



Esélyegyenlőségi Útmutató

az Új Magyarország Fejlesztési Terv
Gazdaságfejlesztés Operatív Programja
keretében kiírt pályázatokhoz

2008. március

TARTALOMJEGYZÉK

1. HOGYAN SEGÍT AZ ÚTMUTATÓ?	3
2. ALAPVETŐ PÁLYÁZATI TUDNIVALÓK RÖVIDEN	3
3. ESÉLYEGYENLŐSÉGI CÉLOK AZ ÚMFT-BEN	4
4. A HAT FŐ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERÜLET	5
4.1. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése	5
4.2. A nemek közötti egyenlőség erősítése	6
4.3. Az akadálymentesítés előrehaladása	6
4.4. Fogyatékos személyek életminőségének és munkaerőpiaci esélyeinek javítása.....	6
4.6. Más hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci és társadalmi esélyeinek javítása .	8
5. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI VÁLLALÁSOK ÉRTÉKELÉSE	9
6. A PÁLYÁZATI ADATLAP KITÖLTÉSE – PÉLDA	11
PRAKTIKUS INFORMÁCIÓK A PÁLYÁZATI ADATLAP KITÖLTÉSÉHEZ	13
1. Esélyegyenlőségi munkatárs, felelős alkalmazása	14
2. Esélyegyenlőségi terv, koncepció megléte	14
3. Egyenlő munkáért egyenlő bért	15
8. Leghátrányosabb helyzetű kistérségek vagy halmozottan hátrányos helyzetű települések fejlesztése.....	15
9. Akadálymentesített épületek száma	16
10. Infokommunikációs akadálymentesítés	16
11. Nők száma a felső-, és középvezetésben	17
12. K+F területen dolgozó nők száma	17
13. Részmunkaidős foglalkoztatottak száma	17
14. Távmunkában foglalkoztatottak száma.....	17
15. Fogyatékossággal élő alkalmazottak száma	18
16. Roma foglalkoztatottak száma.....	18
17. 50 évnél idősebb munkavállaló foglalkoztatása, határozatlan idejű munkaszerződéssel	19
18. Pályakezdő, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak száma.....	19
19. Középfokú iskolai végzettséggel nem rendelkező munkatársak szakmai továbbképzése az elmúlt illetve elkövetkező 5 évben	19
20. Bedolgozóként foglalkoztatottak száma	20
21. Továbbfoglalkoztatott nyugdíjasok száma.....	20
22. Gyesről, gyedről, ápolási díjról visszatérő munkavállalók száma az elmúlt illetve elkövetkező 5 évben.....	20
23. Nők száma a foglalkoztatottak közt.....	20
24. Rugalmas munkaidőszervezés vagy csúsztatható munkakezdés lehetősége	20
25. A törvényben meghatározottnál több szabadság biztosítása a dolgozóknak	21
26. Munkaidő-kedvezmény biztosítása a dolgozók továbbképzéséhez.....	21
27. GYES-en, GYED-en levő munkatársakkal való szervezett, dokumentált kapcsolattartás	21
28. Vállalati, szervezeti gyermekintézmények fenntartása	22
29. A szervezet támogat esélyegyenlőségi célcsoportok helyzetét javító alapítványokat, civil szervezeteket	22
34. A projekt végrehajtása során megszülető termék és/vagy szolgáltatás más társadalmi csoportnál igazolhatóan kedvezőbben hat az esélyegyenlőségi célcsoportok helyzetére, életminőségére	22
VONATKOZÓ JOGSZABÁLYOK	24

1. HOGYAN SEGÍT AZ ÚTMUTATÓ?

Az útmutató célja, hogy a pályázó segítségével megtalálja a számára leginkább megvalósítható, reális és hosszú távon fenntartható esélyegyenlőségi vállalatot és ezzel hozzájáruljon ahhoz a nagyobb célhoz, hogy az Új Magyarország Fejlesztési Terv (továbbiakban ÚMFT) keretében megvalósuló projektek mindegyike, közvetlenül vagy közvetett módon erősítse az esélyegyenlőség érvényesülését Magyarországon. A pályázati útmutató bemutatja az egyes választható esélyegyenlőségi területeket és intézkedéseket, az értékelési szempontokat valamint a pályázati adatlap kitöltéséhez szükséges információkat, és példákkal is szolgál.

A második és harmadik fejezet összefoglalja röviden az esélyegyenlőség érvényesülését az ÚMFT-ben, a negyedik fejezet pedig segít Önnek abban, hogy átlássa az esélyegyenlőségi területek és intézkedések rendszerét. Az egyes intézkedések pontozásáról az ötödik fejezetben talál részleteket. A hatodik fejezet egy konkrét pályázó példáján mutatja be a pályázati adatlap esélyegyenlőségi részének kitöltését és értékelését. A mellékletben találja az egyes esélyegyenlőségi intézkedések rövid leírását, valamint a téma jogszabályi háttérét.

2. ALAPVETŐ PÁLYÁZATI TUDNIVALÓK RÖVIDEN

Az Európai Unió fejlesztési támogatásai során külön figyelmet fordít két alapelv, az esélyegyenlőség és a fenntartható fejlődés érvényesítésére¹. Ezek közül most az esélyegyenlőséggel, és azon belül is az ÚMFT-ben megfogalmazott esélyegyenlőségi célokkal – az esélyegyenlőség erősítése, különös tekintettel a nők és férfiak közötti egyenlőség, valamint a romák és a fogyatékkal élők esélyegyenlőségének erősítésével – kapcsolatos pályázati tudnivalókat foglalja össze az útmutató.

Az elvárás teljesülését a kiválasztás két szintjén vizsgálja az ÚMFT: jogosultsági és értékelési szempontok között. Minden projektnek - még az automatikus elbírálású projekteknek is - teljesítenie kell minimális **jogosultsági** szempontokat, melyek között esélyegyenlőségi értéket hordozók is vannak: ilyen például a rendezett munkaügyi kapcsolatnak való megfelelés. Ugyanakkor a legtöbb pályázat esetén ennél komolyabb esélyegyenlőségi vállalatokra és értékelésre kerül sor: az egy- és kétfordulós pályázatok, valamint a kiemelt projektek esélyegyenlőségi **értékelésre** is kerülnek, erről szól a jelen útmutató.

A lehetséges esélyegyenlőségi vállalatok egy része közvetlenül a megvalósítandó projekthez kötődik, a **projekt révén próbál mérhető előrelépést hozni az esélyegyenlőség terén**, ilyen lehet például egy új épület felépítése esetén a körültekintő akadálymentesítés. Ugyancsak a projekthez kötődik az a szándék, hogy már a **projekt tervezése** során figyelembe vegyék bizonyos csoportok igényeit – ennek érdekében szükséges lehet szakértő bevonása a szükségleteknek megfelelő tervezés érdekében, vagy érdekképviselői csoportok bevonása a projekt kivitelezésébe, példa erre egy halmozottan hátrányos településen készülő foglalkoztatási projekt esetén az ott működő roma civil szervezetek bevonása a projekt tervezésébe és kivitelezésébe. A lehetséges vállalatok egy másik része nem kapcsolódik közvetlenül a projekthez, hanem a **pályázó szervezetre** vonatkozik, erre egy példa az, ha a szervezet munkavállalóra vonatkozóan vállalja annak biztosítását, hogy valóban érvényesüljön az egyenlő munkáért egyenlő bért elve az azonos munkakörben dolgozó nők és férfiak között.

Az útmutató következő fejezete bemutatja a **hat választható esélyegyenlőségi területet**, amelyekben belül további esélyegyenlőségi intézkedések választhatók. Mivel minden egyes esélyegyenlőségi területen belül számos vállalási lehetőség közül lehet választani, így valószínűleg minden pályázó talál olyan választási lehetőséget, amely megfelel a projekt céljának és a szervezet jellegének. Az értékelés során nem kerülnek hátrányba azok a pályázók akik már működtetnek esélyegyenlőségi intézkedéseket azokkal szemben, akik

¹ 1083/2006-os EK rendelet 16. cikke

bevezetésüket a pályázathoz kötődően valósítják meg: több esetben lehetőség van a már meglévő esélyegyenlőségi intézkedés fenntartására is.

Az esélyegyenlőségi táblában (ld. Pályázati adatlap 9. fejezet, és jelen útmutató példája) a pályázó által vállalt intézkedéseket pontozásos formában értékelik. **Legfeljebb 5 pont érhető el, és legalább 1 pontot el is kell érni** ahhoz, hogy a pályázatot az értékelő, majd a Bíráló Bizottság támogatásra javasolhassa. A Bíráló Bizottság elé kerülő pályázatok között a magasabb pontszámúaknak nagyobb esélye van a támogatás elnyerésére. Különösen fontos elvárás, hogy a **kiemelt projektek** az esélyegyenlőséget is erősítsék, ezért esetükben **3 pont a belső küszöb**, és ezen belül esélyegyenlőségi tervet mindenképp kell készíteniük. Mivel számos esélyegyenlőségi intézkedésből lehet választani, ezért a pályázók számára nem jelenthet gondot a belső küszöb elérése, sőt, lehetséges és reális cél a maximális 5 pont elérése. A **pontszerzés feltételeit** az 1. tábla tartalmazza.

A nyertes pályázó támogatási szerződésének része lesz a benyújtott projekt adatlap, így az esélyegyenlőségi tábla is. A **vállalt és szerződött esélyegyenlőségi intézkedésekről** évente jelentést kell tenni a projekt előrehaladási jelentésekben (PEJ) és a projekt fenntartási jelentésekben (PFJ), valamint az időarányos teljesülést a helyszínen is ellenőrizhetik. Amennyiben a projekthez szervesen kapcsolódó és költségigényes esélyegyenlőségi intézkedést tervez, ne feledje ezt betervezni a költségábra megfelelő soraiba. az egyes projektekhez kapcsolódó, az esélyegyenlőségi szempontok megvalósulását szolgáló beruházások elszámolhatóak, amennyiben azok az adott projekt típus elszámolható költségkategóriába illenek.

