

Egyenlő eséllyel!

Alapvető tudnivalók az esélyegyenlőségről

Készítette

dr. Borbély Szilvia

2014

MARMOL 2014

ISBN 978-963-08-8569-0



TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0042 PROJEKT

Vasutasok Szakszervezete

Cím: 1023 Budapest Ürömi utca 8.

Telefon: +36 (1) 326-1595, +36 (1) 326-1624

E-mail: vsz@t-online.hu

Honlap: www.vsz.hu



Tartalom

Bevezető	4
I. Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód - fogalomtár	5
Mi az esélyegyenlőség fogalma?.....	5
Mi az egyenlő bánásmód fogalma?.....	5
Mi az egyenlő esélyek politikája?	5
Hátránnyal küzdő társadalmi csoportok.....	6
Mi a diszkrimináció, a hátrányos megkülönböztetés?	7
II. A társadalmi nemek esélyegyenlősége	14
A társadalmi nemek közötti esélyegyenlőség érvényesülése a munkahelyen	16
III. A fogyatékkal élők esélyegyenlősége	18
IV. Pozitív diszkrimináció – az előnyben részesítés fogalma.....	25
V. Az esélyegyenlőség: honnan hová?	28
VI. Jogszabályi környezet.....	33
EU-s szabályozás	33
Hazai jogszabályi környezet.....	35
A munkahelyi esélyegyenlőség – esélyegyenlőség a foglalkoztatást illetően.....	37
A 2012. évi Munka Törvénykönyve az egyenlő bánásmód követelményéről.....	38
Munkajogi változások a terhes nők és kisgyermekes anyák foglalkoztatására vonatkozóan .	41
Változó anyasági ellátások	43
VII. Intézményi környezet.....	45
VIII. Tipikus esélyegyenlőségi kérdések	49
A nemek közti bérrés elleni küzdelem.....	49
A családi élet és a munka összeegyeztetése	55
Női karrierút tervezés	58
Kölcsönzött munkavállalók esélyegyenlőséghez való joga	59
IX. Környezetvédelem és esélyegyenlőség.....	61
X. Gyakorlati kérdések.....	64
Esélyegyenlőségi terv és program.....	64
Vasutasok "Esélyegyenlőségi terve" 2013-2016".....	67

Hogyan készítsünk beadványt az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz?	70
XI. Példatár	71
Jó példák: új idők új szelei?.....	71
Mire vigyázzunk? Példák közvetlen hátrányos megkülönböztetésre: az Egyenlő Bánásmód hatósághoz benyújtott panaszok.....	78
Források és további irodalom a tanuláshoz.....	81

Bevezető

Az esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód alapvető fontosságú követelménnyé vált mind a társadalom egészében, mind a munka világában, a vállalatoknál, az egyes munkahelyeken. Ez a követelmény az Európai Unióban már több évtizede napirendre került, számos irányelv jött létre. Ezeket az elvárásokat az uniós csatlakozása során Magyarország is szem előtt tartotta a jogharmonizációs folyamata során. Számos előrelépés történt ezen a téren, nem utolsósorban az európai uniós források felhasználásakor kötelezően figyelembe veendő esélyegyenlőségi kritériumok betartásával, különböző hátrányos csoportok (elsősorban a nők, kisgyermekes anyák, megváltozott munkaképességűek, romák) helyzetbe hozását segítő programok megvalósításával. Nem tagadhatjuk azonban, hogy még sok a tennivaló ezen a téren. Fontos lenne, hogy az esélyegyenlőség kérdése ne csupán a jogszabályokra, egy-egy programra és azok hatására korlátozódna, hanem betartása mindenki számára és az élet minden terén evidencia lenne. Alapvető fontosságú a hátrányos helyzetűekkel való szolidaritás.

Jelen anyag azt a célt szolgálja, hogy megismertesse olvasóit a kérdéskörrel, esélyegyenlőség alapfogalmaival, történetével, jogi szabályozásával, egyes esetekkel. A kiadvány feltárja a munkahelyeken előforduló esélyegyenlőségi kérdéseket, részletesebben tér ki a nők és a férfiak munkahelyi esélyegyenlőségének kérdésére, amire azért is szükség van, mert pl. javulás helyett romlást tapasztalhatunk a nők és a férfiak közötti keresetek különbségét illetően: 2005-ben a nők még csak 11%-kal, 2012-ben pedig már 20,1%-kal kerestek átlagosan kevesebbet, mint a férfiak (Forrás: Eurostat). Márpedig ez azt is jelenti, hogy a nők életkeresete és nyugdíja is alacsonyabb lesz, mint a férfiaké.

A kiadvány célja az is, hogy érzékennyé tegye olvasóit az esélyegyenlőség kérdései iránt, s a munkahelyeken, amikor a döntéshozók és a munkavállalók képviselői valamilyen döntés vagy cselekvés előtt állnak, ezt a szempontot is vegyék tekintetbe, mint alapvető fontosságút.

A további felhasználást segítő, a kiadvány elektronikusan is elérhető lesz, így ahol csak lehetett a források mögött megtalálhatóak azok az internetes helyek, ahol a teljes szöveg (pl. az érintett jogszabályok szövege) is elérhető.

Számos jó példa segíti az anyag megértését és feladatokat az anyag feldolgozását.

Budapest, 2014. január

I. Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód - fogalomtár

Mi az esélyegyenlőség fogalma?

Akkor beszélünk esélyegyenlőségről, amikor sikerül elérni a különböző helyzetű csoportok (egyének) – beleértve a legkülönbözőbb hátrányos helyzettel küszködők – egyenlő/azonos esélyeinek biztosítását az élet különböző területein, a munkaerőpiacon, az oktatásban, az egészségügyi ellátásban, stb. mindenféle beépített mesterséges korlát vagy előítélet nélkül.

Általánosan fogalmazva, az esélyegyenlőség akkor valósul meg, amikor mindenkinek azonos (egyenlő) az esélye az erőforrásokhoz, a lehetőségekhez való hozzáférésre, amikor semmi nem korlátozza, hogy megvalósítsa önmagát, sem fizikai, sem szellemi értelemben.

Az esélyegyenlőség fogalmát olyan területeken is használják, mint a politikai filozófia, szociológia, pszichológia. Az esélyegyenlőség fogalmát számos területen használjuk, a munkaerőpiaci esélyegyenlőség mellett, pl. alapvető fontosságú az oktatáshoz való hozzájutás során, a politikai jogok gyakorlása során, és sorolhatnánk az élet többi területét is. Az esélyegyenlőség fogalma rokon a törvény előtti egyenlőség fogalmával is.

Az esélyegyenlőség mindenkire vonatkozik, lényege a mindenki számára egyenlő erőforrások és lehetőségek biztosítása.

Mi az egyenlő bánásmód fogalma?

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség fogalma – bár gyakran szinonimaként használják, nem ugyanaz. Az egyenlő bánásmód elve a diszkrimináció tilalmát jelenti.

Az egyenlő bánásmód egyfajta védelmet, azt, hogy nem lehet senkivel különbséget tenni valamilyen tulajdonsága, pl. vallási, etnikai hovatartozása, nemi identitása, egészségi (fizikai) állapota miatt.

Mi az egyenlő esélyek politikája?

Az egyenlő esélyek politikája nem egyenlő az egyenlő bánásmód biztosításával, hanem annál több. Az egyenlő esélyek politikája az élet különböző területein – munkaerőpiac,

oktatás, egészségügy, szociális biztonság – azon jogi és nem jogi eszközök összességét jelenti, amelyek az eltérő esélyű csoportok esélyegyenlőségét – vagy legalábbis a hátrányok csökkentését - hivatottak biztosítani.

Az esélyegyenlőségi politikák megléte egyúttal azt is jelenti, hogy nem elég a diszkriminációmentesség – azaz az egyenlő bánásmód – betartása. A valamilyen szempontból hátrányos helyzetbe lévőket – ahhoz, hogy egyenlő esélyeik legyenek a nem hátrányos helyzetűekkel – külön eszközökkel is segíteni kell, „helyzetbe hozni”. A hátrányos helyzetűeknek nem azonos, hanem *jobb* feltételeket kell biztosítani.

Erre a legegyszerűbb példa az akadálymentesítés, mint eszköz ahhoz, hogy a kerekesszékekkel közlekedők ugyanúgy el tudjanak jutni oda, ahová a többiek, akik nem szorulnak kerekesszékre.

Az egyenlő esélyek politikája elvének követését nem csak makroszinten (uniós, országos) szinten kell/lehet elképzelni, hanem helyi (megyei, település) szinten, és munkahelyi (vállalati, közvetlen munkahely) szinten is. Nemcsak a törvények megalkotásáról és a már meglévő, az esélyegyenlőség biztosítását célzó törvények, rendelkezések betartásáról van szó (amelyek alapvető fontosságúak és szankcionálhatók), hanem nagyon gyakran az ezeken túlmutató (törvénybe nem foglalt és nem foglalható) emberi magatartásról, a munkaadók, vezetők és kollégák, vagy egyszerűen az emberek hozzáállásáról, egymás közötti viszonyáról.

Miért kifizetődő egy munkahelyen (vállalatnál) az esélyegyenlőség megvalósulásának támogatása?

Az esélyegyenlőség megvalósulásának elősegítése, az egymást segítő és kooperatív magatartás következményei jelentősen túlmutatnak az esélyegyenlőség megvalósulásán. Egy-egy munkahelyen, vállalatnál csökkenhet a munkahelyi stressz, javulhat a családi élet és a munka összehangolása, javulhat a munkavállalók munkahely iránti elkötelezettsége, egészsége és munkaintenzitása, nőhet a termelékenység és erősödhet a vállalat versenyképessége, stb.. Nem véletlen, hogy a modern vezetői képzés (menedzsmentképzés) alaptantárgya az üzleti etika, beleértve az esélyegyenlőség biztosítását is. (Cran, Matten (2010).

Hátránnyal küzdő társadalmi csoportok

Amikor esélyegyenlőségről beszélünk, több, hátránnyal küzdő társadalmi csoport esélyegyenlőségéért kell síkra szállnunk.

Ezek a csoportok – amelyekre az egyenlő esélyek politikájának is irányulnia kell - leginkább a következők:

- Nők
- Fogyatékkal élők (megváltozott munkaképességűek)

- Valamilyen kisebbséghez, etnikumhoz tartozók (döntően romák)
- Elzárt kistérségekben (hátrányos helyzetű településen) élők
- Szegénységben élők
- Bevándorlók, menekültek

A munkahelyeken, vállalatoknál leginkább a nők (különösen a gyermeket váró és a kisgyermeket nevelők), a valamilyen testi fogyatékkal élők, illetve a roma munkavállalók gondjai merülnek fel.

Többszörösen hátrányos helyzettel küzdők

A nemek közti egyenlőtlenségek mellett a nők és férfiak, a férfiak és férfiak között is létező egyenlőtlenségek (fogyatékoság, etnikum, életkor, lakóhely, eltartott családtag stb.) együttesen hatnak, **többszörösen hátrányos helyzetet** szülnek.

Mi a diszkrimináció, a hátrányos megkülönböztetés?

7

A diszkrimináció, a hátrányos megkülönböztetés azt jelenti, hogy egyéneket vagy egyének csoportját valamilyen jellemzőjük, tulajdonságuk miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek, mint azokat, akik nem rendelkeznek ilyen jellemzőkkel.

A diszkrimináció értékekben, előítéletekben; egyéni cselekedetekben és intézményes gyakorlatokban érhető tetten.

Súlyos felelősség terheli a törvényhozást és a közpolitikát, mint az értékek és normák megtestesítőit, ezek gyengíthetik vagy erősíthetik az egyenlőtlen viszonyok újratermelődését.

Fontos! Ha a diszkrimináció egyszer már fennáll, akkor kezelése mind az értékformálódás, mind az egyének és intézmények szintjén beavatkozást igényel!

Mit jelent az egyenlő bánásmód követelményének megsértése? Mi a diszkrimináció, azaz a hátrányos megkülönböztetés?

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti

- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- a közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- a zaklatás,

- a jogellenes elkülönítés,
- a megtorlás, valamint
- az ezekre adott utasítás.

(2003. évi CXXV tv., 7. § (1)).

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésről beszélünk, ha egy személy vagy csoport **kedvezőtlenebb bánásmódban részesül**, részesült vagy részesülne, mint amelyben más, vele összehasonlítható helyzetben levő személy, vagy csoport, valós vagy vélt, úgynevezett **védett** tulajdonsága miatt.

Ezek a védett tulajdonságok a következők:

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége,
- nemzetiséghez 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,
- érdekképviselőhöz való tartozása,
- egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt.

A védett tulajdonságokat a 2003. évi CXXV tv., 8. § (1)-a rögzíti.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapításához tehát szükséges, hogy:

- a sérelmet szenvedett személy vagy csoport rendelkezzen valamelyik védett tulajdonsággal;
- a sérelmet pontosan meg lehessen állapítani;
- az összefüggés legyen világos a sérelem és a védett tulajdonság között;
- legyen meghatározható és összehasonlítható helyzetben az a személy vagy csoport, amelyhez képest a kérelmező hátrányos megkülönböztetése megtörtént.

Ez utóbbi nem egyszerű. Sokszor éppen nincs a panaszossal összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport. Ekkor meg lehet nézni, hogy volt-e ilyen a korábban, lehetőség van az ún. feltételezett (hipotetikus) összehasonlításra, azaz pl. ha az adott munkakörben dolgozna férfi dolgozó, magasabb fizetést kapna-e, mint az állásra pályázó nő. A kialakult gyakorlat szerint, ha pl. egy munkáltató intézkedése a panasz tárgya, akkor nem egy másik munkáltatónál keresik az összehasonlítható helyzetben lévő személyt vagy csoportot, hanem ugyanott.

Példák a közvetlen hátrányos megkülönböztetésre

Egy terhes nőt próbaidő alatt elbocsájtanak (ami nem jogellenes), de mindezt terhességére hivatkozva teszik.

Közvetett hátrányos megkülönböztetésről beszélünk, ha egy intézkedés látszólag nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, de 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.

A közvetett hátrányos megkülönböztetés felismerése nehéz. Az Egyenlő Bánásmód Hatósága (EBH) elé is döntően a közvetlen hátrányos megkülönböztetés miatt fordulnak és csupán elenyésző az EBH-nál a közvetett hátrányos megkülönböztetést illető esetek száma.

Példák a közvetett hátrányos megkülönböztetésre

Egy munkakör betöltéséhez a munkáltató indokolatlanul olyan követelményeket írt elő – több év megszakítatlan munkaviszony - amellyel kizsorított bizonyos – védett tulajdonságokkal rendelkezőket – a munkakör betöltéséből, azaz kizsorította a GYES-ről, GYED-ről munkába visszatérni óhajtó kismamák széles táborát, a szülőképes nők többségét illetően hátrányos helyzetet teremtve.

Egy önkormányzat rendeletet alkotott, szabálysértésnek minősítve a kukák tartalmának kiöntése és szétszórása mellett a szemét elvitelét, azaz a kukázást is. A környéken jelentős roma lakosság élt, guberálással egészítve ki megélhetését. Így ez a látszólag semleges, mindenkire egyaránt vonatkozó rendelet, aránytalanul nagyobb mértékben sújtotta a helyi roma lakosságot, mint a nem romát.

Csoportos létszámleépítés esetén a munkáltató jóval nagyobb számban küld el bizonyos védett tulajdonságokkal rendelkezőket, mint másokat.

Egy munkáltató megváltoztatja a munkakezdés időpontját, ami minden dolgozóra egyaránt vonatkozik. Ez azonban a többiekénél jóval nagyobb arányban éri hátrányosan a kisgyermekes anyákat a reggeli óvoda-és iskolakezdés miatt.

A **zaklatás** rendszerint egy hosszabb folyamatot feltételez, és lehet akár szexuális, de egyéb természetű is. Akkor valósul meg, ha a védett tulajdonsággal rendelkező személyekkel szemben - e tulajdonságuk miatt - olyan, emberi méltóságot sértő magatartást tanúsít valaki, amelynek célja vagy hatása, hogy velük szemben megfélemlítő ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet alakuljon ki.

Akkor beszélünk zaklatásról, ha a 2003. évi CXXV tv., 8. § (1)-a rögzített védett tulajdonságokkal rendelkező személyekkel szemben emberi méltóságukat sértő magatartást tanúsítanak, azzal a céllal, hogy

- megfélemlítsék,
- megalázzák,
- megszegyenítsék őket, ill.
- támadó környezet alakuljon ki.

A zaklatás akkor állapítható meg, ha

- a zaklató magatartása sérti az emberi méltóságot;
- a zaklatott személy rendelkezik a törvényben felsorolt védett tulajdonságok valamelyikével;
- a zaklató magatartása visszavezethető ezekre a védett tulajdonságokra
- megállapíthatóan megszegyenítő, ellenséges környezet alakul ki.

10

Nemcsak az minősül azonban zaklatásnak, amely akkor valósul meg, amikor a zaklató tudatosan cselekszik, tudatosan és szándékkal akar valakit megalázni, megszegyeníteni, stb. hanem az is zaklatásnak minősül, ha ezek a hatások valakinek az akaratától függetlenül jönnek létre.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában az elmúlt években az esetek 8–12 százalékában állapított meg zaklatást.

Példa a zaklatásra

Egy iskola a rosszul viselkedő roma tanulókat a településen már többször feltűnt Magyar Gárdával fenyegette meg. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította, hogy az iskola megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, zaklatta a roma gyerekeket azzal, hogy a Magyar Gárdával fenyegetve támadó környezetet alakított ki. A hatóság eltiltotta az iskolát attól, hogy a jövőben a Magyar Gárdát a pedagógusok olyan szöveggörnyezetben használják, amely alkalmas arra, hogy a tanulóknak komoly félelmet keltsen, és támadó légkört alakítson ki.

Jogellenes elkülönítés (szegregáció) akkor történik, amikor a védett tulajdonságai alapján egyes személyeket, vagy személyek egy csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné –, elkülönítenek.

Leggyakrabban a roma tanulók oktatására irányuló elkülönítés esetével találkozhatunk.

Ahhoz, hogy jogellenes szegregációt állapítsunk meg az kell, hogy

- az elkülönített személy vagy személyek rendelkezzenek a törvényben felsorolt védett tulajdonságok valamelyikével;
- a velük összehasonlítható helyzetben lévőktől különítsék el őket;
- ez az elkülönítés nem alapuljon valamely törvény kifejezett rendelkezésén.

A szegregáció már önmagában véve is törvényellenes, anélkül is, hogy bármilyen hátrányos helyzetbe hozná az elkülönítés alanyát.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény a szegregáció ellen

A törvény kimondja, hogy „Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely személy vagy csoport

a) jogellenes elkülönítése egy oktatási intézményben, illetve az azon belül létrehozott tagozatban, osztályban vagy csoportban,

b) olyan nevelésre, oktatásra való korlátozása, olyan nevelési, oktatási rendszer vagy intézmény létesítése, fenntartása, amelynek színvonala nem éri el a kiadott szakmai követelményekben meghatározottakat, illetve nem felel meg a szakmai szabályoknak, és mindezek következtében nem biztosítja a tanulmányok folytatásához, az állami vizsgák letételéhez szükséges, az általában elvárható felkészítés és felkészülés lehetőségét.” (27§)

11

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét azonban az, ha az oktatást csak az egyik nembeli tanulók részére szervezik meg, *de csak akkor*, „az oktatásban való részvétel önkéntes, továbbá emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri”.

Ugyancsak az önkéntesség a feltétele annak, hogy elkülönülten szervezzenek vallási, világnézeti, kisebbségi vagy nemzetiségi oktatást, amennyiben ez is az önkéntességen alapul, és ez az oktatásnak is megfelel az állam által támasztott követelményeknek.

Az Egyenlő Bánásmód Hivatal eseteinek csak 1-3 százalékában talál és ítélt jogellenesnek szegregációs eseteket. Ezeket az eseteket jogvédő civil szervezetek nyújtják be döntően etnikai alapú oktatási szegregáció miatt, illetve szülők fogyatékos vagy egészségkárosodott gyermekek esetében.

