

MUNKAHELYI ESÉLYEGYENLŐSÉG - FOGALOMTÁR

SZERKESZTETTE:

CSILLAG GABRIELLA, NÉMETH JUDIT



DEFINICIÓK

✓ Esélyegyenlőség

Az esélyegyenlőség biztosítása a hátrányos helyzetben lévő személyeket/csoportokat érintő olyan pozitív intézkedéseket jelent, amelyek lehetővé teszik, hogy a hátrányos helyzetben lévők hátrányait csökkenteni vagy megszüntetni lehessen.

✓ Néhány érv, amiért érdemes a cégeknek a munkahelyi esélyegyenlőség kérdésével foglalkozni:

- Munkavállalói nagyobb elkötelezettségét, lojalitását érheti el, a dolgozók jobban kiteljesíthetik képességeiket, és ezzel elősegítik a hatékonyságot.
- A fluktuáció csökkenése a betanítási költségeket és a betanulási idő miatt kieső termelést csökkenti, a szolgáltatás minőségét növeli. Az esélyegyenlőségi tervvel rendelkező munkahely reklámstratégiájába is felhasználhatja ezt a státuszt.
- Kedvező képet mutat a terv megléte a munkaerő-felvétel során jelentkezők számára, így a munkahely vonzóbbá válik a jobb minőségű jelentkezők számára is. Érdemes az állás hirdetésekre/pályázatokra jelentkezőkről nyilvántartást vezetni, melynek haszna az ez irányú későbbi pereskedés elkerülése is. Ugyancsak hasznos lehet az állásokra jelentkezőket tájékoztatni az esélyegyenlőségi terv őket érintő részéről.
- Az Európai Unió támogatási alapjai által kiírt pályázatok fontos elve az esélyegyenlőség elősegítése. A sikeres pályázóknak nagy hangsúlyt kell fektetniük szervezetükön belül is az esélyegyenlőség elősegítésére. A pályázati rendszerek külön pontokkal jutalmazták az esélyegyenlőségi terv meglétét.

✓ Egyenlő bánásmód követelménye

Az egyenlő bánásmód követelménye szerint tilos hátrányosan megkülönböztetni, diszkriminálni egyes személyeket, csoportokat bizonyos tulajdonságaik alapján.

✓ **Sokszínű munkahely – sokszínűség**

Különböző kulturális, nemi alapú, illetve különböző életkorokban jellemző normák, tapasztalatok, szokások változatossága = szervezeti kultúra sokszínűsége.

Esélyegyenlőség	Sokszínűség
Külső kezdeményezés, törvény, egyéb szabályzat előírja.	Belsőleg kezdeményezett, proaktív, befektetésnek tekinthető.
Asszimilációt feltételez.	Mindenféle különbözőséget értéknek tekint.
Elszigetelt feladatokra koncentrál.	Stratégiai megközelítés, áthatja az egész szervezeti struktúrát.
Egy szervezeti osztály felelős a megvalósításáért.	Minden munkavállaló felelős a megvalósításáért, mert része a vállalati kultúrának.
50 fő feletti közíg. Intézménynél jellemző, vagy olyan cégnél, amelyiket kötelezték a pályázatok, hogy készítsék el.	Jellemző multinacionális cégeknél. Az anyavállalattól „importált” intézkedések.

forrás: FKFSZ

✓ **Előnyben részesítés (pozitív diszkrimináció)**

Az előnyben részesítés az olyan rendelkezéseket takarja, amelyek egy konkrét társadalmi csoport valós esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányulnak. E rendelkezéseknek törvényen, törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, vagy kollektív szerződésen kell alapulniuk és csak határozott időre, vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szólhatnak. Fontos garanciális szabály, hogy az előnyben részesítés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését. Összefoglalva, az előnyben részesítés célja tehát nem többletjogok osztogatása (ez a szociálpolitika feladata, pl. kedvezményes lakáshitelekkel), hanem a valamilyen szempontból hátrányos helyzetű személyek olyan szintre juttatása, hogy képesek legyenek élni az egyébként mindenkit megillető jogaikkal. Előnyben részesítés lehet például, ha egy nő, vagy fogyatékos személy a munkafelvétel során előnyt élvez akkor, ha egyébként képzettsége, rátermettsége közel azonos a kedvezőbb helyzetű csoporthoz tartozó másik személyével.

✓ **Hátrányos megkülönböztetés (diszkrimináció)**

Az egyenlő bánásmód követelményének megszegése: diszkrimináció vagy hátrányos megkülönböztetés.

Fajtái:

• **Közvetlen hátrányos megkülönböztetés**

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: védett tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek tekinthetjük az olyan eseteket, amikor pl. egy szórakozóhelyre nem engednek be roma vagy színes bőrű személyeket, vagy valakit nem alkalmaznak az életkora, származása, neme stb. miatt egy munkahelyen.

• **Közvetett hátrányos megkülönböztetés**

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a védett tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor állapítható meg, ha van egy látszólag semleges rendelkezés, amelynek azonban a hatása egy személlyel vagy csoporttal szemben diszkriminatív, azaz más személyhez vagy csoporthoz képest a védett tulajdonsággal rendelkező személy vagy csoport lényegesen nagyobb arányban kerül hátrányba. Közvetett

hátrányos megkülönböztetés pl. amikor egy munkahelyen a részmunkaidőben dolgozók kimaradnak bizonyos juttatásokból feltéve, hogy a részmunkaidősök között arányaiban magasabb pl. a nők – mint védett csoport – aránya.

- **Zaklatás**

Zaklatásnak az olyan emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás minősül, amely a sértett valamely személyes tulajdonságával függ össze és célja vagy hatása a sértettel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. Röviden úgy fogalmazhatunk, hogy a zaklatás a sértett emberi méltósága elleni támadást valósít meg. Ez történhet a sértett személyes tulajdonságának kifigurázásával, gúnyolódással, súlyosan sértő megjegyzések tételével, de természetesen fizikai érintkezéssel is (pl. pofon, simogatás, fenék megérintése). A törvény kifejezetten utal a szexuális zaklatásra, mint a zaklatás legismertebb (ám korántsem kizárólagos) formájára. Fontos megjegyezni, hogy a zaklatás kivizsgálása mindig a körülmények, így például az elhangzott kijelentések, a munkahelyi környezet és a sértett munkahelyi kapcsolatainak rendkívül körültekintő vizsgálatát követeli meg, minthogy az eljárás kezdetén jellemzően csak a sértett szubjektív benyomásai ismertek a vizsgálódó hatóság előtt.

- **Szegregáció (elkülönítés)**

Jogellenes elkülönítésnek, vagyis szegregációnak minősül a törvény szerint az a rendelkezés, amely egyes személyeket, vagy egy csoportot személyes tulajdonsága (pl. kisebbséghez tartozása) alapján más, egyébként hasonló helyzetben lévő személyektől, csoportoktól elkülönít, anélkül, hogy ezt törvény kifejezetten megengedné. A szegregáció fogalma az amerikai feketék minden életszférére kiterjedő elkülönítése nyomán vált ismertté. Napjainkban Magyarországon a szegregáció leggyakrabban a roma kisebbséghez tartozókkal szemben fordul elő, ezen belül is a lakhatásban, valamint a közoktatásban, ami különösen veszélyes, hiszen a tanulás segítségével való kitörés lehetőségétől is megfosztja a roma gyerekeket. Sajnálatos módon egyes településeken az a helyzet alakult ki, hogy külön iskolába járnak a roma és a nem roma gyerekek. Itt kell megemlíteni, hogy a törvény ugyanakkor természetesen a kultúra ápolása céljából lehetőséget ad például kisebbségi, vagy vallási alapon elkülönülő oktatás megszervezésére.

- **Megtorlás (viktimizáció)**

Megtorlásnak, vagy viktimizációnak nevezzük a diszkrimináció ötödik fajtáját, amiről akkor beszélhetünk, ha a munkáltató a hátrányos megkülönböztetés miatt fellépő, eljárást indító, vagy az eljárás során tanúskodó munkavállalónak jogsérelmet okoz. Ez a jogsérelem megnyilvánulhat például a munkaviszony jogellenes megszüntetésében, jogellenes bércsökkenésben, vagy akár fizikai bántalmazásban is. Összességében tehát a rendelkezés - felismerve, hogy a sértettek sok esetben kiszolgáltatottak - biztosítékot nyújt a panaszosoknak a további jogsértések ellen, hiszen azok előfordulása esetére újabb eljárást helyez kilátásba.

