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

A szervezetek által megjelölt indítékok sokkal inkább a munkaerő megtartásával és összetételével kapcsolatosak.

A kutatásnak fontos kérdése volt, hogy mennyire jellemző, hogy a munkáltatói szervezetek úgy nevezett hátrányos helyzetű, vagy valamilyen szempontból „mássággal” bíró csoportokból is választanak alkalmazottakat. A foglalkoztatottak sokszínűségét azzal mértük, hogy összesen hány különböző csoport képviselőiből foglalkoztat az adott szervezet. A leggyakrabban választott érték a kettő volt, tehát a szervezetek leggyakrabban két hátrányos csoporthoz tartozók közül alkalmaztak munkavállalókat. A válaszadó szervezetekben azonban átlagosan ennél magasabb, négy hátrányos helyzetű csoportból foglalkoztatnak munkavállalókat. A négy leggyakrabban választott csoport a *nők*, a *pályakezdők*, a *45 év feletti munkavállalók*, és a *gyermeküket egyedül nevelők*. Tehát a meghatározó elem a nem, az életkor, és a családi háttér. Az igazán „problémás” csoportok nem szerepelnek a legtipikusabb választások között. Az mtd Tanácsadói Közössége annak a véleményének ad hangot, hogy a szervezetek többsége csak a demográfiai sokszínűséget valósítja meg, vagyis a nem, az életkor és a családi háttér alapján tekinthető sokszínűnek. A foglalkoztatottak etnikai hovatartozása, nemzetisége, megváltozott munkaképessége, fogyatékosága, eltérő szexuális orientációja, kistérségi lakóhelye alapján csak a szervezetek „kisebbsége” nevezhető sokszínűnek.

A vizsgált tényezők közül a legerősebb hatással a vállalatok társadalmi befogadására és a foglalkoztatottak sokszínűségére a szervezetek mérete van. Az 500 fő felett foglalkoztató nagyvállalatok jóval sokszínűbb munkaerővel rendelkeznek mint a kisméretű szervezetek. A kisméretű szervezetek 2-3 csoportot jelöltek csak meg, a közepes méretű szervezetek átlagos mértékben foglalkoztatnak hátrányos, vagy valamilyen szempontból más csoportokhoz tartozókat, míg a nagyvállalatok az átlag másfélszeresét, vagyis 6 csoportot is foglalkoztatnak.

A kutatást támogatta:



4





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

A második legerősebben befolyásoló tényező pedig a szervezetek nemzetisége volt. Nemzetiség szerint vizsgálva a szervezetek társadalmi befogadását, illetve sokszínűségét egyértelmű különbség rajzolódik ki a külföldi tulajdonban lévő szervezetek javára. A magyar nemzetiségű szervezetek befogadási színvonala, sokszínűsége a minta egészének átlagát sem éri el. A magyar szervezetek 3-4 csoportból választanak munkaerőt, míg a külföldi cégeknél 5-6 csoport előfordulása az átlagos.

Az esélyegyenlőségi politika intézményesültségénél azt néztük meg közelebbről, hogy mennyire jelenik meg explicit módon a munkahelyi esélyegyenlőségi politika szabályzatokban, stratégiai célkitűzésekben, esélyegyenlőségi tervben, és ehhez hasonló gyakorlatokban. Összesen 14 tényezőt vettünk figyelembe. A szervezetek közel felénél még egyáltalán nem indult el a munkahelyi esélyegyenlőségi politika intézményesülése, vagyis egyetlen egy intézkedést sem tettek ennek érdekében. A kérdőívet kitöltő szervezetek több mint egyharmada legalább egy éve foglalkozik szervezeti szinten a munkahelyi esélyegyenlőség kérdésével. Továbbá a szervezetek egyharmada rendelkezik olyan etikai kódexszel, amelyben van a munkahelyi sokszínűség, az esélyegyenlőség, és az egyenlőbánásmód biztosítására vonatkozó irányelv. Szintén a lista élvonalába tartozó intézményi gyakorlat, hogy a dolgozói elégedettségi vizsgálata kitér az esélyegyenlőségi szempontokra. A szervezetek körülbelül egytizede rendelkezik antidiszkriminációs szabályzatokkal, zaklatásra vonatkozó szabályzattal vagy eljárásrenddel, és esélyegyenlőségi tervvel, sokszínűségi politikával, esélyegyenlőségi stratégiával, illetve az esélyegyenlőségért felelős referenssel. A szervezetek közel egytizede társadalmi és esélyegyenlőségi díjakra is szokott pályázni. A nagyvállalatoknak azonban közel negyede rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel, stratégiával, célzott belső szabályzatokkal, esélyegyenlőségi referenssel. Az esélyegyenlőségi politika legkevésbé elterjedt gyakorlatai közé tartozik az esélyegyenlőségi gyakorlat monitorozása, esélyegyenlőségi munkacsoport felállítása, illetve

5

A kutatást támogatta:



mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

antidiszkriminációs képzés szervezése, tartása.

Az esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások közül a leggyakrabban megvalósított intézkedésekhez tartoznak az egészségügyi szűrővizsgálatok, a Gyed-en és Gyes-en lévő kismamákkal való kapcsolattartás és a családi programok szervezése. Ezeket a cégek közel fele biztosítja munkavállalóinak. A szervezetek egyharmada sportolási lehetőséget is teremt munkavállalói részére, ami az egészségmegőrzés szempontjából roppant fontos. Az épület akadálymentesítése fogyatékkal élők számára már sokkal ritkább munkáltatói gyakorlat. A kisgyermekesek gyermekfelügyelettel kapcsolatos problémáit ma még nagyon kevés munkáltató tekinti saját gondjának. Csak a munkahelye 5 százaléka szervez nyáron táboroztatást, ennél is kevesebben üzemeltetnek, vagy hozzáférést szerveznek munkahelyi bölcsődéhez és óvodához. Végül, a legritkább intézkedés közé tartozik egy helyiség biztosítása szoptatásra, pihenésre.

Az esélyegyenlőséget és sokszínűséget támogató HR eszközök közül a vállalatok leggyakrabban a szakmai képzéseket választották. Tehát a tudás naprakészen tartása az egyik legfontosabb esélyt teremtő eszköze a HR vezetésnek. Második leggyakrabban választott HR eszköz a teljesítményértékelő rendszer volt. A szakmai képzés és a teljesítményértékelő rendszer után a munkaidővel kapcsolatos intézkedések jelennek meg, nevezetesen a részmunkaidő és a rugalmas munkaidő engedélyezése. Ezeket a szervezetek 40–45 százaléka említette. A szervezetek negyede jelezte, hogy a készségfejlesztést és a távmunkát esélyegyenlőségi céllal is használja. A coachingot és a mentoringot csak a szervezetek egyötöde említette, amely azért elgondolkodtató, mert ez két olyan eszköz, amelyet a szakirodalom kifejezetten kiemel az esélyegyenlőségre gyakorolt pozitív hatása okán. Végezetül, a legritkábban használt HR eszközök a re-orientációs képzés, amelyet kifejezetten a gyes-ről, gyed-ről visszatérők számára szoktak szervezni, illetve a job sharing (osztott

6

A kutatást támogatta:



mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

munkakör), amelyet kvalifikált, gyerekes nők számára találták ki, hogy könnyebben össze tudják egyeztetni a munkát és a magánéletet. Összehasonlítva az esélyegyenlőségi politika intézményesültségét és az ilyen célzattal használt HR eszközök gyakoriságát, megállapíthatjuk, hogy a szervezetek nagyobb arányban használják a HR eszközöket esélyegyenlőségi tartalommal, minthogy külön intézményesítsék az esélyegyenlőségi politikájukat.

Az esélyegyenlőség fejlesztésének akadályai közül a leggyakrabban említett akadály a *megfelelő információ hiánya*. A második legnagyobb akadályként az *állami ösztönzők hiányát* említették a szervezetek. A szervezetek egyharmada a *közvetlen üzleti érdek hiányát* jelölte meg az esélyegyenlőség fejlesztésének gátjaként. Szintén közel egyharmados arányban szerepelt az akadályok között a *vezetők ellenállása* és a *belső források hiánya*.

A szervezetek egyharmadának vannak jövőbeni tervei a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség fejlesztésére. Azoknál a szervezeteknél, amelyeknél terveznek új intézkedéseket általában rendelkezésre állnak az emberi erőforrás szükségletek is.

Az mtd Tanácsadói Közösség a kutatás adataira támaszkodva egy *esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexet* fejlesztett ki. Az index kifejlesztésének célja az volt, hogy könnyen összehasonlíthatóvá tegyük a szervezetek társadalmi teljesítményét a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség területén. Az elért legkisebb érték 0, a legmagasabb pontszám pedig 88 volt a 100 pontos esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexen. A minta egészére jellemző átlagérték 24 pont volt. Tehát a szervezetek átlagosan az elérhető pontszámok negyedét érik el. Csak a szervezetek kevesebb, mint egytizede ért el 50 pontot meghaladó eredményt.

A kutatást támogatta:



7





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

A kutatásban nemcsak a szervezetek munkahelyi esélyegyenlőségét térképeztünk fel, hanem a tágabb értelemben vett társadalmi felelősségvállalását, illetve a társadalomtudatos vállalatirányítás kiépültségét is. Az előfordulási gyakoriság alapján felállított rangsorból kiderül, hogy a szervezetek több mint fele rendelkezik *etikai kódexszel* és *tervezi a társadalmi szerepvállalásának bővítését a jövőben*. Szintén a szervezetek fele végez *adományozást*, vagy *valamilyen szervezetet támogat*. A szervezetek négytizede kiemelte az *etikus vállalati gazdasági működést* és a *szűkebb- tágabb környezet védelmét* a társadalmilag felelős tevékenységei között. A szervezetek körülbelül egyharmada jelezte a *szponzorációt*, a *felelős társaságirányítást* és a *munkahelyi sokszínűséget* a CSR tevékenységei között.

A kutatás során az mtd Tanácsadói Közösség egy CSR indexet is készített. Az elért legkisebb érték 0, a legmagasabb pontszám pedig 90 volt a 100 pontos CSR indexen. A minta egészére jellemző átlagérték 25 pont volt. Tehát a szervezetek átlagosan az elérhető pontszámok negyedét érik el, az esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexhez hasonlóan. Csak a szervezetek kevesebb, mint egytizede ért el 50 pontot meghaladó eredményt.

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján meghatároztuk a *benchmark eredményeket*, vagyis, hogy milyen munkahelyi esélyegyenlőségi gyakorlatot követnek azok a szervezetek, amelyek *átlag feletti*, illetve a *felső 20 százalékban vannak*, valamint a tíz legjobb közé tartoznak. Ezeket a *top 10* kategóriájának neveztük el.

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján az *átlag feletti* csoportjába sorolt szervezetek átlagosan 6 valamilyen szempontból hátrányos vagy „mással” bíró csoportot alkalmaznak. Az esélyegyenlőség intézményesültségének jeleként legalább 3 intézkedést tettek. A HR eszközökből legalább hatnál megjelenik az esélyegyenlőségi szempontok

A kutatást támogatta:



8





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

érvényesítése. Ezen kívül esélyegyenlőséget javító juttatásokból legalább hármat már bevezettek. A CSR index tekintetében átlagosan 38 pontot értek el.

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján a *felső 20 százalék* csoportjába sorolt szervezetek a vizsgált összes dimenzió mentén jobban teljesítettek. 7 valamilyen szempontból hátrányos vagy „mással” bíró csoportot alkalmaznak. Az esélyegyenlőség intézményesültségének jeleként legalább 5 intézkedést tettek. A HR eszközökből legalább nyolcnál megjelenik az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítése. Ezen kívül esélyegyenlőséget javító juttatásokból legalább négyet már bevezettek. A CSR index tekintetében átlagosan 46 pontot értek el.

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján a *Top 10* csoportjába sorolt szervezetek a vizsgált összes dimenzió mentén jobban teljesítettek a felső 20 százalék csoportjánál. 10 valamilyen szempontból hátrányos vagy „mással” bíró csoportot alkalmaznak. Az esélyegyenlőség intézményesültségének jeleként legalább 9 intézkedést tettek. A HR eszközökből legalább tizenegynél megjelenik az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítése. Ezen kívül esélyegyenlőséget javító juttatásokból legalább ötöt már bevezettek. A CSR index tekintetében átlagosan 73 pontot értek el.

A kutatást támogatta:



9

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Bevezetés

Az mtd Tanácsadói Közösség 2008 őszén kutatást kezdeményezett a munkahelyi esélyegyenlőségről és a vállalati felelősségvállalásról. A kutatás egyik fő célja az volt, hogy a szervezetek minél szélesebb körű bevonásával reális képet alkothassunk arról, hogy Magyarországon mi jellemzi a munkahelyi esélyegyenlőség és felelősségvállalás gyakorlatát, szintjét. Kíváncsiak voltunk arra is, hogy milyen indítékai és akadályai vannak a munkahelyi esélyegyenlőség fejlesztésének. Célja volt továbbá a kutatásnak, hogy különböző vállalati kategóriák számára összehasonlítási lehetőséget adjon a saját ez irányú teljesítményük és más, hozzájuk hasonló szervezetek munkahelyi esélyegyenlőségi és felelősségvállalási szintje, gyakorlata között.

A tanulmányban először a kutatás módszertanát és a minta összetételét ismertetjük. A következő részben annak járunk utána, hogy milyen indítékai vannak a munkahelyi esélyegyenlőség fejlesztésének. Utána a kutatás egyik alapkérdését vizsgáljuk meg, mégpedig, hogy mennyire sokszínű a foglalkoztatottak összetétele a különböző szervezeteknél, illetve milyen szervezeteknél találkoznak nagyobb valószínűséggel társadalmilag befogadó magatartással az egyes hátrányos, illetve valamilyen szempontból mássággal bíró csoportok. A foglalkoztatottak sokszínűsége után az esélyegyenlőségi politika intézményesültségét vesszük górcső alá, vagyis azt nézzük meg közelebbről, hogy mennyire jelenik meg explicit módon a munkahelyi esélyegyenlőségi politika szabályzatokban, stratégiai célkitűzésekben, esélyegyenlőségi tervben, és ehhez hasonló gyakorlatokban. Az esélyegyenlőség intézményesültségét követően azt fogjuk megvizsgálni, hogy hány intézkedéssel, gyakorlattal segítik elő a szervezetek az egyes csoportok esélyegyenlőségének javítását, illetve milyen juttatásokkal igyekeznek támogatni a különböző csoportokat. A

A kutatást támogatta:



10





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

tanulmány következő részében annak járunk utána, hogy mennyiben használják a szervezetek a különböző HR eszközöket esélyegyenlőségi törekvéseik megvalósítására. A munkahelyi esélyegyenlőségi politika gyakorlati megvalósulásának elemzése után megvizsgáljuk, hogy a szervezetek szerint melyek a legnagyobb akadályai az esélyegyenlőség fejlesztésének, illetve, hogy vannak-e terveik a jelenlegi gyakorlatuk fejlesztésére.

Az mtd Tanácsadói Közösség a kutatás adataira támaszkodva egy *esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexet* fejlesztett ki, amelyet a tanulmány második részében bemutat. Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index eredmények ismertetése után a vállalatok felelősségvállalásának gyakorlatát mutatjuk be, illetve a kutatási adatok alapján készítettünk egy második indexet is, amelyet *CSR indexnek* neveztünk el, és amely azt a célt szolgálja, hogy a társadalomtudas vállalatirányítás kiépültségét mérje, illetve tegye összehasonlíthatóvá. Ebben a fejezetben az esélyegyenlőségi és sokszínűségi, illetve a CSR index összevetését is elvégeztük.

A tanulmány az esélyegyenlőségi és sokszínűségi benchmark eredményekkel zárul. Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján meghatároztuk a kis, közepes és nagy szervezetek számára, hogy milyen munkahelyi esélyegyenlőségi gyakorlatot követnek azok a szervezetek, amelyek *átlag feletti*, illetve a *felső 20 százalékban vannak*, valamint amelyek a kategóriájukban a tíz legjobb közé tartoznak. Ezeket a *top 10* kategóriájának neveztük el. A benchmark eredmények lehetővé teszik a szervezetek számára, hogy a választott benchmark szerint mérjék saját szervezetük társadalmi teljesítményét.

A kutatást támogatta:



11

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Módszertan

Az mtd Tanácsadói Közösség az országos benchmark kutatáshoz az online kérdőíves módszert választotta. A kérdőív összesen 38 kérdést tartalmazott a szervezet típusáról, a munkahelyi esélyegyenlőségi és a társadalmi felelősségvállalás terén bevezetett gyakorlatokról. A kérdések többsége zárt kérdés formájában volt feltéve, azonban a néhány nyitott kérdés lehetőséget adott a válaszadónak, hogy részletesebben kifejtse véleményét.