3. ESÉLYEGYENLŐSÉGI CÉLOK AZ ÚMFT-BEN

Az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alapra és a Kohéziós Alapra vonatkozó szabályozás (1083/2006/EK rendelet) kiemelt két olyan támogatási alapelvet, amelyet minden pályázat tervezése, elbírálása és végrehajtása során figyelembe kell venni: az esélyegyenlőséget és a fenntartható fejlődést. A két alapelv érvényesült az ÚMFT, valamint az egyes Operatív Programok tervezése során, és érvényesül a döntéshozás és végrehajtás intézményrendszereiben, valamint érvényesíteni kell a kiválasztás jogosultságai és értékelési szempontjai között is.

Az esélyegyenlőség horizontális területei a Strukturális Alapok felhasználását szabályozó rendelet szerint az alábbiak:

„...a tagállamok és a Bizottság biztosítják a nők és férfiak közötti egyenlőség... elősegítését az alapok különböző végrehajtási szakaszai során.”

„...a tagállamok és a Bizottság biztosítják megteszik a megfelelő lépéseket a nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékossgán, koron vagy szexuális irányultságon alapuló bármilyen megkülönböztetés megakadályozására...”

„az alapokhoz való hozzáférés ...különösen a fogyatékossgal élő személyek hozzáférése”

Az ÚMFT nyomán a Gazdaságfejlesztési Operatív Program (továbbiakban GOP) pedig összefoglalóan a következő követelményeket tartalmazza:

„Az Európai Unió elvárásainak megfelelően a fenntarthatósági és az esélyegyenlőségi követelmények (különös tekintettel a romák, a fogyatékkal élők, valamint a nők és férfiak közti társadalmi egyenlőségére) teljesítését program és projekt szinten kell nyomon követni.”

Az esélyegyenlőségi értékelési szempontrendszer kidolgozásával kettős célt tűzünk ki:

1. Az az elvárás, hogy minden **nyertes projekt közvetlenül vagy közvetett módon hozzájáruljon az esélyegyenlőség erősítéséhez**, megkívánja, hogy kiszűrésre kerüljenek és ne kapjanak támogatást azok a projektek, amelyek semmilyen formában nem járulnak hozzá az esélyegyenlőségi célokhoz. Ezért került sor a belső küszöb meghúzására: azon pályázatok, amelyek nem érik el az 1 pontos minimumot – kiemelt projektek esetében a 3 pontot - , nem

kaphatnak támogatást. Másrészt az is cél, hogy az egymással versengő pályázatok közül a legjobb esélyegyenlőségi célokat megvalósító projektek nyerjenek. Így az egymással versengő projektek között az azonos vagy hasonló értéket hordozók közül azok fognak előnyt élvezni, amelyek társadalmilag hasznosabbak.

2. A pályázók számára **érthetővé, életközeli és hasznossá szeretnénk tenni az esélyegyenlőségi gyakorlatot**, így az útmutatóban és annak mellékletében példákat adunk a gyakorlatba átültethető, vagy már alkalmazott vállalatokra, amelyek közül a pályázati adatlapon lehet választani. A példák alapján látható, hogy az esélyegyenlőségi szemlélet nem egy önálló szeptet jelent a szervezet működésének vagy a projekt megvalósításának, hanem szervesen integrálódik a napi működésbe. Reményeink szerint ez hozzájárul ahhoz, hogy a pályázók vállalásai reálisak és hasznosak legyenek, és hosszú távon is érezhető változásokat indítsanak el.

4. A HAT FŐ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERÜLET

Az Európai Bizottság javaslatára és a sajátos magyar adottságok figyelembe vételével hat olyan esélyegyenlőségi terület került kijelölésre, melyek fejlesztése hozzájárulhat az ÚMFT-ben vállalt esélyegyenlőségi célok eléréséhez, azaz az esélyegyenlőség erősítéséhez, különös tekintettel a nők és férfiak közötti egyenlőség, a fogyatékkal élők és a roma emberek esélyegyenlőségének erősítéséhez. A hat terület között van olyan, amely kifejezetten valamelyik esélyegyenlőségi célhoz – például a roma emberek esélyegyenlőségének erősítéséhez – kapcsolódik, de olyan is van, amely egyszerre több célt támogat, illetve a hatodik terület más hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének támogatását is lehetővé teszi. A pályázóval szemben elvárás, hogy legalább egy területet ki kell választani, és előrelépést kell vállalni konkrét intézkedések formájában, amelyekkel az értékelés során legalább 1,0 pontot – kiemelt projektek esetében 3 pontot - el kell érni. Az egyes esélyegyenlőségi területeken belül a pályázó konkrét, jól megfogható intézkedések között választhat, amelyek a pályázati adatlapon 9.1 és 9.2 pontjában találhatóak, és amelyek részletes leírása a mellékletben megtalálható. Az ÚMFT minden operatív programja ezen területek mindegyikén lehetővé teszi esélyegyenlőségi teljesítmény vállalását, és minden esetben több terület is választható. Operatív Programként és prioritásonként változhat, hogy az egyes területeken belül milyen konkrét intézkedések választhatók. Az alábbiakban a hat fő esélyegyenlőségi terület bemutatása következik.

4.1. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A fogalom legszűkebb értelmezése szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családok időbeosztását javító szolgáltatások az elmúlt évtizedben jelentősen visszaestek (például bölcsőde, korai óvodáztatás, közeli és munkaidővel összeegyeztethető bevásárlás vagy ügyintézés), ezért is különösen fontos az egyes szervezetek szerepvállalása. A családbarát munkahely tágabb értelmezése a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is. A családbarát munkahely koncepció nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, és törekszik arra, hogy mind a nők, mind a férfiak igénybe vegyék a munkaadó által nyújtott lehetőségeket a munka és a magánélet közötti egyensúly erősítésére.

A pályázatok értékelésénél **a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását** támogató intézkedéseket bevezető pályázók többletpontban részesülnek. Amennyiben ezt a területet jelöli meg pályázatában, számos esélyegyenlőségi intézkedés közül választhat, ilyen például a rugalmas munkaidő lehetősége, szervezeti/ vállalati gyermekintézmény fenntartása, vagy a kapcsolattartás megszervezése a GYES-en, GYED-en levőkkel. Az itt

választható esélyegyenlőségi intézkedésekről a példában megjelenő táblázat c-d oszlopa nyújt áttekintést. Az egyes intézkedések részletes bemutatása a mellékletben található.

4.2. A nemek közötti egyenlőség erősítése

A nők teszik ki a népesség felét, de a nemek közötti egyenlőség még sok tekintetben nem érvényesül a gyakorlatban. A tényleges egyenlőség a munkaerőpiacon sem valósul meg. 2003-ban Magyarországon a 15-64 éves nők 51%-a, a férfiak 63%-a volt foglalkoztatott. A nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye úgy jellemezhető, hogy minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk az alacsonyabb keresetet jelentő és alacsonyabb presztízsű állások betöltői között (ezt hívjuk foglalkozási szegregációnak), míg a szervezeten belüli *vertikális szegregációra* utal a női felsővezetők rendkívül alacsony aránya. Bár a munkavállaló nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, és mára a felsőoktatásban a nők aránya elérte – sőt meg is haladta – a férfiak arányát, mégsem csökkentek a nemek közötti **keresetkülönbségek**, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak.

Cél olyan intézkedések támogatása a munkáltatóknál, amelyek erősítik a nemek közötti egyenlőséget. Amennyiben ezt a területet jelöli meg pályázatában, számos esélyegyenlőségi intézkedés közül választhat, ilyen például a nők létszámának növelése a szervezet **felső- és középvezetésében**, továbbá az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének gyakorlati érvényesítése is, de ide tartozik a nők számának emelése a kutatás-fejlesztési munkában. Az itt választható esélyegyenlőségi intézkedésekről a példában megjelenő táblázat e-f oszlopa nyújt áttekintést. Az egyes intézkedések részletes bemutatása a mellékletben található.

4.3. Az akadálymentesítés előrehaladása

A fogyatékos népességen belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, akik számára az akadálymentesítés a társadalom életének szinterein való megjelenésük alapfeltétele. Az akadálymentes környezet további hasznélvezői a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, de a betegek és az idős emberek is.

Az esélyegyenlőség szempontjainak vizsgálatánál több tényező kerül értékelésre: az építési beruházások esetében a **fizikai akadálymentesítés**, de szinte minden projektben értékelhető a fogyatékkal élők számára biztosított jobb **infokommunikációs hozzáférés** az eszközök, vagy a projekt által nyújtott szolgáltatások használatához (vakbarát számítógépes és egyéb eszközök, könnyen érthető kommunikáció stb.). További példa lehet közlekedési infrastruktúrát érintő projekteknél az **akadálymentes közlekedés** megteremtése. Beruházások esetén mindenképpen javasolt megfelelő képzettségű szakember (pl. rehabilitációs környezettervező szakmérnök) bevonása az akadálymentesítés tervezésébe, de rendkívül hasznos lehet mozgássérült emberek bevonása a projekt tervezésébe és megvalósításába. Amennyiben ezt a területet jelöli meg pályázatában, számos esélyegyenlőségi intézkedés közül választhat, ilyen például az épületek akadálymentesítése és az infokommunikációs hozzáférés biztosítása mellett a fogyatékkal élők projekttervezésbe történő bevonását célzó intézkedés. Az itt választható esélyegyenlőségi intézkedésekről a példában megjelenő táblázat g-h oszlopa nyújt áttekintést. Az egyes intézkedések részletes bemutatása a mellékletben található.

4.4. Fogyatékos személyek² életminőségének és munkaerőpiaci esélyeinek javítása

Magyarországon az 1990-es évtizedben jelentősen visszaesett a foglalkoztatottság, és ez a fogyatékos emberek munkaerő-piaci helyzetére is hatással volt. A foglalkoztatottak aránya Magyarországon a fogyatékos emberek körében - 2001. évi népszámlálás adatai szerint - 9 százalékra csökkent. Az Európai Unió tagállamaiban 2001-ben a fogyatékos emberek

² Fogyatékos személy: aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során (lásd A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. §-át)

átlagosan 40-50%-a, a súlyosan fogyatékosok 30-40%-a volt foglalkoztatott. Az ÚMFT két átfogó céljának egyike a foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakítása.

