

Esélyegyenlőségi Útmutató
TÁMOP pályázók és értékelők számára

2009. július

TARTALOMJEGYZÉK

1. ALAPVETŐ TUDNIVALÓK	3
2. AZ ÖT FŐ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERÜLET.....	3
2.1. CSALÁDBARÁT MUNKAHELYI KÖRÜLMÉNYEK MEGTEREMTÉSE, ERŐSÍTÉSE	3
2.2. A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ERŐSÍTÉSE.....	3
2.3. FOGYATÉKOS SZEMÉLYEK ÉLETMINŐSÉGÉNEK ÉS MUNKAERŐPIACI ESÉLYEINEK JAVÍTÁSA	3
2.4. ROMA EMBEREK ÉLETMINŐSÉGÉNEK ÉS MUNKAERŐPIACI ESÉLYEINEK JAVÍTÁSA	4
2.5. 68/2001 EK RENDELET ALAPJÁN HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓK ESÉLYEINEK JAVÍTÁSA	4
3. AZ ELVÁRÁS: ESÉLYEGYENLŐSÉGI MEGFELELÉS ÉS TÖBBLETTELJESÍTMÉNY.....	4
3.1. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI ADATOK MEGADÁSA	5
3.2. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TÖBBLETTELJESÍTMÉNYEK, INTÉZKEDÉSEK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK	5
3.3. ADATVÉDELMI ELŐÍRÁSOK	6
3.4. A VÉGREHAJTÁS ÉS ELLENŐRZÉSE	6
4. A VÁLASZTHATÓ ESÉLYEGYENLŐSÉGI INTÉZKEDÉSEK	6
4.1. A VÁLASZTOTT ESÉLYEGYENLŐSÉGI INTÉZKEDÉSEK MÉRTÉKE	11
5. VONATKOZÓ JOGSZABÁLYOK	12
MELLÉKLETEK.....	14
KÜLÖNLEGES ADAT KEZELÉSI PÉLDA	14
ÖSSZESÍTŐ NYILATKOZAT PÉLDA	15

1. ALAPVETŐ TUDNIVALÓK

Az Európai Unió fejlesztési támogatásai során külön figyelmet fordít az esélyegyenlőség érvényesítésére¹. Ennek megfelelően az Új Magyarország Fejlesztési Terv (ÚMFT) keretében megvalósítandó minden projektnek hozzá kell járulnia az esélyegyenlőség biztosításához, az ÚMFT-ben megfogalmazott esélyegyenlőségi célokhoz, azaz az esélyegyenlőség erősítéséhez – különös tekintettel a nők és férfiak közötti egyenlőség, valamint a romák és a fogyatékossgal élők esélyegyenlőségének erősítéséhez. A TÁMOP 2.3.0. és 4.5. fejezetei tartalmazzák az alapelv érvényesítésének vonatkozó feladatait. Egyes esélyegyenlőségi szempontok önálló fejlesztési célként (konstrukcióként, pályázatként) megjelennek, míg mások közvetett módon kiválasztási (jogosultsági vagy tartalmi értékelési) szempontok az egyes pályázatok elbírálása során. A foglalkoztatási és a versenyképességi prioritások minél teljesebb és egyenlőbb elérése és hasznosulása szempontjából minden projektnek vizsgálnia és érvényesítenie kell egy vagy több esélyegyenlőségi terület/célcsoport értelmében a fejlesztés közvetlen és közvetett hatásait, és a jogilag a pályázó szempontjából kötelező szint felett intézkedéseket kell vállalnia a pályázó szervezetéhez kapcsolódóan, illetve a kiemelt célcsoportok számára kedvezőbb fejlesztésekkel.

2. AZ ÖT FŐ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERÜLET

Az Európai Bizottság javaslatára és a sajátos magyar adottságok figyelembe vételével öt esélyegyenlőségi akcióterület, és az akadálymentesítés (mely több terület fejlesztésének is alkotója) járulhat hozzá az ÚMFT-ben vállalt esélyegyenlőségi célok eléréséhez, azaz különösen a nők és férfiak közötti egyenlőség, a fogyatékkal élők és a roma emberek esélyegyenlőségének erősítéséhez. A konstrukció vagy a pályázó által kiemelt esélyegyenlőségi területet néhány esetben pontosan meg kell adni.

2.1. 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 családbarát munkahely tágabb értelmezése a család 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. A pályázatok értékelésénél a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását támogató intézkedéseket bevezető pályázók előnyben részesülnek.

2.2. 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. 2006-ban Magyarországon a 15-64 éves nők 51%-a, a férfiak 69%-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. 2005-ben a nők nettó keresete 9%-kal volt kevesebb, mint a férfiaké; ezen belül szellemi munkakörökben 27%-kal. Azok a pályázók, amelyek erősítik a nemek közötti egyenlőséget, előnyben részesülnek.

2.3. Fogyatékos személyek² életminőségének és munkaerőpiaci esélyeinek javítása

A foglalkoztatottak aránya Magyarországon a fogyatékos emberek körében - 2001. évi népszámlálás adatai szerint - 9 százalékra csökkent. A fogyatékossgal élők számára a foglalkoztatás elérhetősége javítható az akadálymentes fizikai és kommunikációs környezet kialakítása, továbbá a távmunka és egyéb alternatív munkavégzési lehetőségek biztosítása révén. A fogyatékossgal **különleges személyes adat**, emiatt kérjük, feltétlenül vegye figyelembe az adatvédelmi szempontokat (ld. Melléklet)! Adott személy adatainak kezelése célhoz kötött kell legyen, tehát a különleges személyes adatok közül csak azokat szabad kezelni, amelyekre a pályázó esélyegyenlőségi vállalásai vonatkoznak, és amelyekről az érintett önkéntes nyilatkozata rendelkezésre áll. Azok a pályázatok, amelyek fogyatékos emberek számára kedvezőbbek, előnyben részesülnek.

