

NEMI EGYENLŐSÉGI STRATÉGIA

1. sz. módosítás

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	10
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 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 foglalkoztatottjait.

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

A Vezetőség elkötelezett a Nemi Egyenlőségi Stratégiában (továbbiakban: Stratégia) foglaltak nyomon 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
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- Az Európai Unió 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi egyenlőségi stratégiája – Brüsszel, 2020.3.5. COM(2020) 152. final
- AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS (EU) 2021/695. RENDELETE (2021. április 28.) a Horizont Európa Program – Kutatási-Fejlesztési és Innovációs Keretprogram létrehozásáról, a részvételi és terjesztési szabályok megállapításáról
- 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 egyenlőség bevezetését.

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, alkalmazásra, 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:

Gendersemleges 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 alapelveivel 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, melyet az OKFŐ is alkalmaz:

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) egyezmény abból a szempontból is fontos, hogy

definiálja a nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés (diszkrimináció) fogalmát, illetve az egyezményben részes államok vállalják, hogy a jogrendszerüket és az alkalmazott gyakorlatukat is átforgalmazzák 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 javaslatát. 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* 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. A törvény 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, bizonyos csak az OKFŐ-re vonatkozó specifikus rendelkezésekkel, mint a bizonyos támogatások igénylésére, pályázati eljárásokra vonatkozó szabályokra, díjazásra, foglalkoztatottak felelősségére vonatkozó szabályok.

III. HÁTTÉRELEMZÉS

1. Megvalósult intézkedések

Az OKFŐ megalakította a Nemi Egyenlőségi Munkacsoportot (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 nyomon 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. napi hatályú össz. létszám	Nő	Férfi	Összes vezető*,**		Részmunka idős	Kiskorú gyermeke 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
Összesen	824	541	283	79	39	237	314

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

** Projektek esetén vezetőknek 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 órájára 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. Megvizsgáltuk 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 bérkülönbségek 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 alkalmaztuk.

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 karrierlehetőségben. Az OKFŐ családbarátságával kapcsolatos vélemények inkább negatív irányba tolódtak.
4. Blokk A rugalmas munkaidő beosztásra, az újbóli munkába állásra adott válaszok elégedetlenségét is megfogalmazták.
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 játszószarok 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	2024. 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

Célkitűzés	Intézkedések	Felelős	Határidő
Olyan szervezeti kultúra kialakítása és ápolása, amelyben a nemek közötti egyenlőséget pozitív értékek 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	2024. december 31. után folyamatosan
	Kommunikációs képzés biztosítása a szervezeti egységek vezetői részére szexuális zaklatás témakörben	HR, Főigazgatóság	2024. június 30. után éves gyakorissággal

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

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