



Iktatószám: IG/01801-000/2022.

Somogy Megyei Kaposi Mór Oktató Kórház

NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV (Gender Equality Plan – GEP)

Az Intézmény valamennyi, különösen a jelen GEP-ben felsorolt tevékenységében vállalja a GEP-ben megfogalmazottak gyakorlati kialakítását és hatékony működtetését. Az Intézmény vállalja továbbá a GEP-ben megfogalmazottak megismertetését az Intézménnyel újonnan munkavállalói státuszt vagy gyakornoki jogviszonyt létesítő közönséggel csakúgy, mint a már meglévő gyakornokok és munkavállalók tájékoztatását. A GEP évenkénti rendszeres felülvizsgálatát az Intézmény főigazgatója rendeli el. Jelen Nemek közötti esélyegyenlőségi tervet a munkahelyi esélyegyenlőség előmozdítása érdekében a következő szervezetek képviselői elfogadják.

Munkáltató részéről:



Dr. Mozs Mariann PhD
főigazgató

Üzemi Tanács részéről:

Dr. Szekeresné Dr. Battyáni Zita
üzemi tanács elnöke





Nemek közötti esélyegyenlőségi terv

VÁLTOZÁSOK		
Kiadás	Dátuma	Helye
1.	2022. 02. 28.	Bevezetés



TARTALOM

Változások.....	2
Tartalom	3
1. Bevezetés.....	4
2. Fogalom meghatározások.....	4
2. A GEP személyi hatálya.....	5
3. A nemek közötti esélyegyenlőség	5
4. A szabályozás alapelvei, tárgya, hatálya, jogi alapjai	6
5. Adatvédelmi előírás.....	7
6. A nemek közötti esélyegyenlőség elvének érvényesítése	7
7. Nemek közötti esélyegyenlőségi program - intézményi stratégia.....	9
8. Szervezeti felépítés.....	9
9. A GEP végrehajtása, ellenőrzése.....	9



1. Bevezetés

A nemek közötti esélyegyenlőség az Európai Unió egyik alapvető értéke és az ENSZ egyik fenntartható fejlődési célja. A nemek közötti esélyegyenlőség minőségi javulást, a munkáltató részéről több tehetséges munkavállaló vonzását és megtartását, az egyén részéről pedig a lehetőségek maximális kiaknázását teszi lehetővé. Jelen Nemek közötti esélyegyenlőségi terv (Gender Equality Plan, a továbbiakban GEP) olyan kötelezettségvállalások összessége, amelyek célja a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítása a szervezetben intézményi és kulturális változásokon keresztül a szervezeti kultúra fenntartható átalakításával. A tiszteletteljes, nyitott és barátságos szervezeti kultúra érzékeny a különféle nemi identitásokra és nem tekinti a nőket és a férfiakat homogén csoportoknak. Az embereket nemükön kívül vallásuk, etnikumuk, iskolázottságuk, fogyatékuk, szexuális beállítottságuk, társadalmi osztályuk, stb. is meghatározza. E tényezők felerősíthetik a már meglévő egyenlőtlenségeket, illetve újabb egyenlőtlenségeket szülehetnek, amelyeket szintén kezelni kell, ezért jelen GEP a Somogy Megyei Kaposi Mór Oktató Kórház (a továbbiakban: Intézmény) mindenkor érvényben lévő Intézményi Esélyegyenlőségi Tervével összhangban értelmezendő.

2. Fogalom meghatározások

- **Biológiai nem (sex):** a nők és férfiak között univerzálisan létező biológiai különbség.
- **Társadalmi nem (gender):** a társadalmi különbségek, illetve a nőknek és férfiaknak tulajdonított szerepek. Ezeket a szerepeket növekedésünk során sajátítjuk el. Idővel változhatnak és nagyban függenek származásunktól (kultúra, etnikum), vallásunktól, iskolázottságunktól, vagy attól, melyik társadalmi réteghez tartozunk, milyen földrajzi, gazdasági és politikai környezetben élünk. Ezek a viselkedési minták jelentik a normát és a biológiai nemünkön túl is befolyásolják, kik vagyunk. Például: bár csak a nők képesek gyermeket szülni (ez biológiailag meghatározott), azt már nem a biológia szabja meg, hogy a megszületett gyermeket ki nevelje fel (ez már a társadalmi nemtől függ), sem azt, hogy ki és milyen házimunkát végezzen. Így tehát a társadalmi nem azokat a tulajdonságokat és viselkedéseket összesíti, amelyeket a társadalom a nőktől és férfiaktól elvár, amelyek társadalmi identitásukat meghatározzák. Ez az identitás azonban kultúránként és a történelem különböző korszakaiban igencsak eltérő lehet.
- **Nemek közötti társadalmi esélyegyenlőség (gender equality):** azt jelenti, hogy a nők és férfiak eltérő viselkedését, törekvéseit és igényeit egyformán megbecsülik és segítik, ezeknek nem lesznek az egyenlőtlenségeket tovább erősítő következményei.
- **Nemek közötti kapcsolatok (gender relations):** a nők és férfiak között kölcsönösen fennálló kapcsolatok. E kapcsolatokból következik, hogy a nőket érintő változásokhoz a férfiakat érintő változásokra is szükség lesz és fordítva.
- **A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése (gender mainstreaming):** a nemek közötti esélyegyenlőség elvének beépítése a társadalom uralkodó tendenciáiba (főáramába), hogy a nők és férfiak azonos előnyöket élvezhessenek.



