

HBLF Sokszínűségi Karta jó gyakorlat gyűjtemény 2025

Élethelyzethez alkalmazkodó,
hatékonyság növelő munkáltatói eszközök

Készítette a Dolgozó Szülőkért munkacsoport részéről:



BOSCH



**Baker
McKenzie.**



Térkép az induláshoz munkáltatóknak

2. Ne küzdj egyedül!

Vond be és érzékenyítsd a vezetőket.

1. Ismerd meg!

Ismerd meg pontosan a szervezetedben a munkavállalók élethelyzetét. (HR statisztikák, vezetők bevonása, személyes kapcsolatépítés)



Folyamatosan, mindenről kommunikálj!

3. Építs a munkatársaidra!

Fokozatosan vezesd be a munkavállalói visszajelzések kérésének és fogadásának kultúráját alkossd meg az alulról jövő kezdeményezések felkarolásának folyamatát, hogy a munkavállalók maguk is tehessenek saját jól létükért.

4. Kezd kis lépésekben!

Kezdj kis lépésekben, indulás lehet a legégetőbb igény kielégítése. Tesztelj egy kisebb csoporttal.

6. Korrigáld!

Hirdesd meg a visszajelzések alapján bevezetett újításokat, változtatásokat!

5. Mérd vissza!

Ne félj megtudni, hogyan lehet még jobb a rendszer. A folyamat finomhangolására lesz szükség időről, időre.



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország



HUNGARIAN BUSINESS LEADERS FORUM

Dolgozó szülők élethelyzetéhez alkalmazkodó, hatékonyság növelő munkáltatói eszközök:



SOKSZÍNÜSÉGI KARTA
Magyarország



Várandósság

Munkaidő

- Részmunkaidő lehetőség
- Emelt home office
- Törzsidő és rugalmas munkaidő

Egészség / Juttatások

- Szűrési támogatás
- Terheltség figyelése és monitorozása (feladatok újra osztása)
- Egészségbiztosítás (terhesgondozási csomag)
- Vállalati átlag szerinti éves fizetésemelés

Szociális háló

- Kismama klub
- Meghívók vállalati és családi eseményekre
- Employee Assistance Program (ingyenes jogi, pénzügyi, pszichológiai segítség; a dolgozóval egy háztartásban élők is igénybe vehetik)

Távollét

Munkaidő

- Rugalmas részmunkaidő (min. 4 óra)
- Emelt home office lehetőség
- Törzsidő alkalmazása

Fizikai dolgozók speciális intézkedései

- Többfajta műszakbeosztás lehetősége
- Fél évig adaptált munkakör: 100% nappali műszak, 50% műszakpótlék
- Félnapos szabadság-kezelés a beszoktatáshoz
- Igazodás meetingek időpontjaihoz és helyszínéhez

Juttatások

- SZÉP kártya (óvodai, bölcsődei ellátás támogatására)
- Nagyszülői GYES támogatása (saját dolgozók számára)
- A törvényben meghatározottn felüli apaszabadság
- Születési támogatás

Visszatérés

Információ:

- Vállalati változásokról
- Elérhető vállalati juttatásokról
- Mentor pár
- Re/on/boarding program

Kisgyermekkel

Munkaidő

- Home office időszak megnövelése intézményi szünetek alatt (esetenként teljes home office)

Juttatások

- Évenként iskolakezdési támogatás
- Egészségbiztosítás kiterjesztve családtagokra
- Telephelyi orvosi rendelő 24 órás nővér-szolgálat
- Bejárati támogatás

Szociális háló / szolgáltatások

- Dolgozó szülők csoport (online / offline)
- „Digitális Detox” tanácsadás és workshop
- Employee Assistance Program (EAP)
- Családi események (még a dolgozók unokáinak is)
- Nyílt nap a családtagoknak
- Saját nyári tábor szervezése
- Beszoktatás támogatása (segítő programok)

CSED / GYED / GYES

- **CSED** - 168 nap - Átlagkereset 70% - ❌ Nem lehet dolgozni mellette
- **GYED** - 2 év (ikreknél 3) - Átlagkereset 70%, plafonnal - ✅ Gyermekek 6 hó után lehet dolgozni mellette
- **GYES** - 3 év (speciális esetben tovább) - Fix összeg - ✅ Gyermekek 1 év után lehet dolgozni mellette

Az otthon lévő szülő projekt munkában való foglalkoztatása jó lehetőség lehet mindkét félnek.

