

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2005. február 1-jén kezdte meg működését.

Az eltelt időszak tevékenységéről 2005. május 9-én a Parlament Foglalkoztatási és Munkaügyi, majd 2005. június 14-én az Emberi Jogi, Kisebbségi és Vallásügyi Bizottsága előtt számoltunk be. A bizottságok a beszámolót elfogadták.

A bizottságok előtti beszámoló rövidített változatát az alábbiakban közöljük:

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló **2003. évi CXXV. törvény 2004. január 27-én lépett hatályba** (továbbiakban: Ebktv.) Ez a szabályozás nem előzmények nélküli a magyar jogban, az Alkotmánynak az emberi méltóság védelmét, a bármely alapon történő hátrányos megkülönböztetés tilalmát és az állam ezzel kapcsolatos felelősségét rögzítő rendelkezéseivel összhangban különböző törvények az Ebktv. hatályba lépését megelőzően is tartalmaztak a diszkriminációval szembeni fellépést biztosító szabályokat. Így pl. a Polgári Törvénykönyv 76.§-a, a Munka Törvénykönyve 5.§-a, a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998.évi XXVI. törvény. A szabályozás azonban nélkülözötte az egységes fogalomhasználatot, nem biztosított megfelelő eszközöket a jogsértésekkel szembeni fellépéshez, ezért is vált szükségessé egy olyan általános antidiszkriminációs törvény megalkotása, amely a meglévő szabályokat koherenssé teszi, megteremti az egységes fogalomhasználatot, kitölti az eddigi szabályozásban mutatkozó réseket, valamint megfelelő eljárási rendelkezéseket, szankciókat biztosít a jogsértések orvoslásához.

Az Ebktv. hatályba lépésével egyidejűleg 26 ágazati törvény módosult, illetve egészült ki az egyenlő bánásmód követelményével. (összefoglalóan: ezek egy része a speciális foglalkoztatási jogviszonyok - közalkalmazotti, köztisztviselői, ügyészi, szolgálati - tekintetében rendelkezik a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról, más része azon jogviszonyok tekintetében, amelyek általában valamely közszolgáltatás igénybevételéhez kapcsolódnak.)

A törvény széles körben **meghatározza a kötelezettek körét**, azt kívánja meg tőlük, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyek, vagy személyek egyes csoportjaival szemben hátrányos megkülönböztetést eredményez. A kötelezettek nem sérthetik meg mások egyenlő emberi méltóságát. Tehát, **mindenkinek jogosultságként** kikényszeríthető igénye van arra, hogy őt egyenlő méltóságú személyként kezeljék. Ennek megfelelően az államnak biztosítani kell a jogsérelmekkel szembeni fellépés hatékony eszközszerét.

Az Országgyűlés az Ebktv. megalkotásával eleget tett a vonatkozó uniós irányelvek, így különösen a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK, valamint a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelvek előírásainak. Az Ebktv. rendelkezett az egyenlő bánásmód követelményének ellenőrzésére hivatott Egyenlő Bánásmód Hatóság, valamint a mellette működő Tanácsadó Testület létrehozásáról, teljesítve ezzel a 43-as irányelv 13. cikkében előírt nemzeti szerv kijelölésére vonatkozó elvárást.

A Magyar Köztársaság Kormánya 2004. december 22-én fogadta el a hatóságra és eljárásának részletes szabályaira vonatkozó 362/2004.(XII.26.) Korm. rendeletet.

A fentiek értelmében az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését országos hatáskörű szerv, az **Egyenlő Bánásmód Hatóság ellenőrzi, mely 2005. február 1-jén kezdte meg működését.** A Hatóság a Kormány irányítása alatt áll, felügyeletét az ifjúsági, családügyi, szociális és esélyegyenlőségi miniszter látja el.

A Hatóság elnökét a miniszterelnök 2005. január 26-án nevezte ki.