- **A különböző nemekre gyakorolt hatások elemzése (gender impact analysis):** azt vizsgálja, hogy az intézkedések hatásai egyformán előnyösek-e a nők és a férfiak szempontjából. Megállapítja, hogy vannak-e a nők és férfiak között különbségek és ha igen, milyen mértékűek, illetve az egyes területeken mit vonnak maguk után. A megkülönböztetések megszüntetése és az esélyegyenlőség megvalósítása érdekében felméri, hogy a különböző intézkedések különbözően hatnak-e majd a nőkre és férfiakra.
- **Egyedi/pozitív fellépés (specific/positive action):** a nők vagy férfiak bizonyos csoportjainak nyújt támogatást. A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítését célzó politikák mellett van rá szükség, a beazonosított egyenlőtlenségek megszüntetése, vagy a különösen makacs problémák kezelése érdekében.

2. A GEP személyi hatálya

A GEP kiterjed az Intézmény valamennyi szervezeti egységében egészségügyi szolgálati jogviszonyban és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatott egészségügyi dolgozójára, illetve az egészségügyben dolgozókra (a továbbiakban: munkavállaló), azaz az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény 7. § (2) bekezdésében, illetve az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény alapján rögzített bármilyen jogviszonyban, így szabadfoglalkozás keretében, egyéni egészségügyi vállalkozóként, társas vállalkozás tagjaként, önkéntes segítőként, egyéni cég tagjaként vagy egészségügyi szolgálati jogviszonyban foglalkoztatott munkatársra, valamint a gyakornokokra.

3. A nemek közötti esélyegyenlőség

- Elősegíti a munka, a kutatás és innováció minőségének és hatékonyságának javítását azáltal, hogy leképezi a társadalom egészét,
- jobb munkakörnyezetet hoz létre, amely lehetővé teszi a jó minőségű munkavégzést, kutatást és tanulást, valamint segít kiaknázni a munkavállalók és a gyakornokok maximális potenciálját és tehetségét,
- segít vonzani és megtartani a tehetségeket azáltal, hogy minden munkavállaló biztos lehet abban, hogy képességeit méltányosan és megfelelően értékelik és elismerik.

Az Intézmény a stratégiai célkitűzések megvalósítása érdekében vállalja a nemek közötti esélyegyenlőséget támogató intézményi szerkezet kialakítását, az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra és programok létrehozását. Elsőrendű célkitűzés a nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételű döntéshozó és képviselői szervek fenntartása, valamint a nemek esélyegyenlőségét előmozdító, a magánélet, család és munka feltételeit kiegyensúlyozó foglalkoztatási viszonyok és előmeneteli rendszer további fejlesztése.

A GEP megalkotása és az abban megfogalmazott feladatok megvalósítása a jövőre vonatkozóan egyrészt preventív módon csökkenti vagy szünteti meg az egyenlőtlenségeket, másrészt pedig intervenciós módon rehabilitálja a már kialakult aszimmetriákat, meggátolva a további szegregatív minták kialakulását.



4. A szabályozás alapelvei, tárgya, hatálya, jogi alapjai

A GEP a következő alapelvek mentén került kidolgozásra, melyeket egyben követendőnek ítélünk a nemek közötti esélyegyenlőségi célok megvalósítása és a megvalósulás felügyelete során:

4.1 A részvételiség elve

Az Intézményben a GEP kialakítása és elfogadásának folyamata a munkavállalók mind szélesebb körű bevonásával valósul meg. Az önkéntes részvétel fontos alapelve az Intézmény demokratikus és átlátható működésének, amely lehetőséget biztosít a különböző nézetek megjelenésére is, így támogatva az esélyegyenlőség mind teljesebb körű megvalósulását.

4.2 A méltányosság és igazságosság elve

A GEP mind célkitűzéseiben, tervezett intézkedéseiben, mind pedig azok megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi. A folyamatok és programok az igazságos viszonyulás elvén működnek.

