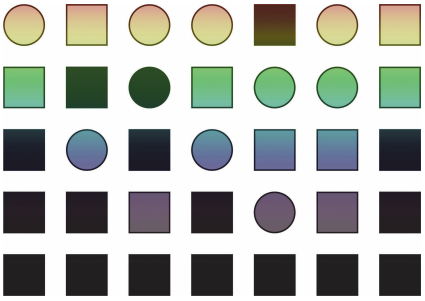
Szociális és Munkaügyi Minisztérium

Konszenzus Alapítvány Budapesti Szervezete

ANTIDISZKRIMINÁCIÓS KÉZIKÖNYV

Készült a Szociális és Munkaügyi Minisztérium
„Civil szervezetek és az antidiszkriminációs törvény végrehajtása"
című programja keretében



SZERZŐK:
dr. Kaltenbach Jenő, dr. Muhi Erika, dr. Udvari Márton
Geskó Sándor, Iványi Klára

ANTIDISZKRIMINÁCIÓS KÉZIKÖNYV

SZERZŐK:
dr. Kaltenbach Jenő, dr. Muhi Erika, dr. Udvari Márton
Geskó Sándor, Iványi Klára

Készült a Szociális és Munkaügyi Minisztérium
„Civil szervezetek és az antidiszkriminációs törvény végrehajtása”
című programja keretében.

Az Antidiszkriminációs kézikönyv anyagának
elkészítésében közreműködő szakértők:
dr. Mohay György, dr. Szajbély Katalin, dr. Szilágyi Judit, dr. Varjú Gabriella

ISBN 978-963-06-2809-9

Kiadja a Clone Design Kft.
Budapest, 2007.

Minden jog fenntartva.

TARTALOMJEGYZÉK

dr. Kaltenbach Jenő

AZ ANTIDISZKRIMINÁCIÓS SZABÁLYOZÁS NEMZETKÖZI ÉS HAZAI HÁTTERE

A nemzetközi (európai) szabályozás *5*
A diszkrimináció tilalma az ENSZ jogrendszerében 5
Az Európa Tanács és a hátrányos megkülönböztetés 11
Az Európai Unió antidiszkriminációs irányelvei 16
A hazai szabályozás előzményei 23

dr. Muhi Erika – dr. Udvari Márton – Iványi Klára

AZ ANTIDISZKRIMINÁCIÓS SZABÁLYOZÁS HELYZETE HAZÁNKBAN, JOGVÉDELEM A GYAKORLATBAN

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény és annak diszkriminációfogalmai 33
Az Ebktv. védett csoportjai és azok problématerületei 36
A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség problématerületei 41
A magyarországi romák helyzete 45
Fogyatékossággal élők 50
A melegek helyzete 59
Az Ebktv. hatálya 64
Kimentések, azaz milyen megkülönböztetés nem diszkrimináció 66
A bizonyítás speciális szabályai 69
A képviseletre vonatkozó speciális szabályok 69
A közérdekű igényérvényesítés intézménye 70
Az Ebktv. által szabályozott területek 72
Jogorvoslati lehetőségek, fórumok diszkrimináció esetén 84
Esélyegyenlőségi politika 93
Jogvédelem a gyakorlatban 98
Néhány szó a diszkrimináció hátterében húzódó előítéletekről..... 108

Geskó Sándor

A KONFLIKTUSKEZELÉS, MINT A DISZKRIMINÁCIÓ ELLENI FELLÉPÉS JOG ELŐTTI ESZKÖZE

Konfliktusok mikro- és makroközösségekben 113
A konfliktusok alapjellemzői 114
A konfliktusok fázisai 117
A konfliktusok alaptípusai..... 120
A konfliktuskezelés három paradigmája 124
A konfliktuskezelés két alapattitűdje 125
A konfliktuskezelés alternatív módszere: a mediáció 126

MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet:
Kérelemminta az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtti eljáráshoz 137

2. sz. melléklet:
Meghatalmazásminta 138

3. sz. melléklet:
Bibliográfia 139

4. sz. melléklet:
A diszkrimináció tilalmára vonatkozó közösségi jogszabályok jegyzéke 148

5. sz. melléklet:
Az Európai Bíróság diszkriminációval kapcsolatos ítéletei 149

6. sz. melléklet:
A diszkrimináció tilalmára vonatkozó magyar jogszabályok jegyzéke 154

7. sz. melléklet:
Diszkriminációs ügyekben hozott magyar bírósági határozatok 155

8. sz. melléklet:
Válogatás a diszkrimináció tilalmára vonatkozó honlapokból 156

dr. Kaltenbach Jenő

AZ ANTIDISZKRIMINÁCIÓS SZABÁLYOZÁS NEMZETKÖZI ÉS HAZAI HÁTTERE

A NEMZETKÖZI (EURÓPAI) SZABÁLYOZÁS[*]

A DISZKRIMINÁCIÓ TILALMA AZ ENSZ JOGRENDSZERÉBEN

Az *ENSZ Alapokmánya* és az *Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata* már rögzíti a diszkrimináció tilalmát. A nyilatkozat szövegezésére épült az 1966-ban elfogadott két egyezségokmány is, de már kötelező norma formájában.

A *Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya* (1976. évi 8. tvr.) II. rész 2. cikk. 1. pontja az egyezségokmányban elismert jogok tekintetében tilt minden megkülönböztetést faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet alapján. A 3. cikk a férfiak és nők egyenjogúságát garantálja valamennyi polgári és politikai jog tekintetében. A 14. cikk értelmében a bíróság előtt mindenki egyenlő. A 16. cikk alapján mindenkinek joga van arra, hogy mindenütt jogképesnek ismerjék el. A 21. cikk szerint a részes államoknak törvényben kell megtiltaniuk a nemzeti, faji vagy vallási gyűlölet bármilyen hirdetését, amely megkülönböztetésre, ellenségeskedésre vagy erőszakra izgat. A 24. cikk a gyermekek jogát biztosítja a védelemre, fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, nemzeti vagy társadalmi eredetre, vagyonra vagy születésre tekintet nélkül.

A 26. cikk szerint: *„A törvény előtt minden személy egyenlő és minden megkülönböztetés nélkül joga van egyenlő törvényes védelemre. Erre tekintettel a törvénynek minden megkülönböztetést tiltania kell, és minden személy számára egyenlő és hatékony védelmet kell biztosítania bármilyen megkülönböztetés ellen, mint amilyen pl. a faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy más helyzet alapján történő megkülönböztetés”.*

A *Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya* (1976. évi 9. tvr.) II. rész 2. cikk, 2. pontja megismétli a nyilatkozat és a *Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya* diszkriminációt tiltó általános szabályát. Ez az egyezmény is csak az egyezségokmányban szereplő jogok tekintetében, és nem általában, tiltja a hátrányos megkülönböztetést. A 3. cikk a gazdasági, szociális és kulturális jogok gyakorlása során is biztosítja a férfiak és nők egyenjogúságát.

[*] A témát Kiss Barnabás: *A jog egyenlősége az egyenlőség joga* (Szeged, 2006.) című műve alapján ismertetem.

Az *ENSZ Alapokmányában* és az *Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában* megfogalmazott jogokat a nemzetközi szervezet külön egyezményekbe is belefoglalta azokon a területeken, amelyeken különösen jellemző és tömeges a hátrányos megkülönböztetés. A Egyesült Nemzetek Közgyűlése már 1963. november 20. napján nyilatkozatot adott ki a faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről, majd 1965-ben nemzetközi egyezményt fogadott el ugyanebben a tárgyban. A *„Faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló nemzetközi egyezmény"* 1969. január 4-én lépett hatályba, és Magyarország az 1969. évi 8. tvr-tel hirdette ki. Az egyezmény abban a meggyőződésben született, *„hogy a faji megkülönböztetésen alapuló felsőbbrendűségi elv tudományos szempontból hamis, erkölcsi szempontból elítélendő, társadalmi szempontból igazságtalan és veszélyes, és hogy a faji megkülönböztetésnek sehol, semmiféle – sem elméleti, sem gyakorlati – igazolása nem lehetséges".*

Az egyezmény 1. cikke nemzetközi jogi dokumentumban elsőként tett kísérletet a faji megkülönböztetés definiálására. Eszerint ez a kifejezés *„minden olyan különbségtételt, kizárást, megszorítást vagy előnyben részesítést jelent, amelynek alapja a faj, a szín, a leszármazás, a nemzetiségi vagy etnikai származás, és amelynek célja vagy eredménye politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális téren vagy a közélet bármely más terén az emberi jogok és alapvető szabadságok elismerésének, egyenrangú élvezetének vagy gyakorlásának megsemmisítése vagy csorbítása".* A definícióban tehát három tényező együttes megléte érdemel figyelmet: az „elkövetési magatartás" (különbségtétel, kizárás, megszorítás, előnyben részesítés), a megkülönböztetés alapja (faj, szín, leszármazás, nemzeti vagy etnikai származás), továbbá a megkülönböztetés célja vagy eredménye (az emberi jogok megsemmisítése vagy csorbítása).

A részes államok elítélik a faji megkülönböztetést, és vállalják, hogy a faji megkülönböztetés minden formája kiküszöbölésének és az összes fajok közötti megértés előmozdításának politikáját minden alkalmas eszközzel haladéktalanul folytatják (2. cikk 1. bek.). Minden részes állam bármely személy, csoport vagy szervezet által alkalmazott faji megkülönböztetést minden megfelelő eszközzel – szükség esetén törvényhozás útján is – megtilt és megszüntet (2. cikk 1/d). A részes államok elítélnek minden olyan propagandát és minden olyan szervezetet, amely egy bizonyos fajnak vagy egy bizonyos színű vagy etnikai származású személyek csoportjának felsőbbrendűségét hirdető eszméken vagy elméleteken alapszik, vagy a faji gyűlöletet és megkülönböztetést valamilyen formában igazolni vagy előmozdítani igyekszik. Törvény által büntetendő cselekménnyé nyilvánítják a faji felsőbbrendűségre vagy gyűlöletre alapozott eszmék terjesztését, a faji megkülönböztetésre való izgatást, valamint bármely faj, illetve más színű vagy más etnikai származású személyek csoportja ellen irányuló minden erőszakos cselekedetet vagy arra való izgatást [4. cikk a)].

Az 5. cikk értelmében a részes államok a 2. cikkben lefektetett alapvető kötelezettségeknek megfelelően vállalják, hogy a faji megkülönböztetés valamennyi formáját eltiltják és kiküszöbölik, továbbá a fajra, színre, illetve nemzetiségi vagy etnikai származásra való különbség nélkül mindenki számára biztosítják a jogot a törvény előtti egyenlőséghez a következő jogok élvezetében:

- egyenlő elbánáshoz való jog az igazságszolgáltatás szervei előtt;
- személyes biztonsághoz és állami védelemhez való jog;
- politikai jogok;
- polgári jogok;
- gazdasági, szociális és kulturális jogok;
- a nagyközönség céljára szolgáló minden hely vagy szolgáltatás (közlekedés, szállodák, éttermek, kávéházak, színházak, közterek) igénybevételéhez való jog.

A részes államoknak továbbá a nemzeti bíróságok és egyéb állami intézmények útján hatékony védelmet és jogorvoslatot kell biztosítaniuk a faji megkülönböztetést célzó minden cselekmény ellen, és biztosítaniuk kell azt a jogot, hogy az elszenvedet kárért mindenki igazságos és megfelelő jóvátételt vagy elégtételt kérjen (6. cikk).

A faji megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről szóló egyezmény egy bizottság felállításáról is rendelkezett, amely országjelentésekben tájékozódik az egyezmény betartásáról, és állami, egyéni vagy egyének csoportjától származó panaszokat is vizsgálhat.

Az ENSZ Közgyűlése 1946. december 11. napján kelt 96/I. számú határozatában kinyilvánította, hogy a népirtás (genocídium) a nemzetközi jogba ütköző és az Egyesült Nemzetek Szervezete szellemének és céljainak ellentmondó bűncselekmény. Ez alapján 1948. decemberében fogadta el ugyanez a testület a népirtás bűntettének megelőzéséről és megbüntetéséről szóló egyezményt (1955. évi 16. tvr.).

A népirtás tényállása a diszkrimináció legsúlyosabb következményét rendeli büntetni. Ebben az esetben a különböző erőszakos cselekményeket (csoport tagjainak megölése, súlyos testi vagy lelki sérelem okozása stb.) valamely nemzeti, népi, faji vagy vallási csoport ellen, annak teljes vagy részleges megsemmisítésének szándékával követik el.

Az apartheid bűncselekmények leküzdéséről és megbüntetéséről szóló 1976-os egyezmény (1976. évi 27. tvr.) értelmében ilyen bűncselekményen olyan embertelen cselekményeket kell érteni, amit az emberek valamely faji csoportja az emberek egy másik faji csoportja feletti uralom megszerzése és fenntartása, illetőleg a másik faji csoport rendszeres elnyomása céljából követ el.

A diszkriminációt tiltó ENSZ-egyezmények következő nagyobb csoportját a nők egyenjogúságát szolgáló nemzetközi megállapodások alkotják. A nemi megkülönböztetést tiltó egyezmények sorában elsőként kell említeni a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló 1979-es egyezményt (1982. évi 10. tvr.). A diszkrimináció definíciója hasonló a faji egyezmény megfogalmazásához. Az egyezmény vonatkozásában a *„nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés a nemi hovatartozás miatti minden olyan megkülönböztetést, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek az a hatása vagy célja, hogy csorbítsa vagy megsemmisítse a politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális, polgári vagy bármely más területen fennálló emberi jogoknak és alapvető szabadságoknak elismerését és megvalósulását, a férfiak és a nők közötti egyenlőség alapján, nők által való gyakorlását, függetlenül családi állapotuktól"* (1. cikk). A részes államok kötelezettséget vállalnak arra, hogy beiktatják a nők és férfiak egyenlőségének elvét nemzeti alkotmányukba és más jogszabályaikba. Megfelelő jogszabályokat és más intézkedéseket fogadnak el – szükség esetén szankciókat is – a megkülönböztetés megtiltása végett, és gondoskodnak a nők jogainak hatékony és törvényes védelméről (2. cikk). Az egyezmény cikkei az élet legkülönbözőbb területén garantálják az egyenlő bánásmódot és helyenként a nők különleges védelmét. Ilyen jellemző kérdések: a nőkereskedelem és a nők prostitúciós kizsákmányolása (6. cikk), a politikai és közélet (7. cikk), a nemzetközi élet (8. cikk), az állampolgárság (9. cikk), az oktatás (10. cikk), a foglalkoztatás (11. cikk), az egészségügyi ellátás (12. cikk), a gazdálkodás, sport és kultúra (13.cikk), a vidéken élő nők sajátos problémái (14. cikk), a törvény előtti egyenlőség a polgári ügyekben [jogképesség stb. (15. cikk)], illetve a házasság és családi kapcsolatok (16. cikk).

Az egyezmény végrehajtásának figyelemmel kísérése céljából a nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetések kiküszöbölésének kérdéseivel foglalkozó bizottságot állítottak fel (17. cikk). A 2001. évi LX. törvénnyel az országgyűlés kihirdette az egyezmény *Kiegészítő Jegyzőkönyvét* is. (Ez 2001. március 22-én lépett hatályba Magyarország vonatkozásában.) A jegyzőkönyv értelmében a részes állam elismeri a Nőkkel Szembeni Hátrányos Megkülönböztetés Kiküszöbölésével Foglalkozó Bizottság illetékességét arra, hogy a hozzá továbbított közléseket átvegye és megvizsgálja. Beadvánnyal fordulhatnak a bizottsághoz a részes államok valamelyikének joghatósága alá tartozó egyének, egyének csoportjai, illetve a nevükben eljáró más személyek, akik azt állítják, hogy az egyezményben rögzített valamely jogukat a szóban forgó részes állam megsértette. A panasztevőnek ki kell merítenie valamennyi hazai jogorvoslati lehetőséget, kivéve ha a jogorvoslati eljárás indokolatlanul elhúzódik, illetve nem valószínű, hogy hatékony megoldásra vezet.

A nők hátrányos megkülönböztetésének valamennyi formáját tiltó egyezmény hatálybalépését megelőzően már korábbi egyezmények is tiltották a nemi diszkriminációt egyes – az egyezmény által is szabályozott – részkérdésekben. 1952-ben fogadta el az

ENSZ-közgyűlés a nők politikai jogairól szóló egyezményt (1955. évi 15. tvr.). Az egyezmény a férfiakkal egyenlő aktív és passzív választójogot garantál a nők számára, és biztosítja a közalkalmazásra való azonos jogosultságot.

A férjezett nők állampolgárságáról szóló 1957. évi ENSZ-egyezmény az állampolgárság területén garantálja a nők egyenjogúságát. (Az egyezményt Magyarországon az 1960. évi 2. tvr. hirdette ki.) Az egyezmény lényegében azt az alapelvet követi, hogy a férjezett nő állampolgársága nem követi automatikusan férje állampolgárságát. Ha viszont külföldi nő a részes állam állampolgárával házasságot kötött, kívánságára kedvezményes honosítási eljárást kell biztosítani.

Az *Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának* 16. cikkére épül az ENSZ-közgyűlésén 1962-ben elfogadott *Egyezmény a házasságkötéshez szükséges kölcsönös beleegyezésről, legalsóbb korhatárról, valamint a házasságkötések anyakönyvezéséről* (1976. évi 7. tvr.). Miután a világ egyes részein fennálló bizonyos szokások, ősi törvények (pl. gyermekházasságok stb.) nem egyeztethetők össze az ENSZ alapdokumentumaival, az egyezmény 1. cikke kimondja, hogy a két fél teljes és szabad beleegyezése nélkül nem lehet házasságot kötni.

A diszkrimináció tilalma szempontjából ugyancsak fontos egyezmény született az ENSZ keretében 1989-ben a gyerekek jogairól. Az egyezményt Magyarországon az 1991. évi LXIV. törvény hirdette ki. A 2. cikk értelmében az *„Egyezményben részes államok tiszteletben tartják és biztosítják a joghatóságuk alá tartozó gyermekek számára az Egyezményben lefektetett jogokat minden megkülönböztetés, nevezetesen a gyermeknek vagy szüleinek, törvényes képviselőjének faja, színe, neme, nyelve, vallása, politikai vagy más véleménye, nemzeti, nemzetiségi vagy társadalmi származása, vagyoni helyzete, cselekvőképtelensége, születési vagy egyéb helyzete szerinti különbségtétel nélkül”*. Mint látható a diszkrimináció alapjául szolgáló tényezők listáját az egyetemes nyilatkozathoz képest ez az egyezmény kiegészítette a cselekvőképtelenséggel. A másik eltérés pedig az, hogy a gyermeken kívül a szülők vagy törvényes képviselők helyzete alapján is tilos a hátrányos megkülönböztetés. Az is szembeötlő, hogy a *Polgári és Politikai Jogok Egyezségokmányához* képest (24. cikk) itt ismét szerepel az „egyéb helyzet”.

A diszkrimináció alkalmazásának nagy tömegeket érintő területe a munka világa. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) még 1958-ban egyezményt fogadott el a szakmák és foglalkozások szerinti megkülönböztetés ellen. Az a furcsa helyzet állt elő azonban, hogy bár a Magyar Népköztársaság a megerősítő okiratot 1961-ben letétbe helyezte, és így az egyezmény ránk nézve 1962. június 20-án hatályba lépett, az akkori kormányzat azonban annak kihirdetéséről „megfeledkezett”. Ezt a hiányt pótolta a *2000. évi LX. törvény a foglalkoztatásról és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülésszakán elfogadott III. számú Egyezmény kihirdetéséről.*

Az egyezmény alapján (1. cikk) hátrányos megkülönböztetésnek minősül:

„l. a) minden olyan különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely faji, bőrszín, nem, vallási meggyőződés, politikai vélemény, nemzeti eredet vagy társadalmi származás alapján történik, és az esélyek és bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén;

b) minden olyan más különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely az esélyek és a bánásmód egyenlőségének megszűnését vagy korlátozódását eredményezi a foglalkoztatás és a foglalkozás területén, és amelyet az illető tagállam a reprezentatív munkaadó és munkavállaló szervezetekkel, amennyiben ilyenek léteznek, valamint más, e célra elfogadott testületekkel való konzultáció után határoz meg.

2. Olyan különbség, kizárás vagy előnyben részesítés, amely meghatározott munkakör tekintetében annak követelményei alapján indokolt, nem minősül megkülönböztetésnek".

Az egyezményben szereplő „foglalkoztatás" és „foglalkozás" kifejezések magukban foglalják a szakmai képzéshez való jogot, a foglalkoztatáshoz és az egyes foglalkozásokhoz való jogot, valamint a foglalkoztatás feltételeit.

A 2. cikk értelmében minden tagállam kötelezi magát arra, hogy országán belül olyan politikát állapít meg és követ, amelynek az a célja, hogy az ország belső viszonyainak és szokásainak megfelelő módszerekkel elősegíti az esélyek és a bánásmód egyenlőségét a foglalkoztatás és a szakmák vonatkozásában, annak érdekében, hogy megszüntessen minden megkülönböztetést ezen a téren.

Az egyezmény hátrányos megkülönböztetés definíciójával kapcsolatban több dolog is figyelmet érdemel. Először is az egyetemes nyilatkozattal egybevetve részben megváltozott a megkülönböztetés alapjainak köre. Hiányzik a „nyelv" a felsorolásból, a „társadalmi származás, vagyon és születés" helyett, pedig összefoglalóan a „társadalmi származás" szerepel. A másik fontos tényező pedig az, hogy a faji megkülönböztetésről szóló 1965-ös egyezményben a különbség, kizárás vagy előnyben részesítés eredménye az emberi jogok és alapvető szabadságok megsemmisítése vagy csorbítása, az ILO egyezményében pedig az szerepel, hogy az „esélyek és bánásmód egyenlősége" szűnik meg vagy korlátozódik különbségtétel, kizárás vagy előnyben részesítés eredményeként a foglalkoztatás és a foglalkozás területén.

A diszkriminációt tiltó dokumentumok sorában utolsóként említjük az oktatásban alkalmazott megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló 1960-as UNESCO-egyezményt. (Az egyezmény szempontjából az „oktatás" szó az oktatás összes fajtáira és fokozataira vonatkozik, és kiterjed az oktatásban való részvétel lehetőségére, az oktatás színvonalára

és minőségére, valamint a tanulmányok folytatásának feltételeire.) Az egyezményt a magyar jogrendszerbe az 1964. évi 11. tvr. transzformálta.

A dokumentumban szereplő „megkülönböztetés" fogalom átvette az egyetemes nyilatkozatban szereplő diszkriminációs fajták teljes listáját. Újdonsága ugyanakkor az, hogy a különbségtétel mellett a diszkrimináció megvalósulhat „kizárással, korlátozással vagy kedvezményezéssel" is. Eszerint:

> *„1. cikk 1. A jelen Egyezmény szempontjából a »megkülönböztetés« kifejezésen értendő a fajon, bőrszínen, nemen, nyelven, valláson, politikai vagy bármilyen más véleményen, nemzetiségi vagy társadalmi származáson, vagyoni helyzeten vagy születésen alapuló minden olyan különbségtétel, kizárás, korlátozás vagy kedvezés, amelynek célja vagy következménye az oktatás terén való egyenlő elbánás megszüntetése vagy akadályozása, nevezetesen:*
>
> *a) valamely személy vagy csoport kizárása az oktatás bármely fajtájában vagy fokozatában való részvételtől;*
>
> *b) valamely személynek vagy csoportnak alacsonyabb színvonalú oktatásra való korlátozása;*
>
> *c) bizonyos személyek vagy csoportok részére külön oktatási rendszerek vagy intézetek létesítése vagy fenntartása, a jelen Egyezmény 2. cikkében foglalt rendelkezések fenntartásával; vagy*
>
> *d) valamely személynek vagy csoportnak az emberi méltósággal össze nem egyeztethető helyzetbe juttatása".*

A 2. cikk értelmében nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek – egyéb megszorítások emellett – külön oktatási rendszer fenntartása a két nembeli tanulók számára, a vallási vagy nyelvi okból megvalósuló külön oktatás, valamint a magán tanintézetek létesítése. Biztosítani kell azonban a szabad választás, illetve a részvétel egyenlő lehetőségét.

A nemzetközi okmányok áttekintése alapján megállapíthatjuk, hogy a diszkrimináció fajtáinak felsorolása – az érintett terület jellegzetességeihez igazodóan – egyezményenként változik. A diszkrimináció fajtái kibővültek, az egyezmények döntő többsége ugyanakkor taxatív felsorolást ad. Nem zárta le a diszkrimináció lehetőségét egyéb körülményre is tekintettel az *Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata* („bármely más körülmény"), a két 1966-ban elfogadott egyezségokmány („egyéb helyzet") és a gyermekjogi egyezmény („egyéb helyzet").

AZ EURÓPA TANÁCS ÉS A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS

Az *Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát* követően elsőként Európában kísérelték meg kötelező okmányba foglalni a deklarációban kinyilvánított elveket. Így született

meg 1950. november 4-én Rómában az *Emberi Jogok Európai Egyezménye,* pontos nevén *„Egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről”*. Az egyezményt és első nyolc *Kiegészítő Jegyzőkönyvét* az 1993. évi XXXI. törvény hirdette ki. Ma már 12 fakultatív jegyzőkönyv van hatályban.

Az európai egyezmény 14. cikke fogalmazza meg a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, amikor kimondja: *„A jelen egyezményben meghatározott jogok és szabadságok élvezetét minden megkülönböztetés pl. nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani”*. Az egyezmény tehát átvette az *Egyetemes Nyilatkozat* tiltó listáját, és azt kiegészítette a „nemzeti kisebbséghez tartozás” alapján történő megkülönböztetés tilalmával. A tilalmazott diszkrimináció alapjainak felsorolásakor ugyanakkor nem taxatíve, csak példálózó jelleggel fogalmazza meg a legjellemzőbb tényezőket, és utat enged az „egyéb helyzet” alapján bekövetkező diszkrimináció elleni fellépésre is. A 14. cikk tényleges tartalmát a strasbourgi szervek esetjoga tárta fel az elmúlt évtizedek során.

Nem minden különbségtétel vagy osztályozás minősül (tiltott) diszkriminációnak! *„A különbségtétel teljesen formális szempontú megközelítés alapján állapítható meg, s azt fejezi ki, hogy két „dolgot” nem egyformán kezelnek – függetlenül a dolgok jellegétől. Ehhez képest a megkülönböztetés olyan tiltott különbségtételt jelent, amely nem felel meg az indokolhatóság (ésszerűség, tárgyilagosság, arányosság) tartalmi követelményeinek”*.

Az *Emberi Jogok Európai Egyezménye* a nemzetközi dokumentumok döntő többségéhez hasonlóan nem határozta meg a diszkrimináció fogalmát, csak magát az általános tiltó szabályt tartalmazza.

Az Európai Emberi Jogi Bíróság először 1968-ban, az ún. belga nyelvi ügyben (Belgian Linguistic Cases) foglalkozott a 14. cikk alkalmazásának feltételeivel, és foglalta össze általános formában az egyezmény elvi alapállását a diszkriminációs ügyekben. Ennek főbb megállapodásai az alábbiakban összegezhetők:

Az egyezmény nem általánosan tiltja a diszkriminációt, a 14. cikk önállóan nem alkalmazható. Az európai egyezmény csak az alapokmányban és a kiegészítő jegyzőkönyvekben felsorolt emberi jogok és szabadságok gyakorlásával összefüggésben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés ellen nyújt védelmet. A 14. cikket önmagában nem lehet megsérteni, csak valamely más cikkel együtt. A diszkrimináció tilalma az egyezményben szereplő valamennyi emberi jog része, érvényesülésének alapfeltétele.

A 14. cikknek a szakirodalmi formula alapján „autonóm jelentése van független létezés nélkül”. A diszkrimináció tilalmának az előző pont alapján nincs önálló létezése, az

egyezményben szereplő emberi jogokhoz képest járulékos jellegű. Ugyanakkor autonóm jelentése is van abban az értelemben, hogy akkor is alkalmazásra kerülhet, ha más jogot önmagában nem sértettek meg, de e joggal élés kapcsán diszkriminációt alkalmaztak. Az intézkedés tehát nem sérti önmagában a jogot, de a 14. cikkel együtt olvasva megállapítható az egyezmény megsértése. (Ha másik cikk megsértése megállapítható, a bíróság nem is vizsgálja a diszkrimináció kérdését.) Elég, ha az ügyre kiterjed egy másik cikk.

A diszkrimináció több mint egyszerű különbségtétel, osztályozás

A 14. cikk alkalmazására, diszkrimináció megállapítására csak azonos jellegű ügyben, azonos helyzetben lévő személyekkel összehasonlításban kerülhet sor. Ha a vizsgálat az ügy azonos jellegére irányul, akkor ún. összehasonlítási próbáról van szó. A bíróság azt vizsgálja, hogy a panaszos olyan személyhez képest találta-e hátrányosabbnak a helyzetét, akivel összemérhetők a körülményei. Ha a szituáció alapvetően különböző, el kell vetni a diszkrimináció lehetőségét.

A különbségtétel akkor válik diszkriminációvá, ha nincs objektív és ésszerű indoka. Nem lehet szó diszkriminációról, ha a különbségtétel kiállja a következő, ún. indokoltsági próbát. Ez a teszt lényegében három elem vizsgálatából áll: a különbségtételnek törvényes és ésszerű célt kell szolgálnia, alkalmasnak kell lennie a cél elérésére és végül az alkalmazott eszköznek (a különbségtételnek) ésszerű egyensúlyban, arányban kell állnia az elérni kívánt legális céllal.

Új lehetőségeket nyit a diszkrimináció elleni küzdelemben az *Európai Emberi Jogi Egyezmény 12. Kiegészítő Jegyzőkönyve*. Ennek leglényegesebb rendelkezését az 1. cikk tartalmazza, amely a „Megkülönböztetés általános tilalma'' címet viseli. A 14. cikkel szemben – amely csak járulékos jelleggel biztosított fellépést a diszkriminációval szemben – a jegyzőkönyv önálló jogként, a nemzeti jogrendszerek egészére kiterjedően tilalmazza a hátrányos megkülönböztetést. A hátrányos megkülönböztetés ezután nemcsak az egyezményben foglalt jogok vonatkozásában, hanem a jogszabályban meghatározott bármely jog kapcsán megállapítható lesz.

A jegyzőkönyv 1. cikke értelmében:

> *„1. A törvényben meghatározott jogok élvezetét minden megkülönböztetés pl. nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.*
>
> *2. Hatóság senki ellen nem alkalmazhat megkülönböztetést semmilyen pl. 1. bekezdésben említett alapon".*

A „törvényben meghatározott“ kifejezés az egyezmény esetjoga szerint magában foglalja a nemzeti jog egészét, az alacsonyabb jogszabályokat, sőt a belső jogba transzformált nemzetközi jogot is. A jegyzőkönyv továbbra is elsősorban a hatóságok (törvényhozás, közigazgatás, bíróságok, önkormányzatok, rendőrség stb.) által alkalmazott diszkriminációval szemben nyújt védelmet. A kérdés az, hogy az állam mennyiben tartozik felelősséggel azért, ha nem biztosít jogorvoslatot akkor, amikor a diszkrimináció magánszemélyek között merül fel. A helyes válasz valószínűleg az lehet, hogy a magánszemélyek közötti kapcsolatra bármilyen állami kötelezettség csak olyan esetekben áll fenn – legalábbis e jegyzőkönyv alapján –, amikor a jog által szabályozott olyan közszféráról van szó, ahol az egyenlő hozzáférés biztosításáért az állam felelősséggel tartozik (közlekedés, egészségügy, szolgáltatások, kereskedelem stb.).

Az Európa Tanács keretében az ún. második generációs jogok (gazdasági, szociális és kulturális jogok) érvényesítésének egyik legfontosabb dokumentuma az *Európai Szociális Karta*. Ezt az ún. *Torinói Kartát* 1961-ben írták alá, és 1965-ben lépett hatályba. A dokumentum 12 cikkének (1., 2., 3., 5., 6., 8., 9., 11., 13., 14., 16., 17.,) megerősítéséről Magyarországon a 48/1999. (VI. 3.) OGY-határozat intézkedett. Az *Európai Szociális Karta* kihirdetéséről pedig az 1999. évi C. törvény rendelkezik.

A második generációs jogok jellegzetessége, hogy az e téren vállalt nemzetközi kötelezettségek teljesítése elsősorban nem pusztán jogszabályok elfogadásával történik, hanem a jogok materiális alapjainak és garanciáinak megteremtésével (anyagi erőforrások biztosítása, megfelelő intézményrendszer fenntartása stb.) valósítható meg. Erre, illetve az államok nagyon eltérő gazdasági lehetőségeire tekintettel a nemzetközi szerződések a gazdasági, szociális és kulturális jogok területén jóval enyhébb, meglehetősen rugalmas és kevésbé egzakt kötelezettségvállalást írnak elő. Ily módon e téren az államok könnyebben kivonhatják magukat a diszkrimináció tilalma alól is. Míg az első generációs jogok esetében nagyrészt törvényhozási úton és megfelelő jogalkalmazás keretében biztosítható az egyenjogúság, a második generációs jogoknál már nem egyszerűen a jogegyenlőség, hanem az esélyegyenlőség megteremtése a cél, ami jóval összetettebb társadalmi cselekvést és pozitív, megerősítő intézkedéseket igényel.

Az *Európai Szociális Karta preambuluma* tartalmaz egy diszkriminációt tiltó klauzulát. Eszerint *„a szociális jogokban való részesülést bőrszínre, nemre, vallásra, politikai nézetre, nemzetiségre vagy társadalmi származásra tekintet nélkül biztosítani kell”*. Ezt a megállapítást a Független Szakértők Bizottsága úgy értelmezte, hogy azt minden, a kartában biztosított jogra alkalmazni kell. Az egyezmény számos rendelkezése ugyanakkor pozitív diszkriminációt, különleges védelmet is biztosít meghatározott csoportok számára. Ki kell emelnünk azonban, hogy Magyarország nem erősítette meg a méltányos díjazáshoz való jogról szóló 4. cikket, amely – többek között – elismeri a férfi és női dolgozók egyenlő értékű munka egyenlő díjazásához való jogát. Szintén nem

ratifikáltuk a gyermekek és fiatalok védelemhez való jogáról (7. cikk) és a fizikailag vagy szellemileg fogyatékos személyek szakmai képzéshez, rehabilitációhoz és a társadalomba történő újra-beilleszkedéshez való jogáról (15. cikk) szóló rendelkezéseket.

Az Európa Tanácsban az átfogó egyezmények mellett születtek az egyenjogúságot érintő egyes részterületeket külön is szabályozó megállapodások. Ilyen – Európában külön is érzékeny problémának számító ügy – a kisebbségi jogok kérdése. A kisebbségek pozitív diszkriminációját támogató rendelkezések megjelentek a *Regionális vagy Kisebbségi Nyelvek Európai Kartájában* (1992) és a *Nemzeti kisebbségek védelméről szóló keretegyezményben* (1995) is. (A két egyezményt Magyarországon az 1999. évi XL. és az 1999. évi XXXIV. törvény hirdette ki.) A *Nyelvi Karta* 7. cikkében fogalmazza meg a diszkrimináció tilalmával és a regionális és kisebbségi nyelvek pozitív diszkriminációjával, az ezeket támogató különleges intézkedésekkel kapcsolatos legfontosabb elvi kérdéseket. A 2. pont szerint:

> *„A felek vállalják, hogy ha azt még nem tették volna meg, megszüntetnek minden indokolatlan megkülönböztetést, kizárást, megszorítást vagy előnyben részesítést, amely valamely regionális vagy kisebbségi nyelv használatát érinti, és célja az, hogy e nyelv megőrzésétől vagy fejlesztésétől elbátortalanítson, vagy azt veszélyeztesse. A regionális vagy kisebbségi nyelvek érdekét szolgáló különleges intézkedések meghozatala, melyek célja, hogy ezeket a nyelveket használók és a lakosság többi része közötti egyenlőség kiteljesedjen, vagy hogy különleges helyzetüket figyelembe vegyék, nem minősül az elterjedtebb nyelveket használókkal szemben hátrányos megkülönböztetésnek".* A karta értelmében a részes államoknak gondoskodnia kell olyan támogató intézkedések meghozataláról, amelyek a lehető legszélesebb körben biztosítják e nyelvek használatát, tanulását és kutatását.

Azonos elvi alapokon fogalmazódott meg az Európa Tanács nemzeti kisebbségek védelméről szóló 1995-ös keretegyezménye is. Az egyezmény 3. cikke alapján minden, valamely nemzeti kisebbséghez tartozó személynek joga van szabadon megválasztani, hogy kisebbségként kezeljék-e vagy sem, és ebből a választásából vagy e választásával összefüggő jogainak gyakorlásából semmiféle hátrány nem érheti.

> *„4. cikk 1. A Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy minden, valamely nemzeti kisebbséghez tartozó személy számára biztosítják a törvény előtti egyenlőséget és a törvény általi egyenlő védelem jogát. Ebben a vonatkozásban minden, valamely nemzeti kisebbséghez tartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetés tilos.*
> 2. *A Felek kötelezik magukat annak elfogadására, hogy – amennyiben szükséges – megfelelő intézkedéseket hoznak a gazdasági, a társadalmi, a politikai és a kulturális élet minden területén a nemzeti kisebbségekhez tartozó*

személyek és a többséghez tartozók közötti teljes és hatékony egyenlőség előmozdítása érdekében. E tekintetben kellő figyelmet fordítanak nemzeti kisebbségekhez tartozó személyek sajátos körülményeire.

3. *A 2. bekezdésben foglaltaknak megfelelő intézkedéseket nem lehet hátrányos megkülönbözetésként értékelni".*

A kisebbségek mellett a nemek alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni fellépés is kellő súlyt kap az Európa Tanács munkájában. A Miniszteri Bizottság *„A nemek alapján tehető megkülönböztetés elleni jogi védelemről"* szóló R (85) 2. számú ajánlása összefoglalja azokat a törvényhozás és egyéb intézkedések során megvalósítandó teendőket, amelyek a foglalkoztatás, a társadalombiztosítás, az adózás, a magánjogi kérdések, az állampolgárság, a politikai jogok, a kultúra, a közélet és az oktatás terén egyenlő elbánást kell, hogy biztosítsanak a férfiaknak és a nőknek. Az ajánlás értelmében azokon a területeken, amelyeken egyenlőtlenség áll fenn, az államoknak fontolóra kell venniük olyan különleges átmeneti intézkedések meghozatalát, amelyek a férfiak és nők közötti de facto egyenlőség megvalósítása felgyorsítását célozzák, amennyiben ezek útjában nem állnak fenn alkotmányos jellegű akadályok. *A házastársak polgári jogi egyenlőségéről szóló határozat* [Resolution (78) 37] pedig az európai egyezmény 7. kiegészítő jegyzőkönyve 5. cikke alapján azt ajánlja a tagállamoknak, hogy tegyenek meg minden szükséges lépést annak biztosítására, hogy a polgári jog ne tartalmazzon olyan rendelkezéseket, amelyek az egyik házastársat a másik házastárssal szemben előnyösebb helyzetbe hozzák.

Az Európa Tanács számos dokumentumában megerősítette, hogy az egyenlőség és a diszkriminációmentesség általános elve a nemzetközi jog alapvető eleme. A Tanács különböző szervei, a Rasszizmus és Intolerancia Elleni Európai Bizottság (ECRI), a Nők és Férfiak Közötti Egyenjogúság Bizottsága (CDEG) és az Emberi Jogi Igazgató Bizottsága (CDDM) aktívan dolgoznak a garanciák megerősítésén a nevük által is megjelölt területeken. Az ECRI egyik fő tevékenysége, hogy általában mintegy ötévente minden tagállamról jelentést fogad el. A téma szempontjából még nagyobb jelentőségük van az ún. általános ajánlásoknak (General Policy Recomendations). Ezek sorából kiemelendő a 7. számú, amely a nemzeti jogrendszereknek a diszkrimináció elleni fellépéssel kapcsolatban szükségesnek tatott jogintézményeit foglalja össze.

AZ EURÓPAI UNIÓ ANTIDISZKRIMINÁCIÓS IRÁNYELVEI

Már az Európai Gazdasági Közösséget alapító *Római Szerződés* (1957) rögzítette az állampolgárságon alapuló mindennemű megkülönböztetés tilalmát. Ugyancsak alapvető jognak minősül a közösségi jogban a férfiak és nők egyenlősége, valamint az egyenlő munkáért egyenlő bérhez való jog. Az *Amszterdami Szerződés* (1997) alapján a férfiak

és nők egyenlősége az Európai Unió egyik alapelvévé vált, a Közösség egyik céljaként határozták meg (2. cikk és a 3. cikk 2. bekezdése). A 141. cikk rögzíti azt a tagállami kötelezettséget, hogy a férfi- és nődolgozóknál az egyenlő munkáért vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvet alkalmazzák. Lehetőséget teremt továbbá pozitív diszkrimináció alkalmazására a nők javára. Kifejti, hogy a munka világában a férfiak és nők közötti teljes egyenlőség biztosításának nézetét szem előtt tartva, az egyenlő kezelés elve nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy fenntartsanak vagy elfogadjanak olyan különleges könnyítéseket előíró rendelkezéseket, amelyek célja, hogy egyes foglalkozások gyakorlását a nők számára megkönnyítsék, valamint a szakmai tevékenységükben felmerülő hátrányoktól a nőket megóvják, illetve azokért őket kompenzálják. A nemek egyenjogúsága, illetve a férfiak és nők esélyegyenlősége (gender mainstreaming) tehát az EU politikájának egyik sarokkövévé vált.

