




ORSZÁGOS ONKOLÓGIAI INTÉZET

National Institute of Oncology


## NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

### Sz 66/A Nemi esélyegyenlőségi terv


Készítette:

  
Restás Katalin  
munkaügyi előadó


Átvizsgálta:

  
Dr. Lövey József  
minőségirányítási menedzser  
orvosigazgató

Jóváhagyta:

  
Prof. Dr. Polgár Csaba  
tanszékvezető egyetemi tanár  
főigazgató főorvos



  
Béres Margit  
gazdasági igazgató

Módosítások		
Sorszám	Dátuma	Leírása
1.	2023-01-01	1. kiadás

Jelen dokumentum az Országos Onkológiai Intézet szellemi tulajdona.  
Továbbadása, sokszorosítása engedélyhez kötött.

Jelen szabályzat mindenkor érvényes változata a számítógépes hálózaton érhető el. A kinyomtatott példány nem hivatalos, csak a nyomtatás időpontjában igazolható annak érvényessége, ezért felhasználás előtt a változások nyilvántartásában ellenőrizze az utolsó kiadás dátumát.

A nyomtatás dátuma: 2023.01.13

## Bevezetés

Az Országos Onkológiai Intézet felelős egészségügyi intézményként, elkötelezett az Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett.

Az Intézet a stratégiai célkitűzések megvalósítása érdekében vállalja a nemi egyenlőséget támogató intézményi szerkezet kialakítását, az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra és képzési programok létrehozását is.

Elsőrendű célkitűzés a nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételű döntéshozó és képviselői szervek kiépítése és fenntartása, valamint a nemek egyenlőségét előmozdító, a magánélet, család és munka feltételeit kiegyensúlyozó foglalkoztatási viszonyok és előmeneteli rendszer további fejlesztése is.

Hisszük, hogy az intézeti Nemi Esélyegyenlőségi Terv megalkotása és az abban megfogalmazott feladatok megvalósítása a jövőre vonatkozóan egyrészt preventív módon csökkenti vagy szünteti meg az egyenlőtlenségeket, másrészt pedig intervenciók révén rehabilitálja a már kialakult aszimmetriákat, meggátolva a további szegregatív minták kialakulását.

### 1. A Nemi Esélyegyenlőségi Terv (NET) kidolgozásának alapelvei

A Országos Onkológiai Intézet Nemi Esélyegyenlőségi Terve (továbbiakban: NET) a következő elvek mentén került kidolgozásra, melyeket egyben követendőnek ítélünk a nemi egyenlőségi célok megvalósítása és a megvalósulás felügyelete során:

#### 1.1. Résztételi elve

A NET kialakítása és elfogadásának folyamata a munkavállalók minél nagyobb körű bevonásával valósul meg. Az Intézet Nemi Esélyegyenlőségi Terve mind célkitűzéseiben, tervezett intézkedéseiben, mind pedig azok megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi.

#### 1.2. Méltányosság és az igazságosság elve

Az Intézet Nemi Esélyegyenlőségi Terve mind célkitűzéseiben, tervezett intézkedéseiben, mind pedig azok megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi.

#### 1.3. Együttműködés elve

Az Országos Onkológiai Intézetben a NET létrehozása, megvalósítása és monitorozása a munkavállalókkal és a menedzsmenttel történő konszenzuális együttműködés formájában történik. Az együttműködési elv megvalósulásának alapelve a résztvevők információkhoz való hozzáférése.

#### 1.4. Hitelesség elve

A NET megalkotása, megvalósítása és megvalósulásának ellenőrzése során a megbízhatóság és kiszámíthatóság elve érvényesül. A NET megvalósulása során fokozottan – az adatvédelmi szabályzaton is túl – érvényesül a résztvevők biztonsága, a személyi adatok védelme, a résztvevők integritása és a szabályzó, eljárási folyamatok rendelkezésre állása. A nemi egyenlőség alapelve érvényesül az intézet minden szabályzatában, döntésében és intézkedésében.

### 1.5. Autonómia elve

A Terv megalkotása és megvalósítása során előtérbe helyezzük az egyén önrendelkező képességét a választásra és a szabadságra vonatkozóan.

## 2. A NET kidolgozásához és megvalósításához kapcsolódó előnyök

Az Európai Unió által kezdeményezett nemi egyenlőségi terv kialakítása és megvalósítása jelentős és pozitív változásokat eredményezett az egészségügyi intézményekben.

