



NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

A 2023. évre vonatkozó
felülvizsgálat eredményei

2024. április 16.

H-1406 Budapest, Pf. 7.

cesci@cesci-net.eu

www.cesci-net.eu



1 A nemi egyenlőségi terv alapján megállapított feladatok

A Határon Átnyúló Kezdeményezések Közép-európai Segítő Szolgálata (CESCI) 2022. évi rendes közgyűlésén (2022. május 25-én) fogadta el az egyesület Nemi Esélyegyenlőségi Tervét. A Terv megvalósításának koordinációja érdekében egy nemi esélyegyenlőségi referens kijelölésének szükségessége is rögzítésre került. Miután önkéntes jelentkező nem volt a referensi feladatok ellátására, így az igazgatók úgy döntöttek, hogy a referensi feladatok egy részét az egyik Igazgató fogja ellátni, két kolléga közreműködésével.

A koordináció mellett a referensek feladata, hogy folyamatosan monitorozzák és évente jelentést készítsenek az igazgatóknak a Terv megvalósulásáról, megjelölve az addig elért eredményeket és esetlegesen felmerülő akadályokat. A szervezet az éves jelentést nyilvánosságra hozza honlapján. Amennyiben a Nemi Egyenlőségi Terv időközi változtatása, kiegészítése válik szükségessé, a referensek javaslatot dolgoznak ki annak módosítására.

Jelen dokumentum a Nemi Esélyegyenlőségi Terv második éves előrehaladásának vizsgálatát tartalmazza. A 2022-es évre vonatkozó jelentés, melyet az egyesület 2023. évi rendes közgyűlésén elfogadtak, arra tett javaslatot, hogy a már teljesített egyszeri intézkedéseket a következő jelentések külön már ne vizsgálják. Ennek megfelelően ezeket a mutatókat jelen dokumentum már nem tartalmazza.

2 Nemi esélyegyenlőségi akcióterv éves monitoringja (2023)

Jelen fejezet a 2021-2027-es időszakra vonatkozóan megfogalmazott nemi esélyegyenlőségi akciók alakulását vizsgálja az előzetesen meghatározott indikátorok 2023-ra vonatkozó értékei alapján, megnevezve az adott akció kapcsán végrehajtott intézkedéseket is.

1. táblázat: Az értékeket összefoglaló táblázat színekulcsa

Színezés	Jelentés
Zöld	Az adott indikátor elérte a célkitűzését.
Kék	Az adott indikátor tekintetében ugyan javulás/stagnálás tapasztalható, de további fejlesztések elképzelhetők lennének.
Sárga	Az adott indikátor értékét alapvetően szakmai szempontok befolyásolják.
Szürke	Az adott indikátor a minimális elemszám miatt nem releváns.
Rózsaszín	Az adott indikátor tekintetében elmaradás tapasztalható.

2. táblázat: Az indikátorok értékeinek 2023. évi alakulása

Akció	Indikátor	Célérték	Érték (2022)	Érték (2023)	Aktuális helyzet (2023)	Értékelés (2023)
1.1 Nemek közötti egyenlőség közelítése az elnökségben	Nők aránya az elnökségben	Nem lett meghatározva	25%	25%	2023-ban az elnökségi mandátumok nemek közti megoszlása nem változott.	Nem változott
1.2. Nemek közötti egyenlőség közelítése a munkaszervezet felsővezetésben	Nők aránya a felsővezetésben	33,3%	33,3%	33,3%	A felsővezetés összetétele nem változott 2023-ban.	Nem változott
	Női és férfi felsővezetők közötti bérszakadék	0%	0%	0%	A női és férfi felsővezetők 2023-ban is azonos bérrel kerültek díjazásra.	Továbbra is tartja a célértéket

A CESCO Nemi Esélyegyenlőségi Terve
A 2023. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

Akció	Indikátor	Célérték	Érték (2022)	Érték (2023)	Aktuális helyzet (2023)	Értékelés (2023)
1.3 Nemek közötti egyenlőség közelítése a munkaszervezetben	Női és férfi munkavállalók közötti bérszakadék a nem vezető senior és junior munkavállalók körében	0%	0,50%	3,72%	A nem vezető munkavállalók bérezésében csak az eltérő munkakörökből és felelősségből adódóan figyelhető meg különbség.	Szakmai szempontok a meghatározóak
	A nem vezető női és férfi kutatók közötti bérszakadék ¹	0%	Javult	Javult	A 2022-es évhez képest jelentősen csökkent a női és a férfi kutatók közötti bérszakadék.	Szakmai szempontok a meghatározóak
	Női kutatók aránya	Nem lett meghatározva	33,3%	33,3%	A kutatóműhelybe delegált munkavállalók száma 2023-ban nem változott, így az indikátor értéke nem változott.	Nem változott
2.1. Nemi esélyegyenlőség biztosítása a toborzás során	Nők aránya az állásinterjúkra behívott jelentkezők körében	Nem lett meghatározva	Nem lett meghatározva	33,3%	A jelentkezők között nemi alapon nem tettünk különbséget, a jelentkezők behívásáról minden esetben szakmai szempontok alapján döntöttünk.	Szakmai szempontok a meghatározóak
	Nők aránya a meghallgatást végzők körében	Nem lett meghatározva	Nem lett meghatározva	33,3%	A meghallgatások szervezése során elsődlegesen a szakmai szempontokat vettük figyelembe, ugyanakkor ahol arra szakmailag lehetőségünk volt, törekedtünk arra, hogy a jelentkezők meghallgatásán legalább egy női kolléga is részt vegyen.	Szakmai szempontok a meghatározóak

¹ Adatvédelmi okokból kifolyólag konkrét számértéket a jelentés nem közöl, csak a tendencia iránya kerül feltüntetésre.

A CESC Nemi Esélyegyenlőségi Terve
A 2023. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

Akció	Indikátor	Célérték	Érték (2022)	Érték (2023)	Aktuális helyzet (2023)	Értékelés (2023)
2.2 Nemi esélyegyenlőség biztosítása a karrierfejlesztésben	A képzésben résztvevő női és férfi munkavállalók aránya	Nem lett meghatározva	Nem releváns	Nem releváns	A 2023-es év során egyik munkavállaló sem vett részt újonnan képzésben. Egy fő folytatta korábban megkezdett tanulmányait, így az indikátor vizsgálata nem releváns.	Csak 1 fő érintett
3.1. A munka-magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében munkaidő- és egyéb kedvezmények nyújtása	Rugalmas munkakeretek biztosításának ténye	Legyen biztosított	Biztosított	Biztosított	A rugalmas munkakeretek 2023-ban is biztosítottak voltak.	Biztosított, de munkaszervezési szempontból apróbb finomítások szükségesek
	Az elfogadott részmunkaidős kérelmek aránya	100%	100%	100%	A 2023-as év során minden részmunkaidős kérelmet elfogadott a szervezet.	Biztosított
	Az egyszeri pénzügyi támogatásban részesülő gyermeket vállalók aránya	100%	0%	0%	A 2023-as év folyamán a támogatási rendszer nem került kidolgozásra.	Nem került kidolgozásra.
	Az egyedi munkaidőben részesített munkavállalók száma	Nem lett meghatározva	Nem lett meghatározva	Nem lett meghatározva	A részben érintett kollégák számára az egyedi munkaidőt biztosította a szervezet.	Biztosított
3.2 A szülői szabadságon lévő munkavállalókkal való kapcsolattartás	Családi találkozók száma évente	1	(1)	0	A 2023-as év során nem került családi találkozó meghirdetésre, azonban a CESC Light alkalmak szervezése során a családok munkavállalók szempontjait figyelembe veszi a szervezet (pl. korábbi kezdés), továbbá az alkalmakra a korábbi kollégák is meghívásra kerülnek.	Nem került megrendezésre.
4.1 Érzékenyítő tréning szervezése	Tréningalkalmak száma	1	0	0	A 2023-as év során nem került megszervezésre tréning.	Nem került megrendezésre, ebben a formában felülvizsgálandó, átalakítandó intézkedés.

