

Anyabarát Politika

A Politika célja, célközönsége, felelőse

A dokumentum célja, hogy segítséget nyújtson a kisgyermeket vállaló dolgozóknak abban, hogy sikerrel és tartósan részei lehessenek a Bakonyerdő Erdészeti és Faipari Zrt. csapatának. A politika alkalmazása a cég számára pedig egy előre tervezhető humánerőforrás gyakorlatot, a jó munkaerő hosszú távú megbecsülését és megtartását eredményezi.

Fontos értéknek tekintjük a családot, az anyaság támogatását. Úgy gondoljuk, hogy ha a munkahelyi kötelezettségek lehetővé teszik a harmonikus életvezetést, segítik a teljes élet megvalósítását, képességeik kibontakoztatását nők és férfiak esetében egyaránt, az bátorítólag hat magánéleti kötések felvállalására, a gyermekvállalásra is. Ha férfi és nő egyformán kielégítő perspektívákkal rendelkezik a munka világában, úgy kockázataikat is megosztják: betegség, állásvesztés esetén sem sérül az egyén biztonságérzete, a család, a gyermekek jövője.

A politika tágabb értelemben vett célközönsége a gyermeket/gyermekeket nevelő szülők (anya és apa, illetve nagyszülők), illetve a gyermeket tervező családok. Szűkebb értelemben véve pedig a jelenlegi munkavállalók közül a várandósok, gyeden, gyesen lévők, illetve kisgyermek gondozási szabadságról munkába visszatérők. Kiemelt célcsoport a nagycsaládosok, illetve e gyermeküket egyedül nevelő szülők.

A politika megvalósításáért a Zrt. vezérigazgatója, mint munkáltató a felelős, a Pénzügyi, Számviteli és Humánpolitikai Osztály vezetőjének iránymutatásával. A Zrt. esélyegyenlőséggel foglalkozó munkatársa Pénzügyi, Számviteli és Humánpolitikai Osztály osztályvezető helyettese.

A politika minden munkatárs számára elérhető a Zrt. munkaügyi irodájában.

Munkaerő-felvétel, toborzás

A Bakonyerdő Erdészeti és Faipari Zrt. figyelmet fordít arra, hogy a munkaerő toborzás esélyegyenlőséget biztosító, a tudatos, vagy tudattalan diszkriminációt kizáró legyen.

A munkaerő felvétel a munkakörhöz szükséges kompetenciák felmérésére helyezi a hangsúlyt, a jelöltek családi helyzete és az ehhez kapcsolódó szükséges szervezési kérdések csak a kiválasztási eljárást követően kerülnek felmérésre.

A diszkrimináció mentességet az állásközvetítőkkal való kapcsolattartás, és a hirdetési módszerek alkalmazása során is érvényesítjük.

A munkaerő felvétel során a jelölt tájékoztatást kap a rugalmas munkaformák és a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségéről. A munkaerő kiválasztásánál figyelembe vesszük, hogy a rugalmas munkaformák marginálisan járulnak hozzá egy munkaaajánlat elfogadásához

más fontos szempontok után (mint fizetés, juttatások, stabilitás stb.), ugyanakkor egyes nők esetében döntő érv is lehet a családi kötelezettségek és a munkaidő összeegyeztethetősége.

A terhesség bejelentése és a távozás közötti időszak

A Munka Törvénykönyve alapján a munkáltatónak és minden munkavállalónak kötelessége tájékoztatni a másikat minden olyan körülményről, tényről, ami a munkavégzést befolyásolhatja. A munkavállaló dönti el, hogy a terhesség tényét mikor jelenti be, de a juttatások, kedvezmények csak ezt követően illetik meg.

A munkáltató és a munkavállaló közösen határozzák meg a távozás várható időpontját, melyet szükség esetén, indokolt esetben közös megegyezéssel módosíthatnak. A távollét várható időtartamát a jogi keretek betartásával, a gyermekgondozási lehetőségek (bölcsődei ellátás igénybevétele, családi körülmények, stb.) függvényében a munkavállaló dönti el, azonban a visszatérés tényleges időpontjáról közös megegyezéssel határoznak.

