

FLUART INNOVATIVE VACCINES KFT.  
NEMI EGYENLŐSÉGI TERV  
2024-2025

# Tartalom

Dokumentum történet .....	3
Nemi esélyegyenlőségi terv (NET) célja.....	4
A NET kidolgozásának alapelvei.....	4
NET hatálya és felelőse .....	5
Jogszabályi háttér .....	5
Az Európai Bizottság nemi egyenlőségi stratégiája.....	5
Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.).....	9
HAZAI SZABÁLYOZÁS .....	10
Magyar Alkotmány XV. cikk .....	10
2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról, Munka Törvénykönyve .....	11
Foglalkoztatottak nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának elemzése .....	12
Létszám arányok 2024. 03. 01-ei állapot szerint.....	12
Fizetések aránya .....	14
Nemek egyensúlya a vezetésben, döntéshozatalban .....	14
Oktatási, továbbtanulási arányok feltérképezése .....	15
Öltözők, mellékhelyiségek .....	15
Munka és magánélet egyensúlyának támogatása .....	15
Tervezett intézkedések.....	16
Nyilvánosságra hozatal .....	16
Dedikált erőforrás .....	16
Adatgyűjtés és monitoring.....	17
Képzés .....	18
Bejelentési lehetőség.....	18
Szabályozási környezetbe való beillesztés .....	18
Tervezett célkitűzések.....	18
A nemmel kapcsolatos előítéletek tudatosítása .....	18
Szervezeti kultúra fejlesztése .....	19
Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban .....	20
Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során .....	20
Családi szerepek támogatása, a munka és a magánélet egyensúlya .....	21
Záró rendelkezések .....	21

## Dokumentum történet

verzió	kiadás dátuma	változtatás
01	2024.03.04.	első verzió

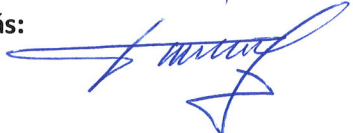
**Készítette:**  
dr. Molnár Mónika  
ügyvezető helyettes

**Jóváhagyta:**  
Horváth Gábor  
ügyvezető

**Dátum:**  
2024.03.01.

**Dátum:**  
2024.03.04.

**Aláírás:** 

**Aláírás:** 

## Nemi esélyegyenlőségi terv (NET) célja

A Fluart Innovative Vaccines Kft. (a továbbiakban: Fluart) elkötelezte magát arra, hogy a nemek közötti esélyegyenlőséget biztosítsa a szervezetében, azt a prioritásává teszi.

Jelen NET-et a Fluart ügyvezetője fogadta el. A NET a nemek közötti egyenlőséget, esélyegyenlőséget, mint társadalmi alapértéket és alapjogot magáévá teszi, azt stratégiai fontosságúként határozza meg.

A Fluart kijelenti, hogy ezen célkitűzések érdekében vállalja a nemi egyenlőséget támogató intézményi struktúra kialakítását, képzési programok létrehozását, nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételű döntéshozó folyamatok kiépítését és fenntartását, nemek egyenlőségét előmozdító, a magánélet, család és munka feltételeit előmozdító foglalkoztatási viszonyok és előmeneteli rendszer kiépítését és fenntartását, a folyamatok nyomon követését, szükséges adatgyűjtés elvégzését.

## A NET kidolgozásának alapelvei

- 1.) **Részvételiség elve:** A Net kialakítása és elfogadása a Fluart-tal valamennyi foglalkoztatási jogviszonyban álló személynek (továbbiakban: foglalkoztatottak) véleményét, álláspontját megismerve kerül megvalósításra. Ez a folyamat a Fluart foglalkoztatottjai által megismerhető, abban részt vehetnek.
- 2.) **Méltányosság és az igazságosság elve:** a NET a célkitűzései és intézkedései során méltányosság és igazságosság elveket és a szükséges tényezőket figyelembe véve jár el.
- 3.) **Együttműködés elve:** a NET létrehozása, monitorozása, fenntartása során a foglalkoztatottak – beleértve a vezetőket is – együttműködni kötelesek. Mindezt jóhiszeműen, egymást kölcsönösen tiszteletben tartva teszik.
- 4.) **Hitelesség elve:** a NET létrehozása, monitorozása, fenntartása során a hitelesség szempontjai érvényesülnek. Adatok hiteles és ellenőrizhető forrásból származnak, az adatvédelmi és adatbiztonsági szabályok betartásával.
- 5.) **Magyarországi, szervezeti és Uniós előírások betartásának elve:** a NET létrehozása, monitorozása, fenntartása során mind a magyarországi, mind a szervezeti és Uniós jogszabályok betartása kötelező. A nemi egyenlőség alapelve horizontális elvként érvényesül a Fluart szervezetének minden előírásában, döntésében.



