

Értékelőlap a „Családbarát Munkahely 2008” pályázathoz



CSALÁDBARÁT MUNKAHELY

A pályázati űrlap pontszámmal értékelt kérdései	Elérhető pontszám	Vizsgált szempontok
II.1. Munkavállalók megoszlása beosztás szerint	(0-5)	Hogyan alakul a nemek aránya a hierarchiában (A nők aránya eléri-e a 30%-ot)? Vannak-e részmunkaidősök? Hogyan alakul a nemek aránya a részmunkaidőben foglalkoztatottak között?
II.1.1. Előmenetelt segítő intézkedések léte:	(0-5)	Van-e előmenetelt támogató HR-rendszer? Nőket támogató rendszer? Mit kezdenek a pozitív diszkrimináció hatásával?
II.2.1. Szerződéses jogviszony meghatározása	(0-3)	Hosszabb távú helyettesítés esetére kötnek-e határozott idejű munkaszerződést? A szülés előtt álló nők esetében kötnek-e határozott idejű munkaszerződést?
II.3. Munkavállalók megoszlása családi állapot szerint	(0-5)	Kiegyensúlyozott-e a családi állapot szerinti megoszlás? Vannak-e nagycsaládos nők? Vannak-e részmunkaidőben dolgozó gyermekesek? Tudnak-e a gondozásra szoruló nem gyermek családtagról?
II.4. Gyermekgondozásból való visszatérésre vonatkozó adatok	(0-5)	60% felett van-e a visszatértek aránya? Vannak-e támogató intézkedésben részesülők? Vannak/voltak-e férfiak gyermekgondozási szabadságon?
II.4.1. Gyermekgondozásból visszatérést segítő vállalati politikák, gyakorlatok	(0-5)	Létezik-e, és mennyire kiforrott a kérdést szabályozó vállalati politika? Van-e kapcsolattartás a gyermekgondozási szabadságon lévőkkel? Mennyiben koherensek az eljárások a fenti mutatószámokkal?
II.4.1. Férfiak ösztönzése szülői szerepeik ellátására	(0-5)	Van-e ilyen irányú kezdeményezés, gyakorlat, megemlít-e konkrét esetet?
II.5. Bruttó bértömeg megoszlása	(0-5)	Mennyiben tér el a férfiak és nők bérkülönbsége az országos átlaghoz képest?

II.5.1.Egyenlő bérezés elősegítése	(0-5)	Van-e vállalati politika a nők és férfiak egyenlő bérezésének elősegítéséről?
II.6.Munkavállalók képzése	(0-5)	Biztosítják-e a képzés lehetőségét a teljes munkaidőben és a részmunkaidőben dolgozók számára egyaránt? Megkülönböztetés nélkül részesülnek-e a nők és férfiak a képzésekben, illetve az előmenetelt elősegítő képzésekben? Részesülnek-e képzésben a gyermekgondozási szabadságon lévők? Támogatja a vállalat a munkavállalók képzésre irányuló kezdeményezéseit?
II.6.1. Képzési politika	(0-3)	Van-e a vállalatnál képzési politika? Mennyiben tükrözik azt a fenti mutatók?
III.1. Nemek esélyegyenlőségét biztosító törvényi rendelkezések	(0-3)	Milyen ismeretei vannak az esélyegyenlőséget elősegítő törvénykezésről?
III.2. Nemek esélyegyenlőségét szervezetre vonatkozó törvényi rendelkezések	(0-3)	Milyen ismeretei vannak a szervezetét érintő esélyegyenlőséget elősegítő törvénykezésről?
III.3.Támogató szabályozások	(0-3)	Mennyire ismeri, illetve alkalmazza a kedvező intézkedéseket?
III.4. Nők és férfiak egyenlő esélyeinek biztosítása a szervezeten belül	(0-5)	Milyen szinten került megfogalmazásra a szervezetben a nemek esélyegyenlősége? Milyen gyakorlatokat követnek tudatosan? Hogyan jelenik meg a nemek közti egyenlőség a szervezeti kultúrában?
III.5.A nők és férfiak esélyegyenlőségének szervezeti akadályai	(0-5)	A nemek közti esélyegyenlőség elősegítésével kapcsolatos tudatosság foka? Gender szemlélet léte?
IV.1.Rugalmas munkaszervezés	(0-10)	Van-e vállalati politika a munkaszervezési formák közti átjárhatóságot illetően? Vannak-e egyéni megállapodások atipikus formák esetében? Nőknél és férfiaknál is előfordulnak? Mennyire kiterjedten alkalmazza a rugalmas munkaszervezési formákat? Van-e elképzelés ezen formák alkalmazásának kiterjesztésére?
IV.1.2. Rugalmas munkaszervezést érintő vállalati érdek	(0-3)	Felismerte-e a vállalat érdekeltiségét?
IV.1.3. Rugalmas munkaszervezést akadályozó tényezők	(0-3)	Mennyire átgondolt a kérdést érintő szemlélet? Mennyire koherens a fenti tervekkel?
IV.1.4.Rugalmas formák alkalmazása, és az erre vonatkozó tervek	(0-5)	Az elképzelések átgondoltsága és koherenciája az előző két kérdésre adott válaszokkal