4.3 Az együttműködés elve

Intézményünkben a GEP létrehozása, megvalósítása és monitorozása a munkavállalók csoportjaival és az Intézmény vezetésével történő konszenzuális együttműködés formájában történik. Az együttműködési elv megvalósulásának alapelve a résztvevők információkhoz való hozzáférése transzparens módon. Az adatok és tapasztalatok közös értelmezése, a jó gyakorlatok kialakításának és alkalmazásának érdekében a tudás gyarapítását és végső soron az attitűdök, a szervezeti kultúra változását segíti elő.

4.4 A hitelesség elve

A GEP megvalósítása és megvalósulásának ellenőrzése során a megbízhatóság és kiszámíthatóság elve érvényesül. A GEP nyomán létrejövő eljárások a GEP elveinek és céljainak megfelelően egymást kiegészítő és egymással összehangolt módon működnek, hitelesen képviselik a nemek közötti esélyegyenlőség alapelvét. A GEP megvalósulása során fokozottan – az adatvédelmi szabályzaton is túl – érvényesül a résztvevők biztonsága, a személyi adatok védelme. Hitelessége különösen érvényesül az intézményi intézkedésekben, szabályzatokban, amelyeket folyamatosan harmonizálni kell a nemek közötti esélyegyenlőség alapelveivel.

4.5 Hazai, intézményi és uniós elvárások és előírások betartásának elve

A GEP megvalósítása során mind a hazai, mind az uniós jogszabályok és irányelvek betartásra kerülnek. A nemek közötti esélyegyenlőség alapelve horizontális elvként érvényesül az Intézmény minden szabályzatában, döntésében és intézkedésében.

4.6 Az autonómia elve

A GEP megalkotása és megvalósítása során előtérbe helyezük az egyén önrendelkező képességét a választásra és a szabadságra vonatkozóan, részvételiségét a döntések viszonyrendszerében.



Az Intézmény jelen GEP-ben rögzíti az Intézménnyel jogviszonyban álló munkavállalók

- foglalkoztatási helyzetének, így különösen azok illetményének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek stratégiáját, valamint
- az Intézménynek az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó céljai és az azok eléréséhez szükséges eszközök, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint az intézményben rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő programok kialakításának stratégiáját a biológiai és a társadalmi nem vonatkozásában.

5. Adatvédelmi előírás

A GEP elkészítéséhez és alkalmazásához szükséges különleges személyes adatok csak az érintett munkavállaló önkéntes adatszolgáltatása alapján, a GEP által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetőek.

6. A nemek közötti esélyegyenlőség elvének érvényesítése

Az Intézmény által képviselt esélyegyenlőségi elv alapvető jellemzője, hogy az összes közösségi fellépés esetében szisztematikusan figyelembe veszi a nők és férfiak körülményei, helyzete és igényei között fennálló különbségeket. Olyan stratégia, amelynek az a célja, hogy az összes program megtervezésének, végrehajtásának, monitoringjának és értékelésének szerves részévé tegye mind a nők, mind a férfiak megfontolásait és tapasztalatait annak érdekében, hogy a nők és férfiak egyenlő mértékben részesülhessenek ezek előnyeiből, és megszűnjenek köztük az egyenlőtlenségek. A nők és férfiak közötti különbségek soha sem adhatnak alapot megkülönböztetésükre.

Fentiek alapján az Intézmény vezetősége elkötelezi magát az alábbi szempontok érvényesítésére:

- **A GEP-et nyilvános dokumentummá teszi:** a GEP nyilvános bemutatása az Intézmény publikus és belső használatú honlapján történik, így biztosítva a minél szélesebb körű és gyors tájékoztatást, információáramlást.
- **Alkalmas, megfelelő és elérhető erőforrásokat biztosít:** az esélyegyenlőségi referens hatáskörébe utalja a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatokat. Erőforrásokat különít el a célok megvalósítására.
- **Az alábbi tárgykörökben pontosan körülírt és részletesen kidolgozott célokat tűz ki és konkrét programokat valósít meg:**
 - **A munka és a magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra:**
 - nyitott és befogadó munkakörnyezet
 - a nők láthatósága a szervezeten belül és kívül
 - a nők hozzájárulásának megfelelő értékelése
 - befogadó munka-magánélet egyensúlyi intézkedések és gyakorlatok
 - a szülői szabadságra vonatkozó megfontolások
 - a rugalmas munkaidő-beosztás elérhetővé tétele
 - a gondozási kötelezettségek támogatása
 - az újra munkába állást követő támogatás, mentorálás



- **Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban:**
 - a nők számának és arányának növelése a vezetői és döntéshozói pozíciókban
 - a nők vezető pozíciókba történő bekerülését és bennmaradását biztosító intézkedések
 - a bizottsági tagok kiválasztási és kinevezési folyamatainak kiigazítása

