



NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2022. május 10.

H-1406 Budapest, Pf. 7.

cesci@cesci-net.eu

www.cesci-net.eu



Tartalomjegyzék

1	Jogszabályi háttér	3
2	A nemi egyenlőségi terv kialakítása során követett alapelvek.....	3
3	Helyzetelemzés	4
4	Nemi esélyegyenlőségi akcióterv	6
4.1	Nemek közti egyenlőség a vezetésben, a döntéshozatalban, a munkaszervezetben és a szervezet tudományos tevékenységében.....	6
4.2	Nemek közti egyenlőség a toborzás és karrierfejlesztés területén	8
4.3	Munka-magánélet egyensúly és szervezeti kultúra	9
4.4	Tudatosságnövelés az előítéletekkel és szexizmussal kapcsolatban.....	10
4.5	A nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást	11
5	Monitoring és felülvizsgálat	12

Az egyenlő bánásmód és a diszkrimináció tilalma alapvető emberi jog, amelyet a Határon Átnyúló Kezdeményezések Közép-európai Segítő Szolgálat (CESCI) a lehető legmagasabb szinten kíván ápolni és a gyakorlatba átültetni a szervezettel jogviszonyban álló minden munkavállaló javára.

A CESCO nemi esélyegyenlőségi tervének célja, hogy összhangban a nemzetközi, európai és hazai szabályozásokkal és ajánlásokkal, előmozdítsa a nemek közötti esélyegyenlőséget a szervezetben. Az egyesület elkötelezett amellett, hogy új belső folyamatokat és innovatív akciókat, intézkedéseket dolgozzon ki a szervezet fenntartható strukturális változásának támogatása érdekében, hogy a nemek közötti egyensúly és a nemek közötti egyenlőség több területen is fejlődjön, ezáltal növelve a társadalmi igazságosságot és a munkavállalói elégedettséget.

A CESCO követi a European Institute of Gender Equality által megfogalmazott, Gender Equality in Academia and Research című, úgynevezett GEAR eszköz, valamint a Horizon Europe „Útmutató a nemi esélyegyenlőségi tervekhez” című dokumentumának ajánlásait. Célunk, hogy minden szakmai és adminisztratív munkatársat bevonjunk, és aktív részvételre ösztönözzünk az első nemek közötti egyenlőségi tervben foglalt fellépések és intézkedések sikeres végrehajtása érdekében.

1 Jogszabályi háttér

A nemi esélyegyenlőségi terv alkalmazásakor a szervezet különösen az alábbi jogszabályokkal és ajánlásokkal összhangban jár el:

- ENSZ emberi jogok egyetemes nyilatkozata
- CEDAW egyezmény
- Emberi Jogok Európai Egyezménye
- Európai Szociális Charta
- az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ)
- az EU Alapjogi Chartája
- 2006/54/EK irányelv
- Magyarország Alaptörvénye XV. cikk
- Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
- A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi 1. törvény

2 A nemi egyenlőségi terv kialakítása során követett alapelvek

A nemi esélyegyenlőségi terv és a jövőbeli éves jelentések **nyilvánosak**, azokat nemcsak a szervezet munkatársai, hanem bárki elérheti a <https://budapest.cesci-net.eu/> honlapon. Emellett a Terv végrehajtásáért felelős nemi esélyegyenlőségi referens nyilvánosan végzi tevékenységét. A referens által koordinált, a tárgyban éves rendszerességgel szervezett munkaszervezeti értekezletek emlékeztetője elérhető a szervezet belső megosztási felületén.

A nemi esélyegyenlőség fejlesztése során fontos alapelv az **átláthatóság**: mindazok az intézkedések, kedvezmények, melyek a munkavállalók számára a szervezetben elérhetők, mindenki számára, beleértve az új belépőket is, megismerhetőek és egyszerűen igénybe vehetők kell, hogy legyenek.

A Terv létrehozása a CESCO munkavállalóinak bevonásával történt, a **részvételiség** elvének tiszteletben tartásával. A továbbiakban is biztosítjuk, hogy mindenkinek lehetősége legyen a mindenkori Terv véleményezésére és a javaslattételre, a dokumentum továbbfejlesztésére. A Terv végrehajtásában minden munkavállaló részt vesz.