Az interneten hozzáférhető elektronikus kérdőív 2008. november közepe és 2009. január 31-e között volt elérhető a nyilvánosság számára. A kérdőívhez vezető link a sajtó megjelenéseken túl kiküldésre került a partneri hírlevelekben, és megtalálható volt a CV Online, a hvg.hu és a Jobline oldalakon. A kérdőív kitöltése anonim módon történt, azonban a szervezetek külön, a kérdőívvel kapcsolatba nem hozható regisztrációját ösztönözték a regisztrált szervezetek körében kisorsolt értékes jutalmak.

A kérdőívek feldolgozása az SPSS program segítségével történt.

A minta

Összesen 468 szervezet töltötte ki a rendelkezésre álló két és fél hónap alatt az elektronikus kérdőívet. Azonban az adatok tisztítása és vizsgálata során nyilvánvalóvá vált, hogy a kitöltött kérdőívek egy része hiányos, és megbízható módon nem dolgozható fel. A végső mintából kikerült minden olyan válaszadó, ahol a szervezetre vonatkozó általános adatokon kívül egyetlenegy munkahelyi esélyegyenlőséggel vagy társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos kérdésre sem válaszolt érvényes módon. Összesen 123 értékelhetetlen esetet voltunk

A kutatást támogatta:



12

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

kénytelenek törölni az eredeti mintából, így a végső mintában 345 szervezet adatai szerepelnek.

Az érvénytelen esetek kiszűrésével jelentősen sikerült emelni az eredményeink megbízhatóságát, amely elsőrendű szempont volt az mtd Tanácsadói Közösség számára. Ugyanakkor teljességében nem tudtuk megszüntetni a hiányos válaszadásból eredő esetszám különbségeket. Az eredmények megbízható értelmezéséhez a táblázatokban mindig feltüntetjük az adott kérdésre válaszolók esetszámát.

A következőkben áttekintjük a minta összetételét a szervezetek tulajdonformája, a foglalkoztatottak létszáma, a magyar piacon megkezdett tevékenységük időpontja, a szervezet nemzetisége, ágazata, szektorális hovatartozása, és a székhelyének elhelyezkedése szerint.

A szervezetek tulajdonformája

A válaszadó szervezetek döntő többsége (60 százalék) korlátolt felelősségű társaság (kft). A mintában szereplő szervezetek második leggyakoribb tulajdonformája a zártkörű részvénytársaság (zrt.) (21 százalék). E két tulajdonformán kívül található még nyilvános részvénytársaság (nyrt.), betéti társaság (bt.), külföldi vállalkozás magyarországi fióktelepe, egyéni vállalkozás, közigazgatási és közintézmény, valamint alapítvány, egyesület és közhasznú társaság is, de a mintában való részarányuk ezen tulajdonformáknak csak 1 és 3 százalék között mozog. (Lásd 1. táblázatot.)

A kutatást támogatta:



13





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

1. táblázat: A szervezetek megoszlása tulajdonforma szerint (%ban

	Százalék
Korlátolt felelősségű társaság (kft.)	59,9
Zártkörű részvénytársaság (zrt.)	21,1
Nyilvános részvénytársaság (nyrt.)	3,0
Betéti társaság (bt.)	2,7
Külföldi vállalkozás magyarországi fióktelepe	2,7
Egyéni vállalkozás	2,4
Közigazgatás, közintézmény	2,4
Alapítvány	1,5
Egyéb	1,5
Közhasznú társaság (kht.)	1,2
Egyesület	0,9
Közös vállalat	0,6
Szövetkezet	0,3
Összesen	100
	N=337

A szervezetek mérete

A mintában szereplő szervezetek körében az 50 főnél kevesebb főt foglalkoztató kisvállalkozásokat találjuk legnagyobb arányban (43 százalék). Az 50 és 500 fő közötti létszámot foglalkoztató középvállalkozások adják a minta közel egyharmadát. Végül az 500 fő feletti létszámot alkalmazó szervezetek a minta negyedét alkotják. (Lásd 1. ábrát.)

A kutatást támogatta:



14





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

1. ábra: Hány alkalmazottat foglalkoztat a szervezet?



A szervezetek megalakulásának, illetve magyarországi tevékenységének kezdeti időpontja

A kérdőívet kitöltő szervezetek döntő többsége (80 százaléka) a rendszerváltást követően kezdte meg tevékenységét Magyarországon. Nagyobbik részük (51 százalék) a kilencvenes években jött létre, de a kifejezetten új, 2000 után megalakult szervezetek aránya is majdnem eléri a 30 százalékot. A szervezetek egyötöde a rendszerváltás előtt jött létre, részben a szocialista időszakban, részben még korábban, 1945 előtt. (Lásd 2. ábrát.)

A kutatást támogatta:



15

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity

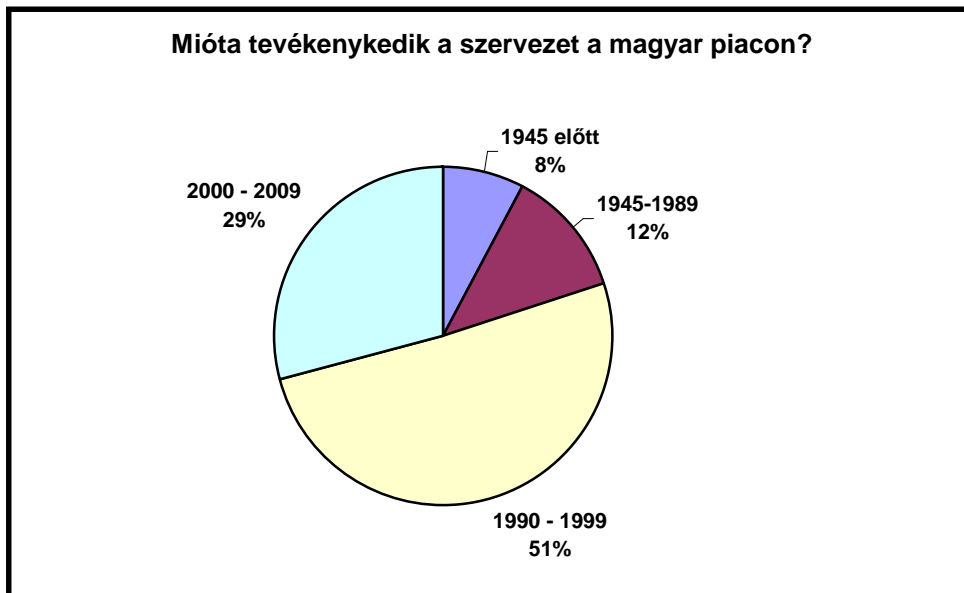




„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

2. ábra: Mióta tevékenykedik a szervezet a magyar piacon?



A szervezetek nemzetisége

A mintában szereplő szervezetek fele (51 százaléka) 100%-os magyar tulajdonban van. A magyar tulajdonú, illetve nemzetiségű szervezeteken belül 8 százalékban találunk állami/önkormányzati tulajdonú vállalatokat, illetve költségvetési szervezeteket is. A minta közel egyharmadát 100 százalékban külföldi tulajdonú vállalatok képezik, illetve a minta közel egyötöde vegyes tulajdonban van. (Lásd 3. ábrát és 2. táblázatot.)

A kutatást támogatta:



16

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity

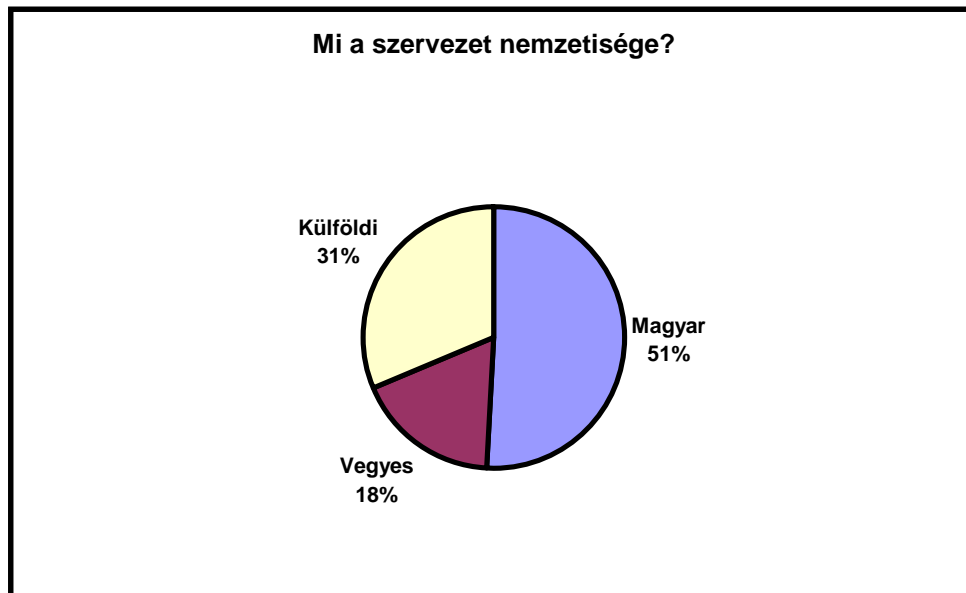




„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

3. ábra: A szervezetek megoszlása a tulajdonos nemzetisége szerint



2. Táblázat: A szervezetek megoszlása a tulajdon jellege és nemzetisége szerint

	Százalék
100% magyar tulajdonú vállalat	43,0
100% külföldi tulajdonú vállalat	31,2
Többségében külföldi tulajdonú vállalat	11,6
Többségében magyar tulajdonú vállalat	3,9
Állami/önkormányzati tulajdonban lévő magyar vállalat	3,9
Állami/önkormányzati költségvetési szerv	3,6
50-50%-ban hazai és külföldi tulajdonú vállalat	2,1
Egyéb	0,9
Összesen	100,0
	N=337

A kutatást támogatta:





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

A szervezetek ágazati besorolása

Az alábbi táblázatból egyértelműen látszik, hogy mely ágazatok vannak reprezentálva legnagyobb arányban a mintában: a szoftver-, információtechnológia, a kereskedelem, a HR szolgáltatások, pénzügyi és gazdasági szolgáltatások, és az elektronikaipar. Miközben majd minden ágazat reprezentálva van a mintában, a legnagyobb részarányú ágazatok között találunk olyat, amely a nemzetgazdasági ágazati megoszláshoz képest felülreprezentált. Ilyen mindenképpen a szoftver-, információtechnológia és a HR szolgáltatások. Az eltérés okát – véleményünk szerint – egyrészt a kutatás módszereként használt elektronikus kérdőívre vezethetjük vissza a szoftver-, információtechnológia ágazat esetében, másrészt a HR szolgáltatások felülreprezentáltságát a téma iránt szakmai szempontból érdeklődő szervezeteknek köszönhetjük. (Lásd 3. táblázatot.)

A kutatást támogatta:



18

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

3. táblázat: A szervezetek ágazati megoszlása

	Esetszám	Százalék
Szoftver-, információtechnológia	38	11,8
Kereskedelem	37	11,5
HR szolgáltatások	34	10,6
Pénzügyi-, gazdasági szolgáltatás	19	5,9
Elektronikaipar	15	4,7
Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása	14	4,3
Oktatás, kutatás	14	4,3
Bank, biztosítás	12	3,7
Vegyianyag, gumi, műanyagtermék gyártás	10	3,1
Építőipar	10	3,1
Posta és távközlés	10	3,1
Mérnöki szolgáltatások	9	2,8
Kormányzat, közszféra	9	2,8
Internet, média	9	2,8
Járműipar	9	2,8
Élelmiszer, ital, dohány gyártása	7	2,2
Turizmus, vendéglátás	7	2,2
Személyszállítás	7	2,2
Civil szervezet	6	1,9
Szállítás és raktározás	6	1,9
Egészségügyi, szociális ellátás	6	1,9
Mezőgazdaság, vad-, erdő-, halgazdálkodás	5	1,6
Gép-, szerszámgyártás	5	1,6
Villamosenergia-, gáz-, gőz- és vízellátás	5	1,6
Bányászat, nyersanyag kitermelés	4	1,2
Fafeldolgozás, bútoripar	4	1,2
Papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység	4	1,2
Ingatlanügyek	4	1,2
Textília, bőrtermék gyártása	1	0,3
Kozmetikai ipar	1	0,3
Javítás	1	0,3
Összesen	322	100,0

A kutatást támogatta:



19

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





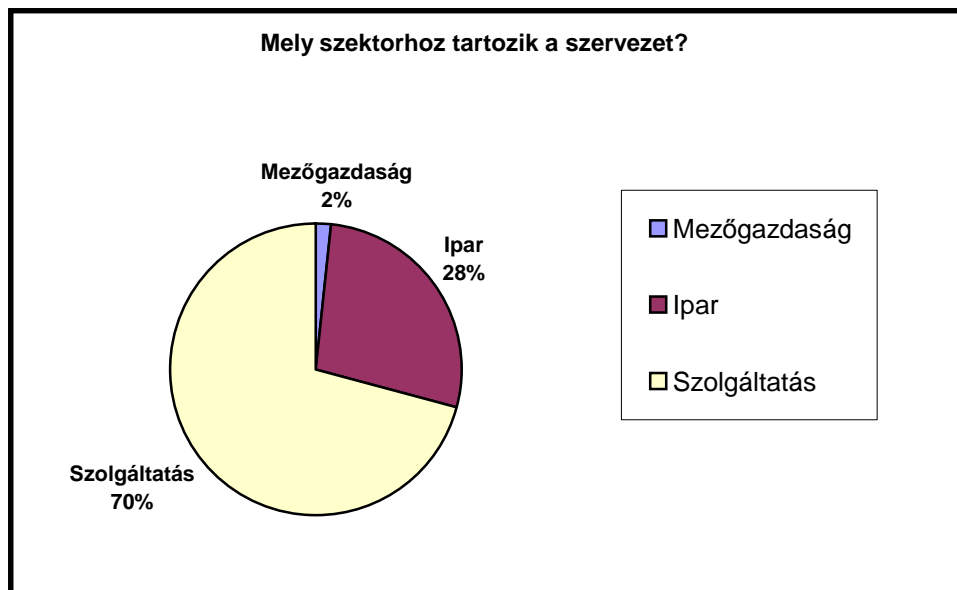
„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

A szervezetek szektorális hovatartozása

Az ágazati besorolás alapján csoportosítottuk a szervezeteket a mezőgazdasági, ipari, illetve a szolgáltatói szektorhoz tartozásuk szerint. A nemzetgazdasági tendenciákhoz hasonlóan a szolgáltatás szektora képviseli a legnagyobb részarányt (70 százalék) a mintán belül. Az iparhoz tartozó szervezetek a minta több mint negyedét alkotják, végül a mezőgazdaság némileg alulreprezentált a mintában a 2 százalékos részarányával. (Lásd 4. ábrát.)

4. ábra: A szervezetek megoszlása a szektorális hovatartozás alapján



A szervezetek székhelyének elhelyezkedése

A mintában szereplő szervezetek közel kétharmada budapesti székhellyel rendelkezik. Ez azt jelenti, hogy a vidéki szervezetek alulreprezentáltak a mintában. (Lásd 5. ábrát.)

A kutatást támogatta:



20

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

5. ábra: A szervezetek megoszlása a székhely elhelyezkedése szerint



Összefoglalva a mintáról elmondottakat, megállapíthatjuk, hogy az mtd Tanácsadói Közösség felmérése a munkahelyi esélyegyenlőségről és a vállalati társadalmi felelősségvállalásról egyedülálló Magyarországon a minta nagyságrendét tekintve. Tudomásunk szerint ez idáig nem született olyan kutatás ebben a témában, amely egy 345 elemes szervezeti mintára támaszkodhat az eredmények kiértékelésénél. A minta összetételét tekintve a legtöbb dimenzió mentén jól reprezentálja a magyarországi szervezeteket (foglalkoztatottak száma, nemzetiség, szektorális hovatartozás). Ugyanakkor az elektronikus kérdőív és az önkéntes válaszadás okán néhány jellemzőben torzít a nemzetgazdasághoz egészéhez képest. Ilyen eltérésnek bizonyult például, hogy a magyar nemzetiségű szervezeteken belül alulreprezentáltak a költségvetési intézmények, a mezőgazdasági ágazathoz tartozó, valamint a vidéki székhelyű szervezetek, másfelől felülreprezentáltak a szoftver-, információtechnológia és a HR szolgáltatások ágazatok. Ezen eltérések ellenére a minta megbízható forrásként szolgál a magyarországi munkahelyi esélyegyenlőséggel és a

A kutatást támogatta:



21





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

vállalatok társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos alapvető tendenciák tanulmányozására és kiértékelésére.

