



# NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

A 2022. évre vonatkozó  
felülvizsgálat eredményei

2023. március 10.

H-1406 Budapest, Pf. 7.

[cesci@cesci-net.eu](mailto:cesci@cesci-net.eu)

[www.cesci-net.eu](http://www.cesci-net.eu)



## Tartalomjegyzék

<b>1 A nemi egyenlőségi terv alapján megállapított feladatok .....</b>	<b>1</b>
<b>2 Nemi esélyegyenlőségi akcióterv éves monitoringja (2022).....</b>	<b>2</b>
2.1 Nemek közti egyenlőség a vezetésben, a döntéshozatalban, a munkaszervezetben és a szervezet tudományos tevékenységében .....	2
2.2 Nemek közti egyenlőség a toborzás és karrierfejlesztés területén .....	5
2.3 Munka-magánélet egyensúly és szervezeti kultúra .....	7
2.4 Tudatosságnövelés az előítéletekkel és szexizmussal kapcsolatban.....	9
2.5 A nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást .....	10
<b>3 Az éves monitoring eredménye .....</b>	<b>11</b>
<b>4 Melléklet .....</b>	<b>11</b>
4.1 Toborzási irányelvek .....	11
4.2 A szexuális zaklatással kapcsolatos bejelentések és vizsgálatok eljárásrendje .....	12
4.3 Újonnan érkező munkavállalók informálására szolgáló tájékoztatás a nemi esélyegyenlőségi intézkedésekről.....	13

### 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. A koordináció mellett a referens feladata, hogy folyamatosan monitorozza és évente jelentést készítson 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.

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. Jelen dokumentum a Nemi Esélyegyenlőségi Terv első éves előrehaladásának vizsgálatát tartalmazza.

## 2 Nemi esélyegyenlőségi akcióterv éves monitoringja (2022)

Jelen fejezet a 2021-2027-es időszakra vonatkozóan megfogalmazott nemi esélyegyenlőségi akciók alakulását vizsgálja az előzetesen meghatározott indikátorok 2022-re vonatkozó értékei alapján, megnevezve az adott akció kapcsán végrehajtott intézkedéseket is.

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

Akció	Tervezett intézkedés	Aktuális helyzet (2022)	Indikátor	Kiinduló érték	Érték (2022)	Célérték	Felelős	Időszak
1.1 Nemek közötti egyenlőség közelítése az elnökségben	Az elnökség bővítése, illetve a mandátumok nemek közt megoszlásának javítása és éves monitorozása.	A korábbi 6 tagú elnökség 8 tagúvá bővült. A bővítés a nemek közti egyenlőség jegyében 1 női és 1 férfi tagot érintett. Az intézkedéssel javult a nők aránya az elnökségben.	Nők aránya az elnökségben	16,67%	25%	-	Főtitkár	2022-2027
1.2. Nemek közötti egyenlőség közelítése a munkaszervezet felsővezetésben	A munkaszervezet felsővezetésének bővítése, figyelembe véve a nemi esélyegyenlőséget	A korábbi 2 felsővezető mellé kinevezésre került 1 nő nemű felsővezető is, így javult a nők aránya a felsővezetésben.	Nők aránya a felsővezetésben	0%	33,3%	33,3%	Főtitkár	2022
	A nemek közötti bérkülönbség monitoringja a felsővezetésben	A női és férfi felsővezetők azonos bérrel kerültek díjazásra.	Női és férfi felsővezetők közötti bérszakadék	n.r.	0%	0%	Referens	2022-2027

A CESC Nemi Esélyegyenlőségi Terve  
A 2022. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

Akción	Tervezett intézkedés	Aktuális helyzet (2022)	Indikátor	Kiinduló érték	Érték (2022)	Célérték	Felelős	Időszak
1.3 Nemek közötti egyenlőség közelítése a munkaszervezetben	A nemek közötti bérkülönbség monitoringja az egyes munkakörök és a szervezeten belül eltöltött munkaévek tekintetében	A nem vezető munkavállalók bérezésében csak az eltérő munkakörökből és a szervezeten belül eltöltött munkaévekből adódóan figyelhető meg marginális (0,5% alatti) különbség.	Női és férfi munkavállalók közötti bérszakadék a nem vezető senior és junior munkavállalók körében	0%	<0,5%	0%	Referens	2022-2027
		Az Egyesület kutatóinak a száma 2022-ben is csak 1 fő volt, így az indikátor nem értelmezhető.	A nem vezető női és férfi kutatók közötti bérszakadék	n.r.	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	A kutatóműhelybe delegált munkavállalók száma 2022-ben nem változott, így az indikátor értéke nem változott.	Női kutatók aránya	33,3%	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"> <li>ajánlások, javaslatok készítése,</li> </ul>	Önkéntes jelentkező hiányában az igazgatók úgy döntöttek, hogy a referens feladatait megosztva látják el egy női és egy férfi munkavállalóval megosztva.	Nemi esélyegyenlőségi referens száma	0	(3)	1	Igazgatók	2022

A CESC Nemi Esélyegyenlőségi Terve  
A 2022. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

Akción	Tervezett intézkedés	Aktuális helyzet (2022)	Indikátor	Kiinduló érték	Érték (2022)	Célérték	Felelős	Időszak
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tréningek szervezése,</li> <li>• a Terv végrehajtásának monitorozása,</li> <li>• adatgyűjtés,</li> <li>• éves jelentések készítése,</li> <li>• a Terv 2. pontjában felsorolt alapelvek biztosítása.</li> </ul>	A 2022-es év során összeállításra került néhány ajánlás (toborzási irányelvek; szexuális zaklatással kapcsolatos eljárásrend; új kollégák tájékoztatása), és elkészült az éves monitorozás.						

## 2.2 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 CESC 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	Tervezett intézkedés	Végrehajtott intézkedés (2022)	Indikátor	Kiinduló érték	Érték (2022)	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"> <li>nemi esélyegyenlőségre törekvés az állásinterjúkra behívott jelentkezők körében;</li> <li>a munkaerőpiacról gyermekgondozás miatt átmenetileg kiesett jelentkezők esetleges akadályoztatásának figyelembevétele;</li> <li>nemi esélyegyenlőség a meghallgatást végzők körében.</li> </ul>	A toborzások során alkalmazandó főbb irányelvek, az alkalmazhatóságukat és praktikus kezelhetőségüket is figyelembe véve összeállításra kerültek. Az irányelvek megtalálhatók a jelentés mellékletében.	Irányelvek gyűjteménye	0	1	1	Referens	2022

A CESC Nemi Esélyegyenlőségi Terve  
A 2022. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

Akció	Tervezett intézkedés	Végrehajtott intézkedés (2022)	Indikátor	Kiinduló érték	Érték (2022)	Célérték	Felelős	Időszak
	A toborzási irányelvek alkalmazásának éves monitorozása.	A referens csak a 2022-es év folyamán került kiválasztásra, így a teljes év monitorozására nem került sor.	Nők aránya az állásinterjúkra behívott jelentkezők körében	n.a.	n.a.	-	Referens	2022-2027
		A referens csak a 2022-es év folyamán került kiválasztásra, így a teljes év monitorozására nem került sor.	Nők aránya a meghallgatást végzők körében	n.a.	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 2022-es év során egyik munkavállaló sem vett részt újonnan képzésben. Egy fő folytatta korábban megkezdett tanulmányait, így az indikátor vizsgálata nem releváns.	A képzésben résztvevő női és férfi munkavállalók aránya	50%-50%	n.r.	-	Igazgatók	2022-2027

## 2.3 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.

Akción	Tervezett intézkedés	Végrehajtott intézkedés (2022)	Indikátor	Kiinduló érték	Érték (2022)	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	A rugalmas munkakeretek 2022-ben is biztosítottak voltak.	n.r.	-	n.r.	.	Igazgatók	2022-2027
	A 10 év alatti gyermeket nevelő munkavállaló kezdeményezésére részmunkaidős munkaszerződés biztosítása	A 2022-es év során minden részmunkaidős kérelmet elfogadott a szervezet.	Az elfogadott részmunkaidős kérelmek aránya	100%	100%	100%	Igazgatók	2022-2027
	A jogszabályban biztosított pótszabadságon felül további 5 nap munkaidő-kedvezmény biztosítása az apák számára, mely a gyermekük születésétől számított egy éven belül vehető igénybe	A 2022-es évben nem érkezett be ilyen kérelem. A vonatkozó magasabb szintű szabályozás módosulása miatt az indikátor törlése javasolt.	A kérelmezett extra szabadnapok elfogadásának aránya	0%	n.r.	100%	Igazgatók	2022-2027



A CESCİ Nemi Esélyegyenlőségi Terve  
A 2022. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

Akción	Tervezett intézkedés	Végrehajtott intézkedés (2022)	Indikátor	Kiinduló érték	Érték (2022)	Célérték	Felelős	Időszak
	A munkavállaló gyermekének születésekor nyújtott egyszeri pénzügyi támogatásra vonatkozó rendszer kidolgozása és folyamatos bevezetése	A 2022-es év folyamán a támogatási rendszer nem került még kidolgozásra.	Az egyszeri pénzügyi támogatásban részesülő gyermeket vállalók aránya	0%	0%	100%	Igazgatók	2022-2027
	Egyedi munkaidő és -egyéb kedvezmények az egészségügyi problémákkal küzdő munkavállalók számára	n.r.	n.r.		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.	2022-ben is meghirdetésre került a CESCİ-gyermeknap, azonban több érintett gyermek betegsége miatt elhalasztásra került az esemény. A CESCİ Light alkalmak szervezése során a családos munkavállalók szempontjait figyelembe veszi a szervezet (korábbi kezdés), továbbá az alkalmakra a korábbi kollégák is meghívásra kerülnek.	Családi találkozók száma évente	1	1+	1	Referens	2022-2027

## 2.4 Tudatosságnövelés az előítéletekkel és szexizmussal kapcsolatban

A CESC 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.

Akción	Tervezett intézkedés	Végrehajtott intézkedés (2022)	Indikátor	Kiinduló érték	Érték (2022)	Célérték	Felelős	Időszak
4.1 Érzékenyítő tréning szervezése	Minden munkavállaló számára tréning szervezése külső, a témában tapasztalatot szerzett civil szervezet bevonásával.	A 2022-es év során nem került megszervezésre ilyen tréning.	Tréningalkalmak száma	0	0	1	Referens	2022
4.2 A szervezet új munkavállalóinak informálása	Az újonnan érkező munkavállalók belépéskor történő informálása a nemi esélyegyenlőségi intézkedésekről	A rövid tájékoztató elkészült. A 2022-ben érkezett új munkavállaló utólag részesült tájékoztatásban.	A tájékoztatásban részesült új belépők aránya	0%	100%	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	A szakmai rendezvények szervezésénél kiemelt szempont volt a női előadók megszólítása.	Felkért női előadók száma a rendezvényeken	n.r.	26,19%	-	Főtitkár	2022-2027
			Női előadók aránya a szakmai rendezvényeken	35%	22,54%	-	Főtitkár	2022-2027

## 2.5 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, megszegényítő 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.

Akción	Tervezett intézkedés	Végrehajtott intézkedés (2022)	Indikátor	Kiinduló érték	Érték (2022)	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 eljárásrend kidolgozásra került, melyet a jelentés melléklete tartalmaz.	Az eljárásrendet és szabályokat tartalmazó kézikönyv	0	1	1	Referens	2022
	Az eljárásrend szerint kezelt szexuális zaklatással kapcsolatos panaszok monitoringja és kezelése	A 2022-es évben nem érkezett panasz.	Kezelt panaszok aránya	n.r.	n.r.	100%	Referens	2022-2027

•

### 3 Az éves monitoring eredménye

A fenti táblázatok alapján az Egyesület több területen is haladt a Nemi Esélyegyenlőségi Tervében megfogalmazott intézkedések megvalósításával, végrehajtásával:

- A 2022-2027-es időszakra vonatkozó intézkedések jelentős részében javulást ért el a szervezet, az időszakra vonatkozó szempontok alakulását azonban továbbra is vizsgálni szükséges.
- Az egyszeri intézkedések többségét a szervezet teljesítette (irányelvek, ajánlások megfogalmazása), így a következő jelentések során azokat nem kell már vizsgálni, ugyanakkor a 2022-re tervezett egyszeri pénzügyi támogatási rendszer kidolgozása elmaradt, így azt továbbra is napirenden kell tartani.
- A szervezet mérete, valamint kiegyensúlyozott működése alapján a 2022-es év során kérdésessé vált, hogy valóban indokolt-e önálló nemi esélyegyenlőségi referens kinevezése, valamint valóban szükség van-e célzott tréningek megtartására.