- ✓ **Horizontális szegregáció**

A horizontális szegregáció azt jelenti, hogy az eltérő nemi szocializáció és a nemi szerepeknek való megfelelés igénye következtében a férfiak és a nők más-más pályákon, gazdasági területen, szektorokban, foglalkozásokban indulnak el. Ennek következtében ritkán mérettetnek meg egymással összehasonlítva, éppen ezért a nők ott képesek vezető állás betöltésére, ahol női beosztottak munkáját kell irányítaniuk, hiszen a társadalmi elvárások nehezen tűrik az "eredeti" szereposztás felrúgását. Mivel a nők fokozott munkába állása miatt a foglalkozások elnőiesedésének, a feminizálódásnak a folyamata általánosan és gyakorta megfigyelhető jelenség volt, számos elképzelés született arra nézve, hogyan is zajlott le a folyamat. Az egyik vélemény szerint a nők nagy számban benyomulnak egyes foglalkozásokba, leszorítják a kereseteket, és így a férfiak alig győznek menekülni a foglalkozásból. A másik álláspont viszont azt hangsúlyozza, hogy a nők már csak azokba a foglalkozásokba tudnak bejutni, amelyeket a férfiak – éppen az előnytelen jövedelmi lehetőségek, vagy a rossz (romló) társadalmi presztízs miatt nekik átengednek.

- ✓ **Vertikális szegregáció**

A vertikális szegregáció a foglalkozási hierarchiában való előrejutási lehetőségeket foglalja magában, azt a jelenséget, hogy a beosztási szinteken egyre feljebb haladva, akkor is jelentősen csökken a nők aránya, ha megfelelő formális képzettséggel rendelkeznek, és a pozíció betöltésére formálisan megfelelő szakemberek között sem kisebb az arányuk, mint a férfiaké.

✓ Egyenlő munka

A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni. Munkabérek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. Két munka akkor tekinthető egyenlő értékűnek, ha a fenti szempontok alapján a ténylegesen végzett munkatevékenység szempontjából a munkavállalók összehasonlítható helyzetben vannak.

✓ Üvegplafon

Az üvegplafon jelenség tulajdonképpen nem más, mint egy láthatatlan - és egyelőre a női társadalom nagyobb része számára áttörhetetlen - fal, amely "meggátolja", hogy egy bizonyos szintű pozíció elérését követően a nők előreléphessenek a karrier ranglétrán.

✓ Atipikus munkavégzési formák

A megszokott, eddig dominánsan munkaszerződéssel megkötött és szociális jogokkal körülbástyázott munkavállalástól, foglalkoztatástól eltérő munka.

Csoportosítása:

- A megrövidített munkaidő
 - Részmunkaidős foglalkoztatás
Heti 4-től 39 óráig is terjedhet. Osztott munkakör esetén (jobsharing) két munkavállaló lát el egy munkakört.
- Időszakos foglalkoztatási formák
 - Határozott idejű munkaviszony
 - Alkalmi munkaviszony
 - Szezonális munka
- Nem munkaviszonyban végzett munka
 - Önfoglalkoztatás
- Egyéb, a fentiekbe nem besorolható, a hagyományos munkaviszonytól eltérő munkavégzés
 - Otthoni munka

- Távmunka
- Munkaerő kölcsönzés

✓ **Akadálymentesítés**

Az akadálymentesítés olyan tudatos tevékenységek összefoglaló neve, melyek a különféle (fizikai, érzékszervi vagy szellemi) fogyatékossgal élők számára igyekeznek olyan körülményeket biztosítani, amelyek lehetővé teszik számukra minden olyan tevékenység elvégzését, amelyben akadályoztatva vannak. Akadálymentesítés lehet az épített környezet tudatos kialakítása vagy átalakítása, például mozgássérülteknek egy lépcsőn való feljutás lehetővé tétele vagy látássérülteknek a tájékozódás biztosítása. Az informatika területén az Internet használatának elősegítése, ami aztán lehetőséget ad az elektronikus közszolgáltatások használatára is.

A műszaki megoldások tekintetében megkülönböztetjük a személyi és intézményi akadálymentesítést. A személyi akadálymentesítés eszközei olyan mobil berendezések, amelyeket csak egyetlen személy használ, és mindig magával viheti (például lépcsőkuli vagy hernyótalpas lépcsőjáró). Az intézményi akadálymentesítés eszközei fixen vannak telepítve, és több rászorulót is kiszolgálhatnak (például korlátlift vagy emelőlap).