Megtorlásról akkor beszélhetünk, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt fellépő személyeket ezen fellépésük miatt éri valamilyen hátrány.

Mi a megtorlás az **egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról** szóló **törvény szerint?**

„Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.” (10§)

Azaz a törvény a megtorlás jogellenessé nyilvánításával azoknak nyújt jogi segítséget a jogérvényesítés lehetőségére, akiket azért ért sérelem, mert saját vagy mások hátrányos megkülönböztetése miatt valamely eljárásban felleptek, s ezért sérelem érte őket.

A törvény így védelmet jelent azoknak is, akik pl. egy diszkriminációt vizsgáló ügyben tanúként szerepelnek.

Nem kell védett tulajdonságokkal rendelkezni a jogsértés megállapításához annak, aki a megtorlás áldozata. Ez jelentős különbség a többi diszkriminatív magatartást elszenvedőt illető jogsértés megállapításához képest!

Megtorlás miatt az indíthat eljárást, aki

- korábban valamilyen, az egyenlő bánásmód követelményét érvényesítő eljárásnak a résztvevője volt, vagy az egyenlő bánásmód érvényesülése érdekében lépett fel; és
- a megtorló intézkedést vele szemben erre tekintettel tették, vagy helyezték kilátásba.

Az Egyenlő Bánásmód Hivatal jogsértést megállapító határozatainak csupán 0–4 %-a állapít meg megtorlást.

Példa a megtorlásra

Közigazgatási szerv a korábban – eredménytelenül - az egyenlő bánásmód megsértése miatt a hatósághoz forduló dolgozójával szemben fegyelmi eljárást indított. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság ezt megtorlásnak minősítette.

Mi a rejtett diszkrimináció? Mire figyeljünk?

A rutin gyakran elfedi a diszkriminációt. Ha régóta, rutinszerűen fennáll valamilyen - valakire nézve kedvezőtlen, diszkriminatív gyakorlat -, nem tudatosul annak igazságtalan volta.

Rejtett diszkriminációról beszélünk akkor is, ha pl. egy munkáltató látszólag semleges követelményeket támaszt a munkakörre jelentkezővel szemben, amelyre a valamelyik un.

védett csoport tagjai eleve kisebb valószínűséggel felel meg. Ilyenek pl. a nőkre kevésbé jellemző testmagassággal, testsúllyal kapcsolatos előírások, amelyek ki nem mondott módon, de kizárják nők jelentős részét. Ez a módszer abban különbözik a nyílt diszkriminációtól, hogy ez utóbbi esetben a munkáltató kiköti, hogy csak férfiak jelentkezését várja.

Feladat

- Mondjunk általunk is tapasztalt példákat közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetésre!
- Készítsen egy listát arról, hogy közvetlen munkahelyén milyen és hány hátrányos helyzetű (esetleg többszörösen hátrányos helyzetű) kollégája dolgozik?
- Gondolja át, hogy munkahelyén mindent megtesznek-e annak érdekében, hogy megvalósuljon az esélyegyenlőség? Mit kellene és lehetne változtatni ahhoz, hogy ez még inkább megvalósuljon?

II. A társadalmi nemek esélyegyenlősége

Mottó 1: No Woman, No cry (Bob Marley)

Mottó 2: „Az ember nem születik nőnek, hanem azzá válik” (Simone de Beauvoir (1949) „A második nem”)

Mi a társadalmi nemek fogalma?

Amikor a társadalmi nemek – angolul *gender* - fogalmáról beszélünk, akkor nem a női és férfi biológiailag meghatározott nemről, hanem, hanem a társadalom által meghatározott nemről („nőiességről”) beszélünk.

Azaz a nőknek és a férfiaknak társadalmilag létrehozott megkülönböztetéséről van szó, amely általánosított tulajdonságaiknak és (hagyományos) szerepeiknek köszönhető. Ez a társadalmilag kialakult megkülönböztetés meghatározza, de legalábbis jelentősen befolyásolja a köz- és a magánéletben való szerepüket, részvételüket.

A *társadalmi nemek tudománya* (gender studies) Magyarországon a rendszerváltást követően jelent meg, célja a hagyományos, férfiközpontú tudományosság átformálása.

A nemek közötti (esély)egyenlőség érvényesítésének egyszerre kell hosszú távon fenntarthatónak és hatékornak lennie.

A nemek szempontjait szisztematikusan kell beépíteni a szervezet általános döntéshozatali mechanizmusába, munkájába.

A társadalmi nemi szempontok általános érvényesítése

A társadalmi nemi szempontok általános érvényesítésének fogalma, angolul gender mainstreaming, az 1995-ös pekingi Nők Világkonferenciáján lett kötelező irányelv.

Az 1997-es Amszterdami Szerződés kiemelte a társadalmi nemi (gender) szempontok figyelembevételének fontosságát, amikor célul tűzte ki az Európai Unióban nők és férfiak közötti egyenlőség megteremtését és legitimizálta a társadalmi nemek közötti egyenlőség érvényesítésének stratégiáját, az úgynevezett gender mainstreaming-et, azaz a társadalmi nemek közötti egyenlőség érvényesítésének stratégiáját.

A gender mainstreaming definíciója

A fogalom nem más, mint a társadalmi nemek közötti egyenlőség érvényesítésének stratégiája minden tevékenységben és minden szinten, azaz a nemi szempontoknak a társadalmi vita és cselekvés fősodrásba terelése (a mainstreaming magyarul fősodort jelent).. A gender mainstreaming-et magyarul úgy is lehetne mondani, hogy „társadalmi nemek a fősodorban”.

ENSZ Gazdasági és Szociális Tanácsa (1997) definíciója

„A nemi szempontok érvényesítésének folyamatát jelenti minden tervezett tevékenységben, beleértve a törvényhozást, a politikaalkotást és a programok tervezését is, valamennyi területen, minden szinten.

Olyan stratégiaalkotást jelent, amelyben a nők és a férfiak tapasztalatai egyaránt részét képezik a politikák és programok tervezési, végrehajtási, nyomonkövetési és értékelési folyamatainak valamennyi politikai, gazdasági és szociális területen, ezáltal a nők és a férfiak ugyanolyan mértékben jutnak előnyökhöz, és az egyenlőtlenség nem öröklődik tovább.

A mainstreaming végső célja a nemek közötti egyenlőség elérése.

” Az Európai Tanács szakértői csoportjának meghatározása szerint pedig a gender mainstreaming „a döntéshozatali folyamatok oly módon történő (át)szervezése, tökéletesítése, fejlesztése és értékelése, hogy a nemek társadalmi egyenlőségének szempontjait a (szak) politikai folyamatok kialakításában részt vevő szereplők minden szinten és szakaszban integrálják valamennyi intézkedésbe.”

Európai Tanács szakértői csoportjának definíciója

A gender mainstreaming ”a döntéshozatali folyamatok oly módon történő (át)szervezése, tökéletesítése, fejlesztése és értékelése, hogy a nemek társadalmi egyenlőségének szempontjait a (szak) politikai folyamatok kialakításában részt vevő szereplők minden szinten és szakaszban integrálják valamennyi intézkedésbe.”

Egyszerű definíció

A gender mainstreaming nem más, mint társadalmi nemek közötti egyenlőség érvényesítése minden tevékenységben és minden szinten.

A nemek közötti egyenlőség sikeresen akkor érvényesíthető, ha a nők, férfiak és érdekközösségeik részt vehetnek a **szakpolitikák kialakításának** és gyakorlati megvalósításának folyamatában.

Melyek a nemi sztereotípiák és az ehhez kapcsolódó szegregáció?

A nők és férfiak közötti különbségek jelentős része az eltérő *nemi szerepekből* adódik. A nemi szerepek túlnyomórészt *társadalmilag meghatározottak*. A társadalomban a férfiak által képviselt normák az uralkodók, ezeket tükrözik a politikák és az intézményes gyakorlatok, melyek így akaratlanul is újratertik a nemek közötti egyenlőtlenségeket.

A munkaerőpiacon tetten érhető szegregáció az, amikor a lányok már eleve olyan szakmákat választanak, amelyeket „nőiesnek” tekintenek.

A társadalmi nemek közötti esélyegyenlőség érvényesülése a munkahelyen

A munkavállalók esélyegyenlőségének tartós biztosítása abban az esetben valósulhat meg, ha a nők és férfiak azonos esélyekkel rendelkeznek a vállalat működésében való részvételre, és egyenlő mértékben képesek hatást gyakorolni a vállalat folyamataira valamint különbségeik nem hatnak negatívan lehetőségeikre.

A társadalmi nemek megvalósításának alapvető és kihagyhatatlan színtere maga a vállalat.

A vállalatok versenyképessége közvetlenül is összefügg a gender mainstreaming alkalmazásával, s így ez nemcsak a munkavállalók – nők és férfiak –, hanem a *munkaadók és a tulajdonosok* alapvető érdeke is.

Nők és férfiak társadalmi egyenlősége, mint vállalati filozófia

A nők és férfiak társadalmi egyenlősége, mint vállalati filozófia expressis verbis történő megfogalmazása Magyarországon egyelőre nem magától értetődő és nem is gyakori, s még kevésbé az írásba foglalni, stratégiai tervet készíteni. Előfordul, hogy a gyakorlatban ösztönösen alkalmazzák, illetve szempontként kezelik, de ez nem tudatosul.

A multinacionális vállalatok esetében az anyavállalatnak gyakran alapfilozófiája a diverzitás, esélyegyenlőség. Ezt a leányvállalatoknak is illik követniük. Az esélyegyenlőség szempontjait szokás rögzíteni Üzleti magatartási és Etikai Kódexben, Sokszínűségi Politikai Kartában, Vállalati Szociális Kartában.

Szokásos tartalmuk általában a következőkkel kapcsolatos:

- munkaerő-felvétel,
- a kiválasztás, ill. alkalmazás szempontjai,
- a munkafeladat,
- az áthelyezés,
- az előléptetés,
- a lefokozás,
- az elbocsátás,

- a kötelezettség megszegésének jogkövetkezménye, beleértve a felmondást is,
- a képzés,
- a pénzbeli és természetbeni díjazás.

A tapasztalat szerint fontos az írásbeliség!

Gyakorlati javaslat:

A helyzetfelméréshez használható a *benchmarking* eszköze!

Mi a benchmarking?

Hol tart a vállalatom/munkahelyem más vállalathoz képest?

A benchmarking egy olyan elemző, értékelő menedzsmenteszköz, amely a szervezeteket segíti az üzleti gyakorlat megújításában. Általában a hasonló terméket gyártó vagy hasonló szolgáltatást nyújtó, hasonló vásárlói réteggel rendelkező cégekkel történő összehasonlítás segítségével, más cégeknél bevált módszerek feltérképezése révén határozza meg a fejlesztendő területeket.

A módszer alkalmazása segít az önértékelésben, nyitottabbá teszi a vállalkozásokat a változásokra és változtatásokra.

Eredményeképpen – a máshol bevált módszerek átvételével és adaptálásával – növelhető a cég teljesítménye.

17

A benchmarking során olyan adatsorokat nézünk, amelyek tartalmazznak

- pénzügyi összehasonlításokat
- a személyzet funkció-, típus-, vagy hely szerinti besorolását
- fejlődési ciklusokat
- minőség- és szolgáltatásbeli teljesítményt.

Fontos!

Az átfogó benchmarking akkor felel meg a gender mainstreaming követelményeinek, ha minden egyes elemnél a társadalmi nemek egyenlősége, mint szempont is szóba kerül.

III. A fogyatékkal élők esélyegyenlősége

Az esélyegyenlőség fogalmának az elmúlt évtizedekben történő megjelenésével jelentős szemléletváltás történt a fogyatékkal élőket illetően is. Jelentős változás, hogy korábban a rokkantak kérdést elsősorban egészségügyi kérdésként kezelték. Ez mára jelentősen megváltozott, a mostani szemlélet szerint arra kell törekedni, hogy a fogyatékkal élők a lehető legnagyobb mértékben beintegrálódjanak a munka világába, képesek legyenek az önálló életvitelre.

Fogyatékos személy definíciója (1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról, 4§.a.)

Fogyatékos személy: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszicho-szociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja

Megemlítjük, hogy ebben a megközelítésben a fogyatékos személy vagy fogyatékkal élők közé soroljuk a pszicho-szociális károsodással rendelkezőket is.

18

Az Egyesült Nemzetek Közgyűlése 2006. december 13-án fogadta el a Fogyatékos-sággal élő személyek jogairól szóló Egyezményt és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyvet. Az új nemzetközi egyezmény közel 650 millió fogyatékos-sággal élő embert érint a világon, akik közül 577 ezren Magyarországon élnek. Nem véletlenül vetődött fel ez a gondolat az Európai Unióban is. Itt 80 millió ember, a népesség 15%-a él valamilyen fogyatékkal, közülük 200 000-en gondozó intézményekben, gyakran kritikus körülmények között, minden reménytől megfosztva. A súlyosan fogyatékosok 75%-ának nincs lehetősége valamilyen munkavégzésre. (Forrás: <http://www.edf-feph.org>). De már a képzésnél kezdődnek a bajok, a fogyatékkal élők gyakran nem jutnak ugyanolyan szintű oktatáshoz, mint a fogyatékkal nem élők, így csupán alacsonyan fizető munkaköröket tölthetnek be. Sokan olyan fogyatékkal élnek, mozgássérültek, akik nem tudnak szabadon közlekedni, számukra az épületek és a közlekedési eszközök akadálymentesítése létfontosságú.

Az ENSZ által elfogadott, a Fogyatékos-sággal élő személyek jogairól szóló Egyezményt és az Jegyzőkönyvet Magyarország elsőként ratifikálta a [2007. évi XCII. törvénnyel](#).

Az Egyezmény a fogyatékos-ság és a fogyatékkal élők megértése szempontjából fontos megállapításokat tartalmaz, s azért is érdemes idézni ezeket a megállapításokat, mert egyúttal fényt vetnek a fogyatékkal élők gyakran többszörösen hátrányos helyzetére:

Fogyatékoság, mint változó fogalom. Attitűdbeli és környezeti akadályok

„a fogyatékoság egy változó fogalom, továbbá, hogy a fogyatékoság a fogyatékosággal élő személyek és az attitűdbeli, illetve a környezeti akadályok kölcsönhatásának következménye, amely gátolja őket a társadalomban való teljes és hatékony, másokkal azonos alapon történő részvételben”

A fogyatékosok bevonása

„a fogyatékosággal élő személyeket tevékenyen be kell vonni a programokkal és politikával kapcsolatos döntéshozatali folyamatokba, különösen az őket közvetlenül érintők vonatkozásában”

A fogyatékkal élő nők kiszolgáltatottsága

„a fogyatékosággal élő nők és lányok esetében gyakran nagyobb a kockázata, otthonukon belül és azon kívül, erőszaknak, testi sértésnek vagy bántalmazásnak, hanyag vagy gondatlan bánásmódnak, rossz bánásmódnak vagy kizsákmányolásnak”

Gyermekszegénység

„a fogyatékosággal élő gyermekek számára más gyermekekkel egyenlően kell biztosítani valamennyi emberi jog és alapvető szabadság gyakorlását, emlékeztetve továbbá a Gyermek jogairól szóló egyezmény részes államainak e célból vállalt kötelezettségeire”

Szegénység és fogyatékkal élők összefüggései

„a fogyatékosággal élő személyek többsége szegény körülmények között él, és e tekintetben felismerve annak kiemelt szükségességét, hogy foglalkozni kell a szegénységnek a fogyatékosággal élő személyekre gyakorolt káros hatásával”

Az Egyezmény elismeri „a fizikai, társadalmi, gazdasági és kulturális környezet, az egészség és oktatás, valamint az információ és a kommunikáció hozzáférhetőségének fontosságát ahhoz, hogy a fogyatékosággal élő személyek képessé váljanak valamennyi emberi jog és alapvető szabadság teljes gyakorlására”

Az Egyezmény a család fontosságát hangsúlyozza:

„a család a társadalom természetes és alapvető közösségi egysége, valamint, hogy a család jogosult a társadalmi és az állami védelemre, továbbá hogy a fogyatékosággal élő személyeknek és családtagjaiknak meg kell kapniuk a szükséges védelmet és támogatást, amely lehetővé teszi, hogy a családok hozzájárulhassanak a fogyatékosággal élő személyek jogainak teljes és egyenlő gyakorlásához”

Mindezek alapján az Egyezmény – általános érvényű - alapelvei a következők:

- a veleszületett méltóság, az egyéni autonómia tisztelete, beleértve a saját döntés meghozatalának szabadságát és a személyek függetlenségét;
- a hátrányos megkülönböztetéstől való mentesség;
- teljes és hatékony társadalmi részvétel és befogadás;
- a fogyatékossgal élő személyek különbözőségének tisztelete és elfogadásuk az emberi sokszínűség, valamint az emberiség részeként;
- esélyegyenlőség;
- hozzáférhetőség;
- a nők és férfiak közötti egyenlőség;
- a fogyatékossgal élő gyermekek formálódó képességeinek tisztelete, és a fogyatékossgal élő gyermekek identitásuk megőrzéséhez fűződő jogának tiszteletben tartása.

Az Európai Unióban a Tanács 2000/78/EK Foglalkoztatási keretirányelve az 5. cikkben a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról a következőképpen rendelkezik a fogyatékos személyek szükségleteit illetően:

"Az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni. Ez azt jelenti, 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. Ezt a terhet nem lehet aránytalanul nagynak tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékgügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák."

A hazai jogban a „A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról” szóló [1998. évi XXVI. Törvény](#) hangsúlyozza, hogy az” állam köteles gondoskodni a fogyatékos személyeket megillető jogok érvényesítéséről, a fogyatékos személyek hátrányait kompenzáló intézményrendszer működtetéséről a nemzetgazdaság mindenkorai lehetőségeivel összhangban.”

Az fenti törvény 15. § szabályozza a fogyatékkal élők foglalkoztatásra vonatkozó kérdéseket. Eszerint, a fogyatékos személy lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosult.

A foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását. Az átalakítással kapcsolatos költségek fedezésére a központi költségvetésből támogatás igényelhető.

A munkáltató a felvételi eljárás során is köteles biztosítani az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet, amennyiben nyilvánosan hirdette meg az állást; továbbá *jelentkezésekor* a fogyatékkal élő jelezte a meghallgatáshoz szükséges speciális igényeit, és azok biztosítása a munkáltató számára nem jelent aránytalanul nagy terhet. Aránytalanul nagy tehernek minősül az, ha a kötelezettség teljesítése a munkáltató működését ellehetetleníti.

A 16. § szerint, ha a fogyatékos személy foglalkoztatása az integrált foglalkoztatás keretében nem megvalósítható, úgy számára a munkához való jogát lehetőség szerint biztosítani kell. Ekkor a védett munkahely jöhet szóba.

A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatókat és a szociális foglalkoztatást végző foglalkoztatókat a központi költségvetés - jogszabályban meghatározottak szerint - támogatásban részesíti.

Megváltozott munkaképességű munkavállalók

A [327/2012. \(XI. 16.\) Korm.](#) rendelet a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjáról, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásokról szól.

A megváltozott munkaképességű munkavállaló definíciója „A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló” 1991. évi IV. törvény szerint

Megváltozott munkaképességű munkavállaló az a megváltozott munkaképességű személy, aki testi vagy szellemi fogyatékos, illetve akinek az orvosi rehabilitációt követően munkavállalási és munkahely megtartási esélyei testi vagy szellemi károsodása miatt csökkennek.

Figyelem!

A különböző, a foglalkoztatás támogatásához kapcsolódó jogszabályok azonban a megváltozott munkaképességű személy fogalmát eltérő tartalommal határozzák meg, attól függően, hogy mennyire akarják tágítani vagy szűkíteni a támogatásokra, szolgáltatásokra jogosultak körét. Érdemes tehát mindig konkrétan utánajárni, vagy elolvasni az útmutatókat, ki is számít adott helyzetben megváltozott munkaképességű munkavállalónak.

