

Összefoglaló elemzés a Nemi Egyenlőségi Kérdőívre adott válaszok eredményeiről

A kérdőívre beküldött válaszok összefoglalása

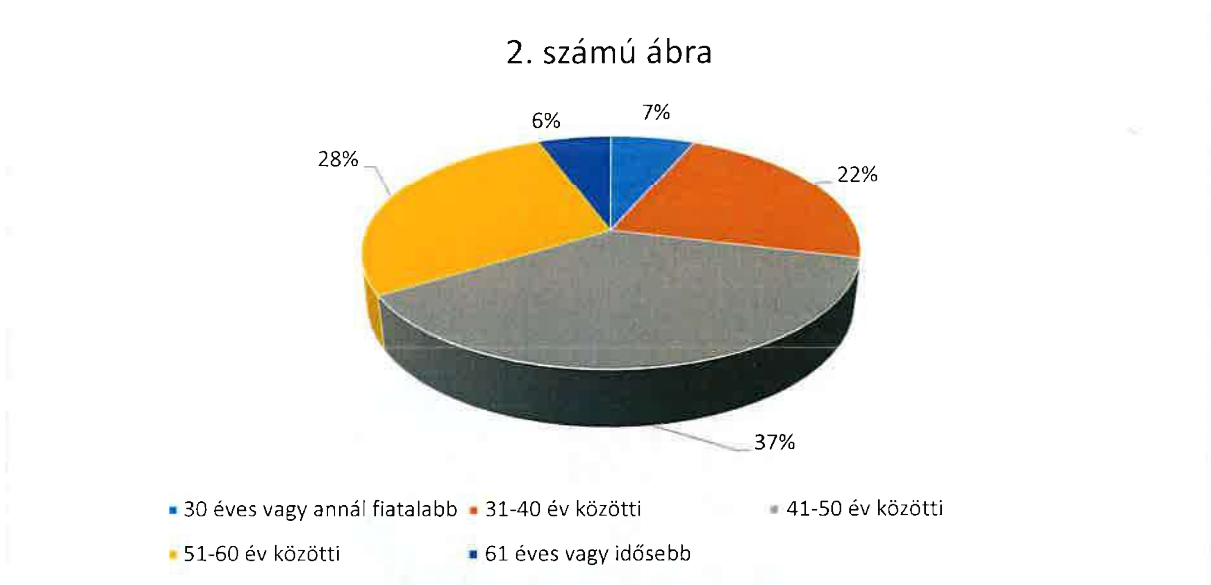
1. Blokk: Alapinformációk

A válaszadók közül 30 százalék férfi és 70 százalék nő volt. Lásd 1. számú ábra.



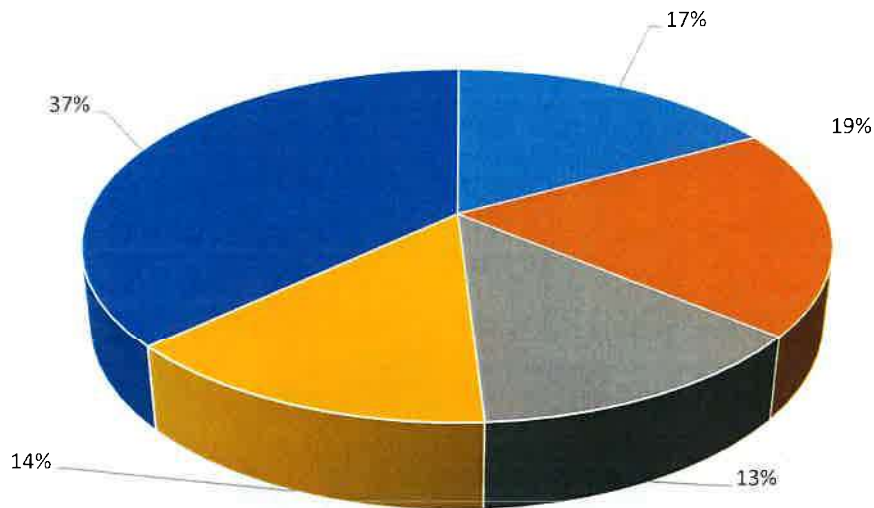
Független a nemtől, hogy milyen arányban válaszoltak a kérdőívre, ugyanis az OKFÓ munkavállalóinak nemi megoszlása is hasonló arányt mutat.

Az életkori megoszlást a 2. számú ábra mutatja, amely szerint a válaszadók közül a legtöbben, azaz 37 százalékkal a 41-50 év közötti korcsoportba tartoztak. Ezt az 51-60 év közöttiek követik 28 százalékkal. a 31 – 40 év közötti korcsoport is jelentős mértékben, 22 százalékos aránnyal képviseltette magát. A válaszadók közül a legkevesebben az életkori skála két végpontján lévők voltak. A 30 éves vagy annál fiatalabbak 7 százalékos arányt képviseltek, míg a 60 éves vagy idősebb korcsoport 6 százalékkal járult hozzá a válaszok számához.



A válaszadók szervezeti egység szerinti megoszlását illetően a 3. számú ábra nyújt tájékoztatást.

3. számú ábra



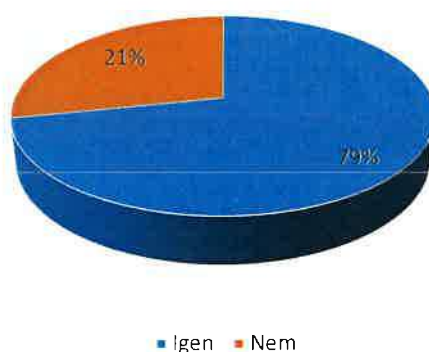
- A Gazdasági Főigazgató-helyettes alá tartozó szervezeti egységnél
- A Humánpolitikai és Jogi Főigazgató-helyettes alá tartozó szervezeti egységnél
- Az Alap-és Szakellátásért Felelős Főigazgató-helyettes alá tartozó szervezeti egységnél
- Az Informatikai Főigazgató-helyettes / A Népegészségügyért és Prevencióért Felelős Főigazgató-helyettes alá tartozó szervezeti egységnél

A válaszadók legszámasabb csoportja a „Közvetlenül a főigazgató alá tartozó” szervezeti egység volt 37 százalékos aránnyal, a többi szervezeti egység ettől jóval elmaradva, nagyjából hasonló értékekkel a „Humánpolitikai és Jogi Főigazgató-helyettes” alá tartozók 19 százalékos, a Gazdasági Főigazgató-helyettes” alá tartozók 17 százalékos, az „Informatikai Főigazgató-helyettes” alá tartozók 14 százalékos, az „Alap- és Szakellátásért felelős Főigazgató-helyettes” alá tartozók pedig 13 százalékos aránnyal szerepeltek a válaszadók között. A „Népegészségügyért és Prevencióért Felelős Főigazgató-helyettes” alá tartozó szervezeti egység a viszonylag alacsony munkavállalói létszám miatt a „Közvetlenül a főigazgató alá tartozó” szervezeti egységgel került összevonásra.

2. Blokk: Vélemények az esélyegyenlőség OKFŐ-n belüli érvényesülésével kapcsolatban a munkaerő felvétel, foglalkoztatás és az előrelépési lehetőségek területén

A felvételi eljárás során szerzett tapasztalatokat gyűjtötte össze a 4-8. számú kérdés. A válaszolók jelentős többségének, 79 százalékának volt interjúja az OKFŐ-höz, vagy jogelődjéhez történt jelentkezése során. (4. számú ábra)

4. számú ábra
Volt-e állásinterjúja az OKFŐ-höz (vagy jogelődjéhez) történő jelentkezése során?



Az interjú során 70 százalékuknak nem tettek fel gyermekvállalással kapcsolatos kérdést, 5 százalékuknak pedig igen. Ez utóbbiakhoz hozzászámítható az a 11 százalék válaszadói csoport, akik azt a válaszkategóriát jelölték be, hogy „Külön erre vonatkozó kérdést nem tettek fel, de szóba került az interjú során” (Lásd 5. számú ábra)

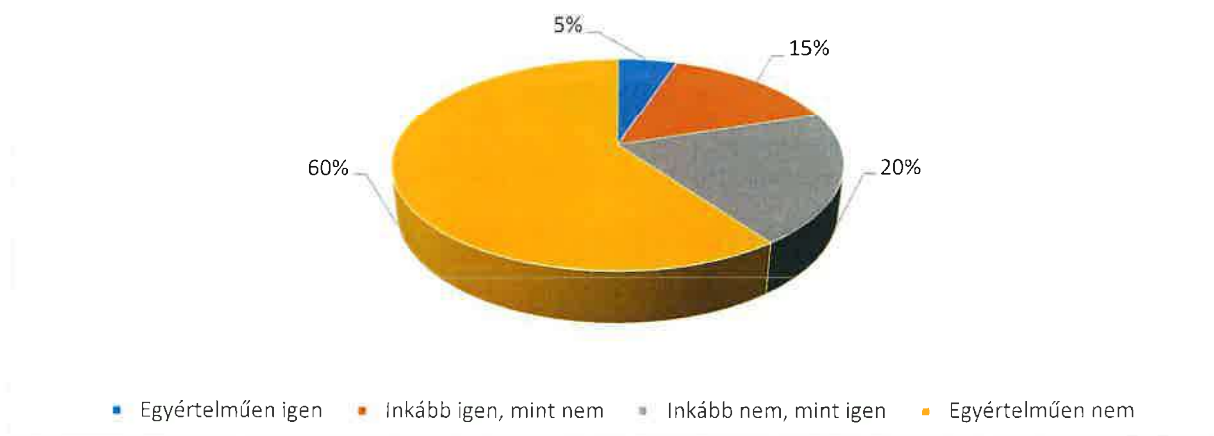
5. számú ábra
Az állásinterjú során feltettek-e a gyermekvállalással, gyermekneveléssel kapcsolatos kérdést?



Arra kérdésre, hogy ezt megkülönböztetésnek vették-e, 60 százalékuk egyértelműen nemmel válaszolt, 20 százalékuk pedig „inkább nem, mint igen”-nel. Csupán a válaszadók 5 százaléka élte meg hátrányos megkülönböztetésként az 5. számú kérdést. A válaszok megoszlása a 6. számú ábrán látható.

6. számú ábra

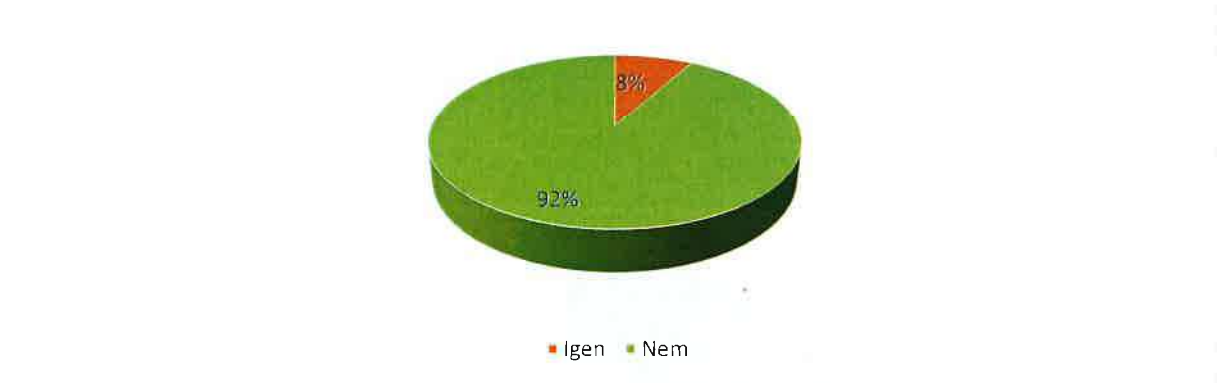
Hátrányos megkülönböztetésként élte meg az interjú során feltett gyermekvállalással, gyermekneveléssel kapcsolatos kérdést?



A válaszadók 92 százaléka szerint nem történt az állásinterjún olyan esemény, amelyet hátrányos megkülönböztetésként éltek volna meg. Lásd 7. számú ábra.

7. számú ábra

Volt-e az állásinterjú során olyan mozzanat, cselekmény, amit a neméhez kapcsolódó hátrányos megkülönböztetésként élt meg?



A 8. kérdésre, mely a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos konkrét tapasztalatokra kérdezett rá, nem érkezett egyetlen válasz sem.

