

Segédlet pályázati útmutatóhoz - ESÉLYEGYENLŐSÉGI INTÉZKEDÉSEK – TÁMOP/TIOP

A pályázatok esélyegyenlőségi tartalmi értékelésének célja, hogy a pályázók megfogalmazzák esélyegyenlőségi céljaikat (a pályázati adatlapon választható esélyegyenlőségi intézkedések körében) mind szervezetük működése, mind a tervezett fejlesztés, projekt vonatkozásában, konkrét intézkedések formájában. Néhány intézkedés esetén szükséges, hogy a pályázó megjelölje, melyik esélyegyenlőségi célcsoportot, vagy célcsoportokat emeli ki. A projekt adatlap kitöltése során legyen figyelemmel az alábbi leírásokra.

Felhívjuk a tisztelt Projektgazda figyelmét, hogy a projekt adatlap 7. pontjában a 2 kötelezően vállalandó és további 2 tetszési szerinti szempontot (tehát összesen 4 szempontot) kell vállalnia. A 4 szempontra vonatkozó adatok kitöltése kötelező. A projekt adatlap 7. pontjában feltüntetett további szempontok vállalhatóak, azok vonatkozásában az alábbi leírások figyelembe vételével választhatja ki, hogy mely szempontok vonatkozásában kíván vállalásokat tenni.

1. Esélyegyenlőségi munkatárs, felelős alkalmazása (I/N)

A szervezeten belüli esélyegyenlőség érvényesítéséhez és az egyenlő bánásmód biztosításához hozzájárulhat, ha olyan felelőse, referense, tanácsadója, esetleg tapasztalati tanácsadója van ennek a területnek, aki szervezeti eljárások kidolgozásával (pl. panasz eljárás), képzések szervezésével, a közönség értő tájékoztatásával erősíti az eljárások kidolgozásával (pl. panasz eljárás), képzések szervezésével, a közönség értő tájékoztatásával erősíti a diszkriminációmentes és egyenlő esélyeket biztosító szervezeti kultúra kialakulását. Már meglévő, vagy a támogatási szerződés aláírásától számított legkésőbb két hónapon belül létrehozott funkcióval, és annak a fenntartási időszak végéig való megőrzésével teljesíthető.

Feltételek / Ellenőrzés: A vállalás azt jelenti, hogy legkésőbb a projekt kezdetétől számított 2 hónapon belül esélyegyenlőségi felelőst kinevez, és a funkció a projekt fenntartási időszak végéig folyamatosan él; illetve az összes projektpartnerrel, ha ilyen nincs, a közbeszerzésben beszerzett összes beszállítóktól esélyegyenlőségi munkatárs alkalmazását/esélyegyenlőségi szakértelem biztosítását alkalmassági feltételként elvárja.

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

2. Esélyegyenlőségi terv megléte (I/N)

Az Esélyegyenlőségi Terv (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. Amennyiben a pályázó kötelezett ET létrehozására, a vállalás (mivel a kötelező tevékenység nem többletvállalás) azt jelenti, hogy érvényes ET meglétét projektpartnereitől elvárja (pl. társulási szerződésen, beszerzési dokumentáción keresztül).

Feltételek / Ellenőrzés: Érvényes ET bemutatása, mely a Mt. (1992. évi XXII. törvény) 70/A. §-nak megfelelő mélységű, legfeljebb egy éve készült helyzetelemzést, és célokat tartalmaz. A partnerek felé megnyilvánuló elvárást pl. közbeszerzési dokumentáció egyéb feltételeinek részeként, együttműködési megállapodás részeként lehet igazolni.

3. A szervezet döntéshozói, munkavállalói vagy közönsége számára esélyegyenlőségi képzést tart (I/N)

A diszkriminációmentesség és az egyenlő bánásmód érvényesítésének feladatairól és eszközeiről, a fogyatékos emberek, a roma emberek vagy a nők helyzetének sajátosságairól a szervezet évente képzést tart. Különösen fontos az adott szervezet humán erőforrás vezetőjének, felelősének esélyegyenlőségi képzése. Évente lehet más munkavállalói csoport számára szervezni a tanulást. Az első képzést a támogatási szerződés aláírásától számított legkésőbb 8 hónapon belül teljesíteni kell.

Feltételek / Ellenőrzés: Az intézkedés elfogadása azt jelenti, hogy vagy a támogatás megítélésének évétől a döntéshozók legalább fele, illetve a

humán erőforrás felelős vesz részt esélyegyenlőségi tanulási folyamatban, amely legalább évente 4 órányi, közvetlen (nem táv- vagy papíralapú) képzés. Munkavállalók esetében: ha legalább 20%-uk számára legalább évente 4 órányi, közvetlen, nem táv- vagy papíralapú képzési alkalmat biztosít a szervezet. Közönség (diákok, látogatók, betegek, lakosság stb.) esetében vállalni kell legalább 50%-uk számára legalább 10 esélyegyenlőségi érték közvetítését az intézkedés elfogadásához.

4. Rendelkezik települési esélyegyenlőségi koncepcióval; Közoktatási Esélyegyenlőségi Programmal/Tervvel; illetve a projekt illeszkedik elfogadott IVS-hoz (I/N)

A települési esélyegyenlőségi koncepció egy lakóközösségben (kerületben, településen) azonosítja legalább a közoktatás, az egészségügy, a közszolgáltatási infrastruktúra elérhetőségének és a lakhatásnak az esélykülönbségeit, tűz ki célokat. Általában 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. A közoktatási Esélyegyenlőségi Intézkedési Program/Terv számos pályázati felhívásnál kötelező (nem választható), míg másoknál alkalmas eszköze annak, hogy egy adott közösség – közösségi diszkriminációt jelző indikátorként - azonosíthassa az esetleg meglévő, legérzékenyebb és a legnagyobb hátrányhalmozódást okozó gyermekkori esélykülönbségeket. Az Integrált Városfejlesztési Stratégia (IVS) olyan – több, régiós fejlesztési pályázatban kötelezően alkalmazandó - eszköz, amelynek révén a lakhatási esélykülönbségek csökkenthetők hatékonyan.

Mindhárom felsorolt eszköz alkalmas arra, hogy - szükség esetén - a fejlesztés célja szerint kiegészített tartalommal, illetve a fejlesztés integrálásával, illesztésével a dokumentum céljaihoz, a projekt maga is előrelépést jelentsen az érintett közösség tagjainak valódi esélyegyenlősége felé.

Feltételek / Ellenőrzés: Amennyiben a konstrukcióban nem kötelező, illetve nem szakmai szempontok között értékelt bármelyik felsorolt eszköz, dokumentum megléte, de a pályázó megfelelően igazolja a tervezett fejlesztés (pályázat), és az eszköznek megfelelő dokumentum összhangját, az intézkedés teljesül.

5. Az esélyegyenlőségi célcsoportot vagy annak képviselőit bevonta a projekt tervezésébe (I/N) bevont célcsoport(ok) felsorolása

A „Semmit rólunk nélkülünk!” igény és elv alapján a fejlesztési tervek egyeztetése azokkal, akik számára pozitív esélyegyenlőségi intézkedéseket tervez egy projekt, rendkívül fontos tervezési lépés. A célcsoport képviselőinek megkérdezésével a számukra megfelelő elemek beépülnek, és a megfelelő módon valósulnak meg a projektben – sokszor többletköltség nélkül. Például közszolgáltatások fejlesztésénél a

szolgáltatást nehezebben elérők között a hátrányos helyzetűek véleményének megismerése alapvető. Egy épület tervezése során szükség lehet a nők és férfiak különböző szükségleteinek beépítésére, illetve a tervezők nemi sztereotípiáinak korrigálására. Fontos az is, hogy a célcsoportnak megfelelő tájékoztatási csatornát használják a tervezők. Gyakori hiba, hogy csak internetes tájékoztatást terveznek a fejlesztők, és ezért nem érik el azokat a csoportokat, amelyek nem használnak internetet. A tervezés mellett az esélyegyenlőségi intézkedések végrehajtásában is fontos az érintettek részvétele – így az intézkedések elfogadottabbak, hasznosabbak és fenntarthatóbbak lesznek.

