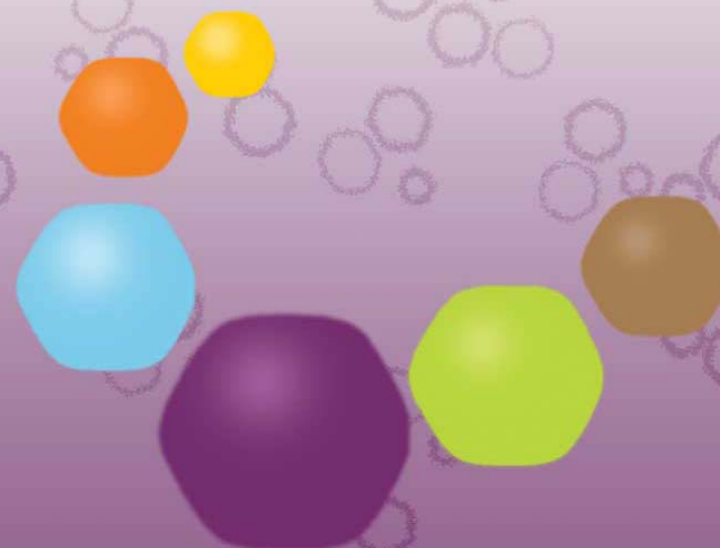


2. Megfelelő embert, a megfelelő helyre

**Tippek, és tanácsok
speciális helyzetű nők
munkahelyi befogadásának elősegítésére**



Az EQUAL programot az Európai Szociális Alap és a magyar kormány finanszírozza

Előszó

**„Az angyal általában női foglalkozás”
Paulin (8 éves)**

Hát miért is jó, hogy visszajön munkatársunk a GYES-ről?

„A kismama megbecsüli a munkahelyét, elkötelezett, ritkán keres máshol munkát, mert sokat kockáztat...”
„Egyszerre több felé képes figyelni, hiszen otthon, a játszótéren is ezt teszi...” Vajon mi kerül többbe a munkáltatónak? Az adott munkakörben, munkakultúrában járatos kismama elvesztése, vagy a megtartásáért tett lépések?

Ha Ön, Kedves Olvasó ezen a kérdésen kicsit elgondolkodik, akkor kiadványunk már jó kezekben van. Hiába a jó szándék, az „érzékenység az ügy iránt”, ha nincsenek hasznos eszközök, és főleg kevés az érv a cselekvésre.

Tíz-tizenöt közép- és nagyvállalat HR szakembereivel, szociál- és foglalkoztatás-politikussal fórumot szerveztünk, hogy összegyűjtsünk számos kérdést és választ, tippet és tanácsot a speciális helyzetű nők munkahelyi befogadásának elősegítésére. A Hewlett-Packard Magyarországnál, a Magyar Telekomnál, Michelin Hungáriánál, GE-nél, vagy akár a Csepeli Egyesített Bölcsődékben számos jó gyakorlatot, bevált eszközt találtunk arra, hogy hogyan segítse a kisgyermeket nevelő, vagy az idősebb korban lévő nők munkahelyi beilleszkedését, az ő sikeres és hatékony munkatárssá válásukat. Érveket gyűjtöttünk arra, hogy miben jobbak a kismamák, és a 45-50 feletti női dolgozók. Kitérgyaltuk a szokásos előítéleteket, sztereotípiákat szembesítettünk tényekkel, javasoltunk lehetséges megoldásokat. Tippeket adunk munkatársainknak értékeinek megtalálásához visszailleszkedésének segítéséhez. Kiadványunkat a foglalkoztatást segítő támogatások és szolgáltatások 2006-ban aktuális gyűjteményével zárjuk.

„Soha ne feledkezzünk meg arról, hogy a kisgyereket nevelők, vagy idősebb nők nagyon különbözőek, akár csak a társadalom többi tagja! Értékeik megmutatására képesek, ha lehetőséget adunk rá.”

Kulinyi Márton

Szerkesztő: Koltai Luca

Írta: Csiszér Éva; Egerszegi Dorottya

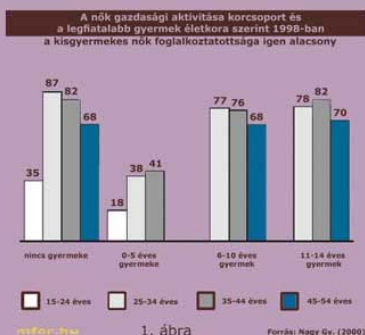
**Készült: Az FKFSZ Kht. Fővárosi Esélyegyenlőség
Módszertani Irodában
www.pestesely.hu**



Társadalmi háttér

Magyarországon kiemelkedően magas az inaktív aránya a 15-64 év közötti korosztályban. A 2005-ös adatok szerint Magyarországon az említett korosztály 43 %-a nem aktív, nem dolgozó. Az Európai Unióban ez az arány 37%. Ennek eredményeként mintegy 3,9 millió ember tartja el a 10 milliós lakosságot. Ez hazánk gazdasága számára veszteség, és egyben értékes munkaerő-tartalék. Ma Magyarországon a KSH adatai szerint a férfiak 63%-kal szemben a nők mindössze 51%-a foglalkoztatott.

A kismama korosztály, azaz a 25-34 éves nők foglalkoztatottsága az európai átlagnál is jelentősen alacsonyabb. A kisgyermekes nők foglalkoztatottsága minden korosztályban messze elmarad a gyermektelen, illetve nagyobb gyermeket nevelő kortársaikétól (1. ábra).



A kisgyermek vállalása a nők foglalkoztatási esélyét 37 %-kal rontja, míg a férfiakét 8 %-kal növeli!

Az aktív, sokszor magasán képzett és tapasztalt kismamák 3-5 év gyes után könnyen az inaktívok között találják magukat, növelve az amúgy is viszonylag alacsony női foglalkoztatottsági mutatót.

A gyermekgondozás miatt távol lévők 40%-a tudna volt munkahelyén újra dolgozni.

A részmunkaidős állások hiánya és az atipikus munkától való idegenkedés lehet az oka, hogy hazánkban kevesebb nő dolgozik, mint az Európai Unióban. Ma Magyarországon az állások 2,5%-a végezhető részmunkaidőben jóval elmaradva az EU 18%-os átlagától. Az Európai Unió régi tagállamaiban, az utóbbi időben emelkedett a női foglalkoztatás, többek közt a megnövekedett részmunkaidős állásnak és az atipikus munkának köszönhetően.

Ma Magyarországon speciális helyzetben lévő nők közé soroljuk a:

- kismamákat, kisgyermeket nevelőket
- 45 év feletti nőket
- sokgyermekes családayákat
- gyermeküket egyedül nevelő nőket

„Miben vagyunk jobbak?” – a kismamák

- A kismama megbízható munkaerő.
- A kismama megbecsüli a munkahelyét, elkötelezett, ritkán keres máshol munkát, mert sokat kockáztat.
- Képes a jó, kiegyensúlyozott légkör megteremtésére a vállalatnál.
- Egy családot irányító nő jó szervezőkészséggel rendelkezik.
- A tradicionális családmódelben betöltött szerep felerősít a szabályok betartásának, alkalmazkodás, együttműködés fontosságát, melyek a munkahelyen is jól kamatoztathatók
- Idejével jobban gazdálkodik, hatékony, hiszen megtanulta, hogy a feladataival időben kell végeznie.
- Egyszerre több felé képes figyelni, hiszen otthon, a játszótéren is ezt teszi.
- Sok benne az alkotó energia, hiszen az otthon töltött idő alatt felgyülemlik az alkotási vágy, a szakmai kiteljesedés vágya is.
- Képes kreatívan dönteni, hiszen számos helyzetben kell gyors döntést hozni a gyermek védelmében.

„Miben vagyunk jobbak?” – 45 év feletti nők

- A 45 év feletti nő jól terhelhető, biztos pont a munkahelyen.
- A korral a felelősségérzet is növekszik, az idősebb nő tapasztaltabb, higgadtabb, alapozottabban hoz döntéseket.
- Családból szerzett tudását és szervező képességét magával hozza a munkába.
- Lojális, hűséges a céghez, fontos a munkahelye, ezért hajlandó áldozatokat is hozni.
- Erősíti a csoport kohézióját. Sikeresen tud a fiatalokkal együtt dolgozni, tanulni tőlük. A több generációt átfogó műhelyek sokkal kreatívabbak.
- Nagy tapasztalatra tett szert munkájában.

Soha ne feledkezzünk meg arról, hogy a kisgyereket nevelők, vagy idősebb nők nagyon különbözőek, akár csak a társadalom többi tagjai! Értékeik megmutatására képesek, ha lehetőséget adunk rá.

HISZEN MINDENKIBEN MÁS AZ ÉRTÉK!

Sztereotípiák a kismamákkal szemben:

„Beteg lesz a gyerek.”

Tény: Ez valós, de megoldható probléma. A legtöbb kisgyermekes családban megoldható a beteg gyermekkel kapcsolatos feladatok megosztása.

Megoldás: Az anyának tisztáznia kell, hogy hogyan tudja megoldani a helyzetet. A munkáltatónak pedig el kell fogadnia, hogy rövidebb időre hiányozhat az anyuka (pl. betegség első 2 napja). Hiszen a többi munkavállalóval is előfordul, hogy beteg lesz.

„Nem terhelhető, rugalmatlan”

Tény: A kismama valóban nem tud azonnali túlórát vállalni.

Megoldás: A vállalat segítheti a kismamát, ha előre tervezi (esetleg az anyukával közösen) a rendkívüli munkabeosztást, időben egyeztet az adott feladatról, esetleges túlmunkáról; továbbá ha lehetővé teszi a távmunkát, az otthoni munkát.

„Nem a munkája lesz a legfontosabb az életében”

Tény: A kismamák nagy részénél az identitás jelentős mértékben kapcsolódik a munkához. Ők komolyan törekszenek arra, hogy a gyermek mellett is bizonyítsanak.

A kismama értéke: A kismamát motiválja, hogy munkája által kiteljesedhet képességeiben. A kismama elkötelezett a vállalat felé, nem akar váltani, és bizonyítani szeretné tudását.

„A munkatársaknak alkalmazkodni kell az óvodai, iskolai szünethez”

Tény: A gyerek napközbeni ellátását végző intézmények munkarendjéhez a szülőnek alkalmazkodnia kell.

Megoldás: Ez előre tervezhető a munkáltató és az anyuka részéről. Fel lehet rá készülni már év elején.

„3 évig otthon marad”

Tény: Egyre több anyuka jelentkezik egy év után munkára, vagy szeretne részmunkaidőben ismét dolgozni.

Megoldás: Egyeztetés, a rugalmas munkavállalás feltételeinek megteremtése.