### 2.1. Versenyelőnyök

A tapasztalatok szerint a nemek közötti egyenlőség elve és annak operatív megvalósulása növeli a versenyképességet, az innovációt intézményi szinten is.

### 2.2. Az elérhető legjobb munkakörnyezet létrehozása

Alapvetően értelmezhető, hogy a munka és a magánélet, család egyensúlyának lehetővé tétele a munka szervezésében, elosztásában és tervezésében mindkét nem számára előnyökkel jár. A nemi alapú verbális, pszichológiai és fizikai sértések, zaklatások és bűncselekmények megelőzése alapvető követelmény a biztonságos, a nemek eltérő igényeit és sajátosságait figyelembe vevő munkakörnyezetben. Ezek az előnyök relevánsak mind az egyének szempontjából, hiszen növelik a motivációt és az intézeti kollektíva jóllétét; mind a szervezet szempontjából, hiszen jótékonyan befolyásolják a hatékonyságot és a lojalitást. Mindezekon túlmutatóan a jobb munkakörnyezet hozzájárul a tehetségek megtartásához és vonzásához.

## 3. Jogi és politikai környezet

A jogi és (szak)politikai környezet többrétegű: egyrészt léteznek általános, valamennyi ágazatra kiterjedő szabályok, valamint ágazati, szabályok is megtalálhatók. De a követelményi rendszer többszintűsége abból is fakad, hogy mind európai uniós, mind hazai, mind pedig intézményi szinten megjelennek ezek a szempontok és szabályok. A következőkben alapvetően az utóbbi szempontrendszer alapján tekintjük át a nemek közötti egyenlőség jogi és politikai környezetét.

### 3.1. Nemzetközi szintű és európai keretek

A nemek közötti egyenlőség alapelve a nemzetközi és uniós szabályozásban is nagy hangsúllyal, erőteljesen megjelenik, melyek közül a legfontosabbak az ENSZ keretében elfogadott egyezmények. Ide tartozik a többi között a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalma, valamint a nemek közötti egyenlő bánásmód elvét is rögzítő általános emberi jogi egyezmények, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Nemzetközi Egyezségokmánya is.

A legfontosabb a fentiek mellett a kifejezetten a nemi egyenlőség tárgyában született, a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény, az ún. CEDAW egyezmény. Az egyezmény széles körű nemi egyenlőségi szabályozást alkalmazott, ugyanis a megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöbölése kapcsán a férfiak és a nők szerepköreit illetően a hagyományosan kialakult és megmerevedett elképzelések kiküszöbölését is célul tűzte ki, 10. cikke pedig kifejezetten az oktatás, s azon belül a felsőoktatás területére vonatkozik. A fenti egyezményekhez Magyarország csatlakozott, s azokat ratifikálva a nemzeti jogszabályi környezet részévé is tette őket. Az európai szintű szabályozás körtérképében szólni kell az Európa Tanács keretében elfogadott szabályokról.

Legfontosabb közülük az Emberi Jogok Európai Egyezménye, valamint az Európai Szociális Charta, melyek tiltják a nemek közötti hátrányos megkülönböztetést, valamint célul tűzik ki a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítását is. Az Emberi Jogok Európai Egyezményét alkalmazó joggyakorlat a fenti kereteket erőteljes tartalommal töltötte ki, s az élet szinte valamennyi területén meghatározta az egyenlő bánásmód standardjait.

Kiemelendő ugyanakkor az Európai Unió szerepe is. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ) 157. cikke rögzíti a nők és a férfiak egyenlőségének elvét, míg az EU Alapjogi Chartája – a nemzetközi dokumentumokkal egyező tartalommal – szól a nők és a férfiak egyenlőségéről. A legfontosabb vezérlő azonban az EU jogalkotása, mely erőteljesen és több szinten befolyásolja a tagállami kereteket. Egyrészt az általános, foglalkoztatási antidiszkriminációs és egyenlő bánásmód elvének érvényesítésével foglalkozó ún. keretirányelv rögzíti a fentiekhez kötődő általános rendelkezéseket (2000/78/EK irányelv), másrészt pedig 2006 óta egy önálló, kifejezetten a nők és a férfiak közötti foglalkoztatási és munkavégzési egyenlő bánásmód megteremtésére irányuló irányelvet is elfogadtak (2006/54/EK irányelv). Az intézményi felsőoktatás világában európai uniós szinten egyrészt a kutatási, fejlesztési és innovációs pályázatok elvárják a nemek közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényre juttatását. Emellett a közvetlen, kutatási és innovációs tárgyú uniós programok, a Horizon (H2020, majd 2021-től a Horizon Europe), Európai Bizottság - Európai Egészségügyi és Digitális Végrehajtó Ügynökség (HADEA), a Kutatást Finanszírozó Szervezetek (KFSZ) és a Kutatást Végző Szervezetek (KVSZ) projektek szabályai is a férfiak és nők közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényesítését és operatív megvalósulását tűzik ki célul. Kiemelendő ugyanakkor, hogy a globális és az európai rendszerekben is egyes védett csoportokra – így például a fogyatékos személyekre – vonatkozó külön védelmi és esélyegyenlőségi szabályok is kitérnek az adott csoporton belül a nemek közötti egyenlőség kérdéseire is, melyet a Miniszterelnökség Partnerségi Monitoring Bizottsága is jóváhagyott.

### **3.2. Nemzeti szabályozási és (szak)politikai környezet**

A nemek közti egyenlőséget alkotmányos szinten Magyarország Alaptörvénye rögzíti, elsődlegesen a megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód biztosítása körében (XV. cikk). A XV. cikk (3) bekezdése hangsúlyosan kiemeli, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak, továbbá a XV. cikk (4) bekezdése államcélként határozza meg az esélyegyenlőség biztosítását. Az egyenlő bánásmódra vonatkozó általános szabályokat alkotmányos keretek között az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) határozza meg a következők szerint:

- Az Ebktv. kitér a nemek közötti egyenlőségre, egyenlő bánásmódra, mint egyedi védett tulajdonságra.
- Az egyenlő bánásmód biztosítását, az esélyegyenlőség előmozdítását bizonyos ágazatok, szolgáltatások tekintetében külön szabályokkal rendezi.
- Az Ebktv. alapján a bírósági eljárásokban sajátos kedvezmények illetik meg a védett tulajdonsággal rendelkező csoportokat.

### **4. Esélyegyenlőségi referens, esélyegyenlőségi munkacsoport**

Annak érdekében, hogy az esélyegyenlőségi tevékenység az Intézetben aktív legyen, a munkáltatói jogkör gyakorlója esélyegyenlőségi referenst jelöl ki.

#### **Az esélyegyenlőségi referens feladatai:**

- az Intézet működésében a nők és férfiak arányos képviseletének figyelemmel kísérése,

- az arányos képviselet eléréséhez a szükséges javaslatok kidolgozása, az intézkedések eredményességének ellenőrzése,
- a nők arányos szerepvállalását sértő intézkedéseknek és a politikai, faji, vallási és egyéb, bármilyen ok miatt (pl. szociális helyzet, eltérő kulturális szokások) elszenvedett megkülönböztetés megnyilvánulásainak feltárása, valamint ezek megszüntetéséhez szükséges intézkedések döntés előkészítése,
- figyelemmel kíséri a nagycsaládos, gyermeküket egyedül nevelő, vagy a kisebbséghez tartozó munkavállalók esélyegyenlőségének megvalósulását, szükség szerint javaslatot tesz a Főigazgató felé az esetleges hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére,
- évenként felülvizsgálatra előkészíti az OOI Nemi Esélyegyenlőségi Tervét,
- ajánlást fogalmazhat meg az esélyegyenlőség érvényesülésének előmozdítása érdekében,
- ellenőrzi az esélyegyenlőséget érintő elrendelt intézkedések végrehajtásának eredményességét,
- javaslatot tesz az esélyegyenlőségre vonatkozó előírások alkalmazása körében észlelt szabálytalanságok megszüntetésére irányuló bejelentések kapcsán,

## 5. Nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának elemzése

Országos Onkológiai Intézet a hazai és intézményi törvényi és jogszabályi keretek között kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód biztosítására. Az Intézet tevékenysége során általánosan érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint az esélyegyenlőség szempontjait. Ennek keretében különösen:

- elismeri a nők és férfiak egyenjogúságát; tevékenysége során törekszik a nemek arányos képviselete elvének érvényesítésére;
- elismeri a fogyatékossgal élő foglalkoztatottak foglalkoztatáshoz való jogát, biztosítja, hogy e személyek ne szenvedjenek hátrányt munkatársaikkal szemben;
- az Intézet tudatosan figyel és tesz azért, hogy a munkavállaló képes legyen összehangolni a munkájából adódó kötelezettségeit a magánéletben ránehezedő feladatokkal. Mindezzel összhangban biztosítjuk azokat a jóléti és szociális támogatásokat, mely nagyban hozzájárul női munkatársaink számára a munka és a magánélet egyensúly hatékony kialakításához, (pl. beiskolázási támogatás).
- biztosítjuk továbbá a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét, valamint a rugalmas munkarendet.

