

<b>MEDYAG Kft.</b>	<b>NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV</b>	<b>NKETT-2</b> dok.bes:1 oldal: 1/15
--------------------	--	--

**A MEDYAG KFT  
NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET  
TÁMOGATÓ TERVE**

VERZIÓ: 2

HATÁLYBALÉPÉS: 2024.04.02.

<b>MEDYAG Kft.</b>	<b>NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV</b>	<b>NKETT-2</b> dok.bes:1 oldal: 2/15
--------------------	--	--

## Tartalomjegyzék

1. Bevezetés .....	3
2. Nemzetközi és nemzeti jogszabályi háttér és irányelvek .....	4
2.1. Az Európai Bizottság nemi egyenlőségi stratégiája .....	4
2.2 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) .....	7
2.3 Hazai szabályozások .....	9
3. Munkatársaink közötti nemi eloszlási adatok.....	10
4. Nemek közötti kiegyensúlyozottság a vezetésben és döntéshozatalban .....	11
5. Munka és magánélet egyensúlyának támogatása .....	11
6. Nemi alapú visszaélésekkel, zaklatással, erőszakkal szembeni fellépés .....	12
7. A folyamatos fejlesztéshez szükséges, tervezett intézkedések .....	12
8. További fenttartandó célkitűzések .....	14
9. Záró rendelkezések .....	15

<b>MEDYAG Kft.</b>	<b>NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV</b>	<b>NKETT-2</b> dok.bes:1 oldal: 3/15
--------------------	--	--

## **1. Bevezetés**

A Medyag Kft. vezetősége - követve a több évtizedes vállalati hagyományainkat - elkötelezett az egyetemes emberi értékek iránt.

A Medyag Kft. vezetősége elvárja munkatársaitól és partneritől az emberi méltóság tiszteletét, az egyenlő bánásmód követelményének és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartását.

A Medyag Kft. vezetősége kiemelten tekint a nemek közötti egyenlőségre, mint alapvető értékre, működési rendünk és a gyakorlati tevékenységeinken keresztül folyamatosan biztosítjuk ezen elvek mindenkori érvényesülését, biztosítva, hogy ezen elvek ne sérülhessenek, illetve az egyenlő bánásmód minden munkatársunk számára biztosított legyen.

Jelen dokumentumban a Medyag Kft. nemek közötti esélyegyenlőségét biztosító működési kereteiről, humán erőforrás állapotáról, támogató belső intézkedéseiről és tevékenységéről adunk helyzetképet, majd ezeket alapul véve jelöljük ki azon további irányvonalakat, amelyek folyamatos biztosítása és fejlesztése mellett kívánjuk támogatni a nemek közötti esélyegyenlőségi célok teljesülését. Ennek fényében fogalmaztuk meg azokat az intézkedéseket és indikátorkészletet is, amelyek nyomon követésével biztosíthatjuk a nemek közötti esélyegyenlőség további előmozdítását a vállalati folyamatokban és a szervezeti struktúrában és kultúrában.

Jelen dokumentumban rögzített egyenlő bánásmóddal kapcsolatos elvárásrendünk minden munkatársunk számára kötelező érvényű, amely tartalmát rendszeres időközönként, valamint változás esetén oktatás keretében is ismertetünk a munkavállalókkal.

A Nemek Közötti Esélyegyenlőséget Támogató Terv (továbbiakban: NKETT) információtartalma munkatársaink számára az alábbi kommunikációs csatornákon érhető el.

- Rendszeres oktatások keretében,
- A Medyag Kft. hivatalos honlapján ([www.medyag.hu](http://www.medyag.hu))
- Székhelyünkön, telephelyeinken, laboratóriumainkban kihelyezett helyi kommunikációs csatornákon (faliújságon)

A NKETT jóváhagyásáért, mindenkor aktuális tartalommal való megjelenítéséért, annak kommunikálásáért, továbbá a változáskövetéséért, a NKETT felülvizsgálatáért az ügyvezető felel.

MEDYAG Kft.	NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV	NKETT-2 dok.bes:1 oldal: 4/15
-------------	---	-------------------------------------

## 2. Nemzetközi és nemzeti jogszabályi háttér és irányelvek

### 2.1. Az Európai Bizottság nemi egyenlőségi stratégiája

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 8. cikke kimondja, hogy „Az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.”

