

7.1.9.

HELYES MAGATARTÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYZAT A FOGYATÉKKAL ÉLŐ SZEMÉLYEK ALKALMAZÁSA TEKINTETÉBEN

AZ ELNÖKSÉG

2005. JÚNIUS 22-I HATÁROZATA

Az Európai Parlament ELNÖKSÉGE,

- tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 13. cikkére,
- tekintettel a személyzeti szabályzat 1d. cikkére,
- tekintettel a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló irányelvre¹,
- tekintettel az Európai Parlament Elnöksége által 2000 januárjában elfogadott, „Helyes magatartásra vonatkozó szabályzat a fogyatékkal élő személyek alkalmazása tekintetében”² dokumentumra,
- tekintettel a Bizottságnak a fogyatékkal élő személyek alkalmazására vonatkozó helyes magatartási szabályzat felülvizsgálatára vonatkozó 2003. november 25-i határozatára,

mivel

- (1) a Bizottság által készített, „*A fogyatékkal élő személyek munkafeltételeiről és karrierlehetőségeiről szóló konzultációs dokumentum*”³ kimondja, hogy „aktívabb megközelítést kell kialakítani a helyes magatartási szabályok alkalmazása, értékelése és nyomon követése tekintetében, a fogyatékkal élő személyek fokozottabb bevonásával”,
- (2) a foglalkoztatásra irányuló 2000. évi magatartási iránymutatások, amelyeket az Európai Tanács 1999. december 10-11-én fogadott el Helsinkiben, hangsúlyozzák egy olyan, a társadalmi integrációt előmozdító munkapiac kialakításának szükségességét, amely a fogyatékkal élők, és a hozzájuk hasonló csoportok megkülönböztetése elleni küzdelmet célzó koherens politikák összességének kialakítása révén jön létre,
- (3) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló irányelv és a foglalkoztatásra irányuló 2000. évi magatartási iránymutatások a közösségi intézményekre nem vonatkoznak, ezért a Bizottság reformjában kijelentette, hogy „saját személyzete számára ugyanazokat a lehetőségeket és ugyanazt a védelmi szintet biztosítja, mint amelyeket a tagállamokban biztosítanak”,

¹ 2000/78/EK

² PE 282.903/BUR

³ SEC(2000)2084/4

- (4) az Európai Parlament a 2006-os költségvetési eljárásra vonatkozó iránymutatásokról és az Európai Parlament előzetes költségvetési becsléseiről szóló 2005. március 9-i állásfoglalása⁴ felhívja az intézményeket, hogy 2005. szeptember 1-jéig nyújtsanak be áttekintést az EK-Szerződés 13. cikkében meghatározott módon történő egyenlő bánásmóddal kapcsolatos akadályok leküzdése érdekében hozott intézkedésekről, figyelembe véve az új személyzeti szabályzat által nyújtott lehetőségeket;

ELFOGADJA AZ ALÁBBI, HELYES MAGATARTÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYZATOT:

1. cikk – Bevezetés

Az európai intézmények kötelezettséget vállalnak arra, hogy egyenlő hozzáférést biztosítsanak az európai közszolgálati rendszerben való alkalmazás vonatkozásában. Az általa szolgált közösség sokszínűségét tükröző közszolgálati rendszer jobb minőségű szolgáltatásokat képes biztosítani az európai polgárok számára. Az egyenlőség objektív értékeitől függetlenül, a saját magát haladónak és a jövő felé fordulónak nyilvánító valamennyi szervezetnek teljes toborzási bázisa potenciális hozzájárulásának optimalizálására kell törekednie a hozzáférés egyenlőségének biztosításával.

Az európai statisztikák azt mutatják, hogy a fogyatékkal élő személyek közül túl kevesen foglalkoztatottak a munkaképes korú lakosság körében. Az európai intézmények a változatos és hozzáértő munkaerő előmozdítását, a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatáshoz való hozzáféréseinek javítását és a munkaerőpiacon való részvételük megerősítését, a munkahelyen való megkülönböztetés megszüntetését, a méltányos gyakorlaton alapuló vállalati kultúrának kedvező és a munkahelyhez lojális viselkedést célzó politikát folytatnak.

