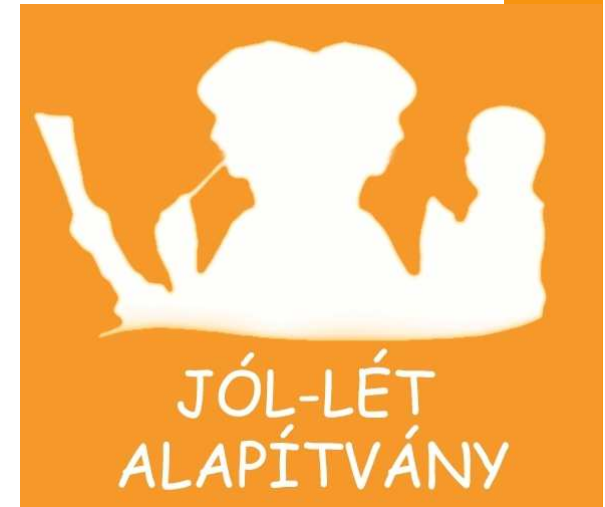


GYES-menedzsment a tapasztalatok tükrében



Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma

2012.05.23

GYES-menedzsment - egy fogalom születése

NEM TUD VISSZAMENNI



NEM TUD VISSZAVENNI



GYES-menedzsment - egy fogalom születése

NEM TUD VISSZAMENNI

?

NEM TUD VISSZAVENNI



GYES-menedzsment - egy fogalom születése

- Célcsoporttagokkal végzett munka
- Kutatások
- HR gyakorlati háttér
- Munkáltatói kapcsolatok

- Proaktív, rendszerszemléletű, komplex megközelítés az esélyegyenlőség megteremtése érdekében

