

Tájékoztató

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2009. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól

2010. május

Bevezető

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság ötödik éves beszámolóját ajánlom megtisztelő figyelmükbe.

Az elmúlt évek során a beszámolók szerkezete kissé módosult, elsősorban a „fogyasztói igények” kielégítése, másrészt a hátrányos megkülönböztetés elleni fellépés során tapasztalható új jelenségek, tapasztalatok áttekinthető összegzése érdekében.

2010-ben szeretnénk bemutatni az ötéves munka fontosabb jellemzőinek összehasonlító értékelését, az egyezségek és a közérdekű igényérvényesítés jelentőségét a diszkrimináció elleni harcban, s első alkalommal mutatjuk be az Európai Unió támogatással megvalósuló hazai legjelentősebb antidiszkriminációs program tevékenységét, eddigi eredményeit.

Tapasztalataink szerint évek óta a legnagyobb érdeklődésre a konkrét jogesetek ismertetése számíthat, így ebben a tájékoztatóban is megtalálhatóak – tematikus bontásban – az ügyekről készült összefoglalók.

A hátrányos helyzetű társadalmi csoportok jogérvényesítő képességének erősítése érdekében – együttműködve az országgyűlési biztosokkal, a társadalmi érdekképviseletekkel, civil szervezetekkel és társhatóságokkal – még évtizedekben mérhető munka vár ránk. Eredményként könyvelhetjük el azonban, hogy a hatóság ismertsége folyamatosan nő, hogy az emberi jogok iránt érdeklődő egyetemisták egyre növekvő számban töltik szakmai gyakorlatukat a hatóságnál, választják diplomamunkájuk témájaként az egyenlő bánásmód érvényesülését és szeretnénk bekapcsolódni a hatóság munkájába.

Büszkeséggel tölt el, hogy a hatóság döntései szinte kizárólagos forrásait jelentik a témában születő tudományos publikációknak, nemzetközi jelentéseknek.

Legnagyobb elismerés azonban a hozzánk forduló emberek bizalma és elégedettsége.

Nem alap nélkül hivatkozom erre, 2009 szeptembere óta, két évre visszamenően, kérdőíves felmérést végzünk ügyfeleink körében. Ennek legfigyelemre méltóbb eredménye, hogy még azok körében is elismert a hatóság munkája, akiknek a kérelmét valamilyen okból el kellett utasítani.

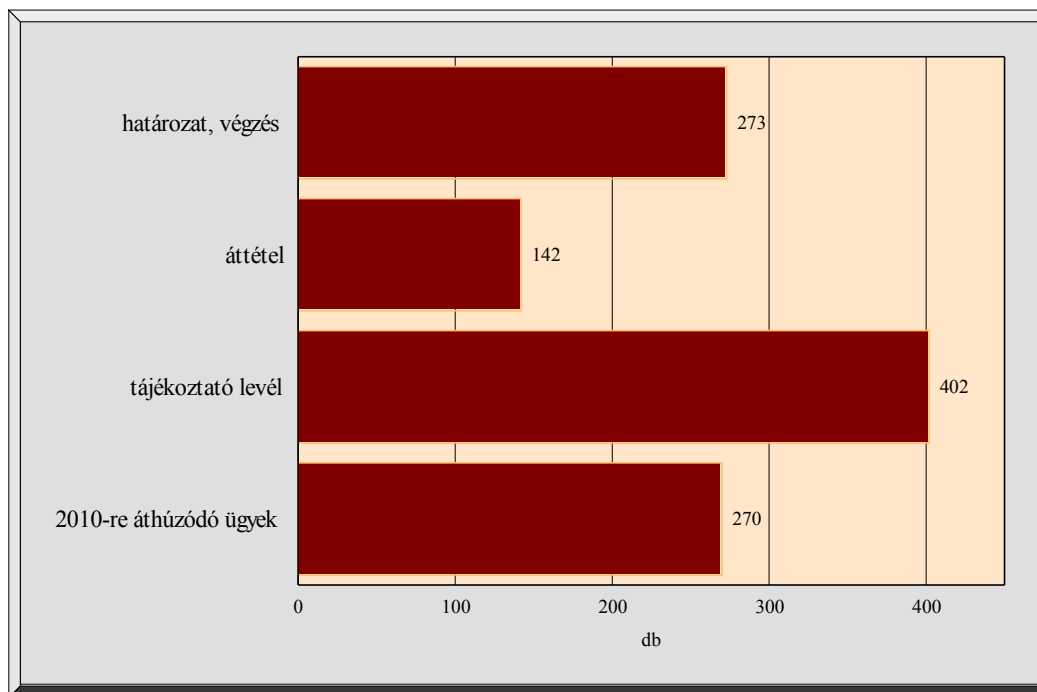
Ez úton szeretnék köszönetet mondani mindenkinek, aki az elmúlt években támogatta munkánkat, de különösen és elsősorban a kis létszámában is erős, elkötelezett és összetartó kollektívának.

Dr. Demeter Judit
elnök

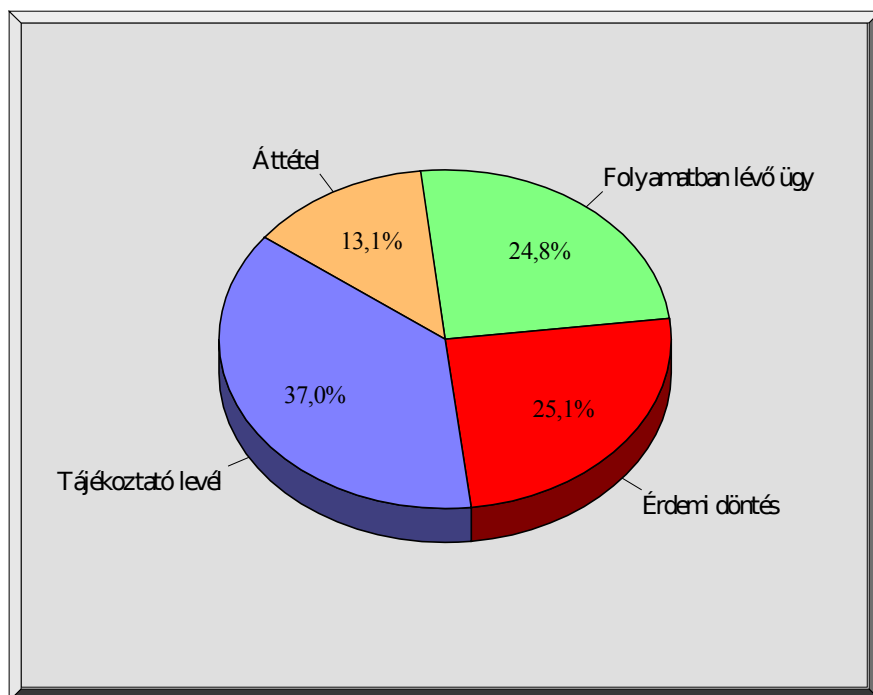
I. Rövid összefoglaló

A hatósághoz 2009-ben 1087 ügyben fordultak panasszal, megkereséssel magán személyek, jogi személyek, s különböző társadalmi és civil szervezetek. A hatóság 142 esetben megállapította, hogy az ügy más közigazgatási hatóság hatáskörbe tartozik, 402 ügyben tájékoztatást küldött az ügyfélnek a jogérvényesítés módjáról, más állami, önkormányzati szervek, bíróságok hatásköréről. 543 eljárást indított, melyből 2009-ben 273 ügy zárult le határozattal vagy végzéssel, míg a fennmaradó 270 ügyben a vizsgálat áthúzódott a 2010-es évre. A hatóság a 2009-ben lezárt ügyekből 48 esetben állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, 18 esetben elősegítette és jóváhagyta a felek között létrejött egyezséget, 107 ügyben a kérelmet érdemben utasította el, 100 ügyben pedig eljárást lezáró végzés született. Új jelenség, hogy a korábbiakban lényegesen több esetben kérték az ügyfelek az eljárás megszüntetését azért, mert az eljárás alá vont munkáltató vagy szolgáltató az eljárás megindítását követően megszüntette a hátrányos megkülönböztetést és kompenzálta a kérelmezőt.

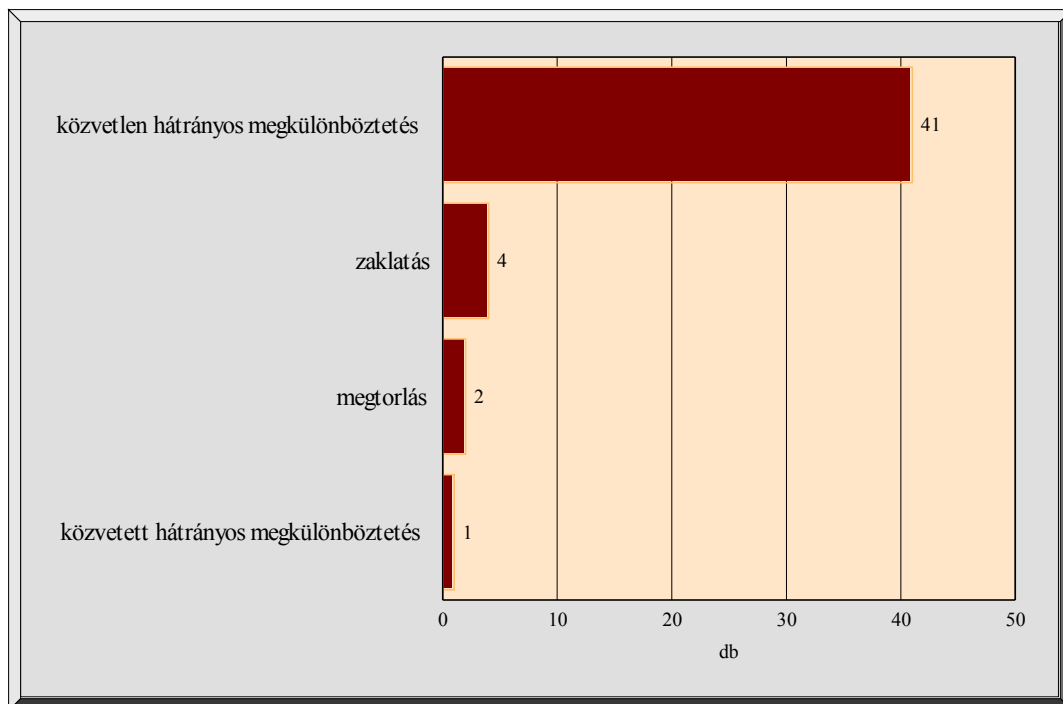
A 2009-ben vizsgált ügyek megoszlása az elintézés módja szerint



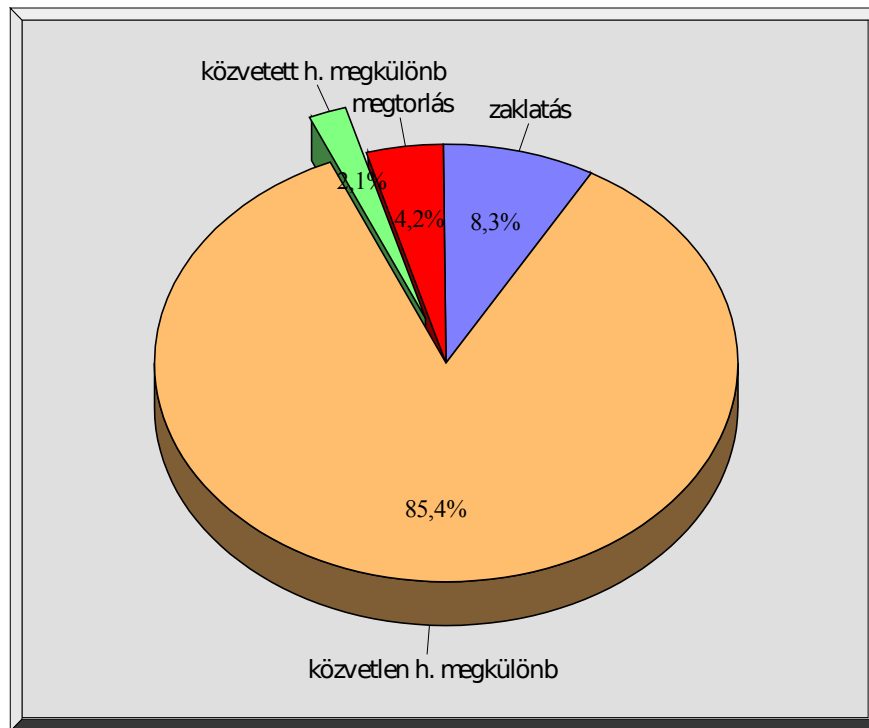
**A 2009-ben vizsgált ügyek elintézés módja szerinti megoszlása
százalékban**



A megalapozott kérelmek diszkrimináció fajtája szerinti megoszlása



A megalapozott kérelmek diszkrimináció fajtája szerinti megoszlása százalékban



Az előző évekhez hasonlóan legmagasabb számban a foglalkoztatás területén sérült az egyenlő bánásmódhoz való joga a kérelmezőknek (21) neme (6), életkora (5), más véleménye (4), anyasága, etnikai hovatartozása (2-2), szexuális irányultsága, szakszervezeti érdekképviselőhez tartozása alapján (1-1 ügy).

17 ügyben állapította meg a hatóság a szolgáltatásokkal kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést életkor (6), fogyatékoság (3), etnikai származás és bőrszín (3), anyaság, politikai vélemény és szexuális irányultság alapján, két ügyben többes alapú diszkriminációt állapított meg a hatóság.

48-ból 30 esetben gazdasági társaságokkal, a többi ügyben önkormányzatokkal, illetve intézményekkel és állami hatóságokkal szemben került sor szankció alkalmazására. Összesen: 33.600.000.- Ft pénzbírság kiszabására került sor, 33 határozat nyilvános közzétételét rendelte el a hatóság.

A jogtudatosság emelése, a közvélemény tájékoztatása 2009-ben is kiemelt feladata volt az EBH-nak. A döntések nyilvánosságra hozatala mellett a hatóság honlapján összefoglalók olvashatóak az összes jogsértést megállapító, valamint egyezséget helybenhagyó döntésről, valamint - a diszkrimináció és az egyéb jogsértések elhatárolása érdekében - a jelentősebb elutasító határozatokról is. A hatóság vezetői és munkatársai 91 alkalommal tájékoztatták a közvéleményt

a médián keresztül tevékenységükről konkrét jogesetek bemutatásával, s több mint 60 rendezvényen tettek eleget civil – társadalmi szervezetek és társhatóságok meghívásainak. Az EBH honlapját 2009-ben 74.138 fő látogatta.

A hatóság 2009 áprilisától a TÁMOP 5.5.5. projekt keretében 46 hónapig tartó antidiszkriminációs programot indított el, melynek keretében 2009 szeptemberétől minden megyeszékhelyen ügyfélszolgálatot szervezett, 2010-ben széleskörű képzési programot indít, ifjúsági antidiszkriminációs akciókat tervez és hét – az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését feltáró – kutatást rendel meg.

A 2009-es évben a bíróság előtt folyamatban levő ügyek száma 69 volt, ebből 38 zárult le az év folyamán.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság határozatainak közigazgatási perben való felülvizsgálata során 2009-ben 35 ítélet született, ebből 34 helybenhagyta a hatósági határozatot, illetve 1 esetben a bíróság hatályon kívül helyezte a döntést és új eljárásra utasította a hatóságot.

A 2009-ben záródó bírósági ügyek közül egy EBH határozattal szembeni keresetet idézés kibocsátása nélkül elutasított a Fővárosi Bíróság; egy ügyben a felperes elállt keresetétől, továbbá egy alkalommal a Legfelsőbb Bíróság a hatósági határozatot helybenhagyó ítélettel szemben benyújtott felülvizsgálati kérelmet utasította el.

II. Hatósági tevékenység

1. A beadványok, panaszok jellemzői

2009-ben az előző évek fokozatos, néhol ugrásszerűen emelkedő ügyiratforgalmához képest mintegy százal kevesebb megkeresés, panasz érkezett, mindösszesen 1087 esetben, azonban a panaszok jellegében, minőségében érzékelhető volt az előző években a hatóság – és természetesen más emberi jogvédő szervezetek - jogtudatosság növelése, jogérvényesítés lehetőségének ismertetése terén kifejtett széleskörű tájékoztató tevékenységének első eredménye. Arányaiban emelkedett az érdemi vizsgálat megindítására alkalmas megkeresések száma.

Továbbra is elmondható azonban, hogy a hatóságot beadványaikkal megkeresők egy része csupán tájékoztatást kér a hatóság tevékenységével, eljárásával kapcsolatban, illetve mivel nem rendelkezik megfelelő információval arról, hová nyújtsa be panaszát, gyakran az ilyen irányú lehetőségek iránt érdeklődik. A szakszerű tájékoztatás mellett, ezen tájékoztató levelekben közérthető módon mutatja be a hatóság azt is, hogy miért nem hátrányos megkülönböztetésről van szó az adott ügyben. Ezekre a beadványokra továbbra is a sokszínűség jellemző, hiszen az élet szinte valamennyi területét érintő jogsérelmek miatt fordultak panasszal a hatósághoz, pl. bíróságok, különféle hatóságok döntéseit kifogásolták, a jogérvényesítési lehetőségekről kértek tájékoztatást, a bankok hitelezési gyakorlatával szemben is egyre több megkeresés érkezett, és a gazdasági válság következményeként megnövekedett azon panaszok száma, amelyekben a munkahely elvesztése, a létszámcsökkentés elrendelése, a cafeteria-támogatással összefüggésben tapasztalt sérelem jelent meg. A hatóság változatlanul él azzal a lehetőséggel, hogy felhívja a panaszos figyelmét valamely közvetítői eljárás, illetve a jogi segítségnyújtás igénybevételének

lehetőségére, így- többek között az Oktatási Közvetítő Szolgálat, az IRM Jogi Segítségnyújtó Szolgálat, a Jogpont Hálózat elérhetőségére.

A tavalyi évhez képest (474 tájékoztató levél) **2009-ben 402 tájékoztató levél** kiküldésére került sor.

2009-ben jelentősen csökkent azon ügyek száma, melyeket más hatósághoz kellett **átteni** hatáskör hiánya miatt. Míg 2008-ban **171**, addig **2009-ben 142 beadvány került áttételre** a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező más közigazgatási szervhez, leggyakrabban a Szociális és Munkaügyi Minisztériumhoz (28).

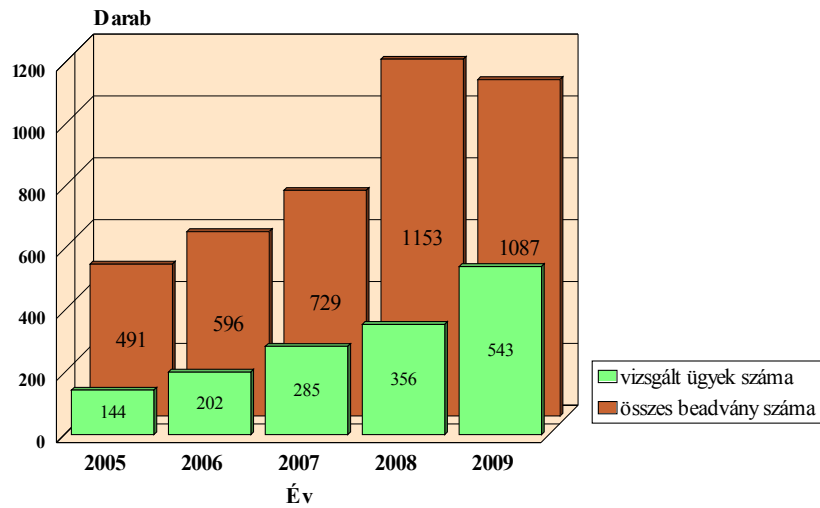
Változatlanul magas volt azon panaszok száma, melyeket elektronikus levélben terjesztettek a hatóság elé, bár a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény 2009. október 1-jén hatályba lépett módosítása az ügyféllel elektronikus úton a központi elektronikus szolgáltató rendszeren keresztül engedi a kapcsolattartást, amely a kérelmek benyújtására alkalmazandó.

Ezen kérelmek többsége nem tartalmazta az ügyfél elérhetőségét, csupán e-mail címét, így a kérelem nem felelt meg az eljárás megindításához szükséges formai követelményeknek, és a hatóságnak elektronikus levélben kellett felhívni a kérelmezőt arra, hogy postai úton, vagy 2009. október 1-től új lehetőségként, ügyfélkapun keresztül terjessze elő kérelmét. Amennyiben ezt követően a kérelmezőtől sem postai, sem elektronikus úton nem érkezett válasz, a hatóság formai döntést nem hozhatott az ügyben. Tavalyi évben is volt arra példa, hogy a panaszos a hatóság kifejezett kérése ellenére sem jelölte meg postai elérhetőségét, majd a hatóság tájékoztató levelét követően, megköszönve a hatóság segítségét, tájékoztatta a hatóságot, hogy problémája időközben megoldódott, ezért nem kéri a közigazgatási eljárás lefolytatását.

Az 1087 beadványból 2009-ben 273 ügy zárult le érdemi döntéssel (határozat, eljárást megszüntető végzés, egyezséget jóváhagyó határozat).

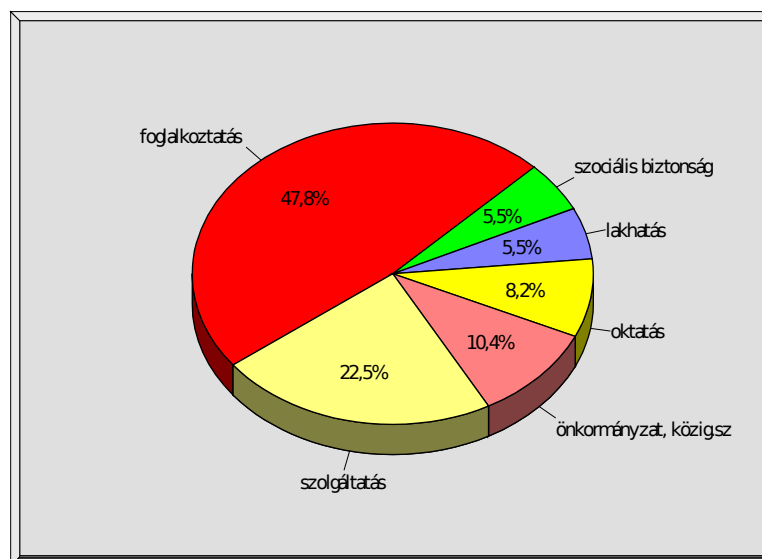
A 2008. évben 256 ügyet zárt le a hatóság határozatával vagy végzésével, melyből 37 esetben állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét. Látható, hogy a 2009-es évben egyrészt nőtt az érdemi döntéssel lezárt ügyek száma, másrészt emelkedett a jogsértést megállapító határozatokkal lezárt ügyek aránya is.

Beadványok és vizsgált ügyek számának változása

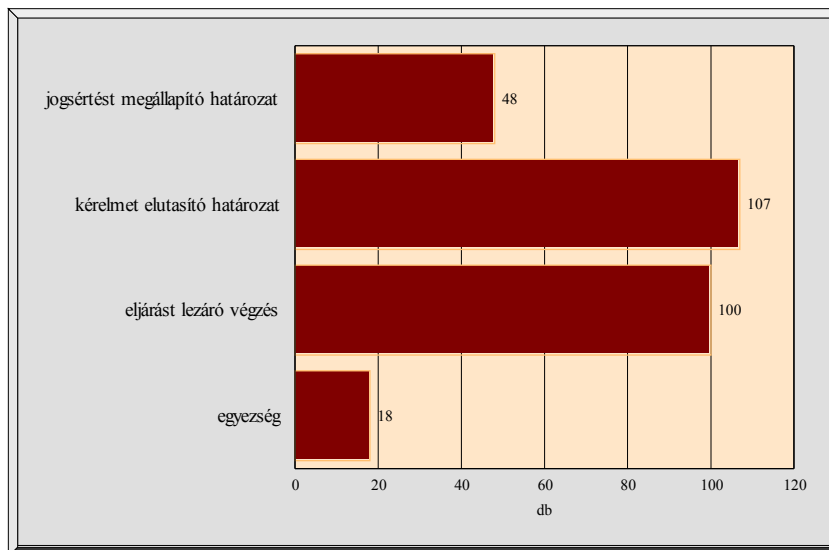


A legtöbb panasz továbbra is a foglalkoztatás és az áruk forgalmával, és szolgáltatások igénybevételével volt kapcsolatos, azonban az elmúlt évhez képest kiemelkedő volt azon ügyek száma, amelyekben a hatóság állami, önkormányzati vagy közigazgatási szervek működésével kapcsolatban érkezett panaszokat vizsgált. Ezen kívül még az oktatással összefüggően vizsgált a hatóság jelentősebb számú panaszt és hozott az ügy érdemében döntést. A lakhatással, továbbá a szociális biztonsággal és egészségügyi szolgáltatással kapcsolatban a tavalyi évhez hasonló arányban született döntés.

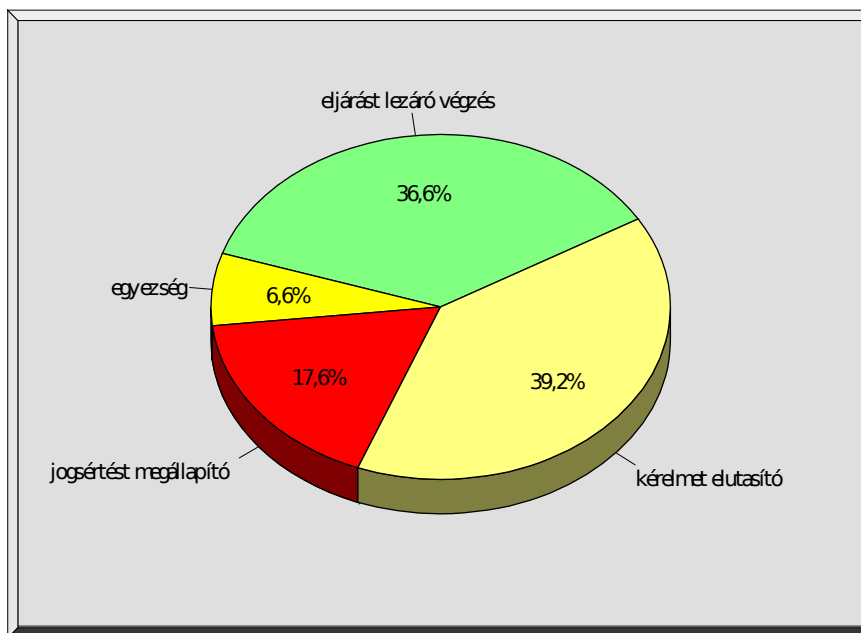
Vizsgált ügyek a diszkrimináció területe szerint



A határozattal illetve ügy érdemét eldöntő végzéssel lezárt ügyek megoszlása



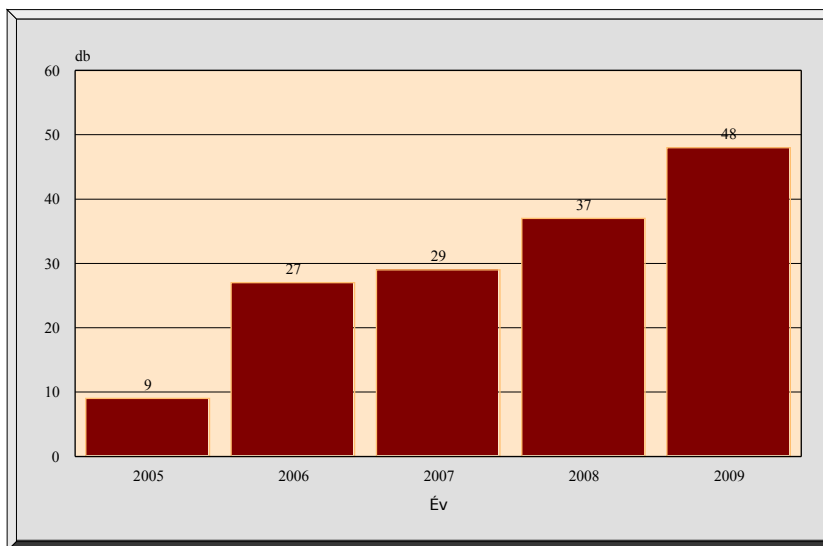
Határozattal, illetve ügydöntő végzéssel lezárt ügyek megoszlása százalékban



2. A határozattal lezárt ügyek jellemzői

2.1 JOGSÉRTÉST MEGÁLLAPÍTÓ HATÁROZATOK

**Jogsértést megállapító határozatok számának alakulása
2005-2009**

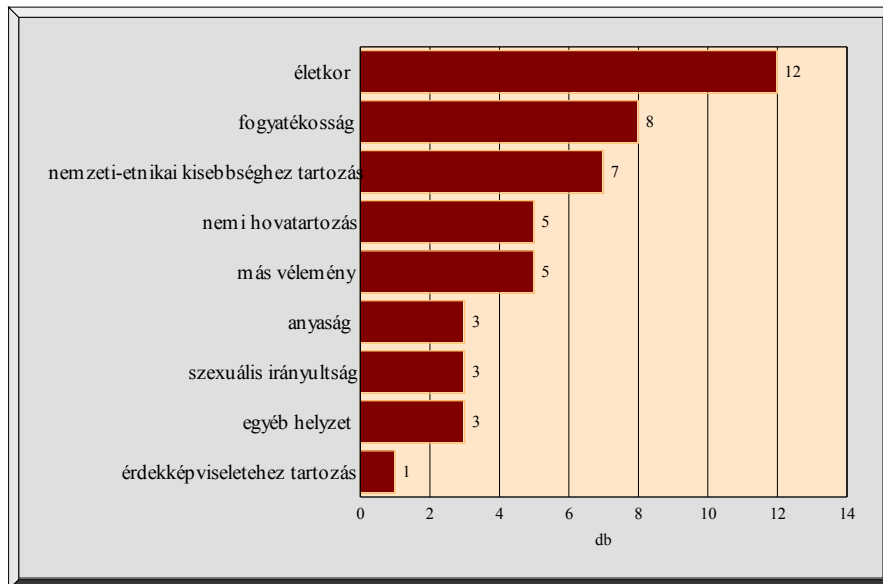


Az Egyenlő Bánásmód Hatóság összesen 48 ügyet zárt le jogsértést megállapító, az eljárás alá vont felet érdemben elmarasztaló tartalmú határozattal.

A **diszkrimináció fajtái** szerint az elmarasztaló határozatok a következőképpen alakultak: 43 esetben a hatóság közvetlen, míg 1 esetben közvetett hátrányos megkülönböztetést, 4 esetben zaklatást, 3-3 esetben pedig megtorlást és jogellenes elkülönítést állapított meg.

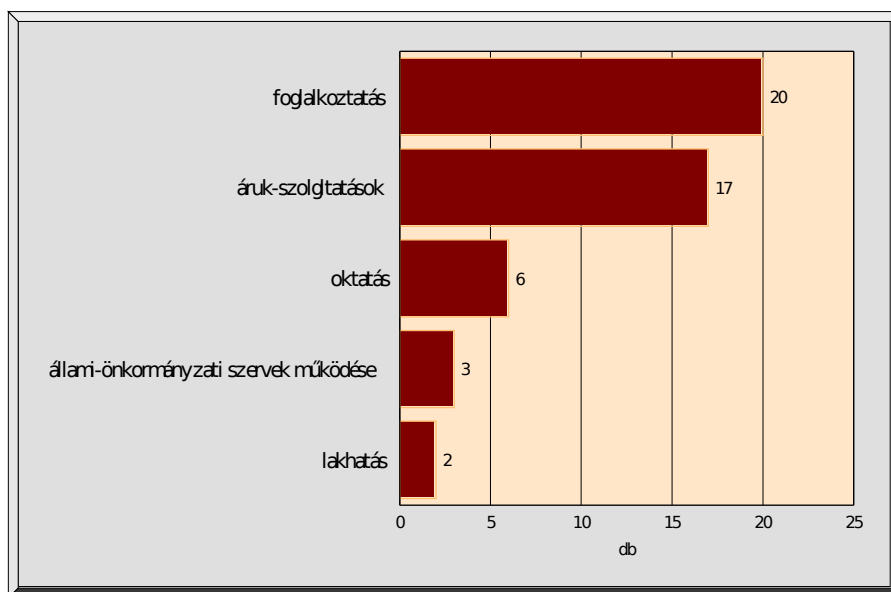
Az elmarasztaló határozatok a **védett tulajdonságok előfordulásának gyakorisága** szerint a következőképpen alakultak: életkor: 12, fogyatékoság: 8, nemzeti-etnikai kisebbséghez tartozás: 7, nemi hovatartozás, más vélemény: 5, anyaság, szexuális irányultság, egyéb helyzet: 3, egészségi állapot, vagyoni helyzet: 2, faji hovatartozás, bőrszín, politikai vélemény, érdekképviselőhöz tartozás: 1 esetben szolgált az eljárás alapjául.

Jogsértést megállapító határozatok védett tulajdonságok szerinti megoszlása

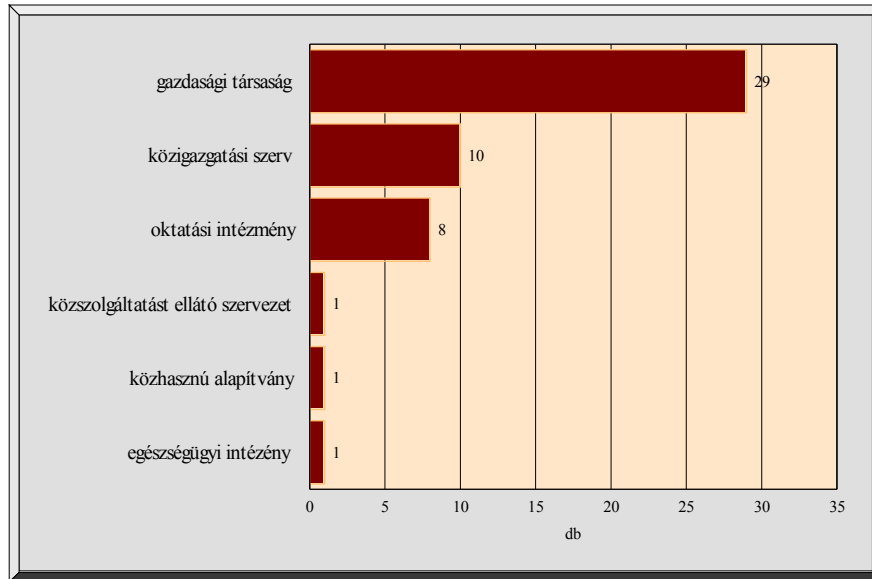


Az elmarasztaló határozatok a következő **területeket** érintik: a foglalkoztatás területét 20, az áruk-szolgáltatások területét 17, az oktatást területét 6, az állami-önkormányzati szervek működését 3, a lakhatást pedig 2 határozat.

Jogsértést megállapító határozatok a diszkrimináció területe szerint

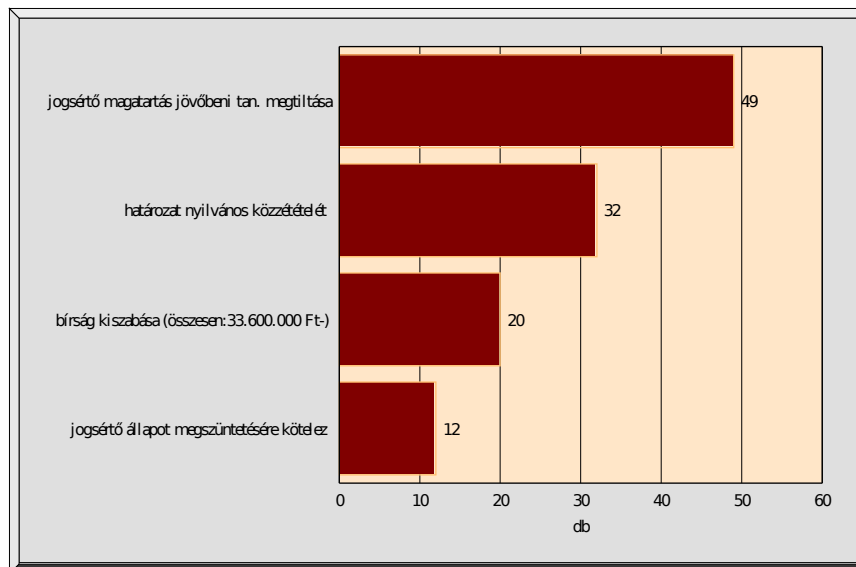


Jogsértést megállapító határozatok a jogsértő szerv típusa szerint



A hatóság 49 esetben alkalmazta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltását, 32 esetben a határozat nyilvános közzétételét, 20 alkalommal szabott ki összesen 33.600.000 forint összegű bírságot és 12 alkalommal kötelezett a jogsértő állapot megszüntetésére.

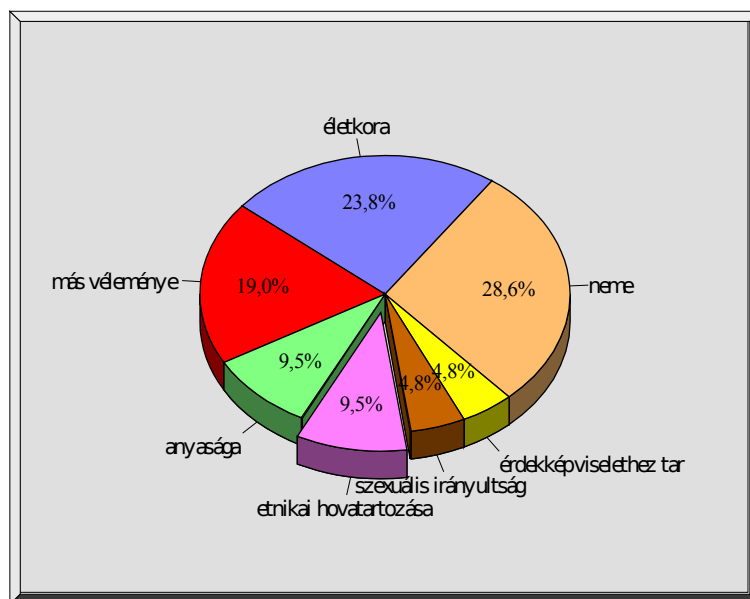
Jogsértést megállapító határozatok szankció szerinti megoszlása



I. Foglalkoztatás

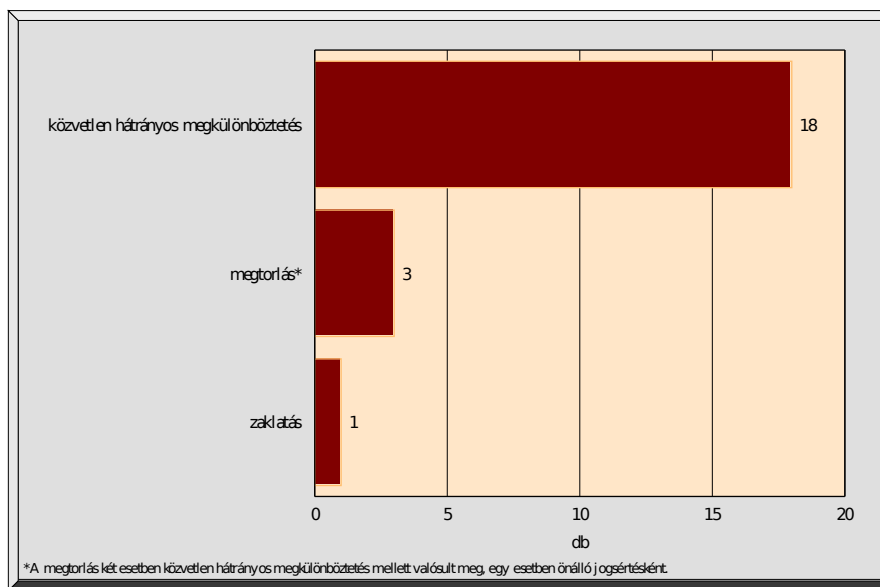
A foglalkoztatás területén 2009-ben a hatóság összesen 20 ügyben állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, melyek közül 4-4 esetben a sérelmet szenvedett személy életkora, illetve nemi hovatartozása, 3 esetben más véleménye, 1-1 esetben anyasága, érdekképviselőhez tartozása, szexuális irányultsága, illetve az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti ún. egyéb helyzete képezte a diszkrimináció alapját. Többes alapú diszkrimináció valósult meg négy ügyben: anyaság és családi állapot, etnikai kisebbséghez tartozás és egyéb helyzet, nem és életkor, illetve nem és más vélemény, mint védett tulajdonságokkal összefüggésben.

Munkaügyi diszkriminációt megállapító határozatok védett tulajdonságok szerinti megoszlása



A hatóság 18 esetben állapított meg a közvetlen hátrányos megkülönböztetést, 3 esetben megtorlást, 1 esetben pedig zaklatást. Két esetben a megtorlás közvetlen hátrányos megkülönböztetés mellett valósult meg, egy esetben önálló jogsértésként.

Munkügyi diszkriminációt megállapító határozatok a diszkrimináció fajtája szerint



A foglalkoztatás területén az elmúlt évben a munkavállalók életkora miatt alkalmaztak a munkáltatók legnagyobb számban diszkriminációt, a hatóság által kivizsgált ügyek tanúsága szerint. Megjegyzendő, hogy a tavalyi évben egyetlen esetben sem került megállapításra életkor alapú hátrányos megkülönböztetés a munka világában, tehát a növekedés egyik esztendőről a másikra számottevő. A hatóság jogsértést megállapító döntéseiből a magas látencia, valamint a hátrányos helyzetű, így általában diszkriminációval is nagyobb arányban sújtott csoportok alacsony jogtudatossága – és ebből eredő jogérvényesítési nehézségek – miatt nem lehetséges messzemenő következtetéseket levonni, de ez az arány alátámasztja az EUROBAROMETER magyarországi felméréseinek megállapításait. Az életkori alapú megkülönböztetés, mely a hatóság által elbírált esetekben főként az időskorúakat sújtotta, minden jel szerint erősödő tendenciát mutat, tükrözi a foglalkoztatás társadalmi problémáit. A gazdasági válság felerősíti az idősebb munkavállalókkal kapcsolatos – korábban is meglévő - előítéleteket. A jövőben szükségesnek mutatkozik a munkáltatók, valamint az ügyben közvetítő szerep betöltésére alkalmas érdekképviselők e tárgyú jogi ismereteinek bővítése, mely hozzájárulhat egy, a 45-50 év feletti munkavállalók irányába is nyitott hazai munkaerőpiac kialakulásához. A kérdés minden esetre azért is összetett, mert a vizsgált ügyekben vegyesen fordult elő munkára való felvételnél, munkaviszony-megszüntetésnél, valamint folyamatban lévő munkaviszony során a bérezésben alkalmazott diszkrimináció, tehát a hibás szemlélet e körben általánosnak látszik, ami a probléma kezelését tovább nehezíti.

A törvény által védett tulajdonságok tekintetében a másik leggyakoribb jogsértési alapot a munkavállalók nemi hovatartozása jelentette 2009-ben. E típusú diszkrimináció valamennyi esetben az „egyenlő munkáért egyenlő bért” európai uniós szinten kiemelten védett elvét sértette, és a női munkavállalók bérezésében volt tetten érhető. Mivel 2008-ban ilyen tartalmú jogsértést megállapító döntést a hatóság nem hozott, e téren is egy, a számok tükrében emelkedőnek tekinthető tendenciáról kell beszámolnunk. A korábbi évek tapasztalata alapján elmondható volt,

hogy egyes munkavállalói csoportok e káros, jogsértő munkáltatói gyakorlat kapcsán tájékozottabbá és jogtudatosabbá váltak, ennél fogva a potenciálisan érintett munkavállalók kevésbé engedik magukat diszkriminatív béralkukba kényszeríteni, a mindennapokban, általánosságban a tendencia azonban továbbra is jellemző. Mindennek oka kétség kívül legfőképpen a munkavállalók megnövekedett munkaerő-piaci kiszolgáltatottsága lehet, melynek következtében a tájékozottság és a jogtudatosság ellenére, a munkáltatói erőfölénnyel szemben nehéz fellépni. A női munkaerő „alacsonyabb rendűként” kezelésével szembeni fellépés tekintetében a hatóság rendelkezésére álló eszközökből e területen általában csak a pénzbírság bír visszatartó erővel, miközben tartós siker csak a szemléletváltástól remélhető.

A más vélemény, a foglalkoztatási ügyekben védett tulajdonságként gyakran felmerülő megítélése nem egyszerű, megannyi kérdést vet fel. Ezek bővebb kifejtése az elutasító határozatok elemzésénél olvasható, a jogsértést megvalósító magatartások tanulságai a következők: Mindhárom lezárt ügyünkben az a „képlet” érvényesült, hogy a sérelmet szenvedett munkavállaló a munkáltató bizonyos intézkedéseit kifogásolta, kritizálta, mely véleményét vagy közvetlenül a munkáltatóval közölte, vagy csak oly módon és körökben hangoztatta, hogy arról a munkáltató tudomást szerzett. Ennek következtében aztán a munkavállaló ellen egyfajta hadjárat indult a munkáltató részéről, mely általában munkaköre vagy munkakörülményei hátrányos megváltoztatásához, az adott személy „nem kívánatosá” válásához, esetleg munkaviszonya megszüntetéséhez vezetett. A hatóságnak el kell határolni az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlásától, mely utóbbi munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik. A munkáltatóétól eltérő vélemény kinyilvánítását a hatóság általában akkor tekinti védett tulajdonságnak, a személyiség lényegi jellemzőjének, ha az valamely lelkiismereti meggyőződésből fakad, a munkavégzés során felmerülő szakmai véleménykülönbségek jellemzően nem tekinthetők ilyenek. Azt is mérlegelni kell a munkavállaló vonatkozásában, hogy munkáltatójával szembeni más véleményét jogszerű keretek között fejtette-e ki, avagy azzal együttműködési kötelességét megszegve hátráltatta az eredményes munkavégzést, utóbbi esetben a munkáltató nem vonható felelősségre.

Az anyaság szerinti diszkrimináció az esetek többségében kapcsolódik a női munkavállalók nemi hovatartozás miatti hátrányos megkülönböztetéséhez, attól mégis külön kezelendő. 2008.-ban és a tavalyi évben is 3-3 anyaság miatti diszkriminációt megállapító határozatot hozott a hatóság. Valószínűsíthető ugyanakkor, hogy országos viszonylatban nem javult a gyermeket nevelő munkavállalók helyzete, a munkáltatók ellenérdekeltsége elsőként abban érhető tetten, hogy a munkára jelentkezők közül igyekeznek kiszűrni a potenciális gyermekvállaló munkavállalókat. A jelenség nem pusztán jogi, sokkal inkább szemléletbeli kérdés, ezért megoldása sem várható önmagában a hatósági eljárásban kiszabható szankcióktól.

Az érdekképviselőhöz tartozás, mint védett tulajdonság a tavalyi évvel megegyezően egy esetben szolgált diszkrimináció alapjául. A foglalkoztatás területén elkerülhetetlenek a konfliktusok a munkáltató és a szakszervezetek között, az összeütközések az érdekképviselői tevékenység lényegéből fakadnak, de önmagukban nem jelentik az egyenlő bánásmód elvének sérelmét. Amennyiben a munkáltató a munkavállalóra nézve szakszervezeti tagsága miatt hátrányos munkáltatói intézkedéseket alkalmaz, e magatartás közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

A szexuális irányultság, mint diszkriminációs alap a korábbi évek során ritkán jelent meg konkrét esetek formájában a hatóság gyakorlatában. 2009-ben a vizsgált ügyek közül egy esetben állapított meg jogsértést a hatóság: egy munkafelvételi eljárásban jelentett hátrányt a kérelmezőnek a munkáltató előtt őszintén felfedett homoszexualitása, így a megpályázott állást sem nyerhette el. A hatóság előtt ismertté vált ügyek kis száma miatt *nem vonható le olyan következtetés, hogy mindez a hazai munkaerőpiacon általános gyakorlat volna, ugyanakkor a valós helyzet megismerését tovább nehezíti, hogy a szexuális irányultság kizárólag a magánszférára tartozó személyes jellemző, az esetek nagy többségében nem jut a munkáltató tudomására. Amennyiben azonban nyilvánosságra kerül, a hazai munkaerőpiacon hátrányt jelent.*

Az ún. egyéb helyzet, mint védett tulajdonság a hatóság 2008-as beszámolójában és jelen beszámoló elutasító határozatokkal foglalkozó fejezetében kellően részletes elemzésre került, így e helyen egyetlen lényeges következtetést célszerű levonni: a hatóság azon jogalkalmazói gyakorlata, mi szerint az egyéb helyzet kategóriáját a lehető legszűkebben, valóban csak a szorosan személyhez fűződő jellemzők körében értelmezi védett tulajdonságként, egyértelműen sikerrel járt. A 2008-as 6 esethez képest ezúttal egyetlen olyan jogsértést megállapító határozatot találunk, amely a panaszos egyéb helyzete alapján állapított meg diszkriminációt, így kijelenthető, hogy a hatóság következetesen érvényre juttatta a szűkítő értelmezést konkrét ügyek elbírálása során.

A hatóság 2009-ben négy esetben állapított meg ún. többes alapú diszkriminációt a foglalkoztatás területén. E körben álláspontunk szerint nem a munkáltatók jogellenes gyakorlatának növekedése áll a nagyobb számú jogsértés háttérében, sokkal inkább a sikeresebb felderítettség. Nemzetközi szervezetekben, konferenciákon az elmúlt években kiemelt témaként kezelték a „multiple discrimination” kérdését, mely eszmecserek hatására a hatóság tudatosan fókuszált ügyeiben az elsődleges védett tulajdonság mögött esetleg meghúzódó, másodlagos diszkriminációs okokra. Újabb megerősítést nyert a fent elemzett nem és anyaság szerinti megkülönböztetés megléte, ami családi állapottal, életkorral és más véleménnyel együtt képezte az egyenlő bánásmód sérelmének alapját. Az életkor és a más vélemény nemi diszkriminációhoz való kapcsolódásának felismerése azért számít jó szakmai eredménynek, mert nem tipikusan egymáshoz kapcsolódó jellemzőkről van szó, a vizsgálat mégis alappal terjedt ki mindkét vonatkozásra. Emellett más ügyekben egymással összefüggő, ugyanakkor az Ebktv. –ben nevesített más-más védett tulajdonság együttes megállapítására is sor került. Így az etnikai kisebbséghez tartozás mellett felmerült az „ózdí származás”, mely – mivel a város hazánk harmadik romák által legnagyobb számban lakott települése – szorosan összefüggött a panaszost etnikai alapon érő sérelemmel, ahogy az anyaság és a családi állapot is összekapcsolódott egy másik ügyben.

Az etnikai alapú hátrányos megkülönböztetés kapcsán megjegyzendő, hogy e tárgyban sokkal kevesebb megalapozott panasz érkezik a hatósághoz, mint amennyi a probléma valós súlyánál fogva várható lenne. 2008-as beszámolónkban utaltunk a roma lakosság alacsony jogtudatosságára, ezúttal azonban azon érdekképviselői és civil jogvédő szervek e téren erősítendő tevékenységére hívnánk fel a figyelmet, melyek eszköz- és tudásbeli háttére kellő alapot adhatna a roma munkavállalókat érő diszkrimináció elleni fellépéshez.

A hatóság az ügyek döntő többségében az Ebktv. szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetés tényállását állapította meg, a zaklatások száma ugyanakkor az előző évihez képest csökkent. Itt hívnánk fel a figyelmet utóbbi tartalmú panaszok vizsgálata során a bizonyítás nehézségeire.

Amennyiben okiratokkal kevésbé igazolható munkáltatói intézkedésekben nyilvánul meg a zaklató jellegű magatartás a munkahelyen, a csupán „csak” szóbeli megnyilvánulások vezetnek egy személy körül ellenséges, megalázó környezethez (vagy alkalmasak erre), a sérelmek bizonyítása akadályokba ütközik. A hatóság tapasztalata szerint, amennyiben a zaklatásnak minősülő magatartás sorozatos, verbális és egyéb sértegetésekben nyilvánul meg, a tanú bizonyítás sok esetben nehézségekbe ütközik közvetlen vagy hallomásbéli tanúk hiányában, illetve azért, mert a kérelmező által megjelölt tanúk munkavállalóként elzárkóznak a részletes, feltáró jellegű nyilatkozattételtől, tartva a munkáltató esetleges retorziójától. A munkavállalók kiszolgáltatottsága elleni védelem eszközeként szolgál a megtorlás tényállása, melynek megállapítására 2009-ben 3 esetben került sor, ami a 2008-ashoz képest minimális emelkedést mutat. A hatóság minden esetben kiemelten hívja fel az ügyfelek figyelmét e jogsértési formára, abban bízva, hogy a tájékoztatás a munkáltatót az esetleges későbbi elkövetéstől, a munkavállalót az általa az adott ügy kapcsán ismert (a munkáltatóra terhelő) tényeknek a retorziótól való félelem miatti elhallgatásától visszatartja.

A panaszosok nemi hovatartozás szerinti megoszlása kapcsán a 2008-as tendencia nyer megerősítést: a jogsértés megállapításával végződött 20 esetből 11 esetben női kérelmező szenvedett sérelmet és érvényesítette igényét a hatóság előtt, míg kb. feleannyi, 5 esetben állapított meg hátrányos megkülönböztetést a hatóság férfi panaszos sérelmére. A többi esetben a kérelmező valamely társadalmi vagy civilszervezet volt.

A munkáltató típusa szerint megállapítható, hogy a tavalyi 9 esethez képest 13 gazdasági társaságot marasztalt el a hatóság (egy ügyben egyszerre két társaságot is felelősségre vont), 3 esetben oktatási intézményt, 2 esetben közigazgatási szervet, 1-1 ügyben pedig egészségügyi, illetve közszolgáltatást ellátó szervet, mint munkáltatót. A közszféra munkáltatói által elkövetett jogsértések ötödére csökkenése örömteli, az oktatási intézményekben megállapított diszkrimináció (nem beszélve azon további panaszokról, amikből nem lett hatósági ügy) azonban figyelemre méltó.

Az alkalmazott szankciókat megvizsgálva a hatóság a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától valamennyi (tehát 20) esetben eltiltotta a jogsértőt, ettől ugyanis csak akkor tekinthet el, ha a jogsértő már nincs olyan helyzetben, hogy a jövőben hasonló jellegű jogsértést elkövessen. A hatóság határozatát az előző évvel megegyezően 15 alkalommal hozta nyilvánosságra, erre minden olyan ügyben sor kerül, melyben a nyilvánosságtól visszatartó erő várható, melynél a közvélemény számára a döntés üzenetet hordoz, illetve melynél maga a jogsértő cselekmény is valamilyen formában nyilvánosságot kapott. A jogsértő állapot megszüntetését (szintén a tavalyival egyezően) csak 3 esetben rendelte el a hatóság, hiszen a többi esetben a jogsértés vagy múltbéli (egyszeri vagy többszöri) magatartással valósult meg, de már lezárult, vagy a jogsértő állapot legkésőbb az eljárás során megszűnt. A bírságotlasi gyakorlat tekintetében azonban lényeges változásra került sor, miután a 2008-as 3 bírsággal szemben 2009-ben a hatóság 9 esetben élt e szigorú szankcióval. A bírság összege 100 ezer és 3 millió forint között változott, a tavalyi 2,5 millió forinttal szemben ez évben 12,1 millió forintot rótt ki a hatóság a jogsértő munkáltatókra összesen. A drasztikus emelkedés oka a jogsértések növekvő súlyán túl a hatóság következetesen erősödő, szigorodó szankcionálási politikájában keresendő. Más bírságot alkalmazó hatóságokkal szemben az EBH-t jogszabály kötelezi arra, hogy a jogsértő anyagi teljesítőképességét is figyelembe vegye e szankció alkalmazásakor.

Regionális megoszlásban értékelve a foglalkoztatási jogsértéseket, nem változtak az arányok: a hatóság székhelyének földrajzi közelsége, és az országos munkaerőpiac főváros-központúsága továbbra is döntő jelentőséggel bír. 2009-ben Budapesten 9, Fejér, Somogy és Bács-Kiskun megyében 2-2, Csongrád, Heves, Komárom-Esztergom, Zala, valamint Pest megyében 1-1 esetben állapított meg jogsértést a hatóság. Érdeemes megemlíteni talán, hogy Jász-Nagykun-Szolnok, Borsod-Abaúj-Zemplén, illetve Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében 2009-ben nem került munkáltató elmarasztalásra, holott fenti megyéket a korábbi évek tapasztalata, valamint a munkanélküliségi mutatók révén veszélyeztetett térségnek tartjuk. Itt utalunk azonban vissza az ezekben a térségekben nagyobb számban élő romák jogérvényesítési hiányosságaira, miután fenti megyékben jelentős számban él cigány lakosság, ügyeik mégis helyi szinten, vagy már a panasz benyújtása után megrekednek. Fenti helyzet változását várjuk azonban az év második felében működésbe lépett egyenlő bánásmód referensi hálózattól, melynek szakemberei hatékonyan segíthetik a diszkrimináció áldozatait a jogaikért való fellépésben.

A jogsértések közül a 2008-as évvel egyezően 4 eset történt a foglalkoztatást megelőző felvételi eljárás során (ezen esetek jellegéből adódóan a panaszosok úgy fordultak a hatósághoz, hogy jogviszony létre sem jött köztük és a munkáltató között), a tavalyi 10-zel szemben 15 esetben a munkaviszony során érték hátrányok a panaszosokat, míg 2 esetben munkaviszonyuk megszűntetésekor. A 20-nál magasabb számot az átfedés okozza: előfordult, hogy a panaszost már munkaviszonya során megkülönböztették, majd elbocsátották. Folytatódott a tendencia mely szerint a panaszosok 9 esetben csak munkaviszonyuk megszűntét követően fordultak a Hatósághoz (akkor is, ha sérelmek már a munkaviszony során érték őket), csak 6 panaszos vállalta fel a kockázatot, hogy aktuális munkáltatójával szemben nyújtson be kérelmet.

Életkor

Kérelmező szerint korábbi munkáltatója megsértette életkorára való tekintettel az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bért” kötelezettségét azzal, hogy előrehozott öregségi nyugdíjának megállapítását követően a vele azonos munkakört betöltő vezető könyvelőkéhez képest alacsonyabb összegű munkabérből részesült. Kérelmezőt előrehozott öregségi nyugdíjának megállapítását követően a munkáltató továbbfoglalkoztatta, de a többi könyvelővel szemben nem részesítette bérfejlesztésben. A munkáltató szerint a kérelmező a munkaköri leírásával szemben számos olyan feladatot ténylegesen nem végzett, amelyet a többi könyvelő ellátott, tehát a munkabéret illető különbségtétel indokolt volt, mert a kérelmező és a többi könyvelő által végzett munka nem tekinthető egyenlő értékűnek. A hatóság a megjelölt feladatokra nézve egyenként vizsgálta, hogy azok ellátása alól kérelmező már nyugdíjának megállapítását megelőzően is mentesült-e, vagy csak a nyugdíj megállapítását követően lett kevesebb a munkája. A hatóság arra a megállapításra jutott, hogy nem változott nyugdíjazását követően a kérelmező által ellátott feladatok köre. A munkáltató a nyugdíj megállapítását megelőzően a többi könyvelővel azonos értékűnek tekintette a kérelmező munkáját, hiszen az egyes könyvelők munkabére között csak csekély eltérés mutatkozott, míg a nyugdíjazást követően a kérelmező munkabére jelentősen elmaradt a többi könyvelőétől. A hatóság megállapította a jogsértést, elrendelte határozatának nyilvános közzétételét, és kötelezte a munkáltatót a jövőbeni jogsértéstől való tartózkodásra.

Kérelmező szerint munkáltatója életkora és női nemhez tartozása miatt a munkabér megállapításakor hátrányos megkülönböztetésben részesítette a vele azonos/hasonló munkát végző munkavállalókkal szemben. A kérelmező sérelmezte, hogy a munkáltató az újonnan belépő munkavállalókat a régi dolgozók munkabéréitől magasabb munkabérral veszi fel, vezető beosztásban egy nő kivételével férfiak vannak, pályázni nem tud vezetői munkakörre, mivel a pályázatot az eljárás alá vont nem írja ki, teljesítményértékelése pedig nem volt. A hatóság a kérelmet

részben találta megalapozottnak, kizárólag az életkor miatti hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában, e tekintetben a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben egy munkavállaló volt. A hatóság az eljárás alá vont javára értékelte, hogy kérelmezőt 2008-ban az átlagos bérfejlesztés mértékének megfelelő béremelésben részesítette, és szolgálati gépkocsit biztosított számára. A munkáltató azonban kérelmező munkaviszonyát az eljárás alatt rendes felmondással meg is szüntette. E körben a munkáltató előadta, hogy a kérelmező igazgatóságán egyedül az ő munkaviszonyát szüntették meg, mivel a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását kezdte meg a gazdasági világválságra tekintettel. A hatóság a fenti indokolást nem fogadta el a kimentés alapjául, tekintettel arra, hogy azt sem a becsatolt okirati, sem a tanúbizonyítás nem támasztotta alá. A hatóság megállapította, hogy a munkáltató kérelmezővel szemben életkora miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a munkabér megállapításában, azzal pedig, hogy kérelmező munkaviszonyát megszüntette, megvalósította a megtorlás tényállását. A hatóság kérelmezőnek a női nemhez tartozása miatti kérelmét elutasította, mivel az eljárás alá vont kérelmezőt e tulajdonsága miatt nem részesítette hátrányos megkülönböztetésben sem a bér megállapításában, sem az előmeneteli rendszerben. A megtorlás kapcsán a hatóság a jogsértő állapot megszüntetését rendelte el, míg a kérelmező életkora, mint védett tulajdonsága miatti magatartás esetében megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, aminek az eljárás alá vont az átlátható bérézési rendszer következetes alkalmazásával tehet eleget. A hatóság ezen felül 1,5 millió forint pénzbírságot szabott ki.

Kérelmező szerint az egyik hatóság diszkriminatív módon járt el, amikor állatorvosként kötött vállalkozási szerződését 70. életének betöltése miatt felmondta. Kérelmező a megrendelővel vállalkozási szerződést kötött, és meghatározott földrajzi területen kvázi hatósági feladatokat látott el, melyekért a megrendelő nevében igazgatási szolgáltatási díjat szedett be. A felek között létrejött vállalkozási szerződés az „illetmény” meghatározása körében számos tekintetben utalt a köztisztviselők jogállását szabályozó 1992. évi XXIII. törvényre (Ktv.), ám annak gerincét egyéb tekintetben a vonatkozó szakigazgatási normák, illetve a Ptk. hatályos rendelkezései képezték. Kérelmező sérelmezte a megrendelő azon lépését, hogy a „Ktv. vonatkozó rendelkezéseivel összhangban”, más, hasonló helyzetben lévő személyekhez hasonlóan szerződését 70 éves korára tekintettel „megszüntette.” Az eljárás alá vont indoklása, valamint az azzal minden tekintetben megegyező kimentése azon alapult, hogy a felek között létrejött jogviszony lényegében köztisztviselői jogviszony, így a jogviszony megszüntetésének kötelezettsége 70 éves korban törvényen alapul (Ktv.). A bizonyítási eljárás adataiból ugyanakkor egyértelműen megállapítható volt, hogy a felek között vállalkozási szerződés jött létre. A jogviszonyt szabályozó kormányrendelet ugyanis úgy rendelkezik, hogy a szakigazgatási szerv a magán állatorvossal polgári jogi szerződést köteles kötni, amely egyebekben a felmondás szabályaira is a Ptk. alkalmazását kötötte ki. A hatóság ezért megállapította, hogy az eljárás alá vont kérelmező korára tekintettel megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét.

Egy pedagógus házaspár (az intézkedéskor 56 és 58, a jogviszony megszűnésekor 57 és 59 évesek) sérelmezte, hogy munkáltatójuk, egy általános iskola, életkoruk miatt megszüntette a közalkalmazotti jogviszonyukat. A vizsgált időszakot megelőzően felmentettek közül a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésének időpontjában öt fő az 57. életévét betöltötte, további két fő pedig a 49., illetve az 51. életévét töltötte be. A kérelmezőkkel egy időben elbocsátott további három fő 48, 56 és 60 éves volt. Az eljárás alá vont előadta, hogy a két tanító munkaviszonyának megszüntetésére a tanulócsoporthoz megszűnése miatt, a fenntartó önkormányzat által elrendelt létszámleépítés keretében került sor. A kérelmezőket hátrány érte, mivel közalkalmazotti jogviszonyuk megszűnt, és életkoruk miatt nagy valószínűséggel végleg kikerülnek a munkaerőpiacról, másrészt csak előrehozott öregségi nyugdíjra voltak jogosultak, melynek összege alacsonyabb, mint az öregségi nyugdíjé. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vontnak a képviselő-testület létszámleépítést elrendelő határozataira történő hivatkozását, tekintettel arra, hogy abban a létszámleépítés végrehajtásának módja nem került meghatározásra, és azt az igazgató is elismerte, hogy ő döntött a felmentett alkalmazottak személyéről. Az eljárás alá vont az eljárás során nem tudta bizonyítani, hogy megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, ugyanis a létszámleépítéssel érintett dolgozók túlnyomó része 55 év feletti volt, ahogyan kérelmezők is. Az eljárás alá vont egy automatikus gyakorlatot alakított ki, mely során elsősorban a nyugdíj előtt állók jogviszonyát szüntette meg felmentéssel. A Hatóság megállapította, hogy az általános iskola

megsértette az egyenlő bánásmód követelményét kérelmezőkkel szemben, és megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását.

Nemi hovatartozás

Kérelmező szerint munkáltatója a vele azonos feladatkörben dolgozó férfiakkal képest alacsonyabb munkabérért foglalkoztatta, így megsértette az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért követelményét. A becsatolt iratok szerint kérelmező munkabére 2005-2008. években kb. 70-93.000,- Ft közötti összegekkel (mintegy 50%-al) volt kevesebb férfi kollégáiéhoz képest, melyből adódóan a prémiuma is alacsonyabb volt, mivel az az éves alapbér százalékában került megállapításra. Kérelmező munkaviszonyát a munkáltató az eljárás során átszervezésre, létszámleépítésre hivatkozással megszüntette. Kérelmező álláspontja szerint az intézkedés oka a hatóság előtti eljárás megindítása volt, így az megtorlást valósított meg. Eljárás alá vont szerint kérelmező alacsonyabb bére a következő okokra volt visszavezethető: kérelmező nem foglalkozott stratégiai cikkeket, csak alapvetően műszaki ismereteket nem igénylő, kisebb felelősséggel járó cikkeket beszerzésével, – férfi munkatársaival ellentétben – nem rendelkezik műszaki végzettséggel, bár a munkavégzésben segítséget jelentene, nyelvtudása alacsonyabb kollégáiénál, és kevesebb gyakorlati műszaki, termelési munkatapasztalattal rendelkezik, mint férfi kollégái. Az eljárás folyamán a hatóság ugyanakkor megállapította, hogy kérelmező kollégáival lényegében azonos munkát végzett. Kérelmező munkavégzésével kapcsolatban jelentős problémák nem merültek fel, a 2006-os prémiumkiírás feltételeit ő teljesítette legmagasabb százalékban, kollégáihoz hasonló felelősséggel rendelkezett. Mivel Kérelmező is intézte műszaki cikkeket beszerzését, a hatóság nem találta releváns, a bérkülönbséget indokoló tényezőnek műszaki végzettsége hiányát. A nyelvtudás tekintetében megállapítható volt, hogy az egyik férfi kolléga tudásszintje nem sokkal magasabb Kérelmezőénél, valamint kérelmező is intézett nyelvtudást igénylő és feltételező beszerzéseket. A Hatóság ezért megállapította, hogy eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte határozatának 6 hónapra történő nyilvánosságra hozatalát a Hatóság, valamint a jogsértő cég honlapján, valamint 500 ezer forint bírságot szabott ki. Kérelmező munkaviszony-megszüntetése kapcsán ugyanakkor megállapította a hatóság, hogy az nem ütközött az egyenlő bánásmód követelményébe, a létszámleépítés indokai valóságosak voltak.

Kérelmező szerint munkáltatója az egyenlő bánásmód követelményét azáltal sértette meg, hogy fizetését egy bizonyos időponttól kezdve a lényegileg ugyanazon munkakörben dolgozó férfi kollégája fizetésénél alacsonyabb összegben határozta meg, s ezen gyakorlatán akkor sem változtatott, amikor kérelmező az adott három fős csoporton belül vezetői pozícióba került kinevezésre. Ez az eltérés azért volt sérelmes kérelmező számára, mivel a végzett munka nagy része azonos jellegű volt. Kérelmező sérelmezte, hogy a hatósági eljárás megindítását követően munkaviszonya megszüntetésére kényszerült. Az eljárás alá vont kimentésében előadta, hogy álláspontja szerint kérelmező, valamint férfi kollégájának teljesítményében mind minőségi, mind mennyiségi szempontból különbség volt felfedezhető. Kiemelte továbbá, hogy kérelmező, valamint kollégája ugyanazon munkafolyamat más-más részeit látják el, annak megítélése pedig, hogy melyik fontosabb, a munkáltató megítélésére tartozik. Kérelmező egyebekben vezetői kinevezésével egyidejűleg tájékoztatást kapott arról, hogy amint a munkáltatónak erre lehetősége nyílik, bére felfejlesztésre kerül. Átfogó bérrendezésre azonban a társaság anyagi helyzete miatt már nem volt mód, de így is jóváhagytak Kérelmező részére 5 ezer forint béremelést. Kérelmező az eljárásban bizonyította, hogy a munkáltató intézkedése a nőket statisztikailag hátrányosan érinti. Bár a munkáltató kompetenciája annak megítélése, hogy az egyes munkaköröknek, illetve munkafolyamatoknak milyen jelentőséget tulajdonít, ezen döntésének objektív és átlátható alapokon kell nyugodnia. E vonatkozásban nem volt életszerű a munkáltató azon hivatkozása miszerint a pozíció értékét nem annak megnevezése (vezető), hanem az azt betöltő által végzett munka értéke határozza meg. Szintén nem elfogadható és nincsen összhangban az uniós gyakorlattal a munkáltató azon álláspontja, hogy havi 30 – 40 ezer forintos fizeteskülönbség elhanyagolhatónak tekinthető. Hasonlóképpen nem állta meg a helyét, miszerint a bérrendezésre nem volt elegendő keret, hiszen kérelmező férfi kollégája esetében ez soha nem jelentett problémát. A lefolytatott bizonyítás alapján megállapítható volt, hogy a munkáltató magatartását az a sztereotípiát motíválta (alacsonyabb fizetésért is elvégzi ugyanazt a munkát), amelynek kiküszöbölésére a nemzetközi, valamint hazai

jogalkotás törekszik. Az is kétséget kizáróan megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont a tényleges szakmai előrelépés területén sem biztosított egyenlő feltételeket (esélyeket) kérelmező számára. A hatóság a fentiek alapján megállapította, hogy az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, valamint azzal, hogy kérelmező számára a közigazgatási eljárás lefolytatása alatt rész munkaidős állást ajánlott fel, amely egyben a munkaviszony megszűnését is eredményezte, megvalósította a megtorlás tényállását. A hatóság az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző magatartás jövőbeni folytatását megtiltotta, és elrendelte határozata 90 napra történő nyilvános közzétételét, az eljárás alá vontat pedig 2 millió forint összegű bírság megfizetésére kötelezte.

Kérelmező panasszal fordult korábbi munkáltatója és annak jogutódjával szemben azért, mert megítélése szerint az női nemhez tartozásával összefüggésben megsértette az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért követelményét. Kérelmező pályakezdő jogi előadóként nyert felvételt egy építőipari vállalkozáshoz. Felvételét követően a cég egy újabb, férfi pályakezdő jogi előadóval is munkaviszonyt létesített, aki kérelmező szerint vele azonos feladatokat látott el. Kérelmező a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlás után, a munkabérek újratárgyalásakor szerzett arról tudomást, hogy munkatársa 70%-al magasabb munkabérben részesül nála. Ezt követően a sérelmes helyzet szavát tette munkáltatójának, aki ígéretet tett a bérkülönbség fokozatos, és kérelmező teljesítményétől függő csökkentésére, azonban erre nem került sor a munkaviszony fennállása alatt. Az eljárás alá vont jogelőd munkáltató azzal védekezett, hogy a férfi jogi előadónak azért fizetett magasabb munkabért, mert szakmai tapasztalata, nyelvtudása és munkájának színvonala kérelmező fölé emelte. A jogutód munkáltató nem volt elégedett kérelmező munkájával, az általa motivációs csomagnak titulált fokozatos bérfelzárkózást is azért ajánlotta fel, hogy jobb munkavégzésre ösztönözze. A hatóság megállapította, hogy a jogelőd munkáltatónál érvényes bérbesorolási rend szerint kérelmező a középfokú iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók díjcsoportjába került, míg munkatársa az iskolai végzettségének megfelelő, felsőfokú végzettségű munkavállalók díjcsoportjába. A hatóság megállapította, hogy a férfi munkatárs lényegében kérelmezővel azonos feladatokat látott el, és mindketten alkalmasak voltak a pályakezdők számára meghirdetett állás betöltésére. A hatóság szerint, még ha volt is különbség a nyelvtudásuk és szakmai tapasztalatuk között, a kialakított bérkülönbség egyrészt feltűnően aránytalan volt, másrészt a munkáltató az előnyök értékelésénél nem objektív mércét alkalmazott. Azzal, hogy a kérelmezőt nem az iskolai végzettségének megfelelő bérkategóriába sorolta, míg a férfi munkatársat magasabb bérral jutalmazta, megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság mind a jogelőd, mind a jogutód munkáltatóval szemben elmarasztaló határozatot hozott, ami – bár formailag egybeszerkesztésre került –, statisztikailag két külön határozatnak minősül. A jogelőd munkáltatóval szemben 3 millió, a jogutóddal szemben 1 millió forint összegű bírságot szabott ki. Rendelkezett továbbá határozatának nyilvános közzétételéről és eltiltotta a jogsértőket a jövőbeni jogsértésektől.

Más vélemény

A kérelmező panasz szerint munkáltatója roma származása és abbéli más véleménye miatt változtatta meg munkakörülményeit és helyezte gépjárművezetői munkakörből nehéz fizikai munkakörbe, hogy számos alkalommal kifogást emelt a munkáltató bérpolitikájával kapcsolatban és munkatársai érdekében is kiállt, védelmükre kelt. Álláspontja szerint a munkáltató roma származásával összefüggésben megsértette az „egyenlő értékű munkáért egyenlő bért” követelményét is, ugyanis a helyére felvételt nyert, nem roma származású munkavállaló munkabérét az övénél lényegesen magasabb összegben állapította meg. Kérelmező munkakörülményeinek megváltoztatásával kapcsolatban a munkáltató azzal védekezett, hogy arra a költségek csökkentése adott okot, az új gépjárművezető felvételével ugyanis jelentős üzemanyag költséget takarítottak meg, mivel lakóhelye közelebb esik a munkavégzés helyéhez. Tanúvallomás támasztotta alá ugyanakkor azt, hogy az új sofőr felvételének kérelmező hangulateltétele is lehetett az oka, az, hogy saját és társai érdekében gyakorta emelt szót. A bérkülönbség indokaként pedig azzal érvelt az eljárás alá vont, hogy az tömegesen áll fenn azon munkavállalók esetében, akik munkaszerződésük szerint nem, de ténylegesen gépjárművet vezetnek. Azon munkavállalók, akik munkaszerződésük szerint is gépjárművezetők, a kialakult gyakorlat szerint részesülnek magasabb bérben. A hatóságnak el kellett utasítania a kérelemnek a bérkülönbséggel összefüggő részét, mert az eljárás során bizonyítást nyert, hogy az a munkáltató széles körben alkalmazott gyakorlata révén alakult ki, amely nem volt összefüggésben kérelmező védett tulajdonságával. A hatóság azonban nem fogadta el a költségcsökkentésre vonatkozó védekezést, mert azzal, hogy az eljárás alá vont nem kívánta megszüntetni a kérelmező jogviszonyát, ugyanakkor egy új munkaviszonyt létesített magasabb bérköltséggel korábbi feladatainak ellátására, nemhogy megtakarított volna, hanem összességében növelte a költségeit. A hatóság

ezért a kérelem ezen részének helyt adott és megállapította, hogy a munkáltató intézkedése összefüggésben állt a kérelmező más véleményével. A hatóság elrendelte jogsértést megállapító határozatának nyilvános közzétételét és eltiltotta a munkáltatót a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától.

Kérelmező szerint volt munkáltatója, egy kórház, azért nem kötött vele munkaszerződést határozott időre szóló munkaviszonya megszűnését követően, mert több alkalommal, nyíltan kritizálta a kórház vagyonekezelését ellátó gazdasági társaságot és a kórházat. Kritikát egyrészt, mint szakszervezeti vezető, másrészt, mint ott dolgozó orvos fogalmazott meg. Hivatkozott arra is, hogy egyedül vele nem kötött a kórház új szerződést az osztályáról, amit egyértelműen személye ellen irányuló támadásként élt meg. Az eljárás alá vont azzal védekezett, hogy költségsökkentés indokolta azt, hogy nem kötött kérelmezővel új munkaszerződést. A kórház objektív szempontok alapján kívánta eldönteni, hogy adott osztályról mely orvossal nem kívánnak már a jövőben együtt dolgozni, az objektív mérce pedig egy olyan statisztikai kimutatás volt, ami számszerűen tartalmazta az adott orvos által megelőzően elrendelt kezelések és vizsgálatok számát, az azokhoz rendelt össz-pontszámot, az ellátott betegek, és a betegmegjelenések számát. Az eljárás alá vont azzal érvelt, hogy kérelmező nyújtotta a legkisebb teljesítményt a statisztikai kimutatások alapján, ezért tőle vált meg. A becsatolt kimutatások azonban nem támasztották alá a kórház védekezését, ugyanis pl. nem kérelmezőnél volt a legalacsonyabb a betegek száma, ugyanakkor mind a kérelmező, mind a tanúként meghallgatott munkatársa vitatta, hogy a kimutatás egyáltalán alkalmas lehet-e egy orvos teljesítménynek mérésre. A kórház nem tudta alátámasztani azt sem, hogy más orvosok esetében is a fenti statisztikai kimutatást vette volna figyelembe. A kimutatás szerint nem lehetett egyértelműen megállapítani, hogy kérelmező nyújtotta volna a legkisebb teljesítményt, ugyanakkor a kimutatások alkalmazása egyedül kérelmezőnél merült fel, így objektív mércének sem volt tekinthető. Mivel az eljárás alá vont nem tudta magát kimenteni, a hatóság elmarasztaló határozatot hozott: megállapította a jogsértést, elrendelte határozatának nyilvános közzétételét, és eltiltotta a kórházat a jövőbeni jogsértéstől.

Kérelmező közel 15 éve dolgozott dajkaként, délelőtti műszakban egy oktatási és szociális intézmény óvodai csoportjában. Álláspontja szerint a munkáltató más véleménye miatt irányította át az intézmény gyermekotthonába gyermekfelügyelőnek, ahol az ellátás folyamatossága révén nemcsak délelőt, de délután és este is kellett munkát végezni. Kérelmező korábbi üzemi balesete és látássérültsége okán sötétedés után nem tud egyedül közlekedni, így az átirányítás jelentős hátrányt jelentett számára, amit az orvosi munka-alkalmassági vélemény is alátámasztott. Az átirányítás indoka kérelmező szerint az volt, hogy az átirányítást közvetlenül megelőzően az intézmény faliújságjára kifüggesztett egy ügyészégi határozatot, amely az intézmény egy korábbi munkavállalójával szemben az intézmény vezetőjének feljelentése alapján indult nyomozás megszüntetését rendelte el. A határozat kifüggesztésével az ártatlanul és nyilvánosan megvádolt egykori munkatársa becsületét kívánta megvédeni. Az intézmény vezetője a határozat kifüggesztését követően fegyelmi büntetés kiszabását helyezte kilátásba. Kérelmező óvodai státusza nem szűnt meg, azt a munkáltató egy másik, határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalóval töltötte be. Az intézmény az átirányítást azzal indokolta, hogy az otthonban munkaerőhiány miatt veszélybe került az ellátás folyamatossága, továbbá a gazdasági válság következtében az intézményben finanszírozási gondok is adódtak, így bizonytalanra vált a kérelmező óvodai csoportjának jövője, ezért a dajka munkakört a vezető határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalóval kívánta betölteni. Védekezése szerint továbbá valamennyi, határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott dajkát átirányított a folyamatos ellátást biztosító gyermekotthonba. Hivatkozott továbbá a kéthavi munkaidő-keret bevezetésére is. Az eljárás során azonban bebizonyosodott, hogy a vizsgált időszakban egyedül kérelmező átirányítására került sor, a munkáltató által felhozott érvek nem bizonyultak megalapozottnak. Kérelmező átirányítása tehát nem képezte annak a szükséges intézkedési csomagnak a részét, amelyre az Intézmény hivatkozott. A hatóság elmarasztalta az intézményt: kötelezte a jogsértő állapot megszüntetésére, megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte a jogsértést megállapító határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét a honlapján, valamint az elmarasztalt intézmény hirdetőtábláján.

Anyaság

Kérelmező szerint az eljárás alá vont szervezet, ahol 2000. március 1-től állt közszolgálati jogviszonyban, megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét anyasága miatt azzal, hogy vezetői megbízását 2009. február 28. napjával a 2009. február 19-én kelt levelével visszavonta. Kérelmező beadványában előadta, hogy 2007. február 1-el nevezték ki osztályvezetőnek, és 2008. december 1. napjáig a vezetői beosztással járó feladatait teljes mértékben ellátta, majd szakorvosa javaslatára 2008. december 2-től betegállományba került, és 2009. január 28-án megszületett a gyermeke. Ezen időponttól kezdve kérelmező 24 hét szülési szabadságát tölti. Kérelmező a vezetői megbízásának visszavonásáról szóló okiratot március 9-én átvette. Kérelmezőt azt követően, hogy vezetői megbízását visszavonták, 2009. március 1-i hatállyal besorolták ügyintéző I. besorolási osztályba hatósági ügyintézői munkakörbe. Az eljárás alá vont nyilatkozott arról, hogy a szervezeténél 2008. január 1-től 2009. március 31-ig terjedő időszakban 118 köztisztviselő rendelkezett vezetői megbízással. A Ktv. 31.§ (1) bekezdése alapján adott vezetői megbízás azonban a Ktv. 31.§ (5) bekezdése alapján azonnali hatállyal visszavonható, indokolási kötelezettség nélkül. A visszavonás egyoldalú nyilatkozattal történik, és a köztisztviselő hozzájárulása nélkül megszünteti a vezetői megbízást. Az eljárás alá vont arról is nyilatkozott, hogy a 2008. januártól 2009. március 31-ig terjedő időszakban a szervezetben 4 esetben került sor vezetői megbízás visszavonására, ebből kérelmező terhességi gyermekágyi segélyen volt (tgyás), egy másik köztisztviselő ugyancsak tgyás-t vett igénybe, amikor visszavonták vezetői megbízását. Az eljárás alá vont álláspontja szerint kérelmező kérelme megalapozatlan, mivel nem anyasága miatt került sor vezetői megbízásának visszavonására, hanem a Ktv. rendelkezéseinek hiányossága és az ebből fakadó munkaszervezési nehézségek okán döntött úgy a munkáltató, hogy meghozza ezt az intézkedést. Eljárás alá vont hangsúlyozta, hogy kérelmező esetében körültekintően mérlegelte a kialakult helyzetet, s arra figyelemmel, hogy kérelmező még több mint egy évig nem kíván munkába állni, az általa korábban ellátott vezetői feladatokat pedig naponta el kell végezni, döntött a megbízás visszavonása mellett. A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmezővel szemben anyasága miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, a jogsértő magatartás jövőbeni folytatását megtiltotta, elrendelte határozatának 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát a honlapján, és a munkáltatót 1.5 millió forint bírság megfizetésére kötelezte.

Érdekképviselőhez való tartozás

Kérelmező sérelmezte, hogy érdekképviselői tevékenysége miatt – szakszervezeti titkár – hátrányos megkülönböztetés érte a munkáltató részéről, mert 2008 októberében bejelentéssel élt a felső vezetésnél a 2008 nyarán szervezett cégoktatás elszámolása kapcsán előforduló szabálytalanságok miatt. A kérelmező szerint a beadvány hatására munkahelyi vezetője megpróbálta ellehetetleníteni; a 2009-ben törvény által előírt maximális átírányítás többszörös idejéig kellett más munkakörben dolgoznia, munkaidejét rendszeresen úgy szervezték, hogy hátrány érje. A munkáltató a munkás szállító járat megszüntetésére tett kísérletet, melynek következtében csak a kérelmező nem tudott tömegközlekedés igénybevételével hazamenni, mivel nem érte volna el az utolsó járatot. Sérelmezte azt is, hogy a 2008. év végi jutalomból csak a minimumot kapta, holott más diszpečerek ennek kétszeresében részesültek. Az eljárás során a felek egybehangzóan adták elő, hogy közöttük a kapcsolat azt követően vált feszültté, és romlott meg, miután kérelmező 2008 nyarán bejelentéssel élt a munkáltatónál a cégoktatás kapcsán felmerült elszámolás helytelenségére hivatkozással, majd ezt követően bejelentéssel fordult a munkaügyi felügyelőséghez. Kérelmező a fenti panaszok kivizsgálása érdekében mint érdekvédelmi titkár fordult az eljárás alá vonthoz, illetve a felügyelőséghez. Nem fogadta el a hatóság a munkáltató azon védekezését, mely elsődlegesen annak alátámasztására irányult, hogy a kérelmező a magatartása, vezetői hozzáállása miatt kapott kevesebb jutalmat. Az eljárás alá vont részéről olyan dokumentum nem került bemutatásra, amely a kérelmezőt viselkedése miatt a vizsgált időszakban elmarasztalta volna, a kérelmező sem munkájával, sem viselkedésével kapcsolatosan írásbeli figyelmeztetésben nem részesült, fegyelmi eljárást nem kezdeményeztek ellene. Nem fogadható el az eljárás alá vont azon kimentése sem, amelyben a kérelmezőnek, mint munkavállalónak az Mt. 103.§ (1) bekezdés c) pontjában lefektetett együttműködési kötelezettségére hivatkozik, mivel az a kötelezettség a munkáltatót is terheli. A hatóság arra a következtetésre jutott, hogy az eljárás alá vont a 2008. évi jutalomelosztással megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelte határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét a honlapján.

Szexuális irányultság

Kérelmező korábban két évet dolgozott ápolónőként egy kórházban, majd 2009 májusában párjával és élettársával (aki szintén hölgy) együtt ismét jelentkezett ugyanezen kórház üres ápolói státuszára. Az ápolási igazgató előbb mindkettejük számára felajánlotta az intenzív osztályra való felvétel lehetőségét, mikor azonban szerelmi

kapcsolatukat előzetes beszélgetés keretében őszintén felfedték, az ápolási igazgató és az osztályos főnővér magatartása hirtelen elutasítóvá vált. Az ápolási igazgató érezte, hogy semmilyen kontaktusba nem kíván velük bocsátkozni, a főnővér pedig kijelentette, hogy „akkor sem dolgozhatnak egy osztályon, ha csak egy helyen laknak”. Kérelmező élettársát a kórház végül mégis alkalmazásba vette, a kérelmezőt viszont szakmai megfelelősége ellenére sem, miközben az ápolói álláshirdetés továbbra is szerepelt a kórház honlapján. A kórház úgy nyilatkozott, hogy a kérelmező jelentkezését nem azért utasították el, mert a vele azonos neműekhez vonzódik. Kérelmező 2006-2008. között dolgozott már az intézményben, és korábban a betegek többször jelezték nem megfelelő hangnemét és viselkedését, amiért egy alkalommal szóbeli figyelmeztetésben részesült. Az ügyben tanúként meghallgatott élettárs megerősítette, hogy amíg az interjún nem hozták szóba kapcsolatukat, az ápolási igazgató pozitívan állt hozzájuk, a főnővér pedig a kapcsolat felfedése után azonnal elköszönt tőlük. Megállapítást nyert, hogy a kérelmező jelentkezése idején, majd elutasítását követően is keresett a kórház szakképzett ápolókat, kérelmező pedig rendelkezett az állás betöltéséhez szükséges végzettséggel, és a területen összesen mintegy ötéves gyakorlattal bírt. Az egyszeri szóbeli figyelmeztetésnek kérelmező munkaviszonya során következménye nem volt, fél évvel később ő mondott fel, súlyosabb munkavállalói kötelelességszegést nem követett el. Ismételt jelentkezésekor sem hivatkozott senki arra, hogy a kérelmező munkájával szemben kifogás merült volna fel, őt szexuális irányultsága felfedéséig felvétellel bíztatták, majd hirtelen váltak elutasítóvá vele szemben. A kérelmező jelentkezése idején felvételt nyert ápolók szakképzettség és gyakorlat tekintetében túlnyomóan gyengébb feltételekkel bírtak, mint kérelmező. A munkáltató képviselője által tett azon kijelentés, hogy Kérelmező és társa nem dolgozhatnak egy helyen, ha együtt laknak, ellentmond annak a ténynek, hogy a nővérszállón is többágyas szobákban laknak együtt a munkatársak. Az a körülmény, hogy a kórház Kérelmező és élettársa közül egyiküket nem alkalmazta, a Hatóság szerint azért valósít meg diszkriminációt, mert együttes alkalmazásuk, azonos nemű párkapcsolatuk munkahelyi megjelenése, tehát a szexuális irányultságukkal összefüggő helyzetük jelentette a kizáró körülményt. A Hatóság megállapította, hogy a kórház megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását megtiltotta, és az eljárás alá vontat 100 ezer forint összegű bírság megfizetésére kötelezte.

Többes alapú diszkrimináció

Anyaság + családi állapot.

Kérelmező azzal fordult a hatósághoz, hogy 2008. februárjában a helyi lapban egy Kft. felvételt hirdetett varrónői állás betöltésére. Kérelmező személyesen elment a meghirdetett címre, ahol kitöltött egy felvételi lapot, abban nevének, és elérhetőségén kívül a korábbi munkahelyeit kellett megneveznie, továbbá leírni, hogy van-e gyermeke. Kérelmezőt csak két hónap elteltével hívták be telefonon keresztül az eljárás alá vonthoz állásinterjúra, amelyen kérelmezőn kívül csak a cég ügyvezetője volt jelen, aki megkérdezte kérelmezőt, hogy tud-e túlórákat vállalni, és van-e gyermeke, hány éves, és megoldott-e a gyermek felügyelete. Kérelmező az interjún elmondta, hogy hány éves a kislánya, továbbá tájékoztatta a munkáltató képviselőjét, hogy a szülei nem élnek, és élettársa szülei Budapesten laknak. Kérelmezőt ezt követően azzal küldték el, hogy „nem veszem fel, mert problémás a kisgyerek”. A hatóság megállapította, hogy a jelentkezési lapon kérelmező egyértelműen megjelölte, hogy van egy hatéves gyermeke, élettársi kapcsolatban él, szülei meghaltak, reggel 7 órától délután 15-16 óráig tudna munkát vállalni. Hivatkozott arra, hogy munkából nem szokott elkésni, és gyermeke nem beteges. Az eljárás alá vont szerint kérelmezőt nem a gyermeke miatt nem vették fel, hanem azért, mert a reggel 7 órai munkakezdést nem tudta vállalni. A Hatóság az eljárás alá vont fenti védekezését nem fogadta el, mivel kérelmező a munkára történt jelentkezésekor egyértelműen megjelölte, hogy reggel hét órától tudja vállalni a munkakezdést. Az eljárás alá vont által becsatolt és kérelmezővel közel azonos időszakban felvételiző gyermekes anyák jelentkezési lapjai kivétel nélkül tartalmaztak információt a jelentkezők családi állapotára, gyermekeik számára, valamint a gyermekek felügyeletének megoldhatóságára nézve, tehát ebből a hatóság arra következtetett, hogy a jelentkezőknél kötelező volt ezen információknak a megadása, és nem önkéntes alapon működött. A hatóság megállapította, hogy a munkáltató kérelmezővel szemben anyasága és családi állapota miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy kiskorú gyermekére tekintettel nem alkalmazta az általa meghirdetett varrónői munkára, mivel a gyermek felügyeletét nem látta biztosítottnak. A Hatóság az eljárás alá vontnak megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és 500 ezer forint bírság megfizetésére kötelezte, elrendelte továbbá a Határozat 90 napra történő nyilvános közzétételét a honlapján.

Etnikai kisebbséghez tartozás + egyéb helyzet.

Kérelmező szerint korábbi munkáltatója roma és ózdi származásával összefüggésben megsértette az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér követelményét, mert tudomása van arról, hogy ő és szintén ózdi roma származású munkatársa kevesebb órabérben részesült, mint a velük azonos munkát végző, nem roma munkavállalók. Az eljárás alá vont munkáltató előadta, hogy a bérkülönbséget az indokolta, hogy a kérelmező nem rendelkezett szakmunkás bizonyítvánnyal. Ezen felül kérelmező munkájával, hozzáállásával és a munkaügyi szabályok betartásával sem voltak meglepődve, amely körülményeket a rendkívüli felmondásban is tudtára adták. Rendkívüli felmondásra azért került sor, mert kérelmező már 4 napja nem jelent meg munkahelyén. A munkáltató szerint a kérelmező szakképzettsége alacsonyabb volt munkatársaiénál, a házirendet többször megsértette, a beléptető kártyát figyelmeztetés ellenére többször nem használta és munkahelyi feletteseivel és munkatársaival nem megfelelően viselkedett. A hatóság megállapította, hogy valóban létezett bérkülönbség, és hogy kérelmező a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalókhhoz képest alacsonyabb órabérben részesült. A kérelmező munkavégzésével kapcsolatos problémák, még ha voltak is ilyenek, csak a tényleges munkavégzés megkezdését követően válhattak a munkáltató számára ismertté, így a bérkülönbség kialakításában nem játszhattak szerepet. A hatóság álláspontja szerint, amennyiben a munkáltató az órabérek megállapítása során figyelembe vette volna az iskolai végzettséget, az OKJ-s bizonyítvány megszerzését követően megemelte volna az azt megszerzők órabérét. Azonban erre egyetlen olyan dolgozó tekintetében sem került sor, aki a munkaviszony létesítését követően szerezte meg az adott iskolai végzettséget. A hatóság megállapította, hogy a munkáltató létesítését követően szerezte meg az adott iskolai végzettséget. A hatóság felsorakoztatott érvek nem bizonyultak megalapozottnak. A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte határozatának 6 hónapra történő nyilvánosságra hozatalát a honlapján, valamint a munkáltatót 2 millió forint összegű bírság megfizetésére kötelezte.

Nemi hovatartozás + életkor.

Egy jogvédő alapítvány közérdekű igényérvényesítés keretében panasszal fordult a hatósághoz egy hirdetési újságban megjelentett álláshirdetés feladójával, mint munkáltatóval szemben. A hirdető az általa üzemeltetett sörözőjébe fiatal pultos hölgyeket keresett. Az alapítvány álláspontja szerint az álláshirdetés indokolatlanul szűkítette a jelentkezők körét, kizárva a férfi nemhez tartozó és/ vagy idősebb álláskeresőket. A hatóság az ügyben elmarasztalta a hirdetést feladó munkáltatót és határozatának nyilvános közzétételéről rendelkezett. Az eset részletesebben a közérdekű igényérvényesítésről szóló fejezetben olvasható.

Nemi hovatartozás+ más vélemény.

Kérelmező 2007 áprilisától dolgozott új munkahelyén, ahol már munkába lépésekor ellenséges környezet fogadta. Bár munkájának eredményeként az őt alkalmazó cég forgalmi növekedést könyvelhetett el, kollégái „áskálódásai”, illetve főnöke részéről azok meghallgatása és elfogadása, olyan helyzetet teremtett, amelyben az igazgató egyre nagyobb gyakorisággal beszélt vele „minősíthetetlen hangnemben”. Főnökéről kérelmező elmondta, hogy „despota módjára, folyamatosan igyekezett turkálni a beosztottak magánéletében”, zaklatásainak célpontjai rendszerint a nők voltak. Leírása szerint, rendszeres volt a sértő, obszcén megjegyzések használata, a férfi és női nemi szervek emlegetése, az erőszakos kérdezősködés az alkalmazottak magán-, elsősorban szexuális életéről. Panaszt a munkahelyén először arra szerették volna rávenni, hogy „mondjon fel, és menjen el vállalkozónak”, majd részmunkaidős foglalkoztatást ajánlottak számára. A kérelmező végül betegállományba kényszerült, majd azonnali hatállyal felmondott, és másik munkahelyen helyezkedett el. A hatóság döntésében egyrészt arra az álláspontra helyezkedett, hogy panaszt az eljárás alá vont által tett megnyilvánulások, illetve azok stílusa „női mivoltában” sértette, így azok női nemével, mint védett tulajdonságával voltak összefüggésben. Másrészt nyilvánvalóvá vált, hogy kérelmező a munkahelyen használatos verbális megnyilvánulások tekintetében eltérő felfogást képviselt, mint munkatársai; mivel egy munkahelyi közegben számára bizonyos kifejezések nem elfogadhatóak. Így annak a munkahelyi légkörnek a kialakulása, ami miatt kérelmező a hatósághoz fordult, női neme mellett, a társadalmi együttélés során kialakult, közösségi szinten a munkahelyi kommunikációban általánosan elfogadott megnyilvánulások vállalásával, mint munkatársaitól eltérő más véleményével is összefüggésben volt. A hatóság a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását megtiltotta.

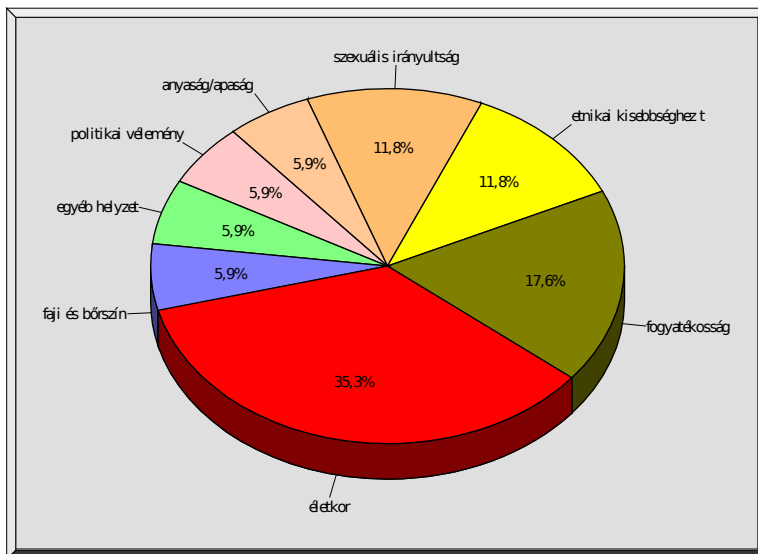
Megtorlás

Egy tanárházaspár panasszal fordult a hatósághoz munkáltatójával, egy általános iskolával szemben, mert álláspontjuk szerint a munkáltató a jutalom megtagadásával és a tantestületi kirándulásból való kizárásukkal torolta meg azt, hogy jogerősen pert nyertek a munkáltatóval szemben, mert az jogellenesen és az egyenlő bánásmód követelményét megsértve szüntette meg jogviszonyukat. A jutalom és a tantestületi kirándulásból való részvétel megtagadása kapcsán a munkáltató azzal védekezett, hogy jutalmat csak az ún. aktív dolgozók kaptak, akik ténylegesen munkát végeztek, így ugyancsak nem részesültek jutalomban a tartós táppénzen vagy Gyesen lévő munkavállalók. A tantestületi kirándulás pedig azért nem vehettek részt kérelmezők, mert az is a jutalom része volt, azon is csak az vehetett részt, aki jutalomban is részesült. A kérelmezők arra hivatkoztak, hogy önhibájukon kívül nem voltak aktív dolgozók, mert a három évig tartó munkaügyi per során felhalmozódott kényszerszabadságukat töltötték a jutalom szempontjából figyelembe vett időszakban. A tantestületi kirándulás jutalom jellegét is vitatták, hivatkozva arra, hogy azon a dolgozók családtagjai is részt vehettek. A hatóság elmarasztalta az Iskolát azért, mert kizárta kérelmezőket a tantestületi kirándulásból, a jutalom kapcsán pedig elfogadta az Iskola védekezését, mely szerint jutalommal csak a ténylegesen munkát végző dolgozók teljesítményét tudta viszonyozni. Tekintve, hogy a munkáltató következetesen csak az aktív dolgozókat jutalmazta, nem volt diszkriminatív az, hogy Kérelmezők nem kaptak jutalmat. A tantestületi kirándulás jutalom jellegét azonban nem sikerült az eljárás alá vontnak alátámasztania, így minden ésszerű indok nélkül zárta ki a Kérelmezőket. A tanúk vallomása is alátámasztotta azt, hogy Kérelmezők nem kívánatos személyek voltak a kirándulásban, ami egyértelműen arra vezethető vissza, hogy évekig perben álltak az Iskolával. A hatóság kötelezte az eljárás alá vont Iskolát, hogy Kérelmezőket tekintse a jövőben ugyanolyannak, mint az Iskola többi dolgozóját. Ezen felül a hatóság kötelezte az Iskolát arra, hogy szüntesse meg azon gyakorlatát, mely Kérelmezőket hátrányos helyzetbe hozza azért, mert korábban az Iskolával szemben munkaügyi pert indítottak és megnyertek. A hatóság elrendelte határozata nyilvánosságra hozatalát is.

II. Áruk forgalma, szolgáltatások igénybevétele

Az áruk-szolgáltatások területén a Hatóság 2009-ben 17 ügyben állapította meg a hátrányos megkülönböztetést. Fentiek közül 6 esetben az életkor, 3 esetben a fogyatékoság, 2-2 esetben az etnikai kisebbséghez való tartozás, illetve a szexuális irányultság, 1-1 esetben pedig az anyaság/apaság, a politikai vélemény, illetve a panaszos ún. egyéb helyzete jelentette védett tulajdonságként a diszkrimináció alapját, 1 esetben pedig faji hovatartozás és bőrszín szerinti (ún. többes alapú) hátrányos megkülönböztetés valósult meg. A hatóság mind a 17 esetben közvetlen hátrányos megkülönböztetést állapított meg, egy esetben zaklatás megvalósulásával együtt.

Az egyenlő bánásmóddhoz való jog sérelme az áruk forgalma és a szolgáltatások területén védett tulajdonság szerinti megoszlás százalékban



2009-ben az áruk-szolgáltatások területén is az életkor bizonyult a legfőbb diszkrimináló tényezőnek: ahogy a foglalkoztatásban, úgy e körben is az idősebb korosztály hátrányára. Évek óta változatlanul fennálló problémáról beszélhetünk, a 2008-as év adataihoz képest a jogsértést megállapító döntések száma emelkedett. Az ügyek jellegét tekintve az előző évekhez képest nincs lényeges eltérés: banki ügyletekkel, pénzintézeti gyakorlattal összefüggésben érte az ügyfeleket életkori alapú hátrányos megkülönböztetés. A hatósági fellépés e körben azt célozza, hogy a pénzintézetek az ügyfél életkorát ne tekintsék a hitel-szolgáltatásból automatikusan kizáró tényezőnek, és az elmúlt években e területen már nyilvánosságot kapott döntések ellenére újabb eljárások indultak, amelynek eredményeként megállapítható volt a jogsértő banki intézkedés, gyakorlat. A hatóság 2009-ben az előző évekhez képest magasabb összegű pénzbírságokkal kívánta jelezni, hogy a gazdasági recesszió körülményei sem mentik fel a pénzintézeteket az egyéni szempontok, a teljesítőképesség egyedi értékelésének kötelezettsége alól. Az életkor-alapú diszkriminációs ügyekben a bíróság helytállónak találta a hatóság döntéseit. A hatósági eljárás nyomán három esetben az elmarasztalt pénzintézet változtatott a jogsértő gyakorlatán.

A diszkrimináció által érintett másik csoportot tavaly a fogyatékos személyek képezték az áruk-szolgáltatások világában. A vakok, látássérültek érdekképviselőit ellátó civilek már 2008-ban is aktívan felléptek a gyógyszerforgalmazókkal szemben, a hatósági eljárások 2009-ben is folytatódtak. A hatóság fellépése nyomán a gyógyszer-tájékoztatók ún. Braille-írással való elkészítése és az érintettekhez való eljuttatása a jövőben jól működő gyakorlattá válik, és nem igényel közigazgatási hatósági eljárást. Emellett példaértékűnek tekinthetjük az ügyet felkaroló érdekképviselői szerv tevékenységét, a fogyatékosokkal élők akadálymentes környezet és szolgáltatások elérése érdekében kifejtett tevékenységét.

Két-két esetben állapított meg diszkriminációt a hatóság etnikai kisebbséghez való tartozás, illetve szexuális irányultság alapján, a szolgáltatásokhoz kapcsolódóan. Előbbi csoport esetén évről évre visszatérő probléma a cigány kisebbséghez tartozó személyek kizárása főként vendéglátó egységek, szórakozóhelyek szolgáltatásából. Az egyik ügy 2009-ben is erről szólt, ami – annak tükrében, hogy az utóbbi időben a közvéleményt tekintve csak erősödtek a romák és nem romák közti feszültségek – a hatóság előtt rejtve maradt hasonló esetek feltehetően nagy számához mérve kevésnek mondható. Kevésnek, mert informális úton, médián keresztül stb. rendszeresen értesülünk az efféle hátrányos megkülönböztetés jelenlétéről, olykor konkrét panasz is érkezik hozzánk, melynek sértettje aztán utolérhetetlen, a hatóság megkeresésére nem válaszol, a bejelentés megtételét követően nem foglalkozik tovább saját ügyével, így az erőfeszítéseink ellenére is felderítetlen marad. A másik vizsgált esetben láttuk, hogy egy benzinkút üzemeltetője fenyegetett a romák jövőbeni ki nem szolgáltatásával, melynek okaként az általuk korábban neki okozott károkat jelölte meg. Fontos a hatóságnak ilyen esetben a jogsértő és a közvélemény felé is határozottan üzeni, hogy jogsértésre másik jogsértés nem lehet a válasz, ez a fajta önbíráskodás nem szül megoldást, a származás szerinti általánosítás megengedhetetlen. Felhívnanék ugyanakkor a figyelmet, hogy mindkét esetben közérdekű igényérvényesítésre került sor, amit a hatóság, mint a jövőre nézve kívánatos és hatékonynak remélt jogérvényesítési formát, kifejezetten üdvözölt.

A szexuális irányultság, mint a 2009-es ügyeink kapcsán szinte újként megjelent védett tulajdonság, részben hasonló, részben más kérdéseket vet fel. Hasonlókat, mert ugyanúgy az előítéletek kifejeződését jelzi szolgáltató-fogyasztó viszonyban, de másokat is, mert kezelése eltérő megközelítést igényel, mint a romákat érő diszkriminációé. Ahhoz ugyanis, hogy egy szolgáltató számára ügyfele szexuális irányultsága kiderüljön, személyes ismeretség vagy „háttér-információ” szükséges az esetek többségében. Míg a cigány kisebbséghez tartozás általában külső jegyek alapján, ránézésre megállapítható, így könnyen azonnali kizárást (akár következetesen alkalmazott gyakorlatot) jelenthet egy szolgáltatásból, a szexuális irányultság a legkritikább esetben van „ráírva” az emberre, arról csak az érintett személyes elmondásából, mások pletykáiból, esetleg – mint egy ügyünkben előfordult – az illető közszerepléséből következtethetünk. Fentiek miatt nem véletlen, hogy a hatóság mindkét vizsgált esetben egy-egy tartós szolgáltatás-igénybevétel során fokozatosan kibontakozott diszkriminációt (egyik ügyben zaklatást) állapított meg, mely tényállás-felderítés komplexebb vizsgálatot igényelt, mint pl. egy „cigányokat nem szolgálunk ki” tábla kihelyezésével elkövetett vitathatatlan jogsértés.

A vizsgált ügyek közül egy esetben találta a hatóság megalapozottnak az ún. egyéb helyzetre, tulajdonságra, mint diszkriminációt megalapozó jellemzőre való panaszosi hivatkozást, mely jellemzőnek az adott ügyben a kérelmezők (német) állampolgársága minősült. Az ügy az Európai Unió belüli harmonizációs kötelezettségeinkre is ráirányítja a figyelmet az áruk és szolgáltatások szabad áramlása elvének megfelelően az Európai Gazdasági Térség állampolgárai – állampolgárságuk alapján- ésszerű indok hiányában nem részesülhetnek eltérő szolgáltatásban

A szolgáltatások területén az egyetlen ún. többes alapú diszkriminációt egy bőrszín és faji hovatarozás szerinti hátrányos megkülönböztetés jelentette. A két védett tulajdonság szoros összefüggése révén gyakorta kerülnek együtt megállapításra, még ha a hatóság gyakorlatában a fekete bőrű személyek sérelmei – a népességbeli adottságoknál fogva – nyilvánvalóan csekélyebb számban is jelentkeznek, mint a romák hasonló ügyei. A bőrszín viszont mindkét esetben meghatározó lehet: romáknál az etnikai vonatkozás mellett vizsgálandó, míg pl. tárgyi ügyben az

ún. elsődleges védett tulajdonságnak, mint a szolgáltatásból való kizárás legfőbb okának tekinthető, ami ugyanakkor szorosan kapcsolódik a faji hovatartozáshoz.

A panaszosok nemi hovatartozás szerinti megoszlását tekintve, a szolgáltatásoknál szinte hagyományosan nagyobb a férfi igényérvényesítők aránya, mint a munka világában. 2009-ben összesen 8 férfi (1 személyt ügyvéd képviselt, 5 női (2 esetben ügyvéd, 3 esetben családtag volt a képviselő, a panaszos egy esetben sem lépett fel önállóan) kérelmező panasza alapján állapított meg a hatóság diszkriminációt, míg 1 esetben egy házaspár együttesen szenvedett sérelmet és képviselte kérelmét, 4 esetben pedig közérdekű igényérvényesítésre került sor.

A jogsértést elkövető áruforgalmazó, szolgáltató típusa szerint rendkívül szerteágazó: 8 eset történt a tágan értelmezett turisztikai szolgáltatások (utazás, közlekedés, benzinkút, üdülés, wellness-fitness, kiállítás, tánciskola) területén, míg 5 eset a pénzügyi szektorban (a már említett hitelnyújtás kapcsán). További 2-2 esetben vendéglátó egység, illetve gyógyszertár és gyógyszerforgalmazó volt a jogsértő.

Az alkalmazott szankciókat vizsgálva megállapítható, hogy a hatóság a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától 16 (azaz egy kivétellel minden) esetben eltiltotta a jogsértőt, 13 esetben a nyilvánosságra hozatal lehetőségével is élt, 4 alkalommal a jogsértő állapot még fennállt, tehát annak megszüntetésére kellett kötelezni a jogsértőt, és a korábbiaknál jóval több, 11 alkalommal bírság kiszabására is sor került (2008-ban ez a szám 7 volt). A bírság összege 200 ezer és 5 millió forint között változott, a szolgáltatási ügyekben így összesen 25 millió forint pénzbírságot szabott ki a hatóság 2009-ben, szemben az előző évi 10,5 millióval, a szigorúbb bírságolási gyakorlatnak megfelelően.

A jogsértések regionális megoszlása a szolgáltatások tekintetében is főváros-centrikusságot mutat, mint pl. a foglalkoztatásnál: 13 esetben Budapesten, 2 esetben Jász-Nagykun-Szolnok megyében, 1-1 esetben Baranya, illetve Borsod-Abaúj-Zemplén megyében állapítottunk meg jogsértést.

Életkor

A 76 éves kérelmező személyi kölcsönt szeretett volna felvenni, ezért egy bank internetes oldalán fia online hiteligénylést töltött ki számára, személyes adatainak beírását követően azonban a rendszer a kérelmet „visszadobta”. A bank online tájékoztatója a kölcsönszerződés megkötésének alapfeltételeként 22-65 közötti életkort határozott meg. A bank előadta, hogy különös figyelmet fordít a nyugdíjas ügyfelek igényeinek kielégítésére, de a 22-65 közötti életkori korlát alkalmazásának kockázatvállalási indoka van. Amennyiben az alapvető kritériumoknak (pl. életkor) az igénylő nem felel meg, az online igénylést fogadó informatikai rendszer a kérelmet nem engedi tovább, ahogy a 22-65 éves életkort feltételül szabó szóróanyag a bankfiókok ügyfélterében is megtalálható. A Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletének állásfoglalása szerint: amennyiben az igénylőnek a személyi kölcsönnél meghatározott 22-65 éves életkorán túl a pénzügyi be nem fogadja a hitelkérelmet, illetve nem ajánl biztosítékkal fedezett egyéb terméket az adott ügyfélnek, gyakorlata nem felel meg a Felügyelet életkori kitételekkel kapcsolatos álláspontjának. Az ügyben a személyi kölcsön, mint szolgáltatás lehetőségéből való kizárás oka minden más tényező vizsgálata nélkül, önmagában a kérelmező életkora volt, amit a bank sem cáfolt. A Hatóság a bankot a jogsértő állapot 60 napon belüli megszüntetésére kötelezte, 4 millió forint összegű bírság megfizetését, és határozata 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát rendelte el. Fentiek oka, hogy a bank jogsértő gyakorlata által érintett hiteligénylők száma a kérelmező személyén túl is jelentős lehetett, és a bank a jogsértő állapotot az eljárás befejezéséig nem szüntette meg.

Kérelmező szerint az egyik bank az egyenlő bánásmód követelményét megsértette, amikor hitelkártya igénylését elutasította. Kérelmező szerint az elutasításra kizárólag életkora alapján kerülhetett sor, tekintettel arra, hogy az egyéb hitelfeltételeknek megfelelt. Kérelmező 2009 nyarán felkeresett egy vidéki városban lévő áruházat, hogy 62.999,-Ft-ért megvásároljon egy mosógépet. A bank által kínált és az áruház által közvetített termék feltételei alapján a vásárlandó áru árából 10 % árkedvezmény járt, melynek előfeltétele az ún. Aura hitelkártya helyszínen történő igénylése volt. Kérelmező ennek megfelelően benyújtotta a helyszínen a hitelkártya iránti kérelmét. Az igénylési űrlap a bemutatott nyugdíjigazolásoknak megfelelően tartalmazta, hogy a kérelmező 150.600,- Ft, felesége pedig 54.070,-Ft összegű havi nyugellátással rendelkezik, kölcsönük nincsen, rezsiköltségüket havi 10.000,-Ft-ra értékelték. Az üzletvezető a szerződéses bankkal haladéktalanul felvette a kapcsolatot, majd rövidesen közölte kérelmezővel, hogy az általános feltételeknek megfelel, ám a bank elutasító választ adott. Kérelmező az eljárás során igazolta, hogy az általános hitelfeltételeknek megfelelt, feleségével együtt több, mint 200.000,-Ft-os jövedelemmel rendelkezik, eltartottakról nem kell gondoskodniuk, hitelük nincsen. A beérkező kérelmek jó részét a bank rendszere eleve megszüri, azt azonban, hogy az egyes tényezők milyen súllyal esnek latba, – az automatikus döntési módra tekintettel – utólag nem lehet visszakövetni. A bank tehát egyetlen olyan egyéb szempontot sem tudott megnevezni, ami a konkrét esetben kérelmező korán túlmenően az elutasítás oka lett volna. A hatóság nem tudta elfogadni az eljárás alá vont azon általános érvelését, mely a hiteligénylő kora, illetve vagyoni helyzete között egyenes összefüggést tételez fel. Ez ugyanis súlyosan sérti a banktól elvárható objektív vizsgálat követelményét, valamint az idős emberek emberi méltóságát. A beérkező kérelmet a rendszer kor alapján automatikusan visszadobja, még azt sem vizsgálja meg, hogy a kérelem a benne igényelt hitelkeretnél alacsonyabb összeg esetében teljesíthető-e. A Hatóság megállapította a jogsértést, megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét a honlapján. A Hatóság a bankot 4 millió forint összegű bírság megfizetésére kötelezte.

A kérelem szerint az egyik internetes oldalon egy Tenerifébe szóló szállásutalványt bocsátottak árverésre 20 ezer forintos kezdő licittel, az utalványban azonban az utazási feltételek között korhatár szerepelt, így a panaszos 62 évesen az utalványt már nem vehette volna igénybe. Az eljárás alá vont társaság képviselője arra hivatkozott, hogy nem állt kérelmezővel semmilyen jogviszonyban, az utalványt nem értékesítette, az internetes honlapon nem bocsátotta árverezésre, hanem azt ingyenesen nyújtotta az általa szervezett árubemutatótón részt vevő ügyfeleinek, valamint hogy az életkorra vonatkozó feltételeket nem ő, hanem spanyol partnere határozta meg, attól ő érvényesen nem térhetett el. A tenerifei utazás marketing célokat szolgált, a részt vevő ügyfeleknek az üdülési jog nyújtotta előnyöket mutatták be a jövőbeni értékesítés reményében. Ugyanakkor utalt arra is, hogy az utazási feltételektől egyedi elbírálás alapján el lehet térni, és így előfordult korábban, hogy 75 éves ügyfelüknek biztosítottak szálláslehetőséget. Álláspontja szerint a kérelmező is részt vehetett volna az utazáson, ha felkeresi az irodát. Azzal védekezett továbbá, hogy a gyakorlat alakította ki az életkori határ szabását, ugyanis feltételezhető, hogy ez a korosztály engedheti meg leginkább magának az üdülési jog vásárlását, amelyhez csak meglehetősen magas áron lehet hozzájutni. Kérelmező szerint a szállásutalványon semmi sem utalt arra, hogy a feltételektől egyedi esetekben el lehetne térni, ezért természetesen fel sem merült benne, hogy felkeresse a céget. A cég életkori és családi állapotra vonatkozó (csak párok) feltétel alkalmazásával mintegy „előszűrte” a jelentkezőket, így kizárta azon potenciális ügyfeleket, akik vagyoni helyzete bár lehetővé tette volna, hogy potenciális üdülési jog vásárlókká váljanak, az életkori és családi állapotra vonatkozó kitétel kizárta őket a jelentkezésből. A hatóság megállapította a jogsértést, eltiltotta a társaságot a jövőbeni jogsértéstől: kötelezte, hogy az utazási feltételekből törölje az életkorra és családi állapotra vonatkozó diszkriminatív feltételeket. Elrendelte továbbá a határozat 90 napra történő nyilvános közzétételét az eljárás alá vont társaság honlapjának nyitóoldalán, valamint a hatóság honlapján tekintettel a potenciálisan sérelmet szenvedettek nagy számára, valamint a szisztematikusan alkalmazott jogsértő gyakorlatra.

Fogyatékoság

Egy látássérülteket képviselő regionális egyesület, mint közérdekű igényérvényesítésre jogosult sérelmezte, hogy egy gyógyszerforgalmazó Kft. nem küldte meg részükre az általuk megjelölt 30 gyógyszer Braille-írású és nagyított betűs változatát, amelyet 100 példányban kértek rendelkezésre bocsátani. A hatóság az ügyben megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, elrendelte a jogsértő állapot 90 napon belüli megszüntetését, megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét. Az eset részletesebben a közérdekű igényérvényesítésről szóló fejezetben olvasható.

Kérelmezőt hátrányosan érintette, hogy egy gazdasági társaság a mozgáskorlátozottak részére kiállított érvényes parkolási igazolvánnyal történő be- és kihajtást a Margitsziget Arpád híd felőli bejáratánál regisztrációhoz kötötte. A cég a parkolási igazolványt a Margitsziget bejáratánál ellenőrizte, ehhez a mozgáskorlátozott kérelmezőnek ki kellett szállnia a gépjárműből, és gyalogosan kellett megközelítenie az ór 70-100 méterre lévő pavilonját a kártya felmutatása, és a regisztráció miatt. Ez az eljárás jelentősen megnehezítette a mozgáskorlátozottak Margitszigetre történő bejutását. Az eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy ő éppen előnyben részesíti a mozgáskorlátozottakat azzal, hogy belépésükhöz nem szükséges behajtási hozzájárulást igényelniük, csak a belépésre jogosító igazolványt kell felmutatniuk, és ahhoz a gépjármű elhagyása nem szükséges. Azt azonban az eljárás alá vont is elismerte, hogy a mozgássérültek Margitszigetre történő behajtását is szabályozó rendelet és a gyakorlat eltér egymástól. Az eljárás során megállapításra került, hogy az eljárás alá vont a regisztrációval, valamint a parkolási igazolványok ellenőrzésének módjával megnehezítette a nyilvános parkba történő bejutást. Az eljárás folyamán a társaság megvalósította azokat a módosításokat, melyek a mozgáskorlátozottak akadálymentes bejutását lehetővé teszik a Margitszigetre. A hatóság az eljárás során arra a következtetésre jutott, hogy az eljárás alá vont korábbi magatartásával megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, kérelmezőt közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte nem mozgássérült embertársaihoz képest. Azt, hogy a társaság az eljárás időtartama alatt létrehozott egy problémamentesen működő beléptető rendszert, a hatóság a szankció megválasztásában értékelte: a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltásán kívül más szankciót nem alkalmazott.

A látássérült kérelmező Budapestről Rómába történő utazásához z interneten jegyet váltott az egyik légitársaság járatára, utazása azonban a társaság vak utasokra vonatkozó speciális feltételei miatt meghiúsult. A légitársaság üzletszabályzata szerint az utas a helyfoglaláskor köteles tájékoztatást adni mozgáskorlátozottságáról, a vakok pedig mozgásukban korlátozott személyeknek minősülnek, így kérelmező helyfoglalását a légitársaság felé a helyfoglalással egy időben jelezni kellett volna, erre azonban csak az utazás előtt tíz nappal került sor. A légitársaság honlapja továbbá azt tartalmazta, hogy vak vagy siket utasok csak egészséges felnőtt kíséretében utazhatnak. Kérelmező szerint utóbbi előírás arra kényszerítette a vak és siket utasokat, hogy kísérőt vigyenek magukkal, még egy jegyet vásároljanak. Kérelmező előadta, hogy azért nem közölte előbb fogyatékoságát a légitársasággal, mert az internetes igényléskor nem volt hely, ahova ezt be lehetett volna írni. Kérelmező 2008. február 04-én foglalt jegyet a 2008. április 01-jei járatra, bejelentéséről azonban a légitársaság csak március 21-én kapott értesítést. A speciális igény kielégítésére így nem maradt elegendő idő, ezért eljárás alá vont az üzletszabályzatban foglaltak be nem tartása miatt megtagadta a fuvarozást. A cég szerint amennyiben a speciális segítséget igénylő személy nem rendelkezik kísérettel, utazása megfelelő létszámú utaskísérő hiányában biztonsági kockázatot jelenthet. A honlapon szereplő tájékoztatás hibás fordítása miatt az angol verzióban nem szerepelt, hogy vak vagy siket utasok csak egészséges felnőtt kíséretében utazhatnak. A társaság a téves tájékoztatást az eljárás ideje alatt az angol változatnak megfelelően módosította. A Hatóság határozata szerint a légitársaság ésszerű indokkal nem támasztotta alá, hogy a biztonsági előírásoknak a kérelmező esetén miért nem tudott eleget tenni. Az eljárás alá vont továbbá a honlapján olyan téves tájékoztatást tett közzé, amely a vak és siket utasok vonatkozásában az utaztatás hátrányosabb feltételeit jelölte meg az egészséges, illetve más jellegű fogyatékosággal rendelkező személyekéhez képest, az internetes jegyigénylésnél viszont nem szerepelt arra vonatkozó, jól érzékelhető felhívás, hogy a fogyatékoságot a helyfoglalással egy időben feltétlenül jelezni kell. A hatóság álláspontja szerint a légitársaság félrevezető tájékoztatása, valamint Kérelmező utaztatásának megtagadása révén kérelmezőnek anyagi

kára keletkezett, és emberi méltósága sérült. Az interneten megjelent téves tájékoztatás továbbá más vak és siket személyeket is elrettenthetett a szolgáltatás igénybevételétől. A Hatóság döntésében értékelté ugyanakkor a légitársaság azon pozitív hozzáállását, hogy a probléma felmerülését követően azonnal intézkedéseket kezdeményezett a jogsértő gyakorlat megváltoztatása érdekében, ezért a jogsértés jövőbeni tanúsítását megtiltotta és elrendelte határozatának 30 napra történő nyilvánosságra hozatalát, de bírság kiszabását nem tartotta indokoltnak.

Etnikai kisebbséghez tartozás

Egy alapítvány közérdekű igényérvényesítés keretében kérelmet nyújtott be a hatósághoz, mely szerint egy szórakozóhely megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, azzal, hogy egy roma társaságot nem engedett be egy nyilvános rendezvényére. A hatóság jogsértést megállapító határozatában megtiltotta az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte határozatának 90 napra történő nyilvánosságra hozatalát a honlapján, valamint egymillió forint összegű bírság megfizetésére kötelezte a biztonsági szolgálatot ellátó céget. Az eset részletesebben a közérdekű igényérvényesítésről szóló fejezetben olvasható.

Egy roma jogvédő szervezet, mint közérdekű igényérvényesítésre jogosult panaszt nyújtott be a hatósághoz egy benzinkutat üzemeltető céggel szemben. A panasz szerint a cég vezetője az alábbi feliratot helyezte el az általa üzemeltetett benzinkút gépházain és a shop bejáratán: „Az elmúlt időszakban számos nem fizetéses tankolás történt a cigány kisebbséghez tartozók részéről. Ezért ha 2009. november 15-ig az alábbi forgalmi rendszámú autók nem jelentkeznek a tartozásuk rendezésére (...), úgy 2009. november 15-től a cigányságot a (...) benzinkúton nem szolgáljuk ki. Tesszük ezt a dolgozóink fizetése és családjuk megélhetése érdekében.” A hatóság megállapította: az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás miatti közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg. A hatóság a magatartás jövőbeni tanúsítását megtiltotta, és elrendelte határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét a honlapján. Az eset részletesebben a közérdekű igényérvényesítésről szóló fejezetben olvasható.

Szexuális irányultság

Kérelmező 2002 januárja és 2008 augusztusa között járt az eljárás alá vont fenntartásában működő tánciskolába, mivel szabadidejében párhuzamosan képezi magát több tánciskolában, és melegjogi aktivistaként is tevékenykedik. A 2008. augusztusi beiratkozást megelőzően a tánciskola vezetőedzője közölte kérelmezővel, hogy eltanácsolták az iskolából, felhívta, hogy „inkább ne is iratkozzon be”. Ennek okaként azt jelölte meg, hogy a panaszos nyilvánosan, a médiában történő szereplései során is felvállalta melegségét, ami szerinte aberráció. Állítása szerint a kérelmező életvitele rossz fényt vetne a tánciskolára. Kérelmező kifejtette, hogy a tánciskolából történő eltanácsolásának oka így homoszexualitása, azaz szexuális irányultsága volt. Az eljárás alá vont képviselője szerint a tánciskola baráti társaságként működik, nem a cég tartja fenn. Elismerte, hogy beszélt telefonon kérelmezővel, és elmondta neki, hogy látta a televízióban, fel is ismerte, és a látottakkal nem szimpatizált. Nyilatkozata szerint azt mondta kérelmezőnek, hogy ő egy nem kívánatos személy. A tárgyaláson ugyanakkor kifejtette, hogy kérelmezőtől nem szexuális irányultsága, hanem az időközben kialakult összeférhetetlen magatartása miatt kellett megválniuk (nem tudtak vele emberileg kapcsolatot teremteni), másrészt pedig egy másik mozgásvilágot képviselt, ami a tánciskola profiljával nem egyezett. Az eljárás során a hatóság megállapította, hogy a tánciskola működésének kereteit, hátterét az eljárás alá vont cég biztosítja. A hatóság megállapította, hogy eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 6 hónapra történő nyilvánosságra hozatalát a honlapján, valamint 200 ezer forint bírságot szabott ki.

Kérelmező panasszal fordult egy fitneszterem üzemeltetőjével szemben, mert álláspontja szerint a fitneszterem vezetője és egyik oktatója vélt szexuális irányultsága miatt zaklatta és megtagadta tőle a szolgáltatást. Előadta, hogy évek óta látogatta az egyik aerobikoktató óráját, törzsvendégnek számított. Az oktatóval viszonya az első években normális volt, majd egyszer csak megromlott. Az órákon állandósultak a veszekedések, sértegetések, ami a többi

vendéget is zavarta. Az oktatóval a kérelmező viszonya olyannyira megromlott, hogy egy idő után titokban hangfelvételeket készített az oktató sértegetéseiről. Az egyik felvételen elhangzott, hogy az oktató szerint a kérelmező a „lányokat szereti”, és szégyellheti magát az édesanyja. Az aerobikoktató a fitneszterem vezetőjének tudtával felkereste kérelmező testvérét majd édesanyját is otthonukban, akiktől a kérelmező szexuális irányultsága felől érdeklődött. A fitneszterem vezetője végül kitiltotta kérelmezőt a fitneszteremből, mert álláspontja szerint a hely jó hírét sértette azzal, hogy a többi vendégnek az aerobik oktatóra panaszkodott, ezzel a házirendet is megsértve. Az aerobikoktató nem tagadta, hogy felkereste Kérelmező testvérét és édesanyját, viszont hangsúlyozta, hogy segítséget szeretett volna tőlük kérni ahhoz, hogy feloldódjon a közte és a kérelmező között kialakult konfliktus. Ezzel szemben kérelmező édesanyja az oktató látogatását támadónak ítélte meg és nem fedezte fel annak segítő szándékát. A fitneszterem vezetője arra hivatkozott, hogy a vendégei is megkeresték, hogy vessen véget a folytonos vitáknak, így először csak az aerobikoktató óráiról tiltotta ki kérelmezőt, majd a bérlete lejártával már nem kívánt újabb bérletet adni számára. A hatóság megítélése szerint Kérelmező szexuális irányultságának családja előtt való „kitergetése”, majd a fitneszterem területén az arra való célozgatás olyan megalázó környezet kialakítására volt alkalmas, amely a zaklatás tényállási eleme. A kitiltás a hatóság álláspontja szerint nem volt ésszerű és objektív lépés, még akkor sem, ha a vendégek egy részét valóban zavarta a folyamatos konfliktus. A hatóság 600 ezer forint bírságot szabott ki a jogsértő szolgáltatóval szemben és eltiltotta a jövőbeni jogsértéstől.

Anyaság/apaság

A kérelmezők sérelmezték, hogy anyaság illetve apaság miatt hátrányos megkülönböztetés érte őket egy gyógyszerár részéről, amikor 2 éves kisgyermekük megbetegedése miatt több alkalommal fel kellett keresniük a helyi gyógyszerteret, ahol a vezető közölte velük, hogy nem vihetik be a helyiségbe a babakocsit, illetve a gyermek játékmotorját. Kérdésükre, hogy akkor hogyan váltsák ki a gyógyszert, azt a választ kapták, hogy kiabáljanak be az ajtóból, vagy csengessenek az ügyeleti kisablaknál. A vezető a babakocsi és a játékmotor kitiltását higiéniai okokkal magyarázta, és azt mondta, hogy erről jogszabály is rendelkezik, ám ezt megnevezni nem tudta. A kérelmezők előadták, hogy a történetek után szerettek volna újból bemenni a patikába, de újra kiküldte őket a vezető. A kérelmezők jelezték, hogy más kisgyermekes szülőkkel szemben is hasonlóan viselkedik a gyógyszerter vezetője. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vontnak higiéniai okokra történő hivatkozását, ugyanis az eljárás alá vont által felhozott érveknek jogszabályi háttére nincs. Nem fogadta el a hatóság az eljárás alá vont azon védekezését sem, melyben kompromisszumos megoldásként felajánlotta a kérelmezőknek a kiadó ablakon keresztül történő kiszolgálást, ugyanis a kiadó ablakon keresztül történő gyógyszerkiadás nem alternatív lehetőség, jogszabály határozza meg annak használatát, mely szerint annak használatára a működési engedélyben meghatározott módon ügyeleti vagy készenléti időben van lehetőség. A hatóság a fent leírtak alapján arra a következtetésre jutott, hogy a gyógyszerter megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, elrendelte a jogsértő állapot 90 napon belül történő megszüntetését, megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte a határozat nyilvános közzétételét a honlapján, 60 napra. A hatóság az eljárás alá vontat 200 ezer forint bírság megfizetésére kötelezte.

Politikai vélemény

Kérelmező szerint egy intézmény az egyenlő bánásmód követelményét megsértette, amikor egy rendezvényen történő filmforgatását, ezáltal a felvett anyagnak kérelmező blogján történő közzétételét közismert politikai véleményére tekintettel megtiltotta. A helyszínen a biztonsági szolgálat embere kérelmező és társa útját állta és közölte, hogy kamerát nem hozhatnak magukkal, mivel az előadók és jelenlévők arcát nem rögzíthetik. Ezt követően kérelmezőtől újságíró igazolványt kértek, majd miután kiderült, hogy ezzel nem rendelkezik, lehetővé tették, hogy a helyszínen nyújtsa be felvétel készítési kérelmet. Ezen kérelmét ez után arra hivatkozással utasították el, hogy az előadók nem járulnak ahhoz hozzá, hogy kérelmező a műsort saját blogján közzétegye. Tekintettel arra, hogy Kérelmező társával kifejezetten ebből a célból utazott a rendezvényre, mindketten távoztak. Az eljárás alá vont előadta, hogy forgatócsoportok belépésére a rendezvényen csak előzetes bejelentés alapján volt lehetőség. Kérelmező profi kamerával jelent meg, és az általa rögzítetteket internetes oldalán kívánta megjelentetni, így forgatócsoportnak minősült, belépési szándékát azonban előzetesen nem jelezte, és újságíró igazolványt sem tudott felmutatni. Ennek hiányában is lehetővé tették, hogy a helyszínen kérje a forgatás engedélyezését, azzal a megkötéssel, hogy jelölje meg személyes adatait, valamint a felvétel készítésének célját. Kérelmező ezen feltételeknek eleget tett, de kérelmét elutasították. Az eljárásban megállapítást nyert, hogy Kérelmező blogja nem minősül sajtónak, így Kérelmező tevékenysége sem definiálható sajtótevékenységként. A rendezvény nyilvános volt, a résztvevőknek számolniuk kellett

azzal, hogy előadásukat megörökítik. A sajtó munkatársainak belépésére nem szabtak feltételeket, annak ellenére, hogy megjelenésükkel a téma különleges volta miatt ésszerűen számolni lehetett. Arra pedig az eljárás alá vontnak nincsen törvényes lehetősége, hogy egy nyilvános rendezvényen a felvétel készítésének, sugárzásának jogát politikai vélemény alapján egyes személyeknek általánosságban megtiltsa, mások számára pedig engedélyezze. A rendezvényen kamerákkal, fényképezőgépekkel többen is készítettek felvételeket, melyek némelyikén az előadók is jól láthatóak. A hatóság megállapította, hogy eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét és megtiltotta a jogsértés jövőbeni tanúsítását.

Egyéb helyzet

A kérelmezők panasza szerint egyéb helyzetük (német állampolgárságuk) miatt hátrányos megkülönböztetés éri őket, mert egy gyógyfürdő nyugdíjasok részére különböző belépőárakat alkalmaz a magyar és a külföldi nyugdíjasok tekintetében, és a nyugdíjas kedvezményt csak magyar nyugdíjas igazolvánnyal lehet igénybe venni. Az eljárás alá vont arra hivatkozott, hogy a Külügyminisztérium segítségét kérte az EU-s országok nyugdíjas igazolványmintáinak beszerzéséhez, de választ nem kaptak, ezért az ügyben nem tudtak további intézkedést tenni. A hatóság megkeresésére a Külügyminisztérium leírta, hogy 7 tagállamban használnak olyan egységes igazolványt, amely a nyugdíjas státuszt igazolja, 11 tagállamban azonban nem létezik egységes, központilag kiállított nyugdíjas igazolvány. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vontnak arra történő hivatkozását, hogy a Külügyminisztériumot megkeresték, de választ nem kaptak, mivel azóta több mint egy év telt el. Nem fogadta el a hatóság az eljárás alá vont azon védekezését sem, melyben arra hivatkozott, hogy más fürdők megszüntették a nyugdíjas kedvezményeket, mivel jelen eljárás tárgya az eljárás alá vont gyógyfürdő által tett intézkedések vizsgálata volt. A hatóság álláspontja szerint azzal, hogy az eljárás alá vont a kedvezményes fürdőbelépőt nyugdíjas igazolvány felmutatásához kötötte, a kedvezményes ár igénybevételének olyan feltételt szabott, amelynek ellenőrzését kivitelezni nem tudta, és ez az EGT állampolgárokkal szembeni hátrányos megkülönböztetéshez vezetett. A hatóság szerint az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte a kérelmező német állampolgárokat. A hatóság elrendelte a jogsértő állapot 90 napon belüli megszüntetését oly módon, hogy az eljárás alá vont szüntesse meg a belépőárak közti különbségét. A hatóság megtiltotta a jogsértés jövőbeni tanúsítását és elrendelte határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét a honlapján, valamint a város önkormányzata honlapjának magyar nyelvű főoldalán. A hatóság az eljárás alá vontat 1,5 millió forint összegű bírság megfizetésére kötelezte.

Többes alapú diszkrimináció (faji hovatartozás + bőrszín)

Egy egyesület közérdekű igényérvényesítés keretében kérelmet nyújtott be a hatósághoz, melyben sérelmezte, hogy egy szórakozóhely a fekete (sötét) bőrű személyekkel szemben (faji hovatartozásuk, illetve bőrszínük miatt) diszkriminatív gyakorlatot folytat, őket nem engedi be a területére. A hatóság megállapította a jogsértést, megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte határozatának 12 hónapra történő nyilvánosságra hozatalát a honlapján, valamint a jogsértő cég által üzemeltetett szórakozóhely honlapjának nyitóoldalán. A hatóság az eljárás alá vontat 5 millió forint összegű bírság megfizetésére kötelezte. Az eset részletesebben a közérdekű igényérvényesítésről szóló fejezetben olvasható.

III. Lakhatás

Ezen a területen a hatóság tavaly egy (zaklatás, védett tulajdonság: nemzeti-etnikai származás), a 2009-es évben két elmarasztaló határozatot hozott. Az egyik ügyben az eljárás alapjául a kérelmező egyéb helyzete, azaz az önkormányzattal szemben fennálló rossz viszonya, másik esetben pedig vagyoni helyzete szolgált.

Vagyoni helyzet

A hatósághoz egy jogvédő civil szervezet beadványt juttatott el, melyben leírta, hogy egy vidéki város önkormányzata megszüntette egy önkormányzati tulajdonban álló ingatlan bérlakásként való hasznosítását. Az önkormányzat képviselő-testülete a fent nevezett ingatlanban élő bérlők részére történő pénzbeli térítés fizetéséről határozatban rendelkezett. A panaszosok és a nevükben eljáró jogi képviselők megítélése szerint a vonatkozó helyi jogszabályokban az önkormányzat az egyenlő bánásmód követelményét sértő módon tett különbséget a lakók között esetleges lakbérhátralékaik alapján. Megállapításukat arra alapozták, hogy a jogcímmel rendelkező lakók jogilag egyenlő helyzetben vannak a bérlői jogviszony megszüntetésének vonatkozásában, így a közöttük lakbértartozásuk alapján történő különbségtétel megvalósítja a hátrányos megkülönböztetést. A hatóság előtt az eljárás alá vont önkormányzat képviselőjében eljáró polgármester elmondta, hogy a lépésüknek az volt a célja, hogy azoknak a jogcímmel rendelkező bérlőknek, akik nem halmoztak fel lakbérhátralékot olyan „lelépési díjat” (3.000.000,-Ft.-ot) biztosítsanak, ami elegendő –a helyi lakásárakat figyelembe véve- egy hasonló komfortfokozatú lakás vásárlásához. A jogcímmel, de lakbérhátralékkal rendelkező bérlők esetében pedig a kifizetésre kerülő összeg megállapításánál (500.000,-Ft.) az vezérelte őket, hogy kettő évig biztosítva legyen albérleti elhelyezésük. A hatóság eljárása során tárgyalások keretein belül meghallgatta az érintetteket, és vizsgálta azt is, hogy az önkormányzat döntését milyen szempontok figyelembe vétele alapján hozta meg. A hatóság döntésében arra az álláspontra helyezkedett, hogy az eljárás alá vont önkormányzat megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a tulajdonában álló ingatlan bérlakásként való hasznosításának megszüntetésével összefüggésben a bérlők részére kifizetésre kerülő pénzbeli térítések megállapításánál, annak mérlegelése nélkül, hogy a bérlők önhibájukból vagy önhibájukon kívül nem vagy nem teljes mértékben tett eleget lakbérfizetési kötelezettségének, különbséget tett a lakók között. Ezzel vagyoni helyzetük alapján az érintett családokat önkényesen kedvezőtlenebb bánásmódban részesítette. A hatóság szankcióként a megelőző, visszatartó hatás elérése érdekében, megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását.

Egyéb helyzet

A kérelmező panaszja szerint az önkormányzattal fennálló rossz viszony következtében egy átmeneti otthonban történő elhelyezés megszüntetését követően lakhatatlan bérlakást kapott az önkormányzattól, ami arra tekintettel különösen sérelmes, hogy öt gyermeke van, akik közül három tartósan beteg. A hatóság az ügyben helyszíni szemlét is tartott, melynek során megállapítást nyert, hogy a véletlenszerűen kiválasztott két család által lakott önkormányzati bérlakások mind komfortfokozat, mind alapterület vonatkozásában kedvezőbb feltételeket biztosítanak a bennük lakó bérlők számára, mint a Kérelmező és családja által lakott ingatlan. A helyszíni szemle során megállapítást nyert továbbá, hogy a Kérelmező és családja által lakott ingatlantól az oktatási intézmények csak tömegközlekedéssel és többszöri átszállással érhetők el- szemben a helyszíni szemlével érintett másik két lakás elhelyezkedésével-, és a lakás komfortfokozatától függetlenül egészségre ártalmas. Megállapította a hatóság, hogy az átmeneti otthon megszüntetését követően a kiköltöző családok esetében is voltak olyan családok, akiknek volt lakbér vagy közüzemi tartozása, ennek ellenére mégis megfelelő önkormányzati tulajdonú bérlakást utaltak ki a részükre. Az eljárás alá vont védekezése arra vonatkozóan, hogy kérelmező esetében közüzemi és lakbértartozása szolgált volna indokul a nagyobb alapterületű lakás kiutalásának megtagadására, így nem volt elfogadható. Az eljárás során beszerzett iratokból megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont azoknak a családoknak, akik az átmeneti otthon megszüntetése után nem kaptak önkormányzati bérlakást, a későbbiek során magasabb komfortfokozatú, a beköltözők számát tekintve nagyobb alapterületű, a területben lévő oktatási intézmények megközelíthetősége szempontjából kedvezőbb elhelyezésű önkormányzati bérlakást biztosított. A Hatóság így megállapította, hogy az érintett önkormányzat kérelmezővel szemben gyermekeinek betegsége és fogyatékossága valamint Kérelmező egyéb helyzete, tulajdonsága miatt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy kérelmező és családja részére az átmeneti otthon megszüntetését követően kedvezőtlenebb lakáskörülményeket biztosított, mint a velük összehasonlítható helyzetben lévő családoknak. A Hatóság elrendelte a jogsértő állapotnak a határozat jogerőre emelkedését követő 90 napon belül történő megszüntetését, egyúttal megtiltotta az eljárás alá vontnak a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását.

4. Az állami-, önkormányzati szervek működése

Ezen a területen a hatóság 3 elmarasztaló határozatot hozott. Két esetben került sor ezen szervekkel szemben hivatalbóli eljárás indítására. Az egyik esetben egy települési önkormányzat polgármestere tett a testületi ülésen a roma etnikumhoz tartozók emberi méltóságát sértő kijelentéseket (nemzeti-etnikai származás), míg a másik ügyben egy önkormányzati üzemeltetésű kórház tett a betegek között vagyoni helyzetük alapján különbségtételt.

Ezen a ponton érdemes kitérni arra, miért kezelendők számarányukat meghaladó jelentőségűeknek az állami, önkormányzati, közigazgatási hatósági szervezetekkel szemben lefolytatott eljárások. E szervek, mint a közhatalom demokratikus gyakorlására feljogosított, a lakosság alapvető közszolgáltatásának biztosítására hívatott szervezetek diszkrimináció mentes működése egyfajta társadalmi normát közvetít a velük kapcsolatba kerülők felé, az egyenlő bánásmódot sértő gyakorlatok azonban épp ezen normák figyelmen kívül hagyásának lehetőségét erősítik.

5. Oktatás

Az oktatás területén 6 esetben hozott a hatóság elmarasztaló határozatot. Három esetben etnikai alapon történt hátrányos megkülönböztetés, melyből két esetben közérdekű igényérvényesítés keretében folyt az eljárás, míg másik három esetben fogyatékoság volt az eljárás alapja, melyből két esetben sajátos nevelési igényű gyermeket, míg egy esetben látás, illetve hallás sérült gyermeket ért hátrányos megkülönböztetés.

Nemzeti-etnikai származás

A roma származás, mint védett tulajdonság (etnikai származás) alapján indult eljárások során egy eljárás etnikai alapú **szegregáció**val volt kapcsolatos. Ennek során az eljáró hatóság megállapította, hogy az érintett önkormányzat feladat-ellátási, fenntartói, irányítási tevékenységével hozzájárult a jogellenes elkülönítés kialakításához és fenntartásához, mely következtében kötelezte a jogsértő állapot megszüntetésére, valamint eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától. Az eset részletesebb elemzése a közérdekű igényérvényesítés keretében történt.

A közérdekű igényérvényesítés keretében induló ügyben az iskola két pedagógusa a jórészt roma tanulókból álló osztályban a fegyelmezetlen gyermekeket a Magyar Gárdával riogatta. Az ügyben a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont iskola megvalósította a zaklatás tényállását, tekintettel arra, hogy támadó, illetve félelemkeltő környezetet alakított ki. Az eset vizsgálata során különös nyomatékkalett esett latba az a társadalmi környezet, melyben az eset történt. Végezetül a hatóság az iskolát eltiltotta a jogsértés jövőbeni folytatásától is.

Az **etnikai kisebbséghez tartozáson kívül az egészségi állapot**, mint védett tulajdonság is megállapításra került.

A kérelmező azt sérelmezte, hogy a gyermekét az eljárás alá vont általános iskolában cigány etnikai kisebbséghez tartozása, valamint egészségi állapota (hiperaktivitása) miatt bántalmazták, székhöz kötötték, a napközis foglalkozásoktól rendezavaró magatartása miatt eltanácsolták, magatartási problémái, ön- és közveszélyessége miatt nem engedélyezték, hogy a farsangi bálon és az iskolai kirándulásokon részt vegyen, illetőleg a szülő megkérdezése és beleegyezése nélkül döntést hoztak magántanulóvá nyilvánításáról, így sérült a kiskorú integrált oktatáshoz való joga. A panasz szerint a fentiekből kifolyólag a gyermeket zaklatás és jogellenes elkülönítés érte. A hatóság a lefolytatott bizonyítás alapján megállapította, hogy a gyermek hiperaktivitása miatt nem részesülhetett folyamatosan a közoktatási törvény alapján kötelezően biztosítandó azon napközis foglalkozásban, amelyben osztálytársai, annak ellenére, hogy a napközis nevelő nyilatkozata szerint a gyermek kezelhető lett volna, társai elfogadták, segítették. Sérült az egyenlő bánásmód követelménye továbbá az eljárás alá vont azon határozatával, mellyel engedélyezte a gyermek magántanulói jogviszonyát. Az iskola volt igazgatója elismerte, hogy a szülő erre irányuló kérelmét előre kinyomtatták, illetőleg utólag került sor a szülői aláírásra, így az nem tekinthető szabályszerűnek. Mindezzel megvalósult a jogellenes elkülönítés. A rendelkezésre álló adatok alapján a hatóság szerint nem állapítható azonban meg, hogy az iskola által nem kötelezően biztosítandó programokon (farsangi bál, iskolai kirándulás) a gyermek részvételét az eljárás alá vont annak hiperaktivitásával vagy cigány etnikai kisebbséghez tartozásával ok-okozati összefüggésben önkényesen, ésszerű indok nélkül megakadályozta volna – tekintettel arra, hogy a gyermek programoktól való távol maradására a gyermek betegsége, a program elmaradása, valamint ésszerű indokon nyugvó fegyelmezési szándék szolgált alapul. A bizonyítékok értékelése után a hatóság megállapította, hogy a gyermek bántalmazásának, székhöz kötöttségének vizsgálata büntetőeljárás keretében, illetőleg az érintett pedagógus közalkalmazotti jogviszonyából eredően fegyelmi eljárás során lehetséges. A fentiekre való tekintettel a szankciók megállapítása körében a jogsértő magatartás megállapításán túl a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától való eltiltásáról döntött a hatóság, figyelemmel arra, hogy az eljárás alá vont a jövőben ne alkalmazza azonos helyzetben lévő tanulókkal szemben a sérelmezett intézkedéseket.

Fogyatékoság

Az elmarasztaló határozatok közel fele az oktatás területén a sajátos nevelési igényű, illetve fogyatékkal élő gyermekek integrált nevelésével kapcsolatos. Az ügyek áttekintését követően megállapítható az a tendencia, miszerint az oktatási intézmények ezen gyermekek felvételétől eleve elzárkóznak, a már felvételt nyert gyermekeket pedig a többi gyermektől elkülönítve kezelik (osztály kirándulás, napközi, stb.). Az eljárás alá vontak általánosságban a törvényi kötelezettség hiányára, valamint az anyagi források szűkösségre hivatkoznak a hatósági eljárásban.

A sajátos nevelési igényű gyermekek egyik ügyében kérelmező panaszja arra irányult, hogy az alapítványú fenntartású általános iskola annak ellenére utasította el gyermeke felvételi kérelmét fogyatékoságára tekintettel, hogy annak alapító okirata szerint feladata lenne ilyen gyermekek integrált oktatása. Az iskola az eljárás folyamán arra hivatkozott, hogy a gyermek felvételével meghaladnák azt a 10%-os keretet, amelynek oktatására az alapító okirat szerint lehetőség adódik. A bizonyítási eljárás folyamán egyértelművé vált, hogy mind az iskola igazgatója, mind az osztálytanító arra törekedtek, hogy csökkentsék az SNI-s gyermekek számát, mert a településen olyan híre ment az iskolának, ahová minden problémás gyermeket felvesznek. Ezen túlmenően fény derült arra is, hogy az epilepsziás felvételt nyert gyermek nem kezdte meg végül tanulmányait az iskolában és az igazgató által hivatkozott másik gyermek is teljesen egészséges, nincsenek tanulási problémái. A hatóság elmarasztalta az iskolát, ugyanis megállapítást nyert, hogy az eljárás alá vont Kérelmező felvételét annak fogyatékosága miatt utasította el annak ellenére, hogy a sajátos nevelési igényű gyermekek integrált oktatását szakfeladatként vállalta. Az eljárás folyamán minden kétséget kizáróan megállapítható volt, hogy sem a felvétel idején már elindult első osztályban, sem később nem volt az iskolában sajátos nevelési igényű gyermek. Másrészt Kérelmező állapota (autisztikus, de nem autista személyiségjegyei) sem tette olyan, az iskola számára kezelhetetlen, problémás gyermekké, amely eleve kizárta volna felvételét, hiszen kimondottan az igazgató hivatkozott arra, hogy korábban volt már autista tanulója az iskolának. A hatóságnak értékelnie kellett azt a körülményt is, hogy jelenleg Kérelmező az egészséges gyermekekkel együtt, integráltan tanul,

anélkül, hogy állandó gyógypedagógus felügyeletére szorulna. A hatóság tárgyi ügyben a jogsértő iskolát eltiltotta a jövőbeni jogsértések tanúsításától annak érdekében, hogy ne fordulhasson elő a jövőben Kérelmező felvételi kérelmének elutasításához hasonló jogsértés. A hatóság a közvélemény minél szélesebb tájékoztatása érdekében, és a jövőbeni hasonló jogsértések megelőzése céljából anonimizált határozatát megküldte az eljárás alá vont iskolát fenntartó alapítványnak, hogy gondoskodjon annak székhelyén történő nyilvánosságra hozataláról.

A kérelmező azt sérelmezte, hogy sajátos nevelési igényű, de integráltan oktatható gyermekének felvételét a bepanaszolt óvodák megtagadták. Az eljárás alá vontak egyöntetűen arra hivatkoztak, hogy nincsen törvényi kötelezettségük sajátos nevelési igényű gyermekek ellátására. Ezen túlmenően arra is hivatkoztak, hogy nem volt tudomásuk arról, hogy kérelmező integráltan oktatható. A hatóság megítélése szerint az eljárás alá vontak nem menthetik ki magukat a kötelezettség alól anyagi kiadásokra, a személyi, tárgyi, jogi feltételek hiányára való hivatkozással, mivel ennek elfogadása esetén nem valósul meg az integráció alapelve, és sérül az egyenlő bánásmód követelménye. Az érintett gyermek a bizottság szakvéleménye szerint sajátos nevelési igényű és integráltan oktatható autista gyermek volt. A vonatkozó jogszabályokból megállapítható volt, hogy ellátása kötelezően ellátandó települési önkormányzati feladat, amely intézmény létesítésével, fenntartásával, társulásban való részvétellel vagy más önkormányzattal, illetve fenntartóval kötött megállapodás útján látható el. A hatóság álláspontja szerint a polgármesterek nem tették meg a szükséges és elvárható intézkedéseket az integrált óvodai nevelése feltételeinek biztosítására, és ezzel megsértették az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság külön, kiemeli, hogy mindkét eljárás alá vont az eljárás alatt tanúsított magatartásával – a gyermek lakóhelyétől távoli befogadó intézményekre tett javaslat tétellel, az óvodai létszám telítettségére való hivatkozással – megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor nem tettek meg mindent a kiskorút ért hátrány csökkentésére, megszüntetésére. A hatóság a kiskorú érdekeit szembe előtt tartva hozta meg döntését - figyelembe véve azon elvet, hogy ne jelentsen számára aránytalan terhet az oktatásban való részvétel - mivel a fogyatékkal élő gyermeknek joga, hogy sajátos nevelési igényének megfelelő oktatásban vegyen részt, amely akkor valósítható meg sikeresen, ha az integráltan, lakóközvettségéhez közel folyik. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján, a hatóság megállapította, hogy az érintett gyermek fogyatékosága miatt nem élhetett az integrált óvodai nevelés lehetőségével a lakóhelye szerint illetékes óvodában, ami nemzetközi egyezményekben, magyar jogszabályokban ütközik (az Ötv. és a Kt. fentiekben részletezett rendelkezései ezt kötelező feladatként írják elő a települési önkormányzatok számára) és így megvalósul az Ebktv. 8.§ g) pontjában rögzített közvetlen hátrányos megkülönböztetés. Mindezekre tekintettel a hatóság megállapította, hogy az érintett polgármesterek megsértették az egyenlő bánásmód követelményét. A szankció megállapítása körében a jogsértő magatartás megállapításán, illetőleg a jogsértő helyzet megszüntetésének elrendelésén és a jogsértő magatartás további folytatásától való eltiltáson túl a hatóság döntött a határozat nyilvánosságra hozataláról is, figyelembe véve az eljárás alá vontak nyilatkozatait, mulasztásuk, intézkedésük súlyosságát, továbbá azt, hogy más hasonló esetben a megelőzéshez és visszatartó hatáshoz fűződő célok – fogyatékosok helyzetének javítása - csak a határozat nyilvános közzétételével érhetők el.

A kérelmezők a hatóság előtt sérelmezték, hogy első osztályos gyermeküket fogyatékosága (látás- és mozgássérült) miatt hátrányos megkülönböztetés érte egy vidéki, alapítványi fenntartású kéttannyelvű általános iskola tagintézményében. Elmondták, hogy gyermekük a délutáni tanórákon nem vehetett részt, mivel a délelőtti órákat követően „fáradtságra” hivatkozva hazaküldték, nem csatlakozhatott az iskolai kirándulásokhoz, majd az intézmény fenntartója a szülői értekezleten három választási lehetőséget ajánlott fel a részükre, melyek alapján gyermekük nem folytathatta tanulmányait oly módon, mint fogyatékosággal nem élő társai. A hatóság az általa megindított eljárás során, melyet az intézményt fenntartó alapítvánnyal, és az iskolával szemben indított meg, azt vizsgálta, hogy a kérelmezők gyermekét fogyatékosága miatt hátrányos megkülönböztetés érte-e a megjelölt védett tulajdonsággal nem rendelkező társaihoz képest. Az eljárás alá vontak az eljárás során kifejtették, hogy az iskola nem rendelkezett a gyermek oktatásához szükséges tárgyi és személyi feltételekkel, felvétele során a segítőkészség vezérelte az iskolát. A hatóság döntésének meghozatalakor rendelkezésére állt egy a kérelmezők gyermekeire vonatkozó országos szakvélemény, valamint az Oktatási Hivatal ellenőrzésének ügyre vonatkozó megállapításai is. A hatóság eljárása alapján megállapította, hogy az eljárás alá vont alapítvány, illetve az oktatási intézmény megsértette az egyenlő

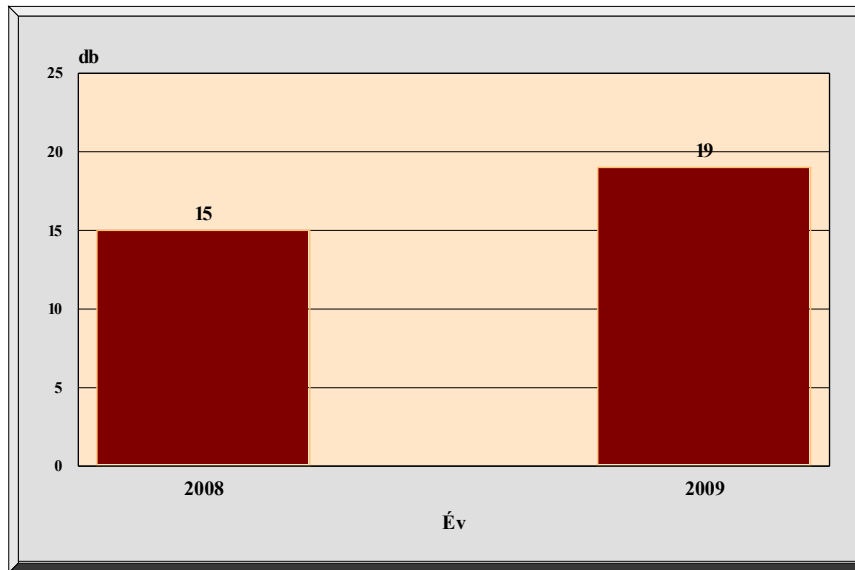
bánásmód követelményét, azzal, hogy a kérelmezők gyermeke nem vehetett részt a délutáni készségfejlesztő órákon; és azzal, hogy a fenntartó három alternatívát javasolt a szülőknek gyermekük jövőbeni oktatására vonatkozólag (a gyermek legyen magántanuló, csak délig maradjon az iskolában, a szülők „záros határidőn belül” vigyék el a gyermeket az iskolából). A három „javaslat” mindegyike a védett tulajdonsággal nem rendelkező osztálytársakhoz képest hátrányosan megkülönböztette kérelmezők gyermekét. A gyermek iskolai kiránduláson való részvételének vonatkozásában az ellentmondó nyilatkozatok miatt nem volt megállapítható az egyenlő bánásmód megsértése. A hatóság tekintettel az ügy minden részletére, a jogsértő állapot megállapításán túl, az eljárás alá vontakat eltiltotta a jövőbeni jogsértő magatartástól.

6. Közérdekű igényérvényesítés keretében indult eljárások

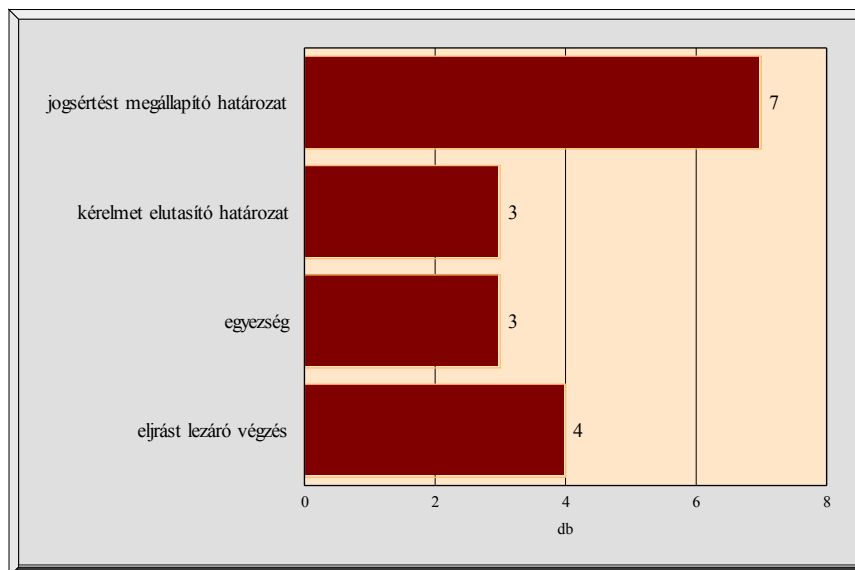
A közérdekű igényérvényesítés intézményét két Európai Uniósi irányelv (43/2000, 78/2000) vezette be az egyenlő bánásmód területén. Ezen irányelvek a könnyített jogérvényesítést tűzték ki egyik fő célként, amelynek egyik eszköze a fordított bizonyítási teher, a másik pedig a társadalmi és érdekképviseleti szervezetek eljárás indítási, valamint a már megindult eljárásban félként (beavatkozóként) történő részvételi joguk. A közérdekű igényérvényesítés lényege tehát az, hogy nem közvetlenül a jogsérelmet szenvedett személy fordul jogainak érvényesítése érdekében a bírósághoz vagy más hatósághoz, hanem valamely szervezet a saját jogán lép fel vagy indít eljárást. Fontos társadalmi érdek fűződik ugyanis ahhoz, hogy bizonyos jogsértések feltétlenül kivizsgálásra kerüljenek. Az Ebktv. ennek megfelelően 2007 január 1-e óta a hatóság előtti eljárásban is biztosítja a közérdekű igényérvényesítést az egyenlő bánásmód megsértése esetén, amikor úgy rendelkezik, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat az ügyész, az Egyenlő Bánásmód Hatóság, továbbá a társadalmi és érdekképviseleti szervezet, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. Közérdekű igény érvényesítésére azonban kizárólag az a társadalmi szervezet vagy alapítvány jogosult, amelynek alapszabályában, illetve alapító okiratában a szervezet céljai között a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése vagy az emberi és állampolgári jogok védelme szerepel, valamint az adott nemzeti és etnikai kisebbség tekintetében a kisebbségi önkormányzat, továbbá a munkavállalók anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeivel összefüggő ügyekben a szakszervezet. Habár az Ebktv. lehetőséget ad az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak és az ügyésznek is ilyen jellegű perek megindítására, ez idáig ilyen eljárásokra nem került még sor.

A hatóság megalapítását követő kezdeti években a közérdekű igényérvényesítés keretében induló eljárások nem voltak jellemzőek, ám ebben az utóbbi években észrevehető változás következett be. A **2008-as** év folyamán ugyanis már **15**, **2009-ben** pedig **19** ilyen eljárás is indult, és ez a tendencia a 2010-es évben is folytatódott. A vizsgált időszakban 7 jogsértést megállapító határozatot, 3 elutasító határozatot, 3 egyezséget, valamint négy megszüntető végzést eredményezett közérdekű igényérvényesítés.

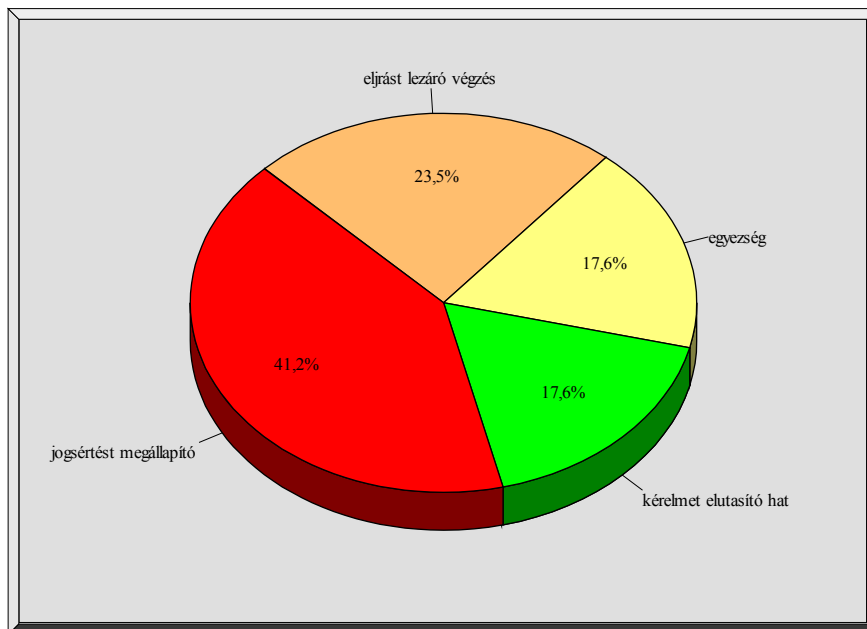
Közérdekű igényérvényesítés keretében induló eljárások



A közérdekű igényérvényesítés keretében induló eljárások határozattal illetve ügy érdemét eldöntő végzéssel lezárt ügyek megoszlása

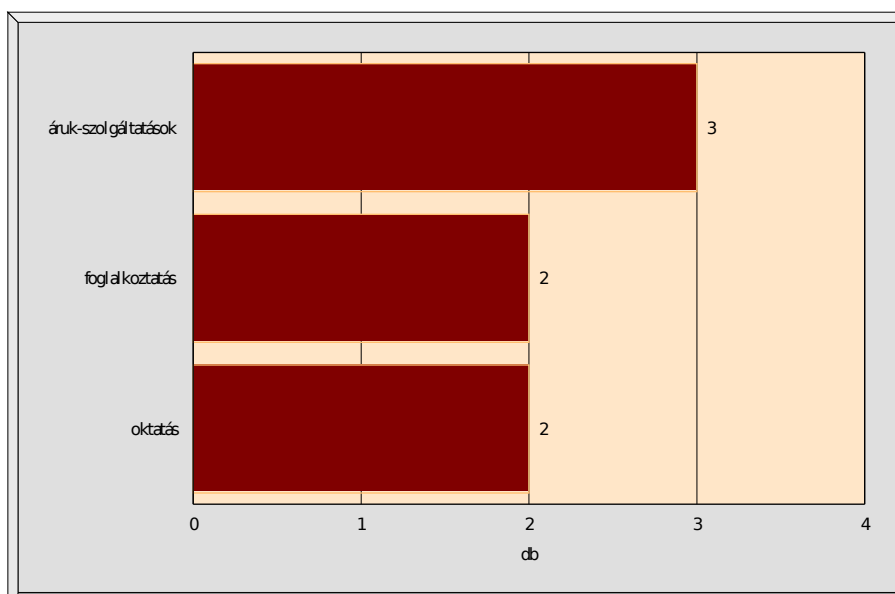


A közérdekű igényérvényesítés keretében induló eljárások határozattal illetve ügy érdemét eldöntő végzéssel lezárt ügyek megoszlása százalékban

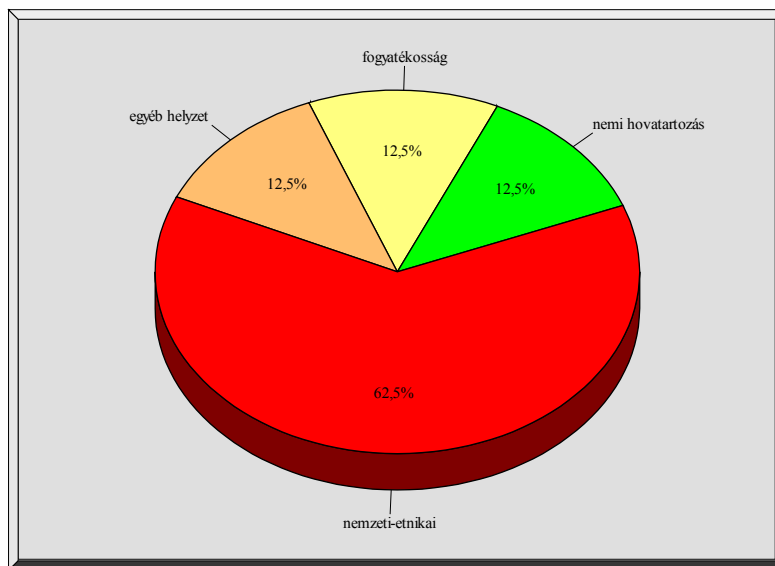


Az elmarasztaló határozatok között 2 foglalkoztatási, három áruk-szolgáltatások területére eső, két oktatási területet érintő ügy volt. Az említett 7 ügyben összesen 5 esetben a nemzeti-etnikai hovatartozás volt az eljárás alapjául szolgáló védett tulajdonság.

A közérdekű igényérvényesítés keretében induló eljárások jogsértést megállapító határozatok terület szerinti megoszlása



A közérdekű igényérvényesítés keretében induló eljárások jogsértést megállapító határozatok védett tulajdonság szerinti megoszlása százalékban



Oktatási ügyeken a védett tulajdonság mindegyik esetben az etnikai hovatartozás volt.

A kérelmező **oktatási szegregációra** hivatkozva kérte a hatóság eljárását. A kérelemmel egyidejűleg azonban arról is tájékoztatta a hatóságot, hogy az ügyben bírósági eljárás van folyamatban. Az ügy a Legfelsőbb Bíróságig jutott, mely megállapította, hogy az eljárás alá vont önkormányzat a közoktatás szervezésével kapcsolatos feladat-ellátási és fenntartói, irányítási tevékenységével hozzájárult a Kérelmező által sérelmezett jogellenes elkülönítés kialakításához és annak fenntartásához. Ezen túlmenően az általa jóváhagyott döntésen alapult, hogy az oktatási intézmény a működtetése során a pedagógiai programban foglaltak alapján az osztályszervezés szempontjainak kialakítása, a tanulók osztályba sorolása, az osztályoknak az intézmény valamely meghatározott épületében (székhely vagy tagépület) való elhelyezése, az adott osztályok létszámának és azon belül az etnikai kisebbséghez tartozók arányának kialakítása során megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a cigány etnikumhoz tartozó tanulókkal szemben, és így jogellenes elkülönítést alkalmazott. A Hatóság az eljárás alá vontakat ennek megfelelően kötelezte a jogsértő állapot megszüntetésére, és megtiltotta számára a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását.

A hatósághoz panasz érkezett egy önkormányzati fenntartású általános iskolával szemben azért, mert az iskola **két pedagógusa**, köztük az iskola igazgatója a jórészt roma tanulókból álló osztályban **a rendetlen tanulókat a Magyar Gárdával „riogatta”**. A kérelem szerint az egyik tanórán a pedagógus három roma tanuló rossz magaviseletére reflektálva azt mondta, hogy „Nem csodálom, hogy irtják a cigányokat a Magyar Gárdisták”, majd rosszul lett. A pedagógus súlyos betegsége és feltehetően feszült idegállapota miatt veszítette el eszméletét. Másnap az iskola igazgatója a pedagógus rosszulléte miatt az első tanórát megelőzően bement az osztályhoz és kérelmező elmondása szerint azt mondta, hogy „Mocskos cigányok nincs becsületetek, jelentve vagytok a Magyar Gárdának, megérdemlitek, hogy irtanak titeket.” A túlnyomóan roma tanulókból álló osztályban a két pedagógus kijelentése kimondottan félelmet ébresztett, különösen azért, mert a térségben a történeteket megelőző napokban „erős volt a gárda jelenléte” és a roma családok félelmükben otthonaikat elhagyva, rokonoknál töltötték az éjszakát. A hatóság a fentiek alapján megállapította, hogy az eljárás alá vont iskola megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, zaklatást alkalmazott azzal, hogy pedagógusai a Magyar Gárdával összefüggésben támadó környezetet alakítottak ki, és hozzájárultak a roma származású tanulók félelemérzetének növeléséhez. A hatóság a tárgyi ügyben a jogsértő

iskolát eltiltotta a jövőbeni jogsértések tanúsításától, azaz attól, hogy a jövőben a Magyar Gárdát a pedagógusok olyan szövegkörnyezetben használják, amely alkalmas arra, hogy a tanulóknak komoly félelmet keltsen, illetve megalázó vagy támadó légkört alakítson ki. A hatóság álláspontja szerint tág teret kell biztosítani ahhoz, hogy az oktatási intézmény falain belül lehetőség nyíljon az aktuális társadalmi problémák és jelenségek nyílt, őszinte és közös értékelő-elemző megbeszélésére a pedagógusok és a diákok részvételével, hogy ne fordulhasson elő a jövőben az, hogy akár egy nem szándékolatlan támadó kijelentés is károsan befolyásolja a serdülő tanulók értelmi-érzelmi fejlődését.

Az **árúk-szolgáltatások** területén mindhárom eljárásban a **faji-etnikai hovatartozás** volt az eljárás alapjául szolgáló védett tulajdonság, az egyik esetben azonban a bőrszín alapján történő diszkrimináció is megállapítható volt.

Két ügyben majdnem azonos tényállás mellett az érintett szórakozóhelyek megtiltották az említett védett tulajdonsággal rendelkező személyek belépését. Az egyik esetben az eljárást indító szervezet tesztelés keretében bizonyította azt, hogy az általa az üzemeltetővel kapcsolatosan a korábbiakban kapott információk helytállóak, melynek cáfolatára az eljárás alá vont nem volt hajlandó, azaz kimentési bizonyítást elő sem terjesztett. A másik esetben az egyik kereskedelmi televízió rejtett kamerás felvétele alapján indult az eljárás, melynek eredményét tesztelés is megerősítette. A védett tulajdonság jellegére tekintettel kimentés az Ebktv. alapján egyik esetben sem volt lehetséges. Az eljárást indító jogvédő szervezetek kérelmére egyebekben mindkét esetben elrendelte a hatóság a tanúk adatainak zárt kezelését. A hatóság ezen ügyekben jelentős pénzbírságot szabott ki, elrendelte határozatainak nyilvános közzétételét, valamint megtiltotta a jogsértés jövőbeni folytatását.

Másik panasz szerint az egyik benzinkút üzemeltetője a benzinkút bejáratánál és a shop ajtaján olyan feliratokat helyezett el, melyek szerint elmúlt időszakban számos roma kisebbséghez tartozó személy távozott fizetés nélkül. Ennek következtében arra hívta fel a figyelmet, hogy amennyiben a külön feltüntetett rendszámú autók tulajdonosai a megjelölt időszak végéig nem rendezik tartozásukat, roma ügyfeleket nem fognak kiszolgálni. Az elhelyezett felirat következtében a megjelölt időponttól kezdődően egyetlen roma származású személy kiszolgálását sem kívánták biztosítani. Tekintettel arra, hogy a védett tulajdonságra tekintettel kimentési lehetőséget a törvény ez esetben sem biztosít, a hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg, megtiltotta a magatartás jövőbeni folytatását, valamint határozatát nyilvánosságra hozta. Az alkalmazott szankció kiválasztásánál a hatóság figyelembe vette, hogy az eljárás alá vont a feliratot eltávolította, és kijelentette, hogy ezen gyakorlatát nem folytatja.

A **foglalkoztatás területéhez** kapcsolódó közérdekű panaszok a **nemhez**, az **egyéb helyzethez**, valamint a **fogyatékosághoz**, mint védett tulajdonságokhoz kapcsolódtak. Az egyik panasz szerint a munkáltató hirdetési újságban közzétett diszkriminatív álláshirdetésben sörözőjébe fiatal pultos hölgyeket keresett (**nemi hovatartozás**). Az eljárás során az eljárás alá vont arra hivatkozott, miszerint a hölgyek kedvesebbek, növelik a forgalmat, valamint ehhez a munkához erős fizikum, és állóképesség szükséges. A hatóság megállapította, hogy ezen kimentési okok a munka jellegével, természetével összhangban nincsenek, így eltiltotta a munkáltatót a jogsértés jövőbeni folytatásától, valamint határozata nyilvánosságra hozásáról rendelkezett.

A másik esetben a szakszervezet azért kezdeményezett eljárást a hatóságnál, mivel sérelmezte, hogy a munkáltató két területileg különálló gyáregységének dolgozói eltérő mértékű iskoláztatási

támogatásban részesülnek. A hatóság a dolgozók eltérő telephelyét **egyéb helyzetnek** fogadta el, valamint megállapította az összehasonlítható csoport meglétét. Az eljárás alá vont ésszerű indokot nem tudott felhozni magatartására, ugyanakkor elismerte, hogy tévedésről lehetett szó. Tekintettel arra, hogy az eljárás alá vont még az eljárás folyamán korrigálta magatartását, a hatóság szankcióként csupán a jövőbeni jogsértéstől tiltotta el.

Egy látássérülteket képviselő regionális egyesület (fogyatékoság) kérelemmel fordult a hatósághoz, melyben sérelmezte, hogy egy gyógyszerforgalmazó kft. nem küldte meg részükre az általuk megjelölt gyógyszerek Braille-írású és nagyított betűs változatát, amelyet 100 példányban kértek rendelkezésre bocsátani. A kérelmező hivatkozott a 30/2005.(VIII.2.)EüM rendelet azon rendelkezésére, mely szerint a gyógyszerforgalmazók az érdekképviselési szervek kérésére megfelelő formában kötelesek a betegtájékoztatókat rendelkezésükre bocsátani. A bizonyítási eljárás eredményeképpen megállapítható volt, hogy az eljárás alá vont a hatósági eljárásról szóló értesítés átvételét megelőzően a Kérelmező felé nem tett lépéseket az együttműködés érdekében, s bár az eljárás során jelezte együttműködési szándékát, utóbb ettől is elzárkózott. A hatóság nem fogadta el az eljárás alá vontnak a tájékoztatók tekintetében meghatározott kritériumok jogi és szakmai megalapozatlanságára való hivatkozását. Nem volt elfogadható a Braille-írást ismerők alacsony számára és egyéb honlapok szolgáltatásaira történő hivatkozás sem, mivel az adott eljárásban a hatóság a Kérelmező egyesület és az eljárás alá vont közötti kapcsolatot, együttműködést vizsgálta. A hatóság ez alapján megállapította, hogy az eljárás alá vont magatartásával megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, valamint, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte a Kérelmező által képviselt látássérülteket látó embertársaikhoz képest azzal, hogy – a hatósági eljárás megindítását megelőzően - nem tett érdemi lépéseket Kérelmező felé az együttműködés érdekében, és nem bocsátotta semmilyen formátumban rendelkezésre a betegtájékoztatókat. A Hatóság elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését a határozat kézhezvételétől számított 90 napon belül oly módon, hogy az eljárás alá vont az emberi alkalmazásra kerülő gyógyszerek címkéjéről és betegtájékoztatójáról szóló rendeletben foglaltaknak megfelelően a Kérelmezővel folytatott egyeztetést követően bocsássa kérelmező rendelkezésére a betegtájékoztatókat mindkét fél által kölcsönösen elfogadott mennyiségben és formában. A Hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét.

A közérdekű igényérvényesítés keretében indult eljárások közül hármat a hatóság **elutasító határozattal zárt.**

Kérelmező kérte, hogy a hatóság állapítsa meg, hogy az általa képviselt tanulók cigány származásuk miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesültek az iskola egyik épületében a székhelyépületben tanuló diákokhoz képest. A kérelmező álláspontja szerint az önkormányzat és az iskola a jogsértést jogellenes elkülönítéssel követte el, utóbbi annak megszüntetésére semmilyen hatékony intézkedést nem tett. A kérelmező többek között előadta, hogy az iskola azon épületében, ahol hátrányos helyzetű, főleg cigány származású gyermekek tanultak, alacsony volt az oktatói munka minősége, a technikai felszereltség, nem indult roma személyiségfejlesztő program részét képező felzárkóztató szakkör és roma népismereti szakkör, a pedagógiai programban szereplő kisebbségi oktatás nem működött, az intézmény nem rendelkezett a jogszabályi előírásoknak megfelelő esélyegyenlőségi tervvel, az integrációs normatíva felhasználása nem a jogszabályoknak megfelelően történt, az országos kompetencia felmérésen pedig alacsony szinten teljesítettek a diákok. A kérelmező sérelmezte, hogy a két épületben tanuló diákok integrálása sem megfelelő módon történt. A kérelmező sérelmezte továbbá, hogy a ballagást minden évben elkülönítetten tartották meg, a szavalóversenyt a központi épületben tartották pár nappal később, különböző foglalkozásokat a székhely épületől külön tartottak, a farsangon csak meghatározott tanulmányi átlaggal és magatartással rendelkező diákok vehettek részt, a gyermeknapra a többnyire roma tanulókat tömörítő épületében tanuló diákokat nem engedték be, s ezen diákok szülei a karácsonyi ünnepségen sem vehettek részt. A bizonyítási eljárás lefolytatása során azonban megállapítható volt, hogy az eljárás alá vontak nem sértették meg az egyenlő bánásmód követelményét, jogszerű indokát adták intézkedéseiknek, a kérelmező által képviselt tanulókat cigány származásukkal ok-okozati összefüggésben nem érte hátrányos megkülönböztetés. A kérelmező panaszát a négyéves intézmény átszervezési eljárás utolsó tanévében jutatta el a hatóság részére, tanúkkal az előadott sérelmeket nem tudta alátámasztani,

továbbá nem volt bizonyított, hogy az általa képviselt gyermekeket hátrány vagy jogellenes elkülönítés érte volna. Az eljárás eredményeként megállapítható volt, hogy az eljárás alá vontak intézkedései éppen a kialakult helyzet felszámolására irányultak. A hatóság ezen túlmenően csak az esélyegyenlőségi elv meglétének vizsgálatára rendelkezett hatáskörrel, annak tartalmi elemeit vizsgálat tárgyává nem tehetette.

Egy szakszervezet azt sérelmezte, hogy a végzős tanulók a képzés befejezését követően tanulmányi eredményük függvényében választhatnak, vagy nem választhatnak maguknak első szolgálati helyet (**egyéb helyzet**). Ez a kikötés azonban a tanulókkal kötött szerződésben nem szerepelt, így arról tanulmányaik legnagyobb része során nem is tudhattak. Álláspontja szerint e kikötés olyan fontosságú, hogy annak utólagos meghatározásával, illetve bevezetésével az iskola megsértette az egyenlő bánásmód követelményét a másodéves tanulókkal szemben. A hatóságnak jelen ügyben azt kellett vizsgálnia, hogy az eljárás az egyenlő bánásmód egyéb helyzet miatti sérelmére hivatkozással lefolytatható-e. A törvény 8.§ t) pontja szerinti egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző ugyanakkor nem értelmezhető ilyen kiterjesztően, ugyanis védett tulajdonságnak csak a sérelmet szenvedett személy olyan tulajdonsága tekinthető, mely méltóságával szorosan összefügg, illetve amelynek sérelme sérti az illető emberi méltósága tiszteletben tartásához fűződő alapvető jogát. A kérelmező egy olyan, a sérelemmel összefüggő körülményt jelölt meg a beadványban – hogy a sérelmet szenvedett tanulók a második, míg a velük egyéb tekintetben összehasonlítható helyzetben lévők az első évfolyamra járnak – amely nem minősül a személyiség lényegi vonásának, ezért nem értékelhető a 8.§ t) pont szerinti egyéb helyzetnek.

Egy cselekvőképességét kizáró gondnokság alatt álló személy (**fogyatékoság**) képviseletében fordult a hatósághoz egy jogvédő tevékenységet folytató alapítvány. A beadvány szerint a gondnokolt, aki egy alapítványi lakóotthon lakója, munkavállalási szándékát jelezte az alapítványnak, mely kapcsán megkeresett szakértői bizottság őt az ún. fejlesztő-felkészítő foglalkoztatás keretében történő munkavégzésre alkalmasnak találta. Az őt vizsgáló orvos korlátozásként folyamatos felügyeletet, balesetmentes környezetet, könnyű fizikai munkát jelölt meg számára. Az alapítvány a gondnokoltat fentieknek megfelelően kívánta foglalkoztatni, hivatásos gondnoka és törvényes képviselője azonban az illetékes miskolci gyámhivatal azon álláspontjára hivatkozva nem írta alá a gondnokolt nevében a munkaszerződést, hogy cselekvőképességet kizáró gondnokság alatt álló személyek munkaviszonyt nem létesíthetnek. Kérelmező szerint a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezett személyek fogyatékoságuk és cselekvőképtelenségük, mint a fogyatékoságuk mértékéhez kapcsolódó speciális helyzetük alapján hátrányos megkülönböztetésben részesülnek, a jogsértés pedig – ugyan egy konkrét panasz kapcsán jutott Kérelmező tudomására – személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. Kérelmező szerint a magyar jog nem zárja ki a cselekvőképtelen gondnokoltak munkaviszonyban való foglalkoztatását. Kérelmező szerint a cselekvőképtelen személyek a Ptk. általános szabályainak megfelelően létesíthetnek munkaviszonyt, azaz a szükséges jognyilatkozatokat helyettük a gondnoknak kell megtennie, de fejlesztő-felkészítő foglalkoztatásuknak jogszabályi akadálya nincs. Kérelmező szerint a gyámhivatal azon gyakorlata, mely az egyedi körülmények mérlegelése nélkül, általános jelleggel kizárja a cselekvőképességet kizáró gondnokság alá helyezettéket a foglalkoztatás lehetőségéből, sérti az egyenlő bánásmód követelményét. A lefolytatott bizonyítás alapján a hatóság a közérdekű igényérvényesítés feltételeit megvalósulni látta. Mivel foglalkoztatás területén történt megkülönböztetésről van szó, fenti jogszabályi rendelkezések értelmében az eljárás alá vont szervek az egyenlő bánásmód követelményének megsértése alól csak annak bizonyításával menthetik ki magukat, hogy a foglalkoztatás lehetőségéből való kizárás a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetésnek minősül. A Hatóság értelmezése szerint ugyanakkor sem az Ebktv-vel, sem az Irányelvvel, sem pedig a Munka Törvénykönyvének szellemével nem ellentétes az a gyakorlat, mely a jogszabály által (szociális törvény) konkrétan nem szabályozott fenti kérdésben úgy foglal állást, hogy a cselekvőképtelen személyek Mt. szerinti munkaviszonyban való foglalkoztatásának a munkaviszony természete alapján indokolt akadálya van, mely alapján alkalmazott megkülönböztetés arányos és jogszerű. A Hatóság egyetértett azzal, hogy a cselekvőképességet kizáró személyek belátási képessége tartósan, teljes mértékben hiányzik, ezért az Mt. szerinti munkaviszony, mint kétoldalú tartós jogviszony által megkövetelt jognyilatkozatok megtételében, a munkaviszonnyal járó, jogilag minősíthető cselekedetek mérlegelésében, valamint a munkáltatói utasítások gondos, szakszerű és felelős teljesítésében akadályozottnak tekintendők. Fenti értelmezést kívánja meg a cselekvőképességet kizáró gondnokság, mint jogintézmény célja és rendeltetése is, mely egyszerre jelölhető meg a gondnokság alá helyezett személy védelmében, anyagi és más természetű károsodástól való megóvásában,

valamint környezete biztosításában afelől, hogy a belátási képességgel egyáltalán nem rendelkező személy ne tehessen jogi relevanciával bíró nyilatkozatot, illetve ne fejthessen ki a saját maga, valamint mások életére is kihatással bíró, tehát személyes felelősségvállalást igénylő magatartást.

Négy esetben a közérdekű igényérvényesítés keretében megindult eljárás **megszüntető végzéssel** zárult. Az eljárást kezdeményező jogvédő szervezet egy hirdetési újságban megjelentetett diszkriminatív álláshirdetések szövegét küldte meg a hatóságnak. A hirdetések részben életkori, illetőleg nemi hovatartozás szerinti feltételt állítottak a jelentkezők elé. (Az egyik hirdetésben a munkáltató fiatal felszolgáló fiút, míg a másikban 30-40 év közötti pultos lányt keresett.) További két hirdetés nem tartalmazott ugyan diszkriminatív elemet, a kérelmező ugyanakkor azt állította, hogy tesztelés keretében **életkor és roma származás** alapján a jelentkező személyeket kiszűrik. Valamennyi eljárás hiánypótlási felhívás elmulasztása miatt megszüntetésre került.

Hatósági eljárás indítására a Ket., illetve az Ebktv. alapján ugyanis kizárólag akkor van lehetőség, amennyiben a Kérelmező az Ebktv.-ben foglaltakon kívül (védett tulajdonság, személyes, konkrét sérelem, vagy annak közvetlen veszélye) az eljárás alá vont személyét is konkrétan megjelöli. Ez a követelmény abból vezethető le, hogy a Hatóság számára sem a Ket., sem pedig az Ebktv. nem ad lehetőséget az eljárás megindítását megelőzően előzetes „nyomozati” eljárási cselekmények végzésére, így az ennek során meghallgatandó, vagy megkeresett természetes vagy jogi személyeknek sincsen eljárásbeli pozíciója. Az eljárás indításának így további akadálya az is, hogy a hirdetést feladó magánszeméllyel szemben nincsen lehetőség eljárás indítására. Erre ugyanis kizárólag a jogsértést elkövető munkáltatóval szemben ad lehetőséget a hatályos jogi szabályozás. Tekintettel arra, hogy az eljárást megindító szervezet tesztelés keretében a munkáltató kilétét nem derítette ki (csupán a sérelmes hirdetéseket küldte meg a hatóságnak), így adatok hiányában a hatóság nem volt abban a helyzetben, hogy az eljárást lefolytassa.

Összefoglalva, a hatóság kizárólag az eljárás alá vonható személy ismeretében, azzal szemben indíthatja meg az eljárást. Az eljárás alá vonható személy kilétének megállapítására irányulóan más, kívülálló személyt adatszolgáltatásra nem kötelezhet, kivéve más közigazgatási szerv jogsegély keretében történő megkeresését, ez esetben ugyanis más hatóságtól szerezhető be adat, tény, irat, vagy bizonyíték.

A közérdekű igényérvényesítés keretében indult eljárások közül három **egyezséggel** zárult. Ebből **két** esetben lényegileg azonos tényállás mellett szórakozni kívánó roma csoportokat nem engedtek be (**nemzeti-etnikai származás**) a szórakozóhelyre, melyet mindkét esetben rejtett kamerás felvétel is bizonyított. A harmadik esetben kérelmező azt sérelmezte, hogy a bepanaszolt általános iskola a sajátos nevelési igényű gyermekek részére nem biztosít megfelelő tárgyi feltételeket. Az említett szórakozóhelyek „**facekontroll**” gyakorlatát sérelmező ügyekben az üzemeltetők sajnálatukat fejezték ki a történetek miatt, kijelentették, hogy magatartásukat feltehetően a beléptető személyzet helytelen viselkedése okozta. Elnézést kértek a sértettektől, vállalták, hogy a személyzet egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos kioktatására ezt követően hangsúlyt fektetnek, s az egyik eljárás alá vont ezen túlmenően 20 darab belépőjegyet is felajánlott roma, illetve halmozottan hátrányos helyzetű gyermekeket támogató alapítványok részére. Ezen túlmenően az egyik esetben az eljárás alá vont az eljárás folyamán a biztonsági céggel kötött szerződését azonnali hatállyal felbontotta. A hatóság egyebekben a biztonsági cégekkel szemben is eljárást indított, melyek ezen eljárás folyamán érdemi védekezést nem

terjesztettek elő, így a jogsértő magatartástól való eltiltásra, jelentős összegű bírság kiszabására, valamint a marasztaló határozat közzétételére is sor került.

A **fogyatékos**sggal, mint védett tulajdonsággal kapcsolatos ügyben kérelmező azt sérelmezte, hogy a bepanaszolt általános iskola a sajátos nevelési igényű gyermekek részére nem biztosít megfelelő körülményeket, illetve tárgyi feltételeket. Egyezség keretében az eljárás alá vont ugyanakkor kötelezettséget vállalt arra, hogy valamennyi osztály számára biztosítja az új tornaterem használatának lehetőségét, a mozgásfejlesztő eszközök használatát, a szellőző-szívó berendezés felszerelését a kifogásolt épületben, valamint biztosítja az akadálymentes udvar kialakítását. Ezen túlmenően azt is vállalta, hogy további gyógypedagógus szakembereket is alkalmaz

A közérdekű igényérvényesítés növekvő szerepét mutatja az is, hogy ezen év első hónapjaiban is már nyolc ilyen eljárás van **folymatban** a hatóság előtt, valamint egy, az előző évben indult eljárás jogsértés megállapításával 2010 januárjában zárult le. Három eljárás diszkriminatív álláshirdetésekkkel, kettő a foglalkoztatással, kettő az áruk-szolgáltatások területével kapcsolatosan indult, míg egy esetben zaklatás az eljárás volt megindításának alapja.

Az álláshirdetések vonatkozásában két esetben **életkor** volt a védett tulajdonság (40 év alatti biztonsági őr, 18-35 év közötti férfi), míg egy esetben munkavállalásra jogosult **külföldi állampolgár (egyéb helyzet)** foglalkoztatásától zárkóztak el (menekültként elismert személy).

A **foglalkoztatás** területén beérkezett panaszok egyike az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének sérelmét érinti, míg a másik eljárás egy munkaügyi per megindítása okán a munkáltató által alkalmazott megtorlás esetét vizsgálja.

Az **árúk-szolgáltatások** területén beérkező panaszok egyike arra irányult, hogy a bepanaszolt szervezet nem kívánt egy meleg szervezetnek helységet biztosítani, míg a másik ügyben színes bőrű személyek kiszolgálása elől zárkóztak el.

Végezetül egy **zaklatás** miatt a 2009-es évben indult eljárás 2010. év elején marasztaló határozattal lezárult.

Az eljárás alá vont polgármester a romák ellen tett kijelentéseivel valósította meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. A polgármester megnyilvánulásait több videó megosztó portál, valamint újság is leközlte, amely feltehetően tovább növelte a helyi roma és nem roma lakosság közötti feszültséget. Kimentésében, melyet a hatóság nem fogadott el, magatartásáért a folyamatosan romló közbiztonságot tette felelőssé, mely mögött véleménye szerint egyértelműen a cigányság húzódik meg. A hatóság a bizonyítási eljárás eredményeképpen megállapította, hogy az eljárás alá vont polgármester a település roma kisebbségéhez tartozó személyeivel szemben a sérelmezett demonstráción elmondott beszédével, valamint a magyarországi roma közösséggel szemben az önkormányzati lapban megjelent írásaival megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, és megvalósította a zaklatás tényállását. A szankciók vonatkozásában hangsúlyozta a hatóság, hogy a jogsértés súlya, az érintettek nagy száma indokoltá tette egymás mellett több szankció, - így a jövőbeli hasonló cselekedetektől való eltiltás, és a határozat nyilvános közzététele – elrendelésének alkalmazását, hiszen az ilyen és hasonló kijelentések alkalmasak arra, hogy a településen és az országban egyébként is jelen lévő roma – nem roma konfliktusokat tovább élezzék. A Hatóság ezen kívül a határozat három helyen – honlapján, a kijelentés elhangzásának helye szerinti önkormányzat honlapján és az eljárás alá vonta beszédeket, írásokat közlő önkormányzati lapban – történő nyilvános közzétételét is elrendelte. Ez az eszköz a legalkalmasabb ugyanis arra, hogy mások számára is visszatartó erőként szolgáljon, és a széles nyilvánosság által megismerhető legyen a döntés. Eltekintett ugyanakkor a hatóság a többi rendelkezésére álló szankció – így elsősorban a pénzbírság – alkalmazásától, mert döntésével mindenekelőtt prevenciók célokat

kíván elérni, illetve tekintetbe vette azt is, hogy a polgármester kérelmező által sérelmezett írásai és kijelentései egy része esetében nem állapítható meg a zaklatás.

7. Hivatalból indult eljárások

Az Ebktv. 15.§ (5) bekezdése kivételes esetben lehetőséget ad eljárás hivatalbóli indítására is, amennyiben az egyenlő bánásmód követelményét a magyar állam, a helyi és kisebbségi önkormányzatok, valamint szerveik, a hatósági jogkört gyakorló szervek, illetve a fegyveres erők-rendvédelmi szervek sértik meg.

Vagyoni helyzet

Az Egészségbiztosítási Felügyelet helyszíni hatósági ellenőrzés keretében vizsgált egy önkormányzat fenntartásában működő Kórházat. A vizsgálat kiterjedt az egyenlő bánásmód követelményének megtartására is. Az ellenőrzés feltárta, hogy a kórház ápolási osztályán alkalmazandó díjtételeket az önkormányzat egyik bizottságának határozata szabályozza. Mivel a vizsgálat során felmerült annak a lehetősége, hogy az önkormányzat a határozat meghozatala során nem vett figyelembe minden esélyegyenlőséget biztosító szempontot, az ügy ezen része a Hatósághoz áttételre került. Az eljárás során megállapítást nyert, hogy az önkormányzat fenntartásában lévő kórház nem biztosította az orvosi beutalóval érkező betegek részére a szolgáltatás igénybevételét a rendelet mellékletében meghatározott részleges térítési díj fejében, hivatkozással arra, hogy minden ápoltnak az alapszolgáltatásnál magasabb szolgáltatást nyújt. A Hatóság megállapította, hogy az önkormányzat nem volt jogosult a rendelet szerinti alapszolgáltatás orvosi beutalóval történő igénybevételének kizárására, így a Kórház ilyen értelmű díjtételeinek jóváhagyásával vagyoni helyzet szerinti közvetett hátrányos megkülönböztetést valósított meg. Az intézkedés látszólag semleges, hiszen mindenkinek azonos feltételekkel teszi lehetővé az ápolási osztály szolgáltatásainak igénybevételét, valójában azonban a rossz anyagi körülmények között élő pácienseket lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hozza – de facto kizárja, hogy az ápolási osztályra felvegyék őket –, mint amiben a náluk kedvezőbb vagyoni helyzetben lévők vannak. Az önkormányzat ezáltal a jogalkotói akarattal helyezkedik szembe, hiszen az állami finanszírozású egészségügyi rendszernek nem lehet célja a kevésbé tehetősek kizárása az ápolási osztály igénybevevői köréből. A hatóság e körben nem tudta elfogadni eljárás alá vontnak a költségvetés szűkösségére, illetve a részleges térítési díj alacsony voltára való hivatkozását, más, tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indokot pedig az önkormányzat nem tudott megjelölni. A hatóság álláspontja szerint az egészségügyi szolgáltatások területén is csak akkor teljesülhet az Ebktv. preambulumban megfogalmazott célkitűzés, ha az egyenlő bánásmód megsértése miatti vizsgálatok kiterjednek azon esetekre, amikor a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők a biztos elutasítás tudatában – szükségtelenül – nem tették ki magukat a tényleges elutasítással járó megaláztatásoknak. A Hatóság ezek alapján azt állapította meg, hogy az eljárás alá vont önkormányzat megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A szankciók alkalmazásával kapcsolatban a Hatóság úgy döntött, hogy jelen esetben azok teljes egészségügyi szektort érintő preventív, visszatartó hatásának eléréséhez a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításának megtiltásán túl szükséges a határozatnak a hatóság, valamint a kórház web oldalán történő nyilvánosságra hozatala is. A Hatóság tekintettel volt arra is, hogy a jogsértés potenciálisan egy igen széles réteget érintett, illetve feltételezhető, hogy hasonló probléma az ország más önkormányzati fenntartású egészségügyi intézményeinél is felmerül, így indokoltnak látta a határozat nyilvános közzétételét. Ugyanakkor a Hatóság az önkormányzat javára értékelte azt, hogy a jogsértő állapotot az eljárás folyamán megszüntette, így nem látta szükségesnek pénzbírság kiszabását.

Nemzeti-etnikai származás

A másik hivatalból indított eljárásban egy települési önkormányzat polgármesterével szemben járt el a hatóság, aki olyan kijelentést tett az önkormányzat testületi ülésén, amely tartalmát tekintve alkalmas volt arra, hogy a roma kisebbséghez tartozó anyákkal, terhes nőkkel szemben az Ebktv.-ben rögzített zaklatás tényállását megvalósítsa. A Hatóság a hivatalból történő eljárás megindítását indokoltnak tartotta azért is, mert a kijelentés a társadalom széles körében vált ismertté, és váltotta ki a roma közösséghez tartozók, elsősorban nők körében a megalázottság érzését. Az eljárás alá vont azzal védekezett, hogy nem volt célja az etnikai kisebbséghez tartozók megbántása, ezért az általa hivatkozott településeken élőktől bocsánatot kért, hangsúlyozta, hogy egy jelenségről beszélt, azonban konkrét eseteket a hatóságnak sem említett. Az eljárás alá vont polgármester önmagában azzal, hogy egy nagyobb

csoporthoz tartozók (roma kisebbség, terhes nők, anyák) más jogszabályok által is tilalmazott magatartásokat nevesített, nemcsak a vélelem szintjén, hanem határozott célzást téve arra, hogy tudomással bír e magatartások elkövetésére, továbbá azzal hogy ezen magatartásokat összefüggésbe hozta a születendő gyermek egészségi állapotával, a hatóság álláspontja szerint megvalósította az Ebktv. 8.§ a) e) és l) pontjaiban felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezőkkel szemben a zaklatás tényállását (nem, nemzeti-etnikai származás, anyaság). A kijelentés, - amely ismertté vált a nagy nyilvánosság előtt is-, alkalmas volt arra, hogy a fenti védett tulajdonsággal rendelkező, és az eljárás alá vont által külön is nevesített településeken élőkkel szemben, illetve települések környezetében ellenséges, támadó és megszegényítő környezetet alakítson ki, amely e csoportokhoz tartozók identitására, személyiségére, további életére hosszabb időn keresztül negatív befolyást gyakorolhat, e csoporthoz tartozók társadalmi megítélésüket csorbítja, és növeli a velük szembeni előítéletességet. A hatóság az eljárás alá vont polgármesternek megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását és elrendelte a jogsértést megállapító jogerős és végrehajtható határozatának 90 napra történő nyilvános közzétételét a hatóság és az önkormányzat honlapján.

2.2. Egyezségek jóváhagyása

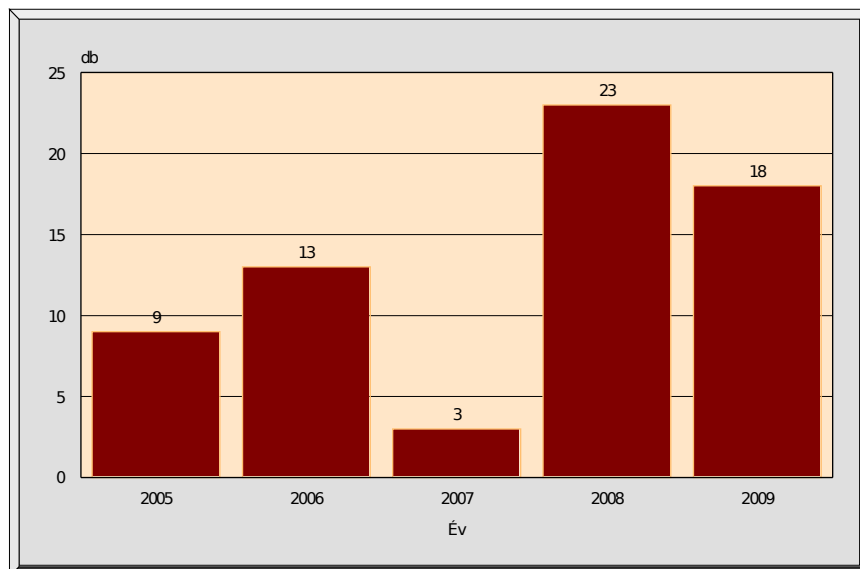
Az egyezség intézménye 1957. év óta létezik a magyar közigazgatási jogban. Egyezség akkor jön létre, ha megfelelő együttműködési készség, kompromisszum érzékelhető az ellenérdekű felek között. A szakirodalom szerint az egyezség egy „szerepváltást” szolgáló eljárásjogi jogintézmény, melyben a hatóság hagyományos közhatalmi szerepe cserélődik fel egyfajta mediátori szerepkörre. Lényeges azonban az is, hogy a kölcsönös engedmények valóban mindkét fél számára megnyugtató lezárását jelentsék a jogvitának, ne pedig „megalkuvásként” éljék meg az érintettek. Az ellenérdekű ügyfelek megegyezése esetén a hatóság a törvényi feltételeknek megfelelő egyezséget határozattal hagyja jóvá, mely garanciát jelent arra, hogy éppúgy sor kerülhet hatósági végrehajtásra, mintha a kötelezettséget a hatóság állapította volna meg.

Az egyezség létrehozásának ellenérdekű felek közötti megkísérlése a megváltozott eljárási szabályok alapján 2009. október 1-től a közigazgatási szervek kötelezettsége.

A hatóság 2009-ben 18 esetben hagyta jóvá határozatával a felek között kölcsönösen kialakításra került egyezséget. Ez a szám **2005-ben 9, 2006-ban 13, 2007-ben 3 volt. A 2008. évben** az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti eljárásokban -átlépve a lehetőség dimenzióján- **23** ügyben realizálódott egyezség.

A 2009. évben jóváhagyott egyezségek számszerűleg ugyan elmaradnak a 2008. év hasonló adataitól, azonban, ha az arányokat tekintjük árnyaltabb képet kapunk.

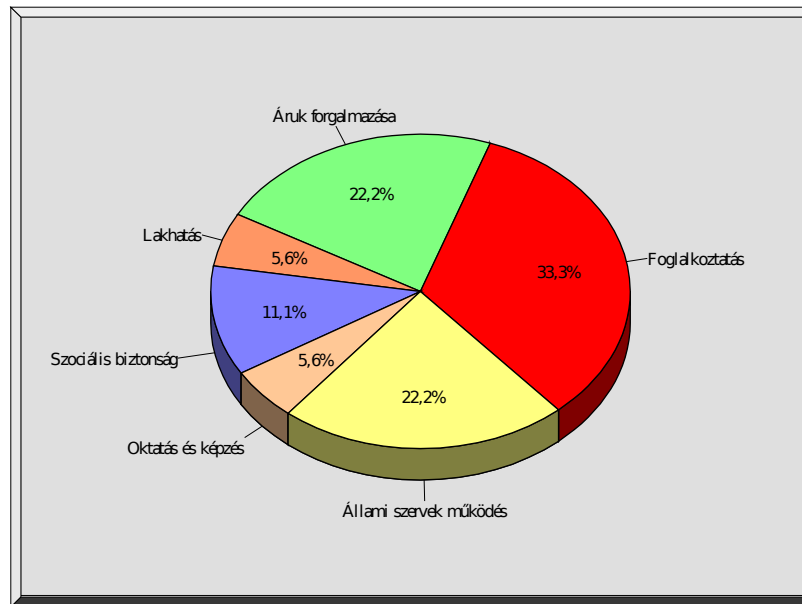
Egyezségek számának változása 2005-2009



Az elmúlt évben **az összes, érdemi döntéssel lezárt ügyek 10,4 %-át** teszik ki az egyezséget jóváhagyó határozatok száma, ami a 2008-as 6,4 százalékos arányhoz képest jelentős emelkedést mutat. Ez azt jelenti, hogy a hatóság előtt eljárást kezdeményező, illetve eljárás alá vont felek nagyobb arányban éltek a kölcsönös kompromisszum adta lehetőséggel. Ez különösen azért öröndetes, mert az egyezségek megszövegezését, tartalmi elemeinek kialakítását a felek fokozott együttműködésén alapuló kölcsönös párbeszéd előzi meg.

Amennyiben az adott egyezséget kötő személyek nem szerinti eloszlását vizsgáljuk, akkor azt mondhatjuk, hogy az egyezséget kötő személyek között nagyjából azonos arányban találhatók nők és férfiak (5 aránylik a 8-hoz). Érdekeség, hogy az előző évekhez képest nagyobb arányban kötöttek egyezséget az eljárást kezdeményező civil szervezetek is.

Egyezségek ágazat szerinti bontásban

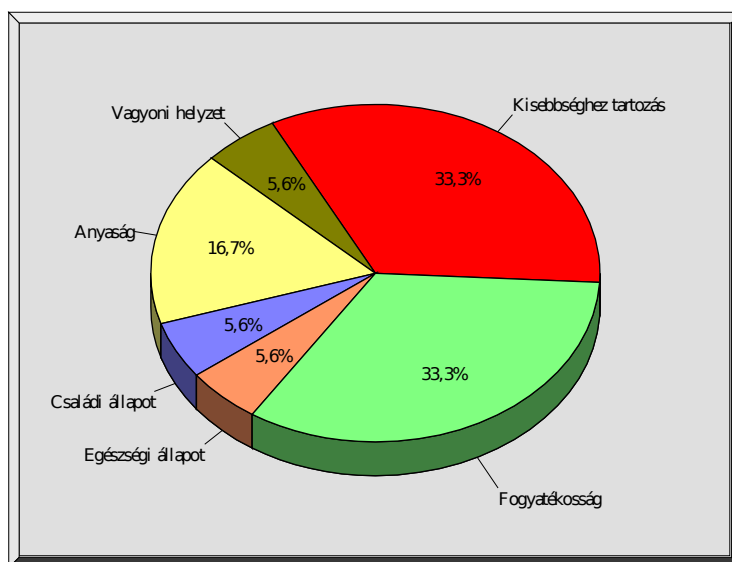


Ahogy a hatósághoz érkező panaszok között a legnagyobb számban a foglalkoztatás területét érintő kérelmek képviseltetik magukat, úgy az egyezségek ágazatok szerinti eloszlásának tekintetében is megőrizte vezető pozícióját a foglalkoztatás. A munka világával kapcsolatos egyezségek számának magas aránya (33,3 százalék) azért is értékes, mert a gazdasági világválság idején köttettek, vagyis olyan időszak alatt, amikor a munkahely megtartása, ha lehet még fontosabb, mint az 2008-ban volt, és így a munkaügyi jogviták kialakulásának is sokkal nagyobb az esélye.

Az egyezséggel zárult ügyek harmadát kitevő foglalkoztatás mellett, az áruk forgalmazása, szolgáltatások igénybevétele területéhez az egyezségek 22,2 százaléka kötődik, pontosan annyi, mint amennyi az állami, önkormányzati, közigazgatási szervek működéséhez. E három speciális terület összesen az egyezségek 77,7 százalékát teszik ki.

A hatóság előtt minden sérelmet szenvedett személynek valószínűsítene kell a hátrányt, és azt, hogy ennek elszenvedésekor rendelkezett valamely védett tulajdonsággal. Az úgynevezett védett tulajdonság szerint az egyezségek az alábbi megoszlást mutatják.

Egyezségek védett tulajdonság szerinti megoszlása



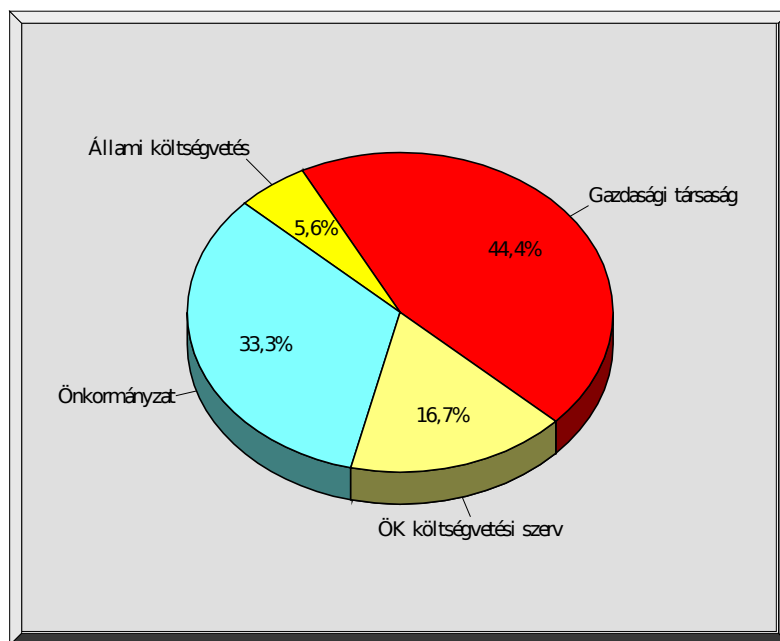
A 2008. évi hasonló jellegű statisztikai adatsorhoz képest a legnagyobb eltérés a fogyatékosokkal, mint a hatósághoz forduló személy védett tulajdonságával összefüggésben mutatkozik. Az ehhez a védett tulajdonsághoz köthető egyezségek száma az előző évi 13-ról 6-ra csökkent, melynek egyértelmű oka, hogy a 2008. évi statisztikában a felülreprezentáltságot eredményezett a Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége által csaknem 20 gyógyszerrel szemben kezdeményezett közigazgatási hatósági eljárás. Emelkedett az anyasághoz, és a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozáshoz, mint védett tulajdonságokhoz kapcsolódó egyezségek száma. Figyelemre méltó, hogy az anyaság (terhesség) vagy apaság védett tulajdonságával rendelkező hatóság előtt eljárást kezdeményező ügyfelek, akiknek ügyében egyezség jött létre, valamennyien munkáltatójukkal kötöttek egyezséget.

Amennyiben a védett tulajdonsággal rendelkezés és az ágazati eloszlás megoszlását egymásra vetítését tovább elemezzük az alábbi összefüggés tárul fel.

Sok esetben az egyezségekből olyan tartalmi elemeket is befoglalnak az ellenérdekű felek, melyek a konkrét eseten túlmutatnak, vagyis preventív jellegűek. A foglalkoztatás területén kötött egyezségekből így deklarálta az egyik bepanaszolt munkáltató, hogy a jövőben a felvételi eljárás során fokozott figyelmet fordít a munkaképesség-csökkenéssel rendelkező munkavállalókkal való megfelelő, egyenlő bánásmódra, a vonatkozó jogszabályi rendelkezésekre.

Hasonlóan precedens értékű annak az áruházláncnak egyezségben kinyilatkoztatott vállalása, mely szerint a megállapodás megkötését követően nyíló áruházaiiban megfelelő darabszámban gondoskodik a mozgássérültek számára készült, speciális bevásárlókocsik működtetéséről és szükség szerinti karbantartásukról.

Egyezséget kötő bepanaszolt szervek ágazati megoszlása



Mivel a legtöbb egyezséggel zárult ügy a foglalkoztatáshoz; az áruk forgalmazásához, szolgáltatás nyújtásához, mint területhez köthetőek, ez szinte „garantálja” a gazdasági társaságok magas arányú megjelenését.

Az egyezségek esetében utaltunk már a preventív jellegű vállalásokra. Kétségtelen, azzal, hogy a hatóság határozattal hagyja jóvá az ügyfelek közötti egyezséget, annak tartalma végrehajthatóvá válik. A hatóság, mint emberi joggal foglalkozó közigazgatási szerv számára azonban az is jelentőséggel bír, hogy a panaszos számára az általa sérelmezett ügyben kötött egyezség valódi, és ne kizárólag látszatszerű eredményezzen.

Ezért is különösen örömdetes a hatóság munkatársai számára, hogy a TÁMOP 5.5.5/08/1. számú, „a diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi személetformálás és a hatósági munka erősítése” című projekt keretében alkalom nyílik egyfajta utánkövetésre. Ennek során a hatóság megkeresi – többek között- azon volt ügyfeleit, akik közigazgatási eljárás keretében egyezséget kötöttek az ellenérdekű féllel, így konkrét információval fog rendelkezni, hogy a kölcsönösen kialakított kompromisszumok a kívánt és remélt eredményeket hozták-e a panaszosok esetében. Mindez leginkább a 2009. október 01. napja, vagyis a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályiról szóló 2004. évi CXL. tv. módosított rendelkezéseinek hatályba lépése előtt indított, és egyezséggel zárult ügyekben bír kiemelt jelentőséggel, mivel a megváltozott jogszabály 2009. október 01. napján indult eljárásokban lehetőséget teremt arra, hogy az

egyezséget jóváhagyó határozat jogerőre emelkedését követő egy éven belül bármelyik ügyfél kérelmére, a hatóság visszavonva egyezséget jóváhagyó határozatát, lefolytassa az eljárást.

A foglalkoztatás területén egyezséggel zárult ügyek összefoglalása

Kérelmező hosszabb ideje határozott időre szóló - évente meghosszabbított - kinevezéssel, közalkalmazotti jogviszonyban állt munkáltatójával, aki álláspontja szerint anyasága miatt munkaviszonyával összefüggésben hátrányosan megkülönböztette, mivel nem őt nevezte ki határozatlan időre szóló közalkalmazotti jogviszonyba, hanem a munkáltatóhoz később érkezettek, köztük pályakezdőt is.

A hatóság előtt a felek, az eljárás felfüggesztését követően, egyezséget kötöttek, melyben eljárás alá vont munkáltató vállalta, hogy kérelmezőnek napközis nevelő munkakör vonatkozásában fennálló határozott idejű szerződését évente meghosszabbítja addig, amíg a vonatkozó jogszabályok, és az iskola keretei erre lehetőséget adnak. Vállalta továbbá, hogy amennyiben az iskolában napközis álláshely üresedne meg, vagy pályázat kiírására kerülne sor, akkor erről kérelmezőt haladéktalanul értesíti.

Kérelmező táppénzes állománya miatt írásbeli figyelmeztetést kapott a munkáltatótól, amelyre hivatkozással munkahelyi csoportjánál soron következő fizetésemelésből nem részesült. A panaszos álláspontja szerint, munkáltatója apasága miatt különböztette meg hátrányosan, melynek oka, hogy gyermeke betegsége miatt több alkalommal táppénzen volt.

A munkáltató szerint az egyenlő bánásmód követelménye nem sérült, kérelmező azért kapott írásbeli figyelmeztetést, mert munkáját nem végezte megfelelően, továbbá a csoportban nem panaszos volt az egyetlen, aki nem részesült fizetésemelésben, és béremelésének elmaradása sem állt összefüggésben apaságával.

A felek a hatóság előtt egyezséget kötöttek, melyben eljárás alá vont kinyilvánította, hogy mind az ügyfeleivel és más harmadik felekkel, mind a munkavállalóival folytatott kommunikáció során, a személyiségi jogokat és a magánszférához fűződő egyéb jogosítványokat tiszteletben tartja, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályokat betartja. Megerősítette, hogy kérelmező részére címzett közléseit szakmai-humánpolitikai célzatúak voltak.

Kérelmező kijelentette, hogy az eljárás alá vont nyilatkozatát elfogadja, valamennyi, így erkölcsi jellegű igényei is kielégítést nyertek, így az eljárás alá vonttal szemben semmilyen - ekként nem vagyoni - követelése nincs.

Kérelmező bejelentésében azt sérelmezte, hogy munkáltatója elutasította azt a kérését, hogy munkaidő-beosztását változtassák meg oly módon, hogy a gyermekét óvodába tudja hordani. Az elutasító válasz indoka az volt, hogy sokat van táppénzes állományban. Mivel a panaszos tartósan beteg gyermekével volt huzamosabb ideig táppénzen, ezért véleménye szerint az elutasítás valójában anyaságával állhatott összefüggésben.

A felek között, a hatóság közreműködésével kialakított egyezségben, az eljárás alá vont munkáltató vállalta, hogy a kérelmezőt hatórás munkarendben foglalkoztatja, így gyermekének óvodába vitele nem ütközik akadályba. A panaszos a hatórás foglalkoztatást elfogadta.

A hatóság előtt kérelmező –aki matematika-fizika szakos tanári végzettséggel rendelkezik- azt sérelmezte, hogy miután munkáltatója több évtizedes munkaviszonyát követően kérésére napközis tanári státuszban alkalmazta két tanévben is, az ezt követő tanévekben azonban kérésére sem kapott arra lehetőséget, hogy a szaktantárgyait oktassa. Panaszos munkáltatójának magatartását arra vezette vissza, hogy ellentétes pedagógiai véleményét mindig határozottan, sokszor az iskola igazgatójával szemben is megfogalmazta.

Az intézmény vezetője nyilatkozatában visszautasította, hogy a panaszos hátrányos megkülönböztetés érné, sőt családi viszonyait, beteg gyermekéről való gondoskodási kötelezettségét maximálisan figyelembe vette. Kiemelte, hogy valamennyi döntésének meghozatalánál a gyermekek érdekeit és a szülők véleményét is figyelembe kell vennie, és azt, hogy a tanulók naprakész, jól használható tudással folytathassák tanulmányaikat.

A felek a hatóság előtt közös álláspontot alakítottak ki, ennek keretében a munkáltató vállalta, hogy az érintett szaktanári órák számát, a szakos tanári munkakörben foglalkoztatott pedagógusok között, az adott tanévben indított osztályok, tanulói csoportok, illetve a ténylegesen működő szakkörök számát figyelembe véve, közel egyenlő

arányban osztja meg. A munkáltató vállalta, hogy a szülők számára biztosítja, hogy írásban jelzéssel élhetnek a tantárgyfelosztással kapcsolatban, melyet az iskola vezetősége –az esetlegesen érintett pedagógus bevonásával- elbírál. Amennyiben a jelzést az érintett osztály szüleinek többsége ellenjegyezte, azt az intézményvezető figyelembe veszi.

A Kérelmező sérelmezte, hogy 50%-os munkaképesség-csökkenése miatt hátrányos megkülönböztetés érte vasipari betanított munkára történő jelentkezése során, ahol lehetőségként szó esett az esztergályos munkaköréről is. Az orvosi szakvélemény szerint kérelmező könnyű fizikai munkát végezhetett irányítás mellett, balesetveszélyes, nehéz fizikai munkakörben megosztott figyelmet, fokozott koncentrációt igénylő munkakörben való foglalkoztatása azonban nem volt javasolt. Kérelmezőt nyilatkozata szerint erre hivatkozással, továbbá - 10 éves gyakorlata ellenére - eszterga munkagép kezelésére vonatkozó bizonyítvány hiányár tekintettel utasította el a munkáltatót.

A cég előadta, hogy minden jelentkezőt elküldenek üzemorvosi vizsgálatra, ezen azonban kérelmező - aki szerint erről szó sem esett - nem kívánt megjelenni, korábbi munkaköreiről nem csatolt hivatalos iratot, így ezen a ponton elakadt a felvételi eljárás. Kérelmezőnek felajánlották, hogy egy megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató cégnél próbáljon jelentkezni, továbbá hogy amennyiben nem találnak esztergagép kezelői végzettséggel rendelkező szakembert, megfelelő próbamunka esetén alkalmazhatják. Erre azonban nem került sor, mivel az adott munkakörre hat szakképesítéssel rendelkező munkavállalót vettek fel.

A felek az eljárás során egyezséget kötöttek, melyben az eljárás alá vont cég sajnálatát fejezte ki a kérelmezővel a munkára való jelentkezésekor történtekért. Ígéretet tett arra, hogy a jövőben a felvételi eljárás során fokozott figyelmet fordít a munkaképesség-csökkenéssel rendelkező munkavállalókkal való megfelelő, egyenlő bánásmódnak megfelelő eljárásra. A cég azt is tudomásul vette, hogy amennyiben a jövőben kérelmezővel szemben nem az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően járnak el, úgy újabb hatósági eljárást kezdeményezhet.

Kérelmező azzal fordult a hatósághoz, hogy álláspontja szerint az eljárás alá vont oktatási intézmény egészségi állapotával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor munkaviszonyát közös megegyezéssel meg kívánta szüntetni. Elmondta azt is, hogy egészségi állapota miatt táppénzen van, azonban a következő tanévtől ismét szeretne dolgozni.

Az oktatási intézmény úgy nyilatkozott, hogy kérelmezőt nem tudja másik pedagógussal egy párban foglalkoztatni.

Az eljárás során emellett felajánlotta annak a lehetőségét, hogy amennyiben szeptemberben kérelmező ismét munkába áll, számára megfelelő, és a panaszos által is elfogadott pedagógussal végezheti munkáját egy párban.

Miután kérelmező a munkáltató által ajánlott megoldást elfogadta, azt a felek egyezségben rögzítették.

Áruk forgalmazása és szolgáltatás nyújtása területén egyezséggel zárult ügyek összefoglalása

Egy mozgássérült kérelmező azt sérelmezte, hogy az egy áruházlánc egységében nem biztosítanak megfelelő számú kerekesszékhez csatlakoztatható speciális bevásárlókocsit a mozgássérültek számára. Az érintett áruházban ugyanis csak egyetlen megfelelően működő speciális bevásárlókocsi volt található, melyet nem lehet a pénztáron túl kivinni. Mivel ezt

kérelmező és felesége nem tudta, a bevásárlókocsi lopásgátlója jelzett, a helyszínrre érkező biztonsági őr pedig szinte tolvajként, számukra megalázó módon kísért ki őket az autóhoz.

A hatóság előtt a felek egyezséget kötöttek, amelyben az áruházlánc képviselője ígéretet tett arra, hogy a megállapodás megkötését követően nyíló áruházaiiban - alapterületüktől függően – gondoskodik megfelelő darabszámú mozgássérültek számára készült, speciális bevásárlókocsi működtetéséről és karbantartásáról. Ezt a megállapodás megkötését megelőzően megnyitott egységekben legkésőbb 2010. év közepétől kezdve biztosítja, azokban az áruházakban pedig, ahol jelenleg nem áll rendelkezésre megfelelő számú speciális bevásárlókocsi, gondoskodik továbbiak beszerzéséről. Az áruházlánc képviselője vállalta, hogy a munkavállalóikat kioktatják a speciális bevásárlókocsik használatával, alkalmazásával, a vásárlók tájékoztatásával kapcsolatban és ezzel együtt biztosítják a kocsik parkolóból történő visszaszállítását a kiadási helyükre.

Az eljárás alá vont tudomásul vette, hogy amennyiben a jövőben a kérelmezővel szemben valamely áruházában nem az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően járnak el, a kérelmező újabb hatósági eljárást kezdeményezhet.

Egy Alapítvány közérdekű igényérvényesítés keretében kérelmet nyújtott be a hatósághoz, mivel véleménye szerint a beadványban megjelölt szórakozóhely megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, azzal, hogy egy roma csoportot nem engedett be egy nyilvános rendezvényére.

A csatolt rejtett kamerás felvételen látható volt, hogy a szórakozóhely biztonsági szolgálatot ellátó emberei a helyszínrre érkező személyeket nem engedik be a nyilvános rendezvényre azzal az indoklással, hogy korábban a társaságban lévő néhány emberrel –akik állításuk szerint korábban nem jártak a vendéglátó-ipari egységben- a szórakozóhelyen probléma volt.

A felek miután a hatóság közös kérelmükre az eljárást felfüggesztették, egyezséget kötöttek, melyben az eljárás alá vont sajnálkozását fejezte ki, és bocsánatot kért azon roma származású személyektől, akik a szórakozóhelyre nem jutottak be. Az eljárás alá vont véltensége alátámasztásául kötelezettséget vállalt arra, hogy ha a jövőben újra hasonló létesítményt üzemeltet, akkor kiemelt figyelmet fordít a hasonló esetek elkerülésére, a biztonsági szolgálatot ellátó munkatársait az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályokra kioktatja. Az eljárás alá vont felajánlott továbbá az alapítvány által megjelölt, roma és halmozottan hátrányos helyzetű gyerekek megsegítésére létrejött egyesület részére a volt szórakozóhely épületében üzemeltetett kiállításra 10 páros belépőt.

A hatósághoz a Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatóság továbbította Kérelmező Édesanyjának beadványát, aki azt sérelmezte, hogy kisebbik gyermekének utcai ruhái és egyéb értékei egy vidéki város Sportstúdiójának öltözőszekrényből eltűntek.

Bár a Sportstúdió helyszínen tartózkodó alkalmazottai a következő nap megtalálták a személyes holmikat, azokat csak akkor lettek volna hajlandóak átadni, ha az eset kapcsán előző nap tett panaszkönyvi bejegyzést törlik. Mivel ez nem történt meg, a recepciós az Édesanyát „lecigányozta” és megtiltotta, hogy bármelyik gyermeke a jövőben igénybe vehesse az edzőterem szolgáltatásait. A kitiltást a Sportstúdió ügyvezetője is megerősítette.

Panaszos megítélése szerint, gyermekeit roma származásuk miatt érte hátrány, mivel nagyobbik gyermekének barátja, aki nem roma származású, továbbra is zavartalanul igénybe veheti a Sportstúdió szolgáltatását.

A Sportstúdió vezetője nyilatkozatában tagadta, hogy a gyermekek roma származásuk miatt nem látogathatják az edzőtermet, annak valódi okaként az Édesanya viselkedését jelölte meg.

A felek által hatóság előtt kötött egyezségben a Sportstúdió ügyvezetője vállalta, hogy a gyermekek a jövőben látogathatják a fitness-terem fizikai közérzetet javító szolgáltatásait. Az ügyvezető kinyilvánította, hogy mind magára, mind alkalmazottaira nézve kötelezőnek ismeri el az egyenlő bánásmód követelményét, egyúttal vállalta, hogy amennyiben a fitness-stúdió vendégeinek viselkedéseivel kapcsolatos jelzéseit teljes körűen vizsgálja. A Sportstúdió recepciósja és a Kérelmező Édesanyja kölcsönösen elnézését kérték egymástól, ha esetlegesen bántó kijelentéseket tettek a másik személyre.

Lakhatáshoz kapcsolódó, egyezséggel zárult ügy összefoglalása

A roma származású Kérelmezőknek önkormányzati bérlakás vonatkozásában fennálló bérleti jogviszonyukat az önkormányzat 2006. szeptember 30. napjával, a panaszosok állítólagos botrányos, a többi lakó nyugalma zavaró magatartása, veszélyes kutya tartása, valamint a ház közös használatra szolgáló helyiségeinek megrongálása miatt

felmondta. Panaszosok a felmondást bíróságon nem támadták meg, ezt követően jogcím nélkül használták a lakást, az önkormányzat által felajánlott bérleményeket pedig nem fogadták el. Kérelmezők álláspontja szerint, a felmondás indokai nem feleltek meg a valóságnak, annak valódi indoka roma származásuk volt, melyre elsősorban az önkormányzati vagyonkezelő ügyműveletek által feljárt megjegyzésekből, a lakóktól hallottakból, valamint más roma családok szerződésének felmondásából következtek.

Az önkormányzat elismerte, hogy kérelmezők lakásbérleti jogviszonyának felmondása alakilag hibás jogi aktus volt, ám tartalmilag a felmondást megalapozottnak ítélték, mely nem állt összefüggésben kérelmezők roma származásával.

A felek többszöri egyeztetést követően egyezséget kötöttek, melyben az önkormányzat képviselője bocsánatot kért a lakásbérleti jogviszony utóbb megállapítottan alakilag hibás felmondása, valamint az ezzel összefüggésben Kérelmezőket ért hátrányok miatt. Nyilatkozott továbbá arról, hogy kérelmezők és az önkormányzat között a lakásbérleti jogviszony a felmondás érvénytelensége miatt változatlanul fennáll, annak újbóli felmondására a kérelmezők jelenleg nem szolgáltatnak okot. A kérelmezők vállalták, hogy a jövőben is kerülnek minden, más lakókat zavaró magatartást, a lakásbérleti szerződésben foglaltakat betartják.

Oktatáshoz kapcsolódó, egyezséggel zárult ügy összefoglalása

Egy vidéki település cigány kisebbségi önkormányzata bejelentéssel fordult a hatósághoz, melyben sérelmezte, hogy településük polgármestere 2008 tavaszán, a szomszédos településeken kizárólag a nem roma szülőket kereste meg, annak érdekében, hogy az első osztályba lépő gyermekeik a 2008/2009. tanévben a helyi alapfokú oktatási intézményben kezdjék meg tanulmányaikat.

A hivatalból indított eljárásban az érintett település Polgármestere visszautasította, hogy megsértette volna az egyenlő bánásmód követelményét.

Az eljárás alá vont polgármester, a kistérségi társulás elnöke, a szomszédos település polgármestere, az érintett oktatási intézmények vezetői, valamint mindkét település cigány kisebbségi önkormányzatának elnöke, a hatóság előtt kötött megállapodásban foglaltak szerint, az egyenlő bánásmód követelmények betartását a kistérségi társulás fenntartásában lévő nevelési-oktatási intézményeknek megtartják, ennek ellenőrzéséről, illetve képviseléről egy önálló Esélyegyenlőség Társadalmi Bizottsága gondoskodik. A bizottság feladata lesz a beérkező panaszok, észrevételek elemzése, valamint szükség esetén a lemorzsolódásra, továbbtanulásra vonatkozó adatoknak, a tanulmányi és tehetség gondozó versenyeken a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók létszámának a vizsgálata. Az aláíró felek vállalták, hogy a felvételi közzétartásokat minden év beiratkozási időszakára előtti felülvizsgálják, valamint a tagintézmények szegregáció ellenes tervet is kidolgoznak. Amennyiben az intézmények között a kisebbségek hátrányára aránytalanság alakulna ki, meg kell kezdeni, legalább felmenő rendszerben az integrációt. A társulási tanács egyúttal meghatározta egységes tájékoztatási magatartási normáit.

A megállapodás a kistérségi társuláshoz később csatlakozni kívánó önkormányzatokra is kötelező érvényű, annak el nem fogadása esetén a csatlakozása nem történhet meg.

Szociális biztonsághoz, egészségügyhöz kapcsolódó, egyezséggel lezárt ügyek összefoglalása

Kérelmezőt álláspontja szerint az ellátást nyújtó szociális intézmény fogyatékoságával összefüggésben hátrányosan megkülönböztette, amikor az intézet igazgatója a jövőre nézve eltiltotta őt az intézmény második emeleti fürdőszobájának használatától, mivel az indoklás szerint azzal az intézmény házirendjét sérti. Kérelmező, a számára kijelölt szinten beszerelt fürdőkádát mozgásszervi diszfunkciója miatt nem volt képes használni, ezért a rendelkezést megelőző egy évben a második emeleti vizesblokkot vette igénybe. Kérelmező véleménye szerint az igazgató az intézkedéssel hátrányosan megkülönböztette.

A hatóság előtt a felek –az eljárás felfüggesztését követően- egyezséget kötöttek, melyben eljárás alá vont vállalta a kérelmező számára kijelölt szinten a fürdőszoba kérelmező igényeinek megfelelő felújítását, melynek beszerzéséről a kérelmező saját költségen gondoskodik. Eljárás alá vont vállalta továbbá, hogy amennyiben a fürdőkád cseréje valamely oknál fogva nem történik meg, akkor kérelmező számára lehetővé teszi, az épület II. emeleti fürdőszobájának használatát előzetesen egyeztetett feltételek szerint.

A hatósághoz forduló kérelmező szerint egy iskolafogászati tevékenységet ellátó fogszakorvos, mint egészségügyi szolgáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor megtagadta gyermekkori autizmusban, pervazív fejlődési zavarban szenvedő gyermekének fogorvosi ellátását.

Ennek következtében a kérelmezőnek anyagi kára is keletkezett, mert gyermekének az ingyenes iskolafogászati ellátás helyett külön díjazásért magán-fogorvos szolgáltatását kellett igénybe vennie.

A felek a hatóság előtt egymással egyezségekre jutottak. Az eljárás alá vont fogszakorvos bocsánatot kért kérelmezőtől, amiért a gyermek kiskorú fogászati kezelését a fogyatékoságából adódó nehézségek miatt nem végezte el, és erre a későbbiek során sem tett javaslatot. Egyúttal kinyilatkoztatta, hogy a jövőbeni szakorvosi tevékenysége során megtartja a fogyatékos gyermekekkel szembeni egyenlő bánásmód követelményét, ahogy erre mindig is törekedett. Emellett vállalta, hogy a kiskorút fogászati ellenőrzés, ellátás céljából rendelőjében akár több alkalommal is fogadja, és amennyiben szükséges, kezelésben részesíti. Kérelmező fentieket, azon belül eljárás alá vont bocsánatkérését elfogadta.

Állami, önkormányzati, közigazgatási szervek működéséhez kapcsolódó, egyezséggel lezárt ügyek összefoglalása

Egy Alapítvány közérdekű igényérvényesítés keretében benyújtott kérelme szerint a fenntartó önkormányzat megsértette az egyenlő bánásmód követelményét egy általános iskola tanulóinak fogyatékoságával és egyéb helyzetével összefüggésben.

Az iskola tanulói, az önkormányzat határozata alapján olyan új épületben kezdték meg a tanévet, melyben – szemben a korábbi iskola épülettel – a tárgyi feltételek nem voltak alkalmasak sajátos nevelési igényű gyermekek nevelésére-oktatására.

A két helyszíni szemle során a hatóság számára megállapítható volt, hogy a tárgyi feltételek a tanulók számára kijelölt új épületben folyamatosan javultak, azonban kérelmező az önkormányzati intézkedéssel kapcsolatban olyan, újonnan felmerülő oktatással kapcsolatos problémákat jelzett, amely miatt a hatóság oktatási-jogi szakértőt rendelt ki.

A felek -a szakértő véleményének ismeretében- egyezséget kötöttek, melyben rendezték a tornaterem, valamint a komplex terem használatának szabályait, a vizes blokkokba szellőző-elszívó berendezés felszerelésének, továbbá az iskolaudvar akadálymentesítésének feltételeit és határidejét, a fenntartó kötelezettséget vállalt továbbá, hogy az iskolában a gyogyepedagógus szakemberrel való ellátottság törvényes létszámnormáit biztosítja.

A kérelmező beadványában leírta, hogy helyi önkormányzat, mint a napközi otthonos óvoda fenntartója, nem biztosította a nevelése alatt álló sajátos nevelési igényű gyermek óvodai nevelésének feltételeit. A beadvány szerint a gyermek hat hónapos kora óta DSGM terápiában és korai fejlesztésben részesült, a vonatkozó szakvélemény szerint mozgássérülése miatt sajátos nevelési igényű, ugyanakkor normális óvodába integrálható, ottani elhelyezése kifejezetten javasolt. Kérelmező fentiek miatt kérte a kiskorú felvételét az óvodába, de kérelme elutasításra került, mely döntéssel, álláspontja szerint sérült az egyenlő bánásmód követelménye.

A kialakított egyezségben az önkormányzat vállalta, hogy a helyi jegyző a kiskorú óvodai nevelésének megoldása céljából haladéktalanul felveszi a kapcsolatot a szomszédos község önkormányzatával és kezdeményezi, hogy az ott található napközi otthonos óvodába a gyermek felvételre kerüljön. Vállalta továbbá, hogy ebben az esetben a gyermek óvodába szállításának útiköltségéhez, a később megállapítandó feltételek szerint, támogatást nyújt.

Az önkormányzat az általa fenntartott óvoda vezetőjével történt egyeztetés alapján kijelentette, hogy az óvoda a jövőben is kész fogadni a gyermeket azokon a napokon, amikor állandó felügyeletét kérelmező személyesen biztosítani tudja. Kérelmező ugyanakkor vállalta, hogy a gyermeke állapotában az utóbbi egy év során bekövetkezett változások okán újabb szakértői vélemény elkészítését kezdeményezi az illetékes szakértői bizottságnál.

Az Oktatási Hivatal bejelentéssel fordult a hatósághoz, melyben leírta, hogy egy vidéki település általános iskolája önálló intézményként működik 1-4. osztályos alsó tagozattal, a község felső tagozatos gyermekei pedig egy, az adott települést is magában foglaló Fenntartói Társulás iskolájában folytatják tanulmányaikat. A Fenntartói Társulás 2009. június 30-i hatállyal felmondta a településsel kötött társulási megállapodást, a környező települések pedig nem mutattak készséget a településen lakó általános iskolás tanulók fogadására. Az Oktatási Hivatal rendelkezésére álló információk szerint, nem lehetett kizárni, hogy a döntés háttérében szegregációs szándék húzódott meg.

A Fenntartói Társulás két további, a sérelmezett döntést hozó önkormányzat vezetői írásbeli nyilatkozatukban visszautasították a szegregációs szándékot, valamint, hogy megsértették volna az egyenlő bánásmód követelményét. Közölték, hogy döntésüknek költségvetési okai voltak.

A felek között kialakított egyezség szerint a Fenntartó Társulás általános iskolájában a már 2008/2009-es tanévben is tanulói jogviszonnyal rendelkező a Társulásból kiváló községből bejáró tanulók nevelését, oktatását az oktatási intézmény továbbra is biztosítja, vagyis a Társulási megállapodás felmondására felmenő rendszerben kerül sor. Ezzel egyidejűleg a kivált község önkormányzata szintén felmenő rendszerben visszaállítja az általános iskolai felső tagozatos oktatást a településen. A Fenntartó Társulás által működtetett oktatási intézmény vállalta, hogy az érintett községek cigány kisebbségi önkormányzataival bővíti az együttműködést azzal, hogy kéthavonta, a cigány kisebbségi önkormányzatok elnökeit meghívja azon tantestületi értekezletekre, melyeken áttekintésre és megbeszélésre kerülnek az oktatási intézményben az adott időszak alatt a tanulókkal kapcsolatosan felmerülő, illetve a diákok iskolai életére hatással levő események.

A Társulásból kiváló település önkormányzata vállalta, hogy közcélú foglalkoztatottként egy személy kíséretét biztosít a tömegközlekedési eszközökön azon tanulók számára, akik fennálló tanulói jogviszonyuk alapján általános iskolai tanulmányaikat a 2010/2011-es és az elkövetkező kettő tanévben a Fenntartói Társulás oktatási intézményében folytatják, illetve fejezik be.

A hajléktalan Kérelmező három éve próbált bejutni az egyik budapesti kerület polgármesterének fogadóórájára, hogy személyesen adhassa elő számára szociális lakás iránti kérelmét. A Kérelmező több alkalommal is járt a hivatalban, személyesen találkozott az alpolgármesterrel, de a polgármesterhez a három év alatt egyszer sem sikerült bejutnia.

A hatóság segítségét kérte, mert úgy érezte, a polgármester vagyoni helyzete, hajléktalansága miatt nem fogadta.

Az eljárás alá vont polgármesteri hivatal, illetve a polgármester azzal védekezett, hogy az átlagos ügyfélforgalomból adódóan, az ügyfelek nagy számára tekintettel a polgármester, illetve az alpolgármester az ügyfeleknek csak töredékét képes személyesen fogadni.

Az ügyben tartott tárgyalást követően a polgármester felajánlotta a kérelmezőnek, hogy az általa megjelölt időpontban fogadja fogadóóráján. A kérelmező a polgármester ajánlatát elfogadta, a felek ezt egyezség formájában foglalták írásba.

Kérelmező utóbb tájékoztatta a hatóságot, hogy a fogadóórán lehetősége volt a polgármester elé tárnai hátrányos helyzetét és szociális lakás iránti kérelmét. A polgármester kérelmező méltányolható személyes körülményeire tekintettel a képviselőtestület elé terjesztette az általa is támogatott lakás iránti kérelmet, melynek a képviselőtestület helyt adott.

2.3. Elutasító határozatok

A hatóság 2009-ben összesen 107 ügyben döntött a kérelem elutasítása mellett. Ahogyan azt az elmúlt években is megkíséreltük, az elutasító határozattal zárult ügyek elemzésével arra kerestük a választ, hogy miből adódhat az, hogy az érdemben vizsgált ügyek 39 százalékában a kérelem elutasítása mellett kellett döntenünk. Mindehhez elengedhetetlen az elutasítással lezárt ügyek jellemzőinek feltárása.

A hatóság előtt érvényesülő ún. osztott vagy fordított bizonyítás szerint az eljárás alá vont felet terheli annak bizonyítása, hogy a) megtartotta az egyenlő bánásmód követelményét, b) a kérelmező által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, c) az adott jogviszonyban nem volt köteles az egyenlő bánásmód követelményének megtartására. A fenti feltételek bármelyikének

megléte esetén a hatóságnak a kérelmet el kell utasítania. Az első esetben a bepanaszolt fél például bizonyíthatja, hogy sérelmezett intézkedése nem áll ok-okozati összefüggésben a kérelmező által megjelölt védett tulajdonsággal, vagyis nincs összefüggés a hátrány és a panaszos védett tulajdonságával. A második esetben az eljárás alá vont fél bizonyíthatja, hogy a panaszos vagy nem rendelkezik védett tulajdonsággal, vagy pedig a sérelmezett intézkedés révén nem érte hátrány. A harmadik esetben az eljárás alá vontnak lehetősége van arra is, hogy a tények és az oksági összefüggés elismerése mellett azt bizonyítsa: nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Amennyiben a vizsgált jogviszony tekintetében az Ebktv. ágazat-specifikus rendelkezése illetve a releváns ágazati jogszabály alapvető jog gyakorlása vagy az esélyteremtés érdekében kifejezetten megkívánja vagy megengedi a megkülönböztetést, akkor az eljárás alá vont sikeresen bizonyíthatja, hogy rendelkezésével (magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat) összefüggésben nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Az Ebktv.-ben vagy más ágazati jogszabályban külön ki nem emelt jogviszonyok tekintetében az eljárás alá vont akkor mentesülhet sikeresen, ha rendelkezése megfelel az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében megfogalmazott általános kimentési okoknak.

Általános kimentési okként az Ebktv. 7.§ (2) bekezdés nyilvánítja jogszerűvé az olyan rendelkezést, amely a sérelmet szenvedő alapvető jogát más alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben, szükséges és arányos mértékben korlátozza, illetve amelynek – alapvető jog érintettségének hiánya esetén - tárgyilagossá mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van (általános kimentési okok).

Az Ebktv. 7. §-ának (3) bekezdése szerint ugyanakkor a fajon, bőrszínen, nemzetiségen, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozáson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés és jogellenes elkülönítés esetén nincs helye az általános szabályok szerinti kimentésnek. Nem lehet továbbá mentesülni az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének a nemén, a fajon, bőrszínen, nemzetiségen, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozáson alapuló megsértése esetén sem [Ebktv. 21. § f) pont és 22. § (2) bekezdés].

Speciális kimentési szabályokat találunk az Ebktv. 22.§-ban, mely szerint a foglalkoztatás körében csak a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, valamint a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés minősül jogszerűnek.

Az Ebktv. 30/A.§ (1) bekezdés értelmében az áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele területén, a biztosítási szolgáltatások és a biztosítási elven alapuló szolgáltatások esetében a nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetés nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha a díj és a szolgáltatás kockázatarányos mértéke meghatározott, kockázati tényezőkön alapuló csoportok létrehozásával jár, és a releváns és pontos biztosításmatematikai és statisztikai adatok alapján a díj számításában és a szolgáltatás nyújtásában a nemi hovatartozás tényezője a kockázatelemzésben meghatározó.

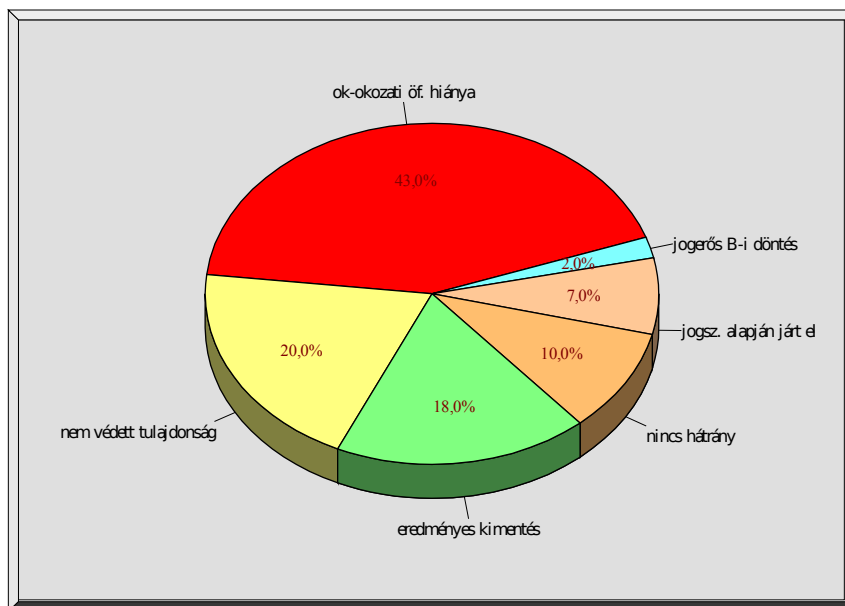
Az elutasítás törvényi okai mentén haladva megállapítható, hogy a 2009-es évben is az elutasítás elsődleges oka a védett tulajdonság és a hátrány közötti **ok-okozati összefüggés hiánya volt (43%)**.

A fogyatékosokat, etnikai hovatartozást és az életkort, mint védett tulajdonságot megjelölő panaszosok esetében bizonyosodott be a legtöbbször az eljárás során, hogy nem volt összefüggés az elszenvedett sérelem és a védett tulajdonság között. Ezen védett csoportok a fenti statisztikai adatokból következően feltehetőleg érzékenyebbek a hátrányos megkülönböztetés iránt, s valószínűleg a velük szemben megfogalmazódó osztályadalmi előítélek révén hajlamosabbak arra, hogy az őket ért sérelmek mögött akkor is hátrányos megkülönböztetést sejtjenek, amikor a sérelem az adott esetben ténylegesen nem volt összekapcsolható védett tulajdonságukkal. (Ez a megállapítás csak látszólag mond ellent a roma kisebbség jogérvényesítő képességével kapcsolatban korábban írtaknak, kizárólag azt jelzi, hogy nem mindig azok fordulnak a hatósághoz panasszal, akiket ténylegesen etnikai diszkrimináció ért)

Ugyancsak jellemző adat, hogy az ok-okozati összefüggés hiányában elutasított panaszok esetében a férfi nemhez tartozó kérelmezők aránya a női nemhez tartozókhöz képest kimagasló volt (60%).

A kérelmek elutasításának az ok-okozati összefüggés hiányán túl az elutasított panaszok alapján indult eljárások 20%-ában az volt az indoka, hogy kérelmező által a sérelem okaként megjelölt tulajdonsága, jellemzője **nem minősült védett tulajdonságnak**.

A kérelmet elutasító határozatok okainak megoszlása



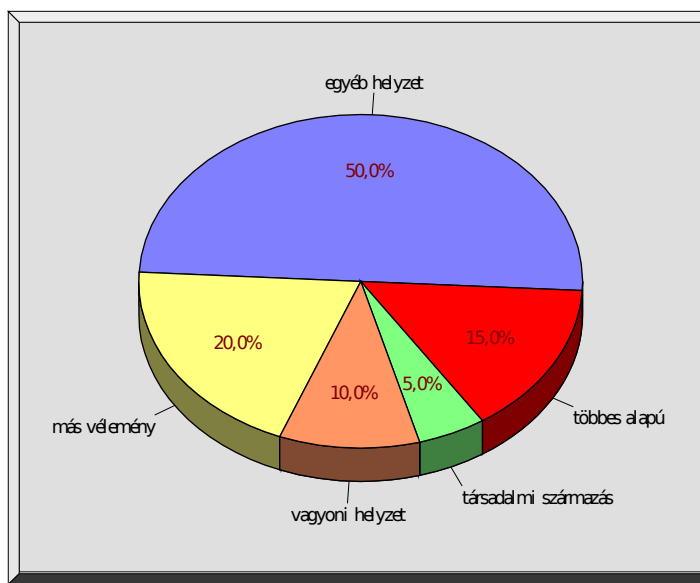
Ezen érdeemben vizsgált ügyekben a kérelmező megjelölte az őt ért sérelem okát, azonban az eljárás során a hatóság arra a megállapításra jutott, hogy a megjelölt tulajdonsága, jellemzője vagy körülménye nem minősül védett tulajdonságnak. Jellemzően az egyéb helyzetre, illetve a

politikai vagy más véleményre alapuló panaszok esetében döntött úgy a hatóság, hogy a panaszos által előadottak alapján sajátos helyzete nem esik az Ebktv. hatálya alá, azaz nem fogadható el védett tulajdonságnak.

A védett tulajdonság hiánya miatt elutasított kérelmek 50%-a a panaszos egyéb helyzetére, 20%-a más véleményére, 10% vagyoni helyzetére, 5-5% pedig a társadalmi származására, valamint a vagyoni helyzet, a más vélemény, a fogyatékoság és az egyéb helyzet sajátos kombinációira alapult. Ezekben az ügyekben a hatóságnak abban a kérdésben kellett döntést hoznia, hogy a panaszos az általa előadott körülmények alapján valamely nevesített védett csoporthoz tartozik-e, illetve sajátos helyzete kimeríti-e az Ebktv. 8. § t) pontja szerinti egyéb helyzet kategóriáját.

Az alábbiakban a két legtöbbször megjelölt védett tulajdonsággal kapcsolatos tapasztalatokról számolunk be.

A védett tulajdonságok hiánya miatt elutasított kérelmek megoszlása - az ügyfél által megjelölt tulajdonságok mentén



Egyéb helyzet

A védett tulajdonság hiányában elutasított kérelmek felében az elutasításra az adott okot, hogy a panaszos egyéb helyzetét jelölte meg védett tulajdonságaként, azonban ennek kifejtését követően a hatóság arra a megállapításra jutott, hogy a panaszos körülményei nem minősülnek olyan sajátos helyzetnek, amely védett tulajdonságként szolgálhat.

Az egyéb helyzet értelmezéséből eredő jogalkalmazási problémák feloldása érdekében a hatóság mellett működő Tanácsadó Testület már 2009-ben napirendjére tűzte az egyéb helyzet, mint védett tulajdonság fogalmát érintő állásfoglalás kiadását. Ennek keretében áttekintette a nemzetközi és hazai szabályozási és ítélkezési gyakorlatot, szakmai konferenciát szervezett a

hazai jogalkalmazásban leginkább érintettek (bírák, társhatóságok, társadalmi és civil jogvédő szervezetek képviselői) részvételével, elemezte a honlapon nyilvánosságra hozott állásfoglalás-tervezethez írásban érkezett véleményeket.

Az állásfoglalás elfogadására a beszámoló lezárást megelőzően, 2010 áprilisában került sor (288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalás).

Az állásfoglalás értelmében az „egyéb helyzet fogalma dinamikusan változik, definíciós magját azonban az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletből táplálkozik. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt. A szűkítő értelmezés biztosítja, hogy az eljárás ne vezessen az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához olyan esetekben, amikor az emberi méltóság általános sérelméről, rendeltetésellenes joggyakorlásról, vagy joggal való visszaélésről szól a jogvita.”

Az egyéb helyzetre alapuló ügyekben a hatóság elsőként abban a kérdésben dönt, hogy a panaszos által a hatóság elé tárt körülmények teremthettek-e olyan sajátos helyzetet, amely megalapozta a panaszos személyiségének lényegi vonását érintő adottságát, jellemzőjét.

A foglalkoztatás területén az egyéb helyzetükre hivatkozó panaszosok a hátrány okául legtöbbször kollégáik, vezetőik személyes ellenszenvét, szakmai féltékenységét jelölték meg, illetve a munkáltató valamely szervezetéhez (és nem másikhoz) való tartozásukat.

Kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy álláspontja szerint munkáltatója megsértette vele szemben az egyenlő bánásmód követelményét, azzal, hogy feltételezése szerint –megromlott munkakapcsolatai miatt munkaviszonyát azonnali hatállyal próbaidő alatt megszüntette. A megszüntetés indokaként vagyoni helyzetét is megjelölte.

Kérelmező álláspontja szerint a próbaidő alatt jó munkát végzett, munkaviszonya alatt számos újító ötlettel állt elő, saját megítélése szerint jó teljesítményéhez kétség nem férhetett, viszont egyik munkatársával, valamint közvetlen főnökével kapcsolata megromlott. Kérelmező egyéb helyzetként azt jelölte meg, hogy kollégájának, illetve közvetlen főnökének nem tetszett, hogy jól dolgozott, és újító ötletekkel állt elő. Vagyoni helyzettel, mint védett tulajdonsággal kapcsolatban kérelmező előadta, hogy véleménye szerint jobb anyagi körülményei is alapot adtak arra, hogy munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntették. A hatóság álláspontja szerint a kérelemben egyéb helyzetként megjelölt tulajdonság, mely szerint kérelmező jól dolgozott, és újító ötletekkel állt elő, nem tekinthető a személyiség lényegi vonásának, így védett tulajdonságként nem fogadható el. A hatóság álláspontja szerint továbbá nem fedi le a vagyoni helyzet miatti hátrányos megkülönböztetés követelményének kritériumát önmagában az a helyzet, hogy valaki másokhoz képest jobb anyagi körülményekkel rendelkezik, különösen, ha semmi sem utal arra, hogy emiatt szüntetik meg azonnali hatállyal a munkaviszonyát. Védett tulajdonság hiányában a hatóság a kérelmet elutasította.

A hatósághoz panasszal fordult egy munkavállaló képviselőjében eljáró szakszervezet, mert álláspontja szerint a munkáltató hátrányos megkülönböztetést alkalmazott azzal, hogy egy bizonyos feladat ellátásáért nem valamennyi, a feladat ellátásában tevékeny részt vállaló dolgozót részesített jutalomban, hanem kizárólag az egy bizonyos

szervezethez (kötelékhez) tartozó munkavállalókat. A panaszos álláspontja szerint a különbségtétel az egy bizonyos szervezethez tartozáson, mint egyéb helyzeten alapult. A hatóság a kérelmet elutasította, mert megítélése szerint a szervezethez tartozás nem minősült olyan tulajdonságnak, amely a személyiség lényegi részét alkotta volna, s ebből következően nem minősülhet védett tulajdonságnak sem. A hatóság döntésével szemben a panaszos bíróság felülvizsgálatot kezdeményezett. Az ügyben eljáró Fővárosi Bíróság a keresetet elutasítva a hatósággal egyező álláspontra helyezkedett kimondva, hogy az Ebktv. 8. § r) pontja a védett tulajdonságok között rendezi a foglalkoztatási jogviszony, vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellegét, illetve határozott időtartamát, azonban bizonyos foglalkozás, egy munkakör betöltése, az adott szervezethez tartozás sem tekinthető a személyiség olyan lényegi vonásának, amelyre tekintettel alkalmazott megkülönböztető bánásmód az emberi méltóság sérelmével járna.

Más vélemény

Az Ebktv. 8. § j) pontja szerinti politikai vagy más véleményre - az egyéb helyzethez hasonlóan - számos esetben a fogalom kiterjesztő értelmezésével hivatkoztak a kérelmezők. A hatóság az egyéb helyzethez hasonlóan a más vélemény fogalmát is szűken értelmezi, az arra alapuló kérelmek esetében azt vizsgálja, hogy a kifejezett, nyilvánvaló vélemény a véleményt formáló belső meggyőződését tükrözi-e és összekapcsolható-e a személyiség lényegével. Ebből következik az is, hogy nem tekinthető minden véleménynyilvánítás védett tulajdonságnak, csupán az olyan, a fenti szempontoknak is megfelelő kritika, amely túlmutat a rossz viszonyból adódó élcelődéseken, kritikát is tartalmazó összetűzéseken, a személyes ellenszenv vagy szimpátia kifejeződésén.

A hatósághoz forduló kérelmező munkáltatója, egy vidéki önkormányzat magatartását sérelmezte, melynek célja – véleménye szerint – vele szemben megfélemlítő, ellenséges, támadó környezet kialakítása volt. A kérelmező álláspontja szerint a zaklató magatartás háttérében az állt, hogy munkáltatója az ellenséges környezet kialakításával próbálta meg rábírní arra, hogy önként hagyja el állását. A Kérelmező és a munkáltató közötti rossz viszony elmérgesedéséhez az vezetett, hogy a kérelmező munkaügyi bíróság előtt támadta meg a munkáltató által készített teljesítmény értékelését. A panaszos a munkaügyi bírósághoz fordulását más véleményeként jelölte meg, továbbá egyéb helyzetként azt, hogy nem volt hajlandó önként elmenni az önkormányzattól a polgármester által felajánlott pénzösszeg fejében sem.

A hatóság a kérelmet védett tulajdonság hiányában elutasította. Nem fogadta el más véleménynek a kérelmező azon körülményét, hogy a munkáltatóval szemben munkaügyi pert indította, és egyéb helyzetként sem azt, hogy nem kívánt felmondani. A panaszos által megjelölt védett tulajdonságok egyike sem kapcsolódott közvetlenül a panaszos személyiségének lényegéhez.

Kérelmező panasszal fordult a hatósághoz, mert álláspontja szerint munkáltatója a település polgármesterének utasítására nem foglalkoztatta tovább. A 2006-os választások során ugyanis, amelyen egyébként három jelölt indult, a polgármesterrel szemben induló egyik személyt támogatta azzal, hogy az ő sátrában főzött egy rendezvényen, amellyel a polgármester maradandó ellenszenvét vívta ki. Az eljárás alá vont polgármester ennek következtében véleménye szerint személyesen járt közben a jogutód munkáltatónál annak érdekében, hogy Kérelmező továbbfoglalkoztatása ne valósuljon meg. Kérelmező kihangsúlyozta, hogy az ügynek politikai aspektusa nincsen, ő pusztán eltérő véleménye kifejtésének lett áldozat.

Az eljárás során fény derült arra, hogy a panaszos és a polgármester között hosszú idő óta fennálló kölcsönös ellenszenv alakult ki. Az egyenlő bánásmód követelményéről szóló törvény ugyanakkor nem alkalmas eszköz személyes rokonszenv, illetve ellenszenv kezelésére, minthogy a rokon-, illetve ellenszenv nem minősül az Ebktv. 8. §-ában nevesített védett tulajdonságnak.

A kérelmek elutasításának harmadik törvényi indoka, hogy az eljárás alá vont fél **kimentheti magát** azzal, hogy bizonyítja, hogy az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A 2009-es évben az elutasító határozattal lezárt ügyek 18%-ában az eljárás alá vont a védekezésével felhozott érvek révén kimentette magát azzal, hogy bizonyította, hogy intézkedésének tárgyilagossága mérlegelés szerinti ésszerű oka volt, illetve a sérelmet szenvedő alapvető jogát más alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben, szükséges és arányos mértékben korlátozta. Az előbbi általános kimentési okokhoz képest a foglalkoztatás területét érintő panaszok esetében pedig kimentheti magát az eljárás alá vont, ha bizonyítja, hogy intézkedését a munka jellege vagy természete indokolta, a különbségtételt az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre alapította, és a különbségtétel arányos volt.

Kérelmező panasszal fordult egy üzletházzal szemben, mert az a babakocsival történő belépését az üzletház vásárlóterébe nem engedélyezte. Ezen túlmenően Kérelmező sérelmezte azt is, hogy az üzletház vezetőjével hosszú várakozási idő ellenére sem tudott beszélni, és ezáltal panaszát vele nem volt alkalma személyesen is tisztázni. Kérelmező előadta továbbá, hogy a babakocsival történő belépés tilalma az üzlet bejáratánál kihelyezett táblán nem volt feltüntetve, ennek ellenére nem először szembesült ezen kereskedésben hasonló gyakorlattal. Kihangsúlyozta, hogy anyaságából fakadóan természetes, hogy gyermeke mindig és mindenhol vele van, a felelősséget gyermeke személyéért és viselkedéséért ő viseli, a nagykereskedelmi értékesítést pedig gyermekekre nem tartja veszélyesnek, így elfogadhatatlannak tartja a bepanaszolt üzlet által felhozott biztonsági érveket.

A nagykereskedés azzal védekezett, hogy a 10 éven aluli gyermekek üzlethelyiségből való kitiltását biztonsági szempontok indokolták. Az eljárás alá vont cégkivonata, az internetes web oldala, valamint az általa mellékelt fénykép hitelesen tanúsította, hogy a bepanaszolt üzletház fő profilja vegyes termékkörű nagykereskedelem, és az üzletház ennek megfelelően is van berendezve. Az elárusító részben, ahová belépni csak kártyával lehet, nincsenek eladók, csak árufeltöltők, illetve a raktérben az áruk raktári fémállványokon felpolcolva állnak. Az áruk ilyen formában történő nagykereskedelmi forgalmazása jogszerű, annak balesetveszélyessége kisgyermeknek vonatkozásában pedig könnyen belátható. A hatóság elfogadta az eljárás alá vont védekezését, vagyis az üzletház sikeresen kimentette magát azzal, hogy bizonyította, az általa alkalmazott beléptetési szabályzat sérelmes része az adott esetben az élet, illetve testi épség védelme érdekében szükségszerű és arányos intézkedés, a cél elérésére alkalmas, valamint, mivel az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő oka van, nem önkényes.

A hajléktalan és önmagukat lesbikusnak valló kérelmezők panasszal fordultak a hatósághoz egy munkásszállóval szemben, ahol egy alapítvány támogatásával laktak. Előadták, hogy mind a szálló recepciószaki, mind a szálló lakói részéről több alkalommal tapasztaltak a másárgukat firtató és azt kifogásoló magatartást. A szállóból két alkalommal tiltották ki őket, mindkét alkalommal úgy, hogy a lakókkal történt összetűzéseikkor a recepciószaki nem vizsgálták a konfliktus okát, vagy a felelősséget, hanem kérelmezőket küldték el, vélhetően azért, mert lesbikusok. A támogató alapítvány nyomására a szálló az első kitiltást követően visszafogadta a kérelmezőket, azonban a második alkalmat követően utcára kerültek. A szálló munkatársai egyöntetűen azon a véleményen voltak, hogy Kérelmezők nem tisztelik a kulturált együttélés szabályait, a szállóban tartózkodásuk alatt számos probléma merült fel agresszív viselkedésük miatt. A szociális munkás is elismerte, hogy az általuk üzemeltetett éjjeli menedéken is akadtak már problémák Kérelmezők viselkedésével, ugyanis sokat veszekednek, kiabálnak, zavarva a többi lakó nyugalmát. A szálló vezetője elmondta azt is, hogy nem egyedi eset a kérelmezőkhöz hasonló magatartást tanúsító szállóvendégek kitiltása. A hatóság a meghallgatott tanúk nyilatkozata, és a kérelmezőknek saját kifogásolható viselkedésére vonatkozó részben beismert nyilatkozata alapján úgy ítélte meg, hogy kitiltásuk oka nem szexuális irányultságuk, hanem a házirendet sértő viselkedésük volt. Értékelnie kellett a hatóságnak azt is, hogy Kérelmezőket az első kitiltást követően visszafogadta a szálló, még egy esélyt adva számukra, hogy a kitiltás eszközével a szálló gyakorta él, és hogy a szálló lakói által tett nyilatkozatok szintén Kérelmezők rendezavaró magatartását támasztották alá.

A fenti indokokon túl a kérelem elutasításoz vezetett, ha az eljárás során bebizonyosodott, hogy a kérelmezőt a sérelmes intézkedés révén nem érte hátrány (10%), az eljárás alá vont jogszabály alapján járt el (7%), illetve amikor a hatóságnak az ügyben született jogerős bírói döntés alapján megállapított tényállás alapulvételével kellett eljárnia (2%).

A diszkriminációs magatartások **területi megoszlásának** vizsgálata során megállapítást nyert, hogy az elutasított kérelmek a 2009-es évben is legnagyobb arányban a foglalkoztatás területét

érintették (58%). Ezen belül az elutasított kérelmek túlnyomó többsége a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódott (47%). Miként a zaklatásos ügyek száma, úgy a munkaviszony fennállása alatt elszenvedett sérelmekkel kapcsolatos panaszok száma is nőtt (38%). A munkaviszony fennállása során a panaszosok leggyakrabban a munkáltató vagy a kollégák zaklatására hivatkoztak, illetve a jutalom, munkabér megállapításával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetésre. A foglalkoztatás területét érintő, a munkaviszony létesítése során sérelmezett intézkedéssel kapcsolatban benyújtott, de elutasított kérelmek 15%-ot tettek ki.

A szolgáltatás területét érintő, elutasító határozattal lezárt kérelmek az ügyek 18%-át tették ki, és mintegy 9%-ra tehető azon kérelmek aránya, amelyek az állami vagy önkormányzati szervek működésével szemben fogalmazódtak meg. Miként az a korábbi években is megfigyelhető volt, a szociális biztonság és egészségügy (2%), a lakhatás (7 %) valamint az oktatás és képzés (7%), mint közszolgáltatások területét és egyéb területet (2%) érintő elutasító döntések aránya elenyésző volt.

Az állami vagy önkormányzati szervek működésével kapcsolatos kérelmeken belül érdemes külön figyelmet szentelni azon panaszoknak, amelyek a gyermekek elhelyezésével kapcsolatban a gyámhivatalok, bíróságok apákkal szembeni diszkriminációs gyakorlatára hivatkoznak. Az egyes hatóságok eljárásával szemben előterjesztett diszkriminációs panaszok alapján a hatóság kizárólag azt vizsgálhatja, hogy a hatóságok, egyéb állami szervek az ügyintézés, az ügyfelekkel való kapcsolattartás során, kimondottan a védett tulajdonságával összefüggésben, kedvezőtlenebb bánásmódban részesítették-e a kérelmezőt. Így önmagában egy jogellenes közigazgatási határozat nem adhat alapot a hatóság eljárásra, ugyanis annak felülvizsgálata túlmutat a hatóság hatáskörén.

Panaszos kérelemmel fordult a hatósághoz az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt egy városi jegyzővel, továbbá a helyi és a regionális gyámhivatallal szemben. Kérelmező szerint a gyámhatósági eljárás során hátrányos megkülönböztetés érte, mivel álláspontja szerint a hatóságok apasága miatt hátrányosabb helyzetbe hozták gyermeke édesanyjához képest. Kérelmező jogi képviselője szerint a hatóság az anya által becsatolt iratokat fenntartás nélkül elfogadta a bizonyítási eljárás során, míg a kérelmező által benyújtottakat nem értékelte. Sérelmezte, hogy a helyi gyámhivatal a jogszabályban írt kötelezettsége ellenére nem szerez érvényt a kapcsolattartási határozatnak.

A hatóság a sérelmezett eljárás során keletkezett iratanyagokat átvizsgálva és a bepanaszolt hatóságok nyilatkozatainak ismeretében megállapította, hogy sem a kérelem, sem az iratokban fellelhető nyilatkozatok nem tartalmaztak olyan tényre való hivatkozást, amely arra utalna, hogy az első és másodfokú gyámhatósági eljárásokban hozott döntések tartalma a kérelmező apaságával volna összefüggésbe hozható. Erre utaló tényeket, a hatósági ügyintézők ilyen irányú esetleges előítéletes magatartását nem jelezte a kérelmező. Az illetékes hatóságok a vonatkozó jogszabályok keretei között bíráltak el minden kérelmet. A hatóság a kérelem elutasítása mellett döntött, mert önmagában az, hogy valamely védett tulajdonsággal rendelkező ügyfél számára a hatóság sérelmes döntést hoz, nem jelenti az egyenlő bánásmód megsértését. A hatóság által megvizsgált iratanyagban és magában a kérelemben sem volt hivatkozás hátrányos megkülönböztetésre utaló konkrét tényekre. Ezért a hatóság a kérelmet, mint alaptalanul tárgyalás tartása nélkül elutasította.

Az elutasító határozattal lezárt ügyek **védett tulajdonság** szerinti vizsgálata alapján megállapítható, hogy a panaszosok fogyatékoságukat és etnikai hovatartozásukat jelölték meg védett tulajdonságul a leggyakrabban, ezt követte a megjelölt védett tulajdonságok közül az anyaság/apaság, a politikai vagy más vélemény, az egyéb helyzet és az életkor. Szembetűnő, hogy az ügyek 27%-ában nem egy, hanem két, illetve három védett tulajdonságot is megjelöltek a

panaszosok, az ilyen többes alapú diszkriminációs ügyekben a leggyakoribb az életkor, illetve az etnikai hovatartozás egyik védett tulajdonságként való megjelölése, amelyhez még a más vélemény, egyéb helyzet vagy az egészségi állapot társult a leggyakrabban. A hátrányos megkülönböztetés többszörös formája a hátrányos megkülönböztetés alapeseteinél súlyosabb, a sérelmet szenvedett személy számára sérelmesebb lehet, mivel identitásának több alkotóeleme miatt is előítéletek célpontjává válik, személyiségét több irányból éri támadás. A többszörös hátrányos megkülönböztetés miatti panaszok száma az elutasított kérelmek között is jelentős, azok több mint negyedét teszi ki. Ennek pedig csak részben lehet oka az, hogy előfordul, hogy a panaszosok az általuk megélt sérelmeket utólag próbálják csak valamely védett tulajdonságukkal magyarázni, elsősorban akkor, amikor azzal szembesülnek, hogy az eljárás megindításához nélkülözhetetlen annak megjelölése. A többalapú diszkriminációs panaszok számának növekedése ugyanakkor azt is előre bocsátja, hogy a társadalmi előítéletek iránya megsokszorozódott, a sérelmet szenvedett panaszosok –még ha kérelmük nem is megalapozott- emberi méltóságuk sérelmét több irányból, több alapon élik meg.

Az elutasított kérelmek **földrajzi elhelyezkedése** tekintetében megállapítható, hogy a tavalyi évekhez hasonlóan Budapestről (39%) érkezett a legtöbb, utóbb elutasított panasz. Pest megyéből 11%, Borsod-Abaúj-Zemplén megyéből és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyéből pedig a panaszok 7-7%-a érkezett. Látható, hogy továbbra is túlsúlyban vannak a budapesti panaszosok, az ország leghátrányosabb helyzetű megyéiből csekély számban érkeznek kérelmek. A hatóság „A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és a hatósági munka erősítése” című 51 hónapig tartó országos projektjének (TÁMOP 5.5.5.) keretében 2009 szeptemberétől országosan, a megyei Esélyek Házaiban heti és legalább havi rendszerességgel egy-egy kistérségben is elérhetővé tette ügyfélfogadását 19 új helyszíni ügyfélszolgálat kiépítésével. A megyei Esélyek Házaiban kialakított ügyfélfogadások révén a hatóság földrajzilag is közelebb kerülhet a panaszosokhoz, ami reményeink szerint már a következő évben megmutatkozik a panaszok földrajzi eloszlásának változásában.

Az érdemben vizsgált, de elutasító határozattal lezárt ügyek 39 % -ában - a tavalyi évhez hasonló arányban- a hatóság **tárgyalást** tartott, illetve a panaszost hiánypótlás keretében személyesen is meghallgatta.

A tavalyi évhez képest jelentős változás, hogy az elutasított kérelmek között megnőtt azon panaszok száma, amelyek **zaklatásra** hivatkoztak. A tavalyi évhez hasonlóan viszont elenyésző volt a megtorlásra, jogellenes elkülönítésre vagy a közvetett hátrányos megkülönböztetésre irányuló, elutasított kérelmek száma. Míg a 2008-as évben az elutasítással zárult ügyek 90%-ában a hatóság a közvetlen hátrányos megkülönböztetést vizsgálta, addig 2009-ben már csak az ügyek 76%-ában volt a vizsgálat tárgya kizárólag a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a zaklatásra vonatkozó vizsgálatok száma ezzel egyidejűleg viszont jelentősen nőtt (20%). Jogellenes elkülönítésen és közvetett hátrányos megkülönböztetésen csupán az elutasított kérelmek 1-1%-a alapult, míg megtorlásra az elutasított kérelmek 2%-a hivatkozott.

A zaklatás fogalmának növekvő ismertsége révén a panaszosok immár a közvetlen hátrányos megkülönböztetés mellett egyúttal zaklatásra is hivatkoztak, a panaszok összetettebbek, komplexebbek lettek, ami ugyanakkor nem járt együtt a képviselőt igénybe vevők számának növekedésével, ugyanis mindössze a panaszosok 18%-a helyett járt el képviselője.

A **képviselő** útján eljáró panaszosok száma a tavalyi évhez képest csekély mértékben (3%) nőtt, míg az elutasított kérelmek száma szinte teljesen megegyezett a 2008-as évben elutasított kérelmek számával. Önmagában természetesen a képviselő igénybevétele nem biztosíték arra,

hogy a hatóság a kérelemnek helyt ad, ami abból is látszik, hogy a jogsértést megállapító határozattal zárult eljárásokban is csak a panaszosok kis hányada járt el képviselővel. A képviselőknek azonban fontos szerep juthat a beadványok előkészítésében, ami nagy mértékben rövidítheti le az eljárást. Ugyanakkor az eljárás alá vont szervezetek esetében igen gyakori a jogi képviselő útján való eljárás.

A panaszosok **nem szerinti megoszlása** a tavalyi évekhez képest mutat némi változást, mert míg 2008-ban az elutasító döntéssel lezárt ügyekben a kérelmezők 46%-a volt nő és 41%-a férfi, addig 2009-ben a kérelmet benyújtók többsége férfi volt (50%). A kérelmezők mindössze 40%-a tartozott a női nemhez. Az elutasított kérelmeket benyújtók 6%-a házaspár, míg a fennmaradó 4% jogi személy volt.

A 2009-es évben nőtt a **szakértők** bevonásával járó eljárások száma, több alkalommal fordult állásfoglalásért, tájékoztatásért vagy szakértői véleményért a hatóság az Oktatási Hivatalhoz, a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletéhez, illetve egy-egy alkalommal szakminisztériumokhoz, az Egészségbiztosítási Felügyelethez és a Nemzeti Fogyasztóvédelmi Hatósághoz és a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosához.

3. Végzésekkel lezárt ügyek

Eljárást lezáró végzések

2009-ben a hatósági ügyek közel 36,6%-a zárult végzéssel, így a vizsgált 543 ügyből 100 esetben a hatóság eljárást lezáró végzést hozott. A legtöbb alkalommal a hatóságnak a kérelmet érdemi vizsgálat nélkül el kellett utasítania többnyire hatáskörének hiánya miatt. Ugyancsak végzéssel szüntette meg az eljárást a hatóság akkor is, amikor a kérelmező az eljárás folyamán kérelmét visszavonta, illetve amikor a kérelmező a hatóság hiánypótlási felhívása ellenére nem nyilatkozott, vagy a kért iratokat nem küldte meg, mely megakadályozta a hatóságot abban, hogy a tényállást feltárja.

Az eljárás megszüntetése a kérelem visszavonása miatt

2009-ben a hatóság összesen 100 esetben hozott eljárást lezáró végzést. Ebből 32 alkalommal az eljárás megszüntetésére a kérelem visszavonása miatt került sor. A kérelem visszavonását mindössze 4 esetben nem indokolták a hatósághoz forduló kérelmezők. A további 28 ügyben az alábbi indokok szolgáltak a kérelem visszavonására:

- az ügyfelek időközben megállapodásra jutottak (8 esetben),
- a kérelmező problémája vagy panasza időközben megoldódott (11 eset),
- a kérelmező az eljárás alá vont fél kimentését elfogadta (1 alkalommal),
- a kérelmező sérelmei orvoslására más (jogi) utat kívánt igénybe venni (2 esetben),
- 2 alkalommal kérelmező kérelmét azért vonta vissza, mert az eljárás alá vont védekezése ismeretében úgy vélte, hogy az általa állítottakat nem tudja kellő bizonyítékokkal alátámasztani.

- További 4 esetben 1 kérelmező kérelmét azért vonta vissza, mert a korábban megindított bírósági eljárásban keresetének helyt adtak, 1 kérelmező tartott a hatóság eljárását követő esetleges megtorlástól, 1 meghatalmazott kérelmező az általa képviselt személlyel nem tudta felvenni az eljárás során a kapcsolatot, valamint 1 kérelmező más képviselővel kívánta a későbbiekben az eljárást folytatni

A kérelmüket visszavonó kérelmezők 44%-a nő, 47%-a férfi volt, míg 9%-ban szervezetek vonták vissza benyújtott kérelmüket.

A kérelem visszavonására a legtöbbször, az esetek 66 %-ában a foglalkoztatás területéről érkezett panaszok esetében került sor, 13%-ában áru forgalmazása és szolgáltatások igénybevételével kapcsolatosan benyújtott panaszok, 6%-ában oktatás, illetőleg egy esetben (3%-)ában pedig önkormányzattal szemben benyújtott panasz kapcsán. A panaszok visszavonására 12%-ban egyéb területen került sor (bevándorlás, szociális terület)

A kérelem visszavonása miatt megszüntetett eljárások 44%-ában (14 eset) a hatóság nem tartotta indokoltnak tárgyalás tartását, de 6 esetben hiánypótlás keretében az ügyfél személyes meghallgatására került sor, 12 esetben pedig tárgyalás tartása után került sor a kérelem visszavonására.

A védett tulajdonságok szerinti megoszlással kapcsolatban elmondható, hogy a legtöbb esetben, az ügyek 29%-ában, védett tulajdonságként valamely nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozást, 16%-ában az egyéb helyzetet, 13-13%-ában az egészségi állapotot és politikai vagy más véleményt, 10%-ában a nemzet, 3-3%-ában pedig az anyaságot, a bőrszínt, az életkort, az érdekképviselőhez tartozást, a vagyoni helyzetet, illetve a fogyatékossgot megjelölő kérelmezők vonták vissza kérelmüket. Egy esetben a kérelmező kérelmét megtorlás miatt indult eljárásban vonta vissza.

Összességében megállapítható, hogy azon kérelmezők 53%-a akik az eljárás folyamán kérelmüket visszavonták, panaszukra valamilyen megoldást találtak, illetve egyezséget kötöttek, így számukra a hatósági eljárás folytatása tulajdonképpen oka fogyottá vált. Előfordult azonban olyan is, hogy a kérelmező azért vonta vissza kérelmét, mert félt egy esetleges későbbi megtorlástól környezetében.

Összesen 30 esetben kellett a hatóságnak megszüntetnie az eljárást azért, mert hiánypótlási felhívásának kérelmező nem tett eleget (24 eset), vagy felhívás ellenére nem nyilatkozott (6 eset), így nyilatkozatuk elmaradása megakadályozta a tényállás tisztázását. Ezen kérelmezők 43 %-a volt férfi, 40 %-a nő, 17%-a pedig valamely szervezet. A panaszok nagy része, 67%-a a foglalkoztatás területéről érkezett, 10 %-a az áruk forgalmazása és szolgáltatások igénybevétele köréből, 7 %-a szociális ellátás, 3-3%-a az oktatás és állami támogatás felhasználása köréből, a fenn maradó ügyek pedig egyéb területeket érintettek.

A védett tulajdonságok tekintetében összességében elmondható, hogy a legtöbb esetben a hiánypótlási felhívásnak azon kérelmezők nem tettek eleget, akik védett tulajdonságul nemzeti vagy etnikai hovatartozásukat jelölték meg (39%).

A kérelmek visszavonása, illetve a hiánypótlás elmulasztása miatt megszüntetett eljárások mögött minden bizonnyal megvalósult jogsértések álltak, de a fent jelzett valós, vagy csak hivatkozott okok valamelyike érdektelenné tette a kérelmezőt igénye érvényesítésében.

A 100 ügyből 38 esetben utasította el a hatóság érdemi vizsgálat nélkül a kérelmet. Az esetek többségében, 12 alkalommal a hatóság hatáskörének hiányában utasította el a kérelmet, többnyire azért, mert a panasz elbírálása bírósági hatáskörbe tartozott. Ugyancsak hatáskörének hiányát kellett megállapítania a hatóságnak 11 esetben, és ezzel a kérelmet elutasítania akkor, amikor a kérelmező nem tudott megjelölni olyan védett tulajdonságot, amely a hatósági eljáráshoz nélkülözhetetlen. 5 esetben a kérelem valamely sérelmezett bírósági döntés, 2 esetben valamely jogszabály, illetve 4 esetben valamely önkormányzat rendeletének felülvizsgálatára irányult. 1-1 esetben a Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyeletének, illetve ügyészség határozatának felülvizsgálatát kérték a hatóságtól. A hatóság 1 esetben utasította el a kérelmet azért, mert a panasz valamely az Ebktv. 6.§ d) szerinti tagsági jogviszonnal volt kapcsolatos. A hatóság 1 alkalommal azért utasította el a panaszt, mert azt korábban már érdemben elbírálta.

Az érdemi vizsgálat nélkül elutasított kérelmet benyújtók 45%-a férfi, 37%-a nő, és 18%-a valamely szervezet volt.

A védett tulajdonságok tekintetében a kérelmek 39%-ánál a kérelmező nem valamely az Ebktv. 8. §-ban nevesített védett tulajdonságot jelölt meg, vagy egyáltalán nem jelölt meg védett tulajdonságot. A kérelmek 22%-a védett tulajdonságul az egyéb helyzetet, 14%-a a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozást jelölte meg. A fennmaradó esetekben két-két kérelem hivatkozott a védett tulajdonságok közül fogyatékosagra, és életkorra, egy-egy kérelmező pedig anyasága, egészségi állapota, valamely fajhoz tartozása, illetve politikai vagy más véleménye miatt kérte az eljárás folytatását

A fentiekén kívül a hatóság egy esetben azért szüntette meg végzésével az eljárást, mert a hatósági eljárás folyamán szerzett tudomást arról, hogy ugyanazon ügyben más hatósági eljárás van folyamatban (megelőzés).

A hatóság 2009-ben hozott eljárást lezáró végzései közül 3 került a Fővárosi Bíróság elé felülvizsgálatra, vagyis a hatóság eljárást lezáró végzéseinek 3%-a esetében kérték az ügyfelek annak bírósági felülvizsgálatát. Mindhárom esetben azért szüntette meg a hatóság az eljárást, mert az ügyfél nem tett eleget a hiánypótlási felhívásnak. A Fővárosi Bíróság valamennyi ügyben helyben hagyta a hatóság végzését.

Az eljárást lezáró végzések alapjául szolgáló kérelmek megközelítőleg egyharmadában a kérelmező lakóhelye Budapesten volt, így megállapítható, hogy a legtöbb beadvány a végzéssel zárult ügyek esetében is Budapestről érkezett. Sorrendben a második megye Szabolcs-Szatmár-Bereg Megye, ahonnan a végzéssel zárult panaszok 11%-a érkezett. Ezt követi Pest Megye a panaszok 10%-ával, majd Békés Megye 8%-kal. Ha az egyes eljárást lezáró végzések alapjául szolgáló okokat is figyelembe vesszük, megállapítható, hogy a kérelmet a legtöbb esetben budapesti lakóhelyű kérelmezők vonták vissza, követve őket a békés megyei, majd a Csongrád megyei kérelmezők.

Azért, mert a kérelmező a hatóság felhívására nem nyilatkozott, szintén budapesti kérelmezők esetében kellett a legtöbbször megszüntetni az eljárást, akárcsak az érdemi vizsgálat nélküli elutasító végzések esetében.

Figyelemre méltó azonban az is, hogy nem érkezett eljárást megszüntető végzés alapjául szolgáló panasz Komárom Megyéből, Jász-Nagykun-Szolnok Megyéből, és Nógrád Megyéből. A középső országrészből és Kelet-Magyarországról érkezett nagyszámú panasszal szemben a Nyugat-Magyarországról érkező panaszok száma jelentősen alacsonyabb volt összesen 20 eset. Komárom Megyéből és Nógrád megyéből egyetlen panasz sem érkezett, mely alapján a hatóság eljárását végzéssel szüntette volna meg.

2009-ben 82 közbenső végzést bocsátott ki a hatóság, a legtöbb esetben erre az eljárás felfüggesztése (38) , valamint a tanúk adatainak zárt kezelése (21) miatt került sor

A hatóság az elmúlt év folyamán székhelyén 171, vidéki helyszínen 35 alkalommal tartott tárgyalást, illetve meghallgatást.

III. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület tevékenysége

Az Ebktv. úgy rendelkezik, hogy a hatóság feladatait az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testülettel (Testület) együttműködve látja el. A Testület hat tagja a törvény rendelkezésének megfelelően az emberi jogok védelme és az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése területén kiemelkedő tapasztalattal rendelkező személy. A Testület tagjai sorában több változás volt, így 2009 augusztusától dr. Kádár András Kristóf, a Magyar Helsinki Bizottság társelnöke került a Testületbe.

A Testület rendszeresen, előre meghatározott munkaterv szerint ülésezett az elmúlt évben is. A munkatervi feladatok meghatározásánál figyelembe vették a hatóság javaslatait, azokat a problémákat, amelyek a hatósághoz érkezett ügyek kapcsán felvetődtek.

A Testület az elmúlt évben 6 alkalommal tartott ülést.

Módosították korábbi *ügyrendjüket*, elfogadták a 2009. évi *munkatervet*, mely szerint foglalkoztak az *Ebktv. hatályával* kapcsolatos vitatott kérdésekkel, *értelmezték a Ket. és az Ebktv. rendelkezéseit*, annak összhangját.

Megtárgyalták az EBH *bírságpolitikájának* gyakorlatát, melyet alapjában véve jónak ítélték, megállapították azonban, hogy az önkormányzatokkal szemben sokszor indokolatlanul mellőzi pénzbírság alkalmazását. Egyetértettek az EBH-nak azzal a felfogásával, hogy számtalan esetben célravezetőbb a felek közötti egyezség létrehozására törekedni, mint egy bírságot

kiszabni. Áttekintették a kiszabott bírságok összegét, felhívták a figyelmet a fokozott differenciálás szükségességére.

Megvitatották az *EBH 2008. évi tevékenységéről* szóló, a Kormány elé terjesztendő beszámolót.

Több alkalommal meghallgatták az EBH tájékoztatását a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) időarányos teljesítéséről.

A MEOSZ javaslatára foglalkoztak a fogyatékossgal élőket érintő „*ésszerű alkalmazkodás*” kritériumának hazai jogrendszerbe történő beiktatásával. Állásfoglalásuk alapján *jogszabálymódosítási javaslatot* terjesztettek a szociális és munkaügyi, valamint az igazságügyi és rendészeti miniszterhez. Az „ésszerű alkalmazkodás” követelményének hazai jogrendszerbe történő beépítésére két variációt dolgoztak ki, egyrészt egy generális szabályozást, másrészt a foglalkoztatás területét érintőt. Ennek megfelelően a javaslat az Ebktv. alábbi szakaszainak módosítására vonatkozott:

"A" változat: **foglalkoztatás**

Az Ebktv. 7. §-a új (2) bekezdéssel egészül ki, a (2)-(3) bek. (3)-(4) bekezdésre változik.

7. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti - különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint - a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.
(2) A foglalkoztatás tekintetében az (1) bekezdésben meghatározottakon túl az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti az ésszerű alkalmazkodás követelményének elmulasztása is.

Az Ebktv. 21. §-a kiegészül az alábbi (2) - (4) bekezdéssel:

21. § (2) Az ésszerű alkalmazkodás követelménye alapján a munkáltatónak a foglalkoztatási jogviszony tekintetében meg kell tennie a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, valamint az át- vagy továbbképzés.
(3) E kötelezettség alól a munkáltató kizárólag akkor mentesülhet, ha ezen intézkedések megtétele - figyelemmel a munkáltató helyzetére, a szervezet méretére, gazdasági és emberi erőforrásaira, valamint az intézkedéssel elérhető eredményre - a munkáltató számára bizonyíthatóan aránytalan terhet jelent.

(4) Nem mentesülhet a munkáltató az ésszerű alkalmazkodás követelményének betartása alól, ha az annak betartásával együtt jár terhet, az állam, állami szervezet, önkormányzat, vagy közösségi támogatás által biztosított támogatási rendszer, vagy egyéb intézkedés elégséges mértékben ellensúlyozza.

"B" változat: **általános alkalmazkodási kötelezettség**

Az Ebktv. 7.§ (1) bekezdése az alábbiak szerint módosul:

7. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti - különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint - a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás, továbbá az ésszerű alkalmazkodás követelményének elmulasztása.

Az ésszerű alkalmazkodás követelménye

Az Ebktv. az alábbi 10/A §-al egészül ki:

10/A. § (1) Az ésszerű alkalmazkodás követelménye azt jelenti, hogy az e törvény által kötelezett személy, vagy szervezet köteles a fogyatékoságból eredő hátrány kompenzálásához szükséges és elégséges minden olyan intézkedést meghozni, amely lehetővé teszi azt, hogy a fogyatékos személy számára való egyenlő esélyű hozzáférés, részvételi, vagy előmeneteli lehetőség, más összehasonlítható helyzetben lévő nem fogyatékos személyekkel, vagy csoportokkal azonos módon biztosított legyen.
(2) E kötelezettség alól a kötelezett személy vagy szervezet kizárólag akkor mentesülhet, ha az intézkedések megtétele - figyelemmel a kötelezett helyzetére, a szervezet méretére, gazdasági és emberi erőforrásaira, valamint az intézkedéssel elérhető eredményre - a számára bizonyíthatóan aránytalan terhet jelent.
(3) Nem mentesülhet a kötelezett az ésszerű alkalmazkodás követelményének betartása alól, ha az annak betartásával együtt járó terhet, az állam, állami szervezet, önkormányzat, vagy közösségi támogatás által biztosított támogatási rendszer, vagy egyéb intézkedés elégséges mértékben ellensúlyozza. *(A módosítási javaslat teljes terjedelemben olvasható az EBH honlapján)*

Az illetékes tárcák egybehangzó véleménye szerint az A) javaslat törvénybe foglalása nélkül is érvényesíthető az ésszerű alkalmazkodás követelménye a foglalkoztatási jogviszonyokban, ezt támasztja alá az Európai Bizottság infridgement eljárásának megszüntetése 2010 januárjában. A B) javaslatot pedig idő előttinek tartották, mivel az egységes új antidiszkriminációs irányelv elfogadására még nem került sor.

Az Ebktv. 8.§ t) pontja a védett tulajdonságok közé sorolja az „*egyéb helyzet, tulajdonság*” fogalmi körét. Tekintettel arra, hogy a jogalkalmazók számára e fogalom értelmezése több problémát vetett fel, a Testület azzal a céllal vette napirendjei közé e témakört, hogy állásfoglalást készít a pontosabb értelmezés érdekében. A napirendet több alkalommal tárgyalták, majd széleskörű szakmai vélemény-nyilvánítás érdekében 2009 májusában konferenciát szerveztek az emberi jogok védelmében járatos szakemberek részvételével, így bírakkal, civil jogvédő szervezetekkel, egyetemi tanárokkal. A konferencián sok érdemi észrevétel hangzott el, melyek figyelembevételével alakították ki *állásfoglalásukat*.

Az állásfoglalás lényege:

Az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó személyeket akkor illeti meg védelem az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével szemben, ha a jogsértés (hátrány) a 8. §-ban meghatározott tulajdonságukkal összefüggésben következett be. A diszkriminációs eljárásokban az Ebktv. 19. §-a szerinti bizonyítási szabályok a 8. §-ban felsorolt tulajdonsággal rendelkező panaszosra vonatkoznak. Az ilyen tulajdonsággal nem rendelkezők egyéb jogi eljárásokban érvényesíthetik a hátrányos bánásmóddal kapcsolatos igényeiket.

Miután az Ebktv. 8. §-a a védett tulajdonságok meghatározásakor már érvényesítette az alkotmányos és nemzetközi jogi kiterjesztő jogértelmezést, ezért az egyéb helyzetnek minősülő tulajdonságok, sajátosságok, élethelyzetek körét szűken kell értelmezni. A tág értelmezés a kedvező bizonyítási szabályok hatályának indokolatlan kiterjesztéséhez vezetne, így ellentétes lenne az Ebktv. céljával.

Az egyéb helyzet fogalma dinamikusan változik, definíciós magját azonban az képezi, hogy a helyzet megléte tárgyilagosan igazolható, homogén csoportképzésre, általánosításra alkalmas, és társadalmi előítéletből táplálkozik. A diszkriminációval szembeni jogvédelem lényegét az egyéb helyzet esetében is az adja, hogy a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos elsődlegesen nem saját magatartása, hanem egy adott csoporthoz való tartozása miatt szenved hátrányt.

A szűkítő értelmezés biztosítja, hogy az eljárás ne vezessen az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megállapításához olyan esetekben, amikor az emberi méltóság általános sérelméről, rendeltetésellenes joggyakorlásról, vagy joggal való visszaélésről szól a jogvita. *(Az állásfoglalás teljes szövege az EBH honlapján olvasható)*

IV. Együttműködés a társadalmi és érdekképviseleti, valamint az állami szervekkel, közvélemény tájékoztatása, ügyfélfogadási tevékenység

Az Ebktv. 14. §-a (1) bekezdésének e) és f) pontja a hatóság kötelezettségévé teszi, hogy feladatainak ellátása során működjenek együtt a társadalmi és érdekképviseleti szervezetekkel, az érintett állami szervekkel, valamint, hogy rendszeresen tájékoztassa a közvéleményt és a Kormányt az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésével kapcsolatos helyzetről.

A tájékoztatás egyik kiemelten fontos eszköze a **hatóság honlapja**, melynek elérhetősége: www.egyenlobanasmod.hu. A honlap könnyen kezelhető, a vakok és gyengénlátók számára is hozzáférhető. A honlapon minden, a hatóság működésére vonatkozó információ megtalálható a civil és társadalmi szervekkel történt találkozókról, a nemzetközi kapcsolatokról, az eljárások jellemzőiről, valamint a vizsgált ügyekről „jogesetek” címszó alatt összefoglalók olvashatók angol nyelven is. A hatóság az elmúlt évben is számos esetben alkalmazta határozatának a honlapon történő nyilvánosságra hozatalát, mint szankciót. Rendszeres tájékoztatás olvasható a Tanácsadó Testület üléseiről, állásfoglalásai közzétételre kerültek. A honlapot 2009-ben 71.131 érdeklődő látogatta. Tapasztalataink szerint az emberi jogokkal foglalkozó tudományos intézmények, kutatók publikációikhoz sokat merítenek a közzétett jogesetekből. Különösen örvendetes, hogy minden évben sok fiatal választja diplomamunkája témájaként az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésének vizsgálatát, többen személyes konzultációra, szakmai gyakorlati képzésre kérnek lehetőséget a hatóságtól. A hatóság rendszeresen **hírlevelet** bocsát ki, mely 4-5000 címzetthez jut el.

A hatóság a szűk szakmai feladatain túlmenően 91 esetben tett eleget tájékoztatási kötelezettségének a sajtó nyilvánosságán keresztül, rádió, televízió és írott sajtó formájában, a hatóság munkatársai 60 rendezvényen vettek részt.

Sor került saját kezdeményezésre is a civil szervezetekkel való találkozásra, valamint tanácskozásra hívtuk meg az érdekvédelmi szervezeteket és a szövetségek képviselőit. Nagyszabású konferencia szervezésére került sor a Tanácsadó Testülettel együtt, ahol az „egyéb helyzet”, mint védett tulajdonság értelmezésének megvitatására volt a téma. Széles körben bemutatásra kerültek a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) keretében zajló tevékenységek. A tanácskozásokon behatóan foglalkoztak a hatóság munkájával, megvitták a civil szervezetek és az érdekképviseleti szervek által felvetett problémákat, konkrét jogesetek ismertetésére is sor került. E találkozások legfőbb célja, hogy ösztönözze e szervezeteket arra, hogy éljenek a törvényben biztosított képviseleti, közérdekű igényérvényesítési jogosultságukkal. A hatóság **több mint 100 civil szervezettel** tart folyamatosan kapcsolatot.

A különböző konferenciák, előadások közül – amelyeken a hatóság munkatársai képviseltették magukat - megemlítjük a következőket:

- Brüsszeltől Budapestig szeminárium „a fogyatékos embereket érintő Európai Unió joganyag átültetéséről a nemzeti és a helyi szintű szabályozásokba”
- az MSZOSZ Női Választmánya konferencia „Mi a háttere a nő és férfiak fizetésbeli különbségének...”
- Magyar Védőnők Egyesülete konferencia „Nők egészsége – családok egészsége”
- Magyarországi Kisebbségek Klubja
- Közép-Magyarországi Jogpont Hálózat nyitórendezvénye
- Honvédszakszervezet női szekció konferencia „Esélyegyenlőség ...”

- Magyar Munkajogi Társaság rendezvénye „Egyenlő bánásmód megsértése „
- Magyar Orvos társaságok és Egyesületek Szövetsége „Esélyegyenlőség napja „
- NORDON Negyedik Nemzetközi Konferencia „ munkahelyi zaklatás”
- Kórházi Önkéntes Segítő Szolgálat Alapítvány konferenciája „esélyegyenlőség”
- Magyar Helsinki Bizottság „Európai Unió Antidiszkriminációs Szakértői hálózat munkaértekezlete”
- MTA Szociológiai Kutató Intézet konferencia „A fogyatékosügyek jelenlegi helyzete”
- Kurt Lewin Alapítvány „Antidiszkriminációs rendezvény”
- Betegjogi, Ellátottjogi és Gyermekjogi Közalapítvány „munkatársai továbbképzése”
- Oktatókutatató és Fejlesztő Intézet „Kerekasztal beszélgetés”
- Állampolgári Jogok Országgyűlési Biztosa „Joggal az erőszak ellen”
- Liga Szakszervezetek Esélyegyenlőségi Tagozat képzés-konferencia
- ECRI Magyarország Kerekasztal

V. Nemzetközi tevékenység

A Hatóság a korábbi években kiépített kapcsolatainak alapjain végezte nemzetközi tevékenységét 2009-ben, azonban azok tovább bővültek, lehetővé téve ezáltal a hatóság munkájának az előző évekhez képest szélesebb körű nemzetközi megismerését itthon és külföldön egyaránt.

2009. május 7-én a Wuhan Jogi Egyetem büntetőjogi és kriminalisztikai tanszékének professzora, valamint a Hátrányos Helyzetű Állampolgárok Jogainak védelmére alakult Női Jogok Osztályának helyettes vezetője tett látogatást az EBH-nál, akit elsősorban a nemi diszkriminációval, az anyasággal, terhességgel, a nők munkahelyi diszkriminációjával kapcsolatos hazai szabályozás, és gyakorlat érdekelt.

2009. június 24-én az Európai Bizottság foglalkoztatással, szociális ügyekkel és esélyegyenlőséggel foglalkozó főigazgatóságának a nők-férfiak közötti egyenlőségért, a diszkrimináció elleni fellépésért és a civil társadalomért felelős igazgatója tett látogatást a hatóságnál, aki elsősorban a hatóság munkájáról érdeklődött, különös tekintettel a romákat és nőket érintő diszkriminációs esetekre.

2009. június 25-én az EBESZ Roma Ügyekért Felelős Főtanácsadójának vezetésével a Hatóságnál látogatást tett a szervezet görögországi elnökségének képviselője, az EBESZ Nemzeti Kisebbségek Főbiztosa Hivatalának főtanácsadója valamint az EBESZ Demokratikus Intézmények és Emberi Jogok Hivatalának Roma ügyekért felelős munkatársa.

A delegáció tagjait érdekelte, hogy milyen tevékenységet fejt ki a hatóság annak érdekében, hogy megelőzze a romákkal kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés előfordulását, a hatósághoz érkezett panaszok alapján lefolytatott vizsgálatok eredménye, és azok tapasztalatai.

2009. június 25-26-án a hatóság több munkatársa részt vett az Európai Bizottság nem kormányzati szervezetek és a szakszervezetek hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben betöltött szerepéről Budapesten megrendezett kétnapos nemzetközi konferencián, melynek fő témája a civil szervezetek és a szakszervezetek által a hátrányos megkülönböztetés áldozatai részére egyedi támogatás nyújtásában, valamint a bíróságok előtti képviseletben betöltött szerepe, továbbá a szervezetek közötti együttműködés lehetséges területei voltak.

2009. november 16-án az Európa Tanács Rasszizmus és Intolerancia Elleni Európai Bizottsága által a Magyarországról készített negyedik ország-jelentés megvitatása céljából Budapesten rendezett konferenciáján a hatóság elnöke „a faji megkülönböztetés elleni politikák: válogatott kérdések” tárgyában tartott kerekasztal megbeszélés moderátoraként vett részt.

2009. november 18-án látogatást tett a Hatóságnál a kazah Soros Alapítvány keretében zajló projekt kapcsán az egyik kazah emberi jogi civil szervezet vezetője. A professzornőt különösen az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos hazai jogi szabályozás, a hatóság felépítése, hatásköre és függetlensége érdekelte, mert a jövőben hazájában is tervezik hasonló szervezet létrehozását.

2009. november 27-én a Kínai Országos Nőszövetség alelnöke, a Szövetség Európai Ügyek Részleg Nemzetközi Kapcsolatok Főosztályának igazgatója, a Szövetség tanácsadója, valamint a Szövetség Európai Ügyek Részlegének főtisztviselője az SzMM EU és Nemzetközi Főosztályának osztályvezetője kíséretében tettek látogatást a hatóságnál. A delegációt elsősorban a hatóság szervezeti felépítése, feladatai, eljárási rendje, az alkalmazott szankciórendszer érdekelte, ezen kívül tájékoztatást kaptak az elmúlt időszak valamint az elkövetkező évek (TÁMOP) legfontosabb eseményeiről, a civil szervezetekkel történő együttműködésről, valamint a hatóság fennállása óta a nőket ért hátrányos megkülönböztetés területén lefolytatott vizsgálataiban született hatósági döntésekről. A két szervezet vezetője reményét fejezte ki a jövőben történő együttműködésről és kapcsolattartásról mindazokban a témákban és területeken, amelyek a nemi esélyegyenlőséggel, a nemek közötti egyenlő bánásmóddal vannak összefüggésben.

Részt vettünk az Európa Tanács Rasszizmus és Intolerancia Elleni Bizottsága (ECRI) által 2009. február 26-27-én a nemzeti speciális esélyegyenlőségi testületek részére szervezett szemináriumán Strasburgban, amelynek fő témáját a rasszizmusról és faji diszkriminációról történő kommunikáció képezte. A szeminárium célja az volt, hogy segítse a nemzeti esélyegyenlőségi testületeket a kommunikációs stratégiájuk továbbfejlesztésében, kapcsolataik bővítésében, úgy, hogy ennek közvetlen kihatása legyen a munkájukra. A szemináriumon nagy hangsúlyt kapott a jól működő kommunikációs stratégia kiépítésének fontossága.

Tovább folytattuk munkánkat az **Európai Bizottság Nemi Esélyegyenlőségi Hálózatában**, melynek fő témája a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetben történő végrehajtásáról szóló 2004/113/EC irányelv bemutatása volt. A Hatóság munkatársa rövid előadást tartott az irányelv nemzeti jogba történő átültetéséről, valamint az e körben eddig tapasztalt eredményekről és nehézségekről.

A második éves találkozón felhívták a tagok figyelmét, hogy a Hálózat elmúlt két esztendőben kifejtett aktivitása ellenére a kitűzött célok még nem valósultak meg maradéktalanul, a nemi diszkriminációval foglalkozó szabályrendszerben továbbra is akadnak hézagok. Előkészítés alatt van az ún. Women's Charta, és 2010-ben új cselekvési tervet kell elfogadni a nők-férfiak közti esélyegyenlőséggel kapcsolatban, amelyben nagyobb szerephez kell jutnia az anyák és a nők, mint független munkavállalók védelmének.

2009. március 19-én részt vettünk az **Európai Bizottság** által szervezett szemináriumon, amelynek témája az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér jelenlegi uniós szabályozásának hatékonysága, a bérszakadék elleni küzdelem területén elért eredmények bemutatása volt. A szemináriumon ismertették az Európai Értékelési Konzorcium témában elkészített tanulmányát, és a résztvevőknek lehetősége volt munkacsoportokban megtárgyalni a jelentést, javaslatot tenni, hogy milyen jogi szabályozásra lenne szükség e területen a jövőben, melyek azok a jó gyakorlatok, amelyek átvételére és továbbfejlesztésére szükség van, és hogyan lehet bevonni ezek megvalósításába valamennyi érintett felet. Javaslatként fogalmazódott meg- többek között-, hogy meg kellene szüntetni a bérek titkosságát, az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének megsértése érdekében fellépőket annál a szervezetnél kellene kompenzációban részesíteni, ahol jogaik érvényesítése céljából felléptek. Elhangzott, hogy meg kellene szüntetni annak a lehetőségét, hogy túl hosszú ideig legyen a nő szülést követően távol a munkahelyétől, tehát rövidíteni kellene a gyes-gyed, illetve szülési szabadság idejét, tilos lenne a gazdasági válságot kifogásként használni a nők foglalkoztatásánál. Erősíteni, illetve kötelezővé kellene tenni az ún. bérauditokat, amelyek azt hivatottak ellenőrizni, hogy átlátható bérezési rendszer van-e a munkáltatónál, a nők tárgyalóképeségét jobban ki kellene használni a bértárgyalások során, a médiát is be lehetne vonni a bértárgyalásokba, stb.

Az Esélyegyenlőségi Szervezetek Európai Hálózata (**EQUINET**) tagjaként tovább folytattuk a korábbi években megkezdett munkánkat. 2009. március 18-án részt vettünk a nemzeti esélyegyenlőségi testületek vezetői részére szervezett találkozón, melyet az Equinet fennállása óta első ízben szervezett, s amelynek témája a szervezet tevékenységének, az általa képviselt prioritásoknak, a jövőre vonatkozó elképzeléseinek megtárgyalása volt. A találkozón ismertették az Equinet 2009-es évre szervezett programjait, és megtárgyalásra került az utrechti egyetem munkatársa által készített tanulmány a nemzeti esélyegyenlőségi testületek függetlenségéről. A részt vevők a jövőre nézve javasolták ún. tanulmányutak szervezését EU-s és EU-n kívüli országokba tapasztalatszerezés és tapasztalatszerzés céljából.

Szó volt arról, hogy az egyes egyenlőségi testületek feladat- és hatáskörei között jelentős különbségek vannak, ezért a cél ne egymás összehasonlítása legyen, hanem a közös gondolkodás kialakítása. Az Equinetnek ösztönöznie kell- elsősorban újonnan belépett tagjait- arra, hogy aktívan részt vegyenek a munkacsoportokban, jelenítsék meg a véleményüket és ismertessék problémáikat. Az Equinetnek azon tagjait is maximálisan támogatnia kell, akik kevésbé függetlenek, és fel kell használnia minden befolyását arra, hogy függetlenségi törekvéseiket a rendelkezésre álló eszközökkel segítse.

2009-ben a Hatóság három jogász munkatársa csatlakozott az EQUINET által szervezett munkacsoportok valamelyikéhez, így már minden munkacsoportban van magyar résztvevő.

A „**Policy Formation**” munkacsoport 2009. évi munkaterve a nőkre, a roma kisebbséghez tartozókra, a fogyatékos személyekre és a transzneműekre fókuszált, e célcsoportokra nézve tűzte ki feladatként a tagállami szervezetekhez megküldendő kérdőívek megszerkesztését. A kérdőívekre adott válaszok felhasználásra kerülnek a megfelelő stratégiák kialakításához szükséges adatgyűjtés érdekében. A munkacsoport előtérbe helyezte a többes alapú diszkrimináció kezelését, csatlakozva ezzel az egész Equinet hálózat aktuális céljaihoz. A munkacsoport maga is értékelte a nemzeti esélyegyenlőségi testületek függetlensége tárgyában készített utrechti tanulmány megállapításait, és arra az álláspontra helyezkedett, hogy kívánatos volna a függetlenség definiálása uniós irányelvi szinten is. A munkacsoport amellet is állást

foglalt ugyanakkor, hogy a tanulmány egyes elemeinek, következtetéseinek megjelenítése a tagállami szervezetek éves jelentéseiben hasznos lehet a jövő szempontjából.

A „**Dynamic Interpretation**” (Dinamikus Jogértelmezés) Munkacsoport jogértelmezéssel és a különféle jogrendszerek összehasonlításával foglalkozik, így – elsősorban az ún. best practise felderítése érdekében – a részvétel igen nagy jelentőséggel bír az Egyenlő Bánásmód Hatóság számára. A csoport tevékenységét elsősorban fiktív és valós jogesetek részletes vizsgálata útján látja el. A munkacsoport tagjai az áruk forgalmazása és szolgáltatások nyújtása területén előforduló diszkriminációs eseteket vitatták meg, - így - többek között- a hatóság által már kivizsgált és elbírált kor szerinti hátrányos megkülönböztetéses eset is feldolgozásra került.

A „**Strategic Enforcement**” stratégiai megerősítéssel foglalkozó munkacsoport 2009-ben a 2000/43-as, valamint 2000/78-as irányelvek végrehajtásával kapcsolatos problémákat és kihívásokat elemezte. E körben a tagok megvitatták civil társadalommal való kapcsolattartás, a média részvétele, a sebezhető csoportok hatékonyabb felkarolását célzó stratégiák, a társadalmi párbeszéd és az információközlés szerepét.

2009. október 1-2-án részt vettünk az **EQUINET** által szervezett **jogi tréningen**, amelynek **témája** a személyek közötti, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosra, életkorra, vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló Tanácsai irányelv javaslat megbeszélése, és jövőbeli alkalmazása volt a faji irányelv szolgáltatások igénybe vételére vonatkozó szabályai mellett. A résztvevők öt munkacsoportban dolgoztak fel egy-egy megtörtént jogesetet, amelyek a szolgáltatásokhoz való hozzáférés témájában korábban már egy-egy tagállamban elbírálásra kerültek (magyar és dán eset).

2009. november 5-6-án részt vettünk az **EQUINET éves rendes közgyűlésén**, ahol elfogadták a szervezet 2010 évi üzleti- és munkatervét, megválasztották a hét tagú vezetőséget az elkövetkező négy évre, továbbá megszavazták a 2010-re szóló tagdíjakat. A tagok ezen kívül javaslatot tettek a 2001-2015 időszakra szóló stratégiai tervre, valamint a testület szavazott a Cseh Köztársaság Jogok Közvédelmére létrehozott Hivatalának, a dániai Egyenlő Bánásmód Testületnek, a finn Nők és Férfiak Közötti Egyenlőség Ombudsmani Hivatalának valamint a baszk Nemi Egyenlőséggel foglalkozó Ombudsmani Hivatalának teljes jogú taggá történő felvételéről. Az Equinet folytatni kívánja jövőre is tagjainak meglátogatását, az adott tagállam esélyegyenlőségi szervezetének átfogó megismerése céljából. 2010-ben kiemelt téma lesz a „Szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem” - a meghirdetett év keretében a transzneműek esélyegyenlősége, a csoportot érintő alulszabályozottság kérdése, az Európai Bíróság előtt indítható eljárások, a stratégiai pereskedés témája.

Az Equinet 2010-es üzleti tervében szerepel, hogy támogató szerepet kíván ellátni a nemzeti esélyegyenlőségi testületek vonatkozásában annak érdekében, hogy azok továbbra is meg tudjanak felelni az irányelvekben megfogalmazott céloknak.

A Hatóság képviselőjében kollégánk előadóként vett részt 2009. december 10-én az EQUINET által szervezett roma kerekasztal-megbeszélésen, ahol beszámolt a hatóság gyakorlatáról a romákkal szemben a lakhatás, az egészségügy, valamint az oktatás területén bekövetkezett diszkriminációs ügyekben.

2009. május 12-13-án részt vettünk az **FRA (Európai Unió Alapjogi Ügynöksége)** által szervezett találkozón, amelynek központi témája a 2010 évi munkaprogramjuk tervezetének

bemutatása, az általuk végzett, részben vagy egészben befejezett kutatások eredményeinek ismertetése, illetve az Equinettel történő munkakapcsolat kiépítése, az együttműködés céljának meghatározása volt. Részletes tájékoztatást kaptunk az EU MIDIS kutatással kapcsolatban, a szervezet Egyenlőség és Állampolgári Jogok részlegének munkatársa pedig beszámolt az LGBT (leszbikus, homoszexuális, biszexuális és transz-szexuális) személyekkel kapcsolatban végzett másik kutatásuk eredményéről. A találkozón az Equinet és az FRA képviselői megállapodtak abban, hogy a jövőben kölcsönösen segítik egymás munkáját az információcsere, a kommunikáció-és tudatosság-növelés, a szakmai párbeszéd, a kutatások valamint a tréningek, egyéb oktatások területén.

2009. november 9-10-én részt vettünk az FRA, az Európa Tanács és az EBESZ közös konferenciáján, melynek témája a romák unión belüli migrációja és a mozgásszabadság gyakorlásával kapcsolatos helyzete volt.

2009. december 10-11-én az FRA által szervezett konferenciára- melynek központi témája a „tegyük mindenki számára valósággá a jogokat” – volt, a jogok tudatosítása elnevezésű munkacsoportban tartott beszámolót a hatóság munkatársa – többek között- az EBH 2009 áprilisában indult, 51 hónapra szóló és TÁMOP 5.5.5/08/1 számú projekt keretében megvalósítandó eseményeiről, rendezvényeiről, a szervezet-bővítésről. A konferencián mintegy 250 résztvevő volt jelen a tagállamok nemzeti kormányai, a civil társadalom szervezetei, a nemzeti esélyegyenlőségi testületek, egyenlő bánásmód hatóságok, helyi és regionális hatóságok, munkavállalók szervezetei, szakszervezetek, az Európai Parlament, az Európai Bizottság, a Régiók Tanácsa meghívottjaiként.

A régi, már jól működő kapcsolataink mellett 2009-ben a hatóság meghívást kapott az Európai Unió Bizottságának **Energia és Közlekedési Általános Igazgatósága** szervezésében megrendezésre kerülő éves ülés második fordulójára, ugyanis az EBH-ról és részletes szabályairól szóló 362/2004. (XII.26.) Korm.rendelet 4.§ (2) bekezdésében foglaltak szerint a hatóság látja el a légiközlekedésről szóló 1995. évi XCVII. törvény végrehajtásáról szóló 141/1995. (XI.30.) Korm. rendelet 1.§-a (4) bekezdésének 33. pontjában meghatározott feladatok kivételével- a légi járműveken utazó fogyatékkal élő, illetve csökkent mozgásképességű személyek jogairól szóló, 2006. július 5-i 1107/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet 14. cikkében meghatározott végrehajtó szerv feladatit. Az Igazgatóság 2009. november 23-i ülésének témája az Európai Parlament és Tanács fenti számú rendeletének a tagállamokban történő végrehajtása volt, mivel a Rendelet 17. cikke értelmében a Bizottságnak 2010. január 1-ig jelentést kell tennie az Európai Parlament és Tanács felé a Rendelet végrehajtásáról és hatásáról. A Bizottság arra kérte a nemzeti esélyegyenlőségi testületeket, hogy a Rendelettel érintett csoportok felé éljenek a figyelemfelhívással, mivel elsősorban az új és nemrég csatlakozott tagállamokból nem jelentenek eseteket, ami nem jelenti azt, hogy maradéktalanul érvényesülne a R.-ben foglaltak betartása, inkább azt, hogy az érintetteknek sokszor nincs tudomásuk arról, milyen jogaik vannak a légiközlekedés igénybe vétele során.

2009. június 16-án a görög ombudsman meghívására részt vettünk az **Eunomia projekt** keretében szervezett műhelymunkában. A találkozó célja interaktív kapcsolat előmozdítása mindazokkal a nemzeti esélyegyenlőségi és egyenlő bánásmód testületekkel, amelyek a romákkal szembeni diszkriminációs ügyekkel foglalkoznak.

A 2009. november 16-17-én megrendezésre kerülő **harmadik esélyegyenlőségi csúcson** (Equality summit), - amelynek központi témája az esélyegyenlőség megteremtése érdekében kialakított együttműködések, a kooperáció volt-, a hatóság munkatársa az esélyek háza hálózattal kialakított együttműködését és a TÁMOP keretén belül felállított egyenlő bánásmód referensi hálózat előnyeit ismertette és hozta fel jó gyakorlatként.

A hatóság jogász munkatársai több esetben tartottak előadást a hatóság szervezetéről, feladatairól, a vizsgált legfontosabb esetekről, valamint a hazai antidiszkriminációs jogi szabályozásról, a vonatkozó EU irányelvek átültetéséről olyan EU-n kívüli országokban (Horvátország, Szerbia), akik elkötelezettek az Európai Unióhoz történő csatlakozásnak, s ennek érdekében a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem területén is szeretnének megfelelni az Unió által megkívánt követelményeknek.

TÁMOP 5.5.5 Diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és a hatósági munka erősítése” című projekt

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság TÁMOP 5.5.5-ös számú, – közel 1 milliárd forint értékben, Európai Unió forrásból támogatott – „**Diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és a hatósági munka erősítése**” című projektje 2009. szeptember 1-jén a társadalom széles rétegeit érintő szolgáltatást indított útjára.

A program keretében a hatóság 20, úgynevezett egyenlő bánásmód referense várja a panaszosokat a megyei Esélyek Házaiban heti és legalább havi rendszerességgel egy-egy kistérségben (egyenként 4-4 órában), valamint Budapesten.

A hatósággal megbízási jogviszonyban álló egyenlő bánásmód referensek a hatóság szakmai irányításával, heti rendszerességgel fogadják a diszkrimináció áldozatait, az eljárás megindítására alkalmas panaszokat jegyzőkönyvbe foglalják és a hatósághoz továbbítják, egyéb ügyekben tájékoztatást adnak a jogérvényesítés más lehetőségeiről. Részt vállalnak a helyi közvélemény tájékoztatásában, kapcsolatot tartanak a civil szervezetekkel és a hatóság más partnereivel, valamint közreműködnek a hatóság helyszíni tárgyalásainak előkészítésében is.

A hatóság célja a hálózat létrehozásával, hogy a védett tulajdonságokkal rendelkezők minél hatékonyabban tudjanak élni törvény által biztosított jogorvoslati lehetőségeikkel. Fontos megjegyezni, hogy a panaszosok minden esetben díjmentesen vehetik igénybe a referensek segítségét.

2009-ben szeptembertől decemberig referenseink mintegy 47 eljárást kezdeményeztek a hatóságnál, ezen felül 195 esetben jártak el az ügyfélfogadás keretében.

A hatóság a felnőttképzésben akkreditált szervezetté kíván válni, hogy magas színvonalú, gyakorlatorientált képzésekkel járuljon hozzá mind a potenciális sértettek és egyenlő bánásmódot megsértők szemléletformálásához, mind pedig ahhoz, hogy az érdekérvényesítésben érintett szervezetek jogilag megalapozott beadványokat készíthessenek el. Olyan speciális képzési programot készítünk, amely elősegíti a hátrányos megkülönböztetéssel és a társadalmi előítéletekkel leginkább érintett, védett tulajdonsággal rendelkező társadalmi, és az őket képviselő társadalmi- és civil jogvédő szervezetek jogérvényesítő képességének javulását, valamint a társhatóságok, a nemzeti és etnikai kisebbségi önkormányzati képviselők, a

munkaadói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek és a közigazgatásban dolgozók előítélet-mentes, jogtudatos és aktív hozzáállásának kialakulását. Ma még az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével érintett társadalmi csoportok nagyságát nem lehet ténylegesen megítélni az egyenlő bánásmód megsértése miatt beadott jogérvényesítési igények számossága alapján, hiszen az esetek többsége rejtve marad mind a felelős hatóság mind más jogérvényesítésben közreműködő szervek előtt, mivel a diszkrimináció sértettjei kevéssé rendelkeznek érdekérvényesítő képességgel. Mivel a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben nagy jelentősége van az érintettek egymás iránti, és a társadalomnak a megkülönböztetettek iránti szolidaritásának, cselekvőkészségének, ezért a projekt célcsoportja rendkívül széles:

- egyenlő bánásmód referensek a leendő ügyfélszolgálatokon,
- a központilag felügyelt költségvetési szervek,
- az államigazgatásban döntéshozók és ügyintézők,
- a települési önkormányzatok jegyzői és a közigazgatási köztisztviselői, ideértve a nemzeti- és etnikai kisebbségi önkormányzatokat és azok képviselőit,
- a társhatóságok munkatársai,
- a szakszervezetek, munkaadói és munkavállalói érdekképviseleti szervek munkatársai,
- a civil érdekképviseleti szervezetek munkatársai,
- a gyermek-, ellátottjogi és betegjogi képviselők,
- az elektronikus és nyomtatott médiában dolgozó újságírók, szerkesztők, riporterek,
- valamint ifjúsági antidiszkriminációs akciókon keresztül, preventív célzattal a
- 8-18 éves gyermekek és fiatalok,
- közvetve a társadalom egésze. Az egyenlő bánásmód elvének és az antidiszkriminációs szemléletnek az erőteljesebb jelenlétét a közzsférában és a társadalomban célzott tevékenységekkel kívánjuk segíteni. Feltárjuk a hátrányos megkülönböztetés különféle formáit, a jogszabályi feltételek teljesülésének akadályozó tényezőit, valamint az egyenlő bánásmód alkalmazásának gyakorlatát a foglalkoztatás, a lakhatás, a szolgáltatások igénybevétele terén, elősegítve mind a hatóságok, mind a jogvédő szervezetek előtt a rejtett diszkriminációs esetek ismertté válását, valamint a diszkrimináció felszámolását akadályozó tényezőket.

A projekt tevékenységei sokfélék. Országsszerte kiterjednek a tananyagfejlesztéstől és oktató film megalkotásától valamint a 71 alkalommal megvalósított 30 órás képzésektől, a disszeminációs workshopokon, konferenciákon, a tájékoztató kiadványok megjelentetésén, a honlap fejlesztésén át a nemzetközi tapasztalatátadásig. A képzéseinken résztvevőket utánkövetjük. A hatóság ügyfél elégedettségi mérést végez éves rendszerességgel, és maga is elkészíti esélyegyenlőségi tervét. A hatósági munka erősítéséhez hozzájárulnak a jogvédelem területen tevékenykedő állami, magán- és a civil szervezetek részvételével szervezett, az egyenlő bánásmódot érintő jogfejlesztés iránti igények megismerésére, előkészítésére, megvitatására, a tapasztalatok megosztására irányuló találkozók, rendezvények. Annak érdekében, hogy a diszkriminációs panaszok minél hamarabb az illetékes hatósághoz jussanak, és hogy a folyamatot nyomon lehessen követni, szükséges egy megfelelő adattartalommal bíró, az illetékesek számára hozzáférhető elektronikus adatbázis kialakítása, melyre 2010-ben kerül sor.

A készülő tudományos publikációk a nők és férfiak bérezésének különbségeit, a tiltott kérdések tudatosodását, a munkáltatói attitűd vizsgálatát, a szegregált lakókörnyezetek felszámolását célzó programok hatásvizsgálatát, a jogalkotás és a közigazgatás kirekesztő mechanizmusait tárják fel, illetve országos, a nőkre, a romákra és a fogyatékos emberekre is egyaránt reprezentatív

mintavételen alapuló közvélemény-kutatást végzünk az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének mértékéről. Mindezzel célunk a diszkriminációval fenyegetett, hátrányos helyzetű társadalmi csoportok (elsősorban a romák, a fogyatékosok, valamint a nők) társadalmi befogadásának erősítése, a társadalmi kirekesztődés megelőzése, a versenyképesség és a társadalmi kohézió növelése, az életminőség javítása.

A fejlesztés elvárt eredménye, hogy a hátrányos megkülönböztetéssel és a társadalmi előítéletekkel leginkább érintett, védett tulajdonsággal rendelkező társadalmi csoportok ismerjék fel a diszkriminációt és szerezzenek kellő tájékozottságot a jogérvényesítés terén.

Ez a program hazánk eddigi legjelentősebb antidiszkriminációs vállalása, melynek megvalósítása széleskörű együttműködésre épül, s a témában érintett uniós intézmények, más tagállami partnerszervezeteink megtisztelő figyelme kíséri.