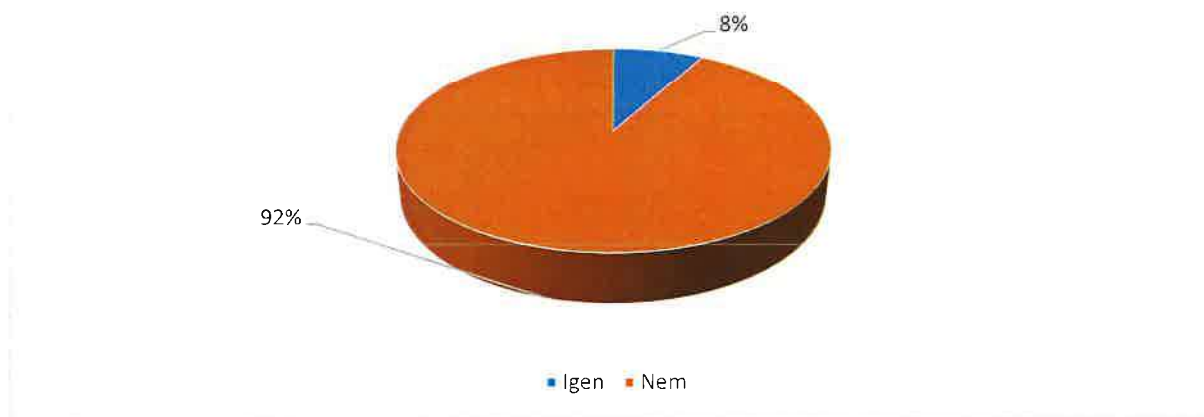
3. Blokk: Nemi esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén

Ezt követően az OKFŐ-s munkavégzés során tapasztalt hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdések következtek.

A válaszadók 92 százaléka nem tapasztalt hátrányos megkülönböztetést a neme miatt a munkavégzés során. Lásd 9. számú ábra.

9. számú ábra

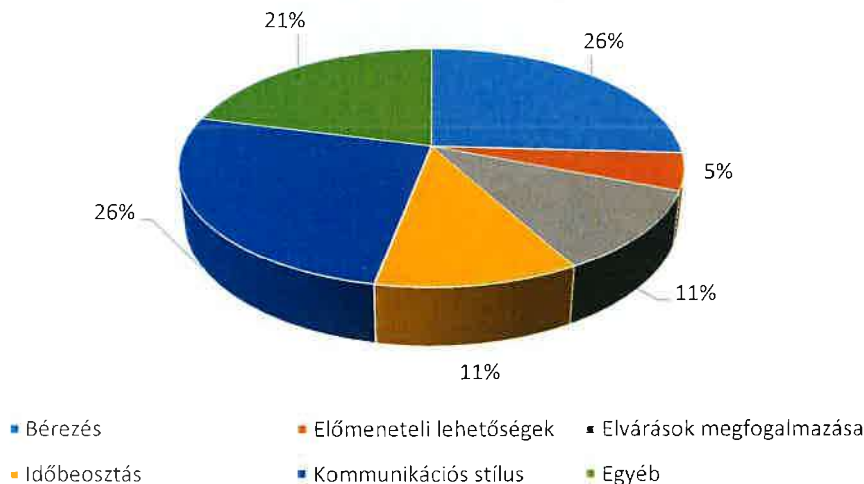
Tapasztalt-e a neme miatt hátrányos megkülönböztetést az OKFŐ-ben történő munkavégzése során?



A megkülönböztetés konkrét formáira rákérdező 10. kérdésre adott válaszok alapján már sokkal differenciált képet alkothatunk a megkülönböztetés vélt vagy valós formáiról. A bérezés területén előforduló megkülönböztetést és a kommunikációs stílust kifogásoló válaszok egyaránt 26-26 százalékos arányt képviseltek a mintában. Ehhez hasonló arányban, a válaszadók 21 százaléka mondta, hogy „egyéb területen” tapasztaltak hátrányos megkülönböztetést a nemük miatt. Az eredmények a 10. számú ábráról olvashatók le.

10. számú ábra

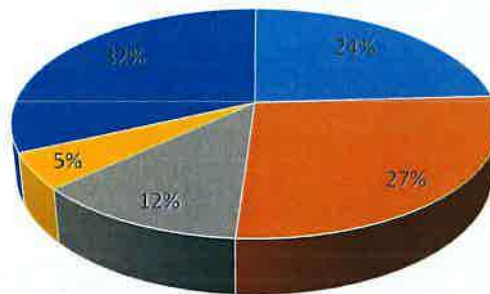
Milyen területen tapasztalt hátrányos megkülönböztetést a neme miatt?



A nők-férfiak karrierlehetősége közötti különbözőségét firtató kérdésre a többség, 35 százalék nemmel válaszolt. A nemleges válaszhoz sorolható az a 14 százaléknyi válaszadó is, akik az „inkább nem, mint igen” válaszlehetőséget jelölték be. A válaszadók egy jelentős csoportja, vagyis 1/3-ad részük a „nem tudom megítélni” válaszlehetőséget választotta. A maradék 18 százalékon osztoztak azok, akik szerint „egyértelműen igen” vagy „inkább igen, mint nem”, tehát, akik szerint valós probléma a férfiak és a nők közötti karrierlehetőségekben mutatkozó különbség az OKFŐ-n belül. (Lásd 11. számú ábra.)

11. számú ábra

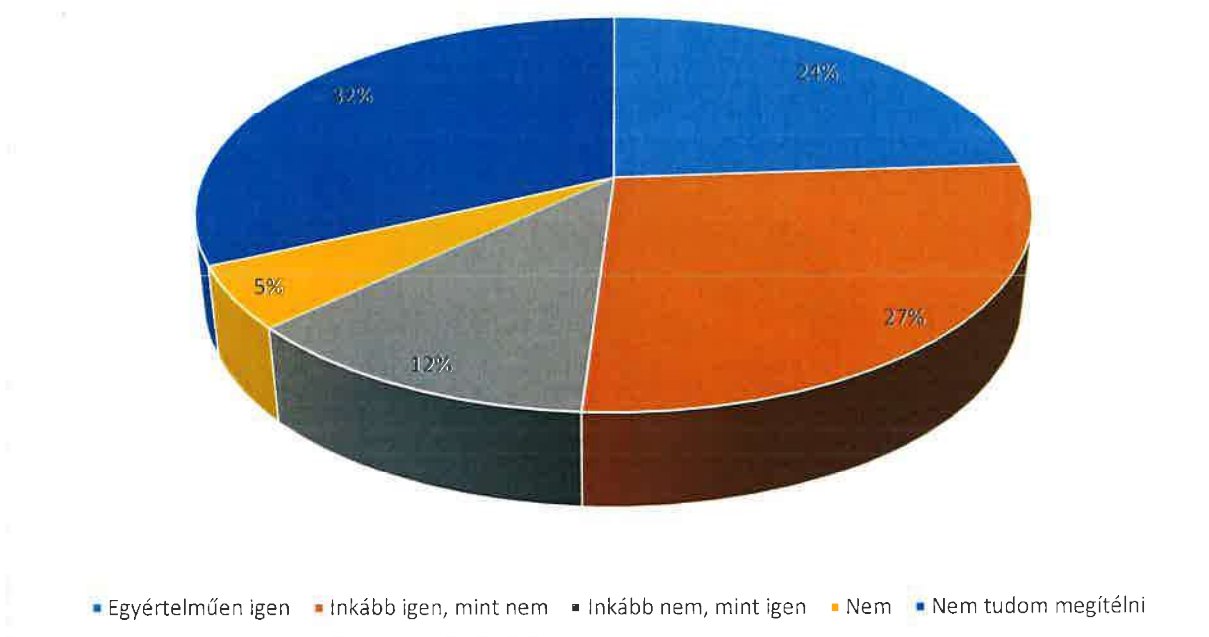
Ön szerint különböznek a karrierlehetőségek a nők és férfiak számára az OKFŐ-nél?



■ Egyértelműen igen ■ Inkább igen, mint nem ■ Inkább nem, mint igen ■ Nem ■ Nem tudom megítélni

A „Megvalósul-e az egyenlőség a vezetővé válás során az OKFŐ-n belül” kérdésre a válaszadók több mint fele válaszolta, hogy igen, melyek közül 24 százalék volt az „egyértelműen igen”, 27 százalék az „inkább igen, mint nem” választ jelölte be. 17 százaléka a válaszadóknak nemleges választ adott, ebből csupán 5 százalék volt az egyértelműen nemmel válaszolók aránya. (Lásd 12. számú ábra).

12. számú ábra
Megvalósul-e az egyenlőség a vezetővé válás során az OKFŐ-n belül?

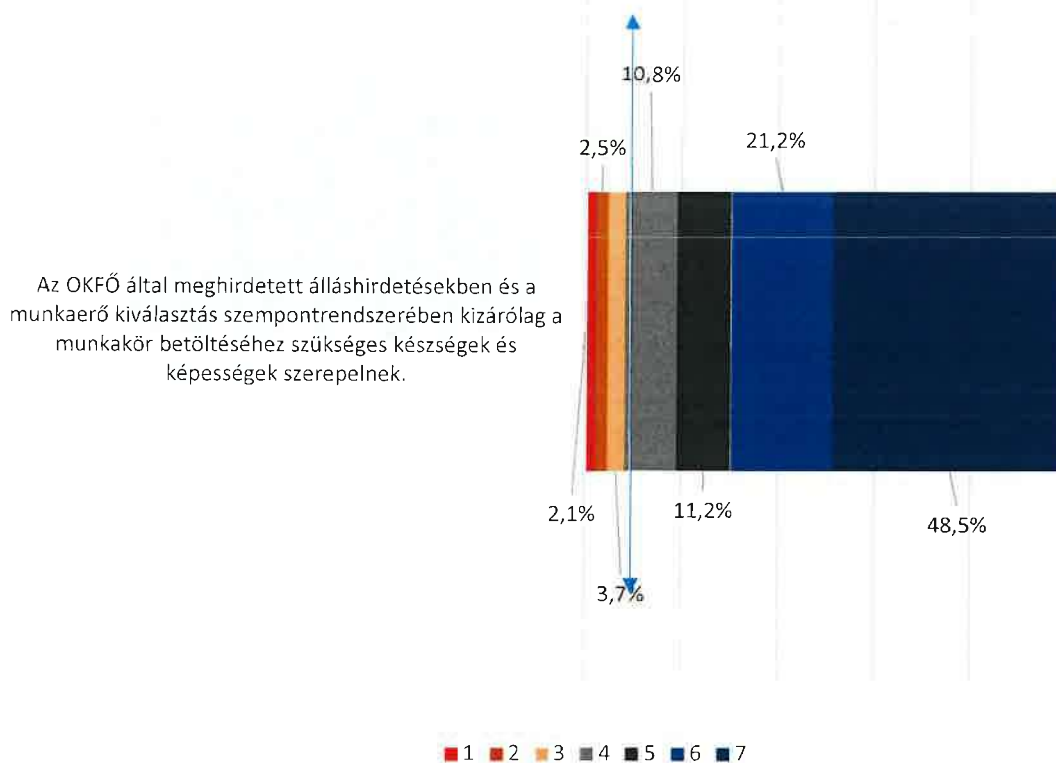


A 13-17-es számmal jelölt kérdésben állításokat olvashattak a válaszadók. Arra kértük őket, hogy 1 - 7 terjedő skálán jelezzék, hogy mennyire értenek egyet az állításokkal. 1-es, ha egyáltalán nem, 7-es, ha teljes mértékben. Az eredmények értékeléséhez átlag skálapontot használtunk. Az ábrázolásnál sordigramot alkalmaztunk a hideg színek elégedettséget a meleg színek elégedetlenséget fejeznek ki.

Azt az állítást, hogy „Az OKFŐ által meghirdetett álláshirdetésekből és a munkaerő kiválasztás szempontrendszerében kizárólag a munkakör betöltéséhez szükséges készségek és képességek szerepelnek” a válaszadók átlagosan 5,84 pontra értékelték, melyek közül a legmagasabb három érték (az 5-ös, a 6-os, a 7-es), összesen a válaszok közel 81 százalékát adta. Az „egyáltalán nem értek egyet”, amelyet az 1-es érték képviselt a válaszadók csupán 2,1 százalékára jelölt be. Lásd 13. ábra első sordiagramját.