✓ **Gondoskodó elbocsátás (outplacement)**

Míg a fejlettebb piacgazdaságokban a munkáltatók többnyire törvényes kötelezettségeiken felül is igyekeznek segíteni a kényszerűségből elbocsátott, az újrakezdés terheivel küszködő dolgozóiknak, addig itthon mostanában kezd ismertté válni az outplacement, a gondoskodó vállalati magatartás fogalma. A folyamat azonban kezdetét vette, s ennek nem a törvény, hanem az emberséges gondolkodás és a gazdasági célszerűség az eredője.

A gondoskodó elbocsátás nyugodtabbá teszi a munkahelyi légkört, segít az értékes, de a tömeges elbocsátás láttán megriadó munkavállalói csoport megtartásában. Az outplacement egyúttal nyitva hagyja a kaput, hogy az elbocsátott munkavállalók, visszatérhessenek a céghez.

✓ **Esélyegyenlőségi referens alapvető feladatai**

- Részt vesz a munkáltató kérésére a munkaerő kiválasztásának folyamatában.
- Évente felülvizsgálja az Esélyegyenlőségi Stratégiát/Tervet, illetve az azokhoz kapcsolódó intézkedéseket.
- Szükség esetén javaslatot fogalmaz meg az intézményvezetés felé az esélyegyenlőség biztosítása érdekében.
- Részt vesz a panasztételi eljárásokban és kivizsgálásában.

✓ **Esélyegyenlőségi Stratégia/Terv**

Az esélyegyenlőségi stratégia, vagy terv a cselekvések egy hosszabb távú terve sokszínű, befogadó szervezeti kultúrára vezető célok elérése érdekében. Az esélyegyenlőségi terv inkább a közszférában, míg a stratégia inkább a versenyszférában jellemző.

✓ **Esélyegyenlőségi Politika**

Az esélyegyenlőségi politika azt kívánja meg a szervezetektől hogy a diszkrimináció tilalmán túl konkrét lépéseket is tegyen a hátrányos helyzetű személyek tényleges egyenjogúsága érdekében. Az esélyegyenlőségi politika tehát nem esik egybe az egyenlő bánásmód biztosításával: mindazon jogi és nem jogi eszközöket jelenti, amelyek azt a célt szolgálják, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen a munkahelyen.

✓ **Munkahelyi Esélyegyenlőségi Terv**

Kötelező Esélyegyenlőségi Tervvel rendelkeznie (szankcionált!):

- 50 főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervezetek (pl. kórházak, oktatási intézmények)
- többségi állami tulajdonban álló jogi személyeknek (Pl. Szerencsejáték Rt.)

A Terv a következő munkavállalói csoportra terjed ki (az 1992. évi XXII. törvény, Munka Törvénykönyv alapján), amely a helyi viszonyoknak megfelelően más csoportokra is kiterjedhet:

- nők,
- negyven évnél idősebb munkavállalók,



- romák,
- fogyatékossgal élő személyek,
- két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők,
- 10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállaló.

Az Esélyegyenlőségi Terv az alábbiakat tartalmazza:

- Általános célok, etikai elvek megfogalmazása.
- Az adott csoportok foglalkoztatási helyzetének – pl. azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek – elemzése.
- A munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljai, és az azok eléréséhez szükséges eszközök, pl. képzési, munkavédelmi, vagy bármely a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő programok.
- A munkáltató szervezetén belüli, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rend meghatározása.



Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv)

Forrás: Jogi útmutató az Egyenlő bánásmódról szóló törvény gyakorlati alkalmazásához, NEKI – Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda, Másság Alapítvány

Az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt (továbbiakban Ebktv.) 2003. december 18-án hirdették ki, és 2004. január 27. napján lépett hatályba. A törvényalkotókat három szakmai elvárás vezérelte: az Európai Unió jogalkotási elvárásai, a magyar Alkotmánybíróság gyakorlata és az egységes antidiszkriminációs szabályozás igénye. Az új jogszabály ezen követelmények figyelembe vételével igyekszik törvényi védelmet nyújtani a hátrányos megkülönböztetéssel szemben. A törvény nyomán a diszkriminációs panaszok kivizsgálására jött létre külön álló, országos hatáskörű közigazgatási szervként az Egyenlő Bánásmód Hatóság.

