

## Egyenjogúsági törvény Finnországban

### Miért van szükség egyenjogúsági törvényre?

A törvények általában egyformán rendelkeznek a nők és férfiak jogairól és kötelezettségeiről. Az élet különböző területein a gyakorlat mégis gyakran azt mutatja, hogy a nők és a férfiak helyzete eltérő. Különösen a munka világában jelentkeznek különbségek: a nőket általában rosszabbul fizetik meg, gyengébb a munkajogi státusuk és szűkebbek a szakmai előrelépési lehetőségeik. Ezek a különbségek az elmúlt évtizedek során végbement, hatalmas változások ellenére is szinte változatlanul fennmaradtak a társadalomban.

A munkaerőpiac élesen különvált férfi és női szakterületekre. A finn munkavállalók csupán kilenc százaléka dolgozik olyan szakmában, amelyben nagyjából ugyanannyi a nő, mint a férfi. Minden harmadik dolgozó olyan területen végzi a munkáját, ahol a munkavállalók legalább 90 százaléka vele azonos nemű. Egyes szakterületeken a helyzet valamivel kiegyenlítettebb, de összességében közel 30 éve változatlan.

A nők munkavállalása Finnországban nagyjából ugyanolyan mértékű, mint a férfiaké. 1994-ben a munkaképes korú (15–64 éves) nők mintegy 70 százaléka, a férfiak 75 százaléka volt jelen a munkaerőpiacon.

Az egyenjogúsági törvény és a nemzetközi egyezmények ellenére az „egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bért” elve nem valósult meg. Az összes keresőkön belül a nők és a férfiak fizetése között továbbra is körülbelül 20 százalékos különbség mutatkozik a férfiak javára. A munkaerőpiac nemek szerinti kettéválása, a munkában töltött idő és a szakképzettség önmagában véve ezeket a különbségeket nem indokolja – a bérezési különbségek tehát a nemi hovatartozásból is fakadnak.

### Az egyenjogúság megvalósítása közös érdek

Az egyenjogúsági törvénynek az a célja, hogy a nők és a férfiak egyenjogúsága a gyakorlatban is megvalósuljon. Az egyenjogúság megteremtése megfelel az egész társadalom érdekeinek. Ha a nők és férfiak egyenlő mértékben vehetnek részt a társadalom különböző tevékenységeiben, az emberek a lehető leghatékonyabban használják fel mentális erőforrásaikat a közös érdekében, s a különböző emberek szükségleteit így lehet a leginkább tekintetbe venni.

A társadalmi igazságosság feltételezi az egyenjogúságot és azt, hogy a nemek különbözőségén alapuló hátrányos megkülönböztetést a társadalmi

élet valamennyi területén megakadályozzák, s a hátrányt szenvedettek jogbiztonságát megerősítik. Az egyenjogúsági törvény révén elsősorban a munkaerőpiacon kívánják javítani a nők helyzetét.

Az egyenjogúsági törvény általános érvényű, ennek értelmében a nemek közötti különbségen alapuló hátrányos megkülönböztetés mindenféle társadalmi tevékenységben s az élet valamennyi területén tilos, hacsak nem esik kimondottan a törvény érvényességi körén kívül lévő területekre.

Az Európai Unió tagjaként Finnországra kötelezettségeket rónak az EK egyenjogúsági direktívái és az EK döntőbíróóság joggyakorlata is.

### Milyen követelményeket támaszt a törvény a hatóságokkal szemben?

Az egyenjogúsági törvény végrehajtása hivatali kötelezettség. Az egyenjogúságot céltudatosan és tervszerűen kell érvényesíteni, elsősorban oly módon, hogy az egyenjogúság ellen ható körülményeket meg kell változtatni. A gyermekgondozási és az otthonápolási szolgáltatásokat például úgy kell kialakítani, hogy a nőknek és a férfiaknak egyenlőek legyenek a munkavállalási lehetőségeik. A munkahelyi viszonyoknak meg kell felelniük a nők és a férfiak családdal kapcsolatos kötelezettségeinek. Az egyenjogúság létrejöttét siettetni lehet az oktatás-képzés és a tudományos vizsgálatok segítségével is.

Az egyenjogúság előmozdításának kötelezettsége egyaránt vonatkozik a hatóságok valamennyi tevékenységére. Különösen nagy fontosságú ez a társadalmi tervezésben. A tervezést végző hivataloknak olyan új megoldásokat kell keresniük, melyek által fokozni lehet a nemek egyenjogúságát, és annak előmozdításában az eddigieknél közelebb kell kerülniük a gyakorlati élethez. Mindehhez az szükséges, hogy a személyzeti munkában napirendre tűzzék az egyenjogúsággal kapcsolatos kérdéseket, feltérképezzék a nők és a férfiak munkakörülményeit, az egyenjogúság előmozdítását megtervezzék, s a terveket meg is valósítsák.