13. ábra 1. sordiagram

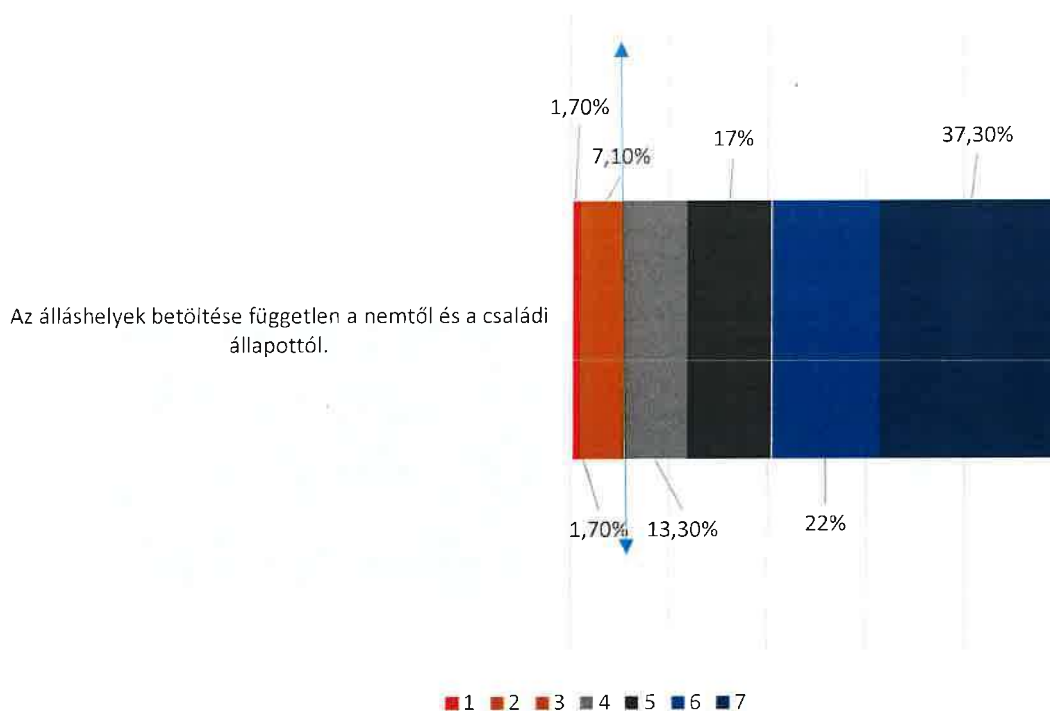
Az OKFŐ által meghirdetett álláshirdetésekből és a munkaerő kiválasztás szempontrendszerében kizárólag a munkakör betöltéséhez szükséges készségek és képességek szerepelnek



„Az álláshelyek betöltése független a nemtől és a családi állapottól” kijelentést a válaszadók átlagosan 5,58 pontra értékelték, a három legmagasabb értéket a válaszadók 76,3 százaléka választotta és a legkevésbé egyetértők aránya 1,7 százalék volt. Lásd 13. ábra második sordiagramját.

13. ábra 2. sordiagram

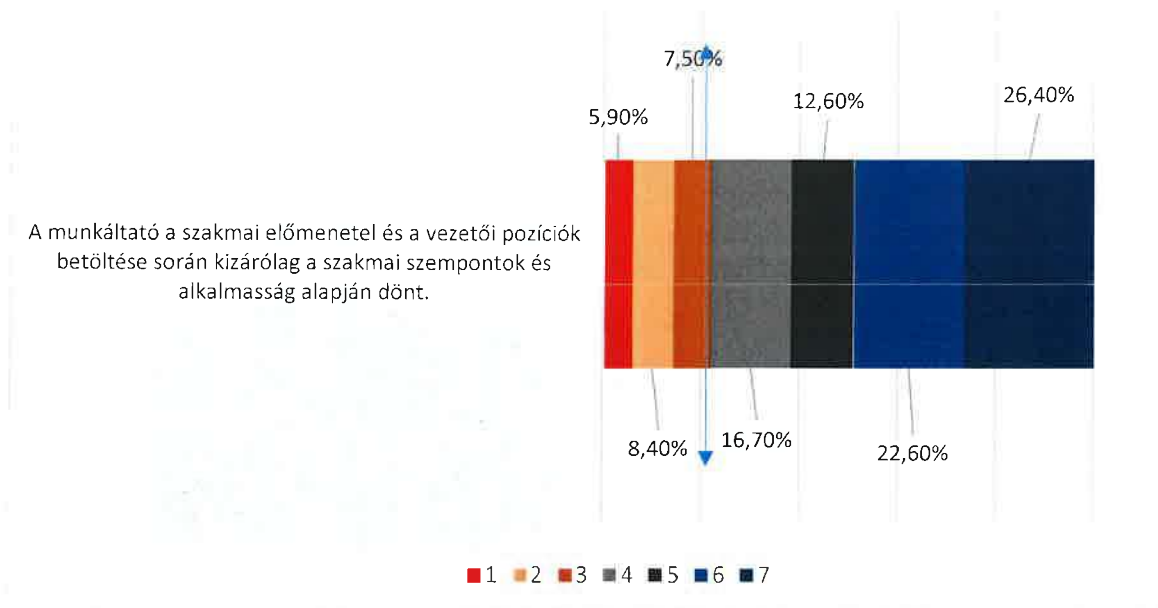
Az álláshelyek betöltése független a nemtől és családi állapottól



A következő állítás a szakmai előmenetellel volt kapcsolatos: „A munkáltató a szakmai előmenetel és a vezetői pozíciók betöltése során kizárólag a szakmai szempontok és alkalmasság alapján dönt”. Ezzel kapcsolatosan a válaszadók az átlagnál (5,42) rosszabb értékelést adtak, azaz 4,95 pontot átlagosan. Ezt tükrözi, hogy a három legmagasabb értéket a válaszadók 61,6 százaléka választotta. Lásd 13. ábra harmadik sordiagramját.

13. ábra 3. sordiagram

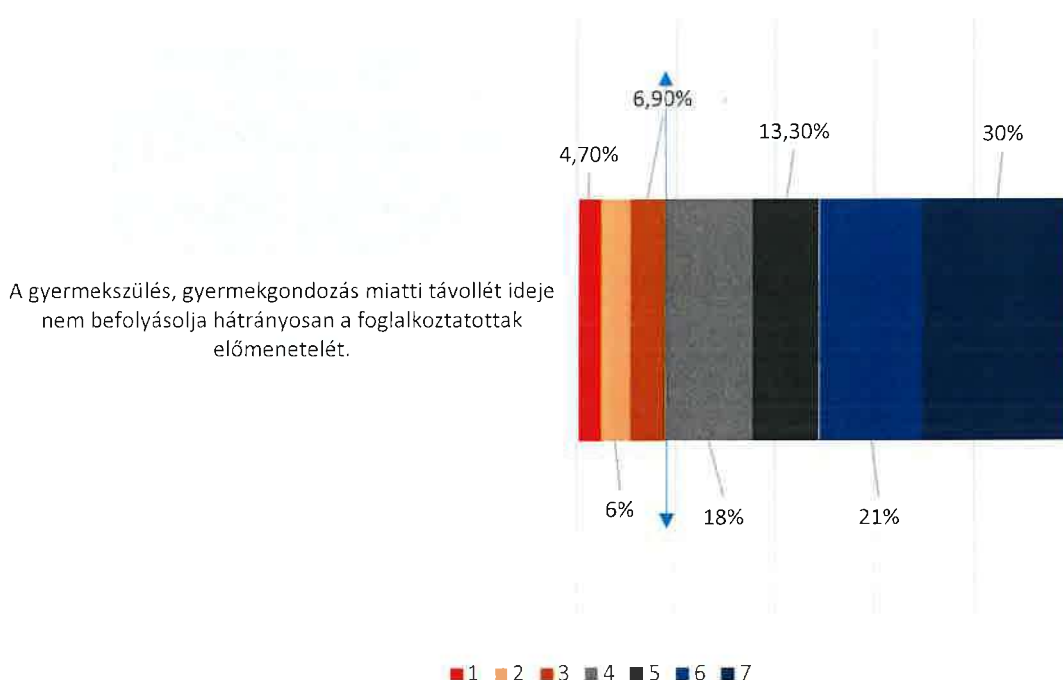
A munkáltató a szakmai előmenetel és a vezetői pozíciók betöltése során kizárólag a szakmai szempontok és alkalmasság alapján dönt



A gyermekszülés, gyermekgondozás előmenetelre gyakorolt hatásait a válaszadók az átlagosnál negatívabban értékelték, ami az átlagosnál rosszabb, 5,12 átlagpont értékelésben mutatkozott meg. A kérdőívben szereplő állítással, miszerint „A gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét ideje nem befolyásolja hátrányosan a foglalkoztatottak előmenetelét” a három legmagasabb válaszkategóriát (5-7) választók aránya alapján a válaszadók 61,6 százaléka értett egyet. A legalacsonyabb értéket (1-es) választók számaránya viszont elég magas, 4,7 százalék volt. Mindez jelzi, hogy ebben a kérdésben megoszlanak a vélemények az OKFŐ-s alkalmazottak között. Lásd a 13. ábra negyedik sordiagramját.

13. ábra 4. sordiagram

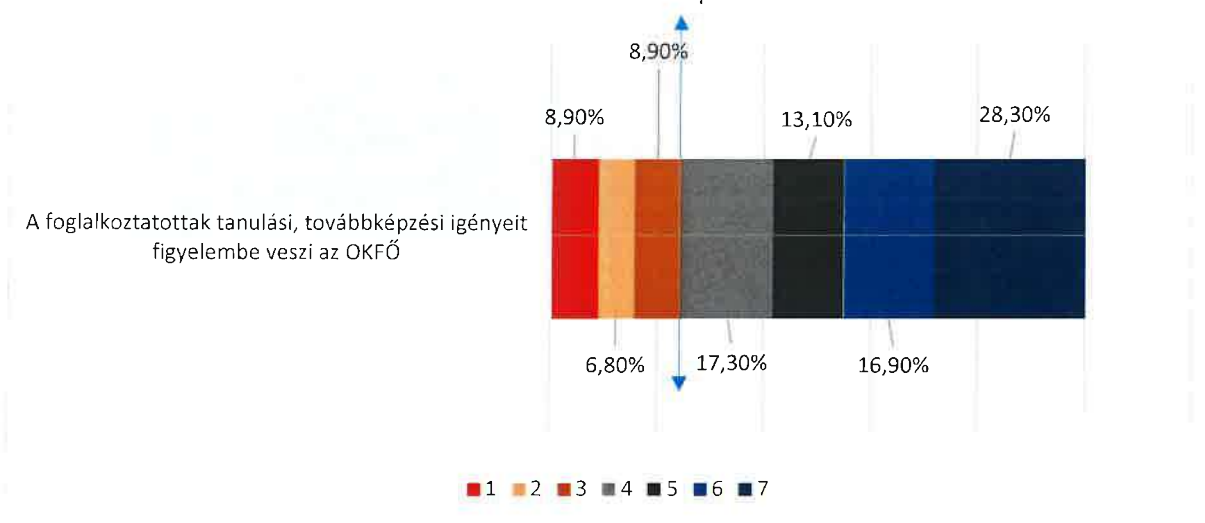
A gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét ideje nem befolyásolja hátrányosan a foglalkoztatottak előmenetelét



Azzal, hogy „A Foglalkoztatottak tanulási, továbbképzéseken való részvétel lehetősége független a nemtől és családi állapotától” a válaszadók az átlagosnál kevésbé értettek egyet, amelyet a 4,83 - igen alacsonynak tekinthető - átlagpontszám is jól mutat. A három legmagasabb válaszkategóriát is viszonylag kevesen, az alkalmazottak mindössze 58,3 százaléka választotta. Az alkalmazotti elégedetlenséget „az egyáltalán nem értek egyet” kifejező 1-es válaszkategóriát választók számaránya magas, azaz 8,9 százalékos aránya is jól jelzi. Lásd a 13. ábra ötödik sordigramját.

