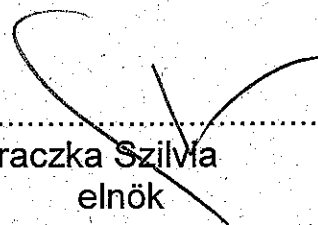


ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Humusz Szövetség
2015.

Hatálybalépés napja: 2015.03. 01.


Graczka Szilvia
elnök

Tartalomjegyzék

1. Bevezető.....	3
1.1. Az Esélyegyenlőségi Terv célja	3
1.3. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok definíciója	3
.....	4
1.4. A fogyatékkal élő személy definíciója	4
1.5. Foglalkoztatási adatok 2011. június	4
Két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók száma.....	4
1.6. Az esélyegyenlőséget érintő jogszabályi hivatkozások	4
2. Esélyegyenlőségi akcióterv a 2011-2012-es évre	5
2.1. Eszközök az esélyegyenlőség biztosítására.....	5
.....	7
2.3. Az Esélyegyenlőségi Terv felülvizsgálata	7
2.4. Esélyegyenlőségi képzés	8
2.5. Az esélyegyenlőségi munkatárs feladatai és eszközei	8
3. Adatkezelési szabályzat	8
4. Mellékletek	10
Munkavállalói/résztvevői nyilatkozat	10
5. Függelék a Humusz Szövetség Esélyegyenlőségi tervéhez.....	11
5.1. Esélyegyenlőségi terv megléte	11
5.2. Esélyegyenlőségi területek	11
5.3. Esélyegyenlőségi munkatárs, felelős alkalmazása	13
5.4. Esélyegyenlőségi képzés	13
5.5. Az esélyegyenlőségi célcsoport bevonása a projekt tervezésébe	13
5.6. Infokommunikációs akadálymentesítés	14

1. Bevezető

1.1. Az Esélyegyenlőségi Terv célja

Jelen esélyegyenlőségi terv célja, hogy a Humusz Szövetség meghatározza a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok esélyegyenlőségének biztosítására vonatkozó céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket. A Humusz Szövetség Etikai Kódexével és Alapértékeivel összhangban biztosítja az egyenlő bánásmódot tevékenységei minden területén.

1.2. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya

Az esélyegyenlőségi terv hatálya kiterjed a Humusz Szövetségben dolgozó minden főállású és részmunkaidős alkalmazottra, valamint megbízási, vagy rendszeres vállalkozói szerződéses kapcsolatban állókra.

1.3. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok definíciója

A 2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, 8.§ összefoglalja a hátrányos helyzet ismérveit:

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme (1),
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága (2)
- m) szexuális irányultsága,
- n) nemi identitása,
- o) életkora (3),
- p) társadalmi származása,
- q) vagyoni helyzete,
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhöz való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

1 (női munkavállaló)

2 (a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállaló, valamint a tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállaló)

3 (40 évnél idősebb munkavállaló)

1.4. A fogyatékkal élő személy definíciója

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).

1.5. Foglalkoztatási adatok 2015. március

	fő	
Foglalkoztatottak száma (főállású és részmunkaidős alkalmazott, valamint megbízási vagy rendszeres vállalkozói szerződéses jogviszonyú munkavállaló)	7	
Nők száma a foglalkoztatottak közt	6	
A szervezet felső vezetőinek száma	3	
Nők száma a felső vezetésben	3	
Részmunkaidős alkalmazottak száma	2	
40 évnél idősebb munkavállaló száma	0	
Két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók száma	0	
GYED-en, GYES-en, GYET-en lévők száma	1	
Tartósan beteg gyermeket nevelő munkavállaló száma	0	
Fogyatékkal élő alkalmazottak száma	0	

A Humusz Szövetség jelenlegi munkavállalói esetében a szervezet munkatársainak 90%-a nő. A nők a szervezeti hierarchia minden szintjén jelen vannak. A vezetői pozíciókban arányuk országos összehasonlításban is magasnak nevezhető.

A rugalmas munkaidő, a részben otthonról is végezhető munka lehetővé teszi a családbarát foglalkoztatást, a munkavállalók – különösen a kisgyermeket nevelők – sajátos igényeihez való alkalmazkodást.

1.6. Az esélyegyenlőséget érintő jogszabályi hivatkozások

A Humusz Szövetség tevékenységét az alábbi, az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályi hivatkozások határozzák meg:

- 2013. évi V. Törvény, a Polgári Törvénykönyvről releváns paragrafusai
- 2012. évi I. Törvény, a Munka Törvénykönyvéről 9. § (1) 12. § (1-3);

- 2003. évi CXXV. Törvény, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.

