A családbarát fenntarthatóság

ESG Útmutató

IV. kötet

SZTFH

Kulturális és Innovációs Minisztérium

KINCS

Szép Mária Intézet a Népességért és a Családokért

Családbarát Magyarország

A családbarát fenntarthatóság

Bevált gyakorlatok a fenntartható növekedés és a piaci versenyképesség szempontjából

A kiadványt a Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága megbízásából készítette:

Kulturális és Innovációs Minisztérium
Családokért Felelős Államtitkárság

Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért

SZTFH Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága

Tartalom

Köszöntők 6

Bevezető 12

A munka és magánélet egyensúlya 14

Családbarátság 16

Családbarát munkahelyek és a fenntarthatóság kapcsolata 19

A legfontosabb Európai Uniós irányelvek a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban 21

A legfontosabb hazai jogszabályok a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban 22

Munkavállalói elkötelezettség: a fenntartható, családbarát munkahelyek előnyei 24

Családbarát intézkedések 28

Családbarát megoldások - jó gyakorlatok bemutatása 34

Európai Unió - jó gyakorlatok 42

Családbarát Hely Tanúsító Védjegy 44

Családbarát Védjegy jó gyakorlatok 46

Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása 53

Családbarát Munkahely Pályázat 2025 - jó gyakorlatok 55

Mit jelentenek a különböző szimbólumok?

§ A paragrafus szimbólum a kötelező törvényi előírásokat jelöli.

Az ajánlott intézkedések szimbólum általánosan alkalmazható gyakorlatokat jelöl.

A villanykörte ikon olyan konkrét javasolt gyakorlatokat vagy ajánlásokat jelez, amelyek a gyakorlatban már működnek.

A pipa szimbólum a családbarát működés legfőbb előnyeit jelzi.

Köszöntő

dr. Koncz Zsófia
családokért felelős államtitkár,
Kulturális és Innovációs Minisztérium

Amikor először találkozunk a CSRD és ESG betűszavakkal, ezek távoli, elvont fogalmaknak tűnnek. Azonban ha a vállalati fenntarthatóság vagy a környezeti és társadalmi szempontok kerülnek szóba, a téma máris kézzelfoghatóbb. Ha pedig felismerjük, hogy ezek a fogalmak, elvek a saját családunk mindennapjaira is hatással lehetnek, máris személyesebbé válhat a téma. Márpedig nekünk, magyaroknak a család az első!

Magyarország ma Európa egyik legelkötelezettebb családbarát országa. Ez nemcsak politikai irányelv, hanem társadalmi küldetés is, amely az élet minden területén megjelenik – a bölcsődétől az iskolákon és munkahelyeken át a vállalati működésig. A családbarát gondolkodásmód a magyar emberek értékrendjének része, ezért fontos, hogy a hazai és a hazánkban működő külföldi vállalatok fenntarthatósági és társadalmi felelősségvállalási gyakorlatában is megjelenjen.

A 2023-ban hatályba lépett CSRD irányelv és az ESG elvek lehetőséget adnak arra, hogy a vállalatok ne kizárólag gazdálkodásukról számoljanak be, hanem arról is, hogyan támogatják munkavállalóikat és miként segítik őket abban, hogy családban éljenek, gyermeket neveljenek, és össze tudják hangolni a családi életet a munkával.

Valljuk, hogy a család a nemzet alapegysége. Ha a családok erősek, a nemzet is erős. E szellemiség mentén törekszünk arra, hogy a magyar társadalom minden területén, így a munka világában is olyan környezetet teremtsünk, amelyben a családok boldogulása és biztonsága a legfontosabb szempont. A rugalmas munkavégzés, a kisgyermekes szülők támogatása, a generációk közötti együttműködés vagy a fiatal tehetségek segítése mind olyan elemek, amelyek a fenntarthatóság társadalmi pillérét egyben családbaráttá is teszik.

A családbarát működés nemcsak érték, hanem versenyképességi előny is. A vállalatok számára egyértelműen megtérül, ha meg tudják tartani és motiválni tudják a családos munkavállalókat, ez hosszú távon stabilitást, lojalitást és magasabb teljesítményt eredményez.

Hiszem, hogy a családbarát jövő szükségképpen fenntartható – a fenntartható jövő pedig szükségképpen családbarát. Ezért egyre fontosabb szempont, hogy a vállalati fenntarthatósági jelentésekben ne csupán számok és adatok jelenjenek meg, hanem olyan jó gyakorlatok is, amelyek megmutatják: a gazdaság legkülönbözőbb területein működő cégek mit tesznek dolgozóikért, családjaikért, gyermekeink jövőjéért.

Amikor egy vállalat odafigyel a dolgozóira, az nemcsak gazdasági döntés, hanem értékválasztás is. Az ilyen értékalapú döntések révén válhatnak egyre erősebbé a magyar családok és ezzel együtt a magyar gazdaság is.

A családjainkért érzett felelősség arra indít bennünket, hogy együtt építsük a családbarát jövőt – nemcsak szavakban, hanem a mindennapi vállalati működésben is.

Köszöntő

Fűrész Tünde
elnök
Kopp Mária Intézet a Népesedésért
és a Családokért

A Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért (KINCS) a családalapítás és a gyermekvállalás ösztönzése érdekében folytatott tudományos és szakpolitikai munkájában kiemelt figyelmet kap a család és a munka közötti egyensúly témaköre, ezért is örömmel működtünk közre jelen kiadvány megvalósításában.

A munka és magánélet egyensúlya egyre nagyobb kihívást jelent mind a munkavállaló, mind a munkáltatói oldalon. Elégedetten látjuk, hogy egyre több vállalat keresi azokat a megoldásokat és lehetőségeket, amelyek abban segíthetik a munkavállalókat, hogy mindkét területen – munkájukban és magánéletükben – a maximumot nyújthassák. A családbarát hozzáállásnak pedig a munkáltatók számára is jelentős pozitív hozadékai vannak. A kiegyensúlyozott munkavállaló elkötelezettségével az adott szervezet sikerét is hatékonyabban segíti. A családbarát szemlélet a munkavállalók hosszútávú megtartásában is segít, sőt a munkaerőpiacon versenyelőnyt biztosít.

A munka-magánélet összekapcsolásának kihívásai esetén leggyakrabban a kisgyermekes női munkavállalókra gondolunk. Manapság azonban már egyre inkább előtérbe kerül, hogy a célcsoportot ennél tágabban kell értelmezni, beleértve nemcsak a kisgyermekes anyákat, hanem az apákat, valamint más munkavállalói csoportokat is, mint például a beteg, idős családtagot gondozó alkalmazottakat.

Ehhez remek alapot nyújt hazánkban a jogszabályi környezet és örömmel látjuk, hogy a munkáltatók nem pusztán alkalmazzák a szabályokat, hanem igyekeznek azokon túlmutató kedvezményekben részesíteni munkavállalóikat.

Sokan sokféleképpen értelmezik tehát a munka és a család összeegyeztetését, de abban széleskörű az egyetértés, hogy a boldog, teljes értékű élethez fontos a stabil családi háttér és a munkahelyi elégedettség egyaránt, mert ezek így együtt növelik a teljesítőképességet és pozitívan befolyásolják az egészséget.

Azt valljuk, hogy a családok társadalmunk alappillérei, együttélésünk legfontosabb keretei, ezért valamennyiünk közös célja, hogy a gyermekvállalás és a munkavállalás egymást erősítő tényezők legyenek, s semmiképpen se egymást akadályozók. Továbbra is feladatunk tehát annak a szemléletmódnak a meggyökereztetése, hogy a családalapításban és a gyermekvállalásban ne a karrier és az önmegvalósítás akadályát lássák az édesanyák és édesapák, hanem az életút kiteljesedését.

Bízom benne, hogy jelen kiadvány hozzájárul a korábban említett célok eléréséhez, valamint értékes információkkal és hasznos jó gyakorlatokkal, példákkal szolgálhat a munkaerőpiac szereplői számára.

Köszöntő

Dr. Nagy László
elnök
Szabályozott Tevékenységek
Felügyeleti Hatósága

Napjainkban a társadalmi ügyek fontossága egyre inkább azonos szintre emelkedik a környezeti és vállalatirányítási szempontokkal. Ezt a folyamatot egyrészt a társadalmi elvárások, másrészt a fenntarthatóságot előtérbe helyező finanszírozói mechanizmusok erősítik. A vállalati felelősségvállalás keretében a társadalmi elkötelezettség kiemelt szerepet kap, amely az ESG megközelítés „S", azaz társadalmi pillérének központi eleme. A társadalmi pillér alapfogalmai – az esélyegyenlőség előmozdítása, az érintettek jogainak védelme, valamint az életminőség javítását célzó kezdeményezések – a vállalatok számára széles körű stratégiai és operatív lehetőségeket kínálnak. Ugyanakkor ezen célok gyakorlati megvalósítása, különösen a bevezetés korai szakaszában, jelentős kihívásokkal járhat. A magyar szabályozás egyértelmű és következetes célkitűzése, hogy támogassa a hazai vállalkozások felkészülését az ESG kockázatok kezelésére, az értékek és lehetőségek azonosítására, valamint ezek átlátható kommunikációjára. Mindez hozzájárul ahhoz, hogy a vállalatok nemzetközi szinten is megőrizzék versenyképességüket.

A társadalmi felelősségvállalás területén a nemzetközi sztenderdek hangsúlyosan kezelik az esély- és béregyenlőség kérdését, a fluktuáció mérséklését, valamint a hátrányos helyzetű csoportok támogatását. A magyar megközelítés különlegessége ugyanakkor abban is rejlik, hogy külön figyelmet fordít a családbarát munkahelyek kialakítására. A munkavállalókra irányuló kiemelt figyelem, a belső működési kultúra ezen elvek mentén történő átalakítása, valamint a támogató légkör megteremtése megalapozza a tágabb értelemben vett társadalmi felelősségvállalás hiteles és érdemi megvalósítását.

Meggyőződésünk, hogy e gyakran hangoztatott – ám időnként mégis háttérbe szoruló – értékrend stratégiai szintre emelése amellett, hogy a folyamatosan változó európai szabályozásnak való megfelelést szolgálja hosszú távon, célzott intézkedései révén pedig erősíti a munkavállalói elkötelezettséget, és elősegíti a társadalmi felelősségvállalás autentikus érvényesülését is.

A kiadvány célja, hogy bemutassa mind a családbarát működés alapjait, és az abban rejlő lehetőségeket, mind az azt támogató tényezők erősítésére irányuló vállalati intézkedéseket. Az itt megfogalmazott javaslatok elősegítik a munkavállalói elégedettség növelését és a munka-magánélet közötti egyensúly kialakítását. A javaslatok végére érve reméljük, hogy a munkavállalók számára kézzelfogható előnyök mellett a vállalatok is felismerik a családbarát intézkedésekből származó, hosszútávon érvényesülő versenyelőnyt, ideértve a fluktuáció és a reputációs kockázatokból eredő költségek csökkenését.

A Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága e kiadványsorozat negyedik részével kívánja támogatni a hazai vállalatokat abban, hogy közérthető, szabályozási keretekhez illeszkedő és a gyakorlatban is alkalmazható útmutatást kapjanak ESG-vel kapcsolatos feladataik ellátásához. Jelen kiadvány a Kulturális és Innovációs Minisztérium, valamint a Kopp Mária Intézet a Népesedésért és a Családokért (KINCS) közreműködésével térképezi fel az alkalmazható családtámogató intézkedéseket, majd az azonosított kihívásokra konkrét, megvalósítható javaslatokat ad.

Bízunk benne, hogy a kiadványban bemutatott megközelítés megalapozza a családbarát szemlélet megerősödését a vállalati kultúrában, és hozzájárul egy olyan koherens és hosszútávon fenntartható gyakorlat megerősödéséhez, amelyben az ESG-követelményeknek való megfelelés nem külső nyomásként, hanem értékteremtő tevékenységként és a versenyképesség zálogaként jelenik meg.

Bevezető

Az ESG, vagyis a környezeti, társadalmi és vállalatirányítási szempontokon alapuló működés az elmúlt évtized egyik legdinamikusabban fejlődő szabályozási területévé vált. Szerepe mára túlnőtt az önkéntes vállalások világán, és a szabályozói, befektetői, valamint finanszírozási elvárások szerves részévé vált. Ez nem csupán egy újabb adminisztratív teher, hanem egy lehetőség is a vállalkozások számára, hogy versenyelőnyre tegyenek szert. Azok a vállalatok, amelyek komolyan veszik az ESG-t, vonzóbbak lehetnek a befektetők és a fogyasztók számára egyaránt. A globális tőkepiacokon egyre több befektető alkalmaz kifejezetten ESG-alapú szűrési rendszereket. A vállalatok egyre inkább a fogyasztói elvárásokhoz igazítják működésüket. A vásárlók, különösen a fiatalabb generációk, egyre tudatosabban választanak termékeket és szolgáltatásokat, és hajlandóak többet fizetni egy olyan vállalat termékeiért, amely bizonyíthatóan fenntartható módon működik.