13. ábra 5. sordigram

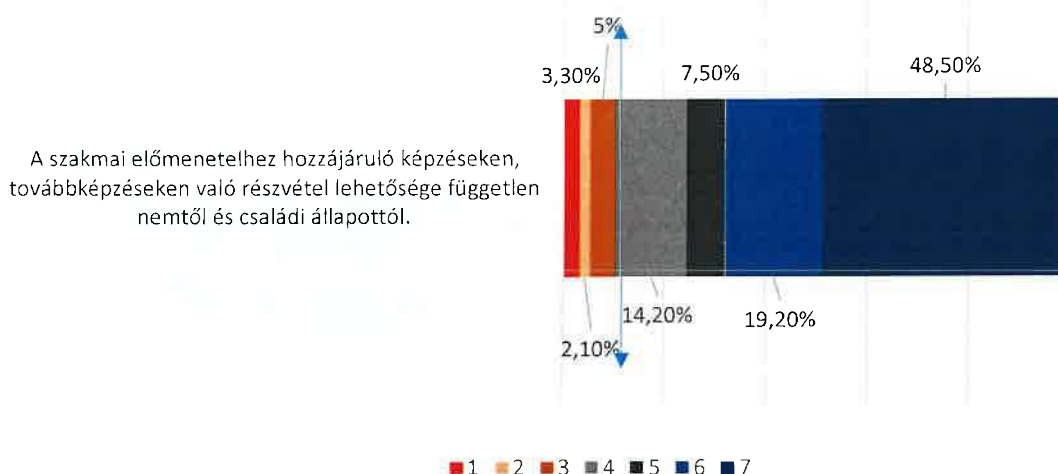
A foglalkoztatottak tanulási, továbbképzéseken való részvétel lehetősége független a nemtől és családi állapotától



Viszonylag nagyobb egyetértést mutattak az OKFŐ alkalmazottai „A szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzéseken, továbbképzéseken való részvétel lehetősége független nemtől és családi állapottól” kijelentésre adott válaszaikban. Az erre az állításra adott átlagpontszám 5,79 volt, ami magasnak tekinthető, a legmagasabb három értéket a válaszadók 75,2 százaléka, a legalacsonyabb értéket pedig viszonylag kevesen, a válaszadók 3,3 százaléka választotta. Lásd a 13. ábra 6. sordiagramját.

13. ábra 6. sordiagram

A szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzéseken, továbbképzéseken való részvétel lehetősége független nemtől és családi állapottól



A kérdőívben ezt követően a „Nemi esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén” elnevezésű (14. számú) kérdéscsoport következett, amelyhez három állítás tartozott.

Az első az „*egyenlő munkáért, egyenlő bért*” elv megvalósulásával volt kapcsolatos, arról kérdezte az alkalmazottak véleményét, hogy mennyire értenek egyet az alábbi állításokkal:

(1 = Egyáltalán nem értek egyet, 7 = Teljes mértékben egyetértek)

- Az OKFŐ törekszik, hogy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér kerüljön megállapításra*
- Az OKFŐ a bérezési gyakorlatában nem tesz különbséget a férfiak és a nők között.*
- Az OKFŐ béren kívüli, teljesítményhez köthető plusz juttatások tekintetében nem tesz különbséget a férfiak és a nők között.*

Legnagyobb egyetértés a c.) a *béren kívüli, teljesítményhez köthető plusz juttatások igazságosságával* kapcsolatosan volt. Ezt mutatja mind az az átlagpontszám magas értéke, amely 5,49 volt, valamint a legmagasabb három válaszkategóriát választók 69,4 százalékos aránya. Mindezt a legkisebb értéket választók relatíve kis százaléka (5,0) is alátámasztja.

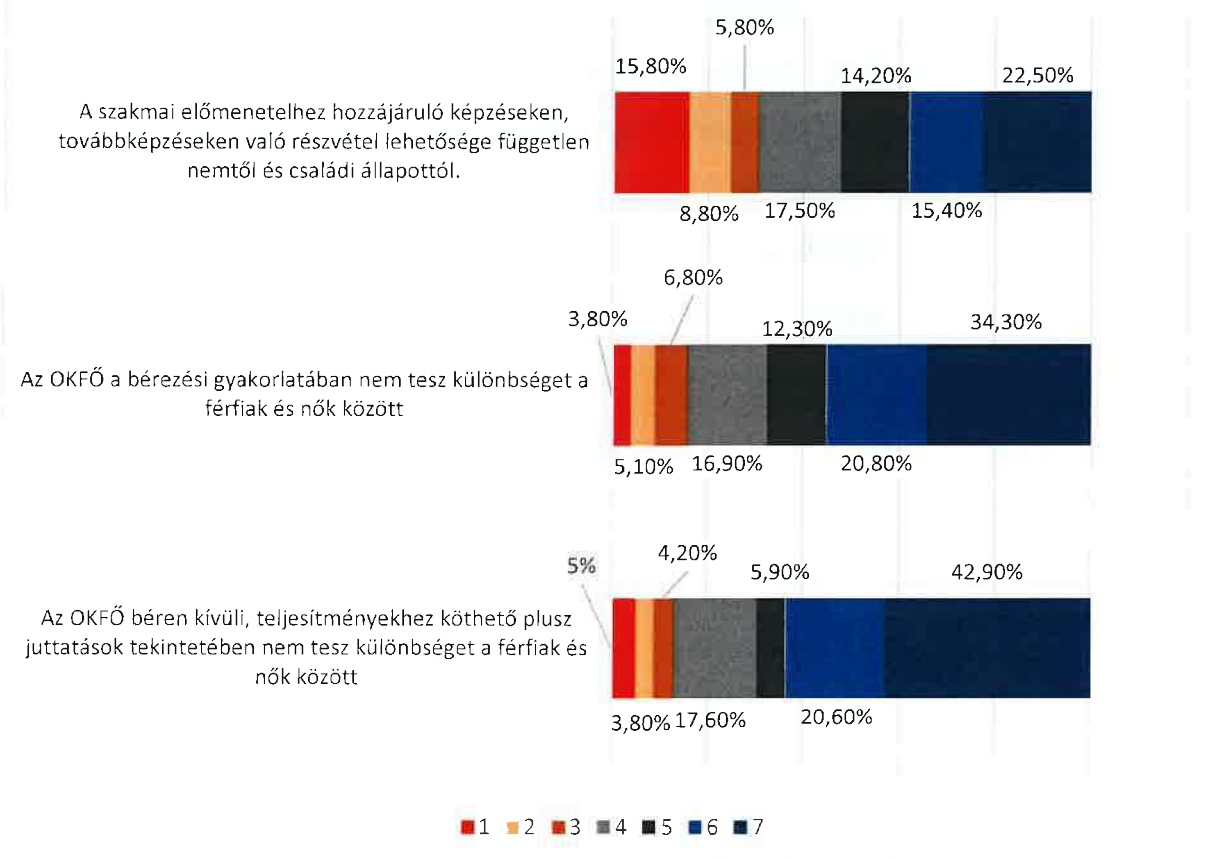
Ennél kisebb konszenzus volt tapasztalható a b.) állítással kapcsolatosan, nevezetesen, hogy „*az OKFŐ bérezési gyakorlatában nem tesz különbséget férfiak és nők között*”. Az átlagpontszám 5,29 volt, ami kisebb, mint az átlagérték. A legmagasabb három

válaszkategóriában is alacsonyabb értékek érkeztek, a válaszadók 67,4 százaléka választotta ezeket az válaszkategóriákat. A legkisebb értéket választók aránya (3,8 %) is ezt támasztja alá.

A legrosszabb értékek az a.) állítással kapcsolatosan „az egyenlő munkáért egyenlő bért” gyakorlattal kapcsolatosan születtek. A többi állításhoz hasonlóan is kevesen választották a legmagasabb három válaszkategóriát, csupán a válaszadók 52,1 százaléka. A 4,42-es alacsony átlagpontszám is jól mutatja a munkavállalók elégedetlenségét. Ezt igazolja, hogy az egyes számú (a legalacsonyabb) válaszkategóriát nagyon sokan választották, ami 15,8 százaléka az összes értékre adott válaszoknak. A fenti összefüggést jól szemlélteti a 14. számú ábrán látható válaszkategóriák százalékos megoszlása.

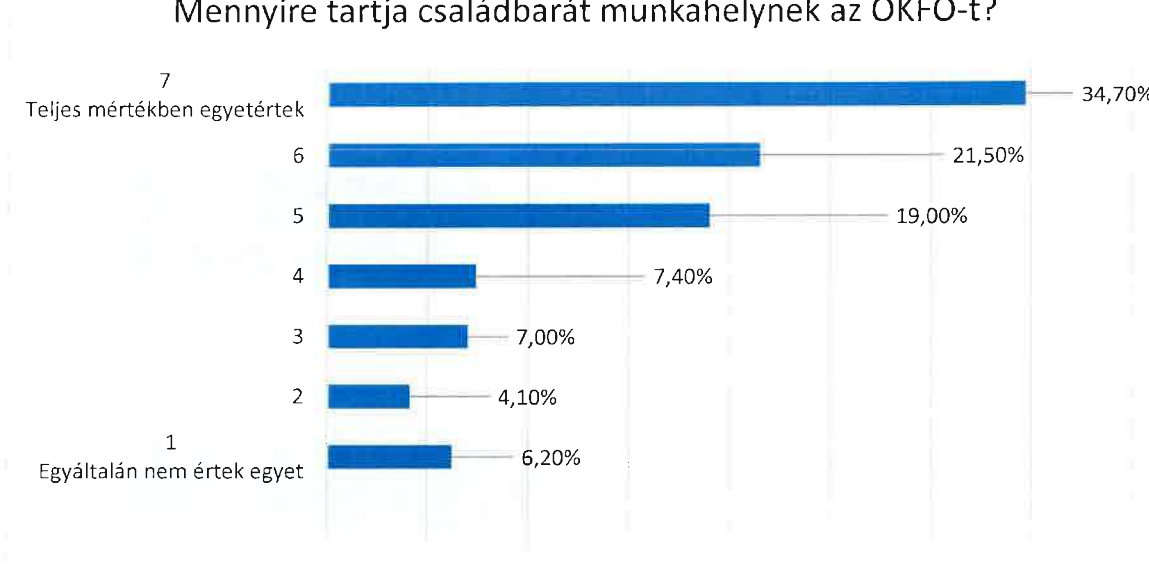
14. számú ábra

Nemi esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén



A kérdőív következő, 15. számú kérdése az OKFŐ családbarátságával kapcsolatos véleményekre kérdezett rá. A „Mennyire tartja családbarátnak az OKFŐ-t” kérdésre a 7 fokozatú skálán (1 = Egyáltalán nem értek egyet, 7 = Teljes mértékben egyetértek) átlagosan 5,04-es értéket adtak a válaszadók. Ez az érték alatta marad a nagyátlagnak. Tehát elmondhatjuk, hogy ezzel kapcsolatosan a munkavállalóknak az átlagosnál negatívabb a véleményük. Annak ellenére, hogy a legmagasabb három válaszkategóriát viszonylag sokan választották, mégis mondhatjuk azt, hogy elég sokan mutatták ki elégedetlenségüket a legkisebb érték, az egyes válaszkategóriát bejelölők 6,2 százalékos válaszadói arányával. Megállapítható, hogy ezzel kapcsolatosan megoszlanak a vélemények, de elmondható, hogy inkább a negatív irányba tolódik el.

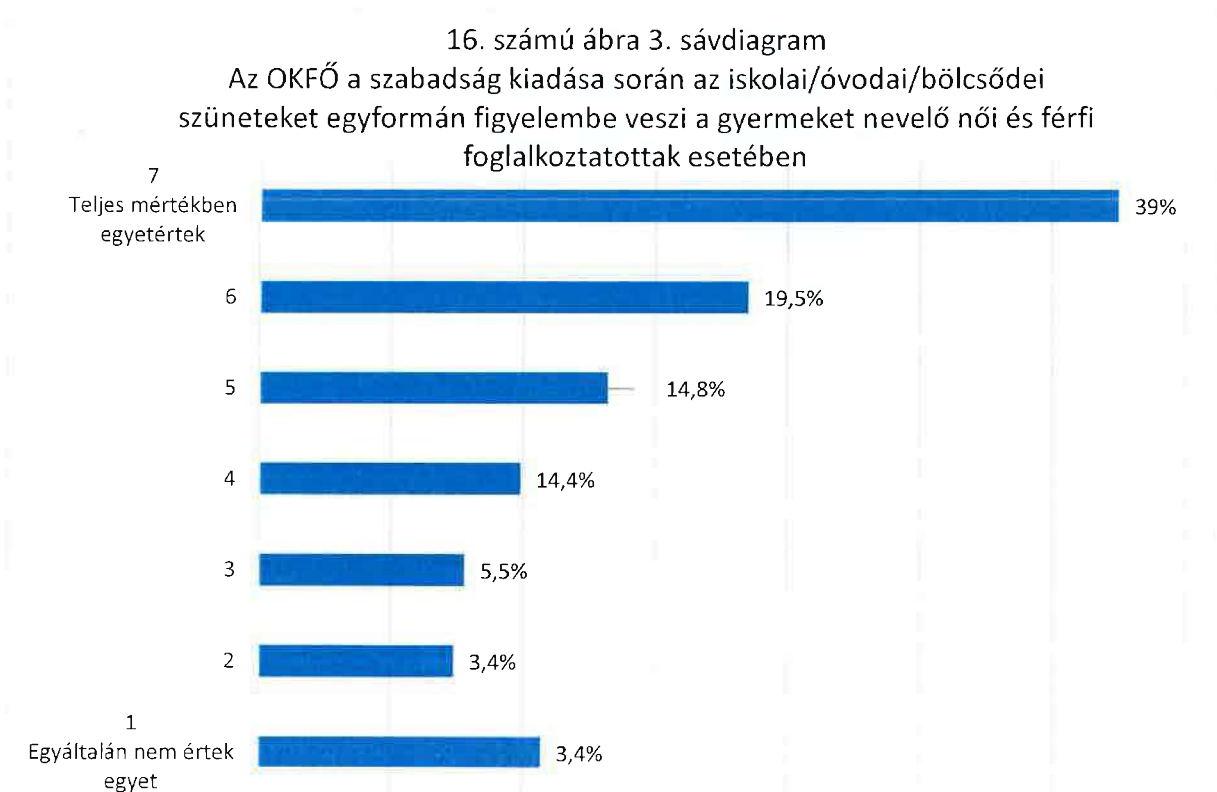
15. számú ábra
Mennyire tartja családbarát munkahelynek az OKFŐ-t?