Milyen fogalmakkal találkozunk a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása során?

Tranzit foglalkoztatás

A rehabilitálható munkavállaló védett körülmények között, termelő, szolgáltató tevékenység biztosítása mellett történő felkészítése a nyílt munkaerőpiacon történő foglalkoztatásra

Védett munkahely

az akkreditált munkáltató általi foglalkoztatás, ha a munkáltató biztosít tranzit vagy tartós foglalkoztatást, és munkavállalóinak legalább 50%-a az Mmtv. 22. §-a szerinti megváltozott munkaképességű személynek minősül

Akkreditált munkáltató

A munkáltató részére rehabilitációs akkreditációs tanúsítvány kiadásának feltétele (sok más mellett), hogy a munkaviszonyban foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalóinak havi létszáma a 30 főt elérje vagy aránya az összes munkavállalóhoz képest a 25%-ot haladja meg

Személyes rehabilitációs terv

A rehabilitációs tanácsadó a rehabilitációs mentor bevonásával személyes rehabilitációs tervet készít a megváltozott munkaképességű munkavállaló munkába lépését követően. Ez egyebek mellett tartalmazza a munkavállaló érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő, szakmai előrehaladást biztosító pályatervet,

Segítő szolgáltatások

A munkaadó segíti személyes rehabilitációs tervben foglalt segítő szolgáltatások igénybevételét. A segítő szolgáltatások közé olyanok tartoznak, mint

- a) a munkaerő-piaci információ nyújtása,
- b) a munkatanácsadás,
- c) a pályatanácsadás,
- d) a rehabilitációs tanácsadás és
- e) a pszichológiai tanácsadás.

Életvitel támogató szolgáltatások

- a) az életvezetési tanácsadás,
- b) a jogsegélyszolgálat,
- c) a családgondozás,
- d) a szociális ügyintézés.

Segítő személyek: rehabilitációs tanácsadó, rehabilitációs mentor, segítő személy

A munkáltatónál a rehabilitációs foglalkoztatási feladatok szervezését, összehangolását a rehabilitációs tanácsadó látja el.

A rehabilitációs mentor – a tanácsadóval együttműködve –közvetlen kapcsolatban a megváltozott munkaképességű dolgozóval, elősegíti a foglalkozási rehabilitáció hatékony megvalósulását.

A segítő személy - ha a megváltozott munkaképességű munkavállaló egészségi állapota indokolja, a munkáltató segítő személyt alkalmazhat munkaviszonyban a munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez.

A rehabilitációs foglalkoztatás keretében a munkáltató köteles

- legfeljebb 20 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén legalább napi 2 órában legalább 1 fő,
- 21-100 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén legalább napi 4 órában legalább 1 fő,
- 101-250 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén teljes munkaidőben legalább 1 fő,
- 251-1000 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén teljes munkaidőben legalább 2 fő,
- 1000 fő feletti megváltozott munkaképességű munkavállaló esetén teljes munkaidőben legalább 3 fő rehabilitációs mentort munkaviszonyban foglalkoztatni.

Rehabilitációs ellátások

[A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény](#) és a 327/2011. (XII. 29.) Kormány rendelet szabályozza a 2014. évi rehabilitációs ellátásokat.

A megváltozott munkaképességű személyek ellátásainak egyike a rehabilitációs ellátás. Az ellátásra való jogosultság alapja a rehabilitációs hatóságnak a komplex minősítése keretében megállapított rehabilitációs javaslata. A javaslattól függően a megváltozott munkaképességű személyek rehabilitációs ellátásban vagy rokkantsági ellátásban részesülhetnek.

Mindkét csoporton belül, további alcsoportok is szerepelnek. A rehabilitálható megváltozott munkaképességű személy jogosult a) rehabilitációs ellátásra b) rehabilitációs szolgáltatásra, azaz a rehabilitáció sikeres megvalósulása érdekében szükséges szolgáltatásokra.

A rehabilitációs ellátás összege függ a) a komplex minősítésben foglaltaktól, b) a havi átlagjövedelem összegétől.

A rehabilitációs ellátás összege annak, akinek foglalkoztathatósága rehabilitációval helyreállítható,

- a havi átlagjövedelem 35 százaléka
- de legalább a minimálbér 30 százaléka
- és legfeljebb a minimálbér 40 százaléka

Annak, aki tartós foglalkozási rehabilitációt igényel, a rehabilitációs ellátás összege

- a havi átlagjövedelem 45 százaléka
- de legalább a minimálbér 40 százaléka
- és legfeljebb a minimálbér 50 százaléka.

A rehabilitációs ellátásban részesülő személy a rehabilitációs hatósággal történő együttműködésre köteles, amelynek keretében teljesíti a rehabilitációs tervben foglalt kötelezettségeket.

További részleteket találhatunk a www.kezenfogva.hu weboldalon.

Figyelem!

Új igénylők esetében a rehabilitációs ellátás legkisebb havi összege 2014. január 1-től: 27.900 Ft.

A 2014. január elsejét megelőzően megállapított rehabilitációs ellátást a nyugdíjellátás emelésének mértékével azonos módon, 2,4 %-kal emelik.

Feladat

- Vegyük számításba, dolgoznak-e közvetlen munkahelyünkön fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek?
- Ha igen, munkavégzésüket megfelelően segíti-e a munkahely, és mivel, milyen intézkedésekkel lehetne még jobban támogatni őket feladataik elvégzésében?
- Gondoljuk végig: hogyan segítheti a MÁV a mozgássérültek utazását?

IV. Pozitív diszkrimináció – az előnyben részesítés fogalma

A pozitív diszkrimináció nem más, mint egyes hátrányos helyzetű csoportok vagy egyének előnyben részesítése abból a célból, hogy a többséghez képest meglévő hátrányos helyzetük, illetve a társadalmi és gazdasági igazságtalanság megszűnjön, vagy legalábbis enyhüljön.

A pozitív diszkrimináció megjelenhet a jogi vagy szabályozásban, adminisztratív intézkedésekben vagy egyéb, más segítségnyújtásban.

A pozitív diszkrimináció gyakorlati megvalósításához kell az is, hogy a többségi – hátrányos helyzettel nem küzdő – csoport vállalja és elősegítse annak megvalósítását, sőt támogassa a hátrányos helyzetű csoport(oka)t, szolidáris legyen velük szemben és ki is ezt esetenként tevőlegesen ki is fejezze (pl. követelésekkel, demonstrációkkal).

Gondoljunk arra, hogy (munkavállalói) életünk során mi is kerülhetünk valamelyik hátrányos helyzettel küzdő csoportba (pl. az 50 felettiek csoportjába).

A pozitív diszkrimináció jogszerűségének érdekében a jogi szabályozás az egyenlő bánásmód követelménye alól kivételt fogalmaz meg azokban az esetekben, amelyekben a cél adott társadalmi csoportok hátrányának felszámolása. Ezzel lehetővé válik előnyben részesítésük.

Ilyen kivételeket találunk a foglalkoztatás területén, az oktatás területén, ahol lehetőség van vallási, nyelvi, etnikai vagy nemi alapon elkülönülő iskolák, osztályok indítására, ha a részvétel önkéntes, és az ilyen oktatásban résztvevőket hátrány nem éri.

Alkalmazott eszközök

Kvóták

A pozitív diszkrimináció alkalmazásának sokat vitatott, de sok esetben elfogadott formája – az arányosság elve alapján – a kvóta alkalmazása (pl. női kvóta alkalmazása a vállalatvezetésben, stb.)

Az Európai Unióban napirenden van a női kvóta alkalmazásának népszerűsítése. Az Európai Bizottság adatai szerint az uniós országok nagyvállalatainak felügyelő bizottságaiban 2013-ban átlagosan 16,6% volt a nők aránya, ez kismértékű emelkedést jelent az egy évvel korábbihoz (15,8 %) képest.

2013 őszén Az Európai Parlament igazságügyi, valamint nőjogi bizottsága úgy foglalt állást, hogy kötelezővé kellene tenni a tőzsdei jegyzésű nagyvállalatok felügyelő bizottságában a nők legalább 40 százalékos arányát. Az úgynevezett női kvóta kérdésében Tanácsnak és az Európai Parlamentnek együttdöntési joga van, azaz egyetértésre kell

jutniuk egymással ahhoz, hogy érvényes uniós szabályozás szülessen. Egyelőre azonban ez ellenállásba ütközik néhány EU-országok, így, Németország részéről.

Felzárkóztató programok

Lényegesek és széles körben elterjedtek a hátrányos helyzetű gyermekek külön fejlesztésére irányuló felzárkóztató programok, vagy felzárkóztató intézmények.

Példa:

[Tanoda program/Ferencvárosi Tanoda](#)

A Tanoda-program általános célja a Ferencváros települési szegregátumaiban élő, 10-18 év közötti, halmozottan hátrányos helyzetű vagy gyermekvédelmi gondoskodás alatt álló, elsősorban roma fiatalok iskolai előrehaladásának elősegítése, az iskolai lemorzsolódás megakadályozása. A Közért Egyesülettel együttműködve álláskeresésben, szociális ügyintézésben is segítenek. (Forrás: www.ferencvarositanoda.hu)

[Biztos kezdet program](#)

A Biztos Kezdet Program a gyermekszegénységet és a gyermekek társadalmi kirekesztettségét kívánja visszaszorítani azzal, hogy összehangolja a helyben található, 0-6 éves korosztályhoz kapcsolódó szolgáltatásokat, beilleszti azokat a helyben elérhető ellátások rendszerébe. A program továbbá, olyan helyi közösségeket épít, amelyek támogató környezetet nyújtanak a szülők gyermeknevelési kompetenciáinak erősítéséhez. (Forrás: www.ferencvarositanoda.hu)

Épületek és utak akadálymentesítése

Az utóbbi évtizedekben Magyarországon sok minden történt az akadálymentesítés érdekében, számos uniós forrás is rendelkezésre állt ehhez, valamint a különféle tematikájú, uniós finanszírozású projektek döntő részében feltétel volt a használt épületek, intézmények akadálymentesítése.

Az anyák, nők helyzetének (gender mainstreaming) figyelembevétele a kollektív megállapodásokban

A vállalatok különböző, a családi helyzetét segítő eseményekhez nyújthatnak és nyújtanak is támogatásokat, egy részük káféteria rendszer keretében teszi ezt, másutt pedig a kollektív szerződés (is) rögzíti. A munkavállalóknak és képviselőiknek célszerű arra törekedniük, hogy a céltámogatások a kollektív megállapodásban is rögzítésre kerüljenek. A juttatások rögzítése a kollektív (bér)megállapodásban egyszerűsíti a munkaadók dolgát az új dolgozó felvételekor is. Miután a kollektív megállapodások mind

a férfiakra, mind a nőkre vonatkoznak, a kereset különböző elemeinek rögzítése az átláthatóságot és az egyenlőséget szolgálja.

A kollektív szerződések a munkavégzés, a munkaszervezés, munkaidő, stb. különféle körülményeire is kiterjednek, amelyek esetében az alku során figyelembe lehet (és kell) venni a nők és férfiak sajátos igényeit.

Kollektív szerződést azonban a vállalatoknak csak egy részénél kötnek. Ezekben az esetekben is – csekély kivétellel – nem térnek ki külön a nők specifikus helyzetéből adódó viszonyok szabályozására, arra hivatkozva, hogy a nőkre vonatkozóan a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseit követik.

Kollektív szerződés, mint pozitív diszkriminációs eszköz

Jó, ha tartalmazza a kisgyermekes anyák és apák munkakörülményeinek és juttatásainak (bér-és béren kívüli speciális juttatások) szabályozását, megerősíti, illetve még kedvezőbb feltételeket biztosít, mint a Munka Törvénykönyve.

Jó példa

[A PSA Peugeot Citroen](#) kollektív szerződése a férfiak és nők egyenlő esélyeinek különböző aspektusaival is foglalkozik, így például a nők képzésével, toborzásával, karrierlehetőségeivel stb.

A bérezéssel kapcsolatos vállalatnál végzett tanulmányt követően mind a munkaadók, mind pedig a szakszervezetek arra a megállapításra jutottak, hogy a társaságnál nincsenek fizetési különbségek: férfiak és nők egyenlő munkáért egyenlő fizetést kapnak. A férfiak és a nők fizetése között meglévő eltéréseket az a tény magyarázza, hogy a társaságnál kevesebb nő dolgozik a magasabb munkaköri kategóriákban.

V. Az esélyegyenlőség: honnan hová?

Az esélyegyenlőség az emberi jogok eszméjén alapszik.

Emberi jogok, az esélyegyenlőségi jogok fundamentumai

Az emberi jogok ideájának gyökere azonban ennél jóval korábbra nyúlik vissza. Az ókorban az emberi jogok eszméje eljutott Indiába, Görögországba, majd Rómába. Rómában megszületett a „természetjog” fogalma, mivel megfigyelték azt a tényt, hogy az emberek az életük során általában bizonyos íratlan törvényeket követnek. A római jog a dolgok természetéből eredő ésszerű gondolatokon alapult. Mérföldköveinek tekinthetők az angol Magna Charta (a Nagy Szabadságlevél 1215), az angol Parlament által a polgári szabadságjogok kinyilatkoztatása, a Petition of Right (a Jog Kérvénye – 1628), az USA Függetlenségi Nyilatkozata (1776) és alkotmánya (1787), a francia forradalom alkotmányozó nemzetgyűlése által elfogadott Emberi és Polgári Jogok Nyilatkozata (1789), az amerikai Bill of Rights (Jogok törvénye – 1791). A XIX. században a tömegtermelés, a gyáripár s vele a munkanélküliség megjelenése újfajta jogok elismerését tette szükségessé. Ezek az ún. második generációs, gazdasági, szociális és kulturális jogok. Ezek az I. világháború után alkotmányos jogokká is váltak.

Új fejezetet jelentett az, amikor a II. világháború romjain 1945-ben létrejött az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ), és az Egyesült Nemzetek Szervezetének új szerve, az Emberi Jogok Bizottsága 1948-ban kiadta az [Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát](#). Azóta, a Nyilatkozat megjelenésének napja, december 10. az emberi jogok napja a világon. Itt a hangsúly az egyetemesen van, ezt már nem egy ország adta ki, hanem a nemzetek közössége, s benne a szabadságjogokon túl már szerepelnek a gazdasági és szociális jogok, harminc cikkben.

Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata bevezetésében és 1. cikkében kinyilvánítja: „Az emberi jogok el nem ismerése és semmibevevése az emberiség lelkiismeretét fellázító barbár cselekményekhez vezetett, és hogy az ember legfőbb vágya egy olyan világ eljövetele, amelyben az elnyomástól, valamint a nyomortól megszabadult emberi lények szava és meggyőződése szabad lesz.”
„Minden emberi lény szabadnak születik, és azonos méltósággal és egyenlő jogokkal rendelkezik.”

Az Emberi jogok Egyetemes Nyilatkozata az 1966-os Politikai és Polgári Jogok, illetve a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Egyezségokmányaiban szerepelt.

1950-ben az Európa Tanács elfogadta az Egyezmény az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről elnevezésű konvenciót.

Az 1970-es évek végén megjelent az alapjogok legújabb generációja a fejlődéshez, a békéhez, az egészséges környezethez és az emberiség közös örökségéből való részesedéshez való jogot tartalmazva.

Az esélyegyenlőségi jogok erősödése

A ma általunk használt esélyegyenlőség fogalom egy olyan általános alapelv, amelynek leglényegesebb szempontjait eredetileg az Európai Közösség alapító egyezményének 6. cikkelye (tilalom nemzeti hovatartozás miatti diszkriminációról) valamint a 119. cikkelye (a nők és férfiak egyenlő bérezése) rögzítette. Ezt az alapelvet minden területen alkalmazni kell, beleértve a gazdasági, társadalmi, kulturális és családi élet területeit. Ezt a kezdeti tartalmat egészítette ki és erősítette meg az Amszterdami szerződés (1997) hatálybalépésével az emberi jogok tiszteletben tartásáról a 6. cikkely. Ennek az a célja, hogy a Tanács intézkedhessen valamennyi - nem, faji, etnikai hovatartozás, kor, vallási, lelkiismereti, szexuális érdeklődés okán megnyilvánuló diszkrimináció leküzdése érdekében.

A „Nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről” szóló CEDAW Egyezményt 1979-ben fogadták el és 1981. szeptember 3-án lépett hatályba. Az Egyezmény szerint az aláíró államok kötelesek minden megfelelő intézkedést megtenni a nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés kiküszöbölésére. A CEDAW Egyezményt a magyar jogrendszerbe az 1982. évi 10. törvényerejű rendelettel került beiktatásra, a Kiegészítő Jegyzőkönyvet a 2001. évi LX. törvénnyel hirdették ki.

A Nők IV. Világkonferenciáját 1995 szeptemberében, Pekingben tartották meg, ahol az ENSZ a nők esélyegyenlőségének elmozdítása érdekében a következő 12 kritikus terület fejlesztését tűzte ki célul:

- nők és szegénység
- nők és az oktatás és képzés
- nők és az egészségügy
- nők sérelmére elkövetett erőszak elleni küzdelem
- nők és a fegyveres konfliktusok
- nők és a gazdaság
- nők a döntéshozatalban
- nők a hatalomban
- nők emberi jogai
- nők és a média
- nők és a környezet
- gyermeklányok

2000-ben 2015-ig az ENSZ-tagállamai a Millenniumi Fejlesztési Célokkal kötelezték el magukat. Ezek egyértelműen jelentős esélyegyenlőségi törekvéseket tartalmaznak, s több hátrányos helyzetű csoport helyzetbe hozását tűzték ki célul. Kérdés persze az, hogy a Millenniumi Fejlesztési Célok megvalósítását aláíró 189 ENSZ tagállamból hányban sikerült – akár részben – elérni a célokat:

Milleniumi Fejlesztési Célok, amellyel kapcsolatban 189 ENSZ tagállam kötelezte el magát, hogy 2015-ig

Véget vetnek a súlyos szegénységnek és éhínségnek

- A napi egy dollárnál kevesebből élők arányát felére csökkentik
- Az éhínségtől szenvedők arányát felére csökkentik

Megvalósítják a mindenkire kiterjedő alapfokú oktatást

- Biztosítják, hogy minden fiú és lány befejezze az általános iskolát

Előmozdítják a nemek közötti egyenlőséget és segítik a nők felemelkedését

- Kiküszöbölik a nemek közötti beiskolázási különbségeket az alap- és középfokú oktatásban lehetőleg 2005-ig, valamennyi szinten pedig 2015-ig.

Csökkentik a gyermekhalandóságot

- Kétharmadával csökkentik az öt év alatti gyermekhalandóság arányát

Javítják az anyai egészségügyet

- Háromnegyedével csökkentik a gyermekágyi halandóság arányát

Küzdenek a HIV/AIDS, a malária és más betegségek ellen

- Megállítják és elkezdik visszafordítani a HIV/AIDS terjedését
- Megállítják és elkezdik visszafordítani a malária és más súlyos betegségek terjedését

Biztosítják a környezeti fenntarthatóságot

- A fenntartható fejlődés elveit beépítik a nemzeti politikákba és programokba; visszafordítják a környezeti erőforrások csökkenését
- Felére csökkentik azoknak az arányát, akik tartósan nem jutnak egészséges ivóvízhez
- 2020-ra jelentősen javítják legalább 100 millió nyomornegyedben lakó életkörülményeit

A fejlesztés érdekében globális partnerséget építenek ki

- Továbbfejlesztik a szabályozott, kiszámítható és megkülönböztetés mentes, nyílt kereskedelmi és pénzügyi rendszert. Ez magában foglalja a jó kormányzáshoz, a fejlődéshez és a szegénység csökkentéséhez való elkötelezettséget mind nemzeti, mind nemzetközi szinten
- Foglalkoznak a legkevésbé fejlett országok sajátos szükségleteivel. Idetartozik ezen országok exportjára vonatkozó illeték- és kvótamentesség; a súlyosan eladósodott szegény országok adóssága mérséklésének a fokozása; a hivatalos kétoldalú adósság elengedése; és bőségebb hivatalos fejlesztési segítségnyújtás azoknak az országoknak, amelyek elkötelezték magukat a szegénység csökkentése mellett
- Nemzeti és nemzetközi intézkedéseken keresztül átfogóan foglalkoznak a fejlődő országok adósságproblémáival, hogy az adósságot hosszú távon elviselhetővé tegyék
- A fejlődő országokkal együttműködve tisztességes és termékeny munkát teremtenek a fiatalok számára
- A gyógyszeripari vállalatokkal együttműködve elérhetővé teszik a megfizethető alapvető gyógyszereket a fejlődő országokban
- A magánszektorral együttműködve hozzáférhetővé teszik az új technológiák – különösen az információs és kommunikációs technológiák – előnyeit.

