

„A befogadó és sokszínű munkahelyért”

j ó p é l d á k

*Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi
Szervezete (ILO)*

Jó példák magyarországi vállalatoktól



International
Labour
Office

Az anyagot összeállította:

- ▶ Tardos Katalin, Ph.D.

BUDAPEST, 2007

„A befogadó és sokszínű munkahelyért”

j ó p é l d á k

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO)

Jó példák magyarországi vállalatoktól



International
Labour
Office

Az anyagot összeállította:

- ▶ Tardos Katalin, Ph.D.

BUDAPEST, 2007

Copyright © International Labour Organization 2007
Első kiadás 2007

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet kiadványai szerzői jogvédelem alatt állnak az Általános Szerzői Jogvédelemről szóló Konvenció 2. Protokollja alapján. Mindazonáltal részletek engedély nélkül reprodukálhatók, amennyiben a forrást megjelölik. Reprodukciós vagy fordítási jogokért a kérvényeket az alábbi címre lehet beadni: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Svájc, vagy e-mailben: pubdroit@ilo.org. Az ILO örömmel fogadja ezeket a kérvényeket.

Tardos Katalin (szerk.)
A befogadó és sokszínű munkahelyért. Jó példák magyarországi vállalatoktól.
Budapest, International Labour Office, 2007

Workforce diversity, equal employment opportunity, cross cultural management, good practices, Hungary. 13.01.2

ISBN 978-92-2-820589-3

Az ILO kiadványaiban és elektronikus formátumú információ-hordozóiban alkalmazott megnevezések, melyek megegyeznek az ENSZ gyakorlatának, és az anyagok bemutatása nem tartalmaznak semmiféle vélemény-nyilvánítást az ILO részéről bármely ország, térség, terület vagy annak hatóságainak jogi státuszát vagy határainak megállapítását illetően.

Az idézett cikkekben, tanulmányokban és egyéb hozzájárulásokban kifejezett véleményekért a felelősséget kizárólag a szerzők viselik, és a publikálás vagy az elektronikus formátumú információhordozók előállítása nem jelenti azt, hogy az azokban kifejtett véleményeket az ILO támogatja.

Cégek, kereskedelmi termékek és eljárások nevére történő hivatkozás nem vonja maga után a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet támogatását, és egy adott cég, kereskedelmi termék vagy eljárás nevének kihagyása nem a helytelenítés jele.

Az ILO kiadványai sok országban beszerezhetők a nagyobb könyvkereskedésekben vagy az ILO regionális irodákban, vagy közvetlenül az ILO Publications-tól, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Svájc. Katalógusok, illetve az új kiadványok és az elektronikus formátumú információhordozók listái díjmentesen beszerezhetők a fenti címen vagy e-mailen: pubvente@ilo.org.

Látogassa meg weboldalunkat: www.ilo.org/budapest

Grafikai tervezés, tipográfia: Createch Kft.
A nyomtatás Magyarországon készült.

TARTALOMJEGYZÉK

| | |
|--|-----------|
| Bevezető | 6 |
| Foreword | 7 |
| | |
| I. Kódex a szervezeti sokszínűségről és befogadásról | 9 |
| | |
| II. Vállalati jó gyakorlatok az esélyegyenlőség és sokszínűség megvalósítására | 11 |
| | |
| II/1. Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének felhívására beérkezett jó vállalati gyakorlatok | 13 |
| | |
| 1. <i>A sokszínűség és befogadás mint kritikus program</i> | 13 |
| ▶ Shell Hungary Zrt.: Sokszínűség és befogadás politika kialakítása és működtetése | 15 |
| ▶ Magyar Telekom Nyrt.: Szociális Charta, Sokszínűségi politika | 18 |
| ▶ Electrolux Lehel Kft.: Vállalati Esélyegyenlőségi Bizottság létrehozása | 20 |
| ▶ Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.: Esélyegyenlőségi Terv készítése és esélyegyenlőség referens választása | 22 |
| | |
| 2. <i>A kulturális és egyéni sokszínűség támogatása</i> | 25 |
| ▶ Magyar Posta Zrt.: Fogyatékkal élők foglalkoztatása | 27 |
| ▶ McDonald's Magyarország Kft.: Fogyatékosok foglalkoztatása és szakmai gyakorlat biztosítása | 30 |
| ▶ Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.: Megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékos munkavállalók támogatása | 31 |
| ▶ Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.: Roma munkavállalók segítése | 32 |
| ▶ Magyar Posta Zrt.: Nők esélyegyenlőségének biztosítása | 34 |
| ▶ McDonald's Magyarország Kft.: Rugalmas munkaviszony diákok számára | 37 |
| ▶ McDonald's Magyarország Kft.: Toborzási taktikák középkorú, nyugdíjas és kisgyermekes munkavállalók megnyerésére | 38 |
| | |
| 3. <i>A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése</i> | 39 |
| ▶ Magyar Telekom Nyrt.: Család és munkahely programsorozat | 41 |
| ▶ Shell Hungary Zrt.: A családok támogatása | 43 |
| ▶ Magyar Telekom Nyrt.: Atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása (táv munka, részmunka, rugalmas munkaidő) | 45 |
| ▶ Shell Hungary Zrt.: Munka és magánélet egyensúlyának megtartása | 47 |
| ▶ Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.: Gyermekbarát munkahely | 49 |

| | | |
|---|---|-----|
| 4. | <i>Esélyegyenlőség és diszkrimináció-mentesség az egységes munkavállalási és teljesítményértékelési irányelvek érvényre juttatása révén</i> | 51 |
| | ▶ Print Sisters Kft.: Esélyegyenlőségi politika | 53 |
| | ▶ McDonald's Magyarország Kft.: Esélyegyenlőség hirdetése, megkülönböztetés tiltása a HR politikában | 57 |
| 5. | <i>Munkavállalói lehetőségek a tanulásra, az egyéni fejlődésre és a kapcsolatrendszerek kialakítására</i> | 59 |
| | ▶ GE Hungary Zrt.: GE Nők Hálózata | 61 |
| | ▶ McDonald's Magyarország Kft.: McPassport (külföldi munkavállalás támogatása) | 63 |
| | ▶ Shell Hungary Zrt.: Vezetőképzés | 64 |
| | ▶ Szerencsejáték Zrt.: Kismama-klub | 65 |
| | ▶ Magyar Posta Zrt.: Tehetségbank | 66 |
| | ▶ Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.: Pályagondozási Terv készítése | 69 |
| | ▶ Szerencsejáték Zrt.: Információs csomagok kiadása kismamáknak, nyugdíjasoknak és pályakezdőknek | 71 |
| 6. | <i>Az ügyfelekkel tiszteleten és becsületen alapuló partneri kapcsolatok kialakítása</i> | 73 |
| | ▶ Magyar Telekom Nyrt.: Digitális Híd Kistelepüléseken | 75 |
| | ▶ Magyar Telekom Nyrt.: Internettel az Egyenlő Esélyekért Program (Egálnet) | 76 |
| 7. | <i>A befogadó üzleti kultúra előmozdítása</i> | 77 |
| | ▶ Magyar Telekom Nyrt.: Rendhagyó Színházi világnap | 79 |
| | ▶ Shell Hungary Zrt.: Munkatársak elkötelezése a sokszínűség és a befogadó környezet elvei mellett | 81 |
| | ▶ Magyar Telekom Nyrt.: „Szabad az Á” – Esélyegyenlőségi dokumentumfilm-klub | 84 |
| 8. | <i>A sokszínűség és befogadás előmozdítása a magyarországi üzleti szférában</i> | 87 |
| | ▶ Shell Hungary Zrt.: A sokszínűség és befogadás politika integrálása a felelős vállalati politikába | 89 |
| | ▶ Magyar Telekom Nyrt.: Diversity Workshop | 91 |
| II./2 Jó gyakorlatok hátrányos helyzetű csoportok integrálására | | 93 |
| II./3 Jó gyakorlatok az esélyegyenlőség és sokszínűség szervezeti menedzselésére | | 97 |
| III. Céginformációk | | 101 |
| | ▶ Electrolux Lehel Kft. | 103 |
| | ▶ Fővárosi Csatornázási Művek Zrt. | 104 |
| | ▶ GE Hungary Zrt. | 105 |
| | ▶ Magyar Posta Zrt. | 106 |

| | |
|--------------------------------|-----|
| ▶ Magyar Telekom Nyrt. | 107 |
| ▶ McDonald's Magyarország Kft. | 108 |
| ▶ Print Sisters Kft. | 109 |
| ▶ Shell Hungary Zrt. | 110 |
| ▶ Szerencsejáték Zrt. | 111 |

IV. Bibliográfia **113**

Bevezető

Napjainkban egyre több vállalat ismeri fel a sokszínű munkaerő alkalmazásában rejlő gazdasági előnyöket, és tesz erőfeszítéseket azért, hogy foglalkoztatási gyakorlatát befogadóvá tegye.

A nem egyenlő bánásmód, vagyis a foglalkoztatás terén nyíltan vagy rejtetten jelenlévő diszkrimináció, és a következményként fellépő *társadalmi kirekesztés* világméretű problémát jelent.* Sajnos e jelenség alól Magyarország sem képez kivételt. Annak ellenére, hogy az utóbbi évtizedben jelentős előrehaladás történt a diszkrimináció, és azon belül a foglalkozási diszkrimináció szabályozásában és kezelésében Magyarországon, a munkahelyi esélyegyenlőség javításában és a sokszínűség hatékony kezelésében szemléletváltásra és új módszerek, innovatív gyakorlatok bevezetésére és elterjedésére van szükség.

A törvényi előírások teljesítésén túl a haladó európai munkaadók egyre inkább felismerik a sokszínűség pozitív hatásait. A sokszínűségi programok, azáltal, hogy felismerik és értékelik a munkavállalók eltérő háttérkörülményeit, és arra törekednek, hogy a vállalathoz vonzzák és megtartsák a lakosság minden kultúrájából és szegmenséből a legalkalmasabb embereket, az esélyegyenlőséget egyre nagyobb mértékben helyezik emberi erőforrás menedzsment tevékenységük központjába. Sőt, a sokszínűség-menedzsment és a diszkrimináció-mentesség törekvései egyre inkább egyfajta vezetői eszköznek számítanak a hatékonyság és termelékenység növelésére.

Az ENSZ Munkaügyi Szervezetének (ILO) budapesti regionális irodája 2005. óta foglalkozik a diszkriminációmentes munkahelyek megvalósításának kérdésével Magyarországon, melynek keretében több magyar partnerrel, köztük a Szociális és Munkaügyi Minisztériummal és a Hungarian Business Leaders Forummal (HBLF) alakított ki együttműködést. Annak érdekében, hogy a vállalatvezetőket meggyőzze a társadalmi befogadás nyújtotta előnyökről, valamint, hogy segítse a felelős személyeket a diszkrimináció-mentes, illetve esélyegyenlőségi és sokszínűségi politika gyakorlatba történő átültetésében, az ILO egy képzési anyagot állított össze a versenyszféra vállalatai részére. Az ILO az Esélyegyenlőséget Mindenkinél Európai Éve apropóján, 2007. tavaszán felhívással fordult a vállalatokhoz a sokszínű munkahely megteremtése terén eddig szerzett jó gyakorlatok megosztására, ezzel is felkívánva hívni az üzleti világ figyelmét a befogadó munkahely fontosságára.

Ez a kiadvány az ILO felhívására beérkezett esélyegyenlőségi és sokszínűségi kezdeményezéseknek ad nyilvánosságot. Az ILO felhívására kilenc magyarországi vállalat összesen 32 esélyegyenlőségi és sokszínűségi kezdeményezést küldött be. A jó gyakorlatokat beküldő vállalatok között találhatunk külföldi multinacionális cég hazai leányvállalatát, hazai állami tulajdonban lévő nagyvállalatot és egy kisvállalatot is. A 32 kezdeményezést a Hungarian Business Leaders Forum által 2007-ben közreadott *Kódex a sokszínűségről és a befogadásról* ajánlásai szerint csoportosítottuk a kiadványban, ezáltal is információt nyújtva a Kódexet aláíró tagvállalatok számára a bevezethető, és jól működő gyakorlatokról. A kiadvány második részében további hazai és nemzetközi források által ismertett jó gyakorlatokat gyűjtöttünk össze, amelyeket egyrészt a hátrányos helyzetű célcsoportok szerint, másrészt az esélyegyenlőség és sokszínűség vállalati menedzselésének lépései szerint válogattunk össze. A kiadványban megtalálhatók továbbá a kezdeményezéseket beküldő vállalatok céginformációi is.

A vállalati jó gyakorlatokat magában foglaló kiadvány megjelentetésével az ILO reméli, hogy hozzájárulhat a cégek közötti tudásmegosztáshoz, valamint a további párbeszédhez és eszmecseréhez.

Tardos Katalin
ILO külső szakértő

Petra Ulshoefer
ILO SRO Budapest

* Egyenlő esélyek a munkaerőpiacon: Egy válasza váró kihívás. Jelentés „A munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló ILO Deklaráció” keretében 2007-ben rendezett Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 96 ülésének utánkötetéseként. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, Genf. A jelentés Interneten is olvasható: (www.ilo.org/declaration). ISBN 978-92-2-118130-9, ISSN 0074-6681.

Foreword

Nowadays more and more companies recognize the benefits of having a diverse workforce and strive for more inclusive employment practices.

Differences in treatment, i.e. direct or indirect discrimination in the variety of its manifestations, especially in employment and occupation is still a major problem worldwide, leading to *social exclusion*.^{*} Hungary is not an exception. Indeed, although great advancement has been reached in implementing new legislation against discrimination and promoting non-discriminatory practices in Hungary during the last decade, the issue of applying workplace equal opportunities and diversity management still requires a fundamental change in attitudes, and implementation and promotion of new methods, as well as, innovative practices.

Beyond compliance with the requirements of the law, progressive employers in Europe are beginning to recognize the positive benefits of diversity. Diversity programmes recognize and value the different backgrounds and experiences of employees and seek to attract and retain the best people from all cultures and segments of the population. Through diversity management, equal opportunities are placed at the heart of the human resources management approach. Moreover, non-discriminatory practices of diversity management are more and more recognized as a managerial tool to increase efficiency and productivity.

The UN International Labour Organization's (ILO) sub-regional office in Budapest has been engaged in promoting non-discrimination at the workplace in Hungary since 2005 in collaboration with a number of Hungarian partners, including the Ministry of Labour and Social Affairs and the Hungarian Business Leaders Forum (HBLF). In order to convince business managers and policy makers that enterprise based non-discriminatory policies and practices can contribute to social inclusion benefits for both companies and community, and in order to help the responsible persons to put into practice equal opportunity and diversity management policies, the ILO has developed a training programme for managers responsible for carrying out enterprise social management functions. Related to the European Year of Equal Opportunities for All, in spring 2007 the ILO sub-regional office in Budapest issued a *Call for Best Practices* to companies to share their positive experiences in creating a diverse workplace, and thus draw the attention of the business community to the importance of being inclusive.

This publication presents the equal opportunity and diversity initiatives submitted to the ILO *Call for Best Practices*. Altogether nine companies have sent 32 equal opportunities and diversity initiative descriptions. Among these companies subsidiaries of foreign multinationals, large state-owned companies and one small business can be found. The 32 initiatives have been grouped according to the recommendations set forward in the *Code of Diversity and Inclusiveness* issued by the Hungarian Business Leaders Forum in 2007. This publication provides guidance for HBLF member companies and others on how to step forward in improving equality and diversity at the workplace. In the second part of the publication, additional good practices of equal opportunities and diversity have been collected from other Hungarian cases and international sources. They are firstly grouped according to possible target groups, and secondly outline the sequence of actions key for effective process management. Furthermore, the publication includes the company profiles.

The ILO truly hopes that this publication can contribute to the process of knowledge sharing in the field of equal opportunities and diversity management among companies in Hungary, and will stimulate further dialogue and exchange of ideas.

Katalin Tardos
ILO Consultant

Petra Ulshoefer
ILO SRO Budapest

* Equality at Work: Tackling the challenges. Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 96th Session 2007, International Labour Office, Geneva. This Report may also be consulted on the ILO Internet site (www.ilo.org/declaration). ISBN 978-92-2-118130-9, ISSN 0074-6681.

Kódex a szervezeti sokszínűségről és befogadásról



HBLF A SOKSZÍNŰSÉGÉRT

A befogadó szellemű és esélyegyenlőséget biztosító üzleti környezet a lehető legjobbat hozza ki a munkavállalóinkból, és éppen ezért ennek megteremtése és fenntartása vállalataink és társadalmunk fejlődésének és sikerének elengedhetetlen feltétele. Ennek megfelelően, a HBLF tagvállalatok az alábbiakra törekszenek:

- A másság elfogadását és a sokszínűség megteremtését kritikus programként kezeljük.
- A vállalatainkon belül megtalálható kulturális és egyéni sokszínűséget megőrizzük és támogatjuk.
- Tiszteletben tartjuk munkavállalóink szükségletét a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtéséhez.
- Esélyegyenlőséget teremtünk, és diszkrimináció-mentességet biztosítunk, hogy munkavállalóinkra mindenki által elfogadott és egységesen alkalmazott munkavállalási és teljesítményértékelési irányelvek és vezetési rendszerek érvényesüljenek.
- Munkavállalóink számára lehetőséget biztosítunk a tanulásra, az egyéni fejlődésre és a kapcsolatrendszerek kialakítására.
- Ügyfeleinkkel tiszteleten és becsületen alapuló partneri kapcsolatokra törekszünk.
- Folyamatos fejlesztés és fejlődés mellett kötelezzük el magunkat e téren, amelyhez figyelembe vesszük környezetünk jól bevált gyakorlatait, és amely során rendszeresen konzultálunk a munkavállalói érdekképviselőkkel.
- Egy olyan üzleti kultúra előmozdítására törekszünk, amelyben minden alkalmazott, szerződéses és üzleti partner egyformán elkötelezett híve az itt megfogalmazott értékeknek és célkitűzéseknek.
- Feladatunknak tekintjük, hogy úgy is, mint fejlődni vágyók, és mint jó példákkal előjárók aktívan előmozdítsuk a sokszínűséget a magyarországi üzleti szférában.

A Shell Hungary Zrt. Sokszínűségről és Befogadásról szóló irányelvei alapján készült.

II.

Vállalati jó gyakorlatok
az esélyegyenlőség és sokszínűség
megvalósítására

▶ ▶ ▶ II/1.

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi
Szervezetének felhívására beérkezett
jó vállalati gyakorlatok

1.

*A sokszínűség és befogadás
mint kritikus program*

Shell Hungary Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Sokszínűség és befogadás politika kialakítása és működtetése

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

2002-ben publikáltuk és kommunikáltuk a *Sokszínűség és befogadás* (Diversity & Inclusiveness, D&I) irányelveinket. 2003-ban vezetőt neveztünk ki a program koordinálására. A koordinátort az üzleti szférából választottuk ki. 2003. óta éves tervet készítünk teljesítménymutatókkal és célszámokkal.

Céljaink, éves terveink vannak. Nem kvótákat határozzunk meg, hanem pozitív intézkedéseket (positive actions).

Esélyegyenlőségi terv példa (szemelvény a 2003. évi tervből):

- ▶ *Vezetés, elkötelezettség és felelősség a változásért*
 - Szervezeti felmérés elvégzése – Esélyegyenlőségi koordinátor/HR, 3. negyedév vége
 - Vállalati vezetőség önértékelést végez, 3 fejlesztési célt tűz ki, amelyeket megoszt munkatársaival – Vezetők, 1. negyedév vége
 - Esélyegyenlőségi célok beépítése az éves HR tervbe – HR, 1. negyedév
 - Vállalati vezetők részvétele D&I tréningen – év végéig
- ▶ *Alapelvek és azok kommunikálása*
 - A vállalat vezetősége megosztja az esélyegyenlőségi célokat a munkatársakkal – A dolgozói felmérés megbeszélésének keretében kommunikáljuk az éves Esélyegyenlőségi tervet – Üzletági vezetők, első negyedév
 - A Shell Csoport Sokszínű és Befogadó Üzleti környezet megteremtéséről szóló nyilatkozatának kommunikálása a weben és beépítése az újbőlépő programba. – HR, 1. negyedév
- ▶ *Stratégiai tervek és célok*
 - Esélyegyenlőségi terv elkészítése – Esélyegyenlőségi koordinátor, HR, 1. negyedév
 - Egyéni Karrier fejlesztési terv készítése tehetséges nők számára – HR, 1. negyedév
 - Felvételi célkitűzések végrehajtása – HR
 - Utánpótlás/előmeneteli tervek elkészítése – HR, 3. negyedév
- ▶ *HR Rendszerek integrálása*
 - Zaklatásról és diszkriminációról szóló vállalati irányelv és folyamat elkészítése – HR, év vége
 - Vállalati szabályozások és folyamatok felülvizsgálata és implementálása (pl. rugalmas munkavégzés) – HR, év vége
 - Külföldi munkavállalók integrálásának programja – Esélyegyenlőségi koordinátor, HR, 3. negyedév

- ▶ *Teljesítmény követése, eredmények kommunikálása, folyamatos tanulás*
 - Az éves terv végrehajtásának ellenőrzése – Vállalati vezetőség, negyedévente
 - Munkavállalói véleményfelmérés eredményeinek beépítése az esélyegyenlőségi tervbe – Esélyegyenlőségi koordinátor, HR, 1. negyedév

Létrehoztuk a vállalat különböző üzletágait képviselő *változási hálózatot (change network)*, amely időközben kibővült. 2004-ben elkészítettük és kommunikáltuk a *Diszkrimináció és zaklatás elleni fellépésről* szóló irányelveinket és folyamatot. A legtöbb kezdeményezés a munkavállalók egészét célozza, de kiemelt célcsoportunk a női munkavállalók. Jelenleg a program koordinátora a HR, de a célok meghatározása és végrehajtása a változási hálózat és a HR közös munkáján alapul. Az irányelveink a Shell Hungary Zrt. munkavállalóit célozzák.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A politika bevezetésének motivációi a társadalmi hasznosságon kívül az elérhető üzleti előnyök voltak.

EREDMÉNYEK

- ▶ Nyereséges vállalat
- ▶ 2003. évi Legjobb Munkahely felmérés 5. helyezése
- ▶ Munkatársak 15% regionális/globális munkakörben dolgozik
- ▶ Az esélyegyenlőségi kezdeményezések pozitív visszajelzést kaptak a kétévente végzett munkavállalói vélemény-felmérésben
- ▶ Vezetők 22%-a nő
- ▶ Munkatársak 30%-a 40 év feletti
- ▶ Irodai dolgozók 80%-a rugalmas munkabeosztásban dolgozik
- ▶ Irodai dolgozók 15%-a távmunkában dolgozik
- ▶ Elmúlt 4 évben felvett pályakezdők 50%-a nő
- ▶ A szülési szabadságról visszatérők több mint 90%-át továbbra is alkalmazzuk

KÖLTSÉGEK

Esélyegyenlőségi csapat (change network munkaideje), valamint HR erőforrás költsége, éves rendezvények, pl. újbérelő nap költsége, vezetői tréningek költsége.

ELŐNYÖK

- ▶ Munkavállalók elkötelezettségének és motivációjának növekedése
- ▶ „Elégedett munkatársak = elégedett vevők”
- ▶ Kreatívabb és rugalmasabb kollektívák
- ▶ Tehetség vonzása és megtartása
- ▶ Munkavállalók számára vonzó munkahely megteremtése
- ▶ Lehetőséget teremteni az egyéni fejlődésre
- ▶ Piacok és fogyasztói igények jobb megismerése

- ▶ Sokféle fogyasztónak sokféle szükségletei vannak
- ▶ Lépést tartani a demográfiai változásokkal és globalizációval
- ▶ Lehetőség növekedésre és új piacok megszerzésére
- ▶ Indokolatlan költségek, mint fluktuáció elkerülése

TANULSÁGOK

Az alábbi tényezők bizonyultak a legfontosabb sikertényezőknél a Sokszínűség és befogadás politika működtetésében:

- ▶ Vezetők elkötelezettsége és felelősségvállalása
- ▶ A program lefordítása saját társadalmi és üzleti környezetre
- ▶ A esélyegyenlőséget lehetőségnek tekintjük („Üzemenyag a növekedéshez”)
- ▶ A Diversity & Inclusiveness (D&I) hozzákapcsolása és integrálása a HR egyéb területeihez (pl. kiválasztás, vezetőképzés, véleményfelmérés)
- ▶ Egész szervezetet átfogó esélyegyenlőségi hálózat kiépítése
- ▶ Mindig legyen napirenden és biztosítsuk a fenntarthatóságot

Magyar Telekom Nyrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Szociális Charta, Sokszínűségi politika*

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A Magyar Telekom 2006-ban két olyan politikát fogalmazott meg és tett nyilvánossá, amelyekben a civil társadalmat foglalkoztató legfőbb szociális alapelvek (Szociális Charta) tiszteletben tartása, valamint a társadalomra és az üzleti életre jellemző sokszínűség és különbözőség elismerése mellett kötelezte el magát. A megfogalmazott alapelveket üzleti és működési folyamatainkba is beépítettük. A kezdeményezés elsősorban a szervezeti kultúra valamint a tágabb közönséggel való kapcsolattartás témaköréhez tartozik, de mivel a megfogalmazott alapelvek a társasági folyamatokba, a vállalati működésbe is szervesen beépültek, így gyakorlatilag minden működési területre érvényesek.