## NET hatálya és felelőse

A NET hatálya: 2024. március 4-től 2025. december 31-ig, illetve egy újabb NET elfogadásáig.  
A NET-ben meghatározott feladatok, előírások végrehajtásában felelős személyek:

1. NET elkészítéséért felelős személy: ügyvezető-helyettes
2. NET jóváhagyásáért felelős személy: ügyvezető

## Jogszabályi háttér

### 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,

---

<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.)

ami hosszú távú hatást gyakorol a nők életminőségére, a szegénységnek való kitettségük kockázatára, és kihat a továbbra is fennálló nyugdíszakadéokra is (2018-as adatok).

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. 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. Egy olyan Európát, ahol a nők és a férfiak, a lányok és a fiúk egyenlők a teljes sokszínűségükben. Ahol szabadon követhetik a választott életútjukat, ahol egyenlő esélyekkel rendelkeznek a boldoguláshoz, és ahol egyenlőképpen részt vehetnek, és vezető szerepet tölthetnek be európai társadalmunkban.

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. 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 ösztönözi fogja a tagállamokat, hogy erősítsék meg a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (a továbbiakban: ILO) 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.

A munkáltatók továbbá nem kérdezhetik meg a pályázókat a korábbi fizetéseikről.

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

A 250 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknak évente jelenteniük kell az illetékes nemzeti hatóságnak a szervezetükön belül létező, nemek közötti bérkülönbséget. A kisebb szervezeteknek háromévente kell majd ilyen jelentést készíteniük, a 100-nál kevesebb alkalmazottat foglalkoztató szervezetekre pedig nem fog vonatkozni ilyen kötelezettség, de az adott ország kötelezheti a vállalkozásait. A munkáltatók közzétehetik az említett jelentéseket a honlapjukon vagy más módon is nyilvánosan elérhetővé tehetik, például beépíthetik ezeket az információkat a vezetés beszámolójába, vagy adott esetben a vezetés által a 2013/34/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv <sup>[13]</sup> alapján készített beszámolóba. Az említett irányelv követelményeinek hatálya alá tartozó munkáltatók dönthetnek úgy, hogy a munkavállalókkal kapcsolatos egyéb kérdésekkel együtt a bérekről is a vezetés beszámolójában számolnak be

Amennyiben a jelentés 5%-ot meghaladó bérkülönbséget tár fel, amely objektív, nemi szempontból semleges kritériumokkal nem indokolható, a vállalatoknak a munkavállalók képviselőivel együtt végzett közös bérértékelés formájában intézkedniük kell.

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 hatékonynak, 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.

## 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.

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 elszenvetőjének neme döntő szerepet játszik, a gyakorlatban számos különböző formát ölthet. Magában foglalhatja a megkülönböztetés vagy az egyenlőtlenesség különböző területeinek kombinációját, amennyiben a munkavállaló egy vagy több, egyfelől a nem, másfelől faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, 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 fogyatékossággal 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 szerveket adott esetben olyan szankciók és felmondási feltételek bevezetésére kötelezik, amelyek biztosítják az egyenlő díjazás elvének betartását a közbeszerzési szerződések és koncessziók teljesítése során. Biztosítani kell, hogy az ajánlatkérő szervek a kizárási okok alkalmazásának mérlegelése vagy azon döntésük meghozatala során, hogy a szerződést nem ítélik oda a gazdaságilag legelőnyösebb ajánlatot benyújtó ajánlattevőnek, figyelembe vehessék, hogy az ajánlattevő vagy az ajánlattevő egyik alvállalkozója nem tartja tiszteletben az egyenlő díjazás elvét.

## HAZAI SZABÁLYOZÁS

### 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, Munka Törvénykönyve

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.

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

Több rendelkezés többletkezdésménnyel 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.