Ez utóbbi cél eléréséhez feltétlenül szükséges a fogyatékosokkal élők számára a foglalkoztatás **elérhetőségének segítése**: az akadálymentes fizikai és kommunikációs környezet kialakítása, továbbá a távmunka és egyéb alternatív munkavégzési lehetőségek biztosítása. Amennyiben ezt a területet jelöli meg pályázatában, számos esélyegyenlőségi intézkedés közül választhat, ilyen például a fent már említett akadálymentesítés mellett a távmunka, de a bedolgozás elősegítése is. Az itt választható esélyegyenlőségi intézkedésekről a példában megjelenő táblázat i-j oszlopa nyújt áttekintést. Az egyes intézkedések részletes bemutatása a mellékletben található. A fogyatékos emberekre is vonatkozó adatvédelmi előírások miatt kérjük feltétlenül olvassa el az alábbi, 4.5. fejezetben található adatvédelmi szempontokat.

4.5. Roma emberek életminőségének és munkaerőpiaci esélyeinek javítása

Azt a személyt tekintjük romának, aki annak vallja magát.³ A népszámlálás adatai szerint nagyon lényeges különbségek vannak a cigány és a nem cigány nemzetiségek társadalmi rétegek szerinti összetételében, de a legújabb kutatások is megerősítik, hogy a **társadalmi kirekesztődés** bizonyítottan leginkább a roma embereket sújtja. A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is konzerválja a roma népesség alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét, ezért a képzési lemaradás felszámolását, csökkentését vállaló munkaadók is pontot szerezhhetnek az esélyegyenlőségi értékelés során.

Amennyiben ezt a területet jelöli meg pályázatában, számos esélyegyenlőségi intézkedés közül választhat, ilyen például a roma alkalmazottak számának növelése mellett az egyenlő munkáért egyenlő bért elv megvalósítása, vagy továbbképzések biztosítása. Az itt választható esélyegyenlőségi intézkedésekről a példában megjelenő táblázat k-l oszlopa nyújt áttekintést. Az egyes intézkedések részletes bemutatása a mellékletben található.

Kérjük a statisztikai adatok és vállalások megadásánál vegye figyelembe azt, hogy **a roma származás és a fogyatékos** az érintettek önkéntes hozzájárulása alapján kerülhet rögzítésre, azaz pályázatában csak akkor utalhat az érintettek roma vagy fogyatékos voltára, ha ők önkéntesen és határozottan hozzájárultak ehhez. Az önkéntes adatszolgáltatás azt jelenti, hogy az érintett hozzájárul adatainak kezeléséhez, tehát önkéntesen és határozottan kinyilvánítja kívánságát **személyes adatai** kezeléséhez. A hozzájárulás akkor tekinthető megadottnak, ha az megfelelő tájékoztatáson alapul. A különleges adatok munkáltató által történő kiemelése nem alapulhat vélelmen, a hátrányos helyzetben lévő munkavállalók támogatását célzó szándék nem pótolhatja az adatkezeléshez való egyedi hozzájárulást. Ebben a tekintetben is különös jelentősége van az érintettek tájékoztatásának. Ez azt jelenti, hogy ha Ön pályázatában roma vagy fogyatékos ember foglalkoztatását kívánja vállalni, akkor a projekt teljesülésének igazolásakor rendelkeznie kell olyan dokumentummal, amelyben az érintett hozzájárul ahhoz, hogy őt roma vagy fogyatékos munkavállalóként definiálják. Mindazonáltal természetesen sok olyan pályázati tevékenység lehetséges, amelyhez nem szükséges adott konkrét személyek roma származásának vagy fogyatékoságának megállapítása. Például ha a pályázó vállalja, hogy a projekt tervezésébe bevon roma érdekképviselői szervezetet, akkor természetesen nem szükséges a szervezet képviselőitől nyilatkozatot kérni roma származásukról ahhoz, hogy a szervezet képviselői segítsenek a projektben a roma esélyegyenlőség megjelenítéséhez. Vagy egy erősen szegregált település vagy intézmény esetében a pályázó becslés alapján kijelentheti azt a problémát, hogy az adott településen vagy intézményben a roma emberek erős szegregációval néznek szembe és ennek enyhítésére készül a projekt – anélkül, hogy ehhez az

³ Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti (lásd A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 7. § (1)-(2) bekezdését).

érintett település vagy intézmény munkavállalóitól stb. nyilatkozatot kellene beszerezni roma származásukról.

4.6. Más hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci és társadalmi esélyeinek javítása

Az ÚMFT két átfogó céljának egyike a foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakítása. A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett más, ún. hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni.

Hátrányos helyzetű munkavállaló (a 68/2001/EK rendelet alapján):

- minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- minden olyan súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségből fakadó fogyatékkal élő személy, aki ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra;
- minden olyan, a Közösség területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy ott letelepedett migráns munkavállaló, aki és/vagy nyelvi képzésre szorul;
- minden olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván, különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének a nehézségei miatt adták fel, a munkába állás utáni első hat hónapban;
- minden olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- minden hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy, a munkába állás utáni első hat hónapban.

Amennyiben ezt a területet jelöli meg pályázatában, számos esélyegyenlőségi intézkedés közül választhat, ilyen a pályakezdő fiatalok, vagy az 50 évnél idősebbek határozatlan idejű szerződéssel történő alkalmazása, vagy a középfokú végzettséggel nem rendelkező munkavállalók alkalmazása. Az itt választható esélyegyenlőségi intézkedésekről a példában megjelenő 1-es táblázat m-n oszlopa nyújt áttekintést. Az egyes intézkedések részletes bemutatása a mellékletben található.

5. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI VÁLLALÁSOK ÉRTÉKELÉSE

A pályázónak kötelező megjelölnie legalább egyet a választható hat esélyegyenlőségi terület közül ahhoz, hogy pályázata jogosultsági szempontból megfeleljen. Továbbá a kiválasztott területen belül választható esélyegyenlőségi intézkedések közül be kell jelölnie, hogy mely intézkedések megvalósítását vállalja. A választható intézkedések köre pályázatonként eltérő lehet, ezeket **konstrukciófüggően** határozza meg az NFÜ.

Az egyes intézkedésekre adható **részpontok** értéke 0,5-től 1-ig terjedhet. A részpontoszámok összegeként legalább 1,0 pontot el kell érni a pályázat vagy projektötlet támogathatóságához, legfeljebb pedig 5 ponttal lehet értékelni az esélyegyenlőségi területet. Az esélyegyenlőségi területen minimum 1,0 pontot elérő pályázatok ténylegesen érvényesített pontszámát egy számjegyre kerekítve (tizedes nélkül) rögzítik a támogatási döntés meghozatalát követően.

A pályázó által megjelölt esélyegyenlőségi intézkedés akkor fogadható el az értékelés során, ha az adott intézkedéshez tartozó, az adatlap 9.2 pontjának **táblázatban jelölt feltétel** teljesül. Ez általában azt jelenti, hogy a pályázó megvalósít egy vállalatot, például esélyegyenlőségi tervet készít. Jól számszerűsíthető változások esetén – például roma munkavállaló alkalmazása esetén - az értékelési feltétel az, hogy a projekt fenntartás végéig vállalt átlagos éves érték pozitív irányban változzon, mégpedig legalább 10%-kal javuljon a pályázat benyújtásakor érvényes értékhez képest. Több esetben akkor is értékelhető az intézkedés pontszámmal, ha a már meglévő esélyegyenlőségi intézkedések megőrzését, fenntartását vállalja a pályázó vagy projektgazda. Például akadálymentesített épület megléte esetén jár a megfelelő részpontoszám a pályázónak akkor is, ha már a pályázat beadásakor is megvalósul az akadálymentesítés.

Bizonyos esélyegyenlőségi intézkedések több esélyegyenlőségi területen belül is választhatók – erre jó példa az Esélyegyenlőségi Terv készítése, amely mind a hat területről választható opció. Természetesen, abban az esetben, ha többször jelölik be az adott intézkedést, a pontértéke csak egyszer kerül regisztrálásra.

A maximálisan szerezhető pontszám 5 pont abban az esetben is, ha a pályázó ennél nagyobb teljesítményt valósít meg. Az esélyegyenlőségi szempontból kiemelkedő projektek közül választja ki várhatóan a „legjobb horizontális esélyegyenlőségi gyakorlat” projekteket az NFÜ.