Feltételek / Ellenőrzés: Meg kell adni a bevont esélyegyenlőségi célcsoportot (akár többet is)! A vállalt intézkedést a pályázat/RMT benyújtásának idejére már teljesíteni kell. A vállalt intézkedés teljesítése során nyilatkozatokban, megállapodásokban vagy jegyzőkönyvben rögzítsék az együttműködés, közreműködés tényét, már a pályázat benyújtása előtt - ezek igazolják a vállalás teljesülését is.

6. Infokommunikációs akadálymentesítés (TIOP esetében kötelező!!!) (I/N)

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 akadálymentesítés 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 az intézkedés kiválasztása esetén a W3C akadálymentes szabvány legfontosabb elemeinek alkalmazása elvárt.

Feltételek / Ellenőrzés: Az infokommunikációs akadálymentesítés egyes elemei kötelezőek, különösen azok, amelyek a fejlesztési és támogatási erőforrások (támogatási, pályázati vagy beszerzési felhívások, képzési és munkalehetőségek, projekthonlapok stb.) elérhetőségét segítik. A közérdekű információkat könnyen érthető változatban is hozzáférhetővé kell tenni. Az internetes, multimédiás, informatikai fejlesztéseknél és eszközbeszerzéseknél biztosítani kell a fogyatékos személyek korlátlan hozzáférését. 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, média megjelenésekkel, esélyegyenlőségi elemet tartalmazó PR-tervvel, az akadálymentes honlappal igazolhatja.

7.. Nők aránya a felső-, és középvezetésben (csak vállalkozásoknál) (%)

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 / Ellenőrzés: Figyelembe vehető vezetői szintek a szervezeti hierarchiában: felsővezetők (ügyvezető, igazgató), középvezetők (divízió- és osztályvezetők). A projekt befejezése idejére reálisan vállalt legalább 5%-os növekedés esetén, és amennyiben a pályázó álláshirdetéseiben jelzi ezt a preferenciát az egyéb alkalmassági feltételek egyenlősége esetén, a vállalat elfogadható. A vállalatához, 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.

8. K+F területen dolgozó nők száma (csak vállalkozásoknál) (fő)

Bár az Európai Unióban a diplomások legalább fele nő, a nők aránya a kutatók között ennél jóval kisebb, és számuk kirívóan alacsony a tudományos élet vezetői között. Magyarországon a kutatók között a nők aránya 2002-ben 33,7%. A K+F kifejezésen alapkutatót, alkalmazott kutatót és kísérleti fejlesztést értünk.

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

9. Részmunkaidős foglalkoztatottak száma (fő)

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 dolgozó munkatárs tölti be ugyanazt a munkakört.

Feltételek / Ellenőrzés: A projekt/szervezet lehetőséget nyújt részmunkaidős foglalkoztatási jogviszony létesítésére.

A projekt befejezése idejére reálisan vállalt legalább 5%-os növekedés esetén a vállalat elfogadható. 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.

10. Távmunkában foglalkoztatottak száma (fő)

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. Magyarországon a távmunkások részaránya egyelőre alacsony (az EU-ban a munkavállalók körében > 6%), holott ez a megoldás jó lehetőséget biztosít olyan emberek bevonására a munkaerőpiacra, akik eddig nem voltak aktív keresők. (Például a fogyatékos emberek, illetve a kisgyerekes szülők egy része számára is jó megoldás lehet.)

Feltételek / Ellenőrzés: A projekt befejezése idejére reálisan vállalt legalább 5%-os növekedés esetén a vállalat elfogadható. Ezt szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumokkal tudja igazolni. Nem fogadható el esélyegyenlőségi vállalkásként a vállalkozói szerződés keretében foglalkoztatott személy, csak a munkaszerződéssel rendelkező távmunkás alkalmazása értelmezhető az esélyegyenlőség előmozdításaként.