Továbbra is szerepel természetesen az *Amszterdami Szerződésben* az állampolgárságon alapuló bármiféle hátrányos megkülönböztetés tilalma (12. cikk). A 39. cikk szerint a mozgásszabadságot nem szabad megtiltani a tagállamok dolgozóinak állampolgársága alapján az alkalmazás, a bérezés és a munka, illetve az alkalmazás más feltételeinek tekintetében.

Új utakat nyitott meg a diszkrimináció elleni küzdelemben és szélesre tárta az antidiszkrimináció kapuját az Európai Unió politikájában az *Amszterdami Szerződés* 13. cikke. Ez kimondja, hogy a *„Szerződés más rendelkezéseinek hatályát nem érintve és a Közösség által ráruházott hatalom határain belül a Tanács a Bizottság javaslata alapján, az Európai Parlamenttel történő egyeztetés után egyhangúlag úgy dönthet, hogy megfelelő intézkedéseket hoz a nemen, faji vagy etnikai eredeten, valláson vagy más meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális orientáción alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem érdekében”*. A cikk a nemi diszkrimináció és a nemzetközi dokumentumok „klasszikus tényezői” (faji vagy etnikai eredet, vallás vagy más meggyőződés) mellett teljesen új diszkriminációs alapokat emelt be szövegébe, úgymint a fogyatékosság, a kor és a szexuális irányultság. Ezzel a rendelkezésével a szerződés módosított szövege teljesen új irányokat jelölt ki az Unió antidiszkriminációs tevékenységében.

Az antidiszkrimináció alapvető eszközét az Európai Unió keretében az ún. irányelvek (directive) kibocsátása jelenti. Az irányelvekben megfogalmazott célok keretjelleggel kötik a tagállamokat, és arra kötelezik őket, hogy belső jogszabályalkotás útján tegyenek eleget az azokban foglalt követelményeknek. Az irányelvek ezáltal a jogharmonizációt szolgálják az Unió keretében.

Az EU irányelvei – az Európa Tanács rendszerével szemben – zárt modellt követnek. Egyrészt a 13. cikk (zárt) taxációt tartalmaz a diszkrimináció lehetséges alapjait illetően,

másrészt pontosan meghatározzák, hogy mi számít nemi, illetve faji diszkriminációnak, sőt azt is, hogy milyen kivételeket enged a közösségi jog a tilalom alól. A következőkben néhány témánk szempontjából különösen jelentős irányelvet mutatunk be röviden.

Még az *Amszterdami Szerződés* előtt került elfogadásra a Tanács 76/207/EGK irányelve, amely a férfiak és nők számára kívánt egyenlő bánásmódot biztosítani a munkához, a szakképzéshez jutás, a szakmai előmenetel és a munkafeltételek területén. (A nemek közötti megkülönböztetés egyéb területeire vonatkozó kérdésekben még számos irányelv született.) Az irányelv meghatározása szerint [2. cikk (1) bekezdés] az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy *„a nemek között – különösen házassági vagy családi állapotra hivatkozva – közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem történhet"*. A tagállamok az alkalmazás köréből kizárhatják az olyan foglalkozásokat, amelyeknél jellegük vagy gyakorlásuk feltételei alapján a nembeli hovatartozás elengedhetetlen feltételként jelentkezik. Az irányelv nem tiltja a nők védelmét szolgáló pozitív diszkriminációt, különösen terhesség és anyaság esetén.

Az *Amszterdami Szerződés* által megfogalmazott 13. cikk felhatalmazása alapján fogadta el az Európai Unió Tanácsa 2000. június 29-én a *„Faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról szóló 2000/43/EK irányelvet"*. Az irányelv kiindulópontja az, hogy a közvetlen és a közvetett diszkrimináció sérti az egyenlő bánásmód elvét, és ezért tilos. A dokumentum különös jelentőségét az adja, hogy a megkülönböztetés fogalma először került meghatározásra nemzetközi jogszabályban. A közvetlen és a közvetett diszkrimináció fogalmának tartalmát az EK bírósági gyakorlata alakította ki, a zaklatás (harassment) pedig először jelent meg közösségi jogszabályban.

A 2. cikk (2) bekezdés a) pontja értelmében *„közvetlen megkülönböztetés áll fenn, ha egy személlyel szemben faji vagy etnikai alapon kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárnának"*. A „hasonló helyzet" az „összehasonlíthatóság" a Luxemburgi Bíróság gyakorlatában „nem jelent teljes körű azonosságot, hanem sokkal inkább a lényeges és az adott esetben jelentőséggel bíró ismérvek közösségére utal". Figyelemmel kell lenni a vitatott intézkedések céljára is. Ha a közvetlen diszkrimináció igazolására nincs mód, az egyértelműen a közösségi jogba ütközik.

„Közvetett megkülönböztetés áll fenn, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egy faji vagy etnikai származású személyeket más személyekhez képest különösen hátrányosan érint, kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal, objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek". A közvetett diszkrimináció esetében tehát mód van az eltérő kezelés (különbségtétel) igazolására. A kivétel alkalmazásának feltételei megegyeznek az Európa Tanács emberi jogi egyezményének 14. cikke kapcsán alkalmazott ún. indokoltsági próba tesztjének elemeivel.

Az irányelv alkalmazhatóságának körét jelentősen bővíti a 2. cikk (3) bekezdése, amely a megkülönböztetés harmadik, legközvetettebb formáját, a zaklatást (harassment) tiltja. *„Az (1) bekezdés értelmében a zaklatás megkülönböztetésnek minősül, amikor faji vagy etnikai származáshoz kapcsolódó nem kívánt magatartás történik azzal a céllal vagy hatással, hogy egy személy méltóságát megsértse, és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezetet alakítson ki”.* A direktíva alapján a zaklatás fogalma a tagállamok nemzeti jogszabályaival és gyakorlatával összhangban határozható meg. A javaslatot előterjesztő bizottság szerint itt olyan szavakról, mozdulatokról, írott anyagról, képekről van szó, amelyek elég komolyak ahhoz, hogy zavaró vagy ellenséges környezetet teremtsenek, és komolyan veszélyeztetik a foglalkoztatási, gazdasági és társadalmi szférában az emberi jogokat.

Az irányelv 2. cikk (4) bekezdése büntetendőnek nyilvánítja a személy elleni, faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetésre adott utasítást is.

A direktíva 4. cikke lehetőséget biztosít a kivétel lehetőségének olyan tagállami szabályozására, miszerint az eltérő bánásmód nem jelent megkülönböztetést, amennyiben a vonatkozó konkrét foglalkozási tevékenység természetéből vagy végzésének a körülményeiből adódóan ez a tulajdonság valódi és döntő foglalkoztatási követelménynek számít, feltéve, hogy a cél jogszerű és a követelmény arányos. Az irányelv hatálya, alkalmazhatósági köre (3. cikk) nem csak a foglalkoztatásra és munkavégzésre, hanem az EU hatáskörén belül minden területre kiterjed. Szabályait alkalmazni kell a szociális védelem, az egészségügy, az oktatás, az árukhoz és szolgáltatásokhoz (pl. lakhatáshoz) való nyilvános hozzáférés kérdésében is, mind a köz- (állami), mind a magánszférában.

Az 5. cikk lehetőséget biztosít pozitív diszkrimináció alkalmazására, vagyis hogy a tagállamok pozitív intézkedéseket hozzanak a faji vagy etnikai származásból adódó hátrányok kiküszöbölésére és ellensúlyozására. Hasonlóképpen a *„tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek az egyenlő bánásmód elvének védelme szempontjából kedvezőbbek, mint amelyeket ez az irányelv meghatároz”* (6. cikk).

Az irányelv II. fejezete a jogorvoslatról és a végrehajtásról rendelkezik. A tagállamoknak biztosítani kell, hogy az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatti sérelmekből származó igényeket bírói és/vagy közigazgatási úton érvényesíteni lehessen. Eljárást nem csak az érintett személy, hanem annak beleegyezésével és annak nevében vagy támogatójaként egyesületek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek is indíthatnak! A civil szervezetek régóta harcolnak azért Magyarországon, hogy félként vagy más minőségben felléphessenek a bíróságok és más hatóságok ellen diszkriminációs ügyekben. Jelenleg erre a Pp. rendelkezései sem adnak lehetőséget. (Lásd 66. § a meghatalmazottkénti eljárásról.) Felvetődött az a lehetőség,

hogy vagy a szakszervezeti képviseletek analógiájára, vagy egy átfogó antidiszkriminációs törvényben fel lehetne ruházni az emberi jogi civil szervezeteket ezzel a jogosítvánnyal.

A direktíva – a büntető eljárások kivételével – kötelezővé teszi a bizonyítási teher megfordítását, vagyis az alperesnek kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód elve nem sérült. Ez a szabály azonban csak akkor alkalmazható, ha azok a személyek, akiket saját állításuk szerint az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatt sérelem ért, a bíróság vagy más, hatáskörrel rendelkező hatóság előtt olyan tényeket bizonyítanak, amelyekből vélelmezni lehet, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés történt. Mint arról már korábban esett szó, Magyarországon jelenleg csak a munka világában érvényesül három helyen (a Munka Törvénykönyvében, a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvényben és a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonya területén) a bizonyítási teher megfordításának kötelezettsége, az irányelvben rögzített „előszűrő" — a védelem alapjául szolgáló tények bizonyítása a panaszos részéről – viszont a magyar szabályozásban nem szerepel.

A 9. cikk „megtorlás" címén lényegében a hátrányos megkülönböztetés negyedik megnyilvánulási formáját tiltja. Ez az Egyesült Királyság törvényeiben is szereplő ún. viktimizáció, áldozattá tétel vagy gyötrelemokozás. Ez akkor áll elő, ha valaki a diszkrimináció miatt fellépő, felszólaló vagy amiatt eljárást indító személynek okoz megtorlásképpen hátrányt. E cikk értelmében a tagállamok a nemzeti jogrendszerükbe intézkedéseket vezetnek be, hogy az egyéneket megvédjék a panaszra vagy az egyenlő bánásmód elvének betartására indított eljárásra válaszként alkalmazható hátrányos bánásmódtól vagy hátrányos következményektől.

A tagállamoknak az egyenlő bánásmód elvének előmozdítása érdekében független testületet kell létrehozni nemzeti keretekben, és szabadon meghatározhatják ezek felépítését és működését. A testületek hatásköre ki kell terjedjen arra, hogy önálló segítséget nyújtsanak a megkülönböztetés áldozatainak panaszaik érvényesítése során; önálló tanulmányokat készítsenek a diszkriminációról; önálló jelentéseket adjanak ki, és javaslatot tegyenek bármely kérdésben, amely összefügg az ilyen megkülönböztetéssel.

A tagállamoknak hatályon kívül kell helyezni, illetve meg kell semmisíteni minden, az egyenlő bánásmód elvének ellentmondó jogszabályt, szerződést és belső szabályozást. Az EU államainak meg kell állapítaniuk az irányelv megsértése esetén alkalmazandó szankciók szabályait. A szankcióknak – amelyek az áldozat számára fizetendő kártérítést is magukban foglalhatják – hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.

Az irányelv alkalmazásához szükséges intézkedéseket a tagállamoknak 2003. július 19-ig kellett meghozniuk, de azt számos tagállam csak több év késéssel és az EU többszöri fellépését követően tette meg.

Az *Amszterdami Szerződés* 13. cikke alapján került elfogadásra a másik jelentős irányelv, a Tanács 2000. november 27-i *2000/78/EK Irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.* Az irányelv célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.

A jelen foglalkoztatási irányelv általánosságban tiltja a szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés minden formáját is, de a kérdés részletes kifejtésére e dokumentumban nem került sor.

A foglalkoztatási irányelv lényegében a faji irányelv alapállását és fogalmait veszi át (2. cikk) az egyenlő bánásmód meghatározása során. A közvetett diszkriminációnál ugyanakkor külön is hangsúlyozza, hogy a fogyatékosok hátrányait kompenzáló intézkedések nem tartoznak ide. Az irányelv tiltja a közvetlen és közvetett diszkriminációt, a zaklatást, a megkülönböztetésre adott utasítást és a viktimizációt, vagyis a panaszeljárás résztvevői elleni válaszlépéseket is. A 2. cikk (5) bekezdésének új rendelkezése ugyanakkor az, miszerint ez *„az irányelv nem érinti a nemzeti jog által meghatározott alapú intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez és mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek”.*

A 4. cikk (1) bekezdése alapján a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikkben említet okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg, feltéve, hogy a cél jogszerű és a követelmény arányos.

Az irányelv 5. cikke előírja a fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás kötelezettségét. Az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni. Ez azt jelenti, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. Ezt a terhet nem lehet aránytalannak tekinteni, amennyiben az adott állam fogyatékosügyi politikájának intézkedései azt kielégítően ellensúlyozzák.

A direktíva külön cikket szentel az életkoron alapuló megkülönböztetésnek (6. cikk). Ha az életkoron alapuló eltérő bánásmód egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen

igazolható, és ha a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek, akkor nem beszélhetünk tiltott diszkriminációról. (Pl. a foglalkoztatáshoz előírt minimális életkor, nyugdíjkorhatár meghatározása stb.)

A valláson vagy meggyőződésen alapuló diszkriminációt illetően az irányelv lehetővé teszi, hogy az egyházak és egyéb valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek esetében egy személy vallása vagy meggyőződése valódi, törvényes és igazolt foglalkozási követelmény legyen. Az irányelv nem érinti a nemzeti alkotmányokkal és törvényekkel összhangban tevékenykedő egyházaknak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezeteknek azt a jogát, hogy elvárják az értük dolgozó személyektől, hogy a szervezet szellemiségéhez hűen tevékenykedjenek. Ezek érvényesítése azonban nem igazolhat más alapokon nyugvó hátrányos megkülönböztetését.

Megállapíthatjuk, hogy a foglalkoztatási irányelv a pozitív diszkrimináció lehetőségét, a minimum követelményeket, a jogvédelem szabályait és a bizonyítási teher megfordítását illetően a faji irányelvekhez hasonló rendelkezéseket tartalmaz. Lényeges eltérés, hogy ezen a területen nincs szükség speciális független testületek felállítására.

Végezetül összefoglalóan egyetértőleg állapíthatjuk meg azt is, miszerint az európai regionális szervezetekben tetten érhető az a tendencia, hogy az egyenlő bánásmód elvét nemcsak jogi, hanem komplex összefüggéseiben kívánják megragadni. A jogi alapok kiszélesítése (pl. panaszrendszer fejlesztése, a pozitív diszkrimináció alkalmazásának bővítése stb.) mellett a társadalmi feltételrendszer befolyásolására is törekszenek pl. megfelelő alapok nyitásával és egyéb akciók meghirdetése útján. Ebbe a körbe tartozik az EU Tanácsa által 2000. szeptember 27-én elfogadott 2001–2006-ig érvényes *Antidiszkriminációs cselekvési program* is, valamint az is, hogy az EU 2007-et az esélyegyenlőség évének nyilvánította.

Említést érdemel még, hogy az Európai Tanács nizzai ülésén 2000 decemberében az állam- és kormányfők egyetértésével kihirdették az *Európai Unió Alapvető Jogok Kartáját*. A dokumentum teljes fejezetet szentel az egyenlőség kérdésének (III. fejezet). A 21. cikkely kibővíti a hátrányos megkülönböztetés lehetséges alapjait az *Amszterdami Szerződéshez* képest: *„Tilos bármiféle megkülönböztetés nem, faj, bőrszín, etnikai vagy társadalmi eredet, genetikai jellegzetesség, nyelv, vallás vagy hit, politikai vagy más meggyőződés, nemzeti kisebbséghez tartozás, tulajdon, származás, fogyatékosság, kor vagy szexuális irányultság alapján”*. Ez a felsorolás többé-kevésbé hasonlít az univerzális okmányok listáihoz, illetve azokat ötvözi az EU dokumentumaival. A Karta emellett külön szól a törvény előtti egyenlőségről (20. cikkely), a kulturális, vallási és nyelvi sokféleség tiszteletben tartásáról (22. cikkely), a férfiak és nők egyenlőségéről (23. cikkely), a gyermekek jogairól (24. cikkely), az idősek jogairól (25. cikkely), továbbá

a fogyatékossággal élők beilleszkedéséről (26. cikkely). Meg kell jegyeznünk, hogy az alapjogi karta jogi sorsát illetően óriási vita bontakozott ki a nemzetközi jogászok körében. Ennek eldöntése azonban a jövő feladata marad.

A HAZAI SZABÁLYOZÁS ELŐZMÉNYEI

Magyarországon a 90-es évek közepétől erősödött fel a diszkrimináció elleni jogintézmények szükségessége, illetve a jogrendszer ilyen irányú továbbfejlesztése iránti igény. A változtatás szorgalmazói, elsősorban civil szervezetek, illetve a jogtudomány egyes képviselői, az amerikai és részben az angol jogot tekintették jó példának. Az USA 1964-ből való polgárjogi törvénye (Civil Rights Act) ötvenéves története során jelenős irodalmat és bírói gyakorlatot eredményezett és ezzel bizonyította, hogy az egyenlőség elvont alkotmányos elve átültethető a gyakorlatba. Az amerikai példa első európai követője – érthető módon – az angol törvényhozás volt, amely 1975-ben megalkotta a nemi diszkrimináció elleni (Sex Discrimination Act), majd egy évvel később az ún. fajok közti viszonyról szóló (Race Relations Act) törvényt. Ebben az időben – mint azt korábban kifejtettük – már létezett a nemek közötti egyenjogúságot védő EU-jogszabály is, és készülőben volt a már szintén említett etnikai diszkrimináció elleni EU-joganyag.

Az ellenzők – elsősorban a bürokrácia képviselői és egyes politikai körök – azzal érveltek, hogy a magyar jogrend megfelelően szabályozza az egyenjogúságot. A vita tehát eleinte a szabályozás szükségességéről folyt, majd az a kérdés került a figyelem középpontjába, hogy ha új szabályozás indokolt, akkor az egyes ágazati jogszabályok módosítására szorítkozzon, vagy egy átfogó antidiszkriminációs törvény elfogadására van szükség. A konkrét megoldási módozatokat nélkülöző, ezért kissé parttalan vita akkor kapott új irányt, amikor az 1995-ben létrejött kisebbségi ombudsmani intézmény is intenzívebben belekapcsolódott. A kisebbségi biztos tevékenységének kezdetétől tapasztalta a diszkrimináció elleni jogintézmények elégtelen voltát. Jelentései a 90-es évek végétől egyre fokozódó mértékben tartalmaztak javaslatokat a joganyag továbbfejlesztése érdekében. Később – kifejezett tilalom híján – elkezdett alkalmazni egyes külföldi jogintézményeket, így pl. az addig a magyar jogrendben teljesen ismeretlen, az Alkotmánybíróság által is ignorált közvetett diszkriminációt. Végül az EU 43/2000-es faji irányelvével majdnem egy időben és arra messzemenően támaszkodva a biztos egy átfogó etnikai anridiszkriminációs törvényervezetet dolgozott ki, amelyet az Országgyűlés Emberi Jogi, Kisebbségi és Vallásügyi Bizottsága 2000 decemberi ülésén messzemenően támogatott. A bizottság felkérte a kormányt, hogy érdemben foglalkozzon az üggyel. Ennek eredményeként jött létre egy kodifikációs szakértői ad hoc bizottság, amely azonban csak a megoldás elodázását szolgálta, és néhány eredménytelen ülés után lényegében dolgavégezetlenül feloszlott.

A biztosi törvénytervezet, mint említettem, messzemenően támaszkodott az EU faji irányelvére. Definiálta a diszkrimináció fogalmát, annak összes változatában tartalmazta a bizonyítási teher megosztását. A speciális antidiszkriminációs intézményt a tervezet úgy javasolta megoldani, hogy a már meglévő kisebbségi ombudsmani intézmény jogállását javasolta megfeleően módosítani. Ezzel eleget téve a faji irányelv ilyen intézmény függetlenségére vonatkozó elvárásának. Szintén kielégítette a faji irányelv differenciált, hatékony és visszatartó hatású szankciórendszerre vonatkozó igényét. A törvénytervezet a védendő tárgyak közül csak az etnikai hovatartozásra szorítkozott, ennek azonban nem elvi okai voltak, hanem a biztos hatáskörével függött össze. A tervezet kisebb módosításokkal az összes védendő tárgyra kiterjeszthető lett volna.

Az antidiszkriminációs jogalkotás a 2002-es választásokat követően gyorsult fel. Egyrészt az új kormányban esélyegyenlőségi miniszter kezdte meg munkáját, másrészt megkezdődtek az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről szóló törvénytervezet előmunkái. Az Igazságügyi Minisztérium által koordinált munka első eredménye egy törvénykoncepció volt, amely az elvi kérdéseket volt hivatva eldönteni. Döntés született az átfogó, minden védendő tárgyra kiterjedő törvénytervezet elkészítéséről. Tekintettel arra, hogy a különleges antidiszkriminációs intézmény biztosi tervezetben javasolt megoldása 2/3- os törvényt igényelt volna, és a kormány megítélése szerint erre az adott helyzetben nem lett volna esély, egy antidiszkriminációs (közigazgatási) hatóság létrehozása mellet döntöttek. Ennek lett a további eredménye, hogy a differenciált szankciórendszer helyett egy újabb „hagyományos" közigazgatási bírság intézményesült. A vitában a kisebbségi biztos részletes szakvéleményt készített, és miután az minden vitatott kérdésre kiterjed, részletesen ismertetjük.

Kisebbségi biztosi szakvélemény az IM koncepciójával kapcsolatban

Az anyag vitathatatlanul elmélyült szakmai munka eredménye, minden korábbinál szélesebb körben tekinti át és bírálja a hazai antidiszkriminációs jogalkotás és joggyakorlat jelenlegi helyzetét, ugyanakkor a részletekre (ágazatokra) is kidolgozva ad megoldási javaslatot a lehetséges törvény alapelvei, alapfogalmai, az anyagi és eljárási szabályok, továbbá az új intézményrendszer tekintetében. A koncepciót két tekintetben is a teljesség igénye vezette:

- egyrészt a nyitott taxáció alkalmazásával [alkalmazkodva az alkotmány 70/A §-ának (1) bekezdésében foglalt felsoroláshoz] a jogvédelmet kiterjeszti valamennyi társadalmi csoportra, amely ki van téve a diszkrimináció veszélyének, illetve gyakorlatának, nevesítve az Alkotmányban nem említett életkort és a szexuális preferenciát;
- másrészt kiterjedne a jogvédelem valamennyi lehetséges diszkriminációs helyzetre (foglakoztatás, szociális biztonság és egészségügy, oktatás és képzés, áruk, szolgáltatások igénybevétele).

A koncepció az „ágazati vagy egységes szabályozás” több éve tartó vitájában határozottan állást foglal egy új, egységes antidiszkriminációs törvény mellett, amelynek azonban kettős tárgya van:

- kiterjed a szűkebb értelemben vett antiszkriminációra, tehát az egyenlő bánásmódot érvényesíteni kívánó fogalmakra és előírásokra, ezek megszegésének szankcióira, illetve ezek realizálását szolgáló szervezeti és eljárási szabályokra;
- tartalmaz egy esélyegyenlőségi részt is, tehát azoknak az állami (önkormányzati) feladatoknak, normáknak és intézkedéseknek a törvényben helyet foglaló szeletét, amelyek célja a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok segítése, munkaerőpiaci pozíciójuk, illetve egyéb érdekérvényesítési képességük javítása.

A koncepció bevallottan épít azokra a törvényjavaslatokra, melyek e tárgyban a legutóbbi években készültek, ideértve a kisebbségi ombudsman hivatalában 2000 nyarán megszületett tervezetet is. Az anyag részletes áttekintést ad az egyenlő bánásmóddal összefüggő nemzetközi jogi követelményekről is, ideértve a közösségi jog vonatkozó irányelveit, továbbá az *Emberi Jogok Európai Egyezményének* antidiszkriminációs rendelkezéseit.

A koncepció meggyőzően érvel amellett, hogy a magyar szabályozás nem tekinthető kielégítőnek, és hogy valóban hatékony védelmet – ideértve az egyre sürgetőbb jogharmonizációs követelményeket is – egy egységes elvi alapokon álló, fogalom-, intézmény- és eljárási rendszerében ugyancsak egységes, valamennyi tipikus diszkriminációs élethelyzetre kiterjedő és azokat szankcionáló törvény nyújthat. Mindehhez természetesen meg kell teremteni az új törvény és a „riválisˮ ágazati szabályok összhangját, amit a koncepció ugyancsak részletesen tárgyal.

A koncepció a törvénytervezet tartalmát öt részre tagolja, amelyeket részletesen tárgyal, ideértve az érintett hatályos jogszabályok felidézését, esetenkénti bírálatát is.

A tartalmi érdemek között említeni kell a törvényjavaslat átgondolt, a közösségi jog fogalmaira, a kisebbségi ombudsman és az AB gyakorlatára, továbbá a jogirodalom eddigi eredményeire támaszkodó kategóriarendszerét, amelyek közül néhány (pl. a közvetett diszkrimináció fogalma) már megjelent ugyan a hazai jogrendszerben, de legtöbbjük bevezetésre vár.

Ami végül az anyag formai vonatkozásait illeti: a tematikai teljesség igénye és a részletes kidolgozottság mellett a koncepció feltétlen érdeméül kell említeni a rendszerszerű, jól áttekinthető tagolást, az anyag nyelvhasználatának jogászi precizitását, amely mintegy tálcán kínálja a jogalkotónak a konkrét szövegezést kerülve a semmitmondó általánosságokat, illetve a túlzott kazuisztikát, felvállalva a vitát azokon a helyeken, ahol a szabályozás többféle lehetséges úton haladhat tovább.

A szabályozás tárgyának problémája

A koncepció tematikai újdonsága a már említett kettősség: az egyenlő bánásmód védelmében történő szankcionálás (negatív szabályozás) mellett felvállalja az esélyegyenlőség programjának törvénybe kívánkozó feladatait is (pozitív szabályozás). A problémát az jelenti, hogy

- egyrészt kétséges ekkora terjedelmű (valamennyi ágazatra kiterjedő) esélyegyenlőségi programnak egyetlen törvénybe „zsúfolása";
- másrészt ez a törekvés nem terjed tovább a deklaráció szintjénél, hiszen a törvénytervezet tartalomjegyzékében ugyan megjelenik az esélyegyenlőségi program, de erről a részletes tárgyalás során kiderül, hogy nem más, mint az esélyegyenlőség érdekében, kormányzati felelősségvállalás mellett megteendő, elsősorban nem jogalkotási feladatokat tartalmazó részprogramok összessége, amelyek kidolgozásában a majdan felállítandó Egyenlő Bánásmód Bizottság vállal a kormány mellett „társszerzőséget".

A törvény esélyegyenlőségi része tehát megelégszik eljárási és intézményi szabályokkal, a célrendszer és annak realizálására szolgáló eszközök nem érhetők tetten az anyagban. Az sem világos, hagy valójában melyek azok a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, amelyek érdekében a program működni fog, illetve milyen területekre (pl. életminőség javítása, szociális biztonság, foglalkoztatási esélyek növelése, képzés, lakhatás, közszolgáltatások stb.) terjedne ki a program.

Egyetlen szó sem esik a program financiális és intézményi oldaláról, a megvalósítás érdekében történő tárcaközi együttműködésről, a civil szervezetek, a gazdaság szereplői, az önkormányzatok stb. feladatairól, a már „működésben lévő" esélyegyenlőségi programokhoz való viszonyról.

A fentiek alapján nem tartjuk indokoltnak a kettős szabályozást, ami természetesen nem jelenti azt, hogy ne tulajdonítanánk kiemelt jelentőséget az esélyegyenlőség feladatainak. Sőt tisztában vagyunk avval, hogy a leghatékonyabbnak minősített szankciókkal sem lehet társadalmi előítéleteket, a mindennapi gyakorlatba mélyen beleágyazott és a szocializáció során rendszeresen újratermelődő, racionális alapon nem magyarázható reflexeket megváltoztatni.

Ahogyan a büntetőjog (tágabban: rendészeti jog) sem alkalmas a bűnözés szignifikáns mértékű visszaszorítására, ugyanúgy nem lehet a jogi tilalmak és szankciók növelésétől önmagában remélni a kirekesztő, diszkriminációs szemlélet és gyakorlat csökkenését. A szankciórendszer azonban nélkülözhetetlen ahhoz, hogy egyértelműen kifejezésre juttassa: az állam nem tűri el, hogy pusztán a meghatározott társadalmi csoporthoz való tartozás megnehezítse vagy éppen alapvetően megkérdőjelezze az egyéneknek és közösségeiknek a társadalmi életben való részvételét.

Zaklatás vagy szegregáció?

Az alapfogalmak felsorolásából kimaradt a szegregáció, amely nem azonos a zaklatással. Felhívjuk a figyelmet, hogy a zaklatás a szélesebb kategória, amely – motívumait illetően – nemcsak a kisebbségi jogban, de az élet szinte minden közjogilag védett területén elképzelhető.

A magyar közjog önállóan nem szankcionálja a „zaklató" jellegű cselekményeket, miközben az emberek számtalan esetben átélik – utcán, munkahelyen, nyilvános helyeken – a legkülönbözőbb motívumokból fakadó, emberi méltóságukat, ízlésüket sértő, akaratszabadságukat korlátozó zaklatásokat. A zaklatás egyébként létezett a hazai kihágási jogban: egyéb garázda jellegű cselekmények mellett kihágást képezett a „tisztességes nőnek" ismerkedési célból, akarata ellenére történt megszólítása nyilvános helyen.

Külön irodalma, illetve tételes jogi háttere van pl. a munkahelyi szexuális zaklatásnak, de ezen kívül számtalan egyéb, igen kellemetlen módja létezik az állampolgárok öncélú, provokatív, diszkriminatív vagy éppen nagyon is racionális célokat követő közterületi zavarásának, amelyek nem vonhatóak a jelenleg hatályos garázda jellegű jogsértések fogalomkörébe.

Zaklatóak a köznyugalom, illetve a közrend megzavarására alkalmas, garázda jellegű magatartások (garázdaság, állatkínzás, veszélyeztetés kutyával, zaklató jellegű kolduslás stb.). A zaklatás megnyilvánulhat pl. sorozatos utcai leszólítgatásban, az érintett folyamatos, feltűnő kísérésében, emellett minden olyan nyilvános, indokolatlan, kifejezetten tolakodó jellegű, ismétlődő vagy folyamatosan tanúsított magatartásban, amely az érintettet a társadalmi megítélés szerint zavarja vagy – erőszak vagy fenyegetés alkalmazása nélkül – akadályozza abban, hogy az addigi tevékenységét folytassa.

Itt csak emlékeztetünk arra, hogy a kisebbségi ombudsman hivatalában készült, a rasszizmus és az idegengyűlölet elleni fellépésről és az egyenlő bánásmód biztosításáról szóló törvénytervezet tartalmazott egy etnikai motívumból táplálkozó, szegregációs karakterű szabálysértési tényállást. Egyébként a szegregáció fogalmát a törvénytervezet tartalmazza, ezért itt csak utalunk rá.

Az ECRI az Európa Tanácsnak az a szerve, amely elsődlegesen foglalkozik a rasszizmussal és az intoleranciával. E szerv 7. általános ajánlásában kibővíti a már eddig ismert diszkriminációs magatartások körét, ezeket idézzük fel a jogalkotó figyelmébe ajánlva:

- kapcsolat (discrimination by association): ha valakit pl. azért nem alkalmaznak egy munkahelyen, mert egy adott etnikai csoporthoz tartozó férfi felesége;
- a diszkrimináció szándékának bejelentése, nyilvánosságra hozatala (pl. diszkriminatív álláshirdetés);
- diszkriminációra ösztönzés, felbujtás (inciting another disriminate);
- segítségnyújtás diszkrimináció elkövetéséhez.

Az ágazati szabályozás kérdései

A koncepcióban a fejezeti tagolás alapját nem a diszkrimináció veszélyének kitett társadalmi csoportok, hanem – helyesen – a diszkrimináció legtipikusabb helyzetei, területei képezik.

Az „ágazati" szabályok kidolgozottsága tekintetében azonban az anyag igen egyenlőtlen képet mutat: miközben részletesen és sokoldalúan tárgyalja a foglalkoztatási diszkriminációt, ugyanakkor jóval kevesebb figyelem jut a szociális és egészségügyi szférára, emellett egyes területek (lakhatási diszkrimináció, a médiában alkalmazott hátrányos megkülönböztetés) kimaradnak, a súlyos érdeksérelem veszélyével járó hatósági (közhivatali) diszkriminációt pedig mindössze négy mondatban intézi el, s gyakorlatilag nem is lép túl a hatályos jogon. Ki kell tehát bővíteni, valamint – az érintett területek szakértői és érdekvédelmi szervezeteivel lefolytatott szakmai vitákat követően – el kell mélyíteni az ágazati szabályozást. Jogalkotási szempontból azt is tudatosítani kell, hogy a hatékony védelemhez az egyes ágazatok hatalmas tömegű „rendeleti" joganyagát is át kellene vizsgálni. Az indirekt (rejtett) diszkrimináció egyik melegágyát képezhetik pl. a szinte parttalan méltányossági vagy egyéb mérlegelésre alapot adó klauzulák, amelyek lehetőséget adnak a jogalkalmazónak, hogy a látszólag jogszerű mérlegelés paravánja mögött hozzon meg diszkriminatív jellegű döntéseket.

A szankciórendszer és az eljárás

A jogi szankció célját tekintve az állam által, a társadalom nevében közvetített „szemrehányás", a jogsértés szükségszerű következménye, amellyel szemben a következő követelmények támaszthatók:

- a szankció alkalmazására alapul szolgáló jogsértések körét, a szankció nemét, minimális és maximális mértékét, kiszabásának alapvető eljárási szabályait törvény állapítsa meg;
- a jogszabály világosan fogalmazza meg, hogy milyen elkövetési magatartásokat, milyen felelősségi alakzat szerint fenyeget joghátránnyal, s melyek a felelősség kizárásának estei;
- a szankció neme és mértéke legyen arányos a jogsértéssel, ne szakadjon el a társadalom valóságos reparációs, illetve büntetőigényétől, igazságossági elképzeléseitől;
- a szankció igazodjon a jogsértés természetéhez, tehát ahol pl. teljesítésre, reparációra van lehetőség, ott ne a megtorló jelleg domináljon;
- a jogrendszer biztosítsa, hogy ugyanazért a cselekményért ugyanolyan módon kétszer ne kelljen felelni;
- a jogsértést a lehető leggyorsabban kövesse a felelősségrevonás, az eljárások tartama „ésszerű időn" belül maradjon;

- a ténylegesen kiszabott joghátrány vegye figyelembe a jogsértéssel összefüggő alanyi és tárgyi körülményeket, ezeket – nyitott taxációval – maga a szankciót statuáló jogszabály tartalmazza;
- a jogsértés súlytalansága vagy egyéb, a jogsértő személyével összefüggő méltányolható körülmény esetén – de csak ezekben az esetekben – legyen lehetőség szankció alkalmazásának mellőzésére vagy „jelképes" szankció kiszabására.

A szankció hatékonyságának két alapvető feltétele van:

- az egyik, hogy milyen az adott jogsértés társadalmi megítélése, milyen típusú – jogon kívüli – normák sorakoznak fel a védendő értékek mellett, azaz, mennyire látja be az adott közösség, hogy az értékvédelemhez jogi eszközökre is szükség van (társadalmi kontroll);
- milyen gyorsan, és a hatóságok által észlelt ügyek mekkora arányában, mennyire elkerülhetetlenül következik be a felelősségre vonás, azaz milyen az adott jogsértés felderítési és felelősségre vonási aránya.

Ha tehát a jogsértéssel érintett közösség számára a jogi szankcionálás vagy annak konkrét formája nem kielégítő (esetleg nem is tud az adott magatartás jogellenessé nyilvánításáról), vagy a jogalkalmazó szervek felelősségre vonási gyakorlata lassú, következetlen, vagy túl széles körben élnek az opportunitás eszözeivel, akkor alappal állítható, hogy a szankció funkcióját jelentő generál és speciálpreventív célok nem fognak teljesülni.

A fentiek tükrében elmondható, hogy az anyag kidolgozása kiegészítésre szorul: egyszerre használja fel a közigazgatási és a polgári jog hatályos reparatív és represszív szankcióit, miközben vadonatúj – ágazatspecifikus – hátrányokat is felvonultat, ugyanakkor nem gondoskodik az „általános" és a „speciális" hátrányoknak a törvényen belüli összhangjáról, nem beszélve a jogrendszer egyéb helyein már fungáló diszkriminációellenes hátrányokról. A valóban „testreszabott" szankciók kiválasztásához érdemes néhány gondolatot felidézni a diszkriminatív viselkedés természetrajzáról. Az egyik alapvető sajátosság a motívum: e cselekmények mögött rendszerint tartósan rögzült előítéletes beállítottság húzódik meg, amely egyrészt sokszor kap kívülről megerősítést, másrészt hitbeli, világnézeti, érzelmi alapokon áll, azaz nem racionalizálható: nem engedi be a látóterébe azokat az érveket, amelyek az érintett diszkriminált kisebbség értékes voltát, az önazonossághoz, illetve a többségi társadalomhoz való integrációhoz való jogának megkérdőjelezhetetlen jogosultságát támasztják alá.

Amikor tehát jogi eszközökben (is) gondolkodunk az önkényes és ésszerűtlen diszkrimináció visszaszorítása érdekében, akkor avval is szembesülnünk kell, hogy ilyenkor a mindennapi viselkedést vezérlő előítélet-rendszer attitűdjével állunk szemben, amely-

nek érdemi megváltoztatása számtalan, az egyén számára respektábilis, tehát valódi véleményformáló erővel rendelkező faktoron (a család, az oktatás, a tömegkommunikáció, illetve a különböző informális közösségek által közvetített kulturális minták) múlik.

A másik jellegzetesség a diszkriminatív cselekmény rejtőzködő volta: a jogellenes motívum ugyanis nem jelentkezik nyíltan, hanem a hátrányokozás rendszerint más, társadalmilag elfogadott indok leple alatt valósul meg. A munka vagy a közoktatás világában nagy számban érvényesülő etnikai diszkrimináció a legritkább esetben nevezi meg magát, annál inkább hivatkozik „ésszerű" okokra (átszervezés, piaci körülmények, a munkakör „speciális" követelményei stb.).

Gyakorló jogalkalmazók a megmondhatói, hogy az ilyen típusú „motívumkutatás" milyen bizonyítási nehézségekkel jár a különböző bírói és hatósági eljárásokban. Legtöbbször meg is bukik ez a törekvés, vagy pedig csak a közvetett bizonyítékok alapján vagy a „próbavásárlás" segítségével lehet a felelősséget megállapító „bemérlegelt" tényállást megállapítani.

Érdemes tehát sokak illúzióját eloszlatni a bizonyítási teher megfordításával kapcsolatban, ugyanis a jogalkalmazó sem hozható olyan „tág" mérlegelési helyzetbe, ahol pl. a „sértett" puszta állítását kelljen elfogadnia a munkáltató „csupán" valószínűsíthető (érdemben meg nem cáfolt) kimentő érveivel szemben.

A törvénynek ki kellene tehát mondania, hogy a jogsértésre utaló tényeket a sérelmet szenvedőnek az eljárás megindításához mindenképpen valószínűsítenie kell, ellenkező esetben alaptalan eljárások sorozatának veszélyével számolhatunk. Jelenleg ugyan már három törvényi hely is rendelkezik a munka világában erről a szabályról, de a munkajogászok felhívják a figyelmet arra, hogy a jogalkalmazó súlyos mérlegelési gondok elé kerülhet.

Ami a konkrét javaslatot illeti: a koncepció bevezeti az ún. Egyenlő Bánásmód Bizottsága által kiszabható vagyoni szankciót, a pénzbírságot. Álláspontunk szerint felesleges a már hetven felett tartó közigazgatási bírságok számát tovább szaporítani. A jogalkotási és jogalkalmazási tapasztalatok alapján igazat kell adnunk a szerzőnek, aki joggal fest kiábrándító képet erről a szankciófajtáról:

> *„A mai közigazgatási jogi szankciórendszerben az anyagi jogi bírságok dominanciája vitathatatlan. A tételesjogi bírságok elemzése során egyértelművé vált, hogy a közigazgatási jogalkotás abban a hitben él, hogy a legcélszerűbb hátrányokozás a vagyoni hátrány okozása, és az egyes közigazgatási ágazatok súlyát az adja meg, ha minél magasabb összegű bírsággal sújthatja a jogsértőt. A bírságok jogszabályi statuálása azonban nem felel meg a jogállam, még*

kevésbé a korszerű közigazgatás követelményeinek. A közigazgatási szervek által kiszabható anyagi jogi bírságok értéküket tekintve sokkal súlyosabb hátrányt képes okozni számos büntetőjogi büntetésnél, anélkül, hogy a címzetteket védő garanciák érvényesülnének, és anélkül, hogy a bírság kiszabása elérné a célját, nevezetesen rászorítaná a jogsértőt a jogszerű cselekvésre, a későbbiekben a jogellenességtől való tartózkodásra".

