



AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSÁNAK IRÁNYELVE
a foglalkoztatás
és a munkavégzés során
alkalmazott egyenlő bánásmód
általános kereteinek
létrehozásáról

Ajánljuk ezt a kiadványt mindazoknak a kedves olvasóknak, akik személyes ügyüknek tekintik egy olyan társadalom kialakítását, ahol minden polgár érvényesíteni tudja emberi jogait. A dokumentummal példát szeretnénk mutatni arra, hogy a „Mindenki Társadalmában”, hogyan lehet az információt a különbözőképpen kommunikáló emberek számára egyenlő mértékben hozzáférhetővé tenni.

Köszönjük a kiadvány létrehozásához nyújtott támogatását

*az Értelmi Fogyatékosok és Segítőik Országos Érdekvédelmi Szövetségének
a könnyen érthető fordítások elkészítéséért,*

*a Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetségének
a Braille formátumú fejezet nyomtatásáért, valamint*

*Siketek és Nagyothallók Országos Szövetségének
a glosszárrium elkészítéséért és a jelnyelvi filmhez nyújtott szakértői segítségért, valamint*

*Vincze Tamásnak azoknak a grafikáknak a megtervezéséért,
amelyek a siket emberek számára is segítik a szabályok értelmezését.*



Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium

Felelős kiadó: foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

A minisztérium megbízásából a kiadványt gondozta a Szerif Kiadói Kft., tervező: Zilahy István,
tördelő: Hudák Zsolt, nyomda: Korrekt Nyomda

A kiadvány elérhető a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium honlapján: www.fmm.gov.hu

ISBN 963 86523 4 9

A kiadvány készült a Munkaerőpiaci Alap Rehabilitációs Alaprészének támogatásával.

2005



Köszöntő

Reményeim szerint egy-két évtized múlva természetes lesz, amiért ma még csak erőfeszítéseket teszünk: olyan körülményeket tudunk teremteni, amelyek a fogyatékos emberek számára lehetővé teszik, hogy minden szempontból minőségi életet éljenek. Ne legyenek szerencsésebb embertársaik jóindulatára szorulva, maguk is el tudjanak jutni bárhová, tanulhassanak, képezhessék magukat, választhassanak olyan pályát, amelyre tehetségük feljogosítja őket. Különösen fontos a fogyatékos emberek esetében, hogy ne csak munkalehetőséget találjanak, tevékenységük önkifejezés is lehessen.

Ettől azonban ma, sajnos, még messze vagyunk. Egyelőre azon fáradozunk, hogy megteremtjük a bármilyen módon más emberek számára azokat a lehetőségeket, amelyek olyan természetesek annak, aki jól lát, hall, szabadon mozog, nem sérült az értelme.

Madridban az Európai Fogyatékosügyi Kongresszus kialakította azt a jövőképet, amely meghatározó lesz az Európai Unióban, így nálunk is. Ennek legfontosabb eleme a szemléletváltás – vagyis nem a jótékonykodás tárgyainak tekintjük a fogyatékos embereket, hanem jogok birtokosainak. A törvény, a pozitív diszkrimináció azonban nem elég: írott malaszt marad, ha maguk a fogyatékos emberek és a társadalom többi tagja nem a fenti szemléletet találja magától értetődőnek. A többségi társadalom tagjai egyébként sokkal többet tanulhatnak a bármilyen fogyatékosággal élők személyektől, mint első ránézésre gondolnánk. Ha az iskolai osztályban vagy a munkahelyen nap mint nap együtt vagyunk – mondjuk – kerekes székben ülő társunkkal, automatikusan elkezdjük figyelni a világot az ő szemével is. S akkor egyszerre feltűnik, milyen rettenetes akadály lehet egy magasabb küszöb vagy éppen két lépcsőfok. A fogyatékos emberekkel való törődés nem kegy, leereszkedés, lelkiismeret-furdalásunk röpke csillapítása, hanem saját jól felfogott érdekünk is. A beleérző képesség, a tolerancia, a csapatmunka iránti elkötelezettség roppant divatos szavak a „korszerű” önéletrajzban, de valójában e képességek kialakításában éppen a fogyatékos emberek segíthetnek nekünk, úgynevezett ép embereknek vagy nem fogyatékos embereknek.

A könyv, amelyet kezében tart az olvasó, példamutató a szemléletváltás szempontjából is. Fogyatékos embereknek szól arról, miként lehet a foglalkoztatás során biztosítani az egyenlő bánásmód elvét, illetve a befogadó társadalom kialakításához vezető utat mutatja be. A kiadvány a nem könnyű témát úgy dolgozza fel, hogy a mondanivaló világossá váljon a jogban nem jártas, sőt, az értelmi sérült olvasónak is, technikailag gondoskodik arról, hogy ne csak a látók ismerkedhessenek meg tartalmával.

Néhány éven, évtizeden belül – bízom ebben – ez a gondolkodásmód automatikus lesz. Addig azonban kötelességünk és saját jól felfogott érdekünk is, hogy mindent megtegyünk a befogadó társadalom kialakításáért. Ennek egyik eszköze éppen az a kiadvány, melyet az Olvasó most a kezében tart.

Csizmár Gábor

foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter

Tartalom



**Az Európai Unió Tanácsa 2000. november 27-i
2000/78/EK Irányelve a foglalkoztatás
és a munkavégzés során alkalmazott
egyenlő bánásmód általános kereteinek
létrehozásáról**

5



I. fejezet: általános rendelkezések

11

1. Az irányelv célja
2. A hátrányos megkülönböztetés fogalma
3. Az irányelv hatálya
4. Foglalkozási követelmények
5. A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás
6. Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása
7. Pozitív és különleges intézkedések
8. Minimumkövetelmények



II. fejezet: Jogorvoslat és végrehajtás

16

- 9. Jogvédelem
- 10. Bizonyítási teher
- 11. Viktimizáció
- 12. Tájékoztatás
- 13. Szociális párbeszéd
- 14. Nem-kormányzati szervezetekkel folytatott párbeszéd



III. fejezet: Különleges rendelkezések

18

- 15. Észak-Írország



IV. fejezet: Záró rendelkezések

19

- 16. Az irányelv betartása
- 17. Szankciók
- 18. Végrehajtás
- 19. Jelentési kötelezettség
- 20. Hatálybalépés
- 21. Címzettek



Az irányelvben előforduló idegen szavak jegyzéke

21

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

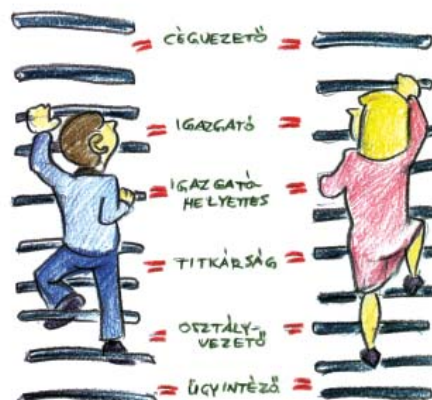
tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre, és különösen annak 13. cikkére,
tekintettel a Bizottság javaslatára,
tekintettel az Európai Parlament véleményére,
tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére,
tekintettel a Régiók Bizottsága véleményére,
mivel:

- (1) Az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikkével összhangban az Európai Unió a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és az alapvető szabadságok tiszteletben tartása és a jogállamiság elvein alapul, amely alapelvek közösek a tagállamokban, és a közösségi jog általános elveiként tartja tiszteletben az alapvető jogokat, ahogyan azokat az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény biztosítja, továbbá ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományából erednek.

- (2) A nőkkel és férfiakkal való egyenlő bánásmódot a közösségi jog számos jogszabályban rögzíti, különösen az a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv,

- (3) Az egyenlő bánásmód elvének megvalósítása során, összhangban az EK-Szerződés 3. cikkének (2) bekezdésével, a Közösség törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére és a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására, mivel a nők gyakran többszörös megkülönböztetés áldozatai.

- (4) Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, az Egyesült Nemzetek Szervezetének egyezménye a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről, A polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya, valamint A gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, továbbá a tagállamok által aláírt, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény által elismert egyetemes jog az emberek törvény előtti egyenlőséghez és a mindennemű hátrányos megkülönböztetés elleni védelemhez való joga. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 111. számú egyezménye megtiltja a hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás és a munkavégzés minden területén.



(5) Fontos tiszteletben tartani ezeket az alapvető jogokat és alapvető szabadságokat. Ez az irányelv nem sérti az egyesülés szabadságát, beleértve a szakszervezetek alapításához való jogot, valamint az emberek szakszervezetekhez való csatlakozási jogát érdekeik védelmében.

(6) A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta elismeri a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem fontosságát, beleértve annak szükségességét, hogy az idős és fogyatékos személyek társadalmi és gazdasági beilleszkedése érdekében megfelelő intézkedéseket hozzanak.



(7) Az EK-Szerződés célkitűzései közé tartozik a tagállami foglalkoztatási politika összehangolásának az elősegítése. Ennek érdekében új foglalkoztatási fejezetet illesztettek az EK-Szerződésbe mint az összehangolt európai foglalkoztatáspolitikai stratégia eszközt, amely a képzett és az elvárásokhoz alkalmazkodni képes munkaerőt ösztönzi.



(8) Az Európai Unió Tanácsa 1999. december 10–11-i helsinki ülésén elfogadott 2000. évi foglalkoztatási irányvonalak hangsúlyozzák a szociális integrációt ösztönző munkaerőpiac kialakításának szükségességét egymást követő, egymásra épülő intézkedések meghozatala által, amelyek a csoportok, mint például a fogyatékos személyek csoportjának hátrányos megkülönböztetése elleni küzdelmet célozzák. Hangsúlyozzák ezenkívül, hogy külön figyelmet kell fordítani az idősebb munkavállalók támogatására azért, hogy munkaerőpiaci részvételük fokozódjon.



(9) A foglalkoztatás és a munkavégzés kulcselemei a mindenkinek számára biztosítandó esélyegyenlőségnek, jelentősen hozzájárulnak a polgárok teljes részvételéhez a gazdasági, kulturális és társadalmi életben, valamint képességeik kibontakoztatásához.

(10) 2000. június 29-én az EU Tanácsa elfogadta a faji vagy etnikai származásra való tekintet nélkül a személyek közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK irányelvet. Ez az irányelv jelenleg is védelmet biztosít az ilyen jellegű hátrányos megkülönböztetéssel szemben a foglalkoztatás és a munkavégzés területén.



- (11) A valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megghiúsíthatja az EK-Szerződés célkitűzéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magasszintű szociális védelemnek az elérését, az életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.



- (12) E célból minden közvetlen vagy közvetett, valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken a Közösségen belül meg kell tiltani. A hátrányos megkülönböztetés e tilalmát a harmadik országok állampolgáira is alkalmazni kell, de e tilalom nem terjed ki a nemzeti hovatartozás alapján történő megkülönböztetésre, és nem érinti a harmadik országokból származó személyek beutazását és letelepedését, valamint foglalkoztatásukat és munkavégzésüket.

- (13) Ez az irányelv nem alkalmazható a szociális biztonsági és a szociális védelmi rendszerekre, amelyek juttatásait az EK-Szerződés 141. cikkében szereplő meghatározással ellentétben nem jövedelemként kezelnek, sem pedig bármely, a munkához jutást vagy a munkaviszony fenntartását célzó állami támogatásra.

- (14) Ez az irányelv nem érinti a nyugdíjkorhatárt meghatározó nemzeti rendelkezéseket.

- (15) Azoknak a tényeknek a megítélése, amelyek alapján közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni, a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban a nemzeti igazságszolgáltatásra vagy egyéb illetékes hatóságokra tartozik. Az ilyen tagállami előírások rendelkezhetnek arról, hogy a közvetett megkülönböztetés minden eszközzel, akár statisztikai bizonyítékok alapján is megállapítható.



- (16) A fogyatékos személyek szükségleteinek kielégítését célzó rendelkezések fontos szerepet játszanak a fogyatékossg alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben.



- (17) Ez az irányelv nem kívánja meg olyan személy felvételét, előléptetését, továbbfoglalkoztatását vagy képzését, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására vagy a megfelelő képzés elvégzésére, a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül.



- (18) Ez az irányelv nem kívánja meg különösen a fegyveres erőktől, a rendőrségtől, a büntetés-végrehajtási vagy vészhelyzet-elhárító szolgálatoktól, hogy olyan személyeket vegyenek föl vagy foglalkoztassanak, akiknek nincsenek meg a szükséges képességeik, hogy a tőlük elvárt feladatokat elvégezzék e szolgálatok jogszabályban meghatározott működőképességének megőrzése céljából.

- (19) Továbbá annak érdekében, hogy a tagállamok folyamatosan biztosíthassák fegyveres erőik harcképességét, úgy határozhatnak, hogy nem alkalmazzák az irányelv fogyatékosokra vagy korra vonatkozó rendelkezéseit fegyveres erejük egészére vagy annak egy részére. Azok a tagállamok, amelyek ilyen döntést hoznak, kötelesek meghatározni az eltérések körét.



- (20) Megfelelő, azaz hatékony és gyakorlati intézkedéseket kell tenni azért, hogy a munkahelyeket a fogyatékos emberek igényeinek megfelelően alakítsák ki, például az épületek és a munkaeszközök megfelelő átalakításával, a munkaidő beosztásának és a feladatok szétosztásának a fogyatékos személyek igényeihez igazításával, illetve a képzés vagy beilleszkedés biztosításával.

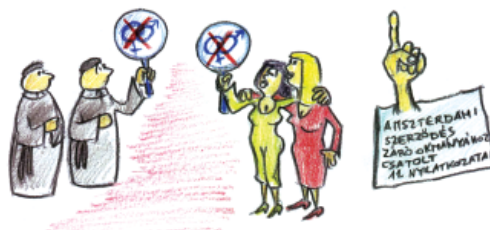


- (21) Annak meghatározása érdekében, hogy a kérdéses intézkedések nem jelentenek-e aránytalanul nagy terhet, figyelembe kell venni a felmerülő pénzügyi és egyéb költségeket, a szervezet vagy vállalkozás nagyságát és pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások vagy bármely más támogatás lehetőségét.



- (22) Ez az irányelv nem érinti a családi állapotra és az attól függő ellátásokra vonatkozó nemzeti törvényeket.

- (23) Nagyon korlátozott körülmények között igazolható az eltérő bánásmód, ha a valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékosághoz, korhoz vagy szexuális irányultsághoz kapcsolódó jellemző valódi és meghatározó alkalmazási feltételt eredményez, amikor a cél jogos és az alkalmazási feltétel arányos. Az ilyen körülményeket a tagállamok által az Európai Bizottsághoz eljuttatott információknak tartalmazniuk kell.



- (24) Az Európai Unió az egyházak és a világnézeti szervezetek jogállásáról szóló, az Amszterdami Szerződés záróokmányához csatolt 11. nyilatkozatában elismerte, hogy tiszteletben tartja és nem csorbítja a tagállamok egyházai, vallási szövetségei vagy közösségei nemzeti jogban rögzített jogállását, továbbá ugyanilyen módon tiszteletben tartja a filozófiai és világnézeti szervezetek jogállását. Ezt szem előtt tartva a tagállamok fenntarthatnak vagy meghatározhatnak fontos, törvényes és igazolt alkalmazási feltételeket, amelyeket az ilyen jellegű foglalkozási tevékenységeknél megkövetelnek.

- (25) Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma lényegi része a foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítésének és ösztönzi a munkaerő sokféleségét. Az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód azonban bizonyos körülmények között igazolható, és ezért külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek a tag-



államok helyzetének megfelelően különbözhetnek. Ezért elengedhetetlen a különbségtétel főleg a jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között.

- (26) A hátrányos megkülönböztetés tilalma nem sértheti egy bizonyos valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékosághoz, életkorhoz vagy szexuális irányultsághoz tartozó személyek csoportja által elszenvedett hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó intézkedések fenntartását vagy meghozatalát, és az ilyen intézkedések megengedhetik egy bizonyos valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékosághoz, életkorhoz vagy szexuális irányultsághoz tartozó személyek szervezeteinek alapítását és működését, amelyek fő célja e személyek különleges igényeinek a támogatása.



- (27) A fogyatékos személyek Közösségen belüli foglalkoztatásáról szóló, 1986. július 24-i 86/379/EGK ajánlásában az EU Tanácsa létrehozta a fogyatékos személyek foglalkoztatását célzó pozitív cselekvések példáit meghatározó irányadó keretet, a fogyatékos személyek egyenlő munkalehetőségeiről szóló, 1999. június 17-i állásfoglalásában pedig megerősítette annak fontosságát, hogy külön figyelmet fordítsanak többek között a fogyatékos személyek felvételére, munkahelyen való megtartására, képzésére és egész életen át tartó tanulására.



- (28) Ez az irányelv minimális elvárásokat határoz meg, így lehetőséget biztosít a tagállamoknak, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. Ezen irányelv végrehajtása a tagállamok egyikében sem igazolja a már elért szinthez képest történő visszalépést.



- (29) A valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést elszenvedő személyeknek megfelelő jogvédelmi eszközökkel kell rendelkezniük. Azért, hogy hatékonyabb védelmet biztosítsanak, a tagállamok döntése alapján a szövetségeket és a jogi személyeket is fel kell ruházni azzal a joggal, hogy az eljárásokban részt vegyenek, akár az áldozatok helyett, akár mellettük fellépve, a bíróság előtti képviselőre és védelemre vonatkozó nemzeti eljárás előírásainak sérelme nélkül.



- (30) Az egyenlőség elvének hatékony megvalósítása megköveteli a megfelelő jogi védelmet az áldozattá válás ellen.

- (31) A bizonyítási teher szabályai megváltoztathatók, amikor hátrányos megkülönböztetés esetének alapos gyanúja merül



fel. Az egyenlő bánásmód elvének hatékony alkalmazása érdekében a bizonyítási teher visszazáll az alperesre, amikor a hátrányos megkülönböztetés bizonyított. Azonban nem az alperes feladata annak bizonyítása, hogy a felperes egy bizonyos valláshoz, meggyőződéshez tartozik, egy bizonyos fogyatékosága van, egy bizonyos életkorban van vagy bizonyos szexuális irányultsággal rendelkezik.

(32) A tagállamoknak nem kell a bizonyítási teher szabályait alkalmazniuk, amikor a bíróság vagy egyéb illetékes hatóság feladata az eset tényállásának a kiderítése. Ezen eljárások során nem a felperesnek kell a tényállást bizonyítani, hanem a bíróságnak vagy az illetékes hatóságnak kell azt kiderítenie.

(33) A tagállamoknak támogatniuk kell a párbeszédet a szociális partnerekkel és a nemzeti gyakorlat keretein belül a nem-kormányzati szervezetekkel, hogy azonosítsák a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés különböző formáit és fellépjenek ellenük.

(34) Észak-Írország jelentősebb közösségei közötti béke és kiegyezés elősegítése megkívánja külön rendelkezések beillesztését ebbe az irányelvbe.

(35) A tagállamoknak hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókról kell rendelkezniük ennek az irányelvnek az alapján hozott kötelezettségek megszegése esetére.

(36) A tagállamok megbízhatják a szociális partnereket, azok közös kérelme alapján, ezen irányelv végrehajtására a kollektív szerződések rendelkezéseinek vonatkozásában, feltéve, ha megteszik a szükséges lépéseket, annak biztosítására, hogy mindenkor garantálni tudják az ezen irányelvben megkövetelt eredményeket.

(37) Az EK-Szerződés 5. cikkében meghatározott szubsidiaritás elvével összhangban ennek az irányelvnek a célja, nevezetesen egységes kiindulási alap létrehozása a Közösségben a foglalkoztatási és munkavégzési egyenlőség vonatkozásában, nem valósítható meg kielégítően tagállami szinten, ennél fogva, az intézkedés nagysága és hatása miatt a cél közösségi szinten jobban elérhető. Az arányosság elvével összhangban, amint az az adott cikkben meghatározásra kerül, ez az irányelv nem megy túl azon, ami a célkitűzés eléréséhez szükséges.



I. fejezet

Általános rendelkezések

1. cikk

Az irányelv célja

Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.

2. cikk

A hátrányos megkülönböztetés fogalma

- (1) Ezen irányelv alkalmazásában az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmilyen közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.
- (2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:
 - a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;
 - b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékoságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve, ha
 - i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek, vagy ha
 - ii. bizonyos fogyatékosággal rendelkező személyek vonatkozásában a munkáltatónak vagy bármely más személynek vagy szervezetnek, akire ez az irányelv vonatkozik, a nemzeti jogszabályok értelmében megfelelő intézkedéseket kell hoznia az 5. cikkben meghatározott elvekkel összhangban, hogy megszüntesse az ilyen előírásból, feltételből vagy gyakorlatból eredő hátrányokat.
- (3) A zaklatás az (1) bekezdés értelmében a hátrányos megkülönböztetés egy olyan formájának tekintendő, amikor nemkívánatos magatartásra kerül sor az 1. cikkben említett okok bármelyike alapján olyan céllal vagy olyan hatást kiváltva, amely sérti valamely személy méltóságát és megfélemlítő,



ellenséges, lekicsinyló, megalázó vagy sértő környezetet teremt. A tagállamok nemzeti jogukkal és gyakorlatukkal összhangban ebben az összefüggésben határozhatják meg a zaklatás fogalmát.

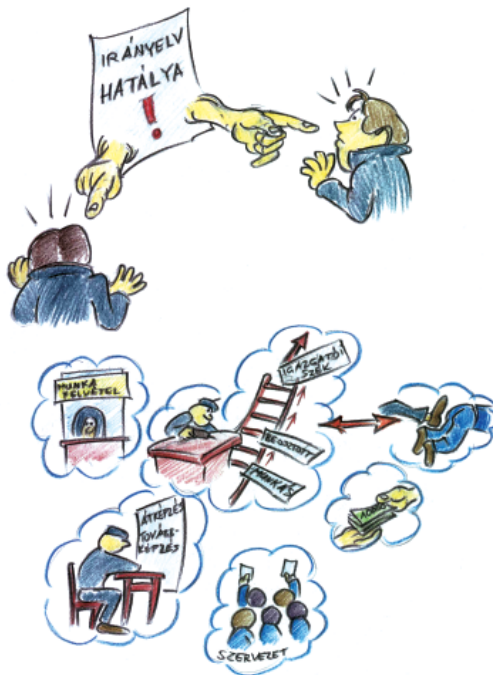
- (4) Az 1. cikkben említett okok bármelyike alapján a személyekkel szembeni hátrányos megkülönböztetésre adott utasítást az (1) bekezdés értelmében hátrányos megkülönböztetésnek kell tekinteni.
- (5) Ez az irányelv nem érinti a nemzeti jog által meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez és mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek.



3. cikk

Az irányelv hatálya

- (1) A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet kell minden személyre alkalmazni mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztisztviselőket is a következőkre tekintettel:
 - a) a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájárás feltételei, beleértve a kiválasztási és toborzási feltételeket, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, beleértve az előmenetelt is,
 - b) a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és az átképzés. beleértve a szakmai gyakorlatot . minden formájához való hozzájárítás,
 - c) alkalmazási és munkakörülmények, beleértve az elbocsátást és a díjazást,
 - d) tagság vagy részvétel a munkavállalók vagy a munkaadók szervezeteiben vagy bármely szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakmát gyakorolnak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott ellátásokat is.
- (2) Ez az irányelv nem terjed ki az állampolgársági alapon történő megkülönböztetésre és nem érinti a harmadik országokból érkező, illetve hontalan személyek beutazását és letelepedését a tagállamok területén, és bármiféle olyan bánásmódot, amely az érintett, harmadik országokból származó, illetve hontalan személyek jogállásából ered.
- (3) Ezt az irányelvet nem kell alkalmazni semmilyen, állami rendszerek vagy azzal egyenrangú egyéb rendszerek kifizetéseire, beleértve az állami szociális biztonsági és a szociális védelmi rendszereket is.

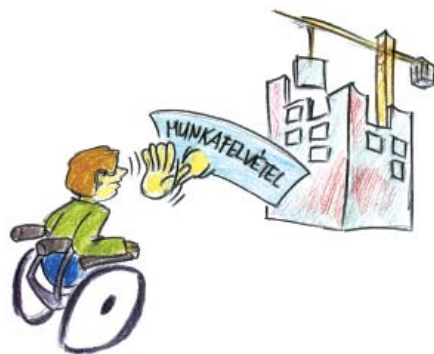


- (4) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy mindaddig amíg a megkülönböztetés fogyatékos és életkor alapján történik, ezt az irányelvet nem kell alkalmazni a fegyveres erőkre.

4. cikk

Foglalkozási követelmények

- (1) A 2. cikk (1) és (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikkben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere, az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg, feltéve, hogy a cél jogszerű és a követelmény arányos.
- (2) A tagállamok fenntarthatják az ezen irányelv elfogadása idején hatályban lévő nemzeti jogszabályaikat vagy rendelkezhetnek az ezen irányelv elfogadása idején meglévő nemzeti gyakorlatuk beillesztéséről későbbi jogszabályaikba, amelyeknek megfelelően az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek esetében egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben ezeknek a tevékenységeknek a jellege vagy végrehajtásuk feltételrendszere miatt egy személy vallása vagy meggyőződése valódi, törvényes és igazolt foglalkozási követelmény, tekintettel a szervezet szellemiségére. Az ilyen jellegű eltérő bánásmód esetében figyelembe kell venni a tagállamok alkotmányos rendelkezéseit és elveit, továbbá a közösségi jog általános elveit, de nem igazolhat más alapokon nyugvó hátrányos megkülönböztetést. Feltéve, hogy az irányelv rendelkezéseit máskülönben tiszteletben tartják, ez az irányelv nem érinti a nemzeti alkotmányokkal és törvényekkel összhangban tevékenykedő egyházaknak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezeteknek azt a jogát, hogy elvárják az értük dolgozó személyektől, hogy a szervezet szellemiségéhez hűen tevékenykedjenek.



5. cikk

A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás

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 átvagy továbbképzés, kivéve ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. Ezt a teher nem lehet aránytalanul nagyra tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékosügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.

6. cikk

Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása

- (1) A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerőpiaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek.

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

- a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási- és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából,
 - a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimum korhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését,
 - a felvétel maximális korhatárhoz kötését, amely a kérdéses állás képzési követelményein vagy a nyugdíjazás előtt munkaviszonyban töltött, ésszerű időszakon alapul.
- (2) A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben a rendszerbe történő belépés korhatárhoz kötése, továbbá a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság – beleértve az ilyen rendszerek alapján a foglalkoztatottak vagy a foglalkoztatottak csoportjai, illetve kategóriái részvételének különböző életkorhoz kötését –, és az ilyen rendszerekkel kapcsolatos biztosításmatematikai számításokban az életkor használata nem jelent az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, feltéve, hogy ez nem eredményez a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést.



7. cikk

Pozitív és különleges intézkedések

- (1) Tekintettel a teljes egyenlőség gyakorlati biztosítására, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja meg egyik tagállamot sem abban, hogy az 1. cikkben említett okok bármelyikével kapcsolatos hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó, külön intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el.

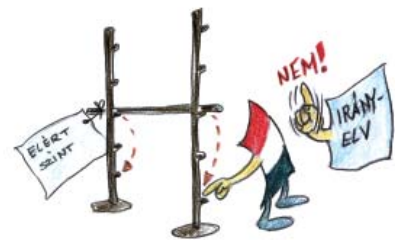


- (2) A fogyatékos személyekre vonatkozóan az egyenlő bánásmód elve nem sértheti a tagállamok jogát arra, hogy munkaegészségügyi és munkavédelmi rendelkezéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el, vagy olyan intézkedéseket tegyenek, amelyek a fogyatékos emberek munkahelyi környezetbe való beilleszkedését segítik elő.

8. cikk

Minimumkövetelmények

- (1) A tagállamok bevezethetnek, illetve fenntarthatnak olyan intézkedéseket, amelyek az ezen irányelvben meghatározottaknál kedvezőbbek az egyenlő bánásmód elvének védelmének érdekében.
- (2) Ezen irányelv végrehajtása semmilyen körülmények között nem jelenthet jogalapot az irányelv hatálya alá tartozó területeken a hátrányos megkülönböztetés elleni védelemnek a tagállamok által már elért szintjéhez képest történő csökkentésére.



II. fejezet

Jogorvoslat és végrehajtás

9. cikk

Jogvédelem

- (1) A tagállamok biztosítják, hogy az irányelv által előírt kötelezettségek betartatására szolgáló jogi és/vagy közigazgatási eljárások – beleértve az általuk megfelelőnek tartott egyeztetési eljárásokat –, minden olyan személy számára hozzáférhetőek legyenek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, még akkor is, ha az a jogviszony, amelyben a feltételezett hátrányos megkülönböztetés történt, már nem áll fenn.
- (2) A tagállamok biztosítják, hogy azok a szövetségek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek – a nemzeti jogban meghatározott előírásoknak megfelelően – törvényes érdeke, hogy ezen irányelv rendelkezéseit betartsák, részt vehessenek az ezen irányelv által előírt kötelezettségek betartatására létrehozott, bármilyen jogi és/vagy közigazgatási eljárásban, akár a panaszos helyett, akár a panaszos mellett fellépve az ő jóváhagyásával.
- (3) Az (1) és (2) bekezdés nem érinti az egyenlő bánásmód elvére vonatkozó keresetek határidejeivel kapcsolatos nemzeti szabályokat.

10. cikk

Bizonyítási teher

- (1) A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerüknek megfelelően megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák, hogy azok a személyek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkoznak, amelyek alapján feltételezhető, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés történt, akkor az alperes kötelessége annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét.
- (2) Az (1) bekezdés nem akadályozhatja meg, hogy a tagállamok olyan bizonyítási szabályokat vezessenek be, amelyek kedvezőbbek a felperes számára.
- (3) Az (1) bekezdést nem lehet alkalmazni büntetőjogi eljárások során.
- (4) Az (1), (2) és (3) bekezdést kell alkalmazni minden olyan jogi eljárás esetén, amelyet a 9. cikk (2) bekezdése alapján indítottak.
- (5) A tagállamoknak nem kell az (1) bekezdést alkalmazniuk olyan eljárások során, amelyekben a bíróságnak vagy az illetékes hatóságnak a feladata az eset tényállásának felderítése.



11. cikk

Viktimizáció

A tagállamok bevezetik nemzeti jogrendszerükbe azokat az intézkedéseket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy megóvják az alkalmazottakat az elbocsátástól, illetve a munkáltató egyéb hátrányos intézkedéseitől, amelyeket az egyenlő bánásmód elvének betartatását célzó, a vállalkozáson belüli panasztétel vagy bármely jogi eljárás válaszlépéseként tesz.



12. cikk

Tájékoztatás

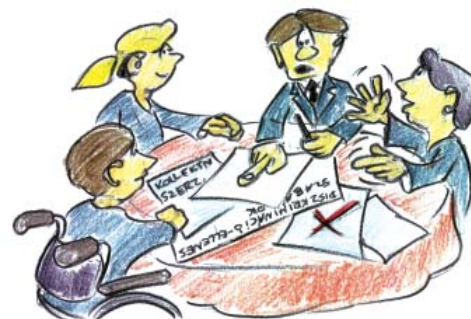
A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a tagállam egész területén az összes megfelelő eszköz révén tájékoztassák az érintett személyeket, például a munkahelyükön az ezen irányelv alapján hozott rendelkezésekről, valamint a már hatályos, idevonatkozó rendelkezésekről.



13. cikk

Szociális párbeszéd

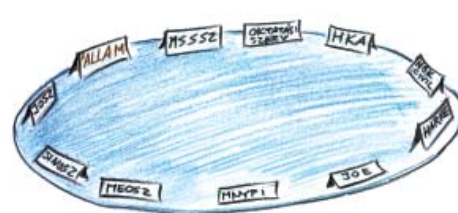
- (1) A tagállamok, összhangban nemzeti hagyományaikkal és gyakorlatukkal, megteszik a megfelelő intézkedéseket, hogy elősegítsék a szociális partnerek közötti párbeszédet, beleértve a munkahelyi gyakorlat, a kollektív szerződések, az eljárási szabályok figyelemmel kísérését a tapasztalatok és a bevált módszerek vizsgálata, illetve cseréje által.
- (2) Ahol a nemzeti hagyományokkal és a gyakorlattal összhangban áll, a tagállamok bátorítják a szociális partnereket – azok autonómiájának sérelme nélkül –, hogy a megfelelő szinteken megállapodásokat kössenek, amelyek diszkrimináció-ellenes szabályokat határoznak meg a 3. cikkben említett területeken, amennyiben az ilyen megállapodások a kollektív szerződések hatálya alá tartoznak. Ezek a megállapodások tiszteletben tartják az ezen irányelvben meghatározott minimumkövetelményeket és a vonatkozó nemzeti végrehajtó intézkedéseket.



14. cikk

Nem-kormányzati szervezetekkel folytatott párbeszéd

A tagállamok bátorítják a párbeszédet a megfelelő nem-kormányzati szervezetekkel, amelyeknek, összhangban a nemzeti joggal és gyakorlattal, jogos érdekében áll a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben való részvétel az 1. cikkben említett okok bármelyike alapján az egyenlő bánásmód elvének előmozdítására tekintettel.



III. fejezet

Különleges rendelkezések

15. cikk

Észak-Írország

- (1) Annak érdekében, hogy megoldódjon az egyik jelentősebb vallási közösség alulrepräsentáltsága az észak-ír rendőri szervezetben, a szervezetbe való felvételt illetően, beleértve a kisegítő személyzetet is, az eltérő bánásmód nem jelenthet hátrányos megkülönböztetést, kivéve akkor, ha az eltérő bánásmódot a nemzeti jogalkotás kifejezetten megengedi.
- (2) Annak érdekében, hogy fenntartsák a tanárok foglalkoztatási egyensúlyát Észak-Írországban, miközben az ottani jelentősebb vallási közösségek közötti történelmi megosztottság felszámolására törekszenek, ennek az irányelvnek a vallásra és a meggyőződésre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni az észak-írországi iskolák tanárainak felvétele során a nemzeti jogalkotás kifejezett engedélyével.

IV. fejezet

Záró rendelkezések

16. cikk

Az irányelv betartása

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsák:

- a) bármely törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés eltörlését, amely az egyenlő bánásmód elvével ellentétes,
- b) bármely, az egyenlő bánásmód elvével ellentétben álló rendelkezés, amelyet szerződés, kollektív szerződés, vállalati belső szabályzat, a szellemi szabadfoglalkozásúak, valamint a munkavállalók és munkáltatók szervezeteinek szabályzatai tartalmaznak, semmissé nyilvánítását vagy nyilváníthatóságát vagy módosítását.

17. cikk

Szankciók

A tagállamok meghatározzák az irányelv következtében elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókat, és minden szükséges intézkedést megtesznek annak biztosítására, hogy azokat alkalmazzák. A szankciónak, amely állhat az áldozat részére fizetendő kártérítésből, hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lennie. A tagállamok legkésőbb 2003. december 2-ig értesítik az Európai Bizottságot ezekről a rendelkezésekről, és késedelem nélkül tájékoztatják bármely, azokat érintő módosításról.

18. cikk

Végrehajtás

A tagállamok legkésőbb 2003. december 2-ig meghozzák azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek, vagy megbízhatják a szociális partnereket, azok közös kérése alapján, ezen irányelv végrehajtásával, a kollektív szerződéseket illető rendelkezések vonatkozásában. A tagállamok ezekben az esetekben biztosítják, hogy a szociális partnerek legkésőbb 2003. december 2-ig megállapodás formájában bevezessék a szükséges intézkedéseket. Az érintett tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek azért, hogy biztosítsák a szociális partnerek számára azt, hogy azok mindig biztosítani tudják az irányelv által előírt eredményeket. Erről haladéktalanul tájékoztatják az Európai Bizottságot. Annak érdekében, hogy a különleges körülményeket tekintetbe vegyék, a tagállamoknak szükség esetén 2003. december 2-től további három, azaz összesen hat év áll rendelkezésükre, hogy végrehajtsák ennek az irányelvnek az életkori és fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit. Ebben az esetben haladéktalanul tájékoztatják az Európai Bizottságot. Minden olyan tagállam, amely úgy dönt, hogy felhasználja ezt a kiegészítő időszakot, évente jelentést készít az Európai Bizottságnak az életkori és fogyatékosságon alapuló hátrányos megkülönböztetések megszüntetését célzó lépéseiről és a végrehajtás irányában tett előrehaladásáról. Az Európai Bizottság évente jelentést készít az EU Tanácsnak.



Amikor a tagállamok elfogadják ezeket az intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

19. cikk

Jelentés

- (1) A tagállamok legkésőbb 2005. december 2-ig, azt követően pedig ötévenként tájékoztatják a Bizottságot minden olyan információról, amelyre a Bizottságnak szüksége van ahhoz, hogy ezen irányelv végrehajtásáról jelentést készítsen az Európai Parlamentnek és az EU Tanácsnak.
- (2) A Bizottság jelentése tekintetbe veszi, ahol az megfelelő, a szociális partnerek és a jelentős nem-kormányzati szervezetek szempontjait. A nemek közti egyenlőség biztosítása elvének megfelelően ez a jelentés tartalmazza többek között a nők és férfiak vonatkozásában hozott intézkedések hatásvizsgálatát is. A kapott információk fényében ez a jelentés szükség esetén magában foglalja az irányelv felülvizsgálatára és módosítására vonatkozó javaslatokat.



20. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az Európai Közösségek Hivatalos Lapjában való kihirdetésének napján lép hatályba.



21. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.



Kelt Brüsszelben, 2000. november 27-én.

a Tanács részéről

az elnök

É. GUIGOU

Az irányelvben előforduló idegen szavak jegyzéke

antidiszkrimináció: kirekesztés elleni küzdelem

atrocitás: erőszakoskodás, kegyetlenkedés, jogsértő hatósági beavatkozás

bizonyítási teher: bizonyíték-állítási kötelezettség

diszkrimináció: az egyes emberek hátrányos kezelése azon az alapon, hogy valamely meghatározott csoport tagjai

egyenlő bánásmód: társadalmi helyzettől függetlenül minden egyén azonos törődésben és gondoskodásban részesül

egyesülés szabadsága: csoportok egységbe/szervezetbe való tömörülésének joga

életminőség: az egyén értékekhez, normákhoz, emberi kapcsolatokhoz, önértékeléshez, saját életkörülményeinek megítéléshez fűződő viszonya

életszínvonal: a társadalom, a közösség jólétének mértéke, foka

előítélet: valamely csoport tagjaival szemben tanúsított negatív érzelmi viszonyulás, amelynek alapja a csoporthoz tartozás ténye

Emberi és Polgári Jogok Nyilatkozata: alaptörvény, amely leszögezi, hogy az ember szabadnak és egyenjogúnak születik

ENSZ: Egyesült Nemzetek Szervezete

esélyegyenlőség: egyenlő jogok és egyenlő esélyek birtoklásának állapota

etnikai megkülönböztetés: valamely népcsoportra jellemző tulajdonságok alapján történő megkülönböztetés

Európai Unió Tanácsa: az EU-tagországok minisztereiből álló, európai jogszabályokat elfogadó testület

faji megkülönböztetés: biológiailag örökölt vagy örököltnek gondolt testi jellemzők, elsősorban bőrszín alapján történő megkülönböztetés

hátrányos megkülönböztetés: az egyén neme, származása, vallása, egészségi állapota, fogyatékossága miatt kedvezőtlen helyzetbe kerül

heterogén: különböző részekből álló

homogén: egynemű, egyforma tulajdonságokkal rendelkező, egyféle

ILO: Nemzetközi Munkaügyi Szervezet

irányelv: tevékenységet, magatartást meghatározó előíró alapelv

jogállam: jogrenden alapuló állam

kohézió: valamely társadalmi csoport tagjait egymáshoz fűző összetartó erő

láthatatlan állampolgár: amikor az egyén fogyatékoságából eredő szükségletei a társadalom számára nem szembetűnőek, a társadalom előtt elzártan/rejtve élő egyén

proaktív szemlélet: változást, állandó alkalmazkodást, fejlődést szorgalmazó magatartás

rehabilitáció: elvesztett fizikai képességek visszaállítása, illetve a csökkent munkaképességnek megfelelő munkába állítás – ha szükséges akár átképzéssel

stratégia: többféle javaslatot tartalmazó, elemzésen alapuló utasításrendszer

szankció: jogszabály vagy nemzetközi megállapodás megsértőjére megállapított büntető, megtorló rendelkezés

szegregáció: beillesztés, társadalmon belüli elválasztás, különböző társadalmi rétegek elkülönítése

személyek szabad mozgása: alapvető szabadságjogok egyike, jogosultságot nyújt valamely tagállamban való életre és munkavállalásra is

szociális integráció: társadalmi közösségbe való beilleszkedés

szociális partner: társadalmi közösségen belüli egyenlő elveken alapuló kapcsolat

szolidáris: valakivel, valakikkel közösséget vállaló, ügyet vagy ügyüket támogató

sztereotípiák: torzításokon, túlzásokon és leegyszerűsítéseken alapuló negatív elképzelések, előítéletek együttese valamely csoporttal szemben

szubszidiaritás: globális gondolkodáson alapuló helyi cselekvés, jogszabályok kiterjesztése

viktimizáció: áldozatok megóvása a jogszerűtlen eljárástól

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSÁNAK IRÁNYELVE

**a foglalkoztatás
és a munkavégzés során
alkalmazott egyenlő bánásmód
általános kereteinek
létrehozásáról**



Ez az írás az olvasási, megértési nehézséggel élő embereknek készült.

Az EU Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelve
a foglalkoztatás és a munkavégzés során
alkalmazott egyenlő bánásmód
általános kereteinek létrehozásáról

Az irányelv az, amit
fontos célnak tartunk.

(1) Az Európai Unióban fontos
a szabadság,
a demokrácia,
az emberi jogok tiszteletben tartása.

Az Európai Egyezmény biztosítja
az irányelvek védelmét.

Az egyezmény egy írás, amelyet sok ország fogalmaz meg.

Az egyezményben szabályokat írtak le.

Az országok megegyeztek, hogy betartják a szabályokat.

Az alapelvek a legfontosabb gondolatok, amelyek szerint
készültek az irányelvek.

Az irányelvek legfontosabb gondolatai benne vannak nemzetközi írásokban is.

A nemzetközi írásokat nem kötelező betartani úgy, mint a törvényeket.

(2) A nőkkel és férfiakkal való egyenlő bánásmód kötelező a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel, és a munkakörülmények terén.

Az egyenlő bánásmód azt jelenti, hogy minden ember szükségletei, igényei egyformán fontosak.

Munkavállalás azt jelenti, hogy valaki pénzért munkát végez.

Előmenetel azt jelenti, hogy valaki magasabb beosztásba lép.

Szakképzés azt, jelenti, hogy valaki új szakmát tanul meg.

A munkakörülmények azok a berendezések, tárgyak, amelyek között dolgozik a dolgozó.

(3) Az Európai Közösség a férfiak és nők közötti egyenlőtlenség megszüntetésére törekszik.

Egyenlőtlenség azt jelenti, hogy nem minden ember szükségletei egyformán fontosak.

(4) A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet megtiltja a hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás és a munkavégzés minden területén.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet azért dolgozik, hogy mindenkinek jó munkahelye legyen.

A foglalkoztatás azt jelenti, hogy az emberek munkát tudnak vállalni.

A munkához való jog emberi jog.

Ez azt jelenti, hogy minden embernek joga van munkát vállalni.

(5) A munkavállalók szervezeteinek segíteni, képviselni kell a dolgozók érdekét.

Érdekvédelem azt jelenti, hogy másokon is próbálunk segíteni, másokat is képviselünk.

(6) Az idős és fogyatékos személyek egyenlők legyenek mindenkivel, ugyanazt kapják meg mint mindenki.

(7) Az új európai foglalkoztatás politika célja, hogy mindenki tudjon tanulni és dolgozni.

A foglalkoztatáspolitikát azt jelenti, hogy hogyan oldják meg az államok a munkával kapcsolatos feladatokat.

(8) A 2000. évi foglalkoztatási irányvonalak hangsúlyozzák az idős és a fogyatékos személyek hátrányos megkülönböztetése elleni küzdelmet.

Az irányvonal azt jelenti, hogy leírják mit kell csinálni.

Például, ha
idős vagy fogyatékos emberek dolgoznak.

Az irányvonalak nem törvények.

Nem büntetik azt, aki
nem tartja be az irányvonalakat.

Mégis sok ország elhatározza, hogy
betartja, ami az irányvonalakban van.

A hátrányos megkülönböztetés azt jelenti, hogy
egy embernek kevés vagy semennyi lehetősége nincs arra, hogy
ugyanazt tegye,
ugyanazt kapja,
ugyanúgy elismerjék,
mint egy másik embert.

(9) Aki dolgozik annak számára az élet minden területe
elérhető és megérthető.

(10) 2000. június 29-én elfogadott irányelv védelmet
biztosít a hátrányos megkülönböztetéssel szemben.

Például
az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy
mindenki egyformán fontos.

(11) Hátrányos megkülönböztetés nem érhet senkit sem,
vallása,
meggyőződése,
fogyatékosága,
életkora miatt.

Meggyőződés azt jelenti, hogy
valamiben hiszünk, tudunk róla mindent.

(12) A hátrányos megkülönböztetés tilalmát
minden országban be kell tartani, ahol
az országok képviselői aláírták ezt az egyezményt.

A képviselők azok az emberek, akik
a dolgozók nevében beszélnek.

A képviselők azok az emberek, akik
védik a dolgozók érdekeit.

A képviselők törvényesen lettek választva.

(13) Ezek az irányelvek nem vonatkoznak
a szociális biztonsági rendszerekre és
a szociális védelmi rendszerekre.

A szociális védelmi rendszer azt jelenti, hogy
a rászorulókat segíti az ország.

A szociális védelmi rendszerről például
a szociális törvényben olvashat.

Ilyenek például a
különböző támogatások.

A szociális védelmi rendszerek pénzei
nem számítanak fizetésnek.

(14) Ez az irányelv nem mond semmit
a nyugdíjkorhatárt meghatározó nemzeti rendelkezésekről.

Nyugdíjas az, akinek már nem kell dolgoznia, mert idős.

Magyarországon a nyugdíj korhatár 62 év.

A nyugdíjas minden hónapban nyugdíjat kap.

(15) A hátrányos megkülönböztetés megállapítása
az illetékes hatóságokra tartozik.

A hatóságok hivatalos irodák.

Hatóság például
az önkormányzat,
a rendőrség,
a bíróság.

Sok más hatóság is van.

Ők írják a szabályokat és figyelik, hogy azokat betartsák.

(16) A fogyatékos emberek
szükségleteinek kielégítését szolgáló rendelkezések betartása
fontos szerepet játszik
a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben.

A fogyatékos emberek
szükségletei kielégítését szolgáló rendelkezés
figyelembe veszi
a fogyatékos emberek érdekeit.

A rendelkezések betartása segíti
a fogyatékos emberek esélyegyenlőségét.

(17) Ezt az irányelvet úgy kell alkalmazni, hogy
a fogyatékos emberek érdekében hozott intézkedések
ne sérüljenek.

(18) Vannak olyan munkahelyek, ahol ezt az irányelvet nem kötelező betartani.

Például ilyenek

a rendőrség,

a fegyveres erők,

a büntetés-végrehajtási szolgálat.

(19) Azok az országok, amelyek nem alkalmazzák az irányelv fogyatékosokra és korra vonatkozó rendelkezéseit, kötelesek meghatározni az eltéréseket.

Rendelkezés ugyanaz, mint az utasítás.

Rendelkezéseket a kormány vagy a minisztérium írja, amit mindenkinek be kell tartani.

(20) Fontos irányelv, hogy a munkahelyeket a fogyatékos emberek igényeinek megfelelően alakítsák ki.

Például

az épületek és a munkaeszközök átalakításával,

a munka másképp történő szervezetésével,

a munkaidő másképp történő beosztásával.

(21) Az intézkedések megvalósításához pénz kell.

Az államnak igyekeznie kell előteremtenie a pénzt.

(22) Az irányelv nem érinti a családi állapot törvényeit.

A családi állapot azt jelenti, hogy az ember megházasodott vagy nem.

Az a nő, akinek
nincs férje, az hajadon,
akinek van férje, az férjezett.

Az a férfi, akinek
nincs felesége, az nőtlen
akinek van felesége, az nő.

(23) Indokolt esetben lehet eltérő bánásmód.

Képzeld el, hogy
az egyik dolgozó veszélyes gépen dolgozik és
rendszeresen epilepsziás rohamot kap.

Ezt a dolgozót nem kell alkalmaznia a vállalatnak erre a munkára, mert
életveszélyes lehet.

(24) Az Európai Unió több európai ország közössége.

Az Európai Unió nem szól bele tagországainak vallásába, törvényeibe.

(25) Vannak olyan munkahelyek, ahol
az életkort figyelembe kell venni,
eltérő bánásmódot kell alkalmazni.

Ahhoz, hogy a munkavállalók jól tudjanak dolgozni,
figyelembe kell venni, hogy hány évesek.

Például

kis gyerek nem dolgozhat, mert
tanulnia kell.

A munkahely az a hely, ahol a dolgozónak dolgozni kell.

Munkahely például

az iroda,
műhely,
építkezés,
kertészet.

Munkavállaló az az ember, aki
pénzért dolgozik.

A munkavállaló szóban vagy írásban állapodhat meg a munkaadóval.

Munkaadó ugyanaz, mint a főnök.

A munkaadó az az ember vagy szervezet, aki az embereket dolgoztatja.

(26) Különböző valláshoz, fogyatékosághoz, életkorhoz tartozó személyek szervezeteket alapíthatnak.

Például, ha
a szervezetek az emberek különleges
igényeit támogatják.

(27) Az 1999. június 17-i megbeszélésen az EU Tanács meghatározta a fontos feladatokat.

Például
a fogyatékos személyek
felvételét munkahelyekre,
megtartását a munkahelyeken,
tanulását.

(28) Minden ország oldja meg a leírt feladatokat.

Minden ország más.

Úgy oldják meg a feladatokat, hogy
vegyék figyelembe a saját tulajdonságaikat.

(29) A hátrányos megkülönböztetést szenvedő embereket
a szervezetek, hatóságok képviselőinek
meg kell védeni.

(30) A megfelelő jogvédelmet minden embernek biztosítani kell.

Minden ember egyenlő és
minden ember szükségletei egyformán fontosak.

(31) Ha a munkahelyen hátrányosan megkülönböztetik a dolgozót,
és ezt a bíróság megerősíti, akkor
a munkáltatónak kell bizonyítania tettét.

A munkáltató nem különböztetheti meg dolgozóit hátrányosan.

(32) Ha a munkaadó a dolgozót hátrányosan megkülönböztette, akkor
az ország bíróságának kell megvizsgálnia az ügyet.

Nem a dolgozónak kell bizonyítania, hogy őt hátrányosan megkülönböztették.

(33) A hátrányos megkülönböztetés tilalma fontos irányelv.

A kormánynak, szervezeteknek, intézményeknek együtt kell küzdeni a hátrányos megkülönböztetés ellen.

(34) Észak-Írországból a különböző közösségek harcolnak egymás ellen.

Észak-Írország Anglia mellett helyezkedik el.

Észak-Írországból el kell érni, hogy béke legyen.

(35) Aki az irányelveket megszegi, azt meg kell a hatóságoknak büntetni.

(36) Az irányelvekben megfogalmazottakat mindig be kell tartani.

(37) A foglalkoztatás és a munkavégzés során az egyenlőséget európai szinten is biztosítani kell.

I. fejezet

Általános rendelkezések

A rendelkezés ugyanaz, mint az utasítás.

A rendelkezéseket a kormány vagy minisztérium írja alá.

Ezeket mindenkinek be kell tartani.

1. cikk

Az irányelv célja

A cikk ugyanazt jelenti, mint a fejezet.

Az irányelv célja a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése és az egyenlő bánásmód elérése.

Az egyenlő bánásmód
minden emberre egyformán kötelező.

2. cikk

A hátrányos megkülönböztetés fogalma

(1) Az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy minden ember egyformán fontos.

Az emberek között nem szabad megkülönböztetést tenni
vallása miatt,
meggyőződése miatt,
fogyatékosága miatt,
életkora miatt,
szexuális irányultsága miatt.

(2)

a.) Közvetlen hátrányos megkülönböztetés azt jelenti, hogy az egyik ember többet tehet meg más embernél.

b.) Közvetett hátrányos megkülönböztetés azt jelenti, hogy valaki nem észrevehetően hátrányos helyzetbe kerül.

Hátrányos helyzet, hogy egy embernek kevés vagy semmi lehetősége nincs arra, hogy ugyanazt tegye, mint egy másik ember.
Megkülönböztetés engedélyezett, ha az előírások szerint szükséges.

(3) A zaklatás a hátrányos megkülönböztetés egyik formája.

Azt jelenti, hogy
valakit megbántanak,
megsértenek,
lenéznek,
ellenségesek vele.

(4) Aki utasítást ad a hátrányos megkülönböztetésre,
az hátrányosan megkülönböztet.

Az utasítás ugyanolyan, mintha megtenné a parancsot.

(5) Az nem hátrányos megkülönböztetés, ha az ország
közrendet tart fenn,
bűncselekményt akadályoz meg,
védi az egészséget,
védi mások jogait és szabadságát.

A közrend azt jelenti, hogy
az országban biztonság van.

3. cikk

Az irányelv hatálya

(1) Az irányelv hatálya azt jelenti, hogy az irányelvben meghatározottakat kikre kell alkalmazni.

Alkalmazás azt jelenti, hogy a gondolatokat, alapelveket hogyan tartják be.

Az irányelvet minden személyre alkalmazni kell a munkahelyen.

a.) A munkavállalás, foglalkoztatáshoz való jutás, munkafelvétel, előmenetel esetén.

A munkafelvétel azt jelenti, hogy valaki jelentkezik egy munkahelyre.

A munkaadó elbeszélget vele.

A felvételnél tiszteletben kell tartani, hogy mindenki egyenlő.

Senkit nem lehet kizárni, mert fogyatékos ember.

Például a munkaadó kijelentheti, hogy az esélyegyenlőség fontos gondolat számára.

b.) Pályaválasztási tanácsadás, tanulás területén.

A pályaválasztási tanácsadás azt jelenti, hogy szakemberek segítenek megfelelő szakmát tanulni.

c.) Alkalmazási és munkakörülmények, elbocsátás, díjazás

Alkalmazási körülmények azok a dolgok, amelyek a munkát meghatározzák.

Például a munka szervezése.

A munkaszervezés azt jelenti, hogy a dolgozók hogyan osztják el a munkát.

Munkakörülmények azok a feltételek, amelyek között a dolgozó dolgozik.

Munkakörülmény például, hogy milyenre van festve az iroda, van-e fűtés, nappal vagy éjjel kell dolgozni.

A munkaadónak a felvételkor tájékoztatnia kell a munkavállalót, hogy munkájáért mennyi fizetést kap.

A munkaadónak a felvételkor tájékoztatnia kell a munkavállalót, hogy milyen hibák elkövetése esetén bocsátja el.

d.) Részvétel a munkavállalók vagy munkaadók szervezeteiben.

Munkavállaló az, aki
dolgozik.

Munkaadó az, aki
dolgoztat.

A szervezetek a dolgozók és a dolgoztatók érdekeit védik.

(2) Az irányelv nem érvényes az Európai Unión kívülről
jövő emberekre.

Ilyen ország például
Kína,
India.

(3) Ezt az irányelvet nem kell használni
az állami rendszerekre.

Az állami rendszer például
a nyugdíj rendszere.

(4) A fegyveres erőknél nem alkalmazható az irányelv.

A fegyveres erők a katonák.

Katona csak megfelelő korú és nem fogyatékossgal élő ember lehet.

4. cikk

Foglalkozási követelmények

(1) Nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha
a munka elvégzésének különleges feltételei vannak.

Különleges feltétel például
a számítógép ismeret,
nyelvismeret,
jó kommunikációs készség,
jogosítvány.

(2) Nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha egy személy
vallása, vagy meggyőződése fontos a jó munkavégzéshez.

Például

a politikában, vallásban.

Minden ország más.

Az irányelv rendelkezéseit úgy kell alkalmazni, hogy az ország tulajdonságait figyelembe kell venni.

Az országnak mindig ellenőriznie kell, hogy hogyan oldják meg a feladatokat.

5. cikk

A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás

Az egyenlő bánásmód elvét mindenre egyformán kell alkalmazni.

Minden ember szükségletei egyformán fontosak.

A foglalkoztatással kapcsolatos törvényekben
nem szabad megkülönböztetni
a fogyatékos és nem fogyatékos embereket.

Minden embernek joga van munkát vállalni.

A munkához való jog emberi jog.

Az államnak mindent meg kell tennie azért, hogy a fogyatékos személyek dolgozni tudjanak.

Ezt segítheti úgy, hogy
tanítja az embereket,
tanácsot ad az embereknek,
pénzt ad a munkahelyeknek.

6. cikk

Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása

(1) Nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha egy ember életkorát figyelembe kell venni a jó munkavégzéshez.

a.) A fiatalok vagy idősebb munkavállalók érdekeinek védelme,
tanításuk,
munkahelyi beilleszkedésük segítése.

b.) A kedvezményekben, előnyökhöz való hozzájutás életkorhoz kötése.

Életkor azt jelenti, hogy
valaki hány éves.

c.) Az életkor figyelembe vétele a munkavállalónál,
ha a munka jellege megkívánja.

(2) Az országok rendelkezhetnek arról, hogy
kik és hány éves kortól kaphatnak szociális ellátásokat.

Ilyenkor a életkor használata nem jelent
hátrányos megkülönböztetést.

Szociális ellátás például az
ápolási díj,
az értelmi fogyatékos emberek napközi otthona.

A nemi megkülönböztetés tilos.

7. cikk

Pozitív és különleges intézkedések

(1) Az egyenlő bánásmód elvét úgy kell alkalmazni,
hogy az emberek egyéni szükségleteit figyelembe kell venni.

Például

a munka újrakezdésének segítése,
tanulás segítése.

(2) Az egyenlő bánásmód elvét úgy kell alkalmazni, hogy a
a fogyatékos emberek is tudjanak dolgozni.

A fogyatékos embereknek más
különleges képességeik vannak.

Ahhoz, hogy jól tudjanak dolgozni, lehet, hogy más
különleges munkahely kell.

Ezért át kell alakítani a munkahelyüket és a gépeket.

Lehet, hogy
a munkát másképp kell szervezni,
más munkaidőben kell dolgozniuk.

8. cikk

Minimumkövetelmények

(1) Az országok hozhatnak olyan rendelkezéseket, amelyek
egyenlő bánásmód elvét jobban védik.

(2) Az irányelveket úgy kell alkalmazni, hogy minél nagyobb védelmet nyújtsanak a hátrányos megkülönböztetés ellen.

II. Fejezet

Jogorvoslat és végrehajtás

9. cikk

Jogvédelem

(1) Az államnak biztosítania kell a hozzáférést a jogvédelemhez.

Ez azt jelenti, hogy ha egy ember hátrányos megkülönböztetést szenved, tudja kitől, és hogyan kérhet védelmet.

Az egyenlő hozzáférés azt jelenti, hogy valami minden ember számára ugyanúgy elérhető.

Például

hátrányos megkülönböztetés az, ha a fogyatékos ember nem kap megfelelő tanulási lehetőséget.

Jogvédelemért
a hatósághoz,
érdekképviselési szervhez fordulhat.

(2) Az állam biztosítsa azt, hogy
a különböző szövetségek,
szervezetek,
jogi képviselők eljárjanak a jogvédelemben
a panaszos helyett vagy mellett.

Jogi képviselő az a személy, aki
a panaszos ember érdekeit védi.

Panaszosa például az az ember, akit
kár, sérelem, bántás ér.
Egyenlő jogai sérülnek.

10. cikk

Bizonyítási teher

(1) Azok a személyek, akik úgy érzik, hogy
az egyenlő bánásmód elvét nem alkalmazták,
sérelem érte őket,
bíróshoz vagy más hatósághoz fordulhatnak.

A sérelmet elkövető köteles bizonyítani, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét.

(2) Az államok olyan szabályokat vezethetnek be, amelyek kedvezőek a sértett ember számára.

(3) Az (1) bekezdést nem lehet alkalmazni büntetőjogi eljárások során.

Büntetőjogi cselekmény

a rablás,

a gyilkosság,

a testi sértés.

11. cikk

Viktimizáció

A viktimizáció azt jelenti, hogy egy ember áldozat lesz.

Az államnak be kell vezetnie azokat a szabályokat, amelyek megvédik a munkavállalókat az elbocsátástól, a hátrányos megkülönböztetéstől.

12. cikk

Tájékoztatás

Az államnak az ország egész területén,
minden emberhez el kell juttatni az irányelvekről szóló információkat.

Az információ azt jelenti, hogy
egy dolgról pontos és fontos dolgokat tudunk.

13. cikk

Szociális párbeszéd

(1) Az országnak biztosítania kell, hogy
mindenki megismerje a szabályokat.

Az országnak ellenőrizni kell, hogy
betartják-e a szabályokat.

Az országnak mindig figyelnie kell arra, hogy
jók-e a szabályok.

A nem megfelelő szabályokat meg kell változtatni.

(2) Az országnak biztosítania kell, hogy
a különböző szervezetek szabályokat alkossanak,
megállapodásokat kössenek.

Például

a hátrányos megkülönböztetés ellen hozzanak szabályokat.

14 cikk

Az ország bátorítsa a különböző szervezeteket a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemre és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazására.

III. Fejezet

Különleges rendelkezések

15. cikk

Észak-Írország

(1) Az észak-ír rendőri szervezetbe való felvételkor eltérő bánásmód nem jelenthet hátrányos megkülönböztetést.

(2) Az észak-ír iskolákban a tanárok felvétele során az irányelvnek a vallásra vonatkozó szabályait nem kell alkalmazni.

IV. Fejezet

Záró rendelkezések

16. cikk.

Az irányelv betartása

Az állam biztosítsa

a.) olyan szabályok eltörlését, melyek az egyenlő bánásmód elvét sértik.

Ezeket a szabályokat el kell törölni, mert különbséget tesznek az emberek között.

b.) olyan szabályok megsemmisítését, módosítását, melyek az egyenlő bánásmód elvével ellentétesek.

Minden szabályt, szerződést el kell törölni, amely hátrányosan megkülönbözteti az embereket.

17. cikk

Szankciók

Az állam meghatározza, hogy milyen büntető rendelkezéseket alkalmaz akkor, ha valaki megsérti az irányelvben foglaltakat.

Az állam megbüntetheti azt, aki nem tartja be az irányelveket.

Az állam 2003. december 2-ig értesíti az Európai Bizottságot ezekről a rendelkezésekről.

18. cikk

Végrehajtás

Az állam 2003. december 2-ig meghozza azokat a törvényeket, rendeleteket, melyek az irányelvnek megfelelnek, biztosítják megvalósítását.

Erről tájékoztatja az Európai Bizottságot.

Az államnak 2003 december 2-től még 3 éve van arra, hogy végrehajtsa a rendelkezéseket.

Az államnak is idő kell, hogy
az irányelveket mindenkivel elfogadtassa.

Például ilyen rendelkezés
az életkori és a
fogyatékoságon alapuló
hátrányos megkülönböztetés tilalma.

A végrehajtás azt jelenti, hogy
ha egy ország elfogadja az irányelvet,
az abban leírt szabályokat
be kell tartani.

19. cikk

Jelentés

(1) Az állam 2005. december 2-ig, azután
5 évente
tájékoztatja a Bizottságot az irányelv végrehajtásáról.

(2) A jelentés tartalmazza
az irányelv felülvizsgálatára és módosítására
vonatkozó javaslatokat.

A felülvizsgálat azt jelenti, hogy
a már megvizsgált dolgokat
újra vizsgálják.

Az államnak felül kell vizsgálnia
intézkedéseit,
szabályait.

Meg kell vizsgálni, hogy
jók-e a szabályok.

A rossz szabályokat jó szabályokra kell változtatni.

20. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv akkor lesz érvényes, ha az
Európai Közösségek Hivatalos Lapjában olvasható.

21. cikk

Címzettek

Ezek az irányelvek a tagországoknak szólnak.

Kelt Brüsszelben, 2000. november 27-én

A Tanács részéről

az elnök

É. GUIGOU

