



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség



Közigazgatási Reform Programok Irányító Hatósága

Esélyegyenlőségi útmutató

**az Államreform operatív program és az Elektronikus
közigazgatás operatív program projekt gazdái,
pályázói és értékelői számára**

2008. március

TARTALOMJEGYZÉK

1. HOGYAN SEGÍT AZ ÚTMUTATÓ?	4
2. ALAPVETŐ PÁLYÁZATI TUDNIVALÓK RÖVIDEN	4
3. ESÉLYEGYENLŐSÉGI CÉLOK AZ OPERATÍV PROGRAMOKBAN	5
4. A HAT FŐ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERÜLET	6
4.1. <i>Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése</i>	7
4.2. <i>A nemek közötti egyenlőség erősítése</i>	7
4.3. <i>Az akadálymentesítés előrehaladása</i>	8
4.4. <i>Fogyatékos személyek életminőségének és munkaerőpiaci esélyeinek javítása</i>	8
4.5. <i>Roma emberek életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javítása</i>	9
4.6. <i>Más hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci és társadalmi esélyeinek javítása</i>	9
5. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI VÁLLALÁSOK ÉRTÉKELÉSE	15
6. A PÁLYÁZATI ADATLAP KITÖLTÉSE – PÉLDA	17
PRAKTIKUS INFORMÁCIÓK A PÁLYÁZATI ADATLAP KITÖLTÉSÉHEZ	22
Esélyegyenlőségi munkatárs, felelős alkalmazása	23
Esélyegyenlőségi terv, koncepció megléte	23
A szervezet döntéshozói, munkavállalói vagy közönsége számára évente esélyegyenlőségi képzést tart	24
Az esélyegyenlőségi "kedvezményezetteket" vagy annak képviselőit bevonta a projekt tervezésébe	24
Esélyegyenlőségi felmérés, hatáselemzés	24
Leghátrányosabb helyzetű kistérségek vagy halmozottan hátrányos helyzetű települések fejlesztése	25
Infokommunikációs akadálymentesítés	25
Nők száma a felső-, és középvezetésben	26
Rész munkaidős foglalkoztatottak száma	26
Táv munkában foglalkoztatottak száma	26
Fogyatékossgal élő alkalmazottak száma	27
Roma foglalkoztatottak száma	27
50 évnél idősebb munkavállaló foglalkoztatása, határozatlan idejű munkaszerződéssel	27
Pályakezdő, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak száma	28
Gyesről, gyedről, ápolási díjról visszatérő munkavállalók száma az elmúlt illetve elkövetkező 5 évben	28
Rugalmas munkaidő szervezés vagy csúsztható munkakezdés lehetősége	28
Munkaidő-kedvezmény biztosítása a dolgozók továbbképzéséhez	28
GYES-en, GYED-en levő munkatársakkal való szervezett, dokumentált kapcsolattartás	29
Vállalati, szervezeti gyermekintézmények fenntartása	29
A megvalósítás során eszközöket alkalmaz a célcsoport érdekeinek figyelembevételére, védelmére	29
Figyelembe veszi és érvényesíti a közlekedési kapcsolatok, a térhasználat és a kiegészítő létesítmények tervezésekor a nők és férfiak vagy más esélyegyenlőségi kedvezményezettek igényeit	29
Elektronikus szolgáltatás fejlesztése során a célcsoport képviselőit bevonja a tervezésbe, megvalósításba	30
A projekt végrehajtása során megszülető termék és/vagy szolgáltatás más társadalmi csoportnál igazolhatóan kedvezőbben hat az esélyegyenlőségi célcsoportok helyzetére, életminőségére	30
Vállalkozásfejlesztés vagy szervezetfejlesztés esetén speciális figyelmet fordít a nők/romák/fogyatékkal élők vezette szervezetekre, vagy kifejezetten az ő igényeikre specializált vállalkozásokra, szervezetekre	30
Elektronikus szolgáltatás fejlesztése során legalább egy esélyjavító funkciót alkalmaz	31
A közfeladatok és/vagy jogszabályok olyan módosítását tartalmazza a projekt, amely kifejezetten egy esélyegyenlőségi csoport jogi helyzetének a javítását szolgálja	31
A közigazgatási eljárások, ügyintézés olyan módosítását tartalmazza a projekt, amely kifejezetten egy esélyegyenlőségi csoport ügyféli helyzetének könnyítését szolgálja	31

A projekt olyan szolgáltatást és/vagy szolgáltatáson belüli speciális elemet tartalmaz, ami egy meghatározott hátrányos helyzetű társadalmi csoport igényére tekintettel került kialakításra	32
Az érintett célcsoport számára a fejlesztés eredményéhez való hozzáférést a fejlesztő vagy partnere aktívan, és az esélyegyenlőségi célcsoport(ok) képviselőivel egyeztetett módon segíti	32
A fejlesztéshez kapcsolódó nyilvános eseményeken, kommunikációjában és viselkedésében a fejlesztő vagy partnere esélytudatosságot fejez ki: nem közvetít szegregációt, csökkenti a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket	32
KÖTELEZŐEN MEGADANDÓ KIEGÉSZÍTŐ, STATISZTIKAI INFORMÁCIÓK	33
VONATKOZÓ JOGSZABÁLYOK.....	34

1. HOGYAN SEGÍT AZ ÚTMUTATÓ?

Az útmutató célja, hogy a projektek gazdái a segítségével megtalálják a számukra leginkább megvalósítható, reális és hosszú távon fenntartható esélyegyenlőségi vállalást, 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, illetve a projektek esélyegyenlőségi értékeléséről az ötödik fejezetben talál részleteket. A hatodik fejezet két konkrét pályázó/projekt 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 horizontális 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 erősítésére – 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 kapcsolatoknak való megfelelés. Ugyanakkor a legtöbb pályázat esetén ennél komolyabb esélyegyenlőségi vállalásokra 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 vállalások egy része közvetlenül a megvalósítandó projekthez kötődik, a **projekt révén próbál mérhető előrelépést hozni az esélyegyenlőség terén**, ilyen lehet például a vezetőképzésbe a női vezetők számának növelésére vonatkozó intézkedések (pl. mentoring programok) bevezetése. 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 az informatikai fejlesztéseknél a különböző esélyegyenlőségi célcsoportok (pl. romák, kisgyermekesek) mint leendő ügyfelek speciális igényeinek felmérése. Vagy az infokommunikációs akadálymentesítés megvalósításakor a fogyatékkal élők igényeit ismerő, szakmai vagy érdekképviselői szervezetek bevonása a projekt tervezésébe és kivitelezésébe. A lehetséges vállalások egy másik része nem kapcsolódik közvetlenül a projekthez, hanem a **pályázó szervezetre** vonatkozik, erre egy példa az, ha a szervezet a munka és magánéleti kötelezettségek összeegyeztetésének elősegítése céljából munkavállalóinak lehetővé teszi a csúsztható munkakezdést vagy növelni szándékozik a roma alkalmazottak számát a projekt végéig.

¹ 1083/2006-os EK rendelet 16. cikke

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

Az esélyegyenlőségi táblában (ld. 1. tábla) 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. Az 1 pontot el nem érő pályázatoknál tisztázó kérdést tehet fel az értékelő. A Bíráló Bizottság elé kerülő pályázatok között a magasabb pontszámúaknak nagyobb esélye van a támogatás elnyerésére. 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** a 2. tábla tartalmazza.