A Terv az alábbi fő területeken kívánja előmozdítani a nemek közötti esélyegyenlőséget:

1. nemek közti egyenlőség a vezetésben, a döntéshozatalban, a munkaszervezetben és a szervezet tudományos tevékenységében;
2. nemek közti egyenlőség a toborzás és karrierfejlesztés területén;
3. munka-magánélet egyensúly és szervezeti kultúra;
4. tudatosságnövelés az előítéletekkel és szexizmussal kapcsolatban;
5. a nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást.

3 Helyzetelemzés

A Határon Átnyúló Kezdeményezések Közép-európai Segítő Szolgálat (CESCI) 2009-ben jött létre azzal a céllal, hogy a határ menti együttműködések elterjedését és megerősödését - a francia Mission Opérationnelle Transfrontalière (MOT) mintájára - segítse a magyar határok mentén, valamint egész Közép- és Délkelet-Európában.

A CESCI magánjogi közhasznú egyesületként a határ menti együttműködésekhez kapcsolódóan végzi tevékenységét. Egyesületünknek 51 tagja van, határ menti magyar helyi vagy megyei önkormányzatok, ETT-k és magánszemélyek. Az Egyesület ügyvezető szerve a maximum 9 tagot számláló elnökség (az elnökség létszáma változó).

Az Egyesület munkaszervezetét 2021-ben 14 munkavállaló alkotta. A munkaszervezet irányítását a főtitkár és az igazgató látta el. Az egyesület munkaszervezetének, méretéből adódóan nincs soklépcsős struktúrája, a stratégiai irányításért, együttműködésben az igazgatóval, a főtitkár felelt, míg az operatív irányítást az igazgató valósította meg. A munkaszervezet többi munkavállalója szakmai tapasztalat szerint különíthető el, senior és junior kategóriákra. A szervezet munkáját az év folyamán 5 önkéntes és 3 ösztöndíjas segítette.

1. táblázat: A munkavállalók megoszlása szakmai tapasztalat szerint 2021-ben

	Munkavállalók száma	Nők száma	Nők aránya	Férfiak száma	Férfiak aránya
Teljes munkaszervezet (határozatlan idejű munkaszerződéssel)	14	6	43%	8	57%
Senior munkatársak	9	4	44%	5	56%
Junior munkatársak	5	2	40%	3	60%
Önkéntesek	5	5	100%	-	-
Ösztöndíjasok	3	3	100%	-	-

A munkaszervezet irányításáért felelősséget viselők jelképes mértékben magasabb bérezésben részesülnek, mint a senior munkavállalók, női-férfi különbségtétel nincs, ahogyan a senior munkavállalók esetében sem. A junior munkavállalók a vezetői fizetések kevéssel több, mint felét kapják, esetükben is nemi különbségtételektől mentesen.

2. táblázat: A munkaszervezet női és férfi munkavállalói közötti bérszakadék 2021-ben

Női és férfi munkavállalók közötti bérkülönbség aránya a felsővezetésben (/férfi/női bérek)	nem releváns
A nem vezető női és férfi senior munkatársak közötti bérkülönbség aránya (férfi/női bérek)	100%
A női és férfi junior munkatársak közötti bérkülönbség aránya (női bérek/férfi bérek)	100%
A nem vezető női és férfi kutatók közötti bérszakadék (férfi/női bérek)	nem releváns
A felsővezetők és a senior munkavállalók közötti bérkülönbség aránya (felsővezetői bérek/senior bérek)	123%
A felsővezetők és a junior munkavállalók közötti bérkülönbség aránya (felsővezetői bérek/junior bérek)	193%

Kis szervezetként a CESCO viszonylag nagy figyelmet tud fordítani minden alkalmazottjára. Ebből adódóan a kiegyensúlyozott és egészséges légkör megteremtése nem csupán cél, hanem a szervezet aktuális jellemzője is. Az alkalmazottak közötti kapcsolatok kölcsönösen tiszteletteljesek, könnyedek és korrektek, a kvázi-hierarchia minden szintje között.

Szervezetünk egy irodában működik, ahol többnyire minden kolléga, különböző távmunka lehetőségek mellett, végzi a munkáját. Az átláthatóság érdekében minden alkalmazott folyamatosan releváns információkat kap minden projektről. A vezetőség és a munkatársak alacsony száma biztosítja az egymáshoz és mindenféle információhoz való könnyű hozzáférést.

A munka-magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében, a szervezet működésének évek óta részét képezi a rugalmas munkarend, az alkalmankénti távmunka, illetve a rész munkaidő lehetősége. A COVID-19 pandémia kirobbanásával párhuzamosan a szervezet időszakosan teljesen átállt az otthoni munkavégzésre, mely részlegesen a mindennapi gyakorlat része maradt a járványhelyzet enyhülését követően is. A munkavállalókkal történt egyedi megegyezések eredményeként minden munkavállalónak megvan a munkaszerződésben garantált lehetősége arra, hogy munkáját rendszeresen részben távolról végezze.

Emellett a szervezet kiemelt figyelmet fordít a kisgyermeket nevelő női és férfi munkavállalók támogatására. A rugalmas munkaidő és az állandó távmunka mellett lehetőséget biztosítunk a gyermeknevelés miatti csökkentett munkarend igénybevételére. 2021-ben a szervezetben a tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók száma 2, míg a gyermeknevelés miatt csökkentett munkarendben dolgozók száma 1 fő volt.

A szervezet igyekszik folyamatosan lehetőséget biztosítani a munkavállalók szakmai fejlődéséhez. 2021-ben kettő munkavállaló (1 nő és 1 férfi) doktori, illetve 1 fő (1 nő) szaktanácsadói egyetemi tanulmányait támogattuk. Emellett folyamatosan lehetőséget biztosítunk a munkatársak nyelvi kompetenciáinak fejlesztéséhez (2021-ben összesen 4 fő, 3 nő és 1 férfi). A 2021-es évben kiemelt figyelmet fordítottunk a szervezet GIS (összesen 5 fő, 2 nő és 3 férfi) és IT tudáskapacitásainak (teljes munkaszervezet) fejlesztésére is, célzott tanfolyam segítségével.

A CESCO minden munkatársa számára béren kívüli juttatási csomagot kínál, amely többek között magában foglalhat a nemi szempontokat is figyelembe vevő egészségügyi szolgáltatásokat (pl. nem és életkor szerinti orvosi szűrővizsgálatok), valamint gyermekgondozási támogatásokat (például óvodai étkezési költségtérítés). Minden munkavállaló évente, szabadon választhatja ki egyedi juttatási csomagjának elemeit.

3. táblázat: A gyermekgondozási és egészségügyi céllal felhasznált béren kívüli juttatások összege 2021-ben

Juttatás típusa	Összesen	Nők körében	Férfiak körében
Egészségügyi célú juttatások	3 172 912 Ft	1 602 912 Ft	1 570 000 Ft
Gyermekgondozási célú juttatások	20 000 Ft	20 000 Ft	-

Rendszeresen szervezünk ún. „CESCO Light” estétet, amely eseményekkel a célunk a munkatársak tudáshorizontjának bővítése, valamint a közösségi szellem erősítése. A rendezvények egy része kimondottan a kisgyermekes családokat célozza. Emellett a rendszeres, egy vagy több napos csapatépítő programok is a közösségi szellem erősítését szolgálják.

4 Nemi esélyegyenlőségi akcióterv

A helyzetfeltárás eredményei, valamint a munkavállalók meglátásai és javaslati alapján az alábbi nemi esélyegyenlőségi akciók kerültek megfogalmazásra a 2021-2027-es időszakra.

4.1 Nemek közti egyenlőség a vezetésben, a döntéshozatalban, a munkaszervezetben és a szervezet tudományos tevékenységében

Az egyesület ügyvezető szerve az elnökség, mely 2021-ben hat tagból (elnök, két alelnök, három rendes tag) tevődött össze. Az elnökség tagjai elsődlegesen az egyesület tagjai közül kerülnek ki, megbízatásuk határozott időre, három évre szól. 2022-től az elnökség létszáma 8 tagra bővül (elnök, két alelnök, 5 rendes tag).

Az egyesület munkaszervezetének irányítását 2021-ben a főtitkár és az igazgató látta el. 2022-től a felsővezetői feladatokat 3 fő, a főtitkár és két igazgató fogja ellátni, az egyesület módosított alapszabályában foglalt felelősségmegosztási elvek szerint.

2022-ben a munkaszervezetet 6 női és 7 férfi munkavállaló alkotja, akik közül 2 fő (2 nő) adminisztrációs feladatokat lát el. A szakmai munkát végzők közül 9 fő senior (4 nő és 5 férfi) és 2 fő (2 férfi) junior munkavállalóként tevékenykedik.

2022. március 24-én tartotta alakuló ülését a Határmenti Együttműködések Kutatóműhely (HEK), amely az NKE tizennegyedik tudományos és szakmai kutatócsoportjaként jött létre 2021. december 3-án. A kutatóműhely olyan intézményi keretet jelent a Nemzeti Közszolgálati Egyetem (NKE) és a Határon Átnyúló Kezdeményezések Közép-európai Segítő Szolgálat (CESCI) együttműködésében, amely képes összekapcsolni a civil és az akadémiai szférát, ötvözni az elméleti kutatásokat a gyakorlati megvalósítással. A közös munka során a CESCI elismert nemzetközi szakértő szervezetként kiterjedt tudományos kapcsolatokkal és sok éves szakmai múlttal, míg az NKE az akadémiai kutatóhálózattal és kiterjedt felsőoktatási kapacitásokkal járul hozzá az eredményes működéshez. Egyesületünk 3 kutatót (1 nőt és 2 férfit) delegált a Kutatóműhelybe.

Egy tisztségviselői vagy a munkaszervezetben betöltött pozíció és a hozzá kapcsolódó bérezés megítélése során az elsődleges szempont eddig és a jövőben is elsősorban a szakmai és emberi minőség, valamint a teljesítmény. Egyúttal a szervezet a továbbiakban is elzárkózik a származási, vallási, szexuális, nemi és egyéb szempontok szerinti bárminemű megkülönböztetéstől.

Akció	Intézkedés	Indikátor	Kiinduló érték	Célérték	Felelős	Időszak
1.1 Nemek közötti egyenlőség közelítése az elnökségben	Az elnökség bővítése, illetve a mandátumok nemek közti megoszlásának javítása és éves monitorozása.	Nők aránya az elnökségben	16,67%	-	Főtitkár	2022-2027

Akció	Intézkedés	Indikátor	Kiinduló érték	Célérték	Felelős	Időszak
1.2. Nemek közötti egyenlőség közelítése a munkaszervezet felsővezetésben	A munkaszervezet felsővezetésének bővítése, figyelembe véve a nemi esélyegyenlőséget	Nők aránya a felsővezetésben	0%	33,3%	Főtitkár	2022
	A nemek közötti bérkülönbség monitoringja a felsővezetésben	Női és férfi felsővezetők közötti bérszakadék	n.r.	0%	Referens	2022-2027
1.3 Nemek közötti egyenlőség közelítése a munkaszervezetben	A nemek közötti bérkülönbség monitoringja az egyes munkakörök és a szervezeten belül eltöltött munkaévek tekintetében	Női és férfi munkavállalók közötti bérszakadék a nem vezető senior és junior munkavállalók körében	0%	0%	Referens	2022-2027
		A nem vezető női és férfi kutatók közötti bérszakadék	n.r.	0%	Referens	2022-2027
	Nemek közötti egyenlőség közelítése és éves monitorozása a kutatóműhelybe delegált tagok körében a kutatóműhelybe delegált munkavállalók számának növelése esetén	Női kutatók aránya	33,3%	-	Főtitkár	2022-2027
1.4 Nemi egyenlőséget támogató intézményi struktúra kialakítása	Nemi esélyegyenlőségi referens kijelölése és munkaórák dedikálása a feladatok elvégzésére. A referens elsődleges feladata a Tervben foglalt intézkedések végrehajtása. Feladatai különösen: <ul style="list-style-type: none"> ajánlások, javaslatok készítése, tréningek szervezése, a Terv végrehajtásának monitorozása, adatgyűjtés, 	Nemi esélyegyenlőségi referens száma	0	1	Igazgatók	2022

Akció	Intézkedés	Indikátor	Kiinduló érték	Célérték	Felelős	Időszak
	<ul style="list-style-type: none"> éves jelentések készítése, a Terv 2. pontjában felsorolt alapelvek biztosítása. 					