Forrás: www.un.org/millenniumgoals

31

Az Európa Unió számos programmal támogatta a célkitűzések megvalósítását. Megalakultak a nemi esélyegyenlőséggel foglalkozó testületek az Európai Bizottságban, az Európai Tanácsban. Az Európai Parlamentben megalakították a Nők Jogai és a Nemek közötti Esélyegyenlőség Bizottságát.

Fontos lépés volt és már működik [a Nemek Közötti Esélyegyenlőség Európai Intézete](#), székhelye Vilniusban, Litvániában található. Megalakulása nem volt egyszerű, több évet vett igénybe, megalakulásáról szóló jogszabály már 2006-ban elfogadásra került ([1922/2006/EK](#) európai parlamenti és tanácsi rendelet). Működését azonban csak pár évvel később, 2010 júniusában kezdte meg. Sajnos már vannak olyan hangok, amelyek kétségre vonják egy külön kutatóintézet szükségességét, amely a nemek közötti esélyegyenlőséggel foglalkozik. E vélemények szerint a nemek közötti esélyegyenlőséget az esélyegyenlőség kérdéskörének általános keretein belül lehet és kell kezelni.

Az Európai Bizottság 2004 májusában jelentette meg az „Esélyegyenlőség és diszkrimináció-mentesség a kibővített Európai Unióban” című Zöld Könyvét. Ebben konzultációra hívta az érintett szervezeteket.

Ennek nyomán hirdették meg a „[Diszkrimináció elleni és esélyegyenlőség mindenki számára](#)” keretstratégiát, mely az Esélyegyenlőségi Keretstratégiát váltotta 2007-2013-as időszakot illetően. A keretstratégia egyik akciója éppen az Esélyegyenlőség Mindenki

Számára Európai Év (2007) megszervezése volt. Mint felmérések során kiderült a megkérdezett európai polgárok kétharmada nincs tisztában az őt megillető jogokkal. A 2007-es év eseményei ezért a figyelemfelkeltés és a tájékoztatás célját szolgálták.

Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos figyelemfelkeltés és tájékoztatás célját továbbra is napirenden kell tartani, valójában jelen anyagnak is ez az egyik fő célja.

Az EU kidolgozott Esélyegyenlőségi ütemterveket, amelyeket Magyarország is figyelembe vett. ilyen ütemtervek:

[A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség érvényesítésének ütemterve, amely a 2006 és 2010 között](#) végrehajtandó fontosabb teendőket körvonalazza. A terv előírta a nemek közötti esélyegyenlőség ügyének valamennyi uniós politikába és tevékenységbe való beépítését.

A nők és férfiak egyenlőségére vonatkozó, 2010-2015 közötti időszakra szóló stratégia a Bizottság 2010-2015 közötti időszakra szóló [munkaprogramja](#). Cél a nemek közötti egyenlőtlenségek leküzdése. Ez is a már említett gender mainstreaming szemléletet tükrözi, azaz a nemek közti egyenlőséget próbálja az Unió minden szakpolitikájában érvényesíteni.

A nemek közti egyenlőség elve az [Európa 2020](#) stratégiában is megjelenik. [A szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni európai platform](#): célja a foglalkoztatottság támogatása valamennyi szinten annak érdekében, hogy 2020-ra legalább 20 millió emberrel kevesebb szegény és kirekesztett legyen az Unióban.

VI. Jogszabályi környezet



Az esélyegyenlőséggel és az egyenlő bánásmóddal számos jogszabály hazai és még több európai uniós jogszabály foglalkozik. Mi jelenleg elsősorban a munkavállaló szempontjából közelítjük meg a kérdést.

EU-s szabályozás

EU jogi szabályozás a diszkrimináció visszaszorítására az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség előmozdítására

Az esélyegyenlőség alapelve az Európai Közösséget alapító egyezményt módosító Lisszaboni szerződés ([2007/C 306/01](#)) általános alapelve is.

Eszerint az új 2. cikk szerint az Unió küzd a társadalmi kirekesztés és megkülönböztetés ellen, és előmozdítja a társadalmi igazságosságot és védelmet, *a nők és férfiak közötti egyenlőséget*, a nemzedékek közötti szolidaritást és a gyermekek jogainak védelmét.

A 5b. cikk szerint politikái és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során az Unió *küzd mindenfajta nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés ellen.*

Figyelem! A teljes 16. cikk a megkülönböztetés tilalmáról szól, mégpedig az egyes országok közötti viszonylatot érintve. Ez a cikk jogosítja fel az uniós polgárokat a tagállamok területén, szabadon mozogni és tartózkodni.

További lényeges irányelvek

Az Európai Unióhoz történő csatlakozásunk során kötelezettséget vállaltunk az EU-nak az esélyegyenlőség különböző aspektusaival foglalkozó jogszabályainak, irányelveinek hazai alkalmazását illetően az un. jogharmonizációs folyamat keretében. Ennek a kötelezettségnek a megvalósulása történt meg a *2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról* megalkotásával, mely a következő uniós irányelveknek való megfelelést szolgálja:

- a Tanács 76/207/EGK irányelve a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról és az azt módosító 2002/73/EK irányelv

- a Tanács 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról
- a Tanács 86/378/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról
- a Tanács 86/613/EGK irányelve valamely tevékenységet, beleértve a mezőgazdaságot, önálló vállalkozást folytató férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terheiről és anyasági védelméről
- a Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási kötelezettségről a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben
- a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról
- a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról
- a Tanács 2004/113/EK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról
- a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv
- a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK tanácsi irányelv
- a harmadik országbeli állampolgárok és hontalan személyek nemzetközi védelemre jogosultként való elismerésére, az egységes menekült- vagy kiegészítő védelmet biztosító jogállásra, valamint a nyújtott védelem tartalmára vonatkozó szabályokról szóló, 2011. december 13-i 2011/95/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv
- a harmadik országbeli állampolgárok valamely tagállam területén való tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról, valamint a harmadik országból származó, valamely tagállam területén jogszerűen tartózkodó munkavállalók közös jogairól szóló, 2011. december 13-i 2011/98/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv.

Figyelem!

Európai szociális partnerek autonóm keret-megállapodásának hazai alkalmazása

Az európai szintű szociálispartnerek, a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keret-megállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2010.

március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelvét Magyarországon szintén a 2003. évi CXXV. törvénnyel alkalmazták, s nem a szociális partnerek vezették be (pl. kollektív megállapodások segítségével.)

Az EQUAL Közösségi kezdeményezés

Az EQUAL Közösségi Kezdeményezés – többek között Magyarországon is és egyebek mellett a nemek közötti munkaerő-piaci különbségek felszámolását és a foglalkozási szegregáció csökkentését célozta. Az EQUAL működése során számos jó projekt született, választ keresve a munkahelyi esélyegyenlőségi kérdésekre, egyebek mellett a férfiak és nők munkahelyi esélyegyenlőségére.

Az EQUAL által támogatott kezdeményezések az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a Társadalmi Kirekesztés Elleni Küzdelem Közösségi Stratégiái által meghatározott szakmapolitikai keretekbe illeszkednek.

Hazai jogszabályi környezet

Az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód szabályozása három szinten történik. Az Alaptörvény általános útmutatót, az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény részletes útmutatót ad, míg több specifikus és ágazati jogszabály adott területre érvényes szabályokat nyújt ad érvénye. Ilyenek a Munka Törvénykönyve, illetve a felsőoktatással, közoktatással, egészségüggyel foglalkozó törvények.

Magyarország Alaptörvénye

Az esélyegyenlőség, illetve egyenlő bánásmód jogi szabályozásának legfelső szintje korábban az Alkotmány (1949. évi XX. törvény) volt, s most az Alaptörvény Magyarország Alaptörvénye 2011. április 25.).

Az Alkotmány általános érvénnyel mondta ki a hátrányos megkülönböztetés tilalmát s utalt a pozitív diszkriminációs lehetőségekre. Az Alkotmány 70/A.§(3) szerint a *Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.*

2012. január 1-jétől az Alkotmányt felváltó Alaptörvény XV. cikke mondja ki, hogy Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés nélkül biztosítja.

A megkülönböztetéseket illetően a következőket nevesíti:

- faj,
- szín,
- nem,
- fogyatékoság,
- nyelv,
- vallás,
- politikai vagy más vélemény,
- nemzeti vagy társadalmi származás,
- vagyoni,
- születési vagy
- egyéb helyzet szerinti különbségtétel.

A felsorolás tehát nem zárt, lehetőséget nyújt az alapvető jogok biztosítására az „egyéb” helyzet szerinti különbségtétel nélkül.

Az Alaptörvény XV. cikke kimondja továbbá, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak. Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segít, valamint külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

A XVIII. cikk a gyermekek foglalkoztatását tiltja (bizonyos kivételektől eltekintve, valamint kimondja, hogy Magyarország külön intézkedésekkel biztosítja a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét.

Míg az Alaptörvény általános érvénnyel mondja ki a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, részletesebb útmutatást ad az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről szóló törvény.

[2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról](#)

A közösségi jognak az esélyegyenlőségre vonatkozó harmonizációját valósítja meg a 2003-as CXXV törvény.

A törvény érvényes – egyebek mellett - a foglalkoztatási, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyoknál. Nem érvényes azonban a családjogi és a hozzátartozók közötti jogviszonyokra.

A törvény rögzíti, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás (7§).

Felsorolja azt a 19 védett tulajdonságot (is), ha amely miatt valaki kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, mint más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport akkor, az közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, s meghatározza a közvetett hátrányos megkülönböztetést is. (Lásd jelen anyag első fejezetében részletesen).

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény II. fejezete szabályozza az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokat. Az egyenlő bánásmód megsértése – egyebek mellett - személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása során érvényesíthetők, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét (14§).

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény 20§-a szerint lehetőség van a **közérdekű igényérvényesítésre**. A közérdekű igényérvényesítés (latin nevén *actio popularis*) régi jogintézmény. Azt jelenti, hogy súlyos, sokakat érintő jogsértés esetén nem az egyes érintettek indítanak eljárást, hanem a közös érdek képviselőjét felvállaló személy vagy szervezet jár el nevükben. Így, esetünkben az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat az ügyész, a hatóság, s valamint és nem utolsósorban civil és érdekképviselői szervezet, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése vagy annak közvetlen veszélye olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti.

A munkahelyi esélyegyenlőség – esélyegyenlőség a foglalkoztatást illetően

A munkahelyi esélyegyenlőség biztosításához korszerű vállalati családbarát megközelítésre van szükség, amelynek alapvető eleme **a nemek közti egyenlőség elősegítése a munkahelyen és a magánéletben egyaránt**. Így a nőket támogató politikák (anyasági, előmeneteli), intézkedések mellett elengedhetetlen az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének következetes megvalósítása, a rugalmas munkavégzés lehetőségeinek bővítése (egyben a férfiak általi igénybevételük ösztönzése), a nemek új típusú partnersége szemléletének integrálása a vállalat folyamataiba és képzéseibe, férfiak otthoni, magánéleti szerepvállalásának elfogadása, támogatása és a családbarátság új üzenetének minél szélesebb körű kommunikálása.

Az esélyegyenlőségi törvény (2003. évi CXXV. törvény) a foglalkoztatás területét illetően is útmutatást ad.

Eszerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést

alkalmaz, különösen a munkához való hozzájutásban, nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben.

A munkáltatónak nem szabad hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítése és megszüntetése során sem; valamint a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan; a munkafeltételek megállapításában és biztosításában; a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, a munkabér megállapításában és biztosításában.

Hasonlóképpen a munkáltató nem alkalmazhat hátrányos megkülönböztetést a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben; az előmeneteli rendszerben; a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételeivel összefüggésben.

Ugyanakkor a törvény bizonyos esetekben felmentést ad az egyenlő bánásmód alól. A (22. §) szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, ha a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

A 23. § felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére - a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

A 2012. évi Munka Törvénykönyve az egyenlő bánásmód követelményéről

Esélyegyenlőség a Munka Törvénykönyvében

Fontos előrelépés volt, hogy a *versenyszférában működő vállalatoknál dolgozók viszonyait szabályozó* Munka Törvénykönyvének (1992. évi XXII. törvény) 2001. július elsejétől hatályos módosítása bevezette az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bér” fogalmát. A szabályozás szerint 2004-től a munka díjazásának meghatározása során be kell tartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A 2012. évi I. törvényből (az új Munka törvénykönyve) kikerült a korábbi Munka Törvénykönyve 142/A. §(1)-a, azaz „Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani”.

Igaz, a 2012. évi I. törvény 12. §-a előírja, hogy a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbitásával. A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni. Ez a megfogalmazás kissé más, mint az előző Munka Törvénykönyvének ennél erősebb megfogalmazása.

Régi Munka Törvénykönyve	Új (2012) Munka Törvénykönyve
142/A. §: (1) <i>Az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.</i> (2) 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. (3) Az (1) bekezdés alkalmazása során munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás. (4) A munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének (5. §) megfeleljen.	12. § (3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni. 12. § (2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.
5. § (1) A munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. (2) Az egyenlő bánásmód követelménye	12. § (1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló

megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.	jogának megsértésével vagy csorbításával.
--	---

Üzemi Tanács

A 2012. évi Munka Törvénykönyve 264. §-es paragrafusa szerint a munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. Sok minden egyéb mellett ilyen munkáltatói- egyúttal az esélyegyenlőség szempontjából is értékelendő intézkedésnek minősülhetnek az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedéseken (2.m pont) túlmenően közvetetten a következő intézkedések is:

- új munkaszervezési módszer, valamint a teljesítménykövetelmény bevezetése, módosítása,
- képzéssel összefüggő tervek,
- a munkarend meghatározása,
- a munka díjazása elveinek meghatározása,
- a családi élet és a munkatevékenység összehangolása,
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb intézkedés.

40

Szakszervezet

A 2012. évi Munka Törvénykönyve 271. § (1) szerint a munkáltató nem követelheti, hogy a munkavállaló szakszervezethez való tartozásáról nyilatkozzék. (Ennek legfőbb oka természetesen az, hogy nehegy esetlegesen diszkrimináció érje a dolgozót szakszervezeti tagsága miatt). Ugyanígy, a munkavállaló alkalmazását nem lehet attól függővé tenni, hogy tagja-e valamely szakszervezetnek, megszünteti-e korábbi szakszervezeti tagságát, vagy vállalja-e a munkáltató által megjelölt szakszervezetbe történő belépést. Szakszervezethez való tartozása vagy szakszervezeti tevékenysége miatt tilos a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetni vagy a munkavállalót más módon megkülönböztetni. Nem lehet jogosultságot vagy juttatást valamely szakszervezethez való tartozástól vagy az attól való távolmaradástól függővé tenni.

A Munka Törvénykönyve 272. § (1) szerint „A szakszervezet az e törvényben meghatározott szabályok szerint jogosult kollektív szerződést kötni.” A kollektív alku során a szakszervezet akkor jár el helyesen, ha javaslataiban figyelembe veszi az esélyegyenlőség elvét és az esetlegesen szükséges pozitív diszkriminációtól sem riad vissza.

A szakszervezetnek továbbá a törvényben leírt joga, hogy a munkavállalókat a munkáltatóval vagy ennek érdek-képviseleti szervezetével szemben anyagi, szociális, valamint élet- és munkakörülményeiket érintő jogaikkal és kötelezettségeikkel kapcsolatban képviselje. Jogosult – továbbá - a tagját - meghatalmazás alapján -

gazdasági és szociális érdekeinek védelme céljából bíróság, hatóság és egyéb szervek előtt képviselni.

Munkajogi változások a terhes nők és kisgyermekes anyák foglalkoztatására vonatkozóan

A 2012. évi Munka Törvénykönyve – a korábbihoz is hasonlóan – több rendelkezést is tartalmaz a várandós munkavállalókra, kismamákra, gyermekes szülőkre vonatkozóan.

Más munkakör

A várandós kismamát (továbbra is) fel kell menteni munkavégzés alól, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges. A terhes nő kezdeményezheti áthelyezését és az új munkahely, munkakör kiválasztásához szükséges a terhes nő beleegyezése. Az áthelyezett nő keresete nem csökkenhet. A felmentés idejére alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

A munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat

- a) a teljes vagy részmunkaidős,
- b) a távmunka végzésre irányuló, valamint
- c) a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről.

A munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik.

Részmunkaidős foglalkoztatás

A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

Tilalmak, mentesülések

A Munka Törvénykönyve kimondja, hogy a nőt terhessége megállapításától gyermekének egyéves koráig éjszakai munkára, illetve túlmunkára (készenlétre) nem lehet igénybe venni. A várandós kismamát gyermeke három éves koráig, és a 16 év alatti gyermeket egyedül nevelő szülőt nem lehet hozzájárulása nélkül más településen történő munkavégzésre kötelezni. (Egyébként, pedig ha a kollektív szerződés máshogy nem rendelkezik, a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben és munkahelyen, illetőleg más munkáltatónál foglalkoztatni, igaz, legfeljebb 44 munkanapig).

A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási vagy munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól keresőképtelensége, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés és a kötelező orvosi vizsgálata tartamára.

A szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy órára mentesül a rendelkezésre állás vagy munkavégzés alól.

Szabadságok

Betegszabadság

Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult. A szülési szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

Fizetés nélküli szabadság

A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Ezen túlmenően a munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tízedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt.

Pótszabadság

A Munka Törvénykönyve szerint – továbbá - a munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap *pótszabadság* jár. Ez a pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő.

Az apa szabadsága

Az *apának* gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

Felmondási tilalom

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

- a) a várandósság,
- b) a szülési szabadság,
- c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),
- e) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

Változó anyasági ellátások

2014-ben jelentős változások következnek be az anyasági ellátások terén, amely nagyban befolyásolhatja a nők gyermekvállalással és munkával kapcsolatos döntéseit.

Korlátlan munkavégzés

2014. január 1-jétől a szülő a gyermek egyéves kora után, a gyermekgondozási díj, illetve a gyermekgondozási segély folyósítása mellett is korlátlan időtartamban végezhet munkát. Ez a rendelkezés a 2014. január 1-jét megelőzően született gyermekek szüleiére is vonatkozik.

A munkába állást nem kell bejelenteni a gyedet folyósító szervnek, csak a munkáltatót kell tájékoztatni arról, hogy a munkavégzés mellett a gyedet igénybe kívánja venni a szülő. Sőt az is kérheti a gyed folyósítását, aki korábban szüneteltette azt, ez azonban nem automatikus, újra kell kérni a folyósítást.

Testvér születésekor sem veszik el a korábbi gyed, gyes

Ha a biztosított anyának a 2013. február 1-én született első gyermeke jogán járó gyermekgondozási díj folyósítása alatt 2014. január 1-én, vagy azt követően megszületik a második gyermeke, akkor az első gyermek jogán gyermekgondozási díjban részesül, és mellette a második gyermek jogán terhességi-gyermekágyi segélyt, majd ennek lejártát követően gyermekgondozási díjat kaphat. Az erre vonatkozó kérelmeket - csakúgy, mint eddig - a foglalkoztatóhoz kell benyújtani. Korlát az, hogy legfeljebb két gyes-t kaphatnak a szülők.