1. táblázat Pontszerzés feltételei és részpontszámok		
Esélyegyenlőségi intézkedés	Általános pontszám	Feltétel, az Adatlapban kitöltött táblázat pontozásához
b.	o.	p.
1. Esélyegyenlőségi munkatárs, felelős alkalmazása (I/N)	1	ha legalább egy I van projektfenntartás végén
2. Esélyegyenlőségi terv, koncepció megléte (I/N)	0,5	ha legalább egy I van projektfenntartás végén
3. Egyenlő munkáért egyenlő bért (I/N)	0,5	ha legalább egy I van projektfenntartás végén
8. Leghátrányosabb helyzetű kistérségben vagy halmozottan hátrányos helyzetű településen működik, fejleszt (I/N)	0,5	Ha legalább egy I van
9. Akadálymentesített épületek száma (darab)	0,5	Ha > 0 és nem csökken
10. Infokommunikációs akadálymentesítés (I/N)	0,5	ha legalább egy I van projektfenntartás végén
11. Nők száma a felső-, és középvezetésben (fő)	0,5	Ha min 10%-kal növekszik az adott oszloppárban.
12. K+F területen dolgozó nők száma (fő)	0,5	ha min 10%-kal növekszik az adott cellapárban
13. Részmunkaidős foglalkoztatottak száma (fő)	0,5	ha min 10%-kal növekszik az adott cellapárban
14. Távmunkában foglalkoztatottak száma (fő)	0,5	ha min 10%-kal növekszik az adott cellapárban
15. Fogyatékosággal élő alkalmazottak száma (fő)	0,5	ha az adott cellapárban >0 érték szerepel, és ez nem csökken. ET megléte esetén (ha 2.-re pontot kapott) az értékelő részpontszám kétszeresét adja.
16. Roma foglalkoztatottak száma (fő)	0,5	ha min 10%-kal növekszik az adott cellapárban. ET megléte esetén (ha 2.-re pontot kapott) az értékelő a részpontszám kétszeresét adja.
17. 50 évnél idősebb, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak száma (fő)	0,5	ha min 10%-kal növekszik az adott cellapárban. ET megléte esetén (ha 2.-re pontot kapott) az értékelő a részpontszám kétszeresét adja.
18. Pályakezdő, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak száma (fő)	0,5	ha min 10%-kal növekszik az adott cellapárban. ET megléte esetén (ha 2.-re pontot kapott) az értékelő a részpontszám kétszeresét adja.
19. Középfokú iskolai végzettséggel nem rendelkező munkatársak szakmai továbbképzése az elmúlt illetve elkövetkező 5 évben (fő)	0,5	ha a megadott érték/összes munkavállaló (45. sor értéke) > 0,01; vagy 100-nál kevesebb munkavállalóval dolgozó pályázónál a megadott érték > 9
20. Bedolgozóként foglalkoztatottak száma (fő)	0,5	ha a megadott érték/összes munkavállaló (45. sor értéke)>0,1 és növekszik
21. Továbbfoglalkoztatott nyugdíjasok száma (fő)	0,5	ha a megadott érték/összes munkavállaló (45. sor értéke)>0,1 és növekszik
22. Gyestről, gyedről, ápolási díjról visszatérők alkalmazása az elmúlt illetve elkövetkező 5 évben (fő)	0,5	ha a megadott érték/összes munkavállaló (45. sor értéke)>0,1 és növekszik
23. Nők száma a foglalkoztatottak közt (fő)	0,5	Ha min 10%-kal növekszik az adott cellapárban, és benyújtáskori érték/45.sor értéke < 0,7. ET megléte (2.sor) esetén a részpontszám kétszeresét kapja.
24. Rugalmas munkaidőszervezés vagy csúsztható munkakezdés lehetősége (I/N)	0,5	* ahány I van a sorban, ha a cellapárok második tagja I
25. A törvényben meghatározottnál több szabadság biztosítása a dolgozóknak (I/N)	0,5	ha legalább egy I van projektfenntartás végén
26. Munkaidő-kedvezmény biztosítása a dolgozók továbbképzéséhez (I/N)	0,5	* ahány I van a sorban, ha a cellapárok második tagja I
27. GYES-en, GYED-en levő munkatársakkal való szervezett, dokumentált kapcsolattartás (I/N)	0,5	* ahány I van a sorban, ha a cellapárok második tagja I
28. Vállalati, szervezeti gyermekintézmények fenntartása (I/N)	0,5	ha legalább egy I van projektfenntartás végén
29. A szervezet támogat esélyegyenlőségi célcsoportok helyzetét javító alapítványokat, civil szervezeteket (I/N)	0,5	ha legalább egy I van projektfenntartás végén
34. A projekt végrehajtása során megszülető termék és/vagy szolgáltatás más társadalmi csoportnál igazolhatóan kedvezőbben hat az esélyegyenlőségi célcsoportok helyzetére, életminőségére (I/N) * indokolja a szöveges mezőben	0,5	Ha legalább egy I van

6. A PÁLYÁZATI ADATLAP KITÖLTÉSE – PÉLDA

1. Jelölje meg, hogy a projekt megvalósítása során mely terület(ek)en kíván javítani az esélyegyenlőségi célcsoportok helyzetén! (Többet is választhat!) Felhívjuk figyelmét, hogy a pályázat befogadásának feltétele, hogy legalább egy terület kiválasztásra kerüljön!

Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése *(töltse ki a 9.2 táblázat c. és d. oszlopát is!)*

<input checked="" type="radio"/> Igen
<input type="radio"/> Nem

Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése *(töltse ki a 9.2 táblázat e. és f. oszlopát is!)*

<input type="radio"/> Igen
<input checked="" type="radio"/> Nem

Akadálymentesítés előrehaladása *(töltse ki a 9.2. táblázat g. és h. oszlopát is!)*

<input type="radio"/> Igen
<input checked="" type="radio"/> Nem

Fogyatékossgal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása *(töltse ki a 9.2 táblázat i. és j. oszlopát is!)*

<input checked="" type="radio"/> Igen
<input type="radio"/> Nem

Roma emberek életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása *(töltse ki a 9.2 táblázat k. és l. oszlopát is!)*

<input type="radio"/> Igen
<input checked="" type="radio"/> Nem

Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása *(töltse ki a 9.2. táblázat m. és n. oszlopát is!)*

<input type="radio"/> Igen
<input checked="" type="radio"/> Nem

2. A következő táblázat kitöltésével mutassa be a pályázó szervezet (projektgazda) jelenlegi esélyegyenlőségi helyzetét és azt, hogy a projekt végrehajtásának és fenntartásának időszakában miként kívánja erősíteni szervezete esélyegyenlőségi kultúráját az 1. pontban megadott területeken! Kérjük, csak azoknak az esélyegyenlőségi területeknek az oszlopait töltse ki, melyeket az 1. pontban már megjelölt!

A példában foglalt esélyegyenlőségi vállalások értékelése:

Értékelésre a pályázó által "igennel" megjelölt két esélyegyenlőségi területhez tartozó szempontok kerülnek, azaz a „Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése” és a „Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása” területhez tartozók, az alábbiak szerint:

- 1. szempont: 1 pont
- 2. szempont: 0.5 pont
- 8. szempont: 0,5 pont
- 9. szempont: 0,5 pont
- 15. szempont: 0,5 pont
- 24. szempont: 1 pont

A 8. szempontban foglaltakra a pályázó 0,5 pontot kapott, mivel egyes esélyegyenlőségi intézmények több fő területhez tartoznak, ezeket azonban elég csak az egyiknél megadni, mert pontértéke csak egy területen van.

A 13. szempontban foglaltakra a pályázó nem kaphat pontot, mivel a növekedés nem haladja meg a 10%-ot.

A 19. szempontban foglaltakra a pályázó nem kaphat pontot, mivel a „Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása” kategóriát nem jelölte „igennel” az adatlap előző pontjában.

A 23. szempontban foglaltakra a pályázó két okból kifolyólag nem kaphat esélyegyenlőségi pontszámot. Egyrészt azért, mivel a „Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése” területet nem jelölte „igennel”, másrészt mivel a nők aránya a teljes foglalkoztatotti létszámon belül meghaladja a 70%-ot.

A 24. szempontban foglaltakra a pályázó duplán kapta meg a fél pontot, mivel mind a pályázat benyújtásakor, mind a projekt fenntartás végéig érvényesíti ezt a szempontot.

Összesített pontszám: 4

PRAKTIKUS INFORMÁCIÓK A PÁLYÁZATI ADATLAP KITÖLTÉSÉHEZ

Amennyiben a pályázóra vonatkozó egyes intézkedések mellett „fő” szerepel, ott az adott cellákban a pontos létszámot, amennyiben az, hogy „I/N”, igen válasz esetében jelölje I-vel a megfelelő cellában, hogy vállalja már a projekt kezdetekor, tervezésekor, vagy a projekt végén az adott esélyegyenlőségi intézkedést.

Az esélyegyenlőségi tábla számszerű értékeinek kitöltésénél jó, ha a pályázó **megalapozott adatokkal** bír. Az egyes értékek megadásánál elegendő lehet, ha a szervezetnél használt statisztikákból indul ki (pl. munkaügyi, béradatok stb.), ugyanakkor a fogyatékos személyekre és romákra vonatkozó vállalások esetén szükséges a már említett adatvédelmi szabályok betartása. Az is elképzelhető hogy komolyabb esélyegyenlőségi elemzést tart szükségesnek, ilyen esetben javasolt helyzetelemzés, hatástanulmány, megvalósíthatósági tanulmány, és/vagy költség-haszon elemzés készítése.

Kérjük, az adatlap kitöltésekor ne változtassa meg az esélyegyenlőségi intézkedések sorszámát még akkor sem, ha a számozás nem folyamatos. A sorszámok segítségével valósul meg az ÚMFT szintjén a monitoring. (1. táblázat **b.** oszlop)!

Az alábbiakban információkat talál arról, hogy milyen esélyegyenlőségi tevékenységek, megoldások közül választhat, természetesen ezek egymással kombinálva is felhasználhatók.

MELLÉKLET

ESÉLYEGYENLŐSÉGI INTÉZKEDÉSEK

1. Esélyegyenlőségi munkatárs, felelős alkalmazása

A szervezeten belüli esélyegyenlőség érvényesítéséhez és az egyenlő bánásmód biztosításához hozzájárulhat, ha olyan felelőse van ennek a területnek, aki szervezeti eljárások kidolgozásával (pl. panasz eljárás), képzések szervezésével, információk terjesztésével erősíti a diszkriminációmentes és egyenlő esélyeket biztosító szervezeti kultúra kialakulását. A szervezeten belüli szaktudás biztosításának egyik módja **esélyegyenlőségi felelős**, illetve **tanácsadó**, esetleg tapasztalati tanácsadó⁴ **alkalmazása**. Az esélyegyenlőségi felelős vagy/és tanácsadó dolga, hogy segítsen felmérni a szervezetenél a legfontosabb esélyegyenlőségi hiányosságokat, illetve ezekre a szervezet jellegéhez illeszkedő megfelelő megoldások kidolgozásában és bevezetésében segítséget nyújtson.

Feltételek/ Ellenőrzés: A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén szabályzat (SzMSz) vagy munkaügyi dokumentum: kinevezés, megbízás, munkaköri leírás igazolhatja.