A kutatást támogatta:



22

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Az esélyegyenlőség indítékai

Az mtd Tanácsadói Közösség fontosnak tartotta feltérképezni, hogy a szervezetek milyen indítékokból kezdenek el foglalkozni az esélyegyenlőséggel, illetve miért gondolják azt, hogy nekik is kellene ezzel foglalkozniuk. A feltételezésünk az volt, hogy a törvényi megfelelés lesz az egyik legfőbb indíték. Ezzel szemben a választott indítékok rangsorában a törvényi megfelelés csak a tizedik helyen szerepel, csupán közel egyötödös előfordulási gyakorisággal. A szervezetek által megjelölt indítékok sokkal inkább a munkaerő megtartásával és összetételével kapcsolatosak. A legfontosabb szempontnak a tehetséges munkavállalók megtartása bizonyult. Második legfontosabb szempont az életkor szerinti sokszínű összetétel volt. A harmadik leggyakrabban említett indíték, hogy etikai szempontból fontosnak tartják. Az etikai szempontot több mint kétszer annyi szervezet jelölte be, mint a törvényi megfelelést. A törvényi megfelelésnél az Európai Unió gyakorlatának követése is nyomósabb indokként jelentkezett. Az indokok között szerepelt még, hogy lojálisabb munkaerőt szeretnének, hogy a csapatmunkát szeretnék javítani, illetve a toborzást szeretnék könnyíteni. Érdekes módon a szervezetek körében nem jelenik meg hangsúlyos indokként, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatása révén állami támogatásokhoz szeretnének jutni. Ahogy az sem, hogy az anyacég külföldi direktíváit kívánják adaptálni. Ugyanakkor a külföldi tulajdonú szervezeteknél, ez fontosabb indok, amely 43 százalékos (!) előfordulási aránnyal szerepel.

A rangsor alján szerepel az is, hogy szeretnének fogyatékkal élőket foglalkoztatni, illetve szeretnének több hölgyet látni a menedzsmentben. A fogyatékkal élőkkel kapcsolatban nincs különbség magyar és külföldi cégek körében, azonban a több hölgyet szeretnének a menedzsmentben látni sokkal hangsúlyosabban (egynegyedüknél) megjelenik a külföldi cégek esetében.

A kutatást támogatta:



23





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Végezetül, megállapíthatjuk, hogy a legritkábban előforduló indíték a versenytársak vonzó gyakorlatának követése volt. A válaszadók szerint ennek nincs jelentős hatása Magyarországon. (Lásd 4. táblázatot.)

4. táblázat: Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos szervezeti indítékok előfordulási gyakorisága

Tehetséges munkavállalóinkat meg szeretnénk tartani	48,4
A pályakezdőtől a nyugdíjasig minden korcsoport reprezentálva van szervezetünkben	44,9
Etikai szempontból fontosnak tartjuk	41,7
Sok kisgyermekes szülő dolgozik nálunk	37,7
Lojálisabb munkaerőt szeretnénk	33,3
Tevékenységünk rugalmas foglalkoztatást tesz lehetővé	28,4
Alkalmazottaink zöme nő	24,9
Az Európai Unió gyakorlatát szeretnénk követni	22,6
A csapatmunka terén van mit javítanunk	19,1
Szeretnénk az Egyenlő Bánásmód Törvény szerint eljárni	18,8
Toborzási tevékenységünket meg szeretnénk könnyíteni	17,1
Állami támogatásokhoz szeretnénk jutni	15,7
Anyacégünk nemzetközi direktíváit adaptálni kívánjuk	15,7
Szívesen foglalkoztatnánk fogyatékossgal élőket	11
Több hölgyet szeretnénk a menedzsmentben látni	10,7
50 fő feletti költségvetési szervként, ez nekünk kötelező	5,2
Versenytársaink gyakorlata vonzó számunkra	3,5

A kutatást támogatta:



24





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

A foglalkoztatottak sokszínűsége

A kutatásnak fontos kérdése volt, hogy mennyire jellemző, hogy a munkáltatói szervezetek úgy nevezett hátrányos helyzetű, vagy valamilyen szempontból „mással” bíró csoportokból is választanak alkalmazottakat. A kérdőívben 13 csoportot neveztünk meg, amelyek közül többet is megjelölhettek a válaszadók, és ezen kívül egyéb csoportot is megnevezhettek. A foglalkoztatottak sokszínűségét azzal mértük, hogy összesen hány különböző csoport képviselőiből foglalkoztat az adott szervezet. Először nézzük meg az összesített adatokat, majd egyenként, hogy az egyes csoportokhoz tartozókat a szervezetek hány százaléka, és milyen típusa foglalkoztatja!

A 6. ábra bemutatja, hogy a szervezetek milyen megoszlást mutatnak aszerint, hogy a megadott 13 hátrányos helyzetű csoportból hányat választottak. A leggyakrabban választott érték a kettő volt, tehát a szervezetek leggyakrabban (14,8 százalék) két hátrányos csoporthoz tartozók közül alkalmaztak munkavállalókat. A válaszadó szervezetekben azonban átlagosan ennél magasabb, négy hátrányos helyzetű csoportból foglalkoztatnak munkavállalókat. Az átlaggal egybeesik a médián is, tehát a szervezetek fele négynél kevesebb hátrányos helyzetű csoportot foglalkoztat, míg a másik fele négyet vagy annál többet. Az ábra azt is érzékelteti, hogy 4. csoport után a gyakoriság jelentősen visszaesik, 10 csoportot, vagy annál többet pedig csak a szervezeteknek egy töredéke jelölt be.

A kutatást támogatta:



25

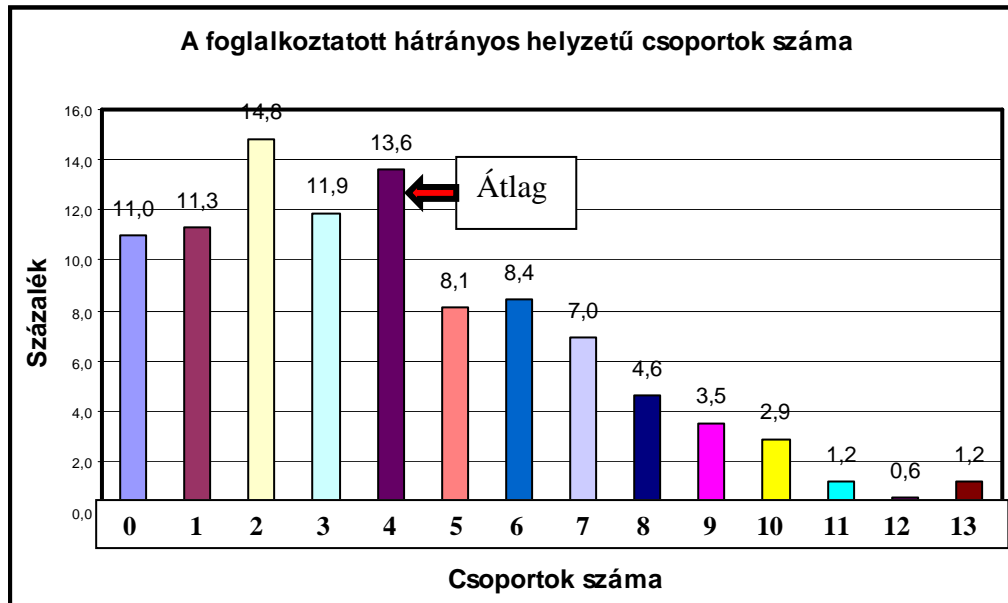
mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity



„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

6. ábra: A szervezetek megoszlása a foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok száma szerint.



Hogy mikor nevezünk egy szervezetet sokszínűnek, vagyis, ahol a munkavállalók nagyon sokféle háttérrel és jellemzőkkel rendelkeznek, természetesen önkényes döntés. Hogy a mintában szereplő „átlagos” szervezetek sokszínűnek tekinthetők-e abban segít eligazodni az alábbi táblázat, amely a konkrét csoportok előfordulási gyakoriságát mutatja be. (Lásd 5. táblázatot.)

A négy leggyakrabban választott csoport a *nők*, a *pályakezdők*, a *45 év feletti munkavállalók*, és a *gyermeküket egyedül nevelők*. Tehát a meghatározó elem a nem, az életkor, és a családi háttér. Az igazán „problémás” csoportok nem szerepelnek a legtipikusabb választások között. Az előfordulási gyakoriságban a drámai csökkenés a romák csoportjánál kezdődnek¹, akiknél

¹ A kérdőívben a „14 év alatti gyermeket nevelők” helyett „14 év alatti gyermeket egyedül nevelők” szerepelt hibásan. Tekintve, hogy a csoportok között szerepelt már a gyermeket egyedül nevelő kategória, így a valós





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

a szervezetek negyede jelezte foglalkoztatásukat. A romák csoportját követi gyakoriságban az eltérő nemzetiségűek és migránsok csoportja, majd a kistérségben élők következnek. Ismét egy jelentős csökkenés következik a megváltozott munkaképességűeket és fogyatékossgal élőket alkalmazók gyakoriságában. A szervezetek 17, illetve 15 százaléka foglalkoztatja ezeket a csoportokat. Legkisebb az előfordulási gyakorisága az eltérő szexuális orientációjúak, a tartós beteg hozzátartozót ápolók, és az egyéb etnikai kisebbségeket foglalkoztatók esetében. A kérdőívben külön nem kérdeztünk rá a Gyes-ről visszatérők foglalkoztatására, de az egyéb kategóriában többen megjelölték ezt a csoportot, amely nyilvánvalóan magasabb előfordulási aránnyal szerepelt volna, ha önálló kategóriaként szerepelt volna a listában.

5. táblázat: Az adott hátrányos helyzetű csoportot foglalkoztató szervezetek aránya

	Esetszám	Százalék
Nők	258	74,8
Pályakezdők	210	60,9
45 év feletti munkavállalók	202	58,6
Gyermekeit egyedül nevelők	149	43,2
14 év alatti gyermeket (egyedül) nevelők	88	(25,5)
Romák	86	24,9
Eltérő nemzetiségűek, migránsok	81	23,5
Kistérségben élők	74	21,4
Megváltozott munkaképességűek	60	17,4
Fogyatékossgal élők (testi, szellemi)	50	14,5
Eltérő szexuális orientációjúak	46	13,3
Tartósan beteg hozzátartozót ápolók	42	12,2
Egyéb etnikai kisebbségek	37	10,7
Egyéb (pl. Gyes-ről visszatérők)	7	2

helyzetnél valószínűleg jóval alacsonyabb előfordulási gyakorisággal szerepel az eredmények között. Ezért raktuk az eredményt zárójelbe.

A kutatást támogatta:



27





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Visszatérve arra a kérdésünkre, hogy a magyarországi szervezetek sokszínűek-e, az *mtd Tanácsadói Közösség* annak a véleményének ad hangot, hogy a szervezetek többsége csak a demográfiai sokszínűséget valósítja meg, vagyis a nem, az életkor és a családi háttér alapján tekinthető sokszínűnek. A foglalkoztatottak etnikai hovatartozása, nemzetisége, megváltozott munkaképessége, fogyatékosága, eltérő szexuális orientációja, kistérségi lakóhelye alapján csak a szervezetek „kisebbsége” nevezhető sokszínűnek. Szeretnénk megjegyezni, hogy a kérdőív arra nem terjedt ki, hogy az adott csoportok milyen létszámmal vannak jelen a szervezetben, illetve, hogy a szervezeten belül milyen pozícióval rendelkeznek. Így a szervezeten belüli esélyegyenlőség részletesebb elemzésére nem adnak lehetőséget az adatok.

A következőkben az egyes csoportoknál azt vizsgáljuk, hogy van-e valamilyen, a minta egészétől eltérő jellegzetessége az adott csoportot foglalkoztató szervezeteknek.

Nők

Általában a nőket foglalkoztató szervezetek összetétele nem tér el szignifikánsan a minta egészétől, ezért külön nem elemezzük. A nőket foglalkoztató szervezetek átlagosan öt hátrányos helyzetű csoport foglalkoztatását jelölték be.

Pályakezdők

A pályakezdőket gyakorlatilag egyharmad-egyharmad arányban foglalkoztatják a kis, a közepes, és a nagyméretű szervezetek. Ez azt jelenti, hogy a kisméretű szervezeteknél némileg alulreprezentáltak a pályakezdők foglalkoztatása. A külföldi szervezetek némileg felülreprezentáltak a pályakezdők alkalmazásánál. Ágazati besorolását tekintve a kereskedelem, a szoftver és információtechnológia, a HR szolgáltatások, a pénzügyi és

A kutatást támogatta:



28





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

gazdasági szolgáltatások, és az elektronikaipar a leggyakoribb foglalkoztatója a pályakezdőknek, vagyis nincs jelentős eltérés az egész mintához képest. A pályakezdőket alkalmazók átlagosan 5,4 hátrányos helyzetű csoportot foglalkoztatnak.

45 év feletti munkavállalók

A 45 év felettieket pontosan egyharmad-egyharmad arányban foglalkoztatják a kis, a közepes, és a nagyméretű szervezetek. Ez azt jelenti, hogy ebben az esetben is a kisméretű szervezeteknél némileg alulreprezentált a 45 éven felüliek foglalkoztatása, míg az 500 fő feletti nagyvállalatoknál felülreprezentált az alkalmazásuk. A külföldi szervezetek is felülreprezentáltak a 45 év felettiek alkalmazásánál. A munkaerő sokszínűsége szempontjából a 45 év felettieket alkalmazók átlagosan a középmezőnyben helyezkednek el az átlagosan 5,6 hátrányos helyzetű csoport alkalmazásával.

Gyermekeit egyedül nevelők

Míg a teljes mintában az 50 fő alatti szervezetek aránya a minta felét alkotja, a gyermekét egyedül nevelőknél csak az egynegyedét. A közepes és nagy szervezetek gyakorlatilag egyforma, 38 százalékos részarányt képviselnek. Leggyakrabban a külföldi szervezetek alkalmazzák a gyermeküket egyedül nevelőket. A magyar nemzetiségű szervezetek, beleérte az állami és önkormányzati szférát is alulreprezentált. A munkaerő sokszínűsége szempontjából a gyermeküket egyedül nevelőket alkalmazók a középmezőnyben helyezkednek el az átlagosan 6,5 hátrányos helyzetű csoport alkalmazásával.

A kutatást támogatta:



29





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

14 év alatti gyermeket (egyedül) nevelők

A tendenciák alapján véve megegyeznek a gyermekét egyedül nevelők esetében leírtakkal. Azonban ismét megemlítjük, hogy itt a kérdőívben elírás történt, mert igazából általában a kiskorú gyermeket nevelőkre szándékoztunk rákérdezni.

Romák

A szervezet mérete a romáknál jelentős hatással van a foglalkoztatási esélyükre. A romákat foglalkoztató szervezetek fele 500 főnél nagyobb munkáltató. A kisvállalkozásoknak csak a 12 százaléka (!) jelezte, hogy alkalmaz romákat. A magyar nemzetiségi szervezetek némileg alulreprezentáltak, mivel egyforma arányban jelezték a magyar és külföldi szervezetek is a romák foglalkoztatását. (41 és 42 százalék). A romákat nagyobb arányban alkalmazó ágazatok a fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása, az elektronikaipar, a kereskedelem, járműipar, és a vegyi anyag, gumi, műanyagtermék gyártása. A többi csoporttal ellentétben a romákat foglalkoztató munkáltatók többsége nem a szolgáltatói szektorhoz tartozik, hanem az iparhoz (57 százalék.)

Eltérő nemzetiségűek, migránsok

Alapvetően a külföldi és nagyméretű szervezeteknél számíthatnak alkalmazásra az eltérő nemzetiségűek, illetve a migránsok. A magyar és kisméretű szervezetek közül csak az egynegyedük jelezte, hogy foglalkoztatnak munkavállalót ebből a csoportból. Az eltérő nemzetiségűeket és migránsokat alkalmazó szervezetek átlagosan 6,8 hátrányos helyzetű, illetve mássággal rendelkező csoportot foglalkoztatnak.

A kutatást támogatta:



30





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Kistérségben élők

A kistérségben élőket foglalkoztató munkáltatók viszonylag alacsony gyakoriságát befolyásolhatta, hogy a mintában szereplő szervezetek közel kétharmada budapesti illetőségű. A kistérségben élőket foglalkoztató szervezetek körében a mintánál alacsonyabb, 40 százalék volt a budapesti munkáltató. Jellemző, hogy az esetek közel felében az iparhoz tartozó munkáltatók kínálnak álláslehetőséget ennek a csoportnak, és a nagyobb méretű szervezetek a gyakoribb foglalkoztatók. Átlagosan legalább 7 hátrányos helyzetű csoportot foglalkoztatnak azok a munkáltatók, amelyek a kistérségben élőknek is munkaalkalmat adnak.

Megváltozott munkaképességűek

A megváltozott munkaképességűeket zömében a 10 évnél régebb óta működő szervezetek foglalkoztatják, és tipikusan a nagyvállalati szférából kerülnek ki a munkáltatók. Nemzetiség szerint nincs jelentős eltérés a teljes mintához képest. Átlagosan hét és fél hátrányos helyzetű csoportot foglalkoztatnak a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatók.

