

## NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

### TARTALOMJEGYZÉK

|      |  |   |
|------|--|---|
| 1.   | A NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV CÉLJA .....   | 2 |
| 2.   | A NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV HATÁLYA.....  | 2 |
| 3.   | ILLETÉKESSÉG ÉS FELELŐSSÉG MEGHATÁROZÁSA.....  | 2 |
| 4.   | FOGALOM MEGHATÁROZÁSOK .....   | 2 |
| 5.   | A NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV KIDOLGOZÁSÁNAK ALAPELVEI.....                           | 2 |
| 5.1. | Részvételiség elve .....   | 2 |
| 5.2. | Méltányosság és az igazságosság elve .....   | 2 |
| 5.3. | Együttműködés elve .....   | 3 |
| 5.4. | Hitelesség elve.....   | 3 |
| 5.5. | Hazai, intézményi és az uniós előírások betartásának elve.....                       | 3 |
| 6.   | A NET KIDOLGOZÁSÁHOZ ÉS MEGVALÓSÍTÁSÁHOZ KAPCSOLÓDÓ<br>ELŐNYÖK.....                  | 3 |
| 6.1. | Versenyelőnyök.....  | 3 |
| 6.2. | Az elérhető legjobb munkakörnyezet létrehozása.....                                  | 3 |
| 6.3. | A kutatás eredményessége és hatékonysága .....                                       | 4 |
| 7.   | JOGI- ÉS POLITIKAI KÖRNYEZET .....   | 4 |
| 7.1. | Nemzetközi szabályozás .....   | 4 |
| 7.2. | Európai Unió szintű szabályozás.....   | 4 |
| 7.3. | Hazai szabályozás .....  | 5 |
| 7.4. | Esélyegyenlőség biztosítása az NNK-ban.....  | 5 |
| 7.5. | Esélyegyenlőségi referens .....  | 5 |
| 8.1. | Az NNK teljes állományának nemek szerinti megoszlása.....                            | 5 |
| 8.2. | Az NNK teljes állományának nemek szerinti megoszlása jogviszony fajták szerint ....  | 6 |
| 8.3. | Nemek megoszlása szervezeti egységek szerint .....                                   | 6 |
| 8.4. | Vezetők nemek szerinti megoszlása.....   | 7 |
| 9.1. | A nemmel kapcsolatos előítéletek tudatosítása, kognitív torzítások feldolgozása..... | 7 |
| 9.2. | Szervezeti kultúra fejlesztése .....   | 8 |
| 9.3. | Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során ..   | 8 |
| 9.4. | Családi szerepek támogatása, a munka és magánélet egyensúlya .....                   | 9 |
| 10.  | MELLÉKLETEK.....   | 9 |
| 11.  | ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK .....   | 9 |

## **1. A NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV CÉLJA**

A Nemzeti Népegészségügyi Központ (NNK) elkötelezte magát az Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett. Jelen terv, melyet az NNK-t vezető országos tisztifőorvos fogadott el, a nemek közötti egyenlőséget, mint társadalmi alapértéket és alapjogot, valamint a szociális jogok alapvető elvét az NNK hivatalos stratégiájává teszi.

Az NNK a stratégiai célkitűzések megvalósítása érdekében vállalja a nemi egyenlőséget támogató intézményi struktúra kialakítását, az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra és képzési programok létrehozását, a nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételű döntéshozó és képviselői szervek kiépítését és fenntartását, a nemek egyenlőségét előmozdító, a magánélet, család és munka feltételeit kiegyensúlyozó foglalkoztatási viszonyok és előmeneteli rendszer megvalósítását, valamint a nemi dimenzióknak a kutatásba és az innovációs tartalmakba való integrálását.

## **2. A NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV HATÁLYA**

A Nemi Esélyegyenlőségi Terv (a továbbiakban: NET) hatálya kiterjed az NNK valamennyi kormányzati szolgálati jogviszonyban és munkaviszonyban foglalkoztatott munkatársára.

## **3. ILLETÉKESSÉG ÉS FELELŐSSÉG MEGHATÁROZÁSA**

A nemi esélyegyenlőségi tervben meghatározott tevékenységek, folyamatok végrehajtásában az alábbiak illetékesek, felelősek:

|  |                           |
|--|---------------------------|
| A nemi esélyegyenlőségi terv készítéséért:   | esélyegyenlőségi referens |
| A nemi esélyegyenlőségi terv jóváhagyásáért: | országos tisztifőorvos    |

## **4. FOGALOM MEGHATÁROZÁSOK**

A nemi esélyegyenlőségi tervben nincsenek fogalom meghatározásai.

## **5. A NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV KIDOLGOZÁSÁNAK ALAPELVEI**

A NET az alábbi elvek mentén került kidolgozásra, amelyek követendők a nemi egyenlőségi célok megvalósítása és monitorozása során:

### **5.1. Résztételiség elve**

A NET kialakítása és elfogadásának folyamata az NNK valamennyi kormányzati szolgálati jogviszonyban, munkaviszonyban és egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyban foglalkoztatott munkatársának (a továbbiakban: „foglalkoztatottak”) bevonásával, egyéni és csoportos, kollektív részvételével valósul meg. A NET létrehozása, megvalósítása és a megvalósulás felügyeleti folyamata a teljes intézményi nyilvánosság előtt történik, lehetőséget nyújtva a foglalkoztatottaknak az abban való aktív és cselekvő részvételre. A részvétel fontos alapelve az intézmény demokratikus működésének, amely lehetőséget biztosít a különböző nézetek megjelenésének.

### **5.2. Méltányosság és az igazságosság elve**

A NET mind célkitűzéseiben, tervezett intézkedéseiben, mind pedig azok megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi.

A NET keretében kialakított eljárások, folyamatok és programok az igazságos viszonyulás elvén működnek, a konkrét személyeket, a konkrét helyzeteket komplexen és objektíven mérlegelve járnak el. A NET előírásainak kialakítása és végrehajtása során minden releváns tényezőt szükséges figyelembe venni, ami hozzájárulhat az igazságosabb döntéshez, a pontosabb véleményalkotáshoz.

### **5.3. Együttműködés elve**

A NET létrehozása, megvalósítása és monitorozása a foglalkoztatottak csoportjaival és az intézményi vezetéssel történő konszenzuális együttműködés formájában történik. Az együttműködési elv megvalósulásának alapelve a résztvevők információkhoz való hozzáférése, az adatok és tapasztalatok közös értelmezése érdekében a tudás gyarapítását, és végső soron az attitűdök, a szervezeti kultúra változását segíti elő. Az együttműködés lényegi eleme a résztvevők egymással szembeni bizalma és a jószándék előfeltevése. Az együttműködés elve jogokat és kötelezettségeket, valamint a felek egymás iránti felelősségét is tartalmazza.

### **5.4. Hitelesség elve**

A NET létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának ellenőrzése során a megbízhatóság és a kiszámíthatóság elve érvényesül. A NET-ben szereplő adatok, valamint minden további kutatási adat hiteles, a kutatási módszertani szabályokat követve jön létre. A NET nyomán létrejövő szabályzatok és eljárások a NET elveinek és céljainak megfelelően egymást kiegészítő és egymással összehangolt módon működnek, és hitelesen képviselik a nemi egyenlőség alapelvét. A NET megvalósulása során fokozottan – az adatvédelmi szabályzaton is túl – érvényesül a résztvevők biztonsága, a személyi adatok védelme, a résztvevők integritása és a szabályzók, eljárási folyamatok rendelkezésre állása. A NET hitelessége különösen érvényesül a tisztifőorvosi utasításokban, az intézményi szabályzatokban, amelyeket harmonizálni kell a nemi egyenlőség alapelvével.

### **5.5. Hazai, intézményi és az uniós előírások betartásának elve**

A NET létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának monitorozása során mind a hazai, mind az uniós jogszabályok és előírások betartásra kerülnek, ezek a NET szövegének és végrehajtásának kereteit képezik. Betartásra kerülnek az NNK szervezeti és működési szabályzatának (a továbbiakban: SZMSZ) rendelkezései, és minden, a foglalkoztatottakat érintő intézkedés. A nemi egyenlőség alapelve horizontális elvként érvényesül az intézmény minden szabályzatában, döntésében és intézkedésében.

## **6. A NET KIDOLGOZÁSÁHOZ ÉS MEGVALÓSÍTÁSÁHOZ KAPCSOLÓDÓ ELŐNYÖK**

Az Európai Unió által kezdeményezett NET kialakítása és megvalósítása jelentős és pozitív változásokat kezdeményezett különböző intézményekben. A jelenleg rendelkezésre álló tapasztalatok szerint a NET nyomán megvalósuló előnyök direkt módon a következők lehetnek:

### **6.1. Versenyelőnyök**

A nemek közötti egyenlőség növeli a versenyképességet és az innovációt intézményi szinten is. A kutatásban, az oktatásban, a társadalmi felelősségvállalás területén, illetve a foglalkoztatás során is akkor érhetik el az intézmények teljes potenciáljukat, ha minden tehetséget és sokszínűséget képesek felhasználni és előítélet, sztereotípa, szegregáció vagy (infra)strukturális akadályok miatt nem szorulnak háttérbe a tehetséges, sokszínű emberek.

### **6.2. Az elérhető legjobb munkakörnyezet létrehozása**

Az intézményeknek olyan munka- és tanulási környezettel kell bírniuk, amelyben a résztvevők képessé válnak arra, hogy szabadon fejlesszék képességeiket és megfeleljenek saját és az intézmény által elvárt szakmai és karrier szempontoknak. Mivel a munkakörnyezetet nők és férfiak

alkotják, szükséges számba venni a nemek sok esetben eltérő szempontjait is. Az NKK család-barát munkahelyet biztosít. Alapvetően értelmezhető, hogy a munka és a magánélet, a család egyensúlyának lehetővé tétele a munka szervezésében, elosztásában és tervezésében mindkét nem számára előnyökkel jár.

A nemi alapú verbális, pszichológiai és fizikai sértések, zaklatások és bűncselekmények megelőzése alapvető követelmény a biztonságos, a nemek eltérő igényeit és sajátosságait figyelembe vevő munkakörnyezetben. Ezek az előnyök relevánsak mind az egyének szempontjából, hiszen növelik a motivációt és a jóllétet; mind a szervezet szempontjából, hiszen jótékonyan befolyásolják a hatékonyságot és a lojalitást. Mindezeket túlmutatóan a jobb munkakörnyezet hozzájárul a tehetségek megtartásához és vonzásához.

### **6.3. A kutatás eredményessége és hatékonysága**

A nemek közötti egyenlőség dimenziójának bevezetése a kutatási és az innovációs tartalomba és témákba számos területen a nemek közötti elfogultság hatékony kezelését eredményezi, valamint a bizonyítékokon alapuló és átfogóbb kutatások felépítését is, valamint hozzájárul a multidiszciplináris szemléletmód elősegítéséhez is.

## **7. JOGI- ÉS POLITIKAI KÖRNYEZET**

A nemek közötti egyenlőség biztosítása jelentős feladatot ró mind a nemzetközi és uniós, mind pedig a hazai szervekre, intézményekre. Az esélyegyenlőségi kérdésekre vonatkozó jogi szabályozás többszintű.

### **7.1. Nemzetközi szabályozás**

A nemzetközi és az uniós szabályozás is meglehetősen nagy hangsúlyt fektet a nemek közötti egyenlőség kérdésre, melyek közül a legfontosabb az ENSZ keretében elfogadott egyezmények, amelyek általánosan szabályozzák az esélyegyenlőséget. Ilyenek a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint a nemek közötti egyenlő bánásmód elvét is rögzítő általános emberi jogi egyezmények, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Nemzetközi Egyezségokmány. Az általános egyezmények mellett kifejezetten a nemi egyenlőség tárgyában született a nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló CEDAW egyezmény.

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

### **7.2. Európai Unió szintű szabályozás**

Az európai szintű szabályozás körében az esélyegyenlőség terén az Európa Tanácsnak van a legnagyobb szerepe. Az Európa Tanács elfogadta az emberi jogok európai Egyezményét, valamint az európai Szociális Kartát. Az emberi jogok európai Egyezménye, valamint az Európai Szociális Karta általában tiltja a nemek közötti hátrányos megkülönböztetést, valamint célul tűzi ki a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítását.

Az Európai Unió működéséről szóló Szerződés elsősorban a munka tekintetében rögzíti a nők és a férfiak egyenlőségének elvét. Az EU Alapjogi Chartája szintén lefekteti a nők és a férfiak egyenlőségéről szóló elvet. A felsoroltak mellett az uniós jogalkotás több szinten is erőteljesen befolyásolja a tagállami kereteket. Az általános, foglalkoztatási antidiszkriminációs és egyenlő bánásmód elvének érvényesítésével foglalkozó ún. keretirányelv rögzíti a fentiekhez kötődő általános rendelkezéseket (2000/78/EK irányelv), 2006 óta pedig egy önálló, kifejezetten a nők és a férfiak közötti foglalkoztatási és munkavégzési egyenlő bánásmód megteremtésére irányuló irányelvet is elfogadtak (2006/54/EK irányelv).

### 7.3. Hazai szabályozás

A nemek közti egyenlőséget alkotmányos szinten Magyarország Alaptörvénye rögzíti, elsődlegesen a megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód biztosítása körében (XV. cikk). A XV. cikk (3) bekezdése kiemeli, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak, továbbá a XV. cikk (4) bekezdése államcélként határozza meg az esélyegyenlőség biztosítását.

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokat az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) szabályozza, amely tartalmazza az esélyegyenlőséggel kapcsolatos definíciókat, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos szabályokat és ezen szabályok megsértése esetén alkalmazható jogkövetkezményeket is. Az Ebktv. kitér a nemek közötti egyenlőségre, egyenlő bánásmódra, mint egyedi védett tulajdonságra. Az egyenlő bánásmód biztosítását, az esélyegyenlőség előmozdítását bizonyos ágazatok, szolgáltatások tekintetében külön szabályokkal rendezi. Az Ebktv. az egyenlő bánásmód érvényesítése érdekében egy hatósági mechanizmust is kialakított, ahol hatóságként az alapvető jogok biztosa jár el.

### 7.4. Esélyegyenlőség biztosítása az NNK-ban

Az NNK a hazai és intézményi törvényi és jogszabályi keretek között kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód biztosítására. Az NNK esélyegyenlőségi szabályzatának rendelkezései alapján, az intézmény tevékenysége során általánosan érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint az esélyegyenlőség szempontjait. Ennek keretében különösen:

- elismeri a nők és férfiak egyenjogúságát, tevékenysége során törekszik a nemek arányos képvisellete elvének érvényesítésére;
- elismeri a fogyatékossgal élő foglalkoztatottak foglalkoztatásához való jogát, biztosítja, hogy e személyek ne szenvedjenek hátrányt munkatársaikkal szemben;
- biztosítja a foglalkoztatottak felvételénél az esélyegyenlőséget;
- elősegíti az oktatási, képzési programokon való egyenlő hozzáférést;
- megteremti a pályakezdő fiatalok esélyegyenlőségét.

### 7.5. Esélyegyenlőségi referens

Az NNK esélyegyenlőségi szabályzat rendelkezéseinek betartását az intézmény esélyegyenlőségi referensének munkája garantálja. A referens feladat- és hatáskörét az NNK esélyegyenlőségi szabályzata határozza meg.

## 8. NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG MEGVALÓSULÁSÁNAK ELEMZÉSE

A konkrét célok és intézkedések meghatározása előtt, mindenképp szükséges a meglévő intézményi adatok elemzése. Tehát mielőtt meghatározásra kerül, hogy milyen területeken, és milyen beavatkozásokra van szükség ahhoz, hogy nemek közötti egyenlőség minél nagyobb mértékben megvalósuljon, a legfontosabb feladat a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó adatgyűjtés.

### 8.1. Az NNK teljes állományának nemek szerinti megoszlása

Az NNK teljes foglalkoztatotti állománya 853 főből áll, nemek megoszlása tekintetében a foglalkoztatottak nagyobb hányada nő. A munkavállalói összetétel tekintetében elmondható, hogy a nemek közti megoszlás megfelel a szektorban tapasztalt átlagnak.

| Nem         | Férfi<br>(fő) | Nő<br>(fő) | Összlétszám |
|-------------|---------------|------------|-------------|
| Összlétszám | 245           | 608        | 853         |

## 8.2. Az NNK teljes állományának nemek szerinti megoszlása jogviszony fajták szerint

| Jogviszony fajták  | Férfiak (fő) | Nők (fő)   | Összlét-szám |
|--------------------|--------------|------------|--------------|
| Kttv.              | 158          | 471        | 629          |
| Mt.                | 87           | 137        | 224          |
| <b>Összlétszám</b> | <b>245</b>   | <b>608</b> | <b>853</b>   |

## 8.3. Nemek megoszlása szervezeti egységek szerint

Az intézményben 17 Főosztály működik, összesen 847 fő bevonásával. Ezek közül többségében a nők felülreprezentáltak a férfiakkal szemben, majdnem minden munkaköri csoportban női túlsúly van jelen. Egyedül az Informatikai Főosztályon magas a férfi foglalkoztatottak aránya, ebben az adott munkaerőpiaci megoszlás férfi túlsúlya is tükröződik. A Szűrésiirányítási Főosztályon a nemek aránya közel azonos.

| Szervezeti egységek                               | Férfi (fő) | Nő (fő) | Összlét-szám |
|---|------------|---------|--------------|
| Országos Tisztifőorvos                            |            | 1       | 1            |
| Helyettes Országos Tisztifőorvos I.               |            | 2       | 2            |
| Helyettes Országos Tisztifőorvos II.              |            | 1       | 1            |
| Gazdasági Igazgató                                |            | 2       | 2            |
| Egészségügyi Igazgatási Főosztály                 | 7          | 38      | 45           |
| Gazdálkodási Főosztály                            | 2          | 25      | 27           |
| Informatikai Főosztály                            | 11         | 2       | 13           |
| Járványügyi és Infekciókontroll Főosztály         | 8          | 35      | 43           |
| Jogi és Humánpolitikai Főosztály                  | 3          | 17      | 20           |
| Kémiai Biztonsági és Kompetens Hatósági Főosztály | 11         | 28      | 39           |
| Kommunikációs Főosztály                           | 16         | 48      | 64           |
| Közbeszerzési és Szervezetellátási Főosztály      | 25         | 28      | 53           |
| Közegészségügyi Főosztály                         | 4          | 12      | 16           |
| Közegészségügyi laboratóriumi Főosztály           | 20         | 50      | 70           |
| Mikrobiológiai Referencia Laboratóriumi Főosztály | 19         | 109     | 128          |

|  |            |            |            |
|--|------------|------------|------------|
| <b>Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztály</b>                               | 12         | 47         | 59         |
| <b>Népegészségügyi Stratégiai, Egészségfejlesztési és Egészségmonitorozási Főosztály</b> | 2          | 15         | 17         |
| <b>Projekt Koordinációs Főosztály</b>  | 60         | 82         | 142        |
| <b>Sugárbiológiai és Sugáregészségügyi Főosztály</b>                                     | 19         | 34         | 53         |
| <b>Szervezetirányítási Főosztály</b>   | 4          | 12         | 16         |
| <b>Szűrésirányítási Főosztály</b>  | 22         | 20         | 42         |
| <b>Összlétszám</b>   | <b>245</b> | <b>608</b> | <b>853</b> |

#### 8.4. Vezetők nemek szerinti megoszlása

A vezetők nemek szerinti megoszlására vonatkozó adatok alapján megállapítható a női vezetők nagyobb számaránya.

| Nemek              | Összlétszám |
|--------------------|-------------|
| FÉRFI              | 22          |
| NŐ                 | 36          |
| <b>Összlétszám</b> | <b>58</b>   |

## 9. NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGET CÉLZÓ CÉLKITŰZÉSEK, INTÉZKEDÉSEK

A NET a jelenleg rendelkezésre álló adatokra támaszkodva csak néhány esetben képes operatív-jellegű célokat megfogalmazni, ahhoz intézkedéseket rendelni.

A tervezett intézkedéseket rövid-, közép- és hosszútávú idősíkon értelmezi, az intézményi feladatok és a megjelölt tevékenységek végrehajtása az NNK országos tisztifőorvosa általi elfogadását követően kerülnek megvalósításra. A NET rendszeres felülvizsgálata a teljes terv hatályba lépésétől számítva az abban meghatározott időszakonként történik meg.

A fő célkitűzések négy csoportba oszthatók:

- 1) A nemmel kapcsolatos előítéletek tudatosítása, a kognitív torzítások feldolgozása
- 2) Szervezeti kultúra fejlesztése
- 3) Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során
- 4) Családi szerepek támogatása, a munka és magánélet egyensúlya

### 9.1. A nemmel kapcsolatos előítéletek tudatosítása, kognitív torzítások feldolgozása

Az érzékenyítő programok célja a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések iránti érzékenység növelése, és az intézmény foglalkoztatottjainak a témára vonatkozó tudásának gyarapítása, annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség megvalósításának feladataiban tevékenyen részt vegyenek. Általános, hosszútávú célkitűzés az intézmény foglalkoztatottjainak nemi egyenlőséggel kapcsolatos tudatosságának, érzékenységének a növelése.

| Célkitűzés  | Intézkedés   | Felelős   | Megvalósítási idő | Monitoring  |
|---|--|-----------|-------------------|---|
| Intézményi szintű rendszeres érzékenyítő képzések 1 képzés/fő/év                      | Érzékenyítő képzések szervezése az NNK foglalkoztatottjainak |           | 1 év (rövidtávú)  | Képzésekről beszámoló készítése                           |
| Az intézmény kommunikációs gyakorlatainak áttekintése a nemi egyenlőség szempontjából |  | NNK Sajtó | 1 év (rövidtávú)  | A kommunikációs gyakorlatok összehangolásának ellenőrzése |

## 9.2. Szervezeti kultúra fejlesztése

| Célkitűzés  | Intézkedés   | Felelős | Megvalósítási idő | Monitoring  |
|---|--|---------|-------------------|---|
| Olyan szervezeti kultúra ápolása, amelyben a nemek közötti egyenlőséget pozitív értékek tekintik          | Munkavállalói felmérés, amely kérdéseket tartalmaz arról, hogy a foglalkoztatottak hogyan érzékelik a szervezeti kultúrát a megkülönböztetésmentesség, a nemek közötti egyenlőség, a befogadás és a szexizmus tekintetében az NNK-ban. A nemek közötti egyenlőségi terv kiemelt kommunikációja, kiemelve annak fontosságát |         | 2 év (középtávú)  | Felmérés eredményeinek ellenőrzése  |
| Az esélyegyenlőségi referens feladatainak kiterjesztése a NET-ben foglaltak végrehajtásának ellenőrzésére | Az esélyegyenlőségi referens feladatkörének kibővítése   |         | 2 év (középtávú)  |   |
| A meglévő szabályzatok, utasítások nemi egyenlőségi szempontok szerinti átalakítása, amennyiben szükséges | Az intézményi szabályzatok és utasítások áttekintése és módosítása a nemi egyenlőségi szempontok alapján, szükség szerinti   | JHF     | 3 év (középtávú)  | Annak ellenőrzése, hogy a módosítást igénylő szabályzatok módosítása megtörtént-e |

## 9.3. Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során

A nőknek és a férfiaknak egyenlő esélyeket kell biztosítani karrierjük fejlesztésére és előrehaladására. A toborzás, a kiválasztás és a szakmai előmenetel kulcsfontosságú lépés ebben a törekvésben. Ezért fontos felülvizsgálni a meglévő toborzási és kiválasztási folyamatokat és eljárásokat.



| Célkitűzés  | Intézkedés  | Felelős | Megvalósítási idő | Monitoring   |
|---|---|---------|-------------------|--|
| A toborzási és előmeneteli eljárások vizsgálata a nemi egyenlőség szempontjából           | Intézkedések, folyamatok kutatásának elrendelése, a toborzási és előmeneteli eljárások elemzése   | JHF     | 1 év (rövidtávú)  | Intézkedések ellenőrzése                           |
| Az intézményi álláshirdetések és kiválasztás nemi elfogulásmentessé tételének biztosítása | Jelenleg aktív álláshirdetések vizsgálata, a jövőben közzétételre kerülő álláshirdetések és felvételi interjúk monitoringja   | JHF     | folyamatos        | Álláshirdetések folyamatos ellenőrzése             |
| A nők és a gyermekes dolgozók karrier lehetőségeinek strukturális megerősítése            | Karriertervezés, karriertámogatás vizsgálata, különös tekintettel a nőkre és a gyermekes szülőkre. A GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkatársak intézményes karrier támogatása | JHF     | 1 év (rövidtávú)  | Új eljárások bevezetésének ellenőrzése, értékelése |
| A HR rendszer diszkriminációmentességre vonatkozó auditálása                              | A különböző foglalkoztatási formák és szerződések nemek közötti dimenzióinak vizsgálata.  | JHF     | 2 év (középtávú)  | Intézkedés ellenőrzése                             |

#### 9.4. Családi szerepek támogatása, a munka és magánélet egyensúlya

Intézményünk elkötelezett a munka és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének támogatása mellett, törekszünk a szervezet családbarát politikájának javításán.

| Célkitűzés  | Intézkedés   | Felelős | Megvalósítási idő | Monitoring   |
|---|--|---------|-------------------|--|
| A családi szerepekre érzékeny rugalmas munkavégzési formák bevezetése | Annak biztosítása, hogy a munkavállalók vészhelyzet esetén elhagyhassák munkahelyüket. |         | 1 év (rövidtávú)  | Új szabályok bevezetésének ellenőrzése                 |
| GYES-ről GYED-ről visszatérők tájékoztatása, támogatása               | Visszatérést segítő programok  |         | 1 év (rövidtávú)  | A visszatérést segítő programok hatékonyságának mérése |

## 10. MELLÉKLETEK

A Nemi esélyegyenlőségi Terv nem tartalmaz mellékletet.

## 11. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Az NNK elkötelezetten támogatja a NET-ben kitűzött célok eléréséhez rendelt feladatok végrehajtását, ellenőrzését. Az intézkedések végrehajtására kijelölt szervezetek és felelősök feladat-megvalósítását az intézmény vezetése folyamatosan figyelemmel kíséri, a megvalósítás

eredményeit ellenőrzi és értékeli. Az intézmény vezetése elkötelezte magát a NET nyilvános-sága mellett, melyet elérhetővé és hozzáférhetővé tesz minden intézményi foglalkoztatott szá-mára.

Jelen szabályzatot jogszabályváltozást követően azonnal, egyébként szükség szerint kell felül-vizsgálni.