A Hatóság megalakulása, gazdálkodási feltételei, szervezeti felépítése:

A Hatóság működési feltételeinek megteremtésére rövid idő állt rendelkezésre, elsődleges feladat volt a legszükségesebb személyi és infrastrukturális feltételek biztosítása. Az esélyegyenlőségi miniszter a Hatóság alapító okiratát 2005. február 1-jei hatállyal adta ki, ettől az időponttól a Vigadó u. 6. sz. alatti – a Gazdasági Minisztérium által üzemeltett – épületben.

A Kormány a Hatóság 2005. évi működésére 147,7 millió forintot hagyott jóvá, melyből a költségvetési törvény 51.§-ában előírt - államháztartási egyensúlyt biztosító - tartalék előirányzat létrehozása kapcsán 12,2 millió forint zárolásra került. A Hatóságnál közszolgálati és munkajogviszonyban foglalkoztatottak 2005. évi költségvetési létszáma 17 fő, mely az év folyamán két lépcsőben, fokozatosan kerül feltöltésre. Jelen tájékoztató időpontjában 10 fő látja el a funkcionális és a szakmai feladatokat. A funkcionális feladatok ellátásának egy részére (humánpolitika, illetményszámfejtés) a Miniszterelnöki Hivatallal kötött megállapodást a Hatóság.

A Hatóság 2005. évi költségvetési előirányzatai jelentősen alultervezettek, melynek oka, hogy sem az Ebktv. elfogadásának, sem a Hatóság létrehozásának

időpontjában nem állhattak rendelkezésre olyan előzetes hatástanulmányok, melyek minden tekintetben megalapozott tervezést tettek volna lehetővé.

A Hatóság hatásköre, feladatai:

A Hatóság alapfeladata **hatósági** tevékenység, e mellett **szervezési, tájékoztatási**, a jogi szabályozás terén **javaslattételi**, valamint **gazdálkodási** feladatai vannak.

Hatósági feladatok:

A Hatóság az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a jogaiban sértett fél **kérelmére**, vagy a törvényben meghatározott esetekben **hivatalból** lefolytatja a **hatósági eljárást** annak megállapítása érdekében, hogy történt-e hátrányos megkülönböztetés. Amennyiben az eljárás során bebizonyosodik, hogy sérült az egyenlő bánásmód követelménye, hatósági határozattal, a törvényben meghatározott **szankciót alkalmaz**.

A törvény meghatározza, hogy az egyenlő bánásmód megsértése miatti eljárásokban melyik félnek mit kell bizonyítania. **A jogsérelmet szenvedett félnek kérelmében jeleznie kell, hogy őt milyen hátrány érte milyen jogviszonyban, és azt, hogy rendelkezett-e a jogsértéskor a törvényben felsorolt valamely tulajdonsággal.** Tehát az általa megjelölt hátrányos megkülönböztetés, vagy az egyenlő bánásmód megsértését jelentő magatartás valamely meglévő, vagy a jogsértő által feltételezett tulajdonsága miatt következett be. (pl. nem engedték be egy nyilvános rendezvényre, vagy nem alkalmazza valamely munkáltató, mégpedig fogyatékosága, roma származása, életkora vagy az Ebktv.-ben felsorolt más tulajdonsága miatt.)

A hatósági eljárás során az **eljárás alá vont személynek, szervezetnek** kell **bizonyítania**, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani. Mindezek mellett, az államigazgatási törvény rendelkezései értelmében a hatóságnak is mindent meg kell tenni a tényállás alapos tisztázása érdekében.

Amennyiben az eljárás során **bebizonyosodik**, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megsértették, a hatóság:

- elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,
- megtilthatja a jogsértő magatartás további folytatását,
- nyilvánosságra hozhatja a jogsértést megállapító határozatát,
- 50 ezertől 6 millió forintig terjedő bírságot szabhat ki,
- külön törvényben meghatározott szankciót alkalmazhat.

Amennyiben azt állapítja meg, hogy az egyenlő bánásmód követelménye nem sérült, a kérelmet **elutasítja**, vagy az eljárást **megszünteti**.

Közigazgatási eljárás keretében **fellebbezésre nincs lehetőség**, a határozat ellen **bíróági felülvizsgálatnak** van helye, mely a Fővárosi Bíróság hatáskörébe és kizárólagos illetékességébe tartozik.