Magyarország a nemzeti ESG szabályozás kialakításakor tudatosan racionális megközelítést választott, mely a hazai vállalatok működési realitásait veszi alapul. A magyar ESG szabályozás megalkotásakor alapvető szempont volt, hogy az alkalmazás során felmerülő kérdéseket ne ideológiai megközelítések, hanem a vállalatok valós működési kihívásai határozzák meg. A hazai ESG jelentéstételi sztenderd jól példázza ezt, mely az elméleti társadalmi dogmák helyett a fluktuációs kockázatokat is kezelő családbarát munkahelyi megoldásokat helyezi előtérbe.

Az ESG törvény (2023. évi CVIII. törvény a fenntartható finanszírozás és az egységes vállalati felelősségvállalás ösztönzését szolgáló környezettudatos, társadalmi és szociális szempontokat is figyelembe vevő, vállalati társadalmi felelősségvállalás szabályairól és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról) alapján az „S” pillér alatt az alábbiakra szükséges kitérni:

§ 6. § (1) A vállalkozás – a társadalmi felelősségvállalás elvének megfelelően – üzleti tevékenysége során vizsgálja és kezeli működésének társadalmi és környezeti hatásait, valamint szerepet vállal az Alaptörvényben lefektetett értékek, kiemelten a családbarát működés megvalósításának előmozdításában.

(2) A vállalkozás a vállalati társadalmi felelősségvállalása keretében kiemelt figyelmet fordít a családok, a nemzet és a kultúra támogatására.

(3) A vállalkozás a társadalmi felelősségvállalási és környezetvédelmi átvilágítási követelményekkel összhangban kellő gondossággal jár el az ellátási láncai tekintetében azzal a céllal, hogy megelőzze vagy minimálisra csökkentse a társadalmi felelősségvállalási vagy környezeti kockázatokat, illetve megszüntesse a társadalmi felelősségvállalási vagy környezetvédelmi kötelezettségek megsértését.

Emellett a törvény szerinti ESG beszámoló elkészítéséhez, illetve a beszállítókkal folytatott fenntarthatósági célú átvilágítás elvégzéséhez a magyar gyakorlat során 41 társadalmi pillérhez tartozó kérdéscsoportot kell megválaszolni, ezen belül Európában egyedülálló módon fókuszba helyezve a vállalati családbarát intézkedéseket.

Jelen kiadvány célja, hogy bemutassa, egyben felhívja a figyelmet a hazai családbarát intézkedések előnyeire.

A munka és magánélet egyensúlya

A munka és magánélet egyensúlya egyre nagyobb kihívást jelent sok munkáltató és munkavállaló számára. Rohanó társadalmunkban mind több vállalat és humánerőforrással foglalkozó szakemberei keresik azokat a megoldásokat és lehetőségeket, amelyek abban segíthetik a munkavállalókat, hogy mindkét területen – munkájukban és magánéletükben – a maximumot nyújthassák. Ez az útkeresés fordította fokozatosan a munkáltatókat a családbarátság felé, hiszen a munka és magánélet összehangolását leginkább a családbarát munkahelyi kultúra és körülmények megteremtése, valamint a családbarát működés támogatja.

A munkahelyi elvárások és a családi kötelezettségek összeegyeztetése napjainkban egyre nagyobb kihívást jelent. Egyre több szülő törekszik tudatosan arra, hogy minél több minőségi időt töltsön gyermekével, miközben a munkáltatói oldalról továbbra is elvárás a magas szintű munkahelyi elkötelezettség. A vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR, corporate social responsibility) keretében azonban mind hangsúlyosabbá válik a munkavállalók iránti felelősségvállalás, amelynek kiemelt eleme a magánélet és a munka közötti egyensúly támogatása. A vállalatok a CSR keretei között lényeges értékvállalásokat tesznek, és igyekeznek társadalmi értékeket, normákat beilleszteni a vállalatuk működésébe. Ezeket a lépéseiket természetesen szeretnék a társadalom felé is megmutatni, és a kommunikációjukkal képesek hatást gyakorolni a társadalmi diskurzusra is, például a munka és a magánélet összehangolásának kiemelt kezelésére. Éppen ezért nagyon fontos, hogy egy vállalat, mit és hogyan kommunikál, ezt pedig leginkább a vállalatok honlapján megjelenő tartalmak, valamint azok gyakorlati megvalósítása tükrözi. Bár egy honlap nem nyújt teljes képet a vállalat munka-család összeegyeztetését érintő kezdeményezéseiről, azt viszont jól szemlélteti, hogy ez a téma mennyire lényeges az adott szervezet életében, kommunikációjában.

Egy kulturális tevékenységet ellátó cégnél a munkavállalók sokszor kénytelenek hétvégén is dolgozni. Emiatt kiemelten fontos, hogy a munkahelyük kellően otthonos környezetet biztosítson, illetve a „családbarát szellem” erősítése. Előbbi cél eléréséhez egy pihenőszobát, két étkezőt, valamint egy játékszobát alakítottak ki. Utóbbi cél megvalósításához pedig egy ötnapos tábort szerveztek a dolgozóknak és gyerekeiknek.

A munkaerőpiac fokozódó versenyhelyzete napjainkban egyre nagyobb kihívás elé állítja a munkaadókat a megfelelő munkaerő megtalálásában és megtartásában. Ez a nehézség arra ösztönzi a vállalatokat, hogy a társadalmi, egyéni és munkavállalói igényeket jobban figyelembe vegyék, és úgy alakítsák a vállalati környezetet, hogy az minél vonzóbbá tegye őket a leendő dolgozóik, és a társadalom számára. Ez a szemléletbeli változás segítette elő a munkavállaló családi-otthoni igényeinek felmérését, és a munkavállaló magánéleti és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolására való törekvést. Így a dolgozók elégedettsége nő, ami az ő és így a vállalat hatékonyságának javulásával jár, hiszen minél hatékonyabb a munkavállaló, annál hatékonyabb és sikeresebb a szervezet. Az ebbe a körbe tartozó intézkedéseknek az alapja az a fajta rugalmasság, mely támogatóbb környezetet teremt, ezzel csökkentve a feszültséget, és így a munkával, karrierrel való nagyobb elégedettség érhető el. Végeredményben a modern vállalatok már nem csupán a pillanatnyi érdekeiket tartják szem előtt, hanem hosszabb távra tervezve, figyelembe veszik a munkavállalók és családjaik, valamint a társadalom érdekeit is, így a család és a munka közötti harmóniát próbálják elősegíteni.

Családbarátság

Mindenképpen fontos a családbarát fogalom/jellemző meghatározása. Szűkebb értelemben a családbarát fogalom azt jelenti, hogy a munkáltató figyelembe veszi, ha a munkavállaló családtagjáról, így a kiskorú gyermekéről gondoskodik, és olyan intézkedéseket hoz, amelyek ezt a gondoskodást megkönnyítik. Tágabb értelemben akkor tekinthető családbarátnak egy munkahely, ha olyan körülményeket biztosít, amellyel elősegíti, hogy a szervezetnél dolgozó munkavállalók minél hatékonyabban össze tudják egyeztetni a munkavállalást a családi teendőikkel, a családi, illetve magánéletükkel, és ezzel mind a munkájukban, mind a családban az életük minél inkább kiteljesedhet, vagy akár úgy is mondhatjuk, hogy minden szempontból kerek életet élhetnek. Ide érthetjük a támogató munkáltatói hozzáállást és azokat az intézkedéseket, amelyek a munkavállalót és családját segítik akár mentális, akár anyagi oldalról.

A családbarát munkahelyek iránti fokozott érdeklődés kezdetben a nők munkaerőpiaci helyzetének javítása szempontjából, majd pedig egyfajta demográfiai-népesedési válaszként jelent meg a köztudatban. Az utóbbinak az volt az oka, hogy a modern társadalmakban ott születik több gyermek, ahol a nőknek a gyermekvállalás mellett nem kell lemondaniuk a szakmai munkájukról, önállóságukról, keresetükről. Ezt a két szempontot egészíti manapság már ki a vállalati fenntarthatóság szempontja, vagyis társadalmi hatások ráirányították a munkaadók figyelmét, hogy nem csak elszenvedői lehetnek a családbarát szemléletnek, hanem aktívan beépíthetik a vállalati kultúrájukba, és hosszútávon jelentős hasznai lehetnek az átalakításoknak. A családbarát intézkedések akkor tudják igazán kifejteni pozitív hatásukat a termelékenységre, ha találkoznak a kedvező szervezetpolitikai intézkedések és a társadalmi, munkavállalói igények.

A munka-magánélet összekapcsolásának kihívásait leggyakrabban a kisgyermekes női munkavállalók esetében említik a mindennapokban. Manapság azonban már egyre inkább előtérbe kerül, hogy a célcsoportot tágabban kell értelmezni, beleértve nemcsak a kisgyermekes anyákat, hanem az apákat, valamint más munkavállalói csoportokat is, mint például a beteg, idős családtagot gondozó alkalmazottakat. Még tágabb értelemben pedig minden munkavállaló otthoni életének és a munkájának összehangolása ide sorolható.

Az egyik szervezet egy élménycsomagot állított össze, melyből minden munkavállaló a saját igényei szerinti programot választhatta. Három különböző típusú csomagból lehetett választani az érdeklődési körnek, életkornak és családi helyzetnek megfelelően. A munkavállalóknak biztosított széleskörű választási lehetőség egyedülálló ötlet. Valóban képes összekovácsolni a családokat, és hozzájárul a családbarát szemlélet erősödéséhez.

A családbarát irányelveket két irányból közelíthetjük meg: kiemelhetjük egyrészt a családbarátságot gátló tényezők lebontását, másrészt pedig a családbarátságot ösztönző tényezők elősegítését. Családbarát intézkedés lehet például a távmunka, részmunkaidő lehetősége, plusz szabadság biztosítása, gyermekfelügyelet megoldása vagy épp a mindennapokhoz nyújtott támogatások (pénzügyi támogatás, egészségmegőrzés stb.).

A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésével, így a családbarát megoldásokkal a vállalatok megtarthatják az értékes vállalati tudással rendelkező munkavállalókat, és lépést is tarthatnak a változó munkahelyi trendekkel. Az ESG szempontok közül a társadalmi lábra egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a modern vállalatok, hiszen céljukká válik a munkavállalói jóllét megteremtése és az alkalmazottak – nem csak a munkaidőn belüli – támogatása.

Egy több mint 100 főt foglalkoztató informatikai cég tábort tervezett a munkavállalók gyermekeinek az őszi szünet idejére. Ez önmagában nem egy ritka családbarát megoldás a munkáltatók körében, de az már figyelemre méltó, hogy mindezt a Budapesti Állatkert táborával együttműködve vitték véghez. Ez jó példa lehet más foglalkoztatók számára, hogy érdemes lehet nem csak szervezeten belül, hanem partnerekkel való együttműködésben is gondolkodni, így akár egyébként meg nem valósítható családbarát intézkedések is létrejöhetnek.

Családbarát munkahelyek és a fenntarthatóság kapcsolata

A **Fenntartható Fejlődési Célok** (Sustainable Development Goals - SDGs), amelyeket az ENSZ 2015-ben tűzött ki, szintén központi szerepet játszanak a vállalatok fenntarthatósági erőfeszítéseiben. Az SDGs 17 célt foglal magában, amelyek a következők: szegénység megszüntetése, éhezés megszüntetése, jó egészség és jólét, minőségi oktatás, nemek közötti egyenlőség, tiszta víz és higiénia, megfizethető és tiszta energia, tisztességes munka és gazdasági növekedés, ipar, innováció és infrastruktúra, csökkentett egyenlőtlenségek, fenntartható városok és települések, felelős fogyasztás és termelés, éghajlatváltozás elleni fellépés, víz alatti élet, szárazföldi élet, béke, igazság és erős intézmények, valamint a célok megvalósítását szolgáló partnerségek.

A családbarát munkahely és fenntarthatóság közötti kapcsolat összetett, az üzleti szektor és a társadalom számára egyaránt fontos terület.

Az esélyegyenlőség egy olyan általános alapelv, amely az élet minden területén alkalmazandó, különös tekintettel a gazdasági, társadalmi, kulturális és családi életre. Ahhoz, hogy az esélyegyenlőség elve a gyakorlatban is érvényesülhessen, szükség lehet úgynevezett pozitív megkülönböztető intézkedésekre is.