11. Fogyatékossgal élő alkalmazottak száma (fő)

Amennyiben a munkahelyeken a mozgás vagy a kommunikáció akadályozott; vagy a speciális foglalkoztatotti csoport számára gondos előkészítést igényelne megfelelő munkaköröket biztosítani; illetve a munkatársak előítéleteket fogalmaznak meg, a fogyatékos emberek nem tudnak a munkahelyeken elhelyezkedni. Foglalkoztatási esélyegyenlőségük javításának alapvető eszköze tehát a munkahelyek akadálymentesítése és az egészségi állapotuknak és képességeiknek megfelelő munkakörök kialakítása. Mintegy 600 ezer fogyatékossgal élő ember van ma Magyarországon, akiknek mindössze 9%-a foglalkoztatott (egyres tagországekban ez arány 70%). Foglalkoztatásukhoz komplex akadálymentesítés és képzés szükséges. A munkavállalói képességek és munkaadói igények összeegyeztetésére javasoljuk az EQUAL programban kifejlesztett eszközök alkalmazását, például a Lantegi-módszert, vagy a Befogadó Budapest eredményeit.

Feltételek / Ellenőrzés: Amennyiben a pályázó vagy projektgazda az intézkedést vállalja, fogyatékossgal élő munkavállalóinak számát kell megadni az intézkedés sorában a kiindulási időpontban, és a projekt befejezésekor. Az intézkedés akkor is elfogadható, ha a meglévő fogyatékos munkahelyet fenntartják. Szükséges az is, hogy a pályázó

álláshirdetéseiben jelezze ezen preferenciáját az egyéb alkalmassági feltételek egyenlősége esetén, egyben jelezve a munkakör körülményeit is. Az adatszolgáltatás a fogyatékoság tekintetében önkéntes, sem a válaszadás megtagadásából eredően, sem az adott válaszok tartalma miatt, illetve az abból levonható következtetések miatt nem érheti hátrány a munkavállalót. Helyszíni ellenőrzésen az önkéntes nyilatkozat bemutatását is kérhetik.

12. Roma foglalkoztatottak száma (fő)

A roma népesség a többségtől eltérő hátrányokkal, a kirekesztődés veszélyével szembesül, különösen a kistelepüléseken, tanyás térségekben, Észak-Magyarországon és Dél-Dunántúlon. A magyarországi roma emberek körülbelül 16%-a gazdaságilag aktív. Munkahelyi esélyegyenlőtlenségük legfőbb oka az alulképzettség, 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 valamely kisebbségi jog gyakorlásához kötött feltétel). Felhívjuk a pályázók figyelmét arra, hogy a roma származás adata különleges személyes adat, és az adatszolgáltatás önkéntes, azaz sem a válaszadás megtagadásából eredően, sem az adott válaszok tartalma miatt, illetve az abból levonható következtetések miatt nem érheti hátrány a munkavállalót.

Feltételek / Ellenőrzés: Amennyiben a pályázó vagy projektgazda az intézkedést vállalja, roma munkavállalóinak számát kell megadni az intézkedés sorában a kiindulási időpontban, és a projekt befejezésekor. A vállalás elfogadásához legalább 5%-nyi előrelépés kell a projekt befejezéséig, vagy legalább 3%-os munkavállalói jelenlét elérést a befejezéséig, illetve a pályázó álláshirdetéseiben jelzi ezt a preferenciát az egyéb alkalmassági feltételek egyenlősége esetén. Az intézkedés teljesítését általában munkaadói nyilatkozattal lehet igazolni. A projekt végrehajtása során a személyes adatlapokat nem kell továbbküldeni, azok bemutatását azonban helyszíni ellenőrzésen kérhetik. Az intézkedés célja a hazai munkaerőpiacról gyakran kiszoruló, 50 év feletti munkavállalók határozatlan idejű szerződéssel történő alkalmazásának támogatása.

Feltétel/ Teljesítés: A projekt befejezése idejére reálisan vállalt legalább 5%-os növekedés esetén a vállalás elfogadható, határozatlan idejű munkaszerződések esetén. Nem fogadható el esélyegyenlőségi vállalként a vállalkozói szerződés keretében foglalkoztatott személy. Teljesítés a mellékelt nyilatkozat alapján fogadható el.

13. Pályakezdő, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak száma (fő)

Pályakezdő fiatal 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.