Előkészítési célra támogatást nyújtó pályázati konstrukciók esetében az „Esélyegyenlőségi felmérés, hatáselemzés”, illetve „Az esélyegyenlőségi célcsoportot vagy annak képviselőit bevonta a projekt tervezésébe” intézkedés külön-külön 1-1 pontot ér. Egyéb intézkedések a táblában jelölt értékkel bírnak, és maximum 5 pont kerül figyelembe vételre.

A **kiemelt projektek** esetében a legalább 1 pont elérése mellett kötelező további két feltételt teljesíteni

- EKOP projekteknel: a projektgazda és a konzorciumi partnerek legkésőbb a projektzárásra érvényes esélyegyenlőségi tervvel rendelkezzenek, valamint a projekt elektronikai fejlesztéseiben megvalósítják az infokommunikációs akadálymentesítést;
- ÁROP projektek esetében: amennyiben a projekt támogatás 1 milliárd forint alatti, a legalább 1 pont elérése mellett kötelezően teljesítendő feltétel, hogy a projektgazda és a konzorciumi partnerek legkésőbb a projektzárásra érvényes esélyegyenlőségi tervvel rendelkezzenek. Amennyiben a projekt támogatás meghaladja az 1 milliárd forintot, ezen feltételeken túl további egy esélyegyenlőségi szempont teljesítésének a vállalása szükséges.

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, és az időarányos teljesülést a helyszínen is ellenőrizhetik. Amennyiben a projekthez szervesen kapcsolódó és költségigényes esélyegyenlőségi intézkedést tervez, ne feledje ezt betervezni a költségtábla megfelelő soraiba.

3. ESÉLYEGYENLŐSÉGI CÉLOK AZ OPERATÍV PROGRAMOKBAN

Az Új Magyarország Fejlesztési Terv alapján az Államreform operatív program (továbbiakban ÁROP) a következő követelményeket tartalmazza:

„Az operatív program különös figyelmet fordít az ÚMFT-nek az esélyegyenlőség elősegítését kitűző horizontális céljára. Az esélyegyenlőség érvényesítése több az egyenlő bánásmód biztosításánál és a diszkrimináció tilalmánál, mert magába foglal olyan célzott fejlesztéseket is, amelyek az esélyegyenlőtlenség, illetve annak okai felszámolását célozzák. A horizontális szempontok érvényesítése azt jelenti, hogy az operatív program, illetve prioritási tengelyeinek, intézkedéseinek tervezése, megvalósítása, értékelése, és nyomon követése folyamán figyelembe kell venni az esélyegyenlőség szempontjait, és

biztosítani kell azok tényleges érvényesülését, összhangban a 1083/2006. EK rendelet 16. cikkelyében foglaltakkal. ”

Az Elektronikus közigazgatás operatív program (továbbiakban EKOP) a következő követelményeket tartalmazza:

„A program a nők és férfiak közötti egyenlőség érvényesülésének elősegítését, a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló bármilyen megkülönböztetés tilalmát, valamint a fogyatékosággal élő személyek hozzáféréseinek biztosítását – a rendelkezésére álló eszközrendszer jellegéből adódóan – közvetve szolgálja. Csak olyan projekt finanszírozható a program keretében, amely gazdája önmagára nézve kötelezőnek fogadja el és a szervezeti működésében érvényre juttatja ezen elveket. Mint azt már említettük, e tekintetben kiemelt hangsúlyt kap az informatikai elérhetőség biztosítása. Ezen elvek nem kizárólag a kedvezményezettekkel szemben kerülnek érvényesítésre, hanem a program végrehajtásában érintett szereplőkkel szemben is – különös tekintettel az irányító hatóságra és a közreműködő szervezetre.”

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 pedig nem teljesítik a plusz jogosultsági feltételeket -, 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, élet közelivé 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 szeletét jelenti 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 a meghatározott egyéb feltételeket - el kell érni. Az egyes esélyegyenlőségi területeken belül a pályázó konkrét, jól megfogható intézkedések között választhat.

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 és a magánéleti kötelezettségek legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékossgal 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 az 1-es 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. 2005-ben Magyarországon a 15-64 éves nők 51%-a, a férfiak 63,1%-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. Ennek oka részben a horizontális szegregáció: a nőket az oktatási rendszer is a kevésbé sikeres egyetemi szakok és a kevésbé jól fizető szakmák felé orientálja.

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 ide tartozik a nők számának emelése a kutatás-fejlesztési munkában. Az itt választható esélyegyenlőségi intézkedésekről az 1-es táblázat e-f oszlopa nyújt áttekintést. Az egyes intézkedések részletes bemutatása a mellékletben található.

4.3. Az akadálymentesítés előrehaladása

A fogyatékos népességben belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, akik számára az akadálymentesítés a társadalom életének szinterein való megjelenésük alapfeltétele. Az akadálymentes környezet további haszonélvezői 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 az 1-es 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 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 az 1-es 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.

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)

4.5. Roma emberek életminőségének és munkaerő-piaci 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 vagy a továbbképzések biztosítása. Az itt választható esélyegyenlőségi intézkedésekről az 1-es 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 érintett település vagy intézmény munkavállalóitól stb. nyilatkozatot kellene beszerezni roma származásukról.

4.6. Más hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci 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.

³ Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoportokhoz 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).

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 az 1-es táblázat m-n oszlopa nyújt áttekintést. Az egyes intézkedések részletes bemutatása a mellékletben található.

1. táblázat: a konstrukciónál figyelembe vehető esélyegyenlőségi intézkedések

Figyelem! A cellák kitöltése a választott esélyegyenlőségi területhez kötődik. A kitöltés előtt olvassa el az útmutató vonatkozó részét!

Esélyegyenlőségi intézkedés	családbarát		Nemek		akadálymentesítés		Fogyatékos emberek		Roma emberek		más csoportok*	
	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végén várható	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végén várható	Pályázat benyújtásakor érvényes érték	Projekt fenntartás végén várható	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végén	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig várható	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig várható
b.	c.	d.	e.	f.	g.	h.	i.	j.	k.	l.	m.	n.
Esélyegyenlőségi munkatárs, felelős alkalmazása (I/N)												
Esélyegyenlőségi terv, koncepció megléte (I/N)												
A szervezet döntéshozói, munkavállalói vagy közönsége számára évente esélyegyenlőségi képzést tart (I/N)												
Az esélyegyenlőségi célcsoportot vagy annak képviselőit bevonta a projekt tervezésébe (I/N)												
Felmérést készített arról, hogy a tervezett fejlesztés milyen hatással lesz a célcsoport élethelyzetére (I/N) * főbb megállapításokat a szöveges mezőben kérjük megjeleníteni.												
Leghátrányosabb helyzetű kistérségben vagy halmozottan hátrányos helyzetű településen működik, fejleszt (I/N)												
Infokommunikációs akadálymentesítés (I/N)												
Nők száma a felső-, és középvezetésben (fő)												
Részmunkaidős foglalkoztatottak száma (fő)												
Távmunkában foglalkoztatottak száma (fő)												
Fogyatékossgal élő alkalmazottak száma (fő)												
Roma foglalkoztatottak száma (fő)												
50 évnél idősebb, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak száma (fő)												
Pályakezdő, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak száma (fő)												
Gyresről, gyedről, ápolási díjról visszatérők alkalmazása az elmúlt illetve elkövetkező 5 évben (fő)												

Figyelem! A cellák kitöltése a választott esélyegyenlőségi területhez kötődik. A kitöltés előtt olvassa el az útmutató vonatkozó részét!