Ilyen politika folytatása mellett kellően figyelembe kell venni a Bizottság „A fogyatékkal élő személyek számára akadálymentes Európa felé”⁵ című közleményét. A „tervezés mindenki számára” elvet is alkalmazni kell. Ez az elv viszonylag új megközelítés, amely szerint a különböző termékeket, szolgáltatásokat, rendszereket vagy mindennapos környezeteket úgy kell megtervezni, kifejleszteni és piacra dobni, hogy azok a lehető legtöbb felhasználó számára legyenek hozzáférhetőek. Ha ezt a „tervezés mindenki számára” elvet nem alkalmazzák, és a környezetek megtervezésekor, ki- és átalakításakor némelyek szükségleteit nem veszik figyelembe, bárki feleslegesen a társadalmi függőség vagy kirekesztés helyzetében találhatja magát.

Ennek a HELYES MAGATARTÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYZATNAK célkitűzése az európai intézmények politikájának pontosítása a fogyatékkal élő személyek alkalmazásának vonatkozásában, és annak felügyelete, hogy az európai intézmények személyzetének valamennyi tagja eleget tegyen jogi és a személyzeti szabályzatban szereplő kötelezettségeinek a megkülönböztetés elleni küzdelem tekintetében, és hogy feladataikat az esélyegyenlőségre vonatkozó helyes gyakorlatoknak megfelelően lássák el. Ennek érdekében a főigazgatóságok és a különböző szolgálatok elvégzik a megfelelő források újraelosztását a helyes magatartásra vonatkozó szabályzat hatékony végrehajtásának biztosítása céljából.

⁴ A6-0043/2005, (9) bekezdés

⁵ COM(2000)0284, végleges, 2000.5.12.

ÁLTALÁNOS NYILATKOZAT⁶

Az európai intézmények kötelezettséget vállalnak az egyenlő bánásmód előmozdítására nemtől, fajtól, bőrszíntől, etnikai vagy társadalmi származástól, genetikai jellemzőktől, nyelvtől, vallástól, meggyőződéstől, politikai vagy bármely más véleménytől, nemzeti kisebbségtől, vagyontól, születéstől, kortól, fogyatékoságtól vagy szexuális irányultságtól függetlenül, olyan munkahelyi szabályok, politikák, gyakorlatok és magatartás elfogadásával, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy minden dolgozó megbecsült és elismert legyen, teljes mértékben kibontakozhasson és a választása szerinti karriert futhassa be. A munkavállalóknak joguk van a megkülönböztetés- és zaklatásmentes munkakörnyezethez, ahol a részvétel akadályait felismerik és megszüntetik. Ezek az elvek segítik az európai intézményeket, hogy az európai polgárok számára magas színvonalú szolgáltatást biztosítani képes, legjobban képzett személyzetet magukhoz vonzzák és megtartsák.

E normák eléréséhez a következő, a fogyatékkal élő személyek alkalmazására vonatkozó rendelkezéseket foglalták bele a személyzeti szabályzat 1d. cikkének (4) bekezdésébe⁷:

„... egy személy akkor tekintendő fogyatékkal élőnek, ha olyan fizikai vagy szellemi fogyatékosággal él, amely állandó, vagy amelyről gyanítható, hogy állandó. Ezt a fogyatékoságot a 33. cikkben előírt eljárás alapján állapítják meg.

Minden fogyatékkal élő személy megfelel a 28. cikk e) pontjában előírt feltételeknek, amennyiben ésszerű intézkedések foganatosítása esetén képes ellátni az érintett állásnál szükséges feladatokat.

Egy állás ellátásánál szükséges feladatok vonatkozásában az „ésszerű intézkedések foganatosítása” szükség esetén olyan megfelelő intézkedéseket jelent, amelyek a fogyatékkal élő személy számára lehetővé teszik a munkához jutást, a munkában való részvételt, az előmenetelt, az át- vagy továbbképzést, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra.”

2. cikk - A szabályzat hatálya

Nem csak olyan személyek lehetnek fogyatékkal élők, akiknek a fogyatékosága azonnal látható. Számos fogyatékoság nem nyilvánvaló, mindazonáltal bizonyos intézkedések foganatosítását teszik szükségessé. Az is köztudott, hogy ugyanaz a fogyatékoság különböző fokozatú súlyossággal jelentkezhet, és hogy ugyanazon személy esetében a fogyatékoság különböző időpontokban és különböző súlyossággal jelentkezhet, illetve hogy egy fogyatékoság ideiglenes jellegű is lehet.

