

Iktatószám: 10359-3/2023

## NEMI EGYENLŐSÉGI STRATÉGIA

Készítette: Országos Kórházi Főigazgatóság Nemi Egyenlőségi Munkacsoportja

## Tartalomjegyzék

I. BEVEZETÉS .....	3
1. Általános célok, etikai elvek .....	3
2. A Nemi Egyenlőségi Stratégia (Stratégia) kidolgozásának szervezeti feltételei .....	4
3. A Stratégia kidolgozásának alapelvei.....	4
4. A Stratégia kidolgozásának építőelemei a Horizon Europe Guide előírásai alapján .....	5
II. JOGI KÖRNYEZET.....	6
1. Nemzetközi és Uniós szabályozás.....	6
2. Hazai szabályozás .....	7
3. OKFŐ szintű szabályozás.....	8
4. Az OKFŐ foglalkoztatottak jogviszonyának szabályozása.....	8
III. HÁTTÉRELEMZÉS.....	8
1. Megvalósult intézkedések .....	8
2. Foglalkoztatottakra vonatkozó adatok.....	9
Az OKFŐ állományának elemzése.....	9
A férfiak és nők fizetése közötti szakadék Európában és Magyarországon .....	9
A férfiak és nők fizetése közötti szakadék vizsgálata az OKFŐ-nél.....	11
3. Kérdőívelemzés.....	12
IV. JAVASOLT INTÉZKEDÉSEK .....	13

## I. BEVEZETÉS

Az Európai Uniónak az alapszerződések által előírt feladata, hogy valamennyi tevékenysége során előmozdítsa a 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 egyenlőségközpontú Unió megteremtése” című 2020 és 2025 közötti nemi esélyegyenlőségi stratégia kidolgozása és elfogadása azon elkötelezett erőfeszítések egyike, amelyeket a Bizottság egy egyenlőségközpontú Unió megteremtése érdekében tesz. A stratégiában megfogalmazott szakpolitikai célkitűzések és intézkedések azt szolgálják, hogy a tagállamok 2025-ig jelentős előrelépést tegyenek a nemek közötti egyenlőség megvalósulása felé.

Az Országos Kórházi Főigazgatóság (továbbiakban: OKFŐ) Vezetősége elkötelezett az európai fejlesztési politika alapelvein nyugvó intézményi Nemi Egyenlőségi Stratégia létrehozása, működtetése és nyilvánossága mellett.

Az OKFŐ célja, hogy a Nemi Egyenlőségi Stratégiában szereplő célkitűzések előre haladásáról és megvalósulásáról, valamint az azokban foglalt lehetőségekről folyamatosan tájékoztassa a foglalkoztatottjait.

Az OKFŐ valamennyi tevékenységében vállalja a Nemi Egyenlőségi Stratégiában megfogalmazottak gyakorlati kialakítását és hatékony működtetését.

Az OKFŐ Vezetősége elkötelezett a Nemi Egyenlőségi Stratégiában (továbbiakban: Stratégia) foglaltak nyomán követésében, célja, hogy folyamatosan vizsgálja a Stratégiában foglalt intézkedések eredményeit, valamint azokat befolyásoló külső tényezők hatásait.

Az OKFŐ Nemi Egyenlőségi Stratégiája az alábbi dokumentumokkal összhangban kerül kidolgozásra:

- Horizon Europe Guide – Gender Equality Plan (GEP) /Horizont Európa Program – a Nemek közötti Esélyegyenlőségi Terv kidolgozására
- az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
- Az Európai Unió 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi egyenlőségi stratégiája – Brüsszel, 2020.3.5. COM(2020) 152. final
- a Horizont Európa Program – Kutatási-Fejlesztési és Innovációs Keretprogram létrehozásáról, a részvételi és terjesztési szabályok megállapításáról szóló AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2021/695. RENDELETE (2021. április 28.)
- Az OKFŐ Esélyegyenlőségi Terve – 14/2022. számú Főigazgatói Utasítás.

### 1. Általános célok, etikai elvek

#### **Az OKFŐ működése a következő irányelvek mentén történik:**

##### **1. Horizontális (egymás mellé rendelt, azonos szintű) kapcsolat a nemek között**

Az OKFŐ elfogadja a Horizon Europe Guide (Horizont Európa Útmutató) irányelvét, amely a nemek közötti egyenlőséget horizontális prioritásként határozza meg. A megközelítés kapcsolódik az Európai Bizottság 2020-2025 közötti időszakra szóló, nemek közötti egyenlőségre vonatkozó európai stratégiájához, amely elrendeli az uniós tagállamokban működő szervezetek számára a nemek közötti egyenlőtlenségek megszüntetését.

##### **2. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód**

Az OKFŐ a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a foglalkoztatottak hátrányos – nemi alapon történő – megkülönböztetését. Az egyenlő bánásmód kiterjed a munkaerő

felvételre, alkalmazására, a munkabérek, jövedelmek, juttatások, képzések, továbbképzések meghatározására, az áthelyezésre és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő jogviszonyra.

**3. Társadalmi szolidaritás**

A foglalkoztatás során – nemtől függetlenül – minden foglalkoztatott ugyanolyan értékes a társadalom számára. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

**4. Méltányos és rugalmas ellátás**

Az esélyegyenlőség nemcsak a hátrányos nemi megkülönböztetés tilalmát feltételezi, hanem szükségessé teszi az OKFŐ foglalkoztatottjait esetlegesen érintő egyenlőtlenség kiküszöböléséhez, mérsékléséhez szükséges pozitív, méltányos és rugalmas, támogató, segítő intézkedések megtételét. Ezzel lehetőség nyílik valamennyi foglalkoztatott pozíciójának javítására, megőrzésére.

**5. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése**

Az OKFŐ a foglalkoztatás keretei között törekszik arra, hogy – nemtől függetlenül – valamennyi foglalkoztatottja részére biztosítsa a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának lehetőségét.

**6. Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

Az OKFŐ a foglalkoztatás során – nemtől függetlenül – tiszteletben tartja a foglalkoztatottak értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

## 2. A Nemi Egyenlőségi Stratégia (Stratégia) kidolgozásának szervezeti feltételei

Az OKFŐ Nemi Egyenlőségi Munkacsoportot (továbbiakban: Munkacsoport) állított fel a Stratégia kidolgozása és az ehhez kapcsolódó felmérések, adatgyűjtések és háttérkutatások elvégzése céljából. A 07/2022. számú Főigazgatói Utasítás meghatározta a Munkacsoport eljárásrendjét. A Munkacsoport fő feladata a Szándéknyilatkozat elkészítése, a Stratégia kialakítása, továbbá a Stratégiában foglaltak nyomon követése, két évenkénti felülvizsgálata, az esetleges korrekciók foganatosítása.

## 3. A Stratégia kidolgozásának alapelvei

**A Stratégia az alábbi elvek mentén kerül kidolgozásra, melyek követendők a nemi egyenlőségi célok megvalósítása és monitorozása során:**

### Gendersemlegesen értelmezhető nemi egyenlőség elve

A Stratégia kiemelt hangsúlyt fektet arra, hogy az ismérvek függetlenek legyenek a nemektől, a nemi identitásuk miatt nehéz helyzetben lévő foglalkoztatottakat is azonos módon érintsék.

### Transzparencia elve

Az OKFŐ a működése során törekszik az egyértelmű, közérthető, pontos és átlátható, mindenki által könnyen hozzáférhető szabályozásra, tájékoztatásra.

### Érintettek bevonásának elve

Az OKFŐ a nemi egyenlőséggel kapcsolatban hozott intézkedések kialakítása és végrehajtása során figyelembe veszi a foglalkoztatottak véleményét, javaslatait.

### Méltányosság elve

A Stratégia mind célkitűzéseiben, intézkedéseiben, mind pedig megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi. A Stratégia keretében kialakított intézmények, eljárások és programok az igazságos viszonyulás elvén működnek, a konkrét személyeket, a konkrét helyzeteket komplexen

mérlegelve járnak el. A Stratégia előírásainak kialakítása és végrehajtása során nem csupán a "betű szerinti" szabályokat követik, hanem az egész helyzetet tágabb nézőpontból átfogják, és minden releváns tényezőt figyelembe vesznek, amelyek hozzájárulhatnak az igazságosabb döntéshez, a pontosabb véleményalkotáshoz.

#### Jogszabályok és egyéb szabályozók betartásának elve

A Stratégia létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának monitorozása során mind a hazai, mind az uniós jogszabályok és előírások betartásra kerülnek, ezek a Stratégia szövegének és végrehajtásának kereteit képezik. Betartásra kerülnek az OKFŐ Szervezeti és Működési Szabályzatának rendelkezései és minden egyéb, foglalkoztatottat érintő intézkedések. Ugyanakkor a szabályzatokat és intézkedéseket harmonizálni kell a nemi egyenlőség alapelvével és a Stratégiában foglalt célokkal. A nemi egyenlőség alapelve horizontális elvként érvényesül az OKFŐ minden szabályzatában, döntésében és intézkedésében.

#### 4. A Stratégia kidolgozásának építőelemei a Horizon Europe Guide előírásai alapján

A Horizon Europe Útmutatója alapján négy kötelező, folyamatokhoz kapcsolódó követelménynek szükséges teljesülnie, ezen kívül öt olyan tartalmi (tematikus) terület figyelembe vétele is ajánlott, amelyeket a szervezetek felhasználhatnak a Stratégia kidolgozása során.

**A négy kötelező követelmény, melyek alkalmazása mellett az OKFŐ is elkötelezi magát:**

**1. Közzététel, nyilvánosság biztosítása**

A Stratégiát az intézmény külső honlapján nyilvánosan közzé kell tenni, a felsővezetés által aláírt hivatalos dokumentum formájában.

**2. Dedikált erőforrások**

Erőforrások és szakértelem biztosítása a nemek közötti esélyegyenlőség terén. Az intézményeknek mérlegelniük szükséges, hogy milyen típusú és mennyiségű erőforrásra van szükségük a fenntartható intézményi változás folyamatának támogatásához, a nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében. A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos költségeket az intézmény felsővezetésével egyeztetve, az intézmény éves költségvetésében meg kell jeleníteni.

**3. Adatgyűjtés és nyomon követés / monitorozás**

A nemi egyenlőségért felelős munkatárs – a humánpolitikai terület közreműködésével – nemre lebontott, különböző aspektusok alapján adatokat gyűjt az intézmény foglalkoztatottjairól és mutatókon alapuló jelentést készít.

**4. Képzés**

A Stratégiának tartalmaznia kell figyelemfelkeltő (népszerűsítő) és képzési tevékenységeket is. E munkába az egész intézményt be kell vonni és bizonyítékokon alapuló, folyamatos és hosszú távú projektté szükséges alakítani. A képzés akkor sikeres, ha elősegíti a nemi megkülönböztetésre vonatkozó előítéletek, sztereotípiák, a hátrányos megkülönböztetés, valamint elfogult viselkedési minták megszűnését.

Ajánlott **öt tartalmi (tematikus) terület**, melyből az OKFŐ négyet figyelembe vesz a Stratégia kidolgozása során:

**1. A munka és a magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra**

A nemek közötti egyenlőség előmozdításának feltétele a fenntartható átalakuláson keresztül létrehozott szervezeti kultúra. Az OKFŐ-nek meg kell valósítania a szükséges politikákat annak érdekében, hogy biztosítsák a nyitott és befogadó munkakörnyezetet, a nők láthatóságát a

szervezetten belül és kívül, valamint hogy a nők teljesítményét megfelelően értékeljék. A befogadó munka-magánélet egyensúlyi politikák és gyakorlatok szintén figyelembe vehetők a Stratégiában, beleértve a szülői szabadságra vonatkozó politikákat, a rugalmas munkaidő-beosztást és a gondozási kötelezettségek támogatását.

**2. A nők számának és arányának növelése vezetői és döntéshozói pozíciókban**

E kitétel a Stratégia minden aspektusát érinti. A nők vezetői pozícióba kerülését és bennmaradását biztosító intézkedések az OKFŐ-ben magukban foglalhatják a döntéshozók számára célzott nemekre fókuszáló képzést, az alkalmazottak kiválasztási és kinevezési folyamatának szabályozását, a nemek közötti egyensúly biztosítását a nemi kvóták révén.

**3. Nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvételben (toborzásban) és a szakmai előmenetelben**

A kiválasztási eljárások kritikus felülvizsgálata és az esetleges torzítások orvoslása biztosíthatja, hogy a nők és a férfiak egyenlő esélyeket kapjanak karrierjük fejlődésére és előmenetelére. A nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó munkatárs(ak) bevonása a toborzási és előléptetési folyamatokba, a nők proaktív azonosítása az alulreprezentált területeken, valamint az OKFŐ egészére kiterjedő munkateher-tervezési modellek mérlegelése fontos intézkedési irányvonal lehet a Stratégiában.

**4. A nemek közötti egyenlőség integrálása a K+F (kutatási, fejlesztési és innovációs) tevékenységekbe**

Ez a javaslati pont az OKFŐ tekintetében nem releváns.

**5. A nemi erőszak bármilyen formájával szembeni fellépés, beleértve a szexuális zaklatást is**

Az OKFŐ-nek világos intézményi politikával kell rendelkeznie a szexuális zaklatással és a nemi alapú erőszak egyéb formáival kapcsolatban. Az erre vonatkozó irányelveknek meg kell határozniuk és kodifikálniuk szükséges az alkalmazottak elvárt viselkedését, fel kell vázolniuk, hogy az OKFŐ foglalkoztatottjai miként jelenthetik be a nemi alapú erőszak eseteit és hogyan kell minden ilyen esetet kivizsgálni, esetlegesen szankciókat alkalmazni. Azt is mérlegelni szükséges, hogyan nyújt tájékoztatást és támogatást az áldozatoknak vagy tanúknak, és hogyan mozgósítható az OKFŐ egésze a szexuális zaklatással és erőszakkal szembeni zéró tolerancia kultúrájának kialakítása érdekében.

## II. JOGI KÖRNYEZET

A nemek közötti egyenlőség biztosítása a közigazgatási rendszer egészében megjelenik. A kérdés jogi szempontú szabályozása átfogó, illetve sokrétű. A szabályozás alapvetően három szinten valósul meg. 1. nemzetközi, 2. nemzeti szinten, illetve a 3. az OKFŐ szintjén. A továbbiakban ezeket vizsgáljuk meg részletesebben.

### 1. Nemzetközi és Uniós szabályozás

A nemek közötti egyenlőség kérdéskörének szabályozása kiemelt jelentőségű a nemzetközi szabályozásban. A legfontosabb dokumentumok az ENSZ által elfogadott nemzetközi emberi jogi egyezmények, úgymint az *Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata* (1948), a *Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya* (1966), illetve a *Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya* (1966). A felsoroltakban alapelveként jelenik meg a nemek közötti egyenlő bánásmód elve és a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalma, ezzel rögzítve a nemi egyenlőség jogi biztosításának nemzetközi szintű alapjait.

Konkrétabb védelmet nyújtanak a kifejezetten a nemi egyenlőség tárgyában született nemzetközi egyezmények, ezek közül is az egyik legfontosabb a *CEDAW egyezmény*. A CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination Against Women) fogalmát, illetve az

egyezményben részes államok vállalják, hogy a jogrendszerüket és az alkalmazott gyakorlatukat is átfomálják a nők és férfiak egyenlőségének elvének figyelembevételével. Az egyezményhez Magyarország részes félként csatlakozott az 1982. évi 10. törvényerejű rendelettel.

Európai szintű szabályozás keretében is megjelenik a nemi egyenlőség védelme az alapvető jogokat szabályozó egyezményekben. Az *Emberi Jogok Európai Egyezménye* (1950) és az *Európai Szociális Charta* (1961) a megkülönböztetés általános tiltását és az egyenlő bánásmódot deklarálja az élet szinte minden területét lefedően. Az EU alapidokumentumai is tartalmazzák az előbb említett alapelveket, ezek az *Európai Unió Működéséről szóló Szerződés* (EUMSZ) és az *EU Alapjogi Chartája*. Az EU jogalkotásán belül, amely jogi kötőerőt is kapcsol a deklarált elvekhez, megemlítendő az általános *foglalkoztatási, antidiszkriminációs és egyenlőség elvével foglalkozó 2000/78/EK irányelv*, illetve a konkrétan a *nők egyenlő munkavégzési feltételeire irányuló 2006/54/EK irányelv*.

Az Európai Bizottság 2017. április végén ismertette az Unió szociális dimenziójának erősítését szolgáló javaslatait. A 20 kulcsfontosságú elvet és jogot tartalmazó szociális jogok pillére célja a munka- és életkörülmények javítása Európában.

A 20 elv között a második helyen jelenik meg a nemek közötti egyenlőség elve, amely szerint a nőkkel és a férfiakkal szembeni egyenlő bánásmódot és a nemek közötti esélyegyenlőséget minden területen biztosítani, illetve ösztönözni kell, így a munkaerőpiaci részvétel, a foglalkoztatási feltételek és a szakmai előmenetel tekintetében is. A nők és a férfiak egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazásra jogosultak.

## 2. Hazai szabályozás

A nemek közötti hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó nemzetközi szabályozás természetesen a magyar jogrendszerben is megjelenik.

A jogszabályi hierarchia legmagasabb szintjén levő *Alaptörvény* a férfiak és nők egyenjogúságát a korábbi Alkotmányhoz hasonlóan külön is kiemeli, hiszen a XV. cikk (3) bekezdése deklarálja, hogy a nők és a férfiak egyenlők, a (4) bekezdés pedig kimondja az esélyegyenlőséget.

Törvényi szinten az *egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény* (a továbbiakban: *Ebktv.*) írja elő az egyenlő bánásmód általános kötelezettségét, melyben a 4. § konkrétan is kötelezi a költségvetési szerveket az egyenlő bánásmód figyelembe vételére, melyek azt jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során (a továbbiakban együtt: jogviszony) kötelesek megtartani. Az *Ebktv.* 21. §-a kimondja, hogy az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen, de nem kizárólagosan például a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában;
- h) az előmeneteli rendszerben.

A foglalkoztatásra vonatkozó törvényi szabályok között a *munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényt* kell megemlíteni (Mt.), amely 12. §-a előírja az egyenlő bánásmód követelményét a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban.

### 3. OKFŐ szintű szabályozás

Az OKFŐ szabályozási szintjén az OKFŐ Esélyegyenlőségi tervéről szóló 14/2022. számú Főigazgatói utasítás tartalmaz rendelkezést az esélyegyenlőség megteremtése és előmozdítása tekintetében. A szabályzat Intézkedési terv elnevezésű 1. számú melléklete az esélyegyenlőségi célok megvalósítása érdekében a 2022. évre vonatkozóan különböző programokat jelölt meg.

Az OKFŐ működését meghatározó az Országos Kórházi Főigazgatóság szervezeti és működési szabályzatáról szóló 31/2020. (XII. 30.) BM utasítás a Humánerőforrás Irányítási és Nyilvántartási Főosztály feladatai közé sorolja a foglalkoztatottak esélyegyenlőségi panaszainak kezelését.

### 4. Az OKFŐ foglalkoztatottak jogviszonyának szabályozása

Az OKFŐ foglalkoztatottak jogviszonyát elsődlegesen a *kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény* (a továbbiakban: Kit.) szabályozza, amely a kormányzati igazgatási szervek jogállására és szervezetére, továbbá a kormányzati igazgatási szervek tisztségviselőinek szolgálati jogviszonyára terjed ki. A Kit. szabályozza többek között a kormányzati szolgálati jogviszony létesítésének, módosításának, illetve megszüntetésének szabályait, ezen kívül az illetményre, munkaidőre és összeférhetetlenségre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz.

A Kit. háttérjogszabály a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), azaz a Kit. által nem szabályozott kérdésekben az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni. Az Mt. szabályai alkalmazandóak az OKFŐ-nél nem kormánytisztviselői jogviszonyban dolgozók munkaviszonyára, a Kit.-ben található rájuk vonatkozó eltérő rendelkezések figyelembevételével.

Az OKFŐ dolgozóira vonatkozó harmadik fontos joganyag a *Közszolgálati Szabályzat*, melyet a 12/2020. számú Főigazgatói Utasítás tartalmaz. Ezen szabályzat a Kit. felépítését és rendelkezéseit követi, meghatározva csak az OKFŐ-re vonatkozó specifikus intézkedést, mint a bizonyos támogatások igénylésére, pályázati eljárásokra, díjazásra, foglalkoztatottak felelősségére vonatkozó szabályok.

## III. HÁTTÉRELEMZÉS

### 1. Megvalósult intézkedések

Az OKFŐ megalakította a Nemi Egyenlőségi Munkacsoportot (a továbbiakban: Munkacsoport), mely minden szervezeti egységből legalább egy fővel képviselteti magát. Jelenlegi létszáma 12 fő. Az alakuló ülésre 2022. március 29-én került sor.

2022. március 30-án a 7/2022. számú Főigazgatói utasítás keretében szabályozásra került a Nemi Egyenlőségi Munkacsoport eljárásrendje. (1. számú melléklet.)

