

JOGSZABÁLYI KERETEK ÖSSZEFOGLALÁSA

Készült az ÁROP-1.A.3-2014-2014-0120 „*Területi együttműködést segítő programok kialakítása az önkormányzatoknál a konvergencia régiókban*” című projekt keretében

Sásd, 2015

SZÉCHENYI 2020
Sásd, 2015



Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFECTETÉS A JÖVŐBE

Tartalomjegyzék

1. Előzmények	3
2. Jogszabályi környezet	4
2.1. Esélyegyenlőséghez kapcsolódó alapfogalmak	4
2.2. Közösségi jogi szabályozás	6
2.3. Illeszkedés a magyar jogszabályokhoz	12
2.4. Önkormányzatok esélyegyenlőségi politikájának kialakítása	16
2.5. Kapcsolódás helyi stratégiai és települési önkormányzati dokumentumokkal, koncepciókkal, programokkal	19

1. Előzmények

Jelen jogszabályi összefoglaló Sásd Város Önkormányzatának az Új Széchenyi Terv Államreform Operatív Program keretében megvalósuló, ÁROP-1.A.3-2014-2014-0120 azonosító számú, „Területi együttműködés kialakítása” című pályázathoz kapcsolódik.

A pályázati konstrukció olyan modell jellegű együttműködési programokat támogat, amelyek célja az egy járáshoz tartozó települések és helyi szereplők közötti területi együttműködések kialakítása és megerősítése, a társadalmi felzárkózást elősegítő és a helyi esélyegyenlőségi programok végrehajtásához kapcsolódó koordinációs tevékenységek megvalósítása által.

A Sásd Város Önkormányzata által koordinált projekt keretében létrehozásra került a Hegyháti Járási Felzárkózási Kerekasztal az esélyegyenlőségi programok végrehajtásához szükséges szolgáltatási és intézményi együttműködések kialakítására és a meglévő mechanizmusok további erősítésére, a partnerségi kapcsolatok fejlesztésére és a járáson belül felmerült problémák komplex kezelésére.

A pályázathoz kapcsolódóan készült el az Esélyteremtő programterv, mely a települési esélyegyenlőségi programokat figyelembe véve a Hegyháti járás legfontosabb problémáit tárja fel, majd pedig összegzi, hogy melyek azok, amelyek kezelése a közeljövőben elengedhetetlen.

2. Jogszabályi környezet

2.1. Esélyegyenlőséghez kapcsolódó alapfogalmak

A demokrácia feltétele, hogy az adott társadalom tagjai egyenlők legyenek.

Az egyenlőség azonban nem csupán egyféleképpen értelmezhető definíció: megkülönböztetjük a jogegyenlőséget, az egyenlő jogvédelem, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség stb. fogalmát.

1. Formális jogegyenlőség: Mindenki részére egyazon mértékű jogok biztosítása. Alapvető feltétele, hogy a jogérvényesülés az egyének és a társadalmi csoportok szintjén se ütközzön akadályba. Néhány társadalmi csoport vonatkozásában ez alapvetően megvalósul, azonban bizonyos csoportok csak korlátozott mértékben tudják érvényesíteni saját jogukat. Ebben a helyzetben a jogegyenlőség csorbul.

2. Egyenlő jogvédelem: Az állam felelőssége, hogy a jogalkotás ill. a jogalkalmazás során mindenki számára biztosított legyen a hatékony jogorvoslat. Az állami szabályozás tiltja a hátrányos megkülönböztetést, a diszkriminációt, minden olyan megkülönböztetést, amelynek nincs objektív indoka.

3. Egyenlő bánásmód: nem tekinthető egyenértékűnek az *egyforma bánásmód* fogalmával. Az egyenlő bánásmód tekintettel van az egyenlőtlenségekre, tehát az egyenlőket azonos módon; a valamilyen tulajdonság, képesség vagy tehetség szempontjából egyenlőtleneket pedig eltérő módon, egyenlőtlenségeikre tekintettel kezeli.

4. Hátrányos megkülönböztetés tilalma: egyenlőség érvényesítésének biztosítója.

5. Esélyegyenlőség: társadalomban vannak olyan egyének vagy csoportok (ún. sérülékeny csoportok) akik nem azonos esélyekkel indulnak a társadalom többségéhez képest.

6. Szegregáció: a társadalmi kirekesztéssel és/vagy a társadalmi asszimilációval szembeni védekezésnek megvalósuló önkéntes elkülönülés.

7. Integráció: a társadalom különböző csoportjainak közös térben megvalósuló sikeres együttélése, illetve az együttélés feltételének megteremtése.

A hátrányos helyzetű egyének és csoportok számára az állam garantálja, hogy a formálisan mindent embert megillető jogokkal lehetőségük legyen azonos módon élni.

Célja ugyanarra a kiinduló pontra hozni a sérülékeny csoportokat, mint amelyről a társadalom többsége indul. Ezt nevezzük *előnyben részesítésnek*, amely egy speciális kivételnek a tekinthető a formális jogegyenlőség alól.