Fogyatékosággal élők (testi, szellemi)

A szervezetek 60 százaléka (!) 500 fő feletti nagyvállalat azok közül, amelyek fogyatékkal élőket alkalmaznak. A leggyakoribb eset, hogy 100%-ban külföldi tulajdonban lévő szervezetek foglalkoztatják a fogyatékosokat (38 százalék). Az állami és költségvetési szféra 12 százalékban képviseltette magát. A fogyatékkal élőket foglalkoztatók ágazati besorolása leggyakrabban a szoftver és információ-technológia, internet és média, kereskedelem, elektronikaipar, bank és biztosítás, és posta és távközlés ágazathoz tartozik. A fogyatékkal élőket alkalmazók közel háromnegyede a szolgáltatás szektorhoz tartozik, és az átlagosnál

A kutatást támogatta:



31





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

több hátrányos helyzetű csoporthoz tartozó munkavállalói összetétellel rendelkeznek. Átlagosan hét csoportot jeleltek meg a foglalkoztatott hátrányos helyzetűek közül.

Eltérő szexuális orientációjúak

Az eltérő szexuális orientációjúak foglalkoztatására kétszer akkora az esély a külföldi foglalkoztatók esetén, mint a magyar nemzetiségűeknél. Az eltérő szexuális orientációjúakat foglalkoztatók közel 60 százaléka külföldi, további egytizede vegyes tulajdonú. A szervezet mérete is fontos befolyásoló tényező, a közepes és nagyvállalatok felülreprezentáltak az eltérő szexuális orientációjúak foglalkoztatásában. Az eltérő szexuális orientációjúakat foglalkoztatók ágazati besorolása leggyakrabban a szoftver és információ-technológia, a HR szolgáltatások, az elektronikaipar, és pénzügyi és gazdasági szolgáltatások ágazathoz tartozik, vagyis jelentős részben a szolgáltatói szektorhoz sorolhatók, de összességében nem az ágazati hovatartozás a meghatározó tényező.

Tartósan beteg hozzátartozót ápolók

A tartósan beteg hozzátartozót ápolók a minta egyötödös arányához képest nagyobb, egyharmados arányban dolgoznak a régebbi, rendszerváltás előtt alakult szervezeteknél. A tartósan beteg hozzátartozót ápolókat foglalkoztató szervezetek inkább a nagyobb méretű munkahelyek közül kerülnek ki. (45 százalék). Közel nyolc hátrányos helyzetű csoportot foglalkoztatnak azok a szervezetek, akik a tartósan beteg hozzátartozókat ápolók foglalkoztatása elől sem zárkoznak el.

A kutatást támogatta:



32





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Egyéb etnikai kisebbségek

Korábban láttuk, hogy az egyéb etnikai kisebbségeket jelölték be a legalacsonyabb arányban a válaszadók. Amennyiben foglalkoztatáshoz jutnak, sokkal valószínűbb, hogy a külföldi és nagyvállalati szférában találnak munkahelyet. Az ipari munkahelyek felülreprezentáltak ennél a csoportnál. Az egyéb etnikai kisebbségeket foglalkoztatók átlagosan 8,6 különböző csoportot foglalkoztatnak.

Összefoglalásként készítettünk egy táblázatot arról, hogy az egyes csoportokat alkalmazó szervezetek átlagosan hány hátrányos helyzetű csoportot foglalkoztatnak. A táblázatban egymás mellé helyeztük a már látott foglalkoztatási gyakoriságot, és az adott csoportot foglalkoztatók átlagos munkaerő sokszínűségét. A táblázat egyértelműen megmutatja, hogy a két adatsor között egy fordítottan arányos viszony létezik. Ez jelen esetben azt eredményezi, hogy minél gyakrabban választanak egy csoportot, például vegyük a leggyakrabban kiválasztott „nők” csoportját, annál valószínűbb, hogy ezen szervezetek foglalkoztatottjainak sokszínűsége alacsonyabb. Megfordítva, azt látjuk, hogy minél ritkább egy csoport foglalkoztatása, annál valószínűbb, hogy az adott csoportot foglalkoztató szervezetek erősebben sokszínűek. Jó példa erre a fogyatékosok vagy eltérő szexuális orientációjúak csoportja. (Lásd 6. táblázatot.)

A kutatást támogatta:



33





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

6. táblázat: Az adott hátrányos helyzetű csoportot foglalkoztató szervezetek aránya és a foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok átlagos száma

	Százalék	Hány csoportot alkalmaznak
Nők	74,8	5,0
Pályakezdők	60,9	5,4
45 év feletti munkavállalók	58,6	5,6
Gyermekeit egyedül nevelők	43,2	6,5
14 év alatti gyermeket (egyedül) nevelők	25,5	7,3
Romák	24,9	7,3
Eltérő nemzetiségűek, migránsok	23,5	6,9
Kistérségben élők	21,4	7,1
Megváltozott munkaképességűek	17,4	7,6
Fogyatékossgal élők (testi, szellemi)	14,5	7,6
Eltérő szexuális orientációjúak	13,3	7,5
Tartósan beteg hozzátartozót ápolók	12,2	7,9
Egyéb etnikai kisebbségek	10,7	8,6

A foglalkoztatottak sokszínűsége és a szervezetek típusa

A következő részben szeretnénk részletesebben körüljárni, hogy a különböző vállalat típusok miként befolyásolják a foglalkoztatottak sokszínűségét, illetve szeretnénk meghatározni azokat a kategóriákat, amelyek esetében nagyobb valószínűséggel találkozhatunk több hátrányos helyzetű, illetve valamilyen szempontból „másnak” minősülő sokszínű munkaerő összetétellel. A tendenciákat részlegesen már érzékeltettük, amikor az egyes csoportokat foglalkoztatók jellegzetességeit jártuk körbe. Most azonban a vállalatok típusa felől közelítünk, és alapvetően az alkalmazott hátrányos helyzetű csoportok átlagos számát vizsgáljuk a különböző vállalati kategóriák szerint.

A kutatást támogatta:



34





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

A különböző tulajdonformák szerint vizsgálva a foglalkoztatottak sokszínűségét, megállapíthatjuk, hogy az alkalmazott hátrányos helyzetű csoportok átlagos száma 1 és 6 között szóródik. Az esetszámok némelyik kategóriánál túlzottan alacsonyak az értékeléshez, ezért a két leggyakrabban előforduló tulajdonformát, a zártkörű részvénytársaságot és a korlátolt felelősségű társaságokat figyelembe véve megállapítjuk, hogy az előbbieket (zrt.) munkaerő-összetétele sokszínűbb. (Lásd 7. táblázatot.)

7. táblázat: A foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok átlagos száma a szervezetek tulajdonformája szerint

	Átlagosan hány hátrányos helyzetű csoport van jelen a szervezetben
Egyesület (N=3)	6,0
Alapítvány (N=5)	5,0
Nyilvános részvénytársaság (nyrt.) (N=10)	4,8
Zártkörű részvénytársaság (zrt.) (N=71)	4,6
Közhasznú társaság (kht.) (N=4)	4,5
Szövetkezet (N=1)	4,0
Közigazgatás, közintézmény (N=8)	4,0
Korlátolt felelősségű társaság (kft.) (N=202)	3,9
Egyéb (N=5)	3,2
Külföldi vállalkozás magyarországi fióktelepe (N=9)	3,1
Betéti társaság (bt.) (N=9)	2,8
Egyéni vállalkozás (N=8)	2,8
Közös vállalat (N=2)	1,0
Összesen	4,0

A szervezetek megalakulásának időpontja, vagyis az életkora, nem mutat nagyon jelentős különbségeket a különböző időkategóriákban, az értékek nagyjából átlag körüliek. Annyit megjegyezhetünk, hogy a legújabb szervezetek mutatják a legkisebb sokszínűséget, ami valószínűleg a szervezet kicsi méretével is korrelál. (Lásd 8. táblázatot.)

A kutatást támogatta:



35





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

8. táblázat: A foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok átlagos száma a szervezetek megalakulásának, illetve magyarországi tevékenységének kezdeti időpontja szerint

	Átlagosan hány hátrányos helyzetű csoport van jelen a szervezetben
1945 előtt (N=26)	4,3
1945-1989 (N=42)	4,9
1990 – 1990 (N=173)	4,1
2000 – 2009 (N=99)	3,6
Összesen	4,0

A 9. táblázat egyértelműen mutatja, hogy az 500 fő felett foglalkoztató nagyvállalatok jóval sokszínűbb munkaerővel rendelkeznek mint a kisméretű szervezetek. A kisméretű szervezetek 2-3 csoportot jelöltek csak meg, a közepes méretű szervezetek átlagos mértékben foglalkoztatnak hátrányos, vagy valamilyen szempontból más csoportokhoz tartozókat, míg a nagyvállalatok az átlag másfélszeresét, vagyis 6 csoportot is foglalkoztatnak. (Lásd 9. táblázatot.)

9. táblázat: A foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok átlagos száma a szervezetek által foglalkoztatott létszám szerint

	Átlagosan hány hátrányos helyzetű csoport van jelen a szervezetben
500 fő felett (N=88)	6,0
50 - 500 fő (N=105)	4,3
0- 49 fő (N=151)	2,7
Összesen	4,0

A kutatást támogatta:



36





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Az alábbi táblázat a részletes ágazati besorolás szerint mutatja be a munkaerő sokszínűségét. Sajnos az elemszámok sok helyen alacsonyak, így csak tájékoztatásra szolgálnak. A táblázatban vastag vonallal jelöltük az átlagos szintet, így a vonal felett elhelyezkedő ágazatok az átlagnál „sokszínűbbek”, a vonal alattiak inkább homogén munkaerő-összetétellel rendelkeznek. A táblázatból kiderül, hogy a járműipar, az elektronikaipar, vegyipar, egészségügyi és szociális ellátás, élelmiszeripar, Internet és média, turizmus és vendéglátás, és személyszállítás voltak az átlagosnál befogadóbb ágazatok. (Lásd 10. táblázatot.)

10. táblázat: A foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok átlagos száma a szervezetek ágazata szerint

	Átlagosan hány hátrányos helyzetű csoport van jelen a szervezetben
Javítás (N=1)	9,0
Járműipar (N=9)	6,4
Elektronikaipar (N=15)	6,3
Vegyianyag, gumi, műanyagtermék gyártás (N=10)	6,3
Kozmetikai ipar (N=1)	6,0
Egészségügyi, szociális ellátás (N=6)	5,5
Élelmiszer, ital, dohány gyártása (N=7)	5,4
Fafeldolgozás, bútoripar (N=4)	5,3
Papírgyártás, kiadói, nyomdai tevékenység (N=4)	5,3
Internet, média (N=9)	5,2
Turizmus, vendéglátás (N=7)	5,1
Személyszállítás (N=7)	5,0
Kormányzat, közsféra (N=9)	4,6
Posta és távközlés (N=10)	4,4
Bányászat, nyersanyag kitermelés (N=4)	4,3
Gép-, szerszámgyártás (N=5)	4,2
Fémalapanyag, fémfeldolgozási termék gyártása (N=14)	4,1

A kutatást támogatta:



37





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Pénzügyi-, gazdasági szolgáltatás (N=19)	4,1
Szállítás és raktározás (N=6)	4,0
Bank, biztosítás (N=12)	3,9
Kereskedelem (N=37)	3,8
Ingatlanügyek (N=4)	3,8
Civil szervezet (N=6)	3,5
Szoftver-, információtechnológia (N=38)	3,1
Építőipar (N=10)	3,1
HR szolgáltatások (N=34)	3,1
Mérnöki szolgáltatások (N=9)	2,8
Oktatás, kutatás (N=14)	2,5
Villamosenergia-, gáz-, gőz- és vízellátás (N=5)	2,4
Textília, bőrtermék gyártása (N=1)	2,0
Mezőgazdaság, vad-, erdő-, halgazdálkodás (N=5)	1,6
Összesen	4,1

Nemzetiség szerint vizsgálva a szervezetek társadalmi befogadását, illetve sokszínűségét egyértelmű különbség rajzolódik ki a külföldi tulajdonban lévő szervezetek javára. A magyar nemzetiségű szervezetek befogadási színvonala, sokszínűsége a minta egészének átlagát sem éri el. A magyar szervezetek 3-4 csoportból választanak munkaerőt, míg a külföldi cégeknél 5-6 csoport előfordulása az átlagos. (Lásd 11. táblázatot.)

11. táblázat: A foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok átlagos száma a szervezetek nemzetisége szerint

	Átlagosan hány hátrányos helyzetű csoport van jelen a szervezetben
Külföldi (N=105)	5,2
Vegyes (N=59)	3,9
Magyar (N=170)	3,4
Összesen	4,0

A kutatást támogatta:



38





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Az ipart és a szolgáltatói szektort összehasonlítva azt látjuk, hogy átlagosan az ipar befogadóbb munkaerő-politikát követ, mint a szolgáltatói szektor. A szolgáltatásban átlagon aluli a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása, ami azért is nagyon elgondolkodtató, mert tendenciájában az ipari szektor csökken, míg a szolgáltatói szektor növekszik a nemzetgazdaságon belül. Tehát a hátrányos helyzetűek jövőbeli foglalkoztatási esélyeit erősen meghatározza, hogy a bővülő szolgáltatói szektor milyen attitűdökkel viszonyul a valamilyen szempontból hátrányos vagy más csoportokhoz. (Lásd 12. táblázatot.)

12. táblázat: A foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok átlagos száma a szervezetek szektorális hovatartozása szerint

	Átlagosan hány hátrányos helyzetű csoport van jelen a szervezetben
Ipar (N=89)	5,0
Szolgáltatás (N=228)	3,8
Mezőgazdaság (N=5)	1,6
Összesen	4,0

Az adatok azt mutatják, hogy a vidék székhelyű szervezetek egy kicsivel jobban teljesítettek a foglalkoztatottak sokszínűsége tekintetében, mint a budapestiek, de a két kategória között nincs jelentős eltérés. (Lásd. 13. táblázatot.)

13. táblázat: A foglalkoztatott hátrányos helyzetű csoportok átlagos száma a szervezetek székhelye szerint

	Átlagosan hány hátrányos helyzetű csoport van jelen a szervezetben
Vidék (N=124)	4,4
Budapest (N=219)	3,9
Összesen	4,0

A kutatást támogatta:



39





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Összefoglalva a foglalkoztatottak sokszínűségével foglalkozó fejezetet, elmondhatjuk, hogy a különböző típusú szervezeteknél eltérő mértékű sokszínűséget, társadalmi befogadást találunk. A lineáris regresszió analízis azt mutatta, hogy *a vizsgált tényezők közül a legerősebb hatással a vállalatok társadalmi befogadására és a foglalkoztatottak sokszínűségére a szervezetek mérete van. Második legerősebben befolyásoló tényező pedig a szervezetek nemzetisége volt.*

A kutatást támogatta:



40

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Az esélyegyenlőségi politika intézményesültsége

Az esélyegyenlőségi politika intézményesültségénél 14 tényezőt vettünk figyelembe. Azt vizsgáltuk a kérdőívben, hogy ezek léteznek-e a szervezetnél vagy sem. Először vizsgáljuk meg, hogy mely tényezőket tekintettünk az esélyegyenlőségi politika intézményesültségének jeleként, majd nézzük meg ezek előfordulási gyakoriságát, végül vizsgáljuk meg, hogy összesítve hány esélyegyenlőségi „intézménnyel” rendelkeznek a szervezetek!

A vizsgált tényezők a következők voltak:

1. Esélyegyenlőségi terv
2. Esélyegyenlőségi stratégia
3. Esélyegyenlőségi referens, koordinátor
4. Esélyegyenlőségi munkacsoport
5. Sokszínűségi politika
6. Anti-diszkriminációs szabályzatok
7. Anti-diszkriminációs képzés
8. Zaklatásra vonatkozó szabályzat/eljárásrend
9. Az esélyegyenlőségi gyakorlat monitorozása
10. Ha van etikai kódexük, tartalmaz-e a munkahelyi sokszínűség, esélyegyenlőség, egyenlőbánásmód biztosítására vonatkozó irányelveket
11. Pályázat társadalmi, esélyegyenlőségi díjakra
12. Hány éve foglalkoznak szervezeti szinten esélyegyenlőséggel (1 vagy több)
13. A dolgozói elégedettségvizsgálat kitér-e az esélyegyenlőségi szempontokra
14. Van-e kapcsolatuk hátrányos helyzetű munkavállalókat segítő civil szervezetekkel

A kutatást támogatta:



41





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

A kutatás adatai azt mutatják, hogy a kérdőívet kitöltő szervezetek több mint egyharmada legalább egy éve foglalkozik szervezeti szinten a munkahelyi esélyegyenlőség kérdésével. Továbbá a szervezetek egyharmada rendelkezik olyan etikai kódexszel, amelyben van a munkahelyi sokszínűség, az esélyegyenlőség, és az egyenlőbánásmód biztosítására vonatkozó irányelv. Szintén a lista élvonalába tartozó intézményi gyakorlat, hogy a dolgozói elégedettségi vizsgálatába kitér-e az esélyegyenlőségi szempontokra, de ennek előfordulási gyakorisága jóval alacsonyabb, 17 százalék. A munkahelyi esélyegyenlőség megvalósításához hatékony segítséget nyújthatna az erre a témára szakosodott civil szervezetekkel kialakított szorosabb együttműködés. A kutatás adatai szerint vannak már jelentős számban olyan szervezetek, amelyek rájöttek, hogy előnyös a számukra a civil szervezetekkel való együttműködés, de a 16 százalékos előfordulási arány jelzi, hogy csak a szervezetek kisebb hányada él ezzel a lehetőséggel. (Lásd 14. táblázatot.)