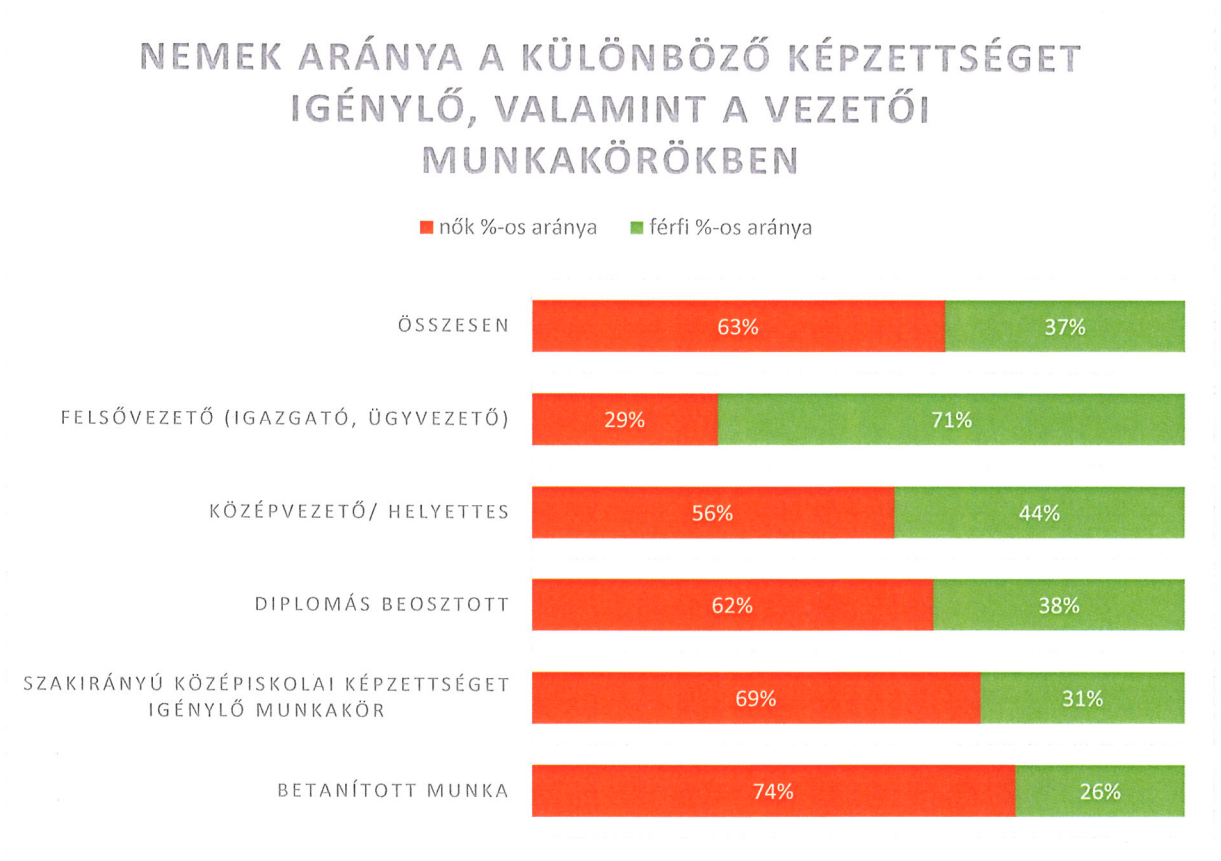


# Foglalkoztatottak nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának elemzése

Létszám arányok 2024. 03. 01-ei állapot szerint

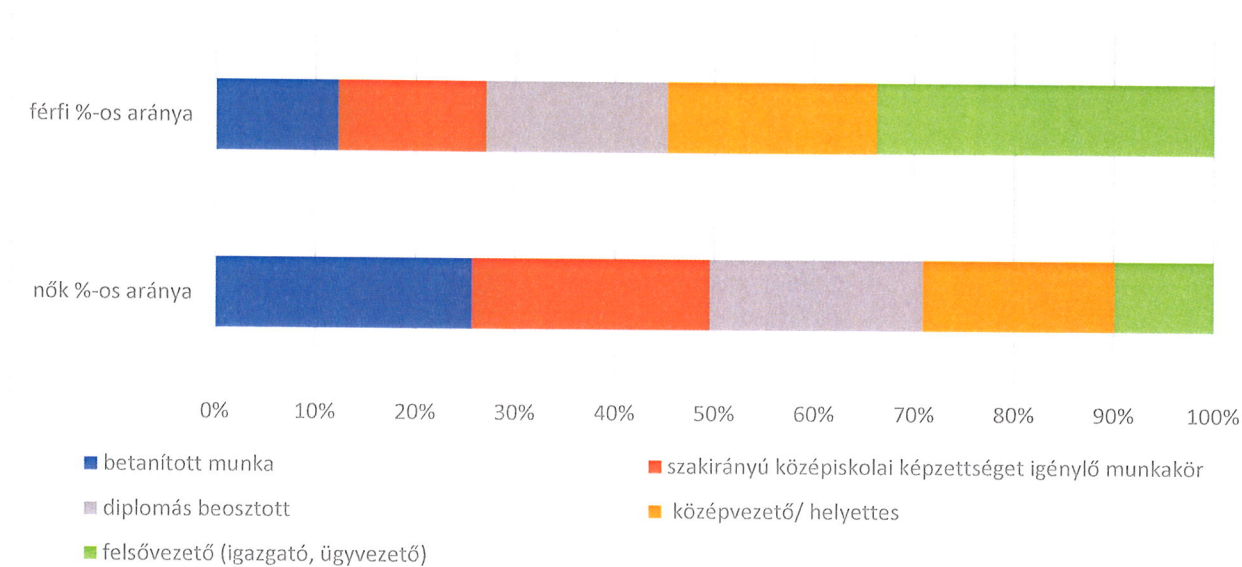
A Fluart összesített létszáma: 98 fő, melyből – nyilatkozatuk alapján – a női foglalkoztatottak létszáma: 62fő, a férfi foglalkoztatottak létszáma: 36fő. Ebből megállapítható, hogy a férfiak aránya: 37% a nők aránya: 63%. A munkavállalói összetétel tekintetében megállapítható, hogy a nemek közötti megoszlás megfelel a szektorban tapasztalható átlagnak.