Az esélyegyenlőség megteremthető jogi és nem jogi eszközökkel (intézkedések, programok, stratégiák).

Ezek az eszközök irányulhatnak a jogegyenlőség vagy éppen az egyenlő jogvédelem elősegítésére, az egyenlőtlenségek mérséklésére. Megvalósulhat állami beavatkozás vagy civil kezdeményezés révén.

Az egyenlőtlenségeket megszüntetni kívánó intézkedéseket fogja össze a társadalmi felzárkóztatás politika, (ez Európai Unió intézményei a társadalmi befogadás, inklúzió terminológiáját használják), amely célja a hátrányos helyzetű csoportok helyzetének javítása, sérülékenységeinek csökkentése.

Sérülékeny csoportokhoz tartozónak tekintjük azokat, akik esetében nagyobb a kockázata annak, hogy a társadalomból kirekesztődnek vagy egyéb hátrányok érnek ill. nem tudnak megfelelően a jogaikkal élni.

Sérülékenységi mutatók lehetnek a kor, a nem, az etnikai hovatartozás, a fogyatékoság, a betegség, a szexuális irányultság, a problémás jogi státusz, stb. Jellemzően érintettek:

- az időskorúak;
- a gyerekek;
- fogyatékkal élők;
- egyes etnikumhoz tartozók (pl. roma kisebbség, migránsok);
- az alacsony szocioökonómiai státusszal bírók (pl. hajléktalanok)
- szexuális kisebbségek (pl. homoszexuálisok).

Az egyes sérülékenységi mutatók gyakran vezetnek más dimenziókban is hátrányosabb helyzetbe: pl. az oktatás területén egy alacsonyabb iskolai végzettség a foglalkoztatás területén munkanélküliséghez.

A társadalmi felzárkóztatás a sérülékeny csoportok, rászoruló egyének szempontjait veszi figyelembe, a társadalmi egyenlőtlenséget felszámoló intézkedések eredménye, amely csak

úgy valósítható meg, hogy a sérülékeny csoportokat, ill. az egyéneket, az ő emberi méltóságukat, jogaikat tiszteletben tartják.

Az egyenlő bánásmód követelménye alapján, Magyarország területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.

Az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesülése jóval több, mint az egyenlő bánásmód követelményeinek a megsértésétől való tartózkodás. A tartózkodás mellett elő kell mozdítani az esélyegyenlőség megvalósulását is. Mindez akkor valósulhat meg, ha általánossá válik az a gyakorlat és törekvés, hogy minden embernek vele született joga van az emberi méltósághoz.

2.2. Közösségi jogi szabályozás

Léteznek olyan nemzetközi jogi eszközök, amelyek igénybe vehetők mind egyéni jogsérelmek esetén, mind pedig akkor, ha egy civil szervezet megítélése szerint a kormányzat nem lép fel kellő hatékonysággal a hátrányos megkülönböztetés jelenségei ellen. Kiemelendő az ENSZ emberi-jogi intézményrendszere, az ENSZ égisze alatt számos emberi jogi tárgyú szerződés született, ezek 4 fő csoportja:

1. Általános kereteket jelentő szerződések és dokumentumok:

- Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (ajánlás jellegű, de fontos - 1948-ban fogadták el)
- Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1976. évi 8.tvr. hirdeti ki nálunk)
- Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1976. évi 9. tvr.)

2. Diszkrimináció tilalmát kimondó szerződések:

- Faji megkülönböztetés kiküszöböléséről szóló egyezmény (1969. évi 8. tvr.)
- Apartheid tilalmáról szóló egyezmény (1976. évi 27. tvr.)
- UNESCO egyezmény az oktatási diszkrimináció ellen (1960. december)
- Nőkkel szembeni megkülönböztetés felszámolásáról szóló egyezmény (1982. évi 10. tvr.)

3. A menekültek, hontalanok és egyéb migránsok helyzetére vonatkozó rendelkezések

4. Specifikus helyzetű csoportokra és specifikus kérdésekre vonatkozó egyezmények:

- Egyezmény a gyermek jogairól (1989, 1991. évi LXVI. tv.)

- A kínzás és más kegyetlen, embertelen vagy megalázó büntetés vagy bánásmód elleni egyezmény (1984, 1988. évi 3. tvr.)

Az esélyegyenlőség egy olyan általános alapelv, amelynek leglényegesebb szempontjai az Európai Közösség alapító egyezményének 6. cikkelyében (tilalom nemzeti hovatartozás miatti diszkriminációról) valamint a 119. cikkelyében (a nők és férfiak egyenlő bérezése) vannak lefektetve. Ezek az alapelvek minden területen alkalmazandók, különös tekintettel a gazdasági, társadalmi, kulturális és családi életre. Ahhoz, hogy az esélyegyenlőség elve a gyakorlatban is érvényesülhessen, szükség lehet ún. pozitív megkülönböztető intézkedésekre is. Az Amszterdami szerződés hatálybalépésével egy új, a diszkrimináció tilalmáról szóló 6/A cikkely erősíti meg az esélyegyenlőség elvét. Ezen új cikkely célja, hogy a Tanács megtehesse a szükséges intézkedéseket mindennemű, a nembeli, a faji, az etnikai hovatartozáson, a koron, a vallási, a lelkiismereti, és a szexuális érdeklődésen alapuló diszkrimináció leküzdése érdekében.