Ez a szabályzat azokra a személyekre vonatkozik, akik a felvételi eljárás során vagy az első beosztás időpontjában fogyatékosággal rendelkeznek, illetve akiknél karrierjük során jelentkezik fogyatékoság. Az európai intézmények igyekeznek minden új helyzethez pozitív és nyitott módon alkalmazkodni.

⁶ Az ebben a nyilatkozatban szereplő „megkülönböztetés indokolása” a jelenlegi, 2004. május 1-én hatályba lépett személyzeti szabályzatban szereplő szöveg.

⁷ Lásd a személyzeti szabályzat 1d. cikkét: „A jelen személyzeti szabályzat valamennyi hímnemű személyre történő utalása kiterjed egyúttal valamennyi nőnemű személyre is, és fordítva, amennyiben a szövegkörnyezet nem jelzi egyértelműen ennek ellenkezőjét.” Ennek következtében, még ha a jelen szabályzat semleges fogalmakat használ is, a személyzeti szabályzatból vett idézeteknél nem ez a helyzet.

A szabályzat hatálya nem terjed ki olyan speciális témakörökre, mint a fogyatékkal élő személyek számára biztosított külön támogatás vagy a tisztviselők fogyatékkal élő gyermekei számára biztosított külön költségvetés, illetve a nekik járó iskoláztatási támogatás.

3. cikk – A munkához kapcsolódó intézkedések

Az európai intézmények olyan politikát folytatnak, amely ésszerű intézkedések fogantatására törekszik a szakmai élet gyakorlása területén a fogyatékkal élő személyek és az intézmények szükségleteinek való megfelelés céljából. A jelen szabályzat szerint az intézmények feladata bizonyítani, hogy a szükséges intézkedések fogantatása túl nagy teherrel jár.

A fogyatékkal élő személyek többségének nincs szüksége semmilyen segítségre vagy átalakításra munkája ellátásához. Egy munkát mindenestre többféle módon is el lehet végezni ugyanazzal a végeredménnyel. A munkához kapcsolódó intézkedések végrehajtásával lehetővé tenni tehát a személyzet tagjai számára, hogy feladataikat jól láthassák el, az érdem elvével teljes mértékben összeegyeztethető. A rendelkezésre álló intézkedések fogantatásának biztosítása és megkönnyítése érdekében az intézményeknek tovább kell lépniük a jól ismert alapvető szükségleteknél a „tervezés mindenki számára” elveinek megfelelően, különösen új infrastruktúrák kialakítása esetén.

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv kimondja, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. Ez egyúttal az európai intézmények politikája munkához kapcsolódó intézkedéseinek is az alapja.

Az intézkedések a szakmai tevékenység valamennyi területére vonatkoznak, beleértve:

- a felvételt, a kiválasztást és a kinevezést,
- a karrier alakulását,
- a képzést,
- az előléptetést, az áthelyezéseket vagy egyéb előnyöket,
- az intézményeken belüli szociális kapcsolatokat.

Az intézkedések lehetővé teszik a munkahely megváltoztatását, és magukban foglalhatják:

- a feladatok újradefiniálását,
- a berendezések beszerzését vagy átalakítását,
- a rugalmas munkaszervezést.

A szükséges intézkedéseket az egyén szükségleteinek megfelelően határozzák meg, és azokat általában biztosítják. Amennyiben az intézkedések végrehajtása aránytalanul nagy terhet róna az európai intézményekre, azok visszautasíthatják a fogyatékkal élő személy alkalmazását. Annak kiértékelése, hogy mi számít aránytalanul nagy tehernek az európai intézmények számára, szigorú szabályok szerint történik, amelyeket még meg kell határozni a közigazgatási jogorvoslatokhoz való jog sérelme nélkül.