¹ 1083/2006-os EK rendelet 16. cikke

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)

2.4. Roma emberek életminőségének és munkaerőpiaci esélyeinek javítása

Az esélyegyenlőségi támogatási alapelv szóhasználatában „roma” ember, aki magyar, lovári, beás anyanyelvű, és magát cigány vagy roma származásúnak vallja.³ 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. Azok a pályázatok, amelyek roma emberek számára kedvezőbbek (pl. roma alkalmazottak számának növelése), előnyben részesülnek.

A roma származás és a fogyatékos az érintettek önkéntes hozzájárulása alapján kerülhet rögzítésre, azaz pályázatában csak akkor utalhat adott személyek roma vagy fogyatékos voltára, ha ők önkéntesen és határozottan hozzájárultak ehhez (önkéntesen és határozottan kinyilvánítják kívánságukat különleges személyes adataik kezeléséhez, megfelelő tájékoztatás alapján, ld. Melléklet)! A különleges adatok munkáltató, pályázó által történő kiemelése nem alapulhat vélelmen. Sok olyan pályázati tevékenység lehetséges, amelyhez nem szükséges egyes személyek roma származásának vagy fogyatékoságának ténye. Például, ha a pályázó vállalja, hogy a projekt tervezésébe bevon roma érdekképviselői szervezetet, akkor nem szükséges a szervezet képviselőitől nyilatkozatot kérni roma származásukról ahhoz, hogy a szervezet képviselői segítsék a projektben a roma esélyegyenlőséget. Egy erősen szegregált település, vagy intézmény esetében KSH statisztika vagy megalapozott becslés alapján kijelenthető, hogy az adott településen vagy intézményben a roma emberek erős szegregációval néznek szembe, anélkül, hogy ehhez az érintett lakosoktól, munkavállalóktól nyilatkozatot kellene beszerezni roma származásukról.

2.5. 68/2001 EK rendelet alapján hátrányos helyzetű munkavállalók esélyeinek javítása

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett más, kisebb létszámú csoportok, ún. hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni. Hátrányos helyzetű munkavállaló (a 68/2001/EK rendelet alapján):

- minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- minden olyan súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségéből fakadó fogyatékossgal 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.

3. AZ ELVÁRÁS: ESÉLYEGYENLŐSÉGI MEGFELELÉS ÉS TÖBBLETTELJESÍTMÉNY

Az Európai Unió fejlesztési támogatásai során külön figyelmet fordít két alapelv, az esélyegyenlőség és a fenntartható fejlődés érvényesítésére⁴. A „horizontális elvárás” azt jelenti, hogy az Új Magyarország Fejlesztési Terv (továbbiakban ÚMFT) keretében megvalósítandó minden projektnek hozzá kell járulnia az esélyegyenlőség biztosításához. Az ÚMFT az esélyegyenlőség erősítését elvárásként fogalmazza meg, különös tekintettel a nők és férfiak közötti egyenlőség, valamint a romák és a fogyatékossgal élők esélyegyenlőségének erősítését.

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, támogathatósági** szempontokat, melyek között esélyegyenlőségi értéket hordozók is vannak: ilyen például a rendezett munkaügyi kapcsolatoknak való megfelelés, illetve a pályázó, projektmegvalósító szervezet, valamint a projekt esélyegyenlőségi alapadatainak megadása. A legtöbb pályázat esetén esélyegyenlőségi **tartalmi értékelésre** is sor kerül annak érdekében, hogy **olyan projektek valósuljanak meg, amelyek ezen a területen objektíven mérhető többlet-teljesítményt, előrelépést vállalnak és nyújtanak.**

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

⁴ 1083/2006-os EK rendelet 16. cikke

Több projektpartner, vagy társulási, konzorciumi pályázat esetén az egyes esélyegyenlőségi vállalások teljesítésének megosztását már a pályázat elkészítésekor tisztázni kell!

3.1. Az esélyegyenlőségi adatok megadása

A pályázat értékelésének vagy támogathatóságának feltétele (**jogosultsági** vagy **szerződési** kritériuma), hogy a pályázó/projektgazda egyes esélyegyenlőségi indikátorokra vonatkozóan adatokat szolgáltatson („kötelezően kitöltendő, esélyegyenlőségi statisztikai információ”). Ezen statisztikai információkat a pályázati adatlapon, projekt adatlapon kell megadni, és elsősorban az operatív programok, illetve az ÚMFT közös jelentéstételi feladatait szolgálják. A statisztikai információkat jellemzően éves adat [előző lezárt időszak alapján: a), b)]; illetve a projekt végső célcsoportjának várható mérete szerint [c)] kell megadni. Olyan pályázó esetében, amelyiknek nincsenek alkalmazottai, a „0” érték elfogadható. Az adatközlési szakaszban a „projekt befejezésekor” illetve „fenntartás végén” tervezett érték nem célérték, csak becslés, terven kívüli tényérték, amennyiben a konstrukció máshogy nem rendelkezik! A támogatási szerződésben is rögzített módon e sorok aktuális értékét azonban rendszeresen és megalapozottan **jelenteni kell**, a projektet megvalósító szervezetre [a)-b). sorok], és a fejlesztés végső célcsoportjára [c)] sorok]. A statisztikai információk:

a) *Foglalkoztatottak száma (statisztikai állományi létszám) (fő):* Az adatközlés időpontjában, a fejlesztést megvalósító szervezetnél. Ez alapesetben azonos a pályázó szervezettel, azaz például önkormányzat pályázó esetében a polgármesteri hivatal aktuális adatait kell megadni. Amennyiben önkormányzati társulás pályázna, és nincs gesztor, a partner települések polgármesteri hivatalainak hasonló adatai szükségesek, és ezeket a partnertelepülésekre összesítetten kell feltüntetni (pályázatonként csak egy adatlapot kell kitölteni). Amennyiben az önkormányzat, mint fenntartó ad be pályázatot az általa fenntartott intézmények egy részére, például iskolájának fejlesztésére, akkor a megvalósító szervezet az iskola, és ennek adatait kell beírni. Cég, közszolgáltató vagy társadalmi szervezet pályázatában általában a cég, szervezet egészére vonatkozó adatokat kérünk. Ritkán, például országos hálózattal és egymástól nagyrészt független irányítással működő, és térben vagy funkcionálisan jól elkülönülő egységek megléte esetén fogadható el az, ha csak a megvalósításban érintett szervezeti egység adatai szerepelnek itt. Szükség esetén az Adatlapon, vagy Adatlaphoz csatolt részletes projektleírásban (pl. Megvalósíthatósági Tanulmányban) jelezni kell, hogy a statisztikai információk pontosan milyen szervezetre vonatkoznak!