Mind a Szociális Charta, mind a Sokszínűségi Politika a teljes vállalatcsoportra (külföldi tagvállalatokra is), így minden munkavállalóra érvényes. A Sokszínűségi Politikában gyakorlatilag a sokszínűség témakörének teljes spektrumát figyelembe vettük.

A politikák érvényessége határozatlan időre szól. A felülvizsgálatuk, aktualizálásuk és megújításuk folyamatosan zajlik.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A Sokszínűségi Politika megfogalmazásához mindenekelőtt az egyenlőség és sokszínűség vállalati értékének felismerése vezetett. A Szociális Charta kiadásában pedig fontos motiváció volt a társadalmi felelősségvállalás, valamint az alapvető emberjogi és szociális alapelvek elfogadásának ilyen formában is történő deklarálása.

A Sokszínűségi Politika és a Szociális Charta kiadásának célja – azon túlmenően, hogy deklarálja a vállalatcsoport elkötelezettségét a sokszínűség és az alapvető emberjogi és szociális alapelvek elismerése és tiszteletben tartása mellett – az volt, hogy ezek az alapelvek beépüljenek a vállalati működésbe is.

EREDMÉNYEK

A nagyvállalatokra jellemző, szinte kizárólagos hatékonyság és profitorientált szemlélet mellett az üzleti folyamatokba, a vállalati életbe beépült a tolerancia, a befogadás, az elfogadás attitűdje, sőt a különbözőség előnyeinek fel- és elismerése is.

Gyakorlatilag minden munkavállalóra hatással volt a kezdeményezés, hiszen az alapelvek, elvárt értékek beépültek a működési folyamatokba.

KÖLTSÉGEK

A politikák kidolgozására fordított energián és munkaidőn túlmenően plusz költség nem merült fel, mivel mindkét dokumentum elektronikus formában készült el és a vállalat inter- és intranetes oldalaira került fel, bárki számára elérhető formában.

* <http://www.magyartelekom.hu/rolunk/fenntarthatosag/fooldal.vm#>

ELŐNYÖK

A befektetők vállalatról alkotott általános megítélése, valamint egyes tudatos (a vállalatok sokszínűség, vagy társadalmi felelősségvállalás szempontjából felmutatott teljesítményét figyelembe vevő) befektetői csoportok értékítélete szempontjából a vállalat értéke növekedett/növekedhetett.

Pozitív következmények a munkavállalók szintjén: munkavállalói elégedettség növekedése, hiszen a munkavállalók különbözőségének, egyediségének tiszteletben tartását ilyen formában is deklarálta a vállalat.

Szervezeti szinten: bevételben vagy nyereségben közvetlenül vagy rövidtávon kimutatható hatása nincs a Sokszínűségi politikának. A befektetők, ügyfelek és a közvélemény vállalatról alkotott értékítélete szempontjából pozitívként értékelhető a politikák bevezetése. Hosszútávon a felelős, tudatos befektetői csoportok vállalat iránti érdeklődése okán, a politikák bevezetése a részvényérték növekedéséhez vezethet.

TANULSÁGOK

Megítélésünk szerint nem lehet figyelmen kívül hagyni a nagyvállalatok társadalmi felelősségvállalásának szükségességét. Amennyiben ilyen téren egy nagyvállalat élen jár, és jó példát mutat, az nemcsak a vállalat (pl. társadalmi megítélésének javulása) szempontjából pozitív, hanem az egész társadalomra is jótékony hatással lehet. (pl. civil kezdeményezések támogatása, munkavállalókkal szembeni felelős magatartás).

Electrolux Lehel Kft.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Vállalati Esélyegyenlőségi Bizottság létrehozása

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A vállalatnál jelenleg egy három tagból álló Esélyegyenlőségi Bizottság működik 2007. július 20-a óta. A bizottság tagjai: a szakszervezet és az üzemi tanács elnöke, a szakszervezet alelnöke és az emberi erőforrás igazgató. A bizottság vezetője a szakszervezet elnöke. A bejelentett eset körülményeinek feltárását az Esélyegyenlőségi Bizottság végzi. A bizottság az ügyet megvizsgálja, és a vizsgálat eredményéről írásban tájékoztatja az illetékes munkáltatói jogokat gyakorló vezetőt. Ha a bizottság az esélyegyenlőség követelményének megsértését tárja fel, haladéktalanul intézkedést javasol a helyzet orvoslására. A bizottság a hozzá beérkezett panaszokról nyilvántartást vezet, figyelemmel kíséri a szükséges intézkedések megvalósulását. A bizottság eljárása nem zárja ki a munkavállalók törvényes jogorvoslati lehetőségét.

A bizottság továbbá javaslatot tesz az esélyegyenlőségi terv, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség további fejlesztésére. Tekintettel arra, hogy a vállalati Esélyegyenlőségi Tervet, mind a vezérigazgató, mind a szakszervezet elnöke aláírta, így az, Kollektív Szerződés értékű megállapodásnak minősül.

A kezdeményezés a munkavállalók teljes körét és a vállalat mindhárom telephelyét (Jászberény, Nyíregyháza, Budapest) érinti.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

„Az Electrolux Lehel mindig tiszteletben tartja az emberi jogokat. A humán erőforrás-gazdálkodással kapcsolatban például nem találtunk hátrányos megkülönböztetést az etnikai kisebbségekkel szemben.” – fogalmazott a Corvinus Egyetem School of Management 2006. július–augusztusban készült tanulmánya. „A teljes munkaerőn belül a roma származásúak részaránya mintegy 10%, sokkal nagyobb, mint az országos átlag, és az Electrolux Lehel közössége elfogadta őket, és tiszteli munkájukat.” – folytatja a tanulmány.

A tanulmány megállapításai is bizonyítják, hogy a vállalat vezetése az Esélyegyenlőségi Bizottság megalakítását megelőzően is hathatós lépéseket tett a romák foglalkoztatása és a roma munkavállalók integrált foglalkoztatása érdekében.

A kezdeményezés célja, hogy a foglalkoztatás területén biztosítsa az esélyegyenlőséget és ezen belül a szemléletváltás előmozdítását. Cél továbbá, hogy a kezdeményezés révén minden munkavállaló egységes védelmet élvezzen a hátrányos megkülönböztetéssel szemben nemre, korra, fajra vagy etnikai származásra, illetve fogyatékoságra való tekintet nélkül.

EREDMÉNYEK

Szándékaink szerint ez a kezdeményezés jelentős hatást gyakorol a munkavállalók hétköznapi életére. A szociális partnereinkkel közös célkitűzést széles körben megismerhetik a munkavállalóink, hiszen az emberek megfelelő informálása hozzásegíti őket, hogy tisztában legyenek e jogaikkal.

KÖLTSÉGEK

Nincsenek számottevő költségeink. Negatív hatást még nem tapasztaltunk.

ELŐNYÖK

Az Esélyegyenlőségi Bizottság működtetése egy újfajta jogorvoslati lehetőséget biztosít a vállalaton belül. Ezen új jogorvoslati rendszer bevezetése és a szociális partnerek által történő működtetése lehetőséget ad arra, hogy vállalatunk teljes mértékben megfeleljen az Electrolux Csoport 2002-ben bevezetett Munkahelyi Etikai Kódex követelményeinek. „Az Electrolux Csoport elhivatottságot érez az iránt, hogy felelősségteljes munkáltató és jó üzleti partner legyen, termékeivel és megoldásaival hozzá akar járulni az emberek életkörülményeinek javításához az egész világon. Valamennyi tevékenységünket – beleértve termékeink gyártását, forgalmazását és értékesítését – úgy kell végeznünk, hogy figyelembe vesszük és tiszteletben tartjuk az emberi jogokat, a minden embernek kijáró biztonságot és egészséget, környezetének védelmét. Arra törekszünk, hogy a folyamatos fejlődést tartósan biztosítsuk, s ez váljon minden működési területünk vezérelvévé.” – fogalmaz az Electrolux csoport szabályzata.

A munkahelyi Etikai Kódex a már érvényben lévő nemzetközi irányelvek és egyezmények alapján került bevezetésre. A Kódex szabályai az Electrolux Csoport valamennyi egységére, beszállítójára és alvállalkozójára kiterjednek. A Csoport számára ez az általános alapelvek gyűjteménye, amely részletesen kifejti, hogyan kell viselkednünk, milyen legyen a hozzáállásunk olyan területeken, mint a gyermekek foglalkoztatása, a kényszerű munkavégzés, az egészség és biztonság, a hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölése, a zaklatás és durva bánásmód, a munkaidő, a szabad egyesülés joga, és a környezetvédelem ügye.

Mivel minden egyes alkalmazott és vezető felelős a munkahelyi Etikai Kódex szabályainak betartásáért, bármelyik szabály be nem tartása esetén kérjük és elvárjuk alkalmazottainktól, hogy jelentsék az észlelt esetet az arra felhatalmazott személyeknek: az Esélyegyenlőségi Bizottságnak, vagy tagjainak. A bizottság működése biztosítja, hogy egyetlen bejelentőt se érjen retorzió vagy negatív következmény a jelentéstétel okán.

TANULSÁGOK

A legfőbb tanulság, hogy minden – már meglévő – jó gyakorlatot tovább lehet fejleszteni. Ez az új kezdeményezés tovább erősíti az emberek közötti együttérzést és a szociális érzékenységet.

A legnagyobb kihívást az jelenti, hogy felhívjuk a munkavállalóink figyelmét a változás előnyeire és segítsük, támogassuk az ötleteik, kezdeményezéseik előmozdítását.

Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Esélyegyenlőségi Terv készítése és esélyegyenlőségi referens választása

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A Fővárosi Csatornázási Művek Zrt. 2005-ben Esélyegyenlőségi Tervet készített és esélyegyenlőségi referenst választott. A kezdeményezés a mai napig működik, és minden munkavállalóra vonatkozik.

A Terv alapján a munkáltató kötelezettséget vállalt, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű (különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, szexuális irányultságuk, egészségi állapotuk, valamilyen fogyatékoságuk, bőrszínük és vagyoni helyzetük miatti) diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

Az esélyegyenlőség elősegítése elsősorban a humán erőforrás-gazdálkodás működési területéhez tartozik. A megvalósítás érdekében a munkáltató támogató intézkedéseket hoz, különösen a bérezéssel, szakmai előmenetellel, képzéssel, munkakörülményekkel, gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.

A kezdeményezés elsősorban a nőket, a 40 év felettieket, a roma identitásúakat, valamint a fogyatékkal élő és családos munkavállalókat próbálja segíteni.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A kezdeményezés bevezetését elsősorban az egyenlőség és sokszínűség vállalati értékei, illetve a társadalmi felelősségvállalás motiválta.

A cél a már meglévő gyakorlat szabályozása volt.

Ezen kívül a következő konkrét célok fogalmazódtak meg:

- ▶ Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok figyelemmel kísérése.
- ▶ A Zrt. vállalja hogy az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget. *Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens egyetértését kéri.* A Zrt. a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekint a hosszú szakmai, gyakorlati munka-tapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. *Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év feletti pályázókat nem utasítják el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.*

- ▶ A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók helyzetének javítására (az átlagéletkor 45,7 év).
- ▶ A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- ▶ A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
- ▶ A családos munkavállalók kedvezményeinek kiterjesztése.

A célok megvalósulását egy esélyegyenlőségi referens segíti. Feladata a vállalati esélyegyenlőség betartásának ellenőrzése, a terv teljesülésének vizsgálata, a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselettel való egyeztetése.

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló közvetlenül az Esélyegyenlőségi referenshez, az Üzemi Tanácshoz (és/vagy) a Szakszervezeti Bizottsághoz fordulhat. Az Üzemi Tanács/Szakszervezeti Bizottság a panaszt anonim módon az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 7 napon belül. A panasz a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Ennek költsége a munkáltatót terheli. Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

EREDMÉNYEK

Javult a munkahelyi légkör. Ez szinte minden munkavállalóra pozitív hatással volt és van.

KÖLTSÉGEK

- ▶ **Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és a fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javítására**

A Zrt. vállalja, hogy:

- A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék az idősebb korúak, fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását.
 - A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartására érdekében prevenciós szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel a legtipikusabb betegségekre való figyelemmel (nőgyógyászati, urológiai szűrés, ultrahang diagnosztikai szűrések).
 - Az egészséges életmód kialakítására, folytatására a munkavállalókat aktív eszközökkel ösztönzi, ennek érdekében támogatja a munkahelyi sportot, tornát, természetjárást.
- ▶ **A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése**
 - A szakképzett és alkalmazkodóképes munkaerő számának növelése érdekében a vállalat biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel engedélyezése származástól, kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül történik.
 - A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolja. Ennek érdekében a munkáltató minden évben képzési tervet készít.

- ▶ **A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése**
 - A vállalat olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszik. A kedvezményezettek köre a nyugdíjazási korhoz közel álló munkavállalók.
 - A nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képzettségét és tapasztalatát a vállalat maximálisan felhasználja. A Zrt. a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét azok beleegyezése nélkül nem csökkenti.
- ▶ **A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése**
 - A Zrt. vállalja, hogy biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot (a rendes szabadságkeret terhére).
 - Továbbá biztosítja a munkavállalók gyermekei számára szakmai gyakorlat, diplomamunka, szakdolgozat konzultáció lehetőségét.

ELŐNYÖK

Elsősorban a munkahelyi megtartás, elégedettség terén érezhetőek a pozitív következmények.

TANULSÁGOK

A Fővárosi Csatornázási Zrt. mint munkáltató, az elmúlt évtizedekben is komoly figyelmet fordított a munkahelyi esélyegyenlőség betartására. Ez a tendencia az utóbbi években különösen felerősödött. Ennek bizonyítéka a 2005-ben a fővárosban meghirdetett „Befogadó Munkahely” pályázaton elért II. helyezésünk. Az esélyegyenlőség betartásának záloga a Társaság Kollektív Szerződése és a 2005. július 1-től létező Esélyegyenlőségi Terve. Kollektív Szerződésünk tartalmazza a mindenkori országosnál 10%-kal magasabb minimálbért, a szakmai végzettség, illetve a munkaviszonyban eltöltött időtől függő bértáblát, a szociális juttatásokat, pl. a vállalati kedvezményes üdültetést, ezen belül a családos és szervezett gyermeküdültetést, támogatást az óvodai és bölcsődei elhelyezéshez, kedvezményes fuvar lehetőséget, kamatmentes lakásvásárlási- és felújítási kölcsönt, ruhapénzt, az étkezési és utazási hozzájárulást. Teljes körű foglalkozás-egészségügyi ellátást, díjmentes fogászati szakrendelést és rendszeres orvosi szűréseket biztosítunk, amelyek mindenki számára hozzáférhetőek. Ez a lehetőség évi kétszeri ultrahang diagnosztikával bővült. Több tömegsport szervezet is működik a vállalatnál (természetjáró, vízitúrázó, vitorlás, labdarúgó, asztalitenisz, torna). Van NOE nagycsaládos szervezetünk és a nyugdíjasokat segítő, nekik ingyenes programokat szervező nyugdíjas klubunk. E mellett minden munkavállaló egységesen és az infláció mértékével növelten önkéntes nyugdíjpénztári juttatásban részesül. Társaságunknál a korábbi években is léteztek a mostani kedvezmények. A mai jóval szigorúbb gazdasági és társadalmi környezetben is sikerült ezeket megtartani, illetve kibővíteni.

▶ ▶ ▶ II/1.

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi
Szervezetének felhívására beérkezett
jó vállalati gyakorlatok

2.

*A kulturális és egyéni sokszínűség
támogatása*

Magyar Posta Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Fogyatékkal élők foglalkoztatása

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A Társaság a foglalkoztatás, a munkaerő-felvétel során nem tesz különbséget a pályázók között, minden jelentkező számára biztosítja az esélyegyenlőséget, az egyenlő bánásmódot. Ennek érdekében az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a kor, a nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi vagy családi állapot nem szerepel, kivéve, ha a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen szükségszerű a megkülönböztetés. A kiválasztás során a munkáltató a jelölt képességeit, szakmai tudását, képzettségét vizsgálja. Amennyiben a jelentkező alkalmas a munkakör ellátására, felvételt nyerhet.

Megváltozott munkaképességű, fogyatékos munkavállalók száma: 150 fő

Ebből:

Megváltozott munkaképességű munkavállalók száma: 112 fő

nő: 78 fő

férfi: 34 fő

Rokkant munkavállalók száma: 38 fő

nő: 15 fő

férfi: 23 fő

A fogyatékoság típusát nem tartjuk nyilván. (A munkavállalók egészségi állapotára vonatkozó adatok különleges személyes adatok, így azok csak az érintettek önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők.) A fogyatékoság típusa, súlyossága, veleszületettsége meghatározza a munkavállalási lehetőségeket, de az esetek többségében segítő személy nélkül foglalkoztathatók, önállóan végeznek munkát.

A fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatása jellemzően az alábbi munkakörökben történik:

- ▶ Bér/TB ügyintéző
- ▶ Egyesített kézbesítő
- ▶ Küldeményfeldolgozó
- ▶ Küldeményfelvevő
- ▶ Pénzforgalmi ügyintéző
- ▶ Postanet ügyfélszolgálati ügyintéző
- ▶ Postavezető

A Magyar Posta a megváltozott munkaképességű munkavállalókra kiemelt figyelmet fordít. A Társasággal munkaviszonyban álló, megváltozott munkaképességű munkavállaló foglalkoztatásának biztosítása, valamint – ha ez szükséges – rehabilitációja a munkáltató feladata.

A megváltozott munkaképességű munkavállalót a Társaság elsősorban eredeti munkakörében, szakmai végzettségének megfelelően foglalkoztatja. Ha ez nem lehetséges, a munkáltató működési körén belül olyan munkakörben kell a munkavállalót alkalmazni, ahol egészsége további romlása nélkül munkaképességét hasznosítani tudja. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának és rehabilitációjának társasági eljárása részletesen kidolgozott, a törvényi szabályozásnak megfelelő.

Rehabilitációs eljárásban résztvevő munkavállalók száma (2006-ban):

| | |
|----------------|--------|
| | 126 fő |
| férfi: | 44 fő |
| nő: | 82 fő |
| 40 év feletti: | 111 fő |

Amennyiben a munkavállaló rehabilitációs foglalkoztatása a Magyar Postánál nem valósítható meg és szükségessé válik a munkaviszony megszüntetése, arra minden esetben csak a körülmények gondos mérlegelése, munkaügyi és jogi szakemberekkel történt előzetes egyeztetés után kerül sor, az eljárás jogszerűségének biztosítása érdekében.

A Kollektív Szerződésben, megállapodásokban és a belső szabályozásokban a fogyatékkal élők csoportjára vonatkozó hátrányos megkülönböztetésre utaló rendelkezések nem fordulnak elő. Minden esetben megtaláljuk azonban a pozitív diszkriminációra vonatkozó munkáltatói szándékot, amelyben magas szociális érzékenységű partnerekre talált a munkavállalói érdekképviseletekben.

A megváltozott munkaképességűekre nézve előnyös rendelkezések:

- ▶ A munkaerő-felvételnél vagy tovább-foglalkoztatásnál előnyben kell részesíteni a Magyar Posta Zrt.-nél munkabaleset, vagy foglalkozási betegség miatt megváltozott munkaképességűeket.
- ▶ A Magyar Posta Zrt. *rendkívüli szociális segélyt* biztosít azoknak a munkavállalóknak, akiknek munkaképessége tartósan vagy véglegesen megváltozik.

A megromlott egészségi állapotú munkavállalókra nézve előnyös rendelkezések:

- ▶ A Magyar Posta Zrt. Foglalkoztatás-egészségügyi Szolgálatának javaslata alapján munkavállalói részére *gyógyüdülést* biztosít. A rekreációt elősegítve a kézbesítői munkakörben dolgozó munkavállalók számára Hévízen közel 150 fő részére gyógyüdültetést nyújtott a munkáltató. A gyógyüdültetés költségfedezetét a Foglalkoztatás-egészségügyi Szolgálat éves költségkerete biztosítja.
- ▶ A megromlott egészségi állapotú munkavállalók *szociális segélyben* részesíthetők, amelynek elbírálásakor az egészségi állapotra, a kórházban, szanatóriumban töltött időre, a folyósított táppénz összegére, a betegséggel kapcsolatos kiadásokra (pl. gyógyszer, utazási, látogatási költségekre) vonatkozó információk játszanak szerepet.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A fogyatékkal élő emberek esélyegyenlőségének megteremtése jelentős és megoldásra váró társadalmi kérdés. A feladat megoldása azért is fontos, mert az a lakosság jelentős részét, közel 10%-át érinti. A Társaság elkötelezett, hogy aktívan részt vegyen a társadalmi probléma megoldásában a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatásával. A munkáltató célja, hogy 2007. évben növelje a fogyatékkal élő emberek foglalkoztatását összponti szinten. Ennek érdekében tanulmányok, elemzések készülnek, melyek alapján meghatározható, hogy mely területeken lehetséges a különböző fogyatékosági csoportokba tartozó emberek foglalkoztatása. A Társaság nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a munkavállalók ne legyenek elkülönítve, azaz minden esetben illeszkedjenek be a közösségbe.

A Magyar Posta Zrt. etikai ajánlása meghatározza a Társaság által elfogadott általános értékrendet, amelynek egyik fontos eleme a tolerancia, a megkülönböztetéstől mentes légkör. A Társaság elutasítja a hátrányos megkülönböztetés bárminemű formáját, munkatársait és ügyfeleit nem érheti sérelem etnikai, nemzeti hovatartozás, nemük, koruk, egészségi állapotuk, vallási vagy politikai meggyőződésük miatt. A munkáltató célja a sokszínű, befogadó munkahely megteremtése. Érték olyan helyen dolgozni, ahol sokféle ember dolgozik együtt, cél az integrált foglalkoztatás megvalósítása.

EREDMÉNYEK

A Társaság sikerként értékeli, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók elégedettek (munkájuk révén hasznosabbnak érzik magukat), a cég iránti elkötelezettségük igen magas, lojálisak a Magyar Postához.

Nőtt a fogyatékos munkavállalók tudatossága, a foglalkoztatásuk révén önállóbb, színvonalasabb életvitelt folytathatnak.

KÖLTSÉGEK

A fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatása során többlet költséget jelenthet a megfelelő munkakörnyezet kialakítása (akadálymentesítés, közlekedés megoldása, betanítási idő költséges).

Megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása során azonban figyelembe kell venni, hogy beilleszkedési, integrációs problémák jelentkezhetnek, mind a munkavállaló, mind a kollegák részéről. A betanítási időszakban ezen munkavállalókkal kiemelten, esetleg hosszabb távon kell foglalkozni, mindenképpen javasolt a folyamatos kapcsolattartás.

ELŐNYÖK

A cég számára gazdasági előnyt jelenthet a fogyatékos emberek foglalkoztatása, mivel így mentesül a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alól, támogatásokat vehet igénybe, pályázatokban való részvételre nyílik lehetősége.

A fogyatékkal élők befogadása elősegíti, hogy a munkatársak egymásra jobban odafigyeljenek, toleránisan viselkedjenek a kollegáikkal. Ez hatással van a szervezeti kultúrára: összetartó munkahelyi légkör alakul ki. A szervezeti kultúrát, munkavállalói segítőkészséget erősíti a „másság” elfogadása, a tolerancia a másság iránt.

A tapasztalatok szerint a fogyatékkal élő emberek motivált munkavállalók, ritkábban váltanak munkahelyet. Lojálisak, elkötelezettek a cég iránt. Megbecsülik a munkahelyüket, lehetőségükhöz képest maximális teljesítményt szeretnének nyújtani.

A cég társadalmi megítélése, „presztízse” növelhető azáltal, hogy biztosítja az egyenlő bánásmódot, figyelmet fordít a fogyatékkal élő emberekre, keresi és biztosítja a foglalkoztatást számukra.