4. cikk – Felvétel

Az európai intézmények esélyegyenlőséget és méltányos, mindenki számára nyitott versenyvizsgákon érdem alapján történő kiválasztást biztosító politikát folytatnak. A felvételi és kiválasztási eljárást oly módon alakították át, hogy a fogyatékkal élő személyek számára ne jelentsen hátrányt. A fogyatékkal élő személyeket bátorítják, hogy jelentkezésük benyújtásakor világosan hivatkozzanak az álláshirdetésben említett esélyegyenlőségi politikára, és az elkövetkező versenyvizsgákról szóló értesítéseket továbbítsák a specializált kiadványok és az olyan szervezetek számára, mint a Fogyatékkal Élők Európai Fóruma, amely a tagállamokban nem kormányzati szervezatként képviseli a fogyatékkal élő személyeket, és a speciális szükségletekkel rendelkező tanulók problémáival foglalkozó Európai Iroda a Speciális Oktatás Fejlesztéséért. További pozitív intézkedéseket kell hozni az igazgatási területen dolgozó gyakornokok felvétele területén, valamint a kölcsönzött munkaerő és az ideiglenes alkalmazottak szerződéseinek szintjén.

Ennélfogva a felvételi eljárásoknak tartalmazniuk kell a következőket:

- A versenyvizsgáról szóló, **a sajtóban közzétett hirdetésnek** említést kell tennie az intézmények minden jelölt esélyegyenlősége melletti kötelezettségvállalásáról.
- A versenyvizsga kiírásakor az Európai Unió Hivatalos Lapjában közzétett, **a jelölteknek szóló útmutatónak** tartalmaznia kell egy, külön a fogyatékkal élő jelöltekre vonatkozó bekezdést, mely említést tesz a **HELYES MAGATARTÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYZATRÓL**.
- A fogyatékkal élő személyeket felkérjük, hogy **pályázatukban** jelezzék, milyen intézkedéseket ítélnek szükségesnek ahhoz, hogy a vizsgán a többi jelölttel egyenlő eséllyel indulhassanak, és az intézmények mindent megtesznek, hogy az ésszerű kéréseknek eleget tegyenek.
- Amikor egy fogyatékkal élő személy vesz részt egy **versenyvizsgán** vagy egy **felvételi beszélgetésen**, az elnök irányítása mellett a vizsgabizottság titkárságának feladata arra ügyelni, hogy a megfelelő intézkedéseket végrehajtsák a személy fogadása érdekében és biztosítsák számára a segítséget, amelyre esetleg szüksége lehet (például bejutás az épületbe, speciális felszerelések, a versenyvizsgán rendelkezésre álló idő meghosszabbítása stb.).
- A versenyvizsga-bizottság tagjainak biztosított **képzés** során külön modul foglalkozik a fogyatékkal élő személyek problémáinak tudatosításával és a **HELYES MAGATARTÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYZAT** tartalmával.
- Létrehoznak egy **weblapot**, mely megfelel a legújabb hozzáférhetőségi szabványoknak és biztosítja, hogy a lehető legszélesebb körű közönség férhessen hozzá.

5. cikk – Szakmai előmenetel

Amikor a jelöltek megjelennek a versenyvizsgát sikeresen teljesítők listáján, szakemberektől kérhetnek tanácsot egy állás elnyerése érdekében. Az Európai Parlament Személyzeti Főigazgatósága és az EPSO folyamatosan figyelemmel kíséri a versenyvizsgákon résztvevő,

fogyatékkal élő jelöltek számát, a sikeres vizsgát tevők számát és a később felvételt nyertek számát.

Miután felvételt nyertek, a fogyatékkal élő személyeknek joguk van teljes mértékben kibontakoztatni képességeiket. A fogyatékkal élő tisztviselő teljes szakmai pályafutása során gondoskodnak arról, hogy ne állítsanak vele szemben szándékosan vagy nem szándékosan olyan követelményeket, amelyek nem függenek össze az általa elvégzendő tevékenységgel, és amelyek ily módon a fogyatékkal élő személyekkel szemben megkülönböztető jellegűek.