Feltételek / Ellenőrzés: Ha a szervezet alkalmazottai között 25 vagy 30 évnél fiatalabb munkavállalókat határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztat, és legalább a projekt befejezése idejére reálisan 5%-os növekedést vállal, a vállalat elfogadható. A fenntartási időszak utolsó évében felvett munkavállalót min. 1 éves határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztat.

14. Középfokú iskolai végzettséggel nem rendelkező munkatársak szakmai továbbképzése az elmúlt, illetve elkövetkező 5 évben (csak vállalkozásoknál) (fő)

A szakmai továbbképzés a szakmához közvetlenül kapcsolódó képzéseken, tréningeken való részvételt jelenti – így például értékesítők esetében a kommunikációs, befolyásolási tréninget stb. 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.

Feltételek / Ellenőrzés: A vállalat akkor fogadható el, ha a megadott projektzáró érték / összes munkavállaló $> 0,01$; vagy 100-nál kevesebb munkavállalóval dolgozó pályázónál a megadott érték > 9 fő. A teljesítést képzési megállapodással, szerződéssel tudja igazolni.

15. Továbbfoglalkoztatott nyugdíjasok száma (fő)

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.

Feltételek / Ellenőrzés: A projekt befejezése idejére reálisan vállalt legalább 5%-os növekedés esetén a vállalat elfogadható. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumok igazolhatják.

16. Gyesről, gyedről, ápolási díjról visszatérő munkavállalók száma az elmúlt 5 évben (fő)

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, néha a munkavállaló nem akar visszatérni eredeti munkahelyére, mert a visszatérést nem segítik rugalmas megoldások. A családbarát megoldások között jó megoldás lehet a szülő átmeneti ideig részmunkaidőben (ld. 13. intézkedés), csökkentett munkaidőben vagy távmunkában (ld. 14. intézkedés) való alkalmazása.

Feltételek / Ellenőrzés: Amennyiben a pályázó vagy projektgazda az intézkedést vállalja, gyermekvállalási távollétról visszatérő munkavállalóinak számát kell megadni, a pályázat benyújtásakor az előző

5 évben visszatért munkavállalók számaként, illetve a projekt befejezésekor, majd a fenntartás végén, mindig az időpontot megelőző öt évben visszatérő munkavállalók számaként. Az intézkedés teljesítését nyilatkozattal lehet igazolni, és a projekt befejezéséig legalább 5%-os előrelépést kell vállalni. A projekt végrehajtása során a személyes adatlapokat nem kell továbbküldeni, azok bemutatását azonban helyszíni ellenőrzésen kérhetik.

17. Nők száma a foglalkoztatottak közt (fő)

2006-ban Magyarországon a 15-64 éves nők 51%-a, a férfiak 69%-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 munkaerőpiacban.

Feltételek / Ellenőrzés: Esélyegyenlőségi vállalásként csak akkor érvényesíthető a munkavállaló nők számának növekedése, ha arányuk a pályázat benyújtásakor az összes munkavállaló között nem haladja meg a 70%-ot. Ha meghaladja, akkor nem elfogadható, mert feltételezhetően a már eleve nemileg szegregált munkahelyen tovább romlana a nemek közti egyensúly. Szükséges az is, hogy legalább 5%-kal növekedjen a nők száma a projekt befejezéséig, illetve a pályázó álláshirdetéseiben jelezze ezen preferenciát az egyéb alkalmassági feltételek egyenlősége esetén.

18. Rugalmas munkaidő-szervezés vagy csúsztható munkakezdés lehetősége (csak vállalkozásoknál) (I/N)

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 legkevesbé 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.

Feltételek / Ellenőrzés: A vállalat elfogadható, amennyiben a pályázó legkésőbb a projekt megkezdésétől számított két hónapon belül bevezeti az intézkedést. 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.

19. A törvényben meghatározottnál több szabadság biztosítása a dolgozóknak (csak vállalkozásoknál) (I/N)

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénye szerinti kötelező mértéket (rendes szabadságot, beleértve az alap- és a pótszabadságot, a betegszabadságot és az egyéb munkaidő-

kedvezményeket) meghaladó mértékű szabadságok nyújtása esetén vállalható az intézkedés. Tanulmányi szabadságot nem itt, hanem a következő intézkedésnél lehet figyelembe venni. Például 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. Igény esetén ápolási szabadság is kérhető.