„Amíg otthon volt teljesen lemaradt a szakmai változásokról”

Tény: Sokan használják az otthon töltött időt arra, hogy tanuljanak, új szakmát szerezzenek. Legtöbbször szívesen vennének részt belső továbbképzésekben is.

Megoldás: A távollévők bevonhatók a szervezeti és szakmai képzésekbe. A jó kapcsolattartás során ösztönözhetőek a munkáltató szempontjából is hasznos képzettségek megszerzésére.

Sztereotípiák a 45 év feletti nőkkel szemben:

„Nem ért a számítógéphez”

Tény: a 45 feletti korosztály valóban nem rendelkezik a piacon elégséges számítástechnikai rutinnal, de ez nőkre és férfiakra egyaránt igaz.

Megoldás: Olyan munkakörökbe, ahol fontos a számítógép kezelésének ismerete már a felvételi eljáráskor lehet tesztet íratni, vagy amennyiben ez tanítható belépés után gyors tanfolyamot szervezni.

„Nem bír lépést tartani” vagy „Nem elég dinamikus”

Tény: A vállalkozóként dolgozó vagy vezető beosztású nők többsége dinamikusán építi fel saját cégét, nagy hangsúlyt fektet arra, hogy lépést tudjon tartani a kor igényeivel, alkalmazkodjon az állandóan változó törvényi-, és járulékváltozásokhoz.

Megoldás: Bevonni a csapatba, csapatépítő tréningeket tartani, ahol a korosztályok közötti hatékony kommunikációt is kiemelt területként kezelik, a vállalati kommunikációban hangsúlyozni a 40 év feletti munkavállalók értékeit.

„Elavult képesítés”

Tény: A 45 feletti nők hazánkban aktív munkakeresők. Sok esetben ütköznek akadályba a magas, de nem megfelelő képzettségük miatt.

Megoldás: Lehetőséget adni olyan munkakörben, ahol van előrelépési, fejlődési, bizonyítási lehetőség.

„Nehezen képezhető”

Tény: Az idősebbek ha megfelelően motiváltak ugyan olyan jól képezhetőek, mint fiatalabb kollégáik. Legtöbbször korábbi szakmai és élettapasztalatuk az összefüggések gyorsabb megértését is lehetővé teszik.

Megoldás: Ösztönözni minden munkatárs részvételét az életen át tartó tanulás folyamatába. Több generációt átfogó sokszínű tanulócsoporthoz kialakítása különösen hatékony lehet a tapasztalatátadás és innováció szempontjából.

„Magas bérigény”

Tény: A 45 feletti nők főleg a képzettek magas bérigénnyel keresnek munkát. A közszférában a korral szolgálati idő növekedésével nő a bér is, így kifizetődőbb a pályakezdekők alkalmazása.

Megoldás: Értékeljük a tapasztalatot. A munkában töltött idővel a szakmai és élettapasztalat is növekszik.

„Pletykálnak”

Tény: A nők pletykálnak, a férfiak politizálnak.

Megoldás: A pletyka az önérvényesítés egyik sajátos formája, épp úgy, mint a kolléga "fúrása". A vezető kezelő képessége alapvetően elszorvaszthatja, illetve erősítheti ezen egyéni érvényesüli vágyat. Csapatépítő, konfliktus kezelő tréningekkel szintén csökkenthető az érvényesülés ezen módja.

„Nehezen illeszkedik be a fiatal csapatba”

Tény: A 40 feletti korosztály pályáját egy másik rendszerben kezdte meg. Más céges kulturális szokások közt. A megváltozott viszonyokhoz emberileg és szakmailag is alkalmazkodnia kell.

Megoldás: Csapatépítés, a tapasztalat és a kor értékének hangsúlyozása a vállalati kultúrában.

Közgazdászok szerint a családi élet és a munkahely harmóniájának megteremtése 2020-ra extra 1,3%-al növelné Magyarország GDP-jét, és majd 1%-al a népességet.

Miért érdemes figyelmet fordítani a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolására?

- A családi élet egyre inkább összemosódik a munkahelyi tevékenységekkel, mobiltelefonon elérhetőek vagyunk otthon is, sokan visznek haza munkát. A munkavállalók legnagyobb része nem akar választani a családjá és a munkája közt, hanem mindkét területen helyt szeretne állni.
- A munkáltatók számára pedig anyagi haszonnal jár a megbecsült, képzett, kreatív munkaerő hosszú távú megtartása, még akkor is, ha rövidtávon áldozni kell rá.

A családbarát személyzeti politika előnyei:

- Segíti az alkalmazottak megtartását.
- Növeli a motivációt és erősíti a munkahatékonyt.
- Csökkenti a fluktuációt és a betegség miatti távolmaradást.
- Segíti a munkaerő-toborzást.
- Növeli a versenyképességet.
- Javítja a vállalat imázsát.

Családbarát szervezeti politika:

A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását segítő intézkedések nem női intézkedések. Bár társadalmunkban ma még a nőkre hárul a legtöbb családi feladat, de egyre több apuka is szeretne aktív részese lenni gyermeke nevelésének. A szervezeten belüli esélyegyenlőségi politikának, sokszínűségi programnak fontos részét képezik a családok munkavállalókkal kapcsolatos gyakorlatok. A családbarát politikák kiterhetnek a nőkkel, kisgyermeket nevelőkkel kapcsolatos felvételi eljárásokra, kismamák távollétével, visszailleszkedésével kapcsolatos tevékenységekre, rugalmas munkaszervezési formákra, illetve az idősebbeket, kisgyermekeseket segítő gyakorlatokra.

Mitől tekintik családbarátnak a munkahelyüket a munkavállalók?

(A Nők Lapja és a Hewitt Inside Legjobb Munkahely női szemmel című felmérése alapján)

- Legfontosabb, hogy a dolgozó beteg gyermeke ápolását meg tudja oldani.
- A gyermekgondozásból visszatérő szülők visszailleszkedését, fokozatos munkába állását segítse a munkahely.
- Segítse a munka és magánélet egyensúlyát, ne kötelezze akarata ellenére túlórára az alkalmazottakat.
- Rugalmas legyen a munkaidő, hogy el lehessen szaladni a gyerekért az oviba, még ha utána vissza is kell menni dolgozni.
- Továbbképzéshez, tanuláshoz is megfelelően alkalmazkodjon a munkaidő.
- Információkkal, tanácsadással segítse a gyermek és időápolást.

A képzett, hosszú évek alatt tapasztalatot szerzett, kismama elvesztéséből fakadó költségek sokkal nagyobbak, mint amit a megtartásáért tett lépések igényelnek.

A kismama-politika lehetséges elemei

A vállalati kismama-politika segítséget nyújt a kisgyermeket vállaló dolgozóknak abban, hogy sikerrel és tartósan részei lehessenek a vállalat csapatának. A cég számára pedig egy előre tervezhető humánerőforrás gyakorlatot, a jó munkaerő hosszú távú megbecsülését és megtartását eredményezi.

a) Munkaerő felvétel

A munkaerő felvételi eljárások kulcsfontosságúak a sokszínű és befogadó munkahely megteremtésében. A diszkrimináció – bár törvények sora tiltja – rejtett formái mégis gyakoriak.

Érdemes a felvételt a munkakörhöz szükséges kompetenciák felmérésére korlátozni. A jelöltek családi helyzetét, és a számukra szükséges szervezési kérdéseket a kiválasztás után tisztázni, hogy ez ne befolyásolja a döntést.

b) A terhesség bejelentése és távozás közötti időszak

A Munka Törvénykönyve mind a munkáltató, mind a munkavállaló kötelezettségévé teszi, hogy a másik felet tájékoztassa minden olyan tényről, körülményről, ami a munkavégzést befolyásolhatja. A munkáltató nem ellenőrizheti a terhesség tényét, a munkavállaló belátásán múlik, hogy mikor tájékoztatja főnökét. Természetesen a kismamát juttatások, kedvezmények csak ettől az időtől illetik meg. Nagyon fontos hogy diszkrimináció (akár közvetett is) ne érintse a kismamákat.

Típek munkáltatóknak:

- A kismama és a cég közti nyílt kommunikáció elősegítése nagyon sok előnnyel jár, és ez mindkét fél felelőssége. Érdemes közösen megtervezni a távollét várható idejét, hosszát és az az alatt egymástól elvárt illetve elvárható kapcsolattartást.
- A terhesség időszakában is biztosítani kell a diszkrimináció mentességet, és azt hogy a kismama ne maradjon ki a képzési, előmeneteli lehetőségekből. Hiszen a cég az ő visszatértekor is számíthat majd tudására, helytállására.

- Van ahol a vállalat részéről a szülési szabadságra menő munkavállaló számára az utolsó munkanapon csomagot készítenek össze. Ebben például könyvet, tájékoztatót adnak a gyermekek után járó ellátásokról vagy a vállalat családbarát politikájáról.
- Sok szervezetnél már a várandósság alatt a munkavállaló nő részére más munkakört ajánlanak fel. Legtöbbször a munkaadó könnyített munkát, vagy más munkarendet ajánl a kismamának. Fontos ezekben az esetekben figyelembe venni a kismama igényeit is.

c) A távollét időszaka

A kismamák ma Magyarországon átlagosan 120 hetet vannak távol a munkaerőpiactól, de többségük szívesen visszajönne hamarabb a munkahelyére, ha lehetősége lenne rá. A távollét időszakában nem szabad hogy a munkahely és a korábbi munkavállaló is úgy érezze, külön világba kerültek, hiszen ez nagyon megnehezíti a közös munka újakezdését.

Típek munkáltatóknak:

- A távollét alatt kapcsolattartás mindkét fél érdekeit szolgálja, bár a munkáltatónak több eszköze van ennek generálására. Ilyenek lehetnek: telefonos érdeklődés, személyes látogatásra invitálni a kismamát, hírlevél küldése, internetes elérhetőség megtartása, céges rendezvényekre (családi nap, karácsony stb.) meghívás, kismamaklub szervezése, intranet
- A munkáltató tájékoztathatja a távol lévő dolgozókat a szervezetben történt változásokról pl.: az adott munkakörrel, szervezeti egységgel kapcsolatosan, a megnyíló álláslehetőségekről.

Az egyik budapesti munkáltató saját kismamái részére kismama klubot szervez, ahol biztosítják annak a lehetőségét, hogy a kismamák tájékozódjanak a cégről, megismerkedjenek egymással és beszélgessenek.