b) *Nők száma a foglalkoztatottak közt (fő):* A fejlesztést megvalósító szervezetnél, az adatközlés időpontjában.

c) *A projekt által érintettek száma (fő):* A fejlesztés végső érintettjeinek, kedvezményezettjeinek létszáma, vállalkozásfejlesztés esetén azonos az a) indikátorral; más fejlesztésekben a Megvalósíthatósági Tanulmányban, vagy az Adatlappal együtt benyújtott egyéb részletes projektleírásban bemutatott végső kedvezményezett/érintett társadalmi célcsoport létszámával.

cA) *Nők száma a projekt által érintett célcsoportban (fő):* vállalkozásfejlesztés esetén azonos a b) indikátorral, más esetben településstatisztikákból, egyedi felmérésekből, vagy célzott konstrukció esetén szakmailag megalapozott becslésből lehet megadni.

cB) *Roma emberek száma a projekt által érintett célcsoportban (fő):* településstatisztikákból⁵, települési szinten a kisebbségi önkormányzat adatai alapján, vagy célzott konstrukció esetén szakmailag megalapozott becslésből, minden olyan esetben, amikor személy, név is kapcsolódik a különleges jellemzőhöz (pl. alkalmazottak esetén) különleges adat kezelési nyilatkozat alapján lehet megadni.

cC) *Fogyatékos emberek száma a projekt által érintett célcsoportban (fő):* régiós statisztikákból⁶, önkormányzati adatokból, egyedi felmérésekből, vagy célzott konstrukció esetén szakmailag megalapozott becslésből, minden olyan esetben, amikor személy, név is kapcsolódik a különleges jellemzőhöz (pl. alkalmazottak esetén) különleges adat kezelési nyilatkozat alapján lehet megadni.

3.2. Esélyegyenlőségi többletteljesítmények, intézkedések és értékelésük

Több pályázati konstrukció megfogalmaz további esélyegyenlőségi jogosultsági feltételeket, valamint értékeli a pályázó által vállalt esélyegyenlőségi többletteljesítményeket. A projekt esélyegyenlőségi tartalmi értékelése a Pályázati Útmutató és a jelen útmutató alapján a pályázatban bemutatott esélyegyenlőségi teljesítmények, intézkedések mérlegelésével zajlik. Számos vállalási lehetőség közül lehet választani, így minden pályázó talál olyan választási lehetőséget, amely megfelel a projekt céljának és a szervezet jellegének. 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 körülmények akadálymentesítése, a szakértő bevonása a szükségleteknek megfelelő tervezés érdekében, az érdekképviseleti csoportok bevonása a projekt kivitelezésébe. A lehetséges vállalások egy másik része nem kapcsolódik közvetlenül a projekthez, hanem a **pályázó szervezetre** vonatkozik, például ha a szervezet munkavállalóira vonatkozóan vállalja annak biztosítását, hogy valóban érvényesül az egyenlő munkáért egyenlő bért elve az azonos munkakörben dolgozó nők és férfiak között.

Az esélyegyenlőségi adatlap funkcióban vagy fejezetben a pályázó által kiválasztott, adatokkal kitöltött esélyegyenlőségi intézkedés sorokat a pályázat egésze alapján az értékelők tartalmilag értékelik, az adott pályázat teljes tartalmi értékelésének megfelelő módszerrel. Amennyiben pontozásos a tartalmi értékelés, 2 elfogadott intézkedéssel **legalább 1 pontot el kell érni** ahhoz, hogy a pályázatot az értékelő, majd a Bíráló Bizottság támogatásra javasolhassa. A pontos feltételeket, az elérhető legmagasabb esélyegyenlőségi értéket, vagy a magasabb szinten megszabott minimumot a Pályázati

⁵ <http://www.nepszamlalas.hu/hun/kotetek/04/tabhun/maptoc10000.html>

⁶ http://www.nepszamlalas.hu/hun/kotetek/12/tables/load3_1_2.html

Útmutatók E. fejezete tartalmazza. Az 1 pontot el nem érő pályázatoknál tisztázó kérdést tehet fel az értékelő, vagy átdolgozásra javasolhatja a pályázatot. Amennyiben a pályázatban a Pályázati Útmutató E. fejezete szerint a tartalmi értékelés a „megfelelt” szintet vizsgálja, az esélyegyenlőségi vállalásokat is így kell értékelni. Az intézkedések pontozásának, elfogadásának feltételeit az egyes intézkedéseknél találják, a 4. fejezetben.

Az esélyegyenlőségi adatlap funkció, fejezet kitöltése mellett a legtöbb pályázatnál a vállalni kívánt esélyegyenlőségi intézkedésekhez szükséges számszerű adatokat a pályázat részletes részében (megvalósíthatósági tanulmány, fejlesztési stratégia stb.) is be kell mutatni. A **fejlesztés szükségsszerűségének** bemutatásakor, a helyzetelemzésben megjelenítendő az érintett esélyegyenlőségi célcsoport(ok) 1: foglalkoztatási, munkaerő-piaci helyzete; 2: gazdasági részvétele; 3: képzéshez, tudáshoz jutása; 4: lakhatása; 5: közszolgáltatásokhoz való hozzáférése; 6: döntéshozatalban való részvétele. A pályázó **szervezeti háttérének**, illetve a **projekt társadalmi környezetének** bemutatásakor az esélyegyenlőségi helyzetet és célokat is be kell mutatni! A **lehetséges változatok** vizsgálatát ki kell terjeszteni azok esélyegyenlőségi lehetőségeire, következményeire is. A **kiválasztott változat** részletei között, illetve a részletes projektleírás szakaszban pontosan azonosítani lehet az esélyegyenlőségi célcsoportok érdekeinek érvényesítési eszközeit. A projekthez szervesen kapcsolódó esélyegyenlőségi intézkedések várható **költségeit**, amennyiben azok a konstrukcióban elszámolható költségek, a projekt költségei közt tervezni lehet.

