



## Nemek közötti esélyegyenlőségi terv

### Bevezető

A JAKO-MEDITEC Kft. elkötelezte magát „Az egyenlőségközpontú Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának”<sup>ni</sup> a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett. A nemek közötti egyenlőség az EU egyik alapvető értéke, az alapvető jogok és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve, amelyet a JAKO-MEDITEC Kft. saját stratégiájává tesz.

A JAKO-MEDITEC Kft. Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terve a következő dokumentumokkal összhangban került kidolgozásra:

- az Európai Unióról Szóló Szerződés (EUSZ) 2. és 3. cikkét, az EUMSZ 8. cikkét, valamint az Alapjogi Charta 21. cikk.
- [http://real.mtak.hu/119634/1/mt\\_2019\\_kozelkep1.pdf](http://real.mtak.hu/119634/1/mt_2019_kozelkep1.pdf)
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- (EU) 2021/1057 Rendelet 6. cikkely
- JAKO-MEDITEC Kft. aktuális Esélyegyenlőségi Terve
- A JAKO-MEDITEC Kft. az alábbi Nemek Közötti Egyenlőségi Tervet (a továbbiakban: NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV) alkotja meg.

### I. Általános célok, etikai elvek

A Társaság a következő irányelvek betartására törekszik:

1. Horizontális (egymás mellé rendelt, azonos szintű) kapcsolat a nemek között.  
Nemek közötti egyenlőségre vonatkozó európai stratégia, elrendeli az uniós tagállamokban működő szervezetek számára a nemek közötti esélyegyenlőség bevezetését.
2. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód  
A JAKO-MEDITEC Kft. a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos - nemi alapon történő - megkülönböztetését. Az egyenlő bánásmód kiterjed a munkaerő felvételre, alkalmazásra, a munkabérek, jövedelmek, juttatások, képzések, továbbképzések meghatározására, az áthelyezésre, és egyéb a foglalkoztatással összefüggő jogviszonyra.
3. Társadalmi szolidaritás  
A foglalkoztatás során - nemtől függetlenül - minden munkavállaló ugyanolyan értékes a társadalom számára. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.
4. Méltányos és rugalmas ellátás  
Az esélyegyenlőség nemcsak a hátrányos nemi megkülönböztetés tilalmát feltételezi, hanem szükségessé teszi a JAKO-MEDITEC Kft. munkavállalóit esetlegesen érintő egyenlőtlenesség kiküszöböléséhez, mérsékléséhez szükséges pozitív, méltányos és rugalmas, támogató, segítő intézkedések megtételét (pl.: különböző szolgáltatások nyújtása: mentortevékenység, tehetséggondozás, karrier-tanácsadás, egészségfejlesztés stb.) is. Ezzel lehetőség nyílik valamennyi foglalkoztatott pozíciójának javítására, megőrzésére is.
5. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A JAKO-MEDITEC Kft. a foglalkoztatás keretei között törekszik arra, hogy - nemtől függetlenül - valamennyi munkavállalója részére biztosítsa a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának lehetőségét.

6. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Társaság a foglalkoztatás során - nemtől függetlenül - tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

7. Nemek közti esélykülönbségek csökkentése

A Társaság nem tesz különbséget sem keresetben, sem más vonatkozásban a nemek között az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal rendelkező munkavállalók vonatkozásában.

