Pannon European Grouping of Territorial Cooperation
7621 Pécs, Széchenyi tér 9.,www.pannonegtc.eu

PANNON EUROPEAN GROUPING OF TERRITORIAL COOPERATION LTD.

GENDER EQUALITY PLAN

Period: 1 January 2026 – 31 December 2028

Date adopted: 31 December 2025

Table of contents

Chapter	Address	Page
1.	Introduction and Purpose	3
2.	Scope of the plan	3
3.	Leadership engagement and publicity	3
4.	Responsibilities and resources	3
5.	Data collection and monitoring	4
6.	Training and awareness-raising	4
7.	Areas of action	4
7.1.	Work-life balance	4
7.2.	Gender balance in decision-making	4
7.3.	Recruitment, selection and professional development	5
7.4.	Gender Aspects in Professional and Project Activities	5
7.5.	Bully-free and safe working environment	5
8.	Annual Table of Measures and Indicators	5
9.	Review	6
10.	Final provisions	6

1. Introduction and Purpose

The Pannon Limited Liability European Grouping of Territorial Cooperation – abbreviated as Pannon EGTC – is committed to equal treatment, gender equality, an inclusive organisational culture and non-discriminatory operation.

The aim of this Gender Equality Plan is to provide a short, practical and verifiable framework for the internal operation, project-based professional activities, events and communication of the Pannon EGTC. The plan includes minimum measures adapted to the size and operational nature of the organisation.

Pannon EGTC treats gender equality as an organizational quality condition: it contributes to a fair working environment, transparent decisions, better project planning and professional cooperation with partners.

2. Scope of the plan

The scope of the plan covers the work organisation, managers, employees, agents of the Pannon EGTC, as well as the project activities managed or coordinated by the Pannon EGTC.

- the internal operation and organization of the work organization;
- recruitment, selection, assignment and professional development opportunities;
- the preparation, implementation, events and communication of projects;
- to ensure a harassment-free, safe and respectful working environment.

3. Leadership engagement and publicity

By adopting the plan, the management of Pannon EGTC declares that gender equality and equal treatment are the basic principles of the operation of the organization.

- The plan is approved and signed by the director of the Pannon EGTC.
- The signed document must be published on the official website of the Pannon EGTC.
- The document must be sent to the employees in internal communication.
- Place of publication: www.pannonegtc.eu

4. Responsibilities and resources

The director of the Pannon EGTC is responsible for the implementation of the plan. Operational tasks are coordinated by the designated GEP manager.

Name / job title: dr. Judit Ágnes Füzér deputy director

Contact details of the GEP responsible: judit.fuzer@pannonegtc.eu

The GEP Officer's responsibilities are:

- collecting annual data and preparing a short monitoring summary;
- organising internal information and training;
- informing management of any necessary changes;
- keeping in touch with colleagues on equal opportunities issues.

The Pannon EGTC provides resources for the implementation adapted to the size of the organisation: at least 20 working hours per year for data collection, monitoring and internal consultation, as well as the involvement of external expert or legal support if necessary.

5. Data collection and monitoring

The Pannon EGTC collects aggregated, gender-disaggregated data at least once a year. Due to the small number of people and the protection of personal data, the data may only be processed and presented in a form from which individual persons cannot be identified.

Minimum data to be collected:

- number of employees broken down by gender;
- the proportion of managers, project managers or co-ordinators by gender;
- number of staff participating in training by gender;
- the number of people working flexible or teleworking by gender, where relevant;
- Proportion of speakers/moderators of professional events organized by Pannon EGTC by gender, if data is available.

The annual monitoring summary is prepared by the GEP manager and approved by the director. The purpose of monitoring is not to increase the administrative burden, but to check that the operation of the organization remains fair, transparent and proportionate.

Year of first monitoring: 2026

6. Training and awareness-raising

The Pannon EGTC holds at least one short internal information or training session per year on gender equality, equal treatment, unconscious prejudices and a harassment-free work environment.

- Target group: colleagues, managers, project managers and people involved in decision-making.
- Format: internal briefing, online training, short workshop or external expert presentation.
- Documentation: invitation, theme, attendance sheet or short reminder.

Date of first planned training / information: 9 June 2026

7. Areas of action

The Pannon EGTC applies the following minimum measures. The measures are adapted to the organisation's small number of employees, project-based operation and cross-border cooperation profile.

7.1. Work-life balance

- During the organization of work, Pannon EGTC strives for flexible, task-oriented operation.
- Internal meetings should be held during working hours if possible, in a predictable manner.
- In the case of family or care obligations, the management will look for an individual, proportionate solution, if the project tasks allow it.

