



NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

A 2024. évre vonatkozó
felülvizsgálat eredményei

2025. április 28.

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 Szolgálat (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 harmadik 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 nem tartalmazza.

2 Nemi esélyegyenlőségi akcióterv éves monitoringja (2024)

Jelen fejezet a 2021-2027-es időszakra vonatkozóan megfogalmazott nemi esélyegyenlőségi akciók alakulását vizsgálja az előzetesen meghatározott indikátorok 2024-re vonatkozó értékei alapján, megnevezve az adott akció kapcsán végrehajtott intézkedéseket is.

1. táblázat: Az értékeket összefoglaló táblázat színelőírása

| Színezés | Jelentés |
|-----------|--|
| Zöld | Az adott indikátor elérte a célkitűzését. |
| Kék | Az adott indikátor tekintetében javulás/stagnálás tapasztalható. |
| 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) | Érték (2024) | Aktuális helyzet (2024) | Értékelés (2024) |
|---|---|-----------------------|--------------|--------------|--------------|---|---------------------------------|
| 1.1 Nemek közötti egyenlőség közelítése az elnökségben | Nők aránya az elnökségben | Nem lett meghatározva | 25% | 25% | 25% | 2024-ben 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% | 33,3% | A felsővezetés összetétele nem változott 2024-ben. | Nem változott |
| | Női és férfi felsővezetők közötti bérszakadék | 0% | 0% | 0% | 0% | Az azonos beosztásban lévő női és férfi felsővezetők 2024-ben azonos bérrel kerültek díjazásra. | Továbbra is tartja a célértéket |

A CESCO Nemi Esélyegyenlőségi Terve
A 2024. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

| Akción | Indikátor | Célérték | Érték (2022) | Érték (2023) | Érték (2024) | Aktuális helyzet (2024) | Értékelés (2024) |
|---|--|-----------------------|-----------------------|--------------|--------------|---|------------------------------------|
| 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% | 0,53% | 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 | Javult | A 2024-es évben tovább csökkent a női és a férfi kutatók közötti bérszakadék. | Szakmai szempontok a meghatározóak |
| | Női kutatók aránya | Nem lett meghatározva | 33,3% | 33,3% | 33,3% | A kutatóműhelybe delegált munkavállalók száma 2024-ben nem változott, így az indikátor értéke sem változott. | Szakmai szempontok a meghatározóak |
| 2.1. Nemi esélyegyenlőség biztosítása a toborzás során | Nők aránya az állásinterjúkra behívott jelentkezők körében | Nem lett meghatározva | Nem lett meghatározva | 33,3% | 70% | A jelentkezők között nemi alapon nem tettünk különbséget, a jelentkezők behívásáról minden esetben szakmai szempontok alapján döntöttünk. | 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 2024. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

| Akció | Indikátor | Célérték | Érték (2022) | Érték (2023) | Érték (2024) | Aktuális helyzet (2024) | Értékelés (2024) |
|--|---|-----------------------|-----------------------|--------------|--------------|--|--|
| | Nők aránya a meghallgatást végzők körében | Nem lett meghatározva | Nem lett meghatározva | 33,3% | 47% | A meghallgatások szervezése során elsődlegesen a szakmai szempontokat vettük figyelembe, ugyanakkor ahol arra szakmailag lehetőségünk volt, törekedtünk arra, hogy a meghallgatást végzők között kiegyensúlyozott legyen a nemi arány. | Szakmai szempontok a meghatározóak |
| 2.2 Nemi esélyegyenlőség biztosítása a karrierfejlesztésben | A képzésben résztvevő női és férfi munkavállalók aránya | Nem lett meghatározva | Nem releváns | Nem releváns | Nem releváns | 2024-ben egy fő befejezte, egy fő elkezdte a tanulmányait. | Aktív képzésben 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 | Biztosított | A rugalmas munkakeretek 2024-ben is biztosítottak voltak. | A rugalmas munkakeretek a kollégák igényeivel és a munkaszervezéssel összhangban biztosítottak |
| | Az elfogadott részmunkaidős kérelmek aránya | 100% | 100% | 100% | 100% | A 2024-es év során minden részmunkaidős kérelmet elfogadott a szervezet. | Biztosított |
| | Az egyszeri pénzügyi támogatásban részesülő gyermeket vállalók aránya | 100% | 0% | 0% | 0% | A támogatási rendszer kidolgozásáért felelős vezetők a támogatás összegét az adott munkavállaló mindenkori havi bruttó bérének 50%-ában határozták meg. 2024-ben egyik kollégának sem született gyermeke. | Kidolgozásra került a támogatási rendszer, de újszülött nem volt 2024-ben. |