- Érdemes a kismama tájékoztatási kötelezettségeit is tisztázni pl.: a visszatérés szándékáról (minimum 3 hónappal a visszatérés előtt), a kapcsolattartás formáit, felajánlhatók-e neki megüresedő pozíciók.
- A kismamák előbb-utóbb újra teljes értékű dolgozói szeretnének lenni a szervezetnek, így érdemes bevonni őket a távollétük alatt zajló továbbképzésekbe, vagy reintegrációs képzést szervezni visszajövetelük előtt.
- Sok esetben a kismamák szívesen vállalnak részt kisebb munkákban (projektek) vagy segítenek be csúcsidőszakban.
- A kismamák juttatásainak egy része a távollét alatt is megtartható. Az integrációban sokat segít, ha az internet használat, intranet elérhetőség biztosított a kismamának otthon is.
- A visszatérést segíti, ha a szülési szabadságra ment kismama munkáját a vállalat más munkavállalóval helyettesíti. Az alkalmazott munkaerőt kizárólag arra az időre, határozott munkaszerződéssel veszi fel, amíg a kismama a szülési szabadságát tölti.

A Budapest Csepel Önkormányzata Egyesített Bölcsődék különös figyelmet fordít a GYES-ről, GYED-ről visszatérő és kisgyerekes munkavállalókra. Biztosítják a bérfelzárkóztatást a gyermekgondozásból visszatérőknek, a rugalmas munkaidő lehetőségét vagy a választható műszakbeosztást. Az intézmény a távollét alatt folyamatosan kapcsolatot tart a kismamákkal, számukra esetenként (ügyintézés, továbbképzés) gyermekfelügyeletet is vállal, és a továbbképzésekbe, belső oktatásba is bevonja őket. Ugyancsak a családosoakat és az egyedülálló szülőket kiemelten segíti, hogy a szakmai tapasztalatcsere vagy csapatépítő célú kirándulásokon a család is részt vehet.

d) A visszatérés feltételei

A munkába visszatérő anyák a munkájuk – és az élet többi területén is – megmutatják, hogy nagy a teherbírásuk; tudnak hatékonyan dolgozni. Ahogy családi körben, úgy a munkahelyükön is törekszenek arra, hogy jó, kiegyensúlyozott légkört teremtsenek. Felelősségteljesen, megbízhatóan végzik munkájukat.

Tippek munkáltatóknak:

- Mindig érdemes megvizsgálni a visszatérés lehetőségeit és jogi kereteit.
- A kismamákkal egyeztetni kell, hogy milyen formában, esetleg atipikus foglalkoztatási formában van lehetőségük az adott munkakört betölteni. Illetve, hogy milyen segítséget kaphatnak a család és munkahely összeegyeztetéséhez.
- A visszatérő kismama esetében a bérezés átgondolására is szükség lehet pl.: bérfejlesztés, alapbér és bérpótlék vizsgálata, természetbeni juttatások.
- A visszatérők számára sokszor hasznos lehet egy szakmai reintegrációs képzés, mely elősegíti az időközben zajlott változásokhoz való alkalmazkodást.

A Hewlett-Packard Magyarország Kft.-nél a magánélet és munka egyensúlyban tartására irányuló törekvéseik kulcsfontosságúnak. A cég szabályzatot dolgozott ki a rugalmas munkarendre vonatkozóan, amely lehetőséget biztosít a gyermeket nevelők illetve az idős hozzátartozókat gondozó munkavállalók számára a részmunkaidőben, rugalmas munkaidőben vagy távmunkában végzett munkára. A távmunkában dolgozók számára munkaeszközöket és internet hozzáférést is biztosít a munkáltató, melyeket a kismamák távollétük alatt akkor is használhatnak, ha nem kívánnak dolgozni.

2 Családos munkavállalók segítése a cégen belül

a) Atipikus és rugalmas foglalkoztatási formák

A kisgyermeket nevelők, de más munkavállalók hatékonyságát is nagyban növelheti egy a munkavállalóhoz alkalmazkodóbb, rugalmasabb munkavégzési forma lehetővé tétele. A rugalmas formákban dolgozók sokkal elégedettebbek munkahelyükkel, és elkötelezettebbek. Az egyéni teljesítményen és nem a jelenlétben alapuló szervezéssel mérhető e munkavégzési formák hatékonysága.

Tippek munkáltatóknak:

- Részmunkaidő: a kisgyermeket nevelők számára sokszor a részmunkaidő a legjobb lehetőség a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolására. A részmunkaidő heti 4-től akár 36 óráig is terjedhet. Osztott munkakör bevezetésével pedig két kismama a munkaidőt és feladatokat egymás közt megosztva elláthat egy munkakört.
- Rugalmas munkaidő: a rugalmas munkaidő lehetővé teszi a dolgozó teljesítményének elfogadását, a munkaidő saját beosztása mellett. Így lehetősége van az adott helyzethez tervezni a munkaidőt.
- Távmunka: Legtöbb esetben a távmunka nem 100%-ban távmunkát jelent, de nagy segítség egy gyermeket nevelő számára, ha a munkája egy részében, vagy szüksége esetén otthonról dolgozhat. Érdemes eleve mobil munkaeszközöket biztosítani a dolgozóknak.
- Túlóra: a gyermekükért felelős szülők általában nehezen tudják megoldani az előre be nem jelentett túlórát, de ha a munkáltató előre bejelenti, ők is meg tudják szervezni.