Esélyegyenlőségi intézkedés	családbarát		nemek		akadálymentesítés		Fogyatékos emberek		Roma emberek		más csoportok*	
	Pályázat benyújtásakor érvényes érték	Projekt fenntartás végéig	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig várható	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig
Rugalmas munkaidőszervezés vagy csúsztható munkakezdés lehetősége (I/N)												
Munkaidő-kedvezmény biztosítása a dolgozók továbbképzéséhez (I/N)												
GYES-en, GYED-en levő munkatársakkal való szervezett, dokumentált kapcsolattartás (I/N)												
Vállalati, szervezeti gyermekintézmények fenntartása (I/N)												
A megvalósítás során eszközöket alkalmaz a célcsoport érdekeinek figyelembevételére, védelmére (I/N) * ezeket sorolja fel a szöveges mezőben												
Figyelembe veszi és érvényesíti a közlekedési kapcsolatok, a térhasználat és a kiegészítő létesítmények tervezésekor a nők és férfiak igényeit, (I/N)												
Elektronikus szolgáltatás fejlesztése során a célcsoport képviselőit bevonja a tervezésbe, megvalósításba (I/N)												
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												
Vállalkozásfejlesztés vagy szervezetfejlesztés esetén speciális figyelmet fordít a nők/romák/fogyatékkal élők vezette szervezetekre, vagy kifejezetten az ő igényeikre specializált vállalkozásokra, szervezetekre, (I/N), röviden ismertesse a szöveges mezőben												
Elektronikus szolgáltatás fejlesztése során legalább egy esélyjavító funkciót alkalmaz (I/N) * röviden ismertesse a szöveges mezőben												

Figyelem! A cellák kitöltése a választott esélyegyenlőségi területhez kötődik. A kitöltés előtt olvassa el az útmutató vonatkozó részét!

Esélyegyenlőségi intézkedés	családbarát		nemek		akadálymentesítés		Fogyatékos emberek		Roma emberek		más csoportok*	
	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig várható	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig várható	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig várható	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig várható	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig várható	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig várható
A közfeladatok és/vagy jogszabályok olyan módosítását tartalmazza a projekt, amely kifejezetten egy esélyegyenlőségi csoport jogi helyzetének a javítását szolgálja (I/N) * röviden ismertesse a szöveges mezőben												
A közigazgatási eljárások, ügyintézés olyan módosítását tartalmazza a projekt, amely kifejezetten egy esélyegyenlőségi csoport ügyféli helyzetének könnyítését szolgálja (I/N) * röviden ismertesse a szöveges mezőben												
A projekt olyan szolgáltatást és/vagy szolgáltatáson belüli speciális elemet tartalmaz, ami egy meghatározott hátrányos helyzetű társadalmi csoport igényére tekintettel került kialakításra (I/N) * ezt, ezeket nevezze meg a szöveges mezőben												
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)												
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)												

Kiegészítő, statisztikai információk (Pályázat benyújtásakor érvényes érték – a projekt által érintett célcsoportra vonatkozóan)	Fő	Arány a teljes projekt által érintett célcsoport létszámához viszonyítva
A. Nők száma		
B. Romák száma		
C. Fogyatékkal élők száma		

E. Rövid, szöveges alátámasztás (csak a *-gal jelölt pontok esetében) - max. 500 karakter

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 útmutatóban feltüntettük az Államreform és Elektronikus közigazgatás operatív programokra vonatkozó intézkedések teljes körét, de valószínű, hogy az Ön pályázata esetében ezeknek csak egy része választható.

Az egyes intézkedésekre adható **részpontok** értéke 0,5-től 1-ig terjed. A részpontszámok összegeként legalább 1,0 pontot el kell érni a pályázat vagy projektötlet támogathatóságához, legfeljebb pedig 5 ponttal lehet értékelni az esélyegyenlőségi területet. 1,0 pontnál kevesebbet elérő pályázó tisztázó kérdést, és szükség esetén további segítséget kaphat az esélyegyenlőségi célcsoportok szervezetten vagy tervezett projekten belüli helyzetének javítására. Az esélyegyenlőségi területen 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, a **2. 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 a rugalmas munkaidőszervezés lehetőségéért jár a megfelelő részpontszám a pályázónak akkor is, ha már a pályázat beadásakor is megvalósul ez az intézkedés.

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.

A kiemelt projektek esetében a jogosultsági kritériumok teljesítése a projekt befogadásának feltétele (ld. 2 fejezet). Vagyis EKOP projektek esetében a kiválasztott esélyegyenlőségi területe(k)en tett vállalatokból elért 1 pont mellett kötelezően teljesítendő további két feltétel, hogy a projektgazda és a konzorciumi partnerek legkésőbb a projektzárásra érvényes esélyegyenlőségi tervvel rendelkezzenek, valamint a projekt elektronikai fejlesztéseiben megvalósítják az infokommunikációs akadálymentesítést. ÁROP projektek esetében, amennyiben a projekt támogatás 1 milliárd forint alatti, az 1 pont elérése mellett kötelezően teljesítendő feltétel, hogy a projektgazda és a konzorciumi partnerek legkésőbb a projektzárásra érvényes esélyegyenlőségi tervvel rendelkezzenek. Amennyiben a projekt támogatás meghaladja az 1 milliárd forintot, ezen feltételeken túl további egy esélyegyenlőségi szempont teljesítésének a vállalása szükséges.

2. táblázat: részpontszámok

Esélyegyenlőségi intézkedés	Általános pontszám	Feltétel, az Adatlapban kitöltött táblázat pontozásához
b.	o.	p.
Esélyegyenlőségi munkatárs, felelős alkalmazása (I/N)	1	ha legalább egy I van projektfenntartás végén
Esélyegyenlőségi terv, koncepció megléte (I/N)	0,5	ha legalább egy I van projektfenntartás végén
A szervezet döntéshozói, munkavállalói vagy közönsége számára évente esélyegyenlőségi képzést tart (I/N)	1	Ha legalább egy i van
Az esélyegyenlőségi célcsoportot vagy annak képviselőit bevonta a projekt tervezésébe (I/N)	0,5 / 1 ⁴	ha legalább egy I van projektfenntartás végén
Felmérést készített arról, hogy a tervezett fejlesztés milyen hatással lesz a célcsoport élethelyzetére (I/N)	0,5 / 1 ⁵	Ha legalább egy i van
Leghátrányosabb helyzetű kistérségben vagy halmozottan hátrányos helyzetű településen működik, fejleszt (I/N)	0,5	Ha legalább egy i van
Infokommunikációs akadálymentesítés (I/N)	0,5	ha legalább egy i van projektfenntartás végén
Nők száma a felső-, és középvezetésben (fő)	0,5	Ha min 10%-kal növekszik az adott oszloppárban.
Részmunkaidős foglalkoztatottak száma (fő)	0,5	ha min 10%-kal növekszik az adott cellapárban
Távmunkában foglalkoztatottak száma (fő)	0,5	ha min 10%-kal növekszik az adott cellapárban
Fogyatékossgal 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.
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.
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.
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.
Gyesről, gyedről, ápolási díjról visszatérők alkalmazása az elmúlt illetve elkövetkező 5 évben (fő)	0,5	ha a megadott érték/összes munkavállaló (A. sor értéke)>0,1 és növekszik
Rugalmas munkaidős szervezés vagy csúsztható munkakezdés lehetősége (I/N)	0,5	* ahány i van a sorban, ha a cellapárok második tagja I
Munkaidő-kedvezmény biztosítása a dolgozók továbbképzéséhez (I/N)	0,5	* ahány i van a sorban, ha a cellapárok második tagja I
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
Vállalati, szervezeti gyermekintézmények fenntartása (I/N)	0,5	ha legalább egy i van projektfenntartás végén
A megvalósítás során eszközöket alkalmaz a célcsoport érdekeinek figyelembevételére, védelmére (I/N) * ezeket sorolja fel a szöveges mezőben	0,5	Ha legalább egy i van
Figyelembe veszi és érvényesíti a közlekedési kapcsolatok, a térhasználat és a kiegészítő létesítmények tervezésekor a nők és férfiak igényeit, vagy más esélyegyenlőségi kedvezményezett igényeit (I/N)	0,5	Ha legalább egy i van
Elektronikus szolgáltatás fejlesztése során a célcsoport képviselőit bevonja a tervezésbe, megvalósításba (I/N)	0,5	ha legalább egy i van projektfenntartás végén

