



Budapest, 2022. június 17.

„Az apaság nem csak egy nap” – Már 111 munkavállaló vette igénybe a Vodafone egyedülálló szülői szabadságát

A Vodafone 16 hetes, fizetett szabadságát apukák és egy örökbefogadó anyuka is igénybe vette már

Épp két éve vezette be a Vodafone különleges juttatását, melynek keretében 100 százalékban fizetett speciális szabadságot biztosít, amelyet a vállalatnál dolgozó azon újdonsült szülők vehetnek igénybe a gyermekük érkezését követően, akik nem élnek a szülési szabadsággal. A 16 hetes szabadság lehetőségével eddig 111-en éltek, köztük egy női munkavállaló is.

A Vodafone munka-magánélet egyensúlyt támogató kezdeményezésének a lényege, hogy amennyiben az anya meggy szülési szabadságra akkor az apa részére, ha pedig az apa marad otthon a gyermekkel, akkor az anya részére teszi lehetővé a szolgáltató a 16 hetes extra szabadságot – sőt, a lehetőséggel azonos feltételek mellett élhetnek az örökbefogadó szülők is. A szülői szabadságot a gyermek családba érkezését követő másfél évben belül tudják kivenni a munkavállalók, tetszőleges számú és hosszúságú részletekben.

„A Vodafone-nál nemcsak apák napján gondolunk az apukákra, hiszen jól tudjuk, hogy szülőnek lenni nem csak egyetlen nap, hanem egy egész életre szóló felelősség” – mondta Berkes Áron, a Vodafone HR vezérigazgató-helyettese. „A Vodafone-nál hiszünk az egyenlőségben, és ennek mentén számos módon szeretnénk megadni a lehetőséget a nálunk dolgozó szülőknek, édesapáknak is, hogy ne kelljen választaniuk a család és a karrier között; a munka mellett kiteljesedhessenek családi szerepükben is, és hogy jelen lehessenek a családdá válás fontos pillanataiban.”

A 16 hetes szülői szabadság lehetőségével eddig 111 munkavállaló élt, jellemzően apukák, de van olyan női munkavállaló is, aki örökbefogadó szülőként élt a lehetőséggel. Az MTA-ELTE New Vision Research Group kutatói a közülük most 21, a szülői szabadságot igénybe vevő, önként jelentkező Vodafone-os apukával és 7 érintett vállalati csoportvezetővel készítettek interjút ennek a különleges juttatásnak megítéléséről, dolgozói és vezetői szemszögből is.

A kutatásból¹ kiderült, hogy a vállalat szülői szabadságának rendkívül pozitív a fogadtatása, és a legtöbb apuka úgy érzi, ennek is köszönhető, hogy szorosabb kapcsolatot tudott kialakítani gyermekével. A kutatásból az is kiderült, hogy a gyermekek iránti elköteleződés mellett a munkavállalók vállalat iránti elköteleződése is erősödött a juttatás hatására.

„A Vodafone példát mutat a szülők megbecsülésével, hisz az idő az egyetlen ténylegesen véges és mással nem pótolható dolog, amit egy munkáltató adni tud. Reméljük, hogy mások is követik a példát, és egyre inkább középpontba kerül a munkavállalói jóllét. Ez egy tanulási folyamat, sikerekkel és buktatókkal, ahol az úttörők elismerést érdemelnek.” – mondta Antal Miklós, az MTA-ELTE Lendület New Vision Research Group vezetője.

A kutatásban részt vevő apukák közül legtöbben azt emelték ki előnyként, hogy jelen tudtak lenni az újszülött fontos fejlődési mérföldköveinél; minden családtag számára stresszmentesebbé vált a gyermek érkezését követő, kihívásokkal teli első időszak; több terhet tudtak levenni szülőtársuk válláról; illetve erősebb kötődés alakult ki köztük és az újszülött vagy akár ők és a már nagyobb gyermekük között ebben az időszakban.

„Abszolút pozitív volt nekem, és hatalmas élményként éltem ezt meg, mivel így a kisebbik gyermekem születésénél már jóval több időt tudtam otthon tölteni. Rengeteg feladattól tudtam kivenni én is a részem, könnyítve ezáltal a feleségemre háruló terheket” – foglalta össze a szülői szabadsággal kapcsolatos tapasztalatait egy a felmérésben részt vett Vodafone-os apuka.