A betanított munkát igénylő munkakörben a nők-férfiak aránya 74%-26%, a szakismeretet igénylő munkakörökben 69%-31%. A középvezetői munkakörökben nők-férfiak aránya 56%-44%, a diplomával rendelkező foglalkoztatottak között nők-férfiak aránya 62%-38%. A felső vezetésben a nők aránya 29%.



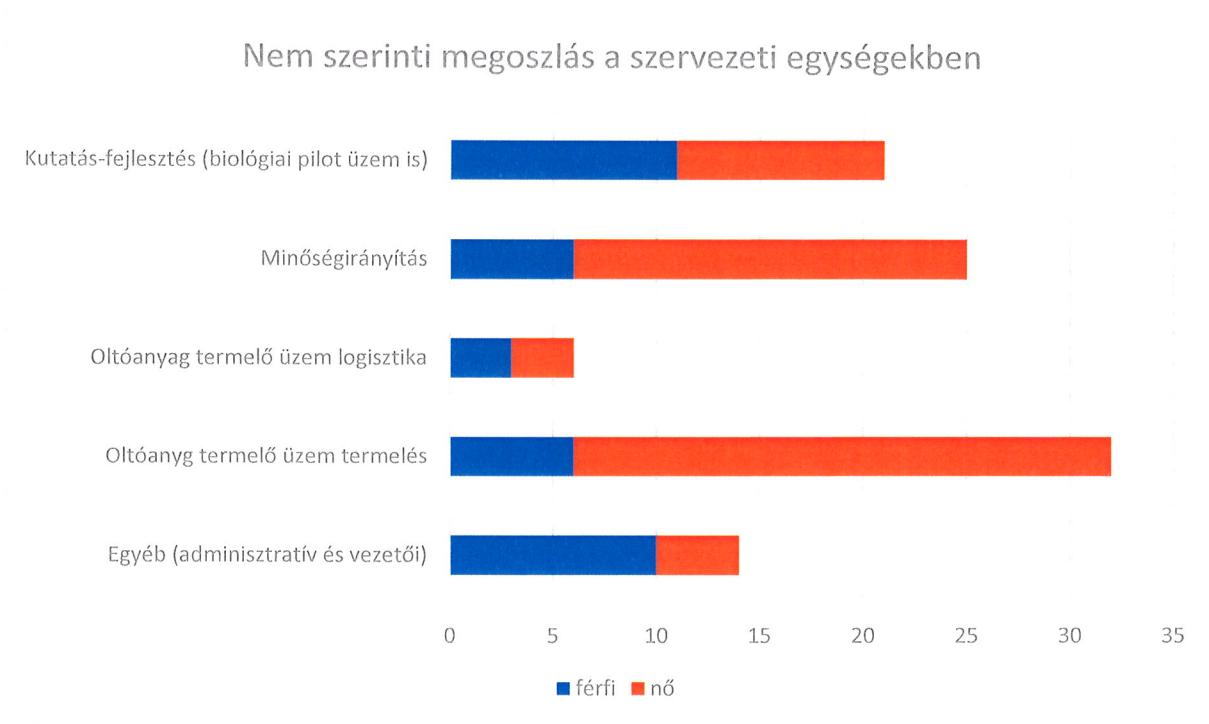
1. sz. ábra: Nemek aránya a különböző képzettséget igénylő, valamint a vezetői munkakörökben .