2. Esélyegyenlőségi akcióterv a 2015-ös évre

2.1. Eszközök az esélyegyenlőség biztosítására

Az esélyegyenlőség érvényesüléséért az elnökség által kinevezett esélyegyenlőségi munkatárs felel. A Humusz Szövetség az alábbiak szerint biztosítja az esélyegyenlőség érvényesülését:

1. A munkatársak kiválasztásánál egyenlő esélyeket biztosít a női és férfi munkavállalók számára függetlenül az adott személy etnikai hovatartozásától, bőrszínétől, vallásától, nemzeti hovatartozásától, szexuális beállítottságától, korától, testi fogyatékoságától, családi állapotától vagy egyéb, nem szakmai vonatkozású jellemzőktől; képességüket tekintve azonos jelentkezők esetén a 60-40%-os arány eléréséig a férfiakat részesítjük előnyben munkaerő-felvétel esetén;
2. Az állások meghirdetésekor ügyel arra, hogy a hirdetés a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok által is könnyen hozzáférhető legyen; az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év felettiak pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés;
3. Ügyel arra, hogy állásinterjúknál elkerülje azokat a kérdéseket, melyek az otthoni szerepekről, a magánéletről, a szülési kedvről, valamint házassági tervekről szólnak;
4. A munkatársakat és jelentkezőket érintő munkavállalással kapcsolatos döntéseket kizárólag az érdem, a képesítések, készségek, szakmai tapasztalat és egyéb, a munkára vonatkozó objektív kritériumok alapján kell meghozni. A munkaerő-toborzás, felvétel, oktatás, értékelés, bérezés, előléptetés és az egyéb munkafeltételek biztosítása az egyenlő elbánás elve alapján az adott személy faji hovatartozására, bőrszínére, vallására, nemzeti hovatartozására, nemére, szexuális beállítottságára, korára, testi fogyatékoságára, családi állapotára vagy egyéb, nem szakmai vonatkozású jellemzőkre való tekintet nélkül történik.
5. Kerekesszékes jelentkezők esetében biztosítja az épületbe való bejutást.
6. Az egyéb fogyatékkal élő munkavállalók számára is biztosítja a szükségleteiknek megfelelő tárgyi, infrastrukturális feltételeket, lehetőségeihez mérten.
7. A munkaidő szervezésénél figyel arra, hogy az ingázók elérjék a tömegközlekedési eszközöket;
8. A várandós nőknek a várandósság ideje alatt ugyanolyan képzési lehetőséget biztosít, mint a Humusz Szövetség többi munkavállalójának;
9. A szülési szabadságon lévő munkavállalók esetében tartja a kapcsolatot a munkavállalóval, és a szervezet jövőjének tervezése során ügyel arra, hogy a visszatérő munkavállalók lehetőség szerint ugyanolyan minőségű munkát tudjanak ellátni, mint előtte.
10. Ügyel arra, hogy megkönnyítse a GYES-ről, GYED-ről, GYET-ről visszatérő munkavállalók problémamentes visszatérését a foglalkoztatásba, lehetőség szerint akár átmeneti megoldásokkal is (pl. részmunkaidő, bedolgozás stb.), illetve igény és lehetőség esetén már a GYES, GYED ideje alatt is foglalkoztatja őket a törvényben megengedett feltételek mellett.
11. Két vagy több, 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, vagy 10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállaló esélyegyenlőségének biztosítása érdekében rendkívüli családi események (gyermek születése, gyermek ballagása, óvodai/iskolai

beiratkozás) esetére szabadságot biztosítunk a rendes szabadságkeret terhére. Továbbá a szabadságolási ütemterv kialakításakor munkavállalói kérésre figyelembe vesszük az óvodai és iskolai szünetek időpontját.

Rugalmas munkaidő beosztás lehetőségét nyújtjuk gyermekes munkavállalóinknak az oktatási intézmények nyitva tartásának figyelembe vételével. Amennyiben a munkáltató ezen az időszakon túli munkavégzést rendel el, erről a gyermekes munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja.

12. Otthonról végezhető munkák esetén lehetőségeihez mérten segít a megfelelő infrastruktúra – laptop, mobil internet – biztosításában.

13. Az akadálymentesítést az infokommunikáció területén is biztosítja.

14. Esélyegyenlőségi képzést tart.

15. Esélyegyenlőségi munkatársat alkalmaz.

16. Nyilvános eseményeken, kommunikációjában és viselkedésében esélytudatosságot fejez ki: nem közvetít szegregációt, csökkenti a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket.