3.3. Adatvédelmi előírások

Bárki adatainak a kezeléséhez az érintett hozzájárulását kell kérni. Ilyen hozzájárulással a munkáltatók saját munkavállalóik legfontosabb adatai vonatkozásában – a különleges személyes adatok kivételével – általában rendelkeznek, és elegendő a munkáltató által gyűjtött adatokhoz kapcsolt munkáltatói nyilatkozat az adatkezelési hozzájárulás meglétéről. A **roma származás és a fogyatékos azonban** nem ilyen, hanem ún. **„különleges személyes adat”**, mely csak az érintettek önkéntes és írásbeli hozzájárulása alapján kerülhet rögzítésre. Azaz pályázat és az igazoló dokumentumok csak akkor utalhatnak az érintett személyek (munkavállalók, képzettek, támogatottak) roma vagy fogyatékos voltára, ha ők önkéntesen és határozottan hozzájárultak ehhez. Az önkéntes adatszolgáltatás az adatvédelmi jogi formarendszerében azt jelenti, hogy az érintett hozzájárul adatainak kezeléséhez, tehát önkéntesen és határozottan kinyilvánítja kívánságát különleges 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 roma vagy fogyatékos embert jelöl meg egy pályázat lehetséges munkavállalóként, képzendő személyként, akkor a személy projektbe való belépésétől kezdve rendelkeznie kell olyan dokumentummal, amelyben az érintett hozzájárul ahhoz, hogy őt roma vagy fogyatékos munkavállalóként, tanulóként stb. definiálják. (Adatkezelési példát a Mellékletben talál.)

3.4. A végrehajtás és ellenőrzése

A nyertes pályázó támogatási szerződésének része lesz a benyújtott projekt adatlap, így az esélyegyenlőségi vállalások is. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedésekről a projekt papíralapú jelentéseihez (PEJ, ZPEJ, PFJ) kötődően jelentést kell tenni, és az időarányos teljesülést a helyszínen is ellenőrizhetik. **A vállalt többletteljesítményeket a lehető legteljesebb mértékben érdemes integrálni a projekt folyamatába** annak érdekében, hogy a végrehajtásuk zökkenőmentes legyen. Nagy segítség ebben az is, ha az esélyegyenlőségi feladatok felelősségi körét a projektmenedzsmentben tervezik.

Jól számszerűsítható változások esetén – például roma munkavállaló alkalmazása esetén – az értékelési feltétel az, hogy a projekt befejezéséig vállalt átlagos éves érték pozitív irányban változzon, mégpedig 5 vagy 10%-kal javuljon a pályázat benyújtásakor érvényes értékhez képest. Több esetben akkor is elfogadható az intézkedés, ha a már meglévő esélyegyenlőségi intézkedések megőrzését, fenntartását vállalja a pályázó vagy projektgazda. A projekt végrehajtása során a már elért esélyegyenlőségi intézkedésekből visszalépni, ideiglenesen valamelyiket nem teljesíteni nem lehet, ebben az esetben az intézkedés nem teljesültnek minősül. Amennyiben az adott pályázati kiírás másképpen nem rendelkezik, az összes értékelt esélyegyenlőségi intézkedésre együttesen vonatkozik a célértékek teljesítésére vonatkozó (és a szabálytalansági eljárást meghatározó) jogszabály.

4. A VÁLASZTHATÓ ESÉLYEGYENLŐSÉGI INTÉZKEDÉSEK

Az ÚMFT támogatási feltételei (és az Adatlap nyilatkozatai) között szerepel, hogy a pályázó jogkövető magatartást tanúsít, ezért a tartalmi értékelésben szerepet kapó esélyegyenlőségi szempontok nem a kötelező jogi megfelelést, hanem az azon felüli (többlet)teljesítményt értékelik. A pályázatok esélyegyenlőségi tartalmi értékelésének célja, hogy **a pályázók megfogalmazzák esélyegyenlőségi**

céljaikat (a pályázati adatlapon választható esélyegyenlőségi intézkedések körében) **mind szervezetük működése, mind a tervezett fejlesztés, projekt vonatkozásában**, konkrét intézkedések formájában. Néhány intézkedés esetén szükséges, hogy a pályázó megjelölje, melyik esélyegyenlőségi célcsoportot, vagy célcsoportokat emeli ki. A választható intézkedések köre pályázatonként eltérő lehet, ezeket **konstrukciófüggően** határozza meg az IH.

1. Esélyegyenlőségi munkatárs, felelős alkalmazása (TÁMOP pályázatokban általában jogosultsági feltétel)

A szervezeten belüli esélyegyenlőség érvényesítéséhez és az egyenlő bánásmód biztosításához hozzájárulhat, ha olyan felelőse, referense, tanácsadója, esetleg tapasztalati tanácsadója⁷ van ennek a területnek, aki szervezeti eljárások kidolgozásával (pl. panaszeljárás), képzések szervezésével, a közönség értő tájékoztatásával erősíti a diszkriminációmentes és egyenlő esélyeket biztosító szervezeti kultúra kialakulását. Már meglévő, vagy a támogatási szerződés aláírásától számított legkésőbb két hónapon belül létrehozott funkcióval, és annak a fenntartási időszak végéig való megőrzésével teljesíthető.