### Kontingensek; az egyenlő arányú képviselet alapelve

Az egyenjogúsági törvény egyik alapvető célja, hogy a nők és a férfiak egyenlő mértékben vehessenek részt a társadalmi tervezésben és döntéshozatalban.

Az államigazgatási bizottságokban, tanácskozó testületekben, munkacsoportokban – valamennyi döntés-előkészítő, szervező és döntéshozó egységben csakúgy, mint a helyhatóságok működési egységeiben a nők és a férfiak arányának egyaránt legalább 40 százalékosnak kell lennie. A törvény mostani formájában a döntéshozó egységekre is vonatkozik, nem érinti viszont a helyi önkormányzatok képviselőtestületeit.

A helyhatóságok működési egységei közé tartoznak többek között az önkormányzatok képviselőtestületei, a választmányok, az igazgatótanácsok és a végrehajtó bizottságok, valamint mindezen működési egységek ügyosztályai csakúgy, mint a képviselőtestület által felállított választási bizottságok,

választmányok és számvizsgáló testületek. A rendelkezés egyaránt vonatkozik a tényleges és a póttagokra.

Az önkormányzatok együttműködésének keretében a kontingensek (kötött képviseleti arányok) alapelvét kell érvényre juttatni a helyhatósági képviselők közgyűlésén, valamint az önkormányzati szövetség szövetségi választmányában, szövetségi kormányzó testületében, a bizottságokban, igazgató tanácsokban és végrehajtó bizottságokban. Ez a szabályozás érvényesül a helyhatósági egyesülések esetében is.

Azok a küldöttségek, amelyek a hatóságokat vagy a közigazgatás valamely területét képviselik a nemzetközi együttműködésben, ugyancsak a kontingens-szabályozás körébe tartoznak.

A működési egységek felállítását előkészítő hivatalokra hárul az a feladat, hogy gondoskodjanak a kontingens-szabályozás érvényesítéséről és arról, hogy már a jelöltállítás szakaszában figyelembe vegyék a nemek képviselével kapcsolatos követelményeket.

Az alábbi táblázat bemutatja, hogy legalább mennyi nőnek, illetve férfinak kell jelen lennie a különböző nagyságú működési egységekben:

Tagok	Nők/férfiak legalább	Tagok	Nők/férfiak legalább	Tagok	Nők/férfiak legalább
2	1	9	4	16	7
3	1	10	4	17	7
4	2	11	5	18	7
5	2	12	5	18	7
6	3	13	6	19	8
7	3	14	6	20	8
8	4	15	6		

A nemek kiegyenlített képviseletének vezérelve érvényesül a közigazgatás más területein is. Amennyiben a hivatalnak, közintézménynek vagy helyi, illetőleg állami többségi tulajdonú társaságnak van igazgatótanácsa, felügyelő bizottsága vagy egyéb, bizalmi emberekből felállított vezető, illetve igazgatási egysége, ezekben a működési egységekben is kiegyenlített arányban kell részt venniük a férfiakkal és nőkkel.

A törvény egyensúlyi, illetve kontingens-szabályozásától kizárólag rendkívüli okból lehet eltérni. Ilyen rendkívüli ok például, ha azon a hivatali vagy más munkaterületen, amelynek a vezető testületeit fel kívánják állítani, nincsenek jelen nők vagy férfiak.

### Oktatás és képzés

A törvény értelmében a nők és a férfiak számára azonos lehetőségeket kell teremteni az oktatásra és a szakmai fejlődésre. Ez a kötelezettség egyaránt vonatkozik a hivatalokra, az oktatási intézményekre, a munkaadókra és a szakszervezetekre, mindenkire, aki oktatásszervezéssel foglalkozik.

Az oktatásnak, a tudományos kutatásnak, valamint a tananyagoknak azonosulniuk kell az egyenjogúság szellemével. Ez azt jelenti, hogy a könyvek

szövege, a feladatok és az ábrák nem erősíthetik az előítéleteket, nem közvetíthetik a családi és munkaerő-piaci munkamegosztásról kialakult, hagyományos képet. Ebből a szempontból az egyenjogúság érvényre juttatásának kötelezettsége különösen azokat a hivatalokat terheli, amelyek a tananyagokat jóváhagyják.

Az oktatás minden szintjén törekedni kell azoknak a nézeteknek a felszámolására, melyek a pályaválasztást a nemek szerint eltérő, hagyományos irányokba terelik. A gondolkodásmód megváltoztatását segítheti az a felvilágosító munka és pályaválasztási tanácsadás, amelyet már az általános iskolában elkezdnek. A tanárképzésben szem előtt kell tartani, milyen nagymértékben befolyásolják a tanár nézetei a diákokat abban, hogy miként vélekednek a lányok és fiúk számára alkalmas foglalkozásokról.