4.2 Nemek közti egyenlőség a toborzás és karrierfejlesztés területén

A toborzás folyamatát a múltban formális irányelvek nem szabályozták, azonban minden esetben a jelentkezők szakmai alkalmassága és emberi minősége jelentette az elsődleges értékelési szempontot. A jövőben is elsősorban ezen értékek mentén kívánjuk meghatározni a vonatkozó irányelveket, kiegészítve azokat a nemi egyensúlyra törekvéssel.

A CESCİ évek óta folyamatosan törekszik a munkaszervezet szakmaiságának erősítésére, így rendszeresen szervez és ajánl különböző képzési lehetőségeket a munkatársak számára. Emellett egyedi tanulmányi szerződések keretében lehetőséget biztosít a munkavállalók számára, hogy igényeiknek megfelelően folytassák tanulmányaikat.

Akció	Intézkedés	Indikátor	Kiinduló érték	Célérték	Felelős	Időszak
2.1. Nemi esélyegyenlőség biztosítása a toborzás során	Új toborzási irányelvek meghatározása különös figyelemmel az alábbiakra: <ul style="list-style-type: none"> nemi esélyegyenlőségre törekvés az állásinterjúkra behívott jelentkezők körében; a munkaerőpiacról gyermekgondozás miatt átmenetileg kiesett jelentkezők esetleges akadályoztatásának figyelembevétele; nemi esélyegyenlőség a meghallgatást végzők körében. 	Irányelvek gyűjteménye	0	1	Referens	2022
	A toborzási irányelvek alkalmazásának éves monitorozása.	Nők aránya az állásinterjúkra behívott jelentkezők körében	n.a.	-	Referens	2022-2027

Akció	Intézkedés	Indikátor	Kiinduló érték	Célérték	Felelős	Időszak
		Nők aránya a meghallgatást végzők körében	n.a.	-	Referens	2022-2027
2.2 Nemi esélyegyenlőség biztosítása a karrierfejlesztésben	Nemi esélyegyenlőségre törekvés a munkaerő-fejlesztés területén (eseti tréningeken, intézményi képzési struktúrákban való részvétel) és éves monitorozása.	A képzésben résztvevő női és férfi munkavállalók aránya	50%-50%	-	Igazgatók	2022-2027

4.3 Munka-magánélet egyensúly és szervezeti kultúra

A szervezet megalakulása óta nagy hangsúlyt fektet a rugalmas munkakeretek megteremtésére, annak érdekében, hogy támogassa munkavállalóit a munka és magánéletük egyensúlyának megteremtésében az aktuális élethelyzetükhöz (tanulmányok folytatása, vidéki lakhatás, egészségügyi problémák, gyermekvállalás stb.) igazodva.

A szervezet értékrendje szerint a gyermekvállalás nem kell, hogy akadályozza a munkatársak szakmai ambíciójának teljesülését, ezért jelen dokumentummal is elköteleződését fejezi ki a gyermeket nevelő munkavállalók támogatása iránt.

Akció	Intézkedés	Indikátor	Kiinduló érték	Célérték	Felelős	Időszak
3.1. A munka-magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében munkaidő- és egyéb kedvezmények nyújtása	Rugalmas munkakeretek biztosítására vonatkozó gyakorlat folytatása, beleértve a rugalmas munkaidő, részmunkaidő és a távmunka lehetőségeket	n.r.	-	.	Igazgatók	2022-2027
	A 10 év alatti gyermeket nevelő munkavállaló kezdeményezésére részmunkaidős munkaszerződés biztosítása	Az elfogadott részmunkaidős kérelmek aránya	100%	100%	Igazgatók	2022-2027

Akció	Intézkedés	Indikátor	Kiinduló érték	Célérték	Felelős	Időszak
	A jogszabályban biztosított pótszabadságon felül további 5 nap munkaidő-kezdvezmény biztosítása az apák számára, mely a gyermekük születésétől számított egy éven belül vehető igénybe	A kérelmezett extra szabadnapok elfogadásának aránya	0%	100%	Igazgatók	2022-2027
	A munkavállaló gyermekének születésekor nyújtott egyszeri pénzügyi támogatásra vonatkozó rendszer kidolgozása és folyamatos bevezetése	Az egyszeri pénzügyi támogatásban részesülő gyermeket vállalók aránya	0%	100%	Igazgatók	2022-2027
	Egyedi munkaidő és -egyéb kedvezmények az egészségügyi problémákkal küzdő munkavállalók számára	n.r.			Igazgatók	2022-2027
3.2 A szülői szabadságon lévő munkavállalókkal való kapcsolattartás	Találkozási alkalmak felajánlása a CESCİ Light és egyéb informális kereteken belül, valamint a kialakult jó gyakorlatok folytatása.	Családi találkozók száma évente	1	1	Referens	2022-2027

4.4 Tudatosságnövelés az előítéletekkel és szexizmussal kapcsolatban

A CESCİ működése során mindig is került a nemi alapú diszkriminációt, a munkavállalók foglalkoztatása kapcsán nem tett különbséget a vallási, ideológiai, nemzetiségi és nemi identitás alapján. Ezt az elvet a továbbiakban is követni kívánjuk, a jelen Terv elsősorban a tudatosság növelését segíti a munkaszervezés és munkaerő-felvétel során.

Akció	Intézkedés	Indikátor	Kiinduló érték	Célérték	Felelős	Időszak
4.1 Érzékenyítő tréning szervezése	Minden munkavállaló számára tréning szervezése külső, a témában tapasztalatot szerzett civil szervezet bevonásával.	Tréningalkalmak száma	0	1	Referens	2022

Akció	Intézkedés	Indikátor	Kiinduló érték	Célérték	Felelős	Időszak
4.2 A szervezet új munkavállalóinak informálása	Az újonnan érkező munkavállalók belépéskor történő informálása a nemi esélyegyenlőségi intézkedésekről	A tájékoztatásban részesült új belépők aránya	0%	100%	Referens	2022-2027
4.3 Nemi esélyegyenlőségre törekvés a szervezet rendezvényein	Női előadók arányának növelésére törekvés (az adottságok figyelembe vétele mellett) a szakmai rendezvények szervezésénél és éves monitorozás	Felkért női előadók száma a rendezvényeken Női előadók aránya a szakmai rendezvényeken	n.r. 35%	-	Főtitkár	2022-2027

4.5 A nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást

A 2002/73/EK irányelv a szexuális zaklatást úgy határozta meg, mint szexuális természetű, nemkívánatos magatartást, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát és különösen abban az esetben, ha megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt.

Figyelembe véve, hogy munkatársaink kiemelten sokszor dolgoznak együtt külső partnerekkel, a szexuális zaklatás elleni intézkedéseknek nem kizárólag a szervezeten belüli, a külső együttműködések során felmerülő esetekre is ki kell terjedniük.

Akció	Intézkedés	Indikátor	Kiinduló érték	Célérték	Felelős	Időszak
5.1. Nemi esélyegyenlőségi panasz eljárásának és szabályainak kidolgozása	A szexuális zaklatással kapcsolatos bejelentések és vizsgálatok eljárásrendjének és következményeinek meghatározása és megosztása a munkavállalókkal	Az eljárásrendet és szabályokat tartalmazó kézikönyv	0	1	Referens	2022
	Az eljárásrend szerint kezelt szexuális zaklatással kapcsolatos panaszok monitoringja és kezelése	Kezelt panaszok aránya	n.r.	100%	Referens	2022-2027

5 Monitoring és felülvizsgálat

A Terv az elkövetkező hatéves időszakra (2022-2027-ra) vonatkozóan fogalmazta meg azokat a célkitűzéseket, melyeket a szervezet meg kíván valósítani a nemek közti egyenlőség fenntartása, illetve előremozdítása érdekében.

A Terv megvalósításának koordinációjáért a referens felelős, mely folyamatosan monitorozza és évente jelentést készít 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 munkacsoport javaslatot dolgoz ki annak módosítására.