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

Adható pont: 1

2. Esélyegyenlőségi terv megléte (lehet jogosultsági feltétel)

Az Esélyegyenlőségi Terv⁸ (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 **vonakozó**, az adott évre megfogalmazott **céljait** és az azok eléréséhez szükséges **eszközöket**, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat. Jelenleg törvény kötelezi ET készítésére azon többségében állami tulajdonú szervezeteket, amelyekben a munkavállalók száma az 50-et meghaladja. **Amennyiben a pályázó kötelezett ET létrehozására**, a vállalás (mivel a kötelező tevékenység nem többet vállalás) azt jelenti, hogy érvényes ET meglétét projektpartnerrel elvárja (pl. társulási szerződésen, beszerzési dokumentáción keresztül).

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

Adható pont: 1

4. A szervezet döntéshozói, munkavállalói vagy közönsége számára esélyegyenlőségi képzést tart

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

Feltételek / Ellenőrzés: Az intézkedés elfogadása azt jelenti, hogy vagy a támogatás megítélésének évétől a **döntéshozók** legalább fele, illetve a humán erőforrás felelős vesz részt esélyegyenlőségi tanulási folyamatban, amely legalább évente 4 órányi, közvetlen (nem táv- vagy papíralapú) képzés. **Munkavállalók** esetében: ha legalább 20%-uk számára legalább évente 4 órányi, közvetlen, nem táv- vagy papíralapú képzési alkalmat biztosít a szervezet. **Közönség** (diákok, látogatók, betegek, lakosság stb.) esetében vállalni kell legalább 50%-uk számára legalább 10 esélyegyenlőségi érték közvetítését az intézkedés elfogadásához.

⁷ A tapasztalati tanácsadó az az ember, aki megfogalmazza a társadalmi kirekesztettségben élők véleményét, javaslatait.

⁸ 1992. évi XXII. törvény 70/A §-a

Adható pont: 0,5

5. Rendelkezik települési esélyegyenlőségi koncepcióval; Közoktatási Esélyegyenlőségi Programmal/Tervvel; illetve a projekt illeszkedik elfogadott IVS-hoz (lehet jogosultsági feltétel)
A települési **esélyegyenlőségi koncepció** egy lakóközösségben (kerületben, településen) azonosítja legalább a közoktatás, az egészségügy, a közszolgáltatási infrastruktúra elérhetőségének és a lakhatásnak az esélykülönbségeit, tűz ki célokat. Általában eszközöket, forrást is rendel a hátrányos helyzetkülönbség csökkentéséhez. Az esélyegyenlőségi cél mindig túllép az egyenlő bánásmód garantálásán, és pozitív programokkal, valamint pozitív diszkriminációval igyekszik valódi egyenlőséget biztosítani, például a nők számára. A **közoktatási Esélyegyenlőségi Intézkedési Program/Terv**⁹ számos pályázati felhívásnál kötelező (nem választható), míg másoknál alkalmas eszköze annak, hogy egy adott közösség – közösségi diszkriminációt jelző indikátorként – azonosíthassa az esetleg meglévő, legérzékenyebb és a legnagyobb hátrányhalmazódást okozó gyermekkori esélykülönbségeket. Az **Integrált Városfejlesztési Stratégia (IVS)** olyan – több, régiós fejlesztési pályázatban kötelezően alkalmazandó – eszköz¹⁰, amelynek révén a lakhatási esélykülönbségek csökkenthetők hatékonyan. Mindhárom felsorolt eszköz alkalmas arra, hogy - szükség esetén - **a fejlesztés célja szerint kiegészített tartalommal, illetve a fejlesztés integrálásával, illesztésével a dokumentum céljaihoz**, a projekt maga is előrelépést jelentsen az érintett közösség tagjainak valódi esélyegyenlősége felé.

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

Adható pont: 1

6. Az esélyegyenlőségi célcsoportot vagy annak képviselőit bevonta a projekt tervezésébe
A **„Semmit rólunk nélkülünk!”** igény és elv alapján a fejlesztési tervek egyeztetése azokkal, akik számára pozitív esélyegyenlőségi intézkedéseket tervez egy projekt, rendkívül fontos tervezési lépés. A célcsoport képviselőinek megkérdezésével a számukra megfelelő elemek beépülnek, és a megfelelő módon valósulnak meg a projektben – sokszor többletköltség nélkül. Például közszolgáltatások fejlesztésénél a szolgáltatást nehezebben elérők között a hátrányos helyzetűek véleményének megismerése alapvető. Egy épület tervezése során szükség lehet a nők és férfiak különböző szükségleteinek beépítésére, illetve a tervezők nemi sztereotípiáinak korrigálására. Fontos az is, hogy a célcsoportnak megfelelő tájékoztatási csatornát használják a tervezők. Gyakori hiba, hogy csak internetes tájékoztatást terveznek a fejlesztők, és ezért nem érik el azokat a csoportokat, amelyek nem használnak internetet. A tervezés mellett az esélyegyenlőségi intézkedések végrehajtásában is fontos az érintettek részvétele – így az intézkedések elfogadottabbak, hasznosabbak és fenntarthatóbbak lesznek.

Feltételek / Ellenőrzés: Meg kell adni a bevont esélyegyenlőségi célcsoportot (akár többet is, a 2.1.-2.5. fejezet szerint)! A vállalt intézkedést a pályázat/RMT benyújtásának idejére már teljesíteni kell. A vállalt intézkedés teljesítése során nyilatkozatokban, megállapodásokban vagy jegyzőkönyvben rögzítsék az együttműködés, közreműködés tényét, már a pályázat benyújtása előtt - ezek igazolják a vállalt teljesülését is.

Adható pont: 0,5

10. Infokommunikációs akadálymentesítés

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

⁹ A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 89. §-a szerinti tartalommal, ld. még

<http://www.nfu.hu/download/2340/05%20Telep%C3%BCI%C3%A9si%20k%C3%B6zoktat%C3%A1si%20es%C3%A9lyegyenl%C5%91s%C3%A9gi%20int%C3%A9zked%C3%A9si%20terv.zip>

¹⁰ Az integrált városfejlesztési stratégia egy fejlesztési szemléletű középtávú (7-8 év) dokumentum, amelynek célja a területi alapú, területi szemléletű tervezés megszilárdítása a városokban, a városrészre vonatkozó célok meghatározása, és azok középtávú megvalósítása. Követelményeit a www.vati.hu vagy a nfgm.gov.hu honlapon találja.