17. Szakmai tevékenysége során, indokolt esetben már a tervezési fázisban bevonja az esélyegyenlőségi célcsoportok képviselőit.

2.2. Panaszkezelés munkahelyi diszkrimináció esetén

A munkavállalóknak kötelességük felvetni, ha munkahelyi diszkriminációt észlelnek, vagy ha úgy érzik, hogy más munkavállalót diszkrimináció ért. Az aggályok felvetésével fordulhatnak bármelyik vezetőhöz, vagy az esélyegyenlőségi munkatárshoz. Aggályaikat felvethetik szóban vagy írásban, névtelenséget kérve is. Jelen esélyegyenlőségi terv explicit módon is megtiltja, hogy azokkal a munkatársakkal szemben, akik felvetettek valamilyen munkahelyi diszkriminációval kapcsolatos ügyet, illetve segítettek az ügy kivizsgálásában, megtorló vagy hátrányos intézkedést hozzanak. Az elnökség és az esélyegyenlőségi munkatárs felelőssége, hogy bátorítsák a munkatársakat megalapozott munkahelyi diszkriminációról szóló aggályaik felvetésére, mert ez elősegíti, hogy a munkatársak a megtorlástól való félelem nélkül vessék fel aggályaikat. A vezetők felelőssége továbbá, hogy rendszeresen reagáljanak a szabályok betartásával kapcsolatos problémákra. A munkahelyi diszkriminációval kapcsolatos felvetéseket az Ügyvezető Testület és az Ellenőrző Bizottság tagjai elé is lehet terjeszteni.

Amennyiben olyan diszkriminatív eljárás gyanúja merül fel, ami ezt szükségessé teszi, a vezetőség bármely tagja, illetve bármely munkavállaló kezdeményezheti egy ad-hoc Bizottság összehívását, amely elbírálja a diszkriminációs ügyet. A Bizottság a munkavállaló kezdeményezésétől számítva 30 napon belül köteles összeülni és megkezdeni a diszkriminatív eljárás gyanújának kivizsgálását. A Bizottság kérdéssel fordulhat a Humusz Szövetség bármely alkalmazottja felé, és írásbeli vagy szóbeli tájékoztatást kérhet bármely vezetőtől. A Bizottság legalább 3 tagú, egyik tagja az esélyegyenlőségi munkatárs, másik tagját a vezetőség, harmadik tagját a munkavállalók delegálhatják. Amennyiben szükséges, 3-nál több tagú Bizottság is felállhat, ez esetben a vezetőség és a munkavállalók által delegált tagok száma egyenlő kell, hogy legyen. A delegáltak mindkét részről lehetnek külsős szakemberek is. Az esélyegyenlőségi munkatárs nem lehet tagja a bizottságnak, ha ő vagy közeli hozzátartozója érintett a diszkriminációs ügyben. Ez esetben a vezetőség feladata egy pártatlan fő delegálása.

Az eljárás megindításáról a panaszos és a panaszlott (továbbiakban: felek), továbbá az eljárásban tanúként vagy szakértőként meghallgatandó személyek értesítést kapnak. Az értesítés tartalmazza a felek nevét, a tárgyalás időpontját. A Bizottság üléséről jegyzőkönyvet vesznek fel, melyet a jelenlévők közül választott jegyzőkönyvvezető vezet.

A jegyzőkönyvet annak elkészülte után valamely jelenlévő bizottsági tag hitelesíti. A hitelesítő személyét az ülésen választják meg a Bizottság jelenlévő tagjai. A Bizottság ülésének jegyzőkönyve tartalmazza a Bizottság ülésének idejét és helyét, a jelenlévő bizottsági tagok megnevezését, a megjelent meghívottak, az értesítettek nevét és címét. A jegyzőkönyv mellékletét képezi az egyes napirendi pontokhoz készült és a meghívóhoz kiküldött írásos anyag, valamint a jelenléti ív, melyet kizárólag a Bizottság tagjai írnak alá. A jegyzőkönyv röviden tartalmazza az egyes napirendi pontoknál elhangzott hozzászólásokat, kérdéseket, válaszokat, esetlegesen az ülésről készült jegyzőkönyvhöz az egyéb résztvevők által becsatolni kívánt dokumentumokat. A jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell a Bizottság panaszbejelentéssel kapcsolatos teljes határozatát, annak indoklásával együtt. A Bizottság döntéseit egyszerű szótöbbséggel hozza meg. A Bizottság munkájában nem vehet részt a felek közeli hozzátartozója; aki a panasz bejelentést benyújtotta; vagy akitől az ügy elfogulatlan elbírálása bármely egyéb okból nem várható el.