✓ **Az Ebktv. hatálya**

Az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során:

- a magyar állam,
- a helyi és kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei,
- a hatósági jogkört gyakorló szervezetek (különböző hatóságok, hivatalok, minisztériumok);
- a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek (pl. rendőrség, vám- és pénzügyőrség);
- a közalapítványok, a köztestületek,
- a közszolgáltatást végző szervezetek, (különösen a villamosenergia-, gáz-, hő-, víz-, szennyvíz- és hulladékkezelési, köztisztasági, postai és táv közlési szolgáltatás, továbbá a menetrend alapján közlekedő járművekkel végzett közforgalmú személyszállítás);
- oktatási intézmények (iskola, óvoda, egyetem, főiskola);
- a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,
- a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,



- az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak,
- az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók (kórházak, egészségházak, rendelőintézetek, házi orvos)
- a pártok, valamint
- egyéb költségvetési szervek

A fentiekén túl az adott jogviszony tekintetében az egyenlő bánásmód követelményét köteles megtartani:

- aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív (pl. nyilvános hirdetést tesz közzé, bármely témában. Pl. lakás kiadás, autó adás-vétel stb.);
- aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz (pl. üzlet, vendéglátó-ipai egység, szórakozóhely, diszkó);
- az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet
- a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében. (azaz bármely munkavégzésre irányuló jogviszonyban)

✓ **Eljárási lehetőség az egyenlő bánásmód megsértése esetén**

Amennyiben valakit a korábban felsorolt védett tulajdonságok valamelyike miatt hátrányos megkülönböztetés ért, a következő lehetőségek állnak rendelkezésére:

- személyiségi jogi per,
- munkaügyi per,
- Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása,
- fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása.

✓ **Az Egyenlő Bánásmód Hatóság működésének ismérvei**

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a hatóság a jogaiban sértett fél kérelmére, vagy a törvényben meghatározott esetekben hivatalból lefolytatja a hatósági eljárást annak megállapítása érdekében, hogy történt-e hátrányos megkülönböztetés.

Amennyiben az eljárás során bebizonyosodik, hogy az egyenlő bánásmód követelménye sérült, a Hivatal az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. sz. törvényben meghatározott szankciót alkalmazza. Ennek során elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás további folytatását, nyilvánosságra hozhatja a jogsértést megállapító határozatát, valamint bírságot szabhat ki (50.000–6.000.000 Ft).

Bármely területen megvalósuló hátrányos megkülönböztetés esetén igénybe vehető (pl. foglalkoztatás, szolgáltatások, oktatás, stb.)

A Hatóság eljárása során a kérelem előterjesztésétől, illetve az eljárás hivatalból történő megindításától számított hetvenöt napon belül (általános elintézési határidő) érdemi határozatot hoz (soron kívül 45 nap, ha gyermekkorú a sértett vagy országgyűlési biztos, ügyész kezdeményezi).

Sajátos bizonyítási eszközzel működik; tesztelést alkalmazhat. Lényege, hogy az eljárás alá vont személy magatartásának, intézkedésének, feltételének, mulasztásának, utasításának vagy gyakorlatának vonatkozásában azonos helyzetbe hoz valamely, a hátrányos megkülönböztetésben meghatározott helyzetükben, tulajdonságukban vagy jellemzőjükben különböző, de egyéb tekintetben hasonló tulajdonságú személyeket, és az eljárás alá vont személy rendelkezését megvizsgálja az egyenlő bánásmód követelményének való megfelelés szempontjából.

✓ **Ebktv. által definiált védett csoportok**

Az Ebktv. az ún. védett tulajdonsággal rendelkező embereket vagy ezek csoportjait (védett csoportok) igyekszik megóvni a hátrányos megkülönböztetéstől.

A védett tulajdonság alapjai a következő tulajdonságok lehetnek:

- nem
- faj, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás
- nemzetiség
- anyanyelv
- fogyatékoság
- egészségi állapot
- vallási vagy világnézeti meggyőződés
- politikai vagy más vélemény
- családi állapot
- anyaság (terhesség) vagy apaság
- szexuális irányultság
- nemi identitás
- életkor
- társadalmi származás
- vagyoni helyzet
- foglalkoztatási jogviszonynak vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama
- érdekképviselőhöz való tartozás
- egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző.

