

**Törökbálinti Tüdőgyógyintézet**

**Nemi Esélyegyenlőségi Terv  
(Gender Equality Plan)**

*2023-2025*

Készítette: Király Péter

Jóváhagyta:

Intézeti Kutatás Etikai és Esélyegyenlőségi Bizottság

Dr Lohinai Zoltán PhD

IKEB Elnök

Hatályba lépés dátuma: 2023. 12.04

## **1. Bevezetés**

A Törökbálinti Tüdőgyógyintézet felelős magyar egészségügyi intézményként elkötelezett az Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett. Jelen terv, melyet a Törökbálinti Tüdőgyógyintézet fogadott el, a nemek közötti egyenlőséget, mint társadalmi alapértéket és alapjogot, valamint a szociális jogok alapvető elvét hivatalos stratégiájával teszi. A Törökbálinti Tüdőgyógyintézet a stratégiai célkitűzések megvalósítása érdekében vállalja a nemi egyenlőséget támogató intézményi szerkezet kialakítását, az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra létrehozását is. Elsőrendű célkitűzés a családbarát munkahely és a nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételű döntéshozó és képviselői szervek kiépítése és fenntartása. Hisszük, hogy az intézményi Nemi Esélyegyenlőségi Terv (NET) megalkotása és az abban megfogalmazott feladatok megvalósítása a jövőre vonatkozóan egyrészt preventív módon csökkenti vagy szünteti meg az egyenlőtlenségeket, másrészt pedig intervenciók módjára rehabilitálja a már kialakult aszimmetriákat, meggátolva a további szegregatív minták kialakulását. A Nemi Esélyegyenlőségi Terv a Törökbálinti Tüdőgyógyintézet minden határozatlan és határozott idejű szerződéssel rendelkező fél-, és teljes állású munkavállalóra vonatkozik.

### **1.1 Kidolgozási alapelvek**

A NET kialakításának és elfogadásának folyamata az alábbi elvek mentén került kidolgozásra, melyeket egyben követendőnek ítélnék a nemi egyenlőségi célok megvalósítása és a megvalósulás felügyelete során:

#### **1.2 Részvételiség elve**

A NET kialakítása és elfogadása a munkavállalók minél szélesebb körű bevonásával valósul meg. A Nemi Esélyegyenlőségi Terv mind célkitűzéseiben, tervezett intézkedéseiben, mind pedig azok megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi.

#### **1.3 Méltányosság és az igazságosság elve**

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

#### **1.4 Együttműködés elve**

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

#### **1.5 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 szabályozók, eljárási folyamatok rendelkezésre állása. A nemi egyenlőség alapelve érvényesül az intézetek minden döntésében, intézkedésében, és minden szabályzatban.

#### **1.6 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, és az innovációt intézményi szinten is.

### **2.2 Az elérhető legjobb munkakörnyezet létrehozása**

Az Törökbálinti Tüdőgyógyintézetnek olyan munka- és tanulási környezettel kell bírnia, amelyben a résztvevők képessé válnak arra, hogy szabadon fejlesszék képességeiket és megfeleljenek saját és az intézmény által elvárt szakmai és karrier szempontoknak. Mivel a munkakörnyezetet nők és férfiak alkotják, szükséges számba venni a nemek sok esetben eltérő szempontjait is. A Törökbálinti Tüdőgyógyintézet családbarát munkahelyet biztosít. Alapelveként értelmezhető, hogy a munka és a magánélet, a 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 a jóllétet; 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 nemek közötti egyenlőség biztosítása jelentős feladatot ró mind a nemzetközi és uniós, mind pedig a hazai szervekre, intézményekre. Az esélyegyenlőségi kérdésekre vonatkozó jogi szabályozás többszintű. A jogi és (szak)politikai környezet többretegű: egyrészt léteznek általános, valamennyi ágazatra kiterjedő szabályok, valamint ágazati, kifejezetten a felsőoktatás, kutatás és innováció területére vonatkozó 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.

### **3.1 Nemzetközi szintű és európai keretek**

A nemzetközi és az uniós szabályozás is meglehetősen nagy hangsúlyt fektet a nemek közötti egyenlőség kérdésre, melyek közül a legfontosabbak az ENSZ keretében elfogadott egyezmények, amelyek általánosan szabályozzák az esélyegyenlőséget. Ilyenek a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmát, 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 Egyezségokmány. Az általános egyezmények mellett kifejezetten a nemi egyenlőség tárgyában született a nőkkal szemben alkalmazott megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló CEDAW egyezmény.

A fenti, általános hatályú és globális egyezményekhez, valamint a CEDAW egyezményekhez Magyarország is csatlakozott, s azokat ratifikálva a nemzeti joga részévé tette.

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). Európai uniós szinten 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, így a Horizon (H2020, majd 2021-től a Horizon Europe), a JUST és a COST 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 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 CXXV. 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.

### **3.3 Esélyegyenlőségi Bizottság**

A Törökbálinti Tüdőgyógyintézetben az esélyegyenlőség mind teljesebb körű megvalósulását a Esélyegyenlőségi Bizottság felügyeli. Az Esélyegyenlőségi Bizottság (a továbbiakban: Bizottság) az Törökbálinti Tüdőgyógyintézet esélyegyenlőséget előmozdító tevékenységét szervező és koordináló, valamint egyedi esélyegyenlőségi ügyekben eljáró testülete. Tagjai az esélyegyenlőségi referens, és az esélyegyenlőségi munkacsoport. A Bizottság feladatai különösen: a) figyelemmel kíséri a férfiak és nők arányos képviseletét a vezetői tisztségekben, szükség esetén javaslatot tesz a főigazgató számára az arányos képviselet biztosítására; b) ajánlást fogalmazhat meg az esélyegyenlőség érvényesülésének előmozdítása érdekében, c) ajánlást tesz a nők, a fiatal és a 40 évnél idősebb, a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű dolgozók munkakörülményeire valamint a tíz éven aluli gyermeket/gyermekeket nevelő, vagy a gyermeket egyedül nevelő dolgozók foglalkoztatási körülményeire; k) ellenőrzi az esélyegyenlőséget érintő elrendelt intézkedések végrehajtásának eredményességét; l) eljár egyedi esélyegyenlőségi ügyekben.

## **4. Célok**

A Törökbálinti Tüdőgyógyintézet első nemek közötti egyenlőségi terve a 2023-2025-as időszakra vonatkozó célokat határozza meg.

Célkitűzések, intézkedések, felelős szervezeti egységek Jelen Nemi Esélyegyenlőségi Keretterv a jelenleg rendelkezésre álló adatokra támaszkodva csak néhány esetben képes operatív-jellegű célokat

megfogalmazni, ahhoz intézkedéseket rendelni, megvalósulási formáit pedig indikátorként kezelni. A tervezett intézkedéseket rövid-, közép- és hosszútávú idősíkon értelmezi, felelősöket jelöl ki, és meghatározza a felügyelet és az értékelés megvalósításának módszerét. Az intézkedések adott esetben azért nem tartalmaznak jelenleg konkrétumokat, mert azok feltárása a következő szakasz mélyelemzésének és annak eredményeinek értelmezési és gyakorlatba ültetési feladata lesz, melyek lehetővé teszik a valódi szükségletekhez és feltételekhez igazodó intézkedések meghatározását.

#### **A fő célkitűzések hat csoportba oszthatók:**

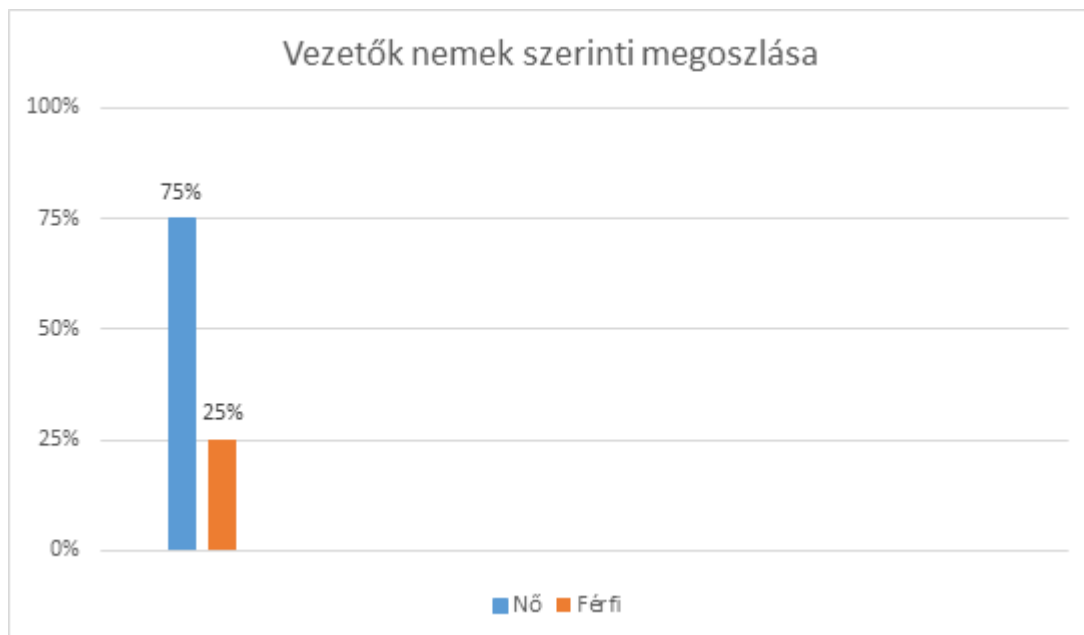
- 1) A Törökbálinti Tüdőgyógyintézet szervezetét és intézményrendszerét érintő intézkedések
- 2) Az intézményi kultúra fejlesztése és a szegregáció felszámolása
- 3) Munka-magánélet egyensúlyát megteremtő intézkedések
- 4) Küzdelem a szexizmus, az erőszak és a nemi alapú zaklatás ellen
- 5) A nemi egyenlőség kilátásai a kutatásban és az oktatásban