A Bizottság megállapíthatja, hogy diszkriminatív eljárás nem történt, ezért a panaszbejelentés további intézkedést nem igényel. Kisebb súlyú vétség esetén felhívja a vétség elkövetőjét az esélyegyenlőségi tervvel ellentétes magatartás folytatásának abbahagyására, illetve a tervben foglalt normák betartására. Saját diszkrecionális eszközeivel élve szankcionálhatja nagyobb súlyú etikai vétség elkövetését. Nagyobb súlyú vagy többszöri elkövetés esetén a hatályos munkajogi szabályozással összhangban javaslatot tehet a panaszlott feletti munkáltatói jogokat gyakorló vezető felé a munkajogi szankció megtétele iránt.

A munkavállaló panaszbejelentésétől számított 60 napon belül a Bizottság köteles állásfoglalását, döntését meghozni és a feleket erről írásban értesíteni.

2.3. Az Esélyegyenlőségi Terv felülvizsgálata

Az Esélyegyenlőségi Tervet évente felül kell vizsgálni. Ennek időpontja az előző évi foglalkoztatási statisztikai adatok rendelkezésre állását követően kerül kijelölésre. A kötelező éves felülvizsgálat kezdeményezője és felelőse a mindenkori esélyegyenlőségi munkatárs, akinek feladata a jogszabályi változások figyelemmel kísérése is. Ha ennek alapján szükségesnek ítéli, kezdeményezi a módosításokat az Esélyegyenlőségi Tervben a kötelező egyéves felülvizsgálati időn kívül is. Az Esélyegyenlőségi Terv esetleges módosításainak elfogadásáról a Humusz Szövetség Ügyvivői Testülete a soron következő ülésén dönt.

A felülvizsgálat eredményeképpen a módosított Esélyegyenlőségi Terv ismertetéséről lásd a 2.4 Esélyegyenlőségi képzés pontot.

2.4. Esélyegyenlőségi képzés

Az esélyegyenlőségi munkatárs köteles gondoskodni arról, hogy az új munkatársak megismerjék az Esélyegyenlőségi Terv tartalmát, továbbá évente, az Esélyegyenlőségi Terv felülvizsgálata után köteles képzést szervezni a munkatársaknak, ahol ismerteti az esetleges módosításokat. Az esélyegyenlőségi képzésen való részvételt a munkavállalók aláírásukkal igazolják.

2.5. Az esélyegyenlőségi munkatárs feladatai és eszközei

- Az Esélyegyenlőségi Terv betartása és betartatása
- A rendszeres felülvizsgálatok elvégzése és dokumentálása
- A HR stratégia esélyegyenlőségi szempontrendszerének kidolgozása és betartásának figyelemmel kísérése
- Diszkriminációs panaszok esetén köteles mediátori tevékenységet ellátni, és megtenni mindent annak érdekében, hogy a panasz megfelelően kivizsgálásra kerüljön és megegyezés szülessen.
- Amennyiben nem születik megegyezés, és bármely fél igényli az ad hoc Bizottság felállítását, köteles annak működési feltételeit biztosítani.
- Figyelemmel kíséri a jogszabályi változásokat, és ha szükséges, kezdeményezi a módosításokat az Esélyegyenlőségi Tervben és a kötelező egyéves felülvizsgálati időn kívül is.
- Figyelemmel és empátiával fogadja a hozzá panasszal fordulókat, és minden tőle telhetőt megtesz a helyzet tisztázása érdekében.
- Esélyegyenlőségi feladatait nem csak a munkavállalók kapcsán felmerült esetekben látja el, hanem bármilyen olyan esetben, amikor külsős munkavállalókkal, szerződéses partnerekkel, intézményekkel, illetve a szervezet szolgáltatásait igénybe vevőkkel kapcsolatban merülnek fel diszkriminációs problémák.
- Köteles gondoskodni a különleges személyi adatok megfelelő kezeléséről, beleértve a projektben elvárt időszak utáni adatmegsemmisítést is.
- A szervezet munkatársainak esélyegyenlőségi képzést tart, illetve szervez meg.
- Biztosítja a munkavállalók és partnerek megfelelő tájékoztatását az esélyegyenlőséggel kapcsolatos jogaikról és lehetőségeikről.
- Beszállítói/partnerei felé kommunikálja az Esélyegyenlőségi Tervet, szerződéseiben érvényesíti az esélyegyenlőségi szempontokat.