TANULSÁGOK

A munkaerő-felvételt, a munkakör betöltésére alkalmas megváltozott munkaképességű munkaerő megtalálását elősegíti a rendszeres kapcsolattartás a munkaügyi központokkal, rehabilitációs foglalkoztató központokkal, valamint a részvétel a különböző állásbörzéken.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása során azonban figyelembe kell venni, hogy beilleszkedési, integrációs problémák jelentkezhetnek mind a munkavállaló, mind a kollegák részéről. A betanítási időszakban ezen munkavállalói körrel kiemelten, esetleg hosszabb távon kell foglalkozni, mindenképpen javasolt a folyamatos kapcsolattartás.

McDonald's Magyarország Kft.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Fogyatékosok foglalkoztatása és szakmai gyakorlat biztosítása

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

Az idei évtől kezdődően különlegesen nagy hangsúlyt szeretnénk fektetni a McDonald's mint munkáltató megítélésére, a vendégeinkben rólunk kialakult kép megváltoztatására. Ennek egyik eleme a fogyatékkal élők munkaerő-piaci beilleszkedésének elősegítése. A kezdeményezés a HR osztályhoz tartozik, amely felelős a Salva Vita alapítvánnyal történő együttműködésért, és a munkavállalók étteremben való elhelyezéséért. Egyelőre egy éttermünkben foglalkoztatunk fogyatékkal élőket, de a sikeren felbuzdulva október hónapban további munkatársak alkalmazását tervezzük.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

Az ehhez a kérdéskörhöz tartozó válasz megtalálható az előző kérdés alatt.

EREDMÉNYEK

Egyelőre 2 főt foglalkoztatunk a Nyugati téren található éttermünkben. Minden területen pozitívumokról számolhatok be a változásokkal kapcsolatban (vezetők és dolgozók hozzáállása, csapatba történő beépülés, munkához való hozzáállás, munkabírás).

KÖLTSÉGEK

Külön költséggel nem járt a munkatársak felvétele, természetesen a jelenlegi költségek ugyanazok, mint a nem fogyatékkal élő munkavállalóknál (bér, bérterhek, munkaruha, személyzeti étkezés, béren kívüli juttatás, dolgozói bónusz). Negatív hatása a tervezéskor volt az ötletnek, mivel az éttermi vezetők nem voltak birtokában annak a tapasztalatnak, hogy milyen egyéb kihatásai lehetnek egy megváltozott munkaképességű kolléga foglalkoztatásának. Ezekre a kérdésekre az első munkanapok után pozitív választ kaptak a kételkedők.

ELŐNYÖK

Nem csak az üzletre, de az egész vállalatra pozitív hatással volt a kezdeményezés. A munkavállalók kezdeti negatív hozzáállása hamar megváltozott, hiszen a fogyatékkal élő munkatársak teljesítménye sok esetben jobb, mint az ugyanazon területen dolgozó kollégáké. A dolgozók szívesen beszélgetnek velük, hiszen ezek a kollégák kommunikatívak, nyíltak, szeretik a kollégáikat és igénylik a társaságot. Munkaerő-megtartás terén a korábban egyik legmagasabb fluktuációs számmal rendelkező étterem ma a legjobb budapesti éttermek közé sorolható – remélhetőleg a programnak köszönhetően is. Szervezeti szinten változás nem történt (bevétel, nyereség, vendégszám).

TANULSÁGOK

A megváltozott munkaképességű kollégáknak elsősorban a tanulás okoz nehézséget, ezért a következő alkalmakkor sokkal nagyobb hangsúlyt kell fektetnünk az általuk ellátandó területek kiválasztására. A legnagyobb kihívás a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában rejlő lehetőségek és pozitívumok feltárása volt az éttermek számára.

Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékos munkavállalók támogatása

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A Fővárosi Csatornázási Művek Zrt. kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére. Dolgozói között egyaránt találhatók megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók. A Társaság az Esélyegyenlőségi Terv keretén belül vállalja, hogy a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék az idősebb korúak, fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során, ezért a Humán Erőforrások Főosztálya olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki (mindig az adott személyre vonatkozóan), amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését. Ilyen például az *áthelyezés más munkakörbe, telephelyre, részmunkaidő, átképzés*, stb. A Társaság Kollektív Szerződésében is megtalálható, hogy újraalkalmazás esetén előnyben kell részesíteni az üzemi balesetet, vagy foglalkozási megbetegedést szenvedett és újra munkaképessé vált munkavállalót.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.-t a társadalmi felelősségvállalás motiválta.

EREDMÉNYEK

Bizonyos betegségek nem járnak azonnali állásvesztéssel. Mivel az átlagéletkor 45,7 év, a dolgozók nagyobb biztonságban érzik a munkahelyüket. Ezt garantálja a vállalati Kollektív Szerződés és Esélyegyenlőségi Terv.

KÖLTSÉGEK

Átképzési, foglalkozás-egészségügyi, üzemeltetési költségek. A Társaság igyekszik fizikailag akadálymentesíteni a munkahelyet, a munkahelyre, munkavégzésre vonatkozó információkat mindenki számára érthető módon közli (pl. látássérültek), a fogyatékosok, megváltozott munkaképességűek számára a megfelelő eszközöket biztosítja.

ELŐNYÖK

Elsősorban a munkahelyi megtartás, elégedettség terén érezhetők a pozitív következmények.

TANULSÁGOK

A fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű emberek általában lojálisabbak a munkahelyükhöz, megbecsülik, hogy van munkájuk, ritkábban váltanak munkahelyet, ezáltal sokszínűbb lesz a munkahely. A fogyatékkal élők befogadása elősegíti, hogy a munkatársak jobban figyeljenek egymásra. Növekszik a toleráns, másságot elfogadó viselkedés és gazdagodik a szervezeti kultúra.

Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Roma munkavállalók segítése

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A Zrt. az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak szerint az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál a nemzetiségi hovatartozás szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens egyetértését kéri. A vállalat különféle szociális juttatásokon keresztül is támogatja a roma nemzetiségűeket: *nagycsaládosok támogatása, szakképzések támogatása az Oktatási Tervben foglaltak szerint, utazási hozzájárulás a vidékieknek, iskolakezdési támogatás, igény szerint munkásszálló biztosítása, vállalati üdülés, kamatmentes lakáskölcsön, kedvezményes fuvarok, munkagép kölcsönzési lehetőségek.*

A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

- ▶ A szakképzett és alkalmazkodóképes, mobilizálható munkaerő számának növelése érdekében a vállalat biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel engedélyezése származástól, kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül történik.
- ▶ A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolja. Ennek érdekében a munkáltató minden évben képzési tervet készít.

A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

- ▶ A Zrt. vállalja, hogy biztosítja a rendkívüli családi események (beteglátogatás, házasságkötés, gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot (a rendes szabadságkeret terhére).

A Fővárosi Csatornázási Művek Zrt. összes telephelyén érvényes és jelenleg is működik a kezdeményezés.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.-nél a roma munkavállalók becsült aránya kb. 10–15%. A cél mindig is az volt, és ma is az, hogy ne legyen megkülönböztetés a munkavállalók között származásuk alapján, így pontos nyilvántartással nem rendelkezünk. A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

EREDMÉNYEK

A Társaságnál a roma munkavállalókkal kapcsolatos attitűdök eddig sem voltak negatívak.

KÖLTSÉGEK

A képzési programok, az utazási hozzájárulás a vidékieknek, a munkásszálló (kb. egyharmad az aránya a roma munkavállalóknak), az iskolakezdési támogatás, a vállalati üdülés, a kamatmentes lakáskölcsön, a kedvezményes fuvarok költségei.

ELŐNYÖK

Elsősorban a munkahelyi megtartás, elégedettség terén érezhetők a pozitív következmények.

TANULSÁGOK

A Fővárosi Csatornázási Zrt. mint munkáltató komoly figyelmet fordít a munkahelyi esélyegyenlőség betartására, de ezt úgy próbálja elérni, hogy a roma munkavállalókat nem származásuk alapján részesíti előnyben, hanem társadalmi helyzetük (nagycsaládos), iskolázottságuk, lakáskörülményeik alapján.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Nők esélyegyenlőségének biztosítása

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A Magyar Posta Zrt. hazánk második legnagyobb foglalkoztatója, a Társaságnál foglalkoztatottak közel 60%-a nő. A Magyar Posta kötelezettséget vállalt, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzők meghatározására, a munkaidő kialakítására, az áthelyezésre, a munkaviszony megszüntetésére és egyéb foglalkoztatással összefüggő intézkedésekre.

A **munkaerő felvétel** során az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén.

A hangsúlyt a kiválasztás során a jelöltek képességeire, készségeire, szakmai tudására, a munkakörök előírt képzettségi követelményeire és kompetenciáira helyezi, más szempont (pl. kor, nem) nem kerül figyelembevételre.

A munkáltató – az adott szervezet jellemzőit, illetve a munkavállalók élethelyzetét figyelembe véve – a lehetőségeihez képest törekszik a munkavállalók **családi és munkahelyi kötelezettségeinek az összehangolására**.

Ennek érdekében:

- ▶ a kisgyermekesek számára törekszik a **rugalmas munkaidő lehetőségének** felajánlására, a műszakcsere, a **rész munkaidős** foglalkoztatás lehetőségének biztosítására, amely évek óta eléri a 10%-ot,
- ▶ biztosítja a rendkívüli munkavégzés elrendelése során a gyermeket nevelők családi helyzetéből fakadó állapotok egyéni elbírálását,
- ▶ átjárhatóságot biztosít a különböző munkaidő-beosztások közt,
- ▶ szabadságolásoknál az iskola/óvoda/bölcsőde szüneteket szempontként érvényesíti.

A munkáltató biztosítja az **oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférést**. A Társaság a postai munkavállalók teljes köre számára, beleértve a női munkavállalói kört, biztosítja a belső képzési lehetőségeket. A képzettségi feltételek alóli mentességet felülvizsgálja a munkáltató, az ideiglenes mentességgel rendelkező munkavállalók részére – különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportba tartozók részére – biztosítja a társasági képzéseket. A végleges mentesítéssel rendelkező munkavállalók (50 év feletti munkavállalók) részére is felajánlja és biztosítja a belső képzési formákat, lehetőséget.

A Társaság **nagy figyelmet fordít a munkavállalók egészségére, annak megőrzésére**. A Magyar Posta elkötelezett a mellrák elleni küzdelem és az egészséges életmód kialakítása mellett, így az Egészség Hídja Összefogás társadalmi szerveződés nagyvállalati támogatójaként bélyegkibocsátással, valamint országos értékesítési hálózatával segítette a figyelem felkeltést és a tájékoztatást.

Az elkötelezettség, a gondoskodó munkahely megnyilvánul a saját munkavállalók egészségének megőrzésében is. Tekintettel arra, hogy a Magyar Posta az egyik legnagyobb olyan foglalkoztató cég, melynél a nők aránya meghatározóan magas – több mint 60% az összes foglalkoztatottak létszámához viszonyítva – **mellrák szűrést** szervezett a munkáltató. A Társaság megteremtette minden, 40 év fölötti budapesti postai nődolgozó számára a mammográfiai szűrés lehetőségét és annak anyagi fedezetét.

2006-ban a társadalmi felelősségvállalás program keretében létrehozott a Társaság egy **mozgó egészségügyi állomást**, amely alapvetően **méhnyak-rákszűrés** vizsgálatára jött létre, de alkalmas foglalkozás-egészségügyi szűrések elvégzésére is. 2005-ben megtörtént a kamion megvásárlása, felszerelése, a szűrésbe első körben bevont települések kijelölése, az érintettek körének meghatározása. A korszerű egészségügyi eszközökkel felszerelt szűrőkamion 2006-ban bejárta az országot. A Magyar Posta missziójának célja, a nők és a családok egészségvédelme, a prevenció, ezért 2007-ben is ismét útnak indul a kamion. Az Egészséges Települések Alapítvány és az ÁNTSZ koordinátoraival történt egyeztetés alapján meghatározásra került a szűrés menetrendje, elsősorban olyan településekre fókuszálva, amelyek női lakosságának nagy része nem, vagy nehezen jutna el az államilag biztosított szűrővizsgálatra, hiszen az állomáshelyeken természetesen nemcsak a postások vehetnek részt az orvosi vizsgálatokon, hanem a posta helyben kínálja minden ott élő nő számára a méhnyakrák-szűrés lehetőségét. A kezdeményezés eredményességét mutatják a számadatok is: összesen 4 449 fő szűrése történt meg 2006-ban. Ebből pozitív eredmény, ami gyulladásra, gombás fertőzésre utal 1 927 fő volt. Kritikus eset, ami rák előtti, illetve rákra utaló 110 fő volt.

A munkáltató kiemelt figyelmet fordít a **munkakörnyezet kialakításra**. Az esélyegyenlőségi terv is kiterjed a munkakörülmények javítására, melynek érdekében a munkáltató vállalja, hogy

- ▶ egészségügyi felvilágosító tevékenységet végez,
- ▶ a munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében prevenciószűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel a legtipikusabb betegségekre való figyelemmel (pl. szemészet, vérnyomásmérés, cukorbetegség-szűrés, mellrák-szűrés, kézbesítők súlyterhelésének vizsgálata, stb.),
- ▶ a képernyős munkahelyeken éleslátást biztosító szemüveget biztosít,
- ▶ Foglalkozás-egészségügyi Szolgálatot működtet a munkavállalók számára,
- ▶ a rekreációt elősegítve gyógyüdültetést biztosít a rászoruló munkavállalók részére.

Gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalók esetében a szervezeti egységek vezetői és munkatársai minden, a munkavállalót érintő kérdéssel megkeresik a dolgozót, például értesítik a jóléti és sport rendezvények programjairól is. A folyamatos kapcsolattartás, információátadás is elősegíti, megteremti az egyenlő bánásmód biztosítását.

Hosszabb távollét után felújító képzésekre történő jelentkezést, illetve esetleges új ismeretek megszerzésére beiskolázási lehetőséget biztosít a munkáltató.

A Társaság a juttatási rendszerek kialakításánál figyelembe veszi a kisgyermekes munkavállalók igényeit, többek között ezen szempontok alapján kerültek kialakításra a Választható Béren Kívüli Juttatási Rendszer (VBKJ) elemei (pl. iskolakezdési támogatás, internet utalvány), illetve az üdültetési rendszer kialakításánál is figyelembe veszi a kisgyermekes munkavállalók igényeit.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A társaság elutasítja a hátrányos megkülönböztetés bármilyen formáját, munkatársait és ügyfeleit nem érheti sérelem etnikai, nemzeti hovatartozás, nemük, koruk, egészségi állapotuk, vallási vagy politikai meggyőződésük miatt.

EREDMÉNYEK

A vállalat 2005-ben elemzést végzett, amely során megállapítást nyert, hogy a nők – munkaerő-felvétel és munkaerő-megtartás szempontjából – a férfiakhoz viszonyítva nem tekinthetők hátrányban lévőeknek, sőt munkaerő-megtartás tekintetében kis mértékű pozitív megkülönböztetés tapasztalható a nők javára. A postai szolgálati idő szerinti megoszlás elemzése során egyértelműen megállapítható, hogy a 25–40 éves postai szolgálati idővel rendelkező nők aránya jelentősen meghaladja a férfiak arányát.

20–25 év szolgálati idővel rendelkezők aránya a nők esetében 71%, míg a férfiak tekintetében ez csupán 29%, 25–30 év szolgálati idővel rendelkező női munkavállalók aránya 78%, a férfi munkavállalók aránya 22%, 30–35 év postai munkaviszonnal rendelkező női munkavállalók aránya 75%, a férfi munkavállalók aránya 25%, 35–40 év postai szolgálati idővel rendelkező női munkavállalók aránya szintén 75%, a férfi munkavállalók aránya 25%. Az elemzés adatai azt támasztják alá, hogy a női munkavállalók „hűségesebbek” a céghez.

KÖLTSÉGEK

Kedvezményes üdültetés keretében családos beutaló igénybevétele esetén harmadik és minden további eltartott gyermek után térítési díjat nem kell fizetni. A 18 év alatti és önálló jövedelemmel nem rendelkező gyermek a postás munkavállaló térítési díjának 50%-át, 18 év feletti, nappali tagozatos képzésben résztvevő gyermek után 25 éves korig a postás munkavállaló térítési díjának 50%-át kell megfizetni. Szervezett belföldi gyermeküdültetésben való részvétel esetén az önköltség 90%-át a Magyar Posta téríti és gondoskodik a beutalt gyermekek üdülőbe történő oda- és hazautaztatásáról.

A nagycsaládos munkavállalók (két szülő három vagy annál több eltartott gyermeket, illetve egy szülő két vagy több gyermeket egyedül nevel saját háztartásában) – ha a Választható Béren Kívüli Juttatási rendszer keretében nem, vagy nem minden gyermekük részére veszik igénybe az iskolakezdési támogatást – nagycsaládos támogatásban részesülhetnek.

A lakáscélú támogatásból térítésmentes támogatás adható, ha az igénylő munkavállaló saját háztartásában házasként vagy élettársi kapcsolatban három vagy annál több, illetve egyedülállóként egy vagy annál több – családi pótlékra jogosult – gyermekét neveli.

A Társaság az érintett munkavállalónak szülési segélyt nyújt, illetve további gyermekes családi támogatást folyósít, például fogyatékos, vagy krónikus, súlyos betegségben szenvedő gyermeket ápoló munkavállalója részére.

Egészségmegőrző, egészségügyi felvilágosító tevékenységek költsége, szűrőkamion üzemeltetési költsége.

ELŐNYÖK

A Társaságon belüli részmunkaidős foglalkoztatás aránya magyarországi viszonylatban igen magas. A rugalmas munkaidő kialakításával a nők munkahelyi és családi élete „összehangolhatóbb”, mely révén a női munkavállalók elkötelezettebbek. A Magyar Posta Zrt. országos kitüntetésben részesült, mert a legnagyobb számban vette igénybe az üdülési csekk lehetőségeit. A vállalat társadalmi megítélése pozitív irányba változott az egészségmegőrzés, prevenció területén nyújtott kiemelkedő gyakorlata miatt.

TANULSÁGOK

Az elkötelezettség, a gondoskodó munkahely megnyilvánul a saját munkavállalók egészségének megőrzésében is, de a társadalmi felelősségvállalás részeként, a lakosság figyelmét is fel kell hívni az egészséges életmód, egészségmegőrzés fontosságára. A szemléletváltás érdekében a Magyar Posta is folyamatosan és sokat tesz közel 24 ezer női munkavállalója körében.

McDonald's Magyarország Kft.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Rugalmas munkaviszony diákok számára

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

Diák munkavállalókat már a kezdetektől fogva alkalmazunk. A foglalkoztatásuk megkönnyítése érdekében az éttermeinkben a munkaidő-beosztást úgy állítjuk össze, hogy a diákok iskolai elfoglaltságai-
val ez ne ütközzön. Már a felvételtől tisztázásra kerül velük, hogy előreláthatóan mely időszakokban tudnak majd jönni, és a későbbiekben mindig 2 hétre előre egyeztetni velük a felelős vezető a munkaidő-beosztást. Mind a napi ledolgozandó órák tekintetében (4–6–8 óra), mind a hetente ledolgozandó napok számát tekintve rugalmasak vagyunk, a jelentkezők kéréseit maximálisan figyelembe tudjuk venni.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A McDonald's a kezdetektől fogva elsősorban a fiatalabb korosztály számára jelent vonzó munkahelyet. Természetes, hogy mindent megteszünk az ő alkalmazásuk megkönnyítése érdekében, igyekszünk a munkaidő-beosztás tekintetében a lehető legrugalmasabbak lenni. Ezáltal tud potenciális munkavállalónkká válni az alkalmazottaink jelentősebb részét képező fiatalabb korosztályon belül, a „diák szegmens”.

EREDMÉNYEK

- ▶ Sokkal szélesebbé vált az a réteg, amely potenciálisan alkalmazottunkká válhat.
- ▶ A diákok alkalmazása költségmegtakarítást jelent, egyrészt az állami adók tekintetében, másrészt jobban tudjuk őket az éttermek általában hullámozó forgalmához igazítani, ennek következtében kevesebb a „felesleges munkaóra”.

KÖLTSÉGEK

Külön költséggel nem jártak a fenti kezdeményezések, azonban olcsóbb a diákszövetkezeten keresztül való foglalkoztatás, mint saját alkalmazottként.

Hátrányként azt tapasztaltuk, hogy a diákok sok szempontból kevésbé megbízhatóak, gyakrabban fordulnak elő váratlan hiányzások, ilyenkor nem mindig sikerül pótolni a kiesetteket.

ELŐNYÖK

1998-tól kezdve diákszövetkezeteken keresztül foglalkoztatjuk a diákokat, ami egyrészt jelentősen megkönnyíti az adminisztrációt, másrészt anyagi előnyökkel is jár, mind a cég, mind a diák munkavállaló számára (adózási szabályozásoknak köszönhetően).

TANULSÁGOK

Sok szempontból előnyös a diákok foglalkoztatása, lásd a fentebb leírtakat. Azonban figyelni kell arra, hogy az összmunkavállalói létszámon belül ne kerüljenek túlsúlyba (ahogy ez nálunk egy-két étterem esetében megtörtént), mert jelentősen nehezebbé válik ez esetben a munkaidő-beosztás összeállítása.

McDonald's Magyarország Kft.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Toborzási taktikák középkorú, nyugdíjas és kisgyermekes munkavállalók megnyerésére

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

Felvételi „taktikáink” szerves részét képezi a fentebb megjelölt szegmensekbe tartozó munkavállalók megnyerése, illetve foglalkoztatása. Ez a cég teljes magyarországi fennállása óta elmondható, és minden területen jelen van a cég személyzeti, illetve tréning politikájában.

A felvételi eljárásban részt vevő vezetők, a vállalat minden szintjén, külön tréningben részesülnek annak érdekében, hogy a lehető leghatékonyabban legyenek képesek eljárni az ezekben a csoportokba tartozó munkavállalókkal. Ez a tréning felöleli már a felvételi interjú során alkalmazandó kérdéseket, kiválasztási procedúrákat, majd kiterjed a munkafolyamatok betanítására, az alkalmazás esetleges egyéb feltételeire, a munkabeosztásra, stb.

Természetesen az éttermek a „mindennapi életben” is külön figyelmet fordítanak arra, hogy például a nyugdíjas munkavállalók csak a fizikai terhelhetőségüknek megfelelő munkafeladatokat lássanak el, a kisgyermekesek édesanyák az általuk kért időbeosztás szerint jöjjenek dolgozni, stb.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

Üzleteink működéséből, illetve az ezzel járó rugalmas munkaidő-beosztásból fakadóan az ezekben a szegmensekbe tartozó munkavállalók jól be tudnak illeszkedni az éttermek dolgozói csapatába. Ők jellemzően azokban a délelőtti-napközbeni időszakokban tudnak jönni dolgozni, amikor a dolgozói létszámunk jelentős részét képező diák munkavállalók nem.

EREDMÉNYEK

Munkavállalóink jelentős részét képezik, összvállalati szinten a középkorúak (35 év felett) mintegy 16–18%-ot, a nyugdíjaskorúak (62 év felett) kb. 1,5–2%-ot, a kisgyerekes anyukák kb. 7–7,5%-ot.

KÖLTSÉGEK

Külön költséggel nem jártak a fenti kezdeményezések.

ELŐNYÖK

A fentebb már felsorolt pozitívumokon kívül (jól beilleszthetők az éttermek rugalmas munkaidő-beosztásába), feltétlenül kiemelendő az általuk képviselt munkamorál, a munkához való „komolyabb” hozzáállás, ezáltal a munkavállalóink nagyobb részét képező tizen-, huszonéves korosztály számára is pozitív példát mutatnak. Körükben lényegesen kisebb a kilépők aránya is, ami a vállalat számára költségmegtakarítást jelent.

TANULSÁGOK

A középkorú, nyugdíjas és kisgyermekes munkavállalók alkalmazása egyértelműen pozitív hatással van a vállalati munkamorálra. A döntően fiatalok alkotta munkahelyi kollektívákba is remekül be tudnak illeszkedni, mintegy kiegészítve a „fiatalos lendületet”, a megfontoltsággal, tapasztaltsággal.

▶ ▶ ▶ II/1.

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi
Szervezetének felhívására beérkezett
jó vállalati gyakorlatok

3.

*A munka és a magánélet
egyensúlyának megteremtése*

Magyar Telekom Nyrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Család és munkahely programsorozat

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A Magyar Telekom ingyenes előadás sorozatot indított munkavállalói számára a családi és munkahelyi feladatok összeegyeztetésének és különböző élethelyzetek kezelésének módszertani támogatása céljából. Különböző témakörök feldolgozása mentén új kutatási eredményekkel, gyakorlati tapasztalatokkal és szakemberrel (pszichológus) való konzultációs lehetőség biztosításával kíván a Magyar Telekom segítséget nyújtani munkatársainak a hétköznapi menedzseléséhez.