A faji, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozáson kívül a leggyakrabban diszkriminációnak kitett csoportok: a fogyatékosok, a (terhes, vagy kisgyermekes) nők, a melegek, leszbikusok (az általánostól eltérő szexuális orientációjú személyek), a szegények (hátrányos vagyoni helyzetű és alacsonyabb társadalmi származású emberek), ill. munkaerőpiaci szempontból a 40 éven felettek.

✓ **Bizonyítási kötelezettség a törvényben**

Mind a bíróság, mind a Hatóság előtt indított eljárásra igaz, hogy a feleket ún. megosztott bizonyítási kötelezettség terheli.

A jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak azt kell valószínűsítene, hogy

- a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte, vagy – közérdekű igényérvényesítés esetén – ennek közvetlen veszélye fenyeget,
- jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor – ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint – rendelkezett valamely, a törvényben meghatározott védett tulajdonsággal.

A fentiek valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy

- a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn,
- az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani azt.

✓ **Közérdekű igényérvényesítés**

A közérdekű igényérvényesítés azt jelenti, hogy egy csoport jogainak védelme érdekében harmadik személy is felléphet anélkül, hogy az érintettektől konkrét meghatalmazást kapott volna a jogérvényesítésre. Ez az eljárás a jogvédelem igen fontos eszközévé válhat, mert olyan esetekben is lehetővé teszi a hátrányos megkülönböztetés elleni fellépést, amikor a sértett nem vállalja - nem meri vállalni -, hogy saját jogán maga forduljon bírósághoz, illetve olyan esetekben is, amikor a sértettek pontos beazonosítására nincs mód. A magyar jog két esetben teszi lehetővé, hogy ez a harmadik személy társadalmi szervezet (egyesület vagy alapítvány) vagy érdekképviselői szerv legyen.

Néhány kiemelt védett csoporthoz tartozó definíciók:

✓ **Nemi alapú hátrányos megkülönböztetés**

A férfiak és nők közötti, vagyis a nemi diszkrimináció jelenti az egyik leggyakrabban előforduló esetkört, amire jó példa az, ha egy munkahelyen az egyik nem képviselői hasonló munkakörben egyenlő teljesítmény mellett kevesebb bért kapnak, mint ellenkező nemű munkatársaik. Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a nemi diszkrimináció korántsem csak a nők hátrányos megkülönböztetését jelenti, éppen úgy diszkrimináció a férfiak hátrányos helyzetbe hozása is.

✓ **Faji hovatarozáson alapuló diszkrimináció**

Az ENSZ Faji Egyezményében található meghatározásból kiindulva a faji megkülönböztetés magában foglalja nem csak a szűkebb értelemben vett fajhoz való tartozás, de a bőrszín, a leszármazás, valamint a nemzetiségi és etnikai származás alapján történő diszkriminációt is. Az egyezmény a szűkebb értelemben vett faji megkülönböztetésről kimondja, hogy az ezen alapuló minden felsőbbrendűségi elmélet tudományos szempontból hamis, erkölcsileg elítélendő, és társadalmilag veszélyes.

✓ **Nemzetiség szerinti hátrányos megkülönböztetés**

E tulajdonság azon személyeket jellemezheti, akik olyan nemzeti alapú kisebbséghez tartoznak, amely nem teljesíti a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló törvényben előírt feltételeket, így nem tekinthető nemzeti-etnikai kisebbségnek.

✓ **Nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás szerinti diszkrimináció**

Magyarországon a gyakorlat szerint az e tulajdonság alapján bekövetkező diszkrimináció képviseli a legnagyobb esetcsoportot. Az előző pontban említett nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló törvény pontos eligazítást ad a meghatározás tekintetében. Eszerint nemzeti és etnikai kisebbség minden olyan, a Magyar Köztársaság területén legalább egy évszázada honos népcsoport, amely az állam lakossága körében számszerű kisebbségben van, tagjai magyar állampolgárok és a lakosság többi részétől saját nyelve és kultúrája, hagyományai különböztetik meg, egyben olyan összetartozás-tudatról tesz

bizonyoságot, amely mindezek megőrzésére, történelmileg kialakult közösségeik érdekeinek kifejezésére és védelmére irányul. A törvény értelmében Magyarországon honos népcsoportnak minősülnek: a bolgár, a cigány, a görög, a horvát, a lengyel, a német, az örmény, a román, a ruszin, a szerb, a szlovák, a szlovén és az ukrán.