¹¹ 1998 évi XXVI tv. 2. és 4. §

Feltételek / Ellenőrzés: Az infokommunikációs akadálymentesítés egyes elemei kötelezőek, különösen azok, amelyek a fejlesztési és támogatási erőforrások (támogatási, pályázati vagy beszerzési felhívások, képzési és munkalehetőségek, projekthonlapok stb.) elérhetőségét segítik. A közérdekű információkat könnyen érthető változatban is hozzáférhetővé kell tenni. Az internetes, multimédiás, informatikai fejlesztéseknél és eszközbeszerzéseknél biztosítani kell a fogyatékos személyek korlátlan hozzáférhetőségét. Abban a pályázatban lehet ezt az esélyegyenlőségi intézkedést megjelölni, amelyben a **kötelező kommunikációs akadálymentesítés mellett további infokommunikációs akadálymentesítést is vállalnak**. Az intézkedést többek közt közbeszerzési és fotódokumentációkkal, médiamegjelenésekkel, esélyegyenlőségi elemet tartalmazó PR-tervvel, az akadálymentes honlappal igazolhatja.

Adható pont: 0,5

13. Részmunkaidős foglalkoztatottak száma

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

Feltételek / Ellenőrzés: A projekt/szervezet lehetőséget nyújt részmunkaidős foglalkoztatási jogviszony létesítésére. A projekt befejezése idejére reálisan vállalt legalább 5%-os növekedés esetén a vállalat elfogadható. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban a munkaügyi dokumentumok igazolhatják. **Nem fogadható el** esélyegyenlőségi vállalásként a teljes munkaidős munkaviszony részmunkaidősre csökkentése abban az esetben, **ha ez pusztán a vállalkozás gazdasági érdekeihez köthető, és a munkavállalókat hátrányosan érinti**.

Adható pont: 0,5

14. Távmunkában foglalkoztatottak száma

A magyar jogszabályok abban az esetben ismerik el a munkavégzést távmunkának, ha a munkavállaló munkatevékenységét rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen és informatikai eszköz útján végzi, melynek eredményét elektronikus eszközzel továbbítja. A munkavégzéshez, valamint a kapcsolattartáshoz szükséges eszközöket a munkáltató köteles biztosítani, továbbá a munkáltatónak a munka elvégzése körében fennálló utasítási joga teljes körű. A távmunkában a legjobb gyakorlatok lehetővé teszik, hogy az alkalmazott könnyebben élje meg a munkahelytől való elszigeteltségét. Rendszeres találkozásokat, vagy nagy távolság esetén telefon- és videokonferenciákat szerveznek. Magyarországon a távmunkások részaránya egyelőre alacsony (az EU-ban a munkavállalók körében > 6%), holott ez a megoldás jó lehetőséget biztosít olyan emberek bevonására a munkaerőpiacra, akik eddig nem voltak aktív keresők. (Például a fogyatékos emberek, illetve a kisgyerekes szülők egy része számára is jó megoldás lehet.)

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

Adható pont: 0,5

15. Fogyatékossgal élő alkalmazottak száma

Amennyiben a munkahelyeken a mozgás vagy a kommunikáció akadályozott; vagy a speciális foglalkoztatotti csoport számára gondos előkészítést igényelne megfelelő munkaköröket biztosítani; illetve a munkatársak előítéleteket fogalmaznak meg, a fogyatékos emberek nem tudnak a munkahelyeken elhelyezkedni. Foglalkoztatási esélyegyenlőségük javításának alapvető eszköze tehát a munkahelyek akadálymentesítése és az egészségi állapotuknak és képességeiknek megfelelő munkakörök kialakítása. Mintegy 600 ezer fogyatékossgal élő ember van ma Magyarországon, akiknek mindössze 9%-a foglalkoztatott (egyes tagországokban ez arány 70%). Foglalkoztatásukhoz komplex akadálymentesítés és képzés szükséges. A munkavállalói képességek és munkaadói igények összeegyeztetésére javasoljuk az EQUAL programban kifejlesztett eszközök alkalmazását, például a Lantegi-módszert¹², vagy a Befogadó Budapest eredményeit¹³.

¹² <http://www.equalhungary.hu/download.php?docID=198>

Feltételek / Ellenőrzés: Amennyiben a pályázó vagy projektgazda az intézkedést vállalja, fogyatékosággal élő munkavállalóinak számát kell megadni az intézkedés sorában a kiindulási időpontban, és a projekt befejezésekor. Az intézkedés akkor is elfogadható, ha a meglévő fogyatékos munkahelyet fenntartják. Szükséges az is, hogy a pályázó álláshirdetéseiben jelezze ezen preferenciáját az egyéb alkalmassági feltételek egyenlősége esetén, egyben jelezve a munkakör körülményeit is. **Az adatszolgáltatás a fogyatékoság tekintetében önkéntes**, sem a válaszadás megtagadásából eredően, sem az adott válaszok tartalma miatt, illetve az abból levonható következtetések miatt nem érheti hátrány a munkavállalót. Helyszíni ellenőrzésen az önkéntes nyilatkozat bemutatását is kérhetik.

Adható pont: 0,5

16. Roma foglalkoztatottak száma

A roma népesség a többségtől eltérő hátrányokkal, a kirekesztődés veszélyével szembesül, különösen a kistelepüléseken, tanyás térségekben, Észak-Magyarországon és Dél-Dunántúlon. A magyarországi roma emberek körülbelül 16%-a gazdaságilag aktív. Munkahelyi esélyegyenlőtlenségük legfőbb oka az alulképzettség, de rejtett és direkt diszkriminációra is van példa. Azt a személyt tekintjük romának, aki annak vallja magát. A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 7.§ (1)-(2) bekezdése értelmében, valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető (kivétel valamely kisebbségi jog gyakorlásához kötött feltétel). Felhívjuk a pályázók figyelmét arra, hogy **a roma származás adata különleges személyes adat, és az adatszolgáltatás önkéntes**, azaz sem a válaszadás megtagadásából eredően, sem az adott válaszok tartalma miatt, illetve az abból levonható következtetések miatt nem érheti hátrány a munkavállalót.