Párizsi Szerződés

Szociálpolitikával kapcsolatos kérdések már az Európai Unió megalakulása előtt felvetődtek, azonban az első fontos lépést a Párizsi szerződés hozta, amelyben rögzítésre került az Európai Szén és Acélközösség létrehozása. Szociálpolitikai jelentősége, hogy létrehozott egy olyan segélyalapot, amely a munkanélküliek foglalkoztatását, mobilitását, szükség esetén átképzését teszi lehetővé.

Római Szerződés

Az 1957-ben aláírt Római Szerződésben már megjelennek ugyan szociálpolitikával kapcsolatos rendelkezések, ugyanakkor lényegesebb változás a korábbiakhoz képest nem fedezhető fel: elsősorban az egészség és a biztonság munkaügyi vonatkozásaival foglalkozik.

A Szerződés tartalmaz a Szociális Alap létrehozására vonatkozó rendelkezést, ugyanakkor fontos elmondani, hogy ennek ellenére a szociálpolitikának nem tulajdonít nagy jelentőséget.

A dokumentum ugyanis abban a szellemben íródott, hogy megfelelő gazdaságpolitikai döntések szükségszerű következménye a szociális helyzet javulása, ezért külön beavatkozás nem szükséges. A négy szabadságjog közül csak a munkaerő szabad áramlását szabályozták.

A Római Szerződést nem sokkal megelőzve készült el a Spaak-jelentés, mely szerint a szociálpolitika tagállami szinten kezelendő, amely attitűd a Római Szerződésben is tetten érhető.

Európai Szociális Karta

Az Európai Szociális Karta az ENSZ egységokmánya 1965-ben lépett hatályba, Magyarországon azonban csak lényegesen később 1991 decemberében ratifikálták.

A diszkrimináció elleni fellépés egyik legjelentősebb okmányának tekinthető: védi az alapvető szabadságjogokat, tiltja a hátrányos megkülönböztetést, ezért „Európa lelkiismeretének” is szokás nevezni.

A dokumentum elfogadja a pozitív diszkrimináció fogalmát, de csak azon mértékig, ameddig az adott csoportot érő hátrányok leküzdése meg nem történik.

Foglalkozik emellett a foglalkoztatás feltételeivel és a szociális kohézió kérdésével.

A célok megvalósítása érdekében a tagállamok részére kötelezettségvállalásokat ír elő, amelyek végrehajtása független testületek által rendszeresen ellenőrzésre kerül.

A Kartához a későbbiekben négy Kiegészítő Jegyzőkönyv is készült, amelyekben immár a nők esélyegyenlősége is deklaráltan megjelenik. E szerint nem érheti hátrányos megkülönböztetés a nőket terhesség, szülés idején vagy szülést követően, valamint, hogy biztosítani kell, hogy a nők egyenlő esélyekkel induljanak a munkavállalás és a munkahelyi előmenetel tekintetében.

Európai Közösség Akcióprogramja

Az 1972-es Párizsi Csúcstalálkozón egyeztek meg a Közös Piac tagállamai abban, hogy leteszik a szociális jogharmonizáció alapjait a közösségi jogban. Ez öltött testet 1974 januárjában a Szociális Akcióprogram megalkotásában, amely az alábbi területekre terjedt ki:

- biztonságos és egészséges munkakörülmények biztosítása,
- munkahelyi egyenlőtlenségek megszüntetése (díjazás, munkaidő),
- szociális rendszerek kidolgozása,
- a nemek közötti foglalkoztatási diszkrimináció tilalma.

A szabályozás kidolgozását követően a második szakaszban a megvalósítást lehetővé tévő eszközök bevezetése következett.

A Szociális Akcióprogramhoz köthető, hogy megkezdődött az egyenlő bánásmód elvéhez kapcsolódó jogalkotás (ekkor még csak a férfi-nő összefüggésben), meghatározásra kerültek olyan irányelvek, amelyek védik a munkavállalók jogait és munkavállalók egészségét és biztonságát.

Ezzel egyidejűleg azonban nem hozott fejlődést a munkavállalók részvételi jogait, valamint az egyenlő bánásmód elvének kiterjesztését illetően (részmunkaidős alkalmazottak, szülési szabadság egységesítése).

Az 1980-as években jellemzően puha jogi szabályok határozták meg az európai szociális jogot, azok rendszerint ajánlás jellegűek voltak, semmint kötelező érvényűek.

Ezek mellett azonban számos kötelezően alkalmazandó irányelv is megjelent, amelyek célja az volt, hogy a tagállamok által hozott intézkedéseket közelítsék.