- **Nemek közötti esélyegyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben:**
 - a kiválasztási eljárások kritikus felülvizsgálata és az esetleges torzítások orvoslása
 - a nők és a férfiak egyenlő esélyeinek biztosítása karrierjük fejlődése és előmenetele szempontjából
 - toborzási magatartási kódexek létrehozása
 - a nemek közötti esélyegyenlőséggel foglalkozó szakértők bevonása a toborzási és előléptetési bizottságokba
 - az alulreprezentált területeken lévő nők proaktív azonosítása
 - a szervezet egészére kiterjedő munkateher-tervezési modellek mérlegelése

- **A nemek közötti esélyegyenlőség dimenziójának integrálása a kutatási, fejlesztési, innovációs és oktatási tartalomba:**
 - a biológiai és a társadalmi nemek közötti esélyegyenlőség elemzése beépítésre kerül az Intézmény kutatási és/vagy oktatási eredményeibe
 - az Intézmény elkötelezi magát amellett, hogy a biológiai és a társadalmi nemet beépítse kutatási prioritásaiba
 - meghatározza azokat a folyamatokat, amelyek biztosítják, hogy a nemi dimenziót figyelembe vegyék a kutatásban és az oktatásban, valamint azt a támogatást és kapacitást, amelyet a kutatók a biológiai és a társadalmi nemi szempontok elemzését magában foglaló módszertanok kidolgozásához nyújtanak
 - a fentiek biztosításában a kutatást finanszírozó és a kutatást végző szervezetek egyaránt szerepet játszanak

- **Intézkedések a nemi alapú erőszak ellen, beleértve a szexuális zaklatást:**
 - az Intézmény világosan állást foglal a szexuális zaklatással és a nemi alapú erőszak egyéb formáival kapcsolatban
 - meghatározza az alkalmazottaktól elvárt viselkedést
 - teret nyújt a nemi alapú erőszak eseteinek bejelentési lehetőségeinek
 - kidolgozza az ilyen esetek kivizsgálásának és szankcionálásának módjait
 - az áldozatok és a tanúk részére támogatást nyújt
 - a szexuális zaklatással és erőszakkal szembeni zéró tolerancia kultúrájának kialakításán dolgozik az egész szervezeten belül



7. **Nemek közötti esélyegyenlőségi program- intézményi stratégia**

A Nemek közötti esélyegyenlőségi terv és intézményi stratégia nyilvános, az Intézmény honlapján közzétett, az intézmény főigazgatója és az üzemi tanács elnöke által aláírt és az intézményen belül aktívan kommunikált formális dokumentum. Mutatja a nemek közötti esélyegyenlőség iránti elkötelezettséget. Ez a stratégia megerősíti az a tekintetben vállalt kötelezettséget, hogy senki ne maradjon ki a fejlődés folyamatából és nemtől, faji vagy etnikai származásától, vallástól vagy meggyőződéstől, fogyatékosságtól, kortól vagy szexuális irányultságtól függetlenül mindenki számára megvalósuljon a nemek közötti esélyegyenlőség.

- A Nemek közötti esélyegyenlőségi program (a továbbiakban: program) célja, hogy a foglalkoztatás valamennyi területén megelőzze a hátrányos megkülönböztetést és elősegítse a társadalmi/biológiai nemek közötti esélyegyenlőséget.
- A program magában foglalja valamennyi, a Nemek közötti esélyegyenlőségi tervben írott elvek és követelmények szerinti célt szolgáló munkáltatói intézkedést.
- A program költségvetési fedezetét a kórházi költségvetés biztosítja.

8. **Szervezeti felépítés**

A GEP és program elkészítéséért és megvalósításáért felelős a munkáltató és az Üzemi Tanács. Ellenőrzési jogkörrel rendelkezik, illetve a panaszügyek kivizsgálásáért felelős az Etikai Bizottság, a feladatok koordinálásáért pedig az esélyegyenlőségi referens.

9. **A GEP végrehajtása, ellenőrzése**

Az Intézmény vezetősége vállalja, hogy a GEP megvalósítása érdekében munkacsoportot, valamint intézményi felelősöket dedikál. Az Intézmény vezetősége elkötelezetten támogatja a célokhoz rendelt feladatok végrehajtását. Az intézkedések végrehajtására kijelölt szervezetek és felelősök feladatmegvalósítását az Intézmény vezetősége folyamatosan figyelemmel kíséri, a megvalósítás eredményeit értékeli. Az Intézmény vezetősége elkötelezett az európai fejlesztési politika alapelvein nyugvó intézményi GEP létrehozása, működtetése és nyilvánossága mellett, elérhetővé és hozzáférhetővé téve azt minden munkavállaló számára, illetve az Intézményen kívüli érdeklődők számára is. Az Intézmény kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a GEP-ben szereplő célkitűzések előrehaladásáról és megvalósulásáról, valamint az azokban foglalt lehetőségekről folyamatosan tájékoztassa az intézményi és az Intézményen kívüli közönséget.