A CESCO Nemi Esélyegyenlőségi Terve
A 2023. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

Akció	Indikátor	Célérték	Érték (2022)	Érték (2023)	Aktuális helyzet (2023)	Értékelés (2023)
4.2 A szervezet új munkavállalóinak informálása	A tájékoztatásban részesült új belépők aránya	100%	100%	100%	A 2023-ban érkezett új munkavállalók mindegyike megkapta a 2022-ben elkészült tájékoztatót.	Biztosított
4.3 Nemi esélyegyenlőségre törekvés a szervezet rendezvényein	Felkért női előadók száma a rendezvényeken	Nem lett meghatározva	26,19%	37,78%	A szakmai rendezvények szervezésénél 2023-ban is kiemelt szempont volt a női előadók megszólítása, amely érték növekedést is mutat az előző évhez képest.	Javulás tapasztalható
	Női előadók aránya a szakmai rendezvényeken	Nem lett meghatározva	22,54%	37,78%	2023-ban minden felkért női előadó elfogadta a meghívást, így az érték növekedést is mutat az előző évhez képest.	Javulás tapasztalható
5.1. Nemi esélyegyenlőségi panasz eljárásának és szabályainak kidolgozása	Kezelt panaszok aránya	100%	Nem releváns	Nem releváns	A 2023-as évben sem érkezett panasz.	Nem érkezett panasz (esetek száma = 0).

3 Az éves monitoring eredménye

A fenti táblázat alapján az egyesület több területen is haladt a Nemi Esélyegyenlőségi Tervében megfogalmazott intézkedések megvalósításával, végrehajtásával, ugyanakkor bizonyos területeken még további fejlesztések, korrekciók szükségesek. Összességében elmondható, hogy a vizsgált indikátorok:

- **negyedénél** (5 indikátor) az értékek javultak vagy stagnáltak, ezek esetében, amennyiben arra szervezeti, szakmai szempontból lehetőség van, további esélyegyenlőségi intézkedések megtétele javasolt.
- **negyedénél** (5 indikátor) az értékek alakulását (akár javulását, akár romlását) alapvetően a szakmai szempontok befolyásolják, az ezen szempontoktól való eltérés diszkriminatív lenne. A rugalmas munkakeretek jelen formában történő fenntartását szintén szakmai megfontolások befolyásolhatják.
- **ötödénél** (4 indikátor) az értékek egyértelműen pozitív képet mutatnak, javultak, tartják a célértéküket, vagy a kitűzött vállalások megtartásra kerültek.
- **hatodánál** (3 indikátor) a kitűzött intézkedés még nem valósult meg, ezek tekintetében a munkaszervezetnek további teendői vannak:
 - A munkavállalóknak a gyermekük születésekor nyújtandó egyszeri pénzügyi támogatásra irányuló rendszer 2023-ban nem került kidolgozásra. Ugyan a célidőszak 2027-ig tart, javasolt a rendszert 2024-ben kidolgozni. Felelős: Igazgatók.
 - A 2023-as évben nem került meghirdetésre családi találkozó. A 2024-es évben javasolt a rendezvény előkészítése, meghirdetése. Felelős: Referensek.
 - A 2023-as évben nem került megrendezésre érzékenyítő tréning. A tréning megszervezése előtt célszerű felmérni a munkatársak nyitottságát. Amennyiben hasznosnak tartanának egy ilyen alkalmat, úgy annak megszervezését meg kell kezdeni. Amennyiben a munkatársak nem mutatnak igényt ilyen irányú tréningre, úgy annak megszervezése szükség szerint javasolt csak. Felelős: Referensek.
- **tizedénél** (2 indikátor) nem értelmezhető a mutató az alacsony elemszám miatt.