4. Blokk: Nemi esélyegyenlőség a munka és családi élet összeegyeztetésének témájában

A kérdőív kitért az alkalmazottak OKFŐ-n belül tapasztalt nemi megkülönböztetés-ellenes gyakorlatára és az azzal kapcsolatos véleményekre is. Ennek eredménye a 16/1-6-ig sorszámozott ábrákon figyelhető meg.

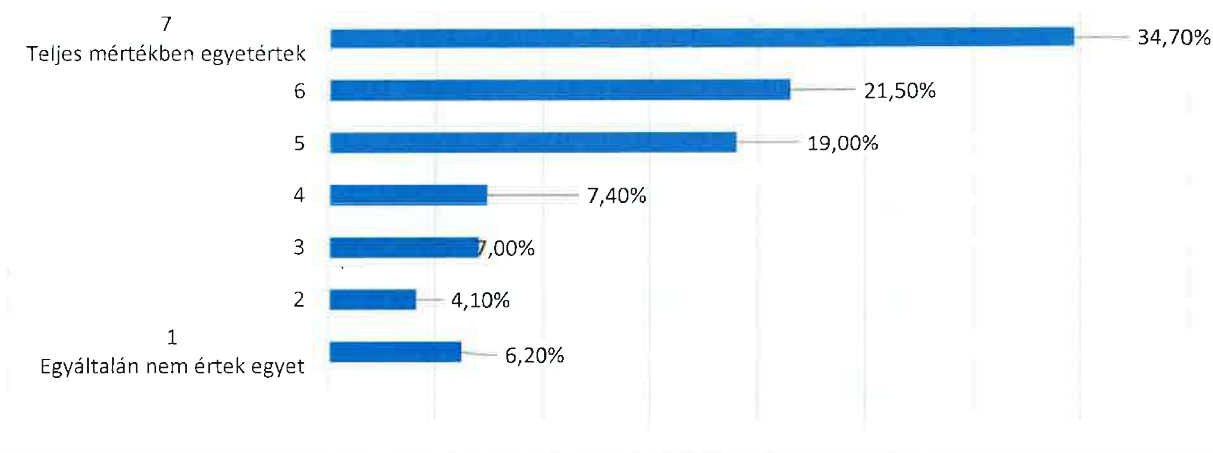
Az állítások közül csupán a 16/3-as számú: „Az OKFŐ a szabadság kiadása során az iskolai/óvodai/bölcsődei szüneteket egyformán figyelembe veszi a gyermeket nevelő női és férfi foglalkoztatottak esetében” állításra érkezett a nagyjátlagot meghaladó (5,48) értékelés. Ezzel összhangban a legmagasabb 3 válasz kategóriát választók 73,31 százalékos aránya is a legnagyobb, a legkisebb értéket választók százalékos aránya pedig a legalacsonyabb, csupán 3,4 százalék.



Az értékelést tekintve a következő a sorban a 16/1-es állítás, mely szerint: *Az OKFŐ a munkaidőbeosztás kialakítása során egyformán veszi figyelembe a családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását a női és a férfi foglalkoztatottak esetében.* Ez esetben az az átlagpontszám (5,32) még éppen felette van a nagyátlagnak. A legmagasabb három értéket választók aránya (75,21) is magas. A legnagyobb elégedetlenséget kifejező 1-es válaszkategóriát átlagosan (6,2) választották.

16. számú ábra 1. sávdiaagram

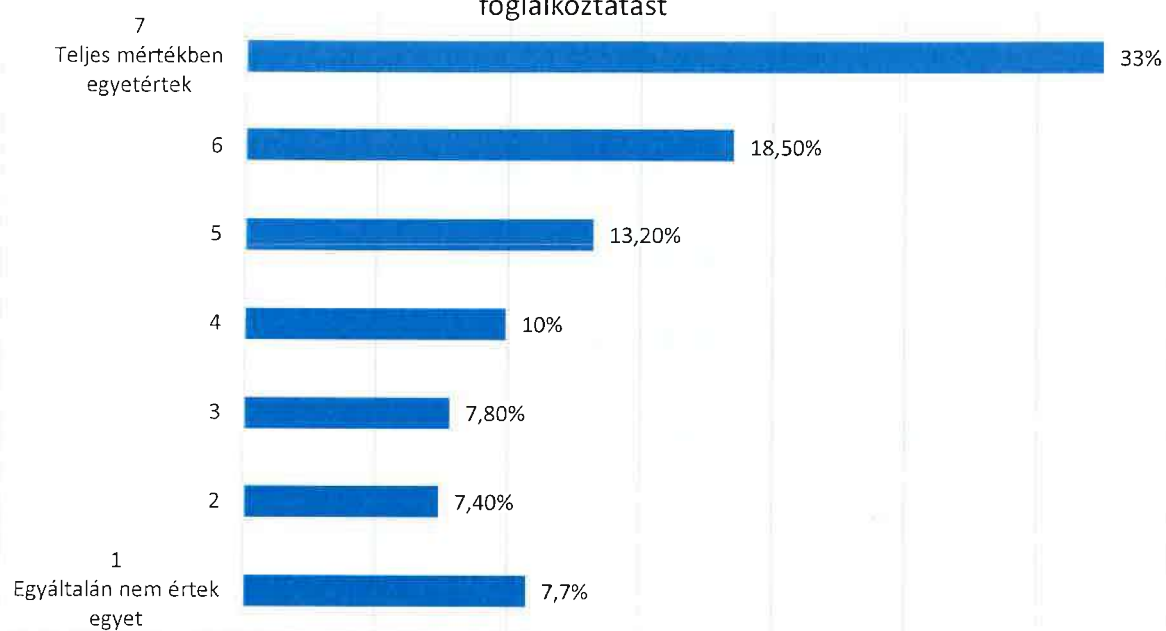
Az OKFŐ a munkaidőbeosztás kialakítása során egyformán veszi figyelembe a családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását a női és a férfi foglalkoztatottak esetében



A többi, az ebbe a sorozatba tartozó állításra a nagyátlagnál alacsonyabb pozitív értékek születtek.

Ez igaz „Az OKFŐ a lehetőségek figyelembevételével a női és férfi foglalkoztatottak számára egyaránt felajánlja a GYED/GYES melletti foglalkoztatást” állítással összefüggő véleményekre is, amely a 16/5 ábrán látható. A válaszok átlaga pontosan 5,0, ami 4,2-vel alacsonyabb, mint a nagytárg. A legmagasabb három válaszkategóriában is alacsonyabb értékek (64,32 százalék), ami közepes szintű értékelésnek tekinthető. Hasonlóan közepesnek értékelhető a legalacsonyabb válaszkategóriát választók 7,7 százalékos aránya is.

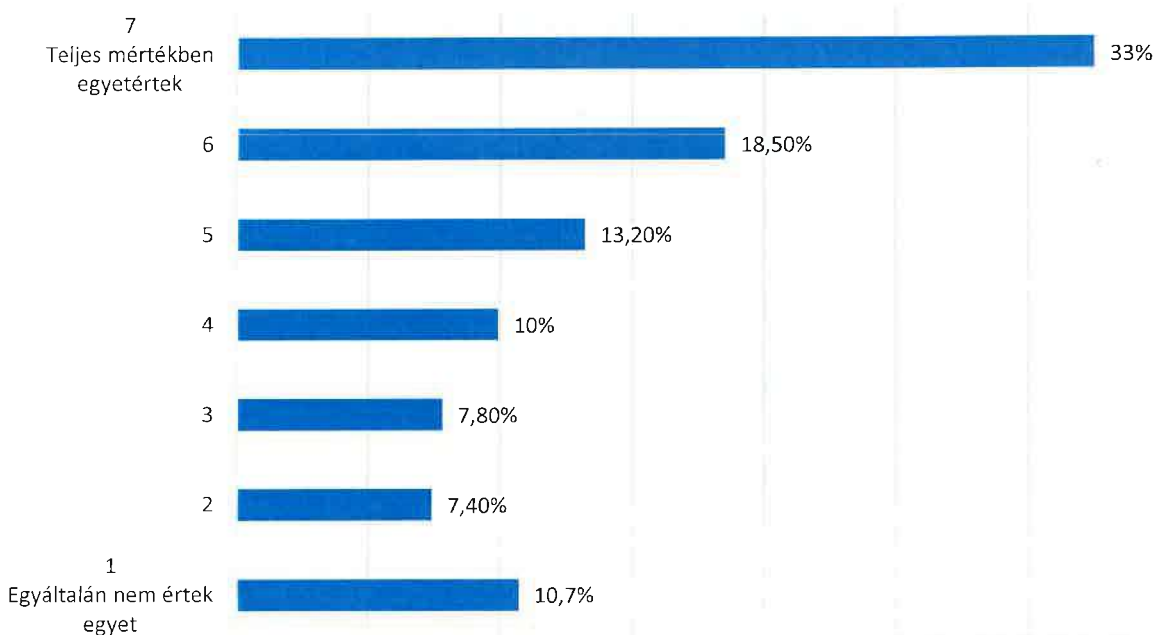
16. számú ábra 5. sávdiaagram
Az OKFŐ a lehetőségek figyelembevételével a női és férfi foglalkoztatottak számára egyaránt felajánlja a GYED/GYES melletti foglalkoztatást



A sorban a 16/2-es állítás: *Az OKFŐ a női és férfi foglalkoztatottak számára egyaránt biztosítja – amennyiben ezt a munkafeltételek megengedik – a rugalmas munkaidő-beosztást és megvizsgálja az atipikus foglalkoztatás egyéb lehetőségeit.* A válaszok átlagpontszáma 4,93, amely átlag alatti. A legmagasabb három válaszkategóriát a válaszadók 64,21 százalék jelölte be, amely közepes véleménynek tekinthető. A legkisebb kategóriát választók aránya viszont relatíve magas (10,7 %). Mindez azt jelenti, hogy ezzel az állítással kapcsolatosan komoly fenntartásaik vannak az OKFŐ alkalmazottainak.