⁴ Előkészítési célra támogatást nyújtó pályázati konstrukciók esetében az „Az esélyegyenlőségi célcsoportot vagy annak képviselőinek bevonása a projekt tervezésébe” szempont 1 pontot ér, minden más esetben fél pontot.

⁵ Előkészítési célra támogatást nyújtó pályázati konstrukciók esetében az „Esélyegyenlőségi felmérés, hatáselemzés” szempont 1 pontot ér, minden más esetben fél pontot.

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
Vállalkozásfejlesztés vagy szervezetfejlesztés esetén speciális figyelmet fordít a nők/romák/fogyatékkal élők vezetete szervezetekre, vagy kifejezetten az ő igényeikre specializált vállalkozásokra, szervezetekre, (I/N) * röviden ismertesse a szöveges mezőben	0,5	ha legalább egy i van projektfenntartás végén
Elektronikus szolgáltatás fejlesztése során legalább egy esélyjavító funkciót alkalmaz (I/N) * röviden ismertesse a szöveges mezőben	0,5	Ha legalább egy i van
A közzeladatok és/vagy jogszabályok olyan módosítását tartalmazza a projekt, amely kifejezetten egy esélyegyenlőségi csoport jogi helyzetének a javítását szolgálja (I/N) * röviden ismertesse a szöveges mezőben	0,5	Ha legalább egy i van
A közigazgatási eljárások, ügyintézés olyan módosítását tartalmazza a projekt, amely kifejezetten egy esélyegyenlőségi csoport ügyféli helyzetének könnyítését szolgálja (I/N) * röviden ismertesse a szöveges mezőben	0,5	Ha legalább egy i van
A projekt olyan szolgáltatást és/vagy szolgáltatáson belüli speciális elemet tartalmaz, ami egy meghatározott hátrányos helyzetű társadalmi csoport igényére tekintettel került kialakításra (I/N) * ezt, ezeket nevezze meg a szöveges mezőben	0,5	Ha legalább egy i van
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)	0,5	ha legalább egy cellapár mindkét felében i van
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)	0,5	Ha legalább egy i van

6. A PÁLYÁZATI ADATLAP KITÖLTÉSE – PÉLDA

Példa egy pályázatos ÁROP projektre

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 7. táblázat c. és d. oszlopát is!)

Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése (töltse ki a 7. táblázat e. és f. oszlopát is!)

Akadálymentesítés előrehaladása (töltse ki a 7. táblázat g. és h. oszlopát is!)

Fogyatékossgal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása (töltse ki a 7. táblázat i. és j. oszlopát is!)

Roma emberek életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása (töltse ki a 7. táblázat k. és l. oszlopát is!)

Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása (töltse ki a 7. táblázat m. és n. oszlopát is!)

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, valamint milyen esélyegyenlőségi vállalásokat tesz a projekt és a megvalósuló fejlesztések kapcsán az 1. pontban megadott területeken! Kérjük, csak azoknak az esélyegyenlőségi területeknek az oszlopait töltsse ki, melyeket az 1. pontban már megjelölt!

Figyelem! A cellák kitöltése a választott esélyegyenlőségi területhez kötődik. A kitöltés előtt olvassa el az útmutató vonatkozó részét!

Esélyegyenlőségi intézkedés	családbarát		Nemek		akadálymentesítés		Fogyatékos emberek		Roma emberek		más csoportok*	
	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végén várható	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végén várható	Pályázat benyújtásakor érvényes érték	Projekt fenntartás végén várható átlagos érték	Pályázat benyújtásakor érvényes érték	Projekt fenntartás végén	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig várható	Pályázat benyújtásakor érvényes	Projekt fenntartás végéig
b.	c.	d.	e.	f.	g.	h.	i.	j.	k.	l.	m.	n.
Esélyegyenlőségi terv, koncepció megléte (I/N)	I	I										
Nők száma a felső-, és középvezetésben (fő)			8	15								
Rugalmas munkaidőszervezés vagy csúsztható munkakezdés lehetősége (I/N)	N	I										
Munkaidő-kedvezmény biztosítása a dolgozók továbbképzéséhez (I/N)	I	I										
A projekt olyan szolgáltatást és/vagy szolgáltatáson belüli speciális elemet tartalmaz, ami egy meghatározott hátrányos helyzetű társadalmi csoport igényére tekintettel került kialakításra (I/N) * ezt, ezeket nevezze meg a szöveges mezőben				I								

Kiegészítő, statisztikai információk (Pályázat benyújtásakor érvényes érték – a projekt által érintett célcsoportra vonatkozóan)	Fő	Arány a teljes projekt által érintett célcsoport létszámához viszonyítva
A. Nők száma	240	60%
B. Romák száma	12	3%
C. Fogyatékkal élők száma	10	2,5%

E. Rövid, szöveges alátámasztás (csak a *-gal jelölt pontok esetében) - max. 500 karakter

*** A projekt kapcsán elvégzett szervezetfejlesztés keretében sor kerül képzésekre, ahol kiemelt téma lesz a nemek egyenlősége és a gender mainstreaming mint kormányzati eszközzel kapcsolatos ismeretek, továbbá a vezetőképzés része egy, a nők vezetővé válását elősegítő mentoring program, amelyben a már közép- és felsővezető pozíciókban lévő nők tudják segítségüket, tapasztalataikat átadni a vezetői pozícióba kerülőkkel.**

A példa pályázó két esélyegyenlőségi területet, és több intézkedést is kiválasztott. Részpontszámainak összege (ld. a 2. táblázatot is) a példában 2 pont, mivel az esélyegyenlőségi tervre – tekintve, hogy az kötelező számára – nem kap pontot.

Példa egy kiemelt EKOP projektre

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 7. táblázat c. és d. oszlopát is!)

Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése (töltse ki a 7. táblázat e. és f. oszlopát is!)

Akadálymentesítés előrehaladása (töltse ki a 7. táblázat g. és h. oszlopát is!)

Fogyatékossgal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása (töltse ki a 7. táblázat i. és j. oszlopát is!)

Roma emberek életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása (töltse ki a 7. táblázat k. és l. oszlopát is!)

Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása (töltse ki a 7. táblázat m. és n. oszlopát is!)

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, valamint milyen esélyegyenlőségi vállalásokat tesz a projekt és a megvalósuló fejlesztések kapcsán az 1. pontban megadott területeken! Kérjük, csak azoknak az esélyegyenlőségi területeknek az oszlopait töltse ki, melyeket az 1. pontban már megjelölt!