## II. A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozásának szervezeti feltételei

1. A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos feladatok megvalósításáért az Ügyvezető a felelős. **A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV megvalósulása érdekében az Ügyvezető által kinevezett Esélyegyenlőségi Referens egyidejűleg ellátja a Nemek Közötti Egyenlőségi Referens feladatkörét is.** A Nemek Közötti Egyenlőségi Referens (a továbbiakban: Referens) végzi a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos operatív feladatokat, illetve egyes feladatok végrehajtásának koordinálását az illetékes szervezeti egységek bevonásával. Valamennyi szervezeti egység vezetője köteles a Társaság összes munkavállalóját tájékoztatni az NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV tartalmáról és elfogadásáról.
2. *A JAKO-MEDITEC KFT. Esélyegyenlőségi Terve* szerint az Ügyvezető Esélyegyenlőségi Referensként Tuller Tamást nevezte ki.
3. Az Esélyegyenlőségi Referens rendelkezik a kizárólag általa elérhető e-mail címmel.
4. Valamennyi munkavállalót tájékoztatni kell a Referens elérhetőségéről, illetve a fenti lehetőségekről, valamint ezek változásáról.
5. A Referens figyelemmel kíséri az NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV Cselekvési Programjában megfogalmazottak teljesülését, és annak megvalósulásáról tájékoztatást ad az Ügyvezetőnek legkésőbb 2025. december 31. napjáig. A humánpolitikai terület közreműködésével előkészíti a következő időszakra vonatkozó NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV-et. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2025. november 30. Kivizsgálja a hozzá érkező panaszokat az erre kialakított eljárás szerint.

## III. A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozásának szakaszai

NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV kidolgozása négy lépésben történik.

1. Audit szakasz

Az első szakaszban történik a helyzetfelmérés, a munkavállalók nemek szerinti megoszlásának vizsgálata különböző szempontok szerinti bontásokban. Az elérhető információk és adatok alapján képet adni a nemek közötti egyenlőség megvalósulásának jelenlegi állapotáról, a fennálló problémákról.

2. Tervezési szakasz

A második szakaszban át kell tekinteni az eddig elért eredményeket és a megtett intézkedéseket. Meg kell határozni az NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV főbb céljait, etikai elveit, valamint megvalósításának feltételeit és kivitelezésének részletes lépéseit. Ki kell jelölni a NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV elkészítéséhez szükséges munkafolyamatokat, az időbeli ütemezést, valamint az adatgyűjtés és kutatás területeit. Ez a fázis magában foglalja az erőforrások és a felelőségek elosztását a

Terv teljesítéséhez és a végrehajtás ütemtervének egyeztetéséhez.

3. Végrehajtási szakasz  
A harmadik szakaszban történik a cselekvési tervre vonatkozó ütemtervek végrehajtása.
4. Monitorozási és értékelési szakasz  
A negyedik szakasz feladata az NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV megvalósításának és folyamatának értékelése, a felállított célok teljesítésének elbírálása. A folyamatos felülvizsgálat és nyomon követés elősegíti a tanulást, valamint a visszacsatolások fogadását, amelyek lehetőséget adnak a szükséges fejlesztésekre, illetve az esetleges beavatkozások elvégzésére.

#### **IV. A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozásának alapelvei**

A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV-et az alábbi elvek mentén kell kidolgozni.

1. Részvételiség elve  
A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV létrehozásának, megvalósításának és a megvalósulás monitorozásának folyamata a JAKO-MEDITEC Kft. teljes nyilvánossága előtt történik, lehetőséget nyújtva minden munkavállalónak az abban való aktív részvételre. A részvétel fontos alapeleme az intézmény demokratikus működésének, amely lehetőséget biztosít a különböző perspektívák megjelenésére.
2. Méltányosság elve  
A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV mind célkitűzéseiben, intézkedéseiben, mind pedig megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi. A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV keretében kialakított intézmények, eljárások és programok az igazságos viszonyulás elvén működnek, a konkrét személyeket, a konkrét helyzeteket komplexen mérlegelve járnak el.
3. Hitelesség elve  
A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának ellenőrzése során a megbízhatóság és kiszámíthatóság elve érvényesül. A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV-ben szereplő adatok, valamint minden további kutatási adat hiteles és mértékadó, a kutatási módszertan szabályait követi.
4. Hazai, európai uniós és szervezeti előírások betartásának elve  
A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának monitorozása a hazai, európai uniós és szervezeti jogszabályok, előírások betartásával történik.

#### **V. A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozásának építőelemei**

A négy kötelező követelmény a következő:

1. Közzététel (nyilvánosság)  
A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV-t a JAKO-MEDITEC Kft. honlapján nyilvánosan közzé kell tenni.
2. Dedikált erőforrások  
Erőforrások és szakértelem biztosítása a nemek közötti egyenlőség terén. A szervezeteknek mérlegelniük kell, hogy milyen típusú és mennyiségű erőforrásra van szükségük a fenntartható szervezeti változás folyamatának támogatásához, a nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében. A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos költségeket a JAKO-MEDITEC Kft. gazdasági vezetőjével, illetve felsővezetésével egyeztetve, a JAKO-MEDITEC Kft. éves költségvetésében meg kell tervezni.
3. Adatgyűjtés és nyomon követés / monitorozás

A Referens a nemre lebontott, különböző aspektusok alapján adatokat gyűjt a Társaság munkavállalóiról, és mutatókon alapuló jelentést készít. Meg kell fontolni, hogyan válassza ki a legrelevánsabb mutatókat, hogyan elemezze az adatokat, beleértve az ehhez szükséges erőforrásokat is, és gondoskodnia kell arról, hogy az adatokat közzé tegye és nyomon kövesse.

#### 4. Képzés

A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV-nek tartalmaznia kell figyelemfelkeltő (népszerűsítő) és képzési tevékenységeket is. E munkába az egész szervezetet be kell vonni, és bizonyítékokon alapuló, folyamatos és hosszútávú projektté kell alakítani. A képzés akkor sikeres, ha elősegíti a nemi megkülönböztetésre vonatkozó előítéletek, sztereotípiák, a hátrányos megkülönböztetés, valamint elfogult viselkedési minták megszűnését.

Ajánlott területek a NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV-ben:

1. A munka és a magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra  
A nemek közötti egyenlőség előmozdításának feltétele a fenntartható átalakuláson keresztül létrehozott szervezeti kultúra. A Társaságnak meg kell valósítania a szükséges politikákat annak érdekében, hogy biztosítsák a nyitott és befogadó munkakörnyezetet, a nők láthatóságát a szervezetben belül és kívül, és hogy a nők teljesítményét megfelelően értékeljék. A befogadó munka-magánélet egyensúlyi politikák és gyakorlatok szintén figyelembe vehetők a NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV-ben, beleértve a szülői szabadságra vonatkozó politikákat, a rugalmas munkaidő-beosztást és a vezetői kötelezettségek támogatását.
2. A nők számának és arányának növelése vezetői és döntéshozói pozíciókban  
E kitétel a NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV minden aspektusát érinti. A nők vezetői pozícióba kerülését és bennmaradását biztosító intézkedések magukban foglalhatják a döntéshozók számára célzott nemekre fókuszáló képzést, az alkalmazottak kiválasztási és kinevezési folyamatainak szabályozását, a nemek közötti egyensúly biztosítását a nemi kvóták révén.
3. Nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvételben (toborzásban) és a szakmai előmenetelben  
A kiválasztási eljárások kritikus felülvizsgálata és az esetleges torzítások orvoslása biztosíthatja, hogy a nők és a férfiak egyenlő esélyeket kapjanak karrierjük fejlődésére és előmenetelére. A toborzási magatartási kódexek létrehozása, a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó tisztviselők bevonása a toborzási és előléptetési testületekbe, a nők proaktív azonosítása az alulreprezentált területeken, valamint a Társaság egészére kiterjedő munkateher-tervezési modellek mérlegelése fontos intézkedés lehet a Tervben.
4. A nemek közötti egyenlőség integrálása a K+F+I (kutatási- fejlesztési és innovációs) tevékenységekbe  
A Tervnek mérlegelnie kell, hogy a nemek közötti egyenlőség megvalósítása hogyan kerül beépítésre a Társaság kutatási, fejlesztési vagy innovációs eredményeibe. Demonstrálnia kell elkötelezettségét amellyel, hogy a nemre vonatkozó aspektusokat beépítse K+F+I prioritásaiba.
5. A nemi erőszak bármilyen formájával szembeni fellépés: beleértve a szexuális zaklatást is  
A Társaságnak világos politikával kell rendelkeznie a szexuális zaklatással és a nemi alapú erőszak egyéb formáival kapcsolatban. Az erre vonatkozó irányelveknek meg kell határozniuk és kodifikálniuk kell az alkalmazottak elvárt viselkedését, fel kell vázolniuk, hogy a JAKO-MEDITEC Kft. munkavállalói miként jelenthetik be a nemi alapú erőszak eseteit, és hogyan kell minden ilyen esetet kivizsgálni és szankciókat alkalmazni. Azt is mérlegelni kell, hogyan nyújt tájékoztatást és támogatást az áldozatoknak vagy a tanúknak, és hogyan mozgósítható az egész Társaság a szexuális zaklatással és erőszakkal szembeni zéró tolerancia kultúrájának kialakítása érdekében.