Feltételek / Ellenőrzés: Amennyiben a tanulmányi célú szabadságon kívül bármely okból többlet szabadságot biztosít, és a vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését munkaügyi dokumentumokkal tudja igazolni.

20. Munkaidő-kedvezmény biztosítása a dolgozók továbbképzéséhez (csak vállalkozásoknál) (I/N)

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. Ezen kötelezettségek felett, a munkáltatók által saját hatáskörben szervezett munkahelyi és munkahelyen kívüli képzések, támogatott munkavállalói képzési kezdeményezések lehetővé tétele esetén vállalható ez az intézkedés. Családbarát megoldások esetében a munkáltató anyagilag és munkaidő-kedvezménnyel is támogatja a tanulást.

Feltételek / Ellenőrzés: A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumok vagy képzési megállapodások, szerződések igazolhatják.

21. GYES-en, GYED-en levő munkatársakkal való szervezett, dokumentált kapcsolattartás (I/N)

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.

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

22. Vállalati, szervezeti gyermekintézmények fenntartása (csak vállalkozásoknál) (I/N)

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 játszósarkot, mely a hirtelen keletkezett elhelyezési probléma megoldásában segít, vagy anyagilag támogatják a gyermekfelügyeletet.

Feltételek / Ellenőrzés: A vállalat csak akkor fogadható el, amennyiben már a pályázat benyújtásakor működteti az intézkedést a pályázó, és ennek fenntartását a projekt befejezéséig vállalja. Szükség esetén dokumentációk vagy szerződések, munkaügyi dokumentumok, vagy médiamegjelenések (belső médiamegjelenés is), részvételi nyilatkozatok is igazolhatják.

23. A szervezet támogat esélyegyenlőségi célcsoportok helyzetét javító alapítványokat, civil szervezeteket (I/N) Érintett célcsoport(ok) felsorolása

Csak pályázó vállalkozások számára elérhető intézkedés! A nem haszonérdekelt (nonprofit), társadalmi, közösségi önszerveződések gyakran a legfontosabb képviselői, érdekérvényesítői 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.

Feltételek / Ellenőrzés: 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, 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 vállalkásként nem értelmezhető. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén támogatási okiratokkal, adóigazolással, szerződésekkel igazolhatják.

24. Figyelembe veszi és érvényesíti a közlekedési kapcsolatokat, a térhasználat és a létesítmények tervezésekor a nők és férfiak igényeit, az idősek, a fogyatékosok és a gyermekek igényeit (egyetemes tervezés elveit) (I/N)

Olyan előrelátás, amely különleges tervezési megoldások és utólagos adaptáció nélkül biztosítja a lehető legtöbb ember számára a legteljesebb és legönállóbb használhatóságot, az ember által formált környezetben, szolgáltatásokban és infrastruktúrában. Sokan például nem gondolnák, hogy egy épület tervezése során szükség lehet a nők és férfiak különböző szükségleteinek beépítésére, illetve a tervezők nemi sztereotípiáinak korrigálására.

Jellemző tapasztalat, hogy több női mosdóra lenne szükség, mint férfira; vagy hogy a pelenkázó helyiséget apukák nem tudják használni, ha az a női mosdóban van stb. Ugyancsak az egyetemes tervezés elveihez tartozik a közterületi fizikai és az infokommunikációs akadálymentesítés.

Feltételek / Ellenőrzés: A fejlesztés részletes tervei alapján igazolt a lehető legtöbb használói igény (de legalább a nők és férfiak, az idősek, a fogyatékosok és a gyermekek igényeinek) figyelembevétel; az egyénre szabhatóság figyelembevétel (flexibilitás); és az egyéni segédeszközök használatának, kapcsolódásának biztosítása. Elfogadható rehabilitációs szakmérnök véleménye is.