Meggyőződésünk szerint a közigazgatási szankciórendszer leghatékonyabb területét azok a jogkorlátozó intézkedések alkotják, amelyek a jogsértő tevékenységére, annak helyére, tárgyára, eszközére kívánnak közvetlenül hatni, ily módon csökkentve a jogsértés megismétlésének, folytatásának esélyeit.

Az eltiltó, jogkorlátozó szankciók körében a legtipikusabb aktusfajta az engedélyvisszavonás, a működés ideiglenes felfüggesztése, a kedvezménymegvonás, illetve az engedélyezett tevékenységek korlátozása. Könnyen belátható, hogy amennyiben üzleti tevékenységről van szó, mennyivel nagyobb hátránnyal jár az érintett üzlet tulajdonosai számára, akár csak néhány napi „szünetelés", mint a pénzbírság. Ilyenkor ugyanis nemcsak a kieső bevétel jelenti a kárt (a bírság ugyanazt a pénzbeli hátrányt eredményezné), hanem az üzlet kliensi körének elpártolása, a korábban kivívott piaci pozíció elvesztésének a veszélye is felmerül. Ha pedig közintézet szolgáltatásának körében (oktatás, egészségügy) merül fel a diszkrimináció, elsősorban a sérelmet szenvedett számára történő reparációnak kellene érvényesülnie, amennyiben a jogsértés az intézeti felvétel, illetve igényelt szolgáltatás megtagadásában (korlátozásában) merült ki. Kártérítés, illetve represszív (pl. fegyelmi) szankciók tehát akkor következzenek, ha a sérelem olyan súlyú vagy jellegű, hogy az elmaradt szolgáltatás már nem vehető igénybe, illetve erre a közintézet önként nem hajlandó.

Szükség van-e új jogvédő szervezetre?

A bizottság felállítása és hatáskörének kijelölése tekintetében az anyag indokolása nem meggyőző. Erre önmagában nem elégséges az az érv, hogy a koncepció az országgyűlési biztosok jelenlegi hatáskörénél szélesebbre tágítja a kötelezetti kört.

Álláspontunk szerint az ombudsmani intézmény jelenleg minden olyan adottsággal rendelkezik, amely alkalmassá teszi arra, hogy – az Obtv. megfelelő módosítása révén – egy tágabb körben érvényesülő diszkriminációellenes jogvédelem hatékony intézménye legyen. Mai jogállását tekintve is vitathatatlanul eleget tesz a pártatlanság, a kormányzati szervektől való függetlenség követelményének, továbbá rendelkezik azokkal a vizsgálati, ajánlási, jelentéskészítési lehetőségekkel, melyek az érintett uniós direktíva szerint a bizottság feladatkörébe tartoznának, azaz hogy a faji vagy etnikai alapon

történő megkülönböztetés nélküli egyenlő bánásmód megvalósítása érdekében jelöljenek ki egy vagy több – a pártatlanságot és a függetlenséget garantálni képes – szervet. A koncepció evvel szemben – indokolás nélkül – valamennyi, a törvénytervezetben szereplő társadalmi csoport védelmében állítaná fel a bizottságot.

Tudatában vagyunk annak, hogy a közösségi jogszabályok csupán minimum követelményeket írnak elő, tehát ezektől „felfelé", a jogok bővítése irányában el lehet térni, mégis figyelmeztetnünk kell a „vegyes profilú" jogvédelem veszélyeire: a nemzetközi tapasztalatok arra figyelmeztetnek ugyanis, hogy ahol általános hatáskörű, valamennyi diszkriminációfajtára feljogosított szervek járnak el, ott az etnikai diszkrimináció körébe tartozó esetekre nem jut elegendő figyelem, energia, felderítési, illetve szankcionálási hajlandóság. Mindehhez társul, hogy Magyarországon a legtömegesebb és a legsúlyosabb eseteket produkáló diszkrimináció azokat a polgártársainkat éri, akik etnikai hovatartozásuk miatt kénytelenek a többségi társadalom kirekesztő attitűdjének számtalan alakváltozatával naponta megküzdeni.

dr. Muhi Erika – dr. Udvari Márton – Iványi Klára

AZ ANTIDISZKRIMINÁCIÓS SZABÁLYOZÁS HELYZETE HAZÁNKBAN, JOGVÉDELEM A GYAKORLATBAN

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY ÉS ANNAK DISZKRIMINÁCIÓFOGALMAI

A magyar diszkriminációellenes rendszer alapját az alkotmányban megfogalmazott hátrányos megkülönböztetés tilalma adja. Eszerint a Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. Az embereknek az előbb felsoroltak szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.[1]

Ezt a rendelkezést hivatottak kibontani és kiteljesíteni a különböző ágazati jogszabályokban (Munka Törvénykönyve, közoktatási törvény, médiatörvény, a kisebbségek jogairól szóló törvény stb.) szereplő diszkriminációt tiltó normák. Ez azt jelenti, hogy hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezést szinte valamennyi jogterületen fellelhettünk korábban is.

Annak ellenére, hogy a hátrányos megkülönböztetést tiltotta az alkotmány és, ahogy említettük, számos ágazati jogszabály, a gyakorlatban sok esetben rendkívül nehéz vagy esetleg lehetetlen volt a diszkrimináció áldozatainak megfelelő jogorvoslattal élni. Ennek egyik oka az volt, hogy az ágazati jogszabályokban elszórtan elhelyezkedő diszkriminációellenes rendelkezések nem alkottak egységes rendszert (egyes jogterületeken léteztek ilyen normák, más területeken nem), ráadásul jelentős részük deklaratív jellegű szabály volt, amelyhez nem kapcsolódott a norma megsértésére reagáló szankciórendszer. Azaz bár a jogszabály kimondta, hogy tilos a hátrányos megkülönböztetés, arról már nem rendelkezett, hogy ezen tilalom megsértése milyen következménnyel jár. Így nem érvényesülhetett az alkotmány előírása a diszkrimináció szigorú büntetéséről sem. Gondot okozott az is, hogy nem került megfogalmazásra, milyen cselekedetek azok, amelyek megvalósítják a diszkriminációt, mit tilalmaz pontosan a jogszabály. Hiányzott tehát a diszkrimináció fogalmának definíciója, ezen belül is a közvetett diszkrimináció[2] fogalmi meghatározása.

[1] Alkotmány 70/A §

[2] Ez alól kivételt a munkajog területe jelentett, a Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. tv.) ugyanis egy 2001-es módosítást követően már ismerte a közvetett diszkrimináció fogalmát.

A hátrányos megkülönböztetés tilalmának megsértése miatt indított eljárásokban további problémát vetett fel a bizonyítási teher kérdésköre. A legtöbb esetben ugyanis a hátrányos megkülönböztetés áldozatai számára kizárólag a személyiségi jogok megsértése miatt indítható polgári peres eljárás állt rendelkezésre. A polgári peres eljárásban pedig a per eldöntéséhez szükséges tényeket általában annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valónak fogadja el. Ez azt jelenti, hogy a panaszos félnek kellett bizonyítania, hogy őt pl. roma származása miatt nem engedték be egy szórakozóhelyre, vagy nem alkalmazták egy munkahelyen, stb. Mivel a diszkrimináció általában nem nyíltan valósul meg, hanem valamilyen rejtett formában, rendkívül nehéz volt egy-egy jogi eljárást sikerrel végigvinni. Hiszen egy diszkrimináló vendéglős nem árulta el nyíltan, hogy nála cigányok nem szórakozhatnak, hanem mondjuk zártkörű rendezvényre hivatkozott. Hasonlóképp, ha egy közösség nem akarta, hogy a környezetében romák éljenek, hivatkozhatott arra, hogy nincs eladó lakás vagy telek a környéken.

Ezen problémák, valamint az EU által kiadott irányelvek is abba az irányba mutattak, hogy létre kell hozni egy egységes antidiszkriminációs szabályozást megfelelő definíciókkal és szankciórendszerrel. 2004. január 27-én lépett hatályba az *Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény* (Ebktv.), amelyet esélyegyenlőségi törvényként vagy hazai antidiszkriminációs törvényként is szoktunk hívni.[3] Az esélyegyenlőségi törvény számos olyan új elemet tartalmaz, amely a fenti problémákra hatékony választ nyújt, és összhangban van az EU-irányelvekkel is.

Az Ebktv. – az Európai Unió elvárásának megfelelően – pontosan meghatározza, mit tekint diszkriminációnak. Eszerint:

> ***Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek*** *minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékossága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselethez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: védett tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.*[4]

[3] 2003. évi CXXCV. törvény
[4] Ebktv. 8. §

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek tekinthetjük az olyan eseteket, amikor pl. egy szórakozóhelyre nem engednek be roma vagy színes bőrű személyeket, vagy valakit nem alkalmaznak az életkora, származása, neme stb. miatt egy munkahelyen.

***Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a védett tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.*[5]

Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor állapítható meg, ha van egy látszólag semleges rendelkezés, amelynek azonban a hatása egy személlyel vagy csoporttal szemben diszkriminatív, azaz más személyhez vagy csoporthoz képest a védett tulajdonsággal rendelkező személy vagy csoport lényegesen nagyobb arányban kerül hátrányba. Közvetett hátrányos megkülönböztetés pl. amikor egy munkahelyen a részmunkaidőben dolgozók kimaradnak bizonyos juttatásokból feltéve, hogy a részmunkaidősök között arányaiban magasabb pl. a nők – mint védett csoport – aránya.

Ahhoz, hogy hátrányos megkülönböztetésről beszélhessünk, mindkét fenti esetben szükség van egy *védett tulajdonsággal rendelkező személyre,* egy összehasonlítható helyzetben lévő másik olyan személyre, aki nem rendelkezik ezzel a védett tulajdonsággal, és valamely *hátrányra,* amely a védett tulajdonsággal rendelkező személyt a másikhoz képest éri vagy – az azonos feltételek bekövetkezésekor – érné vagy érni fogja.

***Zaklatásnak** minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.*[6]

A köznapi jelentéssel szemben nem csupán szexuális zaklatás létezik. A zaklatás lényege: a védett tulajdonsággal rendelkező személy „ellehetetlenítése"a környezetében. Ha pl. egy munkahelyen a roma munkavállaló jelenlétében a kollégák folyamatosan romákkal kapcsolatos gúnyolódó, sértő megjegyzéseket tesznek, és ez ellen a főnök sem lép fel, zaklatásról beszélhetünk.

***Jogellenes elkülönítésnek** minősül az a rendelkezés, amely a védett tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható*

[5] Ebktv. 9. §
[6] Ebktv. 10. § (1) bek.

helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.[7]

Abban az esetben, ha pl. egy településen a hátrányos helyzetű, illetve roma gyerekeket nem roma társaiktól elkülönítetten, külön iskolában vagy osztályban tanítják, jogellenes elkülönítésről (szegregációról) beszélünk.

***Megtorlásnak** minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.*[8]

Abban az esetben, ha pl. egy munkavállaló panaszt tesz amiatt, hogy őt munkahelyén hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás éri, majd ezt követően áthelyezik egy rosszabb beosztásba, vagy kimarad a prémiumból, megtorlásról beszélhetünk. Megtorlás az is, ha a példánkban szereplő munkavállaló mellett tanúskodó kollégát az eljárást követően hasonló hátrányok érik az adott munkahelyen.

AZ EBKTV. VÉDETT CSOPORTJAI ÉS AZOK PROBLÉMATERÜLETEI

Az Esélyegyenlőségi törvény az ún. védett tulajdonsággal rendelkező embereket vagy ezek csoportjait (védett csoportok) igyekszik megóvni a hátrányos megkülönböztetéstől.

A védett tulajdonság alapjai a következő tulajdonságok lehetnek:

Nem

A nem szerinti diszkrimináció akár nőket, akár férfiakat is érhet, lényegesen gyakoribb azonban a nők hátrányos megkülönböztetése.

Faj, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás

A törvény által használt – részben egymást átfedő – kifejezések lényegében a biológiai származás szerinti és a szocio-kulturális értelemben vett kisebbségek elleni hátrányos megkülönböztetés tilalmazására irányul.

[7] Ebktv. 10. § (2) bek.
[8] Ebktv. 10. § (3) bek.

A **faji** megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöböléséről New Yorkban 1965. december 21-én elfogadott nemzetközi egyezmény szerint *„a »faji megkülönböztetés« kifejezés minden olyan különbségtételt, kizárást, megszorítást vagy előnyben részesítést jelent, amelynek alapja a faj, a szín, a leszármazás, a nemzetiségi vagy etnikai származás, és amelynek célja vagy eredménye politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális téren vagy a közélet bármely más terén az emberi jogok és alapvető szabadságjogok elismerésének, egyenrangú élvezetének vagy gyakorlásának megsemmisítése vagy csorbítása”.*

A **bőrszín** az adott populációra jellemző szemmel látható tulajdonságok egyik legmeghatározóbb vonása: egy közösségben a megszokotthoz képest eltérő bőrszín valamely kisebbséghez való vélt vagy valós tartozásra utal. A kisebbségi törvény fogalommeghatározása értelmében a magyarországi **nemzeti és etnikai kisebbségek** a következők: bolgár, cigány (romani, illetve beás), görög, horvát, lengyel, német, örmény, román, ruszin, szerb, szlovák, szlovén, ukrán kisebbség. A nemzetiség az anyaországgal rendelkező kisebbség, míg etnikai kisebbségnek szokás tekinteni az anyaország nélküli népcsoportokat. A hátrányos megkülönböztetés alapja nem csak a valós, de a vélt származás is lehet!

Nemzetiség

Ez a fogalom azokra a személyekre vonatkozik, akik olyan nemzeti alapú kisebbséghez tartoznak, amely nem tartozik a kisebbségi törvényben felsorolt nemzeti, etnikai kisebbségi csoportok közé.

Anyanyelv

Az anyanyelv alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni védelem egyaránt vonatkozik a nemzeti és etnikai kisebbségek által használt nyelvekre, valamint az ilyenként el nem ismert más nyelvekre is.

Fogyatékosság

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény szerint fogyatékosnak azt tekinthetjük, aki érzékszervi – így különösen látás-, hallás-, mozgásszervi – vagy értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez a társadalmi életben való részvétele vonatkozásában számára tartós hátrányt jelent. A törvény nem pusztán a hátrányokozást tilalmazza, de kívánatosnak tartja az ilyen személyek – meghatározott körülmények közötti – előnyben részesítését is. Ily módon tehát diszkriminációnak kell minősítenünk azt is, ha

a törvényben előírt határidőre egy középületben vagy a közlekedésben nem történik meg az akadálymentesítés.

Egészségi állapot

Előfordulhat, hogy egy személy fogyatékosságnak nem minősülő kedvezőtlen egészségi állapota miatt részesül hátrányos megkülönböztetésben anélkül, hogy erre a diszkriminációt elkövető fél ésszerű magyarázatot tudna adni. Ilyen esetek legtipikusabban a krónikus vagy fertőző betegséggel küszködő emberekkel fordulhat elő, akik ezen állapotuk következtében esetleg olyan szolgáltatásoktól vagy munkalehetőségtől eshetnek el, amelynek mindenki számára kockázatmentes igénybevételét, illetve elvégzését állapotuk lehetővé tenné.

Vallási vagy világnézeti meggyőződés

Vallásról akkor beszélhetünk, ha a több követőt felvonultató meggyőződés központi eleme a hit egy felsőbb isteni hatalomban, míg a világnézeti meggyőződés lehet egy személy sajátja is, kritériuma, hogy egy leírható, konkrét rendszert alkosson. A vallási, illetve világnézeti meggyőződés a munkahelyen pl. nem csak diszkriminációnak, de zaklatásnak is alapjául szolgálhat, ha valaki a hívő (vagy éppen nem hívő) sértettet meggyőződésével kapcsolatban állandóan gunyoros, megalázó megjegyzésekkel illeti.

Politikai vagy más vélemény

Demokráciában alapvető tétel, hogy politikai vagy más véleménye kimondása miatt senkit se érhessen hátrány, sem a foglalkoztatás, sem a közigazgatási vagy bírósági eljárások terén, vagy bármilyen más tekintetben.

Családi állapot

A felsorolás e pontja biztosítja azt, hogy senkit se lehessen ésszerű indok nélkül hátrányosan megkülönböztetni családi állapota miatt. Védett tulajdonságként ismerhető el tehát adott esetben a házasság vagy éppen az élettársi viszony, de az is, ha valaki egyedülálló.

Anyaság (terhesség) vagy apaság

A felsorolás e pontja biztosítja azt, hogy senkit se lehessen hátrányosan megkülönböztetni szülői mivolta miatt.

Szexuális irányultság

A szexuális orientáció, legyen az bármilyen is, azaz a másik nemhez vonzódó (heteroszexuális), saját neméhez vonzódó (homoszexuális) vagy mindkét nemhez vonzódó (biszexuális), az emberi személyiség, az emberi méltóság lényegi vonásának tekinthető. A homoszexuálisok köznyelvi, számukra általában nem sértő, korrekt megnevezése: melegek.

Nemi identitás

A nemi identitás: egy személy önértékelése és önazonosság-tudata nőként, illetve férfiként. Egyszerűbben: nemi önazonosság-tudat. A biológiai nemüktől eltérő nemi tudatú személyek a transszexuálisok. Számukra is elfogadható és köznyelvinek minősíthető, korrekt megnevezésük: transznemű személyek.

Életkor

Az életkor mint a diszkrimináció alapjául szolgáló tulajdonság nemcsak az idősebb korosztály hátrányos megkülönböztetésére utalhat, érintheti a fiatalabb korosztályokat is. Nagy számban fordul elő, legjellemzőbb talán a foglalkoztatás, valamint a szolgáltatásnyújtás területén elkövetett kor szerinti diszkrimináció. Minden esetben körültekintően kell megvizsgálni az ügy összes körülményét, hiszen az életkor szerinti diszkriminációnak nincs pontosan definiált határa, noha pl. a foglalkoztatás területén szokás az 50 év felettiek kiszolgáltatott helyzetéről beszélni. Általánosságban elmondható, hogy egyszerű statisztikai módszerekkel többnyire jól feltárható az olyan diszkrimináció, amikor egy munkáltatónál minden korosztály képviselve van, ám túlnyomórészt az idősebbek vagy éppen a fiatalabbak kerülnek hátrányosabb helyzetbe.

Társadalmi származás

Esetenként előfordulhat, hogy valakit az alapján különböztetnek meg hátrányosan, hogy az illető mely társadalmi csoporthoz, réteghez tartozik.

Vagyoni helyzet

E tulajdonság sok esetben összefügg a társadalmi származással, így érdemes minden ilyen ügyben együtt vizsgálni a sértett családi körülményeit és hátterét, szociális helyzetét és rászorultságát, valamint jövedelmi és vagyoni körülményeit. A hátrányos helyzetet teremtő társadalmi származás sok esetben együtt jár a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozással, így halmozottan hátrányos helyzetet eredményez.

Foglalkoztatási jogviszonynak vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama

A részmunkaidőben vagy határozott időtartamú szerződéssel foglalkoztatottakat a munkáltatók sok esetben ésszerű indok nélkül pusztán e státusukra hivatkozással részesítik a teljes munkaidőben, határozatlan időtartamú szerződéssel foglalkoztatottakhoz képest hátrányosabb elbánásban, ami a törvény értelmében közvetlen diszkriminációt valósít meg. Ugyanakkor közvetett diszkrimináció állapítható meg akkor, ha az intézkedés látszólag indokolt és mindenkit egyenlően érint, ám – amint az jellemzőnek tekinthető – a részmunkaidőben foglalkoztatottak között jelentős többségben vannak a nők, így őket a rendelkezés aránytalanul súlyosabban érinti.

Érdekképviselethez való tartozás

E tulajdonság megemlítésével a törvény elsősorban a szakszervezeti, üzemi tanácsi tagoknak, valamint a hátrányos helyzetűek érdekvédelmét ellátó civil szervezetek tagjainak és tisztségviselőinek kíván védelmet biztosítani.

Egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző

A törvény e rendelkezésével az alkotmányhoz hasonlóan nyílt végűvé teszi a felsorolást, felismerve, hogy lehetetlen minden potenciálisan védelemre szoruló tulajdonság megemlítése. E pontot a gyakorlat töltheti meg tartalommal, új védett tulajdonságok elismerésével (pl. állampolgárság). Fontos ugyanakkor, hogy a felsorolás nyíltsága nem jelenti azt, hogy bármi elismerhető lenne védett tulajdonságként, hiszen ez azt jelentené, hogy a világban mindenfajta különbségtétel bármilyen alapon jogszerűtlen lenne.

A *faji, nemzeti vagy etnikai* kisebbséghez tartozáson kívül a leggyakrabban diszkriminációnak kitett csoportok: *a fogyatékosok, a (terhes vagy kisgyermekes) nők, a melegek, a leszbikusok* (az általánostól eltérő szexuális orientációjú személyek), *a szegények* (hátrányos vagyoni helyzetű és alacsonyabb társadalmi származású emberek), illetve munkaerőpiaci szempontból a *40 év felettiek*.

A 2007. évet az Európai Parlament és Tanács 771/2006/EK határozata alapján *Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Évnek* jelölték ki. Az esélyév célja, hogy az EU és a tagállamok négy kiemelt célkitűzés mentén (jogok, képviselet, elismerés, tiszteletben tartás) közösségi és tagállami akciók segítségével hívják fel a figyelmet az esélyegyenlőség érvényesítésére, a sokféleség tiszteletére, valamint a hátrányos megkülönböztetés

minden formája elleni fellépés szükségességére. A közös kezdeményezésben 30 ország vesz részt helyi, regionális és nemzeti szintű programok megvalósításával. Az esélyév kapcsán számos uniós forrás nyílt meg olyan pályázati programok végrehajtására, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását tűzik ki célul az *Amszterdami szerződésben* felsorolt hat diszkriminációs ok vonatkozásában:

- nemi,
- faji vagy etnikai származáson,
- valláson vagy meggyőződésen,
- fogyatékosságon,
- koron, vagy
- szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés.

A fenti hat diszkriminációs ok közül hazánkban talán kevésbé fajsúlyos a *valláson vagy meggyőződésen* alapuló diszkrimináció. A különböző hazai vallási kisebbségek között, illetve a többségi társadalom és a vallásos kisebbségek tagjai között olyan éles ellentétek nem élnek, amelyek gyakori kirekesztéshez, atrocitásokhoz vezetnének. Az esetleges nézetkülönbségek ritkán torkollanak diszkriminációba. Az *életkoron* alapuló megkülönböztetés ezzel szemben komoly probléma, elsősorban a munkaerőpiacon érik súlyos megkülönböztetések életkoruk alapján a munkavállalókat. Negyven éves kor körül szokták meghúzni azt a határt, amelyen felül a tapasztalatok szerint már nagyon nehéz elhelyezkedni, vagy tartós munkanélküliség esetén a munka világába visszaintegrálódni. Hasonlóan veszélyeztetett időszak a fiataloknál a pályakezdés éve, amikor is a munkáltatók a jelentkezőt fiatal korára, tapasztalatlanságára hivatkozva utasítják el.

Négy olyan társadalmi csoport van, amellyel a következőkben részletesebben is foglalkozni kívánunk, mivel a tapasztalatok szerint ők azok, akik a diszkrimináció szempontjából leggyakrabban veszélyeztetettek.

A NŐK ÉS FÉRFIAK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG PROBLÉMATERÜLETEI

A *nemek közti egyenlőség* tárgyalásakor különbséget kell tennünk a nem, mint biológiai fogalom (sex) és a nemekhez kötődő társadalmi meghatározottság (gender) között. Ez a társadalmi meghatározottság kultúraspecifikus, időben és térben is változik. Mást jelent nőnek lenni pl. az arab világban és a nyugat-európai országokban, és természetesen nagymértékben változott a nők helyzete az idők folyamán is.

A *nemek társadalmi meghatározottsága* az élet legtöbb területén manapság is *egyenlőtlen,* legtöbbször férfi fölé- és a női alárendeltségben testet öltő hatalmi viszonyt jelent. Sok szempontból a férfiakat és a hozzájuk kapcsolódó feladatokat, szerepeket és értékeket

magasabbra értékelik, mint a nőket és a hozzájuk kapcsolódó feladatokat, szerepeket és értékeket. Bár a nők helyzetében számottevő javulás következett be az EU tagországaiban és Magyarországon, az élet bebizonyítja napról napra, hogy a nők és a férfiak valójában nem rendelkeznek egyenlő lehetőségekkel és esélyekkel szükségleteik kielégítésében.

A 2002-ben az Open Society Institute támogatásával készült monitoring-kutatás[9] megállapítása szerint a volt szocialista országokban, így Magyarországon is a nők és a férfiak közötti valódi egyenlőség elérésének egyik fő akadálya az a meggyőződés, hogy ezt az egyenlőséget a kommunizmus idején már sikerült elérni. A nők munkaerőpiaci részvétele azonban mást mutat. A rendszerváltás előtt a nemek között csak formális egyenlőség létezett, a szocialista tervgazdálkodás kezdeti időszakában az „emancipált nő" modelljét számos gazdasági, jogi és társadalmi mechanizmuson keresztül igyekeztek a nőkre kényszeríteni. Arra ösztönözték őket, hogy a férfiakkal egyenlő mértékben vegyék ki részüket mindenféle foglalkoztatásból. A nők magas foglalkoztatási arányának okai valójában a fizetések rendkívül alacsony voltában jelölhetők meg. A családok nem nélkülözhették a nők fizetését sem. A múlt hagyományaiból eredően pedig a nőknek kettős teherrel kellett megbirkózniuk: a gyermeknevelés és a háztartás vezetése is rájuk hárult.

Napjainkban a nők az élet számos területén hátrányosabb helyzetben vannak, mint a férfiak, ezért *indokolt, hogy a nők a diszkriminációt tiltó és az esélyegyenlőséget előmozdítani kívánó jogszabályok szerint is védett csoportnak minősülnek.* A fentebb említett női társadalmi szerepek megítélése még ma is sok esetben a nők számára kedvezőtlenebbek, s ez olyan fontos területekre is kihat, mint a foglalkoztatás, a bérezések, a politikai élet, illetve a vezető pozíciók betöltése.

Az általánosan kialakult vélemény szerint, amely még ma is tartja magát, a társadalmi életben elfoglalt hagyományos szerepek közül a nők fő feladata a háztartásvezetés, illetve a gyermeknevelés, amellett, hogy a magyarországi gazdasági viszonyok között a családoknak szüksége van a nők keresetére is, tehát nekik pénzkereső foglalkozást is végezniük kell. Nem nehéz belátni, hogy ez a fajta többszörös terhelés a nőket hátrányosan érinti. Ráadásul Magyarországon a részmunkaidőben dolgozók aránya alacsony, tehát kevés nőnek van lehetősége arra, hogy rugalmasabb időbeosztásban dolgozzon. A részmunkaidős foglalkoztatáshoz kapcsolódó probléma az is, hogy a munkahelyek sok esetben a részmunkaidős munkavállalókkal kedvezőtlenebbül bánnak, mint a többi munkatárssal. Ilyen módon a nők sok esetben közvetett diszkrimináció áldozatai is, hiszen a részmunkaidős dolgozók jelentős része nő, pontosan a gyermeknevelés, háztartásvezetés terheinek enyhítése miatt.

[9] Osi/EU Accession Monitoring Program, 2002: *Az EU-csatlakozás monitorozása: nők és férfiak esélyegyenlősége 2000–2002.*, összefoglaló, Budapest.

Egy másik fő problémás terület az esélyegyenlőség szempontjából, amely természetes módon csak a nőket érinti, a terhesség, illetve a szülés. Ismert, hogy a terhesség előtt álló nőket a munkáltatók sok esetben nem szívesen alkalmazzák, mert az különböző terheket ró a munkáltatóra (pl. a munkából kieső nő pótlása, szülési szabadság kiadása). A szülésről visszatérő anyák is nehezen találnak munkát, hiszen a gyermekvállalás miatt kieső idő miatt jelentős szakmai hátrányba kerülnek.

Statisztikai adatok szerint ráadásul a nők átlagfizetése is jelentős mértékben elmarad a hasonló pozíciót betöltő férfiakétól, ami nyilvánvalóan kihat a nők helyzetének több aspektusára is (életszínvonal, függetlenség). A foglalkoztatás területén tapasztalható problémák közé sorolható az is, hogy a nők, számszerű arányuk ellenére, kevésbé kerülnek vezető beosztásba, mint férfi munkatársaik. Ez a tendencia megfigyelhető mind az állami, mind a magánszektorban.

Részben szintén a nők hagyományos társadalmi szerepének a következménye az, hogy a nők közül jóval kevesebb politikus kerül ki, mind önkormányzati, mind országgyűlési szinten.

A magyarországi helyzet – statisztikai adatokból kiolvasható – sajátosságai[10]

A férfiak egészségi és mentális állapota lényegesen rosszabb, mint a nőké. Ez a megbetegedések számában, a halálozási arányszámokban, a születéskor várható élettartamban, az alkoholizmus magas és tovább növekvő mértékében meg az öngyilkosok arányában is visszatükröződik.

A nők iskolázottsági mutatói kedvezőbbek, mint a férfiaké úgy a középiskolában, a felsőfokú tanintézetben tanulók megoszlása, mint az írás-olvasás-szövegértés mutatói alapján, ugyanakkor a szellemi életben vezető beosztásokba, tudományos minősítésekhez sokkal kevésbé jutnak.

Még mindig jellemző a nőket a háztartásba száműző szerepfelfogás, amit az is mutat, hogy a férfiak körében elterjedtebb, a 8 általánost végzettek esetében többségi támogatottságú a hagyományos családi munkamegosztást pártoló vélemény.

A nők időmérlegében a társadalmilag kötött tevékenységekre fordított idő magasabb, mint a férfiak esetében, és csökkenésének üteme is elmarad a férfiakra jellemző értékek mögött, míg a szabadon végzett tevékenységekre fordított idő értelemszerűen kevesebb.

[10] Az adatok a KSH *Nők és férfiak Magyarországon 2004.* című kiadványából származnak. A kiadvány hozzáférhető az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium honlapján: http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16284

A nők gazdaságban való részvételét, karrierépítését meghatározza, hogy a gazdasági aktivitásuk 15 százalékponttal marad el a férfiaké mögött, és 1993 óta nem növekedett. A munkanélküliségi ráta kedvezőbb, mint a férfiaké, 1993 óta gyakorlatilag a felére esett vissza, ám a regisztrált munkanélkülieken belül a nők aránya folyamatosan növekszik. Más részről a vállalkozó nők aránya csak fele akkora, mint a férfiaké, ugyanakkor a segítő családtagok aránya a férfiak körében mértnek a 2,5-szöröse.

A nők és férfiak munkához jutási esélyegyenlőségét a férfiak másfél-kétszer kedvezőbben ítélik meg, mint a nők, míg a karrierlehetőségek nemektől függő meghatározottságával való egyetértésben a felsőfokú végzettségűeket tekintve éppen fordított a helyzet.

A nők foglalkoztatási szerkezete ellentmondásos. Egyrészt korszerűbbnek tekinthető, amennyiben foglalkoztatásuk a férfiakénál magasabb mértékű a szolgáltatások minden ágazatában, kivéve a szállítást, raktározást. Ugyanakkor magas arányuk főként az alacsonyabb presztízsű szakmákban jellemző.

A nők munkájukért kisebb bért kapnak. A nők és férfiak átlagkeresete 1992–95 között egyenlő mértékben változott, azaz megőrizte a korábbi kb. 18%-os különbséget, majd 1995 után a férfiak átlagkeresete a költségvetési szférában gyorsabban nőtt, így a különbség ma már meghaladja a 20%-ot. Egyes vezető foglalkozású, illetve felsőfokú képzettséget igénylő szakmákban foglalkoztatott nők bruttó keresete pedig csak a férfi kollegáik keresetének 63–70%-át teszik ki. A versenyszféra több területén közeledés figyelhető meg, és az átlagos keresetkülönbség is kisebb. A nyugdíjakban szintén 17%-os különbség van a nők kárára.

A nők karrierépítésének erősödésére is utal, hogy a gyermekszülés ideje kitolódott, illetve a szülések száma drasztikusan lecsökkent. Abban mindkét nem képviselői kimagasló arányban egyetértenek, hogy a dolgozó nőkre egyre nagyobb teher hárul a háztartás és a gyermeknevelés terén, és hogy ma a nőknek nehezebb az anyaságot a munkahelyi előrejutással összeegyeztetni. A nők munkavállalását megkönnyítő vagy egyéb időbeosztását javító közszolgáltatások közül az elmúlt 10 évben a bölcsődei szolgáltatások jelentősen visszaestek, az óvodai és iskolai étkeztetés, illetve a napközi otthonos szolgáltatásokat országos átlagban sikerült szinten tartani. A nevelési ellátásban résztvevők száma azonban csökkent.

A nők bizonyos szolgáltatásokat a férfiaktól eltérő módon vesznek igénybe. Kevesebb, mint fele időt fordítanak személygépkocsival való közlekedésre, mint a férfiak, közlekedésükben a tömegközlekedési eszközök használata jelentősebb.

A szociális támogatások igénybevételében egyrészről a gazdasági szerepek, másrészről a korösszetétel határozza meg a nemek részvételét. Gyermekvédelmi támogatásban

valamivel több fiú részesül, mint ahogyan a rendszeres szociális segélyezettek és a munkanélküliek jövedelempótló ellátásában részesülők között is több a férfi. A lakásfenntartási támogatás, az átmeneti segély kedvezményezettjei, valamint a szociális étkeztetésben és a házi segítségnyújtásban részesülők, az idősek klubjába járók között azonban a nők vannak többségben.

A nők napi leterheltségük miatt inkább az otthoni művelődést választják, mint a szervezett formákban való részvételt. Miközben a népesség egyre kisebb része, ám növekvő időráfordítás mellett olvas könyveket, a nők a férfiaknál nagyobb arányban és ma már több időben foglalkoznak ezzel a tevékenységgel. Tanulásban és önképzésben azonban csak kisebb aktivitással vesznek részt, a testedzésben, sportban pedig végképp elmaradnak.

A bűncselekményekben a nők ötször gyakrabban jelennek meg sértettként, mint elkövetőként. A bűnelkövetők 85%-a férfi, míg a sértettek 34%-a nő. A nők a férfiaknál gyakrabban válnak nemi erkölcs elleni, vagyon elleni és közlekedési bűncselekmények sértettjévé. A nemi erkölcs elleni bűncselekmények 60%-ában az elkövető nem „idegen". A felnőtt nők 55%-a véli úgy, hogy a családon belüli erőszakos cselekményeket titkolni kell.

A nők kisebb mértékben rendelkeznek barátokkal, mint a férfiak és ritkábban is tartják velük a kapcsolatot. Barátaikat a férfiaknál nagyobb arányban választják a rokonságból és szomszédságból, míg a férfiak esetében a gyermekkornak, a munkahelynek és az iskolának nagyobb a szerepe.

A nők politikai képviselete nagyon alulreprezentált, ám a vidéki térségek esetében erősebb. A férfiak politikai érdeklődése intenzívebb, ám nem olyan mértékben, ahogyan ez pl. a pártok jelöltjeinek nemek szerinti megoszlásából visszatükröződik. A nők az országos politikában a jelölteknek átlagosan 14%-át, a megválasztott képviselők 9,1%-át tették ki 2002-ben, míg az önkormányzati képviselők esetében 23%, a polgármesterek esetében 12,6% volt az arányuk. Az önkormányzati képviselő nők 88%-át és a polgármesternők 92%-át községekben választották meg.

A MAGYARORSZÁGI ROMÁK HELYZETE

A cigányság a hazánkban élő nemzeti és etnikai kisebbségek közül a legnagyobb lélekszámú közösség, egyben az *egyetlen etnikai kisebbség.* Európai viszonylatban a negyedik legnépesebb roma közösség él Magyarországon. Nemzeti kisebbségen olyan magyarországi – legalább száz éve honos – népcsoportot értünk, amelynek tagjai a Magyar Köztársaság állampolgárai, de más nyelvi, illetve kulturális nemzethez tartoznak, és ezáltal kettős az identitástudatuk. Ilyenek pl. a magyarországi németek, szerbek, szlovákok stb.

Összesen 12 nemzeti kisebbség él az országban, míg egyetlen etnikai kisebbségnek a romát tekintjük, ugyanis az ő hátterükben nem áll másik, Magyarországon kívüli anyanemzet.[11]

Becslések szerint a cigány népesség száma jelenleg mintegy 450-600 ezer főre tehető. Egyes roma politikusok még ennél is magasabb, egymilliós közösségről beszélnek. A 2000-es népszámlálás adatai szerint azonban mindössze 191 000 fő vallotta magát cigány nemzetiségűnek és 49 000 fő cigány anyanyelvűnek. Ugyanezek az adatok az 1990-es népszámláskor a következők szerint alakultak: 142 000 fő cigány nemzetiségű és 48 000 fő cigány anyanyelvű.

Tényként állapíthatjuk meg azonban, hogy a csökkenő nem roma népességgel szemben létszámuk nő, és a demográfiai előrejelzések szerint a következő ötven évben népességen belüli arányuk a jelenlegi 5%-ról 11%-ra emelkedhet.

A hazai cigányságon belül három, nyelvében és kultúrájában eltérő csoportot különböztethetünk meg: *romungó* („magyar cigány"), *beás és oláh cigány*. A romungrók anyanyelve magyar, a beások arhaickus román nyelvet, míg az oláh cigányok ún. romani nyelvet beszélnek. Kutatások szerint a három csoport közül a romungrók száma a legmagasabb.

A fentiek alapján felmerül tehát a kérdés, hogy *ki számít ma Magyarországon románnak?* A jelenlegi jogi szabályozás szerint roma az, aki annak vallja magát.[12] Ezen elv alkalmazása azonban félrevezető lehet. A romákat sújtó előítéletek és diszkrimináció szempontjából azt mondhatjuk, romaként elsősorban azt kezelik, aki *szemmel látható rasszjegyekkel rendelkezik*. Azok a társadalomtudományi kutatások, amelyek a romák helyzetét vizsgálják különböző aspektusból, többfajta megközelítést is használhatnak egyszerre: egyrészt románnak tekintik azt, aki annak vallja magát, de azt is, akit környezete annak tekint. A diszkrimináció is azon alapul, hogy a diszkriminációs fél a roma kisebbséghez tartozó személyről ránézés alapján dönt (és nem identitásnyilatkozatot kér tőle). Mivel a hazánkban élő kisebbségek közül a romák azok, akik szemmel látható rasszjegyekkel rendelkeznek, és akikkel szemben a társadalmi előítéletek és ellenérzések a legerősebbek, ők lesznek leggyakrabban hátrányos megkülönböztetés áldozatai. *Ha akarnák, sem tudnák származásukat,*

[11] *1993. évi LXXVII. törvény a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól* (továbbiakban Nek. tv.) 1. § (2) E törvény értelmében nemzeti és etnikai kisebbség (a továbbiakban: kisebbség) minden olyan, a Magyar Köztársaság területén legalább egy évszázada honos népcsoport, amely az állam lakossága körében számszerű kisebbségben van, tagjai magyar állampolgárok és a lakosság többi részétől saját nyelve és kultúrája, hagyományai különböztetik meg, egyben olyan összetartozás-tudatról tesz bizonyságot, amely mindezek megőrzésére, történelmileg kialakult közösségeik érdekeinek kifejezésére és védelmére irányul.

[12] Nek. tv. 7. § (1) Valamely kisebbséghez való tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga. A kisebbséghez való tartozás kérdésében – a (2) bekezdésben foglalt kivétellel – nyilatkozatra senki sem kötelezhető.

etnikai hovatartozásukat eltitkolni, hisz bőrük, hajuk színe, külső megjelenésük azonnal „informálja" a többségi társadalom tagjait.

A romák helyzetével kapcsolatos problémakörökről röviden a Roma Integráció Évtizede Program 2005-2015[13] a következők szerint ad áttekintést:

Munkaerőpiaci szempontból a piacgazdasági átalakulás legnagyobb vesztese a cigányság. A nyolcvanas évek végén, a kilencvenes évek elején a foglalkoztatáshoz szokott munkaképes korú romáknak több mint a fele veszítette el állását, s így valamennyi foglalkoztatási mutatójuk lényegesen rosszabb, mint a többségi társadalomé. Az iskolázatlan és szakképzetlen romák számára az elsődleges munkaerőpiac alig kínál kereső foglalkozást, és még az alkalmi munkavállalás területén is hátrányban vannak. Foglalkoztatottsági szintjük durván a fele, munkanélküliségi rátájuk három-ötszöröse, az egy keresőre jutó eltartottak aránya háromszorosa a nem cigány lakosságénak. Munkavállalásukat számos tényező nehezíti, így alacsony képzettségi szintjük, a munkaerőpiacon tapasztalható diszkrimináció, és az, hogy sokan az ország leginkább elmaradott térségeiben élnek, ahol a munkalehetőségek egyébként is szűkösek.

Az 1993-as országos cigányvizsgálat során felvett adatokból megállapítható, hogy amíg az év végére a teljes népességen belül a foglalkoztatottak aránya 65% volt, addig a romáké mindössze 24%. Ezen belül az aktív korú férfiaknál a foglalkoztatottak aránya a teljes népességben 64%, a cigányoknál 29% volt. A nőknél még nagyobb volt a különbség. Országosan a 15–54 éves nők 66%-a, a cigány nőknek azonban csak a 15%-a volt foglalkoztatott.[14]

A 2003. évi országos cigány felmérés idején a 15–74 éves roma népesség 21%-a volt foglalkoztatott. A férfi népességből a foglalkoztatottak aránya 28%, ami szintén rosszabb átlag, mint 1993-ban. Egyedül a női népesség foglalkoztatási arányaiban nem történt változás (15%). A romákhoz képest a foglalkoztatás országos adatai 2003. első negyedévében a 15–74 éves népesség körében közel 50%-ra tehetők, a férfiak 56,5%-a, a nők 43,7%-a volt foglalkoztatott.[15]

A *megélhetéshez szükséges jövedelemforrást* sokuk számára kizárólag a családi pótlék és a szociális juttatások biztosítják, ezért a roma háztartások fele él tartós szegénységben.

[13] A Roma Integráció Évtizede Program 2005-2015, Nemzeti Cselekvési Terv, társadalmi vitaanyag.

[14] Az 1993. évi országos cigányvizsgálat adatait közli: Kertesi Gábor: *Cigány foglalkoztatás és munkanélküliség a rendszerváltás előtt és után.* In: *Cigánynak születni,* 2000.

[15] A 2003. évi országos cigánykutatás eredményeit közli: Kemény István–Janky Béla: *A cigányok foglalkoztatottságáról és jövedelmi viszonyairól a 2003. évi országos cigánykutatás alapján,* http://www.romaweb.hu/romaweb/index.jsp?p=szociologia

A romák alkalmazásának egyik jellemzője a nem bejelentett – tehát nyugdíj- és egészségügyi járulékfizetéssel nem járó – alkalmi munkák elterjedése. Egyes becslések szerint a rendszeres munkából származó jövedelemmel rendelkező romák több mint harmadát-felét illegálisan, a munka világára vonatkozó jogszabályok megkerülésével, azaz feketén foglalkoztatják.

A *szegénység előfordulása* a romák körében 5-10-szeres a nem roma lakossághoz képest. Egyben a kutatások azt is mutatják, hogy ez a romák körében az elmúlt tíz évben jelentős mértékben – egyes kutatások szerint közel kétszeresére – nőtt.

A 2003-as országos cigánykutatás megállapításai szerint a cigány háztartások 56%-a a lakosság alsó jövedelmi tizedéhez tartozik, a szó legszorosabb értelmében szegény. Ebből következően a cigány háztartásokban a vizsgálat évében az átlagos egy főre jutó havi jövedelem 20 900 forint volt.[16]

Az *iskolázottság* területén is jelentős hátrányokkal kell szembenézniük a romáknak a nem roma lakossághoz képest. 1993–94-es adatok szerint a 15–59 éves, jelenleg nem tanuló roma férfiak 80%-a legfeljebb az általános iskola 8. osztályát fejezte be. Az iskolázottság valamivel kedvezőbben alakul a fiatalabb korcsoportokban, de a nem roma lakosság iskolázottsági szintjétől való lemaradás körükben is jelentős.

Óvodába a 3–5 éves gyermekek közül országosan 88% jár, a roma gyermekek esetében ez a mutató csak 42%. A cigány gyermekek az országos átlagnál kétszer nagyobb arányban kerülnek áthelyezésre enyhe fokban értelmi fogyatékosok számára létrehozott oktatási intézményekbe. Az alapfokú oktatásban tanuló cigány tanulók esetében a lemorzsolódás és a magántanulóvá minősítés aránya sokkal magasabb, mint az országos átlag. A roma tanulók az országos átlagnál drasztikusan (egybehangzó források szerint nagyságrenddel) kisebb arányban kerülnek érettségit adó középfokú és felsőfokú oktatási intézménybe.

A 2003-as felmérés szerint a cigány fiatalok 20–24 éves korcsoportjában az általános iskolát 82,5% fejezte be. A vizsgálat adatai szerint 2001-ben a 18 évesek 54,5%-a érettségizett. Ugyanakkor a cigány fiatalok 20–24 éves korcsoportjában, 2002-ben mindössze 5% végezte el a középiskolát. Ennél is kisebb az egyetemre vagy a főiskolára járó cigány hallgatók száma. A 20–24 éves roma fiatalok mindössze 1,2%-a tanul felsőoktatási intézményben.

A romák és a nem romák *lakhatási elkülönülése* az elmúlt évtizedben drámai mértékben nőtt, és hasonlóvá vált a harminc évvel ezelőtti állapotokhoz. Több tízezerre tehető

[16] Uo.

azon családok száma – körülbelül a roma népesség 6%-a –, amelyek szegregált, elslumosodott, telepszerű, komfortnélküli lakáskörülmények között élnek.

A romák *országon belüli megoszlása egyenetlen*. Bár szétszóródva élnek az ország területén, de többségük mégis az ország fejletlenebb észak-magyarországi, észak-alföldi és dél-dunántúli régióiban él, s ennek megfelelően a népességen belüli arányuk is itt a legmagasabb. Az északi régióban a legmagasabb ez az arány: 30,8%. A keleti régióban, a Budapest környéki iparvidéken és a Dél-Dunántúlon az összlakossághoz viszonyított arányuk 18%. Legkevesebb roma a Dunántúl nyugati részén él, mindössze a teljes népesség 3,8%-a.

A romák többsége ezernél kevesebb lélekszámú településeken lakik, ahol igen kevés a munkalehetőség, és a létfeltételek az átlagosnál rosszabbak. Felülreprezentáltak a közlekedési infrastruktúrával és tömegközlekedéssel szegényesen ellátott településeken, ahonnan a jobb munkalehetőségeket kínáló nagyobb településekre ingázás a bérekhez viszonyítva igen költséges. Azokban a régiókban, amelyekben a roma lakosság aránya magasabb, a kistelepülések elszigetelt közösségeket alkotnak, ahol a társadalmi és gazdasági hátrányok halmozottan jelentkeznek. Az ilyen kistérségekben élők munkalehetőségeinek lényeges javítása különféle intézkedések – munkahelyteremtő támogatások, a közlekedési lehetőségek javítása, utazási költségtérítés, a közszolgáltatások (pl. gyermekgondozás, oktatás, egészségügyi ellátás) fejlesztése – együttes alkalmazásával érhető el.

A romák helyzetét tovább nehezíti a társadalomban velük szemben élő előítéletes gondolkodásmód és intolerancia. Számos hazai és nemzetközi emberi jogi jelentés aggodalmának ad hangot amiatt, hogy a romákkal szemben gyakran nem érvényesül a törvény előtti egyenlőség elve az igazságszolgáltatásban, gyakran érik őket rendőri túlkapások, valamint hátrányos helyzetben vannak a közszolgáltatásokhoz, illetve az egészségügyi, szociális és jóléti szolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében. Különösen riasztó az a tendencia, hogy a közoktatás területén még mindig erőteljes törekvések mutatkoznak abba az irányba, hogy a roma tanulókat társaiktól elkülönítve, rosszabb körülmények között oktassák. Végezetül, de nem utolsó sorban kell megemlítenünk azt a tényt is, hogy míg 1989-ig a romák munkavállalási aránya majdnem olyan magas volt, mint a többségi társadalom tagjaié, ma kb. 60-70%-uk munkanélküliséggel küzd. Bár az alkalmazási arányokban fellelhető különbségek magyarázhatók azzal, hogy a romák jó része ma is alacsonyan iskolázott, megfelelő szakképzettséggel nem bír, azonban nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy a munkaerőpiacon erősen érvényesül velük szemben a hátrányos megkülönböztetés is. Egy ugyanolyan végzettséggel rendelkező roma és nem roma jelentkező közül nagy valószínűséggel a nem romát fogja a munkáltató alkalmazni. A roma kisebbség tagjai nem élvezik a társadalom szolidaritását, sőt előítéletek veszik őket körül. A roma személyeket érő diszkrimináció az élet minden területét átszövi.

FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐK

Magyarországon jelenleg *a lakosság mintegy 10%-a fogyatékossággal élő*: mozgássérült, látássérült, hallássérült, értelmi sérült, autista. A KSH 2001. népszámlálási adatai szerint 577 000 fő vallotta magát fogyatékossággal élőnek. A 2001. évi adatok szerint a különböző fogyatékossági típusok megoszlása az alábbiak szerint alakult:

- mozgáskorlátozottak: 43,6%,
- vakok és gyengénlátók: 14,4%,
- értelmi fogyatékosok: 9,9%,
- siketek és nagyothallók: 9,2%,
- beszédhibások: 1,3%,
- egyéb: 21,6%.

A még mindig nem elegendő és megfelelő figyelem, illetve az aktív, célzott tevékenységek hiánya miatt a fogyatékossággal élő személyek többsége korlátozott a legalapvetőbb társadalmi javak hozzáférésében, életszínvonaluk alacsony, jellemző, hogy nagy részük a társadalom perifériájára szorul. Főbb szükségleteik: a megfelelő szintű és hozzáférhető orvosi rehabilitáció és egészségügyi ellátás megszervezése, az önellátás megteremtése, a közlekedés és akadálymentesítés, az oktatásba való bekapcsolódás lehetősége, foglalkoztatás megszervezése és a közszolgáltatásokhoz való hozzáférés biztosítása.

A fogyatékosság szó értelmezésének többféle megközelítése létezik. A WHO, az ENSZ Egészségügyi Világszervezete, 1980-ban még tartalmilag három fogalmat határozott meg:

- *„Károsodás" (impairment): az ember fiziológiai és pszichológiai szerkezetének rendellenessége, esetleg hiányossága (pl. hiányzó vagy sérült testrész, szerv). A magyar nyelvben a fentiek az „egészségkárosodás" fogalmának felelnek meg leginkább.*
- *„Fogyatékosság" (disability): az ember bizonyos tevékenységeinek módosult, csökkent képessége. Külföldön a fogyatékosság mérésének is az az alapja, hogy egy skála számértékeihez rendelik a hiányzó, illetve meglévő képességeket: közlekedéskor, étkezéskor, vásárláskor a 100%-hoz képest mennyivel kevesebb ez az érték.*
- *„Hátrány" (handicap): az egészségkárosodásból és a fogyatékosságból eredő társadalmi hátrány. A hátrány akadályozza, korlátozza, hogy a fogyatékos ember betöltse mindennapi szerepét, azt a szerepet, amelyet a kor, a nem, a társadalmi és kulturális tényezők határoznak meg. A hátrány tehát az egészségkárosodás és a fogyatékosság társadalmivá válása, amely igen súlyos kulturális, társadalmi, gazdasági és egyéb következményeket von maga után, ha a tanulás, az önellátás vagy a munka világára gondolunk.*

A WHO 1997-ben a fogyatékosság fogalmát új tartalommal töltötte meg. Az új értelmezés kiindulópontja továbbra is az egészségi állapot, amely korlátozza a személy aktivitását, a társadalomban való részvételét, *felveti azonban a környezet kérdését, a társadalom felelősségét, és azt is, hogy „gyakran nem is az állapot, hanem a közeg tesz fogyatékossá"*. Ez a megközelítés abból indul ki, hogy a testi megjelenés, fizikai állapot, képességek olyan jellemzők, amelyek egyértelműen elhatárolják az egyik társadalmi réteget a másiktól. A fogyatékos emberhez fűződő közösségi-társadalmi viszony egyik meghatározó tényezője az a kép, amelyet az adott történelmi kor az emberi testről, szellemről alkotott. Ehhez a képhez minden esetben értékek is fűződnek, amelyek azonban nem feltétlenül etikaiak vagy esztétikaiak, hanem gyakran egészen mások pl.: az egészség maga. Az értékek vizsgálata azért különösen fontos, mert tipikus szerepük az emberi viselkedés vezetése. Szemléletesen mutatja ezt a modern társadalmak esete. Ma az akadályozott ember ritkán élvez elismerést, megbecsülést. Ez a tény több további tényezővel együtt összefügg az uralkodó értékrend összetételével is. A modern társadalmak tagjai számára pl. – a média, a reklámok által is erősen sugalltan – kiemelkedő értékek az egészség, a fiatalság, a produktivitás, a függetlenség és a szépség. Az „ami szép, az jó is" sztereotípia működik a társadalom tagjainak mindennapi gondolkodásában.[17]

A többségi társadalomnak a fogyatékossággal élő emberekkel való bánásmódját többféle modell írja le.

Orvosi-egészségügyi modell

Az orvosi-egészségügyi modell az ipari forradalom korára nyúlik vissza, és az 1950-es évekig uralkodó nézeteket foglalja össze. A politika, a jogalkotás és jogalkalmazás síkján paternalista szemléletet tükröz: a fogyatékos emberek orvosi, pénzbeli, szociális ellátások elfogadói. E megközelítésben a fogyatékos emberek a normálistól való statisztikai eltérésben jelentek meg. A hátrányos helyzet kezelése, elfogadása a társadalom jóindulatán múlott, múlik. A többségi társadalom magatartását a valláserkölcsre épülő jótékonyság határozta meg, és ezt támogatta a jótékonysági típusú törvénykezés is. A jótékonysági típusú törvénykezés eredményeként a fogyatékos ember az adott kormány értékrendjétől és anyagi lehetőségeitől függő színvonalú főleg egészségügyi (pl. közgyógyellátás) és szociális ellátások passzív befogadója, akiről nem is feltételezik, hogy képes bármilyen szintű társadalmi szerepvállalásra.

Gyakorta a sérült emberekre jellemző marad a betegszerepnek megfelelő passzív élet- és viselkedésmód, noha állapotuk tartós és végleges (azaz nem gyógyulnak meg). A helyzethez

[17] *Az esélyegyenlőség szempontjainak érvényesítése a strukturális alapok felhasználásában* tankönyv a köztisztviselők továbbképzéséhez. Szerző: dr. G. Fekete Éva, lektor: Krémer Balázs. MKI, 2006. április

mégis hozzátartozik a csodavárás, amely minden ember sajátja, mert „az nem lehet, hogy egyáltalán nincs remény”.

Képzési modell

Az 1950-es évektől kezdve az orvosi-egészségügyi modellt a képzési modell váltja fel. A képzési modell alanya a növendék, akit a legkülönfélébb készségek elsajátítására kell ösztönözni. Az adott területhez – beszédfejlesztés, étkezés, segédeszköz-használat stb. – értő szakember lényegében megtanítja a „növendéket”, hogy hogyan kell mozogni, beszélni, enni, tanulni, gondolkodni stb., és ezzel a törvényalkotás szintjén a szolgáltatásközpontú modell párosul.

Szolgáltatói modell

Az 1970-es évektől kezdve – leginkább az ún. jóléti társadalmakban – a szolgáltatói modell veszi kezdetét, amelynek alanya a kliens, aki számára megfelelő, anyagilag elérhető szolgáltatásokat kíván a rendszer nyújtani. A kliens maga dönti el, hogy anyagi, gyakorlati, szakmai vagy egyéb megfontolások alapján a rendelkezésre álló szolgáltatások közül melyiket óhajtja igénybe venni. A jogalkotás szintjén megjelennek a kiegyenlítő, előnyben részesítő intézkedések. Ezen a szinten már szerepet játszanak az érintett személyek döntései, és azt feltételezi, hogy a jogalkotók alkalmasnak tartják a sérült embereket arra, hogy ezen a módon integrálják őket a társadalomba.

Szükségleten alapuló modell

Az 1980-as évek végétől terjed el napjaink legfejlettebb modellje, a szükségleten alapuló modell, amely az állampolgárt tekinti alanyának. E megközelítés lényege, hogy az állampolgárt az állapota által indokolt olyan mennyiségű és minőségű ellátások illetik meg, amelyet önmaga – gyermek esetén a családja – a szakemberek által nyújtott egyénre szabott tájékoztatás alapján szükségesnek tart, és amely az adott társadalomban elérhető. A törvényhozás előterébe az emberi méltóság tiszteletben tartása kerül, amelynek értelmében a sérült embert sem több, sem kevesebb jog nem illeti meg, mint az ország bármely más állampolgárát, és az esélyegyenlőségének alapja a jogegyenlőség. Megalkotják ugyanekkor azokat a jogszabályokat, amelyek lehetővé teszik, hogy az érintettek valóban élni tudjanak alkotmányos jogaikkal. (Hátrányos megkülönböztetés tilalma, integrált oktatás stb.) Ezen folyamat eredményeképpen kezdett elterjedni az a szemléltet, hogy akik egy adott pillanatban megfelelő anyagi források híján vannak, azoknak is – mint mindenki másnak – vannak emberi jogaik,

tekintet nélkül arra, hogy az adott állapotuk kialakulását pontosan milyen okok idézték elő.

1998-ban a parlament egyhangúlag elfogadta a *Fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról rendelkező törvényt*[18], amelyet évekig tartó, széleskörű előkészítő munka, végül egy országos kampány előzött meg. A törvény rögzíti a fogyatékos személyeket megillető speciális jogokat a környezet, a kommunikáció, a közlekedés és a támogató szolgálatok, segédeszközök területén. Az esélyegyenlőség célterületei között megnevezi az egészségügyet, az oktatást, a képzést, a foglakoztatást, a lakóhelyet és a kultúrát, valamint a sportot. A törvény rendelkezik a rehabilitációról, a fogyatékossági támogatásról, az Országos Fogyatékosügyi Tanács létrehozásáról és működtetéséről, valamint az Országos Fogyatékosügyi Programról.

A kapcsolódó jogszabályok közül a *közoktatási törvényt*[19] 1996-ban korszerűsítették, ami így már nem ismer képezhetetlen gyermeket, előírja a tankötelezettséget teljesíteni nem képes fogyatékossággal élő gyermekek számára a képzési kötelezettséget, és lehetővé teszi a fogyatékos gyermekek ép gyermekek közötti integrált oktatását. *Az épített környezet alakításáról és védelméről szóló törvény*[20] tartalmazza az akadálymentes építészet kötelezettségeit. A *közhasznú szervezetekről szóló törvény*[21] előmozdítja, hogy a fogyatékos emberek szervezetei anyagi kedvezmények birtokában teremthessék meg tevékenységük anyagi bázisát. A *Polgári Perrendtartás*[22] törvénymódosítása felhatalmazza a fogyatékosok érdekvédelmi szervezeteit, hogy bíróság előtt képviselhessék a sérült embereket jogaik érvényesítése érdekében.

Érvényesítendő elvek a fogyatékossággal élő személyek esélyegyenlőségének megteremtése kapcsán

A normalizáció elve

A normalizáció elve szerint minden fogyatékos (akadályozott) személy számára olyan életminták és hétköznapi életfeltételek váljanak elérhetővé, melyek a társadalom megszokott feltételeinek és életmódjának a lehető legteljesebb mértékben megfelelnek.

[18] 1998. évi XXVI. törvény
[19] 1993. évi LXXIX. törvény
[20] 1997. évi LXXVIII. törvény
[21] 1997. évi CLVI. törvény
[22] 1952. évi III. törvény

Az integráció elve

Az integráció elve feltételezi, hogy a fogyatékos emberek kapcsolatot létesítenek és kapcsolatokat tartanak fenn más emberekkel és a társadalmi, gazdasági intézmények legszélesebb körével, otthonukban nyújtott személyes segítő szolgáltatások révén minél tovább megőrizhető önálló lakhatásuk és családi környezetük. Az érintkezés feltételeinek biztosítása magában foglalja a fizikai helyváltozáshoz szükséges sajátos körülmények javítását (közlekedés, akadálymentesítés, szállító szolgálatok), a megfelelő kommunikációs eszközök használatát, a tömegkommunikáció és a személyes kommunikáció terén egyaránt.

Különös figyelemmel kísérendő és támogatandó az, hogy a fogyatékossággal élő embereknek legyen lehetősége sokrétű *kapcsolatok kialakítására és fenntartására, valamint az egészségügyi, oktatási, szociális, államigazgatási intézményekkel, munkahelyükkel hagyományos és korszerű technikai eszközökön keresztül* (pl. távoktatás, távmunka, internethozzáférés stb.). A fogyatékossággal élő gyermeket nevelő családok számára választási lehetőséget kell biztosítani a tekintetben, hogy a gyermeke számára a legmegfelelőbb körülményeket tudja biztosítani.

Az egyenlő bánásmód és az előnyben részesítés kötelezettségének elvei

Az egyenlő bánásmód és az előnyben részesítés kötelezettségének elvei a társadalom valamennyi területén érvényesítendő elvek. Fogyatékos személy nem részesülhet hátrányos megkülönböztetésben, rá nézve sérelmes elbírálásban, kirekesztésben, fogyatékossága miatt nem lehet korlátozott a más emberek számára elérhető közjavakhoz való hozzáférésben. A fogyatékos személyek az őket mindenki mással egyenlően megillető jogaik érvényesítése érdekében előnyben kell, hogy részesüljenek, tekintettel arra, hogy jogaikkal az állapotukból fakadóan kevésbé tudnak élni.

A szubszidiaritás elve

A szubszidiaritás elve alapján biztosítani kell, hogy a fogyatékos személyek a szükséges szolgáltatásokhoz a lakóhelyükhöz a legközelebb jussanak hozzá, illetve, hogy a fogyatékos személyekkel kapcsolatos döntések, intézkedések helyi szinten kerüljenek megfogalmazásra és megvalósításra, valamint ezekbe a folyamatokba az érintett személyek, illetve képviselőik is kerüljenek bevonásra.

Az egyenlő esélyű hozzáférés elve

Az egyenlő esélyű hozzáférés elvének célja, hogy a fogyatékosságból származó társadalmi hátrányokat enyhítő valamennyi megerősítő jog, támogatási és ellátási forma, valamint a gazdasági szolgáltatások valamennyi fogyatékos embert egyformán megillessenek. Jelenti másrészt a közszolgáltatások úgy és olyan módon történő fejlesztését, hogy a fogyatékos emberek részére is tényleges lehetőségek nyíljanak a foglalkoztatásra, az oktatáshoz, jogszolgálathoz, illetve más köz- és magánszolgáltatásokhoz való hozzáférésre (pl. kultúra, sport, szabadidő stb.), valamint a megfizethető, egészséges lakhatáshoz csakúgy, mint a kommunális szolgáltatásokhoz.

Érdekvédelem, kormányzati és civil szervezeti háló

Egy-egy társadalom fejlettségéhez és gazdagságához igazodóan számos intézmény, szervezet foglalkozik a fogyatékos emberek rehabilitációjának egy-egy területével: állami intézmények, társadalombiztosítás, települési önkormányzatok, családsegítők, magán- és társas vállalkozások, alapítványok, egyesületek. Optimális körülmények között megvalósul e szervezetek tevékenységének koordinációja is. Hazánkban a fogyatékos emberekkel szembeni magatartás elsősorban a gondoskodásnak valamilyen elemi megnyilvánulása, amikor is a sérült ember nem az alanya, hanem a tárgya az ő javát szolgáló tevékenységnek. Hazánkban is nagy jelentősége van a rehabilitáció különböző területeit művelő szakmai szervezeteknek (orvosok, gyógypedagógusok, szociális munkások, gyógytornászok stb.), kialakulni látszik a szociális gondoskodás korszerű szervezeti rendszere is.

Országos Fogyatékosügyi Tanács

A tanács a fogyatékos személyekkel összefüggő döntések meghozatalában kezdeményező, javaslattevő, véleményező és koordináló, a döntések végrehajtásának folyamatában elemző és értékelő tevékenységet végez. A tanács törvényben meghatározott feladatai:

- véleményezi a fogyatékos személyeket érintő jogszabályok tervezeteit;
- javaslatot tesz a fogyatékos személyeket érintő döntésekre, programokra, jogi szabályozásra;
- részt vesz a fogyatékos személyek ügyeit érintő tevékenységek koordinálásában;
- rendszeresen tájékoztatja a kormányt a fogyatékos személyek élethelyzetének alakulásáról;
- kidolgozza az Országos Fogyatékosügyi Programot, és figyelemmel kíséri annak végrehajtását.

Tagjai a törvényben meghatározott kormányzati és nem kormányzati szervek képviselői.

Civil szervezetek

Mással nem pótolható szerepet töltenek be a fogyatékos emberek önszerveződő közösségei, amelyekben megtestesül egy adott fogyatékossághoz tartozó embercsoport aktivitása, koncentrált erőfeszítése életminősége javítására. E szervezetek részben előmozdítják más rehabilitációs intézmények, szervezetek, szabályozások és támogatások sikerét, másrészt hiányokat pótolnak. Kiegészítik a ma még hézagos rehabilitációs rendszer működését, pótolják hiányait.

Mint ahogyan a fogyatékos ember rehabilitációja nem képzelhető el az ő aktivitása nélkül, ugyanúgy nem képzelhető el sikeres és korszerű rehabilitációs rendszer a fogyatékos emberek aktivitását, törekvéseit, összegzett tapasztalatait megtestesítő szervezetek mellőzésével.

Ma hazánkban az egészségkárosodott és fogyatékos embereknek több, mint 50 országos hatáskörű érdekérvényesítő szervezete működik, köztük a *Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége (MEOSZ)*. Némelyek keretei között több tucat helyi szervezeti egység tevékenykedik.

Ezek a szervezetek valódi érdekérvényesítést szolgálnak, tekintet nélkül arra, hogy alapszabályukban ezt nyíltan megfogalmazzák-e vagy sem.

A fogyatékos emberek érdekérvényesítő szervezetei működésük során fokozatosan jutottak el mai szerepükhöz, mindazon tennivalók felismeréséhez, amelyekkel foglalkozniuk kell.

Szokás megkülönböztetni az *egészségkárosodottak szervezeteit (betegszervezetek)*, másfelől a *fogyatékos emberek szervezeteit.* Ez utóbbiak közé általában a látás-, a hallás-, beszéd- és mozgásfogyatékossággal, továbbá értelmi fogyatékossággal élők érdekérvényesítő szervezeteit sorolják. Ez a kör kiterjeszthető lenne, *mert bizonyos krónikus betegségek is idézhetnek elő olyan sokirányú funkcióvesztést az érintetteknél, amit már fogyatékosságnak kell tekinteni.* Az egészségkárosodottak szervezetei között több ernyőszervezet is van, amely további egyébként önálló szervezeteket tömörít.

Az állami partnerkapcsolatokban és az állami költségvetési támogatás odaítélésekor legalább hét szervezettel kell számolni, mert e hét szervezet átfogja az összes többit. Ezek a következők:

- Belszervi Betegek Országos Egyesülete,
- Rákbetegek Országos Szövetsége,
- LÁNC Szövetség,
- Értelmi Fogyatékosok Országos Érdekvédelmi Szövetsége,
- Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége,
- Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége,
- Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége.

A már említett szervezetek túlnyomórészt együttműködtek éveken át az *Egészségkárosodottak Tanácsában,* amely nem szövetség, nem ernyőszervezet, hanem az érdeklődő szervezetek együttműködését testesítette meg mindazon kérdésekben, amelyekben a számos különbözőség ellenére megmutatkozó közös érdekek és közös feladatok jelentek meg. Ez az alakulat előkészítője, csírája lehet egy olyan tanácsnak, amely a fogyatékosságügy hazai letéteményese lehet, hasonlóan a fejlett országokban tapasztalható példákhoz. Ez a tanács az esélyegyenlőségi törvény megszületése óta nem működik. Elvált a klasszikus fogyatékossági körhöz tartozó szervezetek együttműködése (Fogyatékos Emberek Szervezeteinek Tanácsa, FESZT) a krónikus betegek szervezeteinek együttműködésétől (LÁNC Szövetség).

A mozgásfogyatékos emberek érdekérvényesítő szervezete, a Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége (MEOSZ), annak 82 tagegyesülete, azok szervezeti keretei között működő 610 városi, nagyközségi és vonzáskörzeti csoport, a 647 településen működő összekötők hálózata rendkívül kiterjedt tevékenységet folytatnak a 184 ezer egyesületi tag érdekében, de a MEOSZ Alapszabálya értelmében nem csupán tagjai, hanem az adott területen élő minden mozgásfogyatékos személy érdekében is. E tevékenység jellemző eredményei: 30 km-es körön belül minden mozgásfogyatékos ember elérheti a szervezet valamelyik egységét. A szervezeti életben valamilyen módon részt vesz a tagság több, mint fele.

Esélyegyenlőségi intézkedési területek

Országos Fogyatékosügyi Program

Az Országgyűlés 100/1999. (XII. 10.) számú határozatával elfogadta a fogyatékos személyek esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges intézkedések megalapozása érdekében az Országos Fogyatékosügyi Programot. Ennek célja a fogyatékos személyek esélyegyenlőségének, önrendelkezési képességének, önálló életvitelének, a társadalmi életben való aktív részvételének biztosítása érdekében azon intézkedések meghatározása, amelyeket az egészségügyi, foglalkoztatási, szociális, oktatási, közlekedési, településrendezési és egyéb állami tervezésben, az azokhoz kapcsolódó döntések során érvényre kell juttatni, illetve azokat – a kitűzött célok szerint – végre kell hajtani. A határozat tartalmazza továbbá a fogyatékos személyekre vonatkozóan az ENSZ és az Európai Unió dokumentumaiban előírt sztenderdek elérését célzó hazai jogharmonizációs intézkedések szükségességét, és elősegíti azt a társadalmi szemléletváltást, amely a fogyatékos emberek teljes társadalmi egyenrangúságát biztosítja. A program lefekteti azokat az elveket, amelyek szem előtt tartása a benne foglalt intézkedéseket megalapozza, stratégiai célokat

tűz ki, meghatározza az esélyegyenlőség megteremtéséhez szükséges intézkedéseket és feladatokat a különböző területeken, bemutatja a fogyatékossággal élő népesség társadalmi helyzetét, valamint rendelkezik a megvalósításhoz szükséges pénzügyi forrásokról és az időbeli keretekről.

A program végrehajtása érdekében a kormány 2062/2000. (III. 24.) számú határozatával középtávú intézkedési tervet fogadott el. Ebben konkrét feladatokat határoz meg a program rendelkezései alapján – amelyek a fogyatékos emberek társadalmi integrációját segítik elő –, egyben határidő megjelölésével felhívja a szakterületekért felelős miniszterek figyelmét, hogy gondoskodjanak az őket érintő feladatok elvégzéséről, valamint arról évente készítsenek beszámolót. A meghatározott feladatok végrehajtásával a fogyatékos emberek teljesebb, önállóbb életet élhetnek a mindennapokban éppúgy, mint a munka világában.

Akadálymentesítés

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló törvény rendelkezései alapján *a fogyatékos személynek joga van a számára akadálymentes, továbbá érzékelhető és biztonságos környezethez*. Ez a jog különösen érvényes az épített környezetre. Az említett rendelkezésre figyelemmel valamennyi – a törvény hatálybalépését követően tervezett, épített, illetve átalakított vagy felújított – épületnek, kialakított közterületnek meg kellene felelnie az akadálymentesség követelményének. A törvény elfogadása óta eltelt időben az akadálymentesítéssel kapcsolatos fogalmak jelentős változásokon mentek keresztül.

Míg 1998-ban az akadálymentesítés fogalma *alapvetően a mozgáskorlátozottakra koncentrált, mára ez a fogalom komplexé vált, és egyben azt is jelenti, hogy a közszolgáltatásokhoz, közérdekű információkhoz való egyenlő esélyű hozzáférést kell biztosítani valamennyi fogyatékos ember számára (vak, siket, értelmi fogyatékos, illetve autista emberekre is kiterjedően)*. A fogalmi változás tehát nagyobb feladatot jelent, mint az eredetileg megfogalmazott fizikai akadálymentesítés, ugyanakkor lehetővé teszi a modern technika segítségével helyettesítő megoldások alkalmazását. A megvalósításhoz készült *egy komplex akadálymentesítési akcióprogram,* amely figyelembe veszi azt, hogy a fogyatékos személyek különböző csoportjainak ahhoz, hogy a társadalom teljes értékű tagjaiként élhessenek, eltérőek a szükségletei. *A komplex akadálymentesítés alatt értendő tehát mind a fizikai, mind a kommunikációs akadályok megszüntetése.* Érdemes tudni pl., hogy – előre egyeztetett időpontban – magánszemélyek számára is igénybe vehető a jelnyelvi tolmács segítsége az ügyfélszolgálaton. Jelnyelvi tolmácsszolgálat minden régióban működik. Az eddigi pályázati tapasztalatokból kiderül, hogy hiányosak a mérnökök, tervezők fizikai akadálymentesítéssel kapcsolatos ismeretei. Kevés

tervező tudja szakszerűen figyelembe venni az akadálymentesítés szempontjait. Ezért mind a tervezők, mind a terveket engedélyező hatóságok ez irányú továbbképzése is fontos feladat.

A minisztériumok beszámolói alapján eddig több mint 4,6 milliárd forintot költött a központi költségvetés a közigazgatási épületek akadálymentesítésére (ez átlagosan az épületek 30%-ának akadálymentesítését jelenti). A központi közigazgatás épületein túl az önkormányzatok középületei akadálymentesítésének költségigénye is terhet jelent a költségvetés számára. Az önkormányzatok adatszolgáltatása alapján a fenntartásukban lévő középületek mintegy 13,3%-a akadálymentes.

Az *Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testületének* 2006. szeptemberi 10.007/3/2006. számú *állásfoglalása* az akadálymentesítési kötelezettségről azt mondja, hogy *„az akadálymentesség és a hozzáférhetőség biztosításának elmulasztása az egyenlő bánásmód megsértését eredményezik, ezért az akadálymentesítés elmulasztására kiterjed az Ebktv. hatálya."* Az Ebktv. 8. §-a szerint *„közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása, mert a fogyatékossággal élő személyek mozgásuk, szolgáltatásokhoz való hozzáférésük akadályozása, korlátozása miatt a fogyatékossággal nem élő(k)höz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek."* Az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása azért is minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, mert jogszabályi kötelezettség megszegését jelenti.

A MELEGEK HELYZETE

A homoszexualitás egy – a tudomány mai állása szerint genetikusan és hormonálisan meghatározott adottságok bázisán kialakuló – személyiségvonás, amelynek hatására az egyén társkereső aktivitása kizárólag vagy döntő mértékben saját nemének képviselőire irányul. *A homoszexualitás nem betegség, nem „elkapható", és nem „eltanulható".* A homoszexualitást mind a közvélemény, mind a szakirodalom sokáig betegségnek tekintette, amíg a kifejezetten ezt célzó kutatások eredményei nem váltak ismertté. Az új felismerések fényében az 1980-as évek elején az ENSZ Egészségügyi Világszervezete a homoszexualitást törölte *A Betegségek Nemzetközi Osztályozása* (magyar kiadás: 1994) listájáról. Kialakulásával kapcsolatban vannak, akik a genetikai hátteret hangsúlyozzák, más megközelítések viszont a pszichológiai eredetű, korai gyermek-szülő kapcsolati zavarokban jelölik meg az okokat. Fontos, hogy a tudomány mai állása nem ad végleges választ erre a kérdésre. *Homoszexuálisnak tekintjük azt a – bármely nemhez tartozó – személyt, aki saját neme iránt érez szerelmet vagy szexuális vágyat. A melegek nem kizárólag testi vonzódást éreznek saját nemük tagjai iránt, hanem a heteroszexuálisokéval megegyező érzelmi, szereteten alapuló kapcsolat kialakítására*

törekszenek. Lehetnek nők és férfiak is, a női melegekre azonban gyakran a *leszbikus* kifejezést alkalmazzuk.

Viták folynak arról, hogy vajon a homoszexuális hajlam megváltoztatható-e. Bár egyes pszichológusok, keresztény lelkigondozók időnként beszámolnak „sikeres gyógyulásokról", nem felejtkezhetünk azonban el arról az ismert jelenségről, hogy a heteroszexuális viselkedésre „beidomított" egykori meleg személy elfojtott önmaga elől alkoholizmusba, neurózisba vagy öngyilkosságba menekül.

A többségi társadalom részéről gyakran éri az a vád a melegeket, hogy el akarják mosni a természetes határokat a nemek között. *A homoszexualitás azonban nem ideológia, nem mozgalom, hanem az egyén (saját választásától független) adottsága* – leginkább olyasmi, mint a balkezesség. A meleg férfiak mint férfiak kívánnak és szeretnek férfiakat mint férfiakat, a leszbikusok mint nők kívánnak és szeretnek nőket mint nőket. A televízióban, felvonulások alkalmával női ruhában mutatkozó férfiak nem homoszexuálisok, hanem *transzvesztiták* vagy *transzszexuálisok*. Az utóbbi pszichiátriai kategória, és olyan személyeket jelöl, akik úgy érzik, hogy biológiai tévedés folytán „rossz testbe" születtek. A transzvesztitizmus egyszerűen „átöltözést" jelent. E *jelenség* hátterében különböző *okok* állhatnak: transzszexualitás, heteroszexuális vagy homoszexuális férfiak ún. *transzvesztita fetisizmusa* – vagy egyszerű polgárpukkasztás. Mindezen jelenségeket önállóan kell kezelni és értékelni, függetlenül a homoszexualitástól – ahogy a homoszexualitást is függetlenül ezektől.

A melegekkel szembeni ellenérzéseket gyakran magyarázzák azzal, hogy tartani kell tőlük, mert nyilvános megmozdulásaikon „téríteni" akarnak, „kötelezővé" kívánnák tenni a homoszexualitást, vagy kisgyerekeket akarnak megrontani. Hangsúlyozni kell azonban, hogy a melegek vonzalma nem gyermekek felé irányul, hanem a heteroszexuálisokhoz hasonlóan felnőttkorúak felé, csak a saját nemük felnőtt tagjai iránt. A *pedofil* bűncselekmények áldozatai az esetek döntő többségében kislányok; és az agresszor igen gyakran az apa, nagyapa vagy nagybácsi, azaz a család valamely férfitagja.

Meleg vagy homoszexuális?

Bár a *meleg* és *homoszexuális* kifejezések egymás szinonimái, *a meleg társadalom tagjai jobban kedvelik a meleg kifejezést a homoszexuálisnál*. A homoszexualitás műszót az orvostudomány termelte ki 1869-ben. A görög „homos" (azonos) és a latin „sexus" (nem) szavak összekapcsolódásából származik, és megalkotójának szándéka szerint lehetővé tette az azonos neműek közötti kapcsolat objektív, tudományos igényű megközelítését, kivonva azt a büntetőjog és az erkölcstan felségterületéről.

Vagyis használatával a pederasztia, természetelleni fajtalanság, szodómia stb. bűnét felváltotta a homoszexualitás mint betegség. Ezzel párhuzamosan fokozatosan kezdetét vette a melegek önreflexiója. A XX. század első felében Európában is, Amerikában is mind több szórakozóhely, egyesület született, megteremtve az alapját annak, amit ma melegmozgalomként ismerünk. Két irányzata ismert: a radikális gay liberation és a mérsékelt homofil irányzat. E törekvések kialakították az önmeghatározás igényét is, így került át a köztudatba az angol *gay* szó, ami eredetileg vidámat jelentett, mára viszont angol nyelvterületen a homoszexuális férfiak döntő többségben így emlegetik magukat, s ezt a szóhasználatot vette át a heteroszexuális társadalom is. E szó mentes nemcsak a büntetőjogi, hanem az orvostudományi felhangoktól is, ami annál is inkább szerencsés, mert 1973-ban az Amerikai Pszichiátriai Társaság deklarálta, hogy a homoszexualitás nem tekinthető betegségnek, 1991-ben pedig, ahogy arról fent már esett szó, a WHO (az ENSZ Egészségügyi Világszervezete) tette magáévá ezt a felismerést, és iktatta ki *A Betegségek Nemzetközi Osztályozása* X. kiadásából a homoszexualitást.

A magyar *meleg* szó hangulatában és használatában nagyjából az angol gay megfelelőjének tekinthető. Érdekessége, hogy a magyar nyelv értelmező szótára 1979-ben már említi a „meleg" szót, „bizalmas" kifejezésként kezelve, azonban így magyarázza: homoszexuális nő. A kilencvenes évek elején, amikor a hazai melegmozgalom elindult, a szó egyaránt vonatkozott a férfiakra és a nőkre (l. pl. Háttér Baráti Társaság a Melegekért). Azonban – nyugati mintára – a nők megfogalmazták az önálló öndefiníció igényét, ezért beszélünk mind gyakrabban „meleg és leszbikus" mozgalomról vagy meleg és leszbikus fesztiválról.

A meleg szó annyiban előnyösebb a homoszexuálisnál, hogy nem hordozza magában szükségszerűen a szexualitás gondolatát. Hiszen a homoszexualitás nemcsak a kifejezett szexuális tevékenységre korlátozódik, hanem az ember teljes életét meghatározza (csakúgy, mint a heteroszexualitás). Nem szerencsés egy embert a maga egészében (munkájában, vallásában, egészségében, kikapcsolódásában, hobbijában stb.) olyan szóval meghatározni, amely – tévesen – azt sugallja, hogy életében a hét 168 órájából 168 a szexről szól.

A melegek társadalmi és jogi megítélése

A melegek társadalmi és jogi megítélése Európában különböző. Érdekes, hogy az egyébként keresztény beállítottságú mediterrán országokban az elfogadottságuk erősebb, mint a balkáni országokban, ahol a homofóbia (melegekkel szembeni gyűlölet, elutasítás) igen erős. A nyugat-európai országok többsége azonban általában toleránsabb. *A közvélemény-kutatások arra utalnak, hogy a hazai társadalom egyenlőre kevésbé elfogadó velük szemben, és talán ez is az oka annak, hogy létszámuk tekintetében – a „rejtőzködés" miatt*

– *konkrét számadatok nem állnak rendelkezésre*. Mindenesetre egy tendencia megfigyelhető. Keresztény konzervatív, valamint szélsőségesen jobboldali körökben igyekeznek az arányt minél alacsonyabb mértékben megállapítani, hangsúlyozva ezzel, hogy néhány jelentéktelen ember „hőzöngéséről" szól az egész melegkérdés. E nézet hívei általában mintegy 0,1%-ról beszélnek. Szemben állnak velük a melegmozgalom ideológusai, akik éppen ellenkező szándékkal igyekeznek minél magasabb számarányt produkáló kutatásokat találni. (Olyan egészen szélsőséges vélemények is vannak, hogy mindenki homoszexuális, csak van, aki bevallja, van, aki tagadja.) Gyakran találkozhatunk a 10%-os arány említésével. A felmérésekre támaszkodó, leginkább mértékadó közelítések a lakosság 5–7%-áról beszélnek. Ha az 5%-ot elfogadjuk, akkor megkockáztathatunk egy olyan becslést, amely szerint Magyarországnak – az életkorát tekintve szexuálisan aktív lakosságot (kb. 70%) véve alapul – mintegy 350 000 homoszexuális állampolgára van, amiből az következne, hogy Budapesten – arányosan – 70 000 meleg és leszbikus él. A melegek világszerte igyekeznek vidékről a városokba költözni, ahol egyrészt a közeg elfogadóbb, másrészt a tömegben könnyebb elrejtőzni, ami sajnos, ma még legtöbbjük számára szempont. Ebből következően a fővárosi arány minden bizonnyal jelentősen meghaladja az országos átlagot, így meglehetős biztonsággal mondhatjuk, hogy amennyiben a budapesti homoszexuálisok számát 100-120 ezerre tesszük, nagyságrendi tévedésbe legalábbis nem esünk.[23]

Coming out

Azt a lépést, amikor valaki elmondja egy másik embernek (vagy nagyobb nyilvánosság előtt felvállalja), hogy meleg vagy leszbikus (esetleg biszexuális vagy transzszexuális) nevezik *coming outnak* (angol szó), magyarul *előjövésnek, előbújásnak*. A coming outra – jó esetben – szabad elhatározásból kerül sor, általában azért, mert a melegeket zavarja, ha nem lehetnek őszinték azokhoz az emberekhez, akik fontosak számukra (családtagjaikhoz, barátaikhoz, kollégáikhoz stb.); ha nem számíthatnak arra, hogy ezzel a szexuális orientációval együtt is elfogadják és szeretik őket; mert sokszor úgy érzik, hogy a másik emberrel eltávolodtak egymástól amiatt, hogy elhallgatták előle életüknek ezt a vonatkozását.

Az élettársi kapcsolatokról

Az elmúlt fél évszázadban a homoszexualitás társadalmi megítélése fokról fokra változott. 1961-ig Magyarországon a nagykorúak közötti homoszexuális nemi kapcsolat

[23] http://www.otkenyer.hu/kate-h03.php

bűncselekménynek számított. A melegek helyzetében jelentős lépést jelentett 1995-ben, amikor *az Alkotmánybíróság kimondta, hogy azonos neműek között is létrejöhet élettársi jogviszony.* Gyakran teszik fel a kérdést a többségi társadalom részéről sokan, hogy vajon milyen jogaikban korlátozottak a melegek, miért is kell utcára vonulniuk, hiszen ugyanolyan jogokat élveznek, mint bárki más, még élettársi kapcsolatot is köthetnek. Az élettársi kapcsolat azonban a magyar jog „mostohagyermeke", annak ellenére, hogy ma már számos különféle jogszabály említi az „élettárs" kifejezést. A hatályos Polgári törvénykönyv értelmében azonban az élettársak nem minősülnek közeli hozzátartozóknak, a törvényes öröklés szabályai alapján nem örökölhetik egymás vagyonát (így nem szerezhetnek özvegyi jogot, nem válnak jogosulttá a köteles részre sem), mint ahogy – a volt házastárssal ellentétben – az élettársnak nincs törvényen alapuló tartási kötelezettsége sem. Megtörténhet tehát egy meleg pár esetében, akik esetleg több évtizede éltek élettársi kapcsolatban, hogy egyikük halála után a másik utcára kerül a közös lakásból.

Európa nyugati részén az államok általában a melegek jogainak bővítésére törekednek. Több országban a regisztrált élettársi kapcsolat szinte a házastársakéival egyenlő jogokban részesíti az élettársakat. Van, ahol a regisztráció lehetősége csak az egynemű élettársaknak van fenntartva (pl. Dániában és Németországban), másutt a bejegyzett partnerkapcsolat azonos nemű és különnemű személyek között is létrejöhet (így többek közt Hollandiában és Franciaországban). Néhány országban (Hollandiában, Belgiumban és Spanyolországban) éppúgy házasságnak tekintik az egyneműek tartós és önkéntesen vállalt párkapcsolatát, mint a különböző neműekét.

A készülő új Polgári törvénykönyv (Ptk.)[24], amelynek tervezete idén decemberben a kormány, 2008 tavaszán pedig a parlament elé kerül, számos kérdésben megszüntetné az élettársak mai jogon kívüliségét. Az élettársi jogviszony fogalmát az Alkotmánybíróság határozatának megfelelően határoznák meg: *„Élettársi jogviszony áll fenn két, házasságkötés nélkül közös háztartásban, érzelmi és gazdasági közösségben (életközösségben) együtt élő személy között, akik közül egyiknek sem áll fenn mással házassági életközössége vagy élettársi kapcsolata, és akik nem állnak egymással egyenes ági rokonságban vagy testvéri (féltestvéri) kapcsolatban".* Következésképp a törvénytervezet – a mostani szabályozáshoz hasonlóan – *nem tenne különbséget külön nemű, illetve azonos nemű személyek együttélése között, mindkettőt élettársi kapcsolatként szabályozná. Az élettársak viszonyát családi kapcsolatnak tekintené, annak elismertségét, támogatottságát azonban nem helyezné a házasság szintjére.*

A készülő törvény nem vezeti be az élettársi viszony kötelező regisztrálását, de lehetőséget adna arra, hogy az élettársak kapcsolatuk bejegyzését kérjék a helyi önkormányzat

[24] 1959. évi IV. törvény

jegyzőjénél. Ez azonban csak a kapcsolat tényének bizonyítását könnyítené meg – a törvényes öröklés kivételével –, nem jelentene különbséget a bejegyzett és a be nem jegyzett élettársi kapcsolat joghatásai között. A nyilvántartás nem lenne közhiteles, abba nem tekinthetne be bárki, csupán a felek és azok a szervek, amelyek az élettársi kapcsolat jogkövetkezményei felől határoznak. Annak természetesen nincs akadálya, hogy maguk az élettársak a regisztráció tényét nyilvánosságra hozzák.

Az új Ptk. a kölcsönös együttműködési és támogatási kötelezettség kimondása mellett bővítené az élettársak jogait a kapcsolat megszűnése esetén. A tervezet a hosszabb idejű élettársi kapcsolatot követően tartási, lakáshasználati jogot biztosítana a rászorult élettárs részére. A vagyoni jogok tekintetében növelné az élettársak vagyoni önállóságát, garantálva egyúttal a vagyonszaporulatra nézve a szerzésben való közreműködésükkel arányos részesedési jogukat.

Az eddig beérkezett észrevételek alapján a törvénytervezet szélsőségesen megosztja a véleményezők táborát. A Magyar Katolikus Püspöki Konferencia még azt a hatályos szabályozást is kifogásolja, hogy élettársi kapcsolat nemcsak külön-, de azonos neműek együttélésére is létrejöhet. Sokan viszont az élettársak bővülő jogaival is elégedetlenek, mert szeretnék, ha az új Ptk. az élettársaknak a házastársakkal teljesen azonos jogokat biztosítana. A tárca e tekintetben (is) a társadalmi elvárásokat leginkább kielégítő kompromisszumos megoldással ért egyet. Az új szabályozás a kormány tervei szerint 2010. január 1-jén lépne hatályba.[25]

AZ EBKTV. HATÁLYA

Az eddigiek során áttekintettük, hogy milyen jelenségeket definiál diszkriminációként az Ebktv., illetve kik azok, akiket a diszkriminációval szemben védeni kíván, és ezen társadalmi csoportoknak milyen speciális problématerületei vannak. Tekintsük most át, hogy kik azok, akikre kötelezettségeket ró a törvény. Az Ebktv. hatálya azt mutatja meg, hogy kiknek, illetve milyen jogviszonyban és mely időponttól kezdve kell megtartani az egyenlő bánásmód követelményét. Ilyen szempontból különbséget tehetünk személyi hatály (kire nézve kötelező a törvény), tárgyi hatály (milyen jogviszonyok tekintetében kötelező a törvény) és időbeli hatály között (mely időponttól kell betartani a törvény előírásait).

[25] http://www.nepszava.hu/default.asp?cCenter=article.asp&tnID=926988

Az Ebktv. személyi hatálya: Kiknek kell betartania a törvény rendelkezéseit?

Ha a törvény személyi hatályát vizsgáljuk, azt látjuk, hogy elsősorban állami, önkormányzati és az ezekhez kapcsolódó szerveknek kell az egyenlő bánásmód követelményét betartani. Az Ebktv. az alábbi szerveket nevesíti:

- a magyar állam,
- a helyi és kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei,
- a hatósági jogkört gyakorló szervezetek (különböző hatóságok, hivatalok, minisztériumok),
- a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek (pl. rendőrség, vám- és pénzügyőrség),
- a közalapítványok, a köztestületek,
- a közszolgáltatást végző szervezetek, *(különösen* a villamosenergia-, gáz-, hő-, víz-, szennyvíz- és hulladékkezelési, köztisztasági, postai és távközlési szolgáltatás, továbbá a menetrend alapján közlekedő járművekkel végzett közforgalmú személyszállítás),
- az oktatási intézmények (iskola, óvoda, egyetem, főiskola),
- a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,
- a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,
- az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj-pénztárak,
- az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók (kórházak, egészségházak, rendelőintézetek, háziorvos),
- a pártok, valamint
- egyéb költségvetési szervek.

A fenti szerveknek *jogviszonyaik létesítése során* (pl. oktatási intézmény tanulói jogviszony létesítésekor), *jogviszonyaik alatt* (pl. kórház az általa nyújtott egészségügyi ellátás tekintetében), valamint *eljárásaik és intézkedéseik során* (pl. fogyasztóvédelmi hivatal hatósági jogkörében eljárva) kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

Az Ebktv. tárgyi hatálya: Milyen jogviszonyok tekintetében kell megtartani a törvény rendelkezéseit?

A fenti eseteken túl *mindenkinek, a magánszférába tartozó szerveknek,* szervezeteknek vagy gazdasági társaságoknak is meg kell tartania az egyenlő bánásmód követelményét, az alábbi jogviszonyok tekintetében:

- ha előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív (pl. nyilvános hirdetést tesz közzé, bármely témában, pl. lakáskiadás, autó-adásvétel stb.);

- ha az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz (pl. üzlet, vendéglátóipari egység, szórakozóhely, diszkó);
- az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet;
- munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében (azaz bármely munkavégzésre irányuló jogviszonyban).

Az Ebktv. időbeli hatálya: Mikortól kell a törvény rendelkezéseit betartani?

Az Ebktv.-t az Országgyűlés 2003. december 27-én fogadta el, és az *2004. január 27. napjától* hatályos, tehát, az ezen időpont után felmerülő esetekben kötelező a törvény rendelkezéseit alkalmazni, illetve betartani.

Mely jogviszonyokra nem terjed ki az Ebktv. hatálya?

A fentiekben foglaltakból jól látható, hogy az Ebktv. igen széles körben alkalmazandó (állami, önkormányzati és ezekhez kapcsolódó szervek eljárása tekintetében, illetve számos speciális területen, mint a foglalkoztatás, áruk forgalma stb.). Azonban vannak olyan jogviszonyok, ahol az egyenlő bánásmód követelményét nem kell betartani. Ezeket a területeket az Ebktv. fel is sorolja, így nem terjed ki a törvény hatálya:

- a családjogi jogviszonyokra,
- a hozzátartozók közötti jogviszonyokra,
- az egyházi jogi személyeknek az egyházak hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő jogviszonyaira, továbbá társadalmi szervezetek vagy pártok egyes jogviszonyaira.

KIMENTÉSEK, AZAZ MILYEN MEGKÜLÖNBÖZTETÉS NEM DISZKRIMINÁCIÓ

Nem minden eltérő bánásmód minősül diszkriminációnak, hátrányos megkülönböztetésnek. Számos esetben előfordul, hogy valakivel jogszerűen bánnak másképpen valamilyen tulajdonsága miatt. Az Ebktv. ezért lehetővé teszi, hogy az a fél, aki ellen hátrányos megkülönböztetés miatt indítanak eljárást, bánásmódját megmagyarázza, a törvény szóhasználatával élve, kimentse. Ahhoz azonban, hogy az Ebktv. által meghatározott védett tulajdonság (nem, etnikai hovatartozás, életkor stb.) miatt alkalmazott

eltérő bánásmód ne minősüljön hátrányos megkülönböztetésnek több feltételnek kell teljesülnie. A törvény kétféle követelményrendszert állít fel a kimentések tekintetében.

Az első eset arra vonatkozik, amikor valakinek egy alapvető jogát (pl. gyülekezéshez való jog) korlátozzák annak érdekében, hogy egy másik alapvető jog érvényesüljön. Ilyen esetekben az alapvető jog korlátozása nem minősül az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének, abban az esetben, ha a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos.[26]

Minden egyéb esetben azt kell vizsgálni, hogy a megkülönböztetett bánásmódnak van-e tárgyilagos mérlegelés szerint, az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű indoka.[27]

A kimentésnek tehát objektívnek kell lennie, nem elegendő az, ha a megkülönböztetést alkalmazó fél szubjektív véleménye szerint jogos a megkülönböztetés. Az, hogy mi minősül „tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoknak" minden esetben csak a konkrét jogviszony részleteinek ismerete mellett dönthető el.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egy olyan ügyben, ahol egy áruház kikötötte, hogy kisgyermekesek csak hétvégén vásárolhatnak, elfogadta ésszerű indoknak azt a kimentést, hogy a rendelkezés oka az, hogy a targoncák és más gépek által végzett hétközi rakodások túl veszélyesek a kisgyermekekre nézve. (A cég egyébként úgy is szervezte a rakodási munkabeosztást, hogy hétvégére ne essen ilyen jellegű tevékenység, tehát kisgyermekesek is tudjanak vásárolni.)

Fontos rendelkezése azonban a törvénynek az, hogy olyan közvetlen hátrányos megkülönböztetés, illetve jogellenes elkülönítés esetén, ahol a megkülönböztetés alapja faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, illetve nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, nincsen helye a fenti kimentési lehetőségeknek.[28]

Speciális kimentési okok

Az Ebktv. a fentebb ismertetett általános kimentési okjok mellett meghatároz speciális kimentési okokat, amelyek csupán egyes területekre vonatkoznak.

[26] Ebktv. 7. § (2) a)
[27] Ebktv. 7. (2) b)
[28] Ebktv. 7. § (3)

Oktatás

Az oktatás területén nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az olyan megkülönböztetés, amikor az egyik nembeli tanulók elkülönített oktatása önkéntes alapon, azonos színvonalon, illetve körülmények között történik. Ez a rendelkezés teszi lehetővé, hogy ún. fiú- vagy leányiskolák jöjjenek létre.[29]

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét a közoktatási- és felsőoktatási intézményben az önkéntes alapon, vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, továbbá kisebbségi vagy nemzetiségi oktatás, ha a többségivel azonos színvonalon, illetve körülmények között történik. Így lehetőség van pl. romák vagy éppenséggel református vallásúak számára létrehozni osztályokat, ahol a speciális vallási vagy kisebbségi ismereteket sajátíthatják el a tanulók.[30]

Fontos kitétel azonban, hogy ezeknek az elkülönített oktatási formáknak bizonyos minőségi feltételeknek meg kell felelniük, és nem lehet önkényesen tanulókat helyezni ilyen osztályokba.

Foglalkoztatás

Az Ebktv. foglalkoztatás területén is meghatároz két speciális kimentési okot. Az első szerint nem minősül az egyenlő bánásmód megsértésének az olyan arányos megkülönböztetés, amely a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és minden lényeges és jogszerű feltételt figyelembe vesz.[31]

Nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek továbbá a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés sem.[32]

Ilyen kimentést pl. egy római katolikus oktatási intézmény alkalmazhat, amikor kiköti, hogy hittantanár az intézményben csak római katolikus vallású lehet. Ebben az esetben megvalósulnak a törvény által meghatározott követelmények, hiszen egy római katolikus gimnázium szellemiségét alapvetően meghatározza a vallási hovatartozás, és a hittanoktatás természete is megköveteli, hogy egy azonos vallású személy oktassa azt a diákoknak.

[29] Ebktv. 28. § (1)
[30] Ebktv. 28. § (2)
[31] Ebktv. 22. § (1) a)
[32] Ebktv. 22. § (1) b)

A BIZONYÍTÁS SPECIÁLIS SZABÁLYAI

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásokban megváltoznak a bizonyítás terhének a szabályai is. A polgári eljárásokban általában annak a félnek kell egy tény fennállását bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azt a tényt a bíróság valósnak fogadja el. Ezt nevezzük bizonyítási tehernek. Tehát, ha valaki azt állítja, hogy neki tartoznak, akkor bizonyítani is kell a tartozás fennállását. Ezzel szemben az Ebktv. úgy rendelkezik, hogy a bizonyítási teher megoszlik az eljárásban résztvevő felek között.

A *jogsérelmet szenvedett félnek azt kell valószínűsítenie,* hogy őt *hátrány érte,* vagy ennek közvetlen veszélye fenyeget, illetve hogy ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint *rendelkezett valamely a törvényben meghatározott védett tulajdonsággal.*

A fentiek valószínűsítése esetén *a másik felet terheli annak bizonyítása,* hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített *körülmények nem álltak fenn*, illetve hogy az *egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani azt.*[33]

A KÉPVISELETRE VONATKOZÓ SPECIÁLIS SZABÁLYOK

Az Ebktv. lehetővé teszi, hogy az egyenlő bánásmód megsértése miatt indult eljárásokban a társadalmi és érdekképviseleti szerv az ügyfél meghatalmazása alapján *képviselőként* járjon el.[34]

Képviseleti jogot – a törvényen, a hatósági rendelkezésen és az alapszabályon alapuló képviseleten felül – a képviselőhöz, a másik félhez vagy az érdekelt hatósághoz intézett nyilatkozattal (meghatalmazás) lehet létesíteni.[35]

A jogszabály értelmében meghatalmazás általában csak írásban érvényes. A meghatalmazás eltérő kikötés hiányában visszavonásig érvényes, és a visszavonás jogáról érvényesen lemondani nem lehet, azaz a meghatalmazó bármikor élhet ezzel a jogával.

Az Ebktv. szerint tehát nem szükséges, hogy ügyvéd képviselje az ügyfelet az eljárásban, azonban ha ügyvéd jár el, akkor meghatalmazás alakiságára a reá vonatkozó jogszabályok

[33] Ebktv. 19. §

[34] Ebktv. 18. § *(1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásokban a társadalmi és érdekképviseleti szervezet, valamint a hatóság a jogsérelmet szenvedett fél meghatalmazása alapján – törvény eltérő rendelkezése hiányában – képviselőként járhat el.*
(2) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult közigazgatási eljárásban a társadalmi és érdekképviseleti szervezetet megilletik az ügyfél jogai.

[35] 1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről (továbbiakban: Ptk.) 222. §

az irányadók, vagyis mindenképpen írásbeli meghatalmazás szükséges, amelyet mindkét félnek alá kell írnia.

A törvény értelmező rendelkezései szerint *társadalmi és érdekképviseleti szervezetnek minősül az a társadalmi szervezet vagy alapítvány,* amelynek alapszabályában, illetve alapító okiratában a szervezet céljai között a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi esélyegyenlőségének elősegítése vagy az emberi és állampolgári jogok védelme szerepel, valamint az adott nemzeti és etnikai kisebbség tekintetében a kisebbségi önkormányzat, továbbá a munkavállalók anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeivel összefüggő ügyeiben a szakszervezet.

Amennyiben a meghatalmazás társadalmi szervezet részére szól, úgy a meghatalmazott részéről *a szervezet képviselője jogosult az aláírásra,* és szükséges, hogy *két tanú* is ellássa kézjegyével a dokumentumot, ugyanis csak ebben az esetben lesz a meghatalmazás teljes bizonyító erejű magánokirat. Ezen túlmenően a szervezetnek azt is igazolnia kell az eljáró bíróság, illetőleg hatóság előtt, hogy céljai összhangban vannak a törvény 3. §-ában meghatározottakkal. Ennek igazolására a bíróságok általában a szervezet alapszabályát vagy alapító okiratát kérik becsatolni.

A meghatalmazáson túlmenően a jogalkotó a társadalmi szervezetet a közigazgatási hatóságok előtti eljárásban felruházta az ügyfél jogaival. A közigazgatási hatósági eljárásról szóló törvény (Ket.)[36] értelmében ügyfél az a természetes vagy jogi személy, továbbá jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, akinek (amelynek) jogát, jogos érdekét vagy jogi helyzetét az ügy érinti, akit (amelyet) hatósági ellenőrzés alá vontak, illetve akire (amelyre) nézve – tulajdonát, jogait és vagyontárgyait is ideértve – a hatósági nyilvántartás adatot tartalmaz.[37] Ennek értelmében a szervezet betekinthet az eljárás során keletkezett iratokba, bizonyítási indítványokat, észrevételeket tehet az eljárás során, és ő is értesül a hatóság határozatáról.

A KÖZÉRDEKŰ IGÉNYÉRVÉNYESÍTÉS INTÉZMÉNYE

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt *személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat az ügyész, az EBH, illetve társadalmi és érdekképviseleti szervezetek, ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját*

[36] *2004.évi CXL. törvény a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól*
[37] Ket. 15. § (1)

érinti.[38] A közérdekű igényérvényesítés lényege tehát az, hogy nem közvetlenül a jogsérelmet szenvedett személy fordul jogainak érvényesítése érdekében a bírósághoz vagy más hatósághoz, hanem valamely szervezet a saját jogán lép fel vagy indít eljárást.

A közérdekű igényérvényesítés intézménye 2007. január 1-től kiterjed az EBH előtti eljárásokra is.[39] Ezen jogintézmény bevezetésének oka többek között az, hogy bizonyos esetekben társadalmi érdek fűződik ahhoz, hogy a jogsértések kivizsgálásra kerüljenek, illetve szankcionálva legyenek. Gyakran találkozhatunk olyan jelenségekkel, megnyilvánulásokkal, amelyek *bár személy szerint nem nevesítenek senkit, mégis mélyen sérthetnek egy adott védett csoportot.*

A Háttér Társaság a Melegekért volt az első társadalmi szervezet, amely saját nevében indított pert az egyenlő bánásmód megsértése miatt. Az eljárásban, amelyet a Károli Gáspár Református Egyetem ellen kezdeményezett, azt kifogásolta, hogy az alperes egyik tézisében általánosságban kizárta a vallástanári és teológiai képzésből a homoszexualitásukat megélő vagy azt kinyilvánító személyeket. Azóta több ilyen eljárás is indult már, nagy nyilvánosság előtt zajlanak pl. az Esélyt a Hátrányos Helyzetű Gyerekeknek Alapítvány által iskolai szegregáció miatt kezdeményezett perek.

A közérdekű igényérvényesítés körében indult bírósági eljárásokban a társadalmi szervezetek, illetőleg alapítványok *illetékmentességet* élveznek abban az esetben, ha az eljárás megindítását megelőző naptári évben nem volt olyan vállalkozásból származó jövedelmük, amely után társasági adófizetési kötelezettsége keletkezett volna.[40] A szervezet erről az eljárás megindításakor nyilatkozni köteles.

[38] Ebktv. 20. § (1): *Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt bíróság előtt személyiségi jogi pert, valamint munkaügyi pert indíthat*
a) az ügyész,
b) a hatóság,
c) a társadalmi és érdekképviseleti szervezet,
ha az egyenlő bánásmód követelményének megsértése vagy annak közvetlen veszélye olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti.

[39] Ebktv. 20. § (2): *A társadalmi és érdekképviseleti szervezet a hatóság előtt az (1) bekezdésben meghatározott feltételek teljesülése esetén eljárást indíthat.*

[40] 1990. évi XCIII. törvény az illetékekről (továbbiakban: Itv.) 5. § (1): *Teljes személyes illetékmentességben részesül:*
a) a Magyar Állam,
b) a helyi önkormányzatok és azok társulásai,
c) a költségvetési szerv, valamint az Állami Privatizációs és Vagyonkezelő Részvénytársaság,
d) a társadalmi szervezet, a köztestület és a közhasznú társaság,
(folytatás a következő oldalon)

AZ EBKTV. ÁLTAL SZABÁLYOZOTT TERÜLETEK

Az Ebktv. ágazati szabályai olyan területekre terjednek ki, ahol az egyenlő bánásmód követelményének megtartása különösen nagy súllyal esik latba. Ezek a területetek a foglalkoztatás, a szociális biztonság, az egészségügy, a lakhatás, az oktatás és képzés, illetve az áruk forgalmazása és szolgáltatások igénybevétele.

Foglalkoztatás

Az Ebktv. rendelkezik azokról a magatartásokról, amelyek az egyenlő *bánásmód megsértését jelentik a munka világában.*[41] A törvény indokolása szerint ez a szakasz tartalmazza azokat a jogokat és kötelezettségeket, amelyek gyakorlása során a munkáltatók

e) az egyház, egyházak szövetsége, egyházi intézmény,
f) az alapítvány, ideértve a közalapítványt is,
g) a vízgazdálkodási társulat,
h) az egészségbiztosítási szerv, a Nyugdíjbiztosítási Alap kezeléséért felelős nyugdíjbiztosítási szerv,
i) a Magyar Nemzeti Bank,
j) a Magyar Távirati Iroda Részvénytársaság,
k) az Észak-atlanti Szerződés Szervezete, továbbá az Észak-atlanti Szerződés tagállamainak és az 1995. évi LXVII. törvényben kihirdetett Békepartnerség más részt vevő államainak Magyarországon tartózkodó fegyveres erői – ideértve az említett fegyveres erők alkalmazásában álló nem magyar állampolgárságú, hivatásos szolgálatban lévő és polgári állományú személyeket is – kizárólag a szolgálati kötelezettségükkel összefüggő illetékügyek tekintetében,
(l) a területfejlesztésről és területrendezésről szóló 1996. évi XXI. törvény hatálya alá tartozó fejlesztési tanács.

(2) Az (1) bekezdés c)-g) pontokban említett szervezetet az illetékmentesség csak abban az esetben illeti meg, ha a vagyonszerzést, illetőleg az eljárás megindítását megelőző naptári évben folytatott vállalkozási tevékenységéből származó jövedelme után társasági adófizetési kötelezettsége, illetve – költségvetési szerv esetében – eredménye után a központi költségvetésbe befizetési kötelezettsége nem keletkezett.

(3) Az illetékmentességnek a (2) bekezdésben meghatározott feltétele meglétéről a szervezet (alapítvány) vagyonszerzése esetén annak illetékkiszabás végett bejelentésekor, államigazgatási vagy bírósági eljárás esetén az eljárás megindításakor írásban köteles nyilatkozni. A nyilatkozatnak tartalmaznia kell, hogy a szervezet (alapítvány) – a vagyonszerzést, illetőleg az eljárás megindítását megelőző naptári évben folytatott vállalkozási tevékenységéből származó jövedelme után, vagy ilyen tevékenység hiányában – társasági adó fizetésére, illetve eredménye után költségvetési befizetésre nem volt kötelezett.

[41] Ebktv. 21. §: *Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:*
a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
(folytatás a következő oldalon)

a leggyakrabban megsértik az egyenlő bánásmód elvét. A jogszabály ezen szakasza példálózva sorolja fel azokat a foglalkoztatáshoz kötődő eseteket, amelyeknél a törvény különleges védelmet kíván nyújtani a hátrányos megkülönböztetéssel szemben.

Fontos megjegyezni, hogy a jogalkotó a *foglalkoztatási jogviszony* és a *munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony* (pl. amikor valakit megbízási szerződéssel foglalkoztatnak) mellett az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyokra is kiterjeszti a törvény hatályát. Mégis ez a szakasz az, amely eligazíthatja a jogalkalmazókat, hiszen egyértelművé teszi bizonyos jogviszonyok vonatkozásában, hogy azokat a foglalkoztatási és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokkal összefüggőnek tekinti.

Érdekes ebből a szempontból, hogy az Ebktv. e körbe sorolja a *nyilvános álláshirdetéseket* is, amelyek a polgári perrendtartás alapján – a munkakereső jelentkezése nélkül önmagukban – nem képezhetik munkaügyi per tárgyát.

A törvény a foglalkoztatás körében érvényesíthető ún. *specifikus kimentési okokat* sorol fel, amelyekre a munkáltató sikerrel hivatkozhat.[42] A legfontosabb követelmény a kimentési okkal szemben, hogy az valóban jogszerű legyen és arányos célt szolgáljon. Ebből következik, hogy nem diszkrimináció az, ha a női napozóban kizárólag nőt alkalmaznak takarítóként.

A jogalkotó lehetővé teszi, hogy a *vallásos szellemiségű,* illetve a *nemzeti vagy etnikai kisebbségekhez* kapcsolódó szervezetek az általuk foglalkoztatott személyek esetében vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló különbségtételt alkalmazzanak. Erre azonban csak akkor van lehetőség, ha *a szervezet*

b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
h) az előmeneteli rendszerben;
i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

[42] Ebktv. 22. §: *Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését*
a) a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés,
b) a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

által megkövetelt vallás vagy más világnézet, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozás az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelménynek minősül. Ez azt jelenti, hogy míg egy egyházi iskola értelemszerűen megkövetelheti a hittantanártól, hogy az adott vallás híve legyen, addig egy takarítónő alkalmazását nem lehet arra hivatkozással megtagadni, hogy más egyház tanításait követi. E két véglet közötti esetekben (hittantanár vagy takarítónő) *a joggyakorlatnak kell kialakítania, mi tekinthető indokolt, arányos és valós követelménynek*. Fontos megjegyezni, hogy a jogszabály azt nem teszi lehetővé, hogy egy vallásos szellemiségű intézmény a vallástól eltérő más védett tulajdonság (pl. nem, etnikai hovatartozás, szexuális orientáció), vagy egy etnikai kisebbséghez kapcsolódó intézmény a nemzeti vagy etnikai hovatartozástól eltérő tulajdonság (pl. vallás, nem, vagyoni helyzet) alapján tegyen különbséget az alkalmazottai között.[43]

A jogszabály lehetőséget ad arra, hogy törvény, kormányrendelet, illetőleg kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére *előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.*[44]

Ebben a vonatkozásban szükséges megemlíteni a magyar szabályozás egyik jelentős hiányosságát: egy olyan területet, ahol a közösségi szabályozás alapján szükséges lenne előnyben részesítési kötelezettséget előírni, ám az hiányzik a magyar jogrendszerből. A fogyatékos személyekkel szembeni egyenlő bánásmódról a foglalkoztatás területén az Európai Unió Foglalkoztatási Keretirányelvének[45] 5. cikke rendelkezik, amely *„A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás"* címet viseli. Ez azt mondja ki többek között, hogy *„az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni"*. Ez azt jelenti, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, *kivéve ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra*. Ezt a terhet nem lehet aránytalanul nagynak tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékosügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.

Egy példával illusztrálva a fentieket: egy kerekesszéket használó személy jelentkezik egy adminisztratív asszisztensi állásra. A munkavégzés helye a negyedik emeleten található, de nincs lift. Ha a munkáltatónak a földszinten is vannak irodái, a munkáltatónak a fogyatékos

[43] Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata 103. o., http://www.neki.hu

[44] Ekbtv. 23.§ törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére – a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben – előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő

[45] Foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv

személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás kötelezettsége alapján úgy kell szerveznie a munkát, hogy az adminisztratív asszisztens a munkáját a földszinten végezhesse. Ha azonban a munkáltatónak csak a negyedik emeleten vannak irodái, és az épületben nincs lift, akkor nem lehetséges (aránytalan teherrel nem járó) ésszerű intézkedést tennie az ilyen személy alkalmazása érdekében.

A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás követelményének a magyar jog nem felel meg, hiszen *a hatályos szabályozás szerint a munkáltatónak alapesetben csak a már foglalkoztatott és a foglalkoztatás közben megváltozott munkaképességű munkavállaló további foglalkoztatásáról kell gondoskodnia, a már fogyatékkal élő személy munkához jutása érdekében intézkedési kötelezettsége nincs*. Sőt, a munkáltató még fenti kötelezettség alól is mentesül amennyiben működési körén belül a megváltozott munkaképességű dolgozót igazolható körülmény miatt foglalkoztatni nem tudja. [46]

Szociális biztonság és egészségügy

A törvény miniszteri indokolása azzal magyarázza a szociális biztonság területének külön szabályozását, hogy *„az elmúlt években több olyan eset is napvilágra került, amikor egyes személyek valamely tulajdonságuk, hovatartozásuk alapján kerültek hátrányosabb helyzetbe a szociális és egészségügyi ellátás igénybevétele során”*. Ilyen esetek lehetnek, amikor szociális ellátást igénybe venni kívánó személyt vagy személyeket *alacsonyabb színvonalú ellátásban részesítenek,* vagy egyenesen *elzárják őket az ellátás igénybevételétől,* de az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelentheti az is, ha valamely tulajdonság, tipikusan etnikai hovatartozás alapján egységes csoportot alkotó személyeket adott intézményen belül *elkülönítetten kezelnek*. Ez utóbbi körülményt vizsgálta a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa egy kórház esetében is, a szegregációt viszont nem állapította meg. Az eset ugyanakkor rávilágított arra, amire jogvédő szervezetek már korábban is felhívták a figyelmet, nevezetesen, hogy egyes csoportokhoz tartozó személyek más egészségügyi szolgáltatásban részesülnek, esetenként pedig a többségi csoporthoz tartozó személyektől elkülönítetten helyezik el őket.

Kiemelt területe az Ebktv.-nek a (szociális) segélyezéssel[47] kapcsolatban is az egyenlő bánásmód követelményének biztosítása, tekintettel arra, hogy a segélyt igénylők túlnyomó

[46] Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata. 104. o., http://www.neki.hu

[47] Ebktv. 24. §: *Az egyenlő bánásmód követelményét a szociális biztonsággal összefüggésben érvényesíteni kell különösen*
a) a társadalombiztosítási rendszerekből finanszírozott, valamint
b) a szociális, illetve gyermekvédelmi pénzbeli és természetbeni, valamint személyes gondoskodást nyújtó ellátások igénylése és biztosítása során.

része valamely védett tulajdonsággal rendelkező személy.[48] A *szociális ellátások* lehetnek pénzbeli, illetve természetben nyújtott szolgáltatások, továbbá személyes gondoskodást nyújtó ellátások. Ez utóbbiak alapvető kötelezettje az állam és az önkormányzatok. A személyes gondoskodást nyújtó ellátások legtipikusabb formái az étkeztetés és a házi segítségnyújtás. Megjegyzendő, hogy a szociális igazgatásról szóló törvény kifejezetten tartalmazza az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának kötelezettségét.

A gyermekvédelem körében szintén alapvetően pénzbeli és természetbeli ellátásokat említhetünk: előbbi körbe tartozik a rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény vagy a gyermektartásdíj megelőlegezése, míg természetbeli ellátási forma a tankönyv vagy tanszertámogatás.

Az Ebktv. miniszteri indokolása is kiemeli, hogy az egyenlő bánásmód elvét mind az állami, mind a magán, illetve az önkéntes és kötelező szociális ellátórendszerekben és eljárásokban érvényesíteni kell.

Az Ebktv. következő szakasza[49] szerint az egyenlő bánásmód követelményét az egészségügyi ellátással összefüggésben is érvényesíteni kell. E generális szabály alapján valamennyi az egészségügyről szóló, illetve a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól rendelkező törvényben meghatározott ellátási forma tekintetében érvényre kell juttatni az egyenlő bánásmód követelményét. Ez alapvetően azt jelenti, hogy *az egészségügyi ellátások során mindenkivel szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni mind a magán, mind a kötelező ellátások során nyújtott szolgáltatások tekintetében.*

A törvény az általános szabály mellett példálózva említ meg speciális területeket az egészségügyiszolgáltatás-nyújtással kapcsolatban, amelyekben különösen érvényesíteni kell az egyenlő bánásmód követelményét. Ilyenek a *betegségmegelőző programokban* és a *szűrővizsgálatokon való részvétel,* a *gyógyító-megelőző ellátás* és a tartózkodás céljára szolgáló *helyiségek használata,* valamint az *élelmezési és egyéb szükségletek kielégítése.* Különösen fontos, hogy senkit ne érjen indokolatlan és önkényes megkülönböztetés valamely tulajdonsága alapján ezen szolgáltatásokkal kapcsolatban – itt különös tekintettel az egészségügyi állapotra, fogyatékosságra, a kisebbséghez tartozásra és a vagyoni helyzet szerinti különbségtételre gondolunk.

[48] Ebktv. 8. §

[49] 25. § (1): *Az egyenlő bánásmód követelményét az egészségügyi ellátással összefüggésben érvényesíteni kell különösen az egészségügyi szolgáltatásnyújtás, ezen belül*
a) a betegségmegelőző programokban és a szűrővizsgálatokon való részvétel,
b) a gyógyító-megelőző ellátás,
c) a tartózkodás céljára szolgáló helyiségek használata,
d) az élelmezési és egyéb szükségletek kielégítése

A törvény – ahogy a foglalkoztatás esetében is – az *előnyben részesítési lehetőségről* itt is rendelkezik.[50] A szabályozás célja *a meglévő hátrányok kiküszöbölése, kompenzációja.* Mindezt az Ebktv. rendelkezéseivel összhangban van lehetőség megtenni. *A többletjuttatás azokat a hátrányokat igyekszik kiküszöbölni, amelyek az adott csoportot helyzetéből fakadóan sújtják. Ilyen többletjuttatás lehet pl., ha bizonyos jövedelemszint alatt élők részére a szűrővizsgálatot közvetlen lakókörnyezetükben biztosítják.* Erre ad lehetőséget az egészségügyi törvény az ún. *célzott szűrővizsgálatok* megszervezésével. A célzott szűrővizsgálat bizonyos kockázati tényezők alapján veszélyeztetettnek minősített csoport esetében folytatható le. Pl. amennyiben egy romatelepen élők körében magas a dohányzók aránya, magas a szív- és érrendszeri megbetegedésben szenvedők aránya (mindkét megállapítás felméréseken alapszik), és vagyoni helyzetük nem teszi lehetővé, hogy a legközelebbi olyan településre elutazzanak, ahol szűrővizsgálatokat végeznek, akkor indokolt lehet jogszabályban normatív módon többletjuttatásokban részesíteni az érintett csoportot. Adott helyzetben ugyanilyen jellegű többletjuttatás akár egy egész település részére biztosítható tekintettel arra, hogy a településről a legközelebbi olyan városba eljutni, ahol szűrővizsgálaton részt lehet venni, a közlekedési nehézségek miatt nehézkes. Az Ebktv. kiemelten utal az egészségügyi állapotra és a fogyatékosságra, mint olyan védett tulajdonságokra, amellyel rendelkező személyek és ezek csoportjai vonatkozásában fokozottan indokolt az előnyben részesítés.

A *szociális biztonsággal kapcsolatos többletjuttatásokat* szintén csak törvény vagy ilyen jogszabály felhatalmazása alapján kiadott kormányrendelet állapíthat meg. E jogszabályban kifejezetten meg kell jelölni azt a társadalmi csoportot, aminek esélyegyenlőtlensége felszámolását tűzi ki célul a rendelkezés. *Az esélyegyenlőtlenség megállapítása nem alapulhat feltételezésen, illetve önkényesen sem jelölhető meg az a csoport, amelynek esélyegyenlőtlensége felszámolására irányul az intézkedés. Az előnyben részesítést alkalmazó rendelkezést megelőzően az adott társadalmi csoport esélyegyenlőtlenségét „tárgyilagos értékelés" alapján kell felmérni.* Ez alapulhat szociológiai vagy egyéb tudományos kutatásokon és felméréseken, statisztikai adatokon, de akár az adott csoport érdekeit védő társadalmi szervezet megalapozott észrevételein is, amennyiben a kutatási, statisztikai vagy egyéb adatok és az azokból levont következtetések, megállapítások objektivitásához nem fér kétség.[51]

[50] 25. § (2): *Törvény, illetőleg törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet e törvény rendelkezéseivel összhangban az egészségi állapot vagy fogyatékosság, illetve a 8. §-ban meghatározott tulajdonság alapján a társadalom egyes csoportjai részére a szociális és az egészségügyi ellátórendszer keretein belül többletjuttatásokat állapíthat meg.*

[51] Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata 107. o., http://www.neki.hu

Lakhatás

Az Ebktv. ugyancsak kiemelt területként foglalkozik a lakhatással,[52] amely területen az egyenlő bánásmód követelményét szintén meg kell tartani.

Külön tilalmazza ezért, hogy egyes, védett tulajdonsággal rendelkező személyeket akár közvetlen, akár közvetett módon érjen diszkrimináció a lakhatással kapcsolatosan, ezen belül az azt segítő állami és önkormányzati támogatások, kedvezmények vagy kamattámogatás nyújtásával kapcsolatosan. Itt elsősorban a (hitelintézeti) ügyintézés során előforduló hátrányos megkülönböztetés kizárására utal az Ebktv., jóllehet ezen túlmutatóan tilos a támogatások feltételeinek olyan módon való meghatározása is, ami közvetlenül, de gyakorlatilag inkább közvetve hátrányos helyzetbe hoz egy adott csoportot vagy az ahhoz tartozó személyeket.

A támogatások nyújtása során azonban sokkal inkább közvetlen kapcsolatba kerül az ügyfél, aki a támogatást igényli, illetve az a hitelintézet, aki a támogatás biztosítását, folyósítását bonyolítja. E jogviszony során példának okáért *nem kerülhet sor arra, hogy valamely nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozók részére nem vagy csak korlátozott mértékben adnak információt, esetleg kifejezetten téves tájékoztatással látják el őket a lakhatással összefüggő támogatásokkal kapcsolatban, és ennek eredményeképpen az adott csoporthoz tartozó személyek a támogatáshoz nem férnek hozzá.*

A kedvezmények leggyakoribb formája egyébként: a lakásépítési vagy -vásárlási kedvezmény, fiatalok otthonteremtési támogatása, a kamattámogatások több formája, a települési önkormányzatok részére, valamint utóbbiak részéről nyújtható támogatások.

A törvény tilalmazza továbbá, hogy *állami vagy önkormányzati tulajdonú lakások és építési telkek értékesítése, bérbeadása feltételeinek meghatározása során* egyes védett tulajdonsággal rendelkező személyeket hátrányos helyzetbe hozzanak. E törvényhely szövegének fogalmazásából látjuk, hogy az Ebktv. ez utóbbi körben a közvetett diszkrimináció

[52] Ebktv. 26. § (1): *Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen a 8. §-ban meghatározott tulajdonságok szerint egyes személyeket*
a) közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetéssel sújtani a lakhatást segítő állami vagy önkormányzati támogatások, kedvezmények vagy kamattámogatás nyújtásával kapcsolatosan,
b) hátrányos helyzetbe hozni az állami vagy önkormányzati tulajdonú lakások és építési telkek értékesítése vagy bérbeadása feltételeinek meghatározása során.
(2) A használatbavételi és egyéb építési hatósági engedély kiadásának megtagadása, illetve feltételhez kötése sem közvetlenül, sem közvetve nem alapulhat a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokon.
(3) A lakáshoz jutási feltételek meghatározása nem irányulhat arra, hogy a 8. §-ban meghatározott tulajdonságok szerint egyes csoportok valamely településen, illetve településrészen mesterségesen, nem a csoport önkéntes elhatározása alapján elkülönüljenek.

veszélyével számol elsősorban (amellett, hogy természetesen az egyenlő bánásmód bármilyen formában való megsértése e téren tilalmazott): az állami vagy önkormányzati tulajdonban lévő ingatlanok értékesítését, bérbeadását általában normatív módon meghatározott feltételekkel valósítják meg. *Amennyiben e normatív rendelkezések olyan (látszólag semleges) feltételeket is tartalmaznak, amelyeknek alapvetően nem szükségszerűen kellene megfelelniük a jelentkezőknek ahhoz, hogy az adott ingatlant megvásárolják vagy bérbe vegyék, és ennek következtében egy pontosan behatárolható, védett tulajdonságokkal rendelkező csoporthoz tartozó személyek – más, velük összehasonlítható helyzetben lévő csoporthoz vagy személyekhez képest – lényegesen nagyobb arányban kerülnek hátrányba, akkor a közvetett diszkrimináció megállapítható.* Ilyen feltétel lehet pl. a felsőfokú iskolai végzettség, mint alapkövetelmény előírása egy adott ingatlan bérbevételéhez: amennyiben egy adott csoportot (akik védett tulajdonsága pl. a vagyoni helyzet) ezáltal úgy ér hátrány, hogy e feltétel híján egyébként az egyéb feltételeknek megfelelnének, akkor a közvetett hátrányos megkülönböztetés megvalósult.

A szakasz utolsó bekezdése a hátrányos megkülönböztetés egy másik formájára a *jogellenes elkülönítésre* utal, azonban nem elkülönítésről, hanem *elkülönülésről* beszél. Ez alapján az Ebktv. tiltja a lakáshoz jutási feltételek olyan módon való meghatározását, ami alapján egyes védett tulajdonságokkal rendelkező csoportok egy adott településen vagy településrészen belül mesterségesen elkülönülnek. Ezt elsősorban a település drágábban és olcsóbban értékesíthető telkekre, ingatlanokra történő felosztásával, kettéosztásával lehet megvalósítani. A törvényi tilalom része, hogy a mesterséges elkülönülés a csoport tagjainak szándékán kívül valósuljon meg, azaz abban az esetben, ha egyes személyek vagy e személyek csoportja önként, kényszer nélkül kíván a település egy különálló részén élni anélkül, hogy ez a helyzet bizonyos lakáshoz jutási feltételek diszkriminatív meghatározásán alapult volna, az nem minősíthető az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének.

Oktatás és képzés

A törvény az oktatás területén minden olyan jogviszonyban alkalmazandó, amelyhez *költségvetési támogatást használnak fel, illetve amelynek állami jóváhagyás vagy szervezés* a feltétele.[53] Eszerint csak a nem akkreditált képzést nyújtó, állami támogatás nélkül működő tanfolyamok, illetve önképzőkörök képeznek kivételt az ágazatspecifikus szabályok esetén.

[53] Ebktv. 27. § (1): *Az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed minden olyan nevelésre, oktatásra, képzésre,*
a) amely államilag jóváhagyott vagy előírt követelmények alapján folyik, vagy
b) amelynek megszervezéséhez az állam
ba) közvetlen normatív költségvetési támogatást nyújt, vagy
bb) közvetve – így különösen közterhek elengedése, elszámolása vagy adójóváírás útján – hozzájárul (a továbbiakban együtt: oktatás).

A törvényben részletes felsorolás található azokról az intézkedésekről, rendelkezésekről, melyek során kötelező betartani az egyenlő bánásmód követelményét.[54] Fontos itt megemlíteni, hogy *a felsorolás nem kimerítő, csupán példálózó jellegű, azaz az oktatás területén más formában előforduló diszkrimináció is jogellenes.*

A *jogellenes elkülönítés* és az *alacsonyabb színvonalú oktatás tilalmát* külön is meg fogalmazza a törvény.[55] A nemzetközi dokumentumok, illetve a magyar szabályozás is az ún. *Brown I. ügyben* hozott ítéletnek a logikájára épül. Az afro-amerikaiak iskolai szegregációjával kapcsolatos ügyben[56] az Amerikai Egyesült Államok Legfelsőbb Bírósága rámutatott, hogy *vannak olyan megfoghatatlan tényezők amelyek miatt a „hasonló korú és képességű" fehér és színes bőrű diákoknak „csupán a faji hovatartozásuk miatti elkülönítése a közösségen belüli státuszukkal kapcsolatban olyan kisebbségi érzést generál, amely elméjüket és szívüket soha többé nem orvosolható módon befolyásolhatja".* Az amerikai Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy *az elkülönítést úgy lehet értelmezni, hogy az a színes bőrű diákok alacsonyabb rendűségét fejezi ki. „Az alacsonyabb rendűség pedig hatással van a gyermek tanulási motivációjára". Az elkülönített oktatás még abban az esetben is jogellenes, ha teljes mértékben azonos feltételek biztosításával történik.*

[54] 27. § (2): *Az egyenlő bánásmód követelményét az (1) bekezdésben meghatározott oktatással összefüggésben érvényesíteni kell különösen*
- *a) az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása,*
- *b) az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás,*
- *c) a teljesítmények értékelése,*
- *d) az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele,*
- *e) az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférés,*
- *f) a kollégiumi elhelyezés és ellátás,*
- *g) az oktatásban megszerezhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása,*
- *h) a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint*
- *i) az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése során.*

[55] Ebktv. 27. § (3): *Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely személy vagy csoport*
- *a) jogellenes elkülönítése egy oktatási intézményben, illetve az azon belül létrehozott tagozatban, osztályban vagy csoportban,*
- *b) olyan nevelésre, oktatásra való korlátozása, olyan nevelési, oktatási rendszer vagy intézmény létesítése, fenntartása, amelynek színvonala nem éri el a kiadott szakmai követelményekben meghatározottakat, illetve nem felel meg a szakmai szabályoknak, és mindezek következtében nem biztosítja a tanulmányok folytatásához, az állami vizsgák letételéhez szükséges, az általában elvárható felkészítés és felkészülés lehetőségét.*

(4) Az oktatási intézményekben nem működhetnek olyan szakkörök, diákkörök és egyéb tanulói, hallgatói, szülői vagy más szervezetek, amelyek célja más személyek vagy csoportok lejáratása, megbélyegzése vagy kirekesztése.

[56] Brown v. Board of Education (Iskolaszék) 347 U.S. 483 (1954), 1954. május 17-i ítélet., http://www.nationalcenter.org/brown.html

A magyar jog egyetlen esetben ad lehetőséget a származáson alapuló elkülönített oktatásra: a *kisebbségi oktatás esetében.* Az elkülönített oktatás csak akkor jogszerű, ha az a kisebbségi törvényben meghatározott módon és céllal, valamint az Ebktv.-ben foglaltaknak megfelelően jön létre. A kisebbségi oktatás három lényeges ponton különbözik a szegregációtól: az *önkéntességben, az elkülönítés céljában, valamint az azonos minőség biztosításában.* Míg a kisebbségi oktatás esetében a kulturális hagyományok, a nyelv megőrzése a cél, addig a *jogellenes szegregáció esetén* ez a cél nem bizonyítható. A kulturális értékek megőrzése nem eredményezi az oktatás színvonalának csökkenését. Csupán a megfelelő információk birtokában, önkéntesen választott, mások kizárására nem irányuló, és azt nem is eredményező, mások részére rosszabb körülményeket létre nem hozó elkülönülés esetén nem jogellenes az elkülönítés.

Gyakran előfordul azonban, hogy gyerekek elkülönítése nem kisebbségi oktatás keretében, hanem *egyéb pedagógiai célok alapján* történik: egyrészt a közoktatási törvényben nevesített módokon, másrészt pedig a pedagógusok döntése nyomán. E körben fontos megismételni, hogy *a szegregációnak nem csupán a tudatos, szándékos, célzott, hanem a közvetett formáját is tiltják a hazai és nemzetközi jogszabályok*.[57] Csak akkor beszélhetünk jogszerű elkülönítésről, ha arra kifejezett törvényi felhatalmazás alapján kerül sor.

Nem sérti azonban az egyenlő bánásmód követelményét, ha az oktatást az egyik nembéli tanulóknak szervezik meg feltéve, ha az oktatásban való részvétel önkéntes. Ugyancsak nem tilos önkéntesség alapján olyan vallási, kisebbségi vagy nemzetiségi oktatást szervezni, amelynek célja és tanrendje indokolja az elkülönítést, és emiatt a tanulók nem szenvednek hátrányt. [58]

Az oktatás területén is lehetőség van az *előnyben részesítésre.* [59] Ilyen előnyben részesítés pl. a halmozottan hátrányos helyzetű tanulók felsőfokú oktatási intézménybe való bejutásának megkönnyítése.

[57] Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény magyarázata, 114. o., http://www.neki.hu

[58] 28. § (1): *Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az oktatást csak az egyik nembeli tanulók részére szervezik meg feltéve, hogy az oktatásban való részvétel önkéntes, továbbá emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri.*
(2) Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha
a) közoktatási intézményben a szülők kezdeményezésére és önkéntes választása szerint,
b) felsőoktatási intézményben a hallgatók önkéntes részvétele alapján olyan vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, továbbá kisebbségi vagy nemzetiségi oktatást szerveznek, amelynek célja vagy tanrendje indokolja elkülönült osztályok vagy csoportok alakítását; feltéve, hogy emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri, továbbá ha az oktatás megfelel az állam által jóváhagyott, államilag előírt, illetve államilag támogatott követelményeknek.
(3) A 27. § (2) bekezdésének a) pontjától a nyelvi vagy kulturális önazonosság megőrzését szolgáló, illetve egyházi, kisebbségi vagy nemzetiségi oktatási intézmény tekintetében jogszabály eltérően rendelkezhet.

[59] 29. §: *Törvény vagy törvény felhatalmazása alapján megalkotott kormányrendelet az iskolarendszeren belüli, valamint az iskolarendszeren kívüli oktatásban résztvevők meghatározott körére – az oktatással, képzéssel összefüggésben – előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.*

Áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele

Az Ebktv. hatálya kiterjed arra is, aki az *ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz.* Az egyenlő bánásmód kötelezettségének megtartása egyaránt vonatkozik mind az állami, mind a magánszervezetek által működtetett, üzemeltetett üzlethelyiségekre is. Az Ebktv. azonban a hatály kiterjesztésén túlmenően az ágazati szabályoknál is részletesen foglalkozik az áruk forgalmazásával és a szolgáltatások igénybevételével.

A szolgáltatások igénybevétele során a törvény példálózva sorolja fel azokat a tipikus magatartásokat, amelyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét.[60] Mindegyik magatartásnak közös feltétele, hogy a törvény 8. §-ában felsorolt tulajdonság alapján történik a diszkrimináció az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben. Utóbbi olyan széles kört ölel fel, hogy annak még közelítő felsorolása is lehetetlen, így a törvény kiemeli azt a tipikus intézménytípust, ahol a leggyakrabban fordulhat elő a megkülönböztetett bánásmód: ilyen a *vendéglátóipari és kereskedelmi célra, továbbá a művelődés és szórakozás céljára létrehozott intézmény.*

Az egyenlő bánásmódot sértő magatartások közül szintén csak a legjellemzőbbeket emeli ki a törvény, azaz – tekintettel a különösen szóra – más magatartásokkal is megvalósulhat a hátrányos megkülönböztetés.

Hátrányos megkülönböztetésnek minősül *áru forgalmazását vagy szolgáltatás nyújtását megtagadni vagy mellőzni a védett tulajdonság alapján.* Ha a vendég pusztán roma származása miatt nem részesül kiszolgálásban, vagy már belépni sem engedik a nyilvános szórakozóhelyre, a tulajdonos, üzemeltető ezen magatartásával közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg etnikai kisebbséghez való tartozás alapján.

Az Ebktv. tiltja az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben a rendelkezésre álló szolgáltatásoktól, illetve áruktól *eltérő minőségben szolgáltatás nyújtását vagy áru forgalmazását.* Közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha valaki – valamely védett tulajdonsága alapján – *eltérő, gyengébb minőségű szolgáltatás nyújtásában részesül* vagy *rosszabb minőségű árut adnak el neki.*

[60] 30. § (1): *Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen – a 8. §-ban meghatározott tulajdonság alapján az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben, így különösen a vendéglátóipari, kereskedelmi, valamint a művelődés és a szórakozás céljára létrehozott intézményekben –*

a) megtagadni vagy mellőzni szolgáltatások nyújtását vagy áru forgalmazását,

b) az adott helyen rendelkezésre álló szolgáltatásoktól, illetve áruktól eltérő minőségben szolgáltatást nyújtani, illetve árut forgalmazni,

c) olyan feliratot vagy jelzést elhelyezni, amely azon következtetés levonását teszi lehetővé, hogy az ott nyújtott szolgáltatásból vagy áruforgalmazásból valakit vagy valakiket kizárnak.

Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének speciális esete továbbá, ha az *ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben olyan feliratot vagy jelzést helyeznek el, amelyből nyilvánvalóan levonható az a következtetés, miszerint az ott nyújtott szolgáltatásból vagy áruforgalmazásból valakit vagy valakiket kizárnak*. E magatartásnak is rendkívül széles megvalósulási köre lehet, de az eddigi példák nyomvonalán haladva ilyen tiltott magatartás az, ha a mindenki számára nyitva álló szórakozóhely vagy presszó bejáratánál vagy az üzlethelyiségben jól látható helyen *„Cigányokat nem szolgálunk ki"* feliratú táblát helyeznek el. A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda egyik ügyében[61] a község presszójának tulajdonosa egy listát helyezett el a bejárati ajtó melletti üvegablakban a következő felirattal: *„Többszöri rendbontás miatt, az alábbi személyek NEM látogathatják a vendéglátó egységet"*. Az ezt követő felsorolás kizárólag roma személyek nevét tartalmazta, akik sérelmezték, hogy nevük egy ilyen jellegű táblán szerepel. Ráadásul olyan személyek nevét a tulajdonos nem tüntette fel, akik nem romák voltak, de szintúgy érintettek voltak a listán hivatkozott atrocitásban.

Az Ebktv. egyfajta mentesülési lehetőséget biztosít a szolgáltatások nyújtása, áruk forgalmazása körében tilalmazott magatartások tekintetében.[62] Lehetőséget biztosít ugyanis arra, hogy *bizonyos esetekben megtagadható legyen egy adott helyiségbe a belépés – ez azonban nem történhet az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségben, kizárólag a szűkebb közönség számára belépést biztosító üzlethelyiségben*. Ebből következően ilyen esetben egyértelműen és nyilvánvalóan jelezni kell, ha a belépés nem mindenki számára adott. A korlátozásnak ki kell tűnnie a létesítmény elnevezéséből, egyébként pedig a szolgáltatás igénybevételének körülményeiből. Ugyanis ha a korlátozás egyáltalán nem nyilvánvaló, mi több, az adott létesítményt igénybe veheti bárki, egyes védett tulajdonságú személyek kivételével, akkor ez a magatartás hátrányos megkülönböztetést valósít meg. Az ez alapján létrehozott létesítménynek azonban a hagyományápolást vagy a kulturális önazonosság megtartását kell szolgálnia. (Ha egy szórakozóhelyet pl. minden pénteken a helyi bolgár közösség saját hagyományápoló rendezvényei számára bérbe vesz, ezeken az alkalmakon lehetőség nyílik arra, hogy mindenki mást, aki nem tagja a bolgár hagyományápoló körnek, kizárjanak a helyiségből.)

[61] Lásd: Fehér Füzet 2001. S. Presszó esetleírás, http://www.neki.hu

[62] Ebktv. 30. §: *(2) A 8. §-ban meghatározott tulajdonságok alapján meghatározható csoport tagjai részére létrehozott, a hagyományápolás, a kulturális és az önazonosság fenntartását szolgáló, a szűkebb közönség számára nyitva álló létesítménybe a belépés korlátozható, tagsághoz, illetőleg külön feltételekhez köthető.*

(3) A (2) bekezdés szerinti korlátozásnak ki kell tűnnie a létesítmény elnevezéséből, a szolgáltatás igénybevételének körülményeiből; az nem történhet az adott csoporthoz nem tartozó személyekkel szemben megalázó, illetőleg a becsület csorbítására alkalmas módon, továbbá nem adhat alkalmat a joggal való visszaélésre.

Amennyiben a létrehozott létesítménybe csak korlátozott számú vendég léphet be, akkor ezt a célt többnyire *tagsági igazolvánnyal* vagy egyéb olyan módon, bizonyos *feltételek bevezetésével* lehet elérni, ami a vendégek számára nyilvánvalóvá teszi, hogy a belépés nem mindenki számára lehetséges. Ez utóbbi korlátozó feltételeknek, *magának a korlátozásnak ki kell tűnnie a létesítmény elnevezéséből, a szolgáltatás nyújtásának, valamint igénybevételének körülményeiből – azaz nyilvánvalónak kell lennie, hogy nem egy adott csoport vagy adott személyek kirekesztésére szolgálnak.* A korlátozás továbbá *nem valósíthat meg becsületsértést, nem történhet megalázó módon, és nem valósíthat meg joggal való visszaélést, azaz pl. a tagsági kártya nem szolgálhatja azt a célt, hogy valamely védett csoportot – de csak őket – kizárjunk a szolgáltatásból.*

JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGEK, FÓRUMOK DISZKRIMINÁCIÓ ESETÉN

Közigazgatási eljárások: Egyenlő Bánásmód Hatóság, felügyelőségek

Az Ebktv. rendelkezése alapján 2005 februárjában állt fel az az országos hatáskörű közigazgatási szerv, amely az egyenlő bánásmód érvényesülésének ellenőrzésére hivatott.[63] Az *Egyenlő Bánásmód Hatósághoz* (továbbiakban EBH vagy Hatóság) bárki fordulhat, akit a törvény 8. §-ában felsorolt valamely helyzet, ok – azaz védett tulajdonság vagy egyéb helyzet – miatt hátrányos megkülönböztetés ért.

Az EBH a bírósági eljárásokkal szemben *sokkal gyorsabban*, hetvenöt nap alatt köteles a hozzá beérkező kérelmet elbírálni, illetve érdemi döntést hozni. Amennyiben az ügyfél kiskorú, illetőleg az eljárás megindítását valamelyik országgyűlési biztos, vagy az ügyész kezdeményezi, az elintézési határidő negyvenöt napra szűkül. Ebből a szempontból tehát a sérelmet szenvedett fél ügye *gyorsabb elbírálás alá esik, mintha bírósági eljárást kezdeményezett volna.*

A Hatóság főszabályként *nyilvános helyszíni tárgyalást* tart, amely azonban számos esetben nem szolgálja az eljárást kezdeményező ügyfél érdekeit. A Hatóságnak azonban lehetősége van a *nyilvánosság kizárására*, és arra is, hogy a *sérelmet szenvedett felet az eljárás alá volt fél távollétében hallgassák meg, és adatait zártan kezeljék.* Természetesen ennek mindenképpen valamilyen *ésszerű indokát* kell adni, hiszen a nyilvánosság kizárásával visszaélni nem lehet. Ezeknek a lehetőségeknek a biztosítása

[63] Ebktv. 13. § (1): *Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését országos hatáskörű közigazgatási szerv (a továbbiakban: hatóság) ellenőrzi.*

a közigazgatási eljárás során azon hátrányokat hivatott ellensúlyozni, amelyek a diszkriminációt jellemzően elszenvedőket köztudomásúan elrettentik a jogérvényesítéstől.

Az EBH-nak jogszabályban rögzített joga van arra, hogy ún. *tesztelési eljárást* folytasson le, ugyanis a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, illetve a diszkriminatív gyakorlat bizonyításában kiemelkedő szerepe van ennek a bizonyítási módnak. A tesztelés bevett gyakorlat az Európai Unió számos tagországában, leginkább faji és fogyatékosságon alapuló diszkrimináció bizonyítására. Hazánkban civil szervezetek honosították meg alkalmazását, s a polgári és közigazgatási eljárás szabad bizonyítási rendszere alapján semmi nem zárja ki azt, hogy bizonyítékként felhasználják.

A tesztelés lényege, hogy miután a diszkriminatív rendelkezéseknek, incidenseknek ritkán akad szemtanúja, azok ellenőrzött körülmények közötti rekonstruálásával tanúbizonyítékot szerezzenek be a korábbi, illetve a tesztelés idején fennálló hátrányos megkülönböztetésre. Az eljárás hasonlít a fogyasztóvédelmi eljárásból ismert próbavásárlásra.

Az EBH előtti *eljárás költségeit* a Magyar Állam viseli. Amennyiben azonban megállapítják az egyenlő bánásmód megsértését, akkor az eljárás alá vont fél, míg nyilvánvalóan alaptalan panasz esetén a kérelmező viseli a költségeket.

Diszkriminációs panaszokat az EBH-n kívül más közigazgatási szervek is jogosultak elbírálni. A foglalkoztatás területén (munkára való jelentkezés, munkavégzés feltételei, munkaviszony megszűnése stb.) megvalósuló hátrányos megkülönböztetés kivizsgálására a munkavédelmi felügyelőségek hivatottak.[64] Az áruk forgalma, illetve szolgáltatások nyújtása területén felmerülő diszkriminációs panaszokkal pedig egyrészt a fogyasztóvédelmi felügyelőségek[65], másrészt a települési jegyzők, mint felügyeleti szervek foglalkozhatnak.

A sérelmet szenvedett fél választása szerint indíthat eljárást az EBH, a megyei fogyasztóvédelmi felügyelőség és a munkaügyi és munkavédelmi felügyelőség regionális szerve, illetve a jegyző előtt is. Az eljárások hatékonysága és gyorsasága érdekében mindenképp szükséges az ügyfeleknek tartózkodni attól, hogy egyszerre ugyanazon ügy miatt több helyre nyújtsanak be panaszt. A törvény értelmében *ugyanazon panaszos ügye miatt csak egy szerv jár el*, míg ugyanazon ügy több panaszosának érdekében áll, hogy egyeztesse jogi lépéseit, egyébként a leggyorsabb panaszos által megkeresett hatóság végzi a vizsgálatot, s a többi szerv addig eljárását felfüggeszti.

[64] Az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Felügyelőség mellett hét regionális felügyelőség működik.
[65] A Fogyasztóvédelmi Főfelügyelőségen kívül hét regionális fogyasztóvédelmi felügyelőség működik, amelyeknek minden megyében van kirendeltségük.

A Hatóság vizsgálata alapján *határozatot hoz*, amelyben jogsértés esetén elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás további folytatását, bírságot szabhat ki, határozatát nyilvánosságra hozhatja, valamint külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.

A *szankciókat* az eset körülményeire tekintettel kell meghatároznia, s a jogkövetkezményeket együtt is alkalmazhatja. A *bírság összege ötvenezertől hatmillió forintig terjedhet*. A befizetett bírság a Köztársasági Esélyegyenlőségi Program költségvetési előirányzatát illeti. Az EBH eddigi gyakorlatában előfordult már két-hárommillió forintos bírság alkalmazása is.

Hasonló szankciók alkalmazhatók a más hatóságok előtt indított eljárások esetén is. A munkaügyi ellenőrzés során kiszabható bírság első esetben ötvenezertől kettőmillió forintig terjed, több norma megsértése, illetve újabb jogsértés esetén azonban hatmillió forint a felső határ.[66] A munkaügyi ellenőrzés szankcióiról elmondottak igazak a fogyasztóvédelmi felügyelőségekre is, bár itt a törvény nem határozza meg a fogyasztóvédelmi bírság mértékét.[67]Ezen túlmenően a fogyasztóvédelem, illetve a jegyző elrendelheti az üzlet bezárását is[68], sőt ez utóbbi az üzlet működési engedélyét is visszavonhatja.[69]

Amennyiben a panaszos az őt ért megaláztatás miatt *kártérítési igénnyel* kíván fellépni, továbbra is a bírósági utat kell igénybe vennie. A Hatóság felállítása ugyanakkor azért is jelentős, mert míg korábban kizárólag a munkaügyi és az ún. vendéglátóipari diszkrimináció esetén volt mód közigazgatási eljárás keretében jogorvoslattal élni, az EBH hatásköre már valamennyi, a törvényben felsorolt területre, így az oktatásra, lakhatásra, egészségügyre stb. kiterjed.

Az EBH határozta ellen közigazgatási eljárás keretében nincs mód fellebbezésre, kizárólag *bírósági felülvizsgálatot* lehet kérni. A bírósági eljárás a Fővárosi Bíróság hatáskörébe és kizárólagos illetékességébe tartozik. A bíróság a közigazgatási határozatot nem változtathatja meg, kizárólag hatályon kívül helyezheti a döntést, és új eljárás lefolytatására utasíthatja az EBH-t. A felülvizsgálat lényegesen – akár évekkel is - meghosszabbíthatja az eljárást.

[66] *1996. évi CXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről* (továbbiakban: Met.) 6. § (1) bekezdés a) b) c) és f) pontok és 7. § (3) bekezdés. A (4) bekezdés értelmében húsz főnél kevesebb foglalkoztatott esetében a bírság maximum hárommillió forint.

[67] *1997. évi CLV. törvény a fogyasztóvédelemről* (továbbiakban: Fgy. tv.) 47. § (1) bekezdés a-d, pont és 48. §

[68] Fgy. tv. 47. § (1) bekezdés e) pont.

[69] *2005. évi CLXIV. törvény a kereskedelemről* 9. § (4) a)

A hatóság munkáját egy szakértőkből álló testület, az ún. *Egyenlő Bánásmód Hatóság Tanácsadó Testülete* segíti, különböző állásfoglalások kidolgozásával. A legutóbbi állásfoglalásuk pl. a munkáltató által a munkafelvétel során feltehető kérdésekről szólt. A hatóság határozatai és a Tanácsadó Testület állásfoglalásai a Hatóság internetes oldalán megtekinthetők.[70]

Amennyiben valaki az EBH eljárásával kíván élni, panaszát a Hatóság *budapesti címére* kell eljutatni[71], vagy ugyanitt személyes meghallgatásra időpontot egyeztetni.[72] Ahogy arról már fent esett szó, bár a kérelmet a budapesti székhelyre kell elküldeni, az ügyben lefolytatott *tárgyalásra* már a *panaszos lakóhelyén* vagy az ahhoz legközelebb eső olyan településen kerül sor, ahol a tárgyalás lebonyolítására alkalmas középület van.

Bírósági eljárások

Amennyiben valaki szeretné, hogy ügyében ne csak a diszkrimináció megállapítására, vagy bírság kiszabására, hanem kártérítés megállapítására is sor kerüljön, bírósági utat kell igénybe vennie. A Munka Törvénykönyve[73] értelmében a munkaviszonnyal kapcsolatosan az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.[74] A Polgári Törvénykönyv[75] pedig kimondja, hogy a személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti különösen az egyenlő bánásmód megsértése.[76]

Amennyiben a jogsértés a foglalkoztatással kapcsolatos, akkor a munkaügyi bíróság jár el, míg személyhez fűződő jogok megsértése esetén a polgári bíróság előtt kereshet jogorvoslatot a diszkrimináció áldozata. A bírósági eljárások legfontosabb közös jellemzője, hogy ún. *vagyoni és nem vagyoni kártérítést* állapíthatnak meg a bíróságok a sértett fél részére. Szemben a hatóságok által kiszabott bírsággal, amely az állami költségvetést gyarapítja, *a kártérítés a sérelmet szenvedett felet illeti*. Az ún. vagyoni kártérítés során a felperes kérheti pl. egy munkaügyi diszkrimináció esetén annak az utazási költségnek a megtérítését, amely amiatt jelentkezett, hogy ő a felvételi beszélgetésen megjelent, az előírt egészségügyi vizsgálatokra odautazott, stb. Az ún. nem vagyoni kártérítés ezzel szemben az emberi méltóság megsértésével és a megaláztatással együtt járó lelki sérelmek kompenzálására alkalmas. A *hazai bírói gyakorlat* szerint

[70] http://www.egyenlobanasmod.hu vagy http://www.antidiszko.hu

[71] Egyenlő Bánásmód Hatóság, 1024 Budapest, Margit krt. 85. vagy 1539 Budapest, Pf. 672.

[72] Telefonszám: (1) 336-7843, (1) 336-7851

[73] 1992. évi XXII. törvény

[74] Mt. 5. §

[75] Ptk. 76. §

[76] 76. §: *A személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti különösen az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, a lelkiismereti szabadság sérelme és a személyes szabadság jogellenes korlátozása, a testi épség, az egészség, valamint a becsület és az emberi méltóság megsértése.*

a bíróságok munkaügyi diszkriminációs esetekben három- és ötszázezer forint körüli nem vagyoni kártérítéseket állapítottak meg eddig, míg közszolgáltatás körében elkövetett diszkrimináció esetén (pl. szórakozóhelyre való belépés megtagadása) százszázötvenezer forint körüli összegeket ítéltek meg.

Polgári ügyekben a bíróság elsősorban megállapítja *a jogsértést és eltiltja a jogsértőt* a további jogsértéstől. A sérelmet szenvedett fél *elégtételt* is követelhet a polgári jog szabályai szerint. Amennyiben pl. megállapítja a bíróság, hogy jogellenesen tagadta meg a belépést a védett tulajdonsággal rendelkező személy vagy csoport részére egy szórakozóhely tulajdonosa, akkor a felperes kérheti, hogy a bíróság kötelezze arra az alperest, hogy az ítélet rendelkező részét bizonyos időre függessze ki szórakozóhelyen.

Munkaügyi perekben a lehetőségek jóval korlátozottabbak, hiszen ott pl. nem lehet elégtételadásra kötelezi a diszkrimináló munkáltatót, illetőleg nem lehet olyan szankciót alkalmazni, amely más munkavállalók jogainak a megsértésével, illetőleg csorbításával jár.

A közigazgatási eljárások során a hatóság feladata a tényállás felderítése, tisztázása. Ezzel szemben a *bíróságok előtt a bizonyítási kötelezettség megoszlik a felek között*, és legalább valószínűsítenie kell a felperesnek, hogy őt hátrány érte, és rendelkezett a védett tulajdonsággal.

A bírósági eljárások *időtartama lényegesen hosszabb*, mint a közigazgatási eljárásoké, minimálisan két-három év.

A munkaügyi perek *tárgyi költségmentesek*, azaz a fél mentesül a költségek viselése alól, de amennyiben pervesztes lesz, az ellenfél ügyvédi költségét köteles megtéríteni. Polgári perekben ún. *illetékfeljegyzési jog* illeti meg a feleket, azaz az illetéket nem kell az eljárás megindításakor megfizetni.[77] *Pervesztesség* esetén azonban utólag kiszabják az illetéket, és viselni kell az egyéb eljárási költségeket is. Ezen túlmenően *teljes személyes költségmentességet* kérhet az a fél akinek vagyoni viszonyai nem teszik lehetővé, hogy az eljárás költségeit viselje. Ezt a kedvezményt egy *külön nyomtatvány* kitöltésével kell kérni a bíróságtól, és csak abban az esetben kötelező engedélyezni, ha a kérelmező jövedelme a mindenkori öregségi nyugdíj legkisebb összegét nem haladja meg, vagy rendszeres szociális segélyben részesül.[78] Azonban egy *vesztes perben* még ebben az esetben is viselni kell az ellenérdekű fél ügyvédi költségét.

[77] Ltv. 62. § (1) f) pontja értelmében
[78] 6/1986. (VI. 26.) IM rendelet a költségmentesség alkalmazásáról a bírósági eljárásban

Ingyenes jogi segítség szociálisan rászorulók számára („Nép ügyvédje")

A diszkriminációs esetek sértettjei gyakran szociálisan hátrányos helyzetű emberek. Annak érdekében, hogy „létrejöjjön a szociálisan hátrányban lévők számára egy olyan intézményrendszer, amelyben a támogatottak szakszerű jogi tanácsot és eljárási képviseletet kaphatnak jogaik érvényesítése és jogvitáik megoldása során"[79], az Országgyűlés megalkotta a 2003. évi LXXX. törvényt a jogi segítségnyújtásról.

E törvény alapján a jogi segítő a fél számára peren kívüli ügyekben jogi tanácsot ad vagy beadványt, egyéb iratot készít.

Ez a támogatás abban az esetben biztosítható a félnek, ha

- olyan jogvitában érintett, amellyel kapcsolatban a későbbiekben per lefolytatására kerülhet sor és a fél eljárási jogainak, kötelességeinek megismeréséhez jogi tanácsadásra vagy a későbbiekben perbeli jognyilatkozat megtétele érdekében beadvány készítésére van szükség;
- a fél valamilyen peren kívüli jogvitában érintett, és e felet a jogvita peren kívüli lezárásának lehetőségeiről indokolt tájékoztatni vagy a részére olyan iratot készíteni, amely a jogvita lezárását szolgálja;
- a fél egy jogvita lezárását szolgáló peren kívüli közvetítésben vesz részt, és a közvetítést lezáró megállapodás aláírását megelőzően szükséges részére a jogi tanácsadás;
- a félnek a mindennapi megélhetését közvetlenül érintő kérdésben (így különösen lakhatással, munkajoggal, közüzemi szolgáltatások igénybevételével összefüggésben) szükséges a jogról való tájékoztatás;
- a fél közigazgatási eljárásban vesz részt és eljárási jogainak, kötelezettségeinek megismeréséhez jogi tanácsadásra vagy jognyilatkozat megtétele érdekében beadvány készítésére van szükség;
- abban a kérdésben van szüksége a félnek jogi tanácsadásra, hogy jogainak védelme érdekében mely hatóságnál, szervezetnél, milyen típusú eljárást kell indítania, illetve ilyen eljárás kezdeményezése vagy az eljárás során valamilyen jognyilatkozat megtétele érdekében milyen beadványt kell készítenie;
- polgári vagy büntetőeljárásban rendkívüli jogorvoslati kérelem elkészítéséhez van szüksége a félnek segítségre;
- a fél bűncselekmény áldozata és a bűncselekménnyel okozott kár, illetve a bűncselekménnyel összefüggésben keletkezett jog- vagy érdeksérelem elhárításához szükséges eljárás megindításához jogi segítségre, vagy beadvány elkészítésére van szüksége.

[79] Magyar Közlöny 2003/127. sz

A jogi szolgáltatás díját a fél helyett az állam viseli, ha a fél havi nettó jövedelme nem haladja meg a munkaviszony alapján megállapított öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegét és vagyona nincs. (A vagyonba ebből a szempontból nem számítanak bele a szokásos életszükségleti és berendezési tárgyak, az az ingatlan, ahol a fél vagy az általa eltartottak laknak, azok a vagyontárgyak, amelyek a fél jövedelmének a meg-szerzéséhez szükségesek.)

A jogi segítségnyújtás iránti igényt a törvény mellékletét képező nyomtatványon lehet (kell) előterjeszteni, egyúttal igazolni kell a nyomtatvány megfelelő kitöltésével, illetve mellékletek csatolásával az igényjogosultság fennállását. A nyomtatvány ingyenes, letölthető az internetről, illetve beszerezhető a Központi Igazságügyi Hivatal megyei hivatalainál, továbbá a polgármesteri hivatalokban.

A kérelmet az ügyfél lakóhelye, tartózkodási helye, szálláshelye vagy munkahelye szerint illetékes területi (megyei) igazságügyi hivatalnál lehet előterjeszteni. Ezen hivatalok székhelye a 303/2006.(XII.23.) Korm. rendelet mellékletében, pontos címük és az ügyfélfogadási időpontok pedig az interneten, továbbá a polgármesteri hivatalok ügyfélszolgálati irodáiban megtudhatók.

Országgyűlési és miniszteri biztosok

A nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa

A hátrányos megkülönböztetés és a kisebbségi jogok védelmének egy további fontos eszköze a kisebbségi ombudsman intézményének létrehozása volt hazánkban. Felállításáról *a Nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló törvény* [80] *(Nektv.)* rendelkezik. Az ombudsmant az országgyűlés választja a köztársasági elnök javaslata alapján. A köztársasági elnök a javaslat megtétele előtt köteles kikérni az országos kisebbségi önkormányzatok véleményét. Az országgyűlési biztos a kisebbségi törvény hatálya alá eső kérdésekben jár el. Egyebekben a kisebbségi jogok országgyűlési biztosára is az *Állampolgári Jogok Országgyűlési Biztosáról szóló törvény* [81] rendelkezéseit kell alkalmazni. Az országgyűlési biztoshoz bárki fordulhat, ha megítélése szerint valamely hatóság[82], illetve közszolgáltatást végző szerv eljárása, ennek során hozott

[80] 1993. évi LXXVII. törvény

[81] 1993. évi LIX. törvény

[82] A nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa által vizsgálható hatóságok:
a) a közigazgatási feladatot ellátó szerv;
b) a közigazgatási jogkörben eljáró egyéb szerv e jogkörében;
(folytatás a következő oldalon)

határozata (intézkedése), illetőleg a hatóság intézkedésének elmulasztása következtében nemzeti és etnikai kisebbségi jogaival összefüggésben sérelem érte vagy ennek közvetlen veszélye áll fenn feltéve, hogy a rendelkezésre álló közigazgatási jogorvoslati lehetőségeket már kimerítette, illetve jogorvoslati lehetőség nincs számára biztosítva. Az országgyűlési biztos a kisebbségi jogokkal kapcsolatos visszásság megszüntetése érdekében a törvényben megjelölt feltételek fennállása esetén hivatalból is eljárhat.

A kisebbségi biztos a vizsgálat lefolytatása során hatóságok helyiségeibe beléphet, a helyszínen vizsgálatot tarthat, a vizsgált szerv munkatársait meghallgathatja, keletkezett iratokba betekinthet, azokról másolatot kérhet, bármely személytől, szervtől adatot, felvilágosítást, magyarázatot, nyilatkozatot, véleményt kérhet, a vizsgált szerv vezetőjét, annak felügyeleti szervét vizsgálat lefolytatására felkérheti, helyszíni vizsgálatot tarthat. *A kisebbségi biztos ún. ajánlásokat fogalmaz az érintettek felé, azonban a döntései nem kötelező érvényűek, nem kikényszeríthetők.*

A kisebbségi biztos tevékenységéről minden évben beszámoló készül, mely a tartalmazza a kisebbségeket érintő legfontosabb társadalmi kérdésekkel (oktatás, médiában történő megjelenés, szociális ügyek, kisebbségi önkormányzati stb.) kapcsolatos ombudsmani álláspontot.

Az állampolgári jogok országgyűlési biztosa

A kisebbségi jogok országgyűlési biztosa mellett az állampolgári jogok országgyűlési biztosához is lehet fordulni diszkriminációs panaszokkal. A biztos feladata ugyanis, hogy az egyén alkotmányos jogai felett őrködjön, a hátrányos megkülönböztetés tilalma pedig az Alkotmányban is szabályozott, alapvető jog.

Az állampolgári jogok országgyűlési biztosának eljárására vonatkozó szabályok megegyeznek a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosánál leírtakkal.[83]

c) a fegyveres erők;
d) a rendvédelmi szerv;
e) a nemzetbiztonsági szolgálat;
f) a nyomozó hatóság, ideértve az ügyészségi nyomozást végző ügyészségi szervet is;
g) a helyi önkormányzat és a kisebbségi önkormányzat;
h) a kötelező tagság alapján működő köztestület;
i) a közjegyző;
j) a megyei bírósági végrehajtó és az önálló bírósági végrehajtó.

[83] Mindkét országgyűlési biztosra az Állampolgári Jogok Országgyűlési Biztosáról szóló 1993. évi LIX. törvény vonatkozik.

Az országgyűlési biztos tehát ugyancsak állami hatóságokat és közszolgáltatókat ellenőriz széles körű jogosítványokkal, és eljárása lezárásával ajánlást fogalmaz meg.

Az oktatási jogok miniszteri biztosa

A hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben az oktatás speciális területén belül az *oktatási jogok miniszteri biztosa* is felléphet a jogsértések ellen. Az oktatási biztos az oktatással kapcsolatos állampolgári jogok érvényesülését hivatott elősegíteni, így felléphet az oktatás területén megjelenő diszkrimináció különböző formái (pl. oktatási szegregáció) ellen is. A miniszteri biztos eljárása során kizárólag az oktatási minisztertnek tartozik felelősséggel.

A miniszteri biztos elsősorban egyeztetést kísérel meg az ügyben érintettek között[84], illetve javaslatot tesz a konfliktus megoldására. Ha nem születik a felek között az oktatási jogokat is tiszteletben tartó megoldás, akkor a biztos az érintett intézmény vezetőjénél kezdeményezi a jogsértés megszüntetését. Ha ez sem vezet eredményre akkor az intézmény felettes szervéhez fordulhat.

A lehetséges jogorvoslati fórumok egymáshoz való viszonya

Ahogy arról már esett szó, a jogszabályi rendelkezések kizárják, hogy egy ügyben párhuzamos eljárást folytasson a bíróság és valamely hatóság, vagy két különböző típusú hatóság. Arra azonban van mód, hogy egy sikeresen (vagy akár sikertelenül) lezárult hatósági eljárást követően a diszkrimináció áldozata bírósághoz forduljon kártérítési igénnyel. Bár a bíróság eljárását a hatóság döntése nem köti, azonban nyilvánvaló, hogy gyorsabban és valószínűleg sikeresebben tud perelni az, akinek ügyében már született egy, az őt diszkrimináló felet elmarasztaló döntés. Tekintsük át az alábbi táblázatban, hogy a fent felsorolt jogi fórumok milyen lehetőségekkel, előnyökkel és hátrányokkal bírnak:

	HATÓSÁGOK	BÍRÓSÁGOK	BIZTOSOK
ELŐNYÖK	*gyors, egyszerű, költségkímélő*	*személyes kártérítés*	*speciális eszközök, költségkímélő, egyszerű*
HÁTRÁNYOK	*nincs személyes kártérítés, bírósági felülvizsgálat jeletősen lelassíthatja*	*hosszadalmas, bonyolult, költséges lehet*	*jogilag nem kötelező a döntése*

[84]A biztos eljárására a 40/1999 (X. 8.) OM rendelet vonatkozik.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI POLITIKA

Mivel a diszkrimináció tilalma önmagában nem oldja meg a problémákat, azaz nem szünteti meg a különböző társadalmi csoportok között létező egyenlőtlenségeket, ezért szükség van *esélyegyenlőségi politikára* is. Tény, hogy pl. a nem, a nyelv, a származás, a szexuális irányultság, valamilyen fogyatékosság – s a felsorolás még hosszan folytatható lenne – már *akár születésétől fogva hátrányosabb helyzetbe hozhat valakit embertársainál.* Gyökeresen eltérő lehetőségekkel, várakozásokkal vághat neki az életnek egy szegény, vidéki, alacsony műveltségű családban felnövő kislány, és egy jómódú, nagyvárosi, értelmiségi családból való fiúgyermek. Éppen ezért *nem elegendő annak biztosítása, hogy a hátrányos helyzetű személyeket a többiekkel azonos jogok illessék meg; az esélyegyenlőség eléréséhez olyan intézkedésekre van szükség, amelyek a hátrányokat csökkentik, illetve megszüntetik.*

A megerősítő intézkedések létjogosultságát az alkotmány 70/A § (3) bekezdéséből lehet levezetni, amely szerint a *Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.* Ezen intézkedések megtétele elsősorban állami feladat, de bizonyos kötelezettségeket az állam magánfelek számára is előírhat. A már meglévő hátrányok kiküszöbölését célzó megerősítő intézkedéseket (az amerikai szakirodalomban: *affirmative action*) vagy az ezekre alapuló politikát Magyarországon gyakran *„pozitív diszkriminációnak"* nevezik, hozzátesszük, *helytelenül.* Jelenleg az „előnyben *részesítés"* a jogilag és köznyelvi értelemben is helyes szóhasználat. A diszkrimináció szó ugyanis önmagában hátrányos megkülönböztetést jelent, az előnyben részesítés pedig nem azt a célt szolgálja, hogy az intézkedésből nem részesülő többségi társadalom tagjait hátrány érje, hanem azt, hogy *az eleve hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlősége növekedjen, a hátrányok valamelyest csökkenjenek.* Ettől függetlenül az esélyegyenlőségi intézkedések minden országban, ahol alkalmazzák őket *sok esetben feszültségeket keltenek a társadalom különböző csoportjai között,* mert sokakban él egy olyan érzés, hogy másokat érdemtelenül, az ő kárára részesítenek különböző kedvezményekben. Fontos, hogy a többségi társdalom felé *megfelelően kommunikálja a kormányzat vagy akár az esélyegyenlőség területén működő civil szervezetek is* az esélyegyenlőségi politika hátterét, indokoltságát, filozófiáját, annak szükségességét.

Az előnyben részesítés – az Alkotmánybíróság állásfoglalása alapján[85] – nem alkotmányellenes, hiába sérti formálisan az egyenlő elbánás követelményét. Korlátja, hogy *nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.* Az Alkotmánybíróság értelmezésében továbbá az előnyben részesítés nem alanyi jog, hanem csupán célkitűzés, amelynek

[85] 2100/B/1991. AB hat.

tartalmát a mindenkori államhatalom határozza meg. Mint azt az Alkotmánybíróság kifejtette, az alkotmány az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölésére *nem állapított meg alanyi alapjogot, hanem általános állami célkitűzést és törekvést fogalmazott meg a jogegyenlőség megvalósulását, az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedések kilátásba helyezésével.* Az e célkitűzések megvalósulását szolgáló állami intézkedések tartalmának kialakítása azonban – természetesen az alkotmány keretei között – a hatáskörrel rendelkező állami szervek belátásától függ.

Az egyenlő bánásmóddal szemben *az esélyegyenlőségi politika azt kívánja meg a tagállamoktól, hogy a diszkrimináció tilalmának betartásán túl erőfeszítéseket tegyenek a nők, a romák, valamint a fogyatékossággal élők esélyegyenlőségének javítása érdekében.* Az esélyegyenlőségi politika tehát nem esik egybe az egyenlő bánásmód biztosításával: *mindazon jogi és nem jogi eszközöket jelenti, amelyek azt a célt szolgálják, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen az élet legkülönbözőbb területein – oktatás, egészségügy, munkaerőpiac, szociális biztonság stb. –, de legalábbis csökkenjenek az érintett célcsoportokat érő hátrányok.*

Ma már az európai uniós forrásokból megvalósuló projekteknek *egyszerre kell tiszteletben tartaniuk a diszkrimináció tilalmát és előmozdítaniuk az érintett csoportok esélyegyenlőségét.* Az egyenlő bánásmód elvének, azaz a diszkrimináció tilalmának akkor tesz eleget egy projekt, ha pl. nem alkalmaz diszkriminatív gyakorlatot a munkatársak felvételénél romák és nem romák, férfiak és nők között. De ugyanígy alapvető elvárás az is, hogy az általa nyújtott szolgáltatást igénybevevők között sem tehet – nyíltan vagy burkolt formában – különbséget faji, nemi, vagy egészségi alapon stb. Tilos tehát a diszkrimináció burkolt, rejtett formája is, amikor olyan feltételeket fogalmaz meg a szolgáltatások nyújtása vagy igénybevétele során, amelynek keretében az érintett célcsoportok egy részét kizárja a munkavállalásból vagy valamely szolgáltatásból.

Az *esélyegyenlőség biztosításával kapcsolatos törvényi kötelezettségek* körébe tartozik az akadálymentesítési kötelezettség, amiről korábban már bővebben írtunk, és a munkahelyi esélyegyenlőségi terv.

Munkahelyi esélyegyenlőségi terv

Az Ebktv. értelmében az *ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.*[86] Az Ebktv. rendelkezéséhez kapcsolódóan a Munka Törvénykönyve (Mt.)[87]

[86] Ebktv. 63. § (4)
[87] 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (Mt.) 70/A §

szerint a munkáltató és a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet – szakszervezet hiányában az üzemi tanács – együttesen, meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet fogadhat el.

A törvény az esélyegyenlőségi terv tartalmára vonatkozóan öt, a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportot sorol fel. Ezek:

- a nők,
- a negyven évnél idősebb munkavállalók,
- a romák,
- a fogyatékos személyek, valamint
- a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók.

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a fenti csoportok vonatkozásában

- a foglalkoztatási helyzet (bér, munkakörülmény, szakmai előmenetel, képzés, gyermeknevelléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények) elemzését,
- a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.

Kérdések, amelyeket érinthet az esélyegyenlőségi terv

Hogyan segíti a munkáltató a munkavállalóit abban, hogy munkájuk mellett eleget tudjanak tenni gyermeknevelléssel kapcsolatos kötelezettségeiknek? Biztosít-e gyermekgondozási szolgáltatásokat (óvoda, bölcsőde) alkalmazottainak?

Kaptak-e felkészítést a projektben résztvevők az esélyegyenlőség érvényesítésével kapcsolatban? Van-e esélyegyenlőséggel foglalkozó munkatárs a munkáltatónál? Munkatársak közül vett-e már részt valaki esélyegyenlőséggel kapcsolatos képzésben?

Lehetővé teszi-e a munkáltató a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalói számára, hogy választásuk szerint rugalmas munkaidőben, részmunkaidőben vagy távmunkában dolgozzanak? Ha igen, munkavállalói közül hányan élnek ezzel a lehetőséggel? Hogyan kívánja a jövőben elősegíteni azt, hogy többen dolgozzanak rugalmas foglalkoztatási formában? Felmérte-e már, hogy alkalmazottai közül hányan szeretnének élni ezzel a lehetőséggel? Felmérte-e ennek a lehetőségeit, esetleges akadályait?

Települési esélyegyenlőségi program

Az Ebktv. alapján a települési önkormányzat *helyi esélyegyenlőségi programot* fogadhat el, amelyben elemzi a településen élő hátrányos helyzetű csoportok helyzetének alakulását, és meghatározza az e csoportok esélyegyenlőségét elősegítő célokat, kiemelt figyelmet fordítva a lakhatásra, oktatásra, egészségügyre, foglalkoztatásra, valamint a szociális helyzetre.[88] A helyi esélyegyenlőségi program tartalmazza a célok megvalósításának *forrásigényét* és *végrehajtásuk tervezett ütemezését;* a települési önkormányzat a tárgyévet követő év június 30-ig ütemterve teljesítéséről éves jelentést fogad el.

Főbb hazai antidiszkrimiációs és esélyegyenlőségi kormányzati hálózatok

ESÉLYEK HÁZA

Az Országos Esélyegyenlőségi Hálózat kiépítése 2004-ben kezdődött el. A program keretében eddig 18 Esélyegyenlőségi Koordinációs Iroda, ún. Esélyek Háza (Bács-Kiskun, Baranya, Békés, Borsod-Abaúj-Zemplén, Csongrád, Fejér, Győr-Moson-Sopron, Komárom-Esztergom, Hajdú-Bihar, Heves, Jász-Nagykun-Szolnok, Nógrád, Somogy, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Tolna, Vas és Zala megye, valamint Budapest) alakult meg. Az Esélyek Háza hálózata megyei önkormányzatokkal, illetve megyei jogú városokkal együttműködve jött létre.

Az egyes Esélyek Háza célja és feladata a hátrányos helyzetű csoportok (romák, fogyatékossággal élők, gyermekek, idősek, nők, hátrányos helyzetű térségben élők) társadalmi befogadását elősegítő integrációs szakpolitikák közvetítése. Ennek érdekében e csoportok társadalmi befogadását elősegítő integrációs programok generálása és a megvalósításban való közreműködés.

A hátrányos megkülönböztetés valamennyi formájának megelőzése érdekében együttműködnek az érintett szervezetekkel, részt vállalnak a társadalmi szintű problémák közvetítésében, ágazat- és szakmaközi fórumokat szerveznek önkormányzatok, intézmények és szervezetek részvételével.

Folyamatosan fejlesztik az információs hálózatot az információhoz, szolgáltatásokhoz való hozzáférés esélyeinek javítása, a szolgáltatási hiátusok feltárása érdekében. Programokkal és képzésekkel segítik az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítését a különböző szakmai területeken.

[88] Ebktv. 63. § (5)

Az érdekvédelemmel foglalkozó civil szervezetek részvételével működtetik az Esélyegyenlőségi Fórumot, lehetőséget biztosítanak szakmai egyeztetésre, a feladatok összehangolására, koncepciók, stratégiai tervek és jogszabályok véleményezésére. Kiemelt feladatuk a közvélemény formálása a társadalomban meglévő előítéletek leküzdése és a társadalmi szolidaritás erősítése érdekében.

Az Esélyek Háza program elsődleges célcsoportjai *a nők, a gyermekek, a romák, az idősek, a fogyatékossággal élő személyek, a hátrányos helyzetű térségekben élők.* A másodlagos célcsoport pedig *az elsődleges célcsoportot segítő szervezetek, intézmények.*

Az Esélyek Házai a következő szakmai feladatokat látják el:

- jogi és egyéb tanácsadás,
- ügyfélszolgálat működtetése,
- információszolgáltatás,
- partnerségépítés, hálózatfejlesztés, koordináció,
- képzések szervezése,
- társadalmi részvétel fejlesztése,
- az esélyegyenlőség kommunikálása, megjelenítése a nyilvánosság fórumain – társadalmi és szakmai szinten egyaránt,
- Esélyegyenlőségi Fórum szervezése,
- fejlesztési, módszertani feladatok ellátása,
- pályázatok generálása, szakmai programok kidolgozása.[89]

„NÉP ÜGYVÉDJE"[90]

A jogi segítségnyújtásról szóló 2003. évi LXXX. törvény 2004 áprilisa óta biztosítja a szociálisan rászorulók számára, hogy jogaik érvényesítéséhez, jogvitáik megoldásához szakszerű jogi segítséget kapjanak. Aki igénybe szeretné venni a jogi segítőket, a *megyei, illetőleg a fővárosi igazságügyi hivatalhoz* kell fordulnia, ahol egy határozattal döntenek az engedélyezésről.

A jogi segítők *kizárólag peren kívül járnak el, azaz tanácsot adhatnak, beadványokat szerkeszthetnek minden olyan ügyben, amelyben a későbbiekben perre kerülhet sor.* Segíthetnek a mindennapi megélhetést érintő kérdésekben (birtokháborítás, lakhatási, nyugdíj, munka- és foglalkoztatási, végrehajtási ügyek, közüzemidíj-tartozás). Ezen kívül segíthetnek az ügyfélnek közigazgatási eljárásban, hogy jogait, kötelezettségeit jobban megismerje, jognyilatkozatokat tudjon tenni, valamint eljárási jogainak, kötelezettségeinek megismerésében, jognyilatkozat megtételében.

[89] http://www.szmm.gov.hu

[90] A „Nép ügyvédje" szolgáltatás jogi szabályozásának leírását lásd az *Ingyenes jogi segítség szociálisan rászorulók számára* című fejezetben.

A rendszeres szociális segélyben, közgyógyellátásban, rendszeres gyermekvédelmi támogatásban részesülők, és azok számára, akik családjában az egy főre jutó jövedelem nem haladja meg a öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegét a szolgáltatás költségét az állam fedezi. Az ennél magasabb jövedelmi viszonyok között élő, de rászoruló kérelmezők – legfeljebb a havi 68.000 Ft egy főre jutó jövedelem – esetén az állam egy évre megelőlegezi a szolgáltatás díját.

IGAZSÁGÜGYI MINISZTÉRIUM ROMA ANTIDISZKRIMINÁCIÓS ÜGYVÉDHÁLÓZATA

Az Igazságügyi Minisztérium – az Országos Cigány Önkormányzat és a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Hivatal együttműködésével – *Roma Antidiszkriminációs Ügyfélszolgálati Hálózatot* hozott létre 2001-ben. A hálózat célja egy olyan jogsegélyszolgálat kialakítása volt, ami kifejezetten azokra az ügyekre terjed ki, amelyekben az ügyfelet roma származása miatt érte jogsérelem.

Az Igazságügyi Minisztérium tartós megbízási szerződést kötött a hálózatban működő ügyvédekkel. Ezen megbízás kiterjed jogi tanácsadásra, antidiszkriminációs ügyben perindításra, bíróság előtti képviseletre. Az ügyvéd az ügyet saját szakmai meggyőződésének megfelelően látja el megtéve valamennyi szükséges jogi lépést. Tevékenységében szakmai segítséget kap a hálózat többi tagjától, és igény esetén a hálózatot létrehozó szervektől.

Az ügyvéd az ügyfél számára a megbízásnak megfelelő szolgáltatást ingyenesen nyújtja, az ügyféltől semmilyen juttatást nem fogadhat el. A konstrukcióban az Igazságügyi Minisztérium vállalja mind a hálózat működtetésének (ügyvédi munkadíj), mind az esetleges perindításoknak a költségeit. A hálózat működésének áttekintése céljából az ügyvéd az adatvédelemre vonatkozó jogszabályok figyelembevételével statisztikai adatokat gyűjt. Az adatok feldolgozása elősegítheti az antidiszkriminációs jogszabályok módosítását, megalkotását.

JOGVÉDELEM A GYAKORLATBAN

A diszkrimináció elleni küzdelem és az esélyegyenlőség megteremtése érdekében működő civil szervezetek alapvetően három nagy területen fejtenek ki tevékenységet. Vannak ún. *jogvédő, érdekvédő* szervezetek, amelyek egy-egy konkrét társadalmi csoport érdekének és jogainak védelmében, elsősorban jogi segítségnyújtás formájában járnak el. Az általuk nyújtott szolgáltatás lehet térítésmentes jogi felvilágosítás, információátadás, de jogi képviselet biztosítása is különböző hatóságok, bíróságok előtt. Céljuk meghatározott csoportok, illetve konkrét ügyek képviselete, jogi szabályozás fejlesztése,

társadalmi és jogalkalmazói szemléletformálás. Vannak szervezetek, amelyek inkább *konfliktuskezeléssel, mediációval*, *integrációs programokkal* foglalkoznak. Ezek célja a társadalmi integráció és az esélyegyenlőség előmozdítása, a hátrányos megkülönböztetéssel, esélyegyenlőtlenséggel összefüggő konfliktusok megelőzése, kezelése. Egy harmadik nagy csoportot alkotnak a különböző társadalmi csoportok *esélyegyenlőségének előmozdításában* szerepet vállaló alapítványok, egyesületek, akik elsősorban konkrét helyi programok (foglalkoztatás, oktatás, lakhatás, akadálymentes környezet stb. területén) szervezésében, lebonyolításában vállalnak szerepet. Vannak olyan *nagy ernyőszervezetek,* akik a fenti típusú tevékenységek közül egyszerre többet is felvállalnak, érdemes azonban minden civil szervezetnek világosan körülhatárolnia és rögzítenie, hogy pontosan *mi az a tevékenységi kör, amelyet hitelesen és megfelelő szakmai színvonalon képes ellátni.* Érdemes azt is meghatározni, hogy melyek azok az ügytípusok, amelyek már nem egyeztethetők össze a szervezet célkitűzéseivel, illetve hitvallásával. Egy romák diszkriminációja ellen küzdő szervezetnek pl. nem célszerű olyan ügyet elvállalnia, amelyben roma szervezetek vagy személyek közti konfliktusban kellene „igazságot tenni".

Diszkriminációs esetkezelés

Az Ebktv. a hazai civil szervezetek számára két ponton is lehetőséget nyújt az egyenlő bánásmód megsértése esetén aktív fellépésre. Ahogy arról már esett szó, a civil szervezet *képviselőként járhat el* az egyenlő bánásmód megsértése miatt kezdeményezett eljárásokban, de arra is van lehetősége, hogy amennyiben a jogsértés személyek pontosan meg nem határozható nagyobb csoportját éri, saját nevében kezdeményezzen eljárást (közérdekű *igényérvényesítés).* Az antidiszkriminációs jogvédelem egyik legalapvetőbb pillére kiválasztani a jogvédő szervezet látókörébe kerülő ügyek közül azokat, amelyek valóban „diszkriminációgyanúsak", és eséllyel képviselhetők hatóság vagy bíróság előtt. A megfelelően lefolytatott *tényfeltárás* alapvető szerepe és célja az, hogy a tényleges jogi segítségnyújtást vagy fellépést megelőzően tisztázva legyen minden olyan körülmény, amely a diszkrimináció gyanúját alátámasztja, és amely körülményekre, tényekre aztán a későbbi eljárás felfűzhető.

A tényfeltárás elemei:

- panaszos, panaszosok meghallgatása;
- szükség esetén helyszínre utazás;
- adatgyűjtés (tanúk neve, elérhetősége, ügyben eljáró hatóságok, ügyiratszám, kapcsolódó újságcikkek, orvosi papírok, analóg esetek);
- interjú készítése valamennyi érintettel (tanúk, ügyben eljáró szervek, hatóságok);
- fotók készítése, magnófelvétel a meghallgatásokról;

- valamennyi, az ügyben eddig készült dokumentum, határozat, ítélet beszerzése, másolatok készítése;
- szakértők bevonása (orvos, pszichológus, építész stb.);
- testi sérüléssel járó bűncselekmény miatt tett panasz esetén azonnal orvosi látlelet készíttetése, beszerzése;
- szükség esetén tesztelés lebonyolítása.

A tényfeltárás során végig ügyelni kell az *elfogulatlan hozzáállásra.* Az adatgyűjtés során ne hagyjuk figyelmen kívül azokat a bizonyítékokat, amelyek esetleg a panaszosunk által előadottakkal ellentétes következtetésekre adhatnak okot. Egy ügy mérlegelésére csak úgy kerülhet sor, ha pro és kontra minden tényt, tanúvallomást, okirati bizonyítékot együttesen megvizsgáltunk.

A *személyhez fűződő jogokat sértő cselekmények esetén* (tehát amikor valakinek emberi méltóságát, becsületét sértik meg, megalázó bánásmódban részesítik) a sérelmet elszenvedett személy részletes és teljes előadása nagyon fontos. Kérjük meg a panaszost arra, hogy mondja el, hogy érezte magát lelkileg a sérelmezett cselekmény elkövetésekor, azóta hogyan alakult az élete, milyen a közérzete, változtak-e az emberi kapcsolatai, ugyanúgy el tudja-e látni munkáját, mindennapi teendőit stb.

Ha a sértett anyagi helyzete, egészségi állapota, egyéb körülményei vagy az ügy természete indokolják, akkor *célszerű lakóhelyén* felkeresni. Ha helyszíni tényfeltáráson vizsgáljuk meg a sértett lakását, lakókörnyezetét, ezekről fényképfelvételeket is készíthetünk. A helyszíni tényfeltárás alkalmával arra is lehetőség van, hogy a sértett családtagjaival, az esetet ismerő szomszédokkal is beszéljünk.

Képessé kell válnunk *nemet mondani* az olyan ügyekre, amelyek bizonyos okokból a szervezet számára nem felvállalhatók, vagy amelyek végig viteléhez nincs meg a szakmai és anyagi erőforrásunk.

Diszkriminációs esetkezelés során *akár személyesen, akár telefonon hallgatjuk meg a sértettet,* igyekezzünk elfogulatlanul figyelni arra, amit a bejelentő előad. A feltett kérdést ne válaszoljuk meg az ügyfél helyett, ne mi adjuk a szájába azt, amit esetleg hallani szeretnénk. Adjunk elég időt arra, hogy elmondhassa mindazt, amit szeretne, de igyekezzünk a beszélgetést az ügy tisztázása szempontjából mederben tartani. A beszélgetés legelején érdemes tisztázni, hogy szervezetünk pontosan milyen esetekben tud eljárni, és mi az a segítség, amit mi nyújtani tudunk a számára. Figyeljük meg a panaszos előadásmódját, milyen szavakat használ, mennyire válaszol egybehangzóan a kérdéseinkre. Fordítsunk figyelmet azonban az ügyféllel kapcsolatban kialakult saját személyes benyomásainkra is. Ha kialakul egy olyan érzésünk a panaszossal kapcsolatban, hogy nem hiteles az, amit előad, nem együttműködő, nem akarja meghallani, amit

mondanak neki, érdemes erre az érzésre figyelmet fordítani. A bennünk kialakult benyomások valószínűleg majd azokban az eljáró szervekben (bíróság, felügyelőségek) is ugyanígy kialakulhatnak, amelyek előtt az ügyfelet képviselni fogjuk a jövőben. Minden ilyen esetben alaposan járjuk körbe az ügyet, és tisztázzuk, hogy hiteles-e számunkra, amit az ügyfél előad, és tudunk-e majd vele együtt dolgozni.

Az alábbi kérdéseket minden esetben tisztázzuk, és rögzítsük:

- sértett személye, sértettek köre;
- elkövető személye, elkövetők köre (magánszemély, hatóság, oktatási intézmény stb.);
- sérelmezett cselekmény, magatartás pontos meghatározása;
- dátumszerűen az elkövetés időpontja vagy időintervalluma;
- valamennyi tanú neve, elérhetősége, ismeretlen tanú esetén annak személyleírása;
- volt-e az ügyben már bármilyen eljárás;
- van-e az ügyben határozat, ítélet, lehet-e még ellene jogorvoslattal élni;
- van-e az ügyben folyamatban lévő eljárás, milyen szakaszban;
- van-e olyan határidő, melynek be nem tartása jogvesztő (ha nem tartjuk be, nincs helye további jogorvoslatnak);
- szükség van-e azonnali beavatkozásra (pl. életveszély, gyerekek veszélyeztetettsége);
- foglalkozik/foglalkozott-e az üggyel más szervezet is;
- bevonható szervek, szakértők (orvos, pszichológus, családsegítő stb.);
- bizonyítékok köre;
- mik utalnak arra, hogy az ügy tevékenységi körünkbe tartozik;
- pontosan mit kíván elérni a panaszos, és miben várja szervezetünk segítségét.

Panasz elutasítása

Ha egy ügyet különböző okokból nem tudunk vállalni, segíthetünk úgy a panaszosnak, hogy utánanézünk, van-e olyan egyéb szervezet, amely tudna vele foglalkozni. A bejelentő helyzetét megkönnyíti, ha előzetesen időpontot egyeztetünk ennél a szervezetnél, vagy segítünk abban, hogy hogyan fogalmazhatja meg az illető a beadványát.

Ne vállaljunk el olyan ügyet, amelyben már más szervezet megkezdte a munkát, hacsak nincs arra mód, hogy valamilyen együttműködést alakítsunk ki. Együttműködés esetén is érdemes tisztázni, hogy melyik szervezet „viszi" az ügyet, és ki az, aki a másik keze alá dolgozik.

Megtörténhet az is, hogy a jogvédő tevékenység megindítása után derül csak ki, hogy az ügyféllel nem lehet együttműködni. Ilyenkor próbáljuk meg tisztázni vele, hogy a munkánk csak úgy lehet eredményes, ha ő is aktívan, és a mi instrukcióink alapján

működik közre az ügy vitelében. Ha a figyelmeztetés ellenére is úgy látjuk, hogy a szervezet és a kliens külön utakon jár, érdemes elgondolkodni az együttműködés megszakításán.

Megfelelő jogorvoslati fórum kiválasztása

Alapvetően két tényező határozza meg azt, hogy milyen irányba tereljünk egy ügyet: *mit kíván a panaszos elérni, és melyik jogorvoslati fórum előtt képviselhető leghatékonyabban az ügy.* Ahogy arról korábban már esett szó, abban az esetben, ha az ügyfél kártérítést szeretne az általa elszenvedett sérelemért, és a rendelkezésre álló bizonyítékok, tanúvallomások „erősek", a bírósági eljárás célravezető. Más esetekben viszont a hatósági, közigazgatási út a kedvezőbb: rövidebb eljárás, könnyebb bizonyítási teher. Az ügyfelet mindig részletesen informálni kell az összes lehetséges irányról, a különböző jogi eljárások előnyeiről, hátrányairól. A szervezet képviselője tehet arra javaslatot, ami álláspontja szerint az adott ügyben célravezetőbb lenne, azonban a döntés jogát a panaszos számára meg kell hagyni. Természetesen előfordulhat, hogy a panaszos olyan irány mellett teszi le a voksát, amely a szervezet számára szakmailag vállalhatatlan, ilyenkor az együttműködést nem fog a későbbiekben sem működni, így az esetet „le kell adni", azaz átirányítani más fórumhoz, szervezethez az ügyfelet.

A diszkriminációs gyakorlat feltárásának speciális módszere, a tesztelés

A *nehezen tetten érhető, rejtett formában megjelenő diszkriminációs ügyek feltárására* az egyik legalkalmasabb módszer az ún. tesztelés. A módszert amerikai minta alapján dolgozta ki hazánkban a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI), és használja sikerrel évek óta.[91] Ahogy arról már esett szó, a tesztelés módszerét ma már kormányhatározat[92] nevesíti mint a diszkriminációt feltáró módszert, és felhatalmazza az Egyenlő Bánásmód Hatóságot annak alkalmazására.

Tesztelést *akkor érdemes alkalmazni,* amikor a védett tulajdonsággal rendelkező panaszos feltehetően védett tulajdonsága miatt részesül más elbánásban, mint a hozzá

[91] A tesztelés módszertanáról a szervezet több kiadványában is részletesen ír, honlapjáról letölthető az a gyakorlati útmutató, amely segítséget jelenthet azon szervezetek számára, akik szeretnék a módszert alkalmazni, azonban még kellő tapasztalattal nem rendelkeznek. (*A tesztelés hazai és nemzetközi gyakorlata.* Másság Alapítvány, NEKI, 2005., http://www.neki.hu/kiadvanyok/teszteles/tartalomjegyzek.htm)

[92] *362/2004 (XII. 26.) Kormányrendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól*

hasonló tulajdonságokkal, adottságokkal rendelkező, de nem a védett csoporthoz tartozó személyek, a megkülönböztetés azonban nem nyíltan, hanem különböző mondvacsinált indokokra való hivatkozással („betelt az állás", zártkörű rendezvény" stb.) zajlik. Tipikusan ilyenek a munkaügyi esetek és a közszolgáltatás megtagadásával keletkező ügyek. A *módszer lényege,* hogy a panaszossal azonos kisebbségi csoporthoz tartozó tesztelő és egy másik, a kisebbségi csoporthoz nem tartozó, de vele egyébként azonos releváns képességekkel és tulajdonságokkal rendelkező személy ugyanazzal a céllal, kérdésekkel, kéréssel keresi fel a bepanaszolt céget, szórakozóhelyet.

Egy *munkaügyi diszkriminációs panasz esetén* pl. ugyanarra a meghirdetett munkára kiküldünk előbb egy védett tulajdonsággal rendelkező tesztelőt (roma, fogyatékossággal élő, nő stb.), majd nem sokkal később még ugyanaznap egy másik, nem a védett csoporthoz tartozót. Amennyiben „kisebbségi" tesztelőt elküldik azzal, hogy már betelt az állás, a később érkező kontroll személyt pedig felveszik, megalapozottnak tekinthető a hátrányos megkülönböztetés, amely alapján a panaszos nevében jogi eljárás kezdeményezhető.

Közszolgáltatás megtagadása esetén, ha valakit nem engednek be egy szórakozóhelyre, nem szolgálják ki stb., az adott szórakozóhely, étterem gyakorlatának ismeretében küldünk ki „vendégeket". A védett csoporthoz nem tartozó tesztelőknek mindig a „kisebbségi" tesztelők közelében kell tartózkodniuk, hogy lássák, milyen a szórakozóhely alkalmazottainak viselkedése a védett csoporthoz tartozó tesztelőkkel szemben.

Ahhoz, hogy *egy tesztelés sikeres, eredménye pedig felhasználható legyen,* bizonyos szabályokat be kell tartani. Eleve kizárja a tesztelést, ha a panaszos nem időben, hanem azután jelentkezik nálunk, amikor egy betöltendő állás esetén pl. a hirdetés már nem aktuális, az állást valóban betöltötték. Az első feladat tehát minden esetben beszerezni az újságot, ahol az állást meghirdették. Ha más adatközlő útján jutott az információhoz, őt meg kell keresni. Miután meggyőződtünk arról, hogy a meghirdetett állást még nem töltötték be, pontosan rögzíteni kell a panaszos személyes tapasztalatait:

- mikor, kivel beszélt;
- milyen feladatra keresnek munkavállalót;
- milyen végzettséghez, egyéb feltételek meglétéhez köti a munkáltató a jelentkezést.

A *panasz rögzítését* követően, lehetőleg egy-két napon belül *ki kell választani a megfelelő tesztelőket,* majd őket *fel kell készíteni* a feladat elvégzésére. Nagyon fontos a munkaügyi teszteléseknél, hogy *a tesztelők lehetőleg minden lényeges, szembetűnő és a munka végzéséhez elengedhetetlen tulajdonságban egyezzenek* mint nem, életkor, végzettség, nyelvtudás, korábbi gyakorlat stb.

Amennyiben sor kerül a tesztelésre, a tesztelők a terepre való kiküldés során azt a konkrét feladatot kapják, hogy keressék meg előbb telefonon, majd személyesen a megjelölt munkahelyet, és ott mint potenciális munkavállalók viselkedjenek.

Vendéglátóipari tesztelés során alaposan *fel kell térképeznünk a szórakozóhely működési gyakorlatát, a beengedő személyzet szokásait, a beengedés koreográfiáját*. Amennyiben erős a gyanú arra, hogy a bejáratnál szolgálatot ellátó biztonsági őrök részéről erőszakos fellépés várható, a tesztelésről le kell mondanunk a tesztelők biztonsága érdekében.

A tesztelőkkel a tesztelés megkezdése előtt részletesen ismertetni kell az ügyet, amelynek kivizsgálásához a tesztelés módszerét alkalmazni kívánjuk. Ismertetnünk kell a tesztelővel a tesztelés forgatókönyvét, és azt, hogy pontosan mi lesz az ő feladata abban. A tesztelőt ki kell oktatni a következőkre:

- titoktartási kötelezettség;
- tanúskodási kötelezettség a későbbi eljárásban;
- a feladat elvégzése során megfelelő ruházatban jelenjen meg;
- a munkáltatóval mindenben működjön együtt;
- a tesztelés során érzelemmentesen viselkedjen, és kerüljön minden provokációt;
- feladata kizárólag az általa tapasztaltak tényszerű rögzítése;
- a tesztelt munkahelyet, munkáltatót nem minősítheti, esetleges felháborodásának nem adhat hangot.

A tesztelést követően a tesztelő azonnal kitölt egy *tesztelési kérdőívet*. A tesztelési kérdőív munkaügyi tesztelés esetén olyan kérdéseket tartalmaz, amelyek arra vonatkoznak, hogy milyen információkat adott a cég alkalmazottja a tesztelőnek a meghirdetett állásról, illetve magáról az adott munkahelyről. Vannak továbbá kérdések a munkáltató képviselőjének a tesztelővel szemben tanúsított viselkedésével kapcsolatban is: megvárakoztatták-e az interjú előtt, köszöntek-e neki belépéskor, bemutatkozott-e a cég képviselője, kezet fogott-e vele stb. A kérdőívekre adott „kisebbségi" és „többségi" tesztelői válaszok közti különbségek rendkívül jól mutatják, hogy van-e eltérés a munkáltató „kisebbségi" és „többségi" jelentkezővel szembeni hozzáállása, magatartása között. Vendéglátóipari tesztelés esetén a kérdések többek között a beengedés gyakorlatára, a biztonsági őrök és az alkalmazottak által adott tájékoztatások tartalmára, a szórakozóhely vendégkörének összetételére, a kiszolgálás minőségére és gyorsaságára vonatkoznak.

Amennyiben *a tesztelés olyan eredménnyel zárul,* amely megalapozza a diszkrimináció gyanúját, felhasználhatjuk azt egy később indított eljárásban a bizonyítás során. A tesztelők a tesztelés során szerzett tapasztalataikról tanúként számolhatnak be a hatóság vagy bíróság előtt, a tesztelési kérdőív pedig okirati bizonyítékként becsatolható.

A tesztelőket a tesztelés megkezdése előtt ki kell arra oktatni, hogy később tanúskodási kötelezettségük lehet.

A tesztelőktől *írásos nyilatkozatot kell kérni* minden esetben ahhoz, hogy különleges személyi adataikat – mint pl. cigány származásukat, illetve bőrük színét, fogyatékosságukat stb. – a szervezet tárolja, kezelje, harmadik személynek (bíróságnak, hatóságnak) továbbadja. Minden tesztelés előtt a tesztelőkkel *megbízási szerződést* kell kötni, amelyben rögzítjük a tesztelés feltételeit, a tesztelő tanúskodási kötelezettségét, illetve a tesztelésért járó megbízási díj összegét. A szervezetnek vállalnia kell, hogy amennyiben a tesztelésből adódóan a tesztelőt bármilyen hátrány, sérelem érné, részére teljes körű jogi védelmet, képviseletet biztosít. A tesztelőnek *titoktartási kötelezettséget* kell fogadnia minden a tesztelésre, illetve az adott ügyre vonatozó információval kapcsolatban.

A *tesztelés alkalmazása* meglehetősen költséges, rendkívüli körültekintést, óvatosságot és alapos szervezést igényel:

- Soha ne teszteljünk olyan helyen, ahol tudomásunk van arról, hogy előfordult már fizikai bántalmazás is. Ne küldjünk pl. ki tesztelőt olyan szórakozóhelyre, ahol a bejáratnál szolgálatot teljesítő biztonsági őrök bántalmaztak már romákat azért, mert azok minden áron be akartak jutni a szórakozóhelyre.
- Csak olyan tesztelővel dolgozzunk együtt, aki biztosítani tudja, hogy érzelemmentesen, elfogulatlanul fog viselkedni a tesztelés során, és betartja az instrukcióinkat.
- Ne teszteljünk olyan személlyel, akinek korábban konfliktusa volt a vizsgált szórakozóhelyen vagy munkahelyen.
- Ha nincs saját tesztelési tapasztalatunk, kérjük olyan szervezet segítségét, amely már bonyolított le ilyen eljárást. Szükség esetén a tesztelésbe bevonhatjuk a területileg illetékes fogyasztóvédelmi vagy munkaügyi felügyelőséget, amely a tesztelésről és annak eredményéről jegyzőkönyvet készít, és azonnal helyszíni bírságot szabhat ki.

A tesztelés módszerét a NEKI az etnikai diszkrimináció feltárására dolgozta ki és alkalmazza, azonban a módszer rendkívül jól alkalmazható minden olyan diszkrimináció feltárására, amely során a védett csoporthoz tartozó panaszos szemmel látható megkülönböztető jegyekkel bír (pl. bizonyos típusú fogyatékosság, nemi különbségek, életkor stb.)

Képviselet, áldozatvédelem

A diszkrimináció egyéni áldozatai számára csak abban az esetben tudunk hatékony – jogi és nem jogi elemeket tartalmazó – segítséget nyújtani, ha a jogszabályokon és a disz-kriminációs eset rideg tényein túlmenően figyelembe vesszük a sérelmet elszenvedett

egyén érzelmeit, érzékenységét és nem utolsó sorban azt is, hogy az ügy kezelésével kapcsolatosan milyen elvárásokat támaszt az áldozat. Egy üggyel kapcsolatos „sértetti viszonyulás" rendkívül diverzifikált lehet felölelve a racionális és emocionális elemeik sokaságát: egy munkahelyről való kirekesztés anyagi hátrányát, valamely szórakozási lehetőségtő való megfosztás okozta hiányt, a megaláztatás miatti dühöt, a megtorlástól való félelmet és így tovább. Ezeket az elemeket a jogorvoslati fórum, illetve a segítségnyújtás módjának kiválasztása során mind-mind figyelembe kell vennünk. A jogi segítség felajánlása önmagában gyakran nem elegendő. Szükséges ezen túl a segítségnyújtásnak számos olyan kiegészítő eleme, amelyek segítik a sértettet, áldozatot az őt ért sérelem feldolgozásában, az együttérzés, a sértett értő és segítő meghallgatása, és segítség a történtek megértésében, feldolgozásában.

A diszkrimináció áldozatai számára a segítség különböző formáit nyújthatjuk, amelyek a következők lehetnek:

- az áldozatok tájékoztatása jogaikról, az adott esettel kapcsolatos jogi és nem jogi lehetőségekről;
- tanácsadás az áldozatok részére az őket ért diszkrimináció orvoslására lehetséges legmegfelelőbb (leghatékonyabb) eljárást illetően;
- jogi képviselet ellátása;
- segélyvonal létrehozása és működtetése, telefonos segélyszolgálat;
- lélektani segítségnyújtás;
- nem jogi megoldási lehetőségek feltérképezése, segítségnyújtás jog előtti megoldási módok igénybevételéhez.

Ezen túlmenően a különböző civil szervezetek általános és konkrét együttműködést alakíthatnak ki az állami és egyéb szervekkel. Foglalkoztatási diszkriminációs ügyekben pl. lehetőség van arra, hogy egy civil szervezet a munkaadók szervezeteivel építsen ki a kapcsolatot, ezzel hatékonyabbá téve a munkaadókkal szembeni fellépést.[93]

Jogi képviselet

Diszkriminációs ügyekben jellemzően valamilyen jogi eljárás indul a sérelem okozójával szemben. Számos civil szervezet nyújt különböző szintű jogi segítséget az áldozatok számára. Mindenekelőtt a szervezetnek meg kell határoznia, hogy milyen típusú jogi segítséget kíván nyújtani, melyek azok a prioritásokat, amelyek mentén peres,

[93] Lásd még erről: Diszkrimináció ellenes képzés, 2005. június 1–2., A civil társadalom diszkriminációellenes küzdelemre való képességének felmérése program (vt/2004/45). Magyar Helsinki Bizottság, Human Eoropea Consultancy.

illetve egyéb típusú eljárásokat indít (pl. a munkaügyi vagy a szolgáltatások során elszenvedett diszkriminációs eseteket helyezi előtérbe, közérdekű igényérvényesítéseket kezdeményez). Ennek eldöntéséhez természetesen számos tényezőt kell figyelembe venni, mint pl. a szervezet céljait, a védeni kívánt csoport igényeit, az általános jogi környezet jellemzőit.

A szervezet dönthet úgy, hogy bizonyos stratégiai megfontolások alapján vállal jogi képviseletet annak érdekében, hogy a hátrányos megkülönböztetéshez kapcsolódó bírósági gyakorlatot (pl. munkaügyi diszkriminációs esetekben) alakíthassa, jogintézményeket (pl. közérdekű igényérvényesítés, fordított bizonyítás elve) fejlesszen, vagy egyes társadalmi-jogi problémákra (pl. oktatási szegregáció) nagyobb hatást gyakoroljon (stratégia központú megközelítés).

Jogvédelemmel foglalkozó szervezet dönthet úgy is, hogy egy vagy több, a diszkrimináció által veszélyeztetett csoport tagjai számára nyújt általánosabb jogvédelmet. (ügyfél központú megközelítés). Ebben az esetben a hangsúly azon van, hogy a védett csoport minél több tagja igénybe tudja venni a jogi segítségnyújtást.

Mindkét megközelítésnek megvan a maga előnye és hátránya, azonban nagyon fontos a hatékonyság szempontjából, hogy ezek a feltételek a szervezet és a hozzá forduló ügyfelek számára is világosak és nyilvánvalóak legyenek.

Természetesen elengedhetetlen a jogi segítségnyújtásra vonatkozó magyar szabályozás megismerése, ugyanis csak ennek ismeretében tud a civil szervezet hatékony segítséget nyújtani. Ezért általában szükséges ügyvédeket is bevonni, a jogi eljárások során szinte kivétel nélkül szükség van szaktudására, jártasságára. Ez általában a szervezet számára (eseti vagy állandó megbízással) dolgozó ügyvédek igénybevételével történik, de egy civil szervezet együttműködhet ügyvédi irodákkal, más szervezetekkel (Igazságügyi Minisztérium Antidiszkriminációs Ügyvédi Hálózata) is.

A jogi képviseletet nyújtó szervezetek többféle módon nyújthatnak segítséget:

- polgári peres képviselet a nemzeti vagy nemzetközi bíróságok előtt (beleértve az Alkotmánybíróságot is) ;
- egyéb hatóságok, mint pl. az Egyenlő Bánásmód Hatóság vagy a Fogyasztóvédelmi Felügyelőség előtti jogi képviselet;
- az áldozatok számára, mint sértettek számára jogi segítségnyújtás, sértetti képviselet büntetőeljárásokban, olyan bűncselekmények esetében, amelyek diszkriminációval kapcsolatosak, mint pl. közösség elleni izgatás, vallási, nemzeti vagy etnikai csoport tagja elleni erőszak, homofób indíttatású erőszakos cselekmények;

- amennyiben ilyen típusú bűncselekményt követtek el, de az ügyben nem született vádemelés, a pótmagánvád lehetőségének a megfontolása, a lehetőségről az ügyfél tájékoztatása, és szükség estén a pótmagánvádló jogi képviselete az eljárásban.

NÉHÁNY SZÓ A DISZKRIMINÁCIÓ HÁTTERÉBEN HÚZÓDÓ ELŐÍTÉLETEKRŐL

Pszichológiai értelemben vett *másságként* tekintünk minden olyan embert, illetve azok csoportjait, akik tőlem különböznek, akikhez én nem tartozom, akik nem tartoznak énhozzám. Nem feltétlenül értendő bele a fogalomba a társadalmilag deviánsnak, azaz az átlagtól eltérőnek tartott ember, sem a szociálisan elfogadott, illetve el nem fogadott státus. Vannak a személy *akaratától független,* s vannak *önként vállalt* másságok.

A kisebbség jelent egy többségi környezetben előforduló valódi *számszerűséget,* kisebbséget, jelenthet *hatalmi, érdekérvényesítő képességben* megjelenő kisebbséget (pl. nők) is. Pszichológiai értelemben jelentheti ugyanazt, mint a másság.

Az emberekkel kapcsolatosan nagyon gyakran *feltételezésekre* hagyatkozunk: amikor új helyzetekhez és emberekhez kell viszonyulnunk, egy régi tapasztalat alapján ítélünk/viselkedünk. Az ilyen feltevések alapján szinte „elvárjuk", hogy mások az előzetes elképzeléseink szerint viselkedjenek.

A rengeteg minket érő információt nem külön-külön, hanem *kategóriákba* rendezve tároljuk. A gyors tájékozódás megköveteli, hogy azonnal tudjuk, kivel állunk szemben, azt szeretni vagy utálni kell, félni kell-e tőle vagy ismerkedni vele? Így alakulnak ki a *típusok*.

A tárgyakat, embereket, eszméket a hozzá fűzött érzelmeinkkel együtt, sematikus csoportokba rendezzük, s egy új dologgal való találkozáskor a hozzá legközelebb állóról való véleményünk, hozzáállásunk szerint viselkedünk.

A *sztereotípiák,* „típusok", sok karakterisztikus elemet tartalmaznak, ám nem mindig érvényesek, s nem a csoport minden tagjára. A közhelyszerű típusokat általában csak korlátozott tapasztalatok alapján alkotjuk meg. Gyakran nem is saját, hanem mások tapasztalatainak kész átvételével dolgozunk.

A részleges tudás alapján levont általánosságokhoz akkor is ragaszkodunk, ha a jelen tapasztalatai éppen ellentmondóak, az illető nem úgy viselkedik, ahogy várnánk.

Tipizálás, címkézés hatására az egy kategóriába sűrített elemek közötti különbségek elhalványulnak, míg a különböző osztályokba/kategóriákba sorolt elemek egyező vagy hasonló vonásai eltűnnek. A sztereotípia nem mindig negatív: pl. az olaszok jókedvűek, a feketéknek jó a muzikalitása, a romák jól táncolnak, stb.

Amikor a felületesen ismert ember viselkedését nem leírjuk, hanem rögtön magyarázzuk is, *attribúcióról* beszélünk. A másik viselkedésének okot, célt, szándékot tulajdonítunk a megrögzött általánosságoknak megfelelően. Ez a saját bizonytalanságunk ellensúlyozására szolgál.

Gyakran viszonyulunk úgy a másikhoz, hogy *„a mi csoportunk – az ő csoportjuk"* kategóriák mentén gondolkodunk: a mieink, a hozzánk tartozók köre időnként élesen elválik a más csoporthoz tartozókétól. A nem hozzánk tartozó „ezeket" megpróbáljuk kirekeszteni; visszautasítjuk, kerüljük, elítéljük őket. Sokszor csak azért ítélünk el valakit, mert egy nem szimpatikus csoporthoz tartozik, attól függetlenül, milyen ember is ő.

Az *előítélet* olyan sommás ítélet, ami már akkor kialakult bennünk, még mielőtt konkrétan megismertünk valamit/valakit, s ez a véleményünk a cáfoló tapasztalatokra sem módosul. *Fenntartással* közelítünk valakihez az illető *csoport-hovatartozása* miatt. *Elfogultság,* amellyel jót vagy rosszat feltételezünk másokról, általában nem személyes, hanem általános, csoporttulajdonságai miatt.

A nem hozzánk tartozó, felületesen ismert, más kultúrájú csoportok tagjaira könnyű kivetíteni bizonyos tulajdonságokat, illetve bűnbakként, a társadalmi nehézségekért felelőssé tenni őket. Különösen alkalmasak erre a tőlünk különböző, más bőrszínű, etnikumú, vallású, életkorú, társadalmi helyzetű stb. emberek.

Az előítélet akkor válik diszfunkcionálissá, mikor az előzetes feltételezéseink, elvárásaink, a csoportot alkotó emberekkel kapcsolatos sztereotípiáink (negatív vagy pozitív képeink) az ellenkező tapasztalatok ellenére is fennmaradnak. Az előítélet is jelentkezhet az egyén, a csoport és a társadalom szintjén.

Az előítéletes gondolkodás gyakran vezet diszkriminációhoz, hátrányos megkülönböztetéshez, amikor bizonyos embereket és csoportokat megkülönböztetve (negatívan) kezelünk, kizárunk valamiből, gátoljuk a többséggel való érintkezést, együttélést, együtt cselekvést. *Ezek az ítéletek és tettek alátámasztásul szolgálnak érzelmeinknek és annak a szükségletünknek, hogy ne mi legyünk a legkiszolgáltatottabbak. Megvédenek minket attól, hogy szembe kelljen néznünk valóságos értékünkkel, kényelmes számunkra, hogy nem kell minden embert/dolgot, helyzetet egyedileg értékelni. Helyette – leegyszerűsítve – rögtön egész embercsoportok értékét tudjuk meghatározni.* Ezek az alapvetően elnyomó jellegű viselkedéssorozatok az intézményi, törvényi, társadalmi szintekkel párosulva személyes és intézményi szinten sújtják a kisebbségi csoportokat. Alapjuk egy bizonyos hit, hogy a

diszkriminált, kisebbségi csoportok – némely tekintetben – alsóbbrendűek, mint a többség, s ezzel lehet indokolni a kirekesztéssel járó társadalmi hátrányokat.

Az előítéletesség diszkriminációhoz vezet, amivel az erőforrások egyenlőtlen elosztását, a hátrányos megkülönböztetést és a lehetőségek hiányát szokták igazolni. A diszkrimináció: a feltételezések, sztereotípiák és előítéletek következményeként zajló cselekvés. Alapulhat társadalmi rétegek, nemek, etnikumok, fajok és bőrszínek közötti különbségeken. A szervezetek és egyének diszkriminációja a felajánlott erőforrások, a kijelölt prioritások, a meghozott döntések, az együttműködésre törekvés és a felkínált szolgáltatások formájában nyilvánul meg.

A diszkriminációt és az előítéletet is alátámasztja a *fensőbbségtudat ideológiája*. A felsőbbrendűségéről meggyőződött csoport azzal a logikusnak szánt érvvel igazolja mások kizsákmányolását/diszkriminációját, hogy az hosszú távon az alávetettek előnyére válik (azokéra, akik az uralkodó csoportosulás hatalmának, értékeinek és normáinak ki vannak szolgáltatva).

Megváltoztathatja-e a jog az előítéletes gondolkodást?

1954-ben az Egyesült Államok Legfelsőbb Bírósága az elkülönített, de egyenlő iskolákat definíció szerint egyenlőtlennek nyilvánította. Earl Warren főbíró szavai szerint a fekete és fehér gyerekeknek pusztán faji alapon történő elkülönítése *„a közösségben elfoglalt helyük tekintetében olyan kisebbrendűségi érzést teremt, amely szinte helyrehozhatatlanul befolyásolja szívüket és lelküket”*[94] – idézi Elliot Aronson A társas lény című közkedvelt művében. Aronson beszámol arról, hogy a történelmi jelentőségű bírósági határozat után sokan „humanitárius” okokból tiltakoztak az iskolák faji integrációja ellen. Azt jósolták, hogy katasztrofális összecsapások törnek ki, ha a fajok keverednek az iskolában. Azzal érveltek, hogy a moralitást nem lehet legalitással szabályozni. A bírósági döntést ellenzők azt követelték, hogy a faji megkülönböztetés megszüntetését halasszák el addig, amíg az attitűdök megváltoznak. Ez az állítás W. G. Sumner szociológus megállapítását adta vissza, aki évekkel korábban azt mondta, hogy *„a jog nem változtatja meg az erkölcsöket”*. Az akkori szociálpszichológusok úgy gondolták, hogy a viselkedést úgy lehet megváltoztatni, ha megváltoztatjuk az attitűdöket. Ezzel szemben Aronson felhívja a figyelmet arra, hogy a viselkedésbeli változások is befolyásolják az attitűdváltozásokat. Az amerikai legfelsőbb bíróság 1954-es döntésével megkezdődött az a folyamat, melynek során fokozatosan megnőtt a fehérek és feketék közötti egyenlő pozíciójú érintkezéseinek a száma. Aronson szerint, ha tudjuk, hogy elkerülhetetlenül szoros kapcsolatba kell kerülnünk valakivel, akit egyáltalán nem szeretünk,

[94] Elliot Aronson: *A társas lény,* Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest, 1987.

akkor kognitív disszonanciát fogunk átélni. A disszonancia enyhítése érdekében megpróbáljuk magunkat rábeszélni arra, hogy az illető nem is olyan rossz, mint korábban gondoltuk. Inkább pozitív jellemvonásaira fogunk figyelni, és megpróbáljuk a negatív tulajdonságok jelentőségét csökkenteni. *Aronson szerint tehát az a puszta tény, hogy tudjuk, kapcsolatba kell kerülnünk valakivel, akit korábban nem szerettünk, arra készteti, hogy megváltoztassuk a vele szemben érzett előítéletünket.* Aronson véleménye az, hogy a *fajok közötti harmónia megteremtésének legcélravezetőbb módja az, ha az embereket olyan helyzetbe hozzák, hogy kénytelenek legyenek megváltoztatni viselkedésüket. Továbbá minél előbb arra kényszerülnek, hogy felismerjék: az integráció elkerülhetetlen, annál előbb kezdik megváltoztatni előítéletekkel terhes attitűdjeiket.*

Geskó Sándor

A KONFLIKTUSKEZELÉS, MINT A DISZKRIMINÁCIÓ ELLENI FELLÉPÉS JOG ELŐTTI ESZKÖZE

KONFLIKTUSOK MIKRO- ÉS MAKROKÖZÖSSÉGEKBEN

A nyolcvanas-kilencvenes évek fordulóján bekövetkezett politikai átalakulást követően Magyarországon – a térség többi államához hasonlóan – számos olyan változás történt, amely gyökeresen változtatta meg a társadalom egyes szereplőinek értékeit, viszonyukat más társadalmi csoportokhoz. A régi, megszokott viszonyok, amelyek jól vagy rosszul, de mindenképpen egyértelműen kijelölték és meghatározták az egyes csoportok egymáshoz viszonyított helyzetét, megrepedeztek. A társadalmi csoportok, helyi intézmények, intézményrendszerek közötti kapcsolatokban új igények, viselkedési és kommunikációs elemek, mintázatok jelentek meg. Bizonyos csoportok új értékeit, igényeit a többiek gyakran nem fogadták/fogadják el. Ez kölcsönös bizalmatlansághoz, gyanakváshoz, végső soron társadalmi feszültség, konfliktus kialakulásához vezet. Az ilyen intézményi, kisközösségi konfliktusok kezelése a legnehezebbek közé tartozik, hiszen gyakorta nem racionálisan kontrollált folyamatok formájában mennek végbe. A problémák tartós megoldásához gondolkodásmódok, társadalmi attitűdök megváltoztatása szükséges. Ehhez elhatározásra és nem utolsósorban rengeteg időre volna szükség.

A fenti folyamatokkal egy időben kezdődött el a magyar társadalom gazdasági-politikai polarizálódása, a társadalmi problémák eddig nem látott formáinak megjelenése. E tényezők mind-mind csökkentették az általános társadalmi toleranciaszintet, a makro- és mikroközösségi konfliktustűrő és -kezelő képességet, s számtalan olyan diszkriminációs tartalmú helyi konfliktushoz vezettek, amelyekben a szereplők a helyi társadalom jól körülhatárolható, „természetes közösséget alkotó” csoportjai vagy formalizált intézményei.

A „diszkriminációs hajlandóság” az egymás iránti bizalmatlanság csökkentése, a mikro- és makrotársadalmi működés toleranciatartalmának növekedése nem következhet be egyik napról a másikra. Rengeteg olyan találkozásra, közvetlen kommunikációs lehetőségre van szükség, ahol a feszültségek, kölcsönös gyanakvások – szinte észrevétlenül – elkopnak, s helyüket egymás elismerésén és tiszteletben tartásán, a problémák megoldására való törekvésen alapuló viszonyrendszer veszi át.

Az ilyen változások elsősorban helyi szinteken indulhatnak el, s hozhatnak belátható időn belül eredményt. Csak a lokális közösségekben alakítható ki a személyes viszonyok olyan hálózata, amely közvetlenül képes antidiszkriminációs folyamatokat iniciálni, a konfliktusok számát és az általuk hordozott feszültséget olyan szintre csökkenteni, ami lehetővé teszi a felek számára kölcsönösen elfogadható kommunikációs szint – és ezen keresztül – a kölcsönösen előnyös és elfogadott megoldások kialakítását.

Kívánatos tehát, hogy a helyi és a makroszintű környezetben is létrejöjjenek olyan kommunikációs, interakciós terek, amelyekben a helyi kormányzati, szociális, kisebbségi, munkaügyi, oktatási stb. intézmények képviselői találkozhatnak egymással, és közvetlen párbeszéd révén:

- csökkenthetik a helyi társadalom konfliktusszintjét;
- felléphetnek a diszkriminációs folyamatok, jelenségek ellen;
- feltárhatják a helyben megoldható (és megoldandó) problémákat; és
- együtt kereshetnek megoldási lehetőségeket a meglévő és potenciális konfliktushelyzetekre.

A folyamat rendkívül komplex, „működése" egy olyan többelemű mátrix tagjainak állandó egymásra hatásához hasonlítható, amelyben a mátrix elemei a lokális társadalmi játszma szereplői.

A helyi szervezetek, illetve közösségek kommunikációján és kölcsönös empátiáján alapuló kooperáció, a kooperációs keretben működő konfliktuskezelési „akciók" sokasága segíthet csökkenteni a problémákat, és modellként szolgálhat Magyarországon és a térség többi, konfliktusokkal túlterhelt államában. E folyamatban kiemelt szerepük lehet az antidiszkrimináció területén működő civil szervezeteknek.

A KONFLIKTUSOK ALAPJELLEMZŐI

A konfliktuskezelés tanulmányozásához mindenekelőtt e tevékenység tárgyának, a konfliktusok alapvető jellemzőinek, az okoknak és a konfliktusok fázisainak megértése szükséges. Ezen alapvető tulajdonságok ismerete nélkül a konfliktusok felismerése és elemzése nehéz és esetleges. Rosszul felismert, tévesen diagnosztizált konfliktus esetén a probléma megoldására, kezelésére tett kísérletek, erőfeszítések nagyon könnyen tévútra jutnak, s „jó esetben" hatástalanok, rossz esetben konfliktusgerjesztő hatásúak lesznek.

Egy-egy közösség, csoport, intézmény életében gyakorta áll elő olyan helyzet, amikor a közösség tagjainak választ kell adniuk valamilyen kérdésre, meg kell oldaniuk valamilyen, a szereplők életében kisebb-nagyobb jelentőséggel bíró problémát. A problémák jelentkezését az abban érintettek mindig valamilyen konfliktushelyzetként élik meg. Ahhoz, hogy e konfliktushelyzeteket kezelni legyünk képesek, tudnunk kell, hogyan is értelmezzük a konfliktus fogalmát.

Mit nevezünk konfliktusnak?

A konfliktusdefiníciókat két nagy csoportra oszthatjuk. Az egyik csoportba tartozó meghatározások a jelenség, a másik csoportba tartozók a lehetőség oldaláról közelítik meg a konfliktusokat.

Jelenségszintű megközelítés: a konfliktus, mint probléma

A konfliktusra, mint jelenségre koncentráló meghatározások e jelenség okait, jellemzőit veszik számba.

Az ilyen megközelítés szerint a konfliktushelyzet versengés olyan célok elérésért vagy javak megszerzéséért, amelyek ténylegesen vagy a résztvevők vélekedése szerint korlátos módon állnak a konfliktus szereplőinek rendelkezésére.

> *Az ilyen konfliktus legklasszikusabb példája a – talán mindenki által ismert – „székfoglalós" játék. A játék során a résztvevők lassan menetelnek a körben elhelyezett székek körül – a székek száma mindig eggyel kisebb, mint a játékban résztvevő embereké –, majd egy adott jelre a játékosok megpróbálnak elfoglalni egy-egy széket. Ez természetesen nem sikerülhet mindenkinek, hiszen kevesebb a szék, mint a játékos. A korlátozott javak a székek, a konfliktus szereplői azok az emberek, akik ebben a játékban részt vesznek. A konfliktus tárgya a székek birtoklása.*

Ebben az esetben a rivalizáció, azaz a konfliktus materiális irányultságú, valóságos korlátokon alapul.

A konfliktushelyzetek egy másik típusa esetén a rivalizáció tárgya **nem „kézzelfogható",** de jellegét tekintve **korlátos.** Ilyen lehet egy intézményben, közösségben betöltött pozíció, beosztás, munkahelyi karrier vagy éppen a személyes megbecsültség.

A rivalizáció egy harmadik típusában a konfliktusban szereplők tevékenységük, létezésük során olyan javak megszerzésére, olyan célok megvalósítására törekszenek, amelyek esetében a korlátosság objektív értelemben nem áll fenn, de a résztvevők kognitív vagy érzelmi percepciója mégis ezt sugallja. Ezekben az esetekben immateriális irányultságú, a korlátosság szempontjából pszeudobázisú rivalizációról beszélhetünk (ami azonban nem jelenti azt, hogy a résztvevők ne élnék meg éppoly erősen a versengést, mint valóságos korlátok esetén).

> *A pszeudobázisú versengés talán legtipikusabb példája a szülői szeretetért folyó rivalizálás. Általában elmondható – leszámítva extrém eseteteket –, hogy a szeretet nem korlátozott. Mégis rengeteg esetben fordul elő az, hogy a gyerekek rivalizálnak édesanyjuk/édesapjuk szeretetéért, mert ők úgy észlelik, úgy gondolják, úgy érzik, hogy ez a szeretet korlátozott mértékben áll az ő rendelkezésükre. Különösen erősen jelentkezhet az ilyen fajta rivalizáció, amikor új testvérrel bővül a család. Ilyenkor a „régi" gyerek, gyerekek a szeretetbővülést szeretetmegosztásként és saját szemszögükből szeretetcsökkenésként élik meg, ami konfliktust okoz mind a gyerek-szülő, mind a gyerek-gyerek viszonyokban.*

A fenti megközelítés a konfliktusok „negatív" megfogalmazása, ami a konfliktus problematikus, nehézséget okozó oldalát emeli ki. Ebből az aspektusból nézve a konfliktusok számos potenciális veszélyt rejt(het)nek magukban.

A konfliktushelyzetekkel kapcsolatos veszélyek:

- a konfliktusok során sérülhetnek a felek érdekei;
- fennáll annak a veszélye, hogy az érintett felek viselkedését a „józan megfontolás" helyett az akció-reakció, az „adok-kapok" elv határozza meg;
- megosztó hatású;
- eszkalálódhat, növelheti a közösségen, intézményen belüli feszültségszintet, szélsőséges esetben veszélyezteti a közösség, intézmény belső békéjét, integritását;
- feleslegesen vonhat el energiákat és forrásokat a megoldás keresésére irányuló erőfeszítésektől, sőt akár helyettesítheti is azokat;
- lehetetlenné teheti a partneri viszonyok kialakulását, a célirányos összefogást;
- gátat szabhat annak, hogy a szereplők megfogalmazott álláspontjukról elmozduljanak;
- támogatások elvesztését jelentheti;
- megakadályozhatja a szükséges változásokat;
- erodálhatja annak a közösségi rendszernek, intézménynek a működését, amelyben fellép.

Lehetőségszintű megközelítés: a konfliktus, mint jelzőeszköz és megoldási lehetőség

A konfliktusokat nem feltétlenül kell „ördögtől való" dolgokként, életünk megkeserítőiként megélnünk. Létezik a konfliktusoknak pozitív oldala is, melyet kihasználva a konfliktusokat szolgálatunkba állíthatjuk.

A konfliktusok – ha nem sorscsapásként tekintünk rájuk – egyszerre működnek **jelzőeszközként** és a **megoldási lehetőség kereteinek megteremtőjeként,** sőt sok esetben a **megoldásra való törekvés kikényszerítőjeként.**

Személyes és társadalmi életünkben, egy közösség, intézmény működése során a konfliktus hasonló szerepet tölt be, mint az emberi szervezet működésében a láz. A láz önmagában nem betegség, mindig valamilyen más, a szervezetben lejátszódó „oda nem illő" folyamat (gyulladás, fertőzés stb.) jelzőeszköze. A konfliktus is ilyen jelzőeszköz. Arra utal, hogy emberek, közösségek, szervezetek között (vagy ezeken belül) probléma alakult ki, közöttük valamilyen ellentét feszül.

Ugyanakkor a konfliktus – azáltal, hogy jelzi a probléma létezését – magában hordozza a megoldás lehetőségét is, hiszen a konfliktus érintettjei, felismerve ezt a jelzést, hozzálathatnak a probléma megoldásához.

A konfliktusra az abban érintettek általában úgy tekintenek, mint valamilyen nemkívánatos, kiküszöbölendő dologra. A konfliktus természetesen mindig feszültséggel jár együtt, s a feszültségeket senki sem szereti.

Újra hangsúlyoznunk kell azonban, hogy a konfliktus megfelelő keretek között tartva a problémamegoldás katalizátorává válhat azáltal, hogy:

- jelzi az érintett felek számára a probléma létezését, a megoldás szükségességét; és
- lehetőséget teremt az álláspontok, érdekek nyílt megfogalmazására, sőt szinte kikényszerít azt.

Ilyen feltételek mellett a konfliktus pozitív oldala válhat dominánssá, azaz:

- hasznos interakciók alakulnak ki;
- a konfliktus kapcsán létrejött kommunikáció lehetővé teszi a saját álláspont megfogalmazását és a másik fél álláspontjának megismerését, ugyanakkor emocionális és kognitív biztonsági szelepként is működhet (a felek „kibeszélhetik" a problémát);
- segít kialakítani az összetartozás és összetartás érzését a résztvevők között (a közös érdekek, közös elérendő célok stb. alapján);
- a konfliktusmegoldás folyamata során felszínre kerülnek hasznos megoldási javaslatok;
- hatékony, szokásszerű konfliktuskezelő és -megoldó attitűd és eljárás kialakulásához vezethet.

Mindez természetesen csak abban az esetben igaz, ha a konfliktusok kanalizáltak, szilárd, jól meghatározott keretek között vannak tartva. A konfliktuskezelési eljárás tárgya, a konfliktuskezelő feladata ezen kereteknek a megteremtése.

A KONFLIKTUSOK FÁZISAI

A konfliktusok létrejöttüktől megoldásukig vagy végleges elmérgesedésükig számos fázison mennek keresztül. Ezek a fázisok a következők.

Lappangási fázis

Ebben a szakaszban objektíve már megvannak a konfliktus kialakulásának feltételei, azonban a konfliktusban érintett felek számára ez még nem vált nyilvánvalóvá, nem tudatosult.

Manifesztációs fázis

Ebben a szakaszban a felek felismerik, hogy konfliktushelyzet alakult ki, saját maguk számára definiálják a konfliktus tárgyát és az érintettek körét. (Konfliktuskezelési szempontból rendkívül fontos, hogy az érintettek által ebben a fázisban felismert konfliktuselemek szinte mindig elnagyoltak, ebben a formájukban csak a konfliktuskezelés kezdeti – és erős „forráskritikával" kezelt – elemét alkothatják.

Jelzési fázis

Ekkor a szereplők valamilyen módon egymás tudomására hozzák azt a tényt – vagy képzetet –, hogy közöttük valamilyen ellentét feszül. (A közlés módja nagyon sokféle lehet: egyszerű, közvetlen verbális közlés, a kommunikáció stílusának megváltoztatása, a kommunikáció korlátozása, indirekt, valakin vagy valamin pl. a sajtón keresztül történő jelzés stb.) A jelzés módja meghatározó lehet a konfliktus későbbi alakulásában, hiszen egy szándékosan durva, esetleg félreértett közlés csírájában fojthat el konfliktuskezelési, problémamegoldási szándékokat.

Artikulációs fázis

A konfliktus „legkonstruktívabb" szakasza. A felek ekkor fogalmazhatják meg érdekeiket, szükségleteiket, s ami legalább ennyire fontos, ekkor van lehetőség a többi szereplő álláspontjának megismerésére. A kommunikáció ekkor az álláspontok megismerését, a megoldáskeresést szolgálja.

Polarizációs fázis

Ebbe a szakaszba eljutva, a konfliktus résztvevői már átléptek egy olyan állapotba, amely a probléma megoldását egyre nehezebbé teszi. A felek még – korlátozottan – figyelnek egymásra, azonban a többiek által képviselt álláspontból már csak azt veszik észre, csak azt „hallják meg", ami eltér az ő álláspontjuktól. Konfliktuskezelési szempontból ez a fázis több szempontból is kiemelt jelentőségű. Ez a fázis a konfliktusok „kényelmes" fázisa – a feszültségszint még nem túl magas, a mindennapokban elviselhető mértékű, azonban az egymás mellett elbeszélés lehetőséget nyújt a problémamegoldás kísérlete alól történő önfelmentésre. Az aktív semmittevés szellemében mindenki elmondhatja: a többiekkel nem lehet, nem érdemes megpróbálni zöld ágra vergődni, hiszen „úgyis mindig mást akarnak, mint én". Ez az attitűd kényelmes, mert a másik megrögzötten eltérő (illetve megrögzötten eltérőnek tekintett) álláspontja miatt nem érdemes, s így „nem is kell" erőfeszítéseket tenni a konfliktus megoldására. Dolgozni nem kell, a konfliktus elviselhető.

A konfliktusok legnagyobb része – épp a fentebb említettek miatt – ebben a fázisban reked meg.

Izolációs fázis

A konfliktus „eldurvult". Ekkor a felek már egyáltalán – de legalábbis érdemben – nem kommunikálnak egymással, elkülönülten, „izoláltan", a többiektől kapott visszacsatolás nélkül próbálnak valamit kezdeni a konfliktussal.

Ebben a fázisban a konfliktus szereplői önerőből már csak kivételes esetben tudnak megbirkózni a problémával

Gyűlöletalapú fázis

A konfliktusnak ebben a szakaszában a felek fő céljává már a destrukció, a másik fél „megsemmisítése" áll.

A destrukciós törekvések lehetnek:

- **érzelmi** alapúak (pl. a családi, párkapcsolati viszályok),
- **egzisztenciális** alapúak (munkahelyi előrejutás megakadályozása, gazdasági ellehetetlenítés), valamint
- **fizikai alapúak**, amikor a felek a másik „részleges" (pl. futballszurkolók összecsapásai, tüntetések) vagy teljes (polgárháborúk, maffialeszámolások stb.) fizikai megsemmisítésére törekszenek.

Ebben a fázisban nincs lehetőség arra, hogy a szereplőket a konfliktuskezelés klasszikus eszköztárával a konfliktusmegoldás irányába befolyásoljuk. Erre csak valamilyen külső erő(szak) vagy a konfliktus fenntartására irányuló erőfeszítésektől való kifáradás bírhatja rá őket.

> *Felmerül a kérdés: hogy kerül a „csizma az asztalra"? Mit keres az erő(szak) a konfliktuskezelés folyamatában? Normális esetben természetesen semmit, hiszen a konfliktuskezelés éppen a józan ész, a racionalitás primátusát jelenti az erő, az ösztönök, a negatív érzelmek felett. A gyűlöletalapú fázisban azonban megszűnik a józan észre való appellálás lehetősége, itt az érzelmi vagy ösztönszinten érzékelhető hatások kerülnek előtérbe. A „miért lesz nekem (és másnak) jó, ha így cselekszem" megközelítést a „miért lesz nekem rossz, ha nem így cselekszem" megközelítésmód váltja fel.*
>
> *Amikor erőről beszélünk, nem kell fizikai erőszakra gondolnunk, a morális kényszer vagy a csoportnyomás hatása sokszor elégséges a gyűlöletalapú fázisból való kilépésre, az ehhez a fázishoz tartozó magatartásmódok ideiglenes vagy végleges felfüggesztésére (lásd „utolsó esély" fázisa). Ilyen morális erő kényszerítette megoldáskeresésre a konfliktusban lévő feleket az alábbi helyzetben:*
>
> *Egy beteg gyerekek gyógyításának támogatására létrejött alapítvány kuratóriuma és ügyvezetője között alakult ki konfliktus, melynek következtében*

a két fél (az igazgató, illetve a kuratórium) nem volt hajlandó kommunikálni egymással, sőt egy fizikai térben sem voltak hajlandóak egyidőben megjelenni. Azt gondolhatnánk, hogy ebben a helyzetben nem sok esély volt a konfliktus megoldására. Ez így is lett volna, ha nem létezett volna egy olyan külső erő, amely a destrukció helyett, a megoldáskeresés irányába mozdította el a felek álláspontját. Ez a külső erő az a morális kényszer volt, amely azon a felismerésen alapult, hogy a konfliktus fenntartása az alapítvány működésképtelenségéhez, végső esetben megszűnéséhez vezethet. Ebben az esetben a súlyosan beteg gyerekek támogató ellátása megszűnik, ami a résztvevők számára erkölcsileg nem volt vállalható. Ennek hatására kerülhetett sor egy olyan speciális mediációs megbeszélésre, melynek során a felek meg sem jelentek egyazon helyiségben, a közvetítés (sikeresen) telefonon történt.

Az „utolsó esély" fázisa

A konfliktus szereplői veszítenek a feszültség fokozását, egymás legyőzését célzó lendületükből. Ezt a lendületvesztést okozhatja a konfliktus fenntartására tett erőfeszítésekbe való belefáradás, illetve valamilyen külső vagy belső „fék" megjelenése a konfliktusban. Ekkor lehetőség nyílik arra, hogy a gyűlöletalapú fázist „megjárt" szereplők újra a probléma megoldásával foglalkozzanak.

A lappangási fázisban még nem, a gyűlöletalapú fázisban pedig már nem kezelhetők a konfliktusok. A lappangási fázisban a konfliktus még nem került felszínre, definiálatlan, így nem „megfogható", a gyűlöletalapú fázisban pedig a felek már nem hajlandóak a probléma megoldásával foglalkozni.

A konfliktuskezelési intervenciós mező e két fázis között húzódik, kiegészülve az „utolsó esély" fázisával. Az egyes fázisokban a konfliktus megoldására irányuló eljárások eltérnek egymástól, s a felek közvetlen kommunikációján alapuló, külső segítség nélkül megvalósuló kommunikációtól (direkt párbeszéd) a közvetett kommunikáción alapuló, segített döntéshozatalon át (facilitált megbeszélés, mediáció) a szeparált kommunikáción alapuló, külső fél által hozott döntésig (arbutráció, hatósági, bírósági döntés) terjedhet.

A KONFLIKTUSOK ALAPTÍPUSAI

A konfliktusokat különböző szempontok szerint csoportosíthatjuk, tipizálhatjuk. A konfliktusokat előidéző „alapelemek", okok szerint öt alapvető konfliktu típust különböztethetünk meg, Ezek a következők:

- Kommunikációs/információs konfliktusok,
- Interperszonális alapú konfliktusok,
- Strukturális konfliktusok,
- Értékkonfliktusok,
- Érdekkonfliktusok.

A **kommunikációs/információs** eredetű konfliktusok oka lehet:

- a felek rendelkezésére álló túl **kevés** információ,
- a felek rendelkezésére álló túlságosan **sok** információ,
- **téves** információk,
- a rendelkezésre álló információk **eltérő értelmezése,**
- a rendelkezésre álló információk **eltérő értékelése.**

Az **interperszonális** alapú konfliktusok okai:

- az egymással szemben érzett negatív érzelmek,
- a diszfunkcionális kommunikáció,
- az előítéleteken, sztereotípiákon alapuló viszony a másik félhez, és
- a negatív, „ellenséges" viselkedés.

A **strukturális** konfliktusok alapja lehet:

- az eltérő érdekérvényesítési képesség,
- az egyenlőtlen hatalmi pozíció,
- a kooperációt gátló környezeti tényezők,
- az egyenlőtlenül rendelkezésre álló erőforrások, valamint
- az időzavar.

Az **értékalapú** konfliktusok azok, amelyekben

- a felek által elérendőnek ítélt célok értékekkel terheltek;
- az egyik fél célja a saját értékeinek elfogadtatása a másik fél által;
- a konfliktusban résztvevő felek alapvetően más értékeket hordozó életfelfogás, vallás, politikai meggyőződés stb. elkötelezettjei;
- az egyes eseményeket, cselekedeteket eltérő kritériumok alapján ítélik meg a résztvevők.

Az érték alapú konfliktusok kiemelt jellemzője, hogy ezen megközelítés alapján a konfliktusokat nem lehet megoldani. A megoldás érdekében az értékeken alapuló vitát érdekegyeztetéssé kell alakítani.

Az **érdekkonfliktusok** alapulhatnak

- ténylegesen eltérő érdekeken,
- a szereplők percepciója szerint ellentétes érdekeken, illetve
- e kettő kombinációján.

Egy konfliktusnak az itt felsoroltak közül természetesen egyszerre több oka is lehet. Célunk a konfliktusok kezelése során, hogy felismerjük, mely konfliktuselemek okozzák a problémát, és e felismerés után tudatosan igyekezzünk ezek megoldására.

> *Körülbelül 6-7 évvel ezelőtt kaptunk egy telefonhívást, hogy egy észak-magyarországi településen súlyos konfliktus alakult ki, azonnal menjünk és segítsünk*

a helyzet megoldásában. A konfliktus lényege – a telefonáló helyi lakos tájékoztatