



NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

A 2025. évre vonatkozó
felülvizsgálat eredményei

2026. 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 megvalósulásáról szóló negyedik éves jelentés, amely a 2025-ös év 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 (2025)

Jelen fejezet a 2021-2027-es időszakra vonatkozóan megfogalmazott nemi esélyegyenlőségi akciók alakulását vizsgálja az előzetesen meghatározott indikátorok 2025-re 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 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 2025. évi alakulása

Akció	Indikátor	Célérték	Érték (2022)	Érték (2023)	Érték (2024)	Érték (2025)	Értékelés (2025)
1.1 Nemek közötti egyenlőség közelítése az elnökségben	Nők aránya az elnökségben	Nem lett meghatározva	25%	25%	25%	30%	2025-ben az elnökség egy új, női taggal bővült, így javulás tapasztalható
1.2. Nemek közötti egyenlőség közelítése a munkaszervezet felsővezetésben	Nők aránya a felsővezetésben	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	A felsővezetés összetétele nem változott 2025-ben.
	Női és férfi felsővezetők közötti bérszakadék	0%	0%	0%	0%	0%	Az azonos beosztásban lévő női és férfi felsővezetők 2025-ben azonos bérrel kerültek díjazásra, tehát ez a mutató továbbra is tartja a célértéket.

A CESCO Nemi Esélyegyenlőségi Terve
A 2025. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

Akció	Indikátor	Célérték	Érték (2022)	Érték (2023)	Érték (2024)	Érték (2025)	Értékelés (2025)
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%	3,68%	A nem vezető munkavállalók bérezésében csak az eltérő munkakörökből és felelősségből adódóan figyelhető meg különbség.
	A nem vezető női és férfi kutatók közötti bérszakadék ¹	0%	Javult	Javult	Javult	Javult	A 2025-ben tovább csökkent a női és a férfi kutatók közötti bérszakadék.
	Női kutatók aránya	Nem lett meghatározva	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	A kutatóműhelybe delegált munkavállalók száma 2025-ben nem változott, így az indikátor értéke sem változott.
2.1. Nemi esélyegyenlőség biztosítása a toborzás során	Nők aránya az állásinterjúkra behívott jelentkezők körében	Nem lett meghatározva	Nem lett meghatározva	33,3%	70%	29%	A jelentkezők között nemi alapon 2025-ben sem tettünk különbséget, a jelentkezők behívásáról minden esetben szakmai szempontok alapján döntöttünk. (Az érték alakulását – ahogy az eddigi években is – jelentősen meghatározza a jelentkezők köre is.)
	Nők aránya a meghallgatást végzők körében	Nem lett meghatározva	Nem lett meghatározva	33,3%	47%	53%	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.

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

A CESCO Nemi Esélyegyenlőségi Terve
A 2025. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

Akció	Indikátor	Célérték	Érték (2022)	Érték (2023)	Érték (2024)	Érték (2025)	Értékelés (2025)
2.2 Nemi esélyegyenlőség biztosítása a karrierfejlesztésben	A képzésben résztvevő női és férfi munkavállalók aránya	Nem lett meghatározva	Nem releváns	Nem releváns	Nem releváns	Nem releváns	2025-ben egy fő folytatta a tanulmányait.
3.1. A munka-magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében munkaidő- és egyéb kedvezmények nyújtása	Rugalmas munkakeretek biztosításának ténye	Legyen biztosított	Biztosított	Biztosított	Biztosított	Biztosított	A rugalmas munkakeretek a kollégák igényeivel és a munkaszervezéssel összhangban biztosítottak
	Az elfogadott részmunkaidős kérelmek aránya	100%	100%	100%	100%	100%	A 2025-ös év során minden részmunkaidős kérelmet elfogadott a szervezet.
	Az egyszeri pénzügyi támogatásban részesülő gyermeket vállalók aránya	100%	0%	0%	0%	0%	A támogatási rendszer az előző évben kidolgozásra került, de 2025-ben egyik kollégának sem született gyermeke.
	Az egyedi munkaidőben részesített munkavállalók száma	Nem lett meghatározva	Nem lett meghatározva	Nem lett meghatározva	Nem lett meghatározva	Nem lett meghatározva	A részben érintett kollégák számára az egyedi munkaidőt biztosította a szervezet.
3.2 A szülői szabadságon lévő munkavállalókkal való kapcsolattartás	Családi találkozók száma évente	1	(1)	0	0	0	A 2025-ös év során nem került családi találkozó meghirdetésre, azonban a CESCO Light alkalmak szervezése során a családos munkavállalók szempontjait figyelembe veszi a szervezet (pl. korábbi kezdés), továbbá az alkalmakra a korábbi kollégák is meghívásra kerülnek.
4.1 Érzékenyítő tréning szervezése	Tréningalkalmak száma	1	0	0	0	1	A 2025-ös évben sor került az érzékenyítő tréningre, amiről részletesebben beszámol a jelentés, így az indikátor elérte a célkitűzést.