A hatósági eljárás menete, nehézségei:

A Hatóság a bizonyítási eljárást egyrészt az államigazgatási eljárás általános szabályairól szóló, többször módosított 1957. évi IV. törvény, (a továbbiakban: Áe.), valamint a 362/2004.(XII.26.) Korm. rendeletben előírt különös eljárási szabályok alapján folytatja le. A bizonyítási eljárás igen alapos szakértelmet, a kapcsolódó szerte ágazó jogterületekre vonatkozó jogszabályok ismeretét igényli.

Mivel az Ebktv. választási jogot biztosít az ügyfél részére, hogy az eljárást a Hatóság folytassa le, vagy az ugyancsak hatáskörrel felruházott más közigazgatási szerv, valamint rendelkezik a párhuzamos eljárás kizárásának eszközrendszeréről, az eljárás elején az ezeket biztosító intézkedéseket kell megtennünk. Tapasztalataink szerint a közigazgatási társhatóságok (fogyasztóvédelmi, munkavédelmi és munkabiztonsági felügyelet, OKÉV területi szervei) az egyenlő bánásmód megsértése miatt igen kevés ügyben járnak el, amit jelez, hogy folyamatban lévő eljárásról értesítést még nem kaptunk, illetve, hogy személyes konzultációk alkalmával is a szervezetek vezetői ezt erősítették meg. A társhatóságok szakértelme a bizonyítási eljárás során sokszor nélkülözhetetlen, ezért élve a jogszabályban biztosított lehetőséggel, ezeket az eljárásba szakértőként vonjuk be, illetve egy-egy ügyben korábbi vizsgálati megállapításaikat is hasznosítjuk.

A Hatósághoz érkezett kérelmet el kell utasítanunk, ha az egyenlő bánásmód megsértése az Ebktv. hatályba lépését megelőzően történt, valamint, ha a bíróság hatáskörét megállapította. (Áe.5.§ (4) bekezdés) Ez utóbbi leggyakrabban akkor fordul elő, ha valamely munkáltatóval szemben a kérelmező a hatósági eljárás mellett, egyidejűleg munkaügyi keresetet is benyújt, melyet az egyenlő bánásmód megsértésére alapít. Ennek ténye azonban általában csak a hatósági eljárás megindítását követően, pl. a tárgyaláson válik ismertté, ilyenkor - miután meggyőződünk arról, hogy a bíróság a keresetet befogadta (idézés kibocsátása nélkül nem utasította el), - az eljárást meg kell szüntetnünk.

A kérelem beérkezésekor kevésbé lehet eldönteni, hogy fennáll-e a hátrányos megkülönböztetés, ezért általában első lépésként az ügyben

keletkezett iratok beszerzésére, a kérelmező meghallgatására, helyszíni szemle lefolytatására kerül sor. A kormányrendelet főszabályként **tárgyalástartási kötelezettséget ír elő a Hatóság számára, és úgy rendelkezik, hogy a székhelyén (azaz Budapesten) lakcímmel nem rendelkező személyt (személyeket) a Hatóság azon önkormányzat polgármesteri hivatalának székhelyére idézi, amelynek székhelyén a kérelmező lakik, vagy tartózkodik.** A tárgyalás mellőzésére csak szűk körben kerülhet sor, erről külön határozatban kell dönteni. Amennyiben az eljárás alá vont személy maga a lakhely szerinti önkormányzat, vagy például annak költségvetési szerve, akkor az idézett személy által legjobban megközelíthető települési önkormányzat polgármesteri hivatalában kell a meghallgatást, tárgyalást fogantatosítani. Természetesen az érintett polgármesteri hivatalokkal kellő időben egyeztetni kell a tárgyalás napját, eddigi tapasztalataink az együttműködési készséget illetően nagyon kedvezőek. Mindez azt jelenti, hogy a Hatóság munkatársai vonattal, autóbusszal, vagy saját gépjármű igénybevételével vidéki helyszínekre utaznak, magukkal viszik a számítógépet, a szükséges iratokat és irodai eszközöket.