## A munkakörök eloszlása a nemek függvényében



2.sz. ábra: A munkakörök eloszlása a nemek függvényében a Fluart Innovative Vaccines Kft-nél 2024 márciusában.

A szervezeti egységenkénti felosztást a 3. sz. ábra mutatja be.



3. sz. ábra: a nemek aránya szervezeti egységenként a Fluart Innovative Vaccines Kft-nél 2024. márciusában

A Fluart-nál szervezeti egységei közül a többségében a nők felülreprezentáltak a férfiakkal szemben, három szervezeti egységben a női foglalkoztatottak vannak többségben. Ebben az adott munkaerőpiaci megoszlás női túlsúlya is tükröződik. A Kutatás-fejlesztésen dolgozók megközelítőleg kiegyenlített a női- és a férfi dolgozók aránya. Az egyéb, máshova nem sorolható adminisztratív és vezetői feladatköröknél a nők aránya alacsonyabb.

## Fizetések aránya

Az azonos szintű munkák azonos kategóriájú fizetési sávba tartozására kiemelt figyelmet fordítunk. A fizetés eltéréseinek oka nem ütközhet az egyenlő elbánás alapelvébe. A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat vesszük figyelembe.

## Nemek egyensúlya a vezetésben, döntéshozatalban

Az adatokból megállapítható, hogy középvezetői szinten minden szervezeti egységben van női vezető. Ahol a szervezeti egység vezető férfi, ott nő a helyettes.

Pilisborosjenői székhely, egyéb(adminisztratív és vezetői):

- ügyvezető: férfi; helyettes: nő
- üzemvezető: férfi
- stratégiai igazgató: férfi
- tudományos igazgató: férfi
- pályázati igazgató: férfi
- minőségirányítási igazgató: nő
  - marketig vezető: nő
  - termelés: vezető: nő, helyettes: férfi
  - minőség-ellenőrzés: vezető: férfi, helyettes: nő
  - minőségbiztosítás: vezető: nő
    - termelés csoportvezetők: nők, helyettesek: nők
    - Kutatás-fejlesztési csoportvezető: férfi

Debreceni fióktelephely:

- Kutatás-fejlesztési igazgató: férfi
  - termelés vezető: férfi;
  - minőségbiztosítás: vezető: nő

- minőség-ellenőrzés: vezető: férfi
- higiénés csoportvezető: nő
- termelési vezető: férfi
  - K+F csoportvezető: férfi

Felsővezetői szinten a férfiak felülreprezentáltak a nőkhöz képest.

## Oktatási, továbbtanulási arányok feltérképezése

A Fluart-nál vannak időszakosan kötelező továbbképzések, amelyek minden foglalkoztatott, illetve minden meghatározott munkakörben dolgozó számára kötelező és az elvégzését dokumentálni kell. Ezek közé tartoznak: tűz- és munkavédelmi oktatás, GDPR-oktatás, GMP-oktatás, gyógyszerész diplomához kötött tanfolyamok, állatoltási működéshez kötött tanfolyamok.

Tanulmányi megállapodás keretében a foglalkoztatott az általa kezdeményezett külső továbbképzéseken vehet részt (tanfolyam jellegű képzések és iskola-rendszerű képzések).

Választható tanfolyamok: analitikai vizsgálatok, vezetői képzések, konferenciák, validálási tanfolyamok, stb.

2023-ban 8 dolgozó (50% nő-50% férfi) járt összesen 12 továbbképzésen, ebből 1 iskola rendszerű képzés volt.