Példa 2. kiemelt projekt, EKOP (csak a kiválasztott szempontokat tartalmazza)

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERÜLET

Figyelem! A cellák kitöltése a választott esélyegyenlőségi területhez kötődik. A kitöltés előtt olvassa el az útmutató vonatkozó részét!

Esélyegyenlőségi intézkedés	családbarát		Nemek		akadálymentesíté s		Fogyatékos emberek		Roma emberek		más csoportok*	
	Pályázat benyújtásako r érvényes	Projekt fenntartás végén várható	Pályázat benyújtásako r érvényes	Projekt fenntartás végén várható	Pályázat benyújtásako r érvényes érték	Projekt fenntartás végén várható	Pályázat benyújtásako r érvényes	Projekt fenntartás végén	Pályázat benyújtásako r érvényes	Projekt fenntartás végéig várható	Pályázat benyújtásako r érvényes	Projekt fenntartás végéig várható
b.	c.	d.	e.	f.	g.	h.	i.	j.	k.	l.	m.	n.
Esélyegyenlőségi terv, koncepció megléte (I/N)	I	I										
Felmérést készített arról, hogy a tervezett fejlesztés milyen hatással lesz a célcsoport élethelyzetére (I/N) * főbb megállapításokat a szöveges mezőben kérjük megjeleníteni.			I				I					
Infokommunikációs akadálymentesítés (I/N)					N	I						
Elektronikus szolgáltatás fejlesztése során a célcsoport képviselőit bevonja a tervezésbe, megvalósításba (I/N)			I	I			I	I				

Kiegészítő, statisztikai információk (Pályázat benyújtásakor érvényes érték – a projekt által érintett célcsoportra vonatkozóan)	Fő	Arány a teljes projekt által érintett célcsoport létszámához viszonyítva
A. Nők száma	192000	52%
B. Romák száma	21000	7%
C. Fogyatékkal élők száma	12000	4%

E. Rövid, szöveges alátámasztás (csak a *-gal jelölt pontok esetében) - max. 500 karakter
 * Az informatikai fejlesztéshez a projektgazda az esélyegyenlőségi célcsoportok, mint leendő ügyfelekre is kiterjedő helyzetfelmérést végzett, és a fejlesztés során nemcsak a kötelező infokommunikációs akadálymentesítést valósítja meg, hanem tekintettel lesz a fogyatékkal élőkön kívül más célcsoportok (pl. nők, kisgyermekesek) speciális felhasználói igényeire is.

A példa projektgazda két esélyegyenlőségi területet, és több intézkedést is kiválasztott. A projekt megfelel az esélyegyenlőségi kiválasztási kritériumoknak, mert teljesíti a kötelező (esélyegyenlőségi terv és infokommunikációs akadálymentesítés), valamint a kötelezően választható jogosultsági feltételeket (a kiválasztott esélyegyenlőségi területeken minimum 1 pont elérése).

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

Esélyegyenlőségi munkatárs, felelős alkalmazása

A szervezeten belüli esélyegyenlőség érvényesítéséhez és az egyenlő bánásmód biztosításához hozzájárulhat, ha olyan felelős 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 tanácsadó⁶ **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 (pl. esélyegyenlőségi terv vagy program) segítséget nyújtson.

Feltételek/ Ellenőrzés: a vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén szabályzat (SzMSz) vagy munkaügyi dokumentum: kinevezés, megbízás, munkaköri leírás igazolhatja. Ha a Pályázó számára kötelező ez az intézkedés, akkor önmagában nem jelent többletpontot, hiszen jogilag kötelező tevékenységet többletponttal a forrásgazda nem kíván jutalmazni. Ugyanakkor, ha az esélyegyenlőségi munkatárs alkalmazását partnereitől is elvárja, akkor többletpont jár az intézkedésért.

Esélyegyenlőségi terv, koncepció megléte

Az esélyegyenlőségi terv⁷ (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. Az ÁROP és EKOP kiemelt projektjei esetében jogosultsági feltétel, hogy a projektgazda és a konzorciumi partnerek a projekt lezárására rendelkezzenek esélyegyenlőségi tervvel.

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, esetünkben a konkrét projekttel 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 előnyben részesítéssel 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 vállalásakor azok részpontoszámai többszörös súlyt kapnak: az esélyegyenlőségi hátrányban lévő munkavállalók számára kedvező intézkedéseknél. Így a pályázó érvényes vállalása női, fogyatékos, roma, idős vagy képzetlen pályakezdő munkatársak alkalmazása esetén legalább 1 pontot ér, míg ET nélkül ezek az intézkedések kisebb súlyúak (0,5 pont).

⁶ A tapasztalati tanácsadó az az ember, aki megfogalmazza a társadalmi kirekesztettségben élők véleményét, javaslatait.

⁷ 1992. évi XXII. törvény 70/A §-a

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 elvárás 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.

A szervezet döntéshozói, munkavállalói vagy közönsége számára évente esélyegyenlőségi képzést tart

Az esélyegyenlőség terén előrelépést jelenthet egy szervezet életében, ha egyrészt a döntéshozók ismerik a diszkriminációmentesség és egyenlő bánásmód érvényesítésének mikéntjét a gyakorlatban, másrészt pedig a munkavállalók is többet megtudnak mind az egyenlő bánásmódról, mind pedig a fogyatékos emberek, a roma emberek vagy a nők helyzetének sajátosságairól. A tanulás lehet formális (például előadás sorozat, továbbképzés), nem formális (például outdoor tréning elem) vagy informális is (például munkavégzés során kapott információ). Ilyen tanulási folyamatban a pályázó vagy projektgazda szervezet vezető döntéshozói, munkavállalói, vagy látogatói, közönsége, a projekt során fejlesztett szolgáltatás célcsoportja is részt vehet. Különösen fontos az adott szervezet humán erőforrás vezetőjének, felelősének, menedzserének vagy munkatársának esélyegyenlőségi képzése, de ideális esetben az egész szervezet számára hasznos 1-1 célzott program a diszkriminációmentességről, vagy más kapcsolódó témáról.

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

Az esélyegyenlőségi "kedvezményezettet" vagy annak képviselőit bevonta a projekt tervezésébe

„Semmit rólunk nélkülünk!” – mondhatnák az esélyegyenlőségi intézkedések végső "kedvezményezettai": az adott szervezetben vagy projektben érintett fogyatékos emberek, roma emberek, pályakezdők stb. A fejlesztési tervek egyeztetése azokkal, akik számára pozitív esélyegyenlőségi intézkedéseket tervez egy projekt, rendkívül fontos, mégis gyakran hiányzó tervezési lépés. Például sokan 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. A célcsoport képviselőinek megkérdezésével ezen problémák gyakran megelőzhetők, de fontos az is, hogy a megfelelő tájékoztatási csatornát használják a tervezők. Gyakori hiba, hogy például 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 – az intézkedések elfogadottabbak, hasznosabbak és fenntarthatóbbak lesznek ezáltal.

Feltételek: A vállalt intézkedés teljesítése során nyilatkozatokban, megállapodásokban vagy jegyzőkönyvben rögzítsék az együttműködés, közreműködés tényét - ezek igazolják szükség esetén a vállalat teljesülését is. Amennyiben az egyeztetések nyilvánosak, akkor az ezekről szóló média megjelenéseket is dokumentálhatják.