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

Adható pont: 0,5

23. Nők száma a foglalkoztatottak közt

2006-ban Magyarországon a 15-64 éves nők 51%-a, a férfiak 69%-a volt foglalkoztatott. (A férfiaknál a 30-39 évesek munkaerő-piaci aktivitása a legmagasabb, őket a 25-29 évesek követik. A nők körében továbbra is a 40-49 éves korcsoport a legaktívabb a munkaerő-piacon.) Az intézkedés célja, hogy valóban egyenlő eséllyel vehessenek részt a nők a munkaerőpiacban.

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

Adható pont: 0,5

24. Rugalmas munkaidőszervezés vagy csúsztható munkakezdés lehetősége

Rugalmas vagy mobil munkaidő rendszerben a munkavállalónak egy ún. **törzsidőszakban** a munkahelyen kell tartózkodnia, az ezen kívül eső időszakban önállóan és függetlenül szervezi munkanapját. Magyarország egyelőre az Európai Unión belül azon országok közé tartozik, amelyek legkevesebbé élnek a rugalmas munkaidő előnyeivel. *Csúsztható munkakezdés* esetén a munkaadó lehetővé teszi, hogy az egyén, igényeinek megfelelően kezdje a napi munkát. Ezzel sokak számára lehetővé válik, hogy jobban össze tudják hangolni magánéletüket és munkahelyi feladataikat.

Feltételek / Ellenőrzés: A vállalat elfogadható, amennyiben a pályázó legkésőbb a projekt megkezdésétől számított két hónapon belül bevezeti az intézkedést. Nem tekinthető rugalmas vagy mobil munkaidőnek, amikor a munkáltató elvárja a munkavállalótól, hogy a teljes munkaidején felül legyen rugalmasan elérhető, foglalkoztatható. A vállalt esélyegyenlőségi intézkedés teljesítését szükség esetén elsősorban munkaügyi dokumentumok vagy rendelkezések igazolhatják.

Adható pont: 0,5

¹³ <http://www.equalhungary.hu/download.php?docID=109>

30. A megvalósításban közhasznú foglalkoztatási programelem is tervezett/van

A közhasznú foglalkoztatás egy olyan általános esélyegyenlőségi és foglalkoztatási intézkedés, amely **minden hátrányos helyzetű, de munkát vállalni kész** és képes embert önálló jövedelemhez segít.

Feltételek / Ellenőrzés: A közhasznú foglalkoztatás tényét általában a munkaügyi nyilvántartásokban vezetik, és a területi munkaügyi központtal kötött megállapodás is szól róla – ezek a dokumentumok alkalmasak az intézkedés teljesítésének igazolására is. Projektre utaló közmunkaprogram vagy önkormányzati költségvetési határozat/rendelet vagy megfelelő tartalmú kivitelezői közbeszerzés, illetve megállapodás közmunkással, vagy munkaügyi központtal adhat alapot az intézkedés elfogadására. A közhasznú foglalkoztatás mindig az érintett célcsoport együttműködésével terveződik (ld. 6. intézkedés), ugyanakkor nem érhető el minden potenciális pályázó számára ez a forma. Figyelem, valószínűleg csak saját teljesítésben ellátott tevékenységeknél lesz elszámolható a foglalkoztatás máshonnan nem támogatott része! (Az intézkedés akkor is elfogadható, ha a projekthez közvetlenül kapcsolódik, de költségeit abban nem számolják el.)

Adható pont: 0,5

43. 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 számára, úgy a pályázó vagy projektgazda már a tervezés során készülhet arra, hogy aktívan segítse a létrejövő eredmény elérhetőségét. Például valamilyen szolgáltatás fejlesztője tervezheti a **szolgáltatáshoz való kapcsolódás megkönnyítését** több esélyegyenlőségi célcsoport tagjai számára is. Fogyatékosággal élők, kisgyermeket nevelő családok kedvezményes egyszeri (belépési, csatlakozási) lehetőséget kaphatnak, 70 éven felüliek és fogyatékosággal élők a szociális ellátás keretében a szolgáltatás eléréséhez rendszeres támogatást kaphatnak stb.

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

Adható pont: 0,5

44. 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.

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

Adható pont: 0,5

4.1. A választott esélyegyenlőségi intézkedések mértéke

A TÁMOP-ban egy érvényesen vállalt, bemutatott intézkedés 0,5 pontot ér. A választott intézkedés révén megfelelő mértékű előrelépést kell vállalni. Az egyes intézkedések tartalmi értékelése és ellenőrzése is kitér arra, hogy megfelelő mértékű-e az előrelépés, illetve a végrehajtása során, majd a fenntartási időszak végéig nincs-e visszalépés a vállalt esélyegyenlőségi teljesítményben. Általában az Igen/Nem mértékegységű intézkedések érvényes vállalása azt jelenti, hogy az adatbeviteli cellák utolsó vagy utolsó két cellájában „I” szerepel. Amennyiben a pályázat benyújtása cella az egyetlen írható mező az adott sornál, úgy akkor töltsse ki azt „I”-nel, ha a pályázat részletes részében vagy csatolt dokumentumai között az intézkedés megtételét igazolni tudja (5., 6. intézkedések). Általában a „fő” mértékegységű intézkedések érvényes vállalása projekt befejezéseig legalább +5%-nyi előrelépést jelent (a kiindulási érték 105%-át legalább eléri a projekt befejezésekor tervezett érték). Kivételek: A 15. intézkedésnél egyetlen fogyatékos munkahely fenntartása is elfogadható. A 16. intézkedésnél 5%-os előrelépés helyett

elegendő az is, ha a projekt végén legalább 1,5%-a az összes munkavállalónak roma származású. A 23. sor esetében az 5%-os növekedés csak akkor fogadható el, ha benyújtáskor a nők aránya < 0,7-szer az összes munkavállaló száma (A. sor).