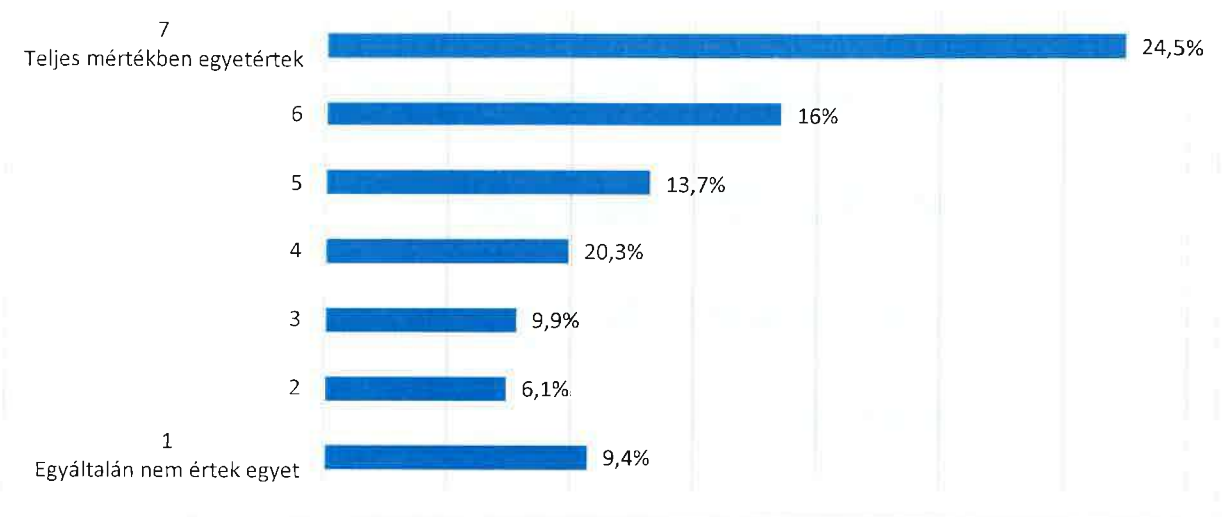
16. számú ábra 2. sávdiaagram

Az OKFŐ a női és férfi foglalkoztatottak számára egyaránt biztosítja – amennyiben ezt a munkafeltételek megengedik – a rugalmas munkaidő-beosztást és megvizsgálja az atipikus foglalkoztatás egyéb lehetőségeit



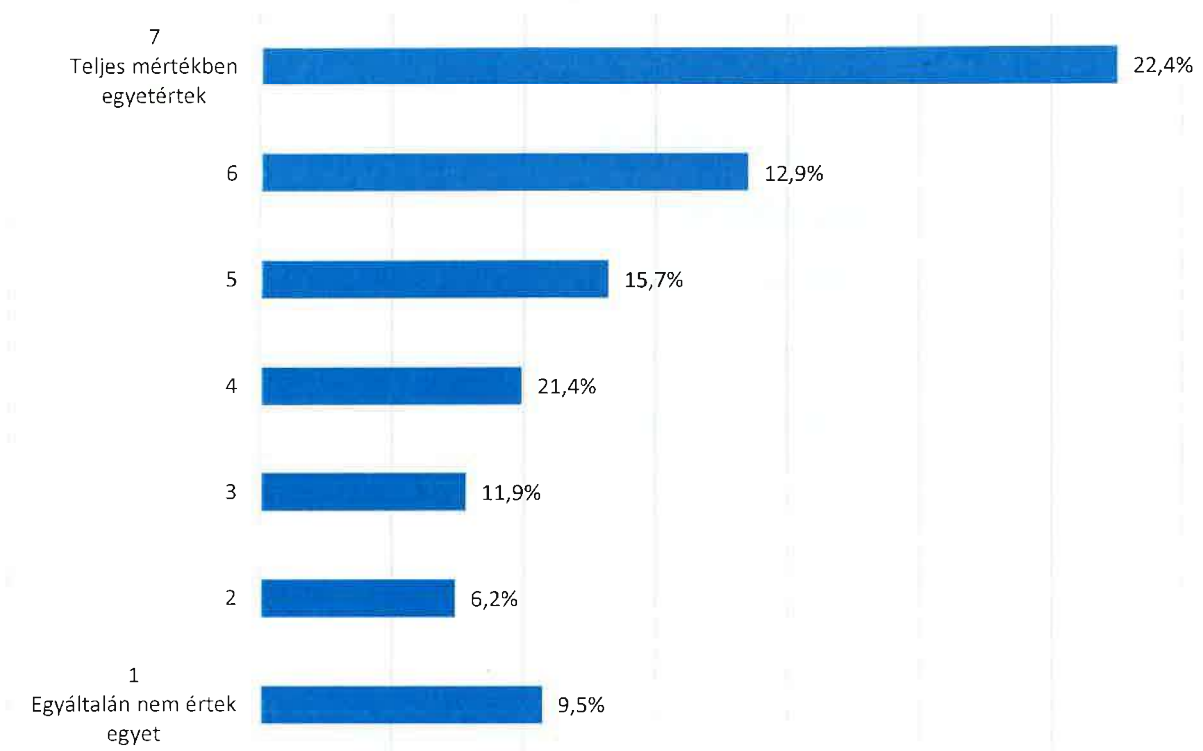
A 16/7 állítás hasonló eredményt tükröz, mint az előbbiek. A válaszolók átlag alatt értékelték egyet azzal az állítással, hogy „Az OKFŐ nemtől függetlenül, megfelelő mértékben segíti az újbóli munkába állást (átképzés, továbbképzés)”. Ezt a 4,69-es átlagpontszám, az „egyáltalán nem értek egyet” válaszkategóriát választók relatíve magas (9,4) százaléka, valamint a három legmagasabb kategóriát választók alacsony, 54,25 százalékos aránya is mutatja.

16. számú ábra 7. sávdigram
Az OKFŐ nemtől függetlenül, megfelelő mértékben segíti az újbóli munkába állást (átképzés, továbbképzés)



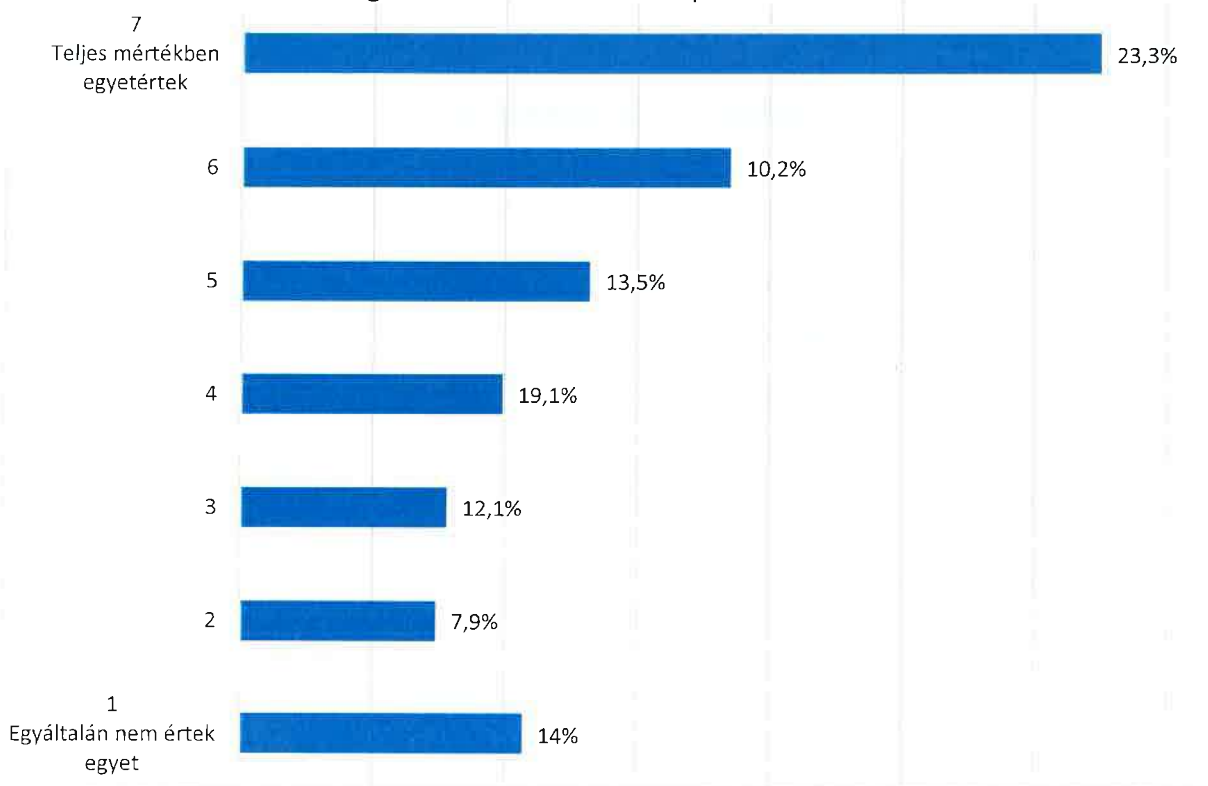
Az előbbihez nagyon hasonló véleményeket tükröz a 16/6 számú ábra is. Azzal kapcsolatban sem igazán születtek pozitív vélemények, hogy „Az OKFŐ a munkába való visszatéréshez nemi különbségre tekintet nélkül elégséges speciális segítséget biztosít (pl. felzárkóztató képzés). Ezt jelzi az átlag alatti átlagpontoszám (4,56), a három legmagasabb értéket választók alacsony, 50,95 százalékos aránya és a legkisebb válaszkategóriát választók magas, 9,5 % százalékos aránya.

16. számú ábra 6. sávdiaagram
Az OKFŐ a munkába való visszatéréshez nemi különbségre tekintet nélkül
elégséges speciális segítséget biztosít (pl. felzárkóztató képzés)



Elégedetlenségről tanúskodik a 16/4-es sávdiaagram is. A véleményezendő állítás az volt, hogy „Az OKFŐ a gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő, illetve tartósan beteg foglalkoztatottak számára külön programot dolgoz ki a foglalkoztatottakkal való kapcsolattartásra”. Az ebbe a csoportba tartozó állítások közül ez kapta a legkevesebb átlagpontot (4,34), ez kapta a legkisebb válaszarányt a legmagasabb három értékre (46,98 %), továbbá ezzel összhangban a legmagasabb százalékos értéket (14 százalék) a legalacsonyabb válaszkategóriára. Összefoglalva, ez az állítás nyerte el a legkevésbé az OKFŐ-s alkalmazottak tetszését.

16. számú ábra 4. sávdiaagram
Az OKFŐ a gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő, illetve tartósan beteg foglalkoztatottak számára külön programot dolgoz ki a foglalkoztatottakkal való kapcsolattartásra

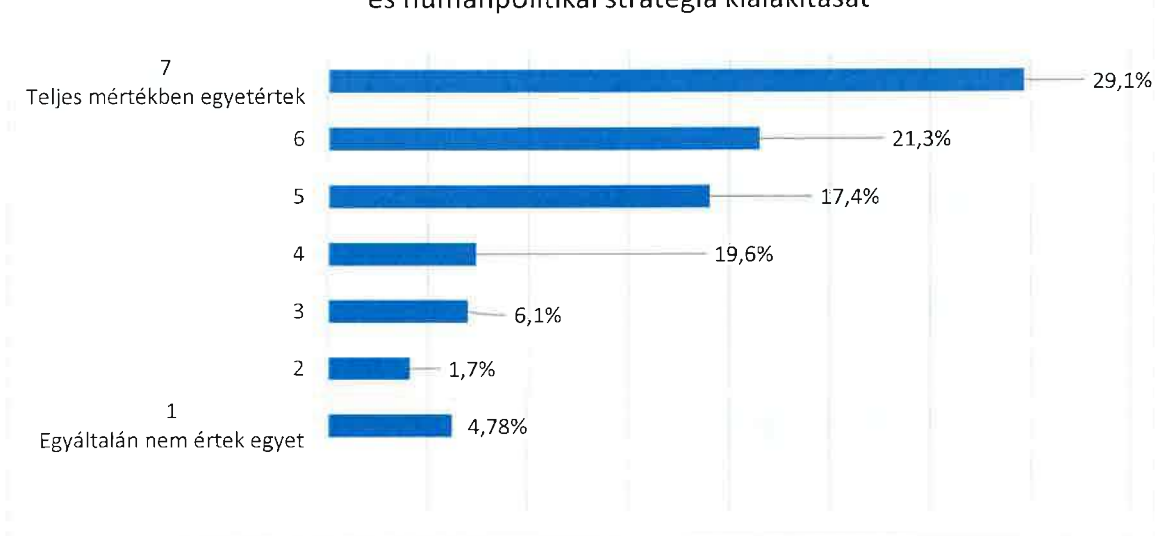


5. Blokk: Nemi egyenlőséget támogató szervezeti kultúrával kapcsolatos kérdések

A 17. számú sávdigrammon látható a válaszadók véleménye az OKFŐ nemi egyenlőségre irányuló szervezeti kultúrájával kapcsolatban. Kértük a munkavállalóinkat, hogy 1-től 7-ig terjedő skálán jelezzék, mennyire értenek egyet azzal az állítással, hogy: „Az OKFŐ támogatja a nemi egyenlőségre irányuló szervezeti kultúra és humánpolitikai stratégia kialakítását”. A válaszokból az derült ki, hogy mindhárom érték alapján átlagosan az alkalmazotti vélemény a fenti kérdéssel kapcsolatban. A kapott átlagpontszám (5,23), a legmagasabb három érték: 67,83 és a legkisebb válaszkategóriát 4,78 százalék választotta.

17. számú ábra

Az OKFŐ támogatja a nemi egyenlőségre irányuló szervezeti kultúra és humánpolitikai stratégia kialakítását



A 18. számú kérdéssel a nemi egyenlőség az OKFŐ-n belüli megvalósulását elősegítő további intézkedések szükségességével kapcsolatos véleményeket gyűjtötte össze. Arra a kérdésre, hogy „Véleménye szerint szükség van-e további intézkedésre az OKFŐ-n belül a nemi egyenlőség javítása érdekében” a válaszadók egyötöde mondta, hogy „Nincs szükség ilyen intézkedésekre” A válaszadók többsége (24 százalék) „a munka és családi élet összeegyeztetésének támogatása területén” tart szükségesnek további intézkedést. Ezt követi fej-fej mellett 16-16 százalékkal a bérezés és a teljesítményértékelés, jutalmazás válaszkategória. A sort a szervezeti kultúra (13 százalék), az előléptetési folyamatok szabályozása (8 százalék), végül a 3 százalékos értékkel az egyéb intézkedések válaszkategória zárta. A megoszlást a 18. számú ábra mutatja.