## Öltözők, mellékhelyiségek

A munkavégzés alapvető jogai közé tartozik, hogy legyen hol átöltözni munkavállalóinknak. A tisztatéri munkavégzéshez a nemek arányában elosztva mindenkinek egy szekrény öltöző jár, a helyiségek mérete a szekrények számához igazodik. A WC 5 helyen közös használatú, és 2-2 nem szerinti szétosztású mosdót tartunk fenn a tisztatéri öltözőknél illetve a szürke téri zónában, amely az irodaház felől is megközelíthető. Ezek összesen 98 dolgozó egészségügyi igényeit elégítik ki.

## Munka és magánélet egyensúlyának támogatása

A Fluart családbarát munkahely, amely elfogadja és messzemenően figyelembe veszi, hogy alkalmazottainak családi kötelezettségei, magánéleti elfoglaltságai is vannak. Ennek biztosítására



- rugalmas munkaidőt nyújt az alkalmazottaknak
- biztosítja a munkatársak számára a home office lehetőségét, az erre alkalmas munkakörökben
- a távolról érkező munkatársak számára biztosítja a gépjárművel való bejárás támogatását
- alkotmányos joga munkavállalóinknak, hogy a gyermekek után többlet szabadságot használjon az alap-, és életkor alapú szabadságon túl
- kedvezményes munkaidőt biztosítunk azoknak a munkavállalóknak, akik nem tudják megoldani a 8 órás munkaidőt. Jelenleg ez 3 női és egy férfi munkavállalót érint.
- halálesetre a Munka Törvénykönyve alapján a Fluart 2 nap munkaidő kedvezményt ad közvetlen családi kötelék alapján.
- gyermek születéskor a Munka Törvénykönyve alapján az édesanyáknak és apáknak is jár munkaidő kedvezmény

## Tervezett intézkedések

A NET jelenleg rendelkezésre álló adatokra támaszkodva a jelen dokumentumban meghatározottak szerint képes operatív jellegű célokat megfogalmazni és az ahhoz szükséges intézkedéseket elrendelni.

A tervezett intézkedések rövid-, közép- és hosszú időintervallumban értelmezhetőek. A NET felülvizsgálata a hatálybalépéstől számított 1 éven belül történik.

## Nyilvánosságra hozatal

A NET nyilvános dokumentum. A Fluart a NET ügyvezető által elfogadott változatát közzéteszi a honlapján: [www.fluart.hu](http://www.fluart.hu) valamint a foglalkoztatás helyén szokásos módon elérhetővé teszi (éves tájékoztató, nyilvántartott kiadott dokumentumok).

## Dedikált erőforrás

NET végrehajtásával, felülvizsgálatával, ellenőrzésével kapcsolatos koordinációs tevékenységet az ügyvezető-helyettes látja el. A koordinációért felelős személy tevékenysége során szükség esetén konzultációra, szakmai tanácsadás céljára külső segítséget is igénybe vehet.

Kapcsolatot tart a foglalkoztatottakkal, a szervezet vezetőivel a nemi egyenlőség kérdésében. Javaslatokat, információkat, adatokat gyűjt, közvetíti a NET-be foglalt értékeket teljes szervezeti szinten.

Meghatározott időközönként (minimum évente egyszer) elrendeli a NET adatainak figyelését, kiértékeli (menedzsmenttel), az eredmény függvényében javaslatokat tesz, esetlegesen indítványozza a NET módosítását. Évente egyszer kezdeményezi e körben a vezetőkkel való

egyeztetést, időszakonként felméri a foglalkoztatottak véleményét azzal, hogy lehetőséget biztosít ezen kívül is a foglalkoztatottak számára, hogy észrevételt, javaslatot tehesse a NET-tel összefüggésben.

## Adatgyűjtés és monitoring

Meghatározott időszakonként (évente minimum egyszer) a Fluart összegyűjti nemekre lebontva a foglalkoztatottak adatait, a mutatókon alapuló éves vezetőségi felülvizsgálattal együtt. Az adatgyűjtés mutatóit, elemzésének módját úgy kell meghatározni, hogy azok biztosítsák a NET céljainak, előrehaladásának, folyamatos értékelésének lehetőségét. A mutatókat, az előrehaladást, az eredményeket és az esetleges akadályokat rendszeresen figyelemmel kell kísérni és a szükséges következtetéseket le kell vonni.