- **Első beosztás és próbaidő:** a kinevezésre jogosult hatóság az orvosi szolgálatokkal és/vagy a Személyzeti Főigazgatóság esélyegyenlőségi szolgálatával együttműködve mindent megtesz azért, hogy a betöltendő állásokat felajánlják a versenyvizsgát sikeresen letevők listáján szereplő fogyatékkal élő személyeknek. A személyzeti szabályzat szerint a versenyvizsgát sikeresen teljesítő minden személy esetében orvosi értékelés állapítja meg, hogy feladataik ellátására alkalmasak-e. Egy fogyatékkal élő személy kinevezésekor, vagy annak meghatározásakor, hogy képes-e feladatai ellátására, gondot fordítanak arra, hogy mindenféle, a fogyatékkal kapcsolatos megkülönböztetést elkerüljenek. A célkitűzés szerint ügyelni kell arra, hogy a személy alkalmas legyen az állás betöltésére, és hogy ellenőrizzék, képes-e ellátni alapvető feladatait, az ésszerű intézkedések végrehajtása kötelezettségének és a fogyatékkal típusa figyelembevételének sérelme nélkül. Amennyiben a próbaidő során úgy tűnik, hogy a versenyvizsgán megfelelt személynek biztosított állás összeegyeztethetetlen fogyatékkalásával, fontolóra kell venni az áthelyezés lehetőségét.

- **Pályatanácsadás:** a pályatanácsadással megbízott szolgálat és a pályatanácsadók tanácsaikkal fontos szerepet játszhatnak a fogyatékkal élő személyzet karrierjének szervezésében; a pályatanácsadással megbízott szolgálat személyzetének megfelelő képzésben kell részesülnie. A legjobb megközelítés olyan tanácsadó felvétele, aki a pályatanácsadás és a rehabilitáció területére specializálódott, és aki szükség esetén más szolgálatokkal is tartja a kapcsolatot.

- **Karrierfejlődés:** mindent megtesznek annak érdekében, hogy a személyzet fogyatékkal élő tagjai előtt ugyanolyan lehetőségek álljanak rendelkezésére tapasztalatai gazdagítására és karrierjük fejlődésére az intézményeken belüli mobilitás révén, mint a személyzet többi tagjának. A karrierfejlődés magában foglalhatja más munkahelyek adaptálását, hogy a személyzet fogyatékkal élő tagjai is betölthessenek más, vagy magasabb szintű állásokat új képességek kifejlesztése érdekében.

- **Képzés:** a személyzet fogyatékkal élő tagjainak ugyanolyan joga van a képzésekben való részvételre, mint a többieknek. Az új képességek és ismeretek megszerzése fontos előfeltétele minden tisztviselő karrierje fejlődésének. Mindent megtesznek annak érdekében, hogy a személyzet fogyatékkal élő tagjai részt vehessenek az intézmény által szervezett tanfolyamokon és képzési programokon. Amennyiben egy belső képzés nem áll rendelkezésre vagy nem bizonyul megfelelőnek, ésszerű intézkedéseket lehet foganatosítani külső képzés biztosítása érdekében.

- **A személyzet értékelése és előléptetés:** a fogyatékkal indokát felhozva az értékelők és az előléptetéssel foglalkozó bizottságok nem térhetnek el a szokásosan használt objektív kritériumoktól, amikor a tisztviselők érdemeiről nyilatkoznak.

- **A személyzet megtartása:** amennyiben a személyzet egy tagjánál valamilyen fogyatékkal jelentkezik, vagy egy létező fogyatékkal súlyosbodik, az európai intézmények intézkedéseket foganatosítanak, hogy lehetővé tegyék, hogy az érdekelt személy tisztségében maradjon. Ennek megfelelően intézkedéseket hoznak a személy szolgálatban tartásának

megkönnyítésére, beleértve állásának átszervezését, a személy átképzését vagy áthelyezését egy megfelelőbb pozícióba. Ezek az intézkedések szükség szerint felülvizsgálhatók. Az egészségügyi okból történő nyugdíjazásra az érintett személlyel való részletes egyeztetést követően kerül sor, amennyiben úgy határoznak, hogy adaptáció nem teszi lehetővé számára tisztségének további betöltését, és más megfelelő állás nem áll rendelkezésre.

6. cikk – Munkakörnyezet

Az intézmények ügyelnek arra, hogy minden ésszerű intézkedést meghozzanak az olyan fizikai vagy műszaki akadályok kiiktatására, amelyekkel a személyzet bizonyos fogyatékkal élő tagjai szembesülhetnek.