Európai Bizottság (*COM (2020) 152 final*) megfogalmazta a 2020-2025 időszakra szóló nemi egyenlőségi stratégiáját „Az egyenlőségközpontú Unió” címmel.<sup>1</sup> A stratégia legfőbb céljai közé tartozik a nemi alapú erőszak megszüntetése, a nemi sztereotípiák visszaszorítása, a munkaerőpiaci szakadék eltüntetése, a nemek azonos arányú képviselete az egyes gazdasági ágazatokban, egyenlőség a bérek és nyugdíjak terén, valamint a gondozási feladatok egyenlőbb megosztása. A dokumentumban rögzítésre került, hogy „az Uniónak a szerződések által előírt feladata, hogy valamennyi tevékenysége során előmozdítsa nők és férfiak közötti egyenlőséget. A nemek közötti egyenlőség az EU egyik alapvető értéke, alapvető jog, és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve [...].

Az egész életen át tartó, nemek közötti foglalkoztatási és bérszakadékok még nagyobb nyugdíjszakadékot eredményeznek, és ennek következtében az idősebb nők jobban ki vannak téve a szegénység kockázatának, mint a férfiak. A nemek közötti bérkülönbség felszámolásához, annak valamennyi kiváltó okát kezelni kell, beleértve a nők alacsonyabb munkaerőpiaci részvételét, a láthatatlan és nem fizetett munkát, a részmunkaidős foglalkoztatás és a pályafutás-megszakítás nők általi gyakoribb alkalmazását, valamint a nemi sztereotípiákon és megkülönböztetésen alapuló vertikális és horizontális szegregációt.

A bérek átláthatóságának hiánya bizonyult nemek közötti bérszakadék megszüntetése egyik fő akadályának. Ez a bérszakadék azt jelenti, hogy a nők kevesebbet keresnek, mint a férfiak, ami hosszú távú hatást gyakorol a nők életminőségére, a szegénységnek való kitettségük kockázatára, és kihat a továbbra is fennálló nyugdíjszakadéokra is.

Az Európai Unió világszintű vezető szerepet tölt be a nemek közötti egyenlőség terén. A nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó, átfogó jogszabályoknak és ítélkezési gyakorlatnak, a nemi dimenzió különböző szakpolitikai területeken való érvényesítésére irányuló erőfeszítéseknek és a konkrét egyenlőtlenségek kezelésére szolgáló jogszabályoknak köszönhetően az EU az elmúlt évtizedekben jelentős előrelépést tett a nemek közötti egyenlőség biztosítása terén.

<sup>1</sup> Európai Bizottság: Az egyenlőségközpontú Unió megteremtése. A 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia. 2020. (<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/HU/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>) (utolsó letöltés: 2021.12.13.)

<p><b>MEDYAG Kft.</b></p>	<p><b>NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV</b></p>	<p><b>NKETT-2</b> dok.bes:1 oldal: 5/15</p>
---------------------------	---	---

Mindazonáltal egyetlen tagállam sem valósította meg a nemek közötti teljes egyenlőséget, és az előrehaladás lassú.

Míg az oktatás terén csökken a nemek közötti különbség, a foglalkoztatás, a bérezés, a gondozás, a befolyás és a nyugdíjak terén továbbra is fennállnak különbségek. Még mindig túl sokan sértik meg a nemek közötti egyenlőség elvét.

A nemi esélyegyenlőségi stratégia keretet biztosít az Európai Bizottság nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munkájához, és meghatározza a 2020 és 2025 közötti időszakra vonatkozó szakpolitikai célkitűzéseket és a legfontosabb fellépéseket. E stratégia célja, hogy megteremtse a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európát, ahol a nemi alapú erőszak, a nemi alapon történő megkülönböztetés, valamint a nők és férfiak közötti strukturális egyenlőtlenség már a múlté.

E stratégia végrehajtása a nemek közötti egyenlőség megvalósítására kettős megközelítésen alapul. A Bizottság a szakpolitika kidolgozásának mindegyik szakaszában szisztematikusan beépíti a nemi dimenziót valamennyi belső és külső uniós szakpolitikai területen. A stratégia végrehajtása során a Bizottság horizontális elvként alkalmazza az interszekcionalitást, vagyis a társadalmi nem más személyes jellemzőkkel vagy identitásokkal való kombinálását [...]. A nők munkaerőpiaci részvételének növelése erőteljes, pozitív hatást gyakorol a gazdaságra, különösen a csökkenő munkaerővel és a szakemberhiánnyal összefüggésben. [...] Az EU-n belül jelenleg minden korábbinál magasabb a nők foglalkoztatási rátája, azonban sok nő még mindig akadályokba ütközik a munkaerőpiacon való megjelenés és további részvétel tekintetében. [...]

A munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv minimumkövetelményeket vezet be a családi vonatkozású szabadságok, és a munkavállalókat megillető rugalmas munkafeltételek tekintetében, valamint előmozdítja a gondozási feladatok szülők közötti egyenlő megosztását. [...] Bár Európában több a női egyetemi diplomás, mint a férfi, a nők továbbra is alulreprezentáltak a magasabban fizetett szakmákban. A férfiaknál több nő dolgozik rosszul fizetett állásokban és ágazatokban, és alacsonyabb beosztásokban. Ehhez olyan tényezők járulnak hozzá, mint a nők és férfiak készségeivel kapcsolatos diszkriminatív társadalmi normák és sztereotípiák, valamint a nők munkájának alulértékelése. [...]

Az otthoni gondozási feladatok ellátása mellett kihívást jelent a munkahelyi érvényesülés, különösen a nők számára. A nők a munkavállalásra és a munkavégzés módjára vonatkozó döntésüket gyakran a gondozási feladataiktól, valamint attól teszik függővé, hogy ezeket a feladatokat partnerrel megosztva látják-e el, és ha igen, milyen módon. Ez különös kihívást jelent az egyedülálló szülők számára, akik többsége nő, valamint a távoli vidéki területeken élőknek, akik gyakran nem jutnak hozzá támogatást biztosító megoldásokhoz.

<b>MEDYAG Kft.</b>	<b>NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV</b>	<b>NKETT-2</b> dok.bes:1 oldal: 6/15
--------------------	--	--

A nők aránytalanul nagy terhet viselnek a nem fizetett munka terén is, ami a gazdasági tevékenység jelentős részét teszi ki. [...]

Még mindig rendkívül alacsony a nők aránya a vezető pozíciókban, legyen szó akár a politikai vagy kormányzati szervekről, a felsőbb bíróságokról vagy a vállalatok vezetőtestületeiről. A Bizottság célja, hogy 2024 végére valamennyi vezetői szintjén elérje a nemek 50 %-os egyensúlyát. A támogató intézkedések közé tartoznak a női kinevezésekre vonatkozó mennyiségi célértékek, és a vezetői képességeket fejlesztő programok. [...]

A munkahelyi erőszak és zaklatás kezelése érdekében a Bizottság továbbra is ösztönözni fogja a tagállamokat, hogy erősítsék meg a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás felszámolásáról szóló egyezményét, hajtsák végre a munkavállalók szexuális zaklatással szembeni védelmére vonatkozó hatályos uniós szabályokat, és hívják fel ezekre a lakosság figyelmét. A Bizottság munkáltatóként új, átfogó jogi keretet fog elfogadni, amely a munkahelyi zaklatással szembeni megelőző és reaktív intézkedéseket tartalmaz.

A nőknek és a férfiaknak egyenlő mértékben kell osztozniuk a gondozási és pénzügyi felelősségen.

A digitális átállás rendkívül fontos ebben az összefüggésben. A gazdaság és a munkaerőpiac gyors átalakulása és digitalizációja következtében mára a munkahelyek 90 %-a igényel alapvető digitális készségeket. Az EU-ban IKT tanulmányokat és pályafutást választó személyek mindössze 17 %-a, és a TTMM terén végzett hallgatóknak csak 36 %-a nő, annak ellenére, hogy a lányok a digitális jártasság terén felülmúlják a fiúkat. A Bizottság kezelni fogja az említett különbséget és ellentmondást az aktualizált digitális oktatási cselekvési terv keretében és a „Nők a digitalizációban” című miniszteri kötelezettségvállalási nyilatkozat révén. A Bizottság szisztematikusabban használja majd „nők a digitális világban” című eredménytáblát.

Az új szabályok kötelezővé teszik a munkáltatók számára, hogy az álláshirdetésben vagy az interjú előtt tájékoztassák az álláskeresőket a meghirdetett állásokért járó kezdeti fizetésről vagy annak bérezési sávjáról.

MEDYAG Kft.	NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV	NKETT-2 dok.bes:1 oldal: 7/15
-------------	---	-------------------------------------

A munkavállalóknak pedig – a munkába állás pillanatától kezdve – joguk lesz ahhoz, hogy munkáltatójuktól tájékoztatást kérjenek a következőkről:

- az azonos munkát vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók kategóriáinak átlagos bérszintje nemek szerinti bontásban
- a béremelés és az előléptetés meghatározására szolgáló kritériumok, amelyeknek objektívnek és nemi szempontból semlegesnek kell lenniük

Az új irányelv értelmében azok a munkavállalók, akik nemi alapú bérdiszkriminációt szenvedtek el, kártérítést követelhetnek, többek között a bérhátralékok és a kapcsolódó prémiumok vagy természetbeni juttatások teljes körű rendezését.

Bár a bérdiszkriminációval kapcsolatos ügyekben a bizonyítási teher eddig hagyományosan a munkavállalóra hárult, ezentúl a munkáltatónak kell majd bizonyítania, hogy nem sértette meg az egyenlő díjazásra és a bérek átláthatóságára vonatkozó uniós szabályokat. A jogsértésekért kiszabott szankcióknak hatékonyak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük, és bírság formáját is ölthetik.

Az irányelv olyan rendelkezéseket is tartalmaz, amelyek biztosítják a fogyatékossgal élő munkavállalók igényeinek figyelembevételét.

Mivel az ilyen elfogultság gyakran nem tudatos, a bérek átláthatósága elősegítheti a szemléletformálást a munkáltatók körében és segítheti őket abban, hogy azonosítsák azokat a nemi alapú, megkülönböztető bérkülönbségeket, amelyek nem magyarázhatók elfogadható diszkrecionális tényezőkkel, és gyakran nem szándékosak.

A nők és férfiak egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásához való jogot az EUMSZ 157. cikke és az egyenlő díjazásról szóló 2006/54/EK irányelv rögzíti.

## **2.2 Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.)**

A nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló, valamennyi tagállam által megerősített, 1979. december 18-i ENSZ-egyezmény 11. cikke kimondja, hogy a részes államok kötelesek minden megfelelő intézkedést megtenni annak érdekében, hogy biztosítsák többek között az egyenlő munkabérhez való jogot, ideértve a juttatásokat is, továbbá az egyenlő értékű munka tekintetében, valamint a munka minőségének értékelése során tanúsítandó egyenlő bánásmódhoz való jogot.

Az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke és 3. cikkének (3) bekezdése az Unió egyik alapvető értékeként határozza meg a nők és férfiak közötti egyenlőséghez való jogot.

MEDYAG Kft.	NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV	NKETT-2 dok.bes:1 oldal: 8/15
-------------	---	-------------------------------------

A 2006/54/EK irányelv 4. cikke úgy rendelkezik, hogy a díjazás vonatkozásában nem állhat fenn nemi alapon történő közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés. A nemi alapú bérdiszkrimináció, ahol a bérdiszkrimináció elszenvedőjének neme döntő szerepet játszik, a gyakorlatban számos különböző formát ölthet. Magában foglalhatja a megkülönböztetés vagy az egyenlőtlenség különböző területeinek kombinációját, amennyiben a munkavállaló egy vagy több, egyfelől a nem, másfelől faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron és szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetéssel szemben védett csoport tagja, a 2000/43/EK tanácsi irányelv <sup>(7)</sup> vagy a 2000/78/EK tanácsi irányelv <sup>(8)</sup> által biztosított védelemnek megfelelően. A fogyatékosággal élő nők, a különböző faji és etnikai származású nők, köztük a roma nők, valamint a fiatal vagy idős nők azon csoportok közé tartoznak, amelyek interszekcionális megkülönböztetéssel szembesülhetnek. Ennek az irányelvnek ezért egyértelművé kell tennie, hogy a nemi alapú bérdiszkriminációval összefüggésben lehetővé kell tenni az ilyen kombinációk figyelembevételét, ezáltal eloszlatva minden olyan kétséget, amely a meglévő jogi keret alapján e tekintetben fennállhat, valamint lehetővé téve a nemzeti bíróságok, egyenlőséggel foglalkozó testületek és más illetékes hatóságok számára, hogy megfelelő módon figyelembe vehessenek minden olyan hátrányos helyzetet, amely az ilyen interszekcionális megkülönböztetésből ered, különösen anyagi jogi és eljárási célokból, beleértve a megkülönböztetés fennállásának elismerését, a megfelelő összehasonlítási alap kiválasztását, az arányosság értékelését, valamint adott esetben a megítélt kártérítés vagy a kiszabott szankciók mértékének meghatározását.