2022. április 7-én az OKFŐ Vezetősége az OKFŐ/4931-18/2022 iktatószámú Szándéknyilatkozatban (2. számú melléklet) kötelezte el magát a Nemi Egyenlőségi Stratégia létrehozására, továbbá a Nemi Egyenlőségi Stratégiában foglaltak nyomán követésére, a Stratégiában foglalt intézkedések eredményeinek, illetőleg az azokat befolyásoló külső tényezők hatásainak vizsgálatára. A vezetőség a Szándéknyilatkozatot elérhetővé tette a honlapján.



A Munkacsoport kérdőív formájában, primer adatgyűjtés keretében megvizsgálta a munkavállalók nemi sztereotípiákra vonatkozó attitűdjeit és érzékenységét, ehhez összeállította a kérdőív alapját jelentő kérdéssort. Ezáltal ismertté vált a munkatársak véleménye a jelenlegi intézményi gyakorlatokról, az esetleges problémákról és a potenciális fejlesztési irányokról, melyek alapul szolgálhatnak a Stratégia kialakításához. A kérdőív kitöltésére elektronikus úton, minden munkatársnak anonim módon 2022. június 24-ig volt lehetősége. A kérdőív elemzése bővebben a 3. Kérdőív-elemzés fejezetben és a 3. számú mellékletben olvasható.

Az OKFŐ-ben már megvalósult; működő, családok és a gyermekvállalás támogatását érintő intézkedések:

- Évente egyszeri alkalommal iskolakezdési támogatás.
- Gyermeknevelési támogatás.
- Családalapítási támogatás.
- Visszatérítendő családalapítási támogatás.
- Közeli hozzátartozó halálakor igényelhető krízis támogatás.
- Mikulás ajándék a foglalkoztatottak gyermekeinek, lehetőség esetén Mikulás ünnepség.

## 2. Foglalkoztatottakra vonatkozó adatok

A nemi egyenlőség megvalósulásának megítéléséhez, a szükséges intézkedések és beavatkozások megtervezéséhez elengedhetetlen az erre vonatkozó adatgyűjtés az OKFŐ-n belül. Az adatgyűjtés és az adatok közzététele során kiemelt figyelmet kapott a személyi adatok védelme, az anonimitás és a beazonosíthatatlanság megőrzése, ezzel is biztosítva az esélyegyenlőséget.

Az OKFŐ állományának elemzése

Az OKFŐ a 2022. június 1-jei adatok alapján 824 fő munkavállalót foglalkoztatott Kit-es és Mt-s munkaviszonyban. A foglalkoztatottak 65 %-a nő, 35 %-a férfi. A számok nem mutatnak aránytalanságot, ha figyelembe vesszük az OKFŐ általános közigazgatási tevékenységét. Egyes tevékenységnél a férfiak magasabb részvétele várható, mint ahogy pl. az informatikai tevékenységet végző szervezeti egységnél közel 50-50 %-os nemi megoszlás figyelhető meg.

A vezetői létszám jogszabályban foglaltaknak megfelelően determinált. Az alábbi táblázatban látható, hogy az 541 fő női foglalkoztatottak 14, 6 %-a vezető, míg a 283 fő férfi foglalkoztatott közül 13,7 %-a vezető.

Szervezeti egység megnevezése	2022.06.01. napl hatályú össz. létszám	Nő	Férfi	Összes vezető*,**		Részmunka Idős	Kiskorú gyermek van
				Női	Férfi		
Főigazgató alá tartozó közvetlen szervezeti egységek	27	13	14	2	5	5	8
Pályázati és Projektkoordinációs Igazgatóság (KIT)	31	24	7	6	2	1	14
Alap- és Szakellátásért Felelős Főigazgató-helyettes alá tartozó szervezeti egységek	102	69	33	13	7	7	39
Népegészségügyért és Prevencióért Felelős Főigazgató-helyettes alá tartozó szervezeti egységek	28	27	1	14	1	4	8
Gazdasági Főigazgató-helyettes alá tartozó szervezeti egységek	137	99	38	13	5	15	42
Humánpolitikai és Jogi Főigazgató-helyettes alá tartozó szervezeti egységek	137	111	26	19	4	11	53
Informatikai Főigazgató-helyettes alá tartozó szervezeti egységek	47	23	24	1	4	2	16
Pályázati és Projektkoordinációs Igazgatóság (MT, Projektek)	315	175	140	11	11	192	134
<b>Összesen</b>	<b>824</b>	<b>541</b>	<b>283</b>	<b>79</b>	<b>39</b>	<b>237</b>	<b>314</b>

\*Minden szervezeti egység esetén kivéve az Európai Unió projekt esetében vezetőnek tekintett: Főigazgató, Főigazgató helyettesek, Igazgatók, Főosztályvezetők, Osztályvezetők

\*\* Projektek esetén vezetőnek tekintett: Projektmenedzserek, Pénzügyi vezetők

A férfiak és nők fizetése közötti szakadék Európában és Magyarországon

Bár az egyenlő munkáért járó egyenlő bér elvét a Római Szerződés már 1957-ben bevezette, az úgynevezett bérszakadék továbbra is makacsul fennáll, az elmúlt években csupán minimális javulást

sikerült elérni ezen a téren Európában; a nők óránként átlagban 14%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfiak.

A nemek közötti bérszakadék a nők és férfiak átlagos bruttó órabére közötti különbség. A jövedelemadó és a társadalombiztosítási járulékok levonása előtti, a munkavállalót megillető bruttó fizetés alapján számítják ki. A számítások során csak a tíz vagy több alkalmazottat foglalkoztató vállalkozásokat veszik figyelembe. Az EU-ban a nemek közti bérszakadék átlagosan 13% volt 2020-ban. A nemek közti bérszakadék egyes okai a foglalkoztatás, az iskolai végzettség és a munkatapasztalat különbségeivel függenek össze. A többit a nemek közti kiigazított bérszakadéknak nevezik. Az EU-ban a bérszakadék jelentős eltéréseket mutat, 2020-ban a következő országokban volt a legmagasabb: Lettország (22,3%), Észtország (21,1%), Ausztria (18,9%), Németország (18,3%) és Magyarország (17,2%). A legalacsonyabb mutatók 2020-ban Luxemburgban (0,7%), Romániában (2,4%), Szlovéniában (3,1%), Olaszországban (4,2%) és Lengyelországban (4,5%) voltak.

A számok értelmezése nem olyan egyszerű, mivel a nemek közti kisebb bérszakadék egy adott országban nem feltétlenül jelenti a nemek közötti nagyobb egyenlőséget. Egyes tagállamokban az alacsonyabb bérkülönbség abból adódik, hogy a nők kevesebb fizetett álláshelyet töltenek be. A nagy különbségek általában a részmunkaidőben dolgozó vagy csak bizonyos szakmákban dolgozó nők magas arányából adódnak. Mindazonáltal a nemek közötti bérszakadék néhány oka azonosítható.

A nők általában több órányi fizetés nélküli munkát végeznek, mint a férfiak (gyermekgondozás vagy házimunka). Ez kevesebb időt hagy fizetett munkára: a 2020-as adatok szerint a nők csaknem egyharmada (30%) dolgozik részmunkaidőben, míg a férfiaknak csupán 8% -a. Ha pedig a fizetetlen és a fizetett munkát is figyelembe vesszük, a nők több órát dolgoznak hetente, mint a férfiak.

Sokkal nagyobb a valószínűsége annak is, hogy a nők félbehagyják karrierjüket gondozói, vagy családi kötelezettségeik miatt. 2018-ban az EU-ban a foglalkoztatott nők egyharmada szakította meg a munkáját gyermekgondozási okok miatt, szemben a férfiak 1,3%-ával. A női munkavállalóknál már magát a pályaválasztást is befolyásolják a gondozási és családi kötelezettségek.

A nemek közötti teljes bérszakadék mintegy 30%-a azzal magyarázható, hogy a nők túlreprezentáltak az olyan viszonylag alacsony fizetésű ágazatokban, mint a gondozás, a kereskedelem vagy az oktatás. Nőtt a női foglalkoztatottak száma a tudományos, a technológiai és a mérnöki szektorban. 2020-ban a munkaerő 41%-át ők alkották.

A nők kevesebb vezetői pozíciót is töltenek be: 2020-ban a vezetők egyharmada (34%) volt nő az egész EU-ban, és a számuk egyetlen uniós országban sem haladta meg az 50%-ot. Ha a különböző foglalkozások közötti különbségeket nézzük, akkor a női vezetők vannak a legnagyobb hátrányban: a 2018-as adatok szerint 31%-kal kevesebbet keresnek óránként, mint a férfi vezetők.

Hátrányos megkülönböztetés érheti őket a munkahelyen is, például kevesebb fizetést kapnak, mint az azonos foglalkozási kategóriákban dolgozó, ugyanolyan végzettséggel rendelkező férfi kollégáik, vagy a szülési szabadságról visszatérve lefokozzák őket. Tehát nemcsak óránként keresnek kevesebbet, hanem több fizetetlen munkát végeznek és nagyobb eséllyel lesznek munkanélküliek, mint a férfiak. Emiatt 2018-ban csaknem 37%-ra becsülték a férfiak és a nők keresete közötti különbséget.

A nemek közötti bérszakadék az életkorral – a karrier során és a növekvő családi igényekkel együtt – nő, míg a nők munkaerő-piaci belépésekor még meglehetősen alacsony.

A Covid19 válság fokozta a nemek közti egyenlőtlenségeket. A válság következtében világszerte 47 millió nőt és lányt taszított a szegénységi küszöb alá, miközben a nők állnak a Covid19 elleni harc élén. Az EU 49 millió egészségügyi dolgozójának például 76%-a nő. A járvány idején megnőtt a nem fizetett gondozási munka és a távmunka előfordulása, ami komoly hatást gyakorolt a nők munkamagánélet egyensúlyára és mentális egészségére is. Az adatok alapján ők ugyanis nagyobb mértékben érintettek, mint a férfiak.

A férfiak és nők fizetése közötti szakadék vizsgálata az OKFŐ-nél

A nők és férfiak átlagos bruttó órabére közötti különbség vizsgálatához megvizsgáltuk az OKFŐ foglalkoztatásában álló munkatársak bruttó jövedelmét. A számítások során a bruttó illetményekből számítottuk ki az átlag bruttó órabért azoknál a foglalkoztatottaknál, akik legalább napi 6 órás munkaidő beosztásban dolgoznak. Összehasonlítottuk a nők és férfiak bruttó órabérét általánosságban és besorolási kategóriánként is. Tanulmányoztuk továbbá a női és férfi vezetők arányát a teljes foglalkoztatott állományhoz viszonyítva. Az adatok felvételének ideje: 2022.06.30.

Az OKFŐ 477 nőt és 254 férfit foglalkoztat. (A statisztikai vizsgálat azokra terjedt ki, akik legalább napi 6 órát dolgoznak.) A nők aránya 65% az összes foglalkoztatotthoz képest.

Az OKFŐ-ben összesen 96 fő vezető beosztású munkatárs dolgozik, ebből 67 fő a női vezető, 29 fő a férfi, azaz 70% női és 30% férfi vezető van. A női vezetők aránya kicsit magasabb, mint az OKFŐ foglalkoztatottak nemi aránya, másképp megfogalmazva az OKFŐ-nél kicsit nagyobb esélye van egy nőnek, hogy vezető tisztséget töltsön be. Kiemelkedően jó arány ez az Európai Unió női vezetőinek átlagához képest is, ahol a női vezetők arányát kvóta bevezetésével kellett támogatni. (2022 júniusában az EU irányelvet adott ki a nemek közti egyenlőségről, mely az EU-ban, a tőzsdén jegyzett társaságok igazgatótanácsait érinti. Az irányelv célja annak biztosítása, hogy a nem ügyvezető-igazgatói posztok legalább 40%-át vagy az összes igazgatói poszt 33%-át az alulreprezentált nem tölthesse be. A tagállamoknak két évvel az Európai Parlament és a Tanács elfogadását követően kell végrehajtaniuk az irányelvet.)

A női és férfi vezetők bérét összehasonlítva azt látjuk, hogy a nők átlagos bruttó órabére csak 71%-a férfiak bérének. Másképp megfogalmazva a férfi vezetők csaknem 30%-kal jobban keresnek az OKFŐ-ben. Ez a bérszakadék szintén megfelel az uniós átlagnak.

Összesen 477 nő és 254 férfi bruttó illetményét vizsgáltuk meg. A nők és férfiak átlagos bruttó órabére közötti különbség 17%. Ez a különbség pontosan megfelel az Európai Unió 2020. évi statisztikai adataiban szereplő magyarországi átlagos különbségnek. A vezetők bérét tekintve még nagyobb a bérszakadék, 29%.

Az egyes ügyintézői besorolási kategóriákat külön megvizsgálva a következő eredményeket kaptuk:

A legalsóbb fizetési sávot jelentő hivatali tanácsos besorolási kategóriában dolgoznak a legkevesebben, nők és férfiak egyaránt. A női foglalkoztatottak aránya 74%. A nők és férfiak közötti bruttó órabér különbsége 18%.

Vezető-hivatalitanácsos kategóriában találjuk az összes besorolási kategória foglalkoztatottjai közül a legtöbb női foglalkoztatottat, arányuk is ebben a kategóriában a legmagasabb a férfiakhoz képest, 76%. A bérek közötti különbség itt a legnagyobb, 19%.

Hivatali főtanácsos I. kategóriában a nők foglalkoztatási aránya 65%, a nemek közötti bérkülönbség 11%-os. Ennek a kategóriának a nemi összetétele megfelel az OKFŐ teljes létszámának foglalkoztatási arányainak.

Hivatali főtanácsos II. kategóriában 64% a nők foglalkoztatottságának aránya, a nemek közötti bérkülönbség ebben a kategóriában a legkisebb, 5%.

Vezető-hivatalifőtanácsos kategóriában a férfiak és a nők létszáma majdnem megegyezik, a nők foglalkoztatásának aránya 51%. A bérkülönbség itt a legkisebbek, átlagosan 7%.

### 3. Kérdőívelemzés

A Nemi Egyenlőség Munkacsoport az OKFŐ Nemi Egyenlőségi Stratégiája megalapozásához nélkülözhetetlennek tartotta az alkalmazottak véleményének, tapasztalatainak megismerését. A cél, hogy az OKFŐ átfogó képet alkosson a nemek közötti diszkriminációval kapcsolatos nézetekről és megoldandó problémákról, elvárásokról, ezért a munkacsoport kidolgozott egy kérdőívet, amely hét fő kérdéscsoportra fókuszált az alábbiak szerint.

1. Blokk: Alapinformációk
2. Blokk: Vélemények esélyegyenlőség OKFŐ-n belüli érvényesülésével kapcsolatban a munkaerő felvétel, foglalkoztatás és az előrelépési lehetőségek területén
3. Blokk: Nemi esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén
4. Blokk: Nemi esélyegyenlőség a munka és családi élet összeegyeztetésének témájában
5. Blokk: Nemi egyenlőséget támogató szervezeti kultúrával kapcsolatos kérdések
6. Blokk: Munkahelyi szexuális zaklatással, hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdések
7. Blokk: Zárókérdések

A kérdőív kitöltése anonim módon történt, nem tartalmazta sem a kitöltő nevét sem más egyéb olyan információt, amely alapján azonosítani lehetne a válaszadót. A kérdőív összesen 28 fő kérdést tartalmazott, amelyek közül néhány az egyes attitűdöt mérő kérdések sorozatából állt össze. A válaszok intenzitásának mérésére skála alkalmazására került sor. A legegyszerűbb esetben a válaszlehetőség igen és nem volt, de leggyakrabban 4 fokú, az attitűdöt mérő kérdések esetén pedig 7 fokozatú Likert-skálát alkalmaztunk.

A kérdőív kitöltésére elektronikusan volt lehetőség 2022. 06. 09. és 2022. 06. 29. között, melyről minden OKFŐ-s dolgozó email értesítést kapott a személyes postafiókjába. A válaszadásra anonim módon került sor, melyről tájékoztatást kaptak az OKFŐ-s munkatársak.

A határidőig 255 fő töltötte ki és küldte vissza a kérdőívet, a 2022. június 1-i létszámadatok alapján - 824 fő - ez **30 százalékos** válaszolási arányt jelent.

A kérdőív részletes elemzése az 3. számú mellékletben olvasható.

#### Összegzés

1. Blokk: A válaszadók nemi aránya közel azonos az OKFŐ foglalkoztatotti nemek arányával.
2. Blokk: A felvételi interjúk során előfordul gyermekvállalással kapcsolatos kérdés, melyet a válaszadók egy része hátrányos megkülönböztetésnek élt meg.
3. Blokk: Hátrányos megkülönböztetés vélt vagy valós formája merült fel a bérezés és a kommunikáció területén illetve a karrierlehetőségekben. Az OKFŐ családbarátságával kapcsolatos vélemények inkább negatív irányba tolódtak.
4. Blokk: A rugalmas munkaidő beosztásra, az újbóli munkába állásra adott válaszok elégedetlenséget is megfogalmaztak.
5. Blokk: A nemi egyenlőséget támogató szervezeti kultúrával kapcsolatos kérdésekre a válaszadók közepes értékelést adtak.
6. Blokk: A válaszadók között voltak olyanok, akiket szexuális zaklatás ért. A válaszadás alapján a közvetlen vezető szerepe kiemelkedik, a nagy többség úgy nyilatkozott, hogy közvetlen vezetőjéhez fordulna, ha szexuális zaklatás érné. A szexuális zaklatással kapcsolatos panaszok kivizsgálásának gyorsaságára adott válaszok alapján a válaszadók kevésbé elégedettek.
7. Blokk: Csupán a válaszadók 9 %-a gondolta, hogy nincs szükség intézkedésre a nemi esélyegyenlőség megteremtése, erősítése érdekében.

#### IV. JAVASOLT INTÉZKEDÉSEK

A nemek közötti egyenlőség javítása érdekében a rendelkezésre álló adatok, illetőleg a foglalkoztatotti vélemények alapján - a hazai és az európai uniós szabályozásokat is figyelembe véve - az OKFŐ a következő területeken kívánja fejleszteni az e téren elért eddigi eredményeit:

1. A munka és a magánélet egyensúlya, családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése.
2. Szervezeti kultúra, tudatosságnövelés a nemek közötti előítéletekkel, sztereotípiákkal és szexizmussal kapcsolatban.
3. A szexuális zaklatás bármilyen formájával szembeni fellépés.
4. A nők és férfiak közötti bérezési különbségek kiegyenlítése.
5. Egyéb intézkedések

**1. A munka és a magánélet egyensúlya, családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése**

Célkitűzés	Intézkedések	Felelős	Határidő
A foglalkoztatottak munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos elégedettségének növelése	A foglalkoztatottak körében történő rugalmas munkavégzés (beleértve a rugalmas munkaidőt, a távmunkát vagy a Home Office-t) lehetőségének vizsgálata, Munkacsoport általi javaslattevés, illetve döntéshozatal	Munkacsoport, HR, OKFŐ szervezeti egységei, Főigazgató	2023. december 31.
	Telephelyenként játszósarok kialakítási lehetőségének vizsgálata, ahová a foglalkoztatottak behozhatják gyermekeiket, ha a gyermek felügyeletét másként nem tudják megoldani. Munkacsoport általi javaslattevés, illetve döntéshozatal.	Munkacsoport, HR, OKFŐ szervezeti egységeinek vezetői, Főigazgató	2023. december 31.
	A foglalkoztatottak 14-18 év közötti gyermekei részére 2 hét nyári munkavégzés lehetőségének megvizsgálása.	HR, Főigazgatóság	2023. május 31.

	Nyári szünetben táborszervezés lehetőségének megvizsgálása a foglalkoztatottak iskolás gyermekei részére.	HR, Főigazgatóság	2023. május 31.
	Tartósan beteg hozzátartozót ápoló foglalkoztatott számára távmunka vagy otthoni munkavégzés lehetőségének biztosítása.	HR, szervezeti egységek vezetői	2023. június 30.
A szülési szabadságon lévő foglalkoztatottakkal való kapcsolattartás fenntartása	Foglalkoztatottak meghívása a munkahelyi rendezvényekre és képzésekre a szülési szabadság ideje alatt	HR	2023. december 31.
	Online platform létrehozása kapcsolatépítés és tapasztalat megosztás céljából a szülési szabadságon lévők számára	HR	2023. június 30.
Újbóli munkába állás zökkenőmentessé tétele	Felzárkóztató képzés kialakítása	HR	2024. június 30.

**2. Szervezeti kultúra, tudatosságnövelés a nemek közötti előítéletekkel, sztereotípiákkal és szexizmussal kapcsolatban**

<b>Célkitűzés</b>	<b>Intézkedések</b>	<b>Felelős</b>	<b>Határidő</b>
Olyan szervezeti kultúra kialakítása és ápolása, amelyben a nemek közötti egyenlőséget pozitív értéknek tekintik.	Képzés biztosítása a tudattalan előítéletekről a vezetők számára	HR, Főigazgatóság	2024. június 30.
	Nemi egyenlőségért felelős munkatárs kijelölése	Munkacsoport, Főigazgatóság	2023. május 30.
	A Nemi Egyenlőségi Stratégia kommunikálása a foglalkoztatottak részére és az abban foglaltak fontosságának hangsúlyozása	Munkacsoport, Főigazgatóság	2023. június 30.