Amennyiben a várandósság a szülés előtt is befolyásolja a munkavégzést, a munkavállaló kérheti a vonatkozó törvényi kedvezményeket. A munkáltató közreműködik az esetleges kockázatok felmérésében, illetve a szükséges biztonsági intézkedések megtételében.

A Bakonyerdő Erdészeti és Faipari Zrt. támogatja a szülés előtti gondozáson, orvoslátogatáson történő részvételt, és lehetőség szerint méltányolja az esetleges rosszulletek miatt fellépő munkaidő kiesést. A Zrt. a terhes munkatársnőit támogathatja azzal, hogy külön parkolóhelyet biztosít számukra a munkahely könnyebb megközelíthetősége érdekében.

Kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy egészséges és biztonságos munkakörnyezetet teremtsünk, valamint kérésre biztosíthatunk a terhes nő részére kanapét az irodájában.

A távollét időszaka

Mindazon munkavállalóknak, akik időszakosan nem, vagy otthonról, esetleg részmunkaidőben dolgoznak, biztosítani kell, hogy hozzáférjenek a szakmai információkhoz, lássák a karrierlehetőségeket, a szervezet szerves részének érezzék magukat.

A Zrt-vel munkaviszonyban álló, de szülési szabadságon, GYES-en, GYED-en lévő munkavállalókkal való kapcsolattartás érdekében támogatja a Kismamaklub szervezését, amennyiben erre igény mutatkozik. A klub olyan kérdésekről tart eszmecserét, mely a kismamákat érdekli, a közreműködésükkel egyéb programokat határoznak meg és bonyolítanak le. Egyértelmű előny, hogy az érintettek vállalathoz való kötődése nő, visszailleszkedésüket pedig támogatja a klub.

A visszatérés feltételei, kapcsolattartás

Ha a kismamák tudják, hogy visszatérésük garantált és kellő tolerancia, támogatás és rugalmasság várja őket, sokkal eredményesebb dolgozói lesznek a cégnek mind a szülés előtt, mind a szülési szabadság utáni visszatérés idején.

Ajánlatos, hogy a vállalattal és a munkával kapcsolatos változásokról tudomást szerezzen a távollévő dolgozó is. Ez a hatékony visszajövetel elengedhetetlen alapfeltétele. Ezen kívül más előnye is származhat a munkáltatónak belőle: folyamatosan tud munkavállalója karrierterveiről.

A kapcsolattartás érdekében az alábbi intézkedések bevezetése ajánlott:

Alkalmi munka felajánlása: pl. a szülői szabadságon levő munkavállalók esetében kitűnő lehetőség arra, hogy szakmailag szinten tartsa munkavállalóját a cég, illetve amennyiben időszakosan túlterhelt a munkahely, úgy igénybe vegye szolgáltatásait.

Szakmai fejlődés: a családos dolgozók munkaidőn kívül nehezen tudnak időt szakítani személyes, szakmai fejlődésükre, ezért érdemes őket támogatni ilyen jellegű szabadságolás keretében.

Részvétel: a távollévő szülőknek is biztosítani kell, hogy részt vegyen az őket, illetve munkájukat érő szakmai megbeszéléseken, képzéseken. Az ilyen események időpontját a friss szülők életritmusához kell igazítani, illetve támogatni lehet a gyermekelhelyezés megoldását is a megbeszélés idejére.

Visszatérés: a legjobb, ha már a szabadságolás előtt közösen körvonalazzák a későbbi munkavállalás kereteit. Az csökkenti a bizonytalanság-érzetet a munkavállaló oldalán, és növeli a munkáltató rendelkezésére álló információkat. A szülési szabadság után ugyanabba, vagy azonos szintű és minőséget igénylő munkakörbe kell visszavenni az érintett munkavállalót.

Egyéb szabályozások

A Bakonyerdő Erdészeti és Faipari Zrt. csupa olyan módszert kezdeményez és támogat, amely a nők esélyegyenlőségét segíti. Ilyenek: diszkriminációmentes toborzás, rugalmas munkaidő lehetőségei, részmunka lehetősége, szabadságolási rugalmasság, átjárhatóság a munkaidő-beosztások között, munkavállalói egészségmegőrző programok (pl. mellrák vagy méhnyakrák szűrés) és a munkakörnyezet kialakításánál is igyekeznek figyelni az egészségi és ergonómiai szempontokra.