18. számú ábra

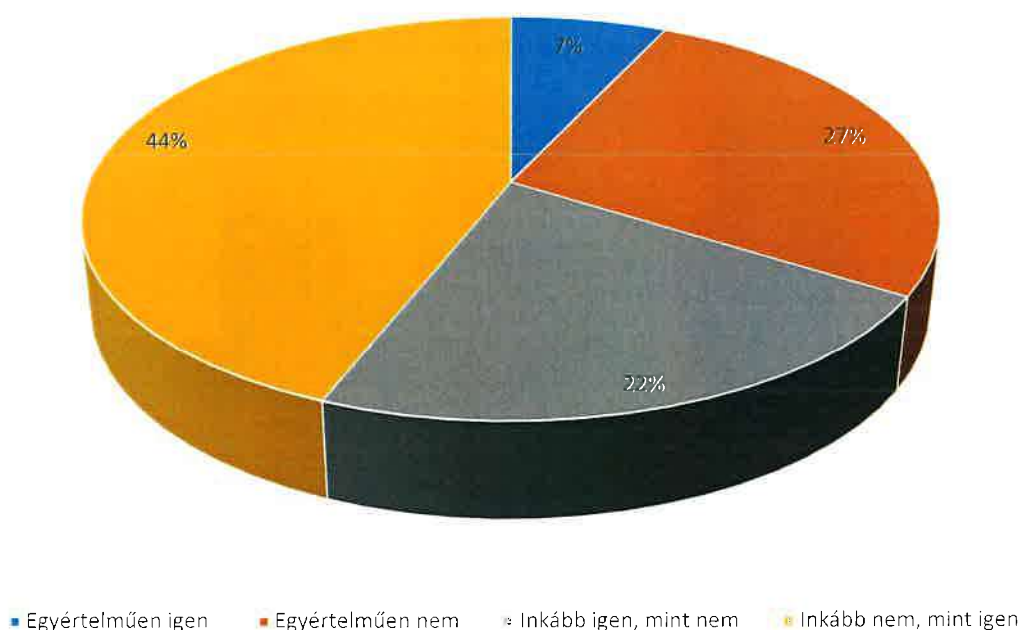
Véleménye szerint szükség van-e további intézkedésre az OKFŐ-n belül a nemi egyenlőség javítása érdekében?



A 19. kérdés a munkavállalóink számára speciális érzékenyítő képzések tartásának szükségességével volt kapcsolatos. A kérdés az „Ön szerint szükség van-e speciális érzékenyítő képzésekre az OKFŐ-ben a nemek közötti egyenlőség megvalósulása érdekében” volt. A többségi válasz (44 százalék) szerint „Inkább nem, mint igen”, ezt követte 22 százalékkal az egyértelműen elutasító válaszkategória az „Egyértelműen nem”. Csupán 29 százaléka a válaszadóknak válaszolt igennel, közülük 7 százalék volt az „egyértelműen igen” és 22 százalék az „inkább igen, mint nem”. A válaszok megoszlása a 19. számú ábrán tanulmányozható.

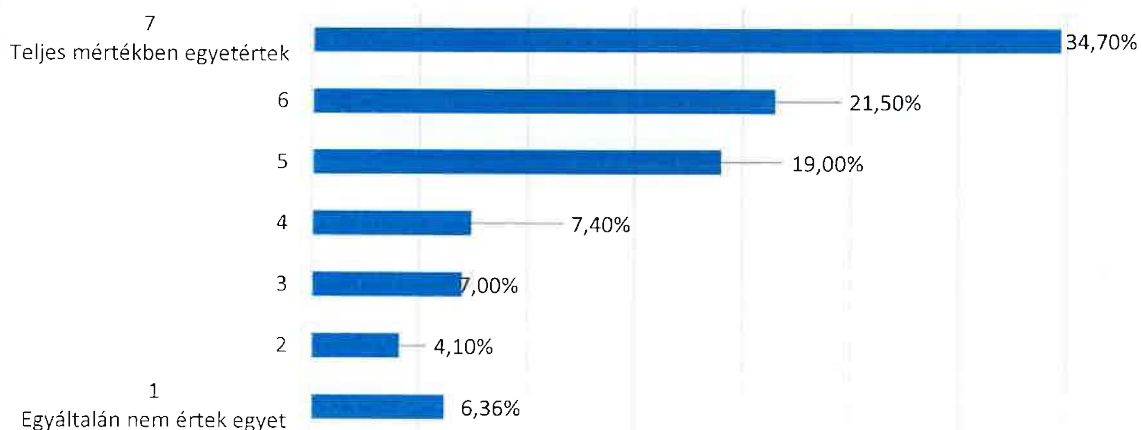
19. számú ábra

Ön szerint szükség van-e speciális érzékenyítő képzésekre az OKFŐ-ben a nemek közötti egyenlőség megvalósulása érdekében?



A 20-as kérdésben 1-7-g terjedő skálán kellett be jelölnie a válaszadónak, hogy mennyire ért egyet azzal a kijelentéssel, hogy „Az OKFŐ aktívan közreműködik a szexuális zaklatás-mentes munkakörnyezet kialakításában”. A 20. számú sávdiaagramon is látszik, hogy a többség elégedettségének adott hangot. Itt a három legmagasabb válaszkategóriát vettük figyelembe, melyek valamilyen fokú igent jelentenek. E szerint a válaszadók 69,55 százaléka jelölte be ezeket a válaszkategóriákat. Ez a többi sávdiaagram átlagához viszonyítva közepes értéknek tekinthető. Ami az átlagpontszámot illeti, ez esetben éppen megegyezett az összes sávdiaagram nagyjátlagával. Tehát ez alapján is közepesnek tekinthetjük a válaszadók értékelését. Ugyanerre a következtetésre jutunk a legkisebb érték, az 1-es (egyáltalán nem értek egyet) válaszkategóriára érkezett választások alapján (6,36), amely ugyancsak közepes értékű. Összefoglalva elmondható, hogy erre az állításra jó értékelést adtak a válaszadók, viszont a többi sávdiaagram értékeihez viszonyítva ez közepesnek tekinthető. Lást 20. számú sávdiaagram.

20. számú ábra
Az OKFŐ aktívan közreműködik a szexuális zaklatás-mentes munkakörnyezet kialakításában

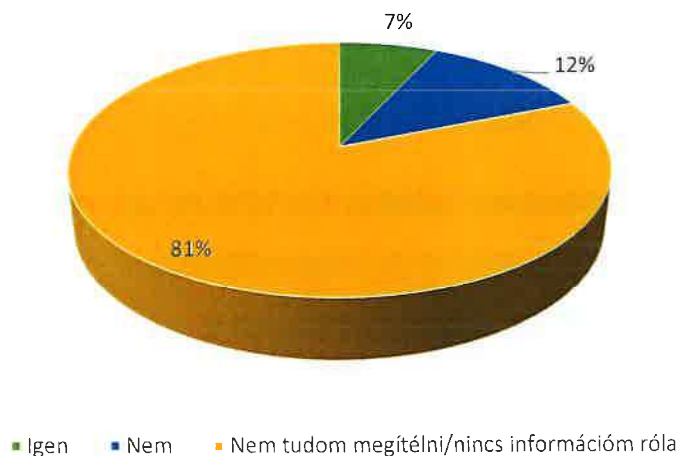


6. Blokk: Munkahelyi szexuális zaklatással, hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdések

Arra a kérdésre, hogy „Tudomása szerint működtet-e az OKFŐ etikai vagy más fórumot, segélyvonalat, ahová jelentheti, ha munkahelyi szexuális zaklatás vagy hátrányos nemi megkülönböztetés áldozatává válik?” a válaszadók többsége, 81 százaléka a „Nem tudom megítélni/nincs információm róla” válaszkategóriát jelölte meg. Ide sorolhatók még azok is, akik nemleges választ adtak (12 százalék). Csupán a válaszadók 7 százaléka választotta az „Igen” válaszkategóriát, csak ennyien gondolták, hogy létezik ilyen fórum. Lásd 21. ábra.

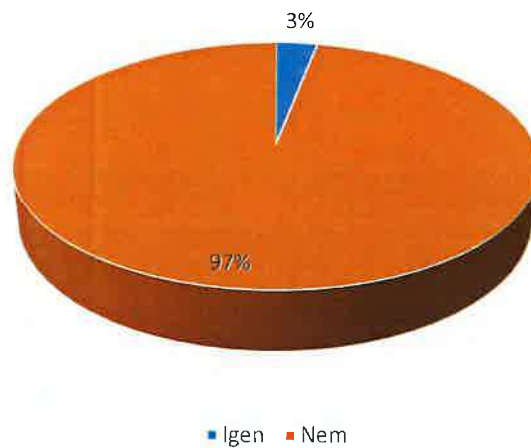
21. számú ábra

Tudomása szerint működtet-e az OKFŐ etikai vagy más fórumot, segélyvonalat, ahová jelentheti, ha munkahelyi szexuális zaklatás vagy hátrányos nemi megkülönböztetés áldozatává válik?



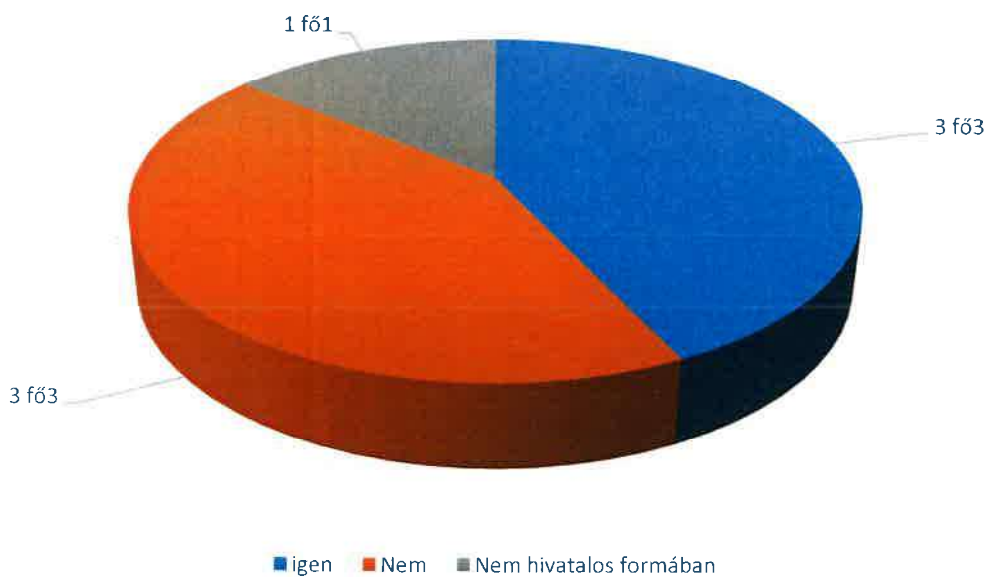
Arra a kérdésre, hogy „Érte-e Önt valaha bármilyen formájú szexuális zaklatás a jelenlegi munkahelyén?” a válaszadók 97 százaléka nemleges választ adott. Három százalék választott igennel a kérdésre. A válaszmegeoszlás a 22. számú ábrán látható.

22. számú ábra
Érte-e Önt valaha bármilyen formájú szexuális zaklatás a jelenlegi munkahelyén?



Mindössze hét személy válaszolt arra a kérdésre, hogy „Említette-e bárkinek a munkahelyén, hogy szexuális zaklatás áldozatává vált?” A megeoszlást a 23. számú diagram mutatja.