- 75/117/EGK irányelv a nemek közötti egyenlő bérezés elvének alkalmazására vonatkozó jogszabályok közelítéséről,
- 76/207/EGK irányelv a nemek közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról a munkához, a (szak)képzéshez, a munkahelyi előmenetelhez jutás, valamint a munkafeltételek terén,
- 86/613/EGK irányelv az önfoglalkoztató nők terhesség és anyaság alatti védelméről.

A Szociális Akcióprogramot követően nem került elfogadásra további olyan program, amely a tagállamok jogalkotására ilyen mértékű hatást gyakorolt volna.

Munkavállalók Közösségi Szociális Kartája

A Bizottság elnökévé megválasztott Jacques Delorsnak célja hogy egy ún. „európai szociális tér” kialakításával az eddig a tagállamok által ellátott szociális ügyeket az Európai Közösség hatáskörébe utalja. Ezt hivatott elősegíteni az 1986-ban megalkotott Egységes Európai Okmány, amelyben a Bizottság bővíteni javasolta a minősített többséggel eldönthető kérdések körét. Ám ezt csupán a munkahelyi egészség- és biztonságvédelmi intézkedések tekintetében tudta biztosítani a munkavállalói jogok és az érdekvédelem tekintetében továbbra is egyhangú döntésre volt szükség, így összességében a dokumentum nem érte el a várt sikereket.

Delorst azonban mindez nem tántorította el a „szociális tér” megvalósításának gondolatától, és a Firenzei Európai Egyetem bevonásával 1989-re elkészítette a Munkavállalók Közösségi Szociális Kartáját, amely ismételten kísérletet tett arra, hogy a minősített többséggel hozott döntések körét kiszélesítse. Egységbe foglalva tartalmazta az európai munkajogi és – kevésbé részletezetten – a szociális modell alapjait, azonban alapszerződési szintre nem emelkedett.

A Kartához készült egy akcióprogram is, amelynek vonatkozásában tizenegy állam vállalta, hogy a benne foglaltakat végrehajtja.

Amszterdami Szerződés

Az Amszterdami Szerződés, az Európai Unió egyik elsődleges dokumentuma 1997 októberében került aláírásra. A szerződés nagy jelentőségű az esélyegyenlőség területén: a nemek közötti diszkrimináció tilalmát kiegészítve elsőként tekinti európai szintű ügynek a foglalkoztatás és a fogyatékosokkal élőkkal kapcsolatos kérdéseket.

Az Amszterdami Szerződést megelőzően a fogyatékosokkal kapcsolatos közösségi jogi szabályozásnak nem képezték részét szankciók, így a betartás ellenőrzésének sem volt létjogosultsága. A Szerződés leglényegesebb hatása, hogy a fogyatékosokkal élők diszkriminációjának tiltását közösségi szintre emelte.

A dokumentum deklarálta, hogy „egyenlő mértékű munkáért egyenlő bér jár” és más eljárásjogi szabályokat, jelentősen bővítve a Római Szerződés egyenlő bánásmóddal kapcsolatos szabályozását.

Lisszaboni Stratégia és Európai Szociálpolitikai Menetrend

Az ezredforduló elején elkészült a Lisszaboni Stratégia, amelyben megfogalmazásra került, hogy „az Európai Unió a világ legnagyobb versenyképességgel rendelkező, legdinamikusabb, ugyanakkor fenntarthatóság szempontjait szem előtt tartó fejlődésre képes, tudásalapú gazdasággá kell, hogy váljon - magasabb számú és jobb minőségű munkahelyek létrejöttével, magas szintű társadalmi kohézió mellett.”

A célok között a korábbiaknál magasabb prioritással szerepel a szociális dimenzió, amely eredményeképpen a 2000-es év végén megtartott Nizzai Csúcstalálkozón elfogadásra került az Európai Szociális Menetrend, amely az Európai unió első valódi szociálpolitikai stratégiájának tekinthető.

A dokumentum fókuszában a társadalmi integráció, a szociális védelem megújítása (pl. nyugdíjrendszerek), valamint a diszkrimináció visszaszorítása állt.

A megvalósítás finanszírozásához a közösségi kiadások újraallokálására tett javaslatot, többletforrás hozzárendelése nélkül. Az egyes intézkedések eltérő cselekvési intenzitással implementálódtak: míg a foglalkoztatásra és a tudásalapú gazdaságra történő átállás jelentős, kiemelt jelentőséggel bírtak, addig a szociális rendszerek korszerűsítést szolgáló intézkedésekre korántsem irányult kellő figyelem. Az idősgondozás és az egészségügy területén éveken keresztül csupán adatgyűjtési akciók történtek. A 2005-ös évre egyértelművé vált, hogy a Lisszaboni Stratégia céljai nem teljesíthetőek a megjelölt határidőig, a Stratégia felülvizsgálatra szorul.

A felülvizsgálat során az eredeti elképzelések megmaradtak a hangsúlyok azonban eltolódtak: előtérbe került a foglalkoztatottság növelése és a versenyképesség, amelyek azt eredményezték, hogy számos más szakpolitika is módosítani kényszerült a stratégiai célkitűzéseit (pl. környezetvédelem, szociálpolitika).