## **VI. A Társaság alapvető feladatai a NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV sikeres megvalósításával kapcsolatban**

1. A Társaság informálja a jogsérelmet elszenvedett csoportokat, egyéneket az őket megillető, törvényben biztosított jogaikról; biztosítja a jogvédelmi és jogorvoslati eljárásokat a tisztességtelen bánásmóddal szemben; erősíti az érdekérvényesítő képességet.
2. Az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén - a külső konfliktusok elkerülése érdekében - olyan belső, munkahelyi eljárásrendet alakít ki, illetve biztosít, amely útján jogorvoslatot nyerhet az érintett.
3. Hozzájárul ahhoz, hogy a nemek közötti egyenlőségi követelmény jelenjen meg a vezetőkkel szemben támasztott elvárásokban, a munkahelyi vezetők és vezetettek szemlélet- és magatartásmódjának formálásában.
4. Elősegíti, hogy a nemek közötti egyenlőség jogi-, etikai- szempont- és értékrendszere épüljön be a Társaság szervezeti kultúrájába.

## **VII. Helyzetfelmérés, problémák feltárása**

1. A JAKO-MEDITEC Kft. a NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV megalapozása, valamint a konkrét célok és intézkedések megfogalmazása érdekében helyzetfelmérést végez. A nemek egyenlőségére vonatkozó adatgyűjtés rendkívül fontos annak megítélésében, hogy milyen területeken és milyen beavatkozásokra van szükség ahhoz, hogy a nemek közti egyenlőség minél nagyobb mértékben megvalósuljon. A jelenlegi tervben néhány, már meglévő, többségében gyakorlati adat rövid értelmezésére van lehetőség, a jövőben az erre vonatkozó, előre meghatározott adatgyűjtés rendszeressé tételére, és az így kapott adatok mélyebb elemzésére lesz szükség.
2. A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV a JAKO-MEDITEC KFT. szervezetrendszerén belül található munkavállalói csoportok adataira épül. A feltüntetett adatok alapul fognak szolgálni a nemi alapú megkülönböztetés, szexizmus, zaklatás és erőszak kutatásaihoz, illetve a JAKO-MEDITEC KFT. szervezetrendszerének, infrastruktúrájának és politikáinak vizsgálatához.
3. Az elemzések eredményei alapján meg kell határozni a Társaság leginkább hátrányos helyzetű, diszkriminált csoportjait a munkavállalók körében (Ld. az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott hátrányos munkavállalói csoportokat). Elemezni kell továbbá azt is, hogy mi idézi elő és tartja fenn a hátrányos helyzetet.
4. A megvalósítás a fennálló helyzet körütekintő és sokrétű felmérését, a jelenlegi viszonyok, állapotok és igények megismerését feltételezi. A konkrét célok, eszközök és intézkedések, amelyek a feltárt hátrányok megszüntetését, ill. az esélyteremtést szolgálják, csak ezt követően és ennek bázisán határozhatók meg. Ebből a célból a teendők:
  - A szervezeti követelmények megfogalmazása.
  - Helyzetfelmérés, a konkrét tények, problémák feltárása.
  - Cselekvési programok (konkrét célok, eszközök, intézkedések) meghatározása a kívánatos helyzet elérésére, az egyes célcsoportok helyzetének javítása érdekében.

### **5. Helyzetfelmérés**

A humánpolitikai adatbázisból rendelkezésre álló adatokat az esélyegyenlőség követelményének megtartását szolgáló helyzetfelmérés céljából a munkáltató jogszerűen kezelheti, ugyanakkor egyéb személyes adatot csak a munkavállaló kifejezett, írásbeli hozzájárulásával kezelhet vagy ismerhet meg.

Az alábbi helyzetfelmérés adatai a 2023. december 4-i állapotot tükrözik. A munkáltatónál 40 fő állt alkalmazásban. A dolgozók közül 40 fő határozatlan, 0 fő határozott időre szóló szerződéssel. A nők létszáma 27 fő 68%.

<b>Munkavállalók nemek szerinti megoszlása vezetői beosztást betöltők szerinti bontásban</b>			
<b>Vezetés szintje</b>	<b>Nő</b>	<b>Férfi</b>	<b>Összesen</b>
Felsővezető	0	3	3
Középvezető	2	1	3
Összesen	2	4	6

A felsővezetők körében a nők aránya alacsonyabb.

### **VIII. Konkrét célok**

A nemek közti egyenlőség javításának érdekében a hazai és az európai uniós szabályozásokat is figyelembe véve, a Társaság a következő területeken kívánja fejleszteni az e téren elért eddigi eredményeit. Az első 5 pontot a Horizon Europe Guide „ajánlott tematikus feltételnek” nevezi.

1. A munka és a magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra.
2. **A nők számának és arányának növelése vezetői és döntéshozói pozíciókban.**
3. **Nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvételben (toborzás) és a szakmai előmenetelben.**
4. **A nemek közötti egyenlőség integrálása a munkabérekbe.**
5. A nemi erőszak bármilyen formájával szembeni fellépés: beleértve a szexuális zaklatást is.
6. Nemi egyenlőséget támogató „egyenlő munkáért egyenlő bért” elv fenntartása struktúra kialakítása.
7. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése.
8. Kisgyermekesek munkahely-megőrzésének támogatása.
9. A női munkavállalók életminőségének, munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása.
10. A munkakörülmények javítása - különös tekintettel-a női munkavállalók részére.
11. A munkáltatói juttatások, kedvezmények felülvizsgálata, különös tekintettel a női munkavállalókra.
12. Szexizmus, nemi sztereotípiák és előítéletek felszámolása, illetve mindezek megelőzése.
13. Szervezeti kultúra fejlesztése.
14. Infrastruktúra, szolgáltatások nemi egyenlőség-központú fejlesztése.

A helyzetfelmérésben feltártakat figyelembe véve, jelen NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV körében a Társaság:

1. kiemelt figyelmet szentel a nők érvényesülését nehezítő társadalmi tényezők enyhítésére, mint például családi, háztartási feladatok melletti nehezebb karrierépítés, nemi előítéletek, sztereotípiákkal kapcsolatban kialakult munkahelyi előmenetel;
2. jelenleg is elkötelezett a betöltött munkakör szervezeti értéke alapján kialakított bérsávrendszer mellett, azonban célul tűzi ki, hogy megvizsgálja az alapbérek és egyéb bérelemek (mozgóbér, bérpótlék) alakulását a nemek közötti egyenlőség tekintetében;
3. figyelemmel kíséri és munkavállalói elismerések nemek szerinti megoszlását;

4. támogatja a nők részvételét a felsővezetésben és a középvezetők körében;

## **IX. Cselekvési Program a célok megvalósítása érdekében**

### **1. Munkaerő felvétel, toborzás, kiválasztás, előmenetel, alkalmazás terén a nemek közötti esélyegyenlőség fokozott betartása**

A nemek közötti esélyegyenlőség elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételénél, hogy az álláshirdetésekből nem szerepelhetnek nemre vonatkozó kitételek, valamint szükséges jelezni a Társaság elkötelezettségét a nemek közötti egyenlőség mellett.

A munkaerő felvételénél a Társaság a hangsúlyt - a munkaköri alkalmasság mellett - az adott munkához szükséges készségekre, jártasságokra helyezi.

A tanulást, továbbképzést igénylő vagy vezetői beosztással járó munkaköröknél a Társaság a nők számára egyenlő esélyeket biztosít.

Ezen túlmenően a Társaság a nőknek és a férfiaknak egyenlő esélyeket biztosít tudományos karrierjük fejlesztésére és az előrehaladásra.