IV.1.5.A rugalmas formák megtérülésének mérése	(0-5)	Van-e ilyen irányú törekvés? Mennyire átgondolt? Mennyire hasznosítható a tapasztalat-megosztás szempontjából?
IV.2.Családi kötelezettségek ellátásának támogatása	(0-10)	Van-e vállalati politika a családi kötelezettségek ellátásának támogatására? Ha nincs vállalati politika, vannak-e felmutatható gyakorlatai? Mennyire elkötelezetten támogatja a gyermekvállalást/-gondozást? Mennyiben támogatja a szervezet a férfiakat a szülői szerepek ellátására? Megteszi-e a szervezet azt, amit - lehetőségeiből következően - megtehetne? Terveznek-e a szervezet szintjén jelentős előrelépést? Mennyiben tükrözik a szervezet tervei a nemek közti egyensúlyok megteremtésének elősegítésére törekvést?
IV.2.1. A családtámogató intézkedések bevezetésének okai és motivációi	(0-5)	A szervezeti kultúra, társadalmi felelősségvállalás igénye váltotta ki? Felismerték a munkavállalói hatékonyság és a munka-magánélet egyensúlyának összefüggését? Munkaerő-megtartási szempontok motiválják a céget?
IV.2.2. Méri-e a családi kötelezettségek támogatásának hatását a teljesítményre nézve.	(0-3)	Van-e ilyen irányú törekvés? Mennyire átgondolt? Mennyire hasznosítható a tapasztalat-megosztás szempontjából?
IV.2.3. Méri-e a családi kötelezettségek támogatásának költséghatékonyságát?	(0-3)	Van-e ilyen irányú törekvés? Mennyire átgondolt? Mennyire hasznosítható a tapasztalat-megosztás szempontjából?

<p>IV.3. Egyéb munka és magánélet összeegyeztetését támogató szolgáltatások, juttatások</p>	<p>(0-10)</p>	<p>Van-e vállalati politika a munkavállalók munkaerejének megóvására, magáncélú törekvéseinek támogatására? Ha nincs vállalati politika, vannak-e felmutatható gyakorlatai? Mennyire elkötelezetten támogatja a munkavállalót munkaerejének megóvásában? Mennyire támogató a munkavállaló magánéleti törekvéseinek megvalósításában? Megteszi-e a szervezet azt, amit - lehetőségeiből következően - megtehetne? Terveznek-e a szervezet szintjén jelentős előrelépést? Mennyiben tükrözik a szervezet tervei a nemek közti egyensúlyok megteremtésének elősegítésére törekvést? Mennyire hangsúlyosak a tisztán pénzbeli juttatások? Mennyire a munkavállalók igényeire szabottak a támogatások?</p>
<p>V.1. Szervezeti stratégia és családbarátság</p>	<p>(0-3)</p>	<p>Hogyan jelenik meg a szervezet hosszú távú céljaiban a munkavállalókkal kapcsolatos stratégia, illetve magánéleti egyensúlyuk fenntarthatósága? Mennyire koherens a válasz a fentiekkel?</p>
<p>V.2. Milyen szabályozásokban jelenik meg a családbarátság?</p>	<p>(0-3)</p>	<p>Vannak-e vállalati szintű lefektetett politikák, illetve ezek közül melyek függenek össze a cég szerint a munkavállalók munkaerejének, munkájuk és magánéletük egyensúlyának megóvásával? Mennyire koherens a válasz a fentiekkel?</p>
<p>V.3. Munkavállalók részvétele a szervezeti kultúra alakításában</p>	<p>(0-3)</p>	<p>Mennyire nyíltan jelezhetik igényeiket, véleményüket a munkavállalók?</p>
<p>V.4. Családbarát szervezeti kultúra belső kommunikációja</p>	<p>(0-3)</p>	<p>Hogyan osztják meg a munkavállalókkal a szervezet munkavállalók magánéletét támogató céljait, a munkavállalók által igénybe vehető lehetőségeket?</p>
<p>V.5. Nők és férfiak emberi méltóságának tiszteletben tartása</p>	<p>(0-3)</p>	<p>Szervezetten belül elterjedt kommunikációs stílus a másik nemről, ennek vizuális megnyilvánulásai stb.</p>
<p>V.6. Társadalmi felelősségvállalás</p>	<p>(0-5)</p>	<p>Hogyan vesz részt, milyen területeken a szervezet a szűkebb, tágabb társadalmi környezet alakításában?</p>
<p>V.7. Van-e a családbarátságot erősítő civil együttműködő partnere?</p>	<p>(0-5)</p>	<p>Miből áll ez az együttműködés?</p>

VI. 1. Tervek a szervezet elkötelezettségének növelésére	(0-5)	Hogyan kívánja bevonni a szervezet döntéshozóit? Hogyan kívánja felmérni a munkavállalói igényeket? Mit kíván tenni a szabályozás fejlesztése érdekében?
VI.2. Vállalják-e az évenkénti mégmértetést	kizáró ok	ha nem
VI.3. Igénybe vennék-e külső tanácsadó segítségét	(0-2)	Áldoznának-e pénzt, időt a külső tanácsadóra?
VI.4. Vállalja-e az első számú vezető a monitorozást?	kizáró ok	ha nem
VI.5. Munkavállalói vélemények monitorozását engedélyezik-e	kizáró ok	ha nem
VII. A családbarátság megjelenítése a szervezet külső és belső kommunikációjában	(0-5)	Mennyiben áll összhangban a szervezeti kultúrára vonatkozó kérdésekkel a válasz? Hogyan jeleníti a családbarát gondolatot a külső kommunikációban?
VII. 1. A nők és férfiak egyenlőségének megjelenítése a szervezet külső és belső kommunikációjában	(0-10)	Megjelenik-e a gender szempont a kommunikációban? Mennyire tudatosan jelenik meg? Vállalható-e a cég számára, hogy a külső kommunikáció ne a hagyományos nemi szerepek, nemi alapú sztereotípiákat erősítse?
VII.2. Hogyan építi be a díjat a szervezet marketingtevékenységébe?	(0-10)	Mennyire kívánja brandként hasznosítani a díjat? Milyen csatornákon kommunikálná, hogy a szervezet díjban részesült?