### 4 Melléklet

#### 4.1 Toborzási irányelvek

Az Egyesület a nemi esélyegyenlőségi feltételek megteremtését a toborzás minden szakaszában figyelembe veszi. Ezért az Egyesület kiemelt figyelmet fordít arra, hogy az álláshirdetések minden esetben úgy legyenek megfogalmazva, hogy a jelentkezőknek azonos feltételeket biztosítsanak a meghirdetett állás megpályázásához. Az állásinterjú során az azonos pozícióra jelentkezőknek ugyanazokra a kérdésekre kell válaszolniuk, és ugyanazokat a tesztek és próbafeladatokat kell elvégezniük, nemüktől függetlenül.

Az Egyesület figyelmet fordít azokra a jelentkezőkre, akik a munkaerőpiacról gyermekgondozás miatt átmenetileg kiestek. Az Egyesület igyekszik a toborzás során olyan rugalmas lehetőségeket biztosítani, amelyek lehetővé teszik a családok számára, hogy könnyebben összeegyeztessék a munkát és a családi életet; ilyen intézkedés lehet például az interjúk időpontjának rugalmas megállapítása.

Az Egyesület szintén figyelembe veszi a nemi esélyegyenlőséget a meghallgatást végzők körében is. Egyrészt a meghallgatást végzők tájékozottak az esélyegyenlőségi kérdések kezelésében. Az interjúztatók továbbá úgy teszik fel a szakmai kérdéseiket, hogy azok azonos feltételeket teremtsenek a jelöltek számára, valamint nem alkalmaznak olyan kérdező technikákat, amelyek előnyt adnak egyes jelölteknek. Az interjúztatók tisztában vannak azzal, hogy a nemi előítéleteknek vagy diszkriminációnak semmi helye nincs a toborzási folyamatban. Továbbá az Egyesület törekszik rá, hogy amennyiben lehetséges, a meghallgatást végzők körében is egyaránt legyenek reprezentálva a férfiak és a nők.

## 4.2 A szexuális zaklatással kapcsolatos bejelentések és vizsgálatok eljárásrendje

Az Egyesület fennállása óta nem volt még precedens szexuális zaklatásra a munkaszervezeten belül. A közvetlen, de egymással messzemenőig tiszteletteljes légkör fenntartása továbbra is hozzájárulhat ahhoz, hogy ilyen esetek ne alakuljanak ki. Ezzel együtt a nemi esélyegyenlőségi terv intézkedésének megfelelően az alábbi konkrét lépéseket tartalmazó eljárásrend került kidolgozásra a szexuális zaklatással kapcsolatos bejelentésekre és vizsgálatokra.

1. **Bejelentés:** A szexuális zaklatással kapcsolatos bejelentések kezelésének első lépése, hogy az esetről a lehető leghamarabb értesíteni kell a szervezet nemi esélyegyenlőségi referensét vagy a vezetőség bármely tagját, akiben a legjobban megbízik a zaklatást elszenvető munkavállaló. A referens vagy vezetőségi tag meghallgatja az eset részleteit, és segít feldolgozni a hozzá kapcsolódó traumát, valamint – amennyiben ez szükséges – rendőrségi feljelentésre tesz javaslatot, illetve szakpszichológushoz tanácsolja a sértettet.
2. **Részletes vizsgálat:** A találkozót követően – amennyiben az eset nem jár hivatalos feljelentéssel – az Egyesület átfogó vizsgálatot végez a szexuális zaklatásra vonatkozóan. A vizsgálat magában foglalja az összes szükséges információ összegyűjtését, beleértve a szexuális zaklatás időpontját, helyszínét, a zaklató nevét és a részleteket a zaklató viselkedéséről. Az alaptalan vádaskodások kiszűrése érdekében az eljárás során a zaklatás megtörténtét is vizsgálni kell.
3. **Határozat:** Az átfogó vizsgálatot követően az Egyesület döntést hoz, amely tartalmazza azokat az intézkedéseket, amelyeket a szervezet megtesz a szexuális zaklatás következményeként, úgymint elmarasztalás, figyelmeztetés, fegyelmi, elbocsátás saját munkavállaló esetén, valamint adott esetben jogi tanácsadás további lépések megtételére vonatkozóan.
4. **Kommunikáció:** A döntést követően az Egyesület kommunikálja a döntést a szexuális zaklatás áldozatával, elkövetőjével és szükség szerinti mértékben a szervezet többi tagjával. A kommunikációnak érzékenynek kell lennie, és el kell kerülnie a szexuális zaklatás áldozatának hibáztatását, újratraumatizálását, megszegyenyítését.
5. **Elővigyázatossági intézkedések:** A szexuális zaklatás kivizsgálása után az Egyesület elővigyázatossági intézkedéseket tesz, annak érdekében, hogy – amennyiben a zaklató nem lett elbocsájtva – a bántó viselkedése ne ismétlődhessen meg (pl. a zaklatóra vonatkozó szigorúbb szabályok bevezetése, vagy az áldozat védelmére szolgáló intézkedések, például a munkahelyi környezet átalakítása, külön beosztás készítése stb.).
6. **Tanácsadás és támogatás:** Az áldozatnak és a szervezet többi tagjának is hozzáférést kell biztosítani a tanácsadáshoz és támogatáshoz, hogy segítséget kapjanak a szexuális zaklatás utáni feldolgozáshoz. Ennek formája lehet egyéni vagy csoportos terápia.

Az érzékenyítési alkalmak bevezetésével kiegészített eljárásrend célja az, hogy segítse az Egyesületet a szexuális zaklatás megelőzésében és kezelésében, és biztosítsa az áldozatok támogatását és védelmét.

### **4.3 Újonnan érkező munkavállalók informálására szolgáló tájékoztatás a nemi esélyegyenlőségi intézkedésekről**

Kedves újonnan érkező munkavállalónk!

Szeretnénk felhívni a figyelmedet arra, hogy szervezetünk nagy hangsúlyt fektet a nemi esélyegyenlőség megteremtésére. Az egyenlő bánásmód és a diszkriminációmentes munkavégzés alapvető emberi jog, amelyet mi is tiszteletben tartunk. Ennek érdekében, ha bármilyen kérdésed, problémád merülne fel a témával kapcsolatban, fordulj nyugodtan a CESCO nemi esélyegyenlőségi referenséhez, aki szívesen, diszkréten és hatékonyan segít neked. A mindenkori referensek nevét a felvételi elbeszélgetésed során szóban jelezzük.

A Nemi Esélyegyenlőségi Tervünk és a kapcsolódó éves jelentéseink elérhetőek a következő linken: <https://budapest.cesci-net.eu/rolunk/hivatalos-iratok>.

A Terv létrehozása a CESCO munkavállalóinak bevonásával történt, tiszteletben tartva a részvétel elvét. A jövőben is biztosítjuk mindenki számára a Terv véleményezésének és javaslattételének lehetőségét, hogy továbbfejleszthessük a dokumentumot. A Terv végrehajtásában minden munkavállaló részt vesz.

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

1. Az esélyegyenlőség biztosítása a vezetésben, a döntéshozatalban, a munkaszervezetben és a szervezet tudományos tevékenységében.
2. Az esélyegyenlőség biztosítása a toborzás és a karrierfejlesztés területén.
3. Az egyensúly biztosítása a munka és magánélet között, valamint a szervezeti kultúra kialakítása.
4. Tudatosságnövelés az előítéletekkel és szexizmussal kapcsolatban.
5. Az intézkedések meghozatala a nemi alapú erőszak ellen, ideértve a szexuális zaklatást is.

Az átláthatóság elve fontos az esélyegyenlőség fejlesztése során. Minden munkavállaló, beleértve az új belépőket is, megismerhetik és egyszerűen igénybe vehetik azokat az intézkedéseket és kedvezményeket, amelyek elérhetőek a szervezetben. Az aktuálisan elérhető kedvezményekről az adminisztrációs kollégák tudnak részletes tájékoztatást adni.

Reméljük, hogy sikerült áttekintést adnunk a nemi esélyegyenlőségi intézkedéseinkről. Amennyiben bármilyen további kérdésed lenne a témával kapcsolatban, fordulj bizalommal a mindenkori NET-referensünkhöz.