Első körben – tekintettel arra, hogy a vállalatnál sok fiatal dolgozik, akik vagy már nevelnek gyermeket vagy tervezik azt – a gyermekneveléssel kapcsolatos témák képezték az előadások anyagát.

2006-ban a programsorozat keretén belül az alábbi előadásokra került sor:

1. Családi-, munkahelyi szerepeink és konfliktusaink
2. A válás és egyéni nevelés nehézségei és kezelése
3. Hogyan bánjunk szüleinkkel (generációs problémák)
4. Óvodáskor és iskolaérettség
5. A média hatása a gyermekek agresszív viselkedésére és értékrendjükre
6. A csoportok szerepe életünkben
7. Emberi játszmák
8. Önértékelés, önbizalom a családban és a munkahelyen

A programsorozat 2005. októberében indult, a megvalósításra a vállalat belső oktatási rendszerének keretén belül kerül sor. Az előadások meghirdetése és a jelentkezések ugyanolyan formában zajlanak, mint az egyéb vállalati képzések (elektronikus rendszeren keresztül lehet jelentkezni a programra).

Elsősorban a gyermekes szülők számára hasznos a programon való részvétel a gyerekeivel, valamint a munka és a családi élet egyensúlyával kapcsolatos témakörök miatt. A fenti kategóriák alapján a nemhez és életkorhoz kapcsolódó problémás kérdések kezelésében nyújt, nyújthat segítséget a program, amely minden munkavállaló számára nyitva áll, bárki jelentkezhet rá.

Az előadások elsősorban a Magyar Telekom Budapest, Krisztina krt. 55. sz. alatti székházában kerülnek megrendezésre. Azok, akik nem tudnak személyesen részt venni az eseményen online intranetes közvetítéssel követhetik az előadást, és ezzel egyidejűleg online chat-tel biztosítjuk minden munkatársunk bevonását, telephelytől függetlenül.

Ma is működik a kezdeményezés, 2007-ben is több előadást tervezünk a programsorozat keretében.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A Magyar Telekom mint munkáltató, ezzel a programmal fel akarta hívni munkatársai figyelmét a munka és a magánélet közötti egyensúly fontosságára. A társaság a programon való részvételi lehetőséggel segítséget kívánt nyújtani munkavállalóinak mind a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez, mind a hétköznapi életben előforduló egyéb problémás helyzetek kezeléséhez. A cél abból a szempontból természetesen kettős, hogy a kiegyensúlyozott, problémák feszítésétől

mentes munkavállalók munkateljesítménye is magasabb. Az egyéni hatékonyság kulcskérdése a munkahelyi és családi feladatok összeegyeztetése. A programsorozat különböző témakörök feldolgozása mentén kíván segítséget nyújtani a munkatársaknak a mindennapok menedzseléséhez. Munkatársaink számára kívántunk egy olyan lehetőséget biztosítani, amely segítségével könnyebben tudják kezelni a munka és a családi élet sokszor összeegyeztethetetlennek tűnő problémás kérdéseit.

EREDMÉNYEK

A programon résztvevő munkatársak nagyon érdekesnek és értékesnek ítélték a programot, és gyakorlatban alkalmazható tanácsokat, ötleteket kaptak egyes élethelyzetek kezeléséhez. Amennyiben az itt szerzett ismeretek tapasztalatok alapján akár csak egyetlen munkavállaló életvitele is kiegyensúlyozottabb és harmonikusabb lett, akkor a programsorozat már elérte célját. A résztvevők visszajelzései és a program népszerűsége alapján úgy hisszük, hogy a program beváltotta a hozzáfűzött reményeket.

Egy-egy előadáson személyesen általában 15–20 fő vesz részt, azonban az online közvetítés jóvoltából az előadásokat ennek a számnak a többszöröse szokta nyomon követni. Az eltelt majd két évben tehát több száz munkatárs hasznosíthatta az előadásokon elhangzottakat.

KÖLTSÉGEK

A program alacsony költségek mellett működik. Állandó jellegű költségként az előadások megszervezésének költségei (terem és technika biztosítása, stb.), valamint az előadók felkérésével kapcsolatos költségek említhetők meg.

Nem tudunk negatív hatásról.

ELŐNYÖK

A kezdeményezésnek közvetlen kimutatható hatása nincs az üzletre, de a pozitív következmények kimutathatók:

A munkatársi elégedettségre pozitív hatással volt a kezdeményezés. Bár közvetlenül nem kimutatható, de valószínűsítjük, hogy a hiányzások számát is csökkenthette a program. A résztvevő munkatársak részéről pozitív visszajelzés érkezett.

TANULSÁGOK

A munkatársak részéről meglévő érdeklődés és a programról kapott pozitív visszajelzések alapján úgy gondoljuk, hogy nem volt hiábavaló a programon keresztül is tudatosítani a munkatársakban a munka és a családi élet harmóniájának fontosságát. Egy-egy előadáson olyan kérdések kerülnek vizsgálat alá, amelyekkel mindenki találkozhat a hétköznapi során. Ilyen esetekben segítséget jelenthetnek az elhangzott tapasztalatok, gyakorlatok, tanácsok.

Véleményünk szerint a kezdeményezés azért minősül jó gyakorlatnak, mert nincs tudomásunk arról, hogy más multinacionális cégeknél ilyen formában próbálnák tudatosítani a munkavállalókban a munka és családi élet egyensúlyának fontosságát.

A legnagyobb kihívást a programsorozat beillesztése a vállalati képzési palettába jelentette, annak különleges tematikája és jellege miatt.

Shell Hungary Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

A családok támogatása:

- Szülőtámogatási irányelvek
- Kisgyermekes szülők integrálása
- Rendezvények

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

Vállalatunk elsődleges fontosságúnak tartja a családok támogatását. Munkatársaink egyre nagyobb hányada kerül ki ebből a körből, egyre több munkatársunk vállal gyermeket és sokan vannak nagy-családosok is.

Vállalatunk a következőképpen támogatja a családokat:

- ▶ **Szülőtámogatási irányelvek**
 - Szülőbarát irányelveket dolgoztunk ki, amelyek mind az apákat, mind az anyákat támogatják (pl. rugalmas munkaidő a gyermekvárás időszakában)
 - Az irányelvben összegyűjtöttük a releváns törvényi szabályozást és tudnivalókat
- ▶ **Kisgyermekes szülők integrálása**
 - Tartjuk a kapcsolatot a GYES-en, illetve GYED-en levő kismamákkal
 - Meghívást kapnak a vállalati rendezvényekre
 - A hozzánk visszatérő kismamák számára bevezető programot szervezünk és elősegítjük vissza-illeszkedésüket
- ▶ **Rendezvények**
 - Vállalati Családi Nap
 - Elsősorban gyermekes kollégákat célzó Mikulás ünnepség

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A kezdeményezések bevezetésének motivációja a munkavállalók vonzása és megtartása, kollégáink segítése, befogadó vállalati kultúra és környezet teremtése.

EREDMÉNYEK

Legfontosabb eredményünk, hogy az elmúlt években a kismamák szinte mindegyikét visszavettük. A családi rendezvényeinken évek óta részt vesz a legtöbb munkatársunk, és nagyon sok pozitív visszajelzés érkezett ezekkel kapcsolatban.

KÖLTSÉGEK

A rendezvények szervezésének és a kapcsolattartásnak van költsége.

ELŐNYÖK

A kezdeményezések pozitív hatással voltak az üzletre, hiszen a hozzánk visszatért kismamák integrációja sikeres volt. A kezdeményezések hatással vannak mind a toborzásra, a megtartásra és a hatékonyságra is. A vállalatnál az alapvető attitűd az igyekezet, hogy tartsuk az otthon lévőkkel a kapcsolatot.

TANULSÁGOK

A kezdeményezésünk jó gyakorlat, mert odafigyeléssel és a kérdés vállalati szintre emelésével nagyon sokat tehetünk a gyermekes kollégákért. A rendezvények nemcsak a családosokat, hanem minden munkatársunkat összehozzák, pozitív hatással vannak a munkatársak közti kapcsolatok kialakulására.

Magyar Telekom Nyrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása (táv munka, rész munka, rugalmas munkaidő)

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

1999-ben indult a Táv munka projekt, mely felmérte és előkészítette a táv munka végzéshez szükséges feltételeket. 2001-től ajánlotta ki a Magyar Telekom (ekkor még Matáv) munkatársai részére a táv munka lehetőségét. 2005-ben pedig a 6 órás rész munkaidő nagyobb arányú bevezetésére került sor. A rugalmas munkaidő alkalmazása pedig már több évre tekint vissza a Társaságnál.

A munkahelyi vezetők, a munkavállaló élethelyzetétől függően (kisgyermekes, tartós beteget ápoló, stb.) felajánlhatják, illetve a munkavállaló maga is kezdeményezheti atipikus formában történő foglalkoztatását. Az atipikus foglalkoztatás módja, feltételei az érdekképvisellel egyeztetve a Kollektív Szerződésben rögzítettek.

Az atipikus foglalkoztatási formákat a munkakör jellegétől és az ott végzett feladatoktól függően vehetik igénybe a munkavállalók. Ezek a lehetőségek elsősorban a kisgyermekes szülők, a tartós beteget ápolók (rész munkaidő, rugalmas munkaidő) valamint a telephelytől távol lakó munkatársak (táv munka) számára lehet a legideálisabb.

A munkavállalók azon csoportjait célozza a kezdeményezés, amelyeknél a munkavégzés atipikus formában is megvalósítható (pl. vezetők nem). Az atipikus foglalkoztatási formák igénybe vételére gyakorlatilag az összes telephelyen lehetőség van.

A program ma is él, a táv munkások és a rész- vagy rugalmas munkaidőben foglalkoztatottak aránya növekedett/növekszik évről-évre.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A táv munkavégzés a nemzetközi gyakorlatban is egyre inkább terjedő korszerű munkavégzési forma, melynek támogatásával a Társaság a már bevezetett táv munka-kultúra kiterjesztését, ezáltal a hatékonyság további növelését és a költségek csökkentését, valamint az esélyegyenlőségi alternatívák bővítését kívánja elérni. Ugyanezek a motivációk a rész- és rugalmas munkaidő alkalmazásánál is.

Konkrét célkitűzéseink: a hatékonyság növelése, költségcsökkentés, a munkatársi elégedettség növelése.

EREDMÉNYEK

A táv munkások, rész-, és rugalmas munkaidőben foglalkoztatottak aránya évről-évre növekszik, új munkakultúra került be ezek révén a szervezetbe. A Magyarországra jellemző táv munkavégzési aránynál a Magyar Telekom táv munkában foglalkoztatott munkavállalóinak aránya jóval magasabb. A táv munka, a rész- és rugalmas munkaidő lehetősége minden olyan munkatárs számára adott, akinek a feladatai lehetővé teszik az ilyen jellegű munkavégzést.

KÖLTSÉGEK

Táv munkahelyek kialakításának költsége, a távmunka végzésre felkészítő képzések költségei. A távmunkába, illetve részmunkaidőbe kerüléssel kapcsolatosan különböző félelmek merültek fel (munkahely elvesztésének az előjele a munkatársak részéről, a közvetlen vezetői kontroll elvesztésének érzése a munkahelyi vezetők részéről), amelyek a több éves működési gyakorlat tapasztalata alapján mára már jórészt megszűntek.

ELŐNYÖK

A távmunka sikeresnek és tudatosnak tekinthető a vállalatnál, mert felsővezetői támogatást élvez és üzleti alapú a megközelítése. A távmunka felépítése rendszerszerű, komplex, mely kiterjed a munkakörök kijelölésére, a távmunka-végzés kereteinek kialakítására, a távmunka végzésre jelentkezők szűrésére, kiválasztására, távmunkára történő felkészítésére, a képzés, próbaidő működésére, a távmunka technológiai feltételeinek megvalósítására. Az atipikus formában foglalkoztatottak döntő többségének munkahatékonysága javult.

A bevezetés mellett több érv sorakozott fel, amelyek a későbbiekben már célként szerepeltek a távmunka bevezetésére kialakított projekt terveiben:

- ▶ a távmunka, rész- és rugalmas munkaidő mint új munkakultúra megismerése és megismertetése,
- ▶ költségcsökkentés,
- ▶ a munka hatékonyságának növelése,
- ▶ egy hatékony és jól működő rendszer kialakítása, illetve a hozzá tartozó módszertan és szakmai potenciál megteremtése.

Előnyök a munkavállalók szintjén: megtartó erő növekedése, hiányzás csökkenése, termelékenység növekedése, valamint a munkatársi elégedettség növekedése is kimutatható.

Előnyök a szervezeti szinten: az irodai munkahelyek fenntartásával kapcsolatos költségek (ingatlan bérlet, ingatlan működtetés, irodai eszközök költségei, stb.) csökkentése.

Elsősorban a távmunkában dolgozó munkatársaktól érkeznek többségben pozitív jellegű visszajelzések, de természetesen jobbító szándékú észrevételek is.

A távmunka és a részmunkaidő mint foglalkoztatási forma megítélése sokat javult az elmúlt időszakban. A munkahelyi vezetők a kezdeti idők ellenállása után szépen lassan elfogadták mindkét foglalkoztatási formát, mint munkavégzési lehetőséget. A beosztottak feletti kontroll elvesztésének félelme megszűnőben van.

TANULSÁGOK

A távmunka jövője a kiterjesztés, melyet munkavállalói igényfelkeltés kell, hogy megelőzzön, valamint a szolgáltatási színvonal emelése. A részmunkaidő, valamint a rugalmas munkaidő további elterjesztésére is igény van. A vállalat minél több szervezeténél kell „élővé” tenni ezeket a foglalkoztatási formákat.

Véleményünk szerint a kezdeményezés azért számít jó gyakorlatnak, mert költséghatékony, munkateljesítményt növelő, a szervezetben új munkakultúrát meghonosító módszerek bevezetéséről szól.

A távmunkára vonatkozó komplex, több szakterület együttműködését megkövetelő, a jogszabályi előírásoknak megfelelő rendszer kidolgozása önmagában is nagy kihívást jelentett. A rendszer bevezetése után a munkatársi és vezetői idegenkedés felszámolása és a távmunka népszerűsítése jelentette a legnagyobb munkát. A rész- és rugalmas munkaidőnél elsősorban a munkavállalói és vezetői szemléletmódot kellett megváltoztatni ezen munkavégzési módokkal szemben.

Shell Hungary Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Munka és magánélet egyensúlyának megtartása:

- Vállalati kultúra elemei
- Szükséges infrastruktúra
- Képzések, tréningek

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

- ▶ **Vállalati kultúra, mindennapi gyakorlat**
 - Vállalati kultúránk része több olyan elem, amely a munka–magánélet egyensúlyának fenntartását segíti elő:
 - Utazást igénylő, külföldi konferenciákat nem szerveznek hétfőre illetve péntekre, hogy a munkatársaknak hétvégén ne kelljen utazniuk.
 - Munkaidőnk rugalmas, a vezetővel való megállapodáson alapul a beosztása. Ugyanakkor mindenkitől elvárt, hogy tartsa be a törzsidőt, tehát akkor végezzen munkát.
 - Lehetőség van úgy nevezett „career break”, vagyis hosszabb fizetés nélküli szabadság kivételére, ennek megadásáról az illető vezetője dönt.
- ▶ **Infrastruktúra**
 - Vállalatunk az alábbi infrastrukturális feltételeket biztosítja annak érdekében, hogy munkatársaink minél rugalmasabb időbeosztásban végezhesék munkájukat, ezzel is hozzájárulva a munka–magánélet egyensúly fenntartásához:
 - munkatársaink közel kétharmada rendelkezik mobiltelefonnal,
 - munkatársaink több mint felének van hordozható számítógépe,
 - munkatársaink egyharmada otthonából is hozzáfér a vállalati rendszerekhez, közülük sokan otthoni munkavégzők.
- ▶ **Képzések, tréningek**
 - A munka és magánélet megfelelő egyensúlyának megtalálásához és fenntartásához nyújt segítséget az alábbi két tréning:
 - CHOOSE tréning
 - A tréninget négy éve fejlesztette ki globális szinten a Shell, fókuszcsoportos kutatás eredményeként, válaszul a munkatársak igényeire.
 - A tréning 2004 óta magyar nyelven is elérhető.
 - Része a helyi tréning-katalógusnak.
 - Bármely munkatárs részt vehet rajta.
 - Stressz menedzsment program
 - 2006-ban került kidolgozásra a magyar HR-es kollégák által.
 - Még a tavalyi évben a munkatársak nagyobbik része részt vett rajta.
 - Része a helyi tréning-katalógusnak.
 - Bármely munkatárs részt vehet rajta.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

- ▶ **Vállalati kultúra, mindennapi gyakorlat**
 - A munka- és magánélet egyensúlyának kialakítására való törekvés része esélyegyenlőségi politikánknak. Nagyon fontos, hogy munkatársaink kiegyensúlyozottak legyenek, legyen lehetőségük a pihenésre, feltöltődésre is, ami segíti a munkavégzést.
- ▶ **Infrastruktúra**
 - Az infrastrukturális feltételek kialakítása az egyik alapja annak, hogy munkatársaink rugalmas időbeosztásban dolgozzanak.
- ▶ **Képzések, tréningek**
 - Mindkét tréning bevezetésére a munkatársak visszajelzései és igényei alapján került sor.
 - A CHOOSE kezdeményezés célja az volt, hogy a munkatársak megismerjék a munka–magánélet egyensúlyának fontosságát, és olyan eszközöket kapjanak, amelyek segítik őket ennek fenntartásában.
 - A stressz menedzsment workshop célja az volt, hogy az emberek megtanulják felismerni és kezelni a stresszt, akár saját maguk, akár csapattársaik, beosztottaik esetében.

EREDMÉNYEK

A munka–magánélet egyensúlyának megtartása érdekében bevezetett kezdeményezések segítenek formálni a kérdéssel kapcsolatos attitűdöket. Az említett két tréningen munkatársaink többsége részt vett, és olyan eszközöket ismerhettek meg, amikkel elősegíthetik az egyensúly fenntartását.

KÖLTSÉGEK

Az infrastruktúra kialakításának volt kezdeti és folyamatos költsége is, a tréningek költsége pedig a résztvevők munkaidejének és a felhasznált eszközök költségéből tevődött össze.

ELŐNYÖK

Pozitív hatás a munkavállalóink megtartása és a hatékonyabb munkavégzés. A rugalmas munkaidő elősegíti új munkavállalók toborzását is.

A visszajelzések alapján elmondhatjuk, hogy a tréningekről nagyon pozitív volt a munkatársak véleménye.

TANULSÁGOK

A kezdeményezés tanulsága, hogy a munka–magánélet egyensúlyának megtartása nagyon sok előnyvel jár mind a munkavállaló, mind a szervezet számára. A kezdeményezések azért számítanak jó gyakorlatnak, mert szélesebb körben elterjeszhetőek, a legtöbb vállalat számára elérhető alternatívát kínálnak. A tréningek tanulsága, hogy érdemes megismertetni és tudatosítani a stressz és az egyéni döntések hatásait, illetve a különböző metódusokat, mert a legtöbben nincsenek tisztában ezekkel.

A legnagyobb kihívás az egyensúly megtartása, amely folyamatos odafigyelést és közös munkát igényel elsősorban az egyének, a vezetők, és a HR munkatársak részéről.

Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Gyermekbarát munkahely

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

Társaságunknál a személyügyi politika alakításában hagyományosan figyelembe vesszük a gyermekes munkavállalók speciális igényeit. Ennek biztosítéka a Társaság Kollektív Szerződése és Esélyegyenlőségi Terve. A Kollektív Szerződés szabályozza azokat a különféle kezdeményezéseket, szociális juttatásokat, amelyek érintik a kisgyermeket nevelőket és nagycsaládosokat egyaránt.

- ▶ A társaság lehetőséget biztosít a gyermeket váró kolléganőknek, hogy amennyiben igénylik, fizetésük változatlanul hagyása mellett egy másik, könnyebb munkakörbe helyezhetők.
- ▶ Gyermekes munkavállalóknak a cég egyedi esetekben rész- és rugalmas munkaidőt biztosít.
- ▶ GYES, GYED alatt is folyamatos szakmai és képzési részvételi lehetőséget biztosít.
- ▶ Gyermekes bölcsődei, óvodai elhelyezéséhez, iskolakezdéséhez és tanszervásárlásához támogatást ad.
- ▶ Társaságunk saját üdülőkkel rendelkezik, külön nagycsaládos üdülési lehetőségekkel, ahol az érintett munkavállalók minimális költségtérítés ellenében vagy esetenként díjmentesen nyaralhatnak.
- ▶ A Társaság évente szervez külön, kedvezményes csoportos gyermeküdültetést, amelyen átlagosan 80–90 gyermek vesz részt. (Egy 10 napos gyerek tábor díja nem haladja meg a háromezer forintot.)
- ▶ Ezen kívül különféle családi rendezvények (Mikulás, gyermeknap, családi nyílt napok, stb.) kerülnek minden évben rendszeren megszervezésre.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.-t a társadalmi felelősségvállalás motiválta.

EREDMÉNYEK

A kisgyermekes szülők, a nagycsaládosok nagyobb biztonságban érzik magukat, illetve az állásukat.

KÖLTSÉGEK

Üdülési költségek átvállalása

- ▶ Kedvezményes gyermekes, családos üdültetés biztosítása a vállalati üdülőkben. (Alsóörs, Balatonfüred, Balatonarács, Bükkszék, Hajdúszoboszló stb.)
- ▶ Gyermektáborok finanszírozása a munkavállalók gyermekei számára (Kunfehértó, Bogács).
- ▶ Nagycsaládosok esetében a szociális körülmények figyelembevételével esetenként díjmentes üdülést is biztosítunk.

A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

- ▶ A Zrt. vállalja, hogy biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot (a rendes szabadságkeret terhére).

Ezen kívül:

- ▶ A Fővárosi Csatornázási Művek Zrt. rendszeresen támogatja az Ifjúsági Koordinációs és Szolgáltató Egyesület évente megrendezésre kerülő KOMP fesztiválját. (Ennek a rendezvénynek a kiemelt feladata a gyermekek környezettudatos nevelése.)
- ▶ A Fővárosi Állat- és Növénykertben kialakított Vízparti Élet Házánál jelentős anyagi és szakmai segítséget adott 2004-ben. (Az állandó kiállítás azóta is szemlélteti a víz körforgását.)
- ▶ A Társaság szociális érzékenységet bizonyítja, hogy a Budai Gyermekkorháznak mobil életmentő készüléket ajándékozott.
- ▶ A Víz világnapján a fővárosi általános iskolások számára minden évben kinyílnak a szennyvíztisztító telepek kapui. Átlagosan 1000–1200 gyermek fordul meg a kétnapos környezetismereti órával egybekötött, környezettudatos nevelést segítő nyílt napokon. Külön gyermekeknek készített prospektussal igyekszünk a vízzel kapcsolatos tudnivalókat elmélyíteni.
- ▶ Még ebben az évben elkészül egy környezettudatos nevelést támogató oktatófilm, amelyet reményeink szerint szívesen fogadnak az általános iskolák pedagógusai.

ELŐNYÖK

Elsősorban a munkahelyi megtartás, elégedettség terén érezhetők a pozitív következmények.

TANULSÁGOK

A Fővárosi Csatornázási Zrt. igyekszik munkavállalóinak gyermekbarát munkahelyet biztosítani. Ez mindenféleképpen egy jó gyakorlat, hiszen motiválja a munkavállalókat erkölcsi és anyagi értelemben egyaránt. Általánosságban pedig ösztönzi a szülőket a minél hatékonyabb környezettudatos nevelés elérésében.

▶ ▶ ▶ II/1.

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi
Szervezetének felhívására beérkezett
jó vállalati gyakorlatok

4.

*Esélyegyenlőség és diszkrimináció-mentesség
az egységesen alkalmazott munkavállalási
és teljesítményértékelési irányelvek
érvényre juttatása révén*

Print Sisters Kft.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Esélyegyenlőségi politika

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

Kezdetektől figyeltünk arra, hogy egyaránt lehetőséget biztosítsunk mindenki számára a cég életében, így voltak

- ▶ roma munkatársaink,
- ▶ vidékről ingázó kollégák,
- ▶ nyugdíj korhatárhoz közelítő, így munkát nehezebben találó kollégák,
- ▶ csökkent munkaképességű,
- ▶ diák, és pályakezdő munkatársaink,
- ▶ nők, közülük gyermeküket egyedül nevelők is.

Vallási és szexuális kérdések véleményünk szerint a privát szféra részét alkotják, így ezekkel nem foglalkoztunk.