A szervezetek körülbelül egytizede rendelkezik antidiszkriminációs szabályzatokkal, zaklatásra vonatkozó szabályzattal vagy eljárásrenddel, és esélyegyenlőségi tervvel, sokszínűségi politikával, esélyegyenlőségi stratégiával, illetve az esélyegyenlőségért felelős referenssel. A szervezetek közel egytizede társadalmi és esélyegyenlőségi díjakra is szokott pályázni.

Az esélyegyenlőségi politika legkevésbé elterjedt gyakorlatai közé tartozik az esélyegyenlőségi gyakorlat monitorozása, esélyegyenlőségi munkacsoport felállítása, illetve antidiszkriminációs képzés szervezése, tartása.

A kutatást támogatta:



42

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

14. táblázat: Az esélyegyenlőségi politika intézményesültségét jelző gyakorlatok előfordulási aránya.

	Előfordulási gyakoriság (%)
Hány éve foglalkoznak szervezeti szinten esélyegyenlőséggel? (1 vagy több)	37,0
Ha van etikai kódexük, tartalmaz-e a munkahelyi sokszínűség, esélyegyenlőség, egyenlőbánság mód biztosítására vonatkozó irányelveket?	34,5
A dolgozói elégedettségvizsgálat kitér-e az esélyegyenlőségi szempontokra?	17,7
Van-e kapcsolatuk hátrányos helyzetű munkavállalókat segítő civil szervezetekkel?	15,7
Antidiszkriminációs szabályzatok	11,6
Zaklatásra vonatkozó szabályzat / eljárásrend	10,7
Esélyegyenlőségi terv	10,1
Sokszínűségi politika	9,0
Esélyegyenlőségi stratégia	8,7
Esélyegyenlőségi referens	8,7
Pályázat társadalmi, esélyegyenlőségi díjakra	8,4
Esélyegyenlőségi gyakorlat monitorozása	4,3
Esélyegyenlőségi munkacsoport	3,8
Antidiszkriminációs képzés	3,8

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a szervezetek a fenti listából hány intézkedést, illetve kezdeményezést valósítottak meg. Az alábbi ábra bemutatja, hogy a szervezetek közel felénél még egyáltalán nem indult el a munkahelyi esélyegyenlőségi politika intézményesülése, vagyis egyetlen egy intézkedést sem tettek ennek érdekében. A szervezetek egyharmadánál már megjelent az intézményesülési folyamat, mert 1 –3 intézkedést bevezettek. A szervezetek fennmaradó közel egyötöde négy vagy annál több intézkedést is tett már. (Lásd 7. ábrát.)

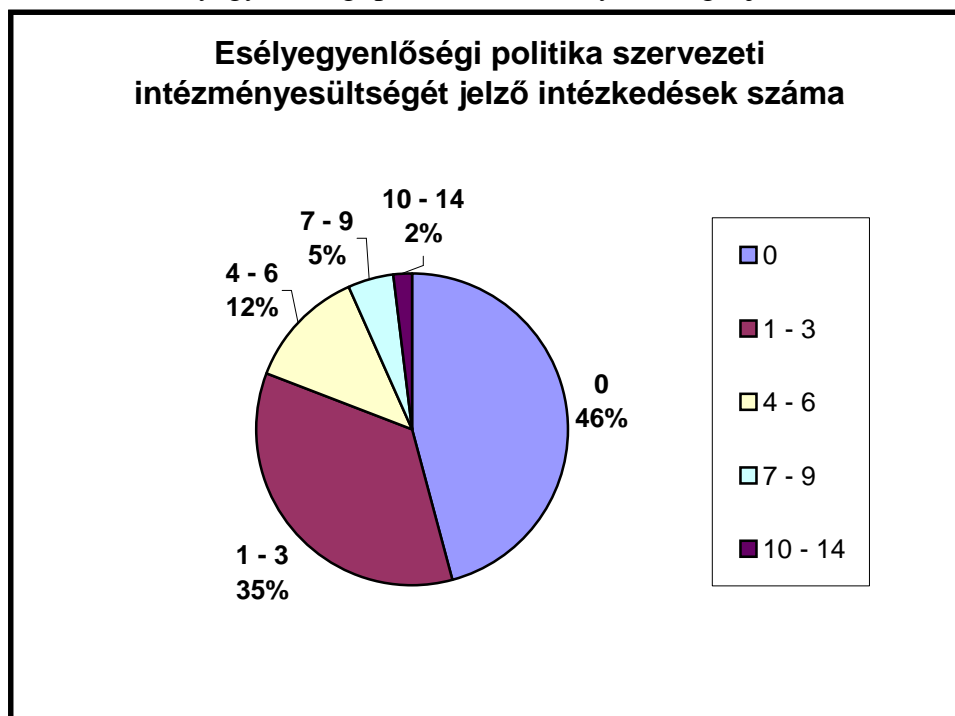
A kutatást támogatta:



43



7. ábra. Az esélyegyenlőségi politika intézményesültségét jelző intézkedések száma



Tekintve, hogy a lineáris regresszió analízis szerint ismét a szervezet mérete a legmeghatározóbb tényező abban, hogy milyen mértékű az esélyegyenlőségi politika intézményesültsége, vagyis hány ezzel kapcsolatos intézkedést hozott már a szervezet, ezért közelebbről megvizsgáljuk, hogy a kis, közepes, és nagyméretű szervezeteknél milyen intézkedéseket választanak leggyakrabban a cégek.

A kisméretű szervezetek negyedénél már elindult egy gondolkodás a munkahelyi esélyegyenlőségről. Egyharmaduknak van etikai kódexe, és összesen kéttizedüknek az egyenlő bánásmóddal, munkahelyi esélyegyenlőséggel kapcsolatos irányelvet is tartalmaz a kódexe. Érdekes módon a civil szervezetekkel való együttműködést nem befolyásolja jelentősen a szervezet mérete. Ebben a tekintetben gyakorlatilag nincs különbség méret





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

szerint. Még említésre méltó, hogy a kisméretű szervezetek 43 százalékánál végeznek dolgozói elégedettségi vizsgálatot, és közel tizedüknél az elégedettségi vizsgálat kitér az esélyegyenlőségi szempontokra is. Szabályzatok készítése, esélyegyenlőségi stratégia vagy terv kidolgozása, pályázat díjakra, vagy az esélyegyenlőséggel kapcsolatos képzés finanszírozása nem jellemző ezekre a kisméretű szervezetekre. (Lásd 15. táblázatot.)

A középmeretű szervezetek valóban a kis és nagy szervezetek közötti értékeket foglalnak el az esélyegyenlőségi politika intézményesültségében. Így az előfordulási gyakoriságok általában az egész mintára jellemző gyakoriságokat követik. Fontos megemlíteni, hogy a közepes szervezeteknél már jellemzőbb a szabályzatok készítése és esélyegyenlőségi terv készítése, de a nagy többség itt is csak az etikai kódexben fogalmaz meg szabályokat ezzel a kérdéssel kapcsolatban.

A nagyvállalatok többsége (60 százaléka) foglalkozik szervezeti szinten a munkahelyi esélyegyenlőséggel és közel kétharmaduk az etikai kódexében is kitér erre a területre. A nagyméretű szervezetek harmadánál végeznek olyan dolgozói elégedettségi vizsgálatot, amelyben szerepelnek kérdések a diszkriminációval és esélyegyenlőséggel kapcsolatosan. *Az adatok azt mutatják, hogy a nagyvállalatoknak közel negyede rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel, stratégiával, célzott belső szabályzatokkal, esélyegyenlőségi referenssel és társadalmi díjakra is pályázik.* Ugyanakkor az esélyegyenlőségi politika monitorozása, valamint antidiszkriminációs képzések tartása a nagyvállalati szférában is a legritkább esetben fordulnak elő.

A kutatást támogatta:



45





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

15. táblázat: Az esélyegyenlőségi politika intézményesültségét jelző gyakorlatok előfordulási aránya a szervezet mérete szerint

	0 - 49 fő	50 - 500 fő	500 fő felett	Összesen
Hány éve foglalkoznak szervezeti szinten esélyegyenlőséggel? (1 vagy több)	26	34	60	37
Ha van etikai kódexük, tartalmaz-e a munkahelyi sokszínűség, esélyegyenlőség, egyenlőbánásmód biztosítására vonatkozó irányelveket?	19	35	64	35
A dolgozói elégedettségvizsgálat kitér-e az esélyegyenlőségi szempontokra?	9	18	32	18
Van-e kapcsolatuk hátrányos helyzetű munkavállalókat segítő civil szervezetekkel?	15	13	19	16
Antidiszkriminációs szabályzatok	6	11	22	12
Zaklatásra vonatkozó szabályzat / eljárásrend	5	11	21	11
Esélyegyenlőségi terv	2	11	24	10
Sokszínűségi politika	5	5	21	9
Esélyegyenlőségi stratégia	3	8	19	9
Esélyegyenlőségi referens	2	8	22	9
Pályázat társadalmi, esélyegyenlőségi díjakra	1	7	23	8
Esélyegyenlőségi gyakorlat monitorozása	1	5	10	4
Esélyegyenlőségi munkacsoport	2	3	8	4
Antidiszkriminációs képzés	2	2	9	4

Összefoglalva az esélyegyenlőségi politika intézményesültségéről írtakat, megállapíthatjuk, hogy a válaszadó szervezetek valamivel több, mint fele indult el az intézményesülési folyamatban. A kisméretű szervezeteknél ez az arány némileg alacsonyabb, 41 százalék, a nagyvállalatoknál 80 százalék körül mozog. Megállapítottuk azt is, hogy a szervezet mérete a legfontosabb meghatározó tényezője az esélyegyenlőségi politika intézményesülésének, ugyanakkor mérettől függetlenül a legkevésbé választott intézményesülési folyamat az esélyegyenlőségi politika monitorozása, munkacsoport felállítása, és antidiszkriminációs

A kutatást támogatta:



46





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

képzés tartása. A munkacsoport háttérbeszorulása érthető az erőforrások oldaláról, ugyanakkor az antidiszkriminációs képzés egy hatékony módja a szervezeten belüli attitűdök, előítéletek lebontásának, amelyet sok vállalat az esélyegyenlőségi politika egyik fő akadályának vél. Hasonlóan érthetetlen a monitorozás, értékelési folyamat elhanyagolása, hiszen e nélkül nehéz reális célkitűzéseket tenni.

A következő részben azokról az intézkedésekről és juttatásokról lesz szó, amelyek javít(hat)ják a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét.

A kutatást támogatta:



47

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások

Az esélyegyenlőség megvalósulásához egy sor olyan intézkedésre van szükség, amely a hátrányos helyzet létrejöttében szerepet játszó okokat segít megszüntetni az adott csoport számára. Vegyük például a mozgássérültek csoportját! Ha egy munkahelyi épület nem akadálymentes, akkor bármilyen kitűnő képessége, tudása, kompetenciája lehet a mozgássérült munkát kereső személynek, mégsem tudja megpályázni az álláslehetőséget, mert azonnal egyértelművé válik számára, hogy „ebbe az épületbe” nem tud bejönni. Tehát nem is kerül arra sor, hogy kiderüljön, hogy a munkáltató vajon az egyenlő bánásmód kritériuma szerint jár-e el a felvételi eljárás során, mert irreális az állást megpályázni. Azok a munkáltatók, amelyek növelni akarják az esélyegyenlőséget, meg kell, hogy keressék, hogy a különböző csoportoknál milyen intézkedésekkel tudják az adott csoportnál nehézséget okozó „akadályt” megszüntetni. A mozgássérültek esetében ez nyilván az épület akadálymentesítése első lépésben. Hasonlóan, a kisgyermekes szülők (anyukák) foglalkoztatását akadályozza, ha nem rugalmas a munkaidő, vagy nem kapnak nyáron segítséget a gyermekfelügyelet megoldásában. Az időseknél akadályt jelenthet a foglalkoztatásra a tartós betegségek kialakulása (láttuk korábban, hogy a megváltozott munkaképességűeket milyen alacsony arányban foglalkoztatják a munkáltatók), tehát az ő esetükben növelheti az esélyegyenlőségüket, ha a részükre rendelkezésre állnak egészségügyi szűrővizsgálatok.

A kérdőíves kutatásban a következő esélyegyenlőséget javító intézkedésekre és juttatásokra kérdeztünk rá:

- Egészségügyi szűrővizsgálatok
- Akadálymentesítés

A kutatást támogatta:



48





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

- Szoptatásra, pihenésre berendezett helyiség
- Munkahelyi bölcsőde, óvoda
- Nyári gyermektáborozás
- Kapcsolattartás a GYED/GYES-en levő kismamákkal
- Családi programok, juttatások
- Sportolási lehetőség

Az alábbi ábra bemutatja a vizsgált tényezők előfordulási gyakoriságát. Láthatjuk, hogy a leggyakrabban megvalósított intézkedésekhez tartoznak az egészségügyi szűrővizsgálatok, a Gyed-en és Gyes-en lévő kismamákkal való kapcsolattartás és a családi programok szervezése. Ezeket a cégek közel fele biztosítja munkavállalóinak. A szervezetek egyharmada sportolási lehetőséget is teremt munkavállalói részére, ami az egészségmegőrzés szempontjából roppant fontos. Az épület akadálymentesítése fogyatékkal élők számára már sokkal ritkább munkáltatói gyakorlat: csupán a szervezetek 17 százaléka jelezte, hogy akadálymentes a környezet. Ez másfelől azt is jelzi, hogy a munkahelyek 83 százaléka eleve kiesik a mozgássérültek munkavállalási lehetőségei közül. A kisgyermekesek gyermekfelügyelettel kapcsolatos problémáit ma még nagyon kevés munkáltató tekinti saját gondjának. Csak a munkahelye 5 százaléka szervez nyáron táboroztatást, ennél is kevesebben üzemeltetnek, vagy hozzáférést szerveznek munkahelyi bölcsődéhez és óvodához. Végül, a legritkább intézkedés közé tartozik egy helyiség biztosítása szoptatásra, pihenésre.

A kutatást támogatta:



49

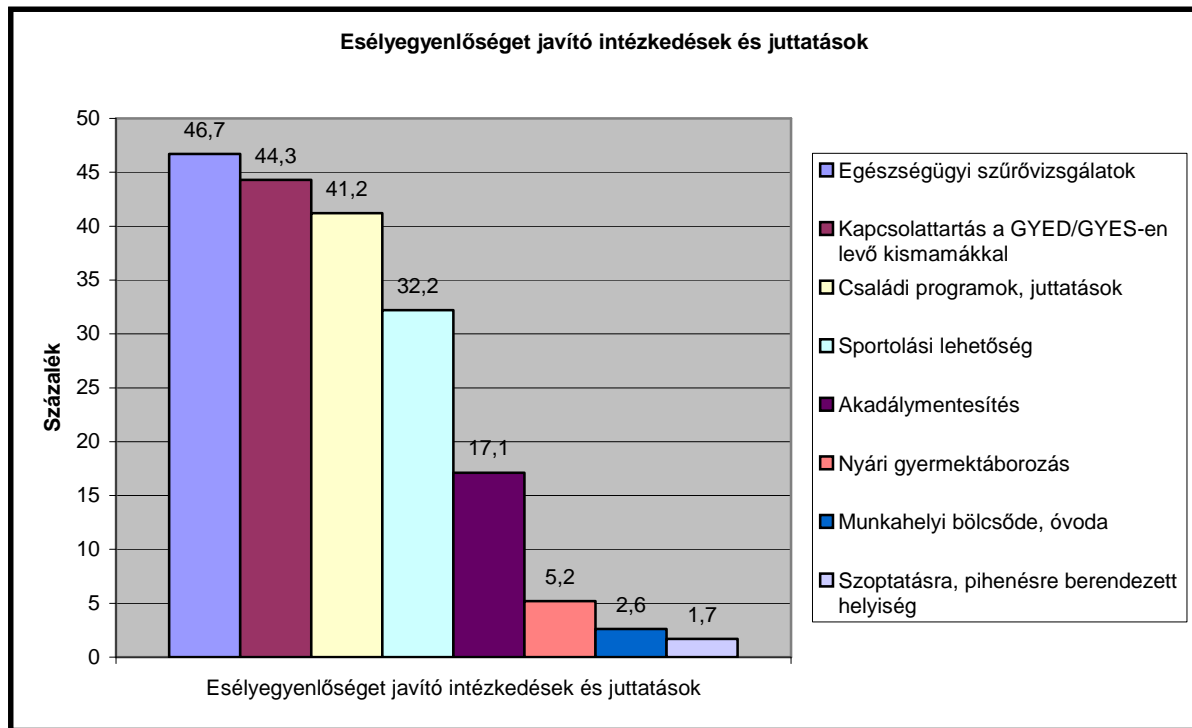




„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

8. ábra: Az esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások előfordulási gyakorisága



A kutatást támogatta:





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Az esélyegyenlőséget és sokszínűséget támogató HR eszközök használata

A humán erőforrás menedzsment által kialakított HR politika nagyon sokat tehet az esélyegyenlőség előmozdításáért. Egy-egy HR eszköz több célt is szolgálhat a szervezeten belül. Ha a szervezetnél tudatos az egyenlő bánásmód, az esélyegyenlőség és a sokszínűség szempontjának érvényesítése, akkor jelentős pozitív változásokat tud a HR elérni. Ezért is tartottuk nagyon fontosnak, hogy a kutatás során rákérdezzünk arra, hogy mennyire használják az egyes HR eszközöket tudatosan az esélyegyenlőség céljainak megvalósítására is a szervezetek.

