

FONTOS TUDNIVALÓK AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG ELJÁRÁSÁRÓL

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) feladata az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt benyújtott panaszok kivizsgálása és az egyenlő bánásmód szempontjainak érvényesítése.

A hatóság **azoknak az ügyfeleknek az ügyében jár el, akiket diszkrimináció, azaz hátrányos megkülönböztetés ér.**

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény **védett tulajdonságok** alapján tiltja a hátrányos megkülönböztetést: ilyen a nem, bőrszín, nemzetséghhez való tartozás, fogyatékoság, politikai vélemény, családi állapot, terhesség, szexuális irányultság, életkor, vagyoni helyzet stb.

Ha Ön úgy érzi, hogy **védett tulajdonsága miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesül**, mint más, hasonló helyzetben lévő személy, akkor keresse fel a hatóságot!

A DISZKRIMINÁCIÓ TÍPUSAI

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés történik, ha egy személy vagy csoport kedvezőtlenebb bánásmódban részesül védett tulajdonsága miatt, mint más, vele összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport.

Például közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte munkáltatója részéről azt a nőt, akinek határozott idejű munkaszerződését nem hosszabbítják meg annak lejártakor, mert előzőleg bejelentette munkáltatójának, hogy gyermeket vár.

Közvetett a hátrányos megkülönböztetés akkor, ha egy intézkedés látszólag semleges és elfogulatlan, tehát úgy tűnik, hogy nem sérti az egyenlő bánásmódot, de a védett tulajdonsággal rendelkezőket lényegesen nagyobb arányban hozza hátrányosabb helyzetbe, mint másokat.

Például közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha egy munkakör betöltéséhez a munkáltató indokolatlanul 10 év megszakítatlan

munkaviszonyt követel meg, s ezáltal kizorítja a munkához való hozzájutásból mindazokat, akik szülés és gyermekgondozás miatt megszakították a munkaviszonyukat valamennyi időre (vagyis a 25 és 35 év közötti nők többségét).

Zaklatás akkor valósul meg, ha egy munkavállaló vagy munkavállalói csoport körül megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet alakul ki, és ez az egyén vagy csoport védett tulajdonságával függ össze.

Például egy cég vezetése nyilvánosan közlésezi azon dolgozóinak nevét, akik az előző évben táppénzes állományban voltak. Ebben az esetben a munkáltató megvalósítja a zaklatást a betegséjük miatt távollévő dolgozókkal szemben.



KI FORDULHAT A HATÓSÁGHOZ ÉS KIKKEL SZEMBEN LEHET PANASZT TENNI?

Bárki felkeresheti a hatóságot, aki úgy érzi, hogy vele szemben megsértették az egyenlő bánásmód követelményét.

Panaszt lehet benyújtani:

- állami, önkormányzati szervezetek,
- hatósági jogkört gyakorló szervezetek,
- a Honvédség és a rendvédelmi szervek,
- közszolgáltatók, oktatási, szociális, gyermekvédelmi, művelődési, egészségügyi szolgáltatást nyújtó intézmények,
- önkéntes biztosítópénztárok, magánnyugdíjpénztárok, a pártok és minden egyéb költségvetési szerv ellen.

A hatóság el tud járni a magánszféra bizonyos viszonyaiban is. Vizsgálatot folytathat az EBH:

- foglalkoztatási jogviszonyban a munkáltató,
- állami támogatás felhasználása során a támogatásban részesülő vállalkozások,
- vendéglátó-ipari, kereskedelmi, valamint művelődés és szórakozás céljára létrehozott intézmények,
- szerződéskötésre ajánlatot tevő vagy ajánlattételre felhívó tekintetében.

MIT KELL TARTALMAZNIA A KÉRELEMNEK?

A hatósághoz írásban benyújtott kérelemben a panaszosnak **valószínűsítene kell, hogy hátrány érte**, és hogy ez a hátrány vagy kedvezőtlen bánásmód **milyen védett tulajdonságára vezethető vissza**.

A kérelemnek tartalmaznia kell a panaszos **nevét, lakcímét, valamint a hatóság döntésére irányuló kifejezett kérését**, a sérelmezett cselekmény helyének, idejének, egyéb körülményeknek a leírását, és a bepanaszolt szerv vagy személy ismert adatait is.

Személyesen felkeresheti egyenlőbánásmód-referenseinket a megyeszékhelyeken is!

Egyenlő Bánásmód Hatóság

Telefon: +36-1 795-2975
E-mail: ebh@egyenlobanasmod.hu
www.egyenlobanasmod.hu

DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKA VILÁGÁBAN