Munkáltatói viselkedés-típusok az esélyegyenlőséghez való viszonyuk alapján

1. „Nem akadályozás” szemlélete

Megfelelni a jogi előírásoknak

Diszkrimináció-mentesen működni

Nem gördíteni akadályt



2. Anya-/nőtámogató felfogás

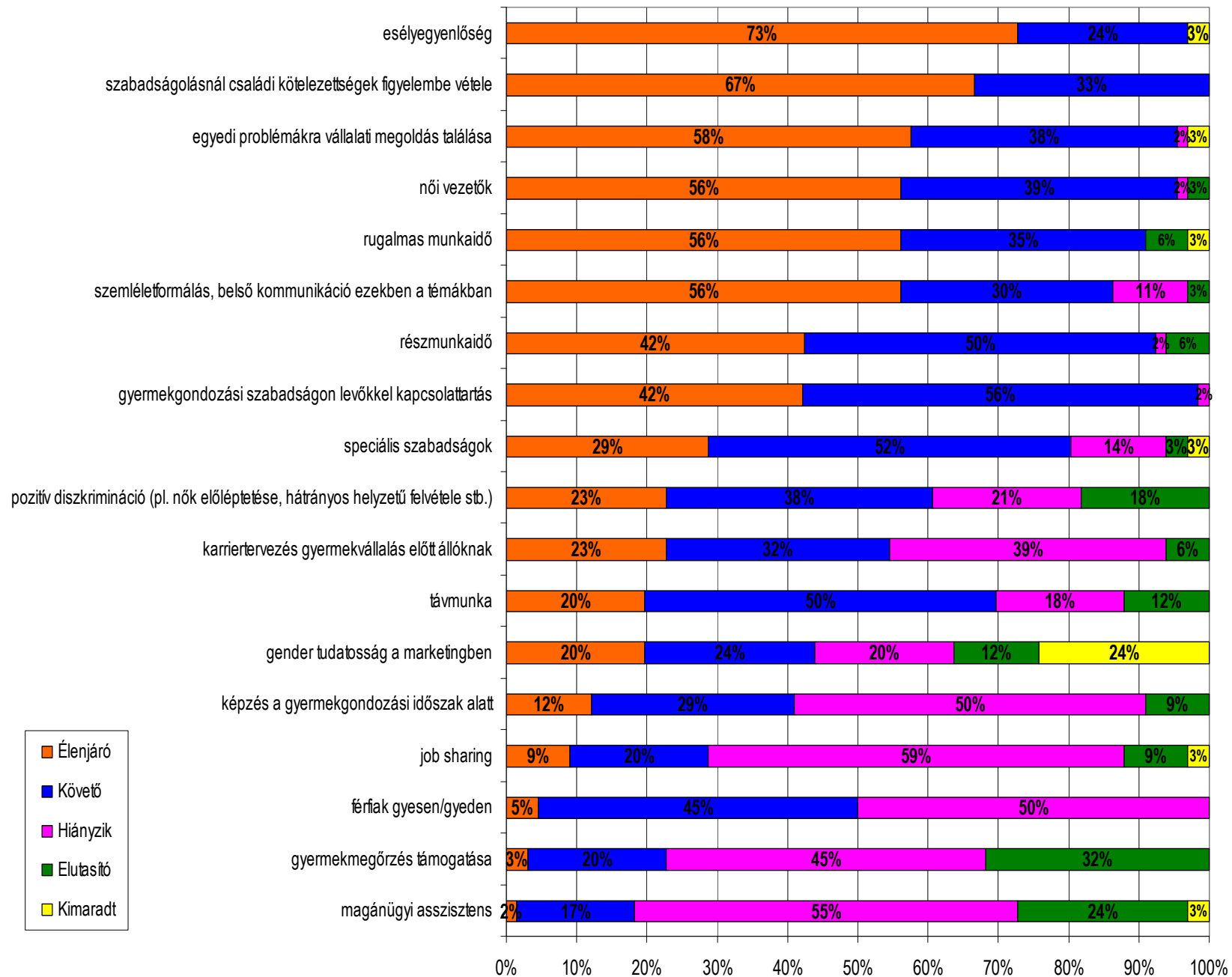
Kivételezett helyzet teremtése

3. Anya-/nőbarát felfogás

Valódi esélyegyenlőség megteremtése



Anyabarát vállalati politikák és gyakorlatok Magyarországon kutatás -2009



HR gyakorlati háttér- a gyermekvállalás munkahelyi hatásai



A gyermekvállalás munkahelyi hatásai- „idővonal”



Várandósság

Gyermekgondozás
időszaka



Felkészülés
a visszatérésre



Visszatérés utáni
helyzet

A gyermekvállalás munkahelyi hatásai- „idővonal”

Hogyan érinti a munkavállalót?