### 3. A szexuális zaklatás bármilyen formájával szembeni fellépés

Célkitűzés	Intézkedések	Felelős	Határidő
A szexuális zaklatással kapcsolatos tudatosság növelése	A szexuális zaklatással kapcsolatos intézményi politika kidolgozása	Munkacsoport, Főigazgatóság	2023. december 31.
Hatékony panasz- és bejelentési mechanizmus bevezetése a szexuális zaklatással kapcsolatban	Szexuális zaklatás bejelentési folyamatának szabályozása	Munkacsoport, HR	2023. június 30.
	A szexuális zaklatással kapcsolatos kivizsgálási és döntéshozatali folyamatok kidolgozása	Munkacsoport, HR	2023. június 30.
	Tanácsadás és tájékoztatás nyújtása a szexuális zaklatás áldozatai vagy tanúi számára az elérhető támogatásokról	Munkacsoport, HR	2023. december 31. után folyamatosan
	Kommunikációs képzés biztosítása a szervezeti egységek vezetői részére szexuális zaklatás témakörben	HR, Főigazgatóság	2024. június 30. után éves gyakorisággal

### 4. A nők és férfiak közötti bérezési különbségek kiegyenlítése.

Célkitűzés	Intézkedések	Felelős	Határidő
Egyenlő munkáért egyenlő bérezés elv kialakítása az azonos pozícióban lévő, hasonló kvalitásokkal rendelkező foglalkoztatottak számára, nemtől függetlenül	Az azonos pozícióban lévő foglalkoztatottak között felmerült bérkülönbségek további elemzése, vizsgálata, javaslattétel a nemek közötti bérkülönbségek megszüntetésére.	HR, Főigazgatóság	2024. december 31.

### 5. Egyéb intézkedések

Célkitűzés	Intézkedések	Felelős	Határidő
Foglalkoztatottakra vonatkozó adatok nyomonkövetése	Az OKFŐ állományának éves gyakoriságú adatelemzése nyomonkövetés és a Stratégia módosítása céljából.	Munkacsoport, HR, Főigazgatóság	folyamatos

A szexuális zaklatással kapcsolatban panasz- és bejelentési mechanizmus hatékony működtetése	A szexuális zaklatással kapcsolatos panasz- és bejelentési mechanizmus éves szintű áttekintése, vizsgálata, szükség esetén annak módosítása	Munkacsoport, HR, Főigazgatóság	folyamatos
A nemek közötti diszkriminációval kapcsolatos nézetek és megoldandó problémák, elvárások ismerete	Éves gyakorisággal az Anonim Kérdőív felmérés, elemzés, javaslatétel a Stratégia szükség szerinti módosítására	Munkacsoport, Főigazgatóság	folyamatos

Budapest, 2023. április 26.

*Dr. Bene Ildikó*

**Dr. Bene Ildikó**  
 humánpolitikai és jogi főigazgató-helyettes



**Jénei Zoltán**  
 országos kórházi főigazgató





1. számú melléklet



## 07/2022. számú Főigazgatói Utasítás

**Tárgy: Az Országos Kórházi Főigazgatóság Nemi Egyenlőségi Munkacsoportjának eljárásrendje**

1. Az Országos Kórházi Főigazgatóság Nemi Egyenlőségi Munkacsoportjának eljárásrendjét jelen utasításban foglaltak szerint határozom meg.
2. Jelen utasítás az országos kórház-főigazgatói aláírás napja utáni munkanapon lép hatályba.

Budapest, 2022. március 30.

  
Jenei Zoltán  
országos kórház-főigazgató

Jelen belső szervezetszabályozó dokumentum az OKFŐ szellemi tulajdona. Továbbadása, sokszorosítása írásos engedélyhez kötött. A dokumentumban szereplő információkat csak az OKFŐ működtetéséhez lehet felhasználni.

Jelen belső szervezetszabályozó dokumentum az OKFŐ szellemi tulajdona. Továbbadása, sokszorosítása írásos engedélyhez kötött. A dokumentumban szereplő információkat csak az OKFŐ működtetéséhez lehet felhasználni.

**Az OKFŐ Nemi Egyenlőségi Munkacsoportjának eljárásrendje**

Dokumentum-azonosító:	07/2022.
Iktatószám:	OKFŐ/22495-1/2022.
File név:	07_2022_NEM eljárásrend_végl
Kiadás száma:	1
Hatálybalépés időpontja:	2022 MÁRC 31.
Érvényesség:	Visszavonásig
Hatályon kívül helyezett szabályzat:	-

**Készítette:**

.....  
2022. március 23.  
dr. Szegedi Bernadett  
projektfenntartási munkatárs  
Pályázati, Adatszolgáltatási és Projektfenntartási Főosztály

**Jogi ellenőrző:**

.....  
2022. március 21.  
dr. Bori-Tolnai Krisztina  
igazgató  
Jogi Igazgatóság

**Jóváhagyta:**

.....  
2022. március 23.  
Srágfi Attila  
igazgató  
Pályázati és Projektkoordinációs Igazgatóság

**Jóváhagyta:**

.....  
2022. március 24.  
dr. Bene Ildikó  
humánpolitikai és jogi főigazgató-helyettes

**Jóváhagyta:**

.....  
2022. március 19.  
Tóbiás Tamás  
gazdasági főigazgató-helyettes

**Jóváhagyta:**

.....  
2022. március 30.  
Jenei Zoltán  
országos kórház-főigazgató

**Nyilvántartott példány:**

**E példány sorszáma:**

Tartalom

1.	A NEMI EGYENLŐSÉGI MUNKACSOPORT RENDELTETÉSE.....	4
1.1	A Nemi Egyenlőségi Munkacsoport célja .....	4
1.2	Jelen Főigazgatói utasítás hatálya.....	5
1.2.1	Személyi hatály .....	5
1.2.2	Tárgyi hatály .....	5
1.2.3	Időbeli hatály .....	5
1.3	Felelősség meghatározása.....	5
1.4	Kapcsolódó külső és belső szabályozó dokumentumok.....	5
2.	ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK .....	6
3.	A MUNKACSOPORT FELADATA.....	6
4.	A MUNKACSOPORT TAGJAI.....	7
5.	A MUNKACSOPORT MŰKÖDÉSI RENDJE .....	8

Az Országos Kórházi Főigazgatóság (a továbbiakban: OKFŐ), mint munkáltató „Az egyenlőségközpontú Unió megteremtése” című 2020 és 2025 közötti uniós szintű nemi esélyegyenlőségi stratégiában, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben meghatározott célok megvalósításának érdekében Nemi Egyenlőségi Munkacsoportot hoz létre.

## 1. A NEMI EGYENLŐSÉGI MUNKACSOPORT RENDELTETÉSE

Az Európai Uniónak az alapszerződések által előírt feladata, hogy valamennyi tevékenysége során előmozdítsa a 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 egyenlőségközpontú Unió megteremtése” című 2020 és 2025 közötti nemi esélyegyenlőségi stratégia kidolgozása és elfogadása azon elkötelezett erőfeszítések egyike, amelyeket a Bizottság egy egyenlőségközpontú Unió megteremtése érdekében tesz. A stratégiában megfogalmazott szakpolitikai célkitűzések és intézkedések azt szolgálják, hogy a tagállamok 2025-ig jelentős előrelépést tegyenek a nemek közötti egyenlőség megvalósulása felé. A fentieknek megfelelően az OKFŐ is elkötelezte magát, hogy a stratégiában foglaltaknak megfelelően intézményi szintű Nemi Egyenlőségi Stratégiát készít.

### 1.1 A Nemi Egyenlőségi Munkacsoport célja

A Nemi Egyenlőségi Munkacsoport (a továbbiakban: Munkacsoport) célja az OKFŐ Nemi Egyenlőségi Stratégiájának (a továbbiakban: Stratégia) elkészítése majd az abban foglaltak teljesülésének időszakos nyomon követése és értékelése. A Stratégiának az alábbi területeket kell lefednie:

1. a munka és a magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra;
2. nemi egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban;
3. nemi egyensúly a toborzásban és a karrierépítésben;
4. a nemi egyensúly kérdéseinek beépítése a kutatási és az oktatási programokba;
5. a nemi alapon történő zaklatás, beleértve a szexuális zaklatás elleni intézkedések kidolgozása.

A Stratégia kötelező elemei:

1. Nyilvános dokumentum – az OKFŐ honlapján és az intraneten is elérhető kell, hogy legyen.
2. Dedikált erőforrások – a Munkacsoport esélyegyenlőségi referensének és nemi egyenlőségi koordinátorának szerepe, szinergiák megteremtése a meglévő szervezeti egységekkel.
3. Adatgyűjtés és monitoring – nemi egyenlőségi szempontú adatgyűjtési rendszer felállítása, kvalitatív és kvantitatív adatok; éves jelentések készítése és a Stratégia két évenkénti felülvizsgálata.
4. Tréningek és kapacitásképzés – nemi egyenlőség érzékenyítő képzések, vezetővé válást segítő mentorprogram nők részére, GYES-ről és GYED-ről visszatérő munkatársak támogatása, orientálása.

Az OKFŐ célja, hogy a Stratégia a mindenkorai valós nemi egyenlőségi helyzetre és szükségletekre reagáljon. Annak érdekében, hogy a Stratégia az OKFŐ teljes nemi egyenlőségi spektrumát tükrözze, elvárás, hogy minden szervezeti egység véleménye és észrevétele megjelenjen a Stratégiában.

## 1.2 Jelen Főigazgatói utasítás hatálya

### 1.2.1 Személyi hatály

Jelen Főigazgatói utasítás hatálya kiterjed elsődlegesen a Munkacsoport tagjaira, a Munkacsoport működésén és az általuk ellátott feladatokon keresztül az OKFŐ-re, mint munkáltatóra, valamint összes foglalkoztatottjára. Vonatkozik a kormányzati szolgálati jogviszonyban, valamint a munkaviszonyban álló valamennyi foglalkoztatottra, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott, illetve határozatlan idejű voltától (a továbbiakban: foglalkoztatottak).

### 1.2.2 Tárgyi hatály

Jelen Főigazgatói utasítás hatálya kiterjed a Munkacsoport összetételére, feladatkörére és működésére.

### 1.2.3 Időbeli hatály

Jelen Főigazgatói utasítás annak elfogadásától a visszavonásig érvényes.

## 1.3 Felelősség meghatározása

Jelen szabályzatban meghatározott, szabályozott tevékenységek végrehajtásában az alábbi illetékesek, felelősek:

- A jelen szabályzat elkészítéséért és rendszeres felülvizsgálatáért a Pályázati és Projektkoordinációs Igazgatóság vezetője, a szabályzat jóváhagyásáért a főigazgató,
- A Munkacsoport tagok közösen felelősek a Stratégia, illetve a hozzá kapcsolódó dokumentumok kidolgozásáért, illetve az azokban foglaltak nyomon követéséért,
- a Stratégiában foglaltak alkalmazásáért a meghatározott feladatkörüknek megfelelően:
  - OKFŐ valamennyi munkatársa (vezető és nem vezető beosztású kormánytisztviselők és munkavállalók).

## 1.4 Kapcsolódó külső és belső szabályozó dokumentumok

- a) Európai Bizottság közleménye:
  - i. Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia
- b) Jogszabályok:
  - i. Magyarország Alaptörvénye
  - ii. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.)
  - iii. A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (Kit.)
  - iv. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)
  - v. Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotv.)
- c) Belső szervezetszabályozó dokumentumok:
  - i. Közszolgálati szabályzat
  - ii. Esélyegyenlőségi Terv.

## 2. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

A Munkacsoport létrehozása és az általa alkotott Stratégia többek között arra szolgál, hogy mind a munkáltató, mind a foglalkoztatottak figyelmét ráirányítsa a nők és férfiak közötti munkahelyi egyenlőség gyakorlatának fontosságára.

A Munkacsoport elsődleges feladata a Stratégia és a hozzá kapcsolódó dokumentumok kidolgozása, majd az abban foglaltak megvalósulásának nyomon követése.

A Munkacsoport egyes tagjait delegáló szervezeti egységek is tevőlegesen közreműködnek a kutatások és kérdőíves és egyéb módon megvalósuló adatfelvételek lebonyolításában, adatszolgáltatásaikkal hozzájárulnak a Szándéknyilatkozat, a Stratégia Keretterm és a Stratégia hiteles információkon alapuló kialakításához.

## 3. A MUNKACSOPORT FELADATA

A Munkacsoport és a Munkacsoport tagok közös felelőssége a Szándéknyilatkozat, a Stratégia Keretterm, a Stratégia és a kapcsolódó dokumentumok kidolgozása.

A Szándéknyilatkozat, a Stratégia Keretterm és a Stratégia kidolgozása érdekében a Munkacsoport feladatköre az alábbiak szerint kerül meghatározásra.

A Munkacsoportnak rendszeres tájékoztatási kötelezettsége van az OKFŐ főigazgatója felé.

**A) A Munkacsoport a Stratégiát három fázisban alkotja meg:**

3.1 Előkészíti és felterjeszti aláírásra a Stratégia kidolgozásáról és megvalósításáról szóló Szándéknyilatkozatot az OKFŐ főigazgatójának.  
Határidő: a Munkacsoport megalakulását követő 30 nap.

3.2 Elkészíti a Stratégiai Kerettermet.

Ezen belül:

- Megvizsgálja a jogi és szakpolitikai környezetet.
- Elkészíti a Stratégiai Kerettermet, intézkedési javaslatokat dolgoz ki. Ennek keretében a Munkacsoport az alábbi tevékenységeket végzi:
  - o Meghatározza a Stratégia főbb területeit és a kiinduláshoz szükséges intézkedéseket. A munkavállalók körében primer kutatás formájában kérdőíves felmérést végez, ennek eredményeit kiértékeli.
  - o Az elérhető információk és adatok alapján képet alkot a nemi egyenlőség megvalósulásának jelenlegi állapotáról. Ennek keretében statisztikát készít a női és férfi munkavállalók számáról, vezetői pozíciókban betöltött arányáról. Bértelmérést készít a nemek közti vonatkozásban.
  - o Áttekinti az eddig elért eredményeket és megtett intézkedéseket.
  - o Felméri a munka és magánélet egyensúlyát elősegítő intézkedések hatékonyságát.
  - o Megvizsgálja a munkavállalók nemi sztereotípiákra vonatkozó attitűdjeit és érzékenységét.
  - o Áttekinti a szexizmus, nemi alapú erőszak, diszkrimináció lehetséges eseteinek kivizsgálási folyamatait.
  - o Meghatározza a Stratégia elkészítéséhez szükséges munkafolyamatokat, időbeli ütemezést, az adatgyűjtés és kutatás területeit.
- Felterjeszti főigazgatói aláírásra a Stratégiai Kerettermet.

Határidő: Szándéknyilatkozat elfogadásától számított 90. nap.

A Stratégiai Keretterm az OKFŐ Stratégiájának tekintendő a végleges, részletesen kidolgozott Stratégia elfogadásának időpontjáig.

**3.3** Kidolgozza a Stratégia végleges szövegét a Stratégia Kerettermben foglaltaknak megfelelően.

Ezen belül:

- Lebonyolítja a Stratégia átfogó szövegtervezetéhez szükséges – a Stratégiai Keretterm elkészítésénél meghatározott – felméréseket és kutatásokat.
- Kidolgozza a Stratégia átfogó szövegtervezetét operacionalizált intézkedési tervekkel
  - o Az egyes intézkedésekhez kapcsolódóan meghatározza a felelősöket, határidőket, valamint az előrehaladást mérő mutatókat, indikátorokat.
- Felterjeszti az elkészített Stratégiát főigazgatói jóváhagyásra.

Határidő: 2022. november 30.

**B)** A Stratégiában foglaltakat nyomon követi, két évenként felülvizsgálja, foganatosítja az esetleges korrekciókat.

#### **4. A MUNKACSOPORT TAGJAI**

Az OKFŐ Munkacsoportja 12 tagból áll.

Összetétele:

- A főigazgató által kijelölt Munkacsoport vezető (1 fő)
- A főigazgató által kijelölt Munkacsoport koordinátor (1 fő)
- a Kommunikációs és PR Főosztály által delegált kommunikációs szakértő (1 fő),
- a Jogi Igazgatóság által delegált jogász (1 fő),
- az OKFŐ adatvédelmi tisztviselője (1 fő),
- az OKFŐ esélyegyenlőségi munkatársa (1 fő),
- főigazgató-helyettesek által delegált egy-egy fő (5 fő),
- a pályázati és projektkoordinációs igazgató által delegált munkatárs (1 fő).

A Munkacsoport vezetőjének feladatai és hatásköre:

- részt vesz a Munkacsoport megbeszélésein, egyeztetésein;
- meghatározza a végrehajtandó feladatokat, kijelöli a végrehajtásért felelős személyt és a feladat végrehajtásának határidejét;
- ellenőrzi a kiadott feladatok teljesítésének megfelelőességét, határidőre történő teljesítését;
- felel a Munkacsoport feladatainak ütemterv szerinti megvalósításáért;
- a Munkacsoport képviselőjében rendszeresen tájékoztatja a főigazgatót a feladatok előrehaladásáról;
- felterjeszti a Szándéknyilatkozatot, a Stratégia Kerettermet és a Stratégiát a főigazgatóhoz elfogadásra.

A Munkacsoport koordinátorának feladatai:

- részt vesz a Munkacsoport megbeszélésein, egyeztetésein;
- megszervezi és előkészíti a megbeszéléseket, egyeztetéseket;
- elvégzi a megbeszélésekhez kapcsolódó adminisztratív tevékenységeket, jelenléti ívet vezet, megírja az emlékeztetőket;
- részt vesz a nemi egyenlőséggel kapcsolatos nemzetközi tréningeken, workshopokon;
- támogatja a munkacsoport vezető munkáját, segíti feladatai teljesítésében.

A Munkacsoport tagjainak feladatai:

- részt vesznek a Munkacsoport megbeszélésein, egyeztetésein;
- részt vesznek a Stratégia elkészítésének jelen Főigazgatói Utasítás 3. pontjában leírt összes fázisában;
- részt vesznek a Munkacsoport ülésein, akadályoztatás esetén értesítik a Munkacsoport vezetőjét és a koordinátort;
- a részükre kiosztott feladatokat a megadott határidőig elvégzik;
- az egyes részfeladatok során az általuk képviselt szervezeti egység álláspontját kikérik, javaslatukat megfogalmazzák.

## **5. A MUNKACSOPORT MŰKÖDÉSI RENDJE**

- 5.1 A Munkacsoport az üléseit a Stratégiai Kereterv elkészültéig kéthetes rendszerességgel tartja. Az ülések személyes jelenléti és/vagy online formában kerülnek megtartásra, ennek módját a Munkacsoport vezetője határozza meg. A Munkacsoport az alakuló ülését – az aktuális járványügyi szabályok figyelembe vételével – személyes jelenléti részvétellel tartja.
- 5.2 A Munkacsoport üléseinek adminisztratív előkészítését a koordinátor végzi a Munkacsoport vezetőjével együttműködésben. Ennek keretében:
- a) előzetesen egyezteti a Munkacsoport tagjaival az ülés időpontját,
  - b) a Munkacsoport vezetőjével egyeztetve összeállítja a Munkacsoport ülésének napirendjét,
  - c) az ülés időpontja előtt legalább 5 nappal elektronikus úton, meghívó kiküldésével értesíti a Munkacsoport tagjait az ülés időpontjáról és napirendjéről.
- 5.3 Az ülés időpontjának megállapítása érdekében a koordinátor előzetes időpont egyeztetésre vonatkozó javaslatot küld meg a Munkacsoport tagjainak. Amennyiben a Munkacsoport tagjaitól a koordinátor által megadott határidőn belül eltérő válasz nem érkezik, a javasolt időpontot elfogadottnak kell tekinteni.
- 5.4 A Munkacsoport üléséről emlékeztető készül. Az emlékeztetőt írásban kell rögzíteni. Az emlékeztető elválaszthatatlan részét képezi a Munkacsoport ülésén jelenlévők által aláírt jelenléti ív. Az emlékeztetőnek tartalmaznia kell:
- 5.4.1 az ülés helyét, idejét
  - 5.4.2 az ülésen hozott döntéseket, állásfoglalásokat
  - 5.4.3 az ülésen elfogadott feladatokat a határidő és a felelős személy megjelölésével.
- 5.5 Az emlékeztető megírását a koordinátor végzi. A Munkacsoport üléséhez szükséges technikai és tárgyi feltételekről a koordinátor gondoskodik.
- 5.6 A Munkacsoport üléséről készített emlékeztetőt a koordinátor véleményezésre elektronikus úton elküldi az ülésen résztvevők részére 2 napos véleményezési lehetőséggel. Amennyiben a megadott határidőig nem érkezik észrevétel, úgy az emlékeztetőt elfogadottnak kell tekinteni.
- 5.7 A Munkacsoport üléséről készített emlékeztetőt a Munkacsoport vezetője aláírásával hitelesíti. Ha az ülést a Munkacsoport vezetőjének távollétében helyettesítő tag vezette, az emlékeztetőt a Munkacsoport vezetőjének jogkörében eljáró személy írja alá.
- 5.8 Az emlékeztető megőrzéséről a koordinátor gondoskodik, illetőleg az emlékeztető aláírt példányait és a jelenléti íveket felmenti a Munkacsoport részére létrehozott mappába.
- 5.9 A Munkacsoport üléseinek elsődleges helyszíne az OKFŐ Csalogány utcai telephelye, de ez a Munkacsoport tagjainak kérésére, a munkacsoport vezető döntése alapján változhat.
- 5.10 Az egyes feladatok felelőseit és közreműködőit – az érintettek véleményének megismerése után – a munkacsoport vezető határozza meg. A Munkacsoport tagja akkor is megbízható feladat elvégzésével, ha az adott ülésen személyesen nem tud részt venni. A távollévő tagot a számára delegált feladat tárgyáról és elvégzésének határidejéről az ülést követően azonnal értesíteni kell.