## 6. Munkavállalókra vonatkozó adatok

### 6.1 Egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló munkavállalók

Az Intézet alkalmazásában 1361 fő munkavállaló áll egészségügyi szolgálati jogviszonyban, az alábbi nemek szerinti megoszlásban:



Határozatlan idejű kinevezéssel alkalmazottak száma 1058 fő, határozott idejű kinevezettek száma 294 fő.

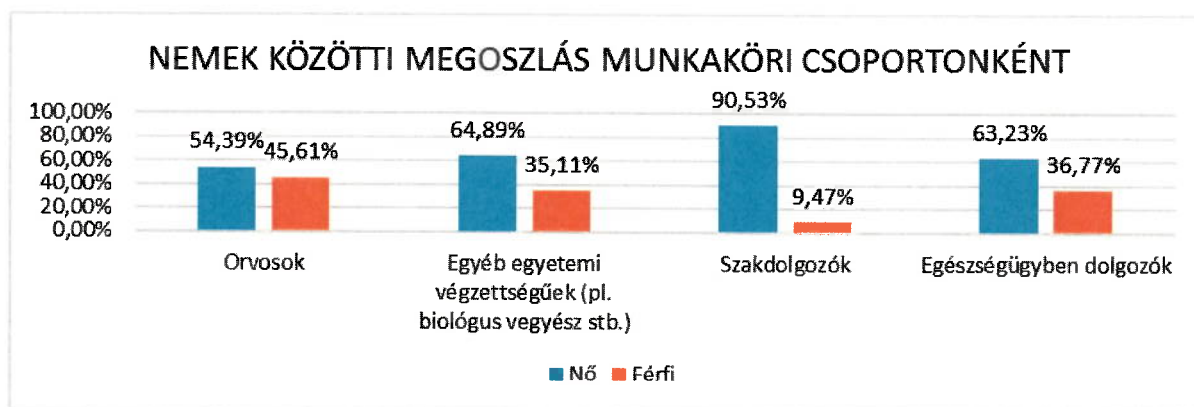
A határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek a nők.

A részmunkaidőben dolgozó munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek a nők.

## 6.2 Vezetők nemek szerinti megoszlása



## 6.3 Nemek közötti megoszlás munkaköri csoport szerinti bontásban



## 6.4 Fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű dolgozók nemi egyenlősége

Sajnálatos tény, hogy a fogyatékos személyekkel szembeni sztereotípiák még mindig élnek Magyarországon, azok mindkét nemet sújtják, de a fogyatékos nőknek az általános negatív attitűdök mellett egyéb hátrányos megkülönböztetéssel is gyakran meg kell küzdeniük.

A fogyatékossg fogalma sajátos kapcsolatban áll a nemek közötti esélyegyenlőség kérdésével, hiszen a felmérések szerint gyermekkorban magasabb a fogyatékosok között a fiúk aránya, ez az arányszám a munkaképes korú, valamint az annál idősebb korosztályban megváltozik, mivel a fogyatékos nők több, mint felét teszik ki a fogyatékos népességnek. A fogyatékosokat sújtó egyenlőtlenségek több területen is megtalálhatók, ezért ezt a jelenséget

többszörös hátrányos megkülönböztetésként definiálja a szakirodalom és a szakmai szervezetek (Könczei 2017).

A KSH által készített 2016-os mikrocenzus adatai alapján a fogyatékossgal élő magyar emberek kevesebb, mint 16 százaléka foglalkoztatott. Legnagyobb részük számukra akkreditált, vagy védett munkahelyen dolgozik, igen alacsony a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatottságuk. Az adatok alapján a nők körében a foglalkoztatottság 0,8%-kal magasabb, mint a férfiak körében, mely annak is köszönhető, hogy arányuk magasabb a vizsgált populációban. Ugyanakkor elmondható, hogy a felsőfokú végzettség a fogyatékossgal élő férfiak esetében 0,6%-kal magasabb, mint a nőknél, és a fogyatékossgal élő nők átlagos munkabére is alacsonyabb, mely összefüggésben van az iskolai végzettséggel is.