Várandósság

Gyermekgondozás
időszaka



Visszatérés utáni
helyzet



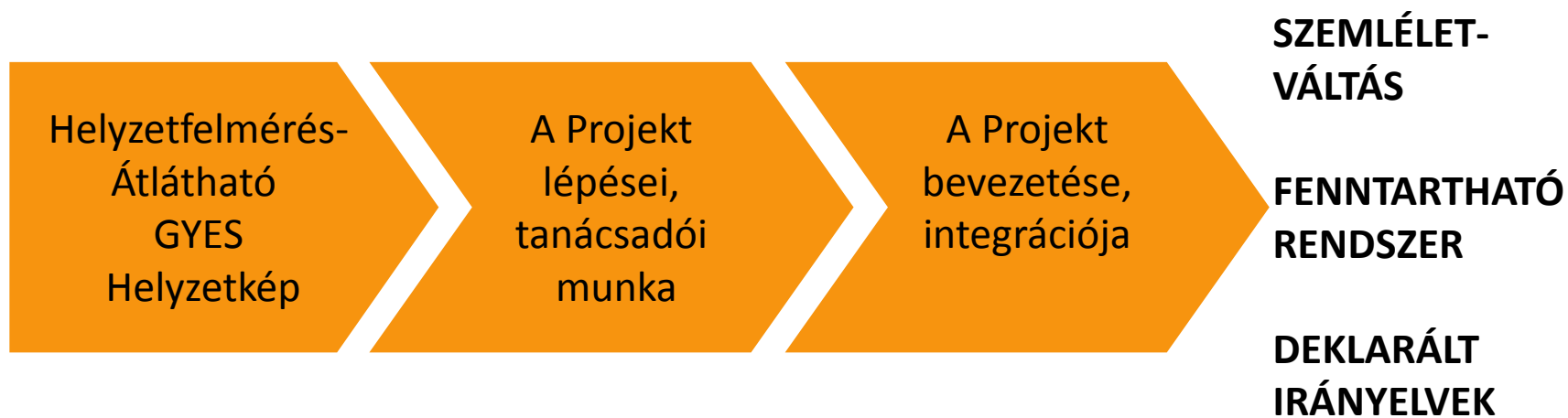
Felkészülés
a visszatérésre



Hogyan érinti a munkáltatót?

A gyermekvállalás munkahelyi hatásainak kezelése

Proaktív, rendszerszemléletű, komplex megközelítés:
Proaktív GYES-Menedzsment Program



A gyermekvállalás munkahelyi hatásainak kezelése

Az elköteleződés bizonyítékai, irányítási szintek

- Vállalatirányítási szint:
 - **Felsővezetői elköteleződés**
 - **Politikák, iránymutatások**
- Gyakorlatban való megjelenés szintje:
 - Rendszerek, intézmények
 - **Felelősök**, felelősség, az érintettek bevonásának lehetőségei, a diskurzus lehetősége
 - **HR szerepe**: támogató, koordináló, kontrolláló
 - **Közvetlen vezetők**: a végrehajtás, megvalósulás felelőssége
 - **Érintett munkavállalók**: saját felelősség a folyamatban
- Konkrét akciók szintje

GYES Menedzsment gyakorlatok

1. „Nem akadályozás” szemlélete

Kizárólag konkrét akciók szintje
Lépéskényszerből hozott intézkedések

2. Anya-/nőtámogató felfogás

Közvetlen vezetők hozzáállásától függő intézkedések
Eseti jelleg
Kismamáknak, kisgyermekes nőknek járó kedvezmények
„Hangulatjavító” intézkedések
„Paternalisztikus” szemlélet

3. Anya-/nőbarát felfogás

Stratégiai szemlélet
Vállalati kultúra
A felsővezetés elkötelezett az esélyegyenlőség mellett
Szabályozott, dokumentált folyamatok
HR területek eljárásrendjének felülvizsgálata, fejlesztése
„Szülőbarát” intézkedések - monitorozásuk



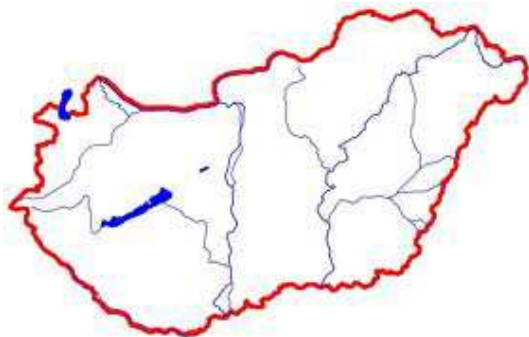
Legjobb hazai gyakorlatok



Proaktív, nőbarát, szabályozott

Nemek közti esélyegyenlőség elősegítése
Rejtett diszkrimináció kiküszöbölésére tett lépések
Munka-magánélet egyensúly elősegítése – rugalmas munkavégzési
megoldások
Irányelvek lefektetése – policy-k megalkotása

Legjobb hazai gyakorlatok



Nemek
egyenlősége
mint vállalati
filozófia

Proaktív, nőbarát, szabályozott

Nemek közti esélyegyenlőség elősegítése
Rejtett diszkrimináció kiküszöbölésére tett lépések
Munka-magánélet egyensúly elősegítése – rugalmas munkavégzési
megoldások
Irányelvek lefektetése – policy-k megalkotása