Európa 2020 stratégia

Az évtized végén bekövetkező gazdasági válság újabb változást hozott: nyilvánvalóvá vált, hogy a lisszaboni stratégia részbeni módosítása nem nyújt elegendő megoldást, új stratégia szükséges.

Az Európa 2020 az intelligens, befogadó és fenntartható stratégia.

Az intelligens jelző az innováción és tudáson alapuló gazdasági-társadalmi rendszert jelenti, a fenntarthatóság a gazdasági növekedést, az erőforrások hatékony felhasználást, a jelen generációk szükségleteinek kielégítését oly módon, hogy az ne csökkentse a jövő generációk azon képességét, hogy saját szükségleteiket kielégítsék. A befogadó pedig olyan inkluzív társadalmat feltételez, amely megfelelő stabilitást biztosít a versenyképesség növeléséhez.

A stratégia általános társadalmi célkitűzései:

- oktatás fejlesztése (iskolai lemorzsolódás csökkentése, felsőoktatás modernizálása, felsőfokú végzettséggel rendelkezők számának növelése, internacionális cserediákprogramok támogatása);
- foglalkoztatottság növelése;
- szegénység visszaszorítása (2020-ig 25%-kal csökkenteni a szegénységben élő európai emberek arányát).

Foglalkoztatáspolitikai célkitűzések:

- „rugalmas biztonság” (család és a munka összeegyeztethetőségének állami beavatkozással történő elősegítése munkajogi szabályozások javításával és egyidejűleg a szociális biztonság garantálásával);
- szociális- és adórendszerek felülvizsgálata;
- 20–65 év közötti európai polgárok 75%-a aktív keresővé váljon 2020-ra.

Az Európa 2020 stratégiával egyidejűleg zajlik egy európai szintű egészségügyi- (Fehér Könyv) és nyugdíjstratégia (Zöldkönyv) előkészítése is.

Fehér Könyv (2007) célkitűzései:

- betegségmegelőzés, ezzel csökkentve az előregedő társadalmak egészségügyi rendszerekre gyakorolt megnövekedett terhelését;
- globalizációs mechanizmusok egészségügyi kockázatainak megelőzése (bioterrorizmus, járványok);
- új egészségügyi technológiák terjesztésének támogatása.

Zöld Könyv (2010) célkitűzései:

- korábbi stratégiai célok fenntartása (megfelelő és fenntartható nyugdíjrendszerek garantálás, átláthatóságuk biztosítása);
- magánnyugdíj pénztárak által kínált lehetőségek vizsgálata különös tekintettel a gazdasági válságok elleni védelmére;
- munkáltatók fizetéképtelenségi kockázatának kezelése.

A társadalmi befogadás területén az ún. „Nyitott koordinációs módszert” alkalmazza, melynek lényege, hogy a tagállamok közötti kommunikáció fejlesztésével a jó gyakorlatok (best practice) cseréjét és kölcsönös ellenőrzést biztosító együttműködési platformot biztosít.

A platform biztosítása mellett a diszkrimináció visszaszorítását, szociális védelmi rendszerek fejlesztését és a 2015-ben különösen nagyszámban Európába érkezett migránsok társadalmi integrációját tekinti elsődleges feladatnak, valamint elvárásként fogalmazza meg a tagállamokkal szemben a társadalom legsérülékenyebb csoportjainak helyzetét javító programok elkészítését.

2.3. Illeszkedés a magyar jogszabályokhoz

Magyarországon az egyenlő bánásmód követelményének a szabályozása háromszintű.

Az Alaptörvény kimondja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény a jogrendszer egészére ad részletesebb útmutatást, harmadrészt számos ágazati jogszabály utal az esélyegyenlőségi törvényre, és fogalmaz meg olyan további szabályokat, melyek csak az adott területeken érvényesek.

Az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése az esélyegyenlőség előmozdítását elsősorban állami kötelezettségnek tekinti, miszerint „Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.”

Az Alaptörvény XV. cikke kimondja, hogy Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai

vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja, a nők és férfiak pedig egyenjogúak. A törvény rögzíti, hogy Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti, az általános védelmen túl pedig külön nevesíti is a gyermekek, nők, idősek és fogyatékkal élők jogainak védelmét.

Az Országgyűlés elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás előmozdítása elsősorban állami kötelezettség, tekintettel az Alaptörvény II. és XV. cikkére, valamint a Köztársaság nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira megalkotta a 2003. évi CXXV. törvényt, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. A törvény részletesen szabályozza az esélyegyenlőség előmozdítását, viszont keret-jellegű szabályokkal szolgálja. A hátrányos megkülönböztetés tilalma helyett az Ebtv. bevezette az egyenlő bánásmód követelményét. E szerint „Magyarország területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.” Az egyenlő bánásmód elve valamennyi jogágra hatással van, mivel az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket e törvény rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.