Az Egyesült Nemzetek Szervezetének 2015 szeptemberi közgyűlésén a világ országai elfogadták a 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlesztési menetrendet és az ahhoz tartozó 17 ún. fenntartható fejlődési célt (Sustainable Development Goals, rövidítve: SDG). Ez a **Fenntartható Fejlődés Keretrendszer**.

A fenntartható fejlődéshez és ezáltal az egyének és a társadalmak jóllétének eléréséhez három központi és egymással összefüggő elem – a gazdasági növekedés, a társadalmi integráció és a környezetvédelem – összehangolására van szükség.

A 17 fenntartható fejlődési cél minden országot – szegény, gazdag és közepes jövedelmű – cselekvésre hív fel a jólét előmozdítása és a bolygó védelme érdekében. A célok azon felismerésre alapulnak, hogy a szegénység felszámolásához olyan stratégiákra van szükség, amelyek elősegítik a gazdasági növekedést, mindemellett az oktatáshoz, az egészséghez, a szociális védelemhez és a munkalehetőségekhez hasonló számos társadalmi problémával foglalkoznak úgy, hogy fellépnek a klímaváltozás ellen és előmozdítják a környezetvédelmet. A Covid–19-járványból való felépüléshez a célok által biztosított keretrendszerre most még nagyobb szükség van, mint valaha.

A 193 ENSZ tagállam által egyhangúlag elfogadott 17 cél meghatározza a fejlődés új egyetemes irányát, amely célul tűzi ki, hogy a fejlődésbe mindenkit bevonjanak. A célok és a célokhoz kapcsolódó mutatók pedig lehetővé teszik az előrehaladás mérését és a nemzetközi szinten is összehasonlítható nyomon követést.

A fenntartható fejlődés nem merül ki a zöld és digitális átállásban: az ENSZ által kidolgozott célrendszer azt a gondolatot rögzíti, hogy a nemek közötti egyenlőség elengedhetetlen a globális fenntartható fejlődés megvalósításában. A nők és lányok megerősítése éppoly fontos a jövőnk szempontjából, mint az oktatás, a szegénység felszámolása, az egészséges ivóvíz biztosítása vagy a fenntartható energiagazdálkodás.

A világ vezetői e dokumentumban elkötelezték magukat a szegénység felszámolása, a bolygónk védelme és annak garantálása mellett, hogy minden ember békében és jólétben éljen. A fenntartható fejlődés magában foglalja a szegénység felszámolását, az egyenlőtlenségek csökkentését, valamint a természeti erőforrások és az ökoszisztémák fenntartható kezelésének előmozdítását, mint ahogyan a fenntartható, mindenre kiterjedő és igazságos gazdasági növekedést is. Lényegében ez annyit jelent, hogy a fejlődés kielégíti a jelen nemzedékek szükségleteit anélkül, hogy veszélybe sodorná a következő nemzedékek azon lehetőségét, hogy kielégíthessék saját igényeiket.

A legfontosabb Európai Uniós irányelvek a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban

A munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv – Work-Life Balance (WLB) irányelv

A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez azáltal, hogy előmozdítják a nők munkaerőpiaci részvételét, a gondozási feladatok egyenlő megosztását a férfiak és a nők között, valamint a jövedelmek és díjazás tekintetében a nemek közötti különbségek felszámolását. Az ilyen szakpolitikáknak figyelembe kell venniük a demográfiai változásokat, így a népesség elöregedésének a hatásait. Ezt célozza a 2019/1158 irányelv.

A nők vezetőtestületi tagságáról szóló irányelv (női kvóta)

A mérföldkőnek számító irányelv célja, hogy több női igazgató legyen a nyilvánosan működő részvénytársaságok vezető testületeiben. 2026 júliusára a nyilvánosan működő részvénytársaságok nem ügyvezető igazgatói vezető álláshelyeinek legalább 40 százalékát, illetve az összes vezetői poszt legalább 33 százalékát a vezetőtestületekben nőknek kell betölteniük. Tízéves tárgyalást követően az irányelvet végül 2022 novemberében fogadták el.

2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) **a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség** és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról.

2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) **az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők** közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.

92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) **a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók** munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében).

97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a **részmunkaidős foglalkoztatásról** kötött keretmegállapodásról.

A legfontosabb hazai jogszabályok a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban

- Az Alaptörvény.
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.)
- A nők szerepének erősítése a családban és a társadalomban (2021–2030) akcióterv

A továbbiakban bemutatjuk néhány módját annak, **hogyan is kapcsolódik a családbarát munkahely a fenntarthatósághoz és a fenntartható fejlődési célokhoz**.

3 EGÉSZSÉG ÉS JÓLÉT

Munka-magánélet egyensúly és jóllét: A családbarát munkahelyek törekszenek arra, hogy a munkavállalók munka és magánélet közötti egyensúlyát megteremtsék. Ez hozzájárul a munkavállalók egészségéhez és jóllétéhez, ami a Fenntartható Fejlődési Célok közül az Egészség és jóllét (SDG 3) előmozdítását szolgálja.

5 NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG

Az esélyegyenlőség előmozdítása: A családbarát kezdeményezések, mint például a rugalmas munkaidő, szülői szabadság és a gyermekgondozási lehetőségek segítenek az esélyegyenlőség előmozdításában a munkahelyeken. Ez is kapcsolódik a Fenntartható Fejlődési Célokhoz, különösen Nemek közötti egyenlőséghez (SDG 5).

12 FELELŐS FOGYASZTÁS ÉS TERMELÉS

Fenntartható fogyasztás és termelés: A családbarát munkahelyek elősegítik a fenntartható fogyasztást és termelést azzal, hogy ösztönzik a munkavállalókat a környezetbarát és egészséges életmódra. Ez összhangban van a Felelős fogyasztás és termelés célkitűzéseivel (SDG 12).

Társadalmi felelősségvállalás és társadalmi befektetések: A vállalatok és szervezetek, amelyek támogatják a családbarát munkakörnyezetet, és intézkedéseket hoznak a munkavállalóik jólétének javítására, gyakran nagyobb társadalmi felelősséget is vállalnak, olyan témákban, melyek akár nem is kapcsolódnak a szervezetükhöz vagy munkavállalóikhoz. Ezt a Partnerség a célok eléréséért (SDG 17-tel) tehetik meg.

Fenntartható vállalatirányítás: A családbarát munkahelyek létrehozása és fenntartása a vállalatok irányítási gyakorlatait is érinti, és segít őket a fenntartható vállalatirányítás megvalósításában A célok a Tisztességes munka és gazdasági növekedés (SDG 8), Ipar, innováció és infrastruktúra (SDG 9), Béke, igazság és erős intézmények (SDG 16).

Az emberközpontúság előnyei: A családbarát munkakörnyezet és a fenntarthatóság összefonódása elősegíti az emberközpontú szemlélet erősítését, a munkavállalók bevonását és motiválását. Ez hozzájárul a Szegénység megszüntetése (SDG 1) és a Tisztességes munka és gazdasági növekedés (SDG 8) eléréséhez.

A családbarát munkahely és a fenntarthatóság közötti szoros kapcsolat azt mutatja, hogy a vállalatoknak komplex megközelítést kell alkalmazniuk a fenntarthatóság előmozdítására. A munkavállalók jóllétének és a társadalmi felelősségvállalásnak szentelt erőfeszítések összehangolása a fenntartható fejlődési célokkal, hozzájárul a társadalom és a környezet fenntarthatóságához.

THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

Munkavállalói elkötelezettség: a fenntartható, családbarát munkahelyek előnyei

A vállalatoknak és szervezeteknek azért fontos a munkavállalói elkötelezettség, mert ez üzleti előnyt jelenthet a versenytársaikhoz képest, hiszen csökkentheti a munkavállalói fluktuációt, amivel egyrészt a vállalat kiadásai is csökkenhetnek, másrészt nő azon képessége, hogy megtartsa a tapasztalt munkaerőt. A munkavállalói elkötelezettség növelésének egyik leghatékonyabb ösztönzője, ha a munkáltató a lehető legjobb munkahelyi környezetet igyekszik megteremteni, továbbképzéseket, juttatásokat biztosít a munkavállalóinak.

Egyre népszerűbb a családbarát intézkedések között, hogy a gyermekek megismerjék a szüleik munkahelyét, foglalkozását. Egy műanyagipari cég ennek egy érdekes módját választotta. Programjuk keretében ellátogatnak iskolákba, óvodákba és bemutatják a műanyagfeldolgozás titkait többek között a saját gyártású mesekönyvük segítségével.

A munkahelyi környezet kapcsán a szervezetek leginkább a munkavállalók jóllétére és egészségére összpontosítanak, biztonságos munkakörülményeket biztosítanak, stresszcsökkentő kezdeményezéseket és a munka–magánélet egyensúlyának javítását szolgáló megoldásokat vezetnek be. Ilyen például a rugalmas munkaidő, a szülői szabadság, a home office lehetősége, valamint az egészséges és környezetbarát életmódhoz kapcsolódó támogatások. A munkaerő megtartását befolyásoló tényezők közé tartoznak a továbbképzések is, hiszen ezek biztosítják a munkavállalók számára a szakmai fejlődést, a naprakész tudást, amivel az előrelépésre is lehetőségük nyílhat. Emellett természetesen azt a belső nyugalmat is erősíti, hogy a tudására mindig szükség lesz, tehát értékes a vállalat számára.

A fenntarthatósági célok kitűzése és elérése, valamint ezek következetes kommunikálása kézzelfogható bizalomépítés a fogyasztók, az alkalmazottak és az üzleti partnerek felé egyaránt, akik számára ezek a szempontok napjainkra alapvető elvárássá váltak.

Ráadásul ezek az elvárások egyre markánsabban jelennek meg a kisebb vállalatok, szervezetek irányában is, akik számára a hiteles és proaktív válaszok immár a hosszú távú piaci versenyképességük zálogává váltak.

Egy 50 fő alatti, sok idősebb munkavállalót foglalkoztató ruházati termékeket gyártó vállalkozás igyekezett a munkavállalói összetételnek megfelelő intézkedéseket bevezetni. Javultak a munkahelyi feltételek (világítás, székek), rugalmas munkaidőt alakítottak ki törzsidő meghatározásával. Mikulás ajándékcsomag, illetve színházi előadáslátogatás nem csak a gyermekeknek, hanem az unokáknak is jár, valamint a családi napon való részvétel is biztosított számukra. A nyugdíjas munkavállalóikat pedig oktatói tevékenységre igyekeznek felkészíteni, hogy a tudásukat hatékonyan átadhassák.

A szervezetek ezt felismerve egyre nyitottabban állnak a fenntarthatósági szempontokhoz. Így ha a vállalat aktívan foglalkozik a fenntarthatóság kérdésével, akkor a munkavállalók közvetlenül is részt vehetnek a vállalat ezirányú kezdeményezéseiben és programjaiban, például önkéntesség vagy környezetvédelmi projektek révén. A társadalmi fenntarthatóság a munkavállalók szempontjából számos előnnyel jár a munkahelyi környezetet és közérzetet tekintve. A társadalmi felelősségvállalás kapcsán a munkavállalók büszkék lehetnek arra, hogy olyan szervezetnél dolgoznak, amely komolyan veszi a társadalmi problémákat, és aktívan tesz, azok megszüntetéséért, támogatja a rászorulókat, a hátrányos helyzetben lévőket. Ezzel a szervezeten keresztül a dolgozók is bevonódnak, ami már rövidtávon hozzájárul a munkavállalók elégedettségének és elkötelezettségének növekedéséhez.

A társadalmi és fenntarthatósági programok és kezdeményezések támogathatják a helyi közösségeket, és különböző területeken nyilvánulhatnak meg, mint például az oktatás, az egészségügy és az önkéntesség.

A fenntartható szervezetek hajlamosak hosszú távú üzleti és stratégiai modellt kialakítani, amely fokozottan biztosítja a munkavállalók munkahelyi biztonságát. A pozitív vállalati hírnév és a stabilitás pedig összességében vonzó lehet a kimagasló tudással rendelkező munkavállalók számára. Összességében tehát versenyelőnyre tehet szert az a munkáltató, amely a differenciáltabb humánpolitikájával igényesebb, kreatívabb, elkötelezettebb munkavállalókat képes magához vonzani, illetve megtartani.

Sok munkahely esetében a munkavégzés helye gyakran, akár napról-napra változik. (pl. építőipar). Ebben az esetben nagy segítség, hogy a munkavállalókat az otthonukból a munkahelyre, illetve a munkahelyről az otthonukba szállítja a munkáltató, ezzel megoldva a munkába járás gondját. Ezzel a módszerrel a munkavállalók hamarabb érhetnek haza a családjukhoz, így több időt foglalkozhatnak a gyerekeikkel. Mindezt pedig teljesen térítésmentesen, így a munkavégzés helyszínére érkezés költségei alól teljesen mentesülnek a dolgozók.