7.2. Gender balance in decision-making

- The Pannon EGTC strives to ensure the balanced involvement of women and men in professional working groups, project teams and event panels.
- In the case of member delegation, the Pannon EGTC indicates to the members that they should pay attention to balanced representation as far as possible.
- When selecting the speakers and moderators invited by the Pannon EGTC, the aspect of balanced visibility can be taken into account in addition to professional suitability.

7.3. Recruitment, selection and professional development

- The language of job advertisements and job vacancies should be neutral, professional and non-discriminatory.
- Selection decisions must be based on pre-established professional criteria.
- Access to training, project management and professional development opportunities should be provided regardless of gender.

7.4. Gender aspects in professional and project activities

- When preparing new projects, it should be briefly examined whether the target groups or the effects of the project may be affected differently by gender, family situation or care responsibilities.
- In the case of events, efforts should be made to provide accessible dates, venues and online participation opportunities, if professionally justified.
- Stereotypical representation should be avoided in communication materials and balanced representation should be strived for.

7.5. Bullying-free and safe working environment

Pannon EGTC applies zero tolerance towards gender-based harassment, sexual harassment, humiliating or hostile behaviour in the workplace.

- A signal may be made to the GEP officer, the director or, if involved, the president.
- Alerts shall be kept confidential and no retaliation shall be applied to the whistleblower.
- The notification must be confirmed within five working days and, if justified, management, labour law or external expert action must be initiated.

8. Annual Table of Measures and Indicators

Area	Minimum action	Responsible	Frequency	Indicator
Publicity	Publish a signed plan	Director	once, and then when modified	Document available on the website
Resource	Designate a GEP Officer	Director	once, then when changing	designated responsible
Data collection	Collection of aggregated data by gender	GEP Officer	annually	Annual Nameplate
Monitoring	Creating a short annual summary	GEP Officer / Director	annually	Approved summary
Training	Equality and bias management information	GEP Officer	annually	Invitation / Syllabus / Attendance Sheet
Harassment prevention	Description of signaling channels	GEP Officer	annually	Internal information

The initial baseline data shall be filled in during the first monitoring:

Indicator	Female	**Men's**	**Total**	**Year**	**Note**
Number of employees by gender	7	2	9	2026	Aggregated data
Manager/Project Manager Roles by Gender	4	1	5	2026	Aggregated data
Number of participants in GEP-related training/information by gender	7	2	9	2026	Aggregated data
Number of equal opportunities or harassment alerts	0	0	0	2026	Aggregated data

9. Review

The plan shall be reviewed at least once a year. The review shall assess whether the minimum measures set have been met, whether clarifications are necessary, and whether the operation of the organisation has changed in a way that justifies the modification of the plan.

The next review is scheduled to take place on 31 December 2026.

10. Final provisions

The present Gender Equality Plan enters into force with the signature of the leaders of the Pannon EGTC. The plan governs the internal operation, project management practice and external professional activities of the Pannon EGTC.

Date: Pécs, 31 December 2025

PANNON Európai Területi Társulás
7621 Pécs, Széchenyi tér 9.
Adószám: 18287053-1-02
Bankszámlaszám: 11731001-20148955

……
Merza Péter János
Director
Pannon European Grouping of Territorial Cooperation

PANNON KORLÁTOLT FELELŐSSÉGŰ EURÓPAI TERÜLETI TÁRSULÁS

NEMI EGYENLŐSÉGI TERV

Időbeli hatály: 2026. január 1. – 2028. december 31.

Elfogadás dátuma: 2025. december 31.

Tartalomjegyzék

Fejezet	Cím	Oldal
1.	Bevezetés és cél	3
2.	A terv hatálya	3
3.	Vezetői elkötelezettség és nyilvánosság	3
4.	Felelősségek és erőforrások	3
5.	Adatgyűjtés és monitoring	4
6.	Képzés és szemléletformálás	4
7.	Intézkedési területek	4
7.1.	Munka és magánélet egyensúlya	4
7.2.	Nemi egyensúly a döntéshozatalban	4
7.3.	Toborzás, kiválasztás és szakmai fejlődés	5
7.4.	Nemi szempontok a szakmai és projekttevékenységben	5
7.5.	Zaklatásmentes és biztonságos munkakörnyezet	5
8.	Éves intézkedési és indikátortábla	5
9.	Felülvizsgálat	6
10.	Záró rendelkezések	6

1. Bevezetés és cél

A Pannon Korlátolt Felelősségű Európai Területi Társulás – rövidített nevén Pannon ETT – elkötelezett az egyenlő bánásmód, a nemek közötti egyenlőség, a befogadó szervezeti kultúra és a diszkriminációmentes működés mellett.

A jelen Nemi Egyenlőségi Terv célja, hogy rövid, gyakorlati és ellenőrizhető keretet adjon a Pannon ETT belső működéséhez, projektalapú szakmai tevékenységéhez, rendezvényeihez és kommunikációjához. A terv a szervezet méretéhez és működési jellegéhez igazított minimumintézkedéseket tartalmazza.