### A munkaadó kötelezettségei

A törvény minden munkaadó számára általános kötelezettséget ír elő az egyenjogúság céltudatos és tervszerű megvalósítására vonatkozóan: ez egyformán érvényes az állami-önkormányzati szektor és a magánszektor munkaadóira. Az egyenjogúság megvalósításában különösen nagy a jelentőségük azoknak a munkahelyeknek, ahol a munkakörök nemek szerint nagymértékben elkülönülnek egymástól.

A munkaadónak törekednie kell arra, hogy a szabad állásokra és feladatokra egyaránt pályázzanak nők és férfiak, elő kell segítenie, hogy a különböző feladatok ellátásában mindkét nembeliek kiegyenlített arányban vegyenek részt és azonos lehetőségeket kell biztosítani számukra a pályájukon való előrelépéshez. Ehhez nemcsak oktatásra, hanem tervszerű pályaeépítésre is szükség van. A dolgozók felvétele és továbbképzésre jelölése során nem szabad egyik nemhez tartozókat sem előnyben részesíteni oly módon, hogy elsősorban számukra teremtik meg a vezetői munkakörök betöltésének lehetőségét. A munkakörülményeket úgy kell kialakítani, hogy azok nők és férfiak számára egyaránt megfelelőek legyenek. Törekedni kell arra is, hogy a nők és a férfiak számára könnyebbé váljék a munkavégzés és a családi élet összeegyeztetése. Arra is oda kell figyelnie a munkaadónak, hogy a munkahelyén senkit se érjen zaklatás, senki se kerüljön kiszolgáltatott helyzetbe a nemi hovatartozása okán.

A munkaadó nem tekinthet el a törvényben előírt kötelezettségeitől arra hivatkozva, hogy szándékai nem találnak kedvező fogadtatásra. Így például nem állhatnak az egyenjogúság útjában az ügyfelek elvárásai vagy a dolgozók ellenkezése.



### Egyenjogúsági akcióprogram

Ha a valamely munkaadó által foglalkoztatottak száma rendszeresen meghaladja a harmincat, a munkaadó köteles az évi személyzeti és oktatási tervben, illetőleg a munkavédelmi akcióprogramban feltüntetni azokat az intézkedéseket, amelyekkel elő kívánja mozdítani a nők és a férfiak egyenjogúságát.

A tervben vagy programban felsorolt, egyenjogúságot célzó intézkedéseknek vagy intézkedés-sorozatoknak konkrétaknak kell lenniük, s a munkahelyen elő kell mozdítaniuk az egyenjogúság megvalósulását.

Az egyenjogúsági akcióprogram olyan fejezeteket tartalmazhat, mint például a pályázati rendszer fejlesztése, a nők szakmai előrehaladásának támogatása, a munkahelyi körülmények, a bérezés, a személyzet továbbképzése, a brigádmunkában való részvétel, a családpolitikai jogok érvényesülése, a nők és a férfiak arányos aktivitása egyes feladatok vállalásában, az egyenjogúsággal kapcsolatos munkahelyi légkör, az egyenjogúsági bizalmiak hálózatának kiépítése, az egyenjogúság előmozdítása a vezetésben, a munkavédelem fejlesztése.

### A nemek különbözőségén alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma

Az egyenjogúsági törvény megtilt mindennemű, a nemek különbözőségén alapuló, közvetve vagy közvetetten a háttérbe szorításra irányuló tevékenységet. Hátrányba kerül az a nő vagy férfi, akit nemi hovatartozása miatt más helyzetbe kényszerítenek. Az is hátrányos megkülönböztetésnek számít, ha a nő vagy a férfi terhesség, gyermekszülés, szülői szerep, családgondozási kötelezettség vagy más, a nemi hovatartozásával kapcsolatos ok miatt kerül a korábbtól eltérő helyzetbe, sőt, akkor is erről van szó, ha valamely intézkedés következtében a nők vagy a férfiak a gyakorlatban egyértelműen más minőségű helyzetbe kerülnek, még ha az intézkedés látszólag az egyenjogúság szellemében történt is.

### Tilosak a hátrányosan megkülönböztetett állásmeghirdetések

A munkahelyek és a továbbképzési lehetőségek meghirdetésekor nem érvényesülhet hátrányos megkülönböztetés. Az állásokat és a tanfolyamokat nem szabad kizárólag nők vagy férfiak számára meghirdetni. Ez csupán kivételes esetekben lehetséges: amikor valamely nyomós, elfogadható ok teszi szükségessé a munka természetével összefüggésben, hogy a munkakört kimonodottan férfi vagy nő lássa el, vagy amikor a kiírást kifejezetten az egyenjogúsági akcióprogram indokolja, olyankor engedhető meg az egyik nem kizárása.

A hátrányos megkülönböztetésen alapuló állásmeghirdetés miatt pénzbüntetés szabható ki. Ilyen esetekben kizárólag az egyenjogúság országgyűlési biztosa emelhet vádat.

Az egyenjogúsági törvény nem vonatkozik a hirdetési tevékenységre. A hirdetések egyenjogúságot érintő vonatkozásait a hirdetési szakma képviselőiből létrehozott bizottság felügyeli, így az egyenjogúságot sértő hirdetési tevékenységek miatt itt lehet panasszal élni.

### Mi az, ami nem nevezhető hátrányos megkülönböztetésnek?

Az egyenjogúsági törvény értelmében a terhes vagy gyermekágyas nőket illető különleges védelem, illetőleg a kizárólag férfiakra vonatkozó hadkötelezettség nem hátrányos megkülönböztetés. Nem szegi meg a törvényt az az egyesület, amely a tagjai sorába kizárólag nőket vagy férfiakat vesz fel, amennyiben az egyesület alapszabálya ezt kiköti. Az sem hátrányos megkülönböztetés, ha az egyenjogúsági akcióprogram alapján igyekeznek segíteni ahhoz a nemhez tartozókat, akik rosszabb helyzetben vannak.

### A munkahelyi hátrányos megkülönböztetés tilalma

A hátrányos megkülönböztetés általános tilalmán belül az egyenjogúsági törvény külön szabályozza, hogy mit jelent a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés.

A törvény értelmében hátrányos megkülönböztetés regisztrálható olyankor, amikor

- a munkahelyre való felvétel folyik;
- a különböző feladatokra, illetőleg továbbképzési programokra kiválasztják a dolgozókat;
- gondok merülnek fel a munkakörülményekben, a javadalmazásban vagy más juttatásokban;
- elhanyagolják a nemi hovatartozás miatt elkövetett zaklatás vagy zsarolás elleni fellépés kötelezettségét;
- annak következtében, hogy a dolgozó az egyenjogúsági törvényben foglalt jogaira hivatkozott, gyengülnek a munkakörülményei és -feltételei;
- a dolgozónak felmondanak vagy kényszerszabadságra kell mennie.

A gyengébb helyzetben lévő nem előnyben részesítése nem tekinthető hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben előre kidolgozott, az egyenjogúságot szolgáló terven alapul. A tervet az egyenjogúsági törvény céljainak megvalósítására dolgozzák ki. Az együttműködési törvények előírják, hogy egy ilyen jellegű tervet – a hatályba lépése előtt – általában meg kell vitatni a dolgozókkal vagy azok képviselőivel.

A hátrányos megkülönböztetést vélelmező az ügy tisztázása céljából a bizalmihoz vagy szükség esetén az egyenjogúság országgyűlési biztosához fordulhat.

A dolgozó jogos kártérítési igényrel léphet fel a munkaadóval szemben, ha hátrányos megkülönböztetés érte az alkalmazás és a munkavégzés során. A kártérítést akkor ítélik meg, ha a hátrányos megkülönböztetést elszen-

vedett személy panasszal él a lakóhelye szerinti, illetékes bíróságnál. A munkaviszony hátrányos megkülönböztetést tevő feltételein változtatni kell.

### *Hátrányos megkülönböztetés a kiválasztások során*

Az egyen jogúsági törvény nem korlátozza a munkaadó jogát, hogy a feladatokra az általa legmegfelelőbbnek tartott személyeket válassza ki. A törvény csupán azt kívánja megakadályozni, hogy a dolgozók közötti választás során a nemi hovatartozás mint szempont megalapozatlanul érvényesüljön és ezáltal háttérbe szoruljon az alkalmasabb személy. Ugyancsak törekszik a törvény arra is, hogy megakadályozza valamelyik nem előnyben részesítését olyankor, amikor a dolgozókat továbbképzésre vagy a munkahelyen belüli, új feladatok ellátására jelölik.

Amennyiben valamely állásra nők is, férfiak is jelentkeznek, az alkalmaság alapján kell mérlegelni. A mérlegelésnél központi jelentőségűek a munkaadó előre meghatározott választási szempontjai. Általában a pályázók képzettségét, korábbi munkatapasztalatait és azokat a tulajdonságokat, ismereteket és adottságokat veszik figyelembe, amelyek előnyösek a munkakör ellátása szempontjából, s így alkalmassági többletnek tekinthetők.

Anélkül, hogy a hátrányos megkülönböztetés vádjával illethetnék, a munkaadó egy-egy feladatra alkalmazhat kifejezetten csak férfit vagy csak nőt, ha erre nyomós, elfogadható oka van. Ha például a szerep úgy kívánja, a színház alkalmazhat férfi színművészt, vagy egy-egy munkaviszony lehet annyira személyre szóló (például egy idős ember házi gondozása), hogy ahhoz kifejezetten vagy férfira, vagy nőre van szükség.

Mindent egybevetve tehát csak általánosan elfogadott ok alapján történhet meg, hogy ne a legalkalmasabb jelentkezőre essék a választás. A munkaadónak rá kell mutatnia az ilyen ok létezésére.

### *Hátrányos megkülönböztetés a javadalmazásban és a munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb feltételekben*

Hátrányos megkülönböztetésnek számít például, ha a dolgozónak alacsonyabb bért vagy más módon előnytelenebb, a munkaviszonyhoz kapcsolódó javadalmazást biztosítanak, mint annak a másik nemhez tartozónak, aki ugyanolyan vagy annak megfelelő munkát végez.

A hátrányos megkülönböztetés meglétének tisztázása során össze kell hasonlítani a munkakörök színvonalát, tartalmát és a munkakörülményeket. Annak is utána kell járni, hogy milyen gyakorisággal ismétlődő különbségek miatt minősülnek az adott munkakörök különbözőeknek. Ilyenkor el kell dönteni, hogy mely különbségek tekinthetők jelentősnek az illető szakterület béreinek meghatározásakor. Az összehasonlításnak az ugyanazon munkaadó szolgálatában álló személyek körében kell megtörténnie.

A törvény egymás mellé rendeli az azonos vagy egyenlő értékű munkát végzőket. Ezért az összehasonlítás során a különböző szakterületeken kiala-

kult gyakorlatra, a munkakörök besorolásakor alkalmazott normákra és a munkák színvonalát értékelő rendszerekre kell támaszkodni. A munkakörök egyenrangúságának megítélésakor többek között a munkakör megkövetelte képzettséget és szakmai tapasztalatokat, a munkakörülményeket, valamint a munkavállalók felelősségi körét vizsgálják meg és vetik egybe. A törvény nem állít akadályt az olyan, egyénre szabott fizetési kedvezmények elé, mint a különböző jutalékok, de a munkaadónak mindenképpen meg kell indokolnia a fizetések eltérését. Az egyéni bérpótlékok háttérben például az iskolai végzettség, a szakértelem vagy a kezdeményezőkéesség állhat.

### *Hátrányos megkülönböztetés a munkaszervezésben*

A munkaadó hátrányos megkülönböztetést tesz olyankor, amikor a munka irányítása, a feladatok kiosztása vagy más intézkedés során a munkakörülmények úgy alakulnak, hogy a munkavállaló egyértelműen rosszabb helyzetbe kerül, mint a másik nemhez tartozó személy.

A munka irányításán többek között a munkaidő kihasználása, a munkafelügyelet, a munkahelyek kialakítása, a munkaeszközök szétosztása, a dolgozók feladatainak és szakmai ismereteinek fejlesztése értendő.

Ha a feladatokat úgy osztják ki, hogy a legegyszerűbb és legkellemetlenebb tennivalókkal kizárólag az egyik nem képviselőit bízzák meg, hátrányos megkülönböztetésről van szó. Az is ennek tekinthető például, ha a túlórázás lehetőségét csak férfiaknak biztosítják vagy ha a nők munkaidejét részdídsre módosítják. A feladatok kiosztásának különösen akkor van nagy jelentősége, amikor a végzett munka színvonala meghatározó az új, jobban fizetett feladatok elnyerésének lehetőségére szempontjából.

A munkaadó nem vádolható hátrányos megkülönböztetéssel olyankor, amikor eljárását más, elfogadható okkal tudja megindokolni, mint a munkavállaló neme.

### *Hátrányos megkülönböztetés a felmondásoknál és a szabadságolásoknál*

A munkaadó nem mondhat fel, nem bonthatja fel és más módon sem szüntetetheti a munkavállaló munkaviszonyát az illető nemi hovatartozására való hivatkozással. Ilyen alapon kényszerszabadságra küldeni vagy más munkakörbe áthelyezni sem szabad a dolgozót.

Az egyen jogúsági törvény nem érvényteleníti a munkaszerződésekről szóló törvény és a kollektív szerződések azon rendelkezéseit, amelyek a munkavállalók felmondási védelmét, kényszerszabadságolásukat és szolgálati viszonyuk más módon történő felbontását érintik. A munkaadónak ugyanakkor nem szabad a kollektív szerződésnek azokra az előírásaira hivatkozni, amelyek egyedi esetekben hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek és ezáltal ellentétben állnak az egyen jogúsági törvénnyel. A törvény nem foglal-



kozik a várandós és gyermekágyas nők, az idős munkavállalók, valamint a bizalmi feladatkört ellátó dolgozók fokozott felmondási védelmével sem.

Ha a dolgozó hátrányos megkülönböztetést gyanít felmondása, szabad-ságolása vagy munkaviszonyának más módon történő felbontása háttérben, a munkaadót kérheti a felmondás, illetőleg kényszerszabadságolás írásos megindoklására. Ezt a kérést a munkaadónak haladéktalanul teljesítenie kell. Amennyiben több dolgozónak is felmondtak vagy kényszerszabadságra küldték őket, az indoklásból ki kell derülnie, hogy milyen alapon került erre sor.

### Nemi zaklatás vagy fenyegetés

A munkaadónak gondot kell fordítania arra, hogy a dolgozót a munkahelyén ne érje nemi zaklatás, s ne érezze magát a nemi hovatarozása miatt fenyegetettnek.

Kétséget kizáróan nemi zaklatásnak minősülnek a

- nemi vonatkozású célzások vagy arckifejezések,
- ingerkedő megszólítások, kétértelmű viccek, illetőleg a testi megjelenést vagy a magánéletet érintő észrevételek és kérdezősködések, anélkül, hogy a felek bizalmas viszonyban lennének,
- pornókiadványok, szexuális színezetű levelek vagy telefonhívások,
- fizikai bizalmaskodás,
- nemi kapcsolatra vagy egyéb nemi érintkezésre vonatkozó javaslatok vagy követelések,
- megerőszakolás vagy ennek megkísérlései.

A zaklatás sérti a személyi szabadság és az önálló döntéshozatal személyiségi jogait. A nemi alapon mutatózó rokonszenv zaklatássá válik, ha az után is kinyilvánítják, hogy az ezt kiváltó személy hangot adott sértődöttségének vagy ellenszenvének.

A dolgozónak azonnal reagálnia kell a nemi zaklatásra például úgy, hogy beszél róla a munkaadó képviselőjével vagy az egyenjogúsági bizalminak, a munkavédelmi felelőssel vagy egyszerűen a munkatársaival.

Amennyiben a zaklatás vagy fenyegetés által szándékosan sérelem éri a fizikai érinthetlenséget, az ügyben alkalmazni lehet a Büntető Törvénykönyv testi sértéssel, illetőleg a jó erkölcs elleni vétséggel kapcsolatos rendelkezéseit.

Ha okkal merült fel a nemi zaklatás vagy fenyegetés gyanúja, a munkaadónak meg kell tennie a szükséges intézkedéseket a zaklatás megszüntetésére. Egyedül ő rendelkezik kielégítően hatékony felhatalmazással és eszközzel a zaklatást elkövetővel szemben: az illetőt figyelmeztetésben, megrovásban, kényszerszabadságolásban részesítheti, illetve végső esetben felmondhatja vagy megszüntetheti munkaviszonyát.

### A munkaadó megtorló intézkedései hátrányos megkülönböztetésnek tekinthetők

Az egyenjogúsági törvény értelmében a munkaadónak nem szabad semmiféle megtorlást alkalmaznia, ha a munkavállaló az egyenjogúsági törvényre hivatkozik.

Ilyen megtorlás lehet, ha megváltoztatják a munkakört vagy a munkafeltételeket, elmulasztják a béremeléseket, fokozzák a felügyeletet vagy kellemtelenségeket okoznak a munkaidő és a szabadságok megszervezésében.

A megtorló intézkedések azért tekinthetők hátrányos megkülönböztetésnek, mert olyan személyre irányulnak, aki törvényes jogaival élt. Megtorlás érheti az ügyben tanúként meghallgatott személyeket vagy akár a munkahely egyenjogúsági bizalmijait is. A munkavállalónak haladéktalanul reagálnia kell a megtorló intézkedésekre; be kell számolnia ezekről a munkaadó képviselőjének vagy például az egyenjogúsági bizalminak.

### A munkavállalói panaszok tisztázása a munkaadó részéről

Ha valaki azt gyanítja, hogy alkalmaztatása vagy munkahelyi élete során hátrányos megkülönböztetés érte, joga van arra, hogy a munkaadótól haladéktalanul írásos indoklást kapjon az eljárás okára vonatkozóan.

Fontos, hogy a hátrányos megkülönböztetésre gyanakvó személy megtudja, milyen indítékaik voltak a munkaadó döntésének. Így képessé válik annak mérlegelésre, hogy indokolt-e az ügyet továbbvinnie az egyenjogúsági biztoshoz vagy az illetékes bírósághoz. Az indoklással elkerülhetők a szükségtelen bírósági eljárások.

Ha a vita tárgya valamely munkakörre való felvétel, az indoklásból ki kell derülnie, hogy milyen iskolai végzettségű a felvett személy, milyen szakmai és egyéb tapasztalatokkal rendelkezik, s a többi, a kiválasztáskor javára szóló körülménynek is. A kiválasztott személy egészségi állapotával és egyéb személyes körülményeivel kapcsolatban beleegyezése nélkül nem szabad felvilágosítást adni.

Ha hátrányos megkülönböztetés gyanúja merül fel a bérezéssel kapcsolatban, a munkavállalót fel kell világosítani, hogy milyen tényezők határozzák meg javadalmazását és meg kell kapnia a többi, ide vonatkozó, nélkülözhetetlen információt. Az egyenjogúsági bizalminak, illetőleg a munkavállalók más képviselőjének is önálló joga van arra, hogy felvilágosítást kapjon egy-egy munkavállaló vagy a munkavállalók bizonyos csoportja fizetésével és munkafeltételeivel kapcsolatban.

Amennyiben a munkaadó a kérés nyomán nem adja meg az indoklást, az egyenjogúsági bizalmi követelése nyomatékául büntetéssel fenyegetheti meg.

### A hátrányos megkülönböztetés jóvátétele a munkaadó részéről

Ha a dolgozót a munkahelyén hátrányos megkülönböztetés érte, joga van a munkaadótól kártérítést követelni. A jóvátételt attól függetlenül meg kell fizetni, hogy érte-e kár a munkahelyre pályázót vagy a munkavállalót, mivel a jóvátétel a természetéből fakadóan a hátrányos megkülönböztetés okozta sértésért jár. A jóvátételt a munkaadó fizeti meg, nagysága 15 000–50 000 márka, a bíróság azonban minimálisra mérsékelheti vagy teljesen el is engedheti, ha ez a munkaadó gazdasági helyezte vagy egyéb okok miatt méltányosnak látszik.

A jóvátétel mértékének megállapításakor abból indultak ki, hogy az ne legyen csupán jelképes összeg. Ugyanakkor azösszecszerűséget egyedi esetenként, a sértés súlyossága alapján kell meghatározni. Ennek mérlegelése során figyelembe kell venni többek között az eljárás durvaságát, rendszerességét és tudatosságát. A fizetendő összeg nagyságát az is befolyásolja, hogy érezhetően mennyire gyakorol hatást a hátrányos megkülönböztetés a sértett személyre vagy annak életkörülményeire. Bizonyos esetekben túl szabad lépni a felső határt, ha legalább két részletben teljesítendőként lehet az összeget kiszabni.

A jóvátétel nagyságára hatást gyakorolhat, hogy mennyire törekszik a munkaadó eljárása következményeinek felszámolására. A jóvátétel lehet kisértő, de kiszabása teljesen el is maradhat, ha a munkaadó például visszavonja a felmondást vagy a háttérbe szorított pályázó számára másikat, az előzőnek megfelelő munkahelyet létesít.

A jóvátételre vonatkozó igényét a sértett személynek a munkaadó lakóhelye szerint illetékes bíróságnál kell benyújtania. A munkavállalónak rá kell mutatnia arra, hogy mennyiben sértette meg a munkaadó az egyen jogúsági törvénynek a munkahelyi hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezéseit. Nem szükséges viszont az, hogy a munkavállaló kimutassa: szándékos volt-e a munkaadó eljárása. Amennyiben a munkaadó arra hivatkozik, hogy az eljárásnak a törvény által megengedett, nyomós és elfogadható oka volt, vagy hogy az eljárásra egyéb, elfogadható okból került sor és azt nem a nemi hovatartozás indokolta, be kell terjesztenie erről a bizonyítékait.

Ha kiválasztási helyzetről van szó és több sértett személy is van, valamennyien jóvátételért folyamodhatnak. A jóvátételt a háttérbe szorítottak között egyenlően osztják szét. A megengedhető legnagyobb összeg ilyenkor is legfeljebb 100 000 márka.

Jóvátételi igénnyel a hátrányos megkülönböztetés megtörténte utáni egy éven belül lehet fellépni. A bíróság az ügyel kapcsolatban kérheti az egyen jogúsági bizottság állásfoglalását. A jóvátétel összegének felvétele nem zárja ki, hogy a sértett kártérítésre tartson igényt például a kártérítési törvény alapján.

### Az egyen jogúsági törvény felügyelete

Az egyen jogúsági törvény betartását az egyen jogúság országgyűlési biztosa és az egyen jogúsági bizottság felügyelik. A felügyelet egyaránt kiterjed a

magánszektor és az állami–önkormányzati szektor hivatali és gazdasági tevékenységére.

Az egyen jogúság országgyűlési biztosának és az egyen jogúsági bizottságnak joga van arra, hogy a felügyelet céljából a hivatalos szervektől megkapja a szükséges információkat. Az adatokat ellentételezés nélkül kell kiadni, annak figyelembevétele nélkül, hogy előírja-e törvény a titkosságukat.

Az egyen jogúság országgyűlési biztosának joga van arra, hogy a munkahelyen vizsgálatot folytasson le, ha a munkaadó gyaníthatóan megsértette az egyen jogúsági törvényt. Szükség esetén a többi hatóságnak hivatalból segítséget kell adniuk a vizsgálat lefolytatásához.

Amennyiben az országgyűlési biztos azt tapasztalja, hogy az egyen jogúsági törvényből fakadó kötelezettségeket nem teljesítik vagy a törvény rendelkezéseit megszegik, ezt útmutatásaival és tanácsaival meg kell kísérelnie megakadályozni. A törvényt sértő tevékenységet az országgyűlési biztos továbbviheti az egyen jogúsági bizottság elé.

### Az egyen jogúság országgyűlési biztosának (ombudsman) feladatai

Az országgyűlési biztos feladata, hogy

- felügyelje az egyen jogúsági törvény betartását, különös tekintettel a hátrányos megkülönböztetés és a megkülönböztető kijelentések tilalmára;
- kezdeményezésekkel, tanácsokkal és útmutatásokkal mozgítsa elő a törvény céljainak megvalósulását;
- felvilágosítással szolgáljon az egyen jogúsági törvénnyel és annak alkalmazásával kapcsolatban;
- nyomon kövesse a nők és a férfiak egyen jogúságának megvalósulását a társadalom életének különböző területein.

Az országgyűlési biztos segítséget nyújthat a hátrányos megkülönböztetést elszenvedett személynek abban, hogy jogait érvényre juttassa. Állásfoglalást lehet kérni tőle azzal kapcsolatban, hogy történt-e hátrányos megkülönböztetés. Az országgyűlési biztos segítséget nyújthat annak a bírósági eljárásnak a során is, amely a jóvátétel, illetőleg a kártérítés megszerzéséért folyik. Erre inkább olyan esetekben kerülhet sor, amikor az ügynek feltűnő a jelentősége az egyen jogúsági törvény végrehajtásának szempontjából.

### Az egyen jogúsági bizottság feladatai

Az egyen jogúsági bizottság az egyen jogúsági törvény végrehajtását felügyeli. Tagjainak száma öt. Tagjai között lenniük kell férfiakkal és nőkkel, képviselnie kell mind az egyen jogúságot, mind a szakmai felkészültséget.

Az egyen jogúság országgyűlési biztosa vagy a munkaerő-piaci érdekcsoportok központi szervezetei egy-egy ügyet az egyen jogúsági bizottság elé terjeszthetnek. Ennek ellenére a bizottság nem foglalkozhat olyan ügyel, amely kapcsolatban áll az országgyűlés vagy annak működési egységei, a köztársasági elnök, az államtanács, a minisztériumok, az államtanács titkár-

sága, az országgyűlés igazságügyi bizottságának elnöke, az igazságügyi kancellár, a legfelsőbb bíróság vagy a legfelsőbb közigazgatási bíróság tevékenységével.

Az egyenjogúsági bizottság megtilthatja a jogellenes tevékenység folytatását vagy megismétlését. Szükség esetén, tilalma nyomatékául, pénzbüntetést helyezhet kilátásba. Az egyenjogúsági bizottság döntésének felülvizsgálatáért a legfelsőbb közigazgatási bírósághoz lehet folyamodni.

Az egyenjogúsági bizottság írásban foglal állást az ügyről. A bizottság meghallgatásra színe elé rendelheti az egyenjogúság országgyűlési biztosát vagy más, az ügyben érintett személyeket. A bizottságnak tájékoztatást kell adnia az eléje terjesztett ügyről az abban érintett személynek.

Az egyenjogúsági bizottságnál az ügy kivizsgálása során felmerült költségeket az ügy résztvevői maguk állják. Az egyenjogúság országgyűlési biztosa és az egyenjogúsági bizottság a jegyzőkönyveit és a határozatait fizetség nélkül adja ki.

Az egyenjogúsági bizottság címe:

Tasa-arvolautakunta (= egyenjogúsági bizottság)

Helsinkin hovioikeus (= Helsinkii fellebbviteli bíróság)

PL 76

00520 HELSINKI

telefon: (90) 15961

*Fordította Bokor Judit*

