

Esélyegyenlőségi program III. rész
Jogszabályi környezet
Nyíregyháza, 2014. február 3-4
Kiskunfélegyháza, 2014. február 12-13
Nyíregyháza, 2014. február 17-18
Szeged, 2014. február 26-27

Alapok

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

- Eszerint az Unió küzd a társadalmi kirekesztés és *mindenfajta nemen, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló* megkülönböztetés ellen, előmozdítja a társadalmi igazságosságot és védelmet, a nemzedékek közötti szolidaritást, a gyermekek jogainak védelmét. (2 és 5b. Cikk)
- A 16. cikk az egyes országok közötti viszonylatot érintve szól a megkülönböztetés tilalmáról. Ez a cikk jogosítja fel az uniós polgárokat a tagállamok területén, szabadon mozogni és tartózkodni.

Számos más uniós irányelv és dokumentum rendelkezik az esélyegyenlőségről. **Példa: Az európai szociális partnerek 1995 évi autonóm keretmegállapodását** a szülői szabadságról 2009-ben módosították.

A keretmegállapodást a Tanács (2010/18/EU irányelve) kötelező érvényűvé tette valamennyi tagállam számára: szülői szabadság legalább négy hónap (Mtv. szerint hat hónap, az apának 5 nap pótszabadság a 2. hónap végéig kivéve). A szülői szabadság leteltével jogosult a korábbi munkahelyre visszatérni, vagy azzal hasonlót elfoglalni.

Hazai jogszabályi környezet

Alaptörvény

Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés nélkül biztosítja. (XV. Cikk)

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.

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

Az EU-s jogharmonizáció terméke

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.

Az egyenlő bánásmód megsértését jelenti

- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- a közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- a zaklatás,
- a jogellenes elkülönítés,
- a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás (7§).

Az un. védett tulajdonságok

- 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

Közvetlen hátrányos

megkülönböztetés:

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.

Példa: - Egy terhes nőt a próbaidő

alatt elbocsátanak (ami nem

jogellenes), de mindezt a

terhességére hivatkozva teszik.

- Álláshirdetés: Ruházati boltba
vagyonőröket keresünk Budapest
területére, 40 éves korig.

Közvetett hátrányos

megkülönböztetés ha látszólag

egy intézkedés látszólag nem sérti

az egyenlő bánásmód

követelményét, de védett

tulajdonságokkal rendelkező

egy személyeket vagy

csoportokat lényegesen nagyobb

arányban hátrányosabb helyzetbe

hoz, mint amelyben más,

összehasonlítható helyzetben lévő

személy vagy csoport volt, van

vagy lenne.

Példa: Csoportos

létszámleépítéskor a munkáltató

jóval nagyobb számban küld el

bizonyos védett tulajdonságokkal

rendelkezőket, mint másokat.

Zaklatás

rendszerint egy hosszabb folyamatot feltételez, és lehet akár szexuális, de egyéb természetű is.

- 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.

Figyelem! Zaklatás az is, ha ezek a hatások valakinek az akarától függetlenül jönnek létre!

Példa: Cigány viccek mesélése a munkahelyen

Jogellenes elkülönítés (szegregáció)

a védett tulajdonsággal rendelkezőket elkülönítik a velük összehasonlítható helyzetben lévőktől. Ez akkor is törvényellenes, ha nem hozza hátrányos helyzetbe az elkülönítettet.

Megtorlás

Egyenlő bánásmód követelményét érvényesítő eljárásnak a résztvevőjével szemben megtorló intézkedés.

Példa: valaki fellép szexuálisan zaklatott kollégája érdekében, és ezért elbocsájtják.

Nem kell védett tulajdonságokkal rendelkezni a jogsértés megállapításához!

Kihez forduljunk?

Egyenlő Bánásmód Hatóság (2005)

Ide fordulhatnak azok, akiket diszkrimináció, azaz hátrányos megkülönböztetés ért, ér vagy érhet jelen az ún. védett tulajdonságaik miatt!

Feltétel:

- a jogsértés bekövetkezte óta ne teljen még el **három év**
- a tudomásszerzésétől pedig **egy év**
- Ügyintézés **75 nap**, kiskorú veszélyeztettsége esetén max **45 nap**
- A jogsértőnek kell bizonyítania, hogy nem áll fenn jogsértés.
- Eljárás folytatható **munkáltató** ellen is. Nincs hatásköre családon belüli viszonyt illetően.



SZÉCHENYI TERV

Köszönöm a figyelmet!

Az előadás a TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0042
PROJEKT finanszírozásával valósult meg.

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszechenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.