Általánosságban elmondható, hogy a fogyatékossgal élő kevés számú vezető nő szinte és csaknem kizárólag érdekvédelmi szövetségekben tölt be vezető szerepet (Könczei 2017).

Az Intézet fontos célkitűzése a létszámadatok és a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű személyek helyzetének feltárása, valamint kiemelten a nemi esélyegyenlőség szempontjának érvényre juttatása.

Az Intézetben a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak száma 16 fő, melyből 12 fő nő.

## 6.5 A képzések területén

- A továbbképzésben résztvevők között magasabb arányban szerepelnek a nők.
- A szakmai továbbképzésben résztvevők között magasabb arányban szerepelnek a nők.
- A felsőfokú továbbképzésben résztvevő munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek a nők.
- A többnapos konferencián, tanulmányúton résztvevő munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek a férfiak.

## 7. Az Intézet Nemi Esélyegyenlőségi Tervéhez rendelhető feladatok

### 7.1 Bérfelmérés nemek közötti vonatkozásban

Feladatként fogalmazható meg a bérek nemek közötti megoszlásának számszerűsítése annak céljából, hogy láthatóvá váljon a nemek közötti bérkülönbség (ha releváns).

### 7.2 A munka és magánélet egyensúlyát elősegítő intézkedések hatékonyságának felmérése

Jövőbeni feladatként értelmezhető a rugalmas munkaidő szabályozásának és eddigi igénybe vételének áttekintése, valamint a GYES-ről, GYED-ről visszatérők szervezeti támogatási folyamatainak felmérése, a gyakorlatok áttekintése is.

### 7.3 A már feldolgozott munkavállalói adatok mélyítése

- Különböző munkaköri pozíciók nemi megoszlásának mélyelemzése, a feltárt különbségek okainak feltárása.

- A nemekhez kötődő karrierutak feltárása, valamint a karrier és előmeneteli rendszerek és lehetőségek vizsgálata és elemzése.
- A nőknek nyújtott támogatások feltárása, lehetséges bővítésének elemzése.
- A munkavállalók elismerési rendszerének mélyelemzése.
- Munkavállalói elégedettségi felmérések lebonyolítása.
- A képzések rendszerének nemi nézőpontból történő vizsgálata.
- A toborzás, munkaerőfelvétel nemi szempontú vizsgálata.
- A fogyatékossgal, vagy tartós betegséggel élő gyermeket nevelők száma és nemek szerinti megoszlása.
- A megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő alkalmazottak/munkavállalók számáról, nemi arányáról, sajátos helyzetükről adatgyűjtés és felmérés készítése.

## 8. Az Nemi Esélyegyenlőségi Terv végrehajtása, ellenőrzése

### NYILATKOZAT

Az Intézet vezetősége vállalja, hogy a Nemi Esélyegyenlőségi Terv megvalósítása érdekében felelősöket jelöl ki annak érdekében, hogy a szükséges kutatások, adatelemzések és vizsgálatok megvalósulhassanak. A vezetőség elkötelezetten támogatja a célokhoz rendelt feladatok végrehajtását, ellenőrzését, mely feladatokhoz erőforrást rendel. Az intézkedések végrehajtására kijelölt felelősök feladatmegvalósítását az Intézet vezetősége folyamatosan figyelemmel kíséri, a megvalósítás eredményeit ellenőrzi és értékeli. Az Intézet vezetősége elkötelezett az európai fejlesztési politika alapelvein nyugvó intézeti Nemi Esélyegyenlőségi Terv létrehozása, működtetése és nyilvánossága mellett, elérhetővé és hozzáférhetővé téve azt minden munkavállaló számára, illetve az intézeten kívüli érdeklődők számára is. Az Intézet kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a Nemi Esélyegyenlőségi Tervben szereplő célkitűzések előre haladásáról és megvalósulásáról folyamatosan tájékoztatást nyújt.

Az Intézet valamennyi, különösen a jelen tervben felsorolt tevékenységében vállalja a Nemi Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazottak gyakorlati kialakítását és hatékony működtetését.