- 5.11 A Munkacsoport tagja a feladatát nem delegálhatja tovább más személy részére. Amennyiben bármilyen okból változik a Munkacsoport tagjának személye, úgy az őt delegáló főigazgató-helyettes/igazgató/főosztályvezető jelöl ki a helyébe egy új tagot.
- 5.12 A javaslatok tartalmáról nyílt szavazással döntenek a Munkacsoport tagjai, szavazategyenlőség esetén a Munkacsoport vezetőjének szavazata dönt. Indokolt esetben az előterjesztés tartalmazza a szavazás utáni különvéleményt is.
- 5.13 A Munkacsoport tagjai gondoskodnak a munkaanyagoknak a felhőalapú fájlmeghajtón (SharePoint), az előírt formában történő elhelyezéséről.
- 5.14 A Munkacsoport által kidolgozott dokumentumokat – Szándéknyilatkozat, Stratégia Keretterv, Stratégia – az OKFŐ főigazgatója hagyja jóvá.



## SZÁNDÉKNYILATKOZAT

Az Európai Uniónak az alapszerződések által előírt feladata, hogy valamennyi tevékenysége során előmozdítsa a 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 egyenlőségközpontú Unió megteremtése” című 2020 és 2025 közötti nemi esélyegyenlőségi stratégia kidolgozása és elfogadása azon elkötelezett erőfeszítések egyike, amelyeket a Bizottság egy egyenlőségközpontú Unió megteremtése érdekében tesz. A stratégiában megfogalmazott szakpolitikai célkitűzések és intézkedések azt szolgálják, hogy a tagállamok 2025-ig jelentős előrelépést tegyenek a nemek közötti egyenlőség megvalósulása felé.

A fentieknek megfelelően az Országos Körházi Főigazgatóság (továbbiakban: OKFŐ) elkötelezi magát, hogy a stratégiában foglaltaknak megfelelően intézményi szintű Nemi Egyenlőségi Stratégiát készít 2022. november 30-ig.

A Vezetőség a Nemi Egyenlőségi Stratégia elkészítése és megvalósítása érdekében Nemi Egyenlőségi Munkacsoportot, valamint intézményi felelőst dedikál annak érdekében, hogy a szükséges kutatások, adatelemzések és vizsgálatok megvalósulhassanak. A Munkacsoport tagok feladataikat elfogadott eljárásrend alapján látják el. A Munkacsoport tagok figyelembe veszik az OKFŐ szervezeti egységeinek, foglalkoztatottjainak a nemi egyenlőséget elősegítő észrevételeit, javaslatait.

Az elköteleződés első lépéseként aláírt Szándéknnyilatkozatot követően a Nemi Egyenlőségi Munkacsoport Stratégiai Kerettervet készít, mely alapján készült Nemi Egyenlőségi Stratégiát a Vezetőség végül elfogadja.

A Vezetőség elkötelezetten támogatja a célokhoz rendelt feladatok végrehajtását, ellenőrzését, mely feladatokhoz erőforrást rendel.


Az intézkedések végrehajtására kijelölt felelősök feladatmegvalósítását az OKFŐ Vezetősége folyamatosan figyelemmel kíséri, a megvalósítás eredményeit ellenőrzi és értékeli.

Az OKFŐ Vezetősége elkötelezett az európai fejlesztési politika alapelvein nyugvó intézményi Nemi Egyenlőségi Stratégia létrehozása, működtetése és nyilvánossága mellett, elérhetővé és hozzáférhetővé téve azt minden foglalkoztatottja számára.

Az OKFŐ kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a Nemi Egyenlőségi Stratégiában szereplő célkitűzések előre haladásáról és megvalósulásáról, valamint az azokban foglalt lehetőségekről folyamatosan tájékoztassa foglalkoztatottjait. A Nemi Egyenlőségi Stratégia nyilvános bemutatása az OKFŐ digitális platformjain (intranet, honlap, hírlevelek) történik, így biztosítva a széleskörű és gyors tájékoztatást, információ átadást.

Az OKFŐ valamennyi tevékenységében vállalja a Nemi Egyenlőségi Stratégiában megfogalmazottak gyakorlati kialakítását és hatékony működtetését.

A Vezetőség elkötelezett a Nemi Egyenlőségi Stratégiában foglaltak nyomán követésében, folyamatosan vizsgálja a Stratégiában foglalt intézkedések eredményeit, valamint azokat befolyásoló külső tényezők hatásait. Ennek keretében a Stratégia felülvizsgálatára és a szükséges korrekciós lépések megtételére két évente kerül sor.

Budapest, 2022. április 

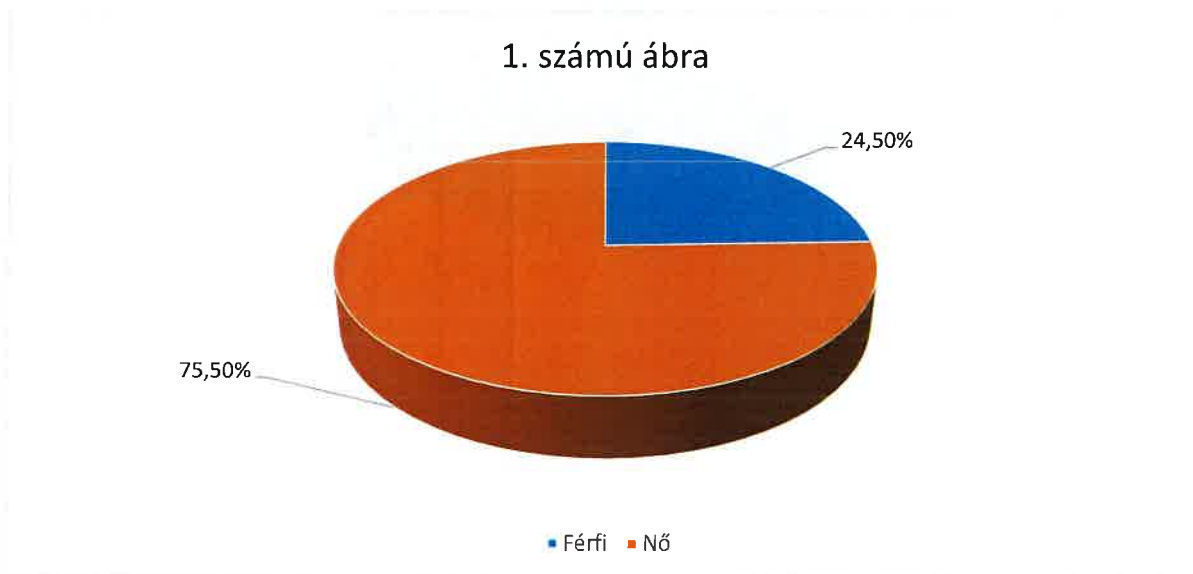
 **Jenei Zoltán**  
országos kórházi főigazgató

## Összefoglaló elemzés a Nemi Egyenlőségi Kérdőívre adott válaszok eredményeiről

### A kérdőívre beküldött válaszok összefoglalása

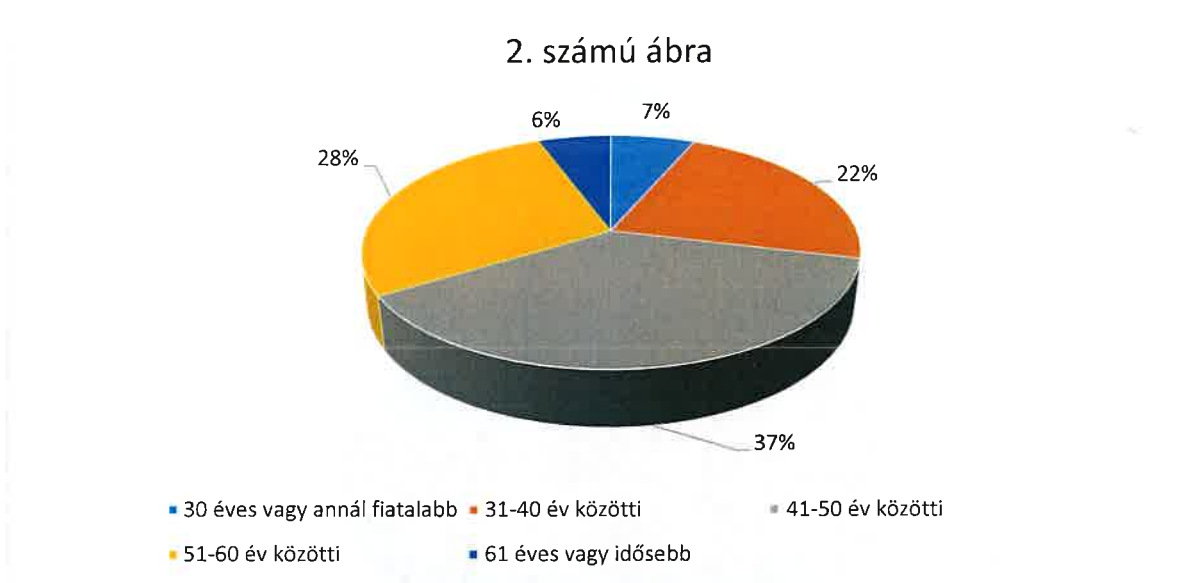
#### 1. Blokk: Alapinformációk

A válaszadók közül 30 százalék férfi és 70 százalék nő volt. Lásd 1. számú ábra.



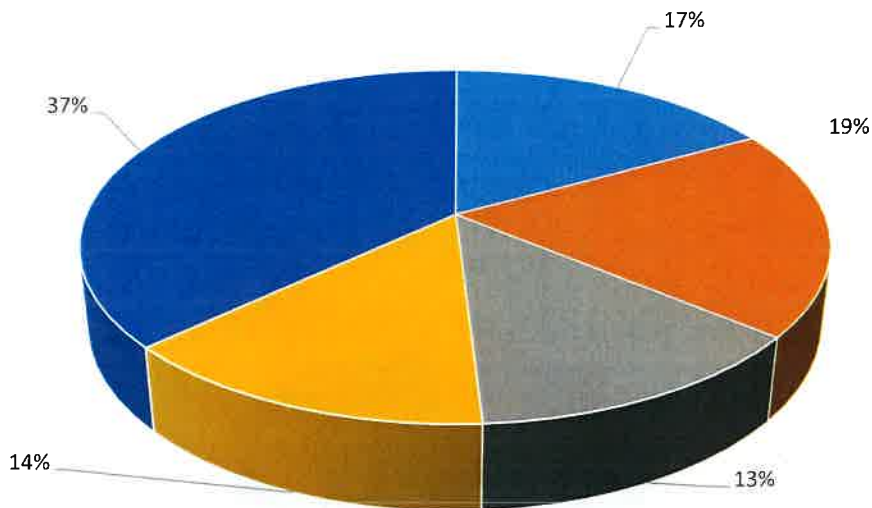
Független a nemtől, hogy milyen arányban válaszoltak a kérdőívre, ugyanis az OKFŐ munkavállalóinak nemi megoszlása is hasonló arányt mutat.

Az életkori megoszlást a 2. számú ábra mutatja, amely szerint a válaszadók közül a legtöbben, azaz 37 százalékkal a 41-50 év közötti korcsoportba tartoztak. Ezt az 51-60 év közöttiek követik 28 százalékkal. a 31 – 40 év közötti korcsoport is jelentős mértékben, 22 százalékos aránnyal képviseltette magát. A válaszadók közül a legkevesebben az életkori skála két végpontján lévők voltak. A 30 éves vagy annál fiatalabbak 7 százalékos arányt képviseltek, míg a 60 éves vagy idősebb korcsoport 6 százalékkal járult hozzá a válaszok számához.



A válaszadók szervezeti egység szerinti megoszlását illetően a 3. számú ábra nyújt tájékoztatást.

3. számú ábra



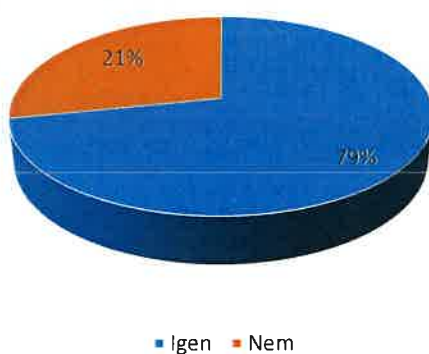
- A Gazdasági Főigazgató-helyettes alá tartozó szervezeti egységnél
- A Humánpolitikai és Jogi Főigazgató-helyettes alá tartozó szervezeti egységnél
- Az Alap-és Szakellátásért Felelős Főigazgató-helyettes alá tartozó szervezeti egységnél
- Az Informatikai Főigazgató-helyettes / A Népegészségügyért és Prevencióért Felelős Főigazgató-helyettes alá tartozó szervezeti egységnél

A válaszadók legszámosabb csoportja a „Közvetlenül a főigazgató alá tartozó” szervezeti egység volt 37 százalékos aránnyal, a többi szervezeti egység ettől jóval elmaradva, nagyjából hasonló értékekkel a „Humánpolitikai és Jogi Főigazgató-helyettes” alá tartozók 19 százalékos, a Gazdasági Főigazgató-helyettes” alá tartozók 17 százalékos, az „Informatikai Főigazgató-helyettes” alá tartozók 14 százalékos, az „Alap- és Szakellátásért felelős Főigazgató-helyettes” alá tartozók pedig 13 százalékos aránnyal szerepeltek a válaszadók között. A „Népegészségügyért és Prevencióért Felelős Főigazgató-helyettes” alá tartozó szervezeti egység a viszonylag alacsony munkavállalói létszám miatt a „Közvetlenül a főigazgató alá tartozó” szervezeti egységgel került összevonásra.

## 2. Blokk: Vélemények az esélyegyenlőség OKFŐ-n belüli érvényesülésével kapcsolatban a munkaerő felvétel, foglalkoztatás és az előrelépési lehetőségek területén

A felvételi eljárás során szerzett tapasztalatokat gyűjtötte össze a 4-8. számú kérdés. A válaszolók jelentős többségének, 79 százalékának volt interjúja az OKFŐ-höz, vagy jogelődjéhez történt jelentkezése során. (4. számú ábra)

4. számú ábra  
Volt-e állásinterjúja az OKFŐ-höz (vagy jogelődjéhez) történő jelentkezése során?



Az interjú során 70 százalékuknak nem tettek fel gyermekvállalással kapcsolatos kérdést, 5 százalékuknak pedig igen. Ez utóbbiakhoz hozzászámítható az a 11 százalék válaszadói csoport, akik azt a válaszkategóriát jelölték be, hogy „Külön erre vonatkozó kérdést nem tettek fel, de szóba került az interjú során” (Lásd 5. számú ábra)

5. számú ábra  
Az állásinterjú során feltettek-e a gyermekvállalással, gyermekneveléssel kapcsolatos kérdést?

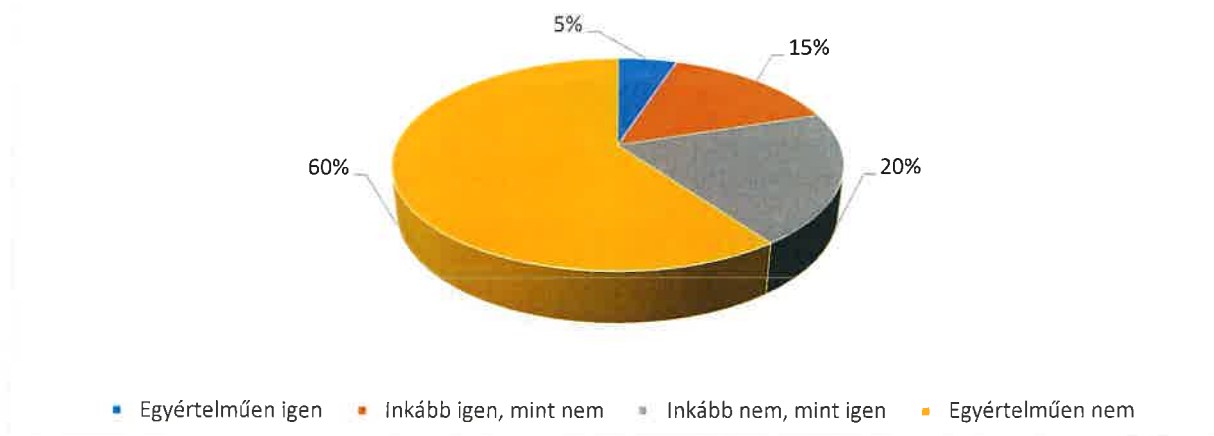




Arra kérdésre, hogy ezt megkülönböztetésnek vették-e, 60 százalékuk egyértelműen nemmel válaszolt, 20 százalékuk pedig „inkább nem, mint igen”-nel. Csupán a válaszadók 5 százaléka élte meg hátrányos megkülönböztetésként az 5. számú kérdést. A válaszok megoszlása a 6. számú ábrán látható.

6. számú ábra

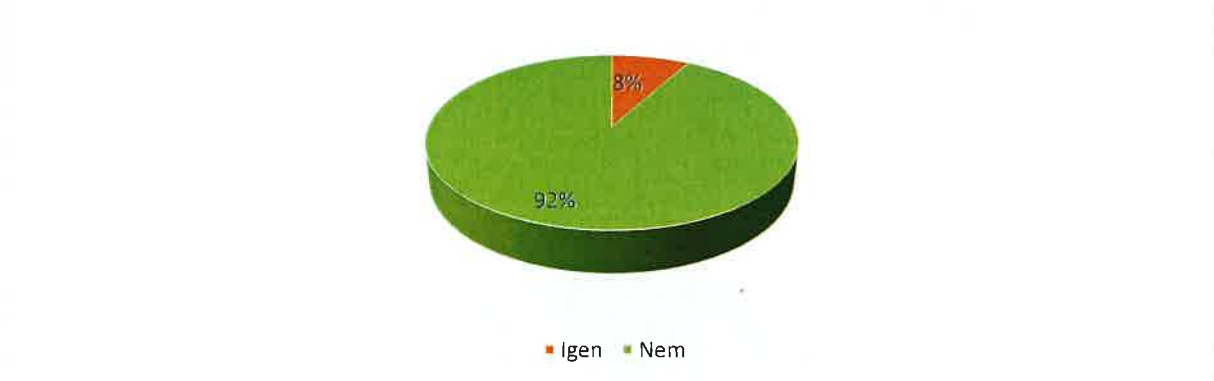
Hátrányos megkülönböztetésként élte meg az interjú során feltett gyermekvállalással, gyermekneveléssel kapcsolatos kérdést?



A válaszadók 92 százaléka szerint nem történt az állásinterjún olyan esemény, amelyet hátrányos megkülönböztetésként éltek volna meg. Lásd 7. számú ábra.

7. számú ábra

Volt-e az állásinterjú során olyan mozzanat, cselekmény, amit a neméhez kapcsolódó hátrányos megkülönböztetésként élt meg?



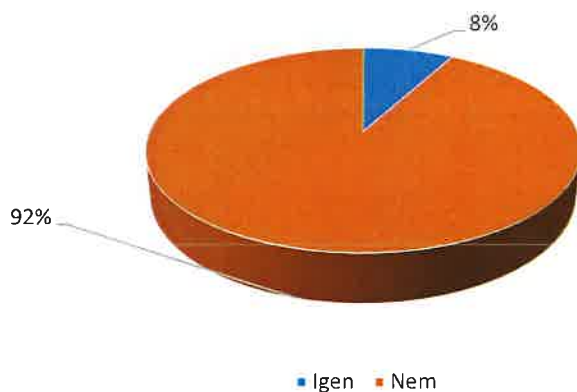
A 8. kérdésre, mely a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos konkrét tapasztalatokra kérdezett rá, nem érkezett egyetlen válasz sem.

### 3. Blokk: Nemi esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén

Ezt követően az OKFŐ-s munkavégzés során tapasztalt hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdések következtek.

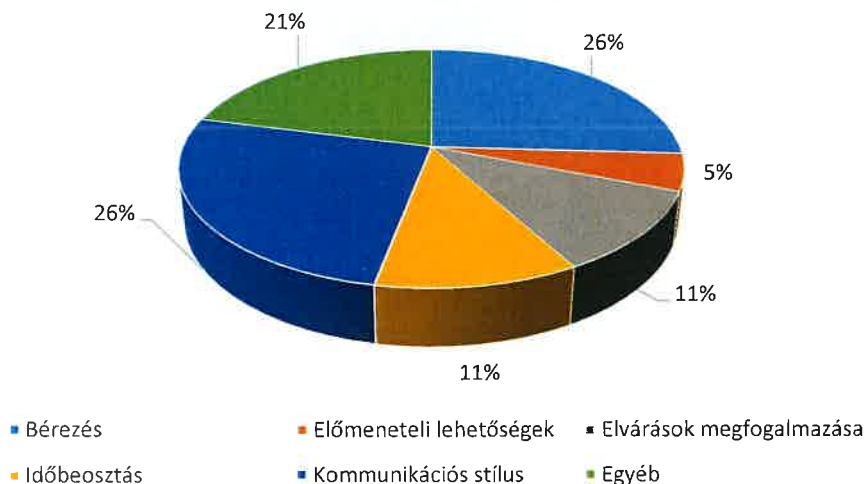
A válaszadók 92 százaléka nem tapasztalt hátrányos megkülönböztetést a neme miatt a munkavégzés során. Lásd 9. számú ábra.

9. számú ábra  
Tapasztalt-e a neme miatt hátrányos megkülönböztetést az OKFŐ-ben történő munkavégzése során?



A megkülönböztetés konkrét formáira rákérdező 10. kérdésre adott válaszok alapján már sokkal differenciált képet alkothatunk a megkülönböztetés vélt vagy valós formáiról. A bérezés területén előforduló megkülönböztetést és a kommunikációs stílust kifogásoló válaszok egyaránt 26-26 százalékos arányt képviseltek a mintában. Ehhez hasonló arányban, a válaszadók 21 százaléka mondta, hogy „egyéb területen” tapasztaltak hátrányos megkülönböztetést a nemük miatt. Az eredmények a 10. számú ábráról olvashatók le.

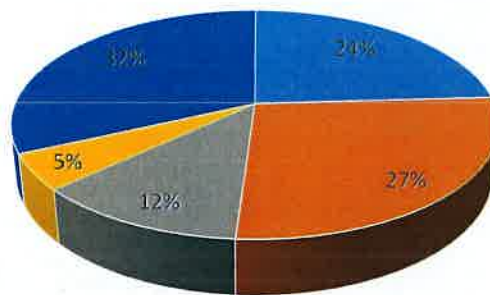
10. számú ábra  
Milyen területen tapasztalt hátrányos megkülönböztetést a neme miatt?



A nők-férfiak karrierlehetősége közötti különbségét firtató kérdésre a többség, 35 százalék nemmel válaszolt. A nemleges válaszhoz sorolható az a 14 százaléknyi válaszadó is, akik az „inkább nem, mint igen” válaszlehetőséget jelölték be. A válaszadók egy jelentős csoportja, vagyis 1/3-ad részük a „nem tudom megítélni” válaszlehetőséget választotta. A maradék 18 százalékon osztoztak azok, akik szerint „egyértelműen igen” vagy „inkább igen, mint nem”, tehát, akik szerint valós probléma a férfiak és a nők közötti karrierlehetőségekben mutatkozó különbség az OKFŐ-n belül. (Lásd 11. számú ábra.)

11. számú ábra

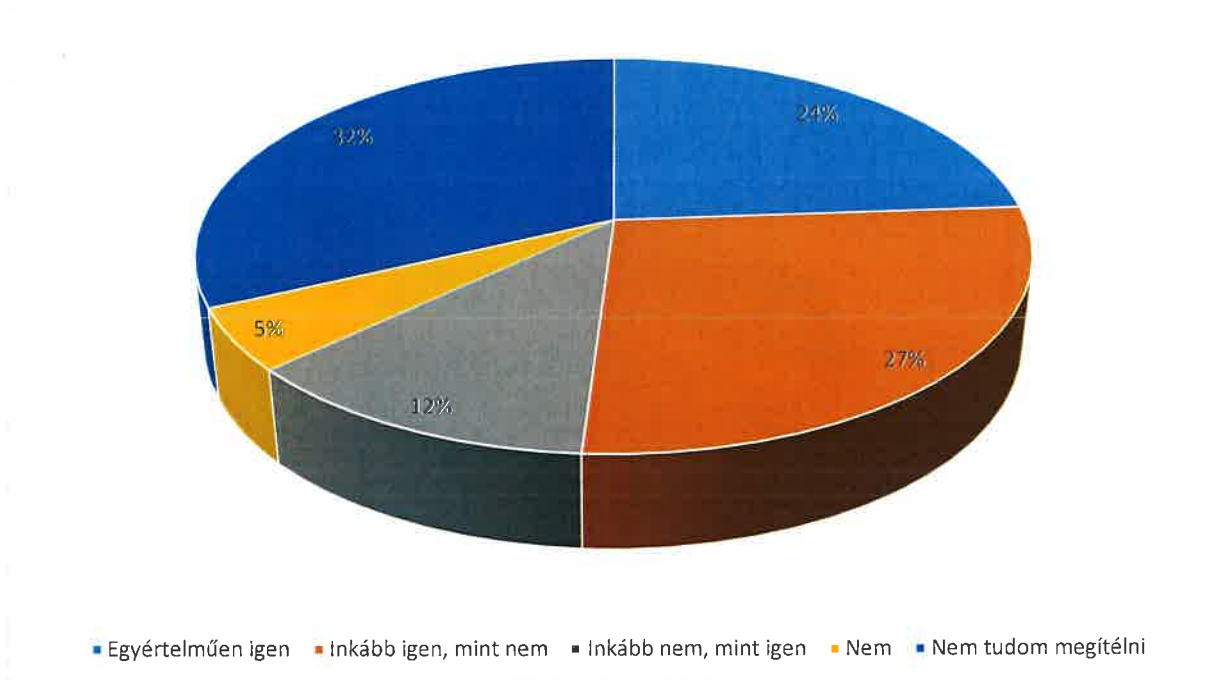
Ön szerint különböznek a karrierlehetőségek a nők és férfiak számára az OKFŐ-nél?



■ Egyértelműen igen ■ Inkább igen, mint nem ■ Inkább nem, mint igen ■ Nem ■ Nem tudom megítélni

A „Megvalósul-e az egyenlőség a vezetővé válás során az OKFŐ-n belül” kérdésre a válaszadók több mint fele válaszolta, hogy igen, melyek közül 24 százalék volt az „egyértelműen igen”, 27 százalék az „inkább igen, mint nem” választ jelölte be. 17 százaléka a válaszadóknak nemleges választ adott, ebből csupán 5 százalék volt az egyértelműen nemmel válaszolók aránya. (Lásd 12. számú ábra).

12. számú ábra  
Megvalósul-e az egyenlőség a vezetővé válás során az OKFŐ-n belül?

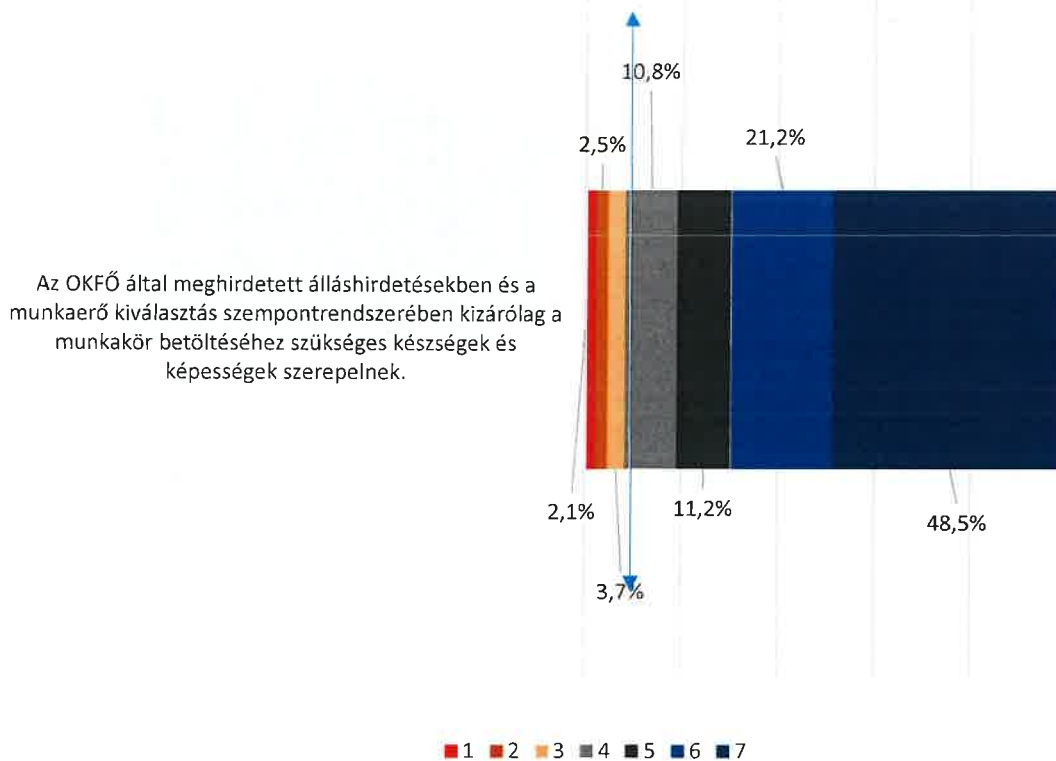


A 13-17-es számmal jelölt kérdésben állításokat olvashattak a válaszadók. Arra kértük őket, hogy 1 - 7 terjedő skálán jelezzék, hogy mennyire értenek egyet az állításokkal. 1-es, ha egyáltalán nem, 7-es, ha teljes mértékben. Az eredmények értékeléséhez átlag skálapontot használtunk. Az ábrázolásnál sordigramot alkalmaztunk a hideg színek elégedettséget a meleg színek elégedetlenséget fejeznek ki.

Azt az állítást, hogy „Az OKFŐ által meghirdetett álláshirdetésekből és a munkaerő kiválasztás szempontrendszerében kizárólag a munkakör betöltéséhez szükséges készségek és képességek szerepelnek” a válaszadók átlagosan 5,84 pontra értékelték, melyek közül a legmagasabb három érték (az 5-ös, a 6-os, a 7-es), összesen a válaszok közel 81 százalékát adta. Az „egyáltalán nem értek egyet”, amelyet az 1-es érték képviselt a válaszadók csupán 2,1 százalékára jelölték be. Lásd 13. ábra első sordiagramját.

### 13. ábra 1. sordiagram

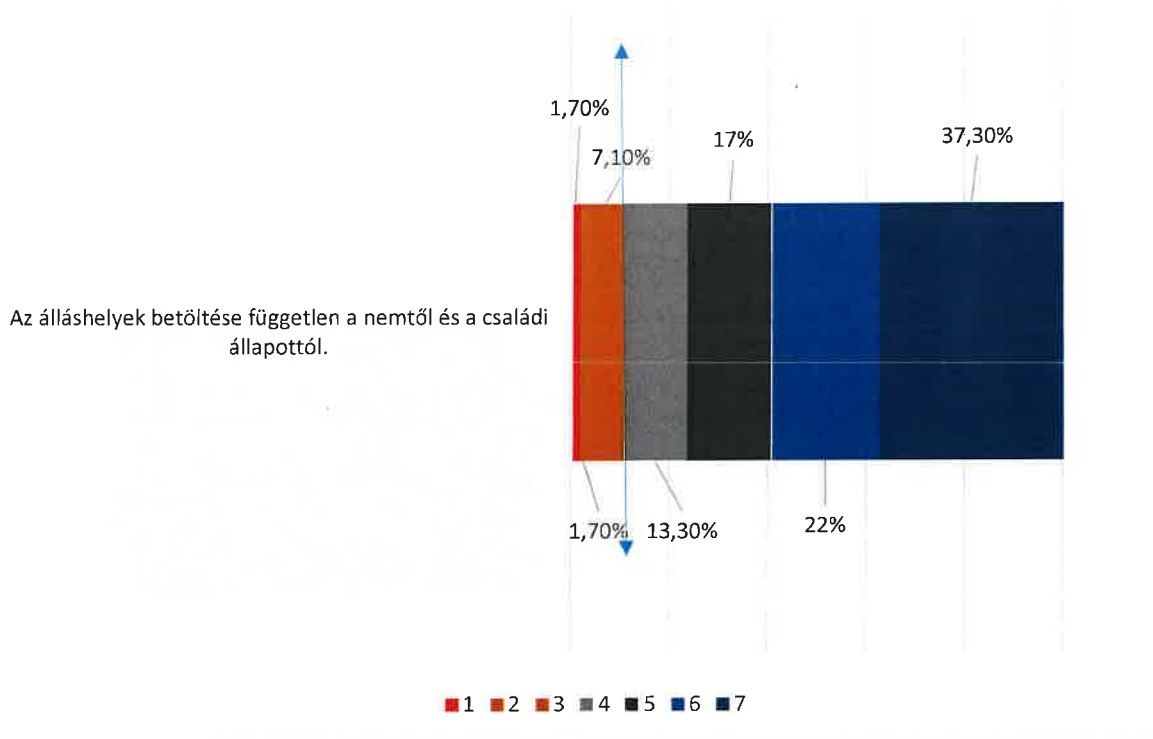
Az OKFŐ által meghirdetett álláshirdetésekből és a munkaerő kiválasztás szempontrendszerében kizárólag a munkakör betöltéséhez szükséges készségek és képességek szerepelnek



„Az álláshelyek betöltése független a nemtől és a családi állapottól” kijelentést a válaszadók átlagosan 5,58 pontra értékelték, a három legmagasabb értéket a válaszadók 76,3 százaléka választotta és a legkevésbé egyetértők aránya 1,7 százalék volt. Lásd 13. ábra második sordiagramját.

### 13. ábra 2. sordiagram

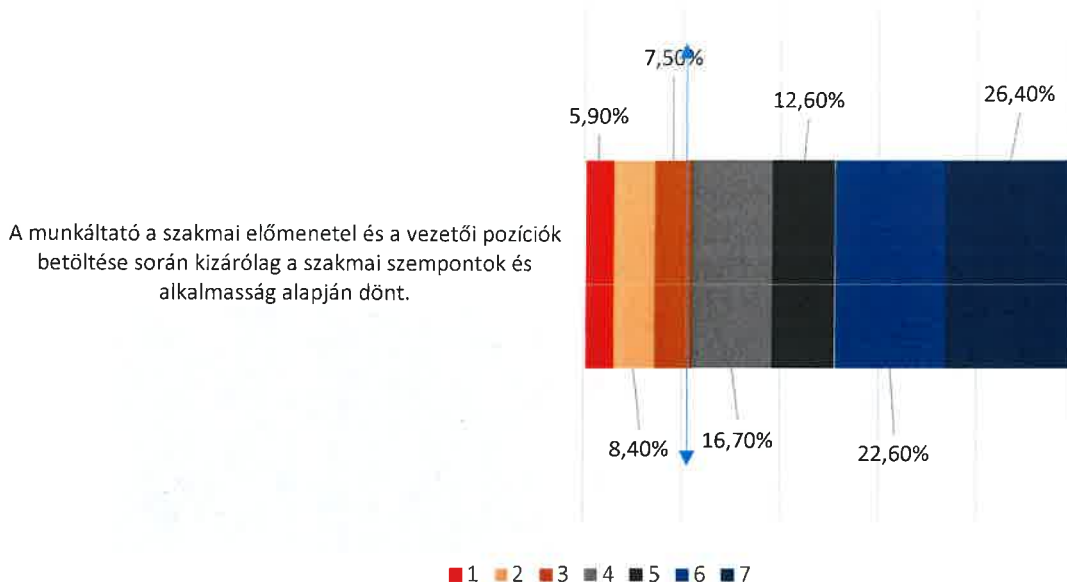
Az álláshelyek betöltése független a nemtől és családi állapottól



A következő állítás a szakmai előmenetellel volt kapcsolatos: „A munkáltató a szakmai előmenetel és a vezetői pozíciók betöltése során kizárólag a szakmai szempontok és alkalmasság alapján dönt”. Ezzel kapcsolatosan a válaszadók az átlagnál (5,42) rosszabb értékelést adtak, azaz 4,95 pontot átlagosan. Ezt tükrözi, hogy a három legmagasabb értéket a válaszadók 61,6 százaléka választotta. Lásd 13. ábra harmadik sordiagramját.

### 13. ábra 3. sordiagram

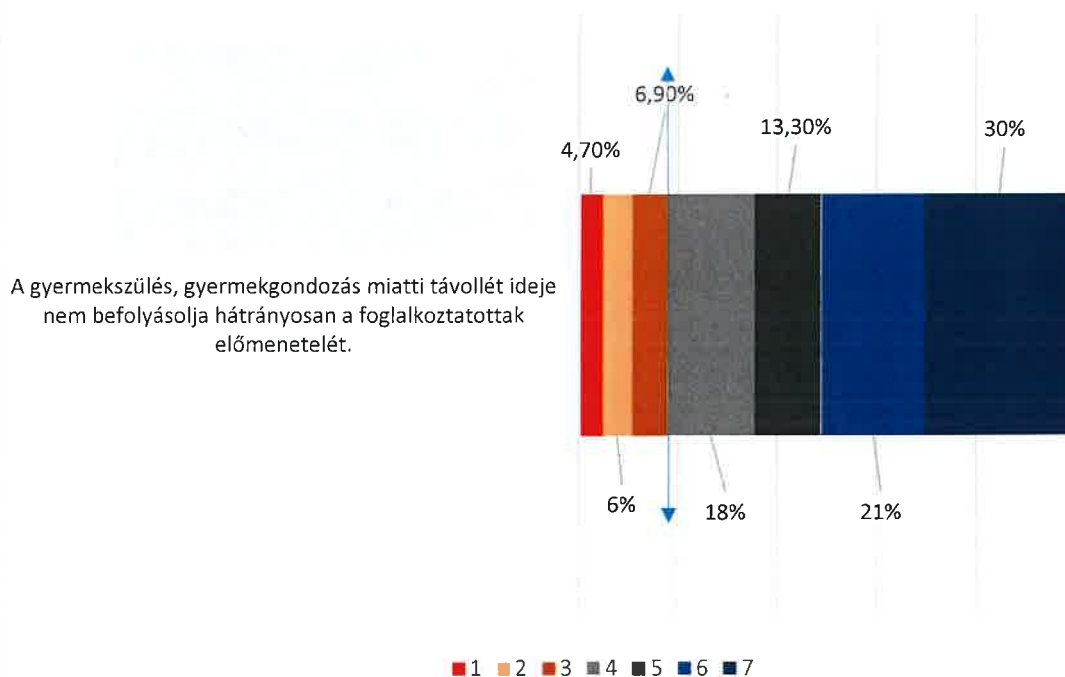
A munkáltató a szakmai előmenetel és a vezetői pozíciók betöltése során kizárólag a szakmai szempontok és alkalmasság alapján dönt



A gyermekszülés, gyermekgondozás előmenetelre gyakorolt hatásait a válaszadók az átlagosnál negatívabban értékelték, ami az átlagosnál rosszabb, 5,12 átlagpont értékelésben mutatkozott meg. A kérdőívben szereplő állítással, miszerint „A gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét ideje nem befolyásolja hátrányosan a foglalkoztatottak előmenetelét” a három legmagasabb válaszkategóriát (5-7) választók aránya alapján a válaszadók 61,6 százaléka értett egyet. A legalacsonyabb értéket (1-es) választók számaránya viszont elég magas, 4,7 százalék volt. Mindez jelzi, hogy ebben a kérdésben megoszlanak a vélemények az OKFŐ-s alkalmazottak között. Lásd a 13. ábra negyedik sordiagramját.

13. ábra 4. sordiagram

A gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét ideje nem befolyásolja hátrányosan a foglalkoztatottak előmenetelét

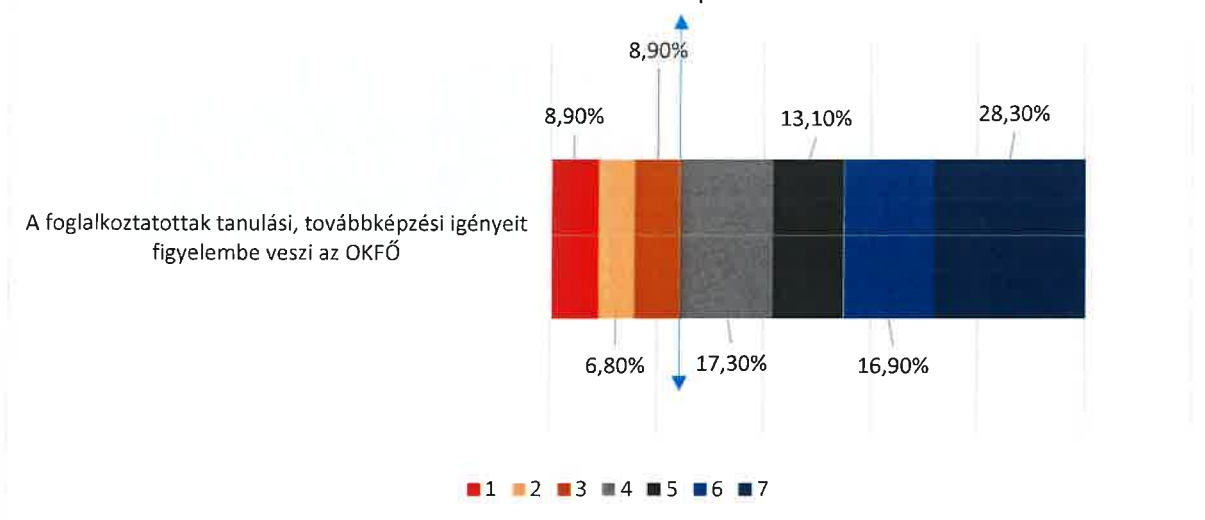




Azzal, hogy „A Foglalkoztatottak tanulási, továbbképzéseken való részvétel lehetősége független a nemtől és családi állapottól” a válaszadók az átlagosnál kevésbé értettek egyet, amelyet a 4,83 - igen alacsonynak tekinthető - átlagpontszám is jól mutat. A három legmagasabb válaszkategóriát is viszonylag kevesen, az alkalmazottak mindössze 58,3 százaléka választotta. Az alkalmazotti elégedetlenséget „az egyáltalán nem értek egyet” kifejező 1-es válaszkategóriát választók számaránya magas, azaz 8,9 százalékos aránya is jól jelzi. Lásd a 13. ábra ötödik sordiógramját.

### 13. ábra 5. sordiógram

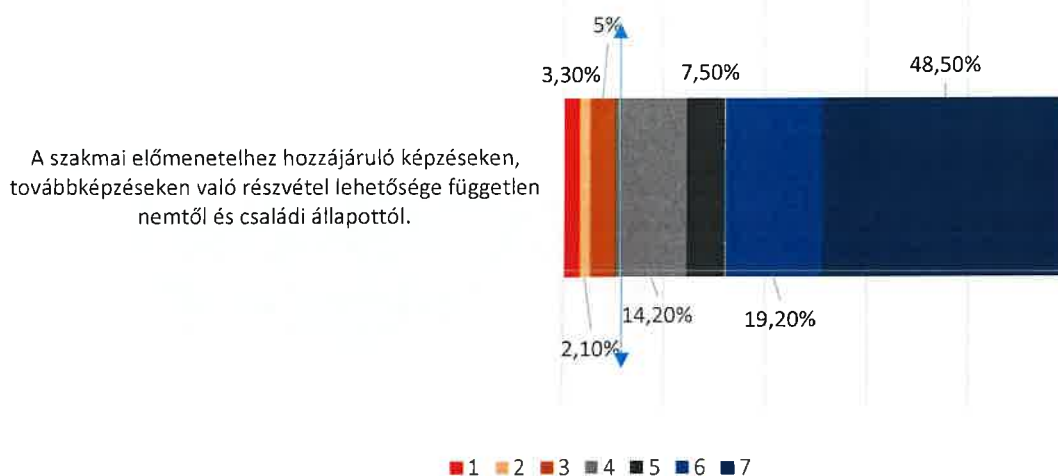
A foglalkoztatottak tanulási, továbbképzéseken való részvétel lehetősége független a nemtől és családi állapottól



Viszonylag nagyobb egyetértést mutattak az OKFŐ alkalmazottai „A szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzéseken, továbbképzéseken való részvétel lehetősége független nemtől és családi állapottól” kijelentésre adott válaszaikban. Az erre az állításra adott átlagpontszám 5,79 volt, ami magasnak tekinthető, a legmagasabb három értéket a válaszadók 75,2 százaléka, a legalacsonyabb értéket pedig viszonylag kevesen, a válaszadók 3,3 százaléka választotta. Lásd a 13. ábra 6. sordiagramját.

### 13. ábra 6. sordiagram

A szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzéseken, továbbképzéseken való részvétel lehetősége független nemtől és családi állapottól



A kérdőívben ezt követően a „Nemi esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén” elnevezésű (14. számú) kérdéscsoport következett, amelyhez három állítás tartozott.

Az első az „*egyenlő munkáért, egyenlő bért*” elv megvalósulásával volt kapcsolatos, arról kérdezte az alkalmazottak véleményét, hogy mennyire értenek egyet az alábbi állításokkal:

(1 = Egyáltalán nem értek egyet, 7 = Teljes mértékben egyetértek)

- Az OKFŐ törekszik, hogy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér kerüljön megállapításra*
- Az OKFŐ a bérezési gyakorlatában nem tesz különbséget a férfiak és a nők között.*
- Az OKFŐ béren kívüli, teljesítményhez köthető plusz juttatások tekintetében nem tesz különbséget a férfiak és a nők között.*

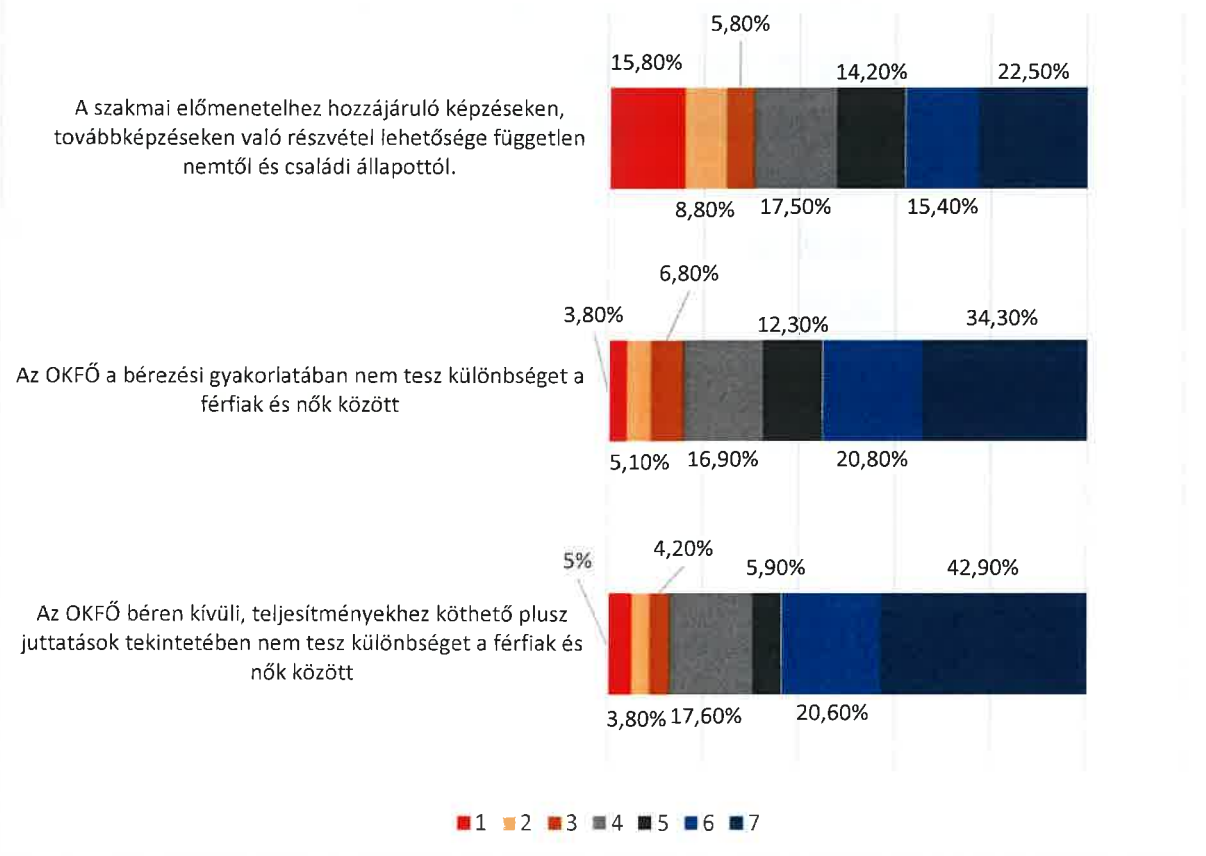
Legnagyobb egyetértés a c.) a *béren kívüli, teljesítményhez köthető plusz juttatások igazságosságával* kapcsolatosan volt. Ezt mutatja mind az az átlagpontszám magas értéke, amely 5,49 volt, valamint a legmagasabb három válaszkategóriát választók 69,4 százalékos aránya. Mindezt a legkisebb értéket választók relatíve kis százaléka (5,0) is alátámasztja.

Ennél kisebb konszenzus volt tapasztalható a b.) állítással kapcsolatosan, nevezetesen, hogy „*az OKFŐ bérezési gyakorlatában nem tesz különbséget férfiak és nők között*”. Az átlagpontszám 5,29 volt, ami kisebb, mint az átlagérték. A legmagasabb három

válaszkategóriában is alacsonyabb értékek érkeztek, a válaszadók 67,4 százaléka választotta ezeket az válaszkategóriákat. A legkisebb értéket választók aránya (3,8 %) is ezt támasztja alá.

A legrosszabb értékek az a.) állítással kapcsolatosan „az egyenlő munkáért egyenlő bért” gyakorlattal kapcsolatosan születtek. A többi állításhoz hasonlóan is kevesen választották a legmagasabb három válaszkategóriát, csupán a válaszadók 52,1 százaléka. A 4,42-es alacsony átlagpontszám is jól mutatja a munkavállalók elégedetlenségét. Ezt igazolja, hogy az egyes számú (a legalacsonyabb) válaszkategóriát nagyon sokan választották, ami 15,8 százaléka az összes értékre adott válaszoknak. A fenti összefüggést jól szemlélteti a 14. számú ábrán látható válaszkategóriák százalékos megoszlása.

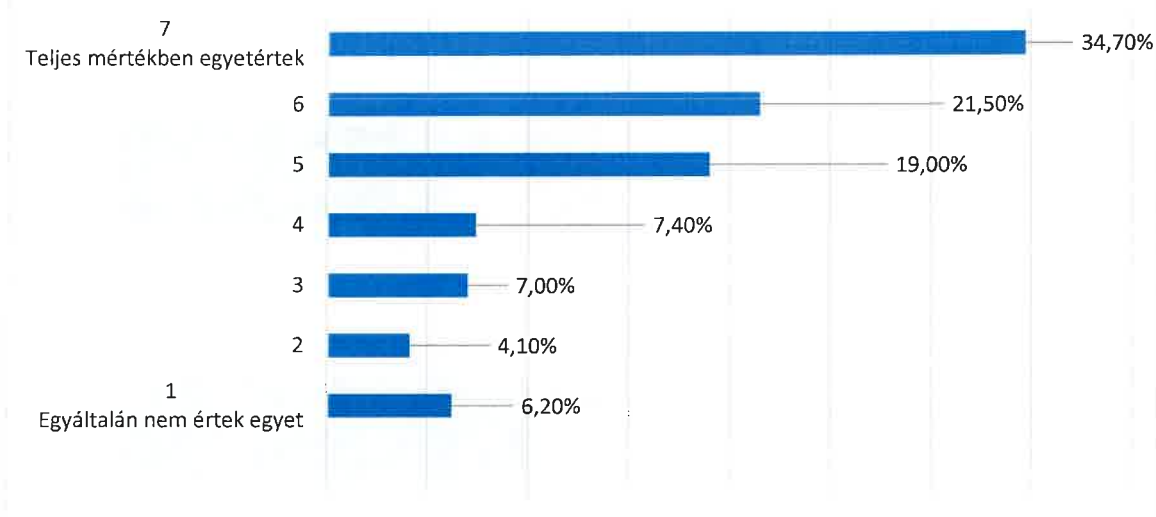
14. számú ábra  
Nemi esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén



A kérdőív következő, 15. számú kérdése az OKFŐ családbarátságával kapcsolatos véleményekre kérdezett rá. A „Mennyire tartja családbarátnak az OKFŐ-t” kérdésre a 7 fokozatú skálán (1 = Egyáltalán nem értek egyet, 7 = Teljes mértékben egyetértek) átlagosan 5,04-es értéket adtak a válaszadók. Ez az érték alatta marad a nagyátlagnak. Tehát elmondhatjuk, hogy ezzel kapcsolatosan a munkavállalóknak az átlagosnál negatívabb a véleményük. Annak ellenére, hogy a legmagasabb három válaszkategóriát viszonylag sokan választották, mégis mondhatjuk azt, hogy elég sokan mutatták ki elégedetlenségüket a legkisebb érték, az egyes válaszkategóriát bejelölők 6,2 százalékos válaszadói arányával. Megállapítható, hogy ezzel kapcsolatosan megoszlanak a vélemények, de elmondható, hogy inkább a negatív irányba tolódik el.

15. számú ábra

Mennyire tartja családbarát munkahelynek az OKFŐ-t?



**4. Blokk: Nemi esélyegyenlőség a munka és családi élet összeegyeztetésének témájában**

A kérdőív kitért az alkalmazottak OKFŐ-n belül tapasztalt nemi megkülönböztetés-ellenes gyakorlatára és az azzal kapcsolatos véleményekre is. Ennek eredménye a 16/1-6-ig sorszámozott ábrákon figyelhető meg.

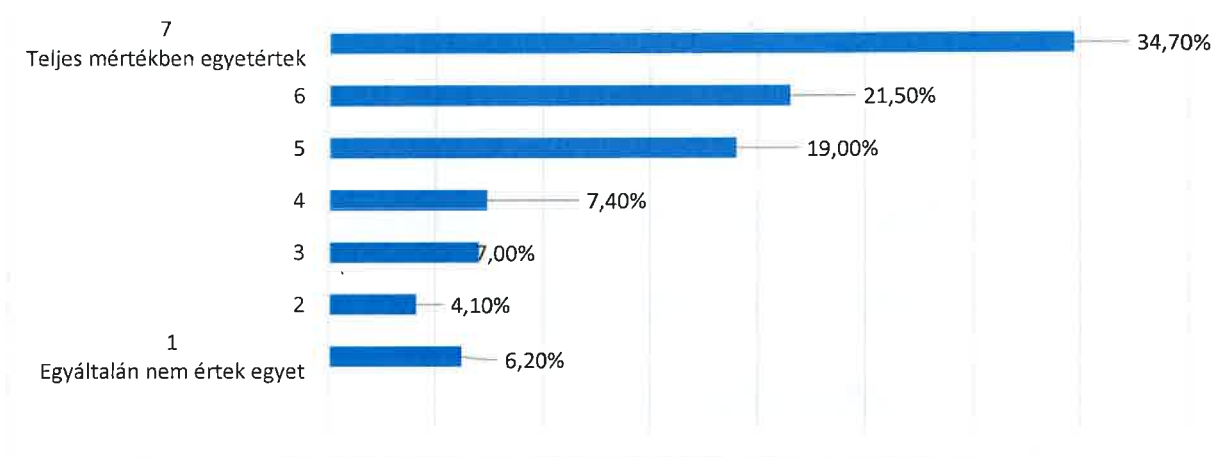
Az állítások közül csupán a 16/3-as számú: *„Az OKFŐ a szabadság kiadása során az iskolai/óvodai/bölcsődei szüneteket egyformán figyelembe veszi a gyermeket nevelő női és férfi foglalkoztatottak esetében”* állításra érkezett a nagyjátlagot meghaladó (5,48) értékelés. Ezzel összhangban a legmagasabb 3 válaszkategóriát választók 73,31 százalékos aránya is a legnagyobb, a legkisebb értéket választók százalékos aránya pedig a legalacsonyabb, csupán 3,4 százalék.



Az értékelést tekintve a következő a sorban a 16/1-es állítás, mely szerint: *Az OKFŐ a munkaidőbeosztás kialakítása során egyformán veszi figyelembe a családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását a női és a férfi foglalkoztatottak esetében.* Ez esetben az az átlagpontszám (5,32) még éppen felette van a nagyátlagnak. A legmagasabb három értéket választók aránya (75,21) is magas. A legnagyobb elégedetlenséget kifejező 1-es válaszkategóriát átlagosan (6,2) választották.

16. számú ábra 1. sávdiaagram

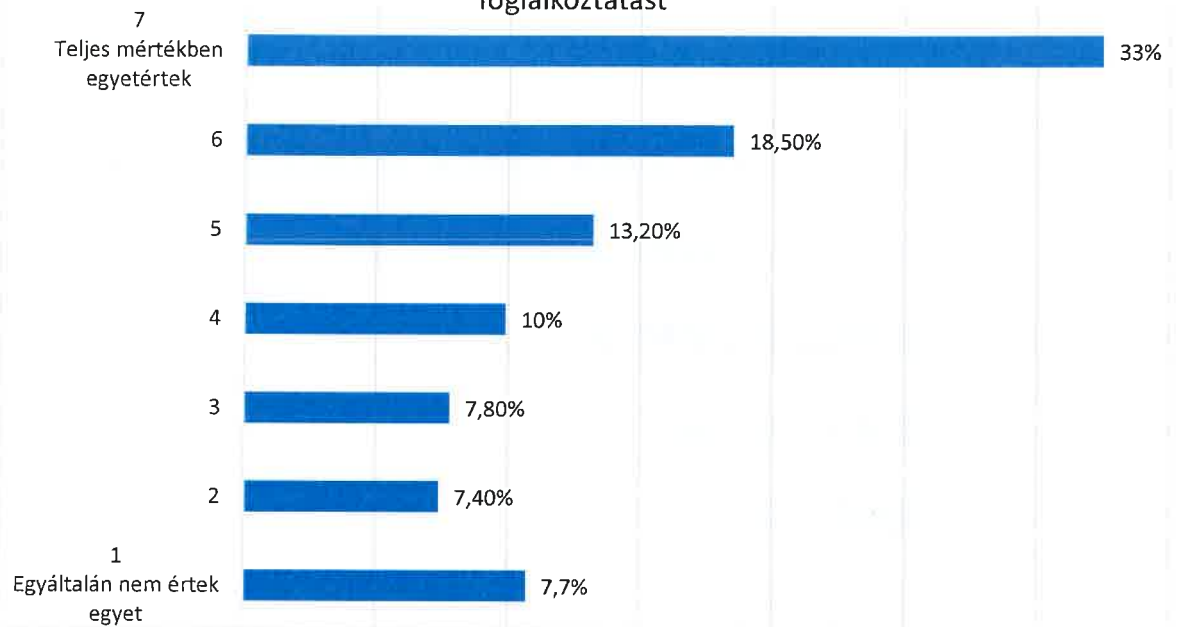
Az OKFŐ a munkaidőbeosztás kialakítása során egyformán veszi figyelembe a családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását a női és a férfi foglalkoztatottak esetében



A többi, az ebbe a sorozatba tartozó állításra a nagyátlagnál alacsonyabb pozitív értékek születtek.

Ez igaz „Az OKFŐ a lehetőségek figyelembevételével a női és férfi foglalkoztatottak számára egyaránt felajánlja a GYED/GYES melletti foglalkoztatást” állítással összefüggő véleményekre is, amely a 16/5 ábrán látható. A válaszok átlaga pontosan 5,0, ami 4,2-vel alacsonyabb, mint a nagytárg. A legmagasabb három válaszkategóriában is alacsonyabb értékek (64,32 százalék), ami közepes szintű értékelésnek tekinthető. Hasonlóan közepesnek értékelhető a legalacsonyabb válaszkategóriát választók 7,7 százalékos aránya is.

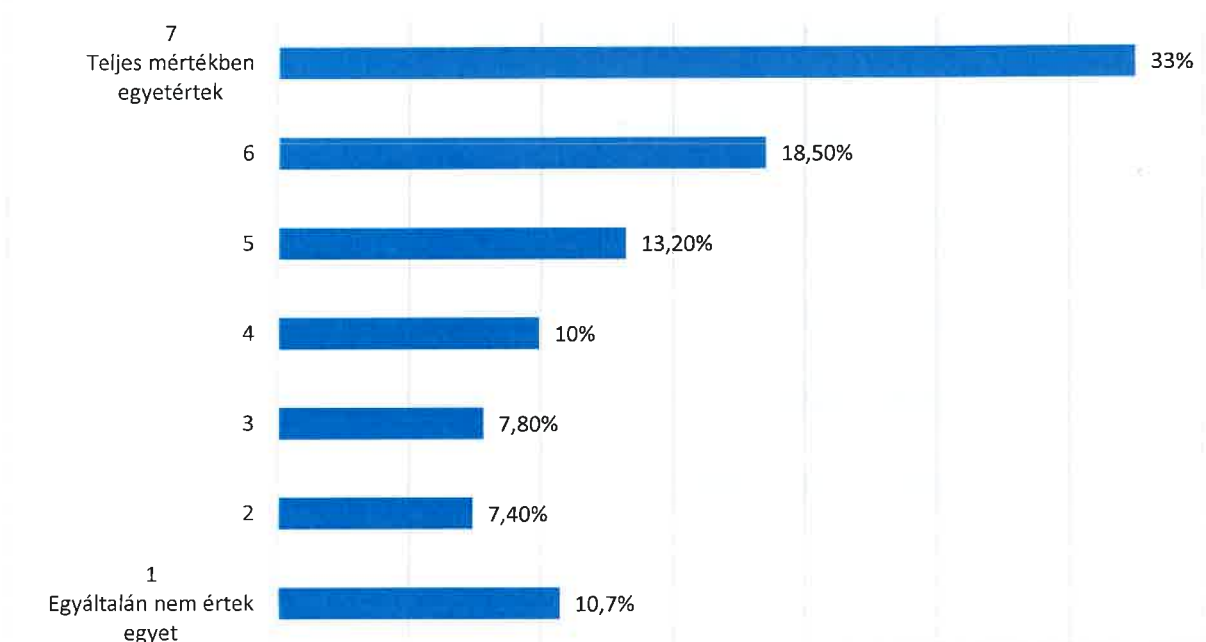
16. számú ábra 5. sávdiaagram  
Az OKFŐ a lehetőségek figyelembevételével a női és férfi foglalkoztatottak számára egyaránt felajánlja a GYED/GYES melletti foglalkoztatást



A sorban a 16/2-es állítás: *Az OKFŐ a női és férfi foglalkoztatottak számára egyaránt biztosítja – amennyiben ezt a munkafeltételek megengedik – a rugalmas munkaidő-beosztást és megvizsgálja az atipikus foglalkoztatás egyéb lehetőségeit.* A válaszok átlagpontszáma 4,93, amely átlag alatti. A legmagasabb három válaszkategóriát a válaszadók 64,21 százalék jelölte be, amely közepes véleménynek tekinthető. A legkisebb kategóriát választók aránya viszont relatíve magas (10,7 %). Mindez azt jelenti, hogy ezzel az állítással kapcsolatosan komoly fenntartásaik vannak az OKFŐ alkalmazottainak.

16. számú ábra 2. sávdiaagram

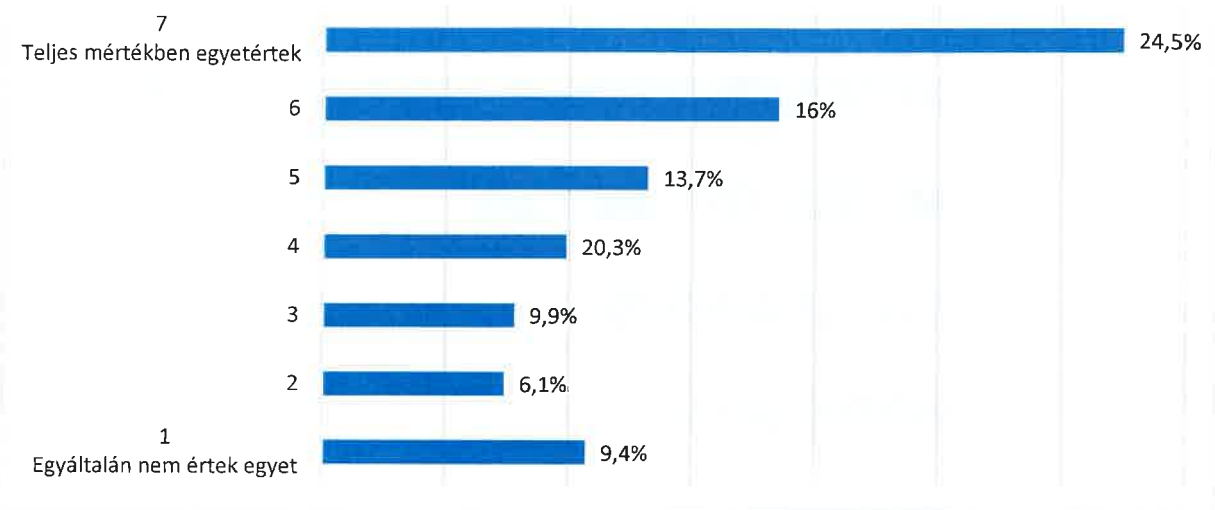
Az OKFŐ a női és férfi foglalkoztatottak számára egyaránt biztosítja – amennyiben ezt a munkafeltételek megengedik – a rugalmas munkaidő-beosztást és megvizsgálja az atipikus foglalkoztatás egyéb lehetőségeit





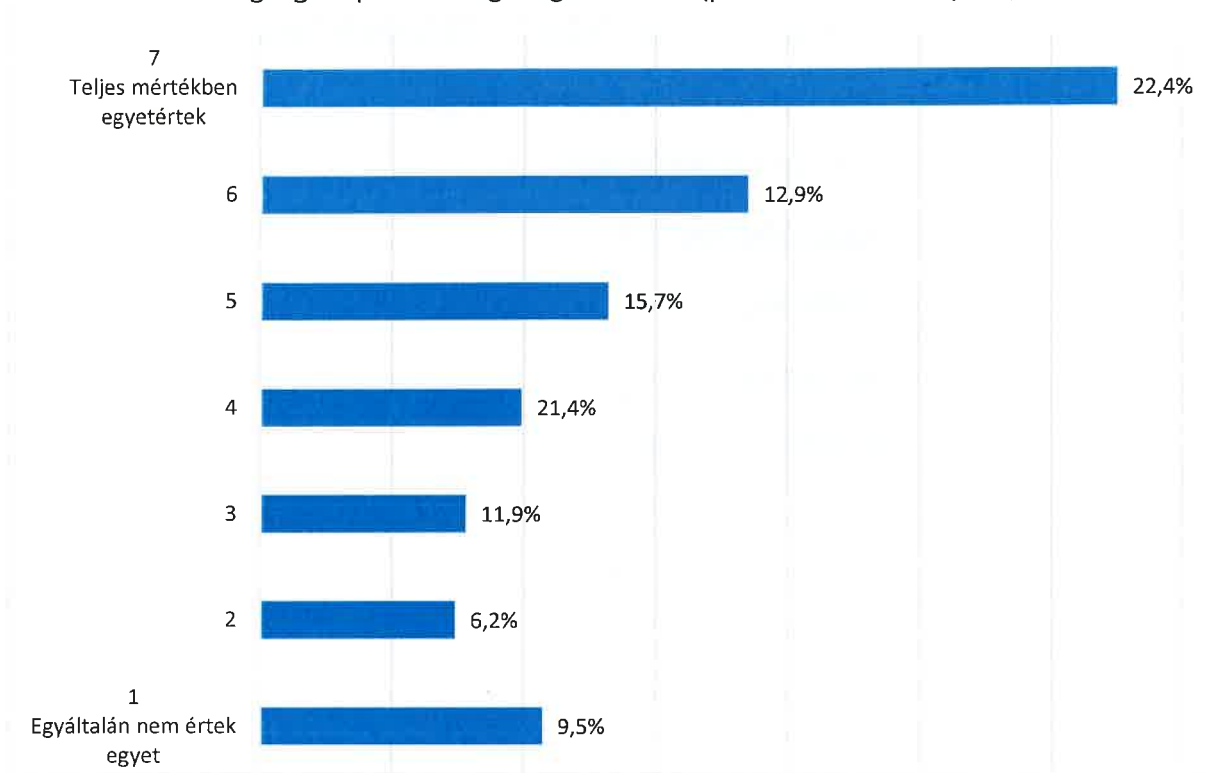
A 16/7 állítás hasonló eredményt tükröz, mint az előbbiek. A válaszolók átlag alatt értékelték egyet azzal az állítással, hogy „Az OKFŐ nemtől függetlenül, megfelelő mértékben segíti az újbóli munkába állást (átképzés, továbbképzés)”. Ezt a 4,69-es átlagpontszám, az „egyáltalán nem értek egyet” válaszkategóriát választók relatíve magas (9,4) százaléka, valamint a három legmagasabb kategóriát választók alacsony, 54,25 százalékos aránya is mutatja.

16. számú ábra 7. sávdiaagram  
Az OKFŐ nemtől függetlenül, megfelelő mértékben segíti az újbóli munkába állást (átképzés, továbbképzés)



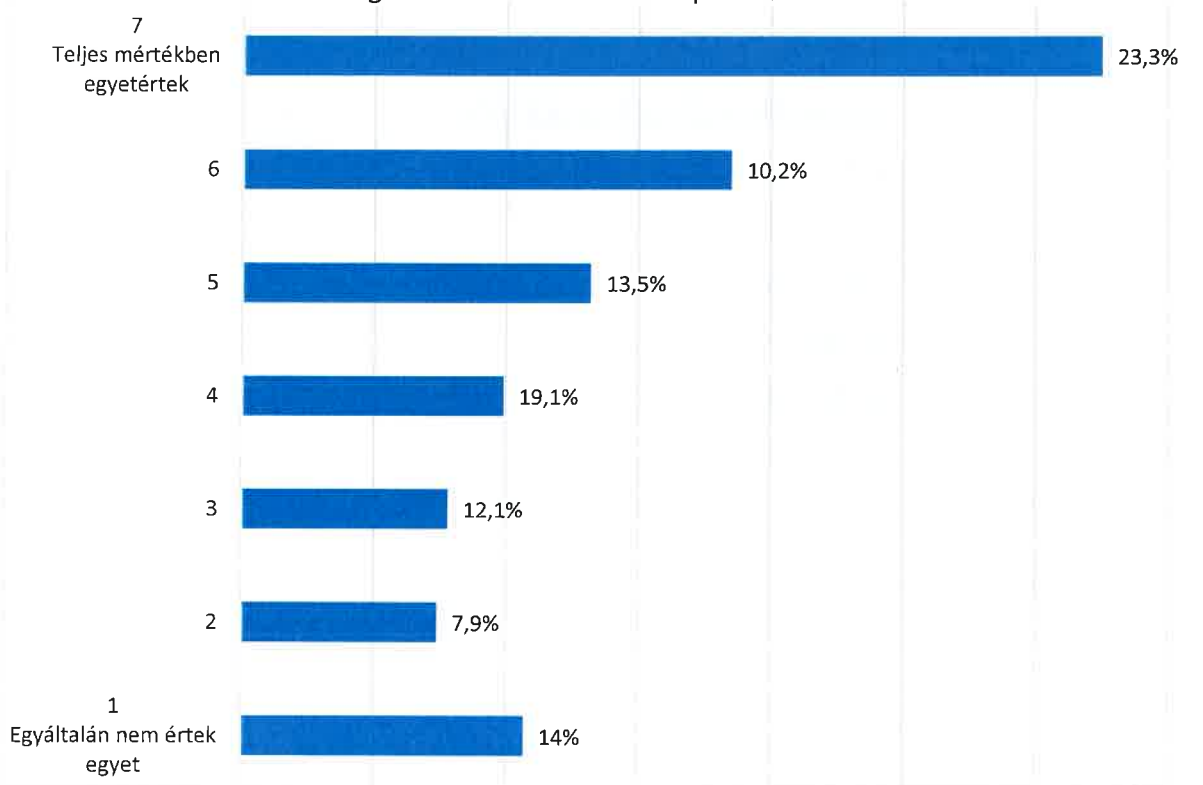
Az előbbihez nagyon hasonló véleményeket tükröz a 16/6 számú ábra is. Azzal kapcsolatban sem igazán születtek pozitív vélemények, hogy „Az OKFŐ a munkába való visszatéréshez nemi különbségre tekintet nélkül elégséges speciális segítséget biztosít (pl. felzárkóztató képzés). Ezt jelzi az átlag alatti átlagpontszám (4,56), a három legmagasabb értéket választók alacsony, 50,95 százalékos aránya és a legkisebb válaszkategóriát választók magas, 9,5 % százalékos aránya.

16. számú ábra 6. sávdigram  
Az OKFŐ a munkába való visszatéréshez nemi különbségre tekintet nélkül  
elégséges speciális segítséget biztosít (pl. felzárkóztató képzés)



Elégedetlenségről tanúskodik a 16/4-es sávdiaagram is. A véleményezendő állítás az volt, hogy „Az OKFŐ a gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő, illetve tartósan beteg foglalkoztatottak számára külön programot dolgoz ki a foglalkoztatottakkal való kapcsolattartásra”. Az ebbe a csoportba tartozó állítások közül ez kapta a legkevesebb átlagpontot (4,34), ez kapta a legkisebb válaszarányt a legmagasabb három értékre (46,98 %), továbbá ezzel összhangban a legmagasabb százalékos értéket (14 százalék) a legalacsonyabb válaszkategóriára. Összefoglalva, ez az állítás nyerte el a legkevésbé az OKFŐ-s alkalmazottak tetszését.

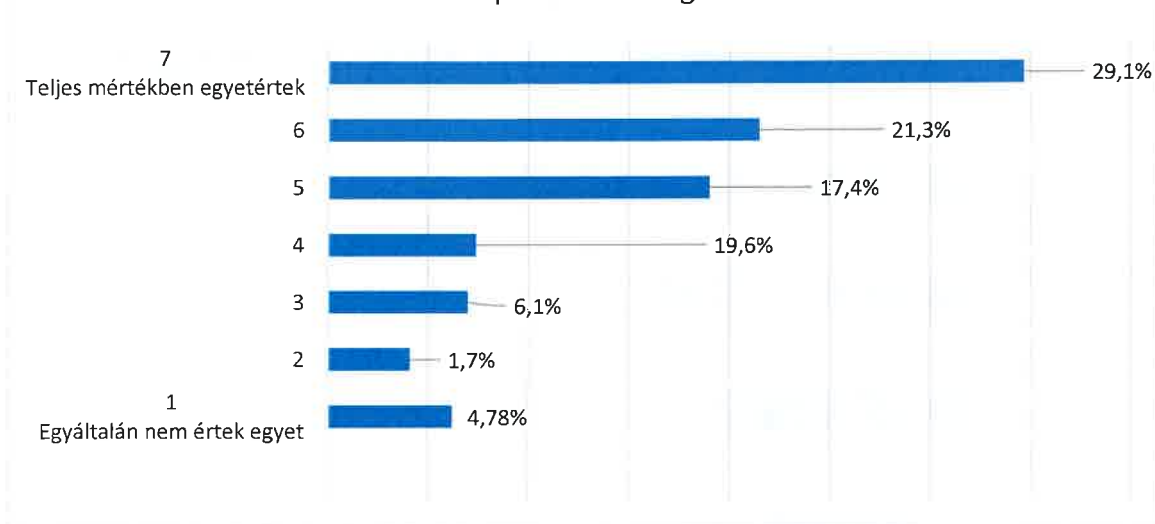
16. számú ábra 4. sávdiaagram  
Az OKFŐ a gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő, illetve tartósan beteg foglalkoztatottak számára külön programot dolgoz ki a foglalkoztatottakkal való kapcsolattartásra



### 5. Blokk: Nemi egyenlőséget támogató szervezeti kultúrával kapcsolatos kérdések

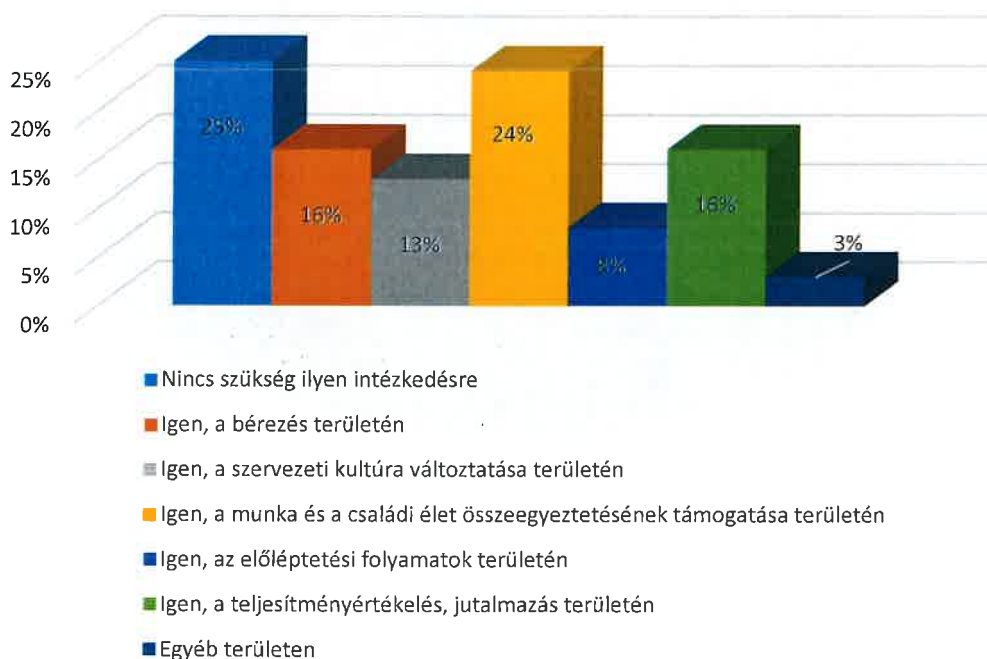
A 17. számú sávdigrammon látható a válaszadók véleménye az OKFŐ nemi egyenlőségre irányuló szervezeti kultúrájával kapcsolatban. Kértük a munkavállalóinkat, hogy 1-től 7-ig terjedő skálán jelezzék, mennyire értenek egyet azzal az állítással, hogy: „Az OKFŐ támogatja a nemi egyenlőségre irányuló szervezeti kultúra és humánpolitikai stratégia kialakítását”. A válaszokból az derült ki, hogy mindhárom érték alapján átlagos az alkalmazotti vélemény a fenti kérdéssel kapcsolatban. A kapott átlagpontszám (5,23), a legmagasabb három érték: 67,83 és a legkisebb válaszkategóriát 4,78 százalék választotta.

17. számú ábra  
Az OKFŐ támogatja a nemi egyenlőségre irányuló szervezeti kultúra és humánpolitikai stratégia kialakítását



A 18. számú kérdéssel a nemi egyenlőség az OKFŐ-n belüli megvalósulását elősegítő további intézkedések szükségességével kapcsolatos véleményeket gyűjtötte össze. Arra a kérdésre, hogy „Véleménye szerint szükség van-e további intézkedésre az OKFŐ-n belül a nemi egyenlőség javítása érdekében” a válaszadók egyötöde mondta, hogy „Nincs szükség ilyen intézkedésekre” A válaszadók többsége (24 százalék) „a munka és családi élet összeegyeztetésének támogatása területén” tart szükségesnek további intézkedést. Ezt követi fej-fej mellett 16-16 százalékkal a bérezés és a teljesítményértékelés, jutalmazás válasszkatória. A sort a szervezeti kultúra (13 százalék), az előléptetési folyamatok szabályozása (8 százalék), végül a 3 százalékos értékkel az egyéb intézkedések válasszkatória zárta. A megoszlást a 18. számú ábra mutatja.

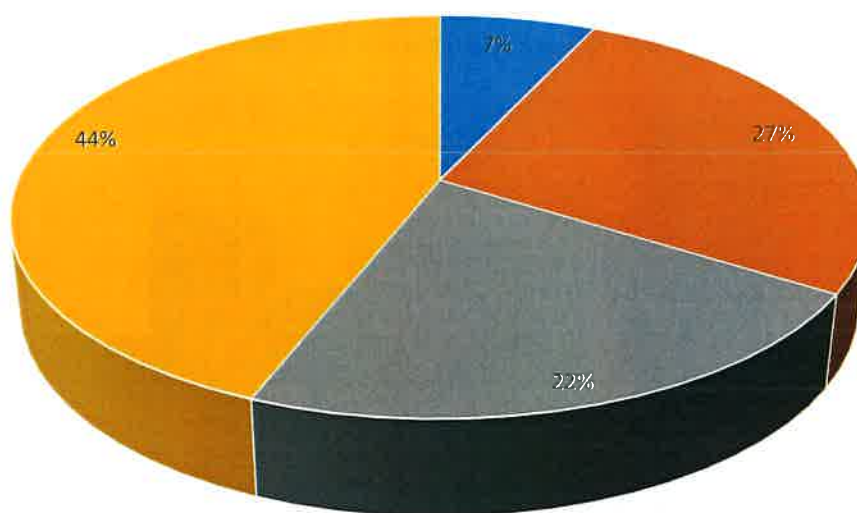
18. számú ábra  
Véleménye szerint szükség van-e további intézkedésre az OKFŐ-n belül a nemi egyenlőség javítása érdekében?



A 19. kérdés a munkavállalóink számára speciális érzékenyítő képzések tartásának szükségességével volt kapcsolatos. A kérdés az „*Ön szerint szükség van-e speciális érzékenyítő képzésekre az OKFŐ-ben a nemek közötti egyenlőség megvalósulása érdekében*” volt. A többségi válasz (44 százalék) szerint „Inkább nem, mint igen”, ezt követte 22 százalékkal az egyértelműen elutasító válaszkategória az „Egyértelműen nem”. Csupán 29 százaléka a válaszadóknak válaszolt igennel, közülük 7 százalék volt az „egyértelműen igen” és 22 százalék az „inkább igen, mint nem”. A válaszok megoszlása a 19. számú ábrán tanulmányozható.

19. számú ábra

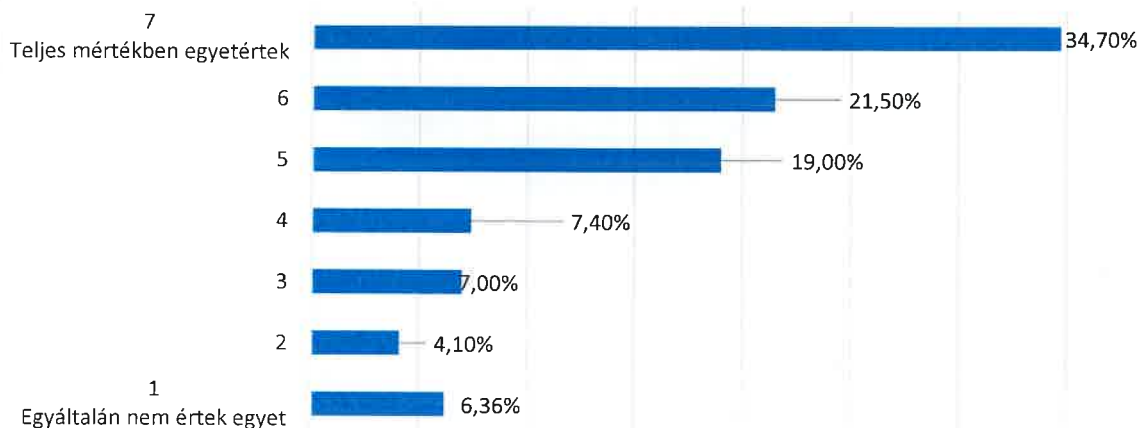
Ön szerint szükség van-e speciális érzékenyítő képzésekre az OKFŐ-ben a nemek közötti egyenlőség megvalósulása érdekében?



■ Egyértelműen igen   ■ Egyértelműen nem   ■ Inkább igen, mint nem   ■ Inkább nem, mint igen

A 20-as kérdésben 1-7-g terjedő skálán kellett be jelölnie a válaszadónak, hogy mennyire ért egyet azzal a kijelentéssel, hogy „Az OKFŐ aktívan közreműködik a szexuális zaklatás-mentes munkakörnyezet kialakításában”. A 20. számú sávdiaagramon is látszik, hogy a többség elégedettségének adott hangot. Itt a három legmagasabb válaszkategóriát vettük figyelembe, melyek valamilyen fokú igent jelentenek. E szerint a válaszadók 69,55 százaléka jelölte be ezeket a válaszkategóriákat. Ez a többi sávdiaagram átlagához viszonyítva közepes értéknek tekinthető. Ami az átlagpontszámot illeti, ez esetben éppen megegyezett az összes sávdiaagram nagyátlagával. Tehát ez alapján is közepesnek tekinthetjük a válaszadók értékelését. Ugyanerre a következtetésre jutunk a legkisebb érték, az 1-es (egyáltalán nem értek egyet) válaszkategóriára érkezett választások alapján (6,36), amely ugyancsak közepes értékű. Összefoglalva elmondható, hogy erre az állításra jó értékelést adtak a válaszadók, viszont a többi sávdiaagram értékeihez viszonyítva ez közepesnek tekinthető. Lást 20. számú sávdiaagram.

20. számú ábra  
Az OKFŐ aktívan közreműködik a szexuális zaklatás-mentes munkakörnyezet kialakításában

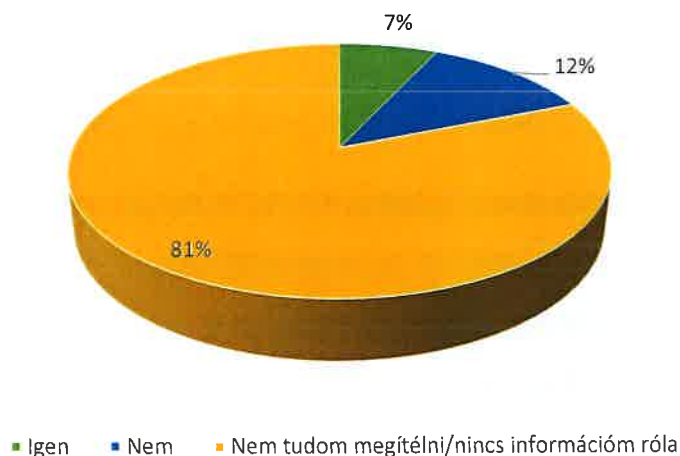


## 6. Blokk: Munkahelyi szexuális zaklatással, hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdések

Arra a kérdésre, hogy „Tudomása szerint működtet-e az OKFŐ etikai vagy más fórumot, segélyvonalat, ahová jelentheti, ha munkahelyi szexuális zaklatás vagy hátrányos nemi megkülönböztetés áldozatává válik?” a válaszadók többsége, 81 százaléka a „Nem tudom megítélni/nincs információm róla” válaszkategóriát jelölte meg. Ide sorolhatók még azok is, akik nemleges választ adtak (12 százalék). Csupán a válaszadók 7 százaléka választotta az „Igen” válaszkategóriát, csak ennyien gondolták, hogy létezik ilyen fórum. Lásd 21. ábra.

21. számú ábra

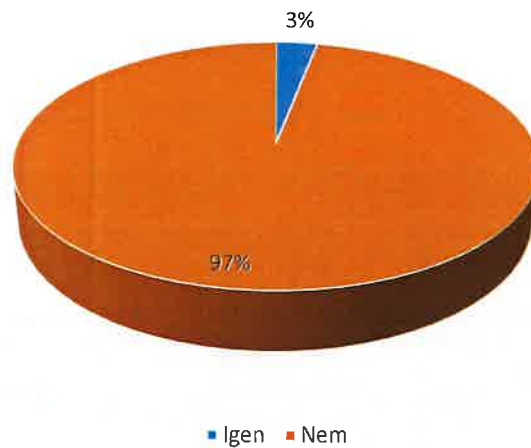
Tudomása szerint működtet-e az OKFŐ etikai vagy más fórumot, segélyvonalat, ahová jelentheti, ha munkahelyi szexuális zaklatás vagy hátrányos nemi megkülönböztetés áldozatává válik?





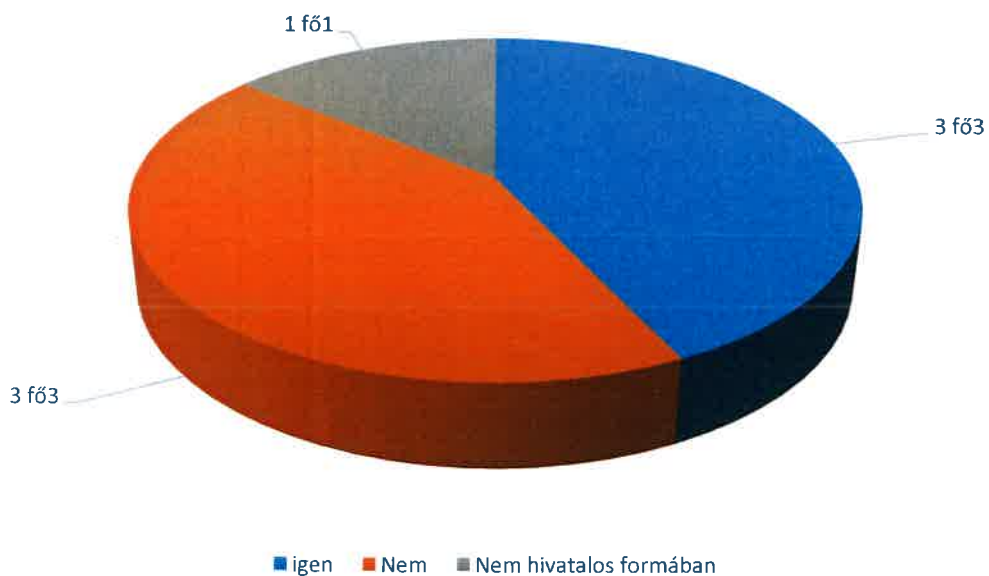
Arra a kérdésre, hogy „Érte-e Önt valaha bármilyen formájú szexuális zaklatás a jelenlegi munkahelyén?” a válaszadók 97 százaléka nemleges választ adott. Három százalék választott igennel a kérdésre. A válaszmegezlés a 22. számú ábrán látható.

22. számú ábra  
Érte-e Önt valaha bármilyen formájú szexuális zaklatás a jelenlegi munkahelyén?



Mindössze hét személy válaszolt arra a kérdésre, hogy „Említette-e bárkinek a munkahelyén, hogy szexuális zaklatás áldozatává vált?” A megezlést a 23. számú diagram mutatja.

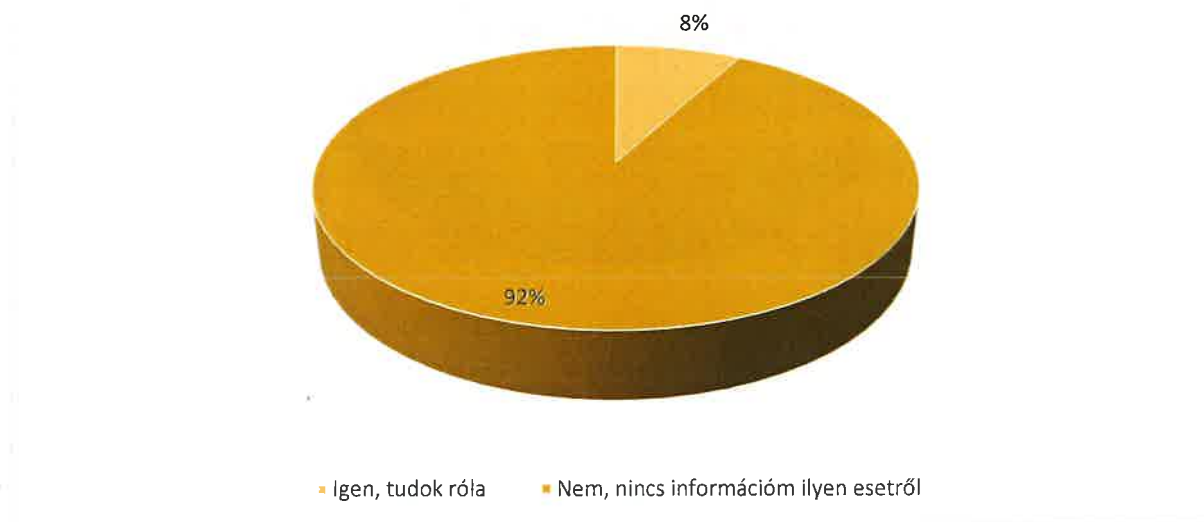
23. számú diagram  
Említette-e a bárkinek a munkahelyén, hogy szexuális zaklatás áldozatává vált?



Nagyságrendileg hasonló válaszadási arány tapasztalható a „Tudomása van-e arról, hogy más munkatársát érte szexuális zaklatás a jelenlegi munkahelyén?” kérdésre adott válaszok esetében is. 8 százalék válaszolta, hogy „Igen, tudok róla” és 92 százalék, hogy „Nem, nincs információm ilyen esetről” A válaszmegoszlás a 24. számú ábrán látható. Ez a válasz ráerősít arra, hogy valóban 3 % körüli lehetett a szexuális zaklatást elszenvedők aránya.

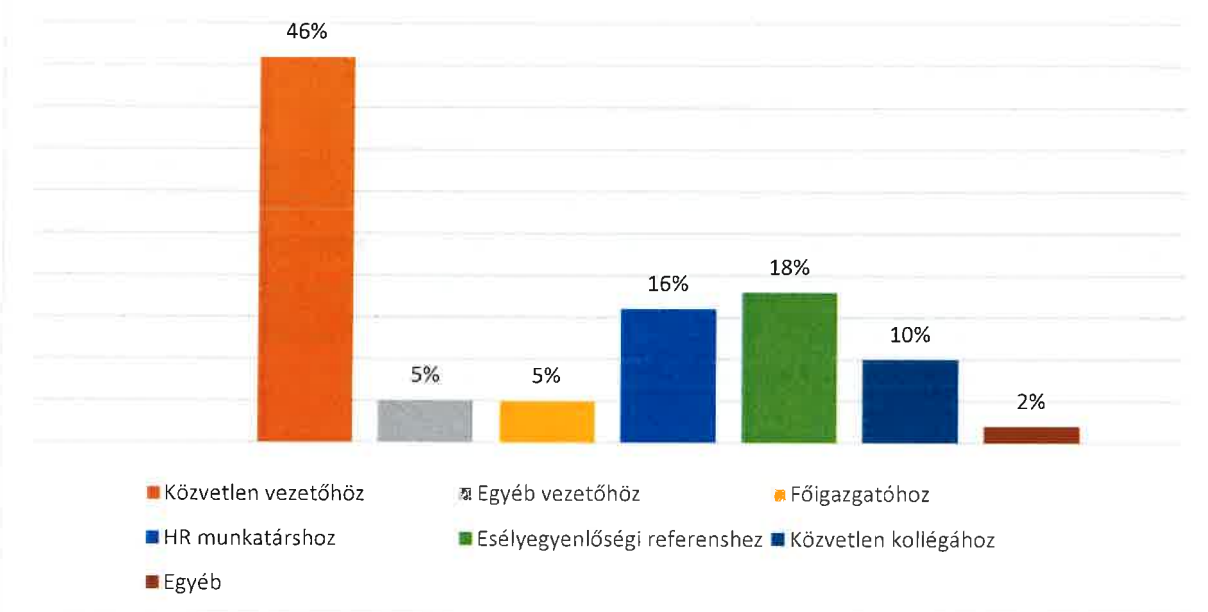
24. számú ábra

Tudomása van-e arról, hogy más munkatársát érte szexuális zaklatás a jelenlegi munkahelyén?



„A kihez fordulna, ha a munkahelyén a neme miatt hátrányos megkülönböztetés érne” kérdésre a nagy többség (46 százalék) a közvetlen vezetőt említette. A többi válaszkategória ennél jóval kisebb figyelmet kapott. 18 százaléka a válaszadóknak az esélyegyenlőségi referenshez fordulna, 14 százalék a HR munkatárshoz, 10 százalék a közvetlen kollégához, majd a sort 5-5 százalékkal a Főigazgatóhoz és Egyéb vezetőhöz válaszkategóriák zárják. 2 százaléka a válaszadóknak az egyéb válaszkategóriát jelölte meg. A megoszlással kapcsolatosan lásd a 25. számú oszlopdiagramot.

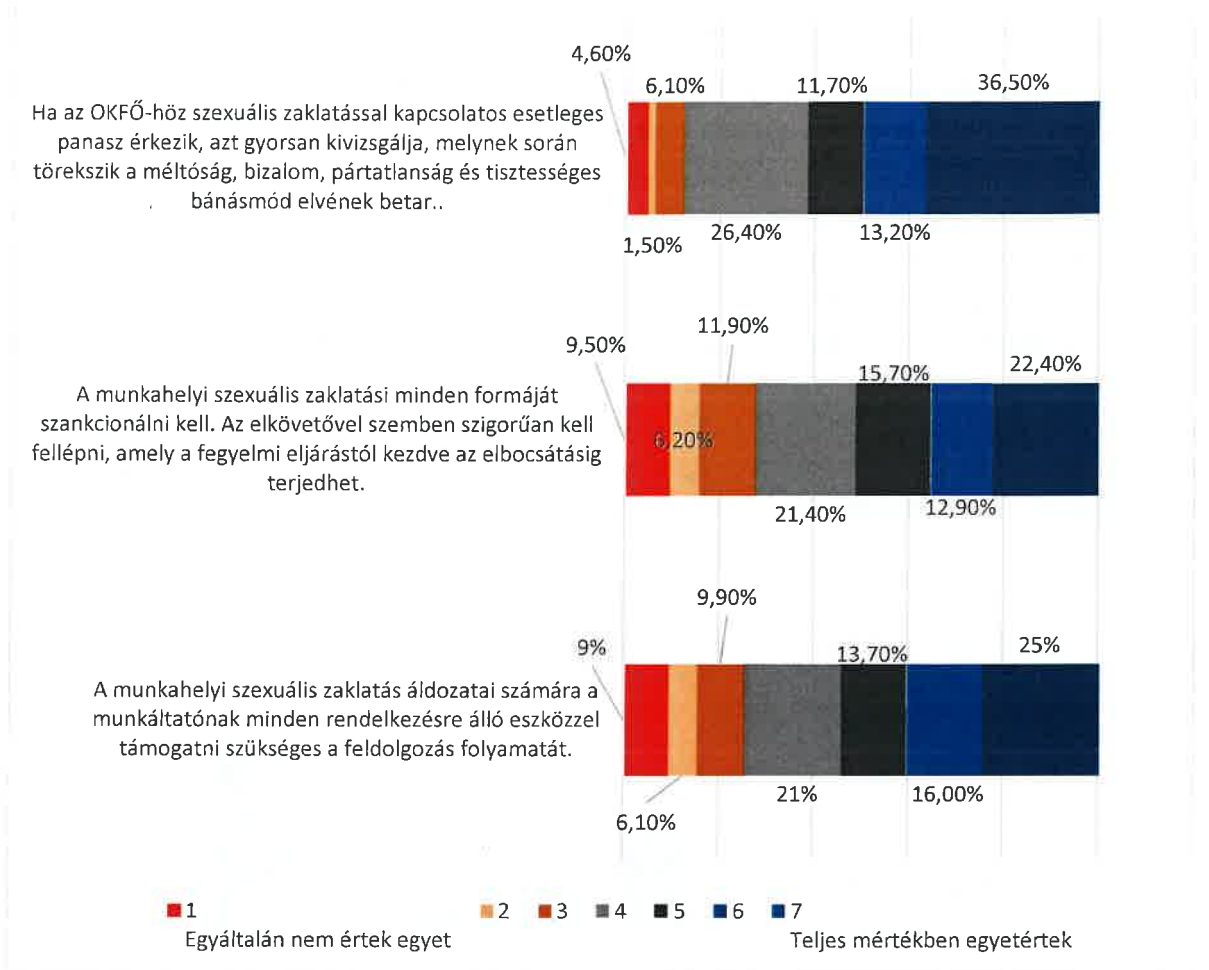
25. számú ábra  
Kihez fordulna, ha a munkahelyén a neme miatt hátrányos megkülönböztetés érne?



A 26/1-3ig terjedő sávdigramokon követhetjük nyomon a szexuális zaklatás kivizsgálásával, annak szankcionálásával, támogatásával kapcsolatos vélemények alakulását. A vélemények megoszlása a 26/1-3 számú sávdigramokon láthatóak.

A három állításra adott válaszok összehasonlításával megállapítható, hogy az elsővel kapcsolatos vélemények eltérnek a másodiktól és a harmadiktól, vagyis a szankcionálással és a támogatással kapcsolatos vélemények megoszlásától. Azzal az állítással, hogy *„Ha az OKFŐ-höz szexuális zaklatással kapcsolatos esetleges panasz érkezik, azt gyorsan kivizsgálja, melynek során törekszik a méltóság, bizalom, pártatlanság és tisztességes bánásmód elvének betartására”* 61,2 százaléka értett egyet a legmagasabb három válaszkategória megjelölésével. Ez az érték a 26/2-es állítás esetében túlnyomó többségnek tekinthető, azaz 92,1 százalék, a 26/3-as állítás esetén ez még magasabb, 95,09 százalék. Ha átlagokat hasonlítunk össze, akkor azt tapasztaljuk, hogy a szexuális panasz kivizsgálásával kapcsolatosan kapott átlag válaszárték az 1-től 7-ig terjedő skálán 5,25 átlagpont volt. Ez az érték a zaklatás szankcionálásával kapcsolatos állítás esetén 6,56, a támogatás szükségességével kapcsolatos állítás esetén pedig 6,09 átlagpont. Az „egyáltalán nem értek egyet” válaszkategória csak a kivizsgálással kapcsolatos válaszok között fordult elő, a másik kettő állítással kapcsolatosan nem. Összefoglalva elmondhatjuk, hogy a legkevésbé a zaklatás kivizsgálásával kapcsolatosan voltak elégedettek a válaszadók. A szankcionálással és az áldozat támogatására adott válaszok nagyobb egyetértésről tanúskodnak, mint az ügyek kivizsgálásával kapcsolatosak. Lásd. a 26/1-3 sávdigramok.

26. ábra



### 7. Blokk: Záró kérdések

Az „Ön szerint milyen intézkedések szükségesek az OKFŐ-nél a nemi esélyegyenlőség megteremtése, erősítése érdekében?” kérdésre az alábbi válaszok érkeztek. Csupán a válaszadók 9 százaléka gondolta úgy, hogy „Nincs szükség intézkedésre”. A legtöbben (26 százalék) a „Munka-magánélet egyensúly megteremtését támogató intézkedések megvalósítása” válaszkategóriát jelölték meg. Egyenlő (15-15 százalékos) arányban szerepelt a válaszokban a „Bérkülönbségek megszüntetése” és az „Egyenlő karrierlehetőségek biztosítása mindkét nem képviselőinek”. 10-10 százalékos válaszarányt képviseltek az „Előadások, oktatások, tréningek tartása” és a „Gyermekvállalással kapcsolatos kezdeményezések egyenlő biztosítása mindkét nem számára” válaszkategóriák. Végül a válaszadók 7-7 százalékos súlyarányjal jelölték be a „Nemi Esélyegyenlőségi Fórum / segélyvonal működtetése” valamint a „Nemi arányok kiegyenlítése az egyes igazgatóságokon” válaszkategóriákat. a válaszadók 1 százaléka „Egyéb” intézkedések meghozatalát tartotta szükségesnek. A válaszmegoszlások a 27. számú oszlopdiagramon láthatók.

27. számú ábra

Ön szerint milyen intézkedések szükségesek az OKFŐ-nél a nemi esélyegyenlőség megteremtése, erősítése érdekében?