Nyilvánvaló, hogy a család és a munka, vagyis a munka és a magánélet összeegyeztetését elősegítő családbarát szemlélet a munkavállalók számára kiegyensúlyozottabb, stresszmentesebb, mind fizikai, mind mentális szempontból egészségesebb életet kínál, növeli az általános jól-létet, elégedettséget és általánosságban is javítja a közérzetet. Ugyanakkor rendkívül fontos hangsúlyoznunk, hogy a munkáltatók számára is jelentős pozitív hozadékai vannak annak, ha családtudatos attitűdöt képviselnek a szervezetükben. A családbarát munkahelyek előnyei tehát megközelíthetők egyfelől a vállalat oldaláról, másfelől a munkavállalók oldaláról.

Előbbi esetben a legfontosabb előnyök a vállalati fenntarthatósági célok elérése, vagyis a szakképzett munkaerő könnyebb megnyerése, megtartása, a meglévő dolgozók motivációjának és kreativitásának javulása, az alkalmazottak elégedettségének emelkedése és ezáltal a munkavállalók növekvő elköteleződése. Ezeknek a humán összetevőknek a pozitív változása elősegíti a termelékenység növekedését, a kreativitást, csökkenti a fluktuációt és kiégés veszélyét, és a hosszú távú költségeket.

Azonban nemcsak az egyén, illetve a szervezet szintjén mutatkoznak előnyei a családbarát szemléletnek és intézkedéseknek, az előny össztársadalmi szinten is megfigyelhető. A sikeres egyéni megküzdési stratégiákból a munkaadó, a munkatársak, a családtagok is profitálnak (minőségi munkavégzés, együttműködési készség, kevesebb stressz – otthon és a munkahelyen is –, minőségi közösségi idő, kedvezőbb egzisztencia, növekvő fogyasztás).

A nemzetközi példák, jó gyakorlatok és a kutatások is bizonyítják, hogy a munkavállalók a munka és magánélet összehangolását sok esetben jobban meg tudják oldani atipikus foglalkoztatási lehetőségek esetén, nagyobb munkahatékonyság mellett.

Családbarát intézkedések

A fenntarthatóság, azaz a hatékony szervezeti működés és nyugodt családi élet kulcsa tehát a munka és a családi élet megfelelő egyensúlyának megteremtése. A munka és család összeegyeztetésének kérdésében a munkaadók leginkább két módon tudnak segíteni: egyrészt fejlesztik azokat a lehetőségeket, amelyek csökkentik a munkavállalók családi terheit, másrészt rugalmasságot biztosítanak a munkavállalóknak, hogy a munkájukat összeegyeztethessék a családi kötöttségekkel. Ezeket szoktuk családbarát intézkedéseknek nevezni.

A legjellemzőbb családbarát intézkedések:

- a különböző rugalmas foglalkoztatási formák – atipikus foglalkoztatás; a rugalmas munkaidő – amik talán a leggyakoribb eszközök a családbarát munkahely kialakításánál;
- a gyermekelhelyezés biztosítása - akár önálló intézmények fenntartása, vagy táborok szervezése;
- képzések és továbbképzések biztosítása;
- juttatásoknál és szabadságolásnál a munkáltató családi helyzetének figyelembe vétele;
- a munkahelyi események, rendezvények szervezése.

Emellett fontos megemlíteni, hogy számos munkáltató fontosnak tartja a munkavállalóik egészségmegőrzését (egészségprevenció), amit ugyan szigorúan véve nem sorolunk a családbarát intézkedések közé, azonban egyre többször fordul elő, hogy ezt kiterjesztik a munkavállaló családtagjaira is.

Az atipikus foglalkoztatás egy gyűjtőfogalom, minden olyan foglalkoztatási forma ide sorolható, amely egy vagy több elemében eltér a napi nyolcórás, a munkahelyen, határozatlan munkaidős szerződéssel végzett munkától. Az atipikus foglalkoztatási forma többek között a részmunkaidős foglalkoztatás, az otthoni és távmunka, törzsidő-peremidő alkalmazása stb.

A rugalmas forma alkalmazhatóságát sok esetben nem kizárólag a munkakör jellege határozza meg, hanem sokkal inkább egyéb tényezők különböző kombinációi, mint például az adott formához kapcsolódó gazdasági, pénzügyi előnyök és korlátok (bér- és járulékmegtakarítás, támogatott foglalkoztatás stb.), a munkavállaló ismeretei és biztonságérzetének szintje az egyes atipikus formákkal kapcsolatban, vagy a szervezeti kultúra és a vezetés nyitottsága az ilyen foglakoztatási formák iránt. Ez utóbbi különösen fontos, hiszen ez gyakorlatilag egy elengedhetetlen feltétele ennek az intézkedésnek.

Bármiféle intézkedés bevezetése előtt ezért aztán a legfontosabb, illetve talán azt is mondhatjuk, hogy a nulladik lépés a szemléletváltás; mind a vezető/vezetés, mind a munkavállalói oldal részéről szükséges egy (a tipikus munkaszervezéstől eltérő) másfajta gondolkodás, szemléletmód és hozzáállás kialakítása.

Vezetői oldalról kell egy erős rendszerszempontú megközelítés a rugalmas foglalkoztatási formák bevezetéséhez. Bár az átállás kezdeti szakaszában a teljesítmény időszakos csökkenése, és a munkafolyamatokban előforduló átmeneti fennakadás várható, azonban ezt a vezetőség azzal a tudattal kezelheti, hogy később a korábbi hatékonyság visszaáll, sőt az tovább növelhető, a fluktuáció pedig várhatóan kisebb mértékű lesz. A munkavállaló oldaláról pedig az önálló felelősségvállalás növekedése, az önálló döntési képesség, a tudatos integrálódás a szervezet működésébe ugyanilyen tényezők, amelyek közvetlenül támogatják a munka és a család összeegyeztetését. A részmunkaidős foglalkozást nézve a munkaadói oldalon egyértelmű előnyként jelenik meg annak alacsonyabb költsége, az alacsonyabb munkaterhelés vagy átmeneti üzleti nehézségek esetén pedig a munkavállaló megtartásának egy alternatív formája lehet a leépítések helyett. A munkavállalók részéről a legfőbb előnye, hogy a családi kötelezettségek, jellemzően gyermeknevelés vagy egy idősebb családtag gondozása összeegyeztethetővé válik a munkavállalással.

A távmunka bevezetése a szervezet operatív és infrastrukturális költségeinek jelentős csökkentését hozhatja magával, míg a munkavállalók esetében csökken a munkahelyi stressz, sok esetben emiatt a betegszabadság is, és olyan munkalehetőséghez is hozzájuthatnak, amit egyébként jelenléti munkavégzéssel nem tudnának ellátni, mert például a napi utazás ideje vagy távolsága, ezt nem tenné lehetővé. A munkavállalókat nézve nincs idő és anyagi költsége a munkába járásnak, ennek köszönhetően pedig több időt tölthetnek a családjukkal, vagy elláthatják az egyéb otthoni kötelezettségeiket.

Remek informatikai ötletekkel nem csak az ágazatban érdekelt cégek rukkolhatnak ki. Egy gasztronómiai területen működő vállalkozásnál személyre szabott applikációt fejlesztettek, mely tartalmaz minden munkaviszonyhoz tartozó információt, amire szükségük lehet, szabadság, beosztás stb., így segítve a munka-magánélet könnyebb összeegyeztethetőségét. Emellett a munkatársak számára teret biztosít rendszeres elégedettség felmérésére is.

A gyermekgondozási szabadságról a munkaerőpiacra visszatérő anyáknak a legnagyobb nehézséget a rendszeres gyermekfelügyelet megoldása jelenti. Ezt szem előtt tartva a kormány családpolitikájának köszönhetően 2010 óta megduplázódott a bölcsődei férőhelyek száma Magyarországon, az akkori 32 500 férőhely mára 70 ezerre bővült. Ugyanakkor a gyermekfelügyelet terén a munkáltató is segítheti munkavállalóit. Ez többféleképpen történhet, ilyen például a vállalati bölcsőde és/vagy óvoda, időszakosan működő gyermekmegőrző, táborok szervezése, állami vagy magánintézmények támogatása, vagy akár a bébiszitterek költségeinek fedezése. A munkahelyi bölcsődék kialakításának területén például még jelentős előrelépési lehetőségek vannak, amelyhez akár pályázati támogatások is igénybe vehetők.

Egy a családbarát működés mellett elkötelezett kisvállalkozásnál a gyermekek betegsége esetén távmunka és 100% munkabér jár, nem kell tehát a szülőnek gyermekápolási szabadságot igénybe vennie. Az iroda egy részét célirányosan gyermekeknek rendezték be, ahol többek között helyes tartással, mozgással kapcsolatban játékos tornát szerveznek, internethasználattal kapcsolatos veszélyekre vonatkozó tréninget tartanak a gyermekeknek és helyet biztosítanak a korrepetálásra is.

A gyermekfelügyeleti szolgáltatás nyújtása a vállalkozás családbarát működésének egyik legkézzelfoghatóbb eszköze, amely a kisgyermekes szülők számára elősegíti a munkavállalók munka-magánélet egyensúlyának fenntartását, csökkentve a munkahelyi stresszt és a munkából kieső napok számát, valamint elősegíti a munkába visszatérő szülők elköteleződését, és lojalitásának erősítését, hiszen a munkaidő - különösen iskolai szünetek idején - alatt a gyermekik megfelelő elhelyezése jelenti az egyik legnagyobb kihívást a gyermeket nevelőknek. Az ilyen szervezeti intézkedés, a dolgozók gyermekeinek felügyelet biztosítása a társadalmi felelősségvállalás előremutató gyakorlatának tekinthető, amely pozitívan befolyásolja a vállalkozás munkaerő megtartó képességét is. Az ESG követelmények teljesítése szempontjából alapvető fontosságú a gyermekfelügyelet dokumentált működése, valamint a szolgáltatás minőségi paramétereinek értékelése. Ilyen támogatás nélkül a munkavállaló sokszor döntési kényszerbe kerül, és kénytelen munkahelyet váltani, ami a vállalat szempontjából jelentős károkkal, költségekkel járhat, hiszen elveszít egy tapasztalt munkavállalót, aki már tisztában van a vállalati kultúrával, szabályokkal és legfőképpen a munkájával. Egy tapasztalt munkavállaló elvesztése toborzási és betanítási költségeket is jelent, valamint stratégiai kockázatot is hordoz, amennyiben a szakember a versenytársakhoz távozik, így a vállalat versenyelőnye is sérülhet.

A közigazgatásban egy munkáltató a szünidők alatt kiscsoportos foglalkozásokat szervezett iskolások, nagycsoportosok részére: 30 perc játékos lúdtalp- és gerinctorna, 30 perc hangtálazás,30 perc ismerkedés a német-angol nyelvvel. Ezen felül lehetőséget biztosítottak külön nyelvtanulásra, hangterápiára, a szülőknek pedig rekreációs foglalkozásokra.

Sarkalatos pont a gyermekgondozási szabadságon lévő, és az arról visszatérő nők karriertervezésének támogatása a munkáltató részéről. A gyermekgondozási szabadság alatt fontos a munkaadó által kezdeményezett kapcsolattartás, ennek célja, hogy biztosítsák a munkahelytől idegilenesen távol levők szakmai kapcsolódását, csökkentsék az izolációját. Több módja is lehetséges, mint például a vállalati rendezvényekre történő meghívás, rendszeres információáramlás hírlevelek formájában, illetve személyes kapcsolattartás stb. Ehhez járulhatnak hozzá a kismamáknak szóló képzések, tréningek, amelyek a későbbi könnyebb munkahelyi reintegrációt is szolgálják. A képzések természetesen nem csak a kismamákat célozhatják, lehetnek általánosabb jellegűek is, ez utóbbi esetben nem kimondottan családbarát funkciójú képzésekről, tréningekről beszélhetünk, hanem tágan értelmezett általános szervezetfejlesztési, jól-léti funkciót betöltő képzésekről. A gyermekes szülők számára a szabadság tervezése, ütemezése nagyon fontos, különösen a gyermekek napközbeni ellátását biztosító intézmények, illetve az oktatási intézmények tanítási szüneteinek idején. Az, hogy a munkáltató ezt, hogyan kezeli, milyen rugalmasságot biztosít megint csak egy a családbarát működést befolyásoló tényező.

Manapság egyre fontosabb a férfiak szülői szerepének erősítése, hogy ők is részt tudjanak venni a gyermek életében. A munkaadók maguk is ösztönözhetik a férfi munkavállalókat a gyermekgondozási szabadság lehetőségének kihasználására, illetve olyan tevékenységeket szervezhetnek, melyek erősítik az apa-gyermek kapcsolatokat. Az utóbbi években egyre több vállalat jár élen az apaszabadság biztosításában, ami sok esetben már messze meghaladja a jogszabályi kötelezettségeket, és akár hónapokon keresztül lehetővé teszi az édesapák otthoni jelenlétét.

Az ilyen kezdeményezések hatékonyan erősítik a munkavállalói elkötelezettséget, ráadásul nem csak a dolgozóét, hanem az egész családjáét. Társadalmi szinten pedig hozzájárulnak a nemek közötti egyenlőség előmozdításához a gyermekgondozási feladatok megosztásában.

Segíti a családbarát szemlélet kialakulását olyan egyeztető fórumok működtetése a szervezeten belül, amelyeknek lehetőségük van családbarát intézkedéseket javasolni, vagy akár bevezetni, és ezekről a szervezet egészét informálni. A döntések, bevezetett intézkedések munkavállalók általi megismerése elengedhetetlen, ehhez általában célszerű a családbarát intézkedéseket bemutató dokumentum, körlevél, szabályzat elkészítése. A feladat tudatos kijelölése egy szervezeti egység, kolléga, számára és ennek ellenőrzése, hatékonyabbá teszi a vállalat számára megfelelő családbarát intézkedések megtalálását, illetve a szervezet elköteleződéséről is sok mindent elárul.

Egy kerámiatermékeket gyártó kisvállalkozás a kültéren alakított ki egy közösségi teret, mivel beltéren erre már nem volt lehetőségük. A munkatársak és családtagjaik számára közös szabadtéri események alkalmával is használható, valamint a napi 40 perc munkaközi szünetet is hatékonyabban, frissíthetőbben tölthetik el, ugyanis manufaktúra révén a gyártás folyamatos nagyfokú koncentrációt és fizikai igénybevételt követel. A létrehozott tér alkalmas közös kültéri főzésre, illetve relaxációs tevékenységekre is.

Nem kapcsolódik szorosan a munka-magánélet összehangolását segítő intézkedések közé az egészségprevenció, de a tapasztalatok alapján a munkáltatók szívesen fordulnak ilyen eszközökhöz. A leggyakrabban egészségügyi szűréseket vezetnek be, emellett kondicionáló termet alakítanak ki, illetve bérletet biztosítanak a munkatársaiknak az ilyen egységek látogatására, továbbá egyre gyakrabban fordul elő, hogy munkahelyi masszázst nyújtanak a munkavállalóik részére.

A munkavállalók lojalitását, és a szervezettel szembeni elköteleződését azonban jellemzően csak olyan intézkedések növelik, amelyek találkoznak a valódi igényeikkel, ezért a családbarát intézkedéseket, munka-magánélet összeegyeztetését segítő eszközöket nem elég bevezetni, azokat érdemes állandóan fejleszteni. A vállalat vezetői bátoríthatják a munkavállalókat az igényeik megfogalmazására, és rendszeresen felmérhetik a nyújtott szolgáltatásokkal kapcsolatos elégedettséget. Ebben is jelentős segítséget nyújthat, ha megvan erre a – korábban említett – kijelölt szervezeti felelős.

Családbarát megoldások - jó gyakorlatok bemutatása

A munkavégzés támogatásával kapcsolatos jó gyakorlatok vizsgálata során a rugalmas munkaidő, a részmunkaidő, az otthoni munkavégzés volt a leggyakoribb visszatérő elem. Egyes szervezetek kiemelték, hogy a home office-hoz szükséges eszközökkel (irodai szék támogatás, irodai felszerelés) segítik a munkavállalókat a mindennapokban. A távmunkás munkakörök kialakítása ugyanakkor lehet időleges is, a fokozatos reintegráció eszköze (például kismamák esetén), vagy bizonyos időszakokban engedélyezett (például iskolai szünetek idején vagy beteg gyermek ápolásakor). Volt olyan vállalat, amelyik a távmunka bevezetéséhez komplex programot dolgozott ki, és első lépésként csoportos, majd egyéni felkészítést tartott az érintett kollégáknak. A belső felkészítést kiegészítve egy külső szakértő (coach) segítségével adtak iránymutatást a távmunkát választó kollégák részére, hogy a megváltozott munkarend miatt esetleg felmerülő problémákat könnyebben leküzdhessék. A változás nem csak az érintett munkavállalóknak, hanem a vállalat számára is újfajta megközelítést jelentett, a megnövekedett adminisztrációs feladatok optimális eloszlása érdekében a HR területet továbbfejlesztették és egy fővel bővítették.

Az idős vagy beteg hozzátartozó gondozását a munkáltatók munkaidő kedvezménnyel vagy valamilyen célzott szolgáltatás nyújtásával igyekeznek segíteni. Ezek a munkaadók tehát nem csak tudomásul veszik, hogy munkavállalóik kötelezettségei sokszor a munkaidőben történő betegápolásra is kiterjednek, hanem megpróbálták összehangolni a munkavállalók otthoni kötelezettségét a munkavégzésükkel, ezzel jelentős támogatást nyújtva számukra. Ilyen segítség lehet a munkaidő-kedvezmény, részmunkaidő, illetve akár a kiégést megelőző tréning biztosítása.

A munkavállalói jóllét napjainkban a vállalkozások egyik fontos jellemzője. A fogalom a fizikai és pszichológiai tényezők együttesét jelenti. A pszichológiai jóllét egyik alappillére az egészséges és pozitív kapcsolatok kialakítása, amit a munkáltató mentorprogramokkal is segíthet. A mentorálás által a szervezet betanulási folyamatai egyénre szabhatók, így nemcsak a mentor közvetíti a vállalkozás igényeit az új kolléga felé, hanem akár a mentorált is kifejezheti preferenciáit és visszajelzést adhat. A munkavállalók jóllétét erősítik az egészségmegőrzést elősegítő vizsgálatok, rendszeres szűrések és az egészséggel kapcsolatos előadások is. Az egészségbiztosítás, az egészségpénztár, élet- és/vagy balesetbiztosítás is egyre több szervezetnél jelenik meg. Az egészséges életmód támogatása érdekében a dolgozók mentálhigiénés támogatása több formában is megvalósulhat, például stresszkezelő és relaxációs tréningek, rezilienciaképzések, well-being (jóllétet elősegítő) programok, munkahelyi masszázs, pihenőhelyek kialakítása, valamint munkahelyi pszichológus vagy coach biztosítása révén.

A Covid időszak egy nehéz, addig nem látott helyzet elé állította a munkáltatókat és a munkavállalókat. Egy munkáltatónál a motiváció és a közösségi élmény fenntartása érdekében többek között Virtuális Borestet, Virtuális Közösségi Napot és filmklubot tartottak. A közösségi nap közös tornával indult, a vezetői fogadóóra biztosította a kérdésekre a válaszokat, a virtuális menza során közös ebéd zajlott, délután pedig olyan pszichológiai előadásokon lehetett részt venni, amelyek személyre szabottan is támogatást nyújthattak.

A fenti intézkedések ugyan egy speciális helyzetre adott válaszok, de átültethetők normál működés esetére is, például olyan munkahelyeknél, amelyek több egymástól távoli telephelyen foglalkoztatják munkavállalóikat.

Számos munkáltató kiemelt figyelmet fordít azokra a munkavállalókra, akik gyermekgondozási vagy ápolási szabadságukat töltik. Ennek részeként lehetőséget biztosítanak számukra a vállalati eseményeken való részvételre, illetve támogatják a szakmai reintegrációjukat képzésekkel, tájékoztató programokkal. A kapcsolattartás fenntartása a munkáltató részéről jellemzően minimális ráfordítást igényel, ugyanakkor hosszútávon jelentős előnyöket eredményezhet, mind a lojalitás, mind a zökkenőmentes visszatérés szempontjából.

A gyermekvállalás miatt megváltozott életkörülmények közé kerülő édesanyák számára szakmailag és lelkileg is fontos, hogy a korábbi kapcsolataik megmaradjanak, amiért később egyfelől roppant hálásak, másrészt a szervezet számára hasznos, hogy a dolgozók benne maradnak a munkahelyi környezetben, és zökkenőmentesebb lesz a visszailleszkedésük, egyáltalán megmarad a kapcsolat, és nem magától értetődő, hogy új munka után néznek. Így hosszútávon a munkáltató működése jóval fenntarthatóbbá válik.

A munkahelyek egy részénél a kisgyermekes szülőket azzal is támogatják a mindennapokban, hogy babakocsi-tárolót és baba-mama szobát alakítottak ki pelenkázó helyiséggel, családbarát szobát munkaállomással, vagy akár tanulószobát a már iskolás gyermekek részére. Az akadálymentesség biztosítása és a babakocsival való megközelíthetőség tükrözi a vállalkozás elkötelezettségét az egyenlő hozzáférés és a befogadó környezet iránt, amelyek központi elemei a társadalmi fenntarthatóságnak.

Egyes szervezeteknél a családbarát intézkedésekről írásbeli tájékoztatást kapnak a munkavállalók a belépéskor, a honlapon, a közösségi médiában és a belső kommunikációs felületeken.

Jó példa a digitális platformokon keresztül történő kommunikációra, ha a vállalat honlapján, nyomon követhető, hogy milyen elismerésekkel rendelkezik pl. Családbarát Hely Tanúsító Védjeggyel vagy Családbarát Munkahely Díjjal, vagy ha az álláshirdetésekben jelzik a vállalat családbarát intézkedéseit (pl., hogy lehetőség van rugalmas foglalkoztatási formákra). A belső kommunikáció szempontjából jó gyakorlat, ha a vállalat szervezeti és működési szabályzatában, esélyegyenlőségi tervében, gazdálkodási szabályzatában vagy más dokumentumában rögzíti a családbarát intézkedéseket (pl. részmunkaidős foglalkoztatás, gyermekszületési, iskolakezdési vagy lakásvásárlási támogatás, befogadó vállalati kultúra megvalósítása, családi programok szervezése) és gondoskodnak arról, hogy ezeket a munkavállalók megismerhessék. Ezt segíti továbbá az is, ha egyes vállalatoknál kiemelt felelőse van a munka–magánélet összehangolásának.

Egy középvállalkozás egy közösségi teret alakított ki vasúti kocsiból (a cég vasút-automatizálással foglalkozik), mely a következő programoknak biztosít helyszínt:

- nyári tábor szervezése a dolgozók gyermekeinek
- pihenősarok
- iskolai erőszakot megelőző program szervezése

A családosok számára rendkívül fontos támogatást jelent a gyermekeik alkalmankénti felügyelete, a nyári napközik, táborok vagy a tanítási szünetek idején szervezett programok biztosítása. Ennek keretében már számos munkahelyen alakítottak ki gyermeksarkokat vagy építettek játszóteret. Van már olyan munkáltató, ahol a nyári időszakban szakemberek (óvónők, dadák, gyermekfelügyelők) bevonásával vigyáznak a 3-14 éves korú gyermekekre. Van, ahol erre az időszakra a munkáltató konferencia termei alakulnak át gyermekmegőrzővé, és biztonságos személyi és tárgyi feltételek mellett 10 héten keresztül várják különböző programokkal a gyermekeket, mint például kreatív foglalkozások, rajzolás, társasjátékok, vagy akár a délutáni filmnézés. Akár 6-18 óráig terjedő időszakban biztosított a műszakokhoz igazított folyamatos felügyelet, és az étkezések.

A munkavállalók idősebb gyermekei számára egyes szervezeteknél lehetőség van pályaorientációs tanácsadásra, valamint fizetett nyári munkára is. Manapság már egyre több vállalatnál szerveznek olyan családi napokat, amikor a munkavállalók gyermekeinek mutatják meg a szervezet működését, ilyenek a „Mutasd a munkahelyed!"; „Muti, mit dolgozol!" vagy a „Hozd a gyerekedet a munkahelyre!" programok.

Gyakori családbarát intézkedés a fiatal munkavállalók támogatása is, például a házasságkötés alkalmából adott juttatások vagy a kamatmentes munkáltatói lakáskölcsön. Emellett egyes vállalatok rezsitámogatást, lakbérhez, lakás felújításhoz, korszerűsítéshez kapcsolódó anyagi támogatást is biztosítanak a dolgozóiknak. Számos munkahelyen elérhető a rendkívüli anyagi támogatás például baleset, haláleset, valamint a munkavállalót vagy családját érintő váratlan esemény (pl. baleset, árvíz, tűzkár) esetén. Ezek mellett gyakori, hogy a munkavállalók és családjaik jelentős kedvezményekkel vehetik igénybe a szervezet szolgáltatásait, termékeit, illetve a vállalati erőforrásokat.