Általános, hosszútávú célkitűzés a nemi egyenlőség elveinek megvalósulása minden toborzási, kiválasztási és előmeneteli eljárásban.

### **2. A családbarát, stressz megelőző munkahelyi körülmények erősítése**

A jogszabályi és egyéb kormányzati intézkedések adta lehetőségek határain belül célként tűzi ki a Társaság az atipikus foglalkoztatási formák rugalmas alkalmazását. Ez hozzájárul a tartós távollétről (CSED, GYED, GYES, ápolási díj) visszatérő munkatársak - többségében nők - családbarát munkaidőben történő foglalkoztatásához. A Társaság biztosítja a tartósan távollévő munkatársakkal történő folyamatos kapcsolattartás lehetőségét, ezen túlmenően pedig a távollét alatti és a visszatérést követő továbbképzést.

### **3. Munka-magánélet egyensúlyát megteremtő intézkedések**

A munka és a magánélet egyensúlya kulcsfontosságú tényező, amely hozzájárul ahhoz, hogy mind a nők, mind a férfiak számára lehetővé váljon a megfelelő karrier. Ezen intézkedések körében a Társaság kiemelt figyelmet fordít a kedvező munkakörnyezet kialakítására, amelyben mind a nők, mind a férfiak boldogulhatnak, jól érezhetik magukat munkájukban, egyenlő esélyeket élvezhetnek karrierjük fejlesztésében és kielégítő életet élhetnek.

A Társaság általános, hosszú távú célkitűzése a nemi egyenlőség értékeit értő és tiszteletben tartó szervezeti kultúra kialakítása.

### **4. Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás**

A Társaság elkötelezett az egész életen át tartó tanulás mellett, melynek biztosítását életkortól és nemtől függetlenül vállalja, ezért elkötelezett, hogy valamennyi munkavállaló részére biztosítja a szakmai feladatok ellátáshoz szükséges továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

Ezen túlmenően a Társaság a hátrányosabb helyzetű nők (40 év feletti, tartós távollétről visszatérők stb.) részére kiemelt módon biztosítja az átképzést és egyéb tanulási lehetőségeket (pl. nyelvi, informatikai).

Az elektronikus oktatási anyagok előnye, hogy azokhoz minden munkavállaló rugalmasan és korlátlanul hozzáfér, ezért a Társaság célja, hogy a meglévő e-learning tanulási platformját fejleszti, bővíti. A külső szakmai képzések, továbbképzések anyagait, és egyéb szakmai oktatási anyagokat strukturált formában elérhetővé kívánja tenni a Társaság valamennyi munkavállalója részére (intraneten).

A Társaság a rendelkezésre álló forrásai helyzetének függvényében, nemtől függetlenül támogatja valamennyi

munkatárs nyelvismeretének és informatikai ismereteinek fejlesztését.

#### **5. Munkakörülmények javítása a munkavállalók vonatkozásában**

A Társaság folyamatosan ellenőrzi a munkatársak munkakörülményeit, és amennyiben azok valamilyen szempontból nem kielégítőek, javaslatot tesz a változtatásokra, valamint a rendelkezésre álló forrásai helyzetének függvényében azok végrehajtását biztosítja.

A munkakörülmények kialakításánál hangsúlyt kell fektetni a munkavállalók nemére és életkorára és lehetőség szerint a környezeti feltételeket ezek alapján kell megvalósítani.

Fontos a munkakörülményeket meghatározó, jogszabályban előírt kötelező eszközök és felszerelések biztosítása, kiemelten figyelembe véve a hátrányosabb helyzetű női munkavállalók (pl. 40 év felettiak stb.) igényeit.

#### **6. Prevenációs szűrővizsgálatok**

A Társaság költségvetési helyzetének függvényében éves prevenációs szűrővizsgálatokat biztosít egyenlő eséllyel valamennyi munkavállalója részére.

#### **7. Munkáltatói juttatások, kedvezmények**

A Társaság fokozott figyelmet fordít a juttatások, kedvezmények, prémiumok folyamatos felülvizsgálatára, az értékelési szempontokra annak érdekében, hogy a nemi egyenlőség elvei érvényesülhessenek.