### **5. Nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának háttérelmzése a Törökbálinti Tüdőgyógyintézet szervezeti rendszerében**

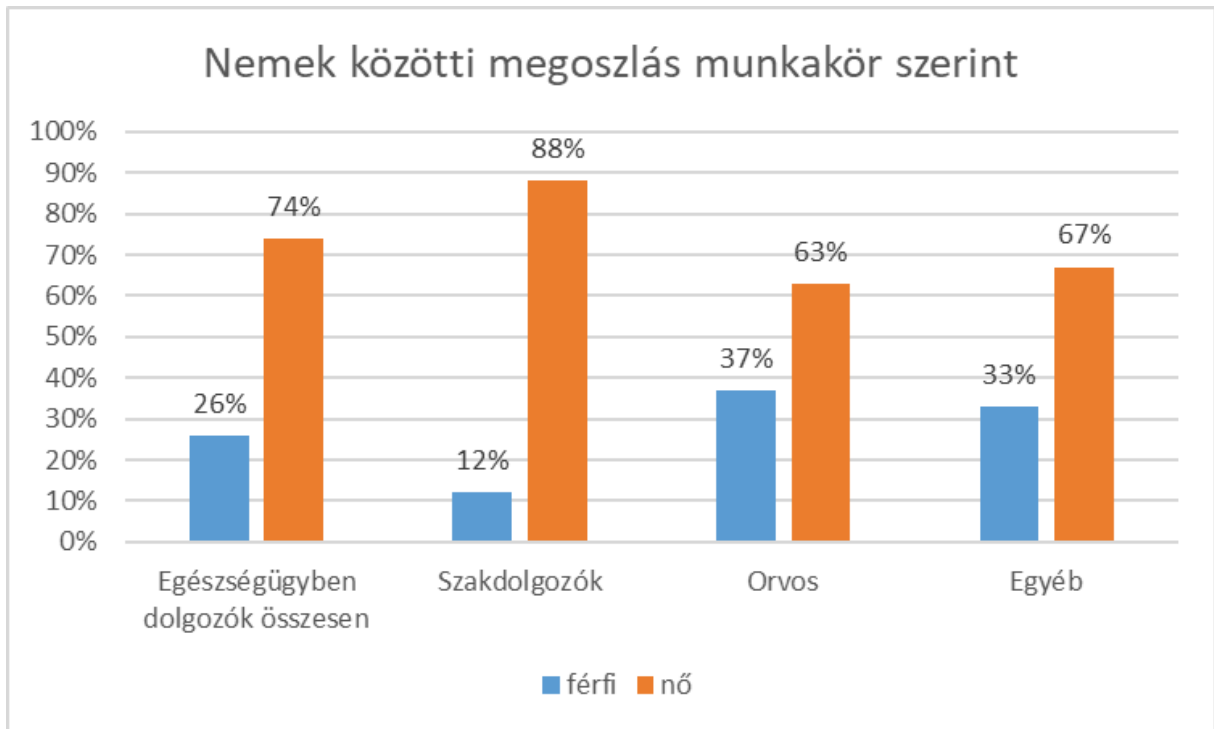
#### **5.1. Egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló munkavállalók**