Terveink között szerepel kezdetektől, hogy amint a törzsgárda kialakul, és bővíthetjük a létszámot oly módon, hogy egyszerűbb munkafolyamatokra is munkatársakat veszünk fel, azokat a csökkent munkaképességűek, fogyatékosok köréből válogassuk.

Az említett kollegákat a vállalkozás minden területén alkalmazzuk, az aktuálisan felmerülő igényeknek megfelelően.

A kezdeményezés folyamatos, mivel a sokszínűség cégünk esetében csak erősítette a csapatszellemet, tehát meglátásunk szerint eredményesebbé teszi a munkát.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

Az elsődleges motiváció az emberszeretet, ami valószínűleg, különösen egy pályázat esetén eléggé idealista színezetű, de női csapatként indultunk, egy félig bölcsész ügyvezetővel, és ez talán elég indokul szolgált erre. Eleinte anyagi lehetőségeink korlátoltsága okán is találtunk néhány olyan munkatársat, akik szerényebb fizetéssel is megelégedtek, de később már tudatosan teremtettük meg a lehetőséget az újaknak, mivel azt tapasztaltuk, hogy a sokszínűség kimondottan pezsdítően hat a csoportra.

Így a továbbiakban, bár természetesen igyekeztünk megfelelő felkészültségű munkatársakat keresni minden pozícióra, gyakran, amikor választanunk kellett két azonos képességű ember között, akkor a nehezebb helyzetben levőt választottuk, annak érdekében, hogy segítséget nyújthassunk. A munkatárs válogatásnál egészen eltérő, sokszor félelmetesen nehéz élethelyzetben levő emberekkel találkoztunk és véleményünk szerint a minimális jóérzéssel bíró vezetők felelősségérzete, ilyenkor megerősödik és a szakmai kérdéseken túl az emberi szempontokat is szem előtt tartva választanak.

Röviden tehát az esélyegyenlőség és a felelősségvállalás voltak a domináns szempontok.

EREDMÉNYEK

A mi esetünkben csoportonként érdemes ezt vizsgálni:

- ▶ *Roma munkatársaink:* kulturális tapasztalatcsere volt, és a csapat egy része elkezdett érdeklődni a zene és a nyelv iránt (ebből érzékelhető is a csapat hozzáállása és nyitottsága), a leghatékosabb kolléga viszont lehetőséget kapott az érettségi és egy szakma tanulásának elvégzésére, amit sikeresen be is fejezett.
- ▶ *Vidékről ingázó kollégák:* testre szabott munkarendjük miatt más munkaidőben dolgoztak, mint a többiek és kulcsot kaptak a céghez, hogy ők nyithassanak, így korábban hazaérhessenek.
- ▶ *Nyugdíj korhatárhoz közelítő,* így munkát nehezebben találó kollégák: fejlesztenünk kellett bizonyos ismereteiket és volt, akit végül egész más munkakörben alkalmazunk, mint amire felvettük, mert kiderült, hogy elégedettebb és hatékonyabb az utólag részére kialakított pozícióban.
- ▶ *Csökkenő munkaképességű munkatársak:* különféle rokkantsági fokú munkatársakat alkalmaztunk olyan munkakörökben, ahol lehetőségeik szerint dolgozni tudtak.
- ▶ *Diákok, vagy pályakezdő munkatársaink:* részmunkaidőben vagy rugalmas munkaidőben végezheték tevékenységüket, tanultak és képzésekre járhattak, tanulmányiukhoz kapcsolódó szakmai segítséget kaptak, illetve, ahol lehetőség volt igyekeztünk az egyes személyeket az őket érdeklő területen alkalmazni, hogy az iskolában tanultakat gyakorlati tapasztalatokkal bővíthessék.
- ▶ *Nők, közülük gyermeküket egyedül nevelőkre is volt példa:* szintén rugalmas munkaidőt biztosítottunk, illetve törekedtünk arra, hogy cégünk nevének megfelelően női munkaerőnek is helyet biztosítsunk. A csapatnak kezdetben több mint felét, a létszámbővítéssel már csupán harmadát alkotják a nők, mivel sok terület kemény fizikai munkát igényel, kénytelenek voltunk a férfi létszámot bővíteni.

Célunk az volt, hogy egy olyan nagyon egységes, családias légkörű céget alakítsunk ki (ami nyilván a mi kis cégünk keretei között még kezelhető), ahova mindenki be tud illeszkedni, mivel így érhető el az a kellemes munkahelyi légkör, ami az emberek számára nélkülözhetetlen a hatékony munkavégzéshez. Mindenkitől megváltunk, aki nem tudott a csapat szerves részévé válni, bár a felvételi elbeszélgetés során ezt is előre egyeztetttük az új belépőkkel. Tehát a szemlélet, csakúgy mint az ISO minősítéshez kapcsolódó folyamatok alkalmazása és a környezetvédelmi előírások betartása, mindenkire kiterjedt, és meglátásunk szerint ők a szűkebb környezetükbe mindezt továbbvitték.

Az új munkatársak kiválasztása úgy történt, hogy a felső vezetés csak az előválogatást végezte el, és a közvetlen vezetők választhatták ki azt, akivel későbbiekben együtt dolgoztak. Így az összhangon túl egyfajta felelősséget is kellett vállalniuk az általuk kiválasztott emberekért, tehát nyilván segítették őket a beilleszkedésben is.

Mint a fent leírtakból kiderül, nyitott, rugalmas embereket igyekeztünk választani, illetve olyanokat, akik önálló gondolkodásra és munkavégzésre képesek, és kellően eredményorientáltak.

Így már „csak” annyi dolgunk volt, hogy mindenkinek a munkakörét alaposan körülírjuk és mérhetővé tesszük, mivel mérhetőség esetén már teljesen mindegy, hogy ki mikor végzi a munkáját. Ezzel pedig az önálló munkavégzést, önálló kezdeményezéseket értük el a sokszínűség megtartásával.

A legnagyobb eredmény tehát a jó hangulat, az ennek megfelelő hatékony munkavégzés, a nagyon erős csapatszellem, a maximális tolerancia, egymás segítése, a cég érdekeit szolgáló önálló kezdeményezések (pl. a munkatársak javaslatokat tettek új termékek gyártására, új gépek elkészítésére, melyekkel jelentős megtakarításokat eredményeztek, illetve egy dinamikusabb fejlődési ütemet), az ezek következtében létrejövő gördülékeny munkamenet és az elégedett ügyfelek.

A munkatársak tudják, hogy magasak a velük szemben állított követelmények, ennek mindenki képességei szerint igyekszik is megfelelni, cserébe viszont tisztában vannak vele, hogy minden esetben számíthatnak a cég vezetésére, és ezáltal lojalitásuk nagyon erős.

KÖLTSÉGEK

A szemlélet kialakításának és bevezetésének nem volt külön költsége, legfeljebb néhány csapatépítő jellegű közös rendezvényre volt szükség. A cég pénzügyi lehetőségeinek bővülésével viszont a különböző szinten képzett munkatársak ismereteinek egységesítése érdekében a lehető legtöbbféle képzést szeretnénk biztosítani. Erre az évre több mint 5 millió forintot költünk képzésekre, amit HEFOP pályázat keretei között nyertünk.

A nehézségek közül a legjelentősebb pszichológiai jellegű. Az új munkatársak kiválasztására nagy gondot kell fordítani, illetve a betanítás idején sok időt kell eltölteni velük a megfelelő ismeretek és szemlélet átadására. Nagyon oda kell figyelni arra, hogy az egyes személynek mennyire sikerül a csapathoz illeszkednie, és hogy dolgozik, illetve adott esetben egyensúlyozni kell az új ember és a csapat között.

Voltak kisebb gondjaink két roma kolléga kulturális különbségeivel, egyszer be is törtek és elvitték a kasszát, de összességében több pozitív eredményt köszönhetünk a sokszínű csapatunknak.

Összességében talán elmondható, hogy kicsit nagyobb türelmet és odafigyelést, tehát emberi jelenlétet igényel egy ilyen közösség.

ELŐNYÖK

Mint már fent is részleteztem, a megfelelő csapat, jó hangulat és ennek köszönhető munkamorál elégedett ügyfeleket eredményez, tehát egyértelműen pozitív hatása van az üzletmenetre, hiszen hosszútávon a cég növekedését eredményezi.

Következmények a munkavállalók részéről:

- ▶ Hosszútávra keresünk munkatársakat, és akinek sikerül ebbe a színes közegbe beilleszkednie, és megtalálja önmagát, az velünk marad. Aktuális létszámunk kb 70%-a állandó ember, aki kezdettől velünk van.
- ▶ A hiányzások nagyon ritkák, korábban inkább a szabadságok kivételéért kellett agitálnunk. Minden munkatárs munkaköre úgy van kialakítva, hogy munkakörében valaki helyettesíteni tudja, a szabadságok kivételekor ezt mindenki szem előtt tartja, így a cég életében nincsenek fennakadások.
- ▶ Eddigi tapasztalataink alapján még a felmondás alatt álló kollégáink is maximálisan átadták ismereteiket és legtöbb volt munkatársunk is folyamatos kapcsolatot tart cégünkkel, vagy valamelyik kollégánkkal.
- ▶ Többször vettünk fel úgy munkatársat, hogy valaki elhelyezkedett nálunk, jól érezte magát, és hozott barátot, testvért, akit szintén felvettünk.
- ▶ A cég támogatását és a munkatársak közötti jó viszonyt fenntartva a termelékenység maximalizálható, illetve a munkakedv növelhető. Amennyiben a cég bármely területén elmaradás, vagy túlóra igény tapasztalható, a felső vezetés intézkedései nélkül is besegítenek egymásnak a különféle területeken dolgozó munkatársak, ami egyrészt tehermentesíti a vezetőseget, másrészt elősegíti az ügyfél elégedettségét.

Következmények a vezetőségi szinten:

- ▶ Igyekszünk a cég lehetőségei szerint egyre magasabb fizetést, és egyre több egyéb segítséget nyújtani munkatársainknak, hogy mindenki biztonságban tudja magát és érezze, hogy személyesen is megbecsüljük munkáját. Tapasztalatunk szerint, ha a munkatárs azt látja, hogy a cég növekedésével ő is növekszik, akkor szívesebben segíti a cég érdekeit.

Következmények a szervezeti szinten:

- ▶ Az ügyfelek elégedettségét folyamatosan mérjük részben tevékenységünk jobbítása érdekében, részben pedig az ISO minősítésünk fenntartása végett. Az elégedettség 98%-osnak mondható.
- ▶ Ügyfeleink megjegyezték már, hogy furcsa, hogy a vezető szabadsága vagy távolléte esetén is mindenki dolgozik, mindenki a helyén van, és halad a cég. Ez az egyik legnagyobb dicséret, amit kaphatunk, hiszen arról tanúskodik, hogy sikerült egy „ütőképes” csapatot létrehozni.
- ▶ A céget tulajdonképpen szinte tőke nélkül építettük, ami a munkatársak intenzív és minőségi munkáját jelzi. A tőke és az ügyfélkör elsősorban ennek köszönhetően bővült.

Ügyfeleink nagyobb része a csoport készségessége, professzionalizmusa és megbízhatósága miatt hűséges hozzánk, ez az egész csapat hozzáállását tükrözi.

TANULSÁGOK

Az abszolút kihívás a toleráns mentalitás kialakítása, hiszen a legnehezebb munka az emberek gondolkodásának formálása. Ez egyben a legidőigényesebb is, de eredményeképpen egy önálló egyéniségekből álló, toleráns és lojális csapat jön létre, ami alapfeltétele a sikeres működésnek. Minden esetben nehéz egy-egy új ember beiktatása, hiszen alapvetően szinte mindenki idegenkedik az újtól, tehát a vezetőség feladata a kezdetben felmerülő esetleges nehézségek orvosolása, tehát a kialakulóban levő feszültségek feloldása még a kezdetekben, amennyiben erre szükség van.

Tapasztalataink szerint azonban a valamiben hátrányt szenvedő, vagy nehezebben munkát találó emberek közül többen jobban koncentrálnak munkájukra, ragaszkodnak helyükhöz, és nagyobb erőfeszítéssel törekszenek a maximális teljesítményre, így hosszútávon megbízhatóbbnak minősülnek.

McDonald's Magyarország Kft.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Esélyegyenlőség hirdetése, megkülönböztetés tiltása a HR politikában

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

Ezek az alapelvek már a kezdetektől fogva részei a cég személyzeti politikájának, minden irányelveket és alapelveket megfogalmazó utasításban, okiratban, összefoglalóban deklarálva vannak. („Személyzeti kézikönyv”, „Működési- és tréning kézikönyv”, „Értékelési és jutalmazási rendszer”, stb.)

Az éttermi és vállalati vezetőség ezen alapelvek betartását folyamatosan ellenőrzi, valamint a félévente megtartott dolgozói elégedettségi felmérések egyik fontos témája ez a kérdéskör.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A fentiek a legalapvetőbb emberi jogok részei, egy munkavállaló megítélése kizárólag az általa elvégzett munka minőségétől függhet. Mivel cégünk minden kontinensen, számos országban jelen van, ezért egyértelmű számunkra, hogy így járjunk el, ez a vállalat működésének minden területén alapelv.

EREDMÉNYEK

A vállalat megítélését jelentős mértékben pozitív irányba befolyásolja az a tény, hogy a HR eljárásaink az esélyegyenlőségi politika alkalmazására épülnek. Emellett a toborzási folyamatokat is megkönnyíti, mivel a „köztudatban” is széles körben ismert ez a tény, ezért nagyobb számú potenciális munkavállaló jelentkezik hozzánk felvételre. A cégen belül végzett elégedettségi felmérések arról tanúskodnak, hogy ezt tartják a munkavállalóink is a vállalat egyik legnagyobb „értékének”.

KÖLTSÉGEK

Semmiféle külön költséggel nem járt, és nem jár ezen alapelvek alkalmazása.

ELŐNYÖK

Lásd az eredmények pontban leírtakat.

TANULSÁGOK

A fentebb vázolt értékek minden vállalat HR politikájának alapvető részét kell, hogy képezzék, ezt minden – akár vállalati, akár franchise – éttermünk által adott visszajelzés megerősíti.

▶ ▶ ▶ II/1.

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi
Szervezetének felhívására beérkezett
jó vállalati gyakorlatok

5.

*Munkavállalói lehetőségek
a tanulásra, az egyéni fejlődésre
és a kapcsolatrendszerek kialakítására*

GE Hungary Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

GE Nők Hálózata

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A szervezet létrehozására 1997. márciusában került sor egy vacsorát követően, ahol Jack Welch, a GE korábbi elnök-vezérigazgatója és a GE különféle üzletágait képviselő nők a nők és az előrejutás kérdéseit vitatták meg. A nők egy kis csoportja megvizsgálta a női hálózatok működését más vállalatoknál, és külső szakértői csoportokkal konzultált. 1997 őszére kialakult a hálózat jövőképe, a felső vezetésben dolgozó nők pedig belekezdtek a megvalósításba. A következő évben a szervezeti struktúra kialakítása és a hálózatok bemutatkozó találkozóit zajlottak, melyek 1999-re megteremtették a globális növekedés talaját. A szervezet mára több mint 100 országban működő globális szervezetté nőtte ki magát, mely a nők előrejutását és kiemelkedését segíti. A magyarországi Nők Hálózata szervezet 1999-ben alakult meg, és azóta működik sikeresen. A Nők Hálózata a nők szakmai fejlődését igyekszik elősegíteni, lehetővé téve, hogy a vállalaton belül maradván érjenek el szakmai karriert. A kezdeményezés jelenleg is működik és folyamatosan növekszik.

A GE a XXI. század kezdete óta szószólójává és példájává vált a fenntartható fejlődést biztosító megoldásoknak. Vonatkozó elveit a jó vállalati polgár – good corporate citizen – kifejezéssel írja le (európai szóhasználatban: felelős vállalat). A GE a „vállalati polgárság” alatt egy egységként kezeli a jótékonyt (oktatási programok), az üzleti elképzeléseket (Ecomagination) és a munkatársairól való gondoskodást (Women's Network) is.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A több mint 100 országban jelen lévő globális GE-nél a sokféleség nem pusztán nemes eszme, hanem maga a vállalati kultúra megtestesülése. A GE nap mint nap arra törekszik, hogy minden dolgozója, bárhol is legyen a világon, és bárhol is származzék, lehetőséget kapjon a munkavállalásra és a sikeres karrierre. A GE a szervezet minden szintjén nyomon követi a munkavállalói sokféleség gyakorlati megvalósulását – üzletáganként, földrajzi helyszínenként és funkcióként is. A vállalat intenzív értékeléseket tart a vezetőkkel, hogy kimutassák, mely területeken történt előrehaladás, összegyűjtse a legjobb gyakorlatokat, és meghatározzák azokat a területeket, ahol még tennivalók várnak ránk a sokféleség támogatására irányuló munka fokozása terén.

A Nők Hálózata önkéntesek részvételével szerveződött hálózat, mely célzott eszközök és kulturális szemléletváltás révén igyekszik elősegíteni a nők szakmai fejlődését, lehetővé téve, hogy a vállalaton belül maradván érjenek el szakmai karriert. A fejlesztés a vezetői készségekre, az előrelépési lehetőségekre és a karrierfejlesztést szolgáló lehetőségekre koncentrál, eszközök széles körét alkalmazva. Ilyen eszköz többek között az információnyújtás, az oktatás és a kapcsolatépítés más hölgyekkel a legjobb gyakorlatok megismerése érdekében. A képlet egyszerű és hathatós. A GE-nél dolgozó nők számára a hálózat a szakmai fejlődés és a karrierfejlesztés lehetőségét kínálja, a GE számára pedig azt jelenti, hogy több nő kerül a kulcsvezetői pozíciókba.

A GE magyarországi női szervezete kiemelten kezeli a GE legjobb gyakorlatának hazai és regionális megosztását, ezért vezetői rendszeresen részt vesznek esélyegyenlőségi, illetve női vezetőkrol szóló

konferenciákon. A szélesebb közvélemény számára pedig a médián keresztül teszi a cég hozzáférhetővé a gyakorlatot.

EREDMÉNYEK

A GE Nők Hálózatát globális szinten több mint 130 hálózati csoport alkotja, több mint 39 000 résztvevővel [ebből csaknem 10 000 résztvevő az Európa, Közel-Kelet, Afrika (EKKA) régióban található]. A hálózat világ több mint 100 országában és az EKKA régió 25 országában működik (13 csoport, 48 alcsoport). 2005-ben a vállalati csúcsvezetők 34%-a és a felső vezetők 40%-a képviselte a sokféleséget (nők, Egyesült Államok-béli kisebbségek és nem amerikai állampolgárok), míg 2000-ben ugyanez az arány csak 22% volt a csúcsvezetőknel és 29% a felső vezetőknel.

A magyarországi szervezet tevékenységének eredménye e mellett, hogy ezt a működő – és Közép-Európában egyedülálló – vállalati esélyegyenlőségi gyakorlatot mára több cég és üzleti szervezet át kívánja venni. Így például ennek mintájára alakult a Hungarian Business Leaders Forum Női Fórum szervezete, amelynek első tréningjét a GE tartotta.

KÖLTSÉGEK

A magyarországi szervezetnek nincs külön költségkerete. A vezetők támogatják anyagilag is a tevékenységet.

ELŐNYÖK

Több magas beosztásban dolgozó, a sokféleséget képviselő nő bevonása történt meg globális szinten. Bár több ezer nő tagja már a hálózatnak, nagyon sokra vár még a belépés lehetősége. Az Egyesült Államok-béli és az európai hálózatok egyre bővülnek, míg az ázsiai és a latin-amerikai hálózatok nemcsak a kulturális szemléletváltás katalizátoraiként működnek, hanem segítik a felvásárolt vállalatok integrálását a GE szervezetébe.

A hálózat pozitív külső képet alakít ki a társadalom és az ügyfelek felé. A szervezet eddigi sikeres működése rengeteg lehetőséget kínál a legjobb gyakorlatok vállalaton kívüli megosztására és a társadalom bevonására. Például, bevonjuk ügyfeleinket a fejlesztő workshopokba, a hálózat vezetői külső konferenciákon vesznek részt, számos helyi platform pedig társadalmi munkát végez.

A hálózat felépítése lehetővé teszi, hogy a kezdeményezések helyi szintre is lejussanak a csúcsvezetői szinten dolgozó nők irányítása mellett.

TANULSÁGOK

Bár a GE már ért el előrehaladást, a vállalat továbbra is elkötelezett a nők, az Egyesült Államok-béli kisebbségek és a nem amerikai állampolgárok vezetői pozíciókban elfoglalt arányának növelése iránt a vállalaton belül. A GE vezetésének csaknem egynegyedét az Egyesült Államokon kívüli országok adják. A GE affinitási hálózata, az Afro-amerikai Fórum, az Ázsia – Csendes-óceáni Fórum, a Spanyol Fórum, a Nők Hálózata és a Benniszülött Amerikai Fóruma mind fontos eszközei a sokféleség támogatására irányuló munkánkra vonatkozó párbeszéd és előrehaladás elősegítésének. Ezek a dolgozók által irányított affinitási hálózatok kulcsszerepet játszanak a dolgozók vonzásában, fejlesztésében, elkötelezetté tételében és megtartásában a vállalat minden szintjén. A hálózatok Jeff Immelt elnökvézerigazgatóval, az üzleti vezetőkkel és a humán erőforrás szervezettel szoros együttműködésben dolgoznak azért, hogy új utakat felfedezve folyamatosan javítsanak ezen a területen és növekedési lehetőségeket találjanak. A legújabb ötletek a dolgozók szakmai fejlődése érdekében történő mentorálásától az ügyfelek üzleti növekedés iránti elkötelezettségének megteremtéséig terjednek.

McDonald's Magyarország Kft.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

McPassport (külföldi munkavállalás támogatása)

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A McDonald's család az Európai Unió tagországokban bevezetett egy újdonságot, amelynek neve: McPassport. A McPassportot az étteremvezető állíthatja ki, „ajánlólevélként” funkcionál a kiemelkedően teljesítő munkavállalók részére külföldön történő munkavállaláshoz. A bevezetés célja az volt, hogy szélesebb körben biztosíthassunk lehetőségeket ezzel az egyedülálló kezdeménnyel a munkavállalóink részére a McDonald's családon belül. A kezdeményezés a HR osztályhoz tartozik. A lehetőség minden McDonald's étteremre, munkavállalóra vonatkozik, minden kollégánk pályázhat külföldi munkavégzésre. Ma is működik a kezdeményezés, jelenleg Európában közel 500-an igényeltek McPassportot és dolgoznak időszakosan, vagy hosszabb távon más országban.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A kezdeményezés célja a munkavállalási, nyelvtanulási lehetőség biztosítása volt munkavállalóink felé.

A konkrét célkitűzés arra az európai régióra (West Division), amelybe Magyarország is tartozik 200 McPassport-tal munkát vállaló kolléga volt a 2007-es évben.

EREDMÉNYEK

Eddig 28 munkatárs dolgozott (vagy jelenleg is dolgozik) külföldön. A kezdeményezés segítheti a magyar munkaerő-piaci helyzetünk javítását, hiszen versenytársaink jelenleg nem kínálnak hasonló lehetőséget munkatársaik részére.

KÖLTSÉGEK

Negatív hatás volt a franchise partnerek reakciója, akik attól tartottak, hogy tömegesen fognak a hír hatására munkavállalóink a nyugat-európai munkaerő-piacra vándorolni.

A bevezetés magyarországi költsége kb. 500 000 Ft volt.

ELŐNYÖK

Az éttermek munkaerő-ellátottságában általánosan kritikus időszakok (szeptember és október) az idei esztendőben már rendben voltak, megtartási számaink (fluktuáció) kb. 6 százalékpontos javulást mutattak. Az üzleti eredményekre a programnak közvetlen hatása nem volt.

TANULSÁGOK

A kezdeményezés eredménye azt mutatja, hogy az elkövetkező néhány évben sem kell feltétlenül arra számítanunk, hogy a nálunk dolgozó kollégák tömegesen a külföldi munkavállalást tekinthetik megoldásnak. Korrekt bérfejlesztés, megtartási programok használata mellett az ilyen kezdeményezések bátran bevezethetők növelendő a vállalat által biztosított lehetőségeket.

Shell Hungary Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Vezetőképzés:

- Tréning HR szakemberek számára
- Workshop felsővezetők számára a nemek egyenlőségéről
- Női vezetők hálózata

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A HR szakemberek számára a sokszínűség és befogadás (Diversity & Inclusion, D&I) menedzsment része az alapvető szakmai kompetenciáknak. Ennek megfelelően része a HR-es alapképzésnek. A tréning a HR szakember egyéni fejlődését (beleértve pl. a szemléletváltást) is hivatott szolgálni, valamint alkalmassá teszi őt arra, hogy környezetét befolyásolja, a pozitív változásokat támogassa és elősegítse. A tréningeket a Shell központ fejleszti és szervezi.

A sikeres változás kulcsa a vezetők elkötelezettsége, ezt több eszköz is támogatja:

- ▶ 360°-os vezetői értékelés a vezető D&I kompetenciáira is ad visszajelzést.
- ▶ Minden felsővezető éves célkitűzésének kell tartalmazni D&I-hoz kapcsolódó egyéni célt.
- ▶ A vezetők rendszeresen részt vesznek D&I workshop-on és/vagy tréningen.
- ▶ A vállalatvezetők éves beszámolójának része a D&I terén elért eredmények jelentése.

A D&I terén akkor lehet eredményeket elérni, ha a célcsoportot kiemelten támogatjuk („helyzetbe hozzuk”). E célt hivatottak szolgálni az alábbi programok:

- ▶ női vezetők hálózata,
- ▶ mentorok biztosítása női vezetők, illetve vezetői potenciállal rendelkezők számára,
- ▶ speciális képzések biztosítása,
- ▶ arra törekszünk, hogy új dolgozók felvételénél, legalább a szűkített listán legyen egy női jelölt.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A sokszínű, befogadó vállalat attraktívabb a tehetséges munkaerő számára, és így könnyebb megtartani is a tehetséget. A menedzsmentnek reprezentálnia és tükröznie kell a vevői bázist.

EREDMÉNYEK

Az elmúlt években a pályakezdő diplomásaink között 70%-os a nők aránya. A magyarországi vállalat vezetőségében 30%-os a nők aránya.

KÖLTSÉGEK

Jelentős költséget fordít vállalatunk a tréningek fejlesztésére és szervezésére.

Szerencsejáték Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Kismama-klub

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A Társasággal munkaviszonyban álló, de szülési szabadságon, GYES-en, GYED-en lévő munkavállalókkal való kapcsolattartás érdekében Kismama-klub szervezése a kismamákat érdeklő egy-egy kérdésről; közreműködésükkel egyéb programok meghatározása, és lebonyolítása. A terv tartalmazza a kismama klub gyakorlati megvalósítására vonatkozó elképzeléseket, a lehetséges megoldásokat, a várható költségeket és azok fedezetét. Az intézkedést tartalmazta a 2005. évi, a 2006. évi és a 2007. évi esélyegyenlőségi terv is.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

Az intézkedés indoka: az érintett munkavállalók kötődésének, visszailleszkedésének segítése.

EREDMÉNYEK

Erősítette a jelenleg GYED-en, GYES-en lévő munkavállalók kötődéseit a Társasághoz.

Kizárólag a GYED-en, GYES-en lévő munkavállalókat érintette, létszámuk kb. 50 fő.

KÖLTSÉGEK

Éves szinten kb. 300 000 Ft kiadást jelent. Negatív hatása nem volt.

ELŐNYÖK

A Társaság üzleti tevékenységét, külső kapcsolatait – jellegéből fakadóan – a kezdeményezés nem érintette. A kismamák részéről kizárólag pozitív visszajelzés érkezett.

TANULSÁGOK

A GYED-en, GYES-en lévő munkavállalókkal való kapcsolattartás segíti, könnyebbé teszi visszailleszkedésüket munkahelyükre a gyermekápolási szabadság után.

Magyar Posta Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Tehetségbank

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A Magyar Posta Zrt. a *karriermenedzsment rendszerek* működtetésével kívánja biztosítani a tehetséges munkaerő-utánpótlás bázisának megteremtését. Cél, hogy a megüresedett – vezetői vagy munkatársi kulcspozíciók – betöltéséhez képzett, szakmailag felkészült munkaerő állomány álljon rendelkezésre belső erőforrásból. Ennek érdekében a humán erőforrás szakterület kialakította 2001-ben a tehetségmenedzselés (*Központi Tehetségbank*) rendszerét.

A munkaerő-fejlesztés általános szabályai tartalmazzák a törvényi előírásokat is, kiemelve a Munka Törvénykönyv 5.§-át, melynek alapján a munkaerő-fejlesztési folyamatban közreműködő vezetők és munkavállalók kötelesek gondoskodni a jelöltek közötti esélyegyenlőség biztosításáról.

Az esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód elveinek alapján minden jelentkező számára, így a hátrányos helyzetű csoportba tartozó munkavállalók számára is, biztosítja a munkáltató – a bekerülési feltételek teljesülése alapján – a Tehetségbankba való bejutás lehetőségét.

A Társaság a Központi Tehetségbank működtetésével a tehetséges, sokoldalú munkavállalók kiemelt képzését, személyes fejlődésének, karrierlehetőségeinek támogatását kívánja biztosítani, 2 éves fejlesztési program keretében.

A Tehetségbankba történő jelentkezés a kezdetektől önkéntes és folyamatos.

A jelentkezőnek az alábbi jelentkezési feltételeknek kell megfelelnie:

- ▶ államilag elismert felsőfokú iskolai végzettség,
- ▶ határozatlan idejű munkaszerződés,
- ▶ minimum 2 éves postai munkaviszony,
- ▶ legalább alapfokú „C” típusú nyelvvizsga.

A folyamatos jelentkezés lehetőségének biztosítása mellett a humán erőforrás szakterület rendszeresen, meghatározott időszakonként jelentkezési felhívást tesz közzé a vállalati Postás újságban, továbbá a postaweben, illetve a vezetők figyelmét felhívja, hogy javasolják tehetséges munkatársaikat a Tehetségbank programban történő részvételre.

A jelentkezőnek meg kell felelnie a jelentkezési feltételeknek, valamint részt kell venni egy interjú, illetve a Belső Értékelő Központ által végzett képesség- és készségmérés során (AC mérés) el kell érnie a bekerülési feltételként meghatározott minimum szintet. A munkáltató ezen feltételek teljesülése esetén dönt a Tehetségbankba történő bekerülésről.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A Társaság a *Központi Tehetségbank* működtetésével a tehetséges, sokoldalú munkavállalók kiemelt képzését, személyes fejlődésének, karrierlehetőségeinek támogatását kívánja biztosítani, 2 éves fejlesztési program keretében.

EREDMÉNYEK

A Tehetségbank működtetésével a Magyar Posta Zrt. megteremti a munkaerő utánpótlás bázisát, szakmailag és kompetenciálisan felkészült munkaerő állományt tud biztosítani a megüresedett (vezetői vagy munkatársi) kulcspozíciók betöltéséhez belső erőforrásból. A belső erőforrással történő hatékony gazdálkodás hozzájárul a fluktuáció csökkentéséhez.

A folyamatos működtetésből és kommunikációból adódóan a Tehetségbank társasági szinten ismert karriertámogatási formává vált. A munkavállalók érdeklődésének növekedését mutatja, hogy 2001. évben 49 fő, 2002-ben 40 fő, 2003-ban 60 fő, 2005-ben 81 fő, 2006-ban 74 fő jelentkezett a Tehetségbankba. A Tehetségbanknak jelenleg 3 csoportja, összesen 57 tagja van. A Tehetségbank jelenlegi 57 tagja közül 32 nő, 25 férfi. Kormegoszlás alapján 47 fő 40 év alatti, 10 fő 40 évnél idősebb.

A Tehetségbank tagok szakmai életútját, munkaköreinek változásait 2001. évtől folyamatosan figyelemmel kíséri a Társaság. A Tehetségbank bevezetésétől napjainkig körükben 14 vezetői kinevezés történt. A vezetők a toborzás, kiválasztás során kiemelten figyelembe veszik a Tehetségbank tagjait. Az előnyben részesítést a társasági szabályozások és az Esélyegyenlőségi terv is megerősítik.

KÖLTSÉGEK

A képzések nagy részét költség-hatékonyan a társaság belső szakembereinek közreműködésével, illetve csoportos formában valósítja meg a Társaság, mindemellett azonban biztosított a naprakész, piaci ismeretek elsajátításának külső erőforrás bevonásával történő lehetősége, aminek természetesen költségvonzata van.

Központilag elkülönített költségkeret áll rendelkezésre a tehetségbankos rotációra vonatkozóan, biztosítva ezzel a tehetséggondozásban közreműködő vezetők motivációját, munkájának elismerését.

A belső erőforrás kiaknázásával jelentősen csökkenthető a toborzás és kiválasztás költsége, rövidül a betanulási idő, továbbá alacsonyabb annak a kockázata, hogy a dolgozó nem válik be. Azáltal, hogy a Tehetségbank tagjai szakmailag szerteágazó, több szakterületen hasznosítható, általános és specifikus képzésben részesülnek, adott esetben azonnal rendelkezésre állhatnak különböző munkatársi, vagy vezetői pozíciók meghirdetése során.

A szaktudás tehetségmenedzselés formában történő megszerzése megelőzi, hogy a tehetségek egy esetleges munkakörváltás esetén idő – és költségigényes képzéseken, tréningeken vegyenek részt. A tehetségeknek továbbá rotáció keretében lehetőségük van más szakterületek munkájának megismerésére, így a szakmai ismereteket gyakorlat formájában – költséges elméleti képzés nélkül – sajátíthatják el.

ELŐNYÖK

Pozitív következmények:

- ▶ A Tehetségbank működtetése elősegíti a széleskörű szakmai tapasztalatokkal rendelkező szakképzett munkaerő megtartását.
- ▶ *A tehetségek elégedettsége:* A Tehetségbank támogatja a munkavállalókat egyéni szakmai céljaik elérésében, lehetőségeket teremt az egyéni fejlődéshez, az önmegvalósítási szükségletek kielégítéséhez. A tehetségek aktuális piaci információk és postai ismeretek átadását célzó képzésen, üzemlátogatásokon, továbbá képesség- és készségfejlesztő programon vesznek részt. Egyéni fejlesztési program keretében lehetőségük van további személyes fejlődésre, szakmai ismeretek bővítésére, rotáció keretében más szakterület munkájának megismerésére.

- ▶ *A vezetők elégedettsége:* A tehetségek ismereteinek bővítése, annak beépítése a gyakorlatba, átadása a kollegák részére nem kizárólag a tehetség fejlődését, hanem munkahelyének, szervezeti egységének teljesítménynövelését is elősegíti. A Tehetségbank így közvetve hozzájárul a vezetők elégedettségéhez is. A tehetségek névsorát, a Tehetségbankkal kapcsolatos információkat társasági szinten elérhetővé tettük, így a vezetőknek lehetőségük van a Tehetségbankot – mint adatbankot kezelni. A Tehetségbank adatbankként történő alkalmazása egyszerű és gyors keresést biztosít a vezetők részére.
- ▶ A program során a Tehetségbankosok által készített belső postai működésre vonatkozó tanulmányok, megvalósítási javaslatok komoly értéket képviselnek a társaság előtt álló kihívások megvalósításában.
- ▶ A programban résztvevők belső kapcsolati hálója a társaságon belüli együttműködést, a gyors problémamegoldás lehetőségét erősíti. Az együttműködés révén jó munkahelyi légkör alakul ki, amely hozzájárulhat az elkötelezettség, motiváció és elégedettség növeléséhez.
- ▶ A humán erőforrás szakterület vezetői különböző fórumokon, képzéseken ismertették a társasági teljesítménymenedzsment rendszer működését, illetve országos lapok (Magyar Hírlap, Világgazdaság) bemutatták a társaság karriermenedzsment rendszerét.

TANULSÁGOK

A Tehetségbank kialakításával társasági szinten egységes keretek közé került a tehetséggondozás, megfogalmazásra kerültek annak eszközei, a szabályozás révén ellenőrizhetővé, követhetővé vált a rendszer működése. A vállalat munkaerőhiány pótlása könnyebb, széles munkaerőforrásból toborozhat a munkáltató.

A vezetők a Tehetségbank kialakítását megelőzően is figyelmet fordítottak a tehetséges munkavállalók, az utánpótlás fejlesztésére. A vezetők szerepe, feladata és felelőssége felértékelődött, irányításuk alatt dolgozó munkatársakon múlik a társaság teljesítménye. A Tehetségbank működtetése hozzájárult a vezetők szemléletváltásához is. Az egyéni igények és a társasági célok egyensúlyának megteremtésével a tehetségmenedzselés rendszere hozzájárul a munkavállalók elégedettségének javításához (egyéni elégedettség).

Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Pályagondozási Terv készítése

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

Az FCSM Zrt.-nél 2002-től készül Pályagondozási Terv. (A rendszerváltást megelőzően is létezett hasonló kezdeményezés. Akkoriban „mérnök óvodának” hívták.)

A Pályagondozási Terv úgy készül, hogy a főosztályvezetők javaslata alapján a Humánerőforrások Főosztálya összeállítja az utánpótlásra kiválasztott dolgozók nyilvántartását. Minden év első negyed-évében meghatározza a közeli és távlati tervekben szereplő megüresedő pozíciókat (pl. nyugdíjazás, előléptetés stb. miatt). A pályafutás-gondozás folyamata során először a személyügyi megbízott interjú keretén belül megismeri a kiválasztott munkatársak terveit, elképzeléseit, egyezteti a Társasággal szembeni elvárásait. Utána a folyamatos gondozás érdekében, a kiválasztott személyek mellé a gazdasági vezetők *mentorokat* jelölnek ki, melyről írásban értesíti a Humán Erőforrások Főosztályát. (Mentornak olyan személyt kell kijelölni, aki hasznos változásokat képes kiváltani a másik embertől személyes kapcsolaton keresztül.) A mentorok feladata a patronálttal való nagyfokú törődés. Beilleszkedési problémáinak segítése, kezelése, munkájának figyelemmel kísérése, tanácsokkal való ellátása szakmai tapasztalataik révén. Fejlődésüket évenként értékelik, és javaslatot tesznek a további pályagondozásra. A javaslat alapján a Humán Erőforrások Főosztálya meghatározza a további teendőket, pl. előléptetés, továbbképzés, további gondozás megszüntetése, stb. A Humán Erőforrások Főosztály személyügyi megbízottja rendszeres kapcsolatot tart a mentorokkal, a pályafutás-gondozottakkal. Állandóan figyelemmel kíséri fejlődésüket.

A kezdeményezés a néhány éve belépett, tehetséges fiatal diplomás munkavállalókat érinti, és a Fővárosi Csatornázási Művek Zrt. összes telephelyén érvényes.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A pályagondozás célja:

- ▶ Biztosítani a Társaság vezető-utánpótlás igényeinek kielégítését.
- ▶ Gondoskodni róla, hogy az ígéretes tehetségű munkatársak olyan képzési, felkészítési, tapasztalatszerzési együttesben részesülhessenek, amely révén elérhetik a számukra megfelelő szintű felelősségi és hatáskört.
- ▶ Megadni az arra érdemesnek látszó egyénnek mindazt az útmutatást és bátorítást, amire szüksége van ahhoz, hogy tehetségével és törekvéseivel összhangban álló sikeres karriert fusson be. Ezért a tervben szereplő személyek munkáját folyamatosan figyelemmel kell kísérni.
- ▶ Lehetőség szerint az egyént képzettségének, képességének megfelelő érdemi munkával kell megbízni, és munkáját időszakonként értékelni kell.
- ▶ Fontos szempont a mobilitás, mivel a vállalat részben külföldi (francia-német) tulajdonban van.

Konkrét cél a vezetői (főleg csoport és középvezetői) utánpótlás biztosítása. Ez az FCSM Zrt.-nél hatékonyan működik. (Szinte minden évben történnek kinevezések a pályagondozottak közül.)

EREDMÉNYEK

A Pályagondozási Terv segítségével javult a *fiatalok* aránya a vezetésben. Magasabb lett az iskolai végzettség. Új attitűd a fiatalok között, hogy érdemes tanulni. Kifejezett motiváló tényező a pályagondozottak közé való bekerülés.

KÖLTSÉGEK

A költségek elsősorban oktatási költségek. A pályagondozottak (amennyiben a munkájukhoz kapcsolódik) tanulmányi szerződés keretében „ingyen” tanulhatnak, ha újabb főiskolát, egyetemet akarnak elvégezni, illetve nyelvet akarnak tanulni. Ez vonatkozik a különböző továbbképzésekre, tanulmányutakra, konferenciákra is.

ELŐNYÖK

Elsősorban a munkahelyi megtartás, elégedettség és termelékenység terén érezhetők a pozitív következmények.

TANULSÁGOK

A pályafutás-gondozás a pályafutás-tervezés és a vezető-utánpótlás folyamatából áll. A pályafutás-tervezés alakítja ki adott munkaszervezeten belül a munkavállalók előbbre jutását, így összhangban a szervezet, vagyis a Fővárosi Csatornázási Művek Zrt., szükségleteivel. A vezető-utánpótlás megtervezésének lényege, hogy olyan majdani vezetőkről gondoskodják a szervezet számára, akik megfelelnek a jövő követelményeinek gazdasági és befektetői szempontokból egyaránt.

Az utánpótlásra mindenhol két lehetőség van: külső vagy belső forrás. Külső, pályázat útján történő kinevezésre, toborzásra a Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.-nél csak abban az esetben kerül sor, ha az belső forrásból nem oldható meg.

A legnagyobb kihívás a megfelelő személyek kiválasztása és a szubjektív elemek elkerülése. Mivel a kiválasztás kérdőívek segítségével, életkor, iskolai végzettség és beosztás alapján történik, többé-kevésbé objektívnek mondható.

Szerencsejáték Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Információs csomagok kiadása kismamáknak, nyugdíjasoknak, pályakezdőknek

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

Információs csomagok

1. A kismamák tájékoztatása

Az intézkedés jellege, tartalma: tájékoztató anyag a várandósággal, szüléssel, a gyermekgondozással járó kedvezményekről, juttatásokról, a vonatkozó hatályos jogszabályokról, illetve a jogszabályváltozásokról és a belső szabályokról.

Az intézkedés indoka: a munkavállalókon belül magas a kismamák, illetve a szülés előtt állók aránya. Az elmúlt időszak kormányzati intézkedései és az ezek alapján történt jogszabályi változások jelentősen módosították a vonatkozó szabályozást, a juttatások, kedvezmények körét. Az információs csomag útján történő tájékoztatást ezért ki kell egészíteni előadásokkal, konzultációkkal.

A feladat típusa, a megvalósítás jellege: információs csomag, melyet nyomtatott formában, illetőleg a belső kommunikációs rendszer igénybevételével kell a munkavállalókhöz eljuttatni. Az információs csomaghoz szorosan kapcsolódik a gyermekek után járó ellátásokról szóló külön tájékoztató.

Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok: a női munkavállalók.

2. A pályakezdő munkavállalók tájékoztatása

Az intézkedés jellege, tartalma: tájékoztató anyag a Társaság tevékenységéről, működéséről, szervezeti felépítéséről, belső szabályairól, azokról a lehetőségekről, amelyek igénybevétele segíti a munkahelyi közösségbe való beilleszkedést különböző szabadidős vagy kulturális programok, csapatépítő tréningek, stb. útján.

Az intézkedés indoka: a pályakezdő fiatalok vonzása és megtartása, a fiatalok beilleszkedésének elősegítése a Társaság szervezeti keretei közé. A kérdőíves kutatás megállapította, hogy a pályakezdő munkavállalók nem rendelkeznek kellő információval.

A feladat típusa, a megvalósítás jellege: információs csomag, melyet nyomtatott formában, illetőleg a belső kommunikációs rendszer igénybevételével kell a munkavállalókhöz eljuttatni.

Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok: a pályakezdő munkavállalók.

3. A nyugdíj előtt álló munkavállalók tájékoztatása

Az intézkedés jellege, tartalma: tájékoztató anyag (szükség esetén előadások/konzultációs lehetőségek) a nyugdíjazással kapcsolatos jogszabályokról, teendőkről, illetve arról, milyen lehetőség van a Társaságnál a nyugdíj melletti továbbfoglalkoztatásukra.

Az intézkedés indoka: tájékoztatatlanság a nyugdíj-korhatárhoz közel lévők körében a nyugdíjazással kapcsolatos eljárásról, a jogszabályok által biztosított lehetőségekről.

A feladat típusa, a megvalósítás jellege: információs csomag, melyet nyomtatott formában, illetőleg a belső kommunikációs rendszer igénybevételével kell a munkavállalókhöz eljuttatni.

Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok: a nyugdíj előtt álló munkavállalók.

4. Tájékoztató a szociális ellátásokról

Az intézkedés jellege, tartalma: tájékoztató anyag a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény (szociális törvény) által szabályozott támogatások alapvető szabályairól.

Az intézkedés indoka: a munkavállalók tájékoztatása az önkormányzatok által nyújtható támogatások keretszabályairól. Egy kiadványból tájékozódhatnak a munkatársak a pénzügyi, a természetben nyújtott és a személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátások formáiról, a jogosultság feltételeiről, valamint az egyéb, a szociális törvényen kívüli ellátásokról.

A feladat típusa, a megvalósítás jellege: információs csomag, amelyet nyomtatott formában, illetőleg a belső kommunikációs rendszer igénybevételével kell a munkavállalókhöz eljuttatni.

Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok: a szociális törvényben jogosultként meghatározottak.

Az információs csomagok kiadását tartalmazta a 2005. évi, a 2006. évi és a 2007. évi Esélyegyenlőségi Terv.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A kezdeményezés célja a munkavállalók tájékozódásának elősegítése volt.

EREDMÉNYEK

Szinte valamennyi munkavállaló talál őt érdeklő információt, pozitív visszajelzések érkeztek a munkavállalóktól.

KÖLTSÉGEK

Az intézkedés költségei minimálisak.

ELŐNYÖK

A Társaság üzleti tevékenységét, külső kapcsolatait – jellegéből fakadóan – a kezdeményezés nem érintette.

TANULSÁGOK

A munkavállalókat érdeklő kérdések rendkívül sokszínűek, ekkor szembeül a munkáltató az alkalmazottak magánéletbeli problémáival.

▶ ▶ ▶ II/1.

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi
Szervezetének felhívására beérkezett
jó vállalati gyakorlatok

6.

*Az ügyfelekkel tiszteleten és becsületen
alapuló partneri kapcsolatok kialakítása*

Magyar Telekom Nyrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Digitális Híd Kistelepüléseken

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A program keretében a Magyar Telekom bemutatja az infokommunikációs technológia vívmányait Magyarország azon kistelepülésein, ahol a digitális szakadék idővel veszélyes mértékűvé szélesedhet. Elsőként azokat a helyeket veszik célba, ahol az infokommunikációs elmaradást behozva elősegíthető a helyi és regionális fejlődés.

A program önkéntes munkán alapszik, amelynek keretében a cég vezetői és munkavállalói hátrányos helyzetű kistelepüléseken mutatják be az infokommunikációs technológia vívmányait. Személyes kapcsolatba kerülnek az ügyfelekkel, valamint egymást is jobban megismerik az önkéntes munkában részt vevő személyek.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

Célunk, hogy hatékony, egyénre szabott tudást és igény szerinti segítséget nyújtsunk.

A cél, hogy 2008-ig 100 kistelepülésen mutassuk be az infokommunikációs technológia vívmányait.

EREDMÉNYEK

Mivel a program mindenki előtt nyitva áll, hozzájárul egy innovatív hálózat kialakításához, valamint a munkavállalók és/vagy vezetőség integrálásához.

KÖLTSÉGEK

A program önkéntes munkán alapszik.

ELŐNYÖK

A kollegák találkoznak egymással, felajánlják egymásnak segítségüket, ami hozzájárul a jövőbeli jobb együttműködéshez. A vezetők aktív bevonásuk révén megtapasztalják, hogy a falvakban milyen személyes nehézségekkel és szívélyességgel találkoznak, illetve, hogy milyen az ügyfelekkel való személyes kapcsolat. A program abban is segít, hogy a vezetők jobban kapcsolatba lépjenek az ebben az önkéntes munkában résztvevő munkavállalókkal.

Magyar Telekom Nyrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Internettel az Egyenlő Esélyekért Program (Egálnet)

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

Az Egálnet olyan közösségi oldal, ahol a regisztrált szervezetek egymással kapcsolatot teremthetnek és tarthatnak fenn. Lehetőséget kapnak arra is, hogy egy egyszerű program használatával saját honlapot készítsenek azok, akik nem rendelkeznek ilyennel. A közösségi lap részesévé válhatnak továbbá azok a szervezetek is, amelyeknek már van saját honlapjuk.

Az Egálnetre az alábbi csoportok, illetve az azokat támogató szerveződések, szervezetek alapítványai, egyesületei regisztrálhatnak:

- ▶ kistélepülések, regionális közösségek, szerveződések,
- ▶ 25 évnél fiatalabbak (akik nem állnak rendszeres fizetett alkalmazásban),
- ▶ iskolák, szakkörök,
- ▶ fiatal pályakezdőket segítő szervezetek,
- ▶ kisebbségi közösségek (Magyarországon élő nemzetiségi csoportok),
- ▶ fogyatékkal élők csoportjai, és támogató csoportjaik,
- ▶ migránsok (Magyarországra betelepülők és migránsokat segítő csoportok),
- ▶ munkanélküliek, munkanélküliek újra-elhelyezkedését támogató szerveződések (pl. munkaügyi központok, kirendeltségek, átképző központok stb.),
- ▶ nyugdíjasok, nyugdíjasok közösségei, nyugdíjasokat segítő csoportok (pl. idősek klubja, nyugdíjas klubok stb., kismamák és családsegítők, gyermekszületés, gyermekgondozás céljából a munkából huzamosan távol lévők szerveződései, és támogatóik (pl. GYED-es, GYES-es kismama klubok).

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

Az *Internettel az Egyenlő Esélyekért Program (Egálnet)* célja különböző hátrányos helyzetű csoportokkal foglalkozó szervezetek hatékony működésének támogatása, az internet adta lehetőségek kihasználásával hozzájárulva a hasonló és eltérő csoportok közötti kommunikációhoz, a márkaérték megsziárdításához, a vállalati felelősségvállalás további előmozdításához.

EREDMÉNYEK

2007. szeptemberéig 135 civil szervezet regisztrált, és készített honlapot az Egálnet program keretében.

ELŐNYÖK

A projekt elősegíti a személyes és szakmai fejlődést, mivel az említett emberek számára olyan eszközként szolgál, amivel saját magukat és informatikai készségeiket fejleszthetik.

▶ ▶ ▶ II/1.

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi
Szervezetének felhívására beérkezett
jó vállalati gyakorlatok

7.

A befogadó üzleti kultúra előmozdítása

Magyar Telekom Nyrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Rendhagyó Színházi Világnap

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A Színházi Világnap alkalmából rendhagyó színházi előadásokat szerveztünk a Magyar Telekom Székházában. Első alkalommal 2006. március 27-én a vak és gyengénlátó színészekből álló Vakrepülés Színjátszó Egyesület mutatta be „Az éjszaka tapintása” című rendhagyó színházi előadását. 2007. március 27-én pedig a Baltazár Színház értelmi fogyatékos művészei adták elő „Repülési engedély angyaloknak” című produkciójukat.

A társulatoknak a Magyar Telekom Székház konferenciatermét és egyéb logisztikai feltételeket térítésmentesen biztosítottuk az előadásokhoz, valamint a vállalati belső kommunikációs rendszeren tájékoztattuk a munkatársakat az eseményről.

A telephelyi adottságok miatt a színházi előadás megrendezésére a Budapest, Krisztina krt. 55. sz. alatti Magyar Telekom Székház konferenciaterme a legalkalmasabb. Ebből kifolyólag elsősorban a Székházban és Budapesten dolgozó munkatársak részvételére számítottunk.

A kezdeményezés a tervek szerint minden évben megrendezésre kerül más-más hátrányos helyzetű csoport részvételével.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A kezdeményezés bevezetéséhez az egyenlőség és sokszínűség vállalati értéke valamint a társadalmi felelősségvállalás vezetett. Célunk volt a vállalat munkatársainak szemléletformálása, a fogyatékkal élők „ügye” iránti érzékenység ösztönzése. Továbbá lehetőséget kívántunk teremteni arra, hogy munkatársaink megtapasztalhassák a fogyatékosággal élő emberek is élhetnek „teljes” életet, ugyanúgy kibontakoztathatják, megvalósíthatják művészi hajlamaikat mint a nem fogyatékkal élők.

EREDMÉNYEK

Az intranetes kérdőíven adott visszajelzések szerint, az eseményen résztvevő munkatársak fogékonyabbak lettek a fogyatékkal élő emberek problémái iránt.

A két előadáson személyesen több száz (kb. 300–400 fő) munkatárs vett részt, a vállalati kommunikációs csatornák (intranetes oldal, vállalati újság, levelező rendszer) révén viszont mindenki értesülhetett a kezdeményezésről.

KÖLTSÉGEK

A terem és egyéb logisztikai háttér költségeit a Magyar Telekom biztosította, mindemellett a fellépő társulatok alapítványi támogatás formájában pénzadományt is kaptak.

ELŐNYÖK

A munkatársak, az intranetes kérdőíven adott visszajelzések alapján pozitívnak értékelték a kezdeményezést. Közvetlenül nem kimutatható, de úgy véljük, hogy a munkatársak általános elégedettségére,

a társaságról alkotott véleményére pozitív hatással volt a program. A munkatársak érzékenyebbek lettek a fogyatékkal élők problémái iránt.

TANULSÁGOK

A Magyar Telekom munkatársai nyitottak az újszerű kezdeményezések befogadására, bátran elindíthatók programok olyan kérdéskörökben is, amelyek korábban tabu témának számítottak.

Véleményünk szerint a kezdeményezés azért számít jó gyakorlatnak, mert a munkatársak számára a saját tapasztalataikon keresztül teszi lehetővé, hogy a fogyatékkal élő emberekről alkotott elképzeléseik, előfeltevéseik megváltozzanak. Személyesen tapasztalhatják meg a fogyatékkal élők nehézségeit, de örömeit is. Szemléletformálás, egy-egy téma iránti érzékenység ösztönzése szempontjából nagyon hasznosnak bizonyult a rendezvény.

Előre nem lehetett megjósolni a munkatársi reakciókat és az érdeklődést. Utólag elmondhatjuk, hogy negatív visszajelzés egyáltalán nem érkezett, a részvétel pedig meghaladta az elvárásainkat.

Shell Hungary Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Munkatársak elkötelezése a sokszínűség és a befogadó környezet elvei mellett:

- Új belépő program
- Sokszínűségi nap
- Shell Vállalati Felmérés

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A Shell által fontosnak tartott sokszínűség és befogadó munkakörnyezet akkor valósulhat meg, ha nemcsak vállalatunk, hanem minden egyes munkatársunk elkötelezi magát amellett, hogy ezek az elvek beépüljenek mindennapi életünkbe.

Ennek részei a következők:

▶ Új belépő program

A Shell-hez belépő összes munkatárs számára (a HR osztály szervezi együttműködésben a vezetőkkel)

- Cél, hogy az új kolléga megismerje a vállalatot és leendő munkatársait, és így elősegítsük a beilleszkedését.
- Egy rövid előadáson megismeri a Shell sokszínűséggel kapcsolatos irányelveit, a Shell Hungary esélyegyenlőségi csapatát és eddigi eredményeit ezen a területen.

▶ Sokszínűségi nap új belépőinknek

- Nyitott minden munkatárs, elsősorban az új belépők számára.
- Minden évben egyszer megrendezésre kerül.
- Az esélyegyenlőségi csapat szervezi.
- Egész napos workshop, amelyen a résztvevők gyakorlatokon keresztül megismerik a Shell irányelveit, és elmondhatják véleményüket, ötleteiket a vállalaton belül tapasztalt befogadó környezettel kapcsolatban.

▶ Shell Vállalati Felmérés

- Kétévente kerül megrendezésre a minden munkatársra kiterjedő felmérés.
- A felmérés külön vizsgálja a munkatársak véleményét arról, hogy mennyire tartják befogadónak a munkakörnyezetet.
- A legutóbbi, 2006-os felmérésben kiemelkedően pozitív eredményt értünk el (a munkatársak 71%-a pozitívan nyilatkozott a befogadó munkakörnyezetről).

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

▶ Új belépő program

- Kialakításának motivációja az volt, hogy az új kollégák minél hamarabb beilleszkedjenek a vállalati környezetbe.

- Az új belépő program elősegíti a munkaerő megtartását, a belső kapcsolatok kialakítását és a munka hatékonyságának növelését.
- ▶ **Sokszínűségi nap új belépőinknek**
 - Az új belépőknek szóló sokszínűségi nap kialakítását az motiválta, hogy ők is megismerkedjenek ezzel a koncepcióval, amely a szervezeti kultúra integráns része.
 - Mivel 2004-ben megrendezésre került egy egész napos, a sokszínűséggel és befogadó munkakörnyezettel foglalkozó esemény, amelyen akkori munkatársaink részt vettek, a sokszínűségi napot jelenleg elsősorban új belépőinknek szervezzük.
- ▶ **Shell Vállalati Felmérés**
 - A felmérést a vállalat globális szinten szervezi, azzal a céllal, hogy a munkatársaknak lehetőségük legyen visszajelzést adni az egész vállalat szempontjából fontos kérdésekre.

A felmérés legfőbb célkitűzése, hogy a visszajelzések alapján konkrét kezdeményezések induljanak meg, amelyek elősegítik a kívánt változást.

EREDMÉNYEK

- ▶ **Új belépő program**
 - Az új belépőktől és a régebbi kollégáktól kapott visszajelzés alapján rövidebb idő alatt és gördülékenyebben alakult ki az a kapcsolati háló, ami a munkavégzéshez szükséges.
 - A kezdeményezés az új belépők mindegyikére, a régebben itt lévő kollégák nagy részére hatással volt.
- ▶ **Sokszínűségi nap új belépőinknek**
 - Az új belépőktől kapott visszajelzés alapján a rendezvény nagyon hasznos volt számukra a koncepció megismerésében.
- ▶ **Shell Vállalati Felmérés**
 - A Shell Vállalati Felmérés eredményeit több üzletági workshopon dolgoztuk fel.
 - Üzletáganként cselekvési tervek készültek és elindult a megvalósítás.
 - A mostani felmérés konkrét eredménye a tervek megvalósítása után várható.

KÖLTSÉGEK

- ▶ **Új belépő program**
 - A HR munkatárs, illetve a résztvevő kollégák munkaideje.
 - Negatív hatás az lehetne, ha a program túl sok időt venne el a régebbi munkatársak munkaidejéből, ennek elkerülésére folyamatosan optimalizáljuk a programot, pl. egyszerre több új belépő beszéljen a kollégával.
- ▶ **Sokszínűségi nap új belépőinknek**
 - A résztvevő kollégák munkaideje (megszervezés és részvétel).
 - Kis összegű anyagi kiadás a szükséges eszközökre.
 - Nincs negatív hatás.
- ▶ **Shell Vállalati Felmérés**
 - A kezdeményezés globális szinten megjelenő költségét nem ismerjük.
 - Helyi szinten a felmérésben résztvevők munkaideje jelenik meg költségként (felmérés kitöltése és a közös akciótervek felállítása és végrehajtása).

ELŐNYÖK

- ▶ **Új belépő program**
 - A pozitív hatás, elősegíti a munkavégzést.
 - Munkavállalói szinten következmény a megtartás és az elégedettség, szervezeti szinten a hatékonyság.
 - Attitűdváltást eredményezett, a kollégák egyre szívesebben vesznek benne részt, mert látják az előnyeit.
- ▶ **Sokszínűségi nap új belépőinknek**
 - Pozitív hatással volt a szervezeti kultúra jobb megismerése.
 - Munkavállalói szinten következmény az elégedettség.
- ▶ **Shell Vállalati Felmérés**
 - Pozitív volt a hatása, olyan változások indultak be, amelyet a munkatársak kezdeményeztek.
 - A 2006-os felmérés közvetlen pozitív hatását még nem lehet felmérni.

TANULSÁGOK

- ▶ **Új belépő program**
 - A kezdeményezés tanulsága, hogy szükség van ilyen programra, amely segíti az új kollégákat integrálódni egy bonyolult szervezetbe.
 - Az új belépő program jó gyakorlat, mert kis ráfordítással hosszútávú pozitív hatás érhető el vele, és más vállalatoknál is alkalmazható lenne.
 - A legnagyobb kihívás a program megszervezése, hogy illeszkedjen a kollégák időbeosztásához.
- ▶ **Sokszínűségi nap új belépőinknek**
 - A kezdeményezés jó gyakorlat, mert segít összefogni az összes új belépőt, és hatékonyan átadni nekik a koncepciót.
- ▶ **Shell Vállalati Felmérés**
 - A vállalati felmérés jó gyakorlat, mert jó eszköz arra, hogy a vezetés visszajelzést kapjon a dolgozóktól.
 - A legnagyobb kihívás a felmérés megszervezése és lebonyolítása.

Magyar Telekom Nyrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

„Szabad az Á” – Esélyegyenlőségi dokumentumfilm-klub

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

A „Szabad az Á” – Esélyegyenlőségi (tematikus) dokumentumfilm-klubot 2006. októberében indítottuk útjára. A filmklub elindítása nem igényelt hivatalos értelemben vett intézkedéseket: a humán erőforrás terület javaslatára, a cég működésének megfelelő szakterület (belső PR) bevonásával a javaslatot követő 2 hónapon belül sor került az első program megvalósítására.

A filmklub tematikája alapján az alábbi területekkel foglalkoztunk 2006-ban, illetve 2007-ben ezidáig két és még további két alkalommal: romák, szellemi fogyatékkal élők, kistelepülések, függőségben élők, fiatal pályakezdők.

A kezdeményezés jellegéből adódóan helyhez kötött, így 2006-ban a budapesti központban indult el, ám a további alkalmak óta a vidéki kollégák bevonásának érdekében online intranetes közvetítéssel, és ezzel egyidejűleg online chat-tel biztosítjuk minden munkatársunknak a részvétel lehetőségét, telephelytől függetlenül. A kezdeményezés – tekintve, hogy célul a szemléletformálást tűzte ki – minden munkavállalót érint.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A kezdeményezés oka az volt, hogy a Magyar Telekom HR területe kereste azt a módot, ami a legközelebb áll az emberekhez, ezáltal a leginkább elérhető azon keresztül a szemléletformálás. A filmklub a közösségi élmény, a film és az interaktivitás jellegénél fogva bizonyult jó választásnak, szemben a hagyományos képzési, fejlesztési módszerekkel.

A kezdeményezés célja a Magyar Telekom munkavállalói hozzáállásának és érzékenységének olyan, nem szokványos és közvetett módon való formálása, ami esélyt ad arra, hogy a sokféleség különféle formáit tekintve befogadó környezetet teremtsen.

EREDMÉNYEK

A filmklub magával hozta azt a rendhagyó változást, amit a „multi-lét” hatékonyság-központú szemlélete mellett a tolerancia, a befogadás, az elfogadás attitűdje jelent. A filmklubnak azóta saját intranet-oldala van, illetve saját fóruma is, amelynek forgalma bármely szakmai fórum látogatottságával vetekszik. A filmklubban alkalmanként átlagosan 100 fő vesz részt, az online követhetőség ezt a számot azonban többszörözte.

KÖLTSÉGEK

A filmklub költsége nagyon alacsony: a technikai költségek, és a beszélgetéshez, filmvetítéshez a filmeket rendelkezésünkre bocsátó alkotók, szereplők meghívásával járó tiszteletdíjon felül gyakorlatilag semmilyen más költség nem jelentkezett. Összességében alkalmanként kb. 250 000 Ft volt a filmklub költségvetése.

ELŐNYÖK

Közvetlen kimutatható pozitív hatás az üzletmentre nincsen. Azonban a kezdeményezés pozitív hatásai a munkavállalók elégedettségében jelentek meg. A munkavállalók körében egyértelműen elindult egy attitűdváltás.

TANULSÁGOK

A filmklub ötlete folyamatosan „forrt ki magát”: sokat változott menet közben – ugyanakkor azt gondoljuk, hogy egy ennyire rendhagyó kezdeményezés esetén ez így természetes, sőt, szükséges. Tanulság mindenesetre, hogy a jó kezdeményezése, sikere alapvetően az ügy mellé állítható személyeken múlik, valamint azok személyes elkötelezettségén, és kapcsolati hálójukon.

▶ ▶ ▶ II/1.

Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi
Szervezetének felhívására beérkezett
jó vállalati gyakorlatok

8.

*A sokszínűség és befogadás előmozdítása
a magyarországi üzleti szférában*

Shell Hungary Zrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

A sokszínűség és befogadás politika integrálása a felelős vállalati politikába

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

- ▶ Keressük a kapcsolatot és együttműködünk az üzlet és nonprofit szférával a sokszínű és befogadó környezet megteremtéséért:
 - A HBLF munkacsoportjaiban és Igazgatótanács munkájában aktívan részt veszünk. A Shell által vezetett HR munkacsoport munkája 2007-ben az esélyegyenlőség jegyében folyt.
- ▶ Példáinkat és tapasztalatainkat szívesen megosztjuk, példa erre az
 - ILO képzési anyag, és a Befogadó Munkahely pályázat.
- ▶ Támogatási politikánkban esélyegyenlőségi és sokszínűségi szempontokat is figyelembe veszünk:
 - karácsonyi gyűjtés borsodi roma családok és a budapesti Menhely Alapítvány számára,
 - Életpálya Alapítvány alapítása és támogatása,
 - szakképzési járulékok elosztásánál a sokszínűség és befogadás (Diversity & Inclusiveness, D&I) célokat, hátrányos helyzetűek oktatására specializálódott iskolákat preferáljuk,
 - ROMAVERSITAS programot számítógépekkel támogattuk,
 - támogatója és résztvevői vagyunk az évente megrendezésre kerülő kerekesszékes kosárlabda bajnokságnak,
 - az üzleti célú karácsonyi ajándékok keretét jótékony célra fordítjuk, pl. gyermekkórház támogatása,
 - részt veszünk a ROMASTER programban, amelynek keretében roma diáknak pénzügyi és mentori támogatást nyújtunk, hogy felsőfokú gazdasági végzettséget szerezzen.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

Az esélyegyenlőség és befogadás egész társadalmunkra kiható kérdés, ezért valljuk, hogy társadalmunk minden szereplőjének hozzá kell járulnia, hogy fejlődést érzünk el e téren. Vannak olyan kérdéskörök (pl. a romák helyzete), amelyeket csak összefogással lehet megoldani.

Pozitív példáinkat megosztjuk más vállalatokkal, és magunk is szívesen tanulunk mások tapasztalataiból.

Több kezdeményezésünk is a dolgozói önszerveződésen alapszik. A társadalmi problémák iránti elkötelezettséget és az ezek megoldásában való aktív részvételt a vezetői kultúra részének tekintjük és támogatjuk. A közösségi munka fejleszti a csapatszellemet és a munkavállalóink elkötelezettségét.

EREDMÉNYEK

Lásd fentebb.

KÖLTSÉGEK

A költségek közvetettek, nehezen számszerűsíthetők.

ELŐNYÖK

Ezek az intézkedések általában erősítik a brandet, hatásuk hosszútávú, és nem közvetetten megfogható.

TANULSÁGOK

Integrálja a belső és külső politikát. A vállalat elkötelezettsége hiteles és megfogható a partnerek, ügyfelek és munkavállalók számára.

Legnagyobb kihívás a munkavállalói kezdeményezésű programoknál: hogy minél szélesebb csapatot sikerüljön bevonni és az egyes programokat fenn lehessen tartani.

Magyar Telekom Nyrt.

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS CÍME

Diversity Workshop

A SOKSZÍNŰSÉGI ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS LEÍRÁSA

2007. április 17-én a Magyar Telekom Nyrt. konferenciát szervezett a vállalati befogadás és sokszínűség témakörében. A konferencia keretében délelőtt kormányzati, vállalati és szakértői előadók tartottak prezentációkat a társadalmi befogadás és sokszínűség vállalati előmozdítása témakörében. Az előadások után a résztvevők négy szekcióülés közül választhattak a következő témakörökben: atipikus foglalkoztatás, age management, fogyatékkal élők alkalmazása, gondoskodó elbocsátás és munkajogi háttér.

MOTIVÁCIÓ ÉS CÉLOK

A konferencia szervezésének célja a társadalmi befogadás és sokszínűség vállalati előmozdítása a vállalatok, a civilszervezetek és szakértők közötti párbeszéd és tudásátadás elősegítésével.

EREDMÉNYEK

A Diversity Workshop közel 70 fő részvételével zajlott le. Az előadások anyagát minden résztvevő megkapta, így a konferencia hatékonyan hozzájárult a tudásmegosztáshoz.

ELŐNYÖK

A Magyar Telekom széles körben ismertethette saját sokszínűségi politikáját és annak eredményeit a témával kapcsolatban érdeklődő vállalati vezetők és a civil szervezeteket képviselő szakemberek körében.

▶ ▶ ▶ II/2.

Jó gyakorlatok hátrányos helyzetű
csoportok integrálására

IDŐSEBB MUNKAVÁLLALÓK

- ▶ Prevenció orvosi szűrővizsgálatok szervezése az idősebb alkalmazottak számára
- ▶ Egészségmegőrző program szervezése (orvosi ellátás, sport tevékenység támogatása, stb.)
- ▶ A kiválasztási döntésnél csak akkor veszik figyelembe az életkort, ha azt a munkakör jellege megkívánja (pályakezdő fiatalokat és idősebbeket is felvesznek)
- ▶ Figyelni arra, hogy az idősebbek készségeit is fejlesszék, egyenlő eséllyel vegyenek részt a képzésekben
- ▶ Rugalmas nyugdíjba vonulás
- ▶ Coaching lehetőség 55 év felettiek részére önkéntes alapon
- ▶ Tanácsadóként foglalkoztatni az idősebbeket
- ▶ Idősekből és fiatalokból álló vegyes munkacsoportok felállítása a kölcsönös tudásmegosztás ösztönzésére

FOGYATÉKOSOK, MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK

- ▶ Mozgássérültek számára akadálymentesen megközelíthetővé tenni az épületet
- ▶ Kommunikációs akadálymentesítés (jeltolmács, Braille írás alkalmazása)
- ▶ Teljesíteni a kötelező 5 százalékos rehabilitációs foglalkoztatási szintet
- ▶ Szükség esetén megváltoztatni a munkakörnyezetet a fogyatékosok számára
- ▶ Együttműködni az érintett csoportokat képviselő civil szervezetekkel (pl. fogyatékosok egyesületei) a foglalkoztatás hatékonyságának növelése érdekében
- ▶ Egyenlő esélyt biztosítani fogyatékosok számára is az előmenetelben
- ▶ Tájékozódni, hogy milyen segítő változtatásokra van szükség fogyatékosok alkalmazásához
- ▶ Új belépők képzése a sokszínű munkavállalókkal való együttműködésről
- ▶ Gyakornoki program fogyatékosoknak
- ▶ Fogyatékosok egyetemi tanulmányainak ösztönzése
- ▶ Innovatív termékek fogyatékosok számára

NŐK, KISGYERMEKESEK ÉS CSALÁDOSOK

- ▶ A nők és férfiak munka/magánélet összeegyeztetését elősegítő kezdeményezések bevezetése
- ▶ A férfiak számára is elérhetővé tenni a munka és magánélet egyensúlyának megteremtését célzó kezdeményezéseket
- ▶ A részmunkaidősök is részesednek béren kívüli juttatásokból
- ▶ Munkaidőkedvezmény a családtagot ápolók részére
- ▶ Képzés és készségfejlesztés a munkából átmenetileg kikerülőkhöz számára
- ▶ Rugalmas munkaformák (pl. rugalmas munkaidő) bevezetése
- ▶ GYES-ről visszatérő nők munkakörét egyéni szükségletek szerint átalakítani
- ▶ Vállalati rendezvények szervezése családok számára

- ▶ Kisgyermeket nevelők vállalati támogatása pl. óvoda/bölcsöde, munkaidőkezdvevény, beiskolázási segély, nyári tábor, stb.
- ▶ Lehetőség biztosítása fizetés nélküli szabadságra, karrierszabadságra
- ▶ Megbeszélések a munkaidő beosztással kapcsolatban
- ▶ Munkakörmegosztás
- ▶ Sűrített munkaidő (heti 40 munkaóra 4 napra sűrítve, részmunkaidő heti 1–2 napra sűrítve)
- ▶ Rugalmas szabadságolás
- ▶ Távmunka, otthon végzett munka
- ▶ Lehetőség az 1–2 órás munkaszünetre krízishelyzetekben
- ▶ Krízishelyzetekben lehetőség csökkentett munkaidőre
- ▶ Szabadságok családi igényekhez történő igazítása
- ▶ Támogatott gyermekfelügyelet iskolai szünetek idején

ROMÁK, HÁTRÁNYOS HELYZETŰEK

- ▶ Igénybe venni a támogatott foglalkoztatási formákat a hátrányos helyzetű csoportok, köztük a romák foglalkoztatására
- ▶ A toborzás során használni olyan módszereket, amelyekkel nagyobb valószínűséggel érnek el hátrányos helyzetű csoportokat, köztük romákat (pl. helyi újság, civilszervezet, kisebbségi önkormányzat, romák lakta települések oktatási intézményei, stb.)
- ▶ Hátrányos helyzetűek számára képzést tartani, hogy nagyobb valószínűséggel megfeleljenek a kiválasztási kritériumoknak
- ▶ Határozatlan idejű szerződésekkel alkalmazni hátrányos helyzetűeket, köztük a romákat
- ▶ Mentorok alkalmazása a vállalati beilleszkedés elősegítése érdekében
- ▶ Egyesületekkel, civilszervezetekkel, és oktatási intézményekkel való együttműködés a toborzás kockázatainak csökkentésére
- ▶ Útiköltségtérítés biztosítása
- ▶ Legyen explicit célkitűzés a romák diszkriminációjának tilalma
- ▶ Az alkalmazottak érzékenységének és tudatosságának megerősítése
- ▶ Roma példaképek felállítása*
- ▶ Gyakornoki program romák részére
- ▶ Új módszerek bevezetése a meglévő készségek feltérképezésére, a munkafelvétel során a nem hivatalos munkavégzést is munkatapasztalatként kellene kezelni
- ▶ Rugalmas fizetés az elején (a munkanélküli ellátásból kieső munkanélküliek munkába állását nehezíti, hogy utólagos a fizetés)

* Ernst & Young: Romák alkalmazása: Néhány tapasztalat az üzleti életből. UNDP, 2006. http://www.hblf.org/images/stories/pdf/romak_alkalmazasa.pdf

▶ ▶ ▶ II/3.

Jó gyakorlatok
az esélyegyenlőség és sokszínűség
szervezeti menedzselésére

SZERVEZETI JÖVŐKÉP KIALAKÍTÁSA*

- ▶ Esélyegyenlőségi/sokszínűség stratégia kidolgozása
- ▶ Esélyegyenlőségi politika kidolgozása

FELSŐVEZETŐI ELKÖTELEZETTSÉG DEMONSTRÁLÁSA

- ▶ Az esélyegyenlőségi/sokszínűség politikát az üzleti tervezés részévé tenni
- ▶ Vállalati szabályozás kidolgozása, amely az esélyegyenlőséget/diszkrimináció-mentességet hivatott biztosítani a munkavállalók számára
- ▶ Hangsúlyt fektetni arra, hogy a szervezet magáénak érezze az esélyegyenlőségi/sokszínűség politikát
- ▶ Végiggondolni, hogy az egyenlő bánásmód, diszkriminációmentesség és sokszínűség menedzsment a szervezet üzleti érdeke szempontjából miért fontos
- ▶ Erőfeszítéseket tenni, hogy a külső partnerek, a fogyasztók, a beszállítók és a közösségek is az egyenlő bánásmód és igazságosság elvei szerint járjanak el

HELYZET- ÉS IGÉNYFELMÉRÉS

- ▶ Auditálni a vállalati folyamatokat (felvételi, teljesítményértékelési juttatások) az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség szempontjából

VILÁGOS CÉLOK MEGHATÁROZÁSA

- ▶ Minden esélyegyenlőségi gyakorlatnál egyértelműsíteni a bevezetett kezdeményezés célját
- ▶ Célkitűzések felállítása a munkaerő összetételével kapcsolatban

FELELŐSSÉGVÁLLALÁS

- ▶ Meghatározni a vállalatnál az esetleges problémák bejelentésének és kivizsgálásának folyamatát
- ▶ Kinevezni koordinátorokat és felelősöket a különböző feladatokra
- ▶ Tisztázni a szerepeket/feladatokat a folyamat során
- ▶ Az esélyegyenlőségi célok megvalósításához megfelelő erőforrások biztosítása
- ▶ Jelentés készítés a vállalat társadalmi teljesítményéről

HATÉKONY KOMMUNIKÁCIÓ

- ▶ Kommunikálni az esélyegyenlőségi politikát minden dolgozó számára
- ▶ Kommunikálni a vonatkozó vállalati szabályozást minden dolgozó számára
- ▶ Esélyegyenlőségi nyilatkozat az álláshirdetésekből
- ▶ Kisebbségi helyzetben lévő munkavállalói csoportok között hálózatok létrehozása

* Kandola R. & Fullerton J. (1998): *Diversity in Action. Managing the Mosaic* (Chartered Institute of Personnel & Development, 1998) című könyvben található modell felhasználásával készült.

AZ AKCIÓK ÖSSZEHANGOLÁSA

- ▶ Éves esélyegyenlőségi terv kidolgozása
- ▶ Biztosítani a vállalatnál a tréninget az egyes szerepekhez/feladatokhoz
- ▶ Biztosítani a vállalatnál az esélyegyenlőségi témájú tréninget HR munkatársak/vezetők/stb. részére
- ▶ Biztosítani az alkalmazottak részére esélyegyenlőségi/antidiszkriminációs képzést
- ▶ Minden szervezeti folyamatba integrálni az egyenlő bánásmód elvét, és meggyőződni róla, hogy fenntartható módon működik-e

ÉRTÉKELÉS

- ▶ Az esélyegyenlőségi politika monitorozása
- ▶ A vezetők teljesítményértékelésénél legyen szempont az esélyegyenlőség megteremtése
- ▶ Az esélyegyenlőség kérdésére a dolgozói elégedettségi felmérésben kitérni
- ▶ Legyen jól kidolgozott panasztételi eljárási folyamat a munkavállalók számára, amennyiben az egyenlő bánásmód megsértésével találkozhatnak a vállalaton belül

III. Céginformációk

Electrolux Lehel Kft.

| ÁLTALÁNOS CÉGINFORMÁCIÓ | |
|---|--|
| Cég neve | Electrolux Lehel Kft. |
| Ügyvezető igazgató neve | Takács János |
| Kontakt személy | Király Éva |
| Beosztás | emberi erőforrás ország igazgató |
| Telefon | (+36-57) 416-260 |
| Fax | (+36-57) 415-986 |
| E-mail | eva.kiraly@electrolux.hu |
| Honlap | www.electrolux.com |
| Levelezési cím | 5100 Jászberény, Fémnyomó utca 1. |
| Fő tevékenység (szektor, ágazat, szolgáltatások, termékek) | háztartási készülékek gyártása és forgalmazása |
| Tulajdonviszony | <u>Magán</u> – Állami – Vegyes |
| Nemzetiség | Magyar – <u>Külföldi</u> – Vegyes |
| Éves bevétel (kitöltése opcionális) (2006-ban, Ft) | 180,9 milliárd Forint |
| Telephelyek | <u>Csak Magyarország</u> – Több ország |
| Alkalmazottak száma (2006. december 31-én) | 4 729 fő |
| ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK AZ ESÉLYEGYENŐSÉGI ÉS SOKSZÍNŰSÉG POLITIKÁRÓL | |
| Van-e a cégnek esélyegyenlőségi/sokszínűségi terve? | <u>IGEN</u> / NEM |
| A sokszínűségi és esélyegyenlőségi politikát a társadalmi felelősségvállalás (CSR) politika integráns részeként kezelik? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Van-e használatban monitoring és értékelési folyamat a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések eredményeinek mérésére? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Összekapcsolódnak-e a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések az üzleti stratégiával? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezett-e a felsővezetés a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezettek-e az alkalmazottak a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Kapott-e valaha a cég a társadalmi és etikai teljesítményével kapcsolatos díjat? | IGEN / <u>NEM</u> |

Fővárosi Csatornázási Művek Zrt.

| ÁLTALÁNOS CÉGINFORMÁCIÓ | |
|---|--|
| Cég neve | Fővárosi Csatornázási Művek Zrt. |
| Ügyvezető igazgató neve | Palkó György |
| Kontakt személy | Fuferenda Katalin |
| Beosztás | Általános előadó, Esélyegyenlőségi referens |
| Telefon | (+36-1) 4591-622 |
| Fax | (+36-1) 4591-682 |
| E-mail | fufierendak@fcsm.hu |
| Honlap | www.fcsm.hu |
| Levelezési cím | 1087 Budapest, Asztalos Sándor u. 4. |
| Fő tevékenység (szektor, ágazat, szolgáltatások, termékek) | Szakágazat: 9001 Gazdasági forma: 113 (közmű vállalat) |
| Tulajdonviszony | Magán – Állami – <u>Vegyes</u> |
| Nemzetiség | Magyar – Külföldi – <u>Vegyes</u> |
| Éves bevétel (kitöltése opcionális) (2006-ban, Ft) | |
| Telephelyek | <u>Csak Magyarország</u> – Több ország |
| Alkalmazottak száma (2006. december 31-én) | Statisztikai: 1 129 fő Munkajogi: 1 150 fő |
| ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK AZ ESÉLYEGYENŐSÉGI ÉS SOKSZÍNŰSÉG POLITIKÁRÓL | |
| Van-e a cégnek esélyegyenlőségi/sokszínűségi terve? | <u>IGEN</u> / NEM |
| A sokszínűségi és esélyegyenlőségi politikát a társadalmi felelősségvállalás (CSR) politika integráns részeként kezelik? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Van-e használatban monitoring és értékelési folyamat a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések eredményeinek mérésére? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Összekapcsolódnak-e a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések az üzleti stratégiával? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezett-e a felsővezetés a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezettek-e az alkalmazottak a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Kapott-e valaha a cég a társadalmi és etikai teljesítményével kapcsolatos díjat? | <u>IGEN</u> / NEM |

GE Hungary Zrt.

| ÁLTALÁNOS CÉGINFORMÁCIÓ | |
|---|--|
| Cég neve | GE HUNGARY ZRt. |
| Ügyvezető igazgató neve | Lorenzo Simonelli |
| Kontakt személy | Szabó Eszter |
| Beosztás | GE Corporate kommunikációs és Public Affairs igazgató Közép-Kelet Európa és Törökország |
| Telefon | (+36-1) 399-1281 |
| Fax | (+36-1) 231-5967 |
| E-mail | eszter.szabo@ge.com |
| Honlap | www.ge.hu |
| Levelezési cím | GE Hungary Zrt. Igazgatóság elnöke 1340 Budapest, Váci út 77. |
| Fő tevékenység (szektor, ágazat, szolgáltatások, termékek) | technológiai, média és pénzügyi szolgáltató cég |
| Tulajdonviszony | <u>Magán</u> – Állami – Vegyes |
| Nemzetiség | Magyar – <u>Külföldi</u> – Vegyes |
| Éves bevétel (kitöltése opcionális) (2006-ban, Ft) | 663 milliárd Forint |
| Telephelyek | <u>Csak Magyarország</u> – Több ország |
| Alkalmazottak száma (2006. december 31-én) | 12 500 fő |
| ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK AZ ESÉLYEGYENŐSÉGI ÉS SOKSZÍNŰSÉG POLITIKÁRÓL | |
| Van-e a cégnek esélyegyenlőségi/sokszínűségi terve? | <u>IGEN</u> / NEM |
| A sokszínűségi és esélyegyenlőségi politikát a társadalmi felelősségvállalás (CSR) politika integráns részeként kezelik? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Van-e használatban monitoring és értékelési folyamat a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések eredményeinek mérésére? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Összekapcsolódnak-e a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések az üzleti stratégiával? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezett-e a felsővezetés a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezettek-e az alkalmazottak a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Kapott-e valaha a cég a társadalmi és etikai teljesítményével kapcsolatos díjat? | <u>IGEN</u> / NEM |

Magyar Posta Zrt.

| ÁLTALÁNOS CÉGINFORMÁCIÓ | |
|---|---|
| Cég neve | Magyar Posta Zrt. |
| Ügyvezető igazgató neve | Dr. Szabó Pál – vezérigazgató |
| Kontakt személyek | Kelemen László Lamoli Tünde |
| Beosztás | |
| Telefon | (+36-1) 487-1671 (+36-1) 487-1559 |
| Fax | (+36-1) 487-1850 (+36-1) 487-2102 |
| E-mail | kelemen.laszlo2@posta.hu lamoli.tunde@Posta.hu |
| Honlap | www.posta.hu |
| Levelezési cím | 1540 Budapest |
| Fő tevékenység (szektor, ágazat, szolgáltatások, termékek) | Nemzeti postai tevékenység |
| Tulajdonviszony | Magán – <u>Állami</u> – Vegyes |
| Nemzetiség | <u>Magyar</u> – Külföldi – Vegyes |
| Éves bevétel (kitöltése opcionális) (2006-ban, Ft) | 174 milliárd Ft |
| Telephelyek | <u>Csak Magyarország</u> – Több ország |
| Alkalmazottak száma (2006. december 31-én) | 36 836 fő |
| ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK AZ ESÉLYEGYENŐSÉGI ÉS SOKSZÍNŰSÉG POLITIKÁRÓL | |
| Van-e a cégnek esélyegyenlőségi/sokszínűségi terve? | <u>IGEN</u> / NEM |
| A sokszínűségi és esélyegyenlőségi politikát a társadalmi felelősségvállalás (CSR) politika integráns részeként kezelik? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Van-e használatban monitoring és értékelési folyamat a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések eredményeinek mérésére? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Összekapcsolódnak-e a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések az üzleti stratégiával? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezett-e a felsővezetés a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezettek-e az alkalmazottak a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Kapott-e valaha a cég a társadalmi és etikai teljesítményével kapcsolatos díjat? | <u>IGEN</u> / NEM |

Magyar Telekom Nyrt.

| ÁLTALÁNOS CÉGINFORMÁCIÓ | |
|---|--|
| Cég neve | Magyar Telekom Nyrt. |
| Ügyvezető igazgató neve | Christopher Mattheisen |
| Kontakt személy | Tölösi Kriszta |
| Beosztás | Osztályvezető |
| Telefon | (+36-30) 631-51-41 |
| Fax | (+36-1) 458-7705 |
| E-mail | tolosi.kriszta@telekom.hu |
| Honlap | www.magyartelekom.hu |
| Levelezési cím | 1013 Budapest, Krisztina krt. 55. |
| Fő tevékenység (szektor, ágazat, szolgáltatások, termékek) | Telekommunikáció |
| Tulajdonviszony | Magán – Állami – <u>Vegyes</u> |
| Nemzetiség | Magyar – Külföldi – <u>Vegyes</u> |
| Éves bevétel (kitöltése opcionális) (2006-ban, Ft) | |
| Telephelyek | Csak Magyarország – <u>Több ország</u> |
| Alkalmazottak száma (2006. december 31-én) | 7 090 fő |
| ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK AZ ESÉLYEGYENŐSÉGI ÉS SOKSZÍNŰSÉG POLITIKÁRÓL | |
| Van-e a cégnek esélyegyenlőségi/sokszínűségi terve? | <u>IGEN</u> / <u>NEM</u> |
| A sokszínűségi és esélyegyenlőségi politikát a társadalmi felelősségvállalás (CSR) politika integráns részeként kezelik? | <u>IGEN</u> / <u>NEM</u> |
| Van-e használatban monitoring és értékelési folyamat a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések eredményeinek mérésére? | <u>IGEN</u> / <u>NEM</u> |
| Összekapcsolódnak-e a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések az üzleti stratégiával? | <u>IGEN</u> / <u>NEM</u> |
| Elkötelezett-e a felsővezetés a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / <u>NEM</u> |
| Elkötelezettek-e az alkalmazottak a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / <u>NEM</u> |
| Kapott-e valaha a cég a társadalmi és etikai teljesítményével kapcsolatos díjat? | <u>IGEN</u> / <u>NEM</u> |

McDonald's Magyarország Kft.

| ÁLTALÁNOS CÉGINFORMÁCIÓ | |
|---|--|
| Cég neve | McDonald's Magyarország Kft. |
| Ügyvezető igazgató neve | Janalík Radek |
| Kontakt személy | Ferenczi Zoltán |
| Beosztás | HR konzultáns |
| Telefon | (+36-1) 1455-2400 |
| Fax | (+36-1) 215-5649 |
| E-mail | zoltan.ferenczi@hu.mcd.com |
| Honlap | www.mcdonalds.hu |
| Levelezési cím | 1097 Budapest, Gyáli út 3/b. |
| Fő tevékenység (szektor, ágazat, szolgáltatások, termékek) | Vendéglátás |
| Tulajdonviszony | <u>Magán</u> – Állami – Vegyes |
| Nemzetiség | Magyar – <u>Külföldi</u> – Vegyes |
| Éves bevétel (kitöltése opcionális) (2006-ban, Ft) | 31,845,522,000 Forint |
| Telephelyek | <u>Csak Magyarország</u> – Több ország |
| Alkalmazottak száma (2006. december 31-én) | 2 544 fő |
| ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK AZ ESÉLYEGYENŐSÉGI ÉS SOKSZÍNŰSÉG POLITIKÁRÓL | |
| Van-e a cégnek esélyegyenlőségi/sokszínűségi terve? | <u>IGEN</u> / NEM |
| A sokszínűségi és esélyegyenlőségi politikát a társadalmi felelősségvállalás (CSR) politika integráns részeként kezelik? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Van-e használatban monitoring és értékelési folyamat a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések eredményeinek mérésére? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Összekapcsolódnak-e a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések az üzleti stratégiával? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezett-e a felsővezetés a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezettek-e az alkalmazottak a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Kapott-e valaha a cég a társadalmi és etikai teljesítményével kapcsolatos díjat? | <u>IGEN</u> / NEM |

Print Sisters Kft.

| ÁLTALÁNOS CÉGINFORMÁCIÓ | |
|---|--|
| Cég neve | Print Sisters Kft. |
| Ügyvezető igazgató neve | Kovács Zsanett |
| Kontakt személy | Ádám Krisztina |
| Beosztás | Kereskedelmi asszisztens |
| Telefon | (+36-1) 434-0000 |
| Fax | (+36-1) 434-0001 |
| E-mail | info@printsisters.hu |
| Honlap | www.printsisters.hu |
| Levelezési cím | 1101 Budapest, Korponai utca 1/A. |
| Fő tevékenység (szektor, ágazat, szolgáltatások, termékek) | Tintapatron és toner újrahasonosítás |
| Tulajdonviszony | <u>Magán</u> – Állami – Vegyes |
| Nemzetiség | <u>Magyar</u> – Külföldi – Vegyes |
| Éves bevétel (kitöltése opcionális) (2006-ban, Ft) | |
| Telephelyek | <u>Csak Magyarország</u> – Több ország |
| Alkalmazottak száma (2006. december 31-én) | 16 fő |
| ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK AZ ESÉLYEGYENŐSÉGI ÉS SOKSZÍNŰSÉG POLITIKÁRÓL | |
| Van-e a cégnek esélyegyenlőségi/sokszínűségi terve? | IGEN / <u>NEM</u> |
| A sokszínűségi és esélyegyenlőségi politikát a társadalmi felelősségvállalás (CSR) politika integráns részeként kezelik? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Van-e használatban monitoring és értékelési folyamat a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések eredményeinek mérésére? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Összekapcsolódnak-e a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések az üzleti stratégiával? | IGEN / <u>NEM</u> |
| Elkötelezett-e a felsővezetés a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezettek-e az alkalmazottak a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Kapott-e valaha a cég a társadalmi és etikai teljesítményével kapcsolatos díjat? | IGEN / <u>NEM</u> |

Shell Hungary Zrt.

| ÁLTALÁNOS CÉGINFORMÁCIÓ | |
|---|--|
| Cég neve | Shell Hungary Zrt. |
| Ügyvezető igazgató neve | Varga István |
| Kontakt személy | Gálfi Lilla |
| Beosztás | HR Tanácsadó |
| Telefon | (+36-1) 4363-463 |
| Fax | (+36-1) 4363-383 |
| E-mail | lilla.galfi@shell.com |
| Honlap | www.shell.com |
| Fő tevékenység (szektor, ágazat, szolgáltatások, termékek) | Üzemanyag, kenőanyag, gáz kereskedelem |
| Tulajdonviszony | <u>Magán</u> – Állami – Vegyes |
| Nemzetiség | Magyar – <u>Külföldi</u> – Vegyes |
| Éves bevétel (kitöltése opcionális) (2006-ban, Ft) | 140 milliárd Forint |
| Telephelyek | <u>Csak Magyarország</u> – Több ország |
| Alkalmazottak száma (2006. december 31-én) | 270 fő |
| ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK AZ ESÉLYEGYENŐSÉGI ÉS SOKSZÍNŰSÉG POLITIKÁRÓL | |
| Van-e a cégnek esélyegyenlőségi/sokszínűségi terve? | <u>IGEN</u> / NEM |
| A sokszínűségi és esélyegyenlőségi politikát a társadalmi felelősségvállalás (CSR) politika integráns részeként kezelik? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Van-e használatban monitoring és értékelési folyamat a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések eredményeinek mérésére? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Összekapcsolódnak-e a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések az üzleti stratégiával? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezett-e a felsővezetés a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezettek-e az alkalmazottak a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Kapott-e valaha a cég a társadalmi és etikai teljesítményével kapcsolatos díjat? | IGEN / <u>NEM</u> |

Szerencsejáték Zrt.

| ÁLTALÁNOS CÉGINFORMÁCIÓ | |
|---|---|
| Cég neve | Szerencsejáték Zrt. |
| Ügyvezető igazgató neve | Székely Gábor |
| Kontakt személy | Dr. Hegyesiné Orsós Éva |
| Beosztás | ügyvezető igazgató |
| Telefon | (+36-1) 224-3548 |
| Fax | (+36-1) 224-3492 |
| E-mail | orsos.eva@szerencsejatek.hu |
| Honlap | www.szerencsejatek.hu |
| Levelezési cím | 1015 Budapest, Csalogány utca 30-32. |
| Fő tevékenység (szektor, ágazat, szolgáltatások, termékek) | pénzügyi szektor – állami szerencsejátékszervező |
| Tulajdonviszony | Magán – <u>Állami</u> – Vegyes |
| Nemzetiség | <u>Magyar</u> – Külföldi – Vegyes |
| Éves bevétel (kitöltése opcionális) (2006-ban, Ft) | 138 milliárd Forint |
| Telephelyek | <u>Csak Magyarországon</u> – Több ország |
| Alkalmazottak száma (2006. december 31-én) | 1350 |
| ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK AZ ESÉLYEGYENŐSÉGI ÉS SOKSZÍNŰSÉG POLITIKÁRÓL | |
| Van-e a cégnek esélyegyenlőségi/sokszínűségi terve? | <u>IGEN</u> / NEM |
| A sokszínűségi és esélyegyenlőségi politikát a társadalmi felelősségvállalás (CSR) politika integráns részeként kezelik? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Van-e használatban monitoring és értékelési folyamat a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések eredményeinek mérésére? | IGEN / <u>NEM</u> |
| Összekapcsolódnak-e a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kezdeményezések az üzleti stratégiával? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezett-e a felsővezetés a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Elkötelezettek-e az alkalmazottak a kezdeményezések mellett? | <u>IGEN</u> / NEM |
| Kapott-e valaha a cég a társadalmi és etikai teljesítményével kapcsolatos díjat? | <u>IGEN</u> / NEM |

IV. Bibliografía

Ernst & Young (2006): Romák alkalmazása: Néhány tapasztalat az üzleti életből. UNDP. http://www.hblf.org/images/stories/pdf/romak_alkalmazasa.pdf.

Európai Bizottság (2003 szeptember): Equality, Diversity and Enlargement; Report on measures to combat discrimination in acceding and candidate countries: *Egyenlőség, különbözőség és bővítés; Jelentés a diszkrimináció visszaszorítására hozott intézkedésekről a csatlakozó és jelölt országokban.*

Európai Bizottság (2003 október): The Costs and Benefits of Diversity, A Study on Methods and Indicators to Measure the Cost-Effectiveness of Diversity Policies in Enterprises: *A sokszínűség költségei és előnyei. Tanulmány a vállalati sokszínűségi politika költséghatékonyágának vizsgálati módszereiről és indikátorairól.*

European Commission (2005): EQUAL Success Stories. Development Partnerships working against discrimination and inequality in Europe. http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke7005504_en.pdf.

European Commission (2005): Mit tehetnek a munkáltatók, hogy küzdjenek a diszkrimináció ellen, és elősegítsék a sokszínűséget? <http://www.stop-discrimination.info/5744.0.html>.

European Commission (2005): The Business Case for Diversity. Good Practices at the Workplace. http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf.

Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat (2007): Befogadó Munkahely Díj nyerteseinek jó példái 2006-ban. <http://www.pestesely.hu/doc/befmunkahely2007.pdf>.

Győri Zsuzsanna (2007): Tanulmány a vállalatok társadalmi felelősségvállalásáról Magyarországon 2007, ENSZ Fejlesztési Programja, 2007. Dunaszerdahely, Szlovákia.

HEFOP és EQUAL (2006): Családbarát munkahely. Családbarát gyakorlat megvalósítása során figyelembe veendő elvek, szempontok, módszerek és jogszabályok. http://www.csaladbarat.eu/uploads/file/hefop_csaladbarat_altalanos.pdf.

Kandola R. & Fullerton J. (1998): *Diversity in Action. Managing the Mosaic*. Chartered Institute of Personnel & Development.