- **Ingtatlanok:** Az intézmények személyzetének tagjai által elfoglalandó valamennyi új ingatlan meg kell felelnie a vonatkozó nemzeti és helyi jogszabályoknak a közintézmények fogyatékkal élő személyek általi hozzáféréseinek és használatának tekintetében, az integrált mobilitás biztosítása érdekében. Azokat az ingatlanokat, amelyek hozzáférése nem megfelelő, vagy amelyeknél a hozzáférés egy ésszerű küszöbön túl lehetséges, folyamatosan fejleszteni kell a rendelkezésre álló vagy átengedett pénzügyi előirányzatok függvényében. Amíg az intézmények el nem fogadják az épületeik átalakítását szabályozó kritériumok felülvizsgálatát, addig a Bizottság „Típus-ingatlan” („Immeuble-type”) című dokumentumának legújabb kiadásában szereplő elvek alkalmazandók. Az intézmények minden ésszerű intézkedést meghoznak annak érdekében, hogy a fogyatékkal élő tisztviselők különleges szükségleteiknek megfelelő irodákat kapjanak, és hogy számukra szükség esetén parkolóhelyeket foglaljanak le. A biztonsági előírásokat úgy kell átalakítani, hogy valamennyi fogyatékkal élő személy szükségleteit figyelembe vegyék. A megelőzéssel és a munkahelyi jóléttel megbízott egység rendszeresen ellenőrzi az ingatlanok állapotát és meghatározza a szükséges fejlesztéseket.

- **Az irodák berendezése:** Ügyelni kell arra, hogy az irodák berendezése a különleges szükségletekkel rendelkező személyeknek megfelelő legyen. Az Európai Parlament egy szakembert bíz meg a berendezés ergonómiai értékelésével, mielőtt az újonnan felvett fogyatékkal élő személyzet szolgálatba lép, és valahányszor a személyzet egy fogyatékkal élő tagja irodát vált.

A szakértő rendszeresen megvizsgálja a személyzet valamennyi fogyatékkal élő tagjának irodáját, szükség szerint módosításokat javasol, és rendszeresen tájékoztatja a Személyzeti Főigazgatóságot, valamint a fogyatékkal élők problémáival foglalkozó szolgálatközi csoportot a levont következtetésekről.

Az ésszerű intézkedések végrehajtásának biztosítása érdekében különleges műszaki intézkedések szükségesek, hogy a környezet hozzáférhető legyen. Lényeges, hogy az informatikai eszközök – beleértve az intraneteket, az alkalmazások és az adatbázisok – fejlesztése a „tervezés mindenki számára” elv alapján és a hozzáférhetőségre vonatkozó iránymutatások alapján történjen. Az elektronikus információknak és adatoknak hozzáférhető formátumban kell rendelkezésre állniuk. A megfelelő eszközök beszerzése és a személyzet képzése lényeges előfeltétel.

A fogyatékkal élő tisztviselőkkel konzultálnak a feladataik gyakorlása során a teljesítményüket és a hatékonyságukat valószínűleg fokozó speciális berendezés- és bútortípusokról. Az intézmények minden ésszerűnek ítélt felszerelés iránti igényt elfogadnak.

- **Ülések stb.:** a nem megfelelő kommunikációs segédeszközök vagy más média használatának elkerülésével, és megbizonyosodva arról, hogy a használt anyag hozzáférhető formátumban áll rendelkezésre, ügyelni kell arra, hogy a fogyatékkal élő személyek teljes mértékben részt vehessenek az üléseken és egyéb fórumokon.

- **Rugalmas munka:** amennyire lehetséges, rugalmas munkafeltételeket kell alkalmazni az intézmény munkakövetelményeinek és a fogyatékkal élő tisztviselő különleges szükségleteinek való megfelelés érdekében. Például:

- *rugalmas munkaidő, annak figyelembe vétele érdekében, hogy bizonyos fogyatékkal élő személyek számára milyen nehézséget jelent a munkahelyre tömegközlekedési eszközzel eljutni, majd onnan hazatérni;*

- *rendszeres rövid szünet azok számára, akiknek rendszeresen orvosságot kell szedniük, vagy rendszeresen pihenniük kell;*

- *részmunkaidős munka; távmunka, melynek műszaki feltételeit a munkáltató biztosítja.*

7. cikk – Információ és tudatosság

Ezt a HELYES MAGATARTÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYZATOT az esélyegyenlőségi szolgálat és a főigazgatóságok „Humán erőforrás” egységei a teljes személyzet tudomására hozzák. A szabályzat minden nyelven elérhető az EUROPA webhelyen, az intézmények és hivatalaik, illetve ügynökségeik intranetjein, azt az emberierőforrás-gazdálkodással megbízott teljes személyzet, valamint a közép- és felsővezetők kézhez is kapják. Lehetőség szerint az intézmények igyekeznek hozzáférhetővé tenni az információs szolgálatokat és a dokumentációs központokat a fogyatékkal élők különböző csoportjai számára, szem előtt tartva nyelvi és kulturális szükségleteiket.

