

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Elismerve minden embernek azt a jogát; hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a **Femtonics Kutató és Fejlesztő Korlátolt Felelősségű Társaság** (Székhely: 1087 Budapest, Asztalos Sándor utca 9.; Cégjegyzékszám: 01-09-735548; Adószám: 13445243-2-42) továbbiakban Társaság az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

1. Általános célok, etikai elvek

A **Társaság** a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Társaság a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, valamint nemi identitásuk miatti - diszkriminációjára.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Társaság a foglalkoztatás során 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.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

A Társaság foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Társaság méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

6) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A Társaság a munkahelyet a családbarát munkahely szempontjai szerint alakítja ki. A Foglalkoztatottak számára szükség, lehetőség és igény szerint lehetővé teszi a távmunka végzését és a részmunkaidős, valamint a rugalmas munkaidős foglalkoztatást. A

családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A Társaság irodájának berendezésében törekedni fog az egészségmegőrző munkahelyi feltételek kialakítására és ennek megfelelően a jogszabályi előírásokon felül is munkaegészségügyi tárgyi eszközök beszerzésére.

7) Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése

A Társaság biztosítja az azonos munkakörben, azonos végzettséggel, azonos feladatkört ellátók esetében az azonos bért és a foglalkoztatással összefüggő azonos juttatásokat, egyébként pedig biztosítjuk a feladatkörhöz mért arányos bérezést.

8) Az akadálymentesítés előrehaladása

A Társaság irodái esetén fokozottan törekedni fog, rendezvényei esetén pedig biztosítani kívánja a fogyatékkal élők számára való könnyű elérhetővé tételt. A fogyatékkal élő munkavállalók számára speciális infokommunikációs lehetőségeket kíván biztosítani.

II. Konkrét célok

A Társaság az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésére és az esélyegyenlőség elősegítésére vonatkozóan az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 3) Méltányosság és munkakörülmények javítása, a védett korúak, a fogyatékkal élő és anyasági ellátás / ápolási díj mellett dolgozó munkavállalók részére.
- 4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a munkavállalókat és családjukat érintő nagy életesemények vonatkozásában.
- 5) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás, valamint nyugdíj melletti munkavégzés elősegítése.

III. Programok a célok megvalósítása érdekében

A Társaság az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésére és az esélyegyenlőség elősegítésére vonatkozóan az alábbi fő irányokat fogalmazza meg:

1) Az esélyegyenlőségi megbízott feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata.

Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon és a munkáltató felé továbbítja.

2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél: A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges kompetenciákra, készségekre, jártasságra helyezték.

3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás:

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulást kell biztosítani.

Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget. / Kiemelt módon kell támogatni a nyelvi és informatikai készségek fejlesztését/.

4) Méltányosság és munkakörülmények javítása védett korú, hátrányos helyzetű és anyasági ellátás /ápolási díj mellett dolgozó munkavállalók vonatkozásában:

Meg kell szervezni éves prevenciós szűrővizsgálatokat.

A munkakörülmények kialakításánál elő kell segíteni az egészségügyi- és élethelyzetből fakadó korlátok ellensúlyozását megfelelő munkaidőbeosztási és munkabiztonsági körülmények biztosításával.

5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

A törvényben előírt szabadságot ki kell adni egyes családi eseményeknél /születés, haláleset stb./, a törvényi szabályozáson kívül eső esetekben mérlegelni kell a munkavállaló által kérelmezett kedvezményeket, juttatásokat (házasság / váratlan események).

6) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás, valamint nyugdíj melletti munkavégzés támogatása:

Esetleges létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni.

Munkavállalói kérésre meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás, valamint a nyugdíj melletti munkavégzés egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

Az esélyegyenlőségi terv 2026.01.01-től 2030.12.31-ig tartó időszakra kerül elfogadásra. Az esetleges felmerülő szükséges intézkedésekről tárgyévet követő december 31-ig szükséges dönteni, akár az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatával is.

Jelen tervet a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a szervezet képviselője aláírásával fogadja el.

Kelt: Budapest. 2026.01.01.

Dr. Rózsa József Balázs
ügyvezető Femtonics Kft.

Femtonics Kft.
10400 Asztalos S. u. 9.
szám: 13445243-2-42
száma: 10400164-01612233
2.