Az alábbi HR eszközök közül választhattak a válaszadók, hogy melyekben jelennek meg náluk az esélyegyenlőségi törekvések:

- Távmunka
- Részmunkaidő
- Rugalmas munkaidő
- Job sharing - Osztott munkakör
- Munkakörtervezés
- Munkakör-értékelés
- (Re)Orientációs képzés
- Mentoring
- Coaching
- Készségfejlesztő programok
- Szakmai képzések

A kutatást támogatta:



51





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

- Karrierfejlesztés
- Teljesítményértékelő rendszer

A vállalatok leggyakrabban a szakmai képzéseket választották azon HR eszközök közül, melyekhez esélyegyenlőségi törekvések is kapcsolódnak. Tehát a tudás naprakészen tartása az egyik legfontosabb esélyt teremtő eszköze a HR vezetésnek. Második leggyakrabban választott HR eszköz a teljesítményértékelő rendszer volt. A teljesítményértékelés annyiban tekinthető az egyenlő bánásmód megvalósításaként, hogy mindenkinél azonos kritériumrendszert alkalmaz a teljesítmény mérésére. Előfordulhat az is, hogy a vezetők teljesítményének értékelésénél szempontként jelenik meg a sokszínűség, esélyegyenlőség megvalósítása is. A szakmai képzés és a teljesítményértékelő rendszer után a munkaidővel kapcsolatos intézkedések jelennek meg, nevezetesen a részmunkaidő és a rugalmas munkaidő engedélyezése. Ezeket a szervezetek 40–45 százaléka említette. A szervezetek egyharmada említette a karrierfejlesztést, a munkakör-értékelést, és a munkakörtervezést a HR eszközök közül. A szervezetek negyede jelezte, hogy a készségfejlesztést és a távmunkát esélyegyenlőségi céllal is használja. Érdekes, hogy a távmunka ilyen magas arányban jelenik meg, míg nemzetgazdasági szinten sokkal alacsonyabb szintről szólnak a statisztikák, amelyek a foglalkoztatottak arányához viszonyítanak. Ez azt kell, hogy jelentse, hogy azon szervezetknél is, ahol létezik távmunka, csak a munkavállalók töredékénél vehető igénybe. A coachingot és a mentoringot csak a szervezetek egyötöde említette, amely azért elgondolkodtató, mert ez két olyan eszköz, amelyet a szakirodalom kifejezetten kiemel az esélyegyenlőségre gyakorolt pozitív hatása okán. Végezetül, a legritkábban használt HR eszközök a re-orientációs képzés, amelyet kifejezetten a gyes-ről, gyed-ről visszatérők számára szoktak szervezni, illetve a job sharing (osztott munkakör), amelyet kvalifikált, gyerekes nők számára találták ki, hogy könnyebben össze tudják egyeztetni a munkát és a

A kutatást támogatta:



52





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

magánéletet. Más fejlettebb országokban a job sharing jóval elterjedtebb, mint Magyarországon. (Lásd 16. táblázatot.)

16. táblázat: Esélyegyenlőségi törekvések megjelenése a különböző HR eszközök használatában.

	Előfordulási gyakoriság
Szakmai képzések (Life-long learning)	57,1
Teljesítményértékelő rendszer	48,1
Részmunkaidő	45,5
Rugalmas munkaidő	39,7
Karrierfejlesztés	34,8
Munkakör értékelés	32,8
Munkakör tervezés	29,9
Készségfejlesztő programok	25,8
Távmunka	25,5
Coaching	19,1
Mentoring	18,0
Re(orientációs) képzés	12,2
Job sharing - osztott munkakör	8,1

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a szervezetek hány HR eszközben látnak esélyegyenlőségi célzatot. A szervezetek 17 százaléka egyetlen HR eszközt sem választott. Egyharmaduk 13 HR eszközt jelölt be, negyedük 4-6 HR eszközt működtet, míg a maradék közel egynegyede a szervezeteknek 7 vagy annál több HR eszközben is megvalósít esélyegyenlőségi törekvéseket. (Lásd 9. ábrát.)

Ha összevetjük az arányokat a 7. ábrán látottakkal, ahol is az esélyegyenlőségi politika intézményesültségét mértük hasonló módszerrel, akkor azt látjuk, hogy a szervezetek nagyobb arányban használják a HR eszközöket esélyegyenlőségi tartalommal, minthogy külön intézményesítsék az esélyegyenlőségi politikájukat.

A kutatást támogatta:



53

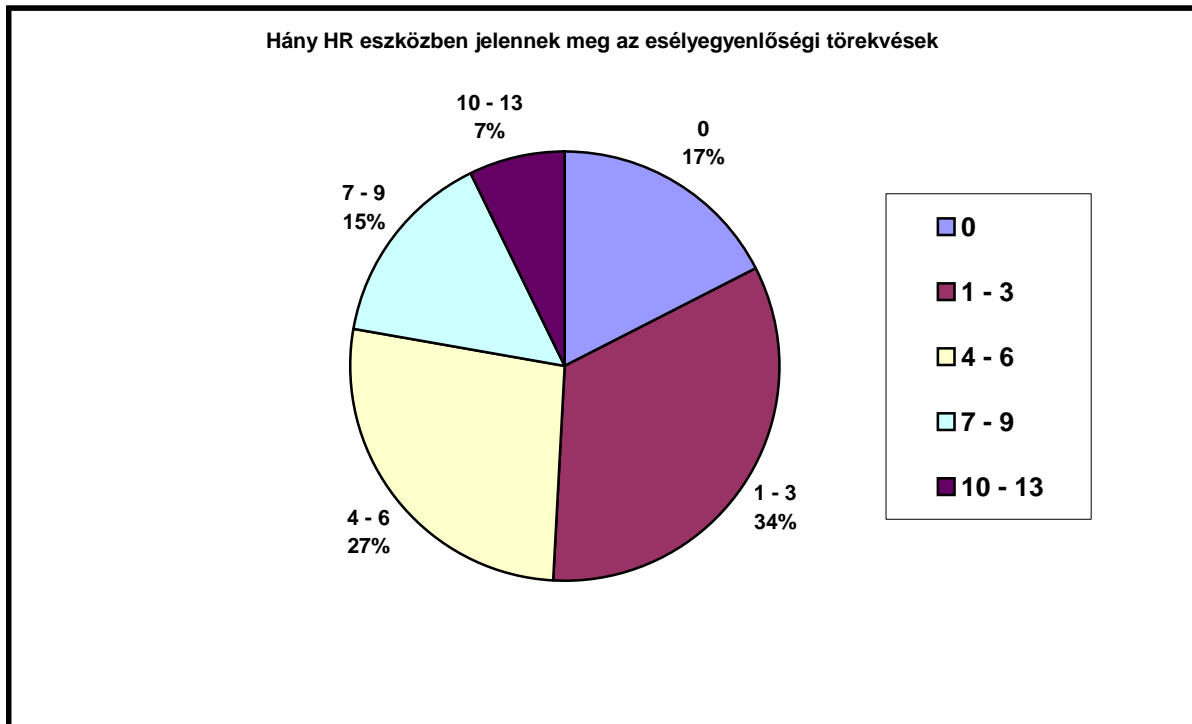




„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

9.ábra: A szervezetek megoszlása aszerint, hogy HR eszközben jelennek meg esélyegyenlőségi törekvések.



A kutatást támogatta:



54

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Az esélyegyenlőség akadályai

A következőkben az esélyegyenlőség fejlesztésének akadályait vizsgáljuk meg. Az alábbi táblázat tartalmazza sorrendbe rendezve a szervezetek által említett akadályait az esélyegyenlőség fejlesztésének. A leggyakrabban említett akadály a *megfelelő információ hiánya*. Ez azért érdekes, mert közben korábban láttuk, hogy az antidiszkriminációs képzés, amelyek során a szervezetek többlet információhoz juthatnának a témával kapcsolatban, a legritkábban választott gyakorlatok között szerepelt.

A második legnagyobb akadályként az *állami ösztönzők hiányát* említették a szervezetek. Itt is felfedezhető egy belső ellentmondás, hiszen az esélyegyenlőség, sokszínűség fejlesztésének indítékai között csak nagyon a lista alján szerepelt az állami támogatásokhoz való hozzáférés. Úgy gondoljuk, hogy nagyon fontos volna egy párbeszéd a kormányzat és a vállalati szféra között arra vonatkozóan, hogy miként lehetne vonzóbbá tenni a gazdálkodó szervezetek számára az állam által nyújtott, a hátrányos csoportok foglalkoztatását elősegíteni hivatott támogatási formákat.

A szervezetek egyharmada a *közvetlen üzleti érdek hiányát* jelölte meg az esélyegyenlőség fejlesztésének gátjaként. A szakirodalomban ma már nagy múltja van az esélyegyenlőség és sokszínűség üzleti előnyeiről és megtérüléséről szóló kutatásoknak. A témában folytatott kutatások azt mutatják, hogy azok a szervezetek, amelyek tudatos választásként fejlesztik a sokszínűséget, előnyösnek ítélik a hatását üzleti szempontból. Az információk hatékonyabb áramoltatása ezen a területen is rendkívül fontos volna.

A kutatást támogatta:



55





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Szintén közel egyharmados arányban szerepelt az akadályok között a *vezetők ellenállása* és a *belső források hiánya*. A vezetői ellenállást nyilván lehetne csökkenteni képzéssel, amely az információk átadására és a közvetlen üzleti érdek demonstrálására koncentrálhatna. Valóban, ha nincs vezetői támogatás, akkor nagyon nehéz hatékonyá tenni az esélyegyenlőség és sokszínűség menedzselését.

A kevésbé gyakran említett okok között szerepelt a jó példák és a technikai feltételek hiánya, a munkatársak ellenállása, az adózási szabályok, valamint a szakértő tanácsadók/képzések hiánya. Az egyéb okok között említették még a válaszadók az előítéletességet, a tolerancia hiányát, valamint az érdektelenséget.

17. táblázat: Az esélyegyenlőség fejlesztését gátló tényezők előfordulási gyakorisága

	Előfordulási gyakoriság (%)
Információ hiánya	42,3
Állami ösztönzők hiánya	33,6
Közvetlen üzleti érdek hiánya	32,5
Vezetők ellenállása	31,3
Belső forrás hiánya	31,3
Jó példák hiánya	28
Technikai feltételek hiánya	24,1
Munkatársak ellenállása	21,4
Adózási szabályok	20,6
Szakértő tanácsadók/képzések hiánya	12,5
Előítélet, tolerancia hiánya	1,7
Érdektelenség, motiváció hiánya	0,9

A kutatást támogatta:



56





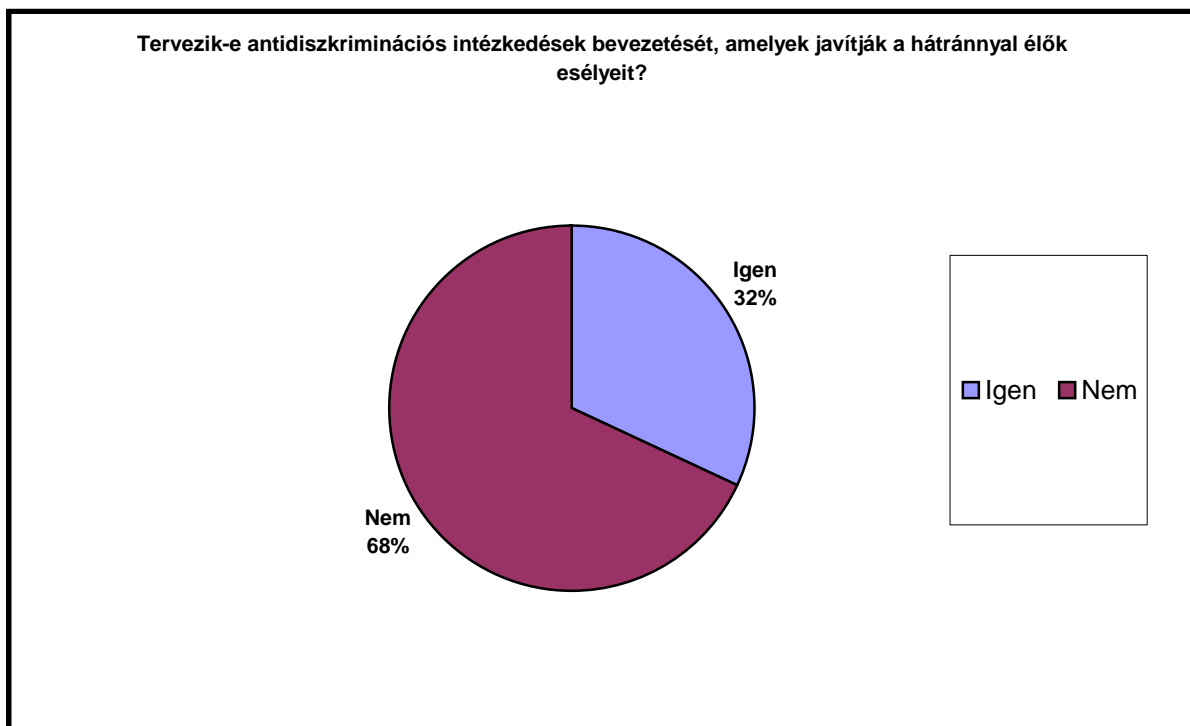
„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Az esélyegyenlőségi politika jövőbeni fejlesztése

A kutatás során kíváncsiak voltunk arra, hogy milyen jövőbeni terveik vannak a szervezeteknek a munkahelyi esélyegyenlőség fejlesztését illetően. A kérdőívben feltettük azt a kérdést, hogy tervezik-e olyan antidiszkriminációs intézkedések bevezetését, amely a hátránnyal élő munkavállalói csoportok esélyeit javítják. A válaszadók kétharmada nem tervez új intézkedéseket, de egyharmaduk igen. (Lásd 10. ábrát.)

10. ábra: A szervezetek megoszlása aszerint, hogy tervezik-e antidiszkriminációs intézkedések bevezetését



A kutatást támogatta:



57

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity



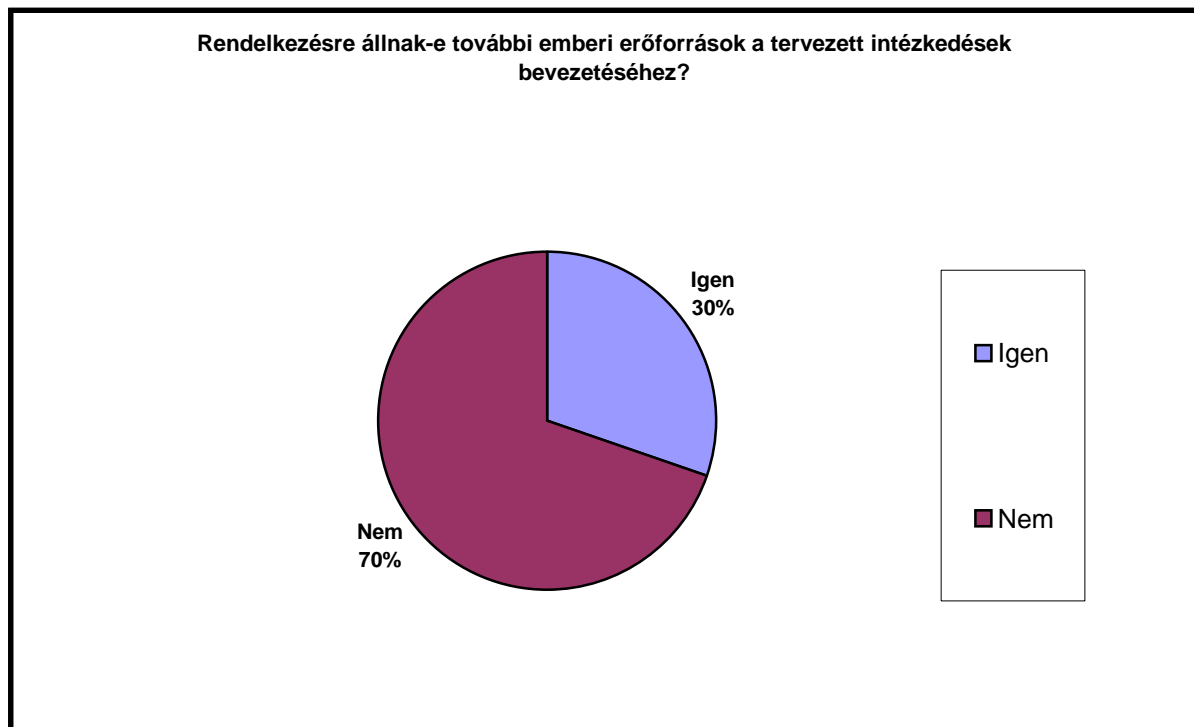


„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Azt is megkérdeztük a szervezetektől, hogy rendelkezésre állnak-e további emberi erőforrások a tervezett intézkedések bevezetéséhez. Ez esetben is hasonló arányokkal találkozunk. Az adatok azt mutatják, hogy azoknál a szervezeteknél, amelyek terveznek új intézkedéseket, rendelkezésre állnak az emberi erőforrás szükségletek az újításokhoz.