Apa-szabadság

- 10 munkanap apasági szabadság gyermek születésekor (vagy örökbefogadásnál).
- Fizetés: az első 5 napra 100%-os „távolléti díj” (absence pay), a 6–10. napra 40%-os.
- A szabadság jogosultsága: az apasági szabadságot legkésőbb a gyermek születését követő második hónap végéig lehet igénybe venni.
- Felmondási védelem: a munkáltató nem mondhat rendes felmondással fel a munkavállalót apasági szabadság alatt.

Rugalmas munkavégzés

- A Munka Törvénykönyv lehetővé teszi, hogy a gyermekes munkavállalók (gyerekük max. 8 éves) kérjék: munkahely változtatását, munkaidő-rend módosítását, távmunka lehetőségét vagy részmunkaidőt.
- A kérés írásban tehető, és az igénylőnek indokolnia kell, mikor kérné az új munkarendet.
- A munkáltatónak 15 napon belül írásban kell reagálnia a kérésre. Ha elutasítja, köteles indokolni.

Szülői szabadság

- 44 munkanap „szülői szabadság” a gyermek 3 éves koráig.
- Feltétel: legalább 1 év munkaviszony
- Fizetés: a szülői szabadság idejére 10% távolléti díj jár, csökkentve a gyermekgondozási juttatásokkal (például GYED).
- A munkavállaló kérésére a munkáltatónak biztosítania kell ezt a szabadságot.
- A munkaviszony megszüntetése tiltott a szülői szabadság alatt: a munkáltató nem mondhat fel rendes felmondással a szabadság idején.
- A szülői szabadság időszaka szolgálati időnek számít (például végkielégítés vagy felmondás szempontjából).

Védettség a felmondással szemben

- A törvény tiltja, hogy a munkáltató rendes felmondással megszüntesse a munkaviszonyt, amíg a munkavállaló paternális (apasági), szülői vagy gondozói szabadságon van.
- Ha az alkalmazott olyan „küldő kérvényt” nyújt be, hogy a felmondás szerinte ezen szabadságok gyakorlása miatt történt, a munkáltatónak írásban köteles indokolni a felmondást.

Gyermek utáni pótszabadság

- A Munka Törvénykönyve szerint pótszabadság jár a gyermek után: amíg a gyermek be nem tölti a 16. életévét.
- A pótszabadság mértéke évente:
 - 1 gyermek után → 2 nap pótszabadság
 - 2 gyermek után → 4 nap
 - 3 vagy több gyermek után → összesen 7 nap pótszabadság
- Ha a gyermek tartósan beteg vagy fogyatékos, ez a pótszabadság további napokkal bővül – pl. súlyosan fogyatékos gyermek után évente +2 nap pótszabadság jár.
- Mindkét szülő (vagy törvényes gondviselő) jogosult erre a pótszabadságra.



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország



Jogilag garantált minimumok (2025 novemberi állapot)

CSED, GYES, GYED
1997. évi LXXXIII. törvény
1998. évi LXXXIV. törvény

Apa szabadság
2012. évi I. törvény Mt. 118. § (4)
Mt. 146. § (4)
2022. évi LXXIV. törvény

Rugalmas munkavégzés
2012. évi I. törvény a Mt.

Szülői szabadság
2012. évi I. törvény Mt. – 118. §–118/A. §

Védettség felmondással szemben
2012. évi I. törvény Mt. 65., 66 §



KÉRDÉSEK ÉS VÁLASZOK

1.

Miért jó a cégnek?



Feltétele és eredménye egy nyitott vállalati kultúra.
Kevesebb a stressz a kollégákon és vezetőkön.
Könnyebb a tervezés, hamar megismerik a vezetők a kollégák terveit, gondjait, kihívásait.

Hogyan oldjuk meg, hogy ne okozzon belső feszültséget a pozitív diszkrimináció?



Készítsetek egy mátrixot a különböző munkavállalói csoportokkal és éves tervezőben mindenki találjon számára (is) szóló programot, juttatást etc.

Nem nagyon ismerik a kollégák a nálunk fellelhető lehetőségeket. Mit tehetünk?



Érdeemes nagyöveket keresni egy-egy témához.
Minden site-on egyforma kommunikációt, több csatornán eljuttatni.
Jól működhetnek a közösségi terekben a képernyőre vetített grafikus tartalmak.

Hogyan tudom a felsővezetést az ügy mögé állítani?



A board-ban legyenek tagok, akik személyes példájukkal és aktívan is képviselik a témát.
A vezetésben ők lesznek a nagykövetek, a többi vezető számára.
Az 1. számú vezető példája kiemelkedő fontosságú.

Nincsen erre nagy budget-ünk. Működhet így is?



Felméréseken alapuló, valós igényekre adjunk válaszokat.
Vonjuk be a kollégákat.
Multiplikáló hatásúak munkavállalói önkéntes csoport:ok: terveznek, szerveznek, kommunikálnak. Őket támogathatja a vezetés.

Jótanácsok benchmark vállalatoktól



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország



Az indulás:

A jó gyakorlatok alapja az élethelyzetek **pontos megismerése**: HR-adatok, vezetői bevonás és nyílt beszélgetések.

Érdemes **kicsiben kezdeni**, egy sürgős igényre reagálni, majd tesztelni és finomhangolni a megoldásokat.

Kulcs a **következetes kommunikáció** és az **alulról jövő ötletek** beépítése.

A rendszeres **vizsgálat** segít abban, hogy a támogatás valóban a szülők változó igényeihez igazodjon.

Vezetői motiváció:

A dolgozók jól létének javítására tett intézkedéscsomag mindenek előtt az **emberek iránti tiszteletünk** kifejezése, a **felelős foglalkoztatói** gondolkodás gyakorlatba ültetése.

Rugalmas, támogató működés:

Hitelesíti és erősíti a **munkáltatói márkát, vonzóvá teszi a céget** a fiatal és női tehetségek számára, és sokszínűbb, ellenállóbb szervezetet eredményez. **A vezetők is hatékonyabbá válnak**, hiszen megtanulnak eredményalapúan, élethelyzetre érzékenyen irányítani.

Mik a hatásai a dolgozó szülő programoknak?

A támogatás, ami megkönnyíti a dolgozóink életét, és könnyebbé teszi számukra egy-egy nehezebb élethelyzet kezelését, növelni fogja a munkatársaink **elkötelezettségét**, vállalathoz való **kötődését**, **pszichológiai biztonságát**, **teljesítőképességét**, és ez a hatás a közvetlen csapatokra is áterjed – így a pozitív hatás **kimutathatóvá válik pl. a hiányzások számának, a fluktuációnak a csökkenésében, az innovatív ötletek számának növekedésében.**



KITEKINTÉS

USA

Egyetemes állami rendszerben:

MLA – Family and Medical Leave Act

- 12 hét fizetés nélküli távollét jár a születés után
- állami vagy nagy munkáltatóknál
- csak azoknak, akik legalább 1 éve dolgoznak és a cég elég nagy (min. 50 fő)

Kalifornia, New York, New Jersey, Massachusetts, Rhode Island, Connecticut, Colorado, Oregon, Washington, Minnesota

→ Itt 60–85%-os fizetett ellátás jár 6–12 hétig; gyakran anyáknak + apáknak.

A nagyvállalatok jellemzően biztosítanak:

- 8–16 hét fizetett maternity leave-et (szülési szabadság)
- 4–12 hét fizetett paternity leave-et (apuka szabadság)
- Fokozatos visszatérés (pl. 4–6 hét részmunkaidő)
- „Return-to-work” programok
- Rugalmas munkaidő, home office, hibrid munkavégzés
- Egészségbiztosításon belüli terhességi és szülés utáni támogatás
- Szoptatós helyiségek (lactation rooms) – ezt már törvény írja elő
- Childcare támogatások, pl.:
 - bétiszitter-támogatás
 - vállalati óvoda / daycare
 - emergency childcare napok

EU

EU-szintű minimumszabályok

1. Anyasági szabadság

- Minimum 14 hét, ebből legalább 2 hét kötelező.
- A juttatásnak „megfelelőnek” kell lennie – a legtöbb országban 70–100% bér közötti.

2. Apasági szabadság

- Minimum 10 munkanap apasági szabadság a születés körül.
- A legtöbb országban bérpótlék jár, sok helyen 70–100%.

3. Szülői szabadság

- 4 hónap/fő, ebből 2 hónap nem átruházható.
- Rugalmas, lehet részmunkaidő vagy szakaszos is.

4. Gondozói szabadság

- Évente 5 nap, hozzátartozó ápolására.

5. Munkáltatói kötelezettségek

- Munkába való visszatérés joga azonos vagy egyenértékű munkakörbe.
- Védetség várandósság és szabadság alatt (nem lehet elbocsátani).
- Rugalmas munkavégzés kérésének joga (távmunka, részmunkaidő).

Németország

- Mutterschutz: 14 hét (6 a szülés előtt, 8 utána), 100% bér.
- Elterngeld: 12–14 hónap, 65–67% jövedelem.
- Elternzeit: akár 3 év szabadság gyermekenként, munkáltató nem mondhat fel.

Ausztria

- Anyasági szabadság: 16 hét, 100%.
- Gyermekgondozási szabadság: 2 év.
- Kinderbetreuungsgeld: több féle konstrukció (jövedelemarányos és fix összegű).