✓ **Fogyatékoság miatt hátrányos megkülönböztetés**

A fogyatékos személyek napjainkban sajnos gyakran lesznek diszkrimináció áldozatai, így e tulajdonság is jelentős esetcsoportot ölel fel. A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény szerint fogyatékosnak azt tekinthetjük, aki érzékszervi - így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi - képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott és ez társadalmi életben való részvétele vonatkozásában számára tartós hátrányt jelent. A törvény nem pusztán a hátrányokozást tilalmazza, de kívánatosnak tartja az ilyen személyek előnyben részesítését is. Ezzel szemben sajnos gyakran előfordul, hogy a fogyatékos személyek komoly korlátokba ütköznek a munkavállalás során, vagy speciális esetként a közlekedés, a mindennapi élet terén. Ily módon tehát diszkriminációnak kell minősítenünk azt is, ha a törvényben előírt határidőre egy középületben, vagy a közlekedésben nem történik meg az akadálymentesítés.

✓ **Életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés**

Az életkor mint a diszkrimináció alapjául szolgáló tulajdonság nem csak az idősebb korosztály hátrányos megkülönböztetésére utalhat, érintheti a fiatalabb korosztályokat is. Nagy számban fordul elő, legjellemzőbb talán a foglalkoztatás, valamint a szolgáltatásnyújtás területén elkövetett kor szerinti diszkrimináció. Minden esetben körültekintően kell megvizsgálni az ügy összes körülményét, hiszen az életkor szerinti diszkriminációnak nincs pontosan definiált határa, noha például a foglalkoztatás területén szokás az 50 év feletti kizolgáltatott helyzetéről beszélni. Általánosságban elmondható, hogy egyszerű statisztikai módszerekkel többnyire jól feltárható az olyan diszkrimináció, amikor egy munkáltatónál minden korosztály képviselve van, ám túlnyomórészt az idősebbek, vagy éppen a fiatalabbak kerülnek hátrányosabb helyzetbe.

IRODALOMJEGYZÉK

- Jogi útmutató az Egyenlő bánásmódról szóló törvény gyakorlati alkalmazásához, NEKI – Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda, Máság Alapítvány, Budapest, 2007.
- 2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- Borbíró Fanni – Juhász Borbála – Nagy Beáta – Pál Kata: Férfibeszed – családról és munkáról: <http://www.fiona.org.hu/projektek/ferfibeszed.shtml>
- Lindnerné Dr. Eperjesi Erzsébet: Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében: http://www.egyenlobert.hu/doc/berelemzo_tanulmany_vegl_Soltesz.doc
- Antidiszkriminációs képzés 2007., Konszenzus Alapítvány: <http://www.konszenzus.org/antidiszkriminacio/anyagok.html>
- Antidiszkriminációs kézikönyv: http://www.konszenzus.org/antidiszkriminacio/Antidiszkriminacios_2javitott_kiadas.pdf
- Tippek, és tanácsok a fogyatékkal élők munkahelyi befogadásának elősegítésére, FKFSZ Kht., Budapest, 2006: http://www.pestesely.hu/doc/kiadv_fogy.pdf
- Tardos Katalin: A befogadó és sokszínű munkahelyért - tapasztalatok (Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO) – International Labour Office, Budapest, 2007)



- FEHÉR FÜZET 2004: A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda beszámolója:
http://www.neki.hu/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=9,
- Green Paper:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:HU:HTML>
- Nagy Beáta: Karrier női módra
<http://www.tarki.hu/adatbank-h/nok/szerepvalt/nagybea97.html>

További oldalak, érdekes linkek:

- www.antidiszko.hu
- www.egyenlobanasmod.hu
- www.neki.hu
- www.tasz.hu
- <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=13315&articleID=21751&ctag=articlelist&iid=1>
- http://www.szmm.gov.hu/doc/upload/200312/1_kotet_final_031208.pdf
- http://www.szmm.gov.hu/doc/upload/200312/2_kotet_final_031208.pdf
- http://www.pestesely.hu/doc/eszkoztar_web.pdf
- <http://a-munkaado-lapja.cegnet.hu/2007/1/munkahelyi-eselyegyenloseg>
- <http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=diszktan.htm>