Egy tanácsadó iroda a munkavállalói családi helyzetében és magánéletében történt jelentős változásokra, egy új szervezeti stratégia és akcióterv kidolgozásával reagált, amelynek elemei:

- munkavállalók számára egyéni, személyre szabott, közös megegyezés szerinti rugalmas munkaidő-beosztás biztosítása,
- új szabadságtípus, a családi szabadság bevezetésének előkészítése: családdal együtt tölthető hosszú hétvégék számát növelendő minden munkavállaló számára biztosított kéthavonta egy pénteki napon szabadnapra menni,
- gyermekes munkavállalók új, bérkiegészítő támogatási rendszerének kialakítása,
- gyermekes férfi munkavállalók számára alkalmanként rövidített munkaidő, valamint számukra minden hónapban egy plusz szabadnap lehetőségének megteremtése

A szabadidős programok között leggyakrabban a céges családbarát rendezvények, valamint a kirándulások és sportrendezvények merülnek fel. Jellemző, hogy a munkaadók egyes rendezvényeikre (karácsony, céges kirándulás, vállalati üdülés, családi csapatépítő nap) meghívják a dolgozóik családtagjait is, vagy kimondottan a családoknak szóló programokat szerveznek. Emellett több vállalat is nyújt sporttámogatást a munkavállalói számára, például edző-fitneszterem hozzájárulás, uszodabérlet vagy egyéb sportolási kedvezmények formájában. Egyes vállalatok hozzájárulnak a munkavállalók és családjuk nyaralásához, pihenéséhez (üdülési csekk, vállalati üdülő) is. A családbarát programok kialakítása előtt, előfordul a kérdőíves igényfelmérés vagy ötletládát használnak, hogy a javaslatok alapján tovább fejleszthessék, bővíthessék a családbarát intézkedéseiket.

A fiatalabb és idősebb munkavállalók közötti munkaidő-megosztás egyensúlyára való törekvés elősegíti, hogy mindkét korosztály számára megfelelő munkakörülményeket és lehetőségeket teremtsen a vállalat, ami növeli a munkahelyi diverzitást és az együttműködést. A munkaidő-megosztás egyensúlyának elérése lehetőséget ad az idősebb munkavállalóknak, hogy tapasztalataikat és tudásukat átadják a fiatalabb kollégáknak, miközben a fiatalabb munkavállalók szemlélete szinergikus hatást eredményez, friss perspektívákat és új ötleteket hozhatnak a vállalkozáshoz. A munkáltatók a már nyugdíjas éveiket töltő, korábbi munkatársaik számára különböző szolgáltatásokat biztosíthatnak, programokat szervezhetnek, melyeken a tapasztalataikat, tudásukat megoszthatják az aktív státuszú kollégáikkal.

A szociális juttatásokhoz azok a szervezeti intézkedések tartoznak, amelyek célja a különböző szociális hátrányok kompenzálása pénzbeli vagy természetbeni juttatással. A munkaadók támogathatják a kisgyermekes munkavállalóikat anyagi vagy természetbeni hozzájárulás formájában. A kategórián belül meghatározó egyrészt az újszülött érkezéséhez köthető támogatás, általában babakelengye, vásárlási utalvány. A másik nagy csoport az iskolakezdéshez, beiskolázáshoz köthető egyszeri pénzbeli vagy tárgyieszköz-juttatások.

Volt olyan szervezet, ahol Tehetséggondozás Alapot hoztak létre a munkavállalók művészeti, sport, nyelvtanulás vagy tudományos területen kimagasló eredményt elérő gyermekeinek díjazására.

Egy számítástechnikai cég a férfi munkavállalók szülői szerepeinek erősítését célzó komplex programot dolgozott ki. A program több intézkedéscsomagot tartalmaz:

- otthoni munkavégzés a gyermek betegsége esetén,
- workshop sorozat a harmonikus családi életért,
- családi napok: mit csinál apa a munkahelyén, családi sportnap stb.,
- egészségügyi szűrés munkaidőkedvezménye,
- tájékoztatás a családtámogatási rendszer elemeiről.

A fenti programtól - a közösségépítésen túl - azt várják, hogy férfi munkavállalóik tudatosabban, felelősségteljesebben, de mindemellett konfliktusmentesebben és boldogabban éljék családi életüket, éljék meg férfi- és apa-szerepüket, és ezáltal a magánéletben és a munkában egyaránt kiegyensúlyozottabbá váljanak.

A szociális juttatásokhoz sorolhatók még a kulturális és sportutalványok, amelyeket a dolgozó családtagjai is igénybe vehetnek. Továbbá a szervezet saját tárgyi eszközét is felajánlhatja dolgozóinak térítésmentes használatra (pl. gépjármű-használat megadott távolságra, irodatechnikai eszközök használata bizonyos kereteken belül, munkahelyi telefonok használata magáncélokra).

Belső szemléletformálás, érzékenyítés alatt olyan vállalati belső kommunikációt értünk, amely az esélyegyenlőség, családbarátság témáját helyezi fókuszba. A szemléletformálás egyik lényeges eleme a személyes meggyőzés. Fontos, hogy a HR-vezető az egyéb vezetőkkel és a munkatársakkal való interakcióiban mennyire képviseli ezt a nézetet, szempontot. A belső szemléletformálás nagyon hasonló terület célcsoportjában és témájában, mint a vállalati belső kommunikáció. A családbarát szemléletű képzések, tréningek a vállalati vezetőknek, HR-munkatársaknak, vagy a dolgozói kollektívának is szólhatnak.

Felmérések, dolgozói elégedettségmérés segíthet kideríteni, hogy egy adott időszak elteltével valóban családbarátabb vált-e a vállalkozás. Az erre adott pozitív és negatív visszacsatolásokat később fel lehet használni a további intézkedések megalapozása érdekében.

A jogsegélyszolgálat több formában is megvalósítható családbarát vállalati szolgáltatás lehet. Egyrészt célcsoportja lehet a várandós munkatársak köre –számukra összeállítható egy olyan tájékoztató anyag, amely tartalmazza a jogaikat, lehetőségeiket, kötelességeiket, például a juttatások, a szabadságok terén, de kitérhet speciális munkahelyi kérdésekre is (pl. munka- és egészségvédelmi kérdésekre stb.). Másrészt célcsoport lehet a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállalók köre, akiknek szintén fontos a megfelelő tájékoztatása. A jogsegélyszolgálat emellett jelentheti azt is, hogy a vállalat jogi osztálya pluszszolgáltatásként, meghatározott napokon a munkatársak rendelkezésére áll, és a jogi szempontból problémás magánügyeik, munkaügyi jellegű problémáik megoldásához nyújt segítséget.

Egy nagyvállalatnál a visszatérő szülőket támogató program a munkába történő visszatéréstől számítva kb. 2 hónapig tart és kiterjed a fizikai és szellemi munkavállalókra egyaránt. Szellemi munkavállalók esetén a vezetők további integrációs programokban is részesülnek annak érdekében, hogy a vezetői feladatokra készítsék fel őket.

A program három alapeleme:

- Kézikönyv
- Orientációs nap
- Gyárlátogatás

+ 1 – folyamatos HR támogatás

A program e három elem együttes működésével éri el a kívánt célt, azaz, hogy a visszatérő szülők kellő tudással, információval és frissített kapcsolatrendszerrel kezdjék el ismételten a munkájukat.

Európai Unió - jó gyakorlatok

Az Európai Unió a tagállamok, különböző projektekből megvalósult jó példáit *„A munka és a magánélet egyensúlya mindenki számára: bevált gyakorlatok az uniós tagállamokból”* című kiadványban gyűjtötte össze. A kiadvány bevált gyakorlati példákon keresztül mutatja be azokat a projekteket, amelyek az EU tagállamaiban elősegítették a munka és a magánélet egyensúlyát. A példák közül soknak a nemek közötti egyenlőség és a nők munkaerő-piaci képviselete a fő fókusza. **Nézzünk néhány példát ezek közül.**

Csehországban a Prágai Általános Egyetemi Kórház ápolói egy Európai Unió által támogatott projektnek köszönhetően megszervezték az óvodai gyermekfelügyeletet. A kórház úgy döntött, hogy ezt az uniós támogatást közvetlenül a dolgozóinak támogatására használja fel, és saját bölcsődét alapít a gyermekeik elhelyezésére.

Szintén Csehországban egy projekt a szülési szabadságot követően a nők visszatérését könnyítette meg a munka világába. A projekt egy szakértő által vezetett képzést és coachingot kínált az édesanyák számára. A résztvevők olyan gyakorlati készségeket sajátíthattak el, amelyek segítik őket az álláspályázatokon és az interjúkon, beleértve azt is például, hogyan tárgyaljanak a rugalmas munkarendről. A képzés további témái között szerepeltek a személyiségfejlesztés, a vállalkozói kommunikációs és prezentációs készségek, a számítógépes ismeretek és az időgazdálkodás is.

Németországban női vállalkozók önfoglalkoztatására felkészítő képzést tartottak a szülési szabadság után elhelyezkedni kívánó anyáknak.

A német kormány egyébként 2008-tól kezdve egy befektetési programot indított el, melynek az utolsó projektje (2017-2020) a családbarát munkakörnyezet program volt. Ennek a programnak a keretében a kormány arra ösztönözte a munkáltatókat, hogy rugalmas munkavégzési lehetőségeket biztosítsanak a munkavállalóknak, kiemelve mindkét fél számára a pozitív hozadékát ennek a lehetőségeknek. Ezeknek a programoknak a segítségével könnyítik meg a nők számára a munkába való visszatérést, s ösztönzik az apákat arra, hogy a családi feladatokból nagyobb részt vállaljanak.

Írországban egy projekt keretében a munkáltatók segítették a munkavállalókat felkészülni a várandósságra és az anyaságra. A támogatás magában foglalta a várandósságot követő lemorzsolódás elleni intézkedéseket is, valamint egyfajta érzékenyítést is a nőket érintő problémákról.

Spanyolországban a férfiakat készítették fel egy program keretében a gondozási feladatok ellátására. A tanulmányok szerint ugyanis Spanyolországban a nők átlagosan heti 27 órát töltenek fizetetlen munkával, míg a férfiak 14 órát, és a nők 17%-kal kisebb valószínűséggel dolgoznak teljes munkaidőben, mint a férfiak. A szülői szabadság igénybevételében a nemek közötti különbségek azért is fordulhatnak elő, mert a férfiaknak gyakran nincs lehetőségük, vagy nem is ösztönzik őket arra, hogy megosszák gondozási feladataikat. Ezen a problémán segített a projekt.

Franciaországban otthoni gyermekgondozási szolgáltatást valósítottak meg Alsó-Normandia kilenc településén. A projekt célja a munkáltatók és a munkavállalók támogatása volt, a vállalatok szervezeti igényeinek és a munkavállalók munka és magánélet egyensúlyához való jogának figyelembevételével. A projekt képzésekkel és konzultációkkal segítette a vállalatokat, a szociális partnereket és a munkaerő-piaci szereplőket (például a munkaközvetítő ügynökségeket) abban, hogy támogassák a munkavállalókat. Mindez képzéssel is párosult, olyan témákkal, mint például a „vállalati jóléti intézkedések" bevezetése a gondozási szolgáltatások költségeinek csökkentése érdekében, az anyasági és apasági folyamatok javítása a munkavállalók munkába való visszatérésének elősegítése érdekében; a know-how és a legjobb gyakorlatok terjesztése a munka és magánélet egyensúlyának tudatosítása érdekében.

Családbarát Hely Tanúsító Védjegy

CSALÁDBARÁT MAGYARORSZÁG KÖZPONT

MILYEN A CSALÁDBARÁT HELY?

A szervezet **tényleges családbarát intézkedésekkel** szolgálja a ***munkavállalói*** és az ***ügyfelei*** érdekeit, elősegítve ezzel a **munka és a magánélet közötti harmónia** megteremtését.

A Családbarát Magyarország Központ 2019-ben hozta létre a Családbarát Hely tanúsító védjegy programot, amelyben objektív elemzésen alapuló minősítő rendszer és auditálási folyamat során döntik el, hogy mely szervezetek kapják meg a védjegyet. A védjegyet két kategóriában szerezhetik meg a vállalatok és szervezetek, az egyik a Munkahely, a másik a Szolgáltatóhely. A közelmúltban bevezetésre került a Munkahelyi Jól-lét tanúsítvány is, amely önállóan nem, csak a Családbarát Munkahely tanúsítványhoz kötötten szerezhető meg. A Munkahelyi Jól-lét tanúsítványra való jelentkezés a Családbarát Munkahely tanúsítványra történő jelentkezéssel egyidejűleg, annak részeként tehető meg. A Családbarát Hely tanúsító védjegyre a Magyarország területén működő magyar, valamint külföldi tulajdonú szervezetek jelentkezhetnek. Ezek mellett mikro-, kis-, közép- és nagyvállalatok, állami költségvetési szervek, nonprofit és egyházi szervezetek is elnyerhetik a minősítést.