A Pannon ETT a nemi egyenlőséget szervezeti minőségi feltételként kezeli: hozzájárul a tisztességes munkakörnyezethez, az átlátható döntésekhez, a jobb projekttervezéshez és a partnerekkel folytatott professzionális együttműködéshez.

2. A terv hatálya

A terv hatálya kiterjed a Pannon ETT munkaszervezetére, vezetőire, munkavállalóira, megbízottjaira, valamint a Pannon ETT által irányított vagy koordinált projekttevékenységekre.

- a munkaszervezet belső működésére és munkaszervezésére;
- a toborzásra, kiválasztásra, feladatkiosztásra és szakmai fejlődési lehetőségekre;
- a projektek előkészítésére, megvalósítására, rendezvényeire és kommunikációjára;
- a zaklatásmentes, biztonságos és tiszteletteljes munkakörnyezet biztosítására.

3. Vezetői elkötelezettség és nyilvánosság

A Pannon ETT vezetése a terv elfogadásával kinyilvánítja, hogy a nemek közötti egyenlőség és az egyenlő bánásmód a szervezet működésének alapelve.

- A tervet a Pannon ETT igazgatója jóváhagyja és aláírja.
- Az aláírt dokumentumot a Pannon ETT hivatalos honlapján közzé kell tenni.
- A dokumentumot a munkatársak számára belső kommunikációban meg kell küldeni.
- A közzététel helye: www.pannonegtc.eu

4. Felelősségek és erőforrások

A terv végrehajtásáért a Pannon ETT igazgatója felel. Az operatív feladatokat a kijelölt GEP-felelős koordinálja.

GEP-felelős neve / munkaköre: dr. Füzér Judit Ágnes igazgató-helyettes

GEP-felelős elérhetősége: judit.fuzer@pannonegtc.eu

A GEP-felelős feladatai:

- az éves adatok összegyűjtése és rövid monitoring-összefoglaló készítése;
- a belső tájékoztatás és képzés szervezése;
- a vezetés tájékoztatása a szükséges módosításokról;
- kapcsolattartás a munkatársakkal esélyegyenlőségi kérdésekben.

A Pannon ETT a végrehajtáshoz a szervezet méretéhez igazított erőforrást biztosít: évente legalább 20 munkaórát adatgyűjtésre, monitoringra és belső egyeztetésre, továbbá szükség esetén külső szakértői vagy jogi támogatás bevonását.

5. Adatgyűjtés és monitoring

A Pannon ETT évente legalább egyszer összesített, nemek szerinti bontású adatokat gyűjt. Az adatokat a kis létszámra és a személyes adatok védelmére tekintettel kizárólag olyan formában lehet kezelni és bemutatni, amelyből egyes személyek nem azonosíthatók be.

Minimálisan gyűjtendő adatok:

- munkavállalók száma nem szerinti bontásban;
- vezetői, projektvezetői vagy koordinációs szerepet ellátók aránya nem szerint;
- képzésen részt vevő munkatársak száma nem szerint;
- rugalmas munkarendben vagy távmunkában dolgozók száma nem szerint, ha releváns;
- Pannon ETT által szervezett szakmai események előadóinak / moderátorainak aránya nem szerint, ha az adat rendelkezésre áll.

Az éves monitoring-összefoglalót a GEP-felelős készíti elő, az igazgató hagyja jóvá. A monitoring célja nem adminisztratív teher növelése, hanem annak ellenőrzése, hogy a szervezet működése tisztességes, átlátható és arányos maradjon.

Első monitoring éve: 2026

6. Képzés és szemléletformálás

A Pannon ETT évente legalább egy rövid belső tájékoztatást vagy képzést tart a nemek közötti egyenlőségről, az egyenlő bánásmódról, a tudattalan előítéletekről és a zaklatásmentes munkakörnyezetről.

- Célcsoport: munkatársak, vezetők, projektvezetők és döntés-előkészítésben részt vevő személyek.
- Forma: belső tájékoztató, online képzés, rövid workshop vagy külső szakértői előadás.
- Dokumentálás: meghívó, tematika, jelenléti ív vagy rövid emlékeztető.

Első tervezett képzés / tájékoztatás időpontja: 2026. június 9.

7. Intézkedési területek

A Pannon ETT az alábbi minimumintézkedéseket alkalmazza. Az intézkedések a szervezet kis létszámához, projektalapú működéséhez és határon átnyúló együttműködési profiljához igazodnak.

7.1. Munka és magánélet egyensúlya

- A munkaszervezés során a Pannon ETT törekszik a rugalmas, feladatközpontú működésre.
- A belső megbeszéléseket lehetőség szerint munkaidőben, előre tervezhető módon kell megtartani.
- Családi vagy gondozási kötelezettség esetén a vezetés egyedi, arányos megoldást keres, amennyiben ezt a projektfeladatok lehetővé teszik.