A CESCİ Nemi Esélyegyenlőségi Terve
A 2024. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

| Akció | Indikátor | Célérték | Érték (2022) | Érték (2023) | Érték (2024) | Aktuális helyzet (2024) | Értékelés (2024) |
|---|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|--------------------------------------|
| | Az egyedi munkaidőben részesített munkavállalók száma | Nem lett meghatározva | 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 | 0 | A 2024-es év során nem került családi találkozó meghirdetésre, azonban a CESCİ Light alkalmak szervezése során a családos 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 | 0 | A 2024-es év során ugyan nem került megszervezésre tréning, de a 2025-ös évre vonatkozóan megkezdődött az érzékenyítő tréning előkészítése. | A célérték elérése 2025-ben várható. |
| 4.2 A szervezet új munkavállalóinak informálása | A tájékoztatásban részesült új belépők aránya | 100% | 100% | 100% | 100% | A 2024-ben érkezett új munkavállalók mindegyike megkapta a 2022-ben elkészült tájékoztatót. | Biztosított |

A CESCO Nemi Esélyegyenlőségi Terve
A 2024. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

| Akción | Indikátor | Célérték | Érték (2022) | Érték (2023) | Érték (2024) | Aktuális helyzet (2024) | Értékelés (2024) |
|---|---|-----------------------|--------------|--------------|--------------|---|--|
| 4.3 Nemi esélyegyenlőségre törekvés a szervezet rendezvényein | Felkért női előadók (száma) aránya a rendezvényeken | Nem lett meghatározva | 26,19% | 37,78% | 49% | A szakmai rendezvények szervezésénél 2024-ben is kiemelt szempont volt a női előadók megszólítása, amely érték növekedést is mutat az előző évhez képest. | Javulás tapasztalható, ugyanakkor erősödő tapasztalat, hogy az indikátor értékének alakulását szakmai és a meghívott előadók részéről prioritizálási szempontok határozzák meg. (Javasolt az indikátor megnevezésének pontosítása: „száma” helyett „aránya”) |
| | Női előadók aránya a szakmai rendezvényeken | Nem lett meghatározva | 22,54% | 37,78% | 44% | 2024-ben néhány felkért női előadó nem tudta elfogadni a meghívást, ezzel együtt is az érték növekedést mutat az előző évhez képest. | Javulás tapasztalható, ugyanakkor erősödő tapasztalat, hogy az indikátor értékének alakulását szakmai és a meghívott előadók részéről prioritizálási szempontok határozzák meg. |
| 5.1. Nemi esélyegyenlőségi panasz eljárásának és szabályainak kidolgozása | Kezelt panaszok aránya | 100% | Nem releváns | Nem releváns | Nem releváns | A 2024-es 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:

- 9 indikátor esetében az értékek javultak vagy stagnáltak, ezek esetében, amennyiben arra lehetőség van, további esélyegyenlőségi intézkedések megtétele javasolt. Meg kell ugyanakkor jegyezni, hogy az értékek alakulását sok esetben külső tényezők, szakmai szempontok befolyásolják.
- 5 indikátor esetében az értékek egyértelműen pozitív képet mutatnak, javultak, tartják a célértéküket, vagy a kitűzött vállalások megtartásra kerültek.
- 3 indikátor esetében nem értelmezhető a mutató az alacsony elemszám miatt.
- 2 indikátor esetében a kitűzött intézkedés a 2024-es évben nem valósult meg: nem került meghirdetésre családi találkozó, valamint érzékenyítő tréning. A 2025-ös évben javasolt ezen rendezvények meghirdetése. A tavalyi év kedvező fejleménye, hogy meghatározásra került a gyermeket vállalók számára nyújtott egyszeri pénzügyi támogatás összege, valamint megkezdődött a 2025-re tervezett érzékenyítő tréning előkészítése is.