17% férfi/ 83% nő

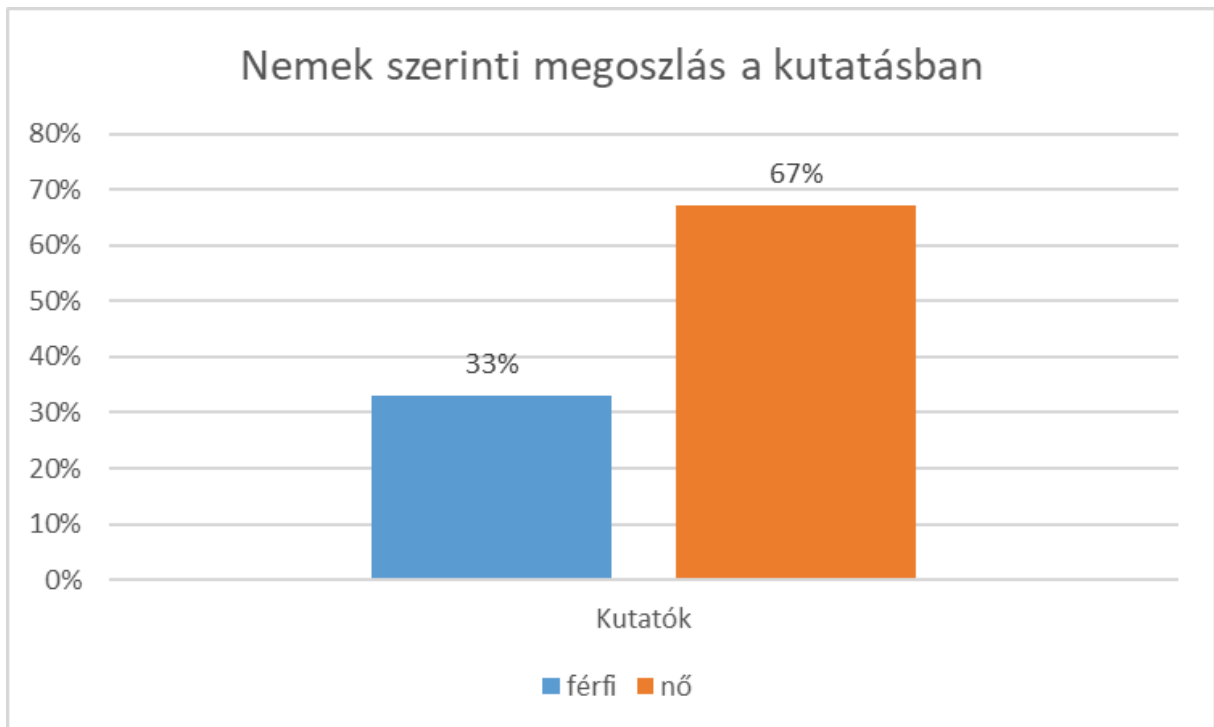
#### **5.2. Vezetők nemek szerinti megoszlása**



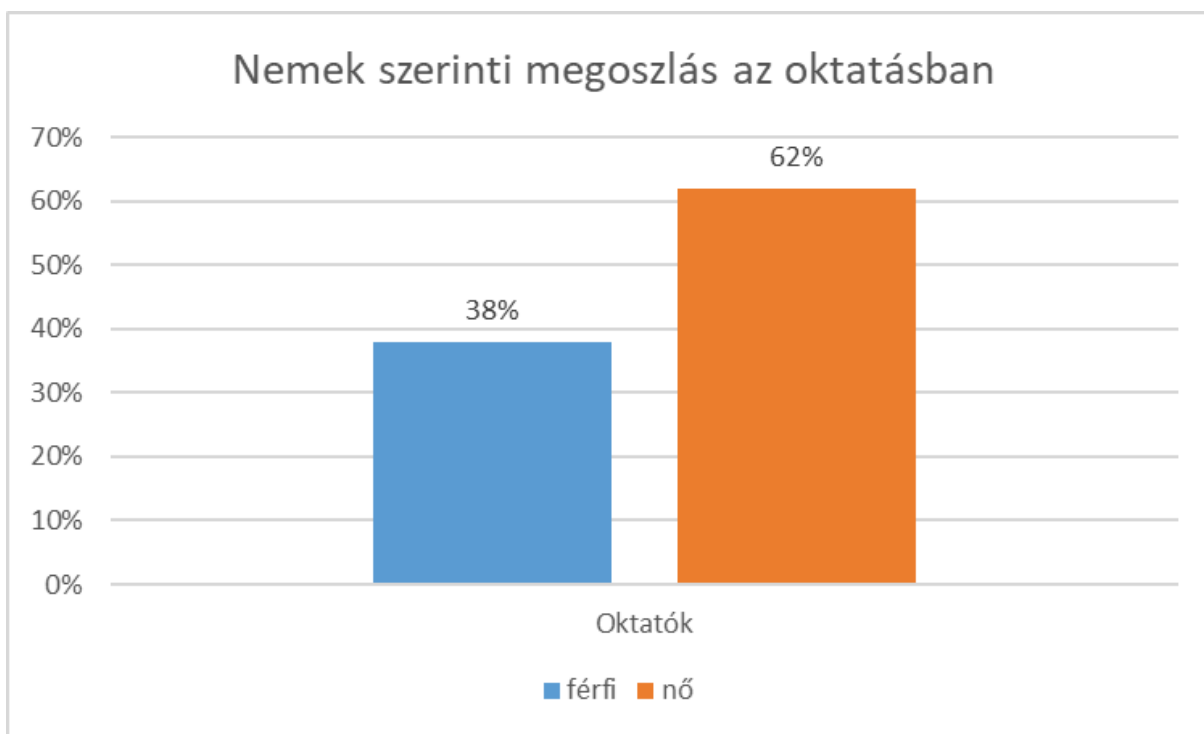
### 5.3 Nemek közötti eloszlás munkaköri csoportok szerinti megoszlásban



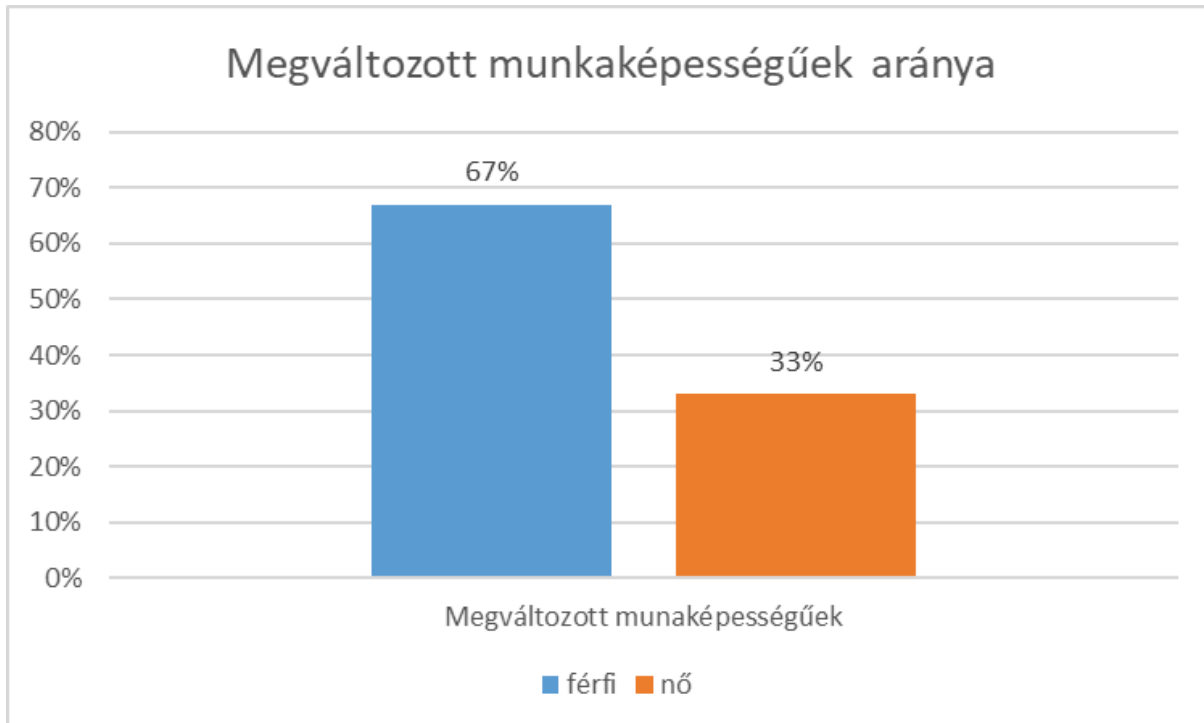
### 5.4. Nemek szerinti megoszlás a kutatásban



### 5.5 Nemek szerinti megoszlás az oktatásban



#### 5.6 Megváltozott munkaképességű dolgozók száma



#### **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 fogyatékos 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 fogyatékosággal 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 fogyatékosággal élő férfiak esetében 0,6%-kal magasabb, mint a nőknél, és a fogyatékosággal élő nők átlagos munkabére is alacsonyabb, mely összefüggésben van az iskolai végzettséggel is. Általánosságban elmondható, hogy a fogyatékosággal élő kevés számú vezető nő szinte és csaknem kizárólag érdekvédelmi szövetségekben tölt be vezető szerepet (Könczei 2017)

Az Intézet fontos célkitűzése a megváltozott munkaképességű, fogyatékosággal élő személyes helyzetének feltárása, és a nemi esélyegyenlőség érvényre juttatása.

## **6. A Nemi Esélyegyenlőségi Tervhez rendelhető feladatok**

### **7.1 A nemi egyenlőséget szem előtt tartó vezetőségválasztási folyamatok kialakítása**

A vezetőség válás folyamatait elemző vizsgálat eredményeinek beépítése az emberi erőforrásokkal kapcsolatos folyamatokba

### **7.2. Bérfelmérés a nemek közötti vonatkozásban**

A bérek nemek közötti megoszlásának vizsgálata, annak céljából, hogy láthatóvá váljon a nemek közötti lehetséges bérkülönbség

### **7.3 A munka és magánélet egyensúlyát elősegítő intézkedések hatékonyságának felmérése**

A GYED-ről és GYES-ről visszatérők szervezeti támogatási folyamatainak az áttekintése

### **7.4 A már feldolgozott munkavállalói adatok elemzése**

A nemekhez kötődő karrierutak feltárása, valamint a karrier és előmeneteli rendszerek

### **7.5 A toborzási és előmeneteli eljárások vizsgálata a nemi egyenlőség perspektívájából**

A toborzási és előmeneteli eljárások elemzése

### **7.6 Karriertervezés, karriertámogatás vizsgálata, különös tekintettel a nőkre és a gyermeket nevelő szülőkre**

Kutatás elrendelése, kutatás végrehajtása

### **7.7 Az intézet kommunikációs gyakorlatainak áttekintése a nemi egyenlőség szempontjából**

### **7.8A fogyatékosággal élő és megváltozott munkaképességű nők és férfiak helyzetének javítása**

### **7.9 A szexizmus, erőszak és a nemi alapú zaklatás jelenségének láthatóvá tétele**

A téma prioritásként kezelése és folyamatos napirenden tartása



## 7. A Nemi Esélyegyenlőségi Terv végrehajtása

### Nyilatkozat

Törökbálinti Tudógyógyintézet vezetősége vállalja, hogy Nemi Esélyegyenlőségi Terv megvalósítása érdekében felelősöket jelöl ki 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 szervezetek és felelősök feladat megvalósítását a Törökbálinti Tudógyógyintézet vezetősége folyamatosan figyelemmel kíséri, a megvalósítás eredményeit ellenőrzi és értékeli. Az Intézet vezetése elkötelezett az európai fejlesztési politika alapelvein nyugvó Nemi Esélyegyenlőségi Terv létrehozása, működtetése és nyilvánossága mellett elérhetővé és hozzáférhetővé téve azt minden munkavállaló, és intézeten kívüli érdeklődő számára. Az Intézet figyelmet fordít arra, hogy a NET-ben meghatározott célkitűzésekről előrehaladásáról folyamatos tájékoztatást adjon. A Törökbálinti Tudógyógyintézet valamennyi, kifejezetten az ebben a dokumentumban megfogalmazott tevékenységben vállalja a Nemi Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazottak gyakorlati kialakítását, és hatékony működtetését.

*Zoltan Lohinai*

Dr Lohinai Zoltán PhD

Content in English:

o Data collection and monitoring: sex/gender disaggregated data on personnel and students and annual reporting based on indicators.

o Training: Awareness raising/trainings on gender equality and unconscious gender biases for staff and decision-makers.

work-life balance and organisational culture;

gender balance in leadership and decision-making;

gender equality in recruitment and career progression;

integration of the gender dimension into research and teaching content;

measures against gender-based violence including sexual harassment.

References/forrás

Könczei Gy. (szerk.) (2017) Az esélyegyenlőségtől a Taigetoszig? – Kutatási zárótanulmány. Forrás:[https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/34118/zarotanutmany\\_az\\_eselyegyenlosegtol\\_a\\_taigetoszig.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/34118/zarotanutmany_az_eselyegyenlosegtol_a_taigetoszig.pdf?sequence=4&isAllowed=y)