A Budapest Bank Zrt. az osztott munkakört bevezető kevés hazai vállalkozás egyike, és ma már csaknem minden tizedik alkalmazottjuk részmunkaidőben dolgozik. „Felismertük, ez elengedhetetlen ahhoz, hogy megtartsuk munkatársainkat.”

b) Szakmai előmenetel

Tippek munkáltatóknak:

- Sok helyen a diszkrimináció elkerülése végett beleszámít a szakmai gyakorlati időbe a gyermekgondozás miatti távollét.
- A részmunkaidőben dolgozók számára is érdemes előmeneteli lehetőségeket biztosítani.

c) Oktatás, képzés

Tippek munkáltatóknak:

- A gyermekgondozási távollét során is érdemes a munkavállalót bevonni a képzésekbe, továbbképzésekbe. Érdemes ösztönözni továbbtanulásukat.
- Az oktatások szervezésekor figyelembe kell venni, hogy vajon a kisgyermekesek részt tudnak-e venni a képzésben (pl. ne iskolai szünet idején legyen).

Családi napközi lehetőségének megteremtése:

Családi napközi létrehozása a vállalatnál megoldást jelenthet a gyermekek munkaidő alatti elhelyezésének problémájára. Egy családi napközi 5-7 fős létszámmal működhet, 20 hetestől 14 éves korig fogadhat gyerekeket. Létrehozásának és működtetésének anyagi vonzatai lényegesen alacsonyabbak, mint más gyermekellátási intézményé.

Befogadó Munkahely Díj győztese 2006-ban

A Magyar Telekom számos formában támogatja a gyermekük gondozása miatt távollévőket. Ennek főbb okai, hogy a vállalat komplex HR politikát folytat, minden munkavállalója egyenértékű, a gyermekgondozáson lévő támogatásának programja fontos része a sokszínűségi politikának, a vállalat a kisgyermekesekre távollétük alatt is számít, hiszen képzett munkaerők, Telekom-os ismeretekkel rendelkeznek, lojálisak a céghez.

Az anyagi jellegű támogatások az alábbiak: Gyermekszületési segély, Gyermeknevelési támogatás, Étkezési utalvány, Csoportos szolgáltatási díjkedvezmény (telefon, mobilhasználat), Élet- és balesetbiztosítás, Kedvezményes munkatársi internet, Kedvezményes üdülés, Iskolakezdesi támogatás, Kamatmentes lakáskölcsön.

Nem anyagi jellegű támogatások: Írásos, nyomtatott „Kismama-tájékoztató”, mely tartalmazza az aktuális jog szabályok értelmezését, a járandóságokat, és igénylésük formáit (Tgyás, GYED, GYES, családi pótlék), a céges juttatásokat, a munkahelyre való visszatérés folyamatát, képzési lehetőségeket, és kapcsolati pontokat. Elektronikus kapcsolattartás: kismamák által elérhető levelezőrendszeren keresztül tájékoztatás az aktualitásokról, felmerülő kérdések, problémák megválaszolása. Részvétel a belső rendezvényeken (pl. Gyermeknap). Belső internetes állástár - Freejob - Telekom-on belül meghirdetett üres pozíciók - elérése a munkatársak megfelelő üres pozíció esetén tájékoztatják a kismamát az álláslehetőségről. Orientációs program a visszatérők számára.

A cég az atipikus foglalkoztatást egy, az esélyegyenlőség elősegítésére különösen alkalmas eszköznek tekinti, és alkalmazza.

Összességében elmondható, hogy a női munkavállalók 25%-a, a férfi munkavállalók 7%-a dolgozik atipikus foglalkoztatási formában, ami jól jelzi a Magyar Telekom a work-life balance (munka-élet egyensúly) megteremtésére tett törekvéseit, illetve azon belül is kiemelt figyelmet fordítottunk a gyermekeket nevelő nőkre. Kiemelt figyelmet érdemel a részmunkaidős foglalkoztatás, amely a heti 40 óra helyett legtöbb esetben heti 30 órát jelent (előfordul a heti 20 óra is), a munkavállalókat megillető juttatások mértéke 100%-ban illeti meg a részmunkaidőben dolgozókat is. E forma a nők jóval nagyobb hányadát érinti: a nők 10%-a, a férfiak 1,6%-a dolgozik ebben az atipikus formában.

3. Idősebb nők segítése

Tippek munkáltatóknak:

- **Egészséges munkakörnyezet:** Funkcionális, ergonómikus és biztonságos munkavégzési körülmények teremtése nagyban növeli az idősebb munkaerő hatékonyságát. Ugyancsak hasznos lehet bizonyos szűrővizsgálatok megszervezése, a különösen veszélyeztetett betegségek vonatkozásában.
- **Szakmai előmenetel:** Sok helyen a diszkrimináció elkerülése végett beleszámít a szakmai gyakorlati időbe a gyermekgondozás miatti távollét. A hosszú évek tapasztalatának értékelése az előléptetés során, a jubileumi jutalom megmutatja, hogy a szervezet értékeli az idősebb munkatársait. A nyugdíjas korba való átmenet, a nyugdíjasok továbbfoglalkoztatása (akár részmunkaidőben, vagy mentorként) az idősebbek által hordozott tudás és szervezeti kultúra hosszú távú megtartását teszi lehetővé. Az elbocsátás során érdemes figyelembe venni, hogy az idősebbek számára mind a munkahely, mind a szakmaváltás nehezebb.
- **Oktatás, képzés:** Gyakran az idősebbek kevésbé motiváltak és a szervezetek is kevésbé érzik szükségét az idősebbek képzésének, bár legtöbbjük naprakész tudással még sokáig hatékony tagja lehetne a szervezetnek.

