

OTP Országos Egészség- és Önsegélyező Pénztár

**Stratégia a nemi egyenlőség
megteremtésére**

Az OTP Egészségpénztár Stratégiája a nemi egyenlőség megteremtésére

(Hatályos: 2023. március 1-től)

Célunk olyan környezetet létrehozni, ahol elkötelezett Munkatársaink sokszínű, egymást támogató csapatban és befogadó munkakultúrában dolgozhatnak, és ahol képességeik legjavát nyújthatják. A sokszínűség és befogadás nem csak helyes lépés, de elengedhetetlen a vállalati stratégia megvalósításához.

Munkatársaink értékrendjében sok közös pont van, mégis számtalan dologban különböznek egymástól, csak úgy, mint Pénztártagjaink, vagy a közösség, amelyben élünk.

Kollégáink különböző háttérrel, eltérő képzettséggel és tapasztalattal, más-más világnézettel és családi környezetből érkeznek. Ez a **sokszínűség** fontos érték, hiszen a sokféle látásmód egyedi ötleteket eredményez, amely kulcs ahhoz, hogy jobban megértsük Pénztártagjaink igényeit és egymást.

Ha nyitottan és kíváncsisággal közelítünk, sokat tanulhatunk egymástól, és ez folyamatos fejlődést és újítást jelent, mely az egyik legfontosabb értékígéretünk.

A **befogadás** ezt a nyitottságot jelenti: **egyenlő esélyeket** teremtünk mindenkinek, hogy csatlakozhasson a Pénztár közösségéhez, hogy fejlődhessen és tovább léphessen.

I. Nemek aránya a Munkatársaink között

Az OTP Egészségpénztár csapatában női Munkatársaink magasabb arányban képviseltetik magukat, mint a férfi Kollégák, ezért különösen fontosnak tartjuk, hogy minden szakmai területen, valamint a vezetésben is helyet kapjanak.

II. Stratégiai céljaink megvalósítása a gyakorlatban

Az OTP Egészségpénztár mindennapi működésében 3 fontos célkitűzést követünk:

- Törekszünk a sokszínű, szakmailag kiemelkedő, egymást támogató csapat és a nyitott, együttműködő munkakultúra kialakítására.
- Minden munkavállalói csoportnak egyenlő esélyeket és lehetőségeket biztosítunk a munkahelyen.
- Diszkrimináció és hátrányos megkülönböztetés mentes, nyitott és befogadó szemléletű munkahelyet teremtünk.

Ez a 3 célkitűzés a női munkatársak foglalkoztatása során különböző programokon keresztül valósulhat meg:

A nemek aránya a vezető testületekben

Az OTP Egészségpénztár elkötelezett az iránt, hogy a vezető testületeken belül a nemek arányát javítsa, mindeközben tekintettel kell lennie azon jogszabályi elvárásra is, miszerint a vezető testületi tagoknak megfelelő ismeretekkel, készségekkel és tapasztalattal szükséges rendelkezniük, mely szempontok teljesülése továbbra is az alkalmas jelöltek kiválasztásának elsődleges és elengedhetetlen feltételét képezi.

Jövőbeni célunk, hogy az Igazgatótanácsban és az Ellenőrző Bizottságban legalább egy női tag legyen.

Nemi szempontból semleges javadalmazási politika

Az OTP Egészségpénztár a nemek szempontjából semleges javadalmazási politika elvárását nem csak egyfajta elvként követi, hanem az a Pénztár javadalmazási gyakorlatában ténylegesen is tükröződik.

- Bérezési stratégiánkban a munkakörökhöz kötött bérsávokat a munkakörök szintjéhez és a piaci gyakorlatokhoz igazítjuk.
- A teljesítményértékelési rendszerünk objektív mutatókon és/vagy konkrét célkitűzéseken alapszik.

Esélyegyenlőség és diszkrimináció mentesség

Az OTP Egészségpénztár Etikai Kódexe a nemi diszkrimináció tilalmát nem csak a javadalmazás, hanem a munkahelyi környezet valamennyi aspektusa vonatkozásában elvárja és érvényre juttatja, melynek biztosítása érdekében etikai bejelentési rendszert működtetünk.

III. Szemléletformálás

Kiemelt hangsúlyt fordítunk arra a működési folyamataink kialakítása és a Vezetők fejlesztése során, hogy a sokszínűsége törekvő és befogadó szemlélet a munkakultúra részévé váljon és beépüljön a mindennapi gyakorlatainkba.