Több konstrukció korlátozza a lehetséges esélyegyenlőségi vállalások számát, azaz megszabja, hogy legfeljebb hány intézkedést lehet kitölteni. Erről a pályázati vagy az Adatlap kitöltési útmutató rendelkezik.

Kétfordulós eljárás esetén egyes konstrukciókban, ahol mindkét fordulóban van esélyegyenlőségi tartalmi értékelés, az esélyegyenlőségi intézkedések többségét akkor is lehet a második fordulóban vállalni, ha az elsőben ez még nem jutott eszünkbe. Azonban egyes esélyegyenlőségi intézkedéseket csak akkor lehet a második fordulóban is vállalni, ha már az első fordulóban is vállaltuk és teljesítettük, ezek a következők: 6., 7., 43.

5. 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 CXVIII. 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 szóló

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

1992. évi LXIII. törvény a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MELLÉKLETEK

Különleges Adat Kezelési példa

Munkáltatói*/projektgazdai nyilatkozat

Alulírott, mint az (munkáltató) (címe.....) kötelezettségvállalásra jogosult képviselője nyilatkozom, hogy a <projekt neve> (projektazonosító szám: <OP neve>-.....) projektben a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. Törvény rendelkezéseivel összhangban történik a munkavállalókról, résztvevőkről a személyes adatokat gyűjtése.¹⁴

.....
Munkáltató/projektgazda aláírása

* A munkáltató/projektgazda tudomásra jutott személyes adatokat kizárólag a kötelező ellenőrzési és nyomonkövetési időszak lezárultáig, a projekt megvalósulását követő ötödik év végéig kerül megőrzésre, azt követően az adatok megsemmisítésre kerülnek. A különleges személyes adatok (ld. alább dőlt betűvel) gyűjtése kizárólag a projekt érdekében történik, és kizárólag az OP végrehajtásában és ellenőrzésében a 1083/2006-os EK rendelet alapján igazoltan közreműködő szervezetek (beleértve: KSz, NFÜ) részére adható ki, valamint csak a megjelölt felek: munkavállaló/résztvevő, munkáltató/projektgazda nyilvántartással megbízott alkalmazottja, és az ellenőrzést végző megbízottak férhetnek hozzá. A különleges adatok csak a személyügyi nyilvántartástól elkülönítetten, azzal össze nem kapcsolva kezelhetők. A munkáltatók/projektgazdák, mint adatkezelők kötelesek gondoskodni a nyilvántartott adatok biztonságáról.

Munkavállalói/résztvevői nyilatkozat

PÉLDA

**NEVE:.....

**Kora (év):.....

**Anyja neve:.....

Lakcíme:.....

Családi állapota:.....

Fogyatékos: igen/nem***

Megváltozott munkaképességű: igen/nem***

Menedékkérő: igen/nem***

Bevándorló: igen/nem***

Etnikai hovatartozása:.....

A jelen munkavállalást közvetlenül megelőzően*:

Foglalkoztatott

Munkanélküli (regisztrált vagy nem regisztrált, munkanélküliség fennállása hónapban:.....)

Inaktív (ápolás, táppénz, GYES, nyugdíj stb., ennek fennállása hónapban:.....)

MUNKAFOLYAMAT/PROJEKT, amiben alkalmazzák/részt vesz:

.....

A Nyilatkozatot önkéntesen tettem. Hozzájárulok személyes adataimnak, kizárólag a fent megjelölt projekttel kapcsolatban a munkáltató által történő kezeléséhez és felhasználásához.

**
Munkavállaló/résztvevő aláírása

¹⁴ amennyiben munkavállalásuk legalább egymást követő 5 munkanapig fennáll

**: mindenképpen kitöltendő adatok

***: Kérjük, aláhúzással jelölje az Önre jellemző kategóriát

Kedvezményezett/ Kivitelezői nyilatkozat PÉLDA

Alulírott, mint az (Kedvezményezett/Kivitelező) (címe.....) kötelezettségvállalásra jogosult képviselője nyilatkozom, hogy a <projekt neve> (projektazonosító szám: <OP>-.....) projektben az esélyegyenlőségi célcsoportok részvétele a <...tól...ig> időszakban az alábbi:

	Projekt-menedzsmen munkatársai		Megvalósító, építő, üzemeltető munkatársak		Partnerség munkatársai, képzés résztvevői stb	
	Nő (fő)	Ffi (fő)	Nő (fő)	Ffi (fő)	Nő (fő)	Ffi (fő)
Összes alkalmazott						
Korcsoprtok						
< 25 év						
25 – 45						
45 – 50						
50 év <						
Esélyegyenlőségi célcsoportok						
Megváltozott munkaképességű						
Fogyatékossggal élő						
Roma						
Egyéb ¹⁵ :						
A jelen munkavállalást közvetlenül megelőzően						
munkánélküli (regisztrált/nem regisztrált)						
foglalkoztatott						
inaktív (táppénz, GYES, nyugdíj stb.)						
Egyéb:.....						

Ezeket az összesített adatokat a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. Törvény 5.§ (4) bekezdésében foglaltaknak megfelelően és a Strukturális Alapokra vonatkozó általános rendelkezések megállapításairól szóló 1083/2006. EK tanácsi rendeletben foglalt és pályázatunkban vállalt esélyegyenlőségi teljesítményekről adtuk ki a < Szervezet neve> részére. Nyilatkozom, hogy az összes, személyes adat kezeléséhez a szükséges adatkezelési hozzájárulással rendelkezem.

Dátum:.....

.....
s.k.

¹⁵ Például menedékkérő, bevándorló, középfokú végzettséggel nem rendelkező