

EGYENLO=

BÁNÁSMÓD HATÓSÁG



TÁJÉKOZTATÓ
2019



Tájékoztató

az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2019. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól

*Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2019. évi tevékenységéről,
valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól*

Kiadja az Egyenlő Bánásmód Hatóság

A kiadásért felel:

Dr. Honecz Ágnes

Szerkesztők:

Dr. Gregor Katalin

Dr. Pánczél Márta

Dr. Varga Judit

Tipográfia:

Zsell Szilvia

Nyomdai kivitelezés:

EsterCom

ISSN

2060-7245

Budapest
2020

TARTALOM

INFOGRAFIKA	6
BEVEZETŐ	9
I. A HATÓSÁGRÓL	10
DISZKRIMINÁCIÓ	10
II. JOGESETEK	12
FOGLALKOZTATÁS	12
Várandósság, avagy súlyos kötelességszegés	12
Az egyenlő bánásmód követelményét a próbaidő alatt is be kell tartani	14
Nőnek nem jár pluszjuttatás	15
A kézfertőtlenítő is sértheti az emberi méltóságot	17
OKTATÁS	19
Tankötelezettség teljesítése: iskolába járással vagy magántanulóként	19
SZOLGÁLTATÁS	21
Mély víz, csak úszóknak!	21
Burkini a gyógyfürdőben	22
Segítőkutyával a repülőn	24
A látási fogyatékos személyek a buszon is válthassanak jegyet!	25
ÖNKORMÁNYZATOK MŰKÖDÉSE	26
LMBTQI szervezetek honlapjainak letiltása	26
Önkormányzati beruházások propagálása – kimaradt az ellenzéki képviselő	29
Aki kórházban volt, nem kapott karácsonyi támogatást	30
Nem volt politikai alapon diszkriminatív a pályázati feltétel	31
Meddig lehet eljárást indítani?	34
EGYÉB ÜGYEK	35
Ifjúsági találkozó - korhatárral	35
Határidő számítása folyamatosan fennálló jogsértő állapot esetén	37
III. NEMZETKÖZI SZEREPVÁLLALÁS	39
IV. KOMMUNIKÁCIÓ ÉS PARTNERSÉG	40
V. A MEGYEI EGYENLŐBÁNÁSMÓD-REFERENSI HÁLÓZAT	52

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2019. évi tevékenysége

868 kérelem

904 szakmai ügy

308

közigazgatási
döntés

303

ügy
folyamatban

410

tájékoztató levél



A megyei referenciális hálózat **63** kérelmet továbbított
és további **1465** ügyfélkapcsolatot rögzített



102

89

51

44

28

22

Kérelmet elutasító határozat

Kérelmet visszautasító határozat

Eljárást megszüntető végzés

Jogsértést megállapító végzés

Egyéb megállapító határozat

Egyezséget jóváhagyó határozat

39 esetben **eltiltás a további jogsértéstől**

20 esetben **nyilvánosságra hozatal**

14 esetben a **jogsértő állapot megszüntetése**

25 esetben **bírság kiszabása**

10 950 000 forint
kiszabott bírság

600 000 forint
eljárásbírság

45 tárgyalás **Budapesten**

34 tárgyalás **vidéken**

Eljárás a Fővárosi Törvényszék előtt: **23** eset

A hatósággal szemben benyújtott kereset elutasítása: **15** eset

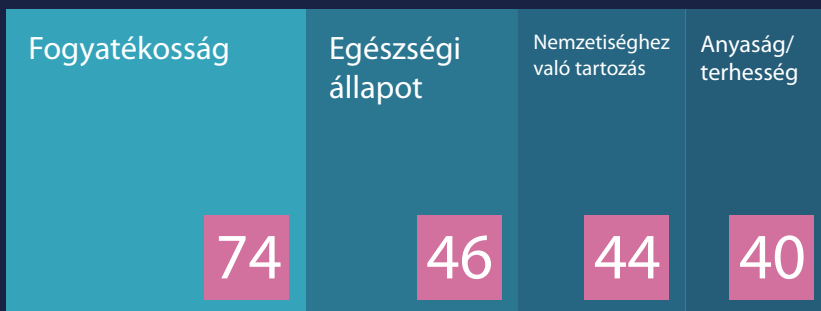
A hatóság határozatának megváltoztatása: **1** eset

Folyamatban: **7** eset

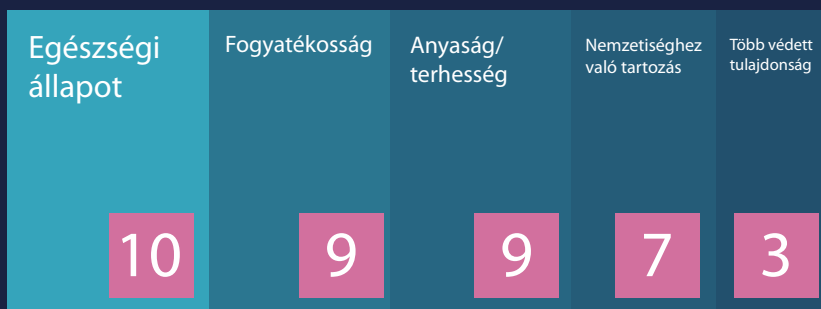
A diszkrimináció főbb területei a jogsértést megállapító határozatokban



Kérelmezők védett tulajdonságának megoszlása



Jellemző védett tulajdonságok a jogsértést megállapító határozatokban



Tudásmegosztás:

2 képzés a Pedagógiai Szakszolgálat munkatársainak

3 képzés a Tankerületi Központok vezetőinek



A hatóság tananyagával akkreditált program készült a közigazgatási képzési rendszerben.



Kiadványok:

EBH-füzet 5 A többszörös diszkrimináció megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában

EBH-füzet 6 Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tapasztalatai az egészségügy területén megjelenő diszkriminációról

Kutatás A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság

Médiakampány:

100% ember - Élj vele bátran!

10 éves a megyei egyenlőbánásmód-referensi hálózat

(10000 szórólap, 1500 plakát, megjelenés országos hetilapban több mint 1 millió példányban és 70 helyi médiumban, járműreklám a GYSEV járatain, online kampányok, lookbike 12 városban, Facebook követők száma 2700 fővel növekedett)

egyenlobanasmod.hu

34 jogeset

9 nyilvános határozat

39 hírfolyam

40 Facebook bejegyzés

16 jogeset

21 szakmai vonatkozású hír

3 szakmai kiadvány

11500 követő



Tisztelt Érdeklődő Olvasók!

Éves beszámolómat a közvélemény és az Országgyűlés tájékoztatása céljából a 14. alkalommal állítottuk össze.

A kiadvány a jogérvényesítés szempontjából összegzi az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetet, az EBH 2019. évi tevékenysége alapján.

A hatóság aktivitását folyamatosan figyelemmel kísérő érdeklődők, érintettek, szervezetek és a média természetesen naprakész információkat találnak tevékenységünkről a honlapunkon és a közösségi oldalunkon is. Külön öröm, hogy ebben az évben az online felületeink látogatottsága tovább nőtt, és a referensi hálózatot népszerűsítő médiakampányunk alatt a követőink száma tartósan 11 ezer fölé emelkedett.

Az egyéni és közérdekű diszkriminációs panaszok kivizsgálása mellett a tájékoztatás és a tudásmegosztás legfontosabb eredményeit szeretném itt kiemelni, amelyek 2019-ben valósultak meg.

Tovább bővítettük az EBH - füzetek sorozatát, amelynek 6. kötete az Egyenlő Bánásmód Hatóság tapasztalatait összegzi az egészségügy területén megjelenő diszkriminációról.

A tankerületi központok vezetői és a pedagógiai szakszolgálatok munkatársai számára 5 alkalommal szerveztünk tapasztalatátadó megbeszélést a hozzánk érkező, már kivizsgált panaszok alapján.

A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelésével, valamint az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos, 2010-ben megkezdett kutatássorozatunk 4. hullámát is sikerült megvalósítani, így a kötet vonatkozó részében ezzel kapcsolatban található összehasonlító elemzés és a tendenciák bemutatása.

Nagyon örülünk, hogy az általunk készített és akkreditált tananyag alapjául szolgálhattott a közigazgatási továbbképzési programban a munkatársaink közreműködésével fejlesztett, az egyenlő bánásmód érvényesítésével kapcsolatos képzési programnak. A tananyag ezzel széles körben hozzáférhetővé válik a köztisztviselők számára a Nemzeti Közszolgálati Egyetemen.

Mindezekről részletesen tájékozódhat, jogalkalmazásunk éves statisztikáit megismerheti és a 2019-ben jogerőre emelkedett jogeseteinkbe is betekinthez a kiadványunkban, amelyet minden érdeklődő szíves figyelmébe ajánlok!

I. A HATÓSÁGRÓL

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ellenőrzi Magyarországon az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését, az ország egész területére kiterjedő illetékességgel. Az EBH független, autonóm államigazgatási szerv. A hatóság számára feladatot csak törvény állapíthat meg. Feladatkörében nem utasítható, tevékenységét más szervektől elkülönülten, befolyásolástól mentesen végzi. Az EBH elnökét a miniszterelnök javaslatára a köztársasági elnök kilenc évre nevezi ki.

Az EBH elsődleges feladata a diszkriminációs ügyekben benyújtott panaszok, bejelentések kivizsgálása. A hatóság a közigazgatási eljárás szabályai szerint folytat vizsgálatot, munkáját az országos lefedettségű egyenlő bánásmód-referensi hálózat segíti. A hatóság a diszkriminatív magatartások megelőzését, felismerését, a diszkriminációmentes szemlélet elsajátítását a jogalkalmazás mellett szakmai publikációkkal, programokkal és információs kiadványokkal támogatja.

Az EBH tevékenységének jogi kereteit Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) határozza meg.

DISZKRIMINÁCIÓ

A diszkrimináció az egyenlő bánásmód követelményének megsértése. A törvény (Ebktv.) értelmében akkor sérül az egyenlő bánásmód követelménye, azaz akkor válik meg diszkrimináció, ha valakit vagy valakiket a törvényben felsorolt ügynevezett védett tulajdonságuk miatt ér sérelem. A védett tulajdonságok az Ebktv.-ben felsorolt olyan tulajdonságok, jellemzők, amelyek alapján a megkülönböztetés a törvény értelmében sérti az egyenlő bánásmód követelményét, tehát diszkriminációnak minősül.

Az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonságok:

- nem
- faji hovatartozás
- bőrszín
- nemzetiség
- nemzetiséghez való tartozás
- anyanyelv
- fogyatékoság
- egészségi állapot
- vallási vagy világnézeti meggyőződés
- politikai vagy más vélemény
- családi állapot
- anyaság (terhesség) vagy apaság

- szexuális irányultság
- nemi identitás
- életkor
- társadalmi származás
- vagyoni helyzet
- foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama
- érdekképviselőhöz való tartozás
- egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző

Az Ebktv. általában olyan tulajdonságokat részesít védelemben, amelyek jellemzően veleszületett, állandó, az egyén által megváltoztathatatlan vagy nehezen megváltoztatható tulajdonságok. A nemzetközi gyakorlattal összhangban a törvénnyel védett tulajdonságok a személyiség lényegi vonásai, csoportképzésre alkalmasak és előítéletek alapjául szolgálnak. A törvényi felsorolás ugyanakkor nem zárt, a felsorolásban az „egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző” is szerepel (Ebktv. 8. § t) pont). Ez azonban nem jelenti azt, hogy a törvény a megkülönböztetést, a zaklatást egy személy vagy csoport bármilyen egyéb tulajdonsága, helyzete alapján diszkriminációnak tekintené. Az egyéb helyzet fogalmát szűken kell értelmezni, ebben a körben is csak a törvényben felsoroltakhoz hasonló jellegű tulajdonságok, helyzetek fogadhatók el védett tulajdonságként.

A diszkrimináció megvalósulhat közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel, közvetett hátrányos megkülönböztetéssel, zaklatással, jogellenes elkülönítéssel (szegregáció) és megtorlással.

Jelen kiadvány az EBH 2019. évi tevékenységéről nyújt információkat. Az EBH-ról és eljárásáról a hatóság honlapján (egyenlobanasmod.hu) további részletes tájékoztatás olvasható.

II. JOGESETEK

Ismét válogattunk a véglegesen lezárult ügyek közül néhányat, amelyek tanulságul szolgálnak arra, hogy az egyenlő bánásmód megtartása, az emberi jogok védelme olyan követelmény, amelyet a jövőben sem szabad elhanyagolni, és a jog eszközével érdemes élnie mindazoknak, akik úgy érzik, hogy az arra kötelezettek nem biztosítják ezt. A 2019-es évi beszámolóinkban olyan ügyek szerepelnek, amelyek a hatóság vagy a bíróság előtt véglegesen lezárultak. Néhány esetben a közigazgatási döntés korábbi években született, de az ügyfél a jogorvoslat lehetőségével élve bírósághoz fordult, amelynek ítélete 2019-ben emelkedett jogerőre.

FOGLALKOZTATÁS

Várandósság, avagy súlyos kötelességszegés

EBH/HJF/180/2018 – jogsértés megállapítása

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerint a munkáltató *felmondással* nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság tartama alatt. Ez a tiltó szabály azonban nem vonatkozik a *közös megegyezéssel* és az *azonnali hatályú felmondással* történő munkaviszony- megszüntetésre. Bár több olyan panasz is érkezik a hatósághoz, amikor az ügyfél azt panaszolja, hogy a munkáltató a várandóssága miatt közös megegyezéssel megszüntette a munkaszerződését – mivel a közös megegyezés mint a felek kölcsönös, egybehangzó akaratának kifejezése nem tekinthető hátránynak – ezeket az ügyeket a hatóság nem tudja vizsgálni. Azokban az ügyekben azonban, amelyekben a munkáltató azonnali hatállyal felmondta a várandós munkavállaló munkaszerződését, kérelemre vizsgálatokat indítunk. Ezekben az esetekben a hatóság azt vizsgálja, hogy a terhesség volt-e az oka a munkaviszony megszüntetésének. Azonnali hatályú felmondással a munkáltató csak a próbaidő alatt (indoklás nélkül), vagy a munkavállaló súlyos kötelességszegése esetén szüntetheti meg a munkaviszonyt. Továbbra is számos olyan panasz érkezik a hatósághoz, amikor a munkáltató a várandós nő munkaviszonyát a próbaidő alatt indoklás nélkül megszünteti; de olyan eset is előfordult, amikor a munkáltató a próbaidőn túl, súlyos kötelességszegésre hivatkozva szüntette meg azonnali hatályú felmondással a várandós munkavállaló munkaviszonyát. Ez utóbbira példa a következő eset:

A kérelmező egy éve dolgozott a munkáltatónál határozatlan időre szóló munkaszerződéssel. A munkáltató 2017. augusztus 7-én azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkaviszonyát, a munkaviszonyból eredő lényeges kötelezettség súlyos megszegésére hivatkozva. Az azonnali hatályú felmondását azzal indokolta, hogy a kérelmező a keresőképtelensége időtartamát követő napokon köteles lett volna a munkavégzésének helyén munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni, de ezen kötelezettségét a kérelmező súlyosan megszegte, amikor 2017. július 26-án és 27-én munkavégzés céljából nem jelentkezett a munkáltatónál, és erről a

munkáltatót előzetesen nem tájékoztatta. A felmondás utalt arra is, hogy a munkáltató telefonon próbálta felvenni a kérelmezővel, de sikertelenül, továbbá, hogy mindezeket követően a kérelmező egy szöveges üzenetben (SMS-ben) tájékoztatta a munkáltatót arról, hogy a tárgybéli és az azt követő héten szabadságon lesz. A felmondás hangsúlyozta, hogy a szabadságot a munkáltató adja ki, és a munkavállaló csupán arra jogosult, hogy évente 7 nap vonatkozásában igényét 15 nappal a szabadság kezdete előtt a munkáltatónak bejelentsse, ezt azonban a kérelmező elmulasztotta.

A kérelmező az ügyben a hatósághoz fordult, mivel véleménye szerint a munkáltató valójában a terhessége miatt szüntette meg a munkaviszonyát, és ezáltal őt hátrányos megkülönböztetés érte. Kiemelte, hogy a munkáltatói intézkedésre néhány nappal a terhessége bejelentését követően került sor. Állítása szerint a kérdéses napokon nem engedély és előzetes bejelentés nélkül volt távol a munkától. A bevett gyakorlat szerint SMS útján egyeztetett a cégvezetővel, aki szabadságot engedélyezett a számára. Utalt arra, hogy a cég tulajdonosa a terhessége bejelentését követően javaslatot tett a munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetésére, amit a kérelmező nem fogadott el. Munkavégzésének helye egy 3 C^o-ra hűtött raktár volt, és sokat kellett emelnie, ezért ígéretet kapott arra, hogy könnyített munkát fognak biztosítani a számára. Erre azonban nem került sor.

Megállapítható volt, hogy a kérelmező rendelkezett az általa hivatkozott védett tulajdonsággal (terhesség), és az is, hogy a munkaviszonya megszüntetésével hátrány érte. A munkáltatónak nem sikerült az eljárásban bebizonyítania, hogy a védett tulajdonság és a hátrány között nem volt okozati összefüggés, vagyis hogy a kérelmezőnek nem a terhessége miatt mondott fel. Nem támasztotta alá ugyanis hitelt érdemlően, hogy a kérelmező távolmaradását értékelte olyan súlyú kötelezettség-szegésként, amely valós alapot szolgáltatott volna az azonnali hatályú felmondásra. A kérelmező a becsatolt SMS-üzenetekkel cáfolta a munkáltató azon állítását, miszerint nem értesítette a távolmaradásáról és annak okáról. Bebizonyosodott, hogy a kérelmező a munkaszerződésében foglaltak és a munkáltatónál bevett szabadságkiadási gyakorlat szerint járt el, amikor távollétéről munkahelyi felettesét értesítette. Az ügyben tartott tárgyaláson maga az ügyvezető is elismerte, hogy a munkaviszony megszüntetése lényegében nem a két napos távollét miatt történt.

A hatóság határozatában megállapította, hogy a munkáltató a kérelmezővel szemben anyaságával (terhességével) összefüggésben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott, és megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a kérelmező munkaviszonyát a terhessége bejelentését követően azonnali hatályú felmondással megszüntette. A hatóság megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a jogerős határozat nyilvánosságra hozatalát és egymillió forint bírságot szabott ki.

A határozat ellen a munkáltató keresetet nyújtott be a Fővárosi Törvényszékhez. Keresetét elsősorban arra alapozta, hogy a hatóságnak nem volt hatásköre a felmondás jogellenességének megállapítására, illetve annak vizsgálatára, hogy a munkáltatói intézkedés megfelelt-e a Munka Törvénykönyvében foglaltaknak. A törvényszék a

felperes keresetét mint alaptalant elutasította. Az ítélet (102.K.700.472/2018/15.) szerint téves volt a felperes hatáskör hiányára alapított kereseti érvelése, mivel a hatóság arra folytatott vizsgálatot, hogy a munkáltató megsértette-e az egyenlő bánásmód követelményét. Ennek körében azonban vizsgálnia kellett, hogy a munkáltatónak az Ebktv. 19. § (2) bekezdése szerint sikerült-e bebizonyítania, hogy valós volt a felmondás indoka, és nem a kérelmező terhessége miatt mondott fel. A bíróság hangsúlyozta, hogy a hatóság a felmondás jogszerűsége kérdésében nem foglalt állást. A munkáltató a Fővárosi Törvényszék ítélete ellen fellebbezést nyújtott be a Kúriához. A Kúria azonban ítéletében (Kf.IV.38.098/2018/10.) helybenhagyta a Fővárosi Törvényszék ítéletét.



Az egyenlő bánásmód követelményét a próbaidő alatt is be kell tartani EBH/HJF/218/2019 – jogsértés megállapítása

Ebben az esetben a munkáltató a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondással indoklás nélkül szüntette meg a kérelmező munkaviszonyát, aki eladó-pénztáros munkakörben dolgozott egy élelmiszerüzletben.

A kérelmező a hatósághoz fordult, mivel véleménye szerint a munkáltató a várandóssága miatt mondott fel. Előadta, hogy a felettesének szóban jelezte, hogy terhes, és ezt követően a munkáltató felmondott neki - éppen azon a napon, amikor az orvosa veszélyeztetett terhesként táppénzes állományba vette.

A munkáltató arra hivatkozott, hogy azért vált meg a kérelmezőtől, mert a munkájával nem volt megelégedve. Előadta, hogy a kérelmező nem volt hajlandó péksüteményt sütni, lassú volt a munkatempója és nem akart a kasszába beülni. A munkája összességében nem érte el az elvárt szintet, és ezért döntött a felmondás mellett. Kiemelte, hogy a kérelmező terhességéről csak a felmondás napján szerzett tudomást, tehát amikor elhatározta, hogy megválnak tőle, még nem is tudott a terhességéről.

Az ügyben tartott tárgyaláson a tanúk ellentmondásosan nyilatkoztak, és több ízben utóbb megváltoztatták az általuk előadottakat.

Az eljárásban megállapítható volt, hogy a kérelmező szóban jelezte a boltvezetőnek a terhességét, és a munkahelyen informálisan már a felmondás napját megelőzően is tudták, hogy gyermeket vár. A hatóság nem fogadta el a munkáltató azon érvelését,

hogy a kérelmező nem volt hajlandó péksüteményt sütni, mivel a munkaszerződésben és a munkaköri leírásában is szerepelt, hogy pénztárosi feladatokat lát el, és nem volt utalás arra, hogy munkakörébe tartozna a péksütemények sütése. Az eljárás során bizonyítást nyert, hogy az élelmiszerboltban a pultos kollégák sütöttek, a kérelmező pedig a pénztárban dolgozott vagy a pénztár körüli polcokat töltötte fel áruval. A kérelmező lassú munkatempójával kapcsolatban a hatóság úgy látta, hogy a tanulási időszakban a lassabb munkatempó nem olyan súlyú hiba, amely az azonnali hatályú felmondást indokolja. A boltvezető a kérelmező pénztárosi munkájával kapcsolatban úgy nyilatkozott, hogy az tűrhető volt.

Az eljárás során tehát nem volt megállapítható, hogy a kérelmező munkájával olyan problémák voltak, amelyek alapot szolgáltattak arra, hogy a munkaviszonyát a próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntessék. A munkáltató nem tudta bizonyítani, hogy a kérelmezőt a munkavégzésével kapcsolatos hiányosságok miatt bocsátotta el. Ugyanakkor megállapítható volt, hogy miután a kérelmező a közvetlen felettesével és egy másik kollégájával is közölte, hogy az orvosa veszélyeztetett terhesként táppénzes állományba vette, a munkáltató még aznap felmondott neki.

A fentiek alapján a hatóság úgy látta, hogy a kérelmező terhessége feltétlenül szerepet játszott abban, hogy a munkaviszonyát azonnali hatállyal próbaidő alatt megszüntették, ezért megállapította, hogy a munkáltató a kérelmező anyaságával (terhességével) összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg.

A hatóság a szankciók körében az eljárás alá vont munkáltatót eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától, 800.000,- Ft bírságot szabott ki vele szemben, illetve elrendelte a határozat nyilvános közzétételét a hatóság és az eljárás alá vont honlapján.

A munkáltató a hatóság határozatával szemben keresetet terjesztett elő a Fővárosi Törvényszéknél. A bíróság az ítéletében a felperes kereseti kérelmét elutasította (106.K.700.420/2019/11. számú ítélet).

Nőnek nem jár pluszjuttatás

EBH/152/2018 – jogsértés megállapítása

Ebben az ügyben a női munkavállalót a bérezése tekintetében érte hátrány férfi munkatársaihoz képest. A kérelmező egy egészségügyi intézmény munka-, tűz- és vagyonvédelmi területén közalkalmazottként dolgozott, évek óta csoportvezetői beosztásban. Azért fordult a hatósághoz, mert alacsonyabb volt az illetménye, mint a vele azonos területen dolgozó férfi kollégáknak, és véleménye szerint ennek a női neme volt az oka.

A munkáltató nem vitatta, hogy a kérelmező illetménye alacsonyabb a férfi kollégáknál. A javadalmazásbeli különbségeket a munkavállalók munkakörének, életkorának, munkatapasztalatának, az adott munkáltatónál való foglalkoztatás időtartamának és az általuk ledolgozott óraszámának az eltéréseivel indokolta.

A hatósági vizsgálat tárgyát a 2017-es időszak képezte. A munka-, tűz- és vagyónvédelmi feladatokat a vizsgált időszakban a kérelmező és három férfi kolléga látta el csoport keretében úgy, hogy a kérelmező volt a csoportvezető, a férfi kollégák pedig az ő beosztottaiként dolgoztak. 2017 decemberében átszervezés történt, melynek során a munka-, tűz- és vagyónvédelmi csoportot három önálló csoportra osztották fel, úgy, hogy az egyik csoport vezetője maradt a kérelmező, a másik két csoport vezetője pedig a korábbi beosztottak közül egy-egy férfi kolléga lett.



A közalkalmazottak javadalmazása közötti különbségeket nem vitatottan indokolhatják a munkáltató által hivatkozott tényezők. Az adott esetben azonban megállapítható volt, hogy a vizsgált teljes időszakban valamennyi férfi kolléga – függetlenül az életkorától, munkakörétől, a foglalkoztatás időtartamától stb. – a törvény szerint számolt alapilletményén felül havonta részesült a munkáltató döntésén alapuló pluszilletményben is, míg a kérelmező csak a garantált bérminimumot kapta. Megállapítható volt az is, hogy a férfi kollégák – csoportvezetővé történő kinevezésüktől kezdve – a csoportvezetői teendők ellátásáért további havi rendszeres juttatásban részesültek, míg a kérelmező a csoportvezetői teendők ellátásáért sem részesült pluszjuttatásban. Ezt a különbségtételt nyilvánvalóan nem indokolják a munkáltató által hivatkozott tényezők, egyéb okot pedig nem hozott fel az eltérés alátámasztására, holott a bizonyítási teher az ő oldalán jelentkezett.

A hatóság a fentiek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a kérelmező a nő neme miatt nem részesült ezekben a pluszjuttatásokban, ezért megállapította, hogy a munkáltató a kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság szankcióként 200.000,- Ft összegű bírságot szabott ki, és kötelezte a munkáltatót, hogy a kérelmező járandóságát az egyenlő bánásmód követelményének figyelembevételével állapítsa meg, ennek megfelelően a kérelmezőt is részesítse a munkáltató döntésén alapuló pluszilletményben, továbbá a csoportvezetői feladatok ellátásáért járó pluszilletményben is úgy, hogy ezek összegét az egyenlő bánásmód követelményének megfelelően állapítsa meg, és ennek megtörténtét a hatóság felé igazolja.

A munkáltató keresetet nyújtott be a hatóság határozata ellen, melyben azt kifogásolta, hogy a hatóság nem vette figyelembe, hogy a munkáltató szuverén joga differenciálni a munkavállalók között a munkavégzésük alapján. Hangsúlyozta, hogy a kérelmező munkavégzése súlyos kívánnivalókat hagyott maga után. A Fővárosi Törvényszék 107.K.700.759/2018/7. számú ítéletében a keresetet elutasította, oszttva a hatóság által tett megállapításokat, miszerint a munkavállalók között az életkor, munkatapasztalat, a munkáltatónál való foglalkoztatás időtartama, a ledolgozott órák száma nem alapoz meg olyan eltérést, mely alapján az egyik munkavállaló a munkáltatói döntés szerinti illetménykiegészítésben egyáltalán nem, míg a többi ilyenben részesül. Továbbá a munkáltató által felsorolt tényezők arra a differenciálásra sem adnak objektív alapot, hogy a munkáltató csoportvezetői juttatásban nem részesítette a kérelmezőt. A törvényszék megállapította, hogy a munkáltató sem a közigazgatási eljárásban, sem a perben nem adott elő olyan indokot (a kérelmező munkavégzésével kapcsolatban sem), amely megfelelően alátámasztaná ezt a különbségtételt. A munkáltató fellebbezéssel élt az ítélet ellen, elsősorban a kérelmező munkavégzésének hiányosságaival kapcsolatos új tényekre és bizonyítékokra hivatkozva, és egy listát is csatolt a kérelmezői hiányosságokról. A Kúria azonban Kf.II.37.309/2019/11. számú ítéletével a Fővárosi Törvényszék ítéletét helybenhagyta, kifejtve, hogy a munkáltatónak az Ebktv. 19. § (2) bekezdése alapján lehetősége volt előadni az érveit, bizonyítékait a hatósági eljárásban, erről megfelelő tájékoztatást is kapott; a hatóság továbbá tárgyalást is tartott, a munkáltató azonban nem hivatkozott a kérelmező munkájával kapcsolatos hiányosságokra. Ezzel elkésett, arra is figyelemmel, hogy a most felsorolt hiányosságokról már a hatósági eljárás megindulásakor is tudomással bírt.

A kézfertőtlenítő is sértheti az emberi méltóságot

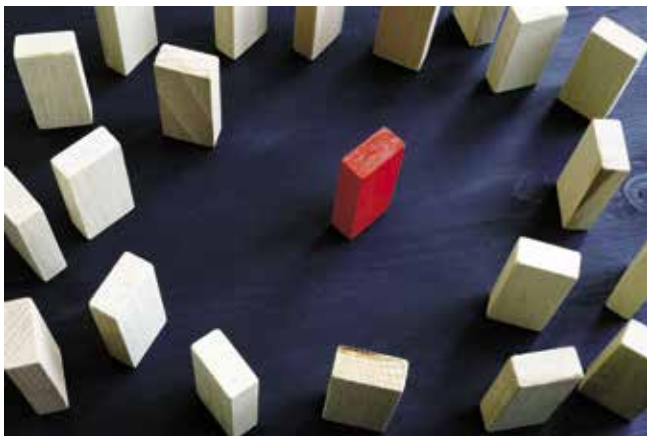
EBH/HJF/67/2019 – jogsértés megállapítása

A kérelmező néhány hónapja dolgozott a bepanaszolt munkáltatónál, amikor megtudta, hogy HIV-fertőzött. Ezt az információt csak közvetlen felettesével közölte, azonban arról egy beosztottja is tudomást szerzett, majd a többi munkatárs is. Ezt követően fertőtlenítőszeret helyeztek ki az irodában, majd a kérelmezőt a felettese arra kérte, hogy hozzon a munkahelyre saját étkészletet, és tegyen óvintézkedéseket. A munkahelyen ellenségesé vált a hangulat, a kérelmezőt az egyik munkatárs „beteg embernek” nevezte. Mindez pszichésen nagyon megviselte a kérelmezőt, akinek végül a munkáltató megszüntette a munkaviszonyát. A kérelmező a hatóságtól annak megállapítását kérte, hogy őt a munkáltató részéről zaklatás érte a fertőtlenítőszeres kihelyezése, a saját étkészlet beszerzésére kötelezés, valamint a felettese és más munkatársak megnyilvánulásai révén. Kérelme alátámasztására csatolta a felettesével folytatott beszélgetésről készített hangfelvétel leiratát és fényképeket a kihelyezett fertőtlenítőszerokról. Hivatkozott arra, hogy HIV-fertőzöttsége irodai munkakörnyezetben nem lehet veszélyes a munkatársakra.

A bepanaszolt munkáltató azzal védekezett, hogy a fertőtlenítőszereset az egyik munkatárs helyezte ki a munkáltató tudomása nélkül, ami egyébként gyakran előfordul a munkahelyeken, és nem sérti az emberi méltóságot. A felettes valóban kérte a kérelmezőt óvintézkedések megtételére és arra is, hogy hozzon saját étkészletet,

ez azonban nem kötelezés volt, és a kérelmező továbbra is a közös evőeszközöket használta. Az óvintézkedéseket a munkatársak azért tartották szükségesnek, mert a kérelmező véresre rágta a körmeit és visszatérő herpesze volt, így az elővigyázatosságnak a munkáltató megítélése szerint észszerű indoka volt. A kérelmező által a munkatársaknak tulajdonított kijelentések a munkáltató szerint nem voltak lealacsonyítóak, nem gúnyolták őt ki, ezért nem sértették az emberi méltóságát. Annak alátámasztására, hogy a kérelmező körül ellenséges, megfélemlítő, megalázó környezet nem alakult ki, a munkáltató csatolta a kérelmező és felettese közötti SMS-váltást, amely a munkáltató szerint arról tanúskodik, hogy a kérelmezővel felettese megértő, támogató volt. A munkáltató úgy vélte, hogy a kérelmező emberi méltóságát nem sértették a munkatársak kijelentései, ezekben csupán egymás alapjogának, érzékenységének kölcsönös tiszteletben tartásáról volt szó. Tekintettel arra, hogy a kérelmező az ügyben bírósághoz is fordult, a hatóság az Ebktv. 15/B. § (1) bekezdése szerint eljárását felfüggesztette, majd a határozatát a jogerős bírósági ítélet alapján hozta meg.

A bíróság ítélete (Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 22.M.2752/2015/34. számú elsőfokú ítélet, Fővárosi Törvényszék 6.Mf.681818/2017/16. számú másodfokú ítélet) szerint egyértelműen bizonyítást nyert az emberi méltóságot sértő magatartás a kérelmező egészségi állapotával összefüggésben, bizonyítást nyert továbbá az, hogy ezen magatartások hatására a kérelmező körül megszégyenítő, megalázó környezet alakult ki. A kérelmező és a felettese beszélgetését rögzítő hangfelvétel ugyanis több alkalommal elhangzott, hogy a kérelmezőt megszégyenítően érintette a munkatársak hozzáállása, viselkedése. Hangsúlyozta a bíróság, hogy a törvényi megfogalmazásból következően a zaklatás abban az esetben is megvalósulhat, ha az elkövetőnek nem volt célja a megfélemlítés, megalázás, gúnyolódás, de a cselekmény ettől függetlenül kiváltotta ezt a hatást. A bíróság megállapította azt is, hogy a zaklató magatartás a munkáltató előtt ismert volt. A hangfelvétel tanúsága szerint a munkáltatót képviselő közvetlen vezető tisztában volt az ellenséges munkahelyi környezet kialakításával mind a kézfertőtlenítők, mind az étkezés tekintetében. Hiszen az étkezés iránti kérést önmaga fogalmazta meg a kérelmező felé, a kézfertőtlenítőkkel kapcsolatos aggodalmak pedig egyértelműen kommunikálásra kerültek irányába. Mindezek ellenére semmit nem tett a helyzet felszámolása érdekében, sőt a kérelmező felé azt a hozzáállást közvetítette, miszerint nem a kollégáknak, hanem a kérelmezőnek kell a többiek érdekének szem előtt tartásával lépéseket tennie és elviselnie a kialakult helyzetet.



Nem fogadta el a bíróság a munkáltató azon védekezését, hogy a saját étkészlet használatára irányuló kérés ugyan okozati összefüggésben volt a kérelmező védett tulajdonságával, azonban a kérésnek objektív és észszerű indoka volt, a többi munkatárs egészséghez való jogának védelme. Az ítélet megállapítása szerint a rendelkezésre álló ismeretek alapján a közös étkészlet használata semmilyen módon nem veszélyeztette a kollégák egészséghez való jogát, így annak védelme sem merült fel. A bíróság jogi értékelése kötötte a hatóságot a döntéshozatal során, és azzal egyet is értett. Ennek megfelelően megállapította, hogy a kézfertőtlenítők kihelyezése, a saját étkészlet használatára irányuló kérés, a munkatársaknak és a kérelmező felettesének az azokkal kapcsolatos kommunikációja révén a kérelmező körül az egészségi állapota miatt megszegyenítő, megalázó, ellenséges környezet alakult ki a munkahelyén. A munkáltató ezen légkör kialakulásának megelőzésére, felszámolására nem tett lépéseket, ezért zaklatást valósított meg a kérelmező egészségi állapotával összefüggésben.

A jogsértés szankciójaként a hatóság eltiltotta az eljárás alá vontat a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától, és a hasonló esetek megelőzése érdekében elrendelte a határozat nyilvánosságra hozatalát. A bíróság alkalmazásától a hatóság eltekintett, mivel a munkaügyi per közbejöttével a jogsértéstől a határozat meghozataláig hosszú idő telt el, a bíróság pedig jelentős mértékű anyagi kompenzációt ítélt meg a kérelmező számára.

OKTATÁS

Tankötelezettség teljesítése: iskolába járással vagy magántanulóként

EBH/HJF/122/2019 – jogsértés megállapítása

A törvényes képviselő panaszában előadta, hogy középsúlyos autizmusa és enyhe értelmi fogyatékosága miatt sajátos nevelési igényű gyermeke számára 2017. év októberében szakértői vélemény jelölte ki az eljárás alá vont általános iskolát, ahol a gyermek külön nevelését javasolta azzal, hogy tankötelezettségét kizárólagosan iskolába járással teljesítheti. Panaszolta, hogy a 2017/2018-as tanév első félévének végén, az iskola kezdeményezésére kérte, hogy a gyermek a tanulmányait magántanulóként folytassa, és emiatt gyermeke hetente csak két napot járt iskolába. Beszámolt továbbá arról, hogy 2018 szeptemberében az iskola kérte a szakértői bizottságtól, hogy jelöljön ki másik oktatási intézményt a gyermek számára, vele pedig közölte, hogy a gyermek nem járhat az iskolába, mivel sok tanár elment, megszűnt a tanulócsoportha, nem tud vele foglalkozni autistaspecifikus fejlesztőpedagógus. Az iskola intézkedését jelentette a pedagógiai szakszolgálatnak, aminek hatására a gyermek 2018 novemberétől magántanulóként, hetente kétszer ismét látogathatta az oktatási intézményt, a szakértői véleményben előírt fejlesztést azonban nem kapta meg. A törvényes képviselő arról is nyilatkozott, hogy a gyermek 2019. márciustól már egy másik iskola tanulója.

Az iskola azzal védekezett, hogy az alapító okirata nem tartalmazza az autista tanulók fejlesztését.

A hatóság nem fogadta el az iskola védekezését. Megállapította, hogy az alapító okirata szerint az iskola ellát olyan sajátos nevelési igényű tanulókat, akik enyhén értelmi fogyatékosok vagy középsúlyos értelmi fogyatékosok, és emellett autizmus-spektrum-zavar diagnózissal rendelkeznek. A szakértői bizottság az iskolával kapcsolatban megállapította, hogy a gyermek vonatkozásában rendelkezik a különleges bánásmóddhoz szükséges feltételekkel. Az Nktv. szerint a sajátos nevelési igényű tanulók esetében a szakértői bizottság dönt arról, hogy a gyermek a tankötelezettségét iskolába járással vagy magántanulónként teljesítse. Tárgyi ügyben a szakértői bizottság egyértelműen arról rendelkezett, hogy a gyermek a tankötelezettségét kizárólagosan iskolába járással teljesítheti. Az iskola tehát a kötelező erővel bíró hatályos szakértői vélemény alapján, a szülő kérelmére sem minősíthette volna a gyermeket magántanulóvá. A hatóság a fentiek alapján megállapította, hogy az iskola – azzal, hogy a kötelező erővel bíró szakértői véleményben foglaltak ellenére nem tette lehetővé, hogy a kérelmező a tankötelezettségét iskolába járással teljesítse – megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság a kérelmező nyilatkozata, egy tanúvallomás és a 2018/2019-es tanévre vonatkozó, becsatolt egyéni fejlődési lap alapján azt is bizonyítottan találta, hogy a gyermek a 2018. év szeptembere és novembere közötti időszakban nem látogathatta az oktatási intézményt, ezért ebben a vonatkozásban is megállapította az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését.

Az eljárás során az iskola elismerte és az egyik tanúvallomás is megerősítette, hogy az intézményben nem dolgozott autista szakos végzettségű gyógypedagógus akkor, amikor a kérelmező odajárt. Az iskola az eljárás során nem bizonyította, hogy a gyermek speciális fejlesztését más módon biztosította volna. A hatóság a fentiek alapján bizonyítottan találta, hogy a kérelmező nem részesült a szakértői véleményben előírt autizmus-spektrum-zavar-specifikus fejlesztésben, amivel az iskola szintén megsértette az egyenlő bánásmód követelményét.

A hatóság szankcióként megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelte a határozat nyilvános közzétételét, valamint 150.000,- Ft bírságot is kiszabott. A határozat ellen egyik fél sem élt jogorvoslással.



SZOLGÁLTATÁS

Mély víz, csak úszóknak!

EBH/HJF/203/2017 – jogsértés megállapítása

Az itt következő két jogesetnek akár a „Vizesblokk” címet is adhatnánk, hiszen mindkettőben valamilyen fürdővel, uszodával szemben érkezett a panasz.

Egy LMBTQ emberek sportolását elősegítő egyesület e-mailen kereste meg az egyik uszodát azzal, hogy egy általa szervezett sportnaphoz kapcsolódóan, egy adott napon, egy óra időtartamban, két úszósávot kíván bérelni. Az uszoda koordinátora másnap tájékoztatta az egyesületet a pályabérlés díjáról és érdeklődött a résztvevők létszámáról. Az egyesület ügyvivője megadta a tájékoztatást és információt kért a szerződéskötés, díjfizetés lebonyolításával kapcsolatban. Az uszoda megírta, hogy pontosan milyen adatokra van szüksége a szerződéskötés előkészítéséhez. Miután az egyesület elküldte a kért adatokat, vagyis pontos nevét, címét, adószámát stb., az uszodától azt a választ kapta, hogy nem tudják biztosítani a két sávot az adott időpontban. Az egyesület ügyvivője tájékoztatást kért az elutasítás okáról, azonban – azon túl, hogy „ha ez az az egyesület, amely a nevével azonos honlap alatt található, akkor nem tudunk számukra pályát biztosítani” – magyarázatot nem kapott.

Az egyesület a hatósághoz fordult, mivel véleménye szerint az uszoda üzemeltetője – honlapját megtekintve – tagjainak szexuális irányultsága, nemi identitása miatt nem biztosította számára a sávbérlés lehetőségét.

Az uszoda üzemeltetője az eljárásban a visszautasítás okaként az uszoda nagyfokú leterheltségére, az állandó szerződéses kapcsolat hiányára, valamint a házirendre hivatkozott, azonban nem tudta bizonyítani, hogy az egyesületet ezen tényezőkre tekintettel utasította el; ezt az általa szolgáltatott adatok sem támasztották alá.

A hatóság határozatában megállapította, hogy az uszoda üzemeltetője az egyesülettel szemben, tagjainak szexuális irányultságával, nemi identitásával összefüggésben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor nem tette lehetővé

számára a pálya bérlését. Rögzítette, hogy a kérelmező egyesület rendelkezett az általa hivatkozott védett tulajdonságokkal, mivel az alapszabályában egyértelmű utalás szerepelt a szexuális irányultság, illetve a nemi identitás tulajdonságokra. Átsugárzó diszkrimináció történt, mivel az egyesületet a tagjainak védett tulajdonsága miatt érte hátrány. A rendelkezésre álló e-mail-váltások alapján nem voltak megállapíthatóak azok az utóbb, a közigazgatási eljárásban előterjesztett hivatkozások, miszerint az egyesület visszautasítását az uszoda nagyfokú leterheltsége, illetőleg az állandó szerződéses kapcsolat hiánya okozta. Az uszoda koordinátora a levelezésben nem



hivatkozott ezekre, ilyen jellegű kifogás a levelezésben nem volt beazonosítható. A koordinátor a visszautasítás magyarázataként kifejezetten az egyesület honlapját említette, amelyen egyértelműen és jól látható módon szerepelt, hogy leszbikus, meleg, biszexuális, transzvesztita, queer egyesületről van szó.

Az uszoda üzemeltetője keresetet terjesztett elő a határozat ellen, a Fővárosi Törvényszék azonban 22.K.700.060/2018/7. számú ítéletével a keresetet elutasította, mivel a hatóság határozatát minden tekintetben megalapozottnak találta.

Burkini a gyógyfürdőben

EBH/HJF/339/2019 – kérelem elutasítása

A magyar nemzetiségű kérelmező elment az egyik hazai gyógyfürdőbe. Jegyet váltott, azonban az öltözőben észrevett egy piktogramot, amely arra utalt, hogy a fürdő szolgáltatásait csak olyan fürdőruhában lehet igénybe venni, amely a test bizonyos részeit fedetlenül hagyja. Ő azonban muszlim vallásúként olyan fürdőruhában („burkiniben” vagy „muszlim fürdőruhában”) szeretett volna fürdeni, amely – a kéz-, és lábfejek, valamint az arc kivételével – az egész testet elfedi, ezért visszament a pénztárhoz, ahol azt a tájékoztatást kapta, hogy valóban a fürdő házirendjébe ütközik a teljes testet elfedő fürdőruhában való fürdőzés. A házirend szerint a medencéket az alsó testrészen kizárólag legfeljebb térdig érő, a felső testrészen pedig kizárólag legfeljebb vállig érő fürdőruhában szabad igénybe venni. A történeteket követően a kérelmező bejegyzést tett a vásárlók könyvébe, illetve visszaváltotta a jegyét. Álláspontja szerint a házirend hivatkozott rendelkezése közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg a muszlim vallású nőkkel, így vele szemben is. A fürdőruhák területét szabályozó előírás ugyanis lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hozza a muszlim vallású nőket, mivel a fürdő nagyobb testfelületet eltakaró fürdőruhában nem használható, és ilyen fürdőruhát jellemzően a muszlim nők viselnek.

A hatóság tanúként hallgatta meg a fürdő vezetőjét, aki az adott alkalommal maga is beszélt a kérelmezővel. Vallomásában említést tett arról, hogy feltűnt neki, hogy a kérelmezőnél lévő táskák kisebbek voltak azokhoz a táskákhoz viszonyítva, amelyekkel a fürdővendégek általában felkeresik a fürdőt. A fürdőruhájáról pedig csupán említést tett, azt nem vette elő, nem mutatta meg, viszont rögtön közölte, hogy „aktivista”, és hogy „ügyet fog csinálni a dologból”. Így komoly kétségek merültek fel benne azt illetően, hogy a kérelmező az adott alkalommal ténylegesen igénybe kívánta-e venni a fürdő által nyújtott szolgáltatást. A kérelmező a fürdővezető ezen állításait nem vitatta, azokkal ellentétes nyilatkozatot nem tett, illetve – személyes megjelenésre és a fürdőruhája bemutatására felhívó végzés ellenére – meg sem jelent az ügyben tartott tárgyaláson, az eljárásban személyesen nem vett részt. A fentieket figyelembe véve tehát az sem volt kétséget kizáróan megállapítható, hogy a kérelmezőt az eset kapcsán valóban érte-e hátrány.

Mindazonáltal a hatóság érdemben megvizsgálta, hogy – a fürdő házirendjének alkalmazása következtében – a kérelmezőt az Ebktv. 9. §-a szerinti közvetett hátrányos megkülönböztetés érte-e.

A hatóságnak a közvetett diszkrimináció megvalósulása körében azt kellett vizsgálnia, hogy a kérelmező által kifogásolt, a medencékben viselendő fürdőruhára vonatkozó rendelkezés az iszlám vallást gyakorló személyeket – ebben az esetben a muszlim nőket – lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hozza-e, mint a nem az iszlám vallást követőket. Az Ebktv. közvetett hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó 9. §-ának vonatkozó rendelkezése („egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz”) pusztán arra terjed ki, hogy valamely látszólag semleges rendelkezés a számszerűséget tekintve hátrányosabb helyzetbe hoz-e adott személyeket vagy csoportokat. A hatóság e tekintetben figyelembe vette a fürdő üzemeltetőjének azon – a kérelmező által sem vitatott – nyilatkozatát, miszerint a fürdőkben alapvetően az ázsiai, távol-keleti és indiai nők (akik jellemzően nyilvánvalóan nem muszlim vallásúak) kívánnak a teljes testüket elfedő fürdőruhában fürdőzni. Ennek alapján pedig nem volt megállapítható, hogy a fürdő házirendjének a kérelmező által kifogásolt rendelkezése a muszlim vallású nőket hozná lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe, mint a nem muszlim vallásúakat.

A fürdő üzemeltetője a tárgyaláson elmondta, hogy ismeretei és tapasztalatai szerint a muszlim nők jellemzően nem járnak koedukált fürdőbe; az arab országokból érkező turisták esetében a női vendégek a privát kádfürdőt szokták igénybe venni, és a férfi vendégek használják a fürdő koedukált részét – utalva ezzel arra, hogy szerinte az iszlám vallási előírások nem teszik lehetővé a nők számára a koedukált fürdőzést semmilyen fürdőöltözetben. A kérelmező nem említett olyan iszlám vallási előírást, amely a muszlim nők számára lehetővé tenné a férfiakkal együtt történő nyilvános fürdőzést, és erre az esetre előírná a teljes testet elfedő fürdőruha viselését. Kétségek merülnek fel tehát a tekintetben is, hogy összeegyeztethető-e az iszlám hagyományokkal és vallási előírásokkal a nők férfiak jelenlétében történő nyilvános fürdőzése, és hogy létezik-e a burkini viselésére vonatkozó vallási előírás. Nyilvánvaló, hogy az iszlám vallás és kultúra több mint ezer éves fennállása alatt e vallás követői (férfiak és nők egyaránt) mindig is fürödtek, illetve fürdőztek, azzal összefüggésben ugyanakkor, hogy lenne a burkini viselésére vonatkozó vallási előírás, nem hagyható figyelmen kívül az a tény sem, hogy burkini csak körülbelül 15 éve létezik. Ha pedig nincs ilyen vallási előírás, akkor ezzel összefüggésben a muszlim nőket nem érheti hátrány.

Bár a fentiekben kifejtettek szerint nem volt megállapítható, hogy a fürdő házirendjének a kérelmező által kifogásolt rendelkezése a muszlim vallású nőket lényegesen nagyobb arányban érintené, a hatóság megvizsgálta azt is, hogy a fürdő üzemeltetője által előadott közegészségügyi és balesetvédelmi érvek az Ebktv. vonatkozó kimentési szabályának megfelelnek-e. A hatóságnak ezzel kapcsolatban azt kellett vizsgálnia, hogy a házirend kérelmező által kifogásolt rendelkezésének alkalmazása közegészségügyi és balesetvédelmi szempontból – így mások egészséghez való jogának a biztosítása miatt – szükséges-e, e cél elérésére alkalmas-e, valamint azzal arányos-e.

A fürdő üzemeltetője által a közegészségügyi kockázatok csökkentése tekintetében felhozott érvekkel kapcsolatban figyelemmel kellett lenni arra, hogy a kérelmező által meglátogatott fürdőben – a jakuzzi kivételével – töltő-ürítő rendszerben üzemelő, vegyszermentes gyógyvízzel feltöltött medencékben lehet fürödni, amelyekben a fertőzésveszély kockázata a víz-visszaforgatásos rendszerű medencékhez képest jóval nagyobb. Ezt alapul véve, a hatóság a fürdő üzemeltetője által a közegészségügyi kockázatokkal kapcsolatban felhozott érvek tekintetében azt tartotta a legfontosabbnak, hogy az üzemeltető köteles arra, hogy a fertőzésveszély kockázatát a lehető legminimálisabbra csökkentse. Mivel a fertőzés kockázatát nullára csökkenteni lehetetlen, az üzemeltető számára az egyetlen lehetséges megoldás az, ha kockázatmérlegelési szempontok alapján a fertőzési rizikó minimalizálására törekszik.

Mindezek alapján a hatóság álláspontja szerint elfogadható a fürdő üzemeltetője által felhozott érv, hogy a nagyobb méretű ruha felületén több kórokozó tapadhat meg, hiszen – bár elképzelhető az, hogy egy bikini méretű felület válik kórokozók hordozójává – egy nagyobb felületű anyag esetében azonban erre nyilvánvalóan nagyobb az esély, így a kockázat is nagyobb. Továbbá – az előzőek analógiájára – természetesen előfordulhat, hogy az egyrészes fürdőruha vagy egy bikini eltakar valamilyen kisebb fertőző bőrelváltozást vagy nyílt sebet, de ez a kockázat ezeknek a fürdőruháknak az esetében nyilvánvalóan jóval kisebb test- és bőrfelületet érintően áll fenn, mint egy olyan fürdőöltözet esetében, amely csak az arcot, valamint a kéz- és lábfejeket hagyja fedetlenül. A kisebb testfelületet takaró fürdőruhák esetében tehát a fertőzésveszély kockázata is alacsonyabb.

A fürdő üzemeltetője által felhozott baleseti kockázatok tekintetében a hatóság a ruházat korlátokba, lépcsőkbe, esetlegesen más vendégekbe történő beakadását tartotta relevánsnak. Elfogadta azt az érvet is, hogy a teljes testet elfedő fürdőöltözet – különösen az, ami bővebb, vagyis amelyhez kiálló részek, esetlegesen tunika tartozik – a viselőjére nézve is veszélyesebb, például baleset esetén az életmentők, orvosok munkáját megnehezítheti. Mindezek alapján tehát a hatóság elfogadta a fürdő üzemeltetőjének közegészségügyi, illetve baleseti kockázatokkal kapcsolatban felhozott érveit, és azok alapján arra a következtetésre jutott, hogy mások (a többi fürdővendég) egészséghez való jogának biztosítása érdekében a házirend kérelmező által kifogásolt pontjának az alkalmazása szükséges, illetve az nem tekinthető aránytalannak.

A hatóság mindezek okán – különös tekintettel a fürdő üzemeltetője kimentésének sikerességére – a kérelmet elutasította.

Segítőkutyaival a repülőn

EBH/HJF/151/2019 – egyezséggel zárult ügy

A következő mindkét ügy látássérült személyeket érintett és egyezséggel zárult.

A kérelmező a beadványában azt panaszolta, hogy látássérültként a segítőkutyaival nem szállhatott fel a légitársaság egyik Budapestről Londonba tartó járatára.

A hatóság az ügyben a légi személyszállítást végző céggel szemben eljárást indított, majd a felek részvételével tárgyalást tartott. A tárgyalást követően a felek egyezséget kötöttek egymással, amelyben a légitársaság vállalta, hogy az érintett dolgozói és a földi kiszolgáló személyzet tagjai részére belső értesítést küld, amelyben felhívja a figyelmüket a foglalási rendszer sajátosságaiból adódó adminisztratív tévedések lehetőségére, és tájékoztatja őket a segítőkutyával való utazáshoz szükséges dokumentumok köréről. Vállalta továbbá, hogy a honlapjának magyar nyelvű változatán külön menüpontban egyértelműen meghatározza az Egyesült Királyságba segítőkutyával való utazáshoz szükséges dokumentumokat, és hogy a kérelmező által megjelölt magyar segítőkutyás civil szervezeteket közvetlenül is tájékoztatja e dokumentumok köréről.

A hatóság az egyezséget határozatával jóváhagyta. A légitársaság az egyezségben foglalt vállalásait teljesítette.

A látási fogyatékos személyek a buszon is válthassanak jegyet!

EBH/HJF/203/2019 - egyezséggel zárult ügy

A vakok és gyengénlátók egyik érdekképviseleti szervezete közérdekű igényérvényesítőként fordult a hatósághoz azzal kapcsolatosan, hogy a bepanaszolt – közforgalmú járatokat üzemeltető – busztársaságnál a vak, illetve gyengénlátó utasok menetjegyvásárlása akadályokba ütközik. A helyközi járatokra ugyanis előre meg kell venni a jegyet; az autóbuszon erre csak akkor van lehetőség, ha a felszállóhelyen nincs sem jegypénztár, sem pedig jegykiadó automata. A jegypénztáraknál viszont a vezetősáv gyakran olyan pénztárhoz vezet, amely nincs nyitva, az automata pedig nem

akadálymentesek, az online jegyvásárlás folyamata pedig nem minden részében alkalmas a vakok és látássérültek általi használatra. A közérdekű igényérvényesítő azt is kifogásolta, hogy jellemzően nincs akusztikus utastájékoztatás az állomásokon, és személyi segítséget sem lehet kérni.

A busztársaság a hatóság eljárásában nem vitatta, hogy az online jegyvásárlási felület csak részben akadálymentes, azonban arra hivatkozott, hogy fejlesztések

vannak folyamatban e téren, egyébként pedig minden intézkedést megtett annak érdekében, hogy a vak és gyengénlátó utasok a járművezetőnél is megvásárolhassák menetjegyüket. A személyi segítséget telefonos igénylés alapján az adott állomás



munkatársai látják el. A hangos utastájékoztatással kapcsolatosan a busztársaság szintén folyamatban lévő fejlesztésekre hivatkozott.

Az eljárásban egyezség született a felek között. A busztársaság vállalta, hogy internetes oldalán akadálymentes formában feltünteti, hogy milyen szolgáltatásokat nyújt a vak és látássérült utasok számára a szolgáltatásához való egyenlő esélyű hozzáférés érdekében, továbbá tájékoztatást helyez el arról is, hogy a látási fogyatékossgal élő utasok az autóbuzson is megválthatják jegyüket, ha nincs kísérőjük. Vállalta továbbá a busztársaság azt is, hogy az akusztikus utastájékoztatási rendszer kiépítésének előrehaladásáról, a beruházás állásáról tájékoztatja a közérdekű igényérvényesítőt.

A hatóság az egyezséget határozatával jóváhagyta.

ÖNKORMÁNYZATOK MŰKÖDÉSE

LMBTQI szervezetek honlapjainak letiltása

EBH/HJF/157/2019 – jogsértés megállapítása

A kérelmezők – köztük a közérdekű igényérvényesítő – a leszbikus, meleg, biszexuális, transznemű, queer és interszexuális (LMBTQI) személyek érdekvédelmével és az őket érintő kérdésekkel foglalkozó szervezetek azt sérelmezték, hogy az eljárás alá vont önkormányzat a honlapjaikat a számítógépes hálózatából nem teszi elérhetővé. A honlapok felkeresése esetén a felhasználók a következő hibüzenetet kapják: „Az oldal elérése az önkormányzat hálózatából korlátozott. CATEGORY: Enhanced_Gay_or_Lesbian_or_Bisexual_Interest REASON: BY_PRE_DEFINED”. Álláspontjuk szerint az eljárás alá vont ezzel a magatartásával szexuális irányultságon és nemi identitáson alapuló hátrányos megkülönböztetést valósított meg.

A kérelmezők utaltak arra is, hogy az önkormányzat hálózatából a nem LMBTQI civil szervezetek, így általános emberi jogi szervezetek, romák jogaival, nők, illetve fogyatékos személyek jogaival foglalkozó szervezetek honlapjai elérhetőek.

A védett tulajdonsággal összefüggésben pedig arra hivatkoztak, hogy mint jogi személyek nem rendelkeznek ugyan védett tulajdonsággal, azonban az általuk képviselt LMBTQI személyek, csoportok igen; ezen csoportok, személyek védett tulajdonsága az átsugárzó diszkrimináció miatt megalapozza a kérelmet.

A hátrány körében a kérelmezők azt adták elő, hogy a hivatkozott oldalak elérhetlensége számukra, valamint valamennyi LMBTQI személy számára is sérelmet okoz. Összehasonlítható helyzetben lévő csoportként a kérelmezők a más társadalmi csoportokhoz, más védett tulajdonsággal bíró kisebbségi csoportokhoz tartozókat, illetve a szexuális irányultság és nemi identitás szerint a többséghez tartozó személyeket, csoportokat, valamint az ezen csoportok érdekeinek érvényesítését, érdekképviselét ellátó szervezeteket jelölték meg.

A hatóság az ügyben azt állapította meg, hogy a kérelmezők oldalai a hangsúlyos meleg, leszbikus és biszexuális tartalmuk miatt nem elérhetőek az eljárás alá vont hálózatában, tehát a kérelmezők, valamint a személyek pontosan meg nem határozható nagyobb

csoportjának szexuális irányultsága, nemi identitása és a tiltás között okozati összefüggés áll fenn.

A hatóság, miután megállapította, hogy az okozati összefüggés fennáll, azt vizsgálta, hogy az eljárás alá vont a rá irányadó szabályok szerint kimentette-e magát. A kimentési bizonyítás tekintetében a hatóság az Ebktv. 7. § (2) bekezdés b) pontja szerinti észszerűségi tesztet alkalmazta, tehát azt vizsgálta, hogy a különbségtételnek van-e a tárgyilagos mérlegelés szerint észszerű indoka.

Az önkormányzat arra hivatkozott, hogy a munkavállalói számára kizárólag a munkavégzéssel összefüggésben álló, az ahhoz szükséges weboldalak látogatását teszi lehetővé, a kérelmezők honlapjai által tartalmazott információk pedig nem szükségesek a munkavégzéshez. Hivatkozott ugyanakkor arra is, hogy önként vállalta és hajtja végre az esélyegyenlőségi programját, önálló munkakörben esélyegyenlőségi munkatársat alkalmaz, esélyegyenlőségi programja keretében a szexuális és nemi kisebbségi közösségekről szóló fejezetek kidolgozása során az LMBTQI szervezeteket tömörítő szövetséggel és tagszervezeteivel együttműködött, illetve, hogy kötelező feladatként két évente megújított esélyegyenlőségi tervet készít. Azzal kapcsolatban, hogy kiterjedt esélyegyenlőségi tevékenysége ellenére miért nincs szükségük az LMBTQI közösséggel kapcsolatos információkra, arra hivatkozott, hogy a program működtetését egy önkormányzati cég végzi, amely önálló jogi entitás. Ez a cég foglalkozik az esélyegyenlőségi kérdésekkel, illetve, hogy az alkalmazott esélyegyenlőségi munkatársnak van hozzáférése a kérelmezők honlapjaihoz, számára azok nincsenek tiltva.

A hatóság ezt az érvelést nem fogadta el. Az önkormányzatnál ugyanis más kisebbségek esélyegyenlőségével, érdekvédelmével foglalkozó szervezetek, így például a roma kisebbség, a nők, a fogyatékossgal élők szervezeteinek honlapjai nincsenek letiltva, ami azt jelenti, hogy az ő esélyegyenlőségi kérdéseikkel az önkormányzat munkavállalói munkavégzésük során foglalkozhatnak, a honlapokhoz hozzáférhetnek, azok e szerint az érvelés szerint szükségesek a munkavégzésükhöz. Arra pedig az önkormányzat nem hivatkozott, hogy az esélyegyenlőségi kérdések közül kizárólag az LMBTQI kisebbség ügye lenne az önkormányzat cégéhez utalva.



Nem fogadta el a hatóság észszerű indoknak az önkormányzat hivatkozását azért sem, mert az általa alkalmazott, hozzávetőleg 170 kategóriát tartalmazó webfilterlista tanúsága szerint az „Enhanced_Gay_or_Lesbian_or_Bisexual_Interest” kategórián kívül olyan kategóriák vannak blokkolva, amelyek teljesen nyilvánvalóan szabadidős tevékenységekkel kapcsolatosak, kifejezetten szexuális tartalmúak, a jog és jogtalanság határán állnak, vagy egyenesen jogellenes tartalmakat közvetítenek. Más szabadidős tevékenységekkel kapcsolatos oldalak ugyanakkor kifejezetten engedélyezettek, csakúgy, mint számos közösségi oldal is. A webfilterlista tartalmából egyértelműen az a következtetés vonható le, hogy a munkavállalók számára számtalan olyan tartalom elérése engedélyezett az eljárás alá vont informatikai rendszeréből, amely teljesen nyilvánvalóan nem kapcsolódik munkavégzéshez. Így például engedélyezett tartalmak a szórakoztató videók és az internetes aukciók. Ugyanakkor a tiltott kategóriák köre alapján az állapítható meg, hogy a meleg, leszbikus, biszexuális tartalmakat kifejezetten a nem munkahelyre való, káros, deviáns, akár jogellenes tartalmakkal összefüggő kategóriákkal tartja összetartozónak az eljárás alá vont, mint például az adathalászat vagy az erőszak. A hatóság megállapítása szerint ez különösen aggályos, az LMBTQI civil szervezetekre, illetve természetes személyekre nézve rendkívül megalázó. Köztudomású tény, hogy a szexuális kisebbségek gyakran esnek áldozatul hátrányos megkülönböztetésnek, ők az egyik, a társadalmi szintű előítéleteknek leginkább kitett csoport. Ennek ismeretében értékelendő, hogy az önkormányzat a kérelmezők honlapjait, illetve magát a hangsúlyos meleg, leszbikus, biszexuális tartalmat a deviáns témákat tartalmazó kategóriákkal együtt tiltja, jelentős mértékben ráerősítve, mintegy jóváhagyva ezzel a már meglévő társadalmi előítéletet.

A fentiekben túlmenően a munkavállalók munkavégzésére való hivatkozás azért sem fog helyt, mert az önkormányzat informatikai rendszerét nem kizárólag a munkavállalók, hanem az önkormányzat választott képviselői is használják. A kérelmezők által biztosított információk tehát számukra sem elérhetőek a képviselői tevékenységük ellátása során.

Az önkormányzat hivatkozott arra is, hogy nem állítható egyértelműen, hogy a szűrési beállítás az LMBTQI közösség civil szervezeteinek honlapjait célozza. A hatóság ezzel kapcsolatban hangsúlyozza, hogy a hátrányos megkülönböztetés megvalósulásához nem szükséges az, hogy az azt megvalósító magatartás, intézkedés célzatos legyen. A diszkrimináció kifejezett szándék, illetve célzat nélkül is megvalósulhat.

Fentiekre tekintettel a hatóság a kérelmezők kérelmének helyt adott, és megállapította, hogy az eljárás alá vont önkormányzat megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetés formájában valósult meg.

A hatóság az ügyben elrendelte a jogsértő állapot megszüntetését, megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, a jövőbeni hasonló jogsértések megelőzése érdekében pedig elrendelte a jogsértést megállapító végeleges határozatnak

a hatóság és az önkormányzat honlapján 30 napra történő nyilvános közzétételét, valamint egymillió forint bírságot szabott ki.

Az eljárás alá vont önkormányzat a határozattal szemben közigazgatási pert kezdeményezett, a perben azonban a keresetétől elállt, így a hatóság határozata végleges.

Önkormányzati beruházások propagálása – kimaradt az ellenzéki képviselő EBH/HJF/6/2019 – jogsértés megállapítása

A kérelmező a bepanaszolt helyi önkormányzat képviselő-testületének egyéni választókerületben mandátumot szerzett tagja. Kérelmében sérelmezte, hogy míg más egyéni választókerületekben a kerület egyéni képviselőjének nevét és fényképét szerepeltették az önkormányzati beruházások helyszínén kihelyezett tájékoztató-táblákon, az ő választókerületében a polgármester nevét és fényképét tüntették fel. A kérelmező szerint a megkülönböztetés oka a politikai véleménye volt; a többi egyéni képviselő és a polgármester ugyanis ugyanazon párt színeiben indult a 2014-es választásokon, ő viszont egy egyesület támogatásával került a képviselő-testületbe.

A kérelmező által valószínűsített tényeket az önkormányzat nem vitatta, ezért megállapítható volt az a gyakorlat, hogy az önkormányzati beruházások helyszínén elhelyezett tájékoztatótáblák révén az önkormányzat megjelenést biztosított az adott választókerület egyéni képviselőjének. A kérelmező számára azonban nem biztosított megjelenési lehetőséget a saját kerületében folyó beruházások kapcsán, tehát ténylegesen hátrány érte önkormányzati képviselői minőségében. Ugyancsak megállapítható volt továbbá, hogy a kérelmező választókerületében a polgármester szerepelt két beruházás tábláján. Mind a polgármester, mind pedig a táblákon megjelenített képviselők ugyanazon párt képviselői voltak.

A hatóság nem fogadta el az önkormányzat azon érvelését, hogy a táblákon való megjelenés nem a pártállástól, hanem attól függött, hogy az adott képviselő milyen személyes közreműködést végzett az adott projekttel kapcsolatban. Az önkormányzat által felhozott képviselői tevékenységek ugyanis – lakossági jelzések fogadása és továbbítása, helyszín megtekintése, egyeztetés a polgárokkal, lakossági fórum tartása, beadvány a polgármesteri hivatalhoz, telefonos segítségkérés az illetékes önkormányzati cégtől, lobbizás, kezdeményezés, kivitelezés figyelemmel kísérése, javítások ügyében intézkedés, beszámolás a projektről – mind olyanok voltak, ami nem haladja meg a normál képviselői munka kereteit, és azokat a kérelmező bizonyítottan maga is végezte a konkrét beruházással összefüggésben. A polgármester projektekkel kapcsolatos tevékenysége sem mutatott túl azon, ami egy hivatalban lévő polgármester munkájához általában hozzátartozik.

Mindezek alapján a hatóság nem látta megalapozottnak az önkormányzat azon érvelését, hogy a táblákon megjelenített képviselők olyan egyéni teljesítményt nyújtottak az adott projekt megvalósulása érdekében, amely a kérelmező esetében viszont hiányzott.

Az önkormányzat arra is hivatkozott, hogy kommunikációs módszertani vitáról volt szó a képviselői táblák ügyében. Nem adta azonban a magyarázatát annak,

hogy milyen kommunikációs módszertant követ, ami azt eredményezi, hogy más választókerületekben az egyéni képviselő szerepelt külön táblán, a kérelmező választókerületében viszont a polgármestert kellett megjeleníteni. Az egyenlő bánásmód követelményét az önkormányzati kommunikáció során is meg kell tartani, az nem hozhatja hátrányos helyzetbe pártállás alapján az önkormányzati képviselőt. Az egyenlő bánásmód követelményének természetesen megfelel, ha a helyi lapban minden képviselőnek azonos megjelenési lehetőséget biztosítanak – amint erre az önkormányzat hivatkozott – azonban ez nem helyettesíti azt, ha más kommunikációs formák esetén viszont nem érvényesülnek az azonos esélyek.

A hatóság mindezek alapján megállapította, hogy az önkormányzat a kérelmezőt közvetlen hátrányos megkülönböztetésben részesítette politikai véleménye miatt.

A hatóság az önkormányzatot eltiltotta a jövőbeli jogsértéstől, és elrendelte végleges határozatának a hatóság és az önkormányzat internetes oldalán történő közzétételét 30 napra.

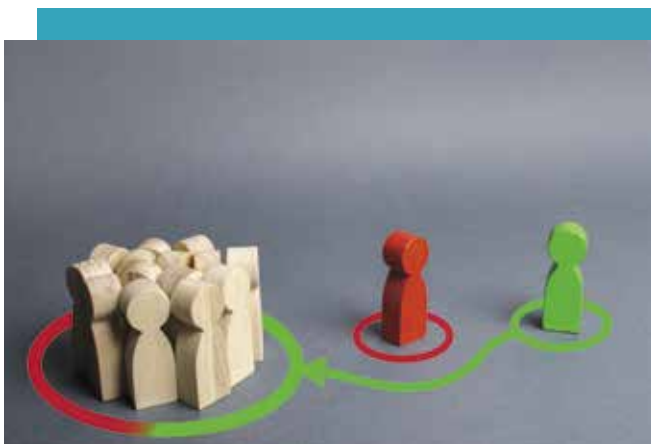
A szankció megállapításánál a hatóság az önkormányzat javára értékelte, hogy az eljárásban mindvégig nyitott volt az egyezségkötésre, és konkrét, a kérelmező által kifogásolt helyzetet megszüntető, számára kompenzációt nyújtó, konstruktív egyezségi ajánlattal élt, amit azonban a kérelmező nem fogadott el.

Aki kórházban volt, nem kapott karácsonyi támogatást

EBH/HJF/12/2019 – jogsértés megállapítása

A kérelmező azzal fordult a hatósághoz, hogy 2018 decemberében az egészségi állapota miatt hátrány érte, ugyanis azért nem részesült a községben önkormányzati támogatásban, mert kórházban tartózkodott. Előadta, hogy az önkormányzat 2018. december első hetében a faluban lakó összes nyugdíjas részére – az ünnepre való tekintettel – 15.000,- forint egyszeri pénzbeli támogatást adott, amelyet ő nem kapott meg, holott attól, hogy éppen kórházban van, ő is a községben lakik.

A hatóság eljárást indított az önkormányzattal szemben, amely előadta, hogy a képviselő-testület a karácsonyi ünnepekre tekintettel a nyugdíjasok és a nyugdíjszerű ellátásban részesülők számára az életkörülményeik javítására, jövedelemre való tekintet nélkül állapított meg személyenként 15.000 forint rendkívüli települési támogatást. A juttatásban a településen életvitelszerűen élők részesültek. Elmondta, hogy a településen többen rendelkeznek állandó, bejelentett lakóhellyel, de évek óta nem tartózkodnak a bejelentett címen. Beszámolt arról, hogy a kérelmező



2018. augusztus első napjaiban kórházba került, és azóta nem tartózkodik a településen. Állítása szerint a kérelmező meghatalmazottja személyesen kereste meg a polgármestert azzal, hogy a kérelmezőt kórházba szállították, és a kórházi kezelés után szociális otthonban keresnek neki helyet.

A hatóság megállapította, hogy a kérelmező a panaszával összefüggésben összehasonlítható helyzetben volt a községben élő többi nyugdíjossal, akikhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesült, hátrányt szenvedett. A hatóság megállapította azt is, hogy a kérelmezőt a védett tulajdonsága, azaz az egészségi állapotából következő kórházi kezelése miatt érte hátrány, vagyis a kérelmező védett tulajdonsága és az őt ért hátrány között okozati összefüggés állt fenn. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 24. § b) pontja szerint az egyenlő bánásmód követelményét a települési önkormányzat által önként vállalt szociális ellátások biztosítása során is érvényesíteni kell. A hatóság a döntésében nem fogadta el az önkormányzat védekezését, mivel a kórházba szállításáig a kérelmező életvitelszerűen a községben lakott, és a lakcímet igazoló hatósági igazolványon szereplő bejelentett lakóhelyének a címében ezután sem történt változás, kizárólag a kórházi kezelésére tekintettel tartózkodott másik településen. A fentiek alapján a hatóság megállapította, hogy az önkormányzat a kérelmezővel szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, őt közvetlen hátrányos megkülönböztetésben részesítette azzal, hogy az egészségi állapotára tekintettel nem biztosította számára a rendkívüli települési támogatást. A hatóság szankcióként elrendelte, hogy az eljárás alá vont önkormányzat legkésőbb 2019. április 1-ig szüntesse meg a kifogásolt jogsértő állapotot, azaz a kérelmezőt részesítse 15.000 forint rendkívüli települési támogatásban, valamint megtiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását. Az önkormányzat eleget tett a hatóság kötelezésének.

Nem volt politikai alapon diszkriminatív a pályázati feltétel

EBH/HJF/69/2019 – kérelem elutasítása

Egy település polgármestere nyújtott be kérelmet a hatósághoz, mivel szerinte a megyei közgyűlés elnöke (a továbbiakban: elnök) eltérő politikai véleménye miatt diszkriminálja. Azt kifogásolta, hogy a Terület- és Településfejlesztési Operatív Program (a továbbiakban: TOP) keretében az adott megyében kiírt pályázati felhívások területspecifikus mellékletében egy olyan feltétel is szerepelt, amely plusz 5 pontot biztosított azon pályázatoknak, ahol a fejlesztés egy meghatározott földrajzi területre eső településen valósul meg, és mivel az általa vezetett település kívül esik ezen a területen, így eleve 5 pontos hátránnyal indul ezeken a pályázatokon. Leírta, hogy a kifogásolt értékelési szempontról szóló döntést az elnök hozta, így vele szemben kérte a hatóság eljárását. Kifejtette, hogy szerinte a rá nézve hátrányos rendelkezés hátterében a politikai véleménye áll, mivel a 2014. évi önkormányzati választásokon az egész megyében lévő összes többi településsel szemben egyedül az általa vezetett településen választottak meg nem kormánypárti polgármestert és többségi képviselő-testületet. Utalt ugyanakkor arra is, hogy a kifogásolt szabályozás hátterében a megyei közgyűlés elnökének a vele szemben fennálló személyes ellenszenv áll.

Kifejtette, hogy a kifogásolt rendelkezésnek semmilyen észszerű indoka, jogszabályi alapja, vagy szakmai, területfejlesztési indoka nincs, és egyetlen célja az általa vezetett város és az ahhoz tartozó járás hátrányos helyzetbe hozása.

Az eljárás alá vont elnök visszautasította, hogy a kifogásolt rendelkezés mögött politikai alapú különbségtétel állna. Többek között arra hivatkozott, hogy ez csak egy, az értékelési rendszerből kiragadott szempont, ami alapján nem lehet a teljes rendszerre vonatkozó következtetéseket levonni – a jogosultsági feltételeket és az értékelési szempontokat a maguk komplexitásában kell vizsgálni. Egy sok szempontos értékelési rendszerről van szó: vannak olyan szempontok, amelyek az egyik településnek kedveznek és vannak olyanok, amelyek a másiknak. Példaként hozta fel, hogy volt olyan jogosultsági feltétel is, amelyik kizárólag a kérelmező által vezetett városnak, illetve annak a térségnek kedvezett. Arra is hivatkozott, hogy a kifogásolt értékelési szempont nem volt egyértelmű kihatással a pályázatok eredményére, hiszen a kérelmező által vezetett város is nyert több olyan pályázaton is, amelyben szerepelt a kifogásolt értékelési szempont. Kitért arra, hogy a kérelmező a megyei közgyűlés előtt is indítványozta a kifogásolt értékelési szempont módosítását, amelyet az megtárgyalt és elutasított, ezzel fenntartva és megerősítve azt. Utalt arra is, hogy a kérelmező ezt az értékelési szempontot már több fórum (megyei rendőrkapitányság, kormányhivatal, Miniszterelnökség) előtt kifogásolta, de valamennyi általa kezdeményezett eljárás eredménytelenül zárult.

A hatóság az ügyben azt vizsgálta, hogy az elnök a kérelmező által kifogásolt értékelési szempont meghatározásával megsértette-e vele szemben, politikai véleményével összefüggésben az egyenlő bánásmód követelményét. Vizsgálata során – a megyeszékhelyet leszámítva – a megye 500 fő fölötti településeire vonatkozó adatokat vette alapul, mivel az adott település is ebbe a körbe tartozott, illetve a pályázatok szempontjából a megyeszékhely és az 500 fő alatti települések más elbírálás alá estek.

A kérelmező állította, hogy a kifogásolt rendelkezés meghozatalára az elnökétől eltérő politikai véleménye miatt került sor. Erre abból következtetett, hogy a saját állítása szerint a 2014. évi önkormányzati választásokon az egész megyében lévő összes többi településsel szemben egyedül az általa vezetett településen választottak meg nem kormánypárti polgármestert, és többségi képviselőtestületet, míg szinte valamennyi egyéb településen és a megyei önkormányzat közgyűlésében is a kormánypárti képviselők vannak többségben. Ezzel szemben a hatóság a Nemzeti Választási Iroda hivatalos honlapján közzétett adatok alapján megállapította, hogy a 2014. évi önkormányzati választások alkalmával a megyében lévő települések 74%-ában a kérelmezőhöz hasonlóan *nem kormánypárti* polgármestert, a települések mintegy 87%-ában pedig *nem kormánypárti többségű* képviselő-testületet választottak. A megyében lévő városokat tekintve is az volt megállapítható, hogy a városok mindössze 30%-ában választottak kormánypárti polgármestert és kormánypárti többségű képviselő-testületet. Tehát egyértelműen megállapítható volt, hogy nem valósak azok az adatok, amelyek alapján a kérelmező arra a következtetésre jutott, hogy a politikai véleménye miatt érte hátrány.

A feltárt adatok alapján megállapítható volt, hogy az 5 pontos kedvezményt élvező településeknek több mint a kétharmada nem kormánypárti vezetés alatt állt, vagyis a kérelmezővel azonos védett tulajdonsággal rendelkezett, mégis részesült a kedvezményben, vagyis a kifogásolt rendelkezés jóval több nem kormánypárti vezetés alatt álló települést hozott kedvező helyzetbe, mint ahány kormánypárti vezetés alatt álló települést. Ezek az adatok tehát nem támasztották alá, hogy a kérelmező által kifogásolt rendelkezés meghozatala a kérelmező politikai véleményével állt volna összefüggésben.

Emellett az is megállapítható volt, és ezt a kérelmező maga is megerősítette, hogy a pályázati feltételrendszerben volt olyan feltétel is, amely kifejezetten neki kedvezett, mivel a területi lehatárolások miatt az általa vezetett település pályázatait részesítette előnyben, ezekre a pályázatokra más települések eredménnyel nem is pályázhattak. Ugyanakkor az is vitathatatlan volt, hogy a kérelmező által kifogásolt kedvezményt élvező térségnek a kiemelt fejlesztése hosszú évekre visszanyúlóan szerepelt a megye területfejlesztésével kapcsolatos dokumentumaiban, tehát az 5 pontos kedvezményről való döntés nem az elnöknek egy minden előzményt nélkülöző, ad hoc intézkedése volt. A hatóság a fentiek alapján arra a meggyőződésre jutott, hogy bár a kérelmezőt valóban érte hátrány a kifogásolt értékelési szempont révén, az azonban nem volt megállapítható, hogy a hátrány a hivatkozott védett tulajdonságával állt volna összefüggésben. Így közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem valósult meg.



A hatóság ugyanakkor azt is megvizsgálta, hogy a kifogásolt rendelkezés nem valósította meg közvetett hátrányos megkülönböztetést. Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor valósult volna meg az adott esetben, ha a kérelmező által kifogásolt rendelkezés a nem kormánypárti településeket lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hozta volna a kormánypárti településekhez

képest. Azonban a megyében a települések csaknem 80%-a nem volt kormánypárti, vagyis a kérelmezővel azonos védett tulajdonsággal rendelkezett. A védett tulajdonsággal rendelkező települések több mint 80%-a – földrajzi elhelyezkedésére tekintettel – részesült a kedvezményben. Nem lehetett tehát megállapítani, hogy a nem kormánypárti települések a kormánypárti településeknél lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe kerültek volna.

Ugyanakkor az elnök által a nyertes pályázatokról becsatolt táblázat alapján arra vonatkozó következtetést sem lehetett levonni, hogy a kedvezményezett területen lévő települések nagyobb arányban nyertek volna pályázatokat, mint a kedvezményből kizárt területek települései. Továbbá, bár a megyében lévő városok közül valóban egyedül a kérelmező által vezetett város volt az, amelyik kívül esett a kedvezményezett területen, tehát ezen az alapon nem részesülhetett 5 többletpontban, mégis több pályázatot nyert, mint a kedvezményezett területen lévő városok átlaga. Tehát a pályázatok eredményét tekintve sem volt arra utaló adat, hogy a kérelmezővel szemben akár közvetlen, akár közvetett hátrányos megkülönböztetés megvalósult volna.

A hatóság megállapította, hogy a megyei közgyűlés elnöke a kérelmezővel szemben politikai véleményével összefüggésben sem közvetlen, sem közvetett hátrányos megkülönböztetést nem valósított meg, ezért a kérelmet elutasította.

A polgármester a Fővárosi Törvényszék előtt megtámadta a hatóság határozatát. Keresetében lényegében a hatóság bizonyítékokat mérlegelő tevékenységét támadta, a rendelkezésre álló bizonyítékok újraértékelését kérte, és ezáltal a saját, már a közigazgatási eljárásban megtett nyilatkozatai elfogadását célozta. A törvényszék 105.K.700.183/2019/6. számú ítéletében a polgármester keresetét elutasította. Megállapította, hogy a hatóság megfelelően tárta fel és rögzítette a tényállást, indoklási kötelezettségének eleget téve világosan, meggyőző módon mutatta be az ügy megítélése szempontjából releváns tényeket, és megalapozottan jutott arra a meggyőződésre, hogy – bár a polgármester által képviselt települést valóban érte hátrány a kifogásolt értékelési szempont révén – az azonban nem volt megállapítható, hogy ez a polgármester védett tulajdonságával állt összefüggésben. Osztotta a hatóság álláspontját abban is, hogy a pályázatok eredményét tekintve sem volt arra utaló adat, hogy a polgármesterrel szemben akár közvetlen, akár közvetett hátrányos megkülönböztetés valósult volna meg.

Meddig lehet eljárást indítani?

EBH/HJF/103/2019 – kérelem visszautasítása

A kérelmező jogi képviselő útján nyújtott be panaszt a hatósághoz az adott település jegyzőjével mint a helyi választási iroda vezetőjével szemben. Ebben azt sérelmezte, hogy időben történt jelentkezése ellenére nem szerepeltették nevét a képviselő-testület számára készített előterjesztésben, ezért más jelentkezőkkel szemben nem választották meg szavazatszámláló bizottsági tagnak. A kérelmező arról a tényről, hogy a képviselő-testület őt nem választotta meg, a képviselő-testületi ülést követően értesült, majd érdeklődött a jegyzőnél arról, hogy miért nem szerepel a megválasztott tagok között. A jegyző a képviselő-testületi ülést követő negyedik napon válaszolt a kérelmezőnek, válaszában túljelentkezésre hivatkozott. A kérelmező azonban úgy vélte, hogy politikai nézetei miatt nem került be a neve az előterjesztésbe.

Az Ebktv. 17. §-a értelmében az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését vizsgáló hatósági eljárás akkor indítható meg, ha a jogsértésről való tudomásszerzéstől

számított egy év, és a jogsértés bekövetkezésétől számított három év még nem telt el. Mivel a kérelemben leírtak alapján az volt megállapítható, hogy a sérelemről a kérelmező a kérelem alaki és formai követelményeknek megfelelő benyújtását megelőző egy éven túl értesült, a hatóság kifejezetten nyilatkoztatta a sérelemről történő tudomásszerzés körülményeiről. A kérelmező válasza alapján is az volt megállapítható, hogy a kérelem elkésett, ezért a hatóság a kérelmet elkésettség okán visszautasította.

A kérelmező a hatóság végzését bíróság előtt támadta meg. Arra hivatkozott, hogy a jogsértésről való tudomásszerzése nem akkor történt, amikor megtudta, hogy nem választották meg, és nem is akkor, amikor a jegyzőtől választ kapott, hanem akkor, amikor hónapokkal később megérett benne az a gondolat, hogy a politikai véleménye miatt hagyták ki a listából, miután több, eredménytelen kísérletet tett arra, hogy észszerű magyarázatot találjon a történetekre.

A Fővárosi Törvényszék 105.K.700.245/2019/9. számú ítéletében a hatóság érvelésével egyetértve megállapította, hogy a jogsértésről való tudomásszerzés alapvetően a sérelmezett magatartásról, intézkedésről történő tudomásszerzést jelenti, és nem a kérelmező szubjektív meggyőződésének kialakulását annak jogsértő voltáról, avagy jogi minőségéről. Nem volt feltétele a hatósági eljárás megindításának az, hogy a kérelmező a lehetséges észszerű okok után kutasson. Az Ebktv. 17. §-ában szereplő hároméves objektív határidő nem a tudomásszerzéstől számított egyéves határidő felülírását jelenti, hanem a jogérvényesítést biztosítja, hogy amikor a jogsértés bekövetkezte és a tudomásszerzés időben jelentősen elválnak egymástól, akkor se érje hátrány a sérelmezettet. A perbeli ügyben erre utaló körülmény nem volt, a bíróság ennek megfelelően a kérelmező keresetét elutasította.

EGYÉB ÜGYEK

Ifjúsági találkozó - korhatárral

EBH/HJF/320/2019 – eljárás megszüntetése

A kérelmező részt szeretett volna venni az egyik elismert történelmi egyház által két évente megrendezett ifjúsági találkozón. A rendezvényre feleségével, illetve 9 hónapos és 2 éves gyermekeikkel kívánt belépni. Ezt azonban a szervezők azzal utasították vissza, hogy a rendezvényt 14 és 35 év közöttiek számára rendezték meg, és a gyermekeik miatt ők ennek a feltételnek nem felelnek meg. A kérelmező álláspontja szerint gyermekeinek életkora volt az oka annak, hogy végül ő sem léphetett be a rendezvényre.

Az eljárásról való értesítés kézhezvételét követően a bepanaszolt egyház zsinati tanácsosa tájékoztatta a hatóságot arról, hogy a szóban forgó ifjúsági találkozó az egyház kiemelt ifjúsági eseménye, amely több ezer fiatal gyűjt össze annak érdekében, hogy Istenre figyeljenek; a találkozó középpontjában Jézus áll.

A rendezvényre vonatkozó szabályokat pedig az egyház belső normái határozzák meg. A zsinati tanácsos tájékoztatása szerint az ifjúsági találkozónak kettős célja van. Egyrészt az, hogy a fiatalok átéljék, hogy „a keresztyén hit modern, vagány, aktuális és Jézusnak ma is rengeteg fiatal követője van”. Másrészt célja a „keresők” megszólítása, és a már hívó fiatalok megerősítése az evangéliumban, ami annak az üzenetnek a közvetítését jelenti, hogy „Isten szereti őket és ők Isten csodálatos teremtményei”. A 2019-es találkozón azt kívánták megmutatni, hogyan vesz körbe Isten országa és szeretete mindenkit „akkor is, ha eddig nem éreztük vagy még nem ismerjük.” Mindezekén túl a zsinati tanácsos úgy nyilatkozott, hogy a kérelmező és házastársa beléphetnek volna a rendezvény területére, ha gyermekeik megőrzéséről azon kívül gondoskodnak. Ezzel kapcsolatban a zsinati hivatal ifjúsági irodája által kiadott állásfoglalásra hivatkozott. Ebben az szerepelt, hogy a szóban forgó ifjúsági találkozó kamaszoknak és fiatal felnőtteknek szóló rendezvény, ezért arra a 14 évnél idősebb és 35 évnél fiatalabb korosztályt várják. Tartalmazta azt is, hogy a szervezők emberi erőforrásai csupán azt teszik lehetővé, hogy a rendezvényt a 14 és 35 év közötti korosztály számára rendezzék meg, a családokat a szervezőcsapatba várják. A rendezvényen ugyanis a résztvevők számára nem, csupán a szervezők, az önkéntesek, az előadók és a meghívott vendégek számára tudnak gyermekmegőrzést biztosítani.

Az Ebktv. 6. § (1) bekezdésének c) pontja szerint a törvény hatálya nem terjed ki a vallási közösség hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő jogviszonyára. A bepanaszolt egyház zsinati tanácsosának a nyilatkozata alapján egyértelműen megállapítható volt, hogy a bepanaszolt egyház által szervezett ifjúsági találkozó az adott vallási közösség hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő esemény, illetve tevékenység volt. Így az eljárás megindításának jogszabályban meghatározott feltétele, vagyis a hatóság hatáskörének ebből következő hiánya miatt a hatóság az eljárást végzéssel megszüntette.



Határidő számítása folyamatosan fennálló jogsértő állapot esetén

EBH/HJF/450/20/2017 – jogsértés megállapítása

A hatóság által vizsgált fenti ügyben a kérelmező és a bepanaszolt között – egyebek mellett – vita tárgyát képezte, hogy a kérelmező határidőben nyújtotta-e be a kérelmét a hatósághoz.

Az Ebktv. 17. §-a úgy rendelkezik, hogy „Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését vizsgáló hatósági eljárás akkor indítható meg, ha a jogsértésről való tudomásszerzéstől számított egy év, és a jogsértés bekövetkezésétől számított három év még nem telt el.”

A hatóság értelmezése és következetes joggyakorlata szerint folyamatosan fennálló jogsértő állapot esetén az eljárás megindítására nyitva álló határidő a jogsértő állapot megszűnését követően kezdődik, függetlenül attól, hogy a kérelmező esetleg már ezt megelőzően is tudott a jogsértésről.

Az adott ügyben a Fővárosi Törvényszék 15.K.700.064/2018/21. számú ítéletében ezzel ellentétesen foglalt állást. Kifejtette, hogy az Ebktv. 17. §-a, de az Ebktv. további rendelkezése sem tesz különbséget az eljárás megindítása iránti kérelem benyújtására vonatkozó szubjektív és objektív határidő kezdete vagy annak számítása tekintetében a jogsértés jellege alapján, nem rendelkezik arra nézve, hogy pl. folyamatosan fennálló jogsértő állapot esetén a jogsértés fennállásáig az Ebktv. 17. §-a szerinti határidő nem kezdődik meg. Az ítélet rögzítette, hogy az Ebktv. 17. §-a szerinti szubjektív határidő értelmében a hatósági eljárás akkor indítható meg, ha a jogsértésről való tudomásszerzéstől számított egy év még nem telt el, amely szabályozás az egyéves határidő kezdetére vagy annak számítására kiható eltérő törvényi rendelkezés hiányában akkor is alkalmazandó, ha a (vélt) jogsértő állapot a tudomásszerzéstől számított egy év elteltével is fennáll. A tudomásra jutás ténykérdés, az „első” tudomásra jutás időpontja – eltérő törvényi rendelkezés hiányában – megindítja a szubjektív határidő számítását; annak relevanciája nem az alperes értékelésétől, hanem a kogens törvényi rendelkezéstől függ. Mivel az adott ügyben az „első” tudomásszerzéstől a kérelem benyújtásáig több mint egy év eltelt, a kérelem elkésett, vagyis érdemben nem vizsgálható. A Törvényszék döntésével szemben a hatóság fellebbezést nyújtott be a Kúriához.

A Kúria a Kfv.III.37.881/2018/6. számú végzésével hatályon kívül helyezte a Fővárosi Törvényszék ítéletét, és azt új eljárás lefolytatására kötelezte. Végzésében kimondta, hogy az elsőfokú bíróság kizárólag a normaszöveget vette alapul a kérdés eldöntésénél, ez azonban a jogszabály céljával ellentétes értelmezést eredményezett. Rámutatott, hogy az Ebktv. 17. §-ának értelmezése során nem csak a nyelvtani, hanem a logikai, rendszertani és teleologikus értelmezés is alkalmazandó. Álláspontja szerint az Ebktv. – beleértve a preambulumot is – egészét áttekintve egyértelműen megállapítható az a jogalkotói szándék, hogy a folyamatosan fennálló jogsértő magatartás vagy jogsértő állapot fenntartása miatt hátrányt szenvedők is hatékony

jogvédelemben részesüljenek. A Kúria arra a megállapításra jutott, hogy minden esetben a kérelemben állított jogsértés jellegéből és az eset összes körülményéből kiindulva kell azt vizsgálni, hogy a kérelem az arra nyitva álló határidőn belül került-e benyújtásra. A Kúria megállapította, hogy az adott esetben a jogsértés észlelésétől számított egy éves szubjektív határidőn belül került sor a kérelem előterjesztésére, és a jogsértő állapot folyamatosan, a kérelem benyújtásakor, a határozat meghozatalakor is fennállt, így törvényesen indította meg a hatóság az eljárást, és az első fokú bíróság tévesen helyezkedett ezzel ellentétes álláspontra. A döntés elvi értelemben kimondta, hogy „az Ebktv. 17. §-ában meghatározott szubjektív határidőt a jogsértésről való tudomásszerzéstől kell számítani. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti eljárás megindítására vonatkozó, az Ebktv. 17. §-ában meghatározott határidők a kérelem benyújtásakor is folyamatosan fennálló jogsértő állapot esetén el sem kezdődnek.”

III. NEMZETKÖZI SZEREPVÁLLALÁS

2019-ben is részt vettünk az Equinet négy munkacsoportjában: a nemek egyenlőségével, az esélyegyenlőségi joggal, a kutatással illetve adatgyűjtéssel valamint a kommunikációval foglalkozó csoportokban fejtettünk ki aktív tevékenységet. Ott voltunk az Equinet és az Európai Alapjogi Ügynökség (FRA) által szervezett, a jogellenes profilalkotás témájában tartott képzésen, ahol – egyebek mellett – bemutatták a FRA 2018-ban megjelent, a jogellenes profilalkotás megelőzéséről szóló útmutatókézikönyvet (Preventing unlawful profiling today and in the future: a guide), és az Equinet hasonló témában publikált két kiadványát (Equality Bodies Countering Ethnic Profiling: Focus on Law Enforcement Authorities in Europe; Compendium of Promising Practices on Ethnic Profiling).

Az Equinet kommunikációs szakemberek részére szervezett „storytelling” tréningen és az ezt követő munkacsoportülésen is részt vettünk.

Képviseletük a hatóságot az Európa Tanács Rasszizmus és Intolerancia Elleni Bizottságának (ECRI) Párizsban megtartott magas szintű szakértői konferenciáján, melynek mottója a „Hatékony egyenlőség útján” volt, és a rasszizmus és intolerancia elleni küzdelem új kihívásaival, kérdéseivel foglalkozott. A rendezvényen megemlékeztek az ECRI fennállásának 25. évfordulója kapcsán a szervezet által elért eredményekről, és vázolták, hogy milyen újabb feladatok, kihívások előtt (pl. a mesterséges intelligencia és a diszkrimináció kezelése, a gyűlöletbeszéd terjedésének megfékezése) állnak.

Az antidiszkriminációval, egyenlőséggel és sokféleséggel foglalkozó magas szintű munkacsoport alsóportjának ülésén a többi résztvevővel azokat a jó gyakorlatokat osztottuk meg, amelyek az Európai Bizottság 2018-ban megfogalmazott ajánlásában foglaltaknak megfeleltek. Tapasztalatot cseréltünk a szervezeti függetlenség, a hatékony működés, a nemzeti testületek vezetése, a vezetők kiválasztása, kinevezése, a stratégiai pereskedés, a civil társadalommal való együttműködés tárgyában; ismertettük az EBH eljárását, tevékenységét, szervezeti felépítését.

A hatóság elnöke fogadta az Európa Tanács Emberi Jogi Biztosát és munkatársait, akik – egyebek mellett – a nőkkel szembeni egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése, a nők esélyegyenlőségének biztosítása, a hatóság függetlensége és az általa folytatott vizsgálatok iránt érdeklődtek.

A Hatósági és Jogi Főosztály vezetője fogadta az Európa Tanács nemzeti kisebbségek védelmével foglalkozó Tanácsadó Bizottságának képviselőit, akik az ötödik ország-látogatás alkalmával keresték fel a hatóságot.

IV. KOMMUNIKÁCIÓ ÉS PARTNERSÉG

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság közfeladatainak körében – a 2003. évi CXXV. törvény 14 § (1) e) és g) pontjainak megfelelően – rendszeresen tájékoztatja az egyenlő bánásmód követelményének érvényesüléséről a közvéleményt és az Országgyűlést. Az egyenlő bánásmód követelményének és a jogorvoslat lehetőségének tudatosítása törvényben rögzített hatósági szolgáltatás. A tájékoztatással kapcsolatos feladatokat a Kommunikációs és Partnerségi Főosztály látja el. A szervezeti egység feladata, hogy közismertté tegye a hatóság eljárását, a diszkriminációval szemben garantált jogokat és a jogérvényesítés lehetőségét.

Az EBH a feladatainak ellátásához szükséges kommunikációs eszközökkel rendelkezik. A 2019. évi kommunikációs terv rögzítette az intézményi kommunikáció prioritásait és a közvetítés közegeit. A terv a kommunikáció elsődleges célját 2019-ben is a hatósági közigazgatási eljárással és a jogérvényesítéssel kapcsolatos információk terjesztésében határozta meg, valamint az egész évet átfogó média-kampánnyal reflektált a megyei egyenlőbánásmód-referensek országos hálózata működésének 10. évfordulójára.

A kommunikációs szolgáltatások elsődleges célcsoportja az egyenlő bánásmód megtartására kötelezettek és a hátrányos megkülönböztetés jogsértéssel érintettek csoportjai voltak. Másodlagos célcsoportként a kommunikációs terv a diszkrimináció visszaszorítását célzó szervezeteket, az állami szerveket, a piaci szereplőket és a tudományos szféra szereplőit nevezte meg.

Kommunikációs szempontból a 2019-es év az országos referensi hálózat népszerűsítésének éve volt. A hatóság olyan új kreatív arculattal és kommunikációs üzenetekkel hívta fel a figyelmet a referensi hálózatra, amelyek a kampányeseményeken túl megjelentek a legerősebb közvetítő eszközökben, a hatóság honlapjának és közösségi oldalának kreatív felületein és szlogenjeiben is.

A referensi hálózat népszerűsítéséhez új, elsősorban a fiatal korosztály eléréséhez válogatott logózott promóciós eszközkészlet állt rendelkezésre, illetve a referensi hálózat személyes ügyfélfogadási időpontjaira és helyszíneire fókuszáló többféle online kampány erősítette a hagyományos helyi információátadás rendszerének elérését.

Az aktuális trendeknek megfelelően készített animációk és kreatívok a kommunikációs tervben kijelölt üzenetekkel a megyékben zajló kampányeseményeken, továbbá online felületeken több millió embert, újságolvasót és online felhasználót értek el.

A tudásmegosztás keretei 2019-ben

A „10 éves az országos egyenlőbánásmód-referenci hálózat” elnevezésű médiakampány mellett a 2019-es év erőssége a hatósági tudásmegosztás volt. Az EBH-füzetek terjesztése mellett a sorozatban újabb szakmai kiadvány készült. Lezajlott a diszkrimináció mintázatait vizsgáló reprezentatív kutatás negyedik hulláma, az eredményeket tartalmazó magyar és angol nyelvű kutatási kötetet a honlapon olvasható. Többéves szakmai törekvésünk eredményeként a hatóság tananyagával akkreditált képzésateljes közigazgatási karszámára vált elérhetővé a továbbképzési rendszerben.

EBH-füzetek

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2015-ben indította el **EBH-füzetek** elnevezésű szakmai kiadványsorozatát. A periodika célja, hogy a hatóság az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartásokat, illetve a jogorvoslati lehetőségeket és a jogérvényesítés módját a hatósági eljárásban vizsgált egyedi esetekkel mutassa be a hátránnyal érintettek és az egyenlő bánásmód kötelezettségének megtartására kötelezettek számára. A szakmai sorozattal a hatóság a diszkriminatív magatartások megelőzését, felismerését, valamint a tudatos és jogkövető magatartást támogatja. A sorozat kötetei elérhetőek a honlapon, és a nyomtatott példányok terjesztése is folyamatos.

A sorozat első füzete a munkahelyi zaklatás megelőzése témakörében készült, a második a *Zaklatás az oktatás területén* címmel jelent meg. A harmadik, az *Egyéb helyzet mint védett tulajdonság megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában* című és a negyedik, *Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tapasztalatai az oktatás területén előforduló diszkriminációról* című, magyar és angol nyelvű online kiadványként közzétett kötetek után valamennyi kiadvány nyomtatásban is megjelent és a terjesztésük elkezdődött. Az ötödik, *A többszörös diszkrimináció megjelenése az Egyenlő Bánásmód Hatóság joggyakorlatában* című kötet nyomtatott példányainak terjesztésére 2019-ben került sor.

2019-ben elkészült a sorozat 6. kötete, *Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tapasztalatai az egészségügy területén megjelenő diszkriminációról* címmel, amely év végén nyomtatásban is megjelent.

A hatósághoz folyamatosan érkeznek az egészségügyet érintő, azaz valamilyen egészségügyi szolgáltatás megtagadásával, vagy nem megfelelő nyújtásával, a szolgáltatás igénybevétele során tapasztalt zaklatással, valamint az egészségügyi intézmények akadálymentességével kapcsolatos, továbbá az arra alapított kérelmek, hogy a diszkriminációval szemben védett tulajdonsága miatt nem vettek fel valakit egy adott egészségügyi intézménybe dolgozni. Az egészségügy területéhez tartozó esetekben előfordult, hogy a hatóság hivatalból indított eljárást. Az elmúlt években a hatóságnál jelentős, kifejezetten az egészségügyet érintő hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos tapasztalat halmozódott fel.

Olyan speciális, máshol így és ebben a formában nem elérhető tapasztalat-, és tudásanyag, amelynek megosztása a diszkrimináció áldozatait, azaz a jogukat érvényesíteni kívánó személyek, valamint az egyenlő bánásmód követelményének a megtartására kötelezett jogalanyok, illetve a jogalkalmazók számára is rendkívül hasznos. Ezért választotta a hatóság a 2019-ben megjelenő kiadvány témájául az egészségügy területén megjelenő diszkriminációt.



A kiadvány ismerteti az egészségügy területén előforduló hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos jogi szabályozás lényegét, majd 28 *jogeseten keresztül* mutatja be a hatóság joggyakorlatát. A kiadvány három nagyobb témát jár körül. Az egészségügyi ellátást biztosító intézmények, illetve azok fenntartói lehetnek ugyanis *munkáltatók*, kapcsolatba kerülhetnek a hatósággal az egészségügyi szolgáltatás nyújtása során,

illetve – bizonyos jogszabályi feltételek fennállása esetén – az *egyenlő esélyű hozzáférés biztosítására* vonatkozó, azaz akadálymentesítési kötelezettség is terheli a szolgáltatókat.

A kötet magyar és angol nyelven elérhető a hatóság honlapján, nyomtatott példányaikat szakmai körökben terjesztjük, és az egészségügy területén megjelenő diszkriminációval kapcsolatos hatósági tapasztalatok megosztására irányuló képzés és szakmai párbeszéd előkészítése is megkezdődött.

Kutatási program

A hatóság **kutatási programjában** 2019-ben lezajlott az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság témakörében a kutatás 4. hulláma, az MTA TK Szociológiai Intézet kutatóinak közreműködésével. A *diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság* című kutatási kötet a 2019. évi eredmények mellett a kutatás 2010-es első, a 2013-as második és a 2018. évi harmadik hullámának eredményeit is összefoglalja, valamint összehasonlító elemzést tartalmaz, és az aktuális folyamatokon túl trendeket, tendenciákat is bemutat.

A hatóság kutatási programja 2010-től vizsgálja a diszkriminációs trendeket és mechanizmusokat. Tekintettel arra, hogy hasonló, a változásokat is követő kutatási program az aktuális szakmai folyamatokban nem található, rövid áttekintést nyújtunk itt is a kutatási témakörökről.

Az EBH kutatássorozata 2010-től négy témakörben, a munka világában, további két témakörben pedig a közigazgatásban megvalósuló diszkriminációs mechanizmusokat vizsgálta. További, négy hullámban lebonyolított kutatássorozat tárta fel országos reprezentatív mintában a tapasztalt, hátrányos megkülönböztetést eredményező gyakorlatokat és ok-okozati összefüggéseket, kiemelve a nők, a romák és a fogyatékos emberek védett csoportjainak tapasztalatait.

A reprezentatív kutatás eredményei szerint 2010–2013 között a roma nők jogtudatosságának mértéke mutatott szignifikáns növekedést, amely egyszersmind a halmozott diszkrimináció speciális formáját az intersekcionalitást, a több védett tulajdonság miatti diszkrimináció elválaszthatatlan összekapcsolódását is jelezte. A kutatási eredményre is reflektálva jelent meg a többszörös diszkrimináció témakörében az EBH-füzetek 5. kötete, 2018-ban.



A kutatás harmadik hullámában, 2013-2017 között, a mérések további figyelemfelhívó eredménye volt a diszkrimináció észlelésének növekedése valamennyi védett tulajdonságú csoportban, és új tendenciát jelentett, hogy a vagyoni helyzet és a társadalmi származás védett tulajdonságok a hátrányos megkülönböztetés legdinamikusabban növekvő okaivá váltak.

A 2019. évi kutatással egy évtizednyi visszatekintés vált lehetővé a hátrányos megkülönböztetés felismerésére és az arra adható válaszlehetőségekre vonatkozóan.

Az elmúlt évi kutatás a korábbi kutatások eredményeivel összehasonlítva nagyrészt folytonosságot, változatlanságot tükröz, bizonyos esetekben azonban újdonságokra mutat rá, összefüggésben a társadalmi klímával, amelyben a lakosság egészét reprezentáló minta mindennapi életét éli. A válság utáni gazdasági fellendülés és az uniós támogatások beáramlása ebben az évtizedben átrendezte a munkaerőpiacot. A munkaerőhiány megjelenése kedvezőbb pozícióba hozta a fiatalabb, mozgékony, a változó körülményekhez alkalmazkodni tudó munkaképes korosztályokat, és legalább közmunkát tudott nyújtani a leszakadt régiókban rekedt, iskolázatlan tömegeknek, miközben a szegényebb, főleg a gettósodó térségekben élő, sokgyerekes családok nemcsak a támogatásokból, hanem a munka lehetőségéből is kimaradtak. Mindeközben a migráció megjelenése fokozatosan növelte az idegenellenességet,

erősödött a más kultúrájú népcsoportokkal szembeni intolerancia és a homofóbia, az LMBTQ+ emberekkel szembeni előítélet is. A kutatásban vizsgált reprezentatív minta egy nagymértékben megosztott társadalom képét mutatta, miközben a sikeresek és a többé-kevésbé boldogulók a társadalom nagyobb részét alkotják. A kérdőíves kutatás rávilágított a diszkriminációs hajlandóság személyes összetevőire és megerősítette a társadalmi csoportok közötti törésvonalakra vonatkozó korábbi kutatási eredményeket. Megerősítette továbbá az Egyenlő Bánásmód Hatóság felelősségét és befolyásoló szerepét olyan intézményként, amely a polarizálódott társadalomban a mindenkit megillető egyenlő jogok, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség eszméjének ébrentartásával és a diszkriminációt elszenvedők számára nyújtott jogorvoslattal a társadalmi integrációt szolgálja.

Előremutató, és vélhetően a hatóság 2010-től intenzív kommunikációs szolgáltatásainak is köszönhető, hogy a kutatás szerint terjed az a felfogás, hogy az egyenlő bánásmód minden embert megillet, még ha az erre vonatkozó hangokat gyakran elnyomja a társadalmi légkört egyelőre átható megosztottság és megkülönböztető hajlandóság.

10 év távlatában, és a hatóság működésének 15 évére is tekintettel különösen fontos hangsúlyozni, hogy a hátrányos megkülönböztetés terén a személyes diszkriminációs tapasztalatokban új tényezőként megjelent a 2019-ben mért csökkenő tendencia.

2019-ben minden védett tulajdonsággal kapcsolatban ritkábban említettek személyesen megélt diszkriminációs tapasztalatot a válaszadók. Legnagyobb mértékben az életkor, a vagyoni helyzet, az egészségi állapot, valamint a társadalmi származás miatti hátrányos megkülönböztetés előfordulása csökkent a válaszadók személyes tapasztalata szerint.

Különösen fontos ez az eredmény azért, mert a 2010-2019 közötti évtizedet átfogóan vizsgálva azt látjuk, hogy az elmúlt 10 évben a leggyakoribb diszkriminációs okok összetételében stabilan az életkor a leggyakoribb diszkriminációs ok, illetve a top5 listában az egész évtized során jelen van a nem, az egészségi állapot, a társadalmi származás és/vagy a vagyoni helyzet.

Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvény létezésének ismerete is emelkedett: 2019-ben a megkérdezettek fele gondolta úgy, hogy van olyan törvény, amely védi az embereket a diszkriminációtól. 2010-hez képest egyértelműen növekedett, és úgy tűnik, hogy egyelőre stabilizálódni látszik az EBH 40% körüli (teljes) társadalmi ismertsége.

A hatósági stratégiák szempontjából a kutatási program fontos célja a jogtudatosság vizsgálatával azoknak az aktuális folyamatoknak a feltérképezése, melyek iránymutatásul szolgálhatnak a diszkrimináció csökkentéséhez és a társadalmi szemléletformálásra irányuló intézményi stratégiai tervezéséhez.

A hatóság kutatási programjának valamennyi kötete angol és magyar nyelven olvasható a hatóság honlapján. A kötetek nyomtatott példányai elsőként egyetemi könyvtárak szabad polcaira és a megyei referensi hálózat terjesztői körébe kerültek. A 2019-es kutatás eredményeit tartalmazó, *A diszkrimináció személyes és társadalmi észlelése és az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság* című kötet nyomtatott példányai 2020. elején készülnek el.

Az egyenlő bánásmód kötelezettségét tartalmazó tananyag

Jelentős eredményt hozott a 2019-es évben az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos tudástartalmat rögzítő tananyag megjelenése a felnőttképzési rendszerben.

A hatóság 2014-ben készítette el és tette közzé *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazása* című tananyagot, hogy annak bevezetésére inspirálja a felsőoktatási és felnőttképzési rendszereket. A tananyagra épülő, *Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése* című akkreditált továbbképzési program 2015-től bekerült a közszolgálati tisztviselők továbbképzési programjegyzékébe, azonban csak szűk körben, az uniós támogatások felhasználásával foglalkozó intézményrendszer dolgozóinak belső képzésében vált elérhetővé.

Az egyenlő bánásmód követelményeinek megtartása a közigazgatás minden jogviszonyában kötelező, a kötelezettség tudatosítását és teljesítését azonban az oktatási rendszer nem segíti elő. Indokolt ezért az egyenlő bánásmód kötelezettségéről összeállított tananyag integrálása teljes körű hozzáféréssel a közigazgatási továbbképzési rendszerbe.

2019-ben a hatóság vezetője együttműködést kezdeményezett a Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatási Továbbképzési Intézetével annak érdekében, hogy a felnőttképzési rendszer akkreditációs eljárás eredményeként a közigazgatásban foglalkoztatottak számára széles körben biztosíthassa az antidiszkriminációs joganyag elsajátítását és alkalmazását. Az EBH az akkreditációs eljárást *Az egyenlő bánásmód érvényesítése a tisztviselők foglalkoztatása során* című képzési program fejlesztésével, az *Egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdítása* című jelenléti képzés forgatókönyvével és szakértői szolgáltatással támogatta. A képzés 2020-ban bekerült a közigazgatási továbbképzési program jegyzékébe.

Tematikus képzések

Ugyancsak a tananyaghoz kapcsolódóan, tudásmegosztás keretében ajánlotta az EBH a diszkrimináció területeihez kapcsolódó szakmai rendezvényeit az azonos területeken működő intézmények számára. Elsőként az EBH-füzetek két kötetével is érintett oktatásban megvalósuló hátrányos megkülönböztetés területén kezdődött együttműködés a tankerületi központokkal, valamint a pedagógiai szakszolgálatokkal. 2019-ben három alkalommal vettek részt a tankerületi központok vezetői és két

alkalommal a pedagógiai szakszolgálatok munkatársai a hatóság képzésén. A szakmai együttműködést a hatóság elnöke kezdeményezte a tanterületek, pedagógiai szakszolgálatok, oktatási intézmények eljárás alá vonását eredményező hatósági eljárások tapasztalatainak megosztása érdekében. A képzési alkalmakon a hatóság munkatársai bemutatták a szakembereknek a hatóság jogalkalmazó tevékenységét és közös eszmecsere is kialakult a szakmai kérdésekről.



Az együttműködés keretében a hatóság jogász munkatársai bemutatták és átadták az oktatási szakembereknek az érintett jogterületre vonatkozó, a *Zaklatás az oktatás területén*, valamint *Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tapasztalatai az oktatás területén előforduló diszkriminációról* címmel készített esetjogi kiadványokat is. A köznevelési intézményrendszerrel kialakított kapcsolat várhatóan pozitív hatással lesz a jövőbeli munkára és a helyes jogalkalmazásra egyaránt.

A tudásmegosztás személyes találkozásra épülő formáiban a hatóság munkatársainak jelentős, több mint 80 tréningen szerzett tapasztalatai különösen fontosak, azzal, hogy az oktatás területéhez kapcsolódó képzés eredményessége a tematikus képzési formák ismételt bevezetését és további diszkriminációs területek bevonását eredményezik a hatósági tudásmegosztás aktuális rendszerébe.

A szakmai párbeszédsorozat tervezett következő állomása – a 2019-ben elkészített és közzétett EBH-füzethez kapcsolódóan – az egészségügy területén megjelenő diszkriminációs ügyekben szerzett hatósági tapasztalatok megosztására irányuló képzés lesz.

Társadalmi kapcsolatok

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság médiajelenléte 2013-ban vált hangsúlyossá egy átfogó, országos médiakampány következtében. A hatóság, a jogorvoslati lehetőségek és az emberi méltóság védelmére irányuló eljárások ismertsége ebben az évben jelentősen növekedett és stabilan magas szinten maradt. A kampány hatásainak elemzése megállapította, hogy a komplex kommunikációs eszközrendszeréből az egyenlő bánásmódnak megfelelő jogkövető magatartás általánossá válásában a vizuális kommunikáció hatásai a legerősebbek.

A tapasztalatoknak megfelelően a 2019. évi kommunikációban a vizuális kommunikáció eszköztárához tartozott a legjellemzőbb és a legerőteljesebb.