Esélyegyenlőségi felmérés, hatáselemzés

Az intézkedés célja annak felmérése, hogy a tervezett fejlesztés milyen hatással lesz valamely esélyegyenlőségi szempontból kiemelt csoport élethelyzetére. Ez különösen komplex, hosszú távú fejlesztési koncepciók esetén lehet a tervezési folyamat része. A felmérés **helyzetelemzésében** megjelenítendő, a projekt céljától függően, a választott csoport(ok) 1: foglalkoztatási, munkaerő-piaci helyzete; 2: gazdasági részvétele; 3: képzéshez, tudáshoz jutása; 4: lakhatása; 5: közszolgáltatásokhoz való hozzáférése; 6: döntéshozatalban való részvétele. Esélyegyenlőségi **hatáselemzést** a

helyzetelemzés és a tervezett fejlesztés ismeretében lehet készíteni, vagy készíttetni együttműködő társadalmi szervezettel. Informatikai fejlesztéseknél – főként amikor széles ügyfélkör fogja használni a leendő szolgáltatást – célszerű a projekt helyzetfelméréskor esélyegyenlőségi felmérést is végezni, és a potenciális ügyfelekről (nemre bontott) adatokat szolgáltatni. Továbbá a kifejlesztett termék/szolgáltatás esélyegyenlőségi hatáselemzéseiként javasolt az esélyegyenlőségi célcsoportok körében, az ő igényeikre és véleményükre érzékeny, reprezentatív felmérést, elégedettségmérést végezni (a fejlesztés bevezetése utáni 1 évben), hogy kellő információt tudjon szolgáltatni a terméket használó célcsoportokról, valamint hogy a tapasztalataikat be lehessen építeni a termék/szolgáltatás továbbfejlesztésébe. Utóbbi elemzést egy előkészítési célú konstrukciónál is érdemes lehet elvégezni, értelemszerűen egy már meglévő szolgáltatás/termék vonatkozásában, amennyiben a tervezett fejlesztés a már meglévő szolgáltatás/termék továbbfejlesztése illetve ahhoz szorosan kapcsolódik.

A felmérés, elemzés főbb megállapításait, valamint ezek **projektbe építésének mikéntjét** szükséges lehet a szöveges mezőben részletezni.

Feltételek: A vállalt intézkedés teljesítését maga a felmérés igazolja.

Leghátrányosabb helyzetű kistérségek vagy halmozottan hátrányos helyzetű települések fejlesztése⁸

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

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 akadálymentesítés⁹ is: a jeltolmács alkalmazása rendezvényeken, ügyfelekkel való kapcsolattartáskor, a jól hallható vagy könnyen látható feliratozás, jelzés, Braille feliratozás a különböző típusú létesítményekben, köztereken, 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, 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

⁸ A területfejlesztés szempontjából *leghátrányosabb helyzetű kistérségnek* minősülő 33 kistérség jegyzékét a kedvezményezett térségekről szóló 311/2007. (XI.17) Korm. rendelet 2. 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. számú 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 5. mellékletében szerepelnek. A területfejlesztés szempontjából a leghátrányosabb kistérségekhez nem tartozó leghátrányosabb helyzetű 235 település a területfejlesztési támogatások szempontjából leghátrányosabb helyzetű kistérségekkel azonos elbírálás alá esnek.

⁹ 1998 évi XXVI tv. 2. és 4. §

többek közt közbeszerzési és fotódokumentációkkal, médiamegjelenésekkel, esélyegyenlőségi elemet tartalmazó PR-tervvel, az akadálymentes honlappal igazolhatja.

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.

Ha a pályázó, projektgazda vagy konzorciumi partnerei olyan programmal rendelkeznek, vagy program bevezetését tervezik, amely javít az adott szervezetben a női közép- és felsővezetők arányán, akkor jelöljék be ezt a pontot, és vállalásukat, programjukat részletezzék a szöveges mezőben (Adatlap E. sora).

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. Az adatlapon a b. sorban meg kell adnia a pályázó szervezet felső és középvezetésében a munkavállalók számát is.

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, töltsé 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.**

Táv munkában 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 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.

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 részpontoszámmal értékelhető, ha a meglévő fogyatékos munkahelyet fenntartják. Különösen értékes, mivel duplán számít a pontozásban az intézkedés vállalása olyan pályázóknál, akik esélyegyenlőségi tervvel is rendelkeznek. 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.

Roma foglalkoztatottak száma

A roma népesség a többségtől eltérő területi koncentrátságot 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, mivel duplán számít a pontozásban az intézkedés vállalása olyan pályázóknál, akik esélyegyenlőségi tervvel is rendelkeznek. Az intézkedés teljesítését nyilatkozattal lehet igazolni. A projekt végrehajtása során a személyes adatlapokat nem kell továbbküldeni, azok bemutatását azonban helyszíni ellenőrzésen kérhetik.

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.

Felétel/ 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. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumok igazolhatják.

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*¹⁰ 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. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumok igazolhatják.

Gyestről, 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**, csökkentett munkaidőben vagy **távmunkában** 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.

Rugalmas munkaidő szervezés vagy csúsztatható 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. *Csúsztatható 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.

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.

¹⁰ 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

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-kedvezményel is** támogatja a tanulást. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumok vagy képzési megállapodások, szerződések igazolhatják.

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.

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 **játszósarkot**, 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.

A megvalósítás során eszközöket alkalmaz a célcsoport érdekeinek figyelembevételére, védelmére

A megvalósítás során beépíteni az esélyegyenlőségi "kedvezményezett" csoportok igényeit, érdekeit, stb. A Pályázó köthet **szerződést** magukkal az emberekkel, érdekeiket képviselő csoportjaikkal, vagy szakértőkkel.

Feltétel: A pályázó ezirányú elkötelezettséget vállalhat esélyegyenlőségi **nyilatkozatban**. Az esélytudatosságot tükrözheti akár **minőségbiztosítási** rendszere, vagy szervezeti és működési **szabályzata is**. Legismertebb eszköz az Esélyegyenlőségi Terv vagy **Program** megalkotása. Az esélyegyenlőségi program abban különbözik az Esélyegyenlőségi Tervtől, hogy nem a szervezet saját munkavállalóinak, hanem az általa befolyásolt közösségnek, külső közönségnek esélyegyenlőségi helyzete fejlesztésére ad célokat és eszközöket. Kérjük, a választott eszközöket sorolja fel a szöveges mezőben (adatlap e. sora).

Figyelembe veszi és érvényesíti a közlekedési kapcsolatokat, a térhasználat és a kiegészítő létesítmények tervezésekor a nők és férfiak vagy más esélyegyenlőségi kedvezményezettek igényeit

Épített környezetünk akkor képes jobban tükrözni a nemek eltérő igényeit, ha a tervezés elején – például szakértő segítségével – végiggondolják azt, hogy egy-egy fejlesztési, építési helyszínen, egy nagy létszámú és különböző igényű ügyélcsoportokat fogadó létesítménynél milyen rendszeres tevékenységekre, milyen gyakorisággal, hány fő részéről kell számítani. Ezeknél a számításoknál figyelembe kell venni a nemek, és a korosztályok eltérő szükségleteit, normáit. Esélytudatos tervezésnél nem fordul elő, hogy a női vécéből közelíthető meg a gyermekpelenkázó. Ugyanígy más kedvezményezett csoportok (pl. kisgyerekesek, babakocsival közlekedők) közlekedéssel kapcsolatos

igényeinek figyelembevétele is többlet pontot jelent. (Az akadálymentes épületek/ környezet célját egy másik intézkedés jelöli meg.)