Ikrek- egy évvel tovább

A 2013. december 31. után született ikrek szülei részére a gyed folyósításának időtartama egy évvel meghosszabbodik. Ha a biztosított az igénybejelentéskor jelzi, hogy ikrekre tekintettel kéri az ellátást, akkor külön igénylés nélkül, automatikusan egy évvel meghosszabbodik a gyed időtartama.

Gyed kiterjesztése a felsőoktatásban tanulókra

A gyermekgondozási díjra jogosultak köre kiegészül a felsőoktatási intézmények hallgatóival, ők az úgynevezett diplomás gyedre lehetnek jogosultak. Azok is igénybe vehetik, akik a tanulmányaik befejezését követő egy éven belül szülnek, és a diplomás gyed a gyermek születésének napjától a gyermek egyéves koráig jár. A felsőoktatásban nappali tagozaton tanulók is jogosultak GYED-re. Itt néhány egyéb kritériumnak is meg kell felelni: magyar nyelvű képzésben vettek részt a szülés előtti két évben, és van legalább két félév aktív hallgatói jogviszonyuk, de az a nő is jogosult GYED-re, aki a hallgatói jogviszony szünetelését, illetve megszűnését követő egy éven belül szül. Ennek összege - a

képzés formájától - függően vagy a minimálbér, vagy a garantált bérminimum 70%-a.
(Forrás: OEP)

Családi kedvezmény bevezetése

Az adózással kapcsolatos jelentős változás az, hogy a családi adókedvezmény – az adóból történő havi 20000 forintos levonási lehetőség – átalakul családi kedvezménnyé, ami azt jelenti, hogy nemcsak a személyi jövedelemadóból vonható le ez az összeg (hiszen sok mindenkinek nincs akkora jövedelme, hogy ezzel a lehetőséggel élni tudjon), hanem a járulékokból is.

VII. Intézményi környezet

Egyenlő Bánásmód Hatóság

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003-as CXXV törvény 14.§-a szabályozza az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) munkáját, jogait és kötelességeit.

Az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhatnak azok, akiket diszkrimináció, azaz hátrányos megkülönböztetés ért, ér vagy érhet jelen kiadvány első fejezetében beazonosított úgynevezett védett tulajdonságaik miatt!

Az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak meg kell vizsgálnia a benyújtott panaszokat és érvényesítenie kell az egyenlő bánásmód szempontjait. A hatóság akkor tud lépni (eljárást indítani), ha a jogsértés bekövetkezte óta nem telt még el **három év**, a tudomásszerzésétől pedig **egy év**.

Panaszt lehet benyújtani pl. állami, önkormányzati szervezetek, hatósági jogkört gyakorló szervezetek, közszolgáltatók, oktatási, szociális, gyermekvédelmi, művelődési, egészségügyi szolgáltatást nyújtó intézmények, pártok, költségvetési szervezetek, rendvédelmi szervezetek, Honvédség ellen.

Az eljárásban az ügyintézési határidő hetvenöt nap, azonban kiskorú veszélyeztetettsége esetében a hatóság a soron kívül, de legkésőbb negyvenöt napon belül dönt.

A bizonyítási eljárás szabályait a 2003-as CXXV törvény 19§-a tartalmazza. Eszerint a jogsérelmet szenvedett félnek kell valószínűsítienie, hogy hátrány érte és ténylegesen - vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett valamely védett tulajdonsággal (a korábbiakban felsorolt 19 közül).

Ezután, a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

Figyelem!

Az EBH eljárást folytathat foglalkoztatási jogviszonyban álló esetén *munkáltató* ellen is!

Nincs azonban hatásköre a családon belül, hozzátartozók viszonyát érintő ügyekben!

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2013. év legjellemzőbb ügyei

	Jogsértést megállapító döntések	Egyezséggel zárult ügyek	Kérelmet elutasító döntések	
Nem szerinti diszkriminációval kapcsolatos ügyek	577/2013 579/2013			
Faji hovatartozással kapcsolatos ügyek				
Bőrszín miatti megkülönböztetéssel kapcsolatos ügyek				
Nemzetiséggel kapcsolatos ügyek	143/2013			
Nemzetiséghez való tartozással kapcsolatos ügyek	447/2013	74/2013 496/2013 369/2013	51/2013	
Anyanyelv használattal kapcsolatos ügyek				
Fogyatékossgal kapcsolatos ügyek	432/2013 64/2013 70/2013 145/2013 395/2013 487/2013	68/2013 30/2013 62/2013 73/2013 286/2013 428/2013 171/2013 350/2013 517/2013 516/2013 525/2013		

		534/2013 731/2013		
Egészségi állapottal kapcsolatos ügyek	10/2013 424/2013 306/2013	191/2013 90/2013 374/2013 497/2013	572/2012	
Vallási vagy világnézeti meggyőződéssel kapcsolatos ügyek			217/2013	
Politikai vagy más véleménnyel kapcsolatos ügyek				
Családi állapottal kapcsolatos ügyek				
Anyasággal (terhességgel) vagy apasággal kapcsolatos ügyek	135/2013	361/2013		
Szexuális irányultsággal kapcsolatos ügyek	165/2013 41/2013	88/2013 499/2013		
Nemi identitással kapcsolatos ügyek				
Életkorral kapcsolatos ügyek	79/2013		199/2013	
Társadalmi származással kapcsolatos ügyek				
Vagyoni helyzettel				

Egyenlő eséllyel!
Alapvető tudnivalók az esélyegyenlőségről

kapcsolatos ügyek				
Foglalkoztatás jellege szerinti ügyek				
Érdekképviselethez való tartozással kapcsolatos ügyek				
Egyéb helyzettel, tulajdonsággal kapcsolatos ügyek	449/2013			
Megtorlás				
Zaklatás	340/2013		344/2013	
Esélyegyenlőségi terv				

Forrás: [Egyenlő Bánásmód hatóság](#) (EBH)

VIII. Tipikus esélyegyenlőségi kérdések

A nemek közti bérrés elleni küzdelem

A nők és a férfiak bére közötti különbség, azaz a nemek közötti bérszakadék (bérrés) területén jelenik meg leglátványosabban a nemek közti egyenlőtlenség.

A Bizottság 2007-ben fogadta el a nemek közti bérszakadék okait vizsgáló közleményt, mely számos javaslatot tesz. A legfontosabbak:

- a meglévő szabályok jobb alkalmazása,
- a bérszakadék elleni küzdelem a tagállami foglalkoztatáspolitikák szerves részévé váljon, egyenlő bérezése előmozdítása a társadalmi felelősségvállaláson keresztül,
- a jó gyakorlatok támogatása a tagországok között, a szociális partnerek bevonásával.

A nők és a férfiak bére közötti különbség megítélésében sok a bizonytalanság; jelentősen függ a rendelkezésre álló adatoktól, a vizsgált mintától, a minta nagyságától és minőségétől, a felmérés jellegétől, módszerétől. Ugyanazon ország esetében előfordulhat, hogy az adatforrástól függően nagy, közepes vagy kis bérdifferenciát találunk. A különböző tanulmányokban is különböző eredményekre bukkanhatunk. A bizonytalanságok és a sokszínűség ellenére vannak azonban bizonyos közös, általános vonások: más-más eredményt kapunk, ha egy véletlenszerűen kiválasztott mintát vizsgálunk, vagy ha a munkaerőpiacra újonnan belépőket kutatjuk. A nők és a férfiak bére közötti különbség az életkor előrehaladásával nő, a legrosszabb helyzetben az 55 év feletti nők vannak.

A férfiak és a nők bére közötti különbség kisebb a közszektorban, nagyobb a versenyszférában.

Közszektor előnyei a nők béregyenlősége szempontjából:

- Rögzített, mindkét nemre egyformán érvényes bérkategóriák
- Szakmailag magasán képzett nők magasabb hányada
- Az esélyegyenlőség szempontjainak figyelembevétele mind a felvételnél és mind az előmenetelnél

A bért illetően a férfiakhoz képest a legrosszabb helyzetben azok a nők vannak, akik:

- 55 éven felüliek

- a versenyszférában dolgoznak
- részmunkaidőben dolgoznak
- férjezettek

A bért illetően a férfiakhoz képest a legjobb helyzetben azok a nők vannak, akik:

- fiatalok, a munkaerőpiacra belépők
- a közszektorban dolgoznak
- teljes munkaidőben dolgoznak
- egyedülállóak

A nemek közötti bérkülönbség okai az emberi tőke elmélet szerint

Eltérő termelékenység és ennek okai

- eltérő képzettség
- Továbbképzésben való részvétel
- Munkatapasztalat

Férfiak és nők eltérő jellegű állásai és ennek okai

- eltérő foglalkozás
- eltérő előmenetel
- eltérő cégnagyság

50

Ezen elmélet szerint a nők kevésbé foglalkoznak azzal, hogy magas, piacképes iskolai végzettséget szerezzenek, mivel arra számítanak, hogy kevesebb ideig lesznek aktívak a munkaerőpiacon, s így az előzetes befektetés kevésbé térül meg. Az alacsonyabb iskolai végzettség és a rövidebb/kisebb munkatapasztalat következménye tehát a nők alacsonyabb termelékenysége és bére.

Ezt az elméletet megcáfolja azonban az, hogy a tagállamok jelentős részében – és Magyarországon is – a felsőfokú tanulmányokat végzők között semmivel nincs kevesebb nő, mint férfi. Igaz, ha már a „piacképes” jelzőt is figyelembe vesszük, akkor megállapíthatjuk, hogy a stabilan piacképes területeken – műszaki területek, informatika – viszont sokkal kevesebb a női hallgató, mint a férfi.

A továbbképzésben való részvétel – elméletileg – valóban egyszerűbb a férfiaknak, hiszen amikor a továbbképzésre sor kerülne az életpálya során, a nők már családdal rendelkeznek, és a hagyományos női szerep ellátása nehezíti, sőt gátolja a továbbképzésben való részvételüket.

Mikor beszélhetünk diszkriminációról a keresetet illetően?

Az emberi tőke elmélet szerint akkor beszélhetünk diszkriminációról, ha a férfiak és nők bére közötti különbség vizsgálata során valamennyi fent említett tényező hatását beazonosítottuk, és ezután még mindig maradt bérkülönbség.

Azaz a férfiak és nők bére közötti különbség azon része lehet diszkrimináció következménye, amely nem tudható be sem a férfiak és nők eltérő termelékenységének, sem munkájuk eltérő jellemzőinek.

Márpedig egy társadalomban a bérszerkezetet (bérelasztlás) alakulása nem csak a termelékenység különbségétől függ, hanem egyéb társadalmi tényezőkön, vezetői stratégiákon, piaci folyamatokon és ezek kölcsönhatásán is nyugszik.

Gyakori a női munka társadalmi alulértékelése azokban az ágazatokban, amelyekben döntően nők dolgoznak. A nők nagyobb koncentrációban vannak jelen a rosszul fizető ágazatokban és foglalkozásokban. Ez nem magyarázható az ágazatok vagy a foglalkozások közötti termelékenységbeli különbségekkel.

Szegregáció

Az un. *horizontális szegregáció* azt jelenti, hogy férfiak és a nők más-más gazdasági területen, szektorokban, foglalkozásokban helyezkednek el. Ennek okai között találhatjuk egyebek mellett pl. az eltérő nemi szocializációt és a nemi szerepeknek való megfelelésre való törekvést.

Az un. *vertikális szegregáció* a foglalkozási hierarchiában való előrejutás különbsége a férfiak és a nők számára.

Magyarország: növekvő bérszakadék

A 2007 tavaszán nyilvánosságra hozott hivatalos (KSH) adatok szerint Magyarországon a férfiak és nők bérének különbsége 11 % volt.

Egyéb források – pl. az „Egyenlő munkáért egyenlő bért! BérBarométer létrehozása fejlesztési partnerség keretében” elnevezésű EQUAL projekt 10000 fős szűrt adatbázisán alapuló számítások szerint (2007/2008) nemzetgazdasági átlagban a férfiak és nők nettó bérének differenciája a férfiak bérének százalékában számítva 18 %. (Hozzáteesszük, hogy ez a különbség jelentős szórást mutatott az egyes ágazatokat, beosztásokat, foglalkozásokat, korosztályokat, földrajzi hovatartozást, vállalati nagyságot, stb. illetően.)

A H005 „Egyenlő munkáért egyenlő bért! BérBarométer létrehozása fejlesztési partnerség keretében” projektben sor került a női és férfi keresetek közötti különbség okainak keresésére, arra keresve a választ, hogy ez a különbség mennyiben tudható be a nők és a férfiak eltérő helyzetének, foglalkozásának, beosztásának, iskolázottsági szintjének (azaz az ún. strukturális hatásoknak), és mennyiben a vezetés diszkriminatív magatartásának. Ehhez a tényezőkre történő bontás (dekompozíció) módszere került alkalmazásra.

Röviden összefoglalva a következőről van szó: a női és a férfi csoport közötti bérdifferentiát két tényezőre vezethetjük vissza: a csoportok strukturális összetételének eltérésére és a tényezők eltérő értékelésére, a diszkriminációra. A férfi és női csoportra külön-külön kiszámítjuk a regressziós egyenletet. Feltételezzük, hogy a férfi csoport jövedelmét diszkriminációs hatás nem befolyásolta. Szimuláljuk, hogy a női csoport ugyanolyan összetételű, mint a férfi. Ezt úgy érjük el, hogy a férfi csoportra kiszámított regressziós egyenlet béta komponensét áthelyezzük a női regressziós egyenletbe, és ezzel számolunk tovább. Ha a jövedelemkülönbségeket csak a két csoport eltérő struktúrája okozta, akkor az eredeti férfi és a transzformált női csoport között nincs bérdifferentia. Ha van, akkor ezt a női csoport eltérő értékelése, diszkriminációja okozza.

A dekompozíció elvégzéséhez az EQUAL H005 projekt során létrehozott 10000 fős minta szűrt változata került felhasználásra. A szűrési szempontok (teljes munkaidő, meglévő jövedelemadat, életkor 25-55 év, alkalmazotti státusz) együttes figyelembevételével összesen 6269 eset volt alkalmas a dekompozíciós (tényezőkre történő bontás) elemzésre.

A tényezőkre való szétbontás (dekompozíció) eredménye:

Az összesített strukturális hatás -7,2%. Ez azt jelenti, hogy a nők jövedelme – ha nem lenne semmilyen diszkrimináció jelen -, pusztán a strukturális tényezők eltérő eloszlása következtében 7,2%-kal magasabb kellene, hogy legyen a férfiakénál (pl. az általában magasabb iskolázottságuk miatt).

Az összesített diszkriminációs hatás 26,9% volt. Ez azt jelenti, hogy ennyivel alacsonyabb lenne a nők jövedelme a diszkrimináció következtében, ha strukturális jellemzőik megegyeznének a férfiakéval.

A két hatás – az összesített strukturális és diszkriminációs hatás eredője 17,7%, azaz ténylegesen ennyivel magasabb a férfiak jövedelme a nőkéénél, ennyi a kiszámított bérrés.

A részletes számítások a legnagyobb, a nőket érő diszkriminációs hatást az iskolai végzettség esetében a felsőfokú végzettségűeknél volt tapasztalható, az iskolai végzettség emelkedésével párhuzamosan növekszik a diszkriminációs hatás, a felsőfokú végzettségűeknél ez 22,8% volt!

A munkában eltöltött évek számának növekedésével emelkedik a nőket illető diszkriminációs hatás, a legnagyobb ugrás a 8-10 éve és a 11-20 éve dolgozók közt tapasztalható: míg az előbbiben 8,7%, az utóbbiban 34,8% a diszkriminációs hatás értéke!

.Magas diszkriminációs hatás éri a nőket az adminisztratív szellemi munkakörökben (7,4%). A vezető beosztásúaknál a diszkriminációs hatás alacsonyabb (2,2%).

A nők dominálta munkahelyeken viszont negatív diszkriminációs hatás érvényesül, tehát a férfiak diszkrimináltak.

Ezekből az eredményekből levonható az a következtetés, hogy Magyarországon a diszkriminációs hatás a munkaerő piacon nagyon magas és torzítja a munkaerő-piaci viszonyokat.

Összefoglalva, az esélyegyenlőség melletti fellépéshez tudni kell azt, hogy a (bér) egyenlőtlenségek mely törésvonalak mentén képződnek.

A H005 EQUAL kutatásból kiderül, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőtlenség elsősorban

- a magasabb képzettségi kategóriában,
- a 35-45 éves korcsoportban és
- a többségében férfiakat alkalmazó munkahelyeken jelenik meg.

53

Romló helyzet

Magyarországon a társadalmi nemek közötti bérszakadék erőteljesen nő és az Európai Unióhoz képest is romló tendenciát mutat.

A 2007 tavaszán nyilvánosságra hozott hivatalos (KSH) adatok szerint Magyarországon a férfiak és nők bérének különbsége 11 % volt, 2010-ben 17%, 2011-ben 18% és 2012-ben már 20,1% volt (EUROSTAT). Az Európai Unióban a bérszakadék mértéke átlagban 16,2%.

Ez azt is jelenti, hogy míg az Európai Unióban átlagban 59 napot dolgoznak ingyen a nők (forrás: European Commission - IP/13/1227 09/12/2013), *Magyarországon 73 napot, azaz közel két és fél hónapot!*

Ez a romlás nemcsak a nők pillanatnyi helyzetét befolyásolja, hanem életkeresetüket és jövőbeli nyugdíjukat is, előre vetítve időskori elszegényedésüket.

A téma további részletes tárgyalását lásd a www.berbarometer.com honlapon. Az on-line bérkérdőív kitöltése a további kutatásokat segíti és teszi lehetővé!

A családi élet és a munka összeegyeztetése

A munkaadók egy része már felismeri és ki is hangsúlyozza azt, hogy a munka és a családi élet egyensúlya a hatékony munkavégzés kulcskérdése. A munkahelyi stressz egyik lényeges oka szokott lenni az, amikor a kisgyermekes szülő, vagy a családtagját gondozó dolgozó nem vagy csak nehezen tudja összeegyeztetni munkabeosztását családi kötelezettségeivel. Ez rövid távon a teljesítményére, hosszú távon az egészségére van kihatással.

A munka és a magánélet, a család összeegyeztethetőségét nagymértékben elősegítik a munkavégzés rugalmas formái. A munkahelyek és a posztok döntő többségében lehetőség van a munkavégzés és a családi élet összehangolására, sok esetben a munkaadó, a menedzsment ellenállása, félelme miatt hiúsul meg a távmunkában, vagy rugalmas munkaidőben, rész-vagy állásmegosztásban (tandemállás) történő foglalkoztatás.

Vannak azonban olyan beosztások, amelyeknél a feladat sajátossága következtében ez nem lehetséges. Sok munkahelyen nincs lehetőség távmunkában dolgozni, egyszerűen a tevékenység jellege nem teszi lehetővé a távmunkát. Sok esetben – pl. a termelő vállalatoknál főleg a fizikai dolgozók számára – az üzemrend nem is teszi lehetővé a rugalmas munkavégzési formák alkalmazását. Erre a szellemi munkakörben dolgozók esetében nagyobb lehetőség van.

Azonban nemcsak a családbarát munkaszervezésre, hanem a munkavégzési formák közötti választási lehetőségekre is oda kell figyelni. A munkahelyen belüli rugalmasság lehetősége szükség esetén az egyik posztról a másikra történő áthelyezést jelenti. Ennek akkor is nagy jelentősége van, amikor valakinek akár ideiglenesen, akár tartósan megváltozik a munkaképessége, akár valamilyen betegség következtében, akár az életkor előrehaladta miatt.

Apák bevonása

A sajátos családbarát intézkedések között említhetjük a kifejezetten az apák számára a magánélet és a munka összeegyeztethetősége érdekében fogantatott intézkedéseket, bár ezek még nem gyakoriak. A legtöbb vállalatnál az egyedülálló apák azonban megkapják az anyáknak járó jogosultságokat.

A Munka Törvénykönyve is rendelkezik egy jogosultságról, a 118. § (4) bekezdése szerint az újdonsült apáknak gyermekük születése esetén, legkésőbb a születést követő második

hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

Gyermekintézmények kérdése

Ahol mindkét szülő dolgozik, a legnagyobb gond az, hogyan oldják meg a gyermekek napközbeni és az óvodai illetve iskolai szünetekben történő ellátását és felügyeletét. A vállalatok – akármilyen nagyok és tőkeerősek is legyenek – ma már nem vesznek részt a napközbeni gyermekfelügyelet (bölcsőde, óvoda) megszervezésében, ellátásában. Pozitív folyamatnak tekinthetjük, hogy míg pár évvel ezelőtt a kisgyermekes anyák munkaerőpiaci visszatérésének egyik legnagyobb akadálya ma a bölcsődei férőhelyek szűkössége, az utóbbi időben számos új bölcsődei, óvodai férőhely létesült, ami nem jelenti azt, hogy már hátradőlhetünk. Ebben a tekintetben a kistelepülések, falvak súlyosabb gonddal néznek szembe, mint a főváros vagy a nagyobb városok.

Kapcsolattartás a GYED-en GYES-en lévő kismamákkal

A későbbi munkahelyi visszailleszkedés miatt fontos a GYES-en, GYED-en lévőekkel a munkahelyi kapcsolattartás. A gyermekgondozási szabadságon lévő szülők esetében leginkább ajánlott a kapcsolattartás (pl. elektronikus úton, vagy találkozók szervezésével); részmunkaidős munkavégzés felajánlása a GYED-GYES alatt; reorientációs tréning gyermekfelügyelet biztosítása mellett a visszatérőknek. 2014-től a helyzet annyiban fog változni, hogy lehetővé válik a teljes munkaidős munkavégzés a GYED alatt is. Kérdés, hogy ezt a lehetőséget hányan fogják igény bevenni, és ennek következtében milyen családbarát megoldások után kell majd a vállalatoknak nézniük.

Jó példák

Heim Pál Gyermekkórház: esély a kismamáknak

A Heim Pál Gyermekkórházban [„Az Újra eséllyel”](#) elnevezésű EQUAL projekt során a még otthon lévő kismamákat is bevonták a továbbképzésbe, így nem maradtak le a szakmai újdonságokról. A képzés alatt a kicsiknek felügyeletet biztosítottak.

Leeds városi tanácsának projektje

A munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére irányuló pilot projekt (Leeds City Council – [Work-Life Balance Pilot Project](#)) keretében Leeds városának (Nagy-Britannia) tanácsa megvizsgálta a rugalmasabb munkavégzési formák bevezetésének lehetőségét. A tanácsnál dolgozók már korábban is rugalmas munkaidőben dolgoztak, de a meglévő rendszer csak a beosztottak számára volt elérhető, a vezetők számára nem. A projektben való részvétel önkéntes volt. A folyamatba bevonták a munkavállalókat és a szakszervezeteket is. A vezetőség rendszeresen tájékoztatta a szakszervezeti bizottságot a programról, és a szakszervezetek közvetlenül is részt vettek a projekt megvalósításában. A rendszerben résztvevő valamennyi dolgozónak egyénileg meg kellett indokolnia, miért kíván részt venni a programban, és milyen előnyöket vár saját maga és az intézmény számára. A kezdetektől hangsúlyozták, hogy a rugalmas munkaidő nem jogosultság, és a dolgozóknak be kell mutatniuk, hogy megváltozott munkarendjük milyen előnyökkel jár az intézmény által nyújtott szolgáltatások tekintetében.

Szükségessé vált a szervezeti kultúra átalakítása: hogy ne a szabályok, hanem az önálló döntések legyenek a mérvadóak

A városi tanácsánál a dolgozók különféle opciók kombinációját választhatták:

- éves munkaidő, munkavégzés csak iskolai szorgalmi időben (azaz a tanítási szünetekben nem);
- részmunkaidő és csökkentett munkaórák;
- tömörített munkahét;
- lépcsőzetes munkaórák;
- állásmegosztás;
- karrier szüneteltetése;
- távmunka.

A program a vezetőség, a személyzet és a szolgáltatás egésze szempontjából számos előnnyel járt:

- felmérések igazolták, hogy a munkavállalóknak javultak az esélyeik munka és a magánélet egyensúlyának elérésére;
- noha a vezetők elutasíthatják a rugalmas munkaidő iránti kérelmeket, a gyakorlatban nem volt olyan eset, amikor ne találtak volna kölcsönösen kielégítő megoldást;
- jelentősen csökkent a betegszabadságok száma (és ez a csökkenés tartósnak bizonyult);
- a személyzet által választott munkaidő következtében napi két órával (9–17 óra helyett 8–18-ig) meghosszabbították a telefonos ügyfélszolgálatot, ami

kifizetődőknek bizonyult, mivel így az ügyfélkapcsolattal foglalkozó munkatársak el tudták érni az embereket az otthonukban;

- csökkent a rendkívüli szabadságok száma.

A szakszervezetek véleménye szerint a rendszer bevált, és a dolgozók is elégedettségüket fejezték ki, mivel úgy érezték, hogy szabadabban gazdálkodhatnak a munkaidejükkel. Segített a férfiaknak és a nőknek, különösen az egyedülálló szülőknek, hogy ismét teljes munkaidőben dolgozhassanak. Alternatívát jelentett a csökkentett munkaidő mellett, és javította a szolgáltatások minőségét.

Shell: a munka és magánélet összehangolása

A [Shellnél](#) a munka és magánélet összehangolásának érdekében (Shell: Inclusiveness and diversity policy, lásd lejjebb a „Példatár” fejezetben is részletesen)

- igény szerint felajánlanak olyan munkaköröket, amelyek kisebb mobilitást igényelnek;
- lehetőséget adnak a horizontális mobilitásra;
- rugalmas munkaidőt biztosítanak (a rendszeresség szem előtt tartásával);
- a társaságtól távozó valamennyi nőtől érdeklődnek távozásuk okairól (ez fontos a munkaerő megtartásának javítását célzó intézkedések tervezéséhez).

58

Női karrierút tervezés

Míg a képzés jelentőségét már a vezetők jelentős része felismeri, nem általános az a felismerés, hogy egy-egy vállalatnál az is fontos, hogy a különböző munkakörökben mind a nők, mind a férfiak megfelelőképpen reprezentálva legyenek. Ez nem egyszerű követelmény. Mintákban hozzávetőlegesen átlagban a nők a vezetők egynegyedét képviselik, a felső vezetésben viszont szinte egyáltalán nem találunk nőket. Igaz, hogy több esetben is előfordult, hogy a hagyományosan női vezetői munkakörnek tekintett HR-es posztra a vállalatok hiába keresnek megfelelő nőt, nem találunk.

Több kutatás is megerősítette azt, hogy azok a vállalatok, ahol női döntéshozók is dolgoznak, jóval sikeresebben szerepelnek az üzleti életben. A nők jobbak a csapatmunkában, empatikus készségüket jól kamatoztatják a kapcsolatok építésében, és hajlandóak a kompromisszumokra. Ezek a tulajdonságok kiemelt szerepet kapnak

például a HR, valamint a marketing területén és az ügyfelekkel való kapcsolattartásban. Egy-egy vállalatnál mentori hálózat létrehozásával lehetne a tehetséges nők karrierútját előkészíteni, illetve az előléptetések alkalmával szakmai tapasztalatcsere lehetőségével, tanácsokkal segíteni a női vezetőket. (Lásd a Pozitív diszkrimináció fejezetben a női kvótákról szóló részt is).

Kölcsönzött munkavállalók esélyegyenlőséghez való joga

A kölcsönzött munkavállalók sajátos és gyakran hátrányosabb helyzetben vannak, mint az ugyanolyan munkát végző saját alkalmazottak. Igaz, az utóbbi években mind az uniós, mind a hazai jog foglalkozott a kölcsönzött munkavállalók helyzetének javításával.

Kérdés, hogy vajon érvényesíthető-e az egyenlő bánásmód, két azonos vagy azonos értékű munkát végző munkavállaló esetében, ha jogilag két különböző munkáltató alkalmazásában állnak?

Erre a kérdésre sem a magyar Alkotmánybíróság, sem az Európai Bíróság nem adott pozitív választ.

Bár az új Munka törvénykönyve 2012. évi I. tv) a kölcsönzött munkaerőt illetően továbbra is a munkaerő kölcsönzéséről szóló 2008/104/EK irányelvet veszi alapul, ahol a főszabály az esélyegyenlőség, mégis sok a bizonytalanság, különösen abban a tekintetben, hogy miként lehet ezt a jogot a gyakorlatban is érvényesíteni.

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről rendelkezései

Az egyenlő bánásmód követelménye

219. § (1) A kikölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönvevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt alapvető munka- és foglalkoztatási feltételek különösen

- a) várandós és szoptató nők, valamint
- b) a fiatal munkavállalók védelmére,
- c) a munkabér összegére és védelmére, továbbá az egyéb juttatásokra,
- d) az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések.

(3) A munkabér összegére, az egyéb juttatásokra az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezéseket a kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás száznyolcvannegyedik napjától kell alkalmazni arra a munkavállalóra, aki

a) a kölcsönbeadóval munkaerő-kölcsönzés céljából létesített határozatlan idejű munkaviszonyban áll és kölcsönvevőnél történő foglalkoztatás hiányában is díjazásban részesül

Pl. az Európai Közösséget létrehozó szerződés 141 cikkében nem találunk semmit, ami az egyenlő munkáért egyenlő bért elvét ne korlátozná egyetlen munkaadóra. Azaz különböző munkáltatók által alkalmazottak esetén nehézségekbe ütközik annak megállapítása, hogy egyenlő munkáért nem egyenlő bért kapnak.

Egyszerűsíti a helyzetet az, ha a két munkáltató által alkalmazottakra azonos kollektív megállapodás vonatkozik, vagy egy vállalatcsoporton belül központilag határozzák meg a foglalkoztatási feltételeket. (Kártyás (2013))

Hasonló problémák merülnek fel a **kiszervezések** esetén is.

Feladat

- Vegyük számításba, dolgoznak-e közvetlen munkahelyünkön kisgyermekes szülők?
- Ha igen, munkavégzésüket megfelelően segíti-e a munkahely, és mivel, milyen intézkedésekkel lehetne még jobban támogatni őket feladataik elvégzésében?
- Vannak-e a munkahelyen GYES-en, GYED-en lévő kismamák? Ha igen, tarja-e és hogyan velük a munkahely a kapcsolatot?

- Vegyük számításba, dolgoznak-e közvetlen munkahelyünkön kölcsönzött munkavállalók?
- Ha igen, érvényesül-e esetükben az egyenlő bánásmód követelménye?

IX. Környezetvédelem és esélyegyenlőség

A környezetvédelem és az esélyegyenlőség közötti kapcsolatot elsősorban úgy keressük, hogy miként lehet a szokásosnál kisebb erőforrásokkal (energiával és anyaggal való takarékoskodással, csökkentve az ökológiai lábnyomot) olyan hatást elérni egyes, hátrányos helyzetű csoportok esetében, amely megegyezik a hagyományos módszerek alkalmazása során elértekkel vagy azokat még meg is meghaladja.

Ez megfelel annak a kritériumnak, hogy a környezet védelme mellett javult egyes csoportok, személyek esélyegyenlősége.

Fogalom magyarázat. ökológiai lábnyom

Az ökológiai lábnyom kifejezi, hogy adott technológiai fejlettség mellett egy társadalomnak/embernek milyen mennyiségű erőforrásokra, földre, vízre van szüksége önmaga fenntartásához és a megtermelt hulladék elnyeléséhez.

Az ökológiai lábnyomszámítás figyelembe veszi az egyes csoportok – mint egy család vagy város –energia-, étel-, víz-, építőanyag, stb. fogyasztását, hogy megbecsülje **az eltartásukhoz szükséges termelőképes földterület** mennyiségét. Magyarországon az egy főre jutó ökológiai lábnyom 3,7 hektár, a földön minden egyes emberre 1,7 hektár jut. Egy honlap segítségével - <http://www.glia.hu/okolabnyom/> - mindenki kiszámíthatja a saját egyéni ökológiai lábnyomát. A lábnyomszámításnál külön figyelembe veszik az igénybevett közlekedés fajtáját.

61

Mindezeket figyelembe véve összefüggést fedezhetünk fel a környezetvédelem és esélyegyenlőség együttes megvalósulását illetően a következő területeken:

Vasút fenntartása és bővítése

A vasúti közlekedés önmagában véve is a legkisebb ökológiai lábnyomot okozó közlekedésnek minősül, tehát pusztán környezetvédelmi szempontból is ajánlott. A vasút képes nagy mennyiségű utast és árut közepes és nagy távolságra szállítani, gazdaságos és környezetkímélő módon. A vasúti közlekedés jóval kevésbé jelent veszélyt a környezetre, mint akár a közúti, akár a légi közlekedés, fajlagos energiafelhasználása és káros anyag kibocsátása is jóval alacsonyabb, mint bármelyik másé.

Jellemző adatként említjük, hogy a közúti közlekedés során a 123-szor több szénmonoxid, 16-szor több nitrogénoxid és 162-szer több szénhidrogén és 1,75-ször több por kerül a levegőbe, mint a vasúti közlekedés során.

A közúti, légi és vasúti közlekedést összehasonlítva a vasúti közlekedésnél a legalacsonyabb a zajterhelés is.

A vasút előnyös tulajdonságait az Európai Unióban felismerték és az unió közlekedéspolitikájának egy lényeges eleme a vasút jövőjéről szóló gondolkodás, hogyan lehet még hatékonyabbá és vonzóbbá tenni a vasúti közlekedést.

A vasút, vasúti hálózat fenntartása, kisebb, földrajzilag hátrányos helyzetű, közúton nehezen elérhető települések már meglévő vasúti vonalainak, állomásainak megtartása jelentősen hozzájárulhat az e – földrajzilag hátrányos helyzetű településeken élők esélyegyenlőségéhez, a munkába járásuk elősegítéséhez, a színvonalas oktatáshoz való hozzájutásukhoz, a megfelelő egészségügyi intézmények eléréséhez. A vasúti mellékvonalak megszüntetése számos kistelepülés lakosságát hozza jelentős hátrányba, közülük is különösen az autóval nem rendelkezőket, az alacsonyabb jövedelműeket, az idősebb korosztályt.

Szociális gazdaság

A szociális gazdaságok terjedése is hozzájárul egyrészt az ökológiai lábnyom csökkentéséhez, másrészt a szociális gazdaságban tevékenykedők esélyegyenlőségének erősödéséhez. A szociális gazdaságok egyebek mellett azért tekinthetők nagymértékben környezetbarát megoldásnak, mert jelentős részben az önfenntartást, önellátást szolgálják, s ezzel a helyi szükségletek egy részét megtermelve, csökken a szállítás szükséglete.

Az esélyegyenlőség növeléséhez pedig azzal járulnak hozzá, hogy a helyi szociális gazdaságokban dolgozók döntően az esélyegyenlőségi törvény által felsorolt védett tulajdonságok valamelyikével rendelkező olyan személyek, akik a nyílt munkaerőpiacon nem találnak munkát, nem utolsósorban azért sem, mert a szociális gazdaság létrehozásának helyszínén, az adott településen nincs is semmilyen betölthető munka.

Az Európai Unióban a szociális gazdaságok jóval nagyobb mértékben terjedtek el, mint Magyarországon, nálunk mindeddig ennek a szektornak a potenciálja kiaknázatlan maradt, pedig a környezetvédelem és az esélyegyenlőség együttes erősítésének jelentős potenciálját jelenthetné.

A szociális gazdaság az EU Fehér Könyvének megfelelően magában foglalja azokat a kezdeményezéseket, amelyek új helyi foglalkoztatási lehetőségek, új fenntartható gazdasági tevékenységek feltárásával teremtenek új munkahelyeket a hátrányos helyzetű munkanélküli és inaktív emberek számára.

On-line képzés erősítése

Az on-line képzés erősítése, tananyagok elektronikus verzióban való elkészítése csökkenti az ökológiai lábnyomot (nem igényel papírt). Másrészt nem kell közlekedési eszközt igénybe venni a képzés helyszínére való eljutáshoz, így hasznos az olyan hátrányos helyzettel élők esetében, akik mozgásukban korlátozottakat, s nem az a probléma, hogy nem szeretnének tanulni (pszichoszociális támogatásra van szükségük), hanem az, hogy nehezen mozognak, esetleg az általuk bejárando utak akadálymentesítése nem megoldott.

Feladat

Milyen további példát tudna mondani a környezetvédelem és az esélyegyenlőség összefüggésére?

X. Gyakorlati kérdések

Esélyegyenlőségi terv és program

Vállalati esélyegyenlőségi terv

Az 50 főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szerv és többségi állami tulajdonban lévő vállalatnak esélyegyenlőségi tervet kell készítenie.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi törvény módosított 63. § (4) szerint az *ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni*. (Ezt a kötelezettséget a 2007. január elsejétől hatályos *2006. évi CTV. törvény 12. § (1) állapította meg*).

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet, vagy sem?

A foglalkoztató esélyegyenlőségi tervének tartalmaznia kell a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok - így a nők, a negyven év felettiek, a romák foglalkoztatási helyzetét, bérét, munkakörülményeit és a munkaadó diszkriminációval szembeni munkahelyi politikáját.

Az esélyegyenlőségi tervezet betartását Egyenlő Bánásmód Hatóság vizsgálhatja és hiányát szankcionálhatja.

Önkormányzat esélyegyenlőségi programja

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi törvény 31. §-a szerint a települési önkormányzatoknak (község, város és főváros kerületei önkormányzatai) ötévente öt évre szóló helyi esélyegyenlőségi programot kell elfogadniuk; 2010. május 1-től minden helyi önkormányzatnak, valamint többcélú kistérségi társulásnak öt évre szóló helyi esélyegyenlőségi programmal kell rendelkeznie.

Helyzetelemzés

A helyi esélyegyenlőségi programban helyzetelemzést kell készíteni a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok - különös tekintettel a nők, a mélyszegénységben élők, romák, a fogyatékkal élő személyek, valamint a gyermekek és idősek csoportjára - oktatási, lakhatási, foglalkoztatási, egészségügyi és szociális helyzetéről. Cél, hogy meg lehessen állapítani, a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok a teljes lakossághoz viszonyítva milyen jövedelmi, foglalkoztatási, képzettségi, szociális, lakhatási, területi, egészségügyi mutatókkal rendelkeznek, és ezek alapján az adott település/társulás milyen esélyegyenlőtlenségi problémákkal küzd.

Intézkedési terv

A helyzetelemzés alapján **intézkedési tervet** kell készíteni. A helyzetelemzésen alapuló intézkedési tervben meg kell határozni a helyzetelemzés során feltárt problémák komplex kezelése érdekében szükséges intézkedéseket.

Mind a helyzetelemzés, és mind az intézkedési terv elfogadása során figyelembe kell venni a települési kisebbségi önkormányzatok véleményét is.

Hogyan kell elkészíteni a helyi esélyegyenlőségi programot?

A programot a társadalmi felzárkózásért felelős *miniszter által meghatározott* részletes szabályok alapján kell elkészíteni.

A programalkotás során gondoskodni kell

- a helyi esélyegyenlőségi program és
- a települési önkormányzat által készítendő egyéb fejlesztési tervek,
- a közoktatási esélyegyenlőségi terv
- az integrált településfejlesztési stratégia antiszegregációs célkitűzéseinek összhangjáról.

Továbbá, figyelmet kell fordítani

- az egyenlő bánásmód, az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás követelményének érvényesülését segítő intézkedésekre,
- az oktatás és a képzés területén a jogellenes elkülönítés megelőzésére, illetve az azzal szembeni fellépésre, továbbá az egyenlő esélyű hozzáférés biztosításához szükséges intézkedésekre, az oktatás és a képzés területén a jogellenes elkülönítés megelőzésére, megszüntetésére; az oktatásban, képzésben megjelenő sztereotipikus pályaeorientáció megváltoztatására;
- a lakóhelyi szegregáció felszámolására; a közszolgáltatásokhoz, valamint az egészségügyi szolgáltatásokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosítására;
- olyan intézkedésekre, amelyek csökkentik a hátrányos helyzetűek munkaerő-piaci hátrányait, illetve javítják foglalkoztatási esélyeiket;
- a hátrányos helyzetű csoportok tagjai részvételének elősegítésére a döntéshozatalban, ill. a közügyek irányításában.

A végrehajthatóság érdekében a tervezett intézkedések lehetséges forrásait is be kell mutatni.

A helyi esélyegyenlőségi programot a települési önkormányzati köztisztviselők vagy közalkalmazottak készítik el. Képzésüket, a helyi esélyegyenlőségi programok elkészültét és felülvizsgálatát esélyegyenlőségi mentorok segítik.

Fontos feladata lehet a településen esélyegyenlőségi mentornak. Ilyen tevékenységet azonban csak az végezhet, akii rendelkezik felsőfokú végzettséggel,a külön

jogszabályban meghatározott képzésen vett részt, és rendelkezik a külön jogszabályban meghatározott szakmai gyakorlattal.

Az esélyegyenlőségi program megléte a feltétele annak, hogy a helyi önkormányzat, valamint a többcélú kistérségi társulás bármely hazai vagy európai uniós támogatásban részesülhessen.

Az esélyegyenlőségi terv fejezetei

I. Bevezetés - Az intézmény rövid bemutatása (céljai, tevékenységei)

II. Alapelvek

Milyen alapelveket kell az esélyegyenlőségi tervnek szem előtt tartania (tekintettel az intézmény sajátosságaira) (pl. megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód, gyermekes anyák, időskorúak, fogyatékkal élő munkavállalók, romák, stb).

III. Helyzetfelmérés

Munkaügyi adatok, dolgozók létszáma, megoszlása kor, nem, végzettség, munkakör, stb. szerint. Titkosan kezelendő szenzitív adatokkal is kiegészíthető a helyzetfelmérés, de csak a dolgozók erre vonatkozó beleegyezése esetén (családi állapot, egészségi állapot).

IV. Intézkedések

A kötelező célcsoportok számára a teljes foglalkoztatási folyamatra vonatkozó intézkedések a toborzástól, a felvételi interjútól, a képzés, továbbképzésen, karrierépítésen keresztül az elbocsátásig.

Esélyegyenlőségi referens – bár nem kötelező, de célszerű – segíti elkészíteni az esélyegyenlőségi tervet és végigkíséri megvalósulását. (A korábbi Munka Törvénykönyvében az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos feladatok az Üzemi Tanács jogkörébe tartoztak. Az új 2012. évi Munka Törvénykönyvében már nincs szó esélyegyenlőségi terv készítéséről).

Vasutasok "Esélyegyenlőségi terve" 2013-2016"

A MÁV Zrt. 2013. július 18-i keltezéssel esélyegyenlőségi tervet írt alá 2013-2016-os időszakra a szociális partnerekkel. Az első ilyen esélyegyenlőségi tervet még 2003-ban fogadták el, elkészítésében az esélyegyenlőségi bizottság játszott fontos szerepet.

Az Esélyegyenlőségi terv fontos kitétele az, hogy „A MÁV Zrt. mint munkáltató, az esélyegyenlőség elősegítése érdekében valamennyi munkavállalóját érintően érvényesíti az egyenlő bánásmód elvét.” Az Esélyegyenlőségi törvényben meghatározott védett tulajdonságok miatt senkit nem érhet hátrányos megkülönböztetés.

Szemléletformálás és megelőzés

A hátrányos megkülönböztetés megakadályozásának fontos elem a tolerancia, a megkülönböztetéstől mentes légkör, s ennek érdekében a szemléletformálás és megelőzés eszközeit alkalmazza.

Felmérések, elemzések, az Esélyegyenlőségi terv végrehajtásának alapjai

A nyilvántartás alapján megkülönböztethető csoportokról, munkavállalói rétegekről felméréseket, elemzéseket készít (a törvénnyel összhangban), és erre alapozza az Esélyegyenlőségi terv végrehajtását.

Kivételek

Az esélyegyenlőségi terv külön kihangsúlyozza, hogy, „Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapozott arányos megkülönböztetés”.

Az előnyben részesítés „nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt és nem zárhatja ki az egyéni feltételek mérlegelését”.

A MÁV Zrt. Esélyegyenlőségi terve a továbbiakban rögzíti a szükséges eljárásrendeket. Kiemeli, hogy egyrészt a megkülönböztetés tilalmának és az egyenlő bánásmód deklarálása önmagában nem alkalmas az összes egyenlőtlenség megszüntetésére, másrészt viszont a MÁV Zrt. jelen Esélyegyenlőségi terven túl más, a jogszabályokból illetve a szakszervezettel kötött megállapodásból következő kedvezményeket is nyújt.

Szakszervezetek szerepe a szemléletformálás során

A szemléletformálásnál a terv fontos szerepet oszt ki a szakszervezeteknek.

Szakterületek

Az MÁV Zrt. Esélyegyenlőségi terve a következő szakterületeken tervezi a beavatkozást az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében:

Foglalkoztatás és szakmai előmenetel

- Munkaerő felvétel során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének érvényesülését
- Egyenlő előrelépési lehetőséget biztosít valamennyi munkavállalója számára (ezen belül is és egyebek mellett támogatja a nők előmenetelét)
- Létszámleépítésben a személyre szóló gondoskodás módszerét alkalmazva segíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét.

Oktatás és képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése (egyebek mellett a GYES-en lévőknek is biztosítja a képzéshez való hozzájutást, távoktatási programot dolgoz ki, stb.)

Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások terén

Ezzel kapcsolatban az Esélyegyenlőségi terv a munkáltató törekvését fejezi ki a bérezés terén az esélyegyenlőség biztosítását illetően. Az Esélyegyenlőségi terv kimondja, hogy „a munkáltató *törekszik* az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének megvalósítására”. Ennek érdekében

68

- felülvizsgálja a besorolási rendszereket abból a szempontból, hogy ne legyenek diszkriminatívak,
- évente megvizsgálja a bérezési rendszert és összehasonlítja a mikro-és makrogazdasági adatokkal, s javaslatot tesz a hátrányok megszüntetésére,
- folyamatosan felülvizsgálja a bérbesorolási rendszert az anomáliák kiszűrésére
- ellenőrzi a munkaköri leírásokat, hogy azok ne tartalmazzanak diszkriminatív elemeket

További szempontok

- Munkakörülmények, egészségvédelem (komfortosabb, korszerűbb védőeszközök, a munkavédelem korszerű tartalmának megismertetése)
- A megnövekedett munkaélettartam kihívásaira való felkészülés (a nyugdíjas korra való átmenet megkönnyítése)
- Kártérítés és fegyelmi felelősségre vonás (a tisztességes eljáráshoz való jog)
- A munka és a családi élet összeegyeztetése (a családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények, a munkaidő beosztás). Fontos, hogy a rendkívüli

munkavégzés elrendelésénél a családostok választhatnak, hogy vállalják vagy sem, s ha nem akkor emiatt nem fog hátrányt szenvedni.

Cselekvési terv

Az Esélyegyenlőségi terv alapján a felek cselekvési tervet dolgoznak ki határidők és felelősök megjelölésével.

Társadalmi szerepvállalás

A MÁV Zrt társadalmi szerepvállalását (CSR) is tartalmazza az Esélyegyenlőségi terv. Ennek keretén belül a nyugdíjba vonuló munkatársakkal való foglalkozást, a romák támogatását különböző eszközökkel (közmunaprogramban való részvétel) vállalja, valamint a kultúra és szabadidő területén biztosít valamennyi MÁV dolgozónak lehetőséget a kapcsolódásra a MÁV által támogatott művelődési házakban és sportlétesítményekben.

Feladat

Gondoljuk végig, hogy a MÁV Zrt. Esélyegyenlőségi terve milyen pontokból álló cselekvési tervvel lenne leginkább sikeresen megvalósítható!

Saját – közvetlen - munkahelyünkre vonatkozóan készítsünk el egy rövid – pontokba szedett - cselekvési tervet!

Hogyan készítsünk beadványt az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz?

Az előzőekben megtudtuk, milyen esetekben és a sérelem bekövetkezését követően mennyi ideig fordulhatunk az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (EBH). Jogos sérelem esetén mit tartalmazzon a kérelem?

A kérelmet írásban kell benyújtani.

Valószínűsíteni kell, hogy a beadót hátrány vagy kedvezőtlen bánásmód érte, mégpedig az előzőekben felsorolt védett tulajdonságaira visszavezethető módon.

A kérelemnek – továbbá - tartalmaznia kell a panaszos

- nevét,
- lakcímét,
- a hatóság döntésére irányuló kifejezett kérését,
- a sérelmezett cselekmény helyének, idejének, egyéb körülményeknek a leírását,
- a bepanaszolt szerv vagy személy adatait.

A hatóság levélcíme: 1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B

Telefonja: (+36-1) 795-2975, fax: (+36-1) 795-0760

E-mail: ebh@egyenlobanasmod.hu

70

2009-ben megváltoztak a bizonyítás szabályai, így most már nem a kérelmezőnek kell bizonyítania a sérelmét, hanem csupán valószínűsítienie kell, hogy hátrány érte, valamint hogy ténylegesen vagy feltételezése szerint a jogsértéskor rendelkezett a törvényben felsorolt valamely védett tulajdonsággal, a sérelem emiatt következett be.

Bizonyítási kötelezettsége –azaz az egyenlő bánásmód szabályain nem esett csorba - az eljárás alá vontnak van.

Az egyenlő bánásmódot megsértő büntetése akár több millió Ft-os pénzbüntetés is lehet.

Az EBH azonban nem állapíthat meg a sértett számára anyagi kártérítést és nem rendelheti el az eredeti állapot helyreállítását (pl. nem kötelezheti a munkáltatót arra, hogy vegye vissza eredeti munkakörébe).

Feladat

Fogalmazzon meg egy érvényes beadványt az EBH-hoz, figyelembe véve a 2003. évi CXXXV tv., 8. § (1)-ben rögzített védett tulajdonságokat (A védett tulajdonságokat megtalálja a jelen jegyzet 8. oldalán)!

Tekintsen meg a lenti Példatárban az EBH-hoz beadott néhány példát (mintát).

XI. Példatár

Jó példák: új idők új szelei?

A British Telecom (BT) esélyegyenlőség politikája

A British Telecom-nak számos, az esélyegyenlőséget támogató, kezdeményezése van. Ezek között találunk olyanokat, amelyeket akár másutt is érdemes követni és akár beleépíteni az éppen készülő vagy módosítás alá kerülő esélyegyenlőségi tervbe:

- a munkaköri leírások és specifikációk szisztematikus felülvizsgálata annak érdekében, hogy azok semlegesebbek legyenek a társadalmi nemeket illetően;
- a női munkavállalók szakmai eredményeiről cikkek, beszámolók hangsúlyozott szerepeltetése a belső és külső sajtóanyagokban;
- az egyén alkalmasságának erősítése személyes támogatással/mentorálással/önbizalom-fejlesztési programokkal, magas szintű megbízatásokkal;
- a fizetések átvilágítása az egyenlő bérezés biztosítása érdekében (a brit átlaggal összehasonlítva, ahol a nemek közötti bérkülönbség 19%, a British Telecom-nál ez 4% körül alakul);
- a bérbesorolási rendszer felülvizsgálata, az egyenlő értékű munkakörök közötti indokolatlan bérezési különbségek feltárására,
- a nemek megfelelő arányú képviselete az előreléptetésre alkalmas munkavállalók nyilvántartásában;
- rugalmas munkavégzési lehetőségek kialakítása (Nagy-Britanniában a gyermekgondozási szabadságról visszatérő nők 92%-a egy év után kilép a munkahelyéről, a British Telecom-nál azonban a gyermekgondozási szabadságról visszatérő nők 94%-a egy év után is a társaságnál dolgozik).

A **British Telecom** a munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatban különféle eszközöket alkalmaz (rugalmas munkavégzés, részmunkaidő, távmunka lehetősége, szabadságolási és karrierszüneteltetési lehetőségek stb.).

A társaság mind a férfiak, mind a nők számára azt az üzenetet közvetíti, hogy ha rugalmas vagy részmunkaidőben dolgoznak is, nem veszítik el a helyüket a társaság hierarchiájában, és a karrierlehetőségeik sem romlanak.

A rugalmas munkavégzés lehetővé tételével a társaság is jól járt, nőtt a dolgozók elkötelezettsége és teljesítménye.

A sokszínűség és befogadás politikája a Shell-nél

A Shell a sokszínűségi politikájával (angolul: diversity policy) igyekszik követni a társadalmi változásokat, és megváltoztatni a vállalat férfidominancia által jellemezhető hagyományos imázsát. A cél olyan befogadó szervezet létrehozása, amelyben elismerik az egyéni különbségeket, és értékelik a sokszínűséget.

A Shell tudományos vizsgálattal mérte fel a vállalatnál a sokszínűségi politika hatását a termelékenységre, innovációra és a teljesítményre. Az eredmények eléréséhez a kultúra megváltoztatása a legfontosabb, ehhez viszont időre van szükség.

Példák az eddigi intézkedésekre:

- Un. sokszínűségi referenseket neveztek ki a vállalatcsoport minden telephelyén. Az ő feladatuk az, hogy gondoskodjanak a politika megvalósításáról az adott helyszínen.
- Stratégiát dolgoztak ki, amelynek célja annak biztosítása, hogy mindenki tisztában legyen a kérdés fontosságával.
- A vezetők képzésben részesültek annak érdekében, hogy a sokszínűség kérdését tudatosabban kezeljék.
- A sokszínűségi politika megvalósítására éves terveket, célokat és célszámokat határoztak meg.
- A vezetőknek el kell számolniuk a politika megvalósítására tett intézkedésekkel (a vezetőkre vonatkozó teljesítményértékelési folyamat során).
- A munkavállalókat az üzemi tanácsokon/szakszervezeteken keresztül (ahol vannak ilyenek) vonják be a politika megvalósításába, az értékelésben pedig a rendszeres felmérések keretében vehetnek részt a munkavállalók. A szakszervezetek három telephelyen vannak jelen, évente vagy kétevente kötnek kollektív megállapodásokat, amelyek érintik a sokszínűségi politikát is. Ezeken a telephelyeken 3000 ember dolgozik. A többi helyszínen dolgozó 8000 munkavállalóval az üzemi tanácsok segítségével konzultálnak.

72

Fontos!

A Shell-nél a fiatal szülőkkel – nemcsak az anyákkal, hanem az apákkal is - megbeszélik a munka és a magánélet egyensúlyával kapcsolatos kérdéseket! A gender mainstreaming nemcsak az anyákra, hanem az apákra (nemcsak a nőkre, hanem a férfiakra is) vonatkozik!

Jó példa- PSA Peugeot Citroën

A franciaországi PSA Peugeot cégnél számos intézkedést vezettek be az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében. Így pl. 35 főből álló, a vállalatcsoport különböző részlegeinél a nemek közötti egyenlőség gyakorlati megvalósításáért felelős *hálózatot* hoztak létre, a megtett intézkedések és a siker feltételeivel kapcsolatos tapasztalatok megosztása céljából.

Valamennyi üzemben *esélyegyenlőségi bizottságot* alakult. Megvalósult a vállalatcsoport üzemi tanácsainál a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó bizottságok tagjainak képzése. A menedzsment, a HR-vezetők és a munkaerő-felvétellel foglalkozó dolgozók esélyegyenlőségi képzésen vettek részt.

A PSA Peugeot Citroën-nél olyan célszámokat tűztek ki, hogy a felvett nők aránya feleljen meg a felvételre jelentkező nők arányával, az előléptetett nők arányának pedig meg kellett egyeznie az előléptetésre alkalmas pozíciókban dolgozó nők arányával. Ahhoz, hogy ezt meg lehessen valósítani, a munkavégzés során a nemek arányának javítását lehetővé tevő intézkedéseket (szabadságolás előtti helyzetfelmérés, stb.) hoztak.

73

IBM Work-Life Balance gyakorlata

A magyarországi IBM Work-Life Balance program rugalmas válasz a megváltozott társadalmi és családi kapcsolatokra, a dolgozók elvárásaira. Ez a kölcsönös rugalmas viszonyulás – mind a dolgozók és mind a munkaadó részéről -munka és a magánélet egyensúly megteremtésének feltétele.

A vállalat elkötelezte magát a családbarátság, munka-magánélet egyensúlya és a nemek egyenlő esélyeinek biztosítása irányában. Ez a menedzsment működésében több szinten érhető tetten.

Budapest Bank – Nők a Nőkért Hálózat

A Budapest Bank társadalmi szerepvállalása keretében megvalósított kezdeményezésének a célja a női vezetők felkészítése. A 2000-ben az anyavállalat, a GE „Nők Hálózata” mintájára létrehozott Nők a Nőkért Hálózat önszerveződés, amelynek keretében nők a munkájuk mellett foglalkoznak azzal, hogy a női társakat segítsék, oktassák, szakmai programok, tréningek, információcsere, kapcsolatépítés a célja, valamint kulturális szemléletváltás révén támogatja a nők szakmai fejlődését, elősegítve a vállalaton belül érjenek el szakmai karriert.

A HR menedzsment feladata az egyes atipikus munkaformákkal kapcsolatos előítéletek (sztereotípiák) tudatosítása a vezetőkben, ezek átbeszélése és feloldása, valamint képzettséggel a felmerülő kérdések megoldásában segíteni őket.

A Budapest Bankban létrehozták a munkavállalók esélyegyenlőségi fórumát.

A Budapest Bank 2009-ben csatlakozott anyavállalata, a GE globális programjához, a „Banking on Women” kezdeményezéshez, amely a nők pénzügyi tudatosságához, ismereteinek bővítéséhez kíván hozzájárulni. A bank 2010-ben „Dobbantó” néven indította kapcsolódó – képzési – programját, kompetenciafejlesztő tréningjeit vállalkozónők számára (ezt a SEED alapítvánnyal együtt valósította meg).

Grundfos - távmunka

A dán Grundfos 2000-ben telepedett be Magyarországra, a Grundfos Magyarország ma már 2000 főt foglalkoztat. A Grundfos-nál nem félnek az atipikus munkavégzésektől, és egyebek mellett a távmunkától sem, amitől pedig a munkaadók jelentős része – legalábbis Magyarországon - még ma is ódzkodik.

Az irodai és szellemi munkakörökben a távmunka, a rugalmas munkaidő és a részmunkaidő rendszerszintű bevezetésével kapcsolatban a Grundfos-nak csak jó tapasztalatai vannak. Ezek megfelelően rugalmasok ahhoz, hogy mind a dolgozók, mind a munkaadó igényeit kielégítsék. A távmunka és a kötetlen munkaidő biztosítása a családi élet és a munka összeegyeztetését segíti. Az utóbbi években a Grundfos számos díjat nyert, egyebek mellett a „Fogyatékoság-barát munkahely” díjat.

74

Mars: kisgyermekes munkavállalók visszatérése

Az anya- és nőbarát vállalati gyakorlat egyik legfontosabb része a kismamák munkahelyi visszatérésének segítése. MARS anyasági policy-ja a gyermekes munkavállalók számára a gyermekvállalás mind a 4 szakaszára vonatkozóan (várandósság, otthonlét, visszatérés tervezése és visszatérés) megfogalmaz ajánlásokat és vállalásokat. Ennek során tájékoztatják a kismamát, hogy majdani visszatérésének segítésére mit tegyen, milyen sűrűséggel és kivel tartsa a kapcsolatot. (Forrás: Jól-lét (2012)).

Jó példák a tudatformálásra

Az előítéletekkel szembeni sztereotípiák lebontására irányuló

- gyakorlati lépések, események,
- kulturális vagy egyéb rendezvények,
- filmek,

- reklámok

az esélyegyenlőség előmozdítását, a diszkrimináció lebontásával kapcsolatos tudatformálást szolgálhatják. A tudatformálás valamennyi – pl. a médiából is - jól ismert eszköze felhasználható.