#### **8. Nők fokozott bevonása a K+F+I tevékenységekbe**

A Társaság célként tűzi ki, hogy a kutatás-fejlesztési és innovációs tevékenységekben, továbbá a projektfeladatok ellátása során növeli a női munkaerő arányát, ennek érdekében biztosítja a szükséges képzési lehetőségeket.

#### **9. Nők arányos jelenlétének biztosítása a vezetésben**

A Társaság pozitívan tekint a vezetői ambíciókkal rendelkező nők előmenetelének támogatása iránt a szakmai és funkcionális (támogató) területeken egyaránt.

A Társaság fontosnak tekinti a női munkavállalók fokozottabb bevonását a vezetésbe a kiegyensúlyozottabb szervezeti struktúra létrehozása érdekében. Ehhez hozzátartozik a nők számára tervezett vezetői tréningek, akkreditált képzéseken való részvétel biztosítása és támogatása.

#### **10. A női munkatársak foglalkoztatásból való kilépésének és nyugdíjba vonulásának segítése**

Különös figyelmet kell fordítani a nyugdíjkorhatárt elérők kiléptetésekor a nemi megkülönböztetés elkerülésére. Fokozottan segíteni kell a női munkavállalók foglalkoztatásból való kilépésének és nyugdíjba vonulásának elősegítését. Szükséges a munkaviszony megszüntetéséhez, nyugdíjba vonuláshoz kapcsolódó folyamatok gördülékennyé tétele, az információátadás teljes körűségének vizsgálata.

#### **11. Infrastruktúra, szolgáltatások nemi egyenlőség-központú fejlesztése (épületek, berendezések)**

Általános, hosszútávú célkitűzés a JAKO-MEDITEC KFT. épületének és infrastruktúrájának, valamint a szolgáltatásoknak a nemi szempontokat figyelembe vevő kialakítása, különös tekintettel a gyermekes munkatársak szükségleteire annak érdekében, hogy megfelelő feltételek mellett végezhesék munkájukat, illetve folytathassák tanulmányaikat.

#### **12. Nemi egyenlőségi dimenzió az innováció és a kutatás területén**

Magában foglalja a nemi egyenlőségi perspektíva meghatározását és megjelenítését az egyes kutatási területeken, valamint a Társaságon belüli nemi egyenlőségi kritériumok létrehozását, tudományos ismeretterjesztést a nemi egyenlőség témájában, illetve nemek egyenlőségének támogatását a szervezeti innováció területén.



### **13. A szexizmus, a nemi sztereotípa és előítélet felszámolása a Társaság minden irányú tevékenységében.**

Az esetleges nemi alapú erőszak és zaklatás megelőzése a jogsértő esetek kivizsgálására, az áldozatok támogatása.

### **14. Szervezeti kultúra fejlesztése és a szegregáció felszámolása**

Általános cél a figyelemfelhívás, érzékenyítés és kompetenciafejlesztés biztosítása.

A figyelemfelkeltő és érzékenyítő programok és tréningek célja a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések iránti érzékenység növelése, míg a kompetenciafejlesztés célja a munkavállalók témára vonatkozó tudásának gyarapítása, tudatosságának növelése és készségeinek megerősítése, annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség megvalósításának feladataiban tevékenyen részt vegyenek.

Általános hosszútávú cél a Társaság munkavállalóinak nemi egyenlőséggel kapcsolatos tudatosságának, érzékenységének növelése és magas szintű kompetenciájának elérése.

## **X. A Cselekvési Program célkitűzései megvalósításának várható hatásai**

1. A rugalmas munkakezdés, részmunkaidős vagy távmunkában történő foglalkoztatás, az egy vagy több gyermeket nevelő anyák számára stresszmentességet, jövedelmet, kedvezőbb feladatmegosztást és egyúttal jobb életminőséget jelent, a munkaadó pedig megtarthatja a megfelelő képzettséggel és gyakorlattal rendelkező munkatársait.
2. A női munkatársak fokozottabb bevonása a K + F+1 tevékenységekbe, kedvezőbb lehetőséget biztosít számukra a szakmai, tudományos és munkahelyi előmenetel terén, illetve kiegyensúlyozottabb szervezeti struktúrát eredményez.  