Munkabér fizetési sávokban történő meghatározása, változások folyamatos figyelemmel kísérése kiemelt fontosságú feladat, amely elősegíti a NET elveinek alkalmazását, teljesülését.

Lehetséges adatgyűjtés:

- Milyen karrierlépcsők léteznek és hogyan alakul ezekben a nemek közötti megoszlás? Mutatkozik-e egyenlőtlenség az előrehaladással?
- Az egyes pozíciókban eltöltött átlagos időtartam tekintetében van-e különbség a nők és a férfiak között?
- Milyen a nemek aránya a kutatási tevékenységet végzők között?
- Ugyanazon pozíciókhoz kapcsolódó bér adatok mutatnak-e különbséget nemek szerinti megoszlásban?
- Milyen a nemek közötti megoszlás a kilépő foglalkoztatottak között? Átlagosan mennyi időt töltöttek a Fluart-nál?
- Átlagosan mennyi időt töltöttek a foglalkoztatottak szülői szabadságon? A szülői szabadságot követően mennyien tértek vissza és mennyien nem?
- Hogyan alakul nemek szerint a munkából való távollét időtartama és típusa?
- Hogyan alakul a képzéssel töltött órák szám nemek szerinti megoszlásban?

Foglalkoztatottól adatgyűjtés:

- Tapasztalt-e előítéletet?
- Milyen akadályok nehezítik az fejlődését?
- Megbecsültnek érzi-e magát?
- Túlterheltnek érzi-e magát?
- Támogatónak érzi-e a munkahelyét?

- Hogyan érzékeli a szervezeti kultúrát, megkülönböztetésmentességet, illetve a nemek közötti egyenlőséget?
- Tapasztalatai a nemi egyenlőség terén?

## Képzés

A Fluart a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos képzést kiemelt fontosságúnak tartja, mert ezáltal fejlődik az ezirányú kultúra a szervezetben, csökken a sztereotíp hozzáállás, nő a foglalkoztatottak elégedettsége, amelyből rövid- és hosszú távon is profitál mind a Fluart, mind pedig a foglalkoztatott. Ennek érdekében rendszeres tréning keretében a munkatársak ismeretanyagot kapnak a nemek közötti egyenlőség kérdéséről, a nem tudatos sztereotípiákról, az esetleges észrevételek, javaslatok megtételének lehetséges módjairól.

## Bejelentési lehetőség

A Fluart honlapján lehetőséget biztosítunk minden fajta munkavállalói panaszbejelentésre, amely a munkatársaknak közvetlen lehetőséget ad az ügyvezetéssel való egyeztetésre.

## Szabályozási környezetbe való beillesztés

NET bekerül a Fluart szabályozási alapidokumentumai közé, amely lista szerint rendezett, verzió követett és felülvizsgálatot előíró szabályozási környezet.

## Tervezett célkitűzések

### A nemmel kapcsolatos előítéletek tudatosítása

Az érzékenyítő programok célja a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések iránti érzékenység növelése annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség megvalósításának feladataiban tevékenyen részt vegyenek. Általános hosszútávú célkitűzés.



Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Megvalósítási idő	Monitoring
Intézményi szintű rendszeres érzékenyítő képzések 1 képzés/fő/év	Érzékenyítő képzések szervezése a Fluart foglalkoztatottjak	ügyvezető helyettes	1 év (rövidtávú)	Képzésekről oktatási napló
A Fluart kommunikációs gyakorlatának áttekintése a nemi egyenlőség szempontjából	Felülvizsgálat	ügyvezető helyettes	1 év (rövidtávú)	kommunikációs gyakorlatok ellenőrzése a nemi esélyegyenlőség szempontjából

## Szervezeti kultúra fejlesztése

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Megvalósítási idő	Monitoring
Olyan szervezeti kultúra kialakítása és ápolása, amelyben a nemek közötti egyenlőséget pozitív értékek tekintik	Munkavállalói felmérés: foglalkoztatottak hogyan érzékelik a szervezeti kultúrát, megkülönböztetésmentesség, nemek közötti egyenlőség, befogadás tekintetében a Fluart-ban. A nemi egyenlőségi terve kiemelt kommunikációja, ismertetése.	szervezeti egység vezetők	2 év (középtávú)	Felmérés eredményeinek ellenőrzése
A meglévő szabályzatok, utasítások nemi egyenlőségi szempontok szerinti áttekintés, átalakítása szükség esetén	Az intézményi szabályzatok és utasítások áttekintése és módosítása a nemi egyenlőségi szempontok alapján, szükség szerint	minőség-irányítási igazgató	3 év (hosszútávú)	módosítások megtörténtének ellenőrzése
Nemi esélyegyenlőségi szempontú adatgyűjtési rendszer kialakítása és bevezetése	Az új adatgyűjtési szempontok kialakításának elrendelése, új adatgyűjtési szempontok kialakítása, Nemi esélyegyenlőségi szempontú adatgyűjtési rendszer felállítása	ügyvezető-helyettes	1 év (rövidtávú)	A nemi szempontú adatgyűjtési rendszer megvalósításának ellenőrzése

## Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Megvalósítási idő	Monitoring
A vezetővé válás folyamatainak ellenőrzése	Folyamatelemzés	ügyvezető-helyettes	2 év (középtávú)	annak ellenőrzése, hogy szükséges-e a vezet kinevezési folyamatának módosítása
A nemek közötti egyensúly biztosítása a vezetői pozíciókban	Kiválasztási folyamatok áttekintése Vezetővé válást segítő mentori programok kialakítása nők számára Fókuszcsoportos beszélgetések szervezése a nők magasabb arányú részvétele érdekében a felsővezetésben	ügyvezető-helyettes (ellenőrzés)	2 év (középtávú)	A folyamatok, a mentori program ellenőrzése, a mentori program és a beszélgetések eredményeinek értékelése, a folyamatokba történő lehetséges beépítése

## Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során

A nemek között egyenlő esélyt kell teremteni a karrierjük fejlesztésére és az előrehaladásra. A toborzás, a kiválasztás és a szakmai előmenetel kulcsfontosságú lépés ebben a célkitűzésben. Ezért fontos felülvizsgálni a meglévő toborzási és kiválasztási folyamatokat és eljárásokat.

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Megvalósítási idő	Monitoring
A toborzási és előmeneteli eljárások vizsgálata nemi egyenlőség szempontjából	A toborzási és előmeneteli eljárások elemzése, folyamatok kutatásának elrendelése, intézkedések	szervezeti egység vezetők	1 év (rövidtávú)	Intézkedések felülvizsgálata
Az álláshirdetések és kiválasztás nemi elfogultságmentességének biztosítása	Jelenleg aktív álláshirdetések vizsgálata, a jövőben közzétételre kerülő álláshirdetések és felvételi interjúk ellenőrzése	üzemvezető, minőségirányítási igazgató, kutatás-fejlesztési igazgató	folyamatos	Álláshirdetések folyamatos ellenőrzése
A gyermekes dolgozók karrier lehetőségeinek segítése, bővítése	Karrier támogatás vizsgálata, különös tekintettel a gyermekes szülőkre (nemtől függetlenül). A GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkatársak támogatása, szükségleteik felmérése	szervezeti egység vezetők	1 év (rövidtávú)	Új eljárások bevezetésének ellenőrzése, értékelése

A HR rendszer diszkrimináció mentességére törekvés	Különböző foglalkoztatási formák és szerződések nemek közötti dimenzióinak vizsgálata	ügyvezető helyettes	2 év (középtávú)	Vezetői törekvés
--	---	---------------------	------------------	------------------

## Családi szerepek támogatása, a munka és a magánélet egyensúlya

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Megvalósítási idő	Monitoring
A családi szerepekre érzékeny rugalmas munkavégzési formák alkalmazása, bevezetése	Részmunkaidős foglalkoztatás kisgyermekes dolgozók számára, home office munkavégzés, valamint rugalmas munkaidő lehetősége	ügyvezető helyettes	1 év (rövidtávú)	A bevezetett, alkalmazott munkavégzési formák, szabályok ellenőrzése
GYES-ről, GYED-ről visszatérők tájékoztatása, támogatása	Visszatérés elősegítése Karrier támogatása, mentorálása, tréningek kialakítása	szervezeti egység vezetők	1 év (rövidtávú)	A visszatérést segítő vezetői törekvések eredményeinek értékelése, ellenőrzése

## Záró rendelkezések

Fluart elkötelezetten támogatja a NET-ben kitűzött célok eléréséhez rendelt feladatok végrehajtását, felülvizsgálatát. Az intézkedések végrehajtására kijelölt szervezetek és felelősök feladat-megvalósítását a vezetőség figyelemmel kíséri.