A hatóság honlapján és a közösségi oldalon közzétett információk 2019-ben is meghatározóan tematizáltak és generáltak a hatóság, az esetjog és az egyenlő bánásmód kötelezettségének megjelenését valamennyi médiában. A sajtó a referenci média-kampányban 70, azon kívül pedig több mint 70 alkalommal tudósított a hatóság tevékenységéről és a hátrányos megkülönböztetés témaköréről. *Ha szegény vagy, kirekesztenek - legalábbis ezt érzik az emberek* címmel 2019. február 8-án interjú jelent meg a hatóság elnökével a Népszavában.

egyenlobanasmod.hu

A hatóság 2018-ban fejlesztett Drupal-alapú honlapja egyenlő esélyű elérést, többletfunkciókat és könnyen használható adminisztrációs rendszert vezetett be. Egy, az állami szervek és bíróságok elektronikus felületein végzett akadálymentességi szempontú vizsgálatban, a hatóság honlapja magas értékeket kapott.

2019-ben a digitális fejlesztések közül a legfontosabb a hatósági weboldalon a referenci hálózat eléréséhez kapcsolódó adatok rögzítésének rekonstrukciója volt, amely a referenci adminisztrációs felületek kialakításával gyorsította és pontosította a megyei ügyfélfogadásokra vonatkozó adatátvitelt a tartalomkezelésben.

A honlap a referenci hálózat működésének 10 éves jubileumához kapcsolódóan új dizájnt kapott. A médiakampány alapszínei megjelentek a honlapon, új fejlécvideó készült a kampány animációjával és a „100% ember – Él veled bátran!” szlogenjével.

A honlapon 34 szerkesztett jogesetet és 9 nyilvános határozatot olvashattak a látogatók. A hírfolyamban és a hatóság közösségi oldalán 39 posztban tudósítottuk a felhasználókat a hatósági esetjogról. A digitális felületeken a nemzetközi vonatkozású hírek mellett két videóanimáció és 3 szakmai kiadvány vált folyamatosan elérhetővé.

A felületen a folyamatosan elérhető Gyakran Ismételt Kérdések (GYIK) az EBH füzetekhez hasonlóan az esetjogi tapasztalatok szerint tematizált jogterületeket mutat be: pl. óvodában, iskolában; vakvezető kutya; kimentési tilalom; várandósság, és ezzel a módszerrel kampány nélkül is jelentős érdeklődést generál.

Közösségi média

Továbbra is magas elérésű információs felület az Egyenlő Bánásmód Hatóság Facebook-oldala, stabilan növekvő követői körrel és elégedettséggel. Arculata a hatóság arculatával egyezően a referenci hálózatot népszerűsítő videófilmet építette be a fejlécébe.

Az esetjogi tájékoztatás dominanciája, a nemzetközi vonatkozású tartalmak és a szakmai kiadványok promotálása mellett az oldal a referenci kampányba hirdetési

felületeként is bekapcsolódott. Népszerűsítette a promóciós infóvideókat, valamint a hatósági weboldal ügyfélfogadások felületére, a referensek ügyfélfogadásainak helyszínét és időpontjait tartalmazó oldalakra navigálta a felhasználókat.

2019-ben a közösségi felületen 40 poszt jelent meg. Közülük 16 a hatóság esetjogából szerkesztett információkat tartalmazott, 21 szakmai vonatkozású híradás volt és 3 a hatóság szakmai kiadványait mutatta be. A referensi médiakampányban az oldal követőinek száma 2703 fővel 11455 felhasználóra növekedett, moderálása a szokásos alapbeállításokon túl továbbra sem szükséges.

A digitális felületeken a legnépszerűbb hír közel hatezer, a legnépszerűbb hirdetés több mint ötvenhétezer elérést generált. A közzétett tartalmakat 358 alkalommal osztották meg a felhasználók.

„10 éves az egyenlőbánásmód-referensi hálózat” médiakampány

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2009-ben hozta létre az országos egyenlőbánásmód-referensi hálózatot, hogy szolgáltatásainak egy részét az ügyfelek környezetében, megyei és járási szinteken is elérhetővé tegye. A hálózat működésének 10 éves jubileumára 2019-ben komplex médiakampány hívta fel a figyelmet. Célja a referensi hálózat jelenlétének erősítése volt a megyeszékhelyeken, illetve a jogorvoslati eljárás igénybevételének ösztönzése és a jogérvényesítést tudatosító üzenetek átadása.

A kreatív



A kiválasztott kreatívon több emberalak látható egymásra rétegezve, különböző színekben és különböző védett tulajdonságokkal. A kreatív színei, a rózsaszín és türkizkék modernné és fiatalossá tették a vizuális üzenetet, és színvilágukkal kitűntek a hirdetések közül. A *100% ember* szlogen nyomatékosította és magyarázta az emberalak ábrájának azt az üzenetét, hogy az emberi méltóság mindenkit megillet. Az *Élj vele bátran!* felhívás pedig az üzenetre többféleképpen visszautalt: éljünk bátran a teljes ember tudatával, ne kövessük el, ne hagyjuk, és ne tőrjünk a diszkriminációt.

Plakát, szórólap, kítűző és hűtőmágnes

A kampány számára készített kítűző és a hűtőmágnes alkalmas felülete volt a kampány kreatívjának, mert látványosak és méretükből adódóan könnyen kézbe vehetők.

A kétoldalas szórólap arról tájékoztatott, hogy hova és milyen formában fordulhat az, akit diszkrimináció ér.

Plakátkampány intézményi felületeken

A kampányt előkészítő időszakban kezdeményezett kapcsolatrendszerben a megyeszékhelyek több mint 100 nagyobb intézménye (színházak, művelődési házak, múzeumok, egyetemek, sportlétesítmények) tette közzé a hatóság plakátjait és szórólapjait. A folyamatot helyi kapcsolatrendszerükön keresztül segítették a referensek is, akik a közvetítésen túl maguk is terjesztették a kreatívokat és a kampányban készített ajándéktárgyakat is.

Lookbike-kampány

A lookbike a kampány fő outdoor médiafelülete, fiatalos, környezettudatos és látványos eszköz volt a hatóság üzeneteinek megjelenítéséhez. Direkt kapcsolatot teremt a célcsoporttal, környezetbarát, feltűnő és nem olvad bele a naponta látható hirdetésekbe; illetve lazaságával, fiatalosságával ellensúlyozza az egyébként komoly, társadalmat érintő üzeneteket.

A lookbike-kampányban érintett városok: Tatabánya, Győr, Szombathely, Kaposvár, Pécs, Székesfehérvár, Salgótarján, Eger, Miskolc, Szolnok, Szeged, Kecskemét. A promóterek személyesen közvetítették a kampány legfőbb üzeneteit, és szórólapokat, logózott ajándéktárgyakat terjesztettek az érdeklődők között.

Lokál Extra és a helyi sajtó

A Lokál Extra hetilapban féloldalas hirdetés jelent meg a kampányban, amely több mint egymillió háztartásba jutott el, 19 megyeszékhelyen és Budapest összes kerületében. Emellett számos helyi médiummal (pl. Csaba TV, Eger Városi TV, Szeged TV, Szekszárdi Rádió Antritt, Gong Rádió, Aktív Rádió) együttműködésben a referensek több alkalommal nyilatkoztak a hatóság tevékenységéről, a jogorvoslati lehetőségekről, és példaként bemutattak helyi jogeseteket is.

Az önkormányzati honlapokon, a megyei online lapokban és a városi nyomtatott sajtóban bannerek és PR-cikkek is megjelentek a kampány időszakában.

Járműreklám – GYSEV

A célcsoportok elérésében hatékony animált járműreklámot a GYSEV vonalainak fedélzeti képernyőin futtattuk, és a járműveken A3-as méretű plakátokon is találkozhattak az utasok a kampány üzenetével. A Sopron-Győr-Budapest, Sopron-Szombathely, Szombathely-Kőszeg, Szombathely-Csorna-Budapest, Csorna-Rajka, Szombathely-Zalaszentiván, Szombathely-Szentgotthárd útvonalakon futó vonatokon eltöltött minőségi idő hatékony információáramlást biztosít, és az alacsonyabb kommunikációs zaj is segíti a potenciális célcsoport elérését.

A kampány megjelenése a Hatóság honlapján és a közösségi médiában

A Hatóság honlapja - egyenlobanasmod.hu

A hatóság honlapjára látványos fejlécvideó készült, a menüsor és az oldalsáv blokkja a kampány színeiben jelent meg, valamint egy minden oldalon megjelenő banner is felkerült az oldalra. A honlapra látogatók is találkozhattak a kampány kreatívjával, ami erősítette a máshol látott kampányelemeket is.

Facebook

A hatóság Facebook-oldalán három különböző kampány futott. Az online kampányban rendelkezésünkre álló hirdetések statisztikáinak és az elért célcsoport tulajdonságainak elemzését további kampányok szervezéséhez is használjuk.

A videóhirdetés egy hónapos időtartama 214 084 ThruPlay-megtekintést és 54 734 elérést eredményezett. Az oldal-like kampány hatására három hét alatt a hatósági weboldal kedvelése 2703 fővel növekedett. A kampányforgalom 2019. október 22. és november 24. között 4597 hivatkozáskattintást és 197 118 elérést mutatott.

YouTube kampány

Az internetező és reklámfogyasztó közönség eléréséhez 7 mp-es rövid, lényegre törő tartalom készült, melyben külön-külön, majd egymásra rétegezve is megjelent a kreatívon látható emberalakokkal a „100% ember” üzenete.

A videó 567 094 alkalommal jelent meg, és 1053 kattintás vezetett a hatóság weboldalára. A videó linkje YouTube-on: <https://www.youtube.com/watch?v=NQuof2732yI>

Google AdWords keresőszavas kampány

Az online marketing eszköztárának az egyik leghatékonyabb tagja, mert a felhasználó a kattintással közvetlenül eljut a hatóság honlapjára. A Google AdWords kampánnyal az aktívan a téma iránt érdeklődőket szólítottuk meg. A kampány előnye, hogy nem kellett kitűnnünk a megszozott kommunikációs zajból, hiszen a témában keresőknek nyújtottunk információt. A felhasználók keresés közben elkerülhetetlenül átfutnak a keresési találatok előtt a hirdetésekben, és az első találatok között ott szerepelt az egyenlobanasmod.hu, illetve a referenci hálózat és az ügyfélfogadás aloldala.



Mintavételezéses hatásvizsgálat

A kampányt követően mintavételezéses hatásvizsgálattal elemeztük az elért eredményeket.

Kérdőíves vizsgálatra Pécssett, Szegeden és Kecskeméten került sor, 16-65 éves korosztályú 302 fő részvételével. A hatásvizsgálat eredményei nagyrészt összecsengenek a hatóság kutatási programjában mért eredményekkel.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság ismertsége a megkérdezettek körében a kampány után 4,9%-kal volt magasabb, mint a kampány előtt. A kampányelemek között a legtöbb spontán említést a lookbike-megjelenések, illetve a "100% ember" üzenet kapták. A megkérdezés keretében megmutatott plakát 76,5% számára szimpatikus volt, az üzenetet 89%-nyian tartották szimpatikusnak. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységét alapvetően pozitívan ítélik meg a válaszadók: a túlnyomó többség, 92% fontosnak tartja a tevékenységét; 87,4% a referensi hálózat működtetését is. 63,9% venné igénybe a szolgáltatásait, 80,8% pedig ajánlaná másoknak is. Az ügyet, amit képvisel: a diszkrimináció elleni fellépést, kimagasló arányban, 93%-nyian tartják fontosnak.

A kampány során összesen 7969 alkalommal jelent meg a hatóság hirdetése a Google- keresőben. A *100% ember - Élj vele bátran!* és a *10 éves az egyenlő bánásmód-referensi hálózat* üzenet 10000 szórólapon, 1500 plakáton, országos hetilap több mint 1 millió példányában és 70 helyi médiumban, járműreklámokon, online kampányokban és lookbike-használattal 12 városban volt közvetlenül látható.

V. A MEGYEI EGYENLŐ BÁNÁSMÓD-REFERENSI HÁLÓZAT

Bács-Kiskun megye

Dr. Tóth Edina

70/517 92 51 | edina.toth@egyenlobanasmod.hu

Baranya megye

Dr. Gajda Zoltán

70/217 93 23 | zoltan.gajda@egyenlobanasmod.hu

Békés megye

Dr. Csúri Gábor

30/925 74 54 | gabor.csuri@egyenlobanasmod.hu

Borsod-Abaúj-Zemplén megye

Dr. Hronszky Regina

70/269 43 80 | regina.hronszky@egyenlobanasmod.hu

Csongrád megye

Dr. Kiss Éva

30/275 25 20 | eva.kiss@egyenlobanasmod.hu

Fejér megye

Dr. Kócza Júlia

30/960 26 57 | julia.kocza@egyenlobanasmod.hu

Győr-Moson-Sopron megye

Dr. Erdélyi Edina

70/363 88 68 | edina.erdelyi@egyenlobanasmod.hu

Hajdú-Bihar megye

Dr. Kovács Krisztián

30/408 56 19 | krisztian.kovacs@egyenlobanasmod.hu

Heves megye

Dr. Lassáné dr. Simon Ágnes

30/266 65 10 | agnes.simon.lassanne@egyenlobanasmod.hu

Jász-Nagykun-Szolnok megye

Dr. Kormányos Nóra

20/251 51 92 | nora.kormanyos.simonne@egyenlobanasmod.hu

Komárom-Esztergom megye

Dr. Kócza Júlia

30/900 46 24 | julia.kocza@egyenlobanasmod.hu

Nógrád megye

Dr. Lassáné Dr. Simon Ágnes

30/266 65 10 | agnes.simon.lassanne@egyenlobanasmod.hu

Pest megye

Dr. Tóth Henriette Enikő

20/980 65 00 | eniko.henriette.toth@egyenlobanasmod.hu

Somogy megye

Dr. Kovács Ferenc

30/927 44 87 | ferenc.kovacs@egyenlobanasmod.hu

Szabolcs-Szatmár-Bereg megye

Dr. Szegedi Zsolt

30/289 28 89 | zsolt.szegedi@egyenlobanasmod.hu

Tolna megye

Dr. Gajda Zoltán

70/217 93 23 | zoltan.gajda@egyenlobanasmod.hu

Vas megye

Dr. Jójárt Ágnes

30/519 88 38 | agnes.jojart@egyenlobanasmod.hu

Veszprém megye

Dr. Fábián Alexandra

30/377 42 72 | alexandra.fabian@egyenlobanasmod.hu

Zala megye

Dr. Kovács Ferenc

30/927 44 87 | ferenc.kovacs@egyenlobanasmod.hu

Egyenlő Bánásmód Hatóság

1013 Budapest, Krisztina krt. 39/B
Postacím: Pf. 672. Budapest 1539
Telefon: + 36 (1) 795 29 75, Fax: +36 (1) 795 07 60
ebh@egyenlobanasmod.hu
www.egyenlobanasmod.hu

Elnök: Dr. Honecz Ágnes
Elnökhelyettes: Magyar Enikő

Hatósági és Jogi Főosztály

Főosztályvezető: Dr. Gregor Katalin
Főosztályvezető-helyettes: Dr. Varga Judit
Dr. Babus Júlia
Dr. Faragó Melinda
Dr. Horváth Krisztina
Dr. Lukovics Adél
Molnár Veronika
Dr. Pintér Adrienn
Dr. Pomykala-Gombos Annamária
Pongorné dr. Menyhárt Anna
Dr. Tóth Júlia

Kommunikációs és Partnerségi Főosztály

Főosztályvezető: Dr. Pánczél Márta
Kollár Levente
Wéber Andrea
Zsell Szilvia

Elnöki Titkárság

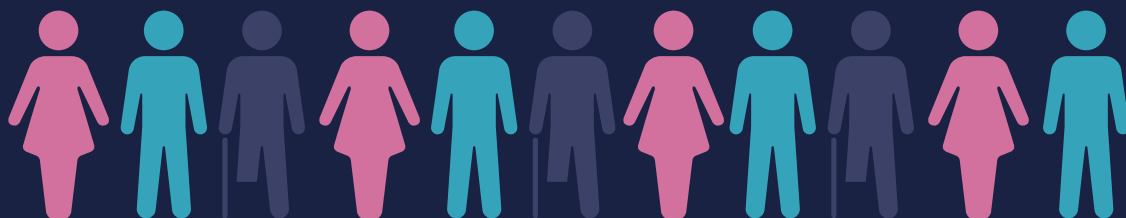
Dr. Ágics Viktória
Endrődiné Magyar Tünde
Gönczi Anikó
Janovecz Józsefné
Kajos Gyuláné
Kokas Mária Gizella
Dr. Lennert Zsófia
Lukácsiné Földes Éva
Nagy Anita
Rendek Rezső Győző
Ványi Adrienn

Gazdasági és Ellátási Főosztály

Főosztályvezető: Szabó Ágnes
Főosztályvezető-helyettes: Chripkóné Kosár Róza
Fekete Krisztina
Dávid Barbara
Hobay Istvánné
Mohr Andrásné

HU ISSN 2060-7245

egyenlobanasmod.hu



Egyenlő Bánásmód Hatóság
Equal Treatment Authority