Ezek azonban a vállalati gyakorlatban egyelőre nem nagyon gyakoriak, esélyegyenlőségi filmklubra van példa. A 2010-ben HR Oscar díjat elnyert Magyar Telekom több évig működtette a „Szabad az Á” esélyegyenlőségi filmklubját. Érdekesség, hogy nem csak a jelenlévők láthatták a vetített filmet, belső intranetes hálózaton keresztül is közvetítették. A film végeztével élő beszélgetésen és online chat-en is lehetett kérdezni az alkotóktól. A filmklubban a vetítések után a vendégek (a rendező, illetve a témában érintettek) egy moderátor vezetésével beszélgettek a munkatársakkal és a jelenlevőkkel az adott témáról. Bemutatták pl. egyebek mellett Sára Sándor Cigányság című filmjét, illetve a Roma Médiaiskola hallgatói közül Csík Juci Tollas és Révész János/Szirmai Norbert alkotók Jobb a Fradi című rövidfilmjeit.

A Soros Alapítvány támogatásával valósult meg a Social Transport [Esélyegyenlőségi és Romaintegrációs](#) projekt. Középiskolások és főiskolások készítettek a projekt keretében reklámfilmeket a hazai romaintegráció és esélyegyenlőség témakörében.

<http://www.osztalyfonok.hu> honlapon az elkészített filmekből három megtekinthető (Hegedűs Georgina: Közös hely ; Magyari Zsolt: A defekt ; Zsély Csilla: Fair Play).

Díj az esélyegyenlőségi jó gyakorlatért: "Sokszínű szervezet TOP10"

2011 óta az mtd Tanácsadói Közösség ezzel díjazza a legjobb esélyegyenlőségi, sokszínűségi gyakorlatokat felmutató cégeket.

Az mtd Tanácsadó Közösség Sokszínűségi Indexet határozott meg benchmark kutatás alapján. Azok a cégek kapják a díjat, amelyek az index alapján a legjobb 10 helyezést érik el.

A Sokszínűségi Index 0-tól 100-ig terjedő skálán értékeli a vállalati teljesítményt, a sokszínűségi stratégiát, illetve az adott kutatás témáját (családbarát szervezetek), így jobban összehasonlíthatóak, benchmarkolásra is alkalmasak a szervezetek teljesítményei.

2012-ben első helyen a Nestlé Hungária végzett, de helyezést ért el a Citibank Magyarország, Hewlett-Packard Magyarország Kft., Jabil Circuit Magyarország Kft.,

K&H Bank Zrt., Magyar Telekom Nyrt., Nyírségvíz Zrt., Provident Pénzügyi Zrt.,
Unilever Magyarország Kft.

A nyertesek az átlaghoz képest több hátrányos helyzetű munkavállalót foglalkoztattak és több HR eszközzel támogatták meg a vállalatnál az esélyegyenlőség erősítését.

EQUAL – jó példák

A korábban már említett EQUAL Közösségi kezdeményezés Magyarországon számos értékes projekt megvalósítását eredményezte. Négy témában készültek a projektek. Ezek a következők:

- A munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiacra való belépésének vagy visszailleszkedésének segítése.
- Az egész életen át tartó tanulás és az olyan befogadó munkahelyi gyakorlatok támogatása, amelyek a munkaerő-piaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek szempontjából érintett emberek álláshoz jutását és munkában maradását segítik.
- A nemek közötti munkaerő-piaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése.
- Menedékkérők társadalmi integrációjának és szakmai képzésének támogatása.

76

Bár az EQUAL magyarországi programja 2008-ban befejeződött, számos olyan jó példa, gyakorlat jött létre, amely nem érdemli meg a feledésbe merülést.

Néhány jó gyakorlat az EQUAL keretében

Az EQUAL által létrehozott „Nők és férfiak közötti társadalmi esélyegyenlőség” elnevezésű tematikus hálózat felmérése során találkoztunk a következő esetekkel:

- A csoportvezetők összegyűjtötték a csoport problémáit és a humánerő-politikai vezető elé tárták. Ehhez az ún. team leader fórumokat működtetik. Az uniformizálható megoldások mellett az egyedi megoldásokat is biztosították. A vezetőség beavatkozására nem volt szükség, a csoportok megoldották a gondokat (pl., ha valaki huzamosabb időre kiesett a munkából, a munkatársak megosztva elvégezték a feladatot.)
- A humánerő-politikai vezető a szakszervezeteknek és az üzemi tanácsnak számol be az esélyegyenlőség megvalósításáról.
- Az egyik vizsgált vállalat esetében találkoztunk azzal a gyakorlattal, hogy a vállalat külön támogatja a nőket vezető tisztségek megpályázására.
- Sajátos gyakorlatként az egyik vállalatnál a meghirdetett pozícióra jelentkezőt a munkatársak felvételiztették. Ha mindenki igennel szavazott a jelöltre, akkor

felvették, ha volt aki nemmel szavazott, akkor megvitatták a helyzetet és konszenzussal elfogadták vagy elutasították a jelöltet.

Nők szegregációjának csökkentésére irányuló projekt

Az EQUAL H10 Nő az Esély projektje olyan esélyegyenlőségi program indítását vállalta fel, amely több tevékenység egymásra épülésével járul hozzá a női szegregáció csökkenéséhez. A projekt általános célja: Zala megyében élő, a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő nők munkavállalásának segítése, esélyeinek növelése, a szegregáció csökkentése. Az alprojektek között szerepelt a fiatalok pályaválasztását segítő „pályaválasztási konzulensek” képzése, és a kistelepüléseken élők részére helyben vitt pályaaorientációs program megvalósítása. Fontos része volt a projektnek az „esély menedzserek” alkalmazása, akik munkájukkal segítik a vidéki térségek projektjeinek megvalósítását, elindítják az esély érzékeny tervezési metodikát, és segítik a hátrányos helyzetűekkel foglalkozó civil szervezetek munkáját. Sor került, továbbá a családi vállalkozásokban segítő családtagként foglalkoztatott nők modern üzleti ismereteinek bővítésére. Az egyes alprojektek földrajzi és szakmai szinten is összekapcsolódnak, és egymásra épültek.

Mire vigyázzunk? Példák közvetlen hátrányos megkülönböztetésre: az Egyenlő Bánásmód hatósághoz benyújtott panaszok

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés nemzeti, etnikai kisebbséghez tartozás, bőrszín miatt (szolgáltatás igénybevétele során)

A hatósághoz egy jogvédő civil szervezet beadványt jutatott el, melyben leírta, hogy 2009. június 10. napján este tesztelést hajtottak végre egy budapesti szórakozóhelyen, mivel korábban diszkrimináció gyanúját felvető jelzések érkeztek hozzájuk. A tesztelésen részt vevő színes bőrű tesztelő kiszolgálását az alkalmazott megtagadta, mondván, ez a főnök utasítása.

A hatóság nem vitatta az eljárás alá vont jogát arra, hogy a szórakozóhelyen biztosítsa a vendégek személyi biztonságát, zavartalan szórakozáshoz való jogát. Azonban a hatóság arra az álláspontra helyezkedett, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg a szórakozóhely területére betérő, törzsvendégnek nem számító személyekkel szemben a bőrszínük alapján. A szórakozóhelyet a magatartás jövőbeni tanúsításától való eltiltása mellett ötszázezer forint összegű bírság megfizetésére is kötelezte, valamint elrendelte határozatának nyilvánosságra hozatalát 90 napra.

78

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogyatékoság miatt (szolgáltatás igénybevétele során)

Egy látássérült kérelmező Budapestről Rómába utazásához az interneten jegyet váltott az egyik légitársaság járatára, utazása azonban a társaság vak utasokra vonatkozó speciális feltételei miatt megghiúsult. A légitársaság üzletszabályzata szerint az utas a helyfoglaláskor köteles tájékoztatást adni mozgáskorlátozottságáról, a vakok pedig mozgásukban korlátozott személyeknek minősülnek. Az eljárás során a légitársaság arra hivatkozott, hogy csak későn értesült az utas speciális igényéről, aki megfelelő létszámú utaskísérő hiányában – biztonsági kockázatot jelentett volna. A hatóság megállapította, hogy a légitársaság ésszerű indokkal nem támasztotta alá, hogy a biztonsági előírásoknak a kérelmező esetén miért nem tudott eleget tenni. A hatóság a döntésében értékelte ugyanakkor a légitársaság azon pozitív hozzáállását, hogy a probléma felmerülését követően azonnal intézkedéseket kezdeményezett a jogsértő gyakorlat megváltoztatása érdekében, ezért a jogsértés jövőbeni tanúsítását megtiltotta, és elrendelte határozatának nyilvánosságra hozatalát 30 napra, de bírság kiszabását nem tartotta indokoltnak.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés foglalkoztatás során életkor miatt

Egy jogvédő szervezet azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy az egyik hirdetési újságban olyan szövegű álláshirdetés jelent meg, amely életkoruk alapján hátrányosan megkülönböztette a jelentkezőket. A hirdetés szövege az volt: „Ruházati boltokba vagyönöröket keresünk Budapest területére, 40 éves korig”. Az egyezségben az eljárás alá

vont elismerte, hogy az általa megjelentett álláshirdetés tartalmában sértette az egyenlő bánásmód követelményét, ez azonban nem állt szándékában, és kinyilvánította, hogy a jövőben tiszteletben tartja az egyenlő bánásmód elvét. Az eljárás alá vont vállalta egynapos anti-diszkriminációs tréning megrendelését egy emberi jogi diszkrimináció témájában akkreditációval rendelkező szervezettől, az egyezség aláírásától számított 45 napon belül, amelyen a cég felsővezetői, illetve a vidéki kirendeltségek vezetői vesznek részt.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés foglalkoztatás során anyaság miatt

A kérelmező azért fordult a hatósághoz, mert egy kereskedelmi céghez jelentkezett eladónak, s véleménye szerint három kiskorú gyermekére tekintettel elutasították. Sérelmezte azt is, hogy fizikai teherbíró képességét is kétségbe vonták, mindezt „ránézésre” állapították meg.

Az eljárás során a munkáltató különböző indokokra hivatkozott az elutasítás jogszerűségének igazolására: a kérelmező rendelkezésre állásával kapcsolatos problémákra, a lakóhelye és a munkahelye közötti távolságra, munkatapasztalat hiányára. A hatóság a felek és a tanúk nyilatkozatai alapján megállapította, hogy ezek a kifogások a munka jellege vagy természete alapján nem elfogadhatóak. A fizikai állóképesség hiányát semmilyen orvosi alkalmassági vizsgálat nem támasztotta alá. A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a kérelmező anyaságával összefüggésben. Határozatában megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelte a jogsértést megállapító határozatának nyilvánosságra hozatalát, valamint kétmillió forint bírság megfizetésére kötelezte a munkáltatót.

79

Foglalkoztatásban szexuális irányultság miatt

A kérelmező korábban két évet dolgozott ápolónőként egy kórházban, majd 2009 májusában párjával és élettársával (aki szintén hölgy) együtt ismét jelentkezett ugyanezen kórház üres ápolói státusára. Az ápolási igazgató előbb mindkettejük számára felajánlotta az intenzív osztályra való felvétel lehetőségét, mikor azonban szerelmi kapcsolatukat előzetes beszélgetés keretében őszintén felfedték, az ápolási igazgató és az osztályos főnővér magatartása hirtelen elutasítóvá vált. Kérelmező élettársát a kórház végül mégis alkalmazásba vette, a kérelmezőt viszont szakmai megfelelősége ellenére sem, miközben az ápolói álláshirdetés továbbra is szerepelt a kórház honlapján.

A kórház úgy nyilatkozott, hogy a kérelmező jelentkezését nem azért utasították el, mert a vele azonos neműekhez vonzódik. Kérelmező 2006–2008 között dolgozott már az intézményben, és korábban a betegek többször jelezték nem megfelelő hangnemet. A korábbi egyszeri szóbeli figyelmeztetésnek kérelmező munkaviszonya során következménye nem volt, fél évvel később ő mondott fel, súlyosabb munkavállalói kötelességszegést nem követett el. A munkáltató képviselője által tett azon kijelentés, hogy a kérelmező és társa nem dolgozhatnak egy helyen, ha együtt laknak, ellentmond annak, hogy a nővérszállón is többágyas szobákban laknak együtt a munkatársak. A

hatóság szerint a kórház azért valósított meg diszkriminációt, mert együttes alkalmazásuknál szexuális irányultságukkal összefüggő helyzetük jelentette a kizáró körülményt. A hatóság megállapította, hogy a kórház megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását megtiltotta, és az eljárás alá vontat 100 ezer forint összegű bírság megfizetésére kötelezte. (Forrás: Szemelvények az Egyenlő Bánásmód Hatóság által vizsgált ügyekből. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0010_2A_14_A_diszkriminacio_mere_se_Valogatta_es_szerk_Sik_Endre_es_Simonovits_Bori/ch02s03.html)

Források és további irodalom a tanuláshoz

Borbély Szilvia (2010a) Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó- és TB-rendszerekben, és hatásuk a nők foglalkoztatására - Munkanélküli ellátások, aktív munkaerő-piaci politikák gender szempontból, Budapest, 2010. március, SEED, pp. 141

Borbély Szilvia (2010b) Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó- és TB-rendszerekben, és hatásuk a nők foglalkoztatására - Nemzetközi kitekintés, Budapest, 2010. február, SEED, pp. 71

Borbély Szilvia (2010 c) Nemek egyenlőségének érvényesülése az adó- és TB-rendszerekben, és hatásuk a nők foglalkoztatására - Kutatási zárójelentés és javaslatok, Budapest, 2010. április, SEED, pp. 73

Borbély Szilvia (2011a) Nők és férfiak béregyenlőtlensége Magyarországon in: Nagy Ildikó - Pongrácz Tiborné (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011. Budapest: TÁRKI - Nemzeti Erőforrás Minisztérium, 2011, 113-131. p.

Borbély Szilvia (2011b) A nemek egyenlőségének érvényesülése a magyar adó- és társadalombiztosítási rendszerekben, a foglalkoztatáspolitikában és hatásuk a nők foglalkoztatására. (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 2011. Budapest: TÁRKI - Nemzeti Erőforrás Minisztérium, 2011, 132-155. p.

Borbély Szilvia (2011c) A nemek egyenlőségének érvényesülése a foglalkoztatáspolitikai eszköztárban, az adó- és TB-rendszerekben és hatásuk a nők foglalkoztatására, Vezetéstudomány 42. kötet. 2011. május

Cran, Andrew, Matten, Dork (2010) Business Ethics, Oxford University press

Csillag Gabriella (szerk.): Munkahelyi esélyegyenlőség- fogalomtár
<http://www.diverzitas.gak.hu/images/stories/definiciok.pdf> (2009. október 25.)

Jól-lét (2012) Nők a munka világában – avagy esélyegyenlőség a munkahelyen, 2012. május 31. <http://jol-let.com/cegeknek/nok-a-munka-vilagaban-avagy-eselyegyenloseg-a-munkahelyen>

European Commission - IP/13/1227 09/12/2013, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1227_hu.htm

Kártyás Gábor (2013) Csorba kikölcsönzés: a kölcsönzött munkavállalók egyenlő bánásmódhoz való joga az új munkatörvénye után, Esély, 2013. 3. szám, letölthető: http://www.esely.org/kiadvanyok/2013_3/kartyas.pdf

Kövér Ágnes: Esélyegyenlőség– Jogok – Közoktatás – emberi jogi oktatás, a jogismeret és a jogi tudatosság fejlesztése - Equal A/44 Esélyegyenlőségi szakemberek képzése és foglalkoztatása equal.nfu.hu/download.php?docID=259 2012-05-13

Jól-Lét Alapítvány szakmai együttműködésével megvalósult Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma konferencián elhangzott előadások letölthetők:

[MEF_IBM_WorkLifeBalance](#)
[MEF_GYESTortenet_SzikraDorottya](#)
[MEF_JOLLET_ProaktivGyesMenedzsment](#)
[MEF_MunkaTorvenykonyve](#)

Matiscsákné dr. Lizák Marianna: Emberi erőforrás gazdálkodás
www.minoies.hu/.../12_ea_eselyegyenloseg_nok_a_munkaeropiacon

Nemre való tekintettel Kézikönyv a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség érvényesítésének elméletéről és gyakorlatáról (intézmények és vállalkozások vezetői számára). Budapest, 2008, kiadó E/004 sz. FP, ISBN 978-963-06-4399-3

Nők és férfiak esélyegyenlőségének elősegítése a felnőttképzésben, Kézikönyv, Békéscsaba, 2008, felelős kiadó H/003 projekt, ISBN 978-963-06-4688-8 (Kézikönyv az Equal Közösségi Kezdeményezés magyarországi projektjeinek képzési tapasztalatiról)
[Letölthető: \(pdf 2,2 MB\)](#)

Nők a munka világában - Szakmai anyag a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület rendezvényéhez, <http://jol-let.com/cegeknek/nok-a-munka-vilagaban-avagy-eselyegyenloseg-a-munkahelyen/>

Pongrács Tiborné (2000) Gyermekvállalás-Munkavállalás In: Elekes Zsuzsanna, Spéder Zsolt (szerk) Törések és kötések a magyar társadalomban, p.271-272 Századvég Kiadó Budapest 2000

Sik Endre, Simonovits Bori: Feladatgyűjtemény a társadalomkutatás módszertanához I. letölthető

Szemelvények az Egyenlő Bánásmód Hatóság által vizsgált ügyekből, letölthető:

http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0010_2A_14_A_diszkriminacio_merese_Valogatta_es_szerk_Sik_Endre_es_Simonovits_Bori/ch02s03.html

http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/0010_2A_14_A_diszkriminacio_merese_Valogatta_es_szerk_Sik_Endre_es_Simonovits_Bori/ch02s07.html

Letölthető elektronikus tananyagok

Egyenlő eséllyel! Alapvető tudnivalók az esélyegyenlőségről

Borbély Szilvia, Gazsi Judit, Krizsán Andrea, Vajda Róza: Nemre való tekintettel. Elektronikus tananyag. Szerk.: Balogh Lídia, Szakmai lektor: Juhász Borbála.

<http://www.equalgender.eu>

Egyenlő munkáért egyenlő bért! elektronikus tananyag magyarul és angolul, 6 modul

<http://www.berbarometer.hu/main/e-learning-tananyag>

<http://www.e-tananyag.atw.hu/windows1250/segit/index.html>

<http://www.e-tananyag.atw.hu/windows1250/1.modul/index.html>

<http://www.e-tananyag.atw.hu/windows1250/2.modul/index.html>

<http://www.e-tananyag.atw.hu/windows1250/3.modul/index.html>

<http://www.e-tananyag.atw.hu/windows1250/4.modul/index.html>

<http://www.e-tananyag.atw.hu/windows1250/5.modul/index.html>

<http://www.e-tananyag.atw.hu/windows1250/6.modul/index.html>

<http://www.berbarometer.hu>

<http://www.nokaholnapert.hu/>

83

A Nők a Holnapért Alapítvány honlapján számos, a témával összefüggő értéke s kiadvány érhető el, mint pl:

-  [A nők foglalkoztatása](#)
-  [A nemek közötti egyenlőség](#)
-  [Egyenlő bánásmód](#)
-  [Munka és magánélet](#)
-  [Esélyegyenlőségi Útmutató](#)
-  [Diszkrimináció](#)
-  [Esélyegyenlőségi kézikönyv](#)
-  [Nők-férfiak-felnőttképzés](#)
-  [Egyenlőség a munkaerőpiacon](#)
-  [Nemek közötti egyenlőség](#)
-  [Gender-Kutatási összefoglaló](#)
-  [A nők és férfiak esélyegyenlőségének elősegítése-kézikönyv](#)
-  [Női esélyegyenlőség-TÁRKI-2010](#)
-  [Nemre való tekintettel \(Képzési anyag\)](#)