A törvény a védett tulajdonságok alapján tiltja a hátrányos megkülönböztetést és a következő tulajdonságokat részesíti védelemben: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, életkor, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, családi állapot, szexuális irányultság, nemi identitás, társadalmi származás, vagyoni helyzet, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, foglalkozási jogviszony részmunkaidős jellege ill. határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás, egyéb helyzet.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egy országos hatáskörű közigazgatási szerv, mely az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését hivatott felügyelni. A hatóság kérelem alapján, illetve a törvényben meghatározott esetekben hivatalból folytathat le vizsgálatot annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét. Szintén kérelem alapján vizsgálatot folytathat annak ellenőrzésére is, hogy az arra kötelezett munkáltatók

elfogadtak-e az esélyegyenlőségi tervet. A hatóság pert is indíthat a jogaikban sértett személyek és csoportok védelmében.

A vizsgálatok lefolytatása mellett véleményezi feladatokat is ellát a hatóság az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok tekintetében, valamint javaslatokat fogalmaz meg a kormányzati döntésekhez és jogi szabályozásokhoz.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt nem csak az Egyenlő Bánásmód Hatóság folytathat le eljárást, hiszen számos ágazati törvény ad hatáskört más közigazgatási szervezeteknek, melyek speciális jogkövetkezményeket is alkalmazhatnak jogsérelem esetén.

Számos ágazati jogszabály utal az esélyegyenlőségi törvényre és állapít meg további, csak az adott területen érvényes szabályokat.

Az 1997. évi XXXI. a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló törvény 3. § (2) bekezdése a törvény célja és alapelvei között kimondja, hogy a gyermekek védelme során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Az 1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről kimondja, hogy minden betegnek joga van az egészségi állapota által indokolt és folyamatosan hozzáférhető egészségügyi ellátáshoz az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő módon. A törvény a betegjogi képviselő feladatkörébe utalja az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos panaszok iránti figyelmet, valamint meghatalmazás alapján a beteg képviselőjének ellátását a követelmény megsértésének megállapítására irányuló hatósági eljárás során.

A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 12. paragrafusa tartalmazza az egyenlő bánásmód ágazati szabályait. A törvény kimondja, hogy az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani a munkaviszonnyal és a munka díjazásával kapcsolatban, mely követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

A Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia (NTFS) a leszakadó régiók lakosságának problémáját, a gyerekszegénységet és a romák helyzetét kívánja kezelni. A stratégia foglalkoztatottságot növelő intézkedései között nagy hangsúlyt kap a segélyezési rendszer reformja és a közfoglalkoztatási programok. A szegregátumok és nyomornegyedek lakhatóbbá tételét célozzák meg a lakhatást célzó fejlesztések, az oktatás területén pedig kiemelt figyelmet fordít a stratégia a tanodák és második esély iskolák támogatására.

Az Irányelvek átültetését szolgáló Esélyegyenlőségi törvény tehát alapjaiban reformálta meg a magyar diszkrimináció-ellenes rendszert. Egységessé tette a különböző jogágak diszkrimináció-ellenes rendelkezéseit; bevezette a diszkriminációt megvalósító magatartások

(közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, szegregáció stb.) definícióit. Létrehozta a hátrányos megkülönböztetés ellen fellépni hivatott egységes hatóságot az Egyenlő Bánásmód Hatóságot; kiterjesztette a bizonyítási teher megfordításának kötelezettséget szinte minden diszkriminációs ügyre; végül pedig, megteremtette annak lehetőségét, hogy a civil szervezetek a közérdekű igényérvényesítés keretében fellépjenek az olyan diszkriminatív megnyilvánulások ellen, amelyeknek nincs egyénileg azonosítható áldozata.

Az egyenlő bánásmód területét érintő legfontosabb jogszabályok:

- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 2004. évi CXL. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- 2011. évi CXCV. törvény - a közszolgálati tisztviselőkről
- 2011. évi CXII. törvény - az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének állásfoglalásai és jogszabály alkotási javaslatai:

- 309/1/2011. (II.11) TT. sz. állásfoglalás az akadálymentesítési kötelezettségről
- 309/2/2011. (III.25.) TT. sz. állásfoglalás az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. hatályáról
- 288/1/2010. (II.11.) TT. sz. állásfoglalás a 362/2004. (XII.26.) Korm. Rendelet 2009. október 1. napjától hatályos 14/B. §-ának eljárásjogi értelmezéséről
- 288/4/2010. (VI.21.) TT. sz. állásfoglalás az európai uniós jog hatályosulásával kapcsolatos kérdésekről
- 288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalás az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban
- 384/5/2008.(IV.10.) TT. sz. állásfoglalás a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmáról
- 384/4/2008. (III.28.) TT. sz. állásfoglalás a bizonyítási kötelezettség megosztásával kapcsolatban