Bevezetése óta, azaz az elmúlt két évben eddig összesen 111 munkavállaló élt a Vodafone-nál a szülői szabadság lehetőségével, közülük négyen már a második babával vannak otthon, 11-en pedig jelezték, hogy hamarosan ismét igényt tartanak majd az extra szabadságra. A program kezdete óta egy női munkatárs is igényelte a szülői szabadságot, aki örökbefogadó szülőiként élt a lehetőséggel. A csecsemőt örökbefogadó szülőknek ugyan járnak az állami ellátások, ám a 2 évnél idősebb gyermeket örökbefogadóknak már nem, így ebben az esetben a Vodafone-nál dolgozó anyuka a Vodafone szülői szabadságának köszönhetően tudott otthon maradni a családba érkező gyermekével.

A Vodafone a szülők számára kínált juttatásai között szerepel egy további kedvezmény is: a vállalat lehetővé teszi, hogy a 16 hét szabadság letelte után további 6 hónapig 20% munkaidőkedvezményben részesüljenek az érintett munkatársak, vagyis például teljes munkaidő esetén heti 32 órában dolgozhatnak úgy, hogy ezidő alatt is a teljes fizetésüket kapják. A munkaidőkedvezmény ütemezése szintén rugalmas, előfordulhat olyan, hogy valaki heti 4 napot dolgozik, és az is lehetséges, hogy valaki a rövidebb munkanapok mellett dönt. A munkaidőkedvezménnyel a szülői szabadságukat letöltötték körülbelül 90%-a élt eddig.

További információk:

sajto@vodafone.com

¹ MTA-ELTE New Vision Research Group: Vodafone Parental Policy – Vezetők és munkavállalók szemszögéből

A Vodafone-ról

Az egyik legnagyobb páneurópai és afrikai technológiai kommunikációs vállalként a Vodafone innovációival, technológiájával, összekapcsolhatóságával, platformjaival, termékeivel és szolgáltatásaival átalakítja és megújítja társadalmunk életmódját és munkavégzését. A Vodafone 21 országban üzemeltet mobil- és vezetékes hálózatot, valamint további 48 országban működik együtt számos mobilhálózattal. 2022. március 31-én több mint 300 millió mobilügyféllel, több mint 28 millió vezetékes szélessávú ügyféllel és több mint 22 millió TV-ügyféllel rendelkezünk.

A Vodafone a világ egyik legjelentősebb szolgáltatója az IoT területén, több mint 150 millió eszközt és platformot kapcsol össze olyan innovációval, amely összhangban van a társadalom tisztább és biztonságosabb városokra, jobb közlekedésre és a fejlettebb mezőgazdaságra irányuló törekvéseivel. A Vodafone digitális vezető szerepe azt is megváltoztatja, hogy a kormányok hogyan biztosítják az egészségügyi és oktatási ellátást, és hogy a vállalkozások, különösen a kis- és középvállalkozások (kkv-k) hogyan szolgálják ki ügyfeleiket.

Az M-Pesa révén forradalmasítottuk a fintechet Afrikában, amely 2022-ben ünnepli 15. évfordulóját. Ez a régió egyik legnagyobb fintech platformja, amely több mint 52 millió ember számára biztosít hozzáférést a pénzügyi szolgáltatásokhoz biztonságos, megfizethető és kényelmes módon.

Célunk az összekapcsolhatóság egy jobb jövő érdekében, lehetővé téve ezáltal egy befogadó és fenntartható digitális társadalom kialakítását. Jelentős lépéseket teszünk a bolygónk védelme érdekében: 2040-re nettó nullára csökkentjük az üvegházhatást okozó gázok kibocsátását. 2025-re Európában és az egész világon villamos energiánk 100%-át megújuló forrásokból fedezzük, továbbá a sürgősséggé váló hálózati berendezéseink 100%-át újrafelhasználjuk, továbbértékesítjük vagy újrahasznosítjuk. A Vodafone proaktívan dolgozik azon, hogy a vidéki közösségek, a diákok és a munkakeresők számára bővítse az összeköttetéshez való hozzáférést. A Vodafone Alapítvány több mint 30 éve támogatja az európai és afrikai közösségeket az egészségügy, az oktatás és az esélyegyenlőség területén.

Támogatjuk a sokszínűséget és a befogadást a szülési és szülői szabadságra vonatkozó irányelveink révén és a nők szerepének erősítésével, valamint a nők, lányok és a társadalom egészének az oktatáshoz és a digitális készségekhez való hozzáféréseinek javításával. Nagyra értékelünk és tiszteletben tartunk mindenkit fajtól, etnikai hovatartozástól, fogyatékosságtól, kortól, szexuális irányultságtól, nemi identitástól, meggyőződésektől, háttértől, kultúrától és vallástól függetlenül.

További információk: www.vodafone.com, kövess minket a Twitteren: @VodafoneGroup vagy keresd fel LinkedIn oldalunkat [itt](#).