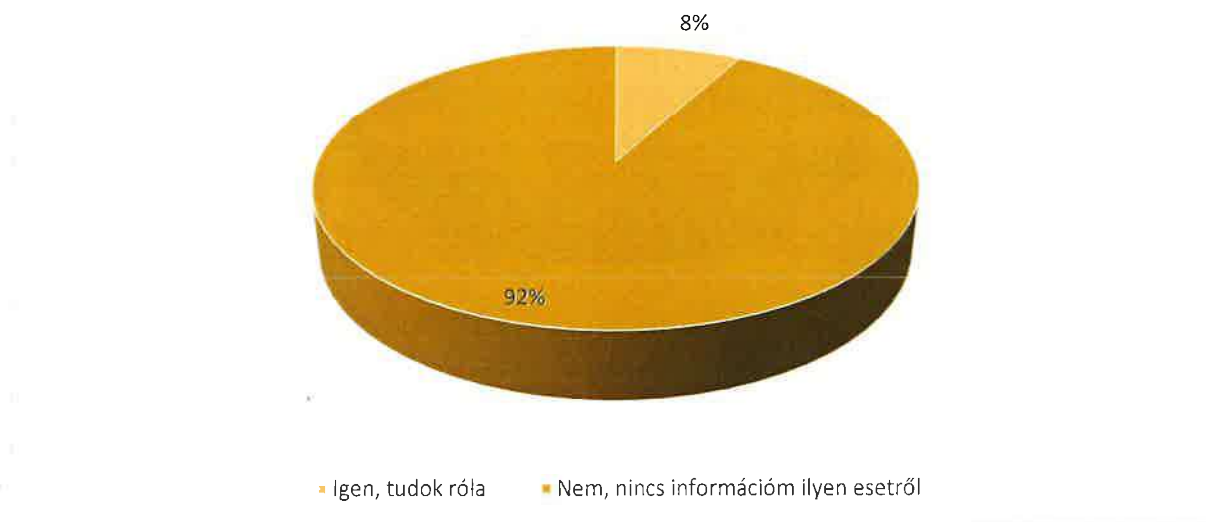
23. számú diagram
Említette-e a bárkinek a munkahelyén, hogy szexuális zaklatás áldozatává vált?



Nagyságrendileg hasonló válaszadási arány tapasztalható a „Tudomása van-e arról, hogy más munkatársát érte szexuális zaklatás a jelenlegi munkahelyén?” kérdésre adott válaszok esetében is. 8 százalék válaszolta, hogy „Igen, tudok róla” és 92 százalék, hogy „Nem, nincs információm ilyen esetről” A válaszmegoszlás a 24. számú ábrán látható. Ez a válasz ráerősít arra, hogy valóban 3 % körüli lehetett a szexuális zaklatást elszenvedők aránya.

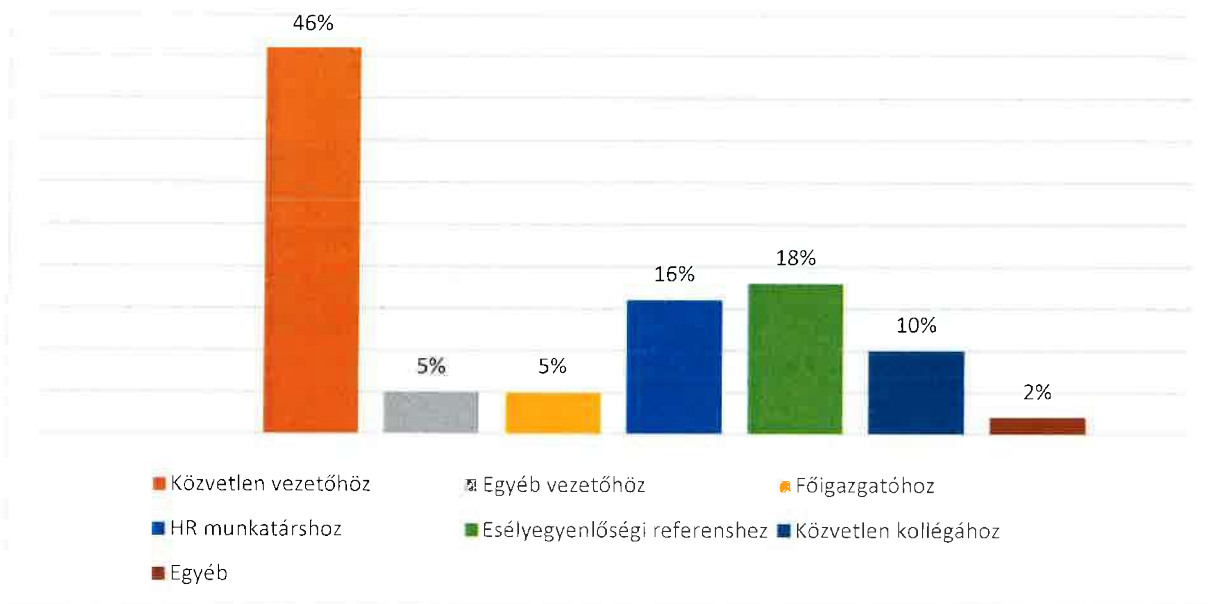
24. számú ábra

Tudomása van-e arról, hogy más munkatársát érte szexuális zaklatás a jelenlegi munkahelyén?



„A kihez fordulna, ha a munkahelyén a neme miatt hátrányos megkülönböztetés érne” kérdésre a nagy többség (46 százalék) a közvetlen vezetőt említette. A többi válaszkategória ennél jóval kisebb figyelmet kapott. 18 százaléka a válaszadóknak az esélyegyenlőségi referenshez fordulna, 14 százalék a HR munkatárshoz, 10 százalék a közvetlen kollégához, majd a sort 5-5 százalékkal a Főigazgatóhoz és Egyéb vezetőhöz válaszkategóriák zárják. 2 százaléka a válaszadóknak az egyéb válaszkategóriát jelölte meg. A megoszlással kapcsolatosan lásd a 25. számú oszlopdiagramot.

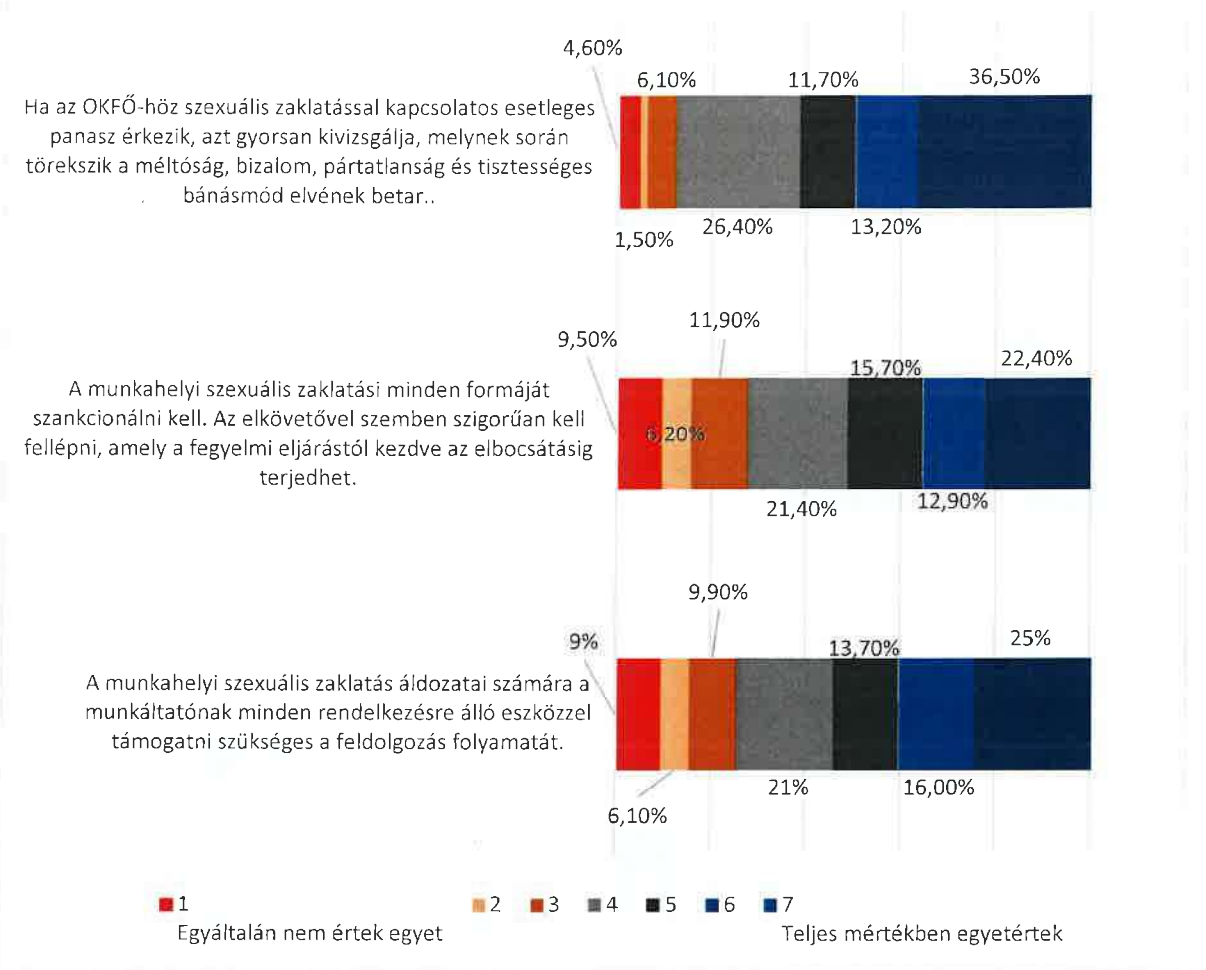
25. számú ábra
Kihez fordulna, ha a munkahelyén a neme miatt hátrányos megkülönböztetés érne?



A 26/1-3-ig terjedő sávdigramokon követhetjük nyomon a szexuális zaklatás kivizsgálásával, annak szankcionálásával, támogatásával kapcsolatos vélemények alakulását. A vélemények megoszlása a 26/1-3 számú sávdigramokon láthatóak.

A három állításra adott válaszok összehasonlításával megállapítható, hogy az elsővel kapcsolatos vélemények eltérnek a másodiktól és a harmadiktól, vagyis a szankcionálással és a támogatással kapcsolatos vélemények megoszlásától. Azzal az állítással, hogy *„Ha az OKFŐ-höz szexuális zaklatással kapcsolatos esetleges panasz érkezik, azt gyorsan kivizsgálja, melynek során törekszik a méltóság, bizalom, pártatlanság és tisztességes bánásmód elvének betartására”* 61,2 százaléka értett egyet a legmagasabb három válaszkategória megjelölésével. Ez az érték a 26/2-es állítás esetében túlnyomó többségnek tekinthető, azaz 92,1 százalék, a 26/3-as állítás esetén ez még magasabb, 95,09 százalék. Ha átlagokat hasonlítunk össze, akkor azt tapasztaljuk, hogy a szexuális panasz kivizsgálásával kapcsolatosan kapott átlag válaszárték az 1-től 7-ig terjedő skálán 5,25 átlagpont volt. Ez az érték a zaklatás szankcionálásával kapcsolatos állítás esetén 6,56, a támogatás szükségességével kapcsolatos állítás esetén pedig 6,09 átlagpont. Az „egyáltalán nem értek egyet” válaszkategória csak a kivizsgálással kapcsolatos válaszok között fordult elő, a másik kettő állítással kapcsolatosan nem. Összefoglalva elmondhatjuk, hogy a legkevésbé a zaklatás kivizsgálásával kapcsolatosan voltak elégedettek a válaszadók. A szankcionálással és az áldozat támogatására adott válaszok nagyobb egyetértésről tanúskodnak, mint az ügyek kivizsgálásával kapcsolatosak. Lásd. a 26/1-3 sávdigramok.

26. ábra



7. Blokk: Záró kérdések

Az „Ön szerint milyen intézkedések szükségesek az OKFŐ-nél a nemi esélyegyenlőség megteremtése, erősítése érdekében?” kérdésre az alábbi válaszok érkeztek. Csupán a válaszadók 9 százaléka gondolta úgy, hogy „Nincs szükség intézkedésre”. A legtöbben (26 százalék) a „Munka-magánélet egyensúly megteremtését támogató intézkedések megvalósítása” válaszkategóriát jelölték meg. Egyenlő (15-15 százalékos) arányban szerepelt a válaszokban a „Bérkülönbségek megszüntetése” és az „Egyenlő karrierlehetőségek biztosítása mindkét nem képviselőinek”. 10-10 százalékos válaszarányt képviseltek az „Előadások, oktatások, tréningek tartása” és a „Gyermekvállalással kapcsolatos kezdeményezések egyenlő biztosítása mindkét nem számára” válaszkategóriák. Végül a válaszadók 7-7 százalékos súlyarányjal jelölték be a „Nemi Esélyegyenlőségi Fórum / segélyvonal működtetése” valamint a „Nemi arányok kiegyenlítése az egyes igazgatóságokon” válaszkategóriákat. a válaszadók 1 százaléka „Egyéb” intézkedések meghozatalát tartotta szükségesnek. A válaszmegoszlások a 27. számú oszlopdiagramon láthatók.

27. számú ábra

Ön szerint milyen intézkedések szükségesek az OKFŐ-nél a nemi esélyegyenlőség megteremtése, erősítése érdekében?