Ugyancsak a Csepeli Egyesített Bölcsődékben a 40 ÉV FELETTI NŐK speciális igényeire válaszként **specifikus prevenció szűrővizsgálatokat szerveznek. Az idősebbek megbecsülését jelzi a jubileumi jutalom és a törzsgárda elismerés is. A nyugdíj előkészítő programokon túl, a nyugdíj utáni továbbfoglalkoztatást is segíti oly módon, hogy a pályakezdők betanításában komoly szerepet kapnak.**

Foglalkoztatást segítő támogatások:

Társadalombiztosítási járulék kedvezmény Gyes, Gyed, Gyet, ápolási díj után visszatérők alkalmazása esetén

A támogatás folyósításának feltétele, az alkalmazás időpontjában a kismama semmilyen jogviszonyban ne álljon, és a munkaadó vállalja a legalább 9 hónapon keresztül történő, legalább 4 óras (lehet több is!) foglalkoztatást és legalább 3 hónapig történő továbbfoglalkoztatást.

A kedvezmény 9 hónapon keresztül a társadalombiztosítási járulék 50 %-a, legfeljebb havi 90.000 HUF bruttó kereset figyelembevételével.

Részmunkaidős foglalkoztatás esetén nyújtott támogatások

A támogatás folyósításának a feltétele, hogy a munkáltató vállalja a foglalkoztatását 4 vagy 6 órás munkaidőben olyan személynek, akit a munkaügyi központ legalább három hónapja nyilván tart vagy aki saját háztartásában legalább egy, tizenegy évesnél fiatalabb gyermeket nevel, vagy ápolási díjban részesül. És vállalja a munkavállalónak a támogatás folyósítása időtartamával legalább megegyező időtartamú továbbfoglalkoztatását.

A támogatásként megállapítható összeg a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkabére és járulécai együttes összegének legfeljebb a 75 %-a.

Járulékkönnyítés mikro- kis- és középvállalkozások számára

A támogatás folyósításának a feltétele, hogy a munkáltató létszámbővítés esetén olyan munkavállalót alkalmaz, aki legalább 3 hónapja regisztrált munkanélküli, és vállalja a munkavállaló egyéves továbbfoglalkoztatását. A kedvezmény mértéke egy éven át a minimálbér max. 130%-áig terjedő járulékkedvezmény.

A támogatások mértékéről, megállapításának feltételeiről, a támogatások gazdája, az Állami Foglalkoztatási Szolgálat illetve a munkaügyi kirendeltségek adnak felvilágosítást.
www.afsz.hu

Szolgáltatások munkáltatóknak:

A nők munkaerőpiaci részvételének ösztönzése (Nők a munka világában Egyesület)

Az egyesület célja a nők munkaerőpiaci részvételének előmozdítása, segítése, a jogszabályi környezetről való tájékoztatás illetve a feltáruló, ezen célokhoz kapcsolható különféle lehetőségek felkutatása és kihasználása.

Hozzá kíván járulni az egyesület ahhoz a szükséges és sürgető szemléletváltáshoz - a korunkban élő nő szerepét és munkaerőpiaci helyzetét illetően - amely európai módon teremti meg a nemek közötti esélyegyenlőség magyarországi gyakorlatát.

Munkaadók, valamint az alkalmazottként vagy vállalkozóként dolgozó (40 feletti nők) és a dolgozni akaró gyes-ről, gyed-ről visszatérő nők, kismamák számára olyan programok szervezését vállalja az egyesület, amely segíti a vállalkozóvá válásukat; és a nők munkaerőpiaci lehetőségeit javító rész munka vagy távmunka elterjesztését.

Nők a munka világában Egyesület
www.nokvilaga.hu

Esélyegyenlőségi képzés szervezetek, vállalkozások férfi középvezetői számára (SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány)

A munkáltató menedzsmentje számára olyan képzést tudnak nyújtani, ahol a résztvevők megismerkedhetnek az esélyegyenlőség munkahelyi érvényesítésének lehetőségeivel, innovatív módszereivel, előnyeivel. A képzés illetve az azt követő tanácsadás kitér arra is, hogy hogyan és miért kell az esélyegyenlőség szempontjait a termékfejlesztés, a marketing, az ügyfélszolgálat területein is érvényesíteni. Egy másik, speciális, akkreditált tananyag segítségével képzéseiken felkészítik a munkaadókat a távmunka mint munkavégzési forma bevezetésére, valamint a munkavállalókat távmunka végzésére. Kismamák, kisgyermekes munkavállalók számára személyiség-fejlesztési tréningeket tartanak, amely kommunikációs, karrier tervezési, időgazdálkodási modulokat is tartalmaz és segítséget nyújt a résztvevőknek a munkaerőpiacra való sikeres visszailleszkedésre.

SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány
www.seed.hu

Anyabarát Munkaközvetítő és Tanácsadó Műhely (Jól-lét Közhasznú Alapítvány)

Az alapítvány tanácsadással segíti a munkáltatókat az esélyegyenlőség, támogatások és a távmunka kialakításának területén. Folyamatosan bővülő adatbázisukban a legkülönbébb háttérrel rendelkező GYES-ről, GYED-ről visszatérő anyák és apák szerepelnek, akik professzionális interjún vettek részt a Grafológiai Intézet személyiség vizsgálatán. A kiválasztott munkatárs munkában töltött első hónapjait figyelemmel kísérik, és a felmerülő problémák megoldását segítik.