Elektronikus szolgáltatás fejlesztése során a célcsoport képviselőit bevonja a tervezésbe, megvalósításba

A különböző ügyfélcsoportok speciális igényeire való odafigyelés biztosíthatja, hogy a kifejlesztett elektronikus szolgáltatás valóban az esélykülönbségek csökkentését is célozza. Ilyen eszköz lehet az esélyegyenlőségi célcsoportokkal való egyeztetés, esetleg a fejlesztésben a célcsoportokat képviselő fejlesztők alkalmazása (pl. odafigyelni, hogy női fejlesztők is legyenek kellő arányban), és maga az infokommunikációs akadálymentesítés, hogy a szolgáltatás a fogyatékkal élők életét is megkönnyítse. Figyelembe kell venni, hogy a hátrányos helyzetű csoportok gyakran nem rendelkeznek szélessávú elektronikus hozzáféréssel, a szolgáltatást majd nem saját, hanem közösségi végpontokról fogják használni. Célszerű figyelembe venni a különböző leendő felhasználói csoportok internetezési szokásai közötti különbségeket (milyen napszakokban, milyen hozzáféréssel használják, mennyi időt töltenek vele, stb.), és ehhez igazítani a fejlesztést.

Amennyiben vállalja bizonyos esélyegyenlőségi célcsoportok bevonását a szolgáltatás tervezésébe, fejlesztésébe, jegyzőkönyvezzék, vagy nyilatkozatokban, megállapodásokban rögzítsék az együttműködés, közreműködés tényét (ezekkel tudják szükség esetén igazolni a vállalat teljesülését is). Amennyiben az egyeztetések nyilvánosak, akkor az ezekről szóló média megjelenéseket is dokumentálhatják.

Röviden ismertesse a szöveges e. mezőben, miként valósítja meg az egyes (vagy több) esélyegyenlőségi célcsoportok bevonását a tervezésbe, megvalósításba.

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. Ilyen lehet továbbá a speciális helyzetűek – pl. kisgyerekesek – igényeihez igazított szolgáltatások, közszolgáltatások.

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. Ugyanilyen fontos az, hogy amennyiben jelen intézkedést a pályázó vállalja, úgy „Az esélyegyenlőségi kedvezményezetteket vagy annak képviselőit bevonta a projekt tervezésébe” intézkedést is vállalja fel – az érintettekkel való egyeztetés nélkül ugyanis sokkal kisebb hatékonyságú a fejlesztés, mint velük egyeztetve.

Vállalkozásfejlesztés vagy szervezetfejlesztés esetén speciális figyelmet fordít a nők/romák/fogyatékkal élők vezette szervezetekre, vagy kifejezetten az ő igényeikre specializált vállalkozásokra, szervezetekre

A női/roma/fogyatékkal élő vállalkozók, általuk vezetett vállalkozások száma fontos mértéke esélyeik javításának. Amennyiben például a fejlesztendő ipari parkba betelepülő vállalkozások tekintetében tervezi, hogy előnyben részesíti pl. a női vállalkozásokat vagy kifejezetten szorgalmazza női vállalkozások betelepülését (akár nőkre specializált marketing-tevékenységgel), jelölje be az intézkedést. Amennyiben kifejezetten női, nők által vezetett vállalkozást tervez partnerként bevonni pl. az informatikai fejlesztésekbe, ez szintén javíthat a nők horizontális szegregációján. Röviden ismertesse a szöveges e. mezőben választott módszerét.

Elektronikus szolgáltatás fejlesztése során legalább egy esélyjavító funkciót alkalmaz

Kifejezetten esélyjavító funkciót tartalmaz az elektronikai fejlesztés, nem csupán figyelembe veszi a különböző esélyegyenlőségi célcsoportok, mint ügyfélcsoportok speciális igényeit.

Vizuális (kontrasztos, nagybetűs), akusztikai (pl. felolvasó funkcióval bíró), megértés-javító (egyszerű nyelvezettel, csak a lényegi információk közlésével) funkciók mellett az adott szolgáltatás célközönségének leginkább megfelelő eszközt minden fejlesztés esetében egyedileg kell mérlegelni. Röviden ismertesse a szöveges e. mezőben a vállalt esélyjavító funkciót. Ennek a pontnak a kitöltését, bejelölését azoknak a pályázóknak javasoljuk, akik a „Az esélyegyenlőségi kedvezményezetteket vagy annak képviselőit bevonta a projekt tervezésébe” intézkedést is felvállalják – az érintettekkel való egyeztetés nélkül ugyanis sokkal kisebb hatékonyságú az intézkedés, mint velük egyeztetve.

A közfeladatok és/vagy jogszabályok olyan módosítását tartalmazza a projekt, amely kifejezetten egy esélyegyenlőségi csoport jogi helyzetének a javítását szolgálja

Jelölje be ezt az intézkedést, amennyiben kifejezetten bizonyos esélyegyenlőségi célcsoportok jogi és társadalmi helyzetének javítása, az erre vonatkozó jogszabályok meghozatala, ill. módosítása a projekt célja, vagy részben ilyen elemet is tartalmaz a jogszabályalkotás, illetve –módosítás.

A közfeladatok módosításában ilyen elem lehet, ha olyan, közfeladatot ellátó szerv munkatársainak képzését, a feladat végrehajtás eljárásrendjének módosítását, minőségjavítását tűzi célul, amelyek az esélyegyenlőségi célcsoportokkal és ügyeikkel foglalkoznak – amennyiben a képzés, az eljárásrend-módosítás kifejezetten tartalmaz ezen csoportok speciális helyzetére vonatkozó információkat, azzal kapcsolatos ismereteket, az eljárási mechanizmusok ilyen irányú módosítását. Ilyen pl. ha az eljárásrend módosítása elősegíti bizonyos komplex társadalmi problémák kezelésében együttműködő, különböző közfeladatot ellátó szervezetek hatékonyabb együttműködését (pl. a nők elleni, családon belüli erőszak kezelésében a rendőrség, ügyészség, bírák, háziorvosi szolgálat, családsegítők, gyámügy hatékonyabb és gyorsabb együttműködését), vagy a képzés tartalmaz antidiszkriminációs, esélyegyenlőségi modul, vagy a gender mainstreaminggel kapcsolatos ismereteket.

Ide tartozik továbbá a jogszabályokban, illetve a közfeladatok eljárásrendjében megjelenő nyílt vagy rejtett diszkrimináció kiszűrése és kiküszöbölése, a különböző esélyegyenlőségi célcsoportok eltérő igényeinek a végrehajtási mechanizmusokban való figyelembevétele.

Röviden ismertesse a szöveges e. mezőben az esélyjavító módosítást.

A közigazgatási eljárások, ügyintézés olyan módosítását tartalmazza a projekt, amely kifejezetten egy esélyegyenlőségi csoport ügyféli helyzetének könnyítését szolgálja

Ehhez az intézkedéshez tartozik a (nyílt vagy rejtett) diszkrimináció kiszűrése az eljárásrendből, egyes esélyegyenlőségi célcsoportok mint ügyfelek – nem szándékos – hátrányos helyzetbe hozásának megszüntetése, valamint az ügyintézés során a különböző ügyfélcsoportok speciális igényeihez való rugalmasabb hozzáállás kifejlesztése, a különböző esélyegyenlőségi célcsoportok eltérő helyzetének figyelembe vétele (pl. elektronikus ügyintézés lehetőségének kiterjesztése, rövidebb kötelező ügyintézési határidő, a személyes ügyintézés eljárásrendjének hatékonyabbá tétele, bababarátság ügyfélszolgálatok kialakítása, az ügyfélszolgálati idő munkaidőhöz való igazítása).