- 384/3/2008. (II. 27.) TT. sz. állásfoglalás a megtorlás fogalmáról
- 384/2/2008. TT. sz. állásfoglalás az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvéről
- 2/2007. (III.23.) TT. sz. állásfoglalás az egyenlő bánásmód követelményéről a közoktatásban
- 1/2007. TT. sz. állásfoglalás az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről
- 10.007/2/2006. TT. sz. állásfoglalás arról, hogy a hitelintézetnek minősülő jogi személyeknek a hitelintézeti törvény hatálya alá tartozó jogviszonyaira kiterjed az Ebktv. hatálya
- 10.007/3/2006. TT. sz. állásfoglalása az akadálymentesítési kötelezettségről
- A Tanácsadó Testület jogszabály módosítási javaslata a fogyatékkal élőket érintő ésszerű alkalmazkodás követelményének kodifikálására
- A Tanácsadó Testület jogszabály módosítási javaslata a munkaköri orvosi alkalmassági véleményekkel kapcsolatos jogorvoslati lehetőségre vonatkozóan
- A Tanácsadó Testület jogalkotási javaslata a házasság intézményének megnyitására a lesbikus, meleg, biszexuális és transznemű emberek részére.

2.4. Önkormányzatok esélyegyenlőségi politikájának kialakítása

Az önkormányzati rendszer mai formája a rendszerváltáskor alakult ki, a kilencvenes évek elején elfogadott szociális és önkormányzati törvények a szociális segélyezés és szociális ellátások megszervezését a települési önkormányzatok feladatkörébe utalták. Az önkormányzat a közügyek intézése során kötelező és önként vállalt feladatokat lát el.

A kötelező feladatok ellátásáról való gondoskodás minden önkormányzat kötelessége, melyek közé a lakosság közszolgáltatásokkal való ellátása, a közhatalom gyakorlása, valamint mindezen feladatok szervezeti, személyi és anyagi feltételeinek helyi megteremtése tartozik. Az önkormányzatok bevételeikhez több forrásból juthatnak, melyek közül fő bevételi forrásaik a helyben keletkező bevételek, az átengedett központi adók, a normatív központi hozzájárulások és az állami támogatások.

A központosítás csökkentésének az előnye, hogy jobban fel lehet mérni a helyi igényeket, hiszen a települési önkormányzatok közelebb vannak a rászorulókhöz. Ezáltal pontosabb információkkal is rendelkeznek a helyi viszonyokról. Azonban a települések igencsak különböznek a jövedelemtermelő képességükben és a rászorulók arányában is, ez pedig az egyes ellátásokhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés egyenlőtlenségében mutatkozik meg.

A települések az eltérő méreteik, adottságaik, okán ezért saját, a helyi adottságokhoz

lehetőségeket figyelembe vevő politikát alakítanak ki. Azonban az összehangolt cselekvés és a nagyobb hatékonyság megköveteli, hogy a térségi szervezetek és társulások egyeztessék esélyegyenlőségi politikájukat.

A 2003. évi CXXV. számú az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény két új intézményt hozott létre, az egyik munkahelyi szinten az esélyegyenlőségi terv, a másik pedig a települési önkormányzat szintjén a helyi esélyegyenlőségi program.

Az Ebktv. 63. § (4) bekezdése értelmében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. Az esélyegyenlőségi tervnek tartalmaznia kell a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket.

Az esélyegyenlőségi terv helyzetfelmérése az adott intézmény munkavállalóira vonatkozó konkrét adatokat tartalmazza (nem, kor, iskolai végzettség, munkakör). A munkavállalók önkéntes nyilatkozatával különböző szenzitív adatokkal és tulajdonságokkal is ki lehet egészíteni a kimutatást, azonban a különleges személyes adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.

A helyzetfelmérés alapján a munkafelvételtől egészen az elbocsátásig a teljes foglalkoztatási folyamatra vonatkozóan intézkedéseket kell megfogalmazni a tulajdonságokból eredő vagy esetlegesen később jelentkező hátrányok kiegyenlítésére a kötelező célcsoportok számára.

A törvény ugyan nem írja elő, de az intézmények rendszerint kineveznek esélyegyenlőségi referenseket az esélyegyenlőségi terv elkészítésének koordinálására, a munkavállalók bevonására és az intézkedések felügyeletére.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt módosító 2009. évi CIX. Tv -63/A § értelmében minden települési önkormányzat ötévente öt évre szóló helyi esélyegyenlőségi programot fogad el, amelyet két évente felül kell vizsgálnia.

A helyi önkormányzat és a többcélú kistérségi társulás az államháztartás alrendszeréből, az európai uniós forrásokból, illetve a nemzetközi megállapodás alapján finanszírozott egyéb programokból származó, egyedi döntés alapján nyújtott, pályázati úton odaítélt támogatásban

csak akkor részesülhet, ha a törvény rendelkezéseinek megfelelő, hatályos esélyegyenlőségi programmal rendelkezik.

A települési esélyegyenlőségi program a településen élő hátrányos helyzetű csoportok helyzetének alakulását elemzi és meghatározza e csoportok esélyegyenlőségét elősegítő célokat. Az önkormányzati esélyegyenlőségi program tartalmazza a helyi közügyekkel és a települési önkormányzat által ellátott feladatokkal kapcsolatos célokat, megvalósításuk forrásigényét és a végrehajtásuk tervezett ütemezését. A programalkotás során gondoskodni kell az esélyegyenlőségi program és az önkormányzat által készítendő egyéb fejlesztési tervek, koncepciók, valamint a közoktatási esélyegyenlőségi program összhangjáról.