11. ábra: A szervezetek megoszlása aszerint, hogy rendelkeznek-e további emberi erőforrásokkal a tervezett intézkedések bevezetéséhez



A kutatásban rákérdeztünk arra is, hogy a jövőben éves szinten mekkora összeget kíván a cég az esélyegyenlőségi tevékenység megvalósítására és fenntartására fordítani. A válaszadók háromnegyede 0-t írt erre a kérdésre, amely vagy azt jelenti, hogy nem akart erre a kérdésre válaszolni, vagy valóban nincs külön költségvetése az esélyegyenlőség fejlesztésére. Külön megvizsgáltuk azt is, hogy azok mit választottak erre a kérdésre, akik terveznek bevezetni új

A kutatást támogatta:





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

antidiszkriminációs intézkedéseket. A szervezetek ezen csoportján belül is a megkérdezettek fele nem kíván külön pénzügyi eszközöket fordítani erre a területre. A megadott összegek nagyon alacsonyak, átlagosan 38 ezer forintot jelöltek meg a szervezetek. Véleményünk szerint azonban valószínűleg a valós összegeket a szervezetek nem kívánták nyilvánosságra hozni.

A kutatást támogatta:



59

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index

Az mtd Tanácsadói Közösség a kutatás adataira támaszkodva egy *esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexet* fejlesztett ki. Az index kifejlesztésének célja az volt, hogy könnyen összehasonlíthatóvá tegyük a szervezetek társadalmi teljesítményét a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség területén.

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index felépítése a következő:

	Változók száma	Súly	Pontszám
A foglalkoztatottak sokszínűsége	14	2	28
Az esélyegyenlőségi politika intézményesültsége	14	2	28
Az esélyegyenlőséget és sokszínűséget támogató HR eszközök használata	13	2	26
Esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások	8	2	16
Az esélyegyenlőségi politika jövőbeni fejlesztése	2	1	2
Összesen	49		100

A minden szervezetre kiszámolt esélyegyenlőségi és sokszínűségi index megoszlását a 18. táblázat mutatja meg. Az elért legkisebb érték 0, a legmagasabb pontszám pedig 88 volt a 100 pontos esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexen. A minta egészére jellemző átlagérték 24 pont volt. Tehát a szervezetek átlagosan az elérhető pontszámok negyedét érik el. Csak a szervezetek kevesebb, mint egytizede ért el 50 pontot meghaladó eredményt. (Lásd 18. táblázatot.)

A kutatást támogatta:



60





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

18. táblázat: A szervezetek megoszlása az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján

	Esetszám	Százalék	Kumulatív százalék
0	31	9,0	9,0
1 - 10	56	16,2	25,2
11 - 20	80	23,2	48,4
21 - 30	64	18,6	67,0
31 - 40	58	16,8	83,8
41 - 50	28	8,1	91,9
51 - 60	16	4,6	96,5
61 - 70	7	2,0	98,6
71 - 80	3	0,9	99,4
81 - 90	2	0,6	100,0
Összesen	345	100	

A lineáris regresszió analízis azt mutatta, hogy a szervezet mérete és a nemzetisége az a két tényező, amely a legjobban meghatározza a sokszínűségi index értékét. Ezért a következőkben e két dimenzió mentén vizsgáljuk meg az index átlagos értékeit.

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index és a szervezet mérete

Az adatok azt mutatják, hogy szignifikáns különbség van a szervezetek munkahelyi esélyegyenlőségi teljesítményében a szervezetek mérete szerint. Az alábbi táblázat egyértelműen bemutatja, hogy a szervezet méretének növekedésével egyenes arányosan növekszik a sokszínűségi index átlagos pontszáma is. Minél nagyobbak a szervezetek, annál nagyobb a valószínűsége, hogy az index magasabb pontszámot mutat. Míg a sokszínűségi index átlagos pontszáma a kisméretű szervezeteknél 16, a közepes méretűeknél 25, a nagyméretű szervezeteknél az átlag eléri a 36 pontot. (Lásd 19. táblázatot.)

A kutatást támogatta:



61





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

19. táblázat: az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index átlagos értéke a szervezet mérete szerint

	Átlag
Kisméretű szervezetek (0 - 49 fő)	16
Közepes méretű szervezetek (50 - 500 fő)	25
Nagyméretű szervezetek (500 fő felett)	36
Összesen	24

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index és a szervezet nemzetisége

A magyar szervezetek átlagos esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexe alacsonyabb, mint a külföldi szervezeteké, átlagosan 19 pontszámot értek el a 100-ból. A skála másik végén a külföldi szervezetek találhatóak, amelyek majdnem kétszeresét, 33 pontot értek el. (Lásd 20. táblázatot.)

20. táblázat: az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index átlagos értéke a szervezet nemzetisége szerint

	Átlag
Magyar	19
Vegyes	22
Külföldi	33
Összesen	24

A kutatást támogatta:



62





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

CSR Index: A társadalomtudas vállalatirányítás kiépültsége

A kutatásban nemcsak a szervezetek munkahelyi esélyegyenlőségét térképeztünk fel, hanem a tágabb értelemben vett társadalmi felelősségvállalását, illetve a társadalomtudas vállalatirányítás kiépültségét is.

A kérdőívben 20 olyan tényezőre kérdeztünk rá, amelyet a vállalatok társadalmi felelősségvállalásához, a CSR tevékenységéhez soroltunk. Az előfordulási gyakoriság alapján felállított rangsorból kiderül, hogy a szervezetek több mint fele rendelkezik *etikai kódexszel* és *tervezi a társadalmi szerepvállalásának bővítését a jövőben*. Szintén a szervezetek fele végez *adományozást, vagy valamilyen szervezetet támogat*. A szervezetek negytedede kiemelte az *etikus vállalati gazdasági működést* és a *szűkebb- tágabb környezet védelmét* a társadalmilag felelős tevékenységei között. A szervezetek körülbelül egyharmada jelezte a *szponzorációt*, a *felelős társaságirányítást* és a *munkahelyi sokszínűséget* a CSR tevékenységei között. A szervezetek egynegyede folytat *párbeszédet az érintettjeivel, tiszteletben tartja a fogyasztói jogokat*, és *esélyegyenlőségi és antidiszkriminációs intézkedésekkel rendelkezik*. A szervezetek 10-20 százalékos arányban választották a *humán beruházások magas színvonalát*, a *fenntartható fejlődés előmozdítását*, a *fenntarthatósági/társadalmi/környezetvédelmi jelentéskészítést*, a *korruptió elleni küzdelmet*, az *önkéntes munkavégzést*, valamint a *szemléletformáló kampányok szervezését*. A legritkábban választott kezdeményezés a *fair trade* mozgalom támogatása volt.

A kutatást támogatta:



63





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

21. táblázat: A CSR tevékenységek előfordulási gyakorisága

	Előfordulási gyakoriság
Van etikai kódexük	54,8
Tervezik a vállalat társadalmi szerepvállalásának bővítését az üzleti eredmények javítása érdekében	52,6
Adományozás/támogatás	49,9
Etikus vállalati gazdasági működés	41,2
Szűkebb-tágabb környezet védelme	36,8
Szponzoráció	34,2
Felelős társaságirányítás	31,9
Munkahelyi sokszínűség	30,1
Párbeszéd az érintettekkel (stakeholder dialógus alkalmazottakkal, fogyasztókkal, szállítókkal, stb.)	27,5
Fogyasztói jogok tisztelete	26,1
Esélyegyenlőségi és anti-diszkriminációs intézkedések	25,5
Humán beruházások magas színvonala	18
Fenntartható fejlődés előmozdítása	17,2
Fenntarthatósági/társadalmi/környezetvédelmi jelentéskészítés	14,8
Korrupció elleni küzdelem	14,5
Önkéntes munkavégzés	14,2
Szemléletformáló kampányok szervezése	13,6
Fair trade	12,8
Egyéb	1,7

A kutatást támogatta:



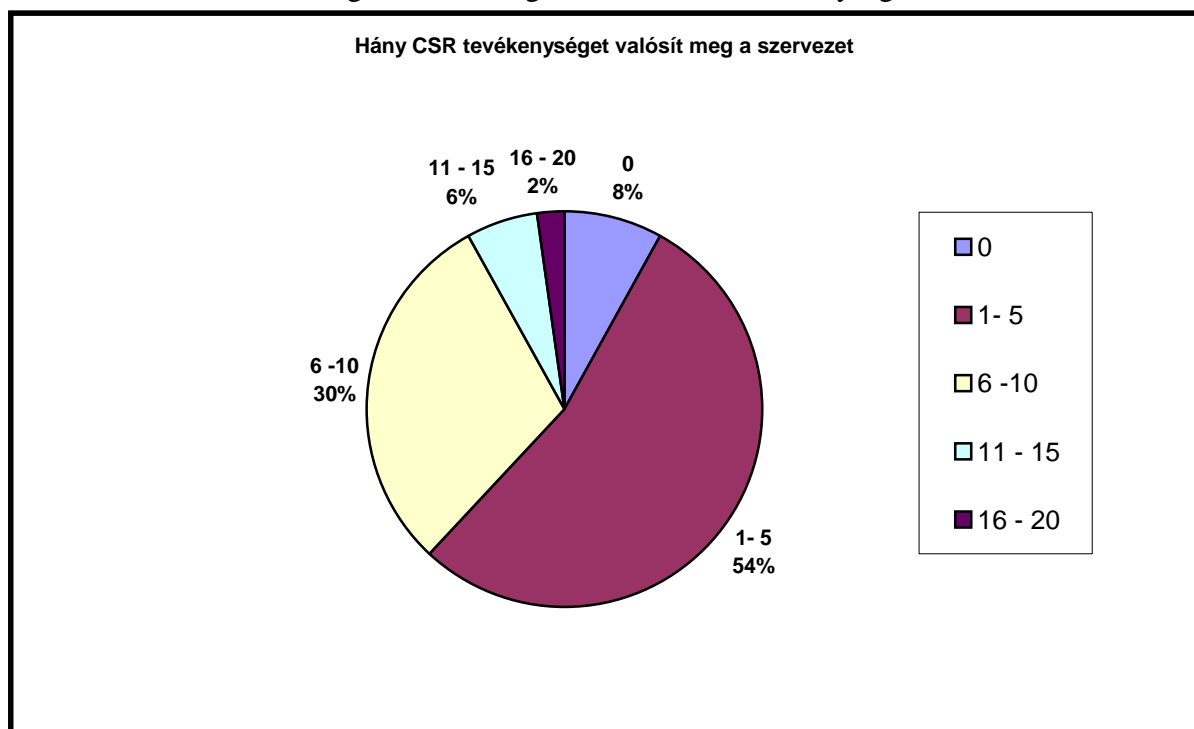


„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

A szervezetek többsége (54 százaléka) a 20-as listából 1-5 CSR tevékenységet jelölt be. Közel egyharmaduk 6 és 10 közötti CSR tevékenységben aktív. 10-nél több tevékenységet csak a szervezeteknek a töredéke valósít meg, nem több mint 8 százalékuk. (Lásd 12. ábrát.)

12. ábra: A szervezetek megoszlása a megvalósított CSR tevékenységek száma szerint



Ahogy említettük már a kutatás során egy CSR indexet is készítettünk. A CSR index felépítésénél a 21. táblázatban részletezett 20 kapcsolódó tevékenységet vettük alapul. A CSR index összetétele a következő:

	Változók száma	Súly	Pontszám
CSR tevékenységek	20	5	100

A kutatást támogatta:



65





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

A minden szervezetre kiszámolt CSR index megoszlását a 23. táblázat mutatja meg. Az elért legkisebb érték 0, a legmagasabb pontszám pedig 90 volt a 100 pontos CSR indexen. A minta egészére jellemző átlagérték 25 pont volt. Tehát a szervezetek átlagosan az elérhető pontszámok negyedét érik el, az esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexhez hasonlóan. Csak a szervezetek kevesebb, mint egytizede ért el 50 pontot meghaladó eredményt. (Lásd 22. táblázatot.)

22. táblázat: A szervezetek megoszlása a CSR index alapján

	Esetszám	Százalék	Kumulatív százalék
0	28	8,1	8,1
1 - 10	83	24,1	32,2
11 - 20	72	20,9	53,0
21 - 30	64	18,6	71,6
31 - 40	38	11,0	82,6
41 - 50	32	9,3	91,9
51 - 60	9	2,6	94,5
61 - 70	8	2,3	96,8
71 - 80	5	1,4	98,3
81 - 90	6	1,7	100,0
Összesen	345	100	

A kutatást támogatta:



66

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi és a CSR index összefüggése

Keresztábrában összevetettük az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index és a CSR indexben átlag alatti és feletti értékeket elért szervezeteket. (Lásd 23. és 24. táblázatot.) Az eredmények azt mutatják, hogy van összefüggés a két index eredménye között. Azok a szervezetek, amelyek átlag alatti eredményt értek el az esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexen, 82 százalékban a CSR indexen is az átlag alatti csoportban voltak. Fordítva is igaz, azok a szervezetek, amelyek a CSR indexen átlag alatti eredményt értek el, azok 80 százalékban az esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexen is az átlag alattiak körében szerepeltek.

23. táblázat: A sokszínűségi index a CSR index szerint

CSR index	A sokszínűségi index		Összesen
	Átlag alattiak	Átlag felettiak	
Átlag alattiak	80	20	100%
Átlag felettiak	20	80	100%
	180	N=165	N=345

24. táblázat: CSR index a sokszínűségi index szerint

CSR index	A sokszínűségi index		Összesen
	Átlag alattiak	Átlag felettiak	
Átlag alattiak	82	22	53
Átlag felettiak	18	78	47
Összesen	100% N=180	100% N=165	100% N=345

A kutatást támogatta:





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Benchmark eredmények

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján meghatároztuk a kis, közepes és nagy szervezetek számára, hogy milyen munkahelyi esélyegyenlőségi gyakorlatot követnek azok a szervezetek, amelyek *átlag feletti*ek, illetve a *felső 20 százalékban* vannak, valamint amelyek a kategóriájukban a tíz legjobb közé tartoznak. Ezeket a *top 10* kategóriájának neveztük el.

Az alábbi táblázat részletesen bemutatja, hogy mekkora pontszámmal lehet bekerülni a felső 20 százalék csoportjába, illetve az esélyegyenlőség és sokszínűség terén a 10 legjobban teljesítő szervezet közé. Azt is megtudhatjuk a táblázatból, hogy mekkora pontszám volt az adott kategórián belül a maximum.

25. táblázat: Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index pontszáma a szervezetek mérete szerint

	Átlag	Felső 20%	Top 10	Maximum
Kisméretű szervezetek (0 - 49 fő)	16	26 - től	36 - től	49
Közepes méretű szervezetek (50 - 500 fő)	25	40 - től	48 - től	79
Nagyméretű szervezetek (500 fő felett)	36	52 - től	60 - től	88
Összesen	24	38 - től	62 - 88	88

A következőkben mindegyik kategóriához kapcsolódva, vagyis az *átlag feletti*ek, a *felső 20 százalék* és a *top 10* kategóriájában a szervezetek mérete szerint differenciálva megnéztük részletesen, hogy átlagosan hány esélyegyenlőségi gyakorlatokat követnek az abba a

A kutatást támogatta:



68





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

kategóriába tartozó szervezetek. Nézzük meg sorrendben először az átlag feletti csoportját, majd a felső 20 százalékot, végül a top 10 csoportját, hogy mit mutatnak az eredmények! A táblázatok alján minden kategóriára kiszámoltuk az átlagos CSR indexet is.