A munkáltatóknak hozzáférhetővé kell tenniük a munkavállalók számára a *bérszintek* és a bérnövekedés meghatározásához használt *kritériumokat*. A bérnövekedés a munkavállaló magasabb bérszintre lépésének folyamatára utal. A bérnövekedéshez kapcsolódó kritériumok közé tartozhat többek között az *egyéni teljesítmény, a készségfejlesztés és a munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött idő*.

A munkáltatók ezen irányelvből eredő kötelezettségei a környezetvédelmi, szociális és munkajog területén alkalmazandó kötelezettségek részét képezik, amelyek betartását a tagállamoknak a 2014/23/EU <sup>(17)</sup>, a 2014/24/EU <sup>(18)</sup> és a 2014/25/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv <sup>(19)</sup> alapján a közbeszerzési eljárásokban való részvétel tekintetében biztosítaniuk kell. Az egyenlő díjazáshoz való joggal kapcsolódóan a munkáltatókra vonatkozó kötelezettségeknek való megfelelés érdekében a tagállamoknak mindenekelőtt biztosítaniuk kell, hogy a gazdasági szereplők a közbeszerzési szerződések vagy koncessziók teljesítése során olyan bérmegállapítási mechanizmusokkal rendelkezzenek, amelyek nem vezetnek a nemek közötti olyan bérkülönbséghez a munkavállalók körében, amely nem indokolható nemi szempontból semleges tényezőkkel az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző munkavállalók egyetlen kategóriájában sem. Ezenfelül a tagállamoknak mérlegelniük kell, hogy az ajánlatkérő szervezetek adott esetben olyan szankciók és felmondási feltételek bevezetésére köteleztek, amelyek biztosítják az egyenlő díjazás elvének betartását a közbeszerzési szerződések és koncessziók teljesítése során.



MEDYAG Kft.	NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV	NKETT-2 dok.bes:1 oldal: 9/15
-------------	---	-------------------------------------

### 2.3 Hazai szabályozások

#### Magyar Alkotmány XV. cikk:

- (1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.
- (2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.
- (3) A nők és a férfiak egyenjogúak.
- (4) Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.
- (5) Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

#### 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról:

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény szabályozza az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokat, amely tartalmazza az esélyegyenlőséggel kapcsolatos fogalmakat, a követelmények érvényesítésével kapcsolatos szabályokat és az ezen szabályok megsértése esetén alkalmazható jogkövetkezményeket is.

#### Munka Törvénykönyve:

A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény is tartalmazza az egyenlő bánásmód követelményét és annak megsértése esetén alkalmazandó jogkövetkezményeket.

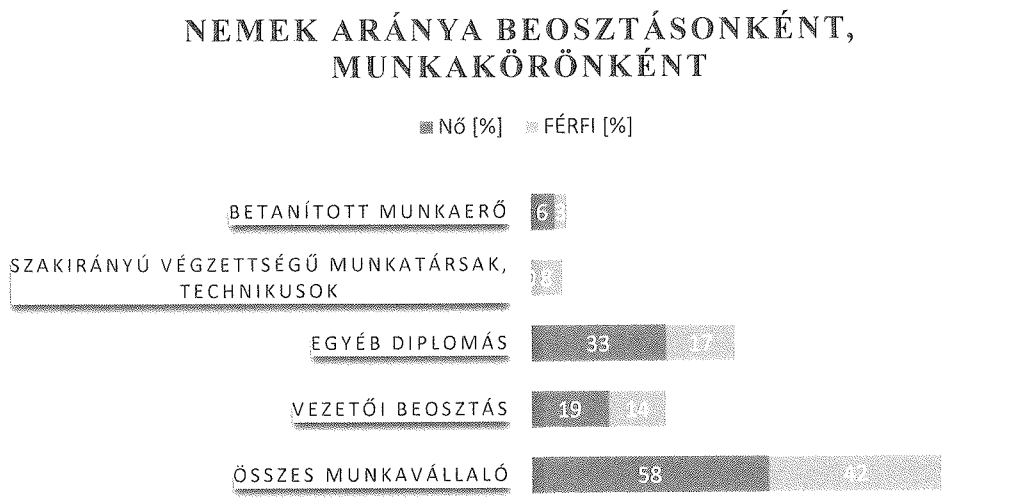
Több rendelkezés többletkedvezménnyel kívánja elősegíteni az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség érvényesülését.

Gyermek után járó pótszabadság – először a gyermek születésének évében, utoljára abban az évben, amikor 16. életévét betölti; mindkét szülőt megilleti - egy gyermek után 2 munkanap - két gyermek után 4 munkanap - kettőnél több gyermek után 7 munkanap.

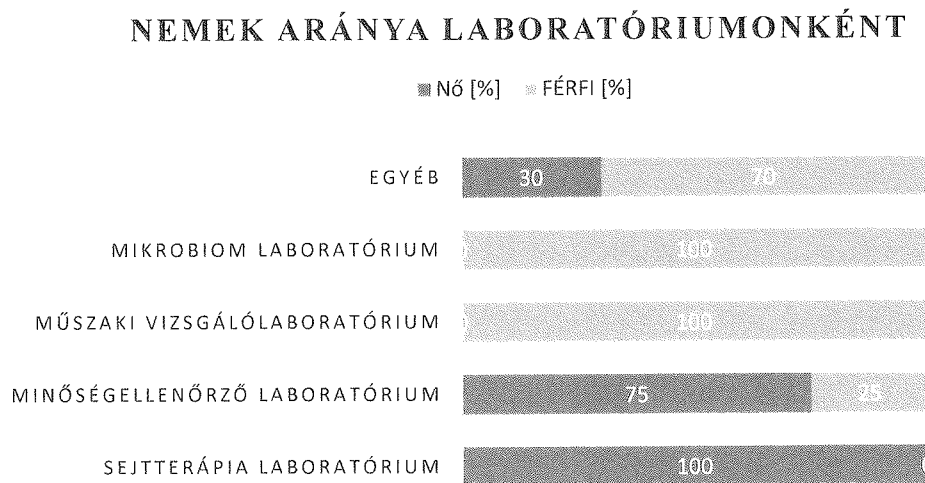
Az Mt. 294. § (1) bekezdés c) pontja szerint gyermek: a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek; fogyatékos gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra.

### 3. Munkatársaink közötti nemi eloszlási adatok

Jelen NKETT hatálybalépésének idején a Medyag Kft. munkavállalóinak létszáma: 36 fő, melyből a női foglalkoztatottak létszáma: 21 fő (58 %), a férfi foglalkoztatottak létszáma: 15 fő (42 %).



1. sz. ábra: Nemek aránya beosztásonként, munkakörönként



2. sz. ábra: Nemek aránya laboratóriumonként

Az adatok elemzése révén megállapítható, hogy a Medyag Kft székelyén lévő laboratóriumokban a nők felülreprezentáltak a férfiakkal szemben, két laboratóriumban is a női foglalkoztatottak vannak többségben.

MEDYAG Kft.	NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV	NKETT-2 dok.bes:1 oldal: 11/15
-------------	---	--------------------------------------

#### 4. Nemek közötti kiegyensúlyozottság a vezetésben és döntéshozatalban

Az adatokból megállapítható, hogy a Műszaki vizsgálólaboratóriumot és a Mikrobiom laboratóriumot kivéve, laboratóriumonként / szervezeti egységenként - beleértve az ügyvezetést is - van női vezető.

A kiegyensúlyozottság további biztosítása érdekében a vezetői szerepvállalásban és döntéshozói munkakörökben dolgozók esetén kiemelten kezeljük az esetleges gátló tényezők feltárását, a karrier lehetőségek biztosítását, a gyermekvállalást támogató újra-integrálási lehetőségek támogatását.

Alkalmazható indikátorok a teljesülés mérésére:

- Nemek aránya a vezetői pozíciókban
- Nemek aránya a döntéshozatalban
- Célzott vezetői képzések, tréningek megléte, száma

#### 5. Munka és magánélet egyensúlyának támogatása

A Medyag Kft. vezetősége elfogadja és figyelembe veszi, hogy alkalmazottainak családi kötelezettségei, magánéleti elfoglaltságai is vannak. A nemek munkaerőpiaci részvételének, valamint a munka és magánélet jobb egyensúlyának és rugalmasabb feltételeinek előmozdítása, továbbá a tanulmányi lehetőségek biztosítása prioritásként kezelendő terület, amelyek érdekében - a kötelező törvényi, rendeleti előírásokon túlmenően - az alábbi intézkedések foganatosítása kiemelt jelentőséggel bír.

- Szakmaspecifikus továbbtanulási, tanfolyami lehetőségek biztosítása (Jelenleg egy fő női és egy fő férfi munkavállaló rendelkezik tanulmányi szerződéssel)
- A munkavállalók részére rendszeres oktatások, tréningek biztosítása
- A home office lehetőségének biztosítása az erre alkalmas munkakörökben
- Rugalmas munkaidő biztosítása az erre alkalmas munkakörökben
- Mindegyik nem ösztönzése a szülői szabadság igénybevételére
- HR kapacitás felmérése, fejlesztése
- A munka és magánélet egyensúlyát biztosító feltételek fejlesztése
- A NKETT rendszeres felülvizsgálata, aktualizálása, kommunikálása
- A nemek közötti esélyegyenlőségi szempontú szervezetfejlesztési lehetőségek vizsgálata, a vonatkozó munkavállalói jelzések befogadása

Alkalmazható indikátorok a teljesülés mérésére:

- Tanulmányaikban támogatottak száma
- Rendszeresen megtartott oktatásokon, tréningeken résztvevők száma
- Kedvezmény biztosítások fajtái, nemek közötti eloszlása
- Adminisztratív (szabályozási, elemzési) feladatok rendszeressége, hatékonysága

<b>MEDYAG Kft.</b>	<b>NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV</b>	<b>NKETT-2</b> dok.bes:1 oldal: 12/15
--------------------	--	---

## **6. Nemi alapú visszaélésekkel, zaklatással, erőszakkal szembeni fellépés**

A Medyag Kft. vezetősége elkötelezett a kirekesztettség elleni megoldások alkalmazása és a nemek közötti egyenlőség biztosítása kapcsán. Alapkövetelményként megfogalmazott a nemi alapú visszaélésekkel, zaklatással, erőszakkal szembeni fellépés mind a vezetőség, mint a munkatársak tekintetében. A Medyag Kft. vezetősége biztosítja, egyben elvárja munkatársaitól az emberi méltóság tiszteletét, az egyenlő bánásmód követelményeinek és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartását.

A nemi alapú visszaélésekkel, zaklatásokkal, erőszakos fellépésekkel szembeni intézkedések keretében a Medyag Kft.:

- Rendszeres NKETT oktatásokat tart munkavállalói részére
- Biztosítja a panaszbejelentések lehetőségét és a bejelentések kivizsgálását
- Szükség szerint elrendeli a preventív intézkedések foganatosítását, a lehetséges ismétlődések számának és a kockázatok minimalizálása érdekében

Alkalmazható indikátorok a teljesülés mérésére:

- NKETT oktatások rendszerességének követése
- Beérkezett panaszok száma
- Lefolytatott és folyamatban lévő panaszkezelések száma, eredményessége
- Támogató intézkedések megléte

A munkatársak panaszbejelentésüket eljuttathatják az ügyvezetőnek *(jelenleg betölti: nő)* vagy az operatív és minőségirányítási igazgatónak *(jelenleg betölti: férfi)*.

## **7. A folyamatos fejlesztéshez szükséges, tervezett intézkedések**

A Medyag Kft. vezetősége elkötelezett a vállalat Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Támogatási Tervének folyamatos felülvizsgálata, fejlesztése kapcsán, amelynek érdekében a nemzetközi és nemzeti irányelvek, törvények, rendeletek, egyéb szabályozók változásait figyelembe véve a szükséges átvezetéseket 60 napon belül megteszi. Változatlanág esetén az NKETT tervezett felülvizsgálati időszaka 3 év.

Jelen dokumentumban deklarált, a teljesülés mérésére szolgáló indikátorokon kívül egyéb, a mérést végző által meghatározott további indikátorok figyelembevétele is indokolt lehet.

Ilyen plusz indikátorok lehetnek (a teljesség igénye nélkül):

- Milyen előrelépési, fejlődési lehetőségek biztosítottak és hogyan alakul ezekben a nemek közötti megoszlás? Mutatkozik-e arányszám változás, egyenlőtlenség az időbeli előrehaladás során?
- Az egyes munkakörökben eltöltött átlagos időtartam tekintetében van-e releváns különbség a nők és a férfiak között?

<b>MEDYAG Kft.</b>	<b>NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV</b>	<b>NKETT-2</b> dok.bes:1 oldal: 13/15
--------------------	--	---

- Ugyanazon munkakörökben kapcsolódó bér adatok mutatnak-e különbséget nemek szerinti megoszlásban?
- Hogyan alakul nemek szerint a munkából való távollét időtartama és típusa?
- Hogyan alakul a képzéssel töltött órák szám nemek szerinti megoszlásban?

Az adott témakörben végrehajtandó statisztikai elemzésekhez szükséges és megfelelő mennyiségű adatok rendelkezésre állása, - amely egy megalapozott, valóság alapú elemzéshez szükséges mennyiségű adatok biztosítását jelenti – az eddigi tapasztalatokat alapul véve minimálisan 3 év alatt gyűlnek össze, azaz az adatfelülvizsgálati, adatelemzési és értékelési időszak 36 hónap. Kivételt jelent a panaszkezeléssel kapcsolatos adatok vizsgálata, amelyek elemzési, értékelési időszaka 12 hónap.

Az adatok elemzését követő összefoglalók publikálása, a vonatkozó fejlesztési javaslatok meghatározása az adott időszakot követő legelső vezetőségi felülvizsgálaton kötelező témaként kezelendő.

A folyamatos fejlesztés lehetőségének biztosítására – időkorlát nélkül – a munkavállalóktól származó javaslatokat is befogadjuk, a munkatársaktól származó adatokat fent nevezett időszakonként minimum egy alkalommal elemezzük, értékeljük, amelyek alapján a szükséges változtatásokat megteesszük. Munkavállalóktól származó alapadatok a következők:

- Tapasztalt-e előítéletet?
- Milyen akadályok nehezítik az fejlődését?
- Megbecsültnek érzi-e magát?
- Túlterheltnak érzi-e magát?
- Támogatónak érzi-e a munkahelyét?
- Tapasztalatai a nemi egyenlőség terén?
- Érte-e munkahelyén nemi alapú visszaélés, zaklatás?
- Tapasztalt-e bármilyen jellegű erőszakos magatartást?

MEDYAG Kft.	NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV	NKETT-2 dok.bes:1 oldal: 14/15
-------------	---	--------------------------------------

## 8. További fenttartandó célkitűzések

A Medyag Kft. vezetőségének kiemelt célja az esélyegyenlőséghez kapcsolódó szabályzati és szervezeti keretek fenntartása és fejlesztése, a szükséges humán erőforrás folyamatos biztosítása, a szolgáltatásnyújtás elvárt, magas szintű biztosítása. Ennek érdekében a támogató infrastruktúra folyamatos biztosítása és fejlesztése mellett jelen dokumentumban definiált témakörmodulok úgy, mint a

- 'Nemek közötti kiegyensúlyozottság a vezetés és döntéshozatal' tárgykör
- 'Munka és magánélet egyensúlyának támogatása' tárgykör
- 'Nemi alapú visszaéléssel, zaklatással, erőszakkal szembeni fellépés' tárgykör
- 'Karrier-fejlesztési, továbbtanulási, előrelépési lehetőségek' tárgykör

esetén a vezetőség integrált intézkedések meghozatala és bevezetése révén segíti a vállalat vonatkozó esélyegyenlőségi céljainak időarányos teljesítését.

A Medyag Kft. vezetősége kiemelten fontosnak tartja, hogy a vállalat munkavállalói számára biztosított juttatások tekintetében is érvényesüljenek azon munkajogi alapelvek, amelyek szerint

- A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani
- Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával
- Az egyenlő, illetve egyenlő értéküként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani
- A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, a fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni
- A munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően

<b>MEDYAG Kft.</b>	<b>NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ TERV</b>	<b>NKETT-2</b> dok.bes:1 oldal: 15/15
--------------------	--	---

## 9. Záró rendelkezések

A Medyag Kft. vezetősége elkötelezett annak érdekében, hogy a NKETT-t rendszeresen vagy szükség szerint felülvizsgálja, tartalmát a mindenkori nemzetközi és nemzeti törvényeknek, rendeleteknek, irányelveknek megfelelően frissítse *(ld. 7. fej.)*, valamint a mindenkori hatályos változatot munkatársai és egyéb érdekelt felei számára publikálja *(ld. 1. fej.)*.

Jelen NKETT tartalma a hatálybalépéstől számított harmadik év végéig, azaz 2027. december 31.-ig időszakra érvényesítendő.

Jelen NKETT-t az esélyegyenlőség követelményeinek érvényre juttatása érdekében készítettük és hagytuk jóvá.

**Készítette:**

Hazafi Miklós  
operatív és minőségirányítási  
igazgató

**Dátum:**

2024.03.28.

**Aláírás:**



**Jóváhagyta:**

Papp Gáborné  
ügyvezető

**Dátum:**

2024.03.28.

**Aláírás:**