A CESCO Nemi Esélyegyenlőségi Terve
A 2025. évre vonatkozó felülvizsgálat eredményei

Akció	Indikátor	Célérték	Érték (2022)	Érték (2023)	Érték (2024)	Érték (2025)	Értékelés (2025)
4.2 A szervezet új munkavállalóinak informálása	A tájékoztatásban részesült új belépők aránya	100%	100%	100%	100%	nem releváns	2025-ben nem érkezett új munkavállaló a szervezethez.
4.3 Nemi esélyegyenlőségre törekvés a szervezet rendezvényein	Felkért női előadók (száma) aránya a rendezvényeken	Nem lett meghatározva	26,19%	37,78%	49%	36%	A szakmai rendezvények szervezésénél 2025-ben is kiemelt szempont volt a női előadók megszólítása, ennek ellenére csökkenés tapasztalható az előző évhez képest.
	Női előadók aránya a szakmai rendezvényeken	Nem lett meghatározva	22,54%	37,78%	44%	35%	A szakmai rendezvények szervezésénél 2025-ben is kiemelt szempont volt a női előadók megszólítása, ennek ellenére csökkenés tapasztalható az előző évhez képest.
5.1. Nemi esélyegyenlőségi panasz eljárásának és szabályainak kidolgozása	Kezelt panaszok aránya	100%	Nem releváns	Nem releváns	Nem releváns	Nem releváns	Nem érkezett panasz (esetek száma = 0).

3 Érzékenyítő tréning

A CESCİ teljes munkaközössége 2025. április 7-én háromórás érzékenyítő tréningen vett részt. A foglalkozás célja az volt, hogy közös keretet adjon a nemi esélyegyenlőséggel kapcsolatos szervezeti gondolkodásnak, és támogassa a munkatársakat abban, hogy tudatosabban reflektáljanak saját tapasztalataikra, attitűdjeikre és a szervezeti működésben megjelenő mintázatokra. A tréning a részvételiségre, a biztonságos beszélgetési tér megteremtésére, valamint az élményalapú tanulásra épült.



A program felvezető szakaszában „ice breaking” és rövid, érzékenyítő mini-játékok segítették a ráhangolódást. Ezek a gyakorlatok a csoporton belüli bizalom erősítését, az együttműködés aktivizálását, illetve a témához kapcsolódó alapfogalmak és helyzetek kockázatmentes megközelítését szolgálták. A bevezető után a résztvevők közösen összegyűjtötték, hogy kinek milyen és mennyi tapasztalata van a szervezeten belül, valamint áttekintették, hogy a CESCİ missziója miként kapcsolódik a befogadó, esélyegyenlőségi szempontokat is érvényesítő működéshez.

A tréning legnagyobb részét egy kreatív, csoportmunkára épülő gyakorlat tette ki. A résztvevők női és férfi csoportra bontva egy-egy posztert készítettek, mégpedig úgy, hogy megadott újságokból kivágható képek és feliratok felhasználásával egy képzeletbeli „ünnepi konferenciát” jelenítettek meg. A konferencia narratívája szerint a CESCİ elérte a maga elé kitűzött, határon átnyúló együttműködéssel összefüggő célját, és ezt a sikert ünnepli, illetve mutatja be. A feladat egyszerre ösztönözte a jövőképalkotást és azt, hogy a résztvevők implicit elvárásai, prioritásai, valamint a „siker” és „célba érés” különböző értelmezései vizuálisan is megjelenjenek.



A két csoport posztereinek bemutatása során jól érzékelhető, markáns különbségek rajzolódtak ki a hangsúlyokban, a megfogalmazásokban és abban, hogy a résztvevők milyen elemeket tartottak



fontosnak kiemelni a „sikeres” állapot leírásakor, valamint mindezt vizuálisan hogyan valósították meg. A tréner vezetésével a csoport ezeket a különbségeket közösen dolgozta fel: a megbeszélés során a résztvevők reflektáltak arra, hogy milyen tapasztalatok, szervezeti benyomások és általánosabb társadalmi mintázatok

4 Az éves monitoring eredménye

A fenti táblázat alapján az egyesület több területen is haladt a Nemi Esélyegyenlőségi Tervében megfogalmazott intézkedések megvalósításával, végrehajtásával. Mind közül a 2025-ös év legmeghatározóbb ezirányú intézkedése az érzékenyítő tréning sikeres megszervezése volt. Mivel a szervezet 2023. évi közgyűlése elfogadta azt a javaslatot miszerint a teljesített egyszeri intézkedéseket a következő jelentések külön már ne vizsgálják, így az érzékenyítő tréning megszervezése a következő felülvizsgálatnak már nem fogja a tárgyát képezni.

Bár még vannak olyan területek, ahol további fejlesztések, korrekciók szükségesek, összességében elmondható, hogy:

- **6 indikátor esetében** az értékek alakulását alapvetően a szakmai szempontok határozták meg. Ezek az indikátorok jellemzően minimálisan javultak vagy stagnáltak, a következő években, amennyiben arra lehetőség van, további esélyegyenlőségi intézkedések megtétele javasolt:
 - Nők aránya az elnökségben;
 - Nők aránya a felsővezetésben;
 - A nem vezető női és férfi kutatók közötti bérszakadék;
 - Női kutatók aránya;
 - Nők aránya az állásinterjúkra behívott jelentkezők körében;
 - Nők aránya a meghallgatást végzők körében.
- **5 indikátor esetében** az értékek egyértelműen pozitív képet mutatnak, javultak, tartják a célértéküket, vagy a kitűzött vállalások megtartásra kerültek:
 - Női és férfi felsővezetők közötti bérszakadék
 - Rugalmas munkakeretek biztosításának ténye
 - Az elfogadott részmunkaidős kérelmek aránya
 - Az egyedi munkaidőben részesített munkavállalók száma
 - Tréningalkalmak száma
- **4 indikátor esetében** nem volt érdemben értékelhető a mutató az alacsony elemszám miatt:
 - A képzésben résztvevő női és férfi munkavállalók aránya;
 - Az egyszeri pénzügyi támogatásban részesülő gyermeket vállalók aránya;
 - A tájékoztatásban részesült új belépők aránya;
 - Kezelt panaszok aránya.
- **4 indikátor esetében** a kitűzött intézkedés a 2025-ös évben nem valósult meg vagy az előző évhez képest visszaesés volt tapasztalható. Az értékek alakulását ezekben az esetekben is főként szakmai, szerkezeti (munkaköri összetétel), illetve külső tényezők (jelentkezők/előadók köre és elérhetősége) határozták meg. A családi találkozó megszervezése javasolt a 2026-os évben:
 - Női és férfi munkavállalók közötti bérszakadék a nem vezető senior és junior munkavállalók körében;
 - Családi találkozók száma évente;
 - Felkért női előadók (száma) aránya a rendezvényeken;
 - Női előadók aránya a szakmai rendezvényeken.