2. Esélyegyenlőségi terv, koncepció megléte

Az Esélyegyenlőségi Terv⁵ (ET) célja valamely szervezeten belül a munkavállalók és munkavállalók csoportjai közötti esélyegyenlőség megteremtése vagy fejlesztése, jellemzően humán erőforrás menedzsment eszközökkel. Az ET tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a roma emberek, a fogyatékos személyek, valamint a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók foglalkoztatási helyzetének - így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - **elemzését**, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására **vonatkozó**, az adott évre megfogalmazott **céljait** és az azok eléréséhez szükséges **eszközöket**, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat. Jelenleg törvény kötelezi ET készítésére azon többségében állami tulajdonú szervezeteket, amelyekben a munkavállalók száma az 50-et meghaladja. Mind számukra, mind bármely egyéb pályázó számára lehetőség van pontszerzésre az ET elkészítése révén (részletek alább).

Az **esélyegyenlőségi koncepció** és az **esélyegyenlőségi program** hasonló eszköz mint az ET, ugyanakkor jóval szélesebb közönség számára készül, például egy szolgáltatásokat, közszolgáltatásokat szervező intézményrendszerben (iskolában, orvosi ellátórendszerben) vagy egy lakóközösségben (kerületben, településen, országban), vagy akár egy fejlesztéssel kapcsolatban azonosítja és orvosolja az esélykülönbségeket. A koncepció nem mindig, de a program eszközöket, forrást is rendel a hátrányos helyzetkülönbség csökkentéséhez. Az esélyegyenlőségi cél mindig túllép az egyenlő bánásmód garantálásán, és pozitív programokkal, valamint pozitív diszkriminációval igyekszik valódi egyenlőséget biztosítani, például a nők számára.

Feltételek: Az ET, koncepció vagy program kialakítását különösen támogatja az ÚMFT esélyegyenlőségi koncepciója, mivel ez a módszer alkalmas arra, hogy a szervezet saját maga határozza meg a sajátosságainak legjobban megfelelő esélyegyenlőségi feladatokat és módszereket. Az ET vállalása esetén több más intézkedés vállalása esetén azok részpontszámai többszörös súlyt kapnak: az esélyegyenlőségi hátrányban lévő munkavállalók számára kedvező intézkedéseknél (12.-24.). Így a pályázó érvényes vállalása női, fogyatékos,

⁴ A tapasztalati tanácsadó az az ember, aki megfogalmazza a társadalmi kirekesztettségben élők véleményét, javaslatait.

⁵ 1992. évi XXII. törvény 70/A §-a

roma, idős vagy képzetlen pályakezdő munkatársak alkalmazása esetén legalább 1 pontot ér, míg ET nélkül ezek az intézkedések kisebb súlyúak (0,5 pont).

Amennyiben a pályázó kötelezett ET létrehozására, önmagában nem jár pont a kötelező tevékenységért. De ha érvényes ET meglétét partnereitől elvárja, szintén tud pontot szerezni. A partnerek felé megnyilvánuló elvárást pl. közbeszerzési dokumentáció egyéb feltételeinek részeként, együttműködési megállapodás részeként lehet igazolni. Amennyiben nem kötelezett a Pályázó ET készítésére, csak a táblázatban kell bejelölnie, hogy vállalja ET készítését, és a tervet kérés esetén a helyszínen vagy a dokumentációban fel kell tudni mutatni.

Kiemelt projektek esetén kötelező esélyegyenlőségi terv készítése.

3. Egyenlő munkáért egyenlő bért

Ezen intézkedés célja az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének gyakorlati megvalósítása. A bérkülönbségek hátterében sokszor foglalkozási szegregáció, vagy a szervezeten belüli vertikális szegregáció, vagy diszkrimináció is lehet. E tekintetben fontos a **szegregáció felszámolása és az egyenlő bánásmód alkalmazása**⁶. A **nők és férfiak között** a társadalom több területén és szintjén megnyilvánuló horizontális és vertikális szegregációt – pl. oktatás és képzés, munkaerőpiac, vállalkozások létrehozása és növekedése, döntéshozatalban való részvétel, bérezés – fel kell számolni. A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni.

Feltételek: Ehhez az intézkedéshez tartozik a szervezeten belül annak vizsgálata, hogy léteznek-e bérkülönbségek egyenlő értékű munkakörök esetén is, valamint az ilyen bérkülönbségek korrigálása. Ez a fajta egyenlőtlenység nemcsak a férfiak és a nők bérezésében, hanem más csoportok bérezésében is jelentkezhet, ennek vizsgálata is fontos a szervezetenél. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén esélyegyenlőségi helyzetelemzés, a különbségek csökkentését szolgáló terv vagy munkaügyi dokumentumok, statisztikák igazolhatják.

8. Leghátrányosabb helyzetű kistérségek vagy halmozottan hátrányos helyzetű települések fejlesztése⁷

Ezen intézkedés célja a leghátrányosabb helyzetű kistérségek és halmozottan hátrányos helyzetű települések fejlesztésének támogatása. Ezek a projektek esélyegyenlőségi szempontból különösen előnyösek, hiszen gyakran egyszerre járulnak hozzá a tartós munkanélküliség enyhítéséhez, a romák vagy a kistelepüléseken élő nők munkaerőpiaci integrációjához, stb.

Feltételek: Ha a fejlesztés több településre vagy kistérségre tervezik, akkor fogadható el az intézkedés, ha a résztvevő települések vagy kistérségek többsége tartozik a megjelöltek szerint hátrányos helyzetűek közé. Bizonyos pályázati konstrukciókban ez a területi kohéziós, esélyegyenlőségi és fenntarthatósági értéket egyszerre hordozó intézkedés kötelező, jogosultsági elem (és a nyilatkozatok között kell igazolni fennállását) lehet, más

⁶ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 142/A. § (1)-(2) bekezdése alapján, az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

⁷ A területfejlesztés szempontjából leghátrányosabb helyzetű kistérségnek minősülő kistérségek jegyzékét a kedvezményezett térségek besorolásáról szóló 311/2007. (XI.17) Korm. rendelet 2-3. számú melléklete tartalmazza. A területfejlesztés szempontjából a leghátrányosabb kistérségekhez nem tartozó, úgynevezett *halmozottan hátrányos helyzetű települések* azok, amelyek nem a 311/2007. (XI.17) Korm. rendelet 2. mellékletében, hanem a társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból elmaradott, illetve az országos átlagot jelentősen meghaladó munkanélküliséggel sújtott települések jegyzékéről szóló 240/2006 (XI.30.) Korm. rendelet mellékletében szerepelnek. A területfejlesztés szempontjából a leghátrányosabb kistérségekhez nem tartozó leghátrányosabb helyzetű települések a területfejlesztési támogatások szempontjából leghátrányosabb helyzetű kistérségekkel azonos elbírálás alá esnek.

intézkedéseknél a szakmai értékelés része – ezekben az esetekben nem hordoz esélyegyenlőségi pontértéket.

9. Akadálymentesített épületek száma

Az akadályokkal⁸ teli környezet napi szinten jelent komoly problémát mozgásukban akadályozottak, idősek, betegek, kisgyermekkel közlekedők számára. Cél minél több akadálymentes környezet kialakítása. Akadálymentesnek tekinthető az az épület, építmény, amely akadálymentesen megközelíthető és használható. Akadálymentesen használható az az épület⁹, amelyben minden szerkezet vagy berendezési tárgy minden ember számára – beleértve a tartósan vagy átmenetileg fizikai, érzékszervi, értelmi fogyatékosokkal élő embereket is – a lehető legönállóbban használható, az épületben nyújtott szolgáltatások, itt lévő munkahelyek önállóan, külső segítség és korlátozás nélkül, biztonságosan, kényelmesen, és integráltan vehetők igénybe, mert az ehhez szükséges megfelelő méretű hely, információ, jelzésrendszer és műszaki háttér adott.

Az épületek akadálymentesítési kötelezettsége az Épitési Törvény 2.§ 9. pontjában meghatározott közhasználatú (magán-és köz-) épületek tekintetében kötelező.¹⁰ A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. Tv. 29.§-a szerint a közszolgáltatások hozzáférhetővé tételét 2010. december 31-ig kell teljesíteni. Ennél a határidőnél korábban kell egyes oktatási épületeket és munkahelyeket akadálymentesíteni.

Feltétel: Kiindulási adatként **meglévő** akadálymentes, **valamint a projekt során akadálymentessé váló és új akadálymentes** építményeinek számát adja meg az intézkedéshez tartozó cellákban, nem közhasználatú építményeit is beleértve. Kérjük, jelezze már meglévő akadálymentes közhasználatú építményeinek számát az intézkedés cellájában, akkor is, ha ez független a tervezett projekttől. A vállalt intézkedés teljesülését műszaki dokumentáció, fotódokumentáció vagy helyszíni ellenőrzés is igazolhatja.

10. Infokommunikációs akadálymentesítés

Az információs technológiák esetén ugyanúgy értelmezhető az akadálymentesség fogalma, mint bármely más technológia esetében. Az elektronikus akadálymentesítés (nagykontrasztú és vakbarát honlaptartalmak, felolvasó funkció) mellett ide tartozik a többi infokommunikációs akadálymentesítés¹¹ is: a jeltolmács alkalmazása, a jól hallható vagy könnyen látható feliratozás, jelzés, és bármilyen más fogyatékosbarát, és igényeikre válaszoló kommunikációs intézkedés. Az informatikai szoftverek, a honlapok fejlesztése esetében is biztosítani kell a kommunikációs akadálymentességet. A webes tartalmak akadálymentesítése esetében kötelező a W3C szabvány használata.

Feltétel: Az infokommunikációs akadálymentesítés egyes elemei kötelezőek, különösen azok, amelyek a fejlesztési és támogatási erőforrások (támogatási, pályázati vagy beszerzési felhívások, képzési és munkalehetőségek stb.) elérhetőségét segítik. A közérdekű információkat könnyen érthető változatban is hozzáférhetővé kell tenni. Az internetes,

⁸ Akadály fogalma alatt értendő: szintkülönbség (lépcső), helyszűke, keskeny átjáró vagy bejárat, kerek székkel el nem érhető kezelő szerkezet (kilincs, lift gomb, vízcsap stb.); szintkülönbség vagy átjáró vagy falból kiemelkedő tárgyak hangjelzés vagy nagykontrasztú jelzés nélkül, illetve akusztikus jelzés vagy nagykontrasztú jelzés alapján való tájékoztatói lehetőségek hiánya; a megfelelően elhelyezett és látható információk hiánya a közterületeken, épületekben, közlekedést kiszolgáló helyiségekben.