Az eltelt 4 hónap alatt **21 esetben tartottunk vidéken tárgyalásokat, meghallgatásokat.**

A Hatóságnak egyik fontos bizonyítási eszköze lehet az úgynevezett **teszteléses eljárás**, amelynek elvégzéséhez megfelelő személyeket kell találni, és gondoskodni kell az alapos kiképzésükről. A tesztelést végző személyek körének összeállítása folyamatban van, ehhez kértük a civil szervezetek segítségét is, valamint a képzésükben is szerepet vállalnak. A bizonyításnak ezt a módját eljárásunk során egy esetben alkalmaztuk. Ennek a bizonyítási eljárásnak is **anyagi vonzata** van, hiszen a tesztelést végző személyek díját a Hatóságnak kell fizetni.

A Hatósághoz érkezett beadványok jellemzői:

2005. május 31-ig **330 beadvány érkezett** a Hatósághoz. Ezeknek egy részében nyomban megállapítható volt a hatáskör hiánya (pl. 2004. január 27-e előtt keletkezett ügyek, vagy ahol bírósági eljárás van folyamatban), melyről az ügyfelet tájékoztattuk, több esetben áttettük a beadványt más, hatáskörrel rendelkező hatósághoz. Az eljárás **kb. 75 ügyben** folyamatban van. **Eddig 22 határozatot hoztunk**, melyek **legjellemzőbb** összefoglalóit a 2. sz. melléklet tartalmazza.

A kérelmek nagyrészt a munka világával összefüggésben érkeznek, főleg az 50 év feletti nőekkel, a gyermeket vállalókkal, a romák munkába állásával,

foglalkoztatásával, elbocsátásával kapcsolatban, illetve szabálytalanul kötött munkaszerződések tárgyában. Több bejelentés érkezett az oktatással, a hátrányos helyzetű tanulók elkülönítésével, magántanulóvá nyilvánításával kapcsolatosan.

Jelzés értéke van annak, hogy számos esetben telefonon, vagy személyesen fordulnak hozzánk hátrányos megkülönböztetésük miatt, utóbb azonban nem vállalják az eljárást, vagy kérelmüket visszavonják. Több ügyben azért nem tudunk eljárni, mert a kérelmező nevének, beosztásának titokban tartását kérte, amelynek az ügyek jellegéből fakadóan a Hatóság nem tudott eleget tenni.

Tapasztalataink szerint a hozzánk fordulóknak többsége nincs tisztában a hátrányos megkülönböztetés és a törvényben rögzített más diszkriminációt megvalósító magatartások fogalmával. A kérelmező minden hátrányos helyzetet diszkriminációnak tart, miközben vagy nem tudja megnevezni, hogy mely tulajdonsága alapján sértették meg vele szemben az egyenlő bánásmód elvét, vagy az eljárás során nem bizonyosodik be, hogy más, vele összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesült. Tipikusan ilyenek azok a foglalkoztatással kapcsolatban érkezett beadványok, amelyekben az állami, önkormányzati szerveknél elrendelt létszámleépítés során végrehajtott felmentések miatt kérik az eljárás megindítását. A Hatóság nem vizsgálhatja, hogy a létszámleépítésre vonatkozó döntés a szervezet működésének hatékonysága szempontjából indokolt volt-e, csak azt, hogy a döntés végrehajtásánál érvényesült-e az egyenlő bánásmód elve, vagyis, hogy bizonyos korcsoportokat, a nőket, férfiakat nem érinti-e kedvezőtlenebbül. A munkáltatónak még ebben az esetben is módja van bizonyítani, hogy intézkedésének a foglalkoztatással közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. Az, hogy egy adott ügyben a hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg, természetesen nem jelenti, hogy a foglalkoztatási jogviszonyból fakadó igényét az érintett a bíróság előtt perben ne érvényesíthetné.

