NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Gender Equality Plan (GEP)

2026–2029

Készítette:

Hermann Judit
ügyvezető

Jóváhagyta:

Dr. Inczeffy István Levente
Somogy Vármegyei Kaposi Mór Oktató Kórház
főigazgató
a Magyar Állam tag képviseletében
a tulajdonosi jogokat gyakorló
Országos Kórházi Főigazgatóság
meghatalmazottjaként

Kiadás száma:1
Kiadás dátuma: 2026.10.01

Tartalom

1. A terv célja és hatálya ... 3
2. Szervezeti háttér és alapelvek ... 3
3. Kiinduló helyzet – Gender Equality Baseline ... 3
3.1. Vezetői és döntéshozatali szintek ... 4
4. Irányítás, felelősség és erőforrások ... 4
5. Adatgyűjtés, indikátorok és éves monitoring ... 4
6. Munka–magánélet egyensúlya és szervezeti kultúra ... 5
7. Nemek közötti egyensúly a vezetésben és döntéshozatalban ... 6
8. Egyenlőség a foglalkoztatásban, kiválasztásban és szakmai előmenetelben ... 6
9. A nemi/gender dimenzió érvényesítése a kutatásban és innovációban ... 6
10. Nemi alapú erőszak, zaklatás és szexuális zaklatás megelőzése ... 6
11. Képzés és szemléletformálás ... 7
12. Nyilvánosság, hatálybalépés és felülvizsgálat ... 7
13. Intézkedési terv 2026–2029 ... 8

Kiadás száma:1
Kiadás dátuma: 2026.10.01

1. A terv célja és hatálya

A Medicopus Nonprofit Kft. elkötelezett az egyenlő bánásmód, az esélyegyenlőség és a nemek közötti egyenlőség érvényesítése mellett. Jelen Nemek közötti esélyegyenlőségi terv (GEP) célja, hogy a Társaság szervezeti működésében, foglalkoztatási gyakorlatában, vezetési és döntéshozatali folyamataiban, valamint kutatási és innovációs tevékenységében az egyenlő hozzáférés és a diszkriminációmentesség következetesen érvényesüljön.

A terv a Horizon Europe Gender Equality Plan követelményrendszerének megfelelően készült. A Társaság méretéhez, feladataihoz és szakmai profiljához igazodó, arányos megközelítést alkalmaz. A GEP a 2026–2029 közötti időszakra határozza meg a célokat, intézkedéseket, felelősségeket és monitoring-feladatokat.

2. Szervezeti háttér és alapelvek

A Medicopus Nonprofit Kft. állami tulajdonú, több szakmai területen működő szervezet. Tevékenységei közé tartozik a kutatás és innováció, a radiokémiai és radiofarmakon-tevékenység, az egészségügyi diagnosztika, a konduktív ellátás, valamint az ezek működését biztosító horizontális támogató és ügyviteli feladatok.

A Társaság a nemek közötti egyenlőséget az egyenlő hozzáférés, az átlátható és szakmai szempontú döntéshozatal, valamint az adatalapú fejlesztés eszközeivel kívánja előmozdítani. Merev kvóták helyett mérhető, a szervezet méretével arányos célokat és intézkedéseket alkalmaz.

3. Kiinduló helyzet – Gender Equality Baseline

A GEP elkészítésekor a Társaság munkaviszonyban álló személyi állománya 27 fő: 13 nő (48,1%) és 14 férfi (51,9%). Az összlétszám szintjén a nemek megoszlása kiegyensúlyozott.

Szervezeti terület	Nő	Férfi	Összesen
Kutatás és radiokémia	2	11	13
Egészségügy / diagnosztika és Pető Pont	4	1	5
Felsővezetés és horizontális támogatás	7	2	9
Összesen	13	14	27

A területi bontás jelentős eltéréseket mutat: a kutatási és radiokémiai területen a férfiak, a Pető Pont és a horizontális támogató területen a nők vannak többségben. Ezek az eltérések önmagukban nem minősülnek egyenlőtlenségnek; a Társaság azokat a kis létszámú, erősen specializált szakmai szerkezet összefüggésében értékeli és éves rendszerességgel monitorozza.