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, illetve a helyzetelemzésen alapuló intézkedési tervben meg kell határozni a helyzetelemzés során feltárt problémák komplex kezelése érdekében szükséges intézkedéseket. Az esélyegyenlőségi programok megvalósulását, illetve a helyzetelemzésben meghatározottak esetleges megváltozását kétévente át kell tekinteni. Szükség esetén a helyi esélyegyenlőségi programot felül kell vizsgálni, a helyzetelemzést és az intézkedési tervet pedig módosítani szükséges.

A leghátrányosabb helyzetű kistérségekben levő és a húszezer lakos feletti települések esetében 2010 júliusától, míg egyéb települések esetében 2011. január 1-től a helyi esélyegyenlőségi program elkészítésébe és felülvizsgálatába esélyegyenlőségi szakértőt szükséges bevonni.

A 119/2010. (IV. 16.) Korm. rendelet az esélyegyenlőségi szakértői tevékenység végzéséről és annak feltételeiről határoz. Esélyegyenlőségi szakértő az lehet, aki rendelkezik felsőfokú végzettséggel vagy felsőfokú szakképzéssel, a külön jogszabályban meghatározott képzésben vett részt és rendelkezik a külön jogszabályban meghatározott szakmai gyakorlattal, továbbá büntetlen előéletű, valamint nem áll az esélyegyenlőségi szakértői tevékenység folytatását kizáró foglalkozástól eltiltás hatálya alatt.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.), valamint az Országos Esélyegyenlőségi Szakértői Névjegyzékről, az esélyegyenlőségi szakértői tevékenység végzéséről és annak feltételeiről, a szakértő működéséről szóló 119/2010. (IV. 16.) Korm. rendelet alapján a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal 2010. május 1-től vezeti az Országos Esélyegyenlőségi Szakértői Névjegyzéket. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal a helyi esélyegyenlőségi program elkészítéséhez és

felülvizsgálatához a helyi önkormányzat vagy a többcélú kistérségi társulás kérelmére jelöl ki szakértőt a Névjegyzékben szereplő szakértők közül.

Az Ebktv. 63/A. § (5) bekezdése szerint az esélyegyenlőségi szakértők részt vesznek a programok elkészítésében, áttekintésében, továbbá szakértő támogatást nyújtanak a programok felülvizsgálatában.

2.5. Kapcsolódás helyi stratégiai és települési önkormányzati dokumentumokkal, koncepciókkal, programokkal

Az esélyegyenlőség, mint horizontális cél ma már a legtöbb pályázati felhívásban kötelező vállalásként szerepel és részben ennek kapcsán egyre több olyan dokumentum, helyi rendelet, program lát napvilágot, amely kapcsolódik, az esélyegyenlőség elveihez vagy részben tartalmaz ilyen elemeket.

A Hegyháti Járásban több ilyen dokumentum is létezik, mind helyi, mind pedig járási szinten. Első helyen ki kell emelni a helyi esélyegyenlőségi programokat, amely a járás összes településén elkészítésre került. Ezek a programok a települési esélyegyenlőségi helyzetet tükrözik. A járási szintű programterv megalkotása ezeknek a programoknak a tanulmányozásával vette kezdetét. A járási szintű akcióterv összeállítása során a Kerekasztal találkozókön résztvevők közreműködésével ezeket összevetettük, hogy metszetükből létrejöhessen a járás településeinek igényeit tükröző egységes cselekvési terv.

Az önkormányzat vállalta, hogy az elkészült és elfogadott Esélyegyenlőségi Programmal összehangolja a település más dokumentumait, valamint az önkormányzat fenntartásában lévő intézmények működtetését. Vállalta továbbá, hogy az Esélyegyenlőségi Program elkészítése, megvalósítása és módosítása során bevonja partneri kapcsolatrendszerét.

Az elkészített településfejlesztési stratégiai dokumentumokban nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a település minden családja megtalálja helyét és szerepét az évszázados hagyományokra építő, a jelen kihívásaira korszerű választ adni tudó közösségében. Alapvető cél, hogy az önkormányzat az általa biztosított szolgáltatások révén hozzásegítse a lakosságot egy minőségi, az egyén és közössége számára egyaránt értékes élethez, s lehetővé tegye a szükségletek kielégítésével a szolgáltatások magas színvonalon történő elérését. A társadalmi integráció megteremtése érdekében, elengedhetetlen a civil szervezetek és egyházak szorosabb bevonása a közszolgálati feladatok ellátásába, a pályázati lehetőségek kihasználása, a társadalom perifériájára szorult csoportok, így különösen az idősek, egyedülállók, a több gyermeket nevelők, a nehéz anyagi helyzetben lévő családok számára olyan segítő

SZÉCHENYI 2020

hátránykompenzáló programok indítása, amelyek révén biztosítható lesz a település hosszú távú fejlődése.