25. Vállalkozásfejlesztés vagy szervezetfejlesztés esetén speciális figyelmet fordít a nők vezette szervezetekre, vagy kifejezetten a nők igényeire specializált vállalkozásokra, szervezetekre (I/N)

A női vállalkozók, általuk vezetett vállalkozások száma fontos mértéke esélyeik javításának.

Feltételek / Ellenőrzés: Amennyiben például a fejlesztendő ipari parkba betelepülő vállalkozások tekintetében megalapozottan tervezi, és érvényesíti pl. a női vállalkozások előnyben részesítését, vagy kifejezetten szorgalmazza női vállalkozások betelepülését (akár nőkre specializált marketing-tevékenységgel), elfogadható az intézkedés.

26. Az érintett célcsoport számára a fejlesztés eredményéhez való hozzáférést a fejlesztő vagy partnere aktívan, és az esélyegyenlőségi célcsoport(ok) képviselőivel egyeztetett módon segíti (I/N) Érintett célcsoport(ok) felsorolása

Amennyiben a projekt fejlesztési célja olyan termék, szolgáltatás kialakítása, amihez való hozzáférés az esélyegyenlőségi célcsoportok tagjainak számára nehezebb, mint az átlagos végfelhasználó számára, úgy a pályázó vagy projektgazda már a tervezés során készülhet arra, hogy aktívan segítse a létrejövő eredmény elérhetőségét.

Például valamilyen közszolgáltatást (hulladékszállítást, egészségügyi ellátást stb.) fejlesztő önkormányzat tervezheti a szolgáltatáshoz való kapcsolódás (rákötés, belépés) megkönnyítését több esélyegyenlőségi célcsoport tagjai számára is. Fogyatékossgal élők, kisgyermeket nevelő családok kedvezményes egyszeri (rákötési, belépési, csatlakozási) lehetőséget kaphatnak, 70 éven felüliek és fogyatékossgal élők a szociális ellátás keretében a szolgáltatás eléréséhez rendszeres támogatást kaphatnak stb.

Feltételek / Ellenőrzés: A pályázat megfelelő részében (helyzetelemzés, változatelemzés, CBA) mindegyik megjelölt célcsoportra lebontva be kell mutatni, konkrétan milyen speciális elemhez vagy hozzáféréshez jutnak az egyes célcsoportok, illetve a projekt eredményei milyen hatással lesznek rájuk. A pályázat tartalmazza az esélyegyenlőségi célcsoport képviselőivel való egyeztetést, és ezek eredményeit integráltan tervezi. Legkésőbb az részletes pályázati dokumentumok (például megvalósíthatósági tanulmány) benyújtásáig a tervezett intézkedésnek (pl. önkormányzati/társulási rendelet formájában) életbe kell lépniük ahhoz, hogy a vállalat elfogadják.

27. A fejlesztéshez kapcsolódó nyilvános eseményeken, kommunikációjában és viselkedésében a fejlesztő vagy partnere esélytudatosságot fejez ki: nem közvetít szegregációt, csökkenti a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket. (I/N)

Az esélytudatosság terjedésének és a sztereotípiák leküzdésének egyik leghatékonyabb eszköze a példamutatás.

Az erre alaposan felkészült döntéshozók nyilvános felszólalásaik, viselkedésük révén a leghitelesebb megjelenítői az esélyegyenlőségnek. Már ma sem ritkaság, hogy a nagyobb szervezetek szervezeti kultúrájának része az esélytudatosság.

Feltételek / Ellenőrzés: Abban az esetben vállalhatja fel ezt az intézkedést, ha a pályázó vagy projektgazda képviselője, vezetője (képzési, publikációs, érintettekkel való együttműködésből származó vagy más alkalmas) referenciákkal tudja igazolni ezen képességét, vagy esélyegyenlőségi mentorral dolgozik együtt, és vállalja, hogy nyilvános kommunikációi során, a projekt nyomkövetési időszakának végéig ellene eljárás nem indul esélyegyenlőségi ügyben. Elfogadható az intézkedés akkor is, ha olyan PR-tervvel, kommunikációs tervvel bír, amely az esélytudatos kommunikáció sokféle elemét tartalmazza.