3. Adatkezelési szabályzat

A hátrányos helyzet (lásd Bevezető, 1.3. pont definíciója) az érintettek önkéntes hozzájárulása alapján kerülhet rögzítésre, azaz a munkavállaláskor csak akkor utalhat a szervezet adott személyek hátrányos helyzetére, ha ők önkéntesen és határozottan hozzájárultak ehhez (önkéntesen és határozottan kinyilvánítják kívánságukat különleges személyes adataik kezeléséhez, megfelelő tájékoztatás alapján. *(lásd Mellékletek)*

A különleges adatok munkáltató által történő kiemelése nem alapulhat vélelmen.

A Humusz Szövetség a különleges személyes adatokat kizárólag az ilyen jellegű adatokat igénylő projektjei számára gyűjti.

A szervezet tudomásra jutott személyes adatokat kizárólag a kötelező ellenőrzési és nyomkövetési időszak lezárultáig, a projektben meghatározott időszak végéig (megvalósulását követő 5-10 év végéig) kerül megőrzésre. A *különleges személyes adatok* gyűjtése kizárólag a projekt érdekében történik, és kizárólag az adott projekt végrehajtásában és ellenőrzésében igazoltan közreműködő szervezetek részére adható ki, valamint csak a megjelölt felek: a munkavállaló/résztevő, a Humusz Szövetség Ügyvezető Testülete és a 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 Humusz Szövetség mint adatkezelő köteles gondoskodni a nyilvántartott adatok biztonságáról.

Munkavállalói/résztevői nyilatkozat

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 igen/nem

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

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

Jelenleg GYES-en, GYET-en:

MUNKAFOLYAMÁT/PROJEKT, amiben alkalmazták/részt vesz:

.....

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

.....

Munkavállaló/résztevő aláírása

5. Függelék a Humusz Szövetség Esélyegyenlőségi tervéhez

5.1. Esélyegyenlőségi terv megléte

Az Esélyegyenlőségi Terv (ET) célja valamely szervezeten belül a munkavállalók és munkavállalók csoportjai közötti esélyegyenlőség megteremtése vagy fejlesztése, jellemzően humán erőforrás menedzsment eszközökkel. Az ET tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a roma emberek, a fogyatékos személyek, valamint a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók foglalkoztatási helyzetének - így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - **elemzését**, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására **vonatkozó**, az adott évre megfogalmazott **céljait** és az azok eléréséhez szükséges **eszközöket**, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.

5.2. Esélyegyenlőségi területek

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 vesz nemcsak gyerekekkel, 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.

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.

4. Fogyatékos személyek életminőségének és munkaerő-piaci 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 fogyatékossg **különleges személyes adat**, ennek megfelelő kezelést igényel. Adott személy adatainak kezelése célhoz kötött kell legyen, tehát a különleges személyes adatok közül csak azokat szabad kezelni, amelyekről az érintett önkéntes nyilatkozata rendelkezésre áll.

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)

5. 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. 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.

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).

6. 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 érintik az esélyegyenlőségi szempontok 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 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 a munkába állás utáni első hat hónapban, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván, különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének a nehézségei miatt adták fel;
- 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.

5.3. Esélyegyenlőségi munkatárs, felelős alkalmazása

A szervezeten belüli esélyegyenlőség érvényesítéséhez és az egyenlő bánásmód biztosításához hozzájárulhat, ha olyan felelőse, referense, tanácsadója, esetleg tapasztalati tanácsadója van ennek a területnek, aki szervezeti eljárások kidolgozásával (pl. panasz eljárás), képzések szervezésével, a közönség értő tájékoztatásával erősíti a diszkrimináció-mentes és egyenlő esélyeket biztosító szervezeti kultúra kialakulását.

5.4. Esélyegyenlőségi képzés

A diszkrimináció-mentesség 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.

5.5. Az esélyegyenlőségi célcsoport bevonása 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.

5.6. Infokommunikációs akadálymentesítés

Az információs technológiák esetén ugyanúgy értelmezhető az akadálymentesség fogalma, mint bármely más technológia kapcsán. Az elektronikus akadálymentesítés (nagykontrasztú és vakbarát honlaptartalmak, felolvasó funkció) mellett ide tartozik a többi infokommunikációs akadálymentesítés[1] 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.

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, akadálymentes honlappal igazolhatja.