Az egészségügyi/diagnosztikai tevékenységben a munkaviszonyban álló állomány mellett megbízási jogviszonyban közreműködő szakemberek is részt vesznek. A GEP elsődleges személyzeti baseline-ja a munkavállalói állományra épül; a tartósan közreműködő megbízottak nemek szerinti megoszlása – ahol

az adott tevékenység vagy projekt szempontjából releváns és adatvédelmileg megfelelő – kiegészítő indikátorként követhető.

3.1. Vezetői és döntéshozatali szintek

Vezetői szint	Nő	Férfi	Megjegyzés
Felsővezetés	1	1	2 vezetői funkció; 50–50%
Középvezetői funkciók	1	3	4 vezetői funkció

A vezetői struktúrában egy személy több vezetői funkciót is ellát, ezért a vezetői funkciók száma és az egyedi vezető személyek száma eltérhet. A Társaság a monitoring során ezt a kettősséget következetesen elkülöníti.

4. Irányítás, felelősség és erőforrások

A GEP végrehajtásának vezetői felelőssége az ügyvezetőt terheli. A végrehajtás operatív koordinációját az operatív vezető mint GEP-felelős látja el a HR/munkaügyi, integritási/compliance, minőségirányítási és projektfunkciók bevonásával. A Társaság méretére tekintettel önálló gender-egység létrehozása nem indokolt; a végrehajtáshoz szükséges munkaidőt, szakmai közreműködést, adatgyűjtési és képzési kapacitást a meglévő szervezeti erőforrások között biztosítja.

A GEP-felelős feladatainak ellátására havonta legalább 8 munkaóra áll rendelkezésre. A végrehajtást egy legalább háromfős, mindkét nem képviselőit magában foglaló belső 3 auditor, amely évente legalább két alkalommal ülésezik. A Társaság az éves üzleti tervében a GEP végrehajtására (képzés, szakértői közreműködés, kommunikáció) évente legalább 100.000 Ft keretet biztosít.
A gender-szakértelmet a Társaság úgy biztosítja, hogy a GEP-felelős 2027-ban, nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó képzésen vesz részt (pl. az EIGE GEAR eszköztára vagy a GE Academy anyagai alapján), szükség esetén pedig külső szakértőt von be. Az erőforrások felhasználását az éves monitoring-összefoglaló bemutatja.

5. Adatgyűjtés, indikátorok és éves monitoring

A Társaság évente legalább egy alkalommal összesíti és értékeli a nemek szerint bontott személyzeti adatokat. A nyilvános beszámolás kizárólag aggregált formában történik, figyelemmel a kis létszámú csoportokból eredő azonosíthatósági kockázatra és az adatvédelmi követelményekre.

Indikátor	Gyakoriság	Felelős / adatgazda
Munkavállalók száma és aránya nemek szerint	évente	HR/munkaügy
Munkavállalók nemek szerinti megoszlása fő szervezeti területenként	évente	HR/munkaügy
Vezetői és döntéshozatali funkciók megoszlása nemek szerint	évente	felsővezetés / HR
Belépők és kilépők megoszlása nemek szerint	évente	HR/munkaügy
Képzéseken való részvétel nemek szerint	évente	HR / képzésszervező
Gender-egyenlőséggel, zaklatással kapcsolatos jelzések száma	évente	kijelölt panaszkezelési / integritási funkció
Kutatási-innovációs projektekben részt vevő munkatársak megoszlása nemek szerint	évente	projektfunkció
GEP-re fordított munkaidő és költség	évente	GEP-felelős

A jelentkezők nemek szerinti megoszlásának gyűjtése csak akkor kerül bevezetésre, ha annak jogszerű, arányos és adatvédelmileg megfelelő módja biztosítható. A GEP nem ír elő szükségtelen személyesadat-gyűjtést.

A GEP-felelős az éves monitoring eredményeiről rövid összefoglalót készít, amelyet az ügyvezető hagy jóvá, és amelyet a Társaság minden év május 31-ig a honlapján közzétesz. A közzétett adatokban az öt főnél kisebb csoportokat összevont kategóriában kell szerepeltetni.