Szintén jelölje be ezt az intézkedést, amennyiben a közigazgatási eljárások átvilágításában és felülvizsgálatában, a deregulációs és szervezetfejlesztési folyamatok során igyekeznek a munkaerőfelvételnél, munkaerőpótlásban, a belső döntéshozatali eljárásokban megnyilvánuló (rejtett) diszkriminációs elemeket kiszűrni és megszüntetni. Ilyen elemek lehetnek pl. a roma, vagy fogyatékkal élő munkavállalók alkalmazásának nyílt és rejtett akadályai, az azonos beosztású férfi és nő munkatárs döntéshozatalban való egyenlőtlen részvétele, egyenlőtlen hozzájutás belső és külső képzési, vagy rekreációs lehetőségekhez. Ezen diszkriminatív helyzetek megoldásánál a törvény megengedettnek tartja, és az Európai Unió is támogatja a hátrányos helyzetű csoportok képviselőinek előnyben részesítését, őket célzó támogató programok bevezetését is.

Röviden ismertesse a szöveges e. mezőben az esélyjavító funkcióváltást, könnyítést. Ennek a pontnak a kitöltését, bejelölését csak azoknak a pályázóknak javasoljuk, akik „Az esélyegyenlőségi kedvezményezetteket vagy annak képviselőit bevonta a projekt tervezésébe” intézkedést is felvállalják – az érintettekkel való egyeztetés nélkül ugyanis sokkal kisebb hatékonyságú az intézkedés, mint velük egyeztetve.

A projekt olyan szolgáltatást és/vagy szolgáltatáson belüli speciális elemet tartalmaz, ami egy meghatározott hátrányos helyzetű társadalmi csoport igényére tekintettel került kialakításra

Amennyiben a szolgáltatást, vagy annak részét valamely esélyegyenlőségi csoportra tekintettel hozzák létre, ezt, ezeket nevezze meg a szöveges e. mezőben. A pályázat megfelelő részében (helyzetelemzés) 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 közigazgatásban a szervezetfejlesztést, képzést, vagy a közszolgáltatások minőségének javítását célzó projekteknél ilyen elem lehet, ha a képzési tematika tartalmaz kifejezetten egy vagy több esélyegyenlőségi célcsoporttal kapcsolatos ismereteket, antidiszkriminációs tananyagot, a gender mainstreamingre, mint kormányzati, igazgatási stratégiára vonatkozó ismereteket. Ilyen lehet továbbá, ha a projektgazda és a partner vállalja, hogy pl. a szervezetfejlesztésben, a közigazgatási kar humán erőforrás állományának megújításában kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékosok, a romák esélyegyenlőségével, illetve a nők és férfiak társadalmi egyenlőségével foglalkozó szakembereket képezzen és készítsen fel. A vezetőképzésben a nők vezetővé válásával kapcsolatos programelemek (a nők és férfiak egyenlőségével kapcsolatos ismeretek a vezetőknek, valamint ezzel párhuzamosan mentoring elemek, felkészítés a vezetővé váló nők részére) szintén olyan részei lehetnek a szolgáltatásnak, amelyet ezen pont laatt felvállalhat a projektgazda.

Ennek a pontnak a kitöltését, bejelölését azoknak a pályázóknak javasoljuk, akik „Az esélyegyenlőségi kedvezményezetteket vagy annak képviselőit bevonta a projekt tervezésébe” intézkedést is felvállalják – az érintettekkel való egyeztetés nélkül ugyanis sokkal kisebb hatékonyságú az intézkedés, mint velük egyeztetve.

Az érintett célcsoport számára a fejlesztés eredményéhez való hozzáférést a fejlesztő vagy partnere aktívan, és az esélyegyenlőségi célcsoport(ok) képviselőivel egyeztetett módon segíti

Amennyiben a projekt fejlesztési célja olyan termék, szolgáltatás kialakítása, amihez való hozzáférés az esélyegyenlőségi célcsoportok tagjainak számára nehezebb, mint az átlagos végfelhasználó, célcsoport számára, úgy a pályázó vagy projektgazda már a tervezés során készülhet arra, hogy aktívan segítse a létrejövő eredmény elérhetőségét. Például valamilyen közszolgáltatást (hulladékszállítás, egészségügyi ellátás stb.) fejlesztő önkormányzat tervezheti a **szolgáltatáshoz való kapcsolódás 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. A pályázat megfelelő részében (helyzetelemzés, változatelemzés) 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.

Ennek a pontnak a kitöltését, bejelölését csak azoknak a pályázóknak javasoljuk, akik „Az esélyegyenlőségi kedvezményezetteket vagy annak képviselőit bevonta a projekt tervezésébe” intézkedést is felvállalják – az érintettekkel való egyeztetés nélkül ugyanis sokkal kisebb hatékonyságú az intézkedés, mint velük egyeztetve.

A fejlesztéshez kapcsolódó nyilvános eseményeken, kommunikációjában és viselkedésében a fejlesztő vagy partnere esélytudatosságot fejez ki: nem közvetít szegregációt, csökkenti a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket

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. 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, tanácsadóval dolgozik együtt, és vállalja, hogy nyilvános kommunikációi során, a projekt nyomonkövetési időszakának végéig, ellene eljárás nem indul esélyegyenlőségi ügyben. Elfogadható az intézkedés akkor is, ha olyan PR-tervvel, kommunikációs tervvel bír, amely az esélytudatos, sztereotípiamentes kommunikáció sokféle elemét tartalmazza.

KÖTELEZŐEN MEGADANDÓ KIEGÉSZÍTŐ, STATISZTIKAI INFORMÁCIÓK

Az Európai Unió jelentéstételi kötelezettségek miatt szükség van még bizonyos alapadatok (nők, romák, fogyatékosok száma) rendszeres (éves) megadására is. Részben ugyanezek az adatok azok, amelyekhez viszonyítva értelmezhető, értékelhető számos esélyegyenlőségi vállalás, intézkedés is. Az adatokat a közvetlen célcsoportra kell megadni, vagyis a fejlesztés eredményeit elsősorban élvezők körére. Pl.: szervezetfejlesztésnél a szervezetnél foglalkoztatottak száma, elektronikus szolgáltatás fejlesztésénél a szolgáltatást felhasználók köre. A támogatási szerződésben is rögzített módon kötelező ezen adatok rendszeres és megalapozott jelentése, kérjük, ezt vegye figyelembe a projektmenedzsment folyamatok tervezésekor!

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
- A Bizottság 68/2001/EK rendelete (2001. január 12.) az EK-Szerződés 87. és 88. cikkének a képzési támogatásokra való alkalmazásáról
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
2003. évi CXXIX. törvény a közbeszerzésekről
2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
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
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
1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmánya (70/A. §)
- 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 Koncepcióról
- 96/2005. (XII. 25.) OGY határozat az Országos Fejlesztéspolitikai Koncepcióról
- 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

- 362/2004. (XII. 26.) Korm. rendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól
- 311/2007 (XI. 17.) Korm. rendelet a területfejlesztés kedvezményezett térségeinek jegyzékéről
- 1021/2004. (III. 18.) Korm. határozat a romák társadalmi integrációját elősegítő kormányzati programról és az azzal összefüggő intézkedésekről
- 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról