



Ez a kinyomtatott oldal a LIGA honlapjáról
(www.liganet.hu) származik.

Egyenlőség-jelek



Interjú Dr. Demeter Judittal, az Egyenlő Bánásmód Hatóság elnökével

Napjainkban az esélyegyenlőség, a diszkrimináció fogalmairól sokan, sokat, sokféleképp beszélnek, azonban óriási probléma, hogy alig hallani olyan szakmai diskurzusról, mely valóban eligazítást adna a téma iránt érdeklődők és a hátrányos megkülönböztetést elszenvedett emberek számára. Tény, hogy Magyarországon már létezik a jogszabályi háttér és a megfelelő intézményrendszer a diszkrimináció csökkentésére és romboló hatásának orvoslására, viszont a legtöbben ma sem tudják miként, és hogyan élhetnének jogaikkal. A mai naptól megjelenő „egyenlőség-jelek” című beszélgetés-sorozatunk a kommunikációs úrt kívánja betölteni.

„A segítőknek és a tagoknak is bátraknak kell lenniük a jogaikért való kiállás terén, mert a diszkriminációval szembeni fellépés természetesen konfliktus helyzetet teremt a munkáltatóval.”

Kérem, ossza meg velünk, hogyan jött létre az Egyenlő Bánásmód Hatóság, mik a főbb tevékenységek a kezdetektől napjainkig?



Az Európai Unió csatlakozást megelőzően, az európai irányelvek elvárásaihoz igazodva - átvéve az egyenlő bánásmódhoz kapcsolódó szabályozást - fogadták el az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény 2003-ban. Az Egyenlő Bánásmód Hatóságot (EBH) 2005 február elsején, a kormány hozta létre, s feladata a diszkriminációs ügyek vizsgálata lett. Fontos megemlíteni, hogy ennek a hatóságnak van az egyik legszélesebb hatásköre Európában, mert a működés alapját adó törvény 19 védett tulajdonságot sorol fel (ilyen például a nem, faji hovatartozás, egészségi állapot, kor, érdekképviselőhöz tartozás stb.). Vagyis a diszkriminációval érintettek köre nagyon széles és a törvény az élet szinte minden területén tiltja a hátrányos megkülönböztetést, a magán és a közsférában egyaránt. Természetesen a hatóság eleinte nem volt igazán ismert, tehát szükséges volt a lakosság tájékoztatása az eljárásokról, az ismeretterjesztés volt ekkor a fő feladat.

A hatóság felelősségi köre kiterjed a közvélemény tájékoztatására, jogszabályok véleményezésére, ezen kívül miniszteri felkérésre országjelentések készítéséhez nyújt szakmai segítséget (pl.: ENSZ egyezményekhez, Európai Tanács jelentéseihez, Európai Bizottság dokumentumaihoz). Mindemellett fontos prioritás, hogy szervezetünk kapcsolatot építsen ki a civilekkel, társadalmi szervezetekkel, ezért

minden évben van egy alkalom, amikor találkozunk az előbb említett szervezetek képviselőivel, így kerültünk kapcsolatba a Liga Szakszervezetekkel is. A szakszervezetek szerepét egyébként is nagyon fontosnak tartjuk ezen a területen, mivel ők vannak a dolgozókhöz legközelebb, tisztában vannak a diszkrimináció tényével, ismerik az érintetteket.

Fontos megemlíteni, hogy az egyenlő bánásmódról szóló törvény külön jogosítványokat állapít meg a szakszervezetek számára, vagyis meghatalmazás alapján képviselhetik a munkahelyi diszkrimináció áldozatait, bekapcsolódhatnak a már folyó eljárásba ügyfélként, ill. a védett tulajdonsággal rendelkező dolgozók nagyobb csoportjának nevében önállóan járhatnak el a hatóság előtt közérdekű igényérvényesítés formájában

Az EBH milyen típusú esélyegyenlőtlenségekkel kapcsolatos ügyekkel találkozik leggyakrabban?

A kérelmek több mint fele a foglalkoztatással összefüggő sérelmek miatt érkezik a hatósághoz. Jellemük szerint ezek főként a nőket (a terhes nőket, anyákat), a fogyatékosokat, az etnikai csoportok tagjait és az idősebb munkavállalókat érintik. A nőket sújtó jogsértések mértékük szerint jelentősek a foglalkoztatást megelőzően, és

aközben is. Ez azt jelenti, hogy például őket már az első felvételi elbeszélgetésen kérdezik gyermekeikkel kapcsolatos mindennapi rutinjukról, de a munkavállalás ideje alatt is hátrányos helyzetben vannak – elég csak az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megvalósulását, vagy a GYES után visszatérők munkafeltételeit vizsgálnunk. Az etnikai csoportokkal kapcsolatos diszkriminációra általában az első találkozás után - az állásinterjú - derül fény, viszont a munkaviszony megszűntekor jellemzően az idősebb korcsoportok kerülnek hátrányos helyzetbe.

Ön szerint hogyan fog változni a jövőben az esetek száma, a diszkriminációs ügyek jellege?

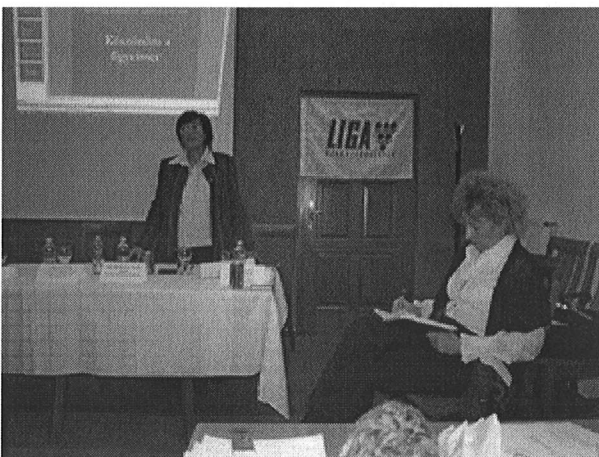
Mi egyre több beadványra számítunk, olyanokra, melyek valóban diszkriminációs esetek, mivel évek óta probléma a fogalomzavar. A panaszosok közül a legtöbben nem ismerik a szó valódi, szakmai tartalmát, így sok beadvánnyal kapcsolatosan csak tájékoztatást tudunk adni, hatósági eljárás nem indítható. Ezek az ügyek általában nem tartalmaznak diszkriminációs elemet, hanem sokkal inkább munkajogi jogvitás esetek. Az EBH szempontjából „jó kérelem” az, amelyik a védett tulajdonság és az ezzel összefüggésben elszenvedett sérelem pontos megjelölésével érkezik be.

A jogtudatosság növekedésével folyamatosan nő az esetek száma. 2005-ben 500, 2006-ban 600 ügyünk volt, majd ez a szám hirtelen megugrott, így 2007-ben már 1100, 2008-ban pedig 1500 panasz érkezett, s várható a beadványok számának további emelkedése. Reményeink szerint a jövőben tisztább lesz az emberek számára a kép, megismerik a jogérvényesítés eme lehetőségét, felismerik a hatóság döntésének szerepét, visszatartó erejét.

Képes-e az EBH a kézzelfogható segítségnyújtás feladatán túl befolyásolni a társadalmi szemléletváltozást?

A hatóság első számú prioritása a beadványok kivizsgálása, a második prioritás viszont a szemléletformálás, tudatformálás feladata. Ezt a kommunikáció eszközével kívánjuk elérni, így a tavalyi év folyamán 180 alkalommal jelentünk meg a médiában, s 200 helyen képviseltük szervezetünket különböző meghívásoknak eleget téve. Főleg civilek vártak rendezvényeikre, így nagyon sok helyen mutathattuk be a hatóság tevékenységét. Ezen kívül a honlapon folyamatosan megjelennek a különböző esetek dokumentumai, s hírleveleink is rendszeresen megtalálhatóak az Interneten (www.egyenlobanasmod.hu).

Ön szerint hogyan kapcsolódhat be a Liga Szakszervezetek Esélyegyenlőségi Tagozata a már folyó munkába?



A szakszervezet speciálisan a munkavállalói csoportoknak képes segítséget nyújtani, a munkához azonban elengedhetetlen, hogy a tisztségviselők és a tagok széleskörű ismeretekkel rendelkezzenek, ismerjék a diszkrimináció fogalmát és a jogérvényesítés útját. Ezen kívül a legfontosabb mégis az, hogy a segítőknek és a tagoknak is bátraknak kell lenniük a jogaikért való kiállás terén, mert a diszkriminációval szembeni fellépés természetesen konfliktus helyzetet teremt a munkáltatóval. A Liga már nagyon sokat tett a tagozat megalakulásával, a regionális segítő hálózat kiépítésével ahhoz, hogy az esélyegyenlőség kérdése pozitív irányba mozduljon a foglalkoztatás területén. Az EBH központja is Budapesten van, viszont a hatóságnak is kiépült a megyei esélyek házaiban a referens-hálózata, így a jogérvényesítés lehetősége közel kerül az érintettekhez. Nagyon fontosnak tartom, hogy ezek a hálózatok tudjanak

egymásról, erősítsék egymást, működjenek együtt abban, hogy minél több hátrányos megkülönböztetést megvalósító panasz jusson el a hatósághoz.

Minorics Melinda