⁹ Az épített környezet alakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény 2. § 1. pontja szerint: "Akadálymentes: az épített környezet akkor, ha annak kényelmes, biztonságos, önálló használata minden ember számára biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy embercsoportokat is, akiknek ehhez speciális létesítményekre, eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük".

¹⁰ 1997. évi LXXVIII. Tv. 31§; (2) alapján a következő közhasználatú építményekben és építményrészekben kötelező az akadálymentesítés: mely a település vagy településrész ellátását szolgáló funkciót tartalmaz, és használata nem korlátozott, illetve nem korlátozható (pl. alap-, közép-, felsőfokú oktatási, egészségvédelmi, gyógyító, szociális, kulturális, művelődési, sport, pénzügyi, kereskedelmi, biztosítási, szolgáltatási célú építmények mindenki által használható részei), továbbá használata meghatározott esetekben kötelező, illetve elkerülhetetlen (pl. a közigazgatás, igazságszolgáltatás, ügyészség építményeinek mindenki által használható részei), valamint amelyet törvény vagy kormányrendelet közhasználatúként határoz meg."

¹¹ 1998 évi XXVI tv. 2. és 4. §

multimédiás, informatikai fejlesztéseknél és eszközbeszerzéseknél biztosítani kell a fogyatékos személyek korlátlan hozzáférhetőségét. Abban a pályázatban lehet ezt az esélyegyenlőségi intézkedést megjelölni, amelyben a kötelező kommunikációs akadálymentesítés mellett további infokommunikációs akadálymentesítést is vállalnak. Az intézkedést többek közt közbeszerzési és fotódokumentációkkal, médiamegjelenésekkel, esélyegyenlőségi elemet tartalmazó PR-tervvel, az akadálymentes honlappal igazolhatja.

11. Nők száma a felső-, és középvezetésben

Az intézkedés célja a nők arányának javítása a felső- és középvezetésben. Ennek háttérében az áll, hogy ugyan a közelmúltban nőtt a nők aránya a középvezetők körében, de a felsővezetők között a nők aránya továbbra is rendkívül alacsony. Kiemelkedően és növekvő mértékben meghaladja ugyanakkor a nők aránya a férfiakét valamennyi alacsonyabb szintű, illetve rutin, nem fizikai jellegű munkakörben.

Feltételek: Figyelembe vehető vezetői szintek a szervezeti hierarchiában: felsővezetők (ügyvezető, igazgató), középvezetők (divízió- és osztályvezetők). A vállaláshoz, illetve a vállalat teljesítésének igazolásához a szóbeli kinevezés nem elegendő, annak párosulnia kell a vezetői feladatok konkretizálásával és annak a munkaszerződésben, munkaköri leírásban való rögzítésével, továbbá a feladatokkal és felelősséggel arányos bérezéssel. A táblázat 46. sorában meg kell adnia a pályázó szervezet felső és középvezetésében foglalkoztatottak számát is.

12. K+F területen dolgozó nők száma

A kibővült Európai Unióban 1 084 726 kutató dolgozik, 47%-uk az iparban, 15%-uk az állami szektorban és 36%-uk a felsőoktatásban. Bár a diplomások legalább fele nő, a nők aránya a kutatók között ennél jóval kisebb, és számuk kirívóan alacsony a tudományos élet vezetői között.¹² A K+F kifejezésen háromféle tevékenységet értünk: az alapkutatást, az alkalmazott kutatást és a kísérleti fejlesztést. Az intézkedés azt a célt kívánja elérni, hogy növekedjen Magyarországon a kutatók között a nők aránya. Ez az arány 2002-es adatok alapján 33,7%-ra tehető.

Feltétel: Ezt az intézkedést akkor jelölje meg, amennyiben jelenleg, vagy a projekt eredményeként hozzá fog járulni a kutatóként, vagy kutatási segédszemélyzetként alkalmazott nők létszámának növekedéséhez.

13. Részmunkaidős foglalkoztatottak száma

A részmunkaidős foglalkoztatás jellemzően 4-6 órás napi munkaidőt jelent. A részmunkaidős foglalkoztatás lehetőséget ad arra, hogy a családi és munkahelyi kötelezettségeknek egyaránt meg lehessen felelni. Magyarországon a foglalkoztatott nőknek mindössze 4%-a részmunkaidős, a részmunkaidős férfiak aránya pedig még alacsonyabb. A részmunkaidőben dolgozók aránya 1995 óta alig emelkedett, bár elterjedésének számos előnye lenne mind egyéni, mind makrogazdasági szempontból, hiszen szélesebb körű foglalkoztatottságra adna lehetőséget. Speciális, ritkábban alkalmazott eljárás a *munkakör megosztás (job sharing)*, ahol két részmunkaidőben munkaidőben dolgozó munkatárs tölti be ugyanazt a munkakört.

Feltétel: Kérjük, töltsse ki az erre az esélyegyenlőségi intézkedésre vonatkozó cellákat, ha Ön a projektben/ szervezetben lehetőséget nyújt részmunkaidős foglalkoztatási jogviszony létesítésére. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumok igazolhatják. **Nem fogadható el** esélyegyenlőségi vállalásként a teljes munkaidős munkaviszony részmunkaidősre csökkentése abban az esetben, **ha ez pusztán a vállalkozás gazdasági érdekeihez köthető, és a munkavállalókat hátrányosan érinti.**

14. Távmunkában foglalkoztatottak száma

Az EU országokban a 2000. évre az európai távmunkások száma elérte a 10 millió főt, és ezzel arányuk a munkavállalók körében meghaladta a 6 százalékot. Közel 3 millió főt tesz ki a

¹² Enwise jelentés adatai alapján

rendszeresen otthonról dolgozók tábora, és 2,5 millióra tehető a mobil (tehát változó helyszínekről, alkalmanként távolról dolgozó) távmunkások száma. Magyarországon a távmunkások részaránya egyelőre alacsony, holott ez a megoldás elvben jó lehetőséget biztosít olyan emberek bevonására a munkaerőpiacra, akik eddig nem voltak aktív keresők. (Például többek között a fogyatékos emberek, illetve a kisgyerekes szülők egy része számára is jó megoldás lehet.)

A magyar jogszabályok abban az esetben ismerik el a munkavégzést távmunkának, ha a munkavállaló munkatevékenységét rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen és informatikai eszköz útján végzi, melynek eredményét elektronikus eszközzel továbbítja. A munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató köteles biztosítani, továbbá a munkáltatónak a munka elvégzése körében fennálló utasítási joga teljes körű. A távmunkában a legjobb gyakorlatok lehetővé teszik, hogy az alkalmazott könnyebben élje meg a munkahelytől való elszigeteltségét. Rendszeres találkozásokat, vagy nagy távolság esetén telefon- és videokonferenciákat szerveznek.

Feltétel: Kérjük, töltsé ki az erre az esélyegyenlőségi intézkedésre vonatkozó cellákat, ha a vállalkozás alkalmazottai között távmunkásokat foglalkoztat. **Nem fogadható el esélyegyenlőségi vállalásként a vállalkozói szerződés** keretében foglalkoztatott személy, csak a munkaszerződéssel rendelkező távmunkás alkalmazása értelmezhető az esélyegyenlőség előmozdításaként. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumok igazolhatják.

15. Fogyatékossgal élő alkalmazottak száma

A fogyatékos személyek munkahelyi esélyegyenlőtlenségét a szervezetek három tényezőre vezetik vissza. Egyrészt a munkahelyeken akadályozottak a mozgásban, kommunikációban stb., másrészt nehéz e speciális foglalkoztatotti csoport számára megfelelő munkaköröket biztosítani, harmadrészt pedig előítéleteket fogalmaznak meg velük szemben a munkahelyeken. Foglalkoztatási esélyegyenlőségük javításának két alapvető eszköze a munkahelyek akadálymentesítése és az egészségi állapotuknak megfelelő munkakörök kialakítása. Mintegy 600 ezer fogyatékossgal élő ember van ma Magyarországon, akiknek mindössze 9%-a foglalkoztatott. Foglalkoztatásukhoz komplex akadálymentesítés és képzés szükséges.

Feltétel: Amennyiben a pályázó vagy projektgazda az intézkedést vállalja, fogyatékossgal élő munkavállalóinak számát kell megadni az intézkedés sorában a kiindulási időpontban, és a projekt fenntartás végén. Az intézkedés akkor is részpontszámmal értékelhető, ha a meglévő fogyatékos munkahelyet fenntartják. Különösen értékes az intézkedés vállalása olyan pályázóknál, akik Esélyegyenlőségi Tervvel is rendelkeznek (ld. 2. intézkedés). Felhívjuk a pályázók figyelmét arra, hogy **az adatszolgáltatás a fogyatékossg tekintetében önkéntes**, sem a válaszadás megtagadásából eredően, sem az adott válaszok tartalma miatt, illetve az abból levonható következtetések miatt nem érheti hátrány a munkavállalót. Az intézkedés teljesítését nyilatkozattal lehet igazolni. Helyszíni ellenőrzésen az önkéntes nyilatkozat bemutatását is kérhetik.

16. Roma foglalkoztatottak száma

A roma népesség a többségtől eltérő területi koncentrálttságot mutat: a cigányság kevesebb, mint 10%-a lakik a fővárosban, szemben a teljes népesség 20%-ával; kistelepüléseken lakik a cigányság mintegy 60%-a, szemben az országos 38%-kal. A területi hátrányok fokozzák a kirekesztődés veszélyét) különösen a kistelepüléseken, tanyás térségekben, Észak-Magyarországon és Dél-Dunántúlon. A magyarországi roma emberek között körülbelül 16%-uk gazdaságilag aktív. A roma emberek munkahelyi esélyegyenlőtlenségének legfőbb okát elsősorban alulképzettségre, a megfelelő szakképzettség hiányára vezetik vissza, de rejtett és direkt diszkriminációra is van példa.

Azt a személyt tekintjük romának, aki annak vallja magát. A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 7.§ (1)-(2) bekezdése értelmében, valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra

senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti. Felhívjuk a pályázók figyelmét arra, hogy az adatszolgáltatás a roma származás tekintetében önkéntes, és sem a válaszadás megtagadásából eredően, sem az adott válaszok tartalma miatt, illetve az abból levonható következtetések miatt nem érheti hátrány a munkavállalót.

Feltétel: Amennyiben a pályázó vagy projektgazda az intézkedést vállalja, roma munkavállalóinak számát kell megadni az intézkedés sorában a kiindulási időpontban, és a projekt fenntartás végén. Különösen értékes az intézkedés vállalása olyan pályázóknál, akik Esélyegyenlőségi Tervvel is rendelkeznek (ld. 2. intézkedés). Az intézkedés teljesítését nyilatkozattal lehet igazolni. A projekt végrehajtása során a személyes adatlapokat nem kell továbbküldeni, azok bemutatását azonban helyszíni ellenőrzésen kérhetik.

17. 50 évnél idősebb munkavállaló foglalkoztatása, határozatlan idejű munkaszerződéssel

Az intézkedés célja a hazai munkaerőpiacról gyakran kiszoruló, 50 év feletti munkavállalók határozatlan idejű szerződéssel történő alkalmazásának támogatása.

Feltétel/ Teljesítés: Kérjük, töltsse ki az erre az esélyegyenlőségi intézkedésre vonatkozó cellákat, ha a vállalkozás alkalmazottai között 50 évnél idősebb munkavállalókat határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztat. **Nem fogadható el esélyegyenlőségi vállalásként a vállalkozói szerződés** keretében foglalkoztatott személy. Különösen értékes az intézkedés vállalása olyan pályázóknál, akik Esélyegyenlőségi Tervvel is rendelkeznek (ld. 2. intézkedés). A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumok igazolhatják.

18. Pályakezdő, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak száma

Gyakori jelenség a pályakezdők munkanélkülisége – példa erre a pályakezdő diplomás munkanélküliek léte is – ezért az intézkedés célja a pályázók ösztönzése a pályakezdő munkanélküliek foglalkoztatására. *Pályakezdő fiatal*¹³ a huszonötödik életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén a harmincadik életévét – be nem töltött, foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel és érvényes START-kártyával rendelkező személy.

Feltétel: Kérjük, töltsse ki az erre az esélyegyenlőségi intézkedésre vonatkozó cellákat a táblában, ha a vállalkozás alkalmazottai között 25 vagy 30 évnél fiatalabb munkavállalókat határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztat. Különösen értékes az intézkedés vállalása olyan pályázóknál, akik Esélyegyenlőségi Tervvel is rendelkeznek (ld. 2. intézkedés). A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumok igazolhatják.

19. Középfokú iskolai végzettséggel nem rendelkező munkatársak szakmai továbbképzése az elmúlt illetve elkövetkező 5 évben

A szakmai továbbképzés közvetlenül a szakmához kapcsolódó képzéseken, tréningeken való részvételt jelenti - így például értékesítőik esetében a kommunikációs, befolyásolási tréninget stb. Mind az egyén, mind a szervezet részéről egyre inkább elkerülhetetlen a folyamatos szakmai továbbképzés és fejlődés igénye.

Az általános iskolát 16 éves korukig el nem végzők aránya a korosztály kb. 5%-a, de ennél jóval nagyobb a középfokú végzettséggel nem rendelkezők aránya. Mivel a roma népességből kerül ki a középfokú iskolai végzettséggel nem rendelkező munkavállalók egy része, így az adott intézkedés hozzájárulhat a roma emberek közül a középiskolai végzettséggel nem rendelkezők számára a szakmai képzéshez.

Feltétel: A teljesítést képzési megállapodással, szerződéssel tudja igazolni.

¹³ Id. A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvényt

20. Bedolgozóként foglalkoztatottak száma

A *bedolgozó jogviszony* önállóan végezhető munkára létesíthető; a távmunkával ellentétben a bedolgozó által végzendő munka teljesítménykövetelménye munkanorma formájában, illetőleg más mennyiségi mutatókkal meghatározható. A távmunkához hasonlóan a munkavégzés helye szintén nem a foglalkoztató székhelye, ám a bedolgozó munkáját saját munkaeszkővel, a foglalkoztató által biztosított anyaggal, önállóan, a foglalkoztató közvetlen irányítása nélkül végzi. Alapvető különbség továbbá a távmunka és a bedolgozó jogviszony között, hogy a bedolgozó munkájához a vele közös háztartásban élő személyek segítségét is igénybe veheti, míg a távmunka esetében erre nincs lehetőség.

Feltétel: Nem felel meg az esélyegyenlőségi követelményeknek a bedolgozó jogviszony, ha nincsenek megfelelő szerződésbe foglalva a megállapodás részletei, vagy ha a bedolgozók munkanormájuk teljesítésére tartósan képtelenek. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumok igazolhatják.

21. Továbbfoglalkoztatott nyugdíjasok száma

Nyugdíjas munkavállalók továbbfoglalkoztatása jogilag is rugalmas formának felel meg. A munkavállaló szempontjából azzal az előnnyel jár, hogy nagyobb anyagi biztonságot nyújt, fenntartja a szellemi frissességet, valamint segíti az aktív munka világából való fokozatos kivonulást. A munkaadói oldal számára egyik fő előnye, hogy segít a felhalmozott szervezet/cég specifikus tudásának megtartásában, továbbadásában.

Feltétel: A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumok igazolhatják.

22 Gyesről, gyedről, ápolási díjról visszatérő munkavállalók száma az elmúlt illetve elkövetkező 5 évben

Ugyan a Munka Törvénykönyve védi a GYES-en/ GYED-en levő szülő jogait, Magyarországon mégis kedvezőtlen statisztikák mutatják, hogy a munkáltatók gyakran nem tesznek eleget kötelezettségeiknek – és az esetek kisebb felében a munkavállaló nem akar visszatérni eredeti munkahelyére, amelynek részben az is oka, hogy kevés a visszatérést segítő rugalmas megoldás. A családbarát megoldások között jó megoldás lehet a szülő átmeneti ideig **részmunkaidőben** (ld. 13. intézkedés), csökkentett munkaidőben vagy **távmunkában** (ld. 14. intézkedés) való alkalmazása. Vannak külföldi példák olyan munkahelyre, amelyek támogatják, ösztönzik, hogy a szülők **egymást váltva** egy-egy évet vagy rövidebb időszakot otthon töltsenek.

Amennyiben a pályázó vagy projektgazda az intézkedést vállalja, gyermekvállalási távollétról visszatérő munkavállalóinak számát kell megadni. Az intézkedés teljesítését nyilatkozattal lehet igazolni. A projekt végrehajtása során a személyes adatlapokat nem kell továbbküldeni, azok bemutatását azonban helyszíni ellenőrzésen kérhetik.

23. Nők száma a foglalkoztatottak közt

2003-ban Magyarországon a 15-64 éves nők 51%-a, a férfiak 63%-a volt foglalkoztatott. (A férfiaknál a 30-39 évesek munkaerő-piaci aktivitása a legmagasabb, őket a 25-29 évesek követik. A nők körében továbbra is a 40-49 éves korcsoport a legaktívabb a munkaerő-piacon.) Az intézkedés célja, hogy valóban egyenlő eséllyel vehessenek részt a nők a munkaerőpiacon.

Feltétel: Esélyegyenlőségi vállalásként csak akkor érvényesíthető a munkavállaló nők számának növekedése, **ha arányuk az összes munkavállaló között nem haladja meg a 70%-ot**. Ha meghaladja, akkor nem kapható pont, mert feltételezhetően a nemileg szegregált munkahelyen tovább romlana a nemek közti egyensúly. Kérjük, **mindenképpen adja meg** (b. oszlopban) **a nők** jelenlegi **számát**. Különösen értékes az intézkedés vállalása olyan pályázóknál, akik Esélyegyenlőségi Tervvel is rendelkeznek (ld. 2. intézkedés).

24. Rugalmas munkaidőszervezés vagy csúsztható munkakezdés lehetősége

Rugalmas vagy mobil munkaidő rendszerben a munkavállalónak egy ún. **törzsidőszakban** a munkahelyen kell tartózkodnia, az ezen kívül eső időszakban önállóan és függetlenül szervezi

munkanapját. Magyarország egyelőre az Európai Unión belül azon országok közé tartozik, amelyek legkevésbé élnek a rugalmas munkaidő előnyeivel. *Csúsztható munkakezdés* esetén a munkaadó lehetővé teszi, hogy az egyén, igényeinek megfelelően kezdje a napi munkát. Ezzel sokak számára lehetővé válik, hogy jobban össze tudják hangolni magánéletüket és munkahelyi feladataikat.

Feltétel: Nem tekinthető rugalmas vagy mobil munkaidőnek, amikor a munkáltató elvárja a munkavállalótól, hogy a teljes munkaidején felül legyen rugalmasan elérhető, foglalkoztatható. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban munkaügyi dokumentumok vagy rendelkezések igazolhatják.

25. A törvényben meghatározottnál több szabadság biztosítása a dolgozóknak

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben pontosan meghatározásra került, hogy a munkáltatónak milyen mértékű szabadságot kötelező munkavállalója részére biztosítani (rendes szabadság, amely áll az alap- és a pótszabadságból, a betegszabadság és az egyéb munkaidő-kedvezmények). Az ezen kötelező szabadságokat meghaladó mértékű szabadságok esetén beszélhetünk „A törvényben meghatározottnál több szabadság biztosítása a dolgozóknak” intézkedés teljesítéséről. Tanulmányi szabadságot nem itt, hanem a következő (2.6.) intézkedésnél lehet figyelembe venni.