Jól-lét Közhasznú Alapítvány
www.jol-let.com

Családi Napközi Szolgáltatás (Fehér Kereszt Baráti Kör Egyesület)

A legtöbb munkába visszatérő kismama számára nehézséget jelent a gyermekellátás megszervezése. A gyermekintézmények túlszűfoltak, s igen sok felvételi kérelmet kell helyhiány miatt visszautasítani. A családi napközi a szülőknek és a munkáltatóknak is megoldást jelenthet a gyermekelhelyezésre. Egy családi napközi 5-7 gyermek elhelyezésére nyújt lehetőséget. A gyermekekkel a gondozó saját háztartásában vagy a munkáltató telephelyén kialakított foglalkoztatóban foglalkozik. A családi napközi hasonlít egy jól működő sokgyermekes családhoz, ahol a gyermekek biztonságos, otthonos környezetben élnek, és a nyitva tartás alkalmazkodik a munkáltató elvárásaihoz. A gyermeküket biztonságban tudó szülők pedig aktív munkaerővé válnak. Az egyesület segítséget nyújt a családi napközi szolgáltatás kialakításában, üzemeltetésében, a szolgáltatás nyújtók képzésében, a szükséges engedélyek megszerzésében és a költségek megtervezésében.

Fehér Kereszt Baráti Kör Kiemelten Közhasznú Egyesület:
egyesulet@feherkereszt.hu
Ingyenesen hívható telefonügyeletük: 06/80 505 006

Befogadó Budapest Projekt

Az EQUAL közösségi kezdeményezés és a Magyar Kormány támogatásával létrejött projekt a gyakran előítéletes munkáltatói magatartással szemben kíván működőképes praxist, kézzel fogható eredményeket felmutatni. Olyan modellt dolgozunk ki, amely alkalmas arra, hogy a humánpolitika napi gyakorlatába beépülve segítse a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű emberek befogadását, beilleszkedésüket.

Budapesti Humán Erőforrás Fórum

A Budapesti Humán Erőforrás Fórum célja a „Befogadó munkahely” gyakorlatának kialakításához műhelyek létrehozása, és így az innovatív stratégiák kidolgozásába minél szélesebb szakértői és szervezeti kör bevonása, köztük párbeszéd kialakítása. E műhely eredményeképp jött létre ez a füzet is.

A Műhelyek témái: hátrányos helyzetű munkavállalók befogadását segítő munkáltatói eszközök; az életen át tartó tanulás elősegítése, a hátrányos helyzetű munkavállalók körében; speciális helyzetben lévő nők, mint teljes értékű munkaerő; az esélyegyenlőség elősegítésének lehetőségei a közszférában; az időszód munkaerő;

Befogadó Munkahely díj

A kitüntetés célja, hogy a város megbecsülését fejezze ki azon munkáltatók felé, akik figyelmet fordítanak a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítésére, a hátrányos helyzetű csoportok védelmére. Fontos, hogy a nyilvánosság felfigyeljen azon vállalkozásokra, amelyek humánpolitikájában lényeges szempont a munkahelyi esélyegyenlőség, és hogy más munkáltatók figyelme is ráirányuljon az esélyegyenlőség megvalósításának fontosságára. A díjat pályázati úton évente 2 (egy piaci és egy non-profit) szervezetnek ítéli oda az elbíráló bizottság. 2006-ban a Motiváció Alapítvány és a Magyar Telekom Nyrt. nyerte.

„Nők újra munkában” projekt

Közös EU-s projektet indított Budapest három közfoglalkoztató szervezete, a Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda a IX. kerületi FESZOFÉ Kht. és a VII. kerületi KAMILLA Kht. A HEFOP program keretein belül az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány finanszírozásával.

A „NŐK ÚJRA MUNKÁBAN” projekt a fővárosi, gyermekgondozásból visszatérni kívánó nők részére nyújt komplex szolgáltatást. Az egyéni adottságok nagy mértékű figyelembe vétele is segíti a kismamák újra elhelyezkedését. A résztvevőknek szakképzésen túl kiegészítő szolgáltatásokat (mentori támogatás, pszichológusi tanácsadás, intenzív álláskeresés) biztosítunk, amelyek hozzájárulnak az egyéni kompetenciák növeléséhez, valamint a nyílt munkaerőpiacon való elhelyezkedéshez. A képzés ideje alatt a gyermekmegőrzést biztosítunk, így segítve a kismamákat, hogy rész tudjanak venni a képzésen.

A képzések 2006. szeptemberében indultak számítógép kezelő, irodavezető és pénzügyi és számviteli ügyintéző szakmákban.

Budapest Főváros Önkormányzata



www.budapest.hu



A projekt finanszírozói

Európai Unió



Magyar Kormány



A Befogadó Budapest partnerségi tagjai

A partnerség vezetője a tájékoztatásért felelős tag
Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht.

1091 Budapest, Üllői út 45.
tel: (1)-216-08-09
www.pestesely.hu
Programvezető: Koltai Luca
koltai@pestesely.hu



Fővárosi Állat- és Növénykert
1146 Budapest, Állatkert Kt. 6-12.

Összjáték Családi- és Kapcsolati
Műhely Alapítvány
1119 Budapest, Náday Ferenc u. 3.

Fővárosi Önkormányzat
Jahn Ferenc Délpesti Kórház
1204 Budapest, Köves út 1.

Budapesti Közlekedési Zrt.
1980 Budapest, 8. Pf. 11.

Programszintű partnerek

**Nemzeti Fejlesztési Ügynökség HEFOP és EQUAL
Közösségi Kezdeményezés Irányító Hatóság**

1133 Budapest, Pozsonyi út 56.
www.equalhungary.hu

**Országos Foglalkoztatási Közalapítvány
EQUAL Nemzeti Programiroda**

1037 Budapest, Galagonya u. 5.