Hollandia

- Anyasági szabadság: 16 hét, 100%.
- Apasági szabadság: 1 hét + 5 hét 70%-os.
- Szülői szabadság: részben fizetett (9 hét 70%), részben fizetés nélküli.

Franciaország

- Anyasági szabadság: 16–26 hét (gyermek számától függően).
- Apasági: 28 nap.
- Szülői szabadság: akár 3 év, ellátással.

Svédország

- Az EU egyik legjobban támogatott rendszere.
- 480 nap szülői szabadság, melyet a szülők megoszthatnak.
- 390 nap 80%-os juttatással.

Dánia

- Anyasági + apasági + szülői szabadság összesen: 52 hét.
- 32 hét megosztható, juttatás a bértől függően.

Finnország

- 12 hónap szülői szabadság (mindkét szülőnek 160 nap).
- Apás napok: 36 nap külön.

Olaszország

- Anyasági: 5 hónap, 80–100%.
- Apasági: 10 nap, kötelező.
- Szülői szabadság: 6–11 hónap, a fizetés 30–80%.

Spanyolország

- Anyasági MÁR nem létezik külön, és teljesen egyforma szülői szabadság van:
 - 16 hét mindkét szülőnek, 100% fizetéssel, teljesen egyenlő jogokkal.

Csehország

- Anyasági szabadság: 28 hét (ikrek esetén 37 hét), Juttatás: kb. 70% jövedelem.
- Apasági szabadság: 14 nap, 70%.
- Szülői támogatás: „Rodičovský příspěvek” – összesen kb. 300 000 CZK (fix keret), rugalmasan felhasználható:
 - akár 4 évig elnyújtható,
 - vagy magasabb havi összeggel rövidebb ideig („cseh GYES/GYED hibrid”).

Szlovákia

- Anyasági szabadság: 34 hét (egyes esetben 37–43), Juttatás: 75% jövedelem.
- Apasági szabadság: 14 nap, 75%.
- Szülői ellátás: „Rodičovský príspevok”: fix összegű juttatás kb. 300 € / hó, a gyermek 3 éves koráig.
- Rugalmas munkavégzés kérhető.

Lengyelország

- Anyasági szabadság: Minimum 20 hét, 100% (meghosszabbítható 24 hétig).
- Apasági szabadság: 2 hét, 100%.
- Szülői szabadság: 41 hét összesen (anyának + apának), ebből 9 hét nem átruházható. Juttatás:
 - 100% az első 20 hétre,
 - majd 70%, vagy
 - összevont opció: 81,5% végig.

Szlovénia

- Anyasági szabadság: 105 nap, 100%.
- Apasági szabadság: 30 nap, 100%.
- Szülői szabadság: 260 nap, mindkét szülő megoszthatja. Juttatás: átlagkereset 90–100%-a.

Horvátország

- Anyasági szabadság: 98 nap, 100%.
- Apasági szabadság: 10 nap, 100%.
- Szülői szabadság: A gyermek 6 vagy 8 éves koráig igénybe vehető különböző konstrukciókban. Juttatás: az első hónapokban 100%, utána plafonozott.

Románia

- Anyasági szabadság: 126 nap, 85% juttatás.
- Apasági szabadság: 15 nap (képzés esetén 20).
- Szülői szabadság: 2 évig (3 év fogyatékkal élő gyermeknél). Juttatás: 85% jövedelem, DE minimum és maximum összeg is van.

Bulgária

- Anyasági szabadság: 58 hét (!) – Európa egyik leghosszabbja.
- 90% kereset a legtöbb időszakban.
- Apasági szabadság: 15 nap.
- Szülői szabadság: A gyermek 2 éves koráig fizetett ellátás, utána kedvezményes „GYES” típusú támogatás. Rugalmas visszatérés támogatott.

KITEKINTÉS

Az EU országainak gyakorlataiból (2025)



SOKSZÍNŰSÉGI KARTA
Magyarország

HBLF
HUNGARIAN BUSINESS LEADERS FORUM

**Ha szervezeteddel része szeretnél lenni a Karta
Közösségnek, várjuk jelentkezésedet
honlapunkon, ahol a karta tevékenységével is
megismerkedhetsz!**

<https://hblf.hu/sokszinusegi-karta-hu>
Kérdés esetén: hblf@hblf.hu

Készítette: Kertész Judit Hegymegi-Barakonyi és Fehérváry Baker & McKenzie * Nemes Attila, Hadházi Enikő, Michelin * Oszkó-Jakab Natália, Művészetek Völgye * Talmácsy-Velősi Réka, Lányi Rita, Bosch * Ujvári Enikő, HBLF

Budapest, 2025.