	Átlag feletti			
	Kisméretű szervezetek (0 - 49 fő)	Közepes méretű szervezetek (50 - 500 fő)	Nagyméretű szervezetek (500 fő felett)	Összesen
A foglalkoztatottak sokszínűsége (max. 14)	4 csoport	6 csoport	8 csoport	6 csoport
Az esélyegyenlőségi politika intézményesültsége (max. 14)	2 intézkedés	3 intézkedés	6 intézkedés	3 intézkedés
HR eszközök használata (max. 13)	5HR eszköz	7 HR eszköz	8 HR eszköz	6 HR eszköz
Esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások (max. 8)	2 juttatás	3 juttatás	4 juttatás	3 juttatás
CSR index (max. 100)	28	35	49	38

A kutatást támogatta:



69





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

	Felső 20 százalék			
	Kisméretű szervezetek (0 - 49 fő)	Közepes méretű szervezetek (50 - 500 fő)	Nagyméretű szervezetek (500 fő felett)	Összesen
A foglalkoztatottak sokszínűsége (max. 14)	5 csoport	7 csoport	10 csoport	7 csoport
Az esélyegyenlőségi politika intézményesültsége (max. 14)	3 intézkedés	5 intézkedés	8 intézkedés	5 intézkedés
HR eszközök használata (max. 13)	7 HR eszköz	9 HR eszköz	9 HR eszköz	8 HR eszköz
Esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások (max. 8)	2 juttatás	4 juttatás	5 juttatás	4 juttatás
CSR index (max. 100)	32	43	63	46

A kutatást támogatta:



70

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

	Top 10			
	Kisméretű szervezetek (0 - 49 fő)	Közepes méretű szervezetek (50 - 500 fő)	Nagyméretű szervezetek (500 fő felett)	Összesen
A foglalkoztatottak sokszínűsége (max. 14)	6 csoport	7 csoport	11 csoport	10 csoport
Az esélyegyenlőségi politika intézményesültsége (max. 14)	3 intézkedés	6 intézkedés	8 intézkedés	9 intézkedés
HR eszközök használata (max. 13)	8 HR eszköz	11 HR eszköz	10 HR eszköz	11 HR eszköz
Esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások (max. 8)	2 juttatás	5 juttatás	5 juttatás	5 juttatás
CSR index (max. 100)	37	43	69	73

A kutatást támogatta:



71

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

	Átlag feletti	Felső 20 százalék	Top 10
A foglalkoztatottak sokszínűsége (max. 14)	6 csoport	7 csoport	10 csoport
Az esélyegyenlőségi politika intézményesültsége (max. 14)	3 intézkedés	5 intézkedés	9 intézkedés
HR eszközök használata (max. 13)	6 HR eszköz	8 HR eszköz	11 HR eszköz
Esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások (max. 8)	3 juttatás	4 juttatás	5 juttatás
CSR index (max. 100)	38	46	73

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján az átlag feletti csoportjába sorolt szervezetek átlagosan 6 valamilyen szempontból hátrányos vagy „mással” bíró csoportot alkalmaznak. Az esélyegyenlőség intézményesültségének jeleként legalább 3 intézkedést tettek. A HR eszközökből legalább hatnál megjelenik az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítése. Ezen kívül esélyegyenlőséget javító juttatásokból legalább hármat már bevezetett. A CSR index tekintetében átlagosan 38 pontot értek el.

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján a felső 20 százalék csoportjába sorolt szervezetek a vizsgált összes dimenzió mentén jobban teljesítettek. 7 valamilyen szempontból hátrányos vagy „mással” bíró csoportot alkalmaznak. Az esélyegyenlőség intézményesültségének jeleként legalább 5 intézkedést tettek. A HR eszközökből legalább nyolcnál megjelenik az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítése. Ezen kívül

A kutatást támogatta:



72





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

esélyegyenlőséget javító juttatásokból legalább négyet már bevezettek. A CSR index tekintetében átlagosan 46 pontot értek el.

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján a Top 10 csoportjába sorolt szervezetek a vizsgált összes dimenzió mentén jobban teljesítettek a felső 20 százalék csoportjánál. 10 valamilyen szempontból hátrányos vagy „mással” bíró csoportot alkalmaznak. Az esélyegyenlőség intézményesültségének jeleként legalább 9 intézkedést tettek. A HR eszközökből legalább tizenegynél megjelenik az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítése. Ezen kívül esélyegyenlőséget javító juttatásokból legalább ötöt már bevezettek. A CSR index tekintetében átlagosan 73 pontot értek el.

Az egész mintára vetítve a Top 10 kategóriájában 8 külföldi, 2 vegyes és 1 magyar cég szerepelt. Ágazat szerint a 10 szervezet közül 3 a pénzügyi és gazdasági szolgáltatás, 3 a kereskedelem, 2 a szoftver- információtechnológia, 2 az elektronikaipar és 1 az Internet, média ágazathoz tartozik. A Top 10 kategóriájában 9 szervezet a szolgáltatási szektorban, és 2 az iparban működik. Székhely szerint 8 budapesti és 3 vidéki szervezet került a Top 10-be. Végezetül, méret szerint osztályozva a szervezeteket megállapíthatjuk, hogy 8 nagy és 3 közepes cég szerepelt a legjobbak között.

A kutatást támogatta:



73

mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Összegzés

Az mtd Tanácsadói Közösség a munkahelyi esélyegyenlőségről és a társadalmi felelősségvállalásról szóló országos benchmark kutatásában 345 szervezet adatai alapján készítette el kutatási beszámolóját és benchmark adatait.

A kutatás során az mtd Tanácsadói Közösség feltérképezte, hogy a szervezetek milyen indítékokból kezdenek el foglalkozni az esélyegyenlőséggel, illetve miért gondolják azt, hogy nekik is kellene ezzel foglalkozniuk. A feltételezésünk az volt, hogy a törvényi megfelelés lesz az egyik legfőbb indíték. Ezzel szemben a választott indítékok rangsorában a törvényi megfelelés csak a tizedik helyen szerepelt, csupán közel egyötödös előfordulási gyakorisággal. A szervezetek által megjelölt indítékok sokkal inkább a munkaerő megtartásával és összetételével voltak kapcsolatosak.

A kutatásnak fontos kérdése volt, hogy mennyire jellemző, hogy a munkáltatói szervezetek úgy nevezett hátrányos helyzetű, vagy valamilyen szempontból „mássággal” bíró csoportokból is választanak alkalmazottakat. A leggyakrabban választott érték a kettő volt, tehát a szervezetek leggyakrabban két hátrányos csoporthoz tartozók közül alkalmaztak munkavállalókat. A válaszadó szervezetekben azonban átlagosan ennél magasabb, négy hátrányos helyzetű csoportból foglalkoztattak munkavállalókat. A négy leggyakrabban választott csoport a *nők*, a *pályakezdők*, a *45 év feletti munkavállalók*, és a *gyermeküket egyedül nevelők* voltak. Tehát a meghatározó elem a nem, az életkor, és a családi háttér. Az igazán „problémás” csoportok nem szerepeltek a legtipikusabb választások között. A szervezetek többsége csak a *demográfiai* sokszínűséget valósítja meg, vagyis a nem, az

A kutatást támogatta:



74





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

életkor és a családi háttér alapján tekinthető sokszínűnek. A foglalkoztatottak etnikai hovatartozása, nemzetisége, megváltozott munkaképessége, fogyatékosága, eltérő szexuális orientációja, kistérségi lakóhelye alapján csak a szervezetek „kisebbsége” nevezhető sokszínűnek.

A vizsgált tényezők közül a legerősebb hatással a vállalatok társadalmi befogadására és a foglalkoztatottak sokszínűségére a szervezetek mérete volt. Az 500 fő felett foglalkoztató nagyvállalatok jóval sokszínűbb munkaerővel rendelkeztek mint a kisméretű szervezetek. A kisméretű szervezetek 2-3 csoportot jelöltek csak meg, a közepes méretű szervezetek átlagos mértékben foglalkoztattak hátrányos, vagy valamilyen szempontból más csoportokhoz tartozókat, míg a nagyvállalatok az átlag másfélszeresét, vagyis 6 csoportot is foglalkoztatnak. A második legerősebben befolyásoló tényező pedig a szervezetek nemzetisége volt. Nemzetiség szerint vizsgálva a szervezetek társadalmi befogadását, illetve sokszínűségét egyértelmű különbség rajzolódott ki a külföldi tulajdonban lévő szervezetek javára. A magyar nemzetiségű szervezetek befogadási színvonala, sokszínűsége a minta egészének átlagát sem érte el. A magyar szervezetek 3-4 csoportból választanak munkaerőt, míg a külföldi cégeknél 5-6 csoport előfordulása az átlagos.

Az esélyegyenlőségi politika intézményesültségénél azt néztük meg közelebbről, hogy mennyire jelenik meg explicit módon a munkahelyi esélyegyenlőségi politika szabályzatokban, stratégiai célkitűzésekben, esélyegyenlőségi tervben, és ehhez hasonló gyakorlatokban. A szervezetek közel felénél még egyáltalán nem indult el a munkahelyi esélyegyenlőségi politika intézményesülése, vagyis egyetlen egy intézkedést sem tettek ennek érdekében. A kérdőívet kitöltő szervezetek több mint egyharmada legalább egy éve foglalkozik szervezeti szinten a munkahelyi esélyegyenlőség kérdésével. Továbbá a szervezetek egyharmada rendelkezett olyan etikai kódexszel, amelyben van a munkahelyi

75

A kutatást támogatta:



mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

sokszínűség, az esélyegyenlőség, és az egyenlő bánásmód biztosítására vonatkozó irányelv. Szintén a lista élvonalába tartozó intézményi gyakorlat volt, hogy a dolgozói elégedettségi vizsgálata kitér az esélyegyenlőségi szempontokra. A szervezetek körülbelül egytizede rendelkezett antidiszkriminációs szabályzatokkal, zaklatásra vonatkozó szabályzattal vagy eljárásrenddel, és esélyegyenlőségi tervvel, sokszínűségi politikával, esélyegyenlőségi stratégiával, illetve az esélyegyenlőségért felelős referenssel. A szervezetek közel egytizede társadalmi és esélyegyenlőségi díjakra is szokott pályázni. Az esélyegyenlőségi politika legkevésbé elterjedt gyakorlatai közé tartozott az esélyegyenlőségi gyakorlat monitorozása, esélyegyenlőségi munkacsoport felállítása, illetve antidiszkriminációs képzés szervezése, tartása.

Az esélyegyenlőséget javító intézkedések és juttatások közül a leggyakrabban megvalósított intézkedésekhez tartoztak az egészségügyi szűrővizsgálatok, a Gyed-en és Gyes-en lévő kismamákkal való kapcsolattartás és a családi programok szervezése. Ezeket a cégek közel fele biztosítja munkavállalóinak. A szervezetek egyharmada sportolási lehetőséget is teremt munkavállalói részére, ami az egészségmegőrzés szempontjából roppant fontos. Az épület akadálymentesítése fogyatékkal élők számára már sokkal ritkább munkáltatói gyakorlat. A kisgyermekesek gyermekfelügyelettel kapcsolatos problémáit ma még nagyon kevés munkáltató tekinti saját gondjának. Csak a munkahelyek 5 százaléka szervezett nyáron táboroztatást, ennél is kevesebben üzemeltettek vagy szerveztek hozzáférést munkahelyi bölcsődéhez és óvodához. Végül, a legritkább intézkedés közé tartozott egy helyiség biztosítása szoptatásra, pihenésre.

Az esélyegyenlőséget és sokszínűséget támogató HR eszközök közül a vállalatok leggyakrabban a szakmai képzéseket választották. Tehát a tudás naprakészen tartása az egyik legfontosabb esélyt teremtő eszköze a HR vezetésnek. Második leggyakrabban választott HR

76

A kutatást támogatta:



mtd Tanácsadói Közösség
managing and training for diversity





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

eszköz a teljesítményértékelő rendszer volt. A szakmai képzés és a teljesítményértékelő rendszer után a munkaidővel kapcsolatos intézkedések jelentek meg, nevezetesen a részmunkaidő és a rugalmas munkaidő engedélyezése. Ezeket a szervezetek 40–45 százaléka említette. A szervezetek negyede jelezte, hogy a készségfejlesztést és a távmunkát esélyegyenlőségi cézzal is használja. A coachingot és a mentoringot csak a szervezetek egyötöde említette. Végezetül, a legritkábban használt HR eszközök a re-orientációs képzés, amelyet kifejezetten a GYES-ről, GYED-ről visszatérők számára szoktak szervezni, illetve a job sharing (osztott munkakör). Összehasonlítva az esélyegyenlőségi politika intézményesültségét és az ilyen cézzal használt HR eszközök gyakoriságát, megállapíthatjuk, hogy a szervezetek nagyobb arányban használják a HR eszközöket esélyegyenlőségi tartalommal, minthogy külön intézményesítsék az esélyegyenlőségi politikájukat.

Az esélyegyenlőség fejlesztésének akadályai közül a leggyakrabban említett akadály a *megfelelő információ hiánya volt*. A második legnagyobb akadályként az *állami ösztönzők hiányát* említették a szervezetek. A szervezetek egyharmada a *közvetlen üzleti érdek hiányát* jelölte meg az esélyegyenlőség fejlesztésének gátjaként. Szintén közel egyharmados arányban szerepelt az akadályok között a *vezetők ellenállása és a belső források hiánya*.

A szervezetek egyharmadának vannak jövőbeni tervei a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség fejlesztésére. Azoknál a szervezeteknél, amelyeknél terveztek új intézkedéseket általában rendelkezésre álltak az emberi erőforrás szükségletek is.

A kutatást támogatta:



77





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Az mtd Tanácsadói Közösség a kutatás adataira támaszkodva egy *esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexet* fejlesztett ki. Az index kifejlesztésének célja az volt, hogy könnyen összehasonlíthatóvá tegyük a szervezetek társadalmi teljesítményét a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség területén. A minta egészére jellemző átlagérték 24 pont volt. Tehát a szervezetek átlagosan az elérhető pontszámok negyedét érték el.

A kutatásban nemcsak a szervezetek munkahelyi esélyegyenlőségét térképeztük fel, hanem a tágabb értelemben vett társadalmi felelősségvállalását, illetve a társadalomtudatos vállalatirányítás kiépültségét is. Az előfordulási gyakoriság alapján felállított rangsorból kiderült, hogy a szervezetek több mint fele rendelkezik *etikai kódexszel* és *tervezi a társadalmi szerepvállalásának bővítését a jövőben*. Szintén a szervezetek fele végez *adományozást*, vagy *valamilyen szervezetet támogat*. A szervezetek negyztizede kiemelte az *etikus vállalati gazdasági működést* és a *szűkebb- tágabb környezet védelmét* a társadalmilag felelős tevékenységei között. A szervezetek körülbelül egyharmada jelezte a *szponzorációt*, a *felelős társaságirányítást* és a *munkahelyi sokszínűséget* a CSR tevékenységei között.

A kutatás során az mtd Tanácsadói Közösség egy CSR indexet is készített. A minta egészére jellemző átlagérték 25 pont volt. Tehát a szervezetek átlagosan az elérhető pontszámok negyedét érték el, az esélyegyenlőségi és sokszínűségi indexhez hasonlóan.

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján meghatároztuk a *benchmark eredményeket*, vagyis, hogy milyen munkahelyi esélyegyenlőségi gyakorlatot követnek azok a szervezetek, amelyek *átlag feletti*, illetve a *felső 20 százalékban vannak*, valamint a tíz legjobb közé tartoznak. Ezeket a *top 10* kategóriájának neveztük el.

A kutatást támogatta:



78





„Munkahelyi esélyegyenlőség – Vállalati felelősségvállalás”

Országos, online benchmark felmérés összefoglaló tanulmánya

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján az *átlag feletti* csoportjába sorolt szervezetek átlagosan 6 valamilyen szempontból hátrányos vagy „mással” bíró csoportot alkalmaznak. Az esélyegyenlőség intézményesültségének jeleként legalább 3 intézkedést tettek. A HR eszközökből legalább hatnál megjelent az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítése. Ezen kívül esélyegyenlőséget javító juttatásokból legalább hármat már bevezettek. A CSR index tekintetében átlagosan 38 pontot értek el.

Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján a *felső 20 százalék* csoportjába sorolt szervezetek a vizsgált összes dimenzió mentén jobban teljesítettek. Hét valamilyen szempontból hátrányos vagy „mással” bíró csoportot alkalmaznak. Az esélyegyenlőség intézményesültségének jeleként legalább öt intézkedést tettek. A HR eszközökből legalább nyolcnál megjelenik az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítése. Ezen kívül esélyegyenlőséget javító juttatásokból legalább négyet már bevezettek. A CSR index tekintetében átlagosan 46 pontot értek el.

Végezetül megállapítottuk, hogy mennyiben teljesítenek többet Magyarországon a munkahelyi esélyegyenlőség szempontjából a legjobb teljesítményű szervezetek. Az esélyegyenlőségi és sokszínűségi index alapján a *Top 10* csoportjába sorolt szervezetek 10 valamilyen szempontból hátrányos vagy „mással” bíró csoportot alkalmaznak. Az esélyegyenlőség intézményesültségének jeleként legalább 9 intézkedést tettek. A HR eszközökből legalább tizenegynél megjelent az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítése. Ezen kívül az esélyegyenlőséget javító juttatásokból legalább ötöt már bevezettek. A CSR index tekintetében átlagosan 73 pontot értek el.

A kutatást támogatta:



79