A nemek közötti egyenlőség dimenziójának bevezetése a kutatási, fejlesztési és innovációs tartalomba számos területen javítja a kutatás tervezésének, hipotéziseinek, protokolljainak és eredményeinek általános minőségét.
3. A családbarát intézkedések stresszmentes, kiegyensúlyozott munkahelyi légkört teremtenek a női munkavállalók számára.
4. A női dolgozók számára biztosított munkahelyi továbbképzés, átképzés, ill. az egész életen át tartó tanulás lehetőséget nyújt a női munkavállalók számára is a szakmai és ahhoz kapcsolódó egyéb készségek (informatikai, nyelvi stb.) állandó szinten tartásához, illetve a folyamatos felzárkózáshoz.
5. Jobb munkakörnyezet létrehozása: a női munkavállalók számára biztosított munkakörülmények javítása, valamint a munkáltatói juttatások, kedvezmények felülvizsgálata és kiegyenlítése stresszmentes munkavégzést és minőségi életkörülményeket biztosíthat számukra.
6. Versenyelőnyök: a nemek közötti egyenlőség növeli a versenyképességet, az innovációt. A kutatásban, az oktatásban és a társadalmi felelősségvállalás területén is akkor éri el a Társaság a teljes potenciálját, ha minden tehetséget és sokszínűséget képes felhasználni, és előítélet, sztereotípa, szegregáció vagy strukturális akadályok miatt nem szorulnak háttérbe a tehetséges emberek.
7. A nemi alapú verbális, pszichológiai és fizikai sértések, zaklatások és bűncselekmények megelőzése alapvető követelmény a biztonságos, a nemek eltérő igényeit figyelembe vevő munkakörnyezetben. Ezek az előnyök relevánsak mind az egyének szempontjából, hiszen növelik a motivációt és a munkavállalók jóllétét; mind a Társaság szempontjából, hiszen jótékonyan befolyásolják a hatékonyságot. Ezen kívül a jobb munkakörnyezet hozzájárul a tehetségek megtartásához és vonzásához. Mindösszesen ezek az elemek az emberi erőforrások fenntarthatóbb kezelésének alkotórészei.
8. A tehetségek vonzása és megtartása: a képzett és kreatív kutatók, szakemberek képzése költséges, és időbe telik teljes potenciáljuk kibontakoztatása. Ha sikeresen alkalmazzuk a NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV-ben foglalt cselekvési tervet, akkor lehetővé válik a tehetséges munkavállalók, szakemberek megtartása, és lehetővé válik számukra személyes és szakmai céljaik és potenciáljuk elérése.

## **XI. Panasztétel biztosítása**

A nemek közötti esélyegyenlőség megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a női munkavállalók az alábbi eljárásra jogosultak:

1. Amennyiben a munkatárs megítélése szerint a munkáltató, illetve a munkáltató képviselőjében eljáró másik munkatárs intézkedése, eljárása során őt hátrányos megkülönböztetés érte, az erre vonatkozó panaszával az Esélyegyenlőségi Referenshez fordulhat.
2. A panaszt az Esélyegyenlőségi Referens véleményezi, majd írásos feljegyzést készít a beérkezett panaszról az Ügyvezető részére.
3. A panaszos ügyet a felek békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani.
4. Ha az egyeztetés során a nemek közötti esélyegyenlőség követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korrigálni kell.

## **XII. Záró rendelkezések**

Jelen NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV-t a 2023. december 5 - 2025. december 31-ig tartó időszakban kell alkalmazni. Hatálya kiterjed valamennyi munkavállalóra, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás időtartamától.

A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV-t minden munkavállaló számára elérhető helyen, a JAKO-MEDITEC Kft. felületén nyilvánosságra kell hozni, hozzáférhetővé kell tenni.

A következő időszakra vonatkozó NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV elfogadási határideje: 2025. december 31.

---