A fogyatékkal élő személyekkel részletesen foglalkozó tanfolyamok azoknak szólnak, akiket ez a kérdés különösen érint, mint az emberi erőforrással foglalkozó személyzet, a pályatanácsadás helyi felelősei, az érintett egységvezetők és a versenyvizsga-bizottságok tagjai.

8. cikk – Nyomon követés

A jelen HELYES MAGATARTÁSRA VONATKOZÓ SZABÁLYZAT végrehajtásának eredményeit folyamatosan nyomon kell követni, hogy alkalmazási módzatainak javítása minden szinten – a tisztviselő felvételétől kezdődően és karrierje egész ideje alatt – biztosított legyen. Panasz esetén a főigazgatóságoknak kell bizonyítaniuk, hogy megfelelnek a fogyatékkal élő személyek követelményeinek. Az esélyegyenlőségi szolgálat és a fogyatékkal élők problémáival foglalkozó szolgálatközi csoport megvitatja és rögzíti a célkitűzéseket az akadálymentesség megvalósítása érdekében.

Rendszeresen végezni kell egy fogyatékosági felmérést, melynek keretében a főigazgatóságok kutatást végeznek személyzetük tagjai körében, és felkérjük őket, hogy jelezzék, ha úgy vélik,

valamilyen fogyatékoságtól szenvednek. Az eredményeket továbbítják a Személyzeti Főigazgatóságnak. Az információgyűjtés célja:

- annak biztosítása, hogy az érintett személyzettel megfelelő konzultáció folyjon;
- a személyzet fogyatékkal élő tagjai vonatkozásában a megkülönböztetés és az esélyegyenlőség akadályainak felszámolása;
- azon intézkedések azonosítása, amelyeket szükséges lehet biztosítani egy fogyatékkal élő személlyel folytatott felvételi beszélgetés során vagy felvétele esetén;
- annak biztosítása, hogy a személyzet valamennyi tagja teljes mértékben kibontakoztathassa képességeit, és az esélyegyenlőség biztosítása a karrierfejlődés során.

Az adatok segítségével névtelen statisztikai kimutatások készülnek, melyeknek lehetővé kell tenniük az intézmények számára annak kiértékelését, hogy a meg nem különböztetés politikája és az aktuális szabályzat jó eredménnyel járt-e, és ezek alapján kerül sor új kezdeményezések kidolgozására. Kellő figyelmet fordítanak az adatvédelemről szóló rendelet a személyes adatok közösségi intézmények által történő feldolgozására vonatkozó rendelkezéseire⁸, és a felmérés során összegyűjtött információkat semmilyen más célra nem használják fel. A fogyatékkal élő személyzet létszáma vonatkozó statisztikákat közzéteszik.

A fogyatékkal élők problémáival foglalkozó szolgálatközi csoport továbbítja a Személyzeti Főigazgatóság számára a főigazgatóságokon dolgozó fogyatékkal élő személyzettől közvetlenül kapott hozzászólásokat is a munkafeltételekre, a felvételre és a karrier fejlődésére vonatkozó kérdésekről.

Ezenkívül a Személyzeti Főigazgatóság esélyegyenlőségi szolgálatával fel lehet venni a kapcsolatot bizalmas alapon, amennyiben elégedetlenség merül fel a jelen szabályzat Európai Parlamenten belüli végrehajtásával kapcsolatban. A szolgálat a kérdéseket bizalmasan kezeli, szem előtt tartva a szükséges bizalmassági szintet.

⁸ A személyes adatok közösségi intézmények és szervek által történő feldolgozása tekintetében az egyének védelméről, valamint az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló, 2000. december 18-i, 45/2001/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL L 8., 2001.1.12., 1.o.).