A Családbarát Munkahely esetében a munkavállaló támogatása megnyilvánulhat többek között az atipikus foglalkoztatás és a munkavállalóknak biztosított szolgáltatások (pl. munkahelyi bölcsőde, nyári gyermekfelügyelet, rekreáció, közösségépítés, egészségvédelem, érdekegyeztetés, képzések) területén. A Családbarát Szolgáltatóhely esetében a szolgáltató figyelembe veszi a szolgáltatást igénybe vevő ügyfelek családi körülményeit, családjuk igényeit is, az általa nyújtott szolgáltatásokhoz igazodva (pl. etetőszék, gyermekmenü, gyermekkocsi tároló, akadálymentes közlekedés gyermekkocsi számára).

A Családbarát Hely tanúsító védjegy Munkahely kategóriában négy fő témakört vizsgál, ezek a következők:

- A szervezetek mennyire rugalmasak a munkavállalókkal szemben, és milyen formában tudják őket támogatni?
- Milyen juttatásokat ad egy munkáltató a munkavállalóknak, valamint családjuknak?
- Milyen rendezvényekkel és programokkal támogatják az alkalmazottakat és családjukat?
- Milyen a szervezet elkötelezettsége a családbarát megoldások iránt?

CSALÁDBARÁT MAGYARORSZÁG KÖZPONT

TANÚSÍTÁS, VÉDJEGY KATEGÓRIÁK

- A Családbarát Hely tanúsító védjegy két kategóriában ítélhető oda:
- Munkahely és Szolgáltatóhely kategóriában.
- Lehetőség van arra, hogy a szervezet mindkét minősítésre jelentkezzen.
- A jelentkezés módja: regisztráció, kérdőív kitöltés.
- A kérdőív elbírálásának ideje: a benyújtást követő 60 nap.
- A kérdőív kiértékelését követően auditvizsgálat következik.
- A Családbarát Hely tanúsító védjegyre való jelentkezés díjmentes.

- 2021. októberétől tanácsadással segítjük ügyfeleinket az auditra történő felkészítésben, és intézkedéseik fejlesztésében.

A minősítés igazolja a vállalat családbarát szemléletét, és mint pozitív társadalmi üzenetet hordozó érték, ma már egyre nagyobb jelentőséggel és vonzerővel bír. A tanúsítvány megszerzése versenyelőnyt jelent a védjegyjogosult számára PR és CSR tekintetében, hiszen vonzóbbá teszi a minősítést megszerző szervezetet a munkavállalók és az ügyfelek körében.

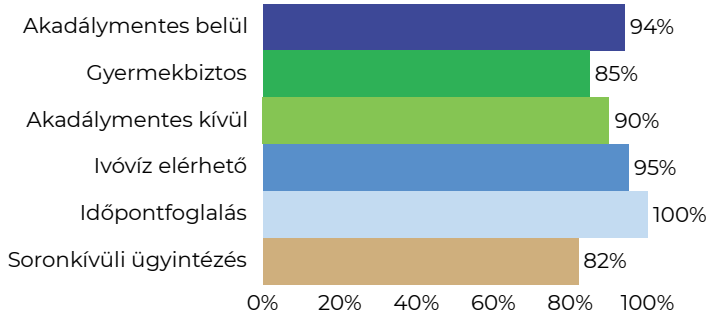
A Családbarát Hely tanúsító védjegyet tartalmazó email aláírás profil és védjegy logók letöltése mellett bevezetésre kerültek a közösségi média (social média) grafikai elemek is, amelyek letöltésével a védjegy logó használatára jogosult szervezeteknek lehetőségük van a letöltött grafikát cégük social média felületein használni, valamint saját posztjaikat a Családbarát Hely tanúsító védjegy logóval ellátni.

Családbarát Védjegy jó gyakorlatok

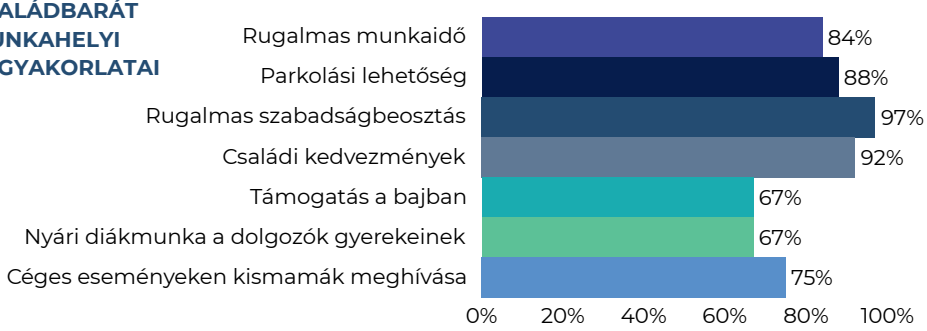
CSALÁDBARÁT MAGYARORSZÁG KÖZPONT

GÉPJÁRMŰFORGALMAZÓ MÁRKAKERESKEDŐK CSALÁDBARÁT JÓGYAKORLATAI

GÉPJÁRMŰFORGALMAZÓ MÁRKAKERESKEDŐK CSALÁDBARÁT SZOLGÁLTATÓHELYI JÓGYAKORLATAI



GÉPJÁRMŰFORGALMAZÓ MÁRKAKERESKEDŐK CSALÁDBARÁT MUNKAHELYI JÓGYAKORLATAI



CSALÁDBARÁT MAGYARORSZÁG KÖZPONT

MIÉRT JÓ CSALÁDBARÁT VÉDJEGGYEL RENDELKEZNI?

Azért mert...

- versenyelőnyhöz juthatok a családos munkakeresők körében.
- államilag elismert védjegyként, hitelesen kommunikálhatom családbarát szemléletemet a munkaerőpiacon, ezzel is erősítve a munkáltatói márkaépítést.
- családbarát intézkedéseimmel hosszútávú és kiszámítható lehetőséget kínálok a munkavállalóim számára, ezzel is csökkentve a fluktuációt, megtartva a jó munkaerőt.
- a családbarát munkáltatói szemlélettel költséghatékony módon erősíthetem a munkavállalói lojalitást
- jó gyakorlatok megismerésével bővíthetem a munkavállalói jóllétet támogató intézkedések körét.
- egy olyan munkáltatói közösség részévé válok, akik számára fontos a magyar családok támogatása és megerősítése, ezzel hozzájárulva a társadalmi felelősségvállaláshoz.

CSALÁDBARÁT MAGYARORSZÁG KÖZPONT

CSALÁDBARÁT MUNKAHELY ELŐNYEI

- **Elkötelezett, lojális** munkavállalók
- **Kisebb fluktuáció**
- **Jobb egészségügyi mutatók**, kevesebb betegállomány
- **Hatékonyabb munkavégzés**
- **Alacsonyabb** betanítási **költségek**

A családbarát szempontok egyre erősebbé válásának egyik legjobb példája, hogy nem csak az állam tekinti ezt kiemelt területnek, hanem civil szervezetek is jelentős társadalmi célként jelölik meg az ilyen munkahelyek kiemelését és díjazását.

A társadalmi elvárásokat jelzi az is, hogy ma már van Családbarát Kórház, Családbarát Egyetem és Családbarát Köznevelési Intézmény is.

A családbarát működés megvalósulhat több gyakorlati szempont alapján:

A foglalkoztatás módja szerint:

- részmunkaidős foglalkoztatás,
- távmunkavégzés,
- rugalmas munkaidő (Munkáltató osztja be a munkaidőt, de ezt a jogosultságot részben átengedi a munkavállalónak.) Rugalmas kezdés és befejezés (kötetlen munkaidő vagy törzs és peremidő, mely szerepel a munkaügyi tájékoztatóban),
- kötetlen munkaidő (munkavállaló teljesen maga osztja be a munkaidőt),
- otthonról történő munkavégzés (home office),
- határozott idejű munkaviszony a munkavállaló kérésére,
- munkavállaló kérése szerinti műszakbeosztás előzetes egyeztetés alapján,
- már állományban lévő munkavállaló kérésére – az élethelyzetéből adódó feladatok megoldásáig – részmunkaidős foglalkoztatás engedélyezése,
- munkavégzés behívás alapján,
- bedolgozói munkaviszony,
- munkakör megosztás (job-sharing),
- megváltozott munkaképességűek alkalmazása, amennyiben arra a munkakör módot és lehetőséget biztosít,
- munkaidő elcserélése (ugyanabban a munkakörben dolgozók felcserélhetik egymás között a műszakokat),
- lakóhely változása esetén, amennyiben a munkáltató több telephellyel rendelkezik úgy a munkavégzés helyének meghatározása a munkavállaló kérése szerint,
- szoptató anyák dokumentált munkaidő kedvezménye a jogszabályi előírásnál kedvezőbb mértékben, igazolt és fizetett távollét (jogszabály: Mt. 55. § (1) bekezdésének e./ pontja),

A dolgozói juttatások szerint:

- családbarát intézkedésekkel kapcsolatos írásbeli tájékoztatás a munkavállaló számára belépéskor,
- kismama program dokumentált működtetése a szervezetnél (gyermekvállalás összehangolása a munkavégzéssel és ennek tudatos tervezése),
- a munkahely támogatja a lombik/meddőségi programot (fizetett időszak jár a vizsgálat idejére vagy meghatározott keretösszegig való támogatás a munkáltató nevére szóló számlával igazoltan),
- rendszeres kapcsolattartás (e-mailen vagy telefonon) gyermekgondozási vagy ápolási szabadságon lévőkkel,
- visszatérést segítő szakmai képzés gyermekgondozási vagy ápolási szabadságon lévők számára,
- visszailleszkedést segítő személyes támogatás (mentor) a gyermekgondozási vagy ápolási szabadságról való visszatérés után,
- a szervezet a saját termékét/szolgáltatását illetve a vállalati erőforrásokat a munkavállalói számára a piacinál kedvezményesebb áron/feltételekkel biztosítja,
- iskolakezdési támogatás,
- bölcsődei / óvodai térítési díj hozzájárulás,
- egészségpénztári hozzájárulás,
- egészségbiztosítás a munkavállalóknak,
- egészségbiztosítás kiterjesztése a munkavállalók családtagjai számára is,
- nyugdíjpénztári / kölcsönös biztosítási hozzájárulás,
- élet- és/vagy balesetbiztosítás a munkabalesetekre vonatkozó felelősségbiztosításon felül,
- lakhatás támogatása (szolgálati lakás, lakásbérlés-támogatás),
- kölcsön biztosítása a munkavállalónak lakás, gépkocsi, stb. megvásárlásához (a fizetési előlegként felvehető összegnél nagyobb mértékben),
- anyagi és egyéb támogatás a munkavállalónak pl. lakásfelújításhoz, korszerűsítéshez,
- fizetési előleg biztosítása a jogszabályban előírt mértéken túl (minimálbér max. 5- szöröse, 6 hónap alatti visszafizetéssel),

- helyi utazási támogatás a jogszabályi előírásnál nagyobb mértékben,
- parkolási lehetőség biztosítása a munkaidő alatt (Munkáltató saját parkolóval biztosítja a munkavállalói számára az ingyenes parkolást vagy átvállalja a közterületre vonatkozó parkolási költségeket),
- a szabadság beosztását a munkáltató részben vagy egészben átengedi a munkavállalónak,

A szervezeti szolgáltatások alapján:

- a szervezet biztosít bölcsődei/óvodai/családi napközi ellátást vagy férőhelyet,
- gyermekfelügyelet biztosítása szükség esetén a munkavállaló munkaideje alatt (pl. óvodai/iskolai szünetekben),
- kisgyermekek fogadására is alkalmas munkahelyi környezet kialakítása (pl. gyereksarok kialakítása, szoptató anyák gyermekükkel együtt történő munkavégzésének lehetővé tétele),
- igénybe vehető szolgáltatás a munkavállalók és családjuk számára (pl. telefonflotta kedvezmény kiterjesztése a családtagokra is),
- gyermektáboroztatás vagy annak bárminemű támogatása,
- hozzájárulás a munkavállaló és családtagjai nyaralásához, pihenéséhez (pl. üdülési csekk, vállalati üdülő, vállalati kedvezmények kiterjesztése a munkavállaló és családtagjai számára),

Családtámogatási szempontok alapján:

- házasságkötés esetén nászajándék juttatás (ajándék/készpénz/utalvány) a munkáltató által biztosítva vagy meghatározott keretösszegig a munkáltató nevére szóló számlával igazoltan,
- házasságkötés esetén fizetett többletszabadság,
- gyermekszületés/örökbefogadás esetén juttatás (kelengye/készpénz/utalvány) a munkáltató által biztosítva vagy meghatározott keretösszegig a munkáltató nevére szóló számlával igazoltan,

- munkavállaló vagy családtagja halála esetén készpénzjuttatás, a munkáltató által biztosítva vagy meghatározott keretösszegig a munkáltató nevére szóló számlával igazoltan,
- munkavállaló családtagjának halála esetén fizetett többletszabadság a törvényben meghatározotton túl,
- munkavállalót és családját érintő váratlan negatív esemény (pl. baleset, tűzkár, árvízkár) esetén anyagi/tárgyi támogatás. A munkáltató által biztosítva vagy meghatározott keretösszegig a munkáltató nevére szóló számlával igazoltan,
- nyári diákmunka lehetősége a munkavállaló gyerekeinek,

Vállalati események, közösségépítési szempontok alapján:

- családi nap rendezése (min. évente egyszer),
- sportnap a munkavállalók családtagjai számára is (min. évente egyszer),
- egyéb rendezvények (pl. Anyák napja, Apák napja, Mikulás-ünnep) a munkavállalók családtagjai számára is,
- gyermekgondozási, ápolási szabadságon lévők és/vagy a nyugdíjba vonult munkavállalók meghívása a vállalati eseményekre,
- különböző témákban szervezett előadásokon a családtagok részvételének biztosítása (pl. biztonságos internet használat),
- várandós- és gyermekholmik börzéje,
- bárminemű, egyéb közösségépítő tevékenység,

Fizikai és mentális egészség szempontjai szerint:

- tanácsadás (life coach, dietetikus, pszichológus),
- stresszkezelés, relaxációs tréning,
- munkahelyi masszázs,
- jelöléssel ellátott munkahelyi pihenőszoba, pihenő sarok biztosítása (a törvényben meghatározotton túl),
- munkavállalók sportolásának támogatása (pl. edző-, fitneszterem, uszodabérlet biztosítása, sportolási kedvezmények biztosítása),
- szűrővizsgálatok szervezése,
- orvosi szolgáltatások biztosítása (a kötelező üzemorvosi szolgáltatáson kívül) ingyenesen vagy kedvezményes áron,

- munkavállalók sportolásának támogatása (pl. edző-, fitneszterem, uszodabérlet biztosítása, sportolási kedvezmények biztosítása),
- szűrővizsgálatok szervezése,
- orvosi szolgáltatások biztosítása (a kötelező üzemorvosi szolgáltatáson kívül) ingyenesen vagy kedvezményes áron,

A szervezeten belül és kívül a családtudatosság kommunikációja szerint:

- a szervezet családbarát intézkedései mindenki számára elérhető módon megjelennek a belső szabályzatokban, utasításokban (pl. Kollektív szerződés, Képzési stratégia, Esélyegyenlőségi terv, Társadalmi felelősségvállalás),
- a munka-magánélet összehangolásának van a szervezetnél kiemelt felelőse,
- a szervezet kommunikálja (honlapon, közösségi médiában, belső hálózaton) a munkavállalók és érdeklődők felé a családbarát intézkedéseit, gyakorlatát, programjait és szemléletét,
- rendszeres (min. évente egyszer), dokumentált munkavállalói igényfelmérés és kiértékelés a családbarát intézkedésekkel kapcsolatban (pl. ötletláda, kérdőív),
- családbarát intézkedésekkel kapcsolatban rendszeres (min. évente egyszer) munkavállalói elégedettség mérése és kiértékelése dokumentált módon,
- a munkaadó figyelembe veszi a munkavállalóktól beérkező, családbarát intézkedéssel kapcsolatos kéréseket, javaslatokat és ez alapján bővíti a családbarát intézkedési körét (a folyamat dokumentáltan alátámasztható),
- a munkáltató lehetőséget biztosít a belső kommunikációs csatornákon (pl. közös levelező lista, hírlevél küldés) a munkavállalók közös szabadidős programjainak kialakítására (pl. kismama csoport, szülők klubja, közös sport tevékenység),
- a szervezet rendelkezik más szervezetek által tanúsított családbarát minősítéssel.

Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása

A *„Családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatása”* című pályázat célja olyan munkahelyi családbarát programok támogatása, melyek elősegítik a család, a magánélet és a munkahely egyensúlyát. Mindezek szellemében a pályázat kiírója támogatni kívánja azokat a családbarát munkahelyi gyakorlatokat, a munka és a családi élet összehangolását elősegítő intézkedéseket és fejlesztéseket, melyek hozzájárulnak e cél hatékony megvalósulásához.

A Kulturális és Innovációs Minisztérium, mint a pályázat kiírója olyan programok megvalósítását várja, amelyek az adott szervezetnél nem csupán az ott dolgozók jóllétét célozzák, hanem érintik azok családtagjait, a már nyugdíjba vonult idősebb kollégáikat, valamint elősegítik a kisgyermekükkel otthon lévő édesanyák reintegrációját is. Ilyenek például a különböző – nem kizárólag anyagi értelemben vett – juttatások biztosítása, vagy akár a rendkívül népszerű családi napok rendezése is. A pályázaton legfeljebb 5.000.000,- Ft vissza nem térítendő támogatás igényelhető, azonban az elmúlt másfél évtizedben sok olyan pályázat került benyújtásra, ahol a pályázó anyagi támogatást egyáltalán nem igényelt, mivel családbarát intézkedéseit önerőből finanszírozta, és kizárólag a Családbarát Munkahely cím használatát kívánta elnyerni. Mára a Családbarát Munkahely cím tehát egyértelműen egyfajta presztízzsé nőtte ki magát, hiszen sok, e címmel rendelkező munkaadó fontosnak érzi ezt feltüntetni a különböző karrierportálokon, ezáltal mutatva az álláskeresőknek, hogy érdemes náluk dolgozni. Az elmúlt években számos jó gyakorlat valósult meg a vállalati és az állami szektorban egyaránt. Ilyen például a gyermekfelügyelet biztosítása a szünidőkben; gyermekek nyári táboroztatásának megszervezése; játszószoba, játszósarok kialakítása a pályázó székhelyén, egészségmegőrzés céljából sportolási lehetőségek biztosítása a dolgozóknak és családtagjaiknak a helyi sportlétesítményekben.

A Családbarát Munkahely cím – amely egy évre szól – odaítélésével a minisztérium elismerését fejezi ki azon mikro-, kis-, közép- és nagyvállalatok, költségvetési szervek, illetve egyházi szervek tevékenysége iránt, melyek családbarát módon működnek, törekednek az ezt elősegítő jó gyakorlatok bevezetésére és fenntartására.

A pályázat nyertesei az erkölcsi elismerés és a támogatási összeg elnyerése mellett jelentős kommunikációs és PR értéket kapnak, hiszen a cím használata hozzájárul a nyertes vállalatok és szervezetek pozitív munkáltatói képéhez, a munkáltatói márkaépítéshez, valamint a munkavállalók és a befektetők előtti vonzóvá tételéhez.

A munkáltatók jól felépített programokkal, tudatosan pályáznak a címre. Megértették, hogy az ő érdekük is, hogy segítsék munkavállalóikat a családi életükben való kiteljesedésben. **Ha egy munkahely családbarát módon működik, akkor nő az ott dolgozók elégedettsége, motiváltsága, elkötelezettsége az adott munkahely iránt, mely nagymértékben hozzájárul a munkáltató versenyképességének növeléséhez és fenntarthatóságához is.**

A pályázatra 5 kategóriában lehet nevezni, amelyek tekintetében 2020 – 2025 évek mutatószámai a következők:

Év	Pályázók száma	Pályázati keretösszeg (forintban)	Nyertesek száma*	Kisvállalatok	Középvállalatok	Középvállalatok	Költségvetési szervek	Egyházi jogi személyek
2020	261	79 750 000	62 (51)	12 (9)	4 (2)	5 (4)	37 (32)	4 (4)
2021	183	87 826 615	54 (48)	17 (16)	4 (4)	7 (6)	28 (24)	4 (4)
2022	180	100 000 000	55 (53)	10 (10)	3 (3)	2 (1)	33 (32)	7 (7)
2023	361	100 000 000	71 (50)	9 (8)	7 (6)	5 (3)	44 (27)	6 (6)
2024	356	100 000 000	74 (54)	13 (11)	6 (3)	9 (5)	41 (32)	5 (3)
2025	306	200 000 000	90 (78)	9 (8)	6 (4)	5 (2)	64 (58)	6 (6)

**zárójelben az anyagi támogatást elnyert nyertes pályázók.*
***az adott évben nem került a kategória kihirdetésre.*

Családbarát munkahely pályázat 2025 - jó gyakorlatok

A pályázat célja olyan családbarát munkahelyek kialakítását és fejlesztését megvalósító munkahelyi családbarát programok támogatása, melyek elősegítik a munka és magánélet összeegyeztetését, a családi, magánéleti és munkahelyi kötelezettségek összehangolását.

A családbarát működés megvalósulhat több szempont alapján:

A munkaszervezés területén (pl. munkaformák, bérezés, szabadságok)

- rugalmas munkaszervezés bevezetése,
- távmunka lehetősége,
- tanévkezdés támogatása munkaidő-kedvezménnyel,
- munkahelyi bölcsőde létrehozása,
- szakmai továbbképzés a gyermekgondozásból visszatérők integrálására

A szervezeti dokumentumok, a szervezeti kultúra és stratégia, valamint a szervezet marketing és a kommunikációs tevékenysége szintjén

- közös jótékonykodás, önismereti, tudatos jelenlétet (mindfulness) és stresszkezelést segítő tréningek,
- a gyermeket nevelő munkatársaknak iskolaválasztás és pályaválasztás témában szakmai nap,
- egészségmegőrző programok prevenciós szűrővizsgálatokkal,
- családos munkavállalók nyaralásának támogatása,
- egészségpénztári hozzájárulás,
- tematikus élményutalvány,
- iskola- és óvodakezdő csomag biztosítása,
- családi napok szervezése, gyermeknap, családi sportnap, céges sportesemények, Mikulás Ünnepség, nyugdíjas találkozó, majális,

- kirándulás, csapatépítő program, színházlátogatás,
- többnapos kirándulás munkavállalóik és családjaik részére,
- a munkavállalók egészségmegőrzését támogató ergonomikus berendezési tárgyak beszerzése,
- elektromos kerékpárok beszerzése,
- munkavállalók egészségmegőrzése érdekében úszóbérlet biztosítása és orvosi szűrővizsgálatok szervezése,
- munkavállalók testi-lelki egészségének megőrzése,
- kommunikációs tréning szervezése az előítéletekkel szemben,
- szakmai továbbképzés és szupervízió a munkahelyi kiégés megelőzése érdekében,
- life balance tanácsadó alkalmazása,
- munkavállalók részére, csoportos gyógytorna foglalkozás,
- oktató- és közösségi terem kialakítása, nyelvoktatás,
- havonta biztosított mentálhigiénés támogatás és tanácsadás,
- tréningek a család-munka közötti időbeosztás témakörben coach közreműködésével,
- előadások a dolgozók és iskoláskorú gyermekeik részére „biztonságos internethasználatra és pénzügyi tudatosságra nevelés” témákban,
- család és mentális egészség témaköreiben tréningek,
- szakértő meghívásával előadás a gyermeknevelés és a családi harmónia megőrzésének témájában,

A humánpolitika, menedzsment irányában történő elköteleződés által a családbarát működés mellett

- munkavállalói CSR támogatási pályázat, amely lehetőséget ad arra, hogy a dolgozók által javasolt civil kezdeményezések – például óvodai események vagy sportprogramok – támogatásban részesüljenek,
- a családbarát attitűd alapjait megteremtő és fenntartó vezetőképzés,

Férfi munkavállalók szülői szerepeinek megerősítésén keresztül

- Apa Klub létrehozása,
- a törvényi feltételeken felüli apaszabadság biztosítása gyermek születése esetén,

A gyermekek napközbeni felügyeletével

- minden korosztály igényeit kielégítő játszószoba, gyermeksarok, bababarát helyiségkialakítása, játszó- és tanulósarok kialakítása,
- játszótér telepítése az udvarra,
- fejlesztő eszközök biztosítása,
- térítésmentes napközis tábor szervezése a munkatársak gyermekei számára,
- nyári gyermektábor igénybevételéhez nyújtott támogatás.

Kiadó:
Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága

Közreműködők:

Kulturális és Innovációs Minisztérium

KINCS

Családbarát Magyarország

1123 Budapest, Alkotás utca 50.

sztfh@sztfh.hu

ISBN 978-963-671-343-0
Budapest, 2025