6. Munka–magánélet egyensúlya és szervezeti kultúra

A Társaság célja olyan nyitott és befogadó munkakörnyezet fenntartása, amelyben a szakmai teljesítmény és előmenetel nem függ a munkavállaló nemétől vagy családi/gondozási kötelezettségeitől. Az alkalmazható munkaszervezési megoldások kialakításakor a munkakör jellegét, a betegellátási, gyártási, kutatási és egyéb működési követelményeket egyaránt figyelembe kell venni. A rugalmas megoldásokhoz való hozzáférés azonos elvek alapján történik. Ahol a munkakör jellege lehetővé teszi, a Társaság rugalmas munkaidőt, kötetlen vagy 3 havi munkaidő keretet biztosít. A szülői vagy gondozási távollétről visszatérő munkatárssal a közvetlen vezető a visszatéréskor egyeztető beszélgetést folytat a feladatokról és a szükséges támogatásról. Határozott idejű vagy projektfinanszírozású munkaviszony esetén a Társaság megvizsgálja a szülői távollét miatti meghosszabbítás lehetőségét.

7. Nemek közötti egyensúly a vezetésben és döntéshozatalban

A Társaság célja az egyenlő hozzáférés fenntartása a vezetői és döntéshozatali szerepekhez. A vezetői kiválasztás során a szakmai alkalmasság, tapasztalat, felelősségvállalás és teljesítmény az irányadó; a nem nem jelenthet közvetlen vagy közvetett előnyt vagy hátrányt. A jelenlegi felsővezetői szinten a nemek képviselete kiegyensúlyozott. A középvezetői funkciók megoszlását a Társaság monitorozza, de a kiinduló adatok alapján számszerű kvóta meghatározását nem tartja indokoltnak. A Társaság a projektvezetői és témavezetői szerepek, valamint az eseti döntéshozó testületek (pl. kiválasztó bizottságok) nemek szerinti összetételét is monitorozza, és ezek kijelölésekor törekszik mindkét nem képviseletére."

8. Egyenlőség a foglalkoztatásban, kiválasztásban és szakmai előmenetelben

A toborzás, kiválasztás, bérezés, képzés, szakmai fejlődés és előmenetel során a Társaság az egyenlő bánásmód elvét alkalmazza. Az álláshirdetések és kiválasztási szempontok megfogalmazása nem tartalmazhat indokolatlan nemi preferenciát. Tartós és jelentős alulreprezentáltság esetén a Társaság megvizsgálja annak lehetséges szervezeti vagy szakmai okait, és szükség esetén arányos intézkedést határoz meg.

Kutatói és radiokémiai pozíciók betöltésekor a Társaság

(a) a hirdetést a szokásos csatornák mellett szakmai és női kutatói hálózatokban is terjeszti;

(b) törekszik arra, hogy – megfelelő jelentkező esetén – a rövidlistán mindkét nem képviselve legyen;

(c) a kiválasztásban lehetőség szerint mindkét nem képviselője részt vesz.

Ha a jelentkezők között nincs alulreprezentált nemhez tartozó jelölt, a terjesztés módját dokumentálni kell."

9. A nemi/gender dimenzió érvényesítése a kutatásban és innovációban

A Medicopus kutatási és innovációs tevékenységében a biológiai nem (sex) és a társadalmi nem (gender) szempontját ott kell mérlegelni, ahol az a kutatási kérdés, a vizsgálati populáció, az állatmodell, a mintaválasztás, az adatgyűjtés, az elemzés, az eredmények értelmezése vagy hasznosíthatósága szempontjából tudományosan releváns. A cél nem a gender-szempont formális alkalmazása minden kutatásban, hanem annak dokumentált mérlegelése és – relevancia esetén – módszertanilag megfelelő integrálása. A mérlegelés dokumentálására a Társaság 2027-ben egyoldalas projekttervezési ellenőrzőlistát vezet be, amelyet pályázatok előkészítésekor is alkalmazni kell. A kutatók számára legalább kétévente módszertani tájékoztatás készül a nemi különbségek preklinikai és klinikai vonatkozásairól.

10. Nemi alapú erőszak, zaklatás és szexuális zaklatás megelőzése

A Társaság a nemi alapú erőszak, a zaklatás és a szexuális zaklatás minden formáját elfogadhatatlannak tekinti. A munkavállalók számára biztonságos, bizalmas és megtorlástól mentes jelzési lehetőséget kell biztosítani. A bejelentések kezelése során biztosítani kell a pártatlanságot, az érintettek méltóságának védelmét, a szükséges adatvédelmet és a megfelelő intézkedések megtételét. A GEP e tárgyban a Társaság meglévő panaszkezelési, integritási és egyéb belső szabályozásaira épül.

A bejelentés módját a Munkáltatói visszaélés-bejelentő rendszerről szóló szabályzat szabályozza. Kijelölt kapcsolattartó: operatív vezető, elérhetőség: bejelentés@sic.medicopus.hu. A munkatársak külső jogorvoslati fórumhoz (pl. az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalához) is fordulhatnak. A Társaság a bejelentési lehetőségekről évente tájékoztatja a munkatársakat.

11. Képzés és szemléletformálás

A Társaság rendszeres szemléletformáló tevékenységet biztosít a nemek közötti egyenlőség és a tudattalan nemi előítéletek (unconscious gender bias) témájában. A képzés két szinten valósul meg:

(a) minden munkatárs számára évente legalább egy szemléletformáló alkalom a nemek közötti egyenlőségről és a tudattalan előítéletekről;

(b) a vezetők, valamint a kiválasztásban, értékelésben és projektdöntésekben részt vevők számára évente legalább egy célzott, vezetői szintű alkalom.

Az új belépők a belépéskor tájékoztatást kapnak a GEP-ről. A képzésekről meghívó, jelenléti ív és képzési anyag készül, amelyet a GEP-felelős megőriz."

12. Nyilvánosság, hatálybalépés és felülvizsgálat

A GEP a Társaság felsővezetésének jóváhagyásával lép hatályba. A dokumentumot a Medicopus Nonprofit Kft. nyilvános honlapján közzé kell tenni, és a munkatársak számára belső kommunikáció keretében hozzáférhetővé kell tenni. A terv végrehajtását évente értékelni kell; az indikátorok, intézkedések és célok a tapasztalatok, a szervezeti változások és a projektkövetelmények alapján módosíthatók. A hatályos terv és annak korábbi változatai a Társaság honlapján folyamatosan elérhetők.

13. Intézkedési terv 2026–2029

Cél	Intézkedés	Határidő / gyakoriság	Indikátor
Átlátható GEP működés	A GEP jóváhagyása, vezetői aláírása, közzététele és belső kommunikációja	2026; majd folyamatos	közzétett GEP
Felelősség biztosítása	GEP-felelős kijelölése és a kapcsolódó HR/integritási/minőség/projekt együttműködés rögzítése	2026	kijelölt felelős
Adatalapú monitoring	Nemek szerint bontott személyzeti és vezetői indikátorok éves összesítése	évente	éves monitoring elkészül
Szervezeti egyenlőség	A területi és vezetői arányok áttekintése; indokolatlan eltérés esetén okvizsgálat	évente	értékelés dokumentálva
Tudatos kiválasztás	Nemsemleges álláshirdetések és szakmai kiválasztási kritériumok alkalmazása	folyamatos	eljárás alkalmazása
Szemléletformálás	Képzés minden munkatárs számára + célzott vezetői alkalom	legalább évente, mindkét szinten	jelenléti ív, részvételi arány
Kutatási minőség	Sex/gender relevancia mérlegelése kutatási és innovációs projektek tervezésekor	projektenként	relevancia dokumentált mérlegelése
Biztonságos munkakörnyezet	Zaklatás és nemi alapú erőszak megelőzésére, jelzésére és kezelésére szolgáló csatornák fenntartása	folyamatos	jelzési lehetőség és eljárás rendelkezésre áll
Felülvizsgálat	A GEP eredményeinek értékelése és szükség szerinti módosítása	évente; átfogóan 2029	felülvizsgálati feljegyzés / új terv
Dedikált erőforrás	GEP-munkacsoport létrehozása, éves keret rögzítése, a GEP-felelős gender-képzése	2027	munkacsoport-kijelölés, keret az üzleti tervben, képzési igazolás
Nyilvános beszámolás	Éves monitoring-összefoglaló közzététele a honlapon	évente május 31.	közzétett összefoglaló

Forrás:: European Commission, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), 2025.

A terv magyar és angol nyelven készült; eltérés esetén a magyar nyelvű változat az irányadó.

Kiadás száma:1
Kiadás dátuma: 2026.10.01