Az Ebktv. viszonylag szűk körben biztosít hatáskört a Hatóság számára az egyenlő bánásmód elvének a **magánviszonyokban** történő érvényesülése vizsgálatára. Viszonylag magas azoknak az ügyeknek az aránya, melyeket ilyen okból kellett elutasítanunk, pl. társasházi jogviszony, birtokvita, családjogi ügyek. A **foglalkoztatás** az egyetlen terület, ahol a foglalkoztatási jogviszony jellegétől függetlenül eljárhatunk az egyenlő bánásmód megsértése esetén. A fentebb említett létszámleépítéssel összefüggő sérelmeken túl, ugyancsak több beadvány érkezett a foglalkoztatási jogviszony létesítése során, a fogyatékos emberek foglalkoztatásával összefüggő diszkrimináció miatt.

Hatóságunk feladata, hogy az ügyekben folytatott vizsgálatok alapján **javaslatot tegyen** jogszabályi változásokra, az elmúlt három hónap azonban

még nem volt elégséges, megalapozott, tényekkel kellően alátámasztott javaslatok kialakítására.

A Hatóság egyéb feladatai:

A jogaiban sértett személyek és csoportok védelmében a Hatóság élhet közérdekű **igényérvényesítési** jogával, s munkajogi, személyiség jogi pert indíthat, ha a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. Az elmúlt időszakban erre még nem került sor, hatóságunk rendelkezik pervitelben járatos munkatárssal.

A Hatóság **véleményezi** az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok tervezeteit, javaslatot tesz kormányzati döntésekre, jogi szabályozásra. Rendszeresen **tájékoztatja** a közvéleményt és a Kormányt az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről, tájékoztatja az érintetteket az igényérvényesítés lehetőségeiről.

Közreműködik azoknak a jelentéseknek az elkészítésében, melyeket az egyenlő bánásmód hazai érvényesülésével kapcsolatban nemzetközi szervezetek részére kell megküldeni.

Hatóság kapcsolatai:

Feladatai ellátása során **együttműködik** a Hatóság mellett működő **6 tagú Tanácsadó Testülettel**. A testületi tagok nagy tekintélyű, az emberi jogok védelmében nevet szerzett, kiemelkedő tapasztalatokkal rendelkező személyek. Feladatuk, a hatóság munkájának folyamatos figyelemmel kísérése, véleményezési, javaslattevési joguk van az egyenlő bánásmódot érintő kormányzati döntésekre, a jogi szabályozásokra vonatkozóan.

Az Esélyegyenlőségi és az Igazságügy-miniszter javaslatot kértek testületi tagokra a civil szervezetektől. (A szervező munkát hivatalunk végezte) Az első egyeztetésen 63 civil szervezet képviselője vett részt, akikkel ismertettük a Hatóság feladatait, a Testület hatáskörét. A szervezetektől 24 személyi javaslat érkezett.

A megjelentek úgy foglaltak állást, hogy mind a 24 személyi javaslat kerüljön a két jelölő miniszter elé (igazságügy- miniszter és az ICSSZEM minisztere), akik 6 főre tesznek javaslatot a miniszterelnöknek, aki felkéri őket a testületi tagságra. A Testület megalakulása folyamatban van. A Testület titkárság teendőit a Hatóság látja el.

A Hatóságnak rendszeres kapcsolatot kell tartani a **társadalmi és civil szervezetekkel**. Ennek során a Hatóság eleget tesz a rendszeres, általános tájékoztatási, valamint konkrét ügyekben segítségnyújtási kötelezettségének az érintettek számára (pl.: fogyatékosok, nők, kisebbségek, stb.) az egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépéshez. A jogvédő szervezetek, a civil szervezetek által szervezett továbbképzéseken és tréningeken a Hatóság munkatársai közreműködnek az oktatásban. E szervezeteket arra biztatjuk, hogy élve a törvényben biztosított lehetőséggel, vállalják fel a sérelmet szenvedett fél képviselőt, hiszen a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők jelentős része a társadalmi kirekesztődés állapotában nem képes érdekei önálló képviselőtére. Megkezdjük a különböző civil szervezetek folyamatos összehívását 5-6 fős csoportokban a közös teendők megbeszélése végett. Ezek a tanácskozások igen eredményesek, alkalmasak a folyamatos és közvetlen együttműködés feltételeinek megteremtésére.

Fontosnak tartjuk, s jogszabályi kötelezettségünk is a **közvélemény** folyamatos tájékoztatása az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről. Ennek egyik kiemelten fontos eszköze a Hatóság honlapjának létrehozása és friss információkkal történő feltöltése. Addig is, míg csatlakozni tudunk a MEH egységes internetes kormányzati portáljához a már elkészített ideiglenes honlapon nyújtunk információt. (Honlapunk elérhetősége: www.egyenlobanasmod.hu). Ennek természetesen **anyagi** vonzata is van, hiszen az előadások tartásán kívül, kézikönyvek, jogesetek kiadásával, szóró anyagok célirányos eljuttatásával nagymértékben elősegíthetnénk a prevenciót, ill. a jogérvényesítést.

Ennek anyagi fedezete a Hatóság költségvetésében nem biztosított, ezért **fontos lenne, hogy a kiszabott bírság egy része, más közigazgatási szervekhez hasonlóan a Hatóságot illesse, melyből a fentiek finanszírozhatóak lennének.**

Úgy a **lakosság** széles köreinek tájékoztatását, mint a **kormányzati és önkormányzati szervek** tájékoztatását fontosnak tartva, minden lehetőséget megragadunk az információk továbbadására. Így, többek között a Belügyminisztérium szervezésében elmegyünk **minden megyébe és a kisebbségi önkormányzatokat** tájékoztatjuk a jogérvényesítési lehetőségeikről, mivel a kisebbségi önkormányzat az Ebktv. szerint olyan társadalmi és érdekképviselői szervnek minősül, amely jogosult az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásokban a jogsérelmet szenvedett fél meghatalmazása alapján képviselőként eljárni.

Létrejött a munkakapcsolat a **Foglalkoztatáspolitikai** és Munkaügyi Minisztériummal, az Országos **Fogyasztóvédelmi** Főfelügyelőséggel.

Ennek jelentősége a párhuzamos eljárások miatt van, ugyanis a panaszos bizonyos esetekben választása szerint fordulhat más, hatáskörrel rendelkező közigazgatási szervhez is az egyenlő bánásmód megsértése miatt. A közigazgatási szerveknek ez esetben értesíteni kell a Hatóságot a náluk megindított eljárásról és fordítva. Így kerülhető el a párhuzamos eljárás egy adott ügyben.

Tárgyalást folytatunk a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium illetékeseivel arról, hogy az érintettekhez legközelebbi helyen, a munkaügyi **kirendeltségeken** milyen módon tudnánk közérthető tájékoztatást, egyben biztatást adni a munkát keresőknek a hátrányos megkülönböztetés elleni fellépés lehetőségéről.

A Hatóság elnöke a **Közigazgatási Hivatalok** vezetői részére is tartott előadást. Részletes tájékoztatót jelentettünk meg a Hatóság hatásköréről az **Önkormányzati Tájékoztatóban**, amely remélhetőleg minden település vezetőihez eljutott. Ugyancsak megtaláltuk a lehetőségét annak, hogy a **betegjogi és gyermekjogi képviselők részére** tartott konferencián ismertessük a Hatóság tevékenységét, több konkrét ügyben is segítségükkel jártunk el.

Már az első hónapok tapasztalatai alapján elmondható, hogy a közigazgatási képzés és továbbképzésben az eddigieknél nagyobb figyelmet kellene fordítani az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos követelmények, az igényérvényesítés módjainak megismertetésére.

A sajtó kiemelt érdeklődéssel kíséri a hatóság munkáját, az elnök, illetve a munkatársak a különböző **médiákban 67** alkalommal szerepeltek. Gondot jelent, hogy megnyilatkozásaink alkalmával a média részéről mindig felmerül annak igénye, hogy egy-egy ügy szereplőit, az eljárás alá vont személyt, a helyszínt nevezzük meg, amit folyamatban lévő ügyben nem tehetünk meg, s határozattal lezárt eljárásban is csak akkor, ha a Hatóság a határozat nyilvánosságra hozatalának szankcióját alkalmazza. Az a tulajdonság, amely miatt az egyenlő bánásmód követelménye sérült, olyan személyes adat, mely csak az érintett hozzájárulásával hozható nyilvánosságra. Ugyanakkor a diszkrimináció társadalmi megítélésének változásához, a társadalom többi tagjában a sérelmet szenvedettek iránti szolidaritás erősítéséhez, az érintettek bátorításához fontos volna, hogy minél több ügy nyilvánosságot kapjon.

Felvettük a kapcsolatot a **Legfőbb Ügyészséggel**, a Fővárosi **Munkaügyi Bírósággal**, a Fővárosi Bíróság **Közigazgatási** Kollégiumával, a Pesti **Központi Kerületi Bírósággal**, a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok **Országgyűlési** Biztosával, az **Oktatási** Minisztérium romaügyi miniszteri biztosával. Ezek a szakmai megbeszélések segítséget adtak az ítélkezési gyakorlat megismeréséhez, a jogértelmezéshez, a jövőbeni eljárásaink során.

Kapcsolatot teremtettünk valamennyi minisztérium **közigazgatási államtitkárával**, kérve, hogy az egyenlő bánásmódot érintő jogszabálytervezeteket küldjék meg részünkre véleményezésre. Az előterjesztéseket folyamatosan meg is kaptuk.

A **nemzetközi** kapcsolataink kialakítása is folyamatban van. A Hatóság törvényben előírt feladata, hogy közreműködjön az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos nemzetközi szervezetek számára készülő kormányzati jelentések, különösen az Európa Tanács, valamint az Európai Unió Bizottsága részére az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos irányelvek harmonizációjáról szóló jelentések elkészítésében.

Felvettük a kapcsolatot a bécsi székhelyű Rasszizmus és Idegenellenesség EU-s Megfigyelő Központjának (**EUMC**) magyarországi képviselőivel, akik évente átfogó jelentést készítenek az EU részére a magyarországi helyzetről. Hatóságunk, felkérésükre együttműködik az októberben esedékes nemzeti jelentés elkészítésében, elsősorban esetleírások rendelkezésre bocsátásával, az EUMC pedig lehetőségeikhez mérten segítséget nyújt tesztelők képzéséhez.

Ugyancsak kapcsolatba léptünk a **Double Decker** Ügynökséggel, akik „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen” elnevezésű, 2001-2006 között tartó kampány szervezésével, az EU diszkrimináció ellenes programjainak hazai terjesztésével, a kivitelezés megvalósításával foglalkoznak. Hatóságunk vállalta a kampány szakmai segítségét, amelynek első megnyilvánulása a Sziget Fesztiválon történő közös fellépés.

Az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a 362/2004.(XII.26.) Korm. rendelet, valamint az eljárási törvények gyakorlati alkalmazása:

Az eltelt néhány hónap gyakorlata rávilágított több olyan problémára, amely szükségessé teszi a vonatkozó törvény, illetve a kormányrendelet

módosítását. Az államigazgatási eljárás általános szabályairól szóló 1957. évi IV. törvényt 2005. november 1-ei hatállyal felváltja a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) A hivatkozott kormányrendelet sok tekintetben nincs szinkronban a Ket-el, ezért módosítása sürgősen indokolt. A Hatóság munkatársai a jogalkalmazás során felmerült problémákat, tapasztalatokat is figyelembe véve, folyamatosan dolgoznak a módosítási javaslatok előkészítésén, melyeket a Tanácsadó Testület véleményezését követően az esélyegyenlőségi és az igazságügyi tárcának küldünk meg.

Áttekintve az eddigi tevékenységet, megállapítható, hogy a fokozatosan kiépülő szervezet számára a legnagyobb kihívást az jelentette, hogy a személyi és infrastrukturális feltételek megteremtése során felmerülő nehézségek ellenére az ügyintézés folyamatossága az első naptól kezdve biztosított legyen.

Az év második felében a szervezet személyi megerősítését, a tesztelési módszer feltételrendszerének megteremtését, a különböző állami, önkormányzati és civil szervezetekkel az együttműködés tartalmi elmélyítését, a közvélemény tájékoztatását tartjuk kiemelt feladatunknak.

Budapest, 2005. június

Dr. Demeter Judit
elnök