Különleges családi ügyek esetén adott szabadságok: számos munkáltató biztosít olyan megoldást, ahol váratlan események (haláleset) idején „extra szabadságot” ad munkatársának. **Tervezett karrier szünetek/kutatói szabadság** esetén a munkavállaló fél-, egyéves szabadságot vesz ki. Külföldön elterjedt megoldás, hogy egy meghatározott idejű munkaviszony után fizetése egy részét is megkapja az érintett a hosszabb tanulmányi szabadság/ karriermegszakítás idejére. Külföldön arra is van példa, hogy egy munkáltató a gyerekek nyári szünidejében hosszabb szabadságra ad lehetőséget a szülőknek, akik az év további részében ledolgozzák a kiesett munkaidőt. További példa, hogy igény esetén ápolási szabadság is kérhető.

Feltétel: Amennyiben a tanulmányi célú szabadságon kívül bármely okból többlet szabadságot biztosít, jelölje meg ezt a sort. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban munkaügyi dokumentumok igazolhatják.

26. Munkaidő-kedvezmény biztosítása a dolgozók továbbképzéséhez

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 115.§-a értelmében az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére a munkáltató köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani. A szabadidő mértékét a munkáltató az oktatási intézkedés által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg. A nem iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak tanulmányi munkaidő-kedvezmény vagy szabadság csak abban az esetben jár, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, vagy tanulmányi szerződés megállapítja.

A munkáltatók saját hatáskörükben szervezhetnek munkahelyi és munkahelyen kívüli képzéseket, valamint támogathatják a munkavállaló önálló képzési kezdeményezéseit. A munkavállaló által kezdeményezett képzési igények támogatásának sokféle megoldása fellelhető. Családbarát megoldások esetében **a munkáltató anyagilag és munkaidő-kedvezménnyel is** támogatja a tanulást. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumok vagy képzési megállapodások, szerződések igazolhatják.

27. GYES-en, GYED-en levő munkatársakkal való szervezett, dokumentált kapcsolattartás

Fontos, hogy a gyes, gyed, illetve gyet folyamán a kisgyermekes szülő ne essen ki teljesen az információáramlásból, szakmai és emberi kapcsolatait megtartsa munkahelyével és kollégáival. Ennek formája lehet a vállalati újság eljuttatása, a céges rendezvényekre való meghívás, személyes kapcsolattartás, belső képzéseken, tréningeken való részvétel biztosítása, tanulmányok anyagi támogatása. (Külföldi példa: tanácsadói szolgáltatás a gyermekvállalással járó pszichés, szociális problémák feldolgozásához.)

Feltétel: A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén rendezvény dokumentációk, részvételi nyilatkozatok vagy képzési dokumentációk igazolhatják.

28. Vállalati, szervezeti gyermekintézmények fenntartása

Sok szülő számára segítséget jelenthetnek a munkahelyek által létrehozott vagy támogatott gyermekintézmények (pl. **munkahelyi óvoda**). Magyarországon a rendszerváltás után radikálisan csökkent az óvodai, bölcsődei intézmények száma. Ennek ellenére vannak olyan családbarát intézmények/vállalatok, melyek fenntartanak ilyen vállalati szolgáltatásokat. Kisebb vállalatok esetében két családbarát megoldással találkozunk: a munkahelyen hoznak létre **játszószarkot**, mely a hirtelen keletkezett elhelyezési probléma megoldásában segít, vagy anyagilag támogatják a **gyermekfelügyeletet**.

Feltétel: A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén dokumentációk, média megjelenések (belső média megjelenés is), részvételi nyilatkozatok vagy szerződések és munkaügyi dokumentumok is igazolhatják.

29. A szervezet támogat esélyegyenlőségi célcsoportok helyzetét javító alapítványokat, civil szervezeteket

A nem haszonérdekelt (nonprofit), társadalmi, közösségi önszerveződések gyakran a legfontosabb képviselői, érdekvégyesítői a hátrányos helyzetű csoportoknak (is). A szolgálataik ellátásához, munkájukhoz szükséges anyagi forrásokat jellemzően tagi és támogatói befizetések, adóforintok (szja 1%), állami és vállalkozói támogatások biztosítják. A hazai civil szféra önkénteseinek száma 370 ezer fő, akik 75 millió önkéntes munkaórát teljesítettek 2005-ben. A hazai civil szféra az önkéntesek mellett munkaadója is legalább 80 ezer embernek, közöttük számos hátrányos helyzetű embernek is. Az esélyegyenlőségi csoportokért dolgozó nonprofit szervezeteknek lakossági magántámogatás mellett a kis-, közepes és nagyvállalkozók, az önkormányzatok és közigazgatási intézmények és közszolgáltatók, valamint egymás anyagi és egyéb támogatásaira is szükségük van. A támogatásokat akkor tudják a leghatékonyabban felhasználni a célcsoportok javára, ha ezek tervezhetőek: például előre legalább egy, de inkább több évre szóló megállapodást kötöttek ezekről.

Feltétel: Akkor jelölje be ezt az intézkedést, ha szervezete rögzített formában és mértékben **rendszeresen, és/vagy megállapodással alátámasztott formában** nyújt támogatást helyi vagy helyben (a fejlesztés hatásterületén, legfeljebb azonban kistérségi szinten) aktív esélyegyenlőségi társadalmi szervezetnek, mégpedig a legutóbbi lezárt két pénzügyi évben, **és a támogatási szintet a projekt lezárásáig fenntartja vagy korábban nem nyújtott ilyen típusú támogatást, ám ezt legalább a projekt fenntartási időszak végéig vállalja**. Akik számára kötelező ezen társadalmi szervezetek támogatása (pl. önkormányzatok egy része), vagy közfeladataik, feladataik ellátására veszik igénybe és fizetik (akár támogatásként) a nonprofit szolgáltatásokat, azok számára nem elérhető ez az intézkedés. A különböző iskolai, óvodai, sportalapítványok támogatása csak akkor tekinthető esélyegyenlőségi támogatásnak, ha a támogatást kapó egyesület, alapítvány a támogatást a nők, a romák és/vagy a fogyatékkal élők helyzetének javítására használja. Nem tekinthető ilyen támogatásnak a jövedelemadó 1%-ának felajánlása, mivel erre magánszemély jogosult jövedelemadója terhére, így szervezeti vállalásként nem értelmezhető. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén támogatási okiratokkal, adóigazolással, szerződésekkel igazolhatják.

34. A projekt végrehajtása során megszülető termék és/vagy szolgáltatás más társadalmi csoportnál igazolhatóan kedvezőbben hat az esélyegyenlőségi célcsoportok helyzetére, életminőségére

Az I. NFT tapasztalatai alapján néhány kedvezményezett esetében előfordul, hogy a projekt elsődleges célja olyan termék, szolgáltatás kialakítása, ami elsősorban az esélyegyenlőségi célcsoportok (legtöbb esetben a fogyatékos emberek) tagjainak helyzetét javíthatja. Ilyen például a gyengén hallók számára különleges, hallást javító innovatív készülékek kialakítása és ipari gyártása. Ilyen lehet a mozgáskorlátozottak életminőségét javító új segédeszközök kialakítása és gyártása, vagy számukra fontos szolgáltatás, közszolgáltatás fejlesztése is. Ennek

a pontnak a kitöltését, bejelölését csak azoknak a pályázóknak javasoljuk, akik a pályázati adatlapon a „projekt céljainak” megjelölésekor bemutatták, hogy a hátrányos helyzetű, esélyegyenlőségi célcsoportokba tartozó emberek helyzetét javító terméket, szolgáltatást alakítanak ki. Amennyiben az Adatlap jelzi, indokolja a szöveges **(E.)** mezőben állítását.

Feltétel: Ennek alátámasztásaként a költség-haszon elemzés vagy az esélyegyenlőségi helyzetelemzés megfelelő fejezete elemezze (adatokkal és egyeztetésekkel megalapozottan) a célcsoportok jelenlegi és jövőbeni helyzetét.

VONATKOZÓ JOGSZABÁLYOK

A Tanács 1083/2006/EK rendelete (2006. július 11.) az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, a Szociális Alapra és a Kohéziós Alapra vonatkozó általános rendelkezések megállapításáról és az 1260/1999/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről

Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról

Az Európai Parlament és a Tanács 771/2006/EK határozata (2006. május 17.) az Esélyegyenlőség mindenki számára európai évről (2007) – az igazságos társadalom irányában

240/2006. (XI. 30.) Korm. rendelet a társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból elmaradott, illetve az országos átlagot jelentősen meghaladó munkanélküliséggel sújtott települések jegyzékéről

1089/2006. (IX. 25.) Korm. határozat a Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlősége Tanács létrehozásáról

10/2006. (II. 16.) OGY határozat az új Országos Fogyatékosügyi Programról

97/2005. (XII. 25.) OGY határozat az Országos Területfejlesztési Konceptióról

96/2005. (XII. 25.) OGY határozat az Országos Fejlesztéspolitikai Konceptióról

176/2005. (IX. 2.) Korm. rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá az akkreditált munkáltatók ellenőrzésének szabályairól

2/2005. (III. 1.) OM rendelet a Sajátos nevelési igényű gyermekek óvodai nevelésének irányelve és a Sajátos nevelési igényű tanulók iskolai oktatásának irányelve kiadásáról és annak módosításai

2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról

362/2004. (XII. 26.) Korm. rendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól

311/2007. (XI. 17.) Korm. rendelet a kedvezményezett térségek besorolásáról

1021/2004. (III. 18.) Korm. határozat a romák társadalmi integrációját elősegítő kormányzati programról és az azzal összefüggő intézkedésekről

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

A Bizottság 68/2001/EK rendelete (2001. január 12.) az EK-Szerződés 87. és 88. cikkének a képzési támogatásokra való alkalmazásáról

2000. évi LX. törvény a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülészakán elfogadott 111. számú Egyezmény kihirdetéséről

1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

1997. évi LXXVIII. törvény az épített környezet alakításáról és védelméről

1996. évi XXI. törvény a területfejlesztésről és a területrendezésről

1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról

1993. évi LXXVII. törvény a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló

1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról

1992. évi XXXVIII. törvény az államháztartásról

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról

1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmánya (70/A. §)