7.2. Nemi egyensúly a döntéshozatalban

- A Pannon ETT saját hatáskörben törekszik a nők és férfiak kiegyensúlyozott bevonására a szakmai munkacsoportokba, projektteam-ekbe és rendezvénypanelekbe.
- Tagi delegálás esetén a Pannon ETT jelzi a tagok felé, hogy lehetőség szerint figyeljenek a kiegyensúlyozott képviseletre.
- A Pannon ETT által felkért előadók és moderátorok kiválasztásánál szakmai alkalmasság mellett figyelembe vehető a kiegyensúlyozott láthatóság szempontja.

7.3. Toborzás, kiválasztás és szakmai fejlődés

- Az álláshirdetések és megbízási felhívások nyelvezete legyen semleges, szakmai és diszkriminációmentes.
- A kiválasztási döntéseknek előzetesen rögzített szakmai szempontokon kell alapulniuk.
- A képzési, projektvezetői és szakmai fejlődési lehetőségekhez való hozzáférést nemtől függetlenül kell biztosítani.

7.4. Nemi szempontok a szakmai és projekttevékenységben

- Új projektek előkészítésekor röviden vizsgálni kell, hogy a célcsoportokat vagy a projekt hatásait érintheti-e eltérően a nemi hovatartozás, a családi helyzet vagy gondozási kötelezettség.
- Rendezvényeknél törekedni kell a hozzáférhető időpontokra, helyszínekre és online részvételi lehetőségekre, amennyiben ez szakmailag indokolt.
- Kommunikációs anyagokban kerülni kell a sztereotip ábrázolást, és törekedni kell a kiegyensúlyozott megjelenítésre.

7.5. Zaklatásmentes és biztonságos munkakörnyezet

A Pannon ETT zéró toleranciát alkalmaz a nemi alapú zaklatással, szexuális zaklatással, megalázó vagy ellenséges munkahelyi magatartással szemben.

- Jelzést lehet tenni a GEP-felelősnek, az igazgatónak vagy érintettség esetén az elnöknek.
- A jelzéseket bizalmasan kell kezelni, és a bejelentővel szemben megtorlás nem alkalmazható.
- A jelzést öt munkanapon belül vissza kell igazolni, és indokolt esetben vezetői, munkajogi vagy külső szakértői intézkedést kell kezdeményezni.

8. Éves intézkedési és indikátortábla

Terület	Minimumintézkedés	Felelős	Gyakoriság	Indikátor
Nyilvánosság	Aláírt terv közzététele	Igazgató	egyszer, majd módosításkor	honlapon elérhető dokumentum
Erőforrás	GEP-felelős kijelölése	Igazgató	egyszer, majd változáskor	kijelölt felelős
Adatgyűjtés	Nemek szerinti összesített adatok gyűjtése	GEP-felelős	évente	éves adattábla
Monitoring	Rövid éves összefoglaló készítése	GEP-felelős / igazgató	évente	jóváhagyott összefoglaló
Képzés	Egyenlőségi és előítélet-kezelési tájékoztatás	GEP-felelős	évente	meghívó / tematika / jelenléti ív
Zaklatásmegelőzés	Jelzési csatornák ismertetése	GEP-felelős	évente	belső tájékoztató

A kiinduló bázisadatokat az első monitoring során kell kitölteni:

Mutató	Nő	Férfi	Összesen	Év	Megjegyzés
Munkavállalók száma nem szerint	7	2	9	2026	összesített adat
Vezetői / projektvezetői szerepek nem szerint	4	1	5	2026	összesített adat
GEP-hez kapcsolódó képzésen/tájékoztatáson részt vevők száma nem szerint	7	2	9	2026	összesített adat
Esélyegyenlőségi vagy zaklatással kapcsolatos jelzések száma	0	0	0	2026	összesített adat

9. Felülvizsgálat

A tervet évente legalább egyszer át kell tekinteni. A felülvizsgálat során értékelni kell, hogy a meghatározott minimumintézkedések teljesültek-e, szükséges-e pontosítás, és változott-e a szervezet működése olyan módon, amely a terv módosítását indokolja.

Következő felülvizsgálat tervezett időpontja: 2026. december 31.

10. Záró rendelkezések

A jelen Nemi Egyenlőségi Terv a Pannon ETT vezetői aláírásával lép hatályba. A terv a Pannon ETT belső működésére, projektmenedzsment-gyakorlatára és külső szakmai tevékenységeire irányadó.

Kelt: Pécs, 2025. december 31.

PANNON Európai Területi Társulás
7621 Pécs, Széchenyi tér 9.
Adószám: 18287053-1-02
Bankszámlaszám: 11731001-20148955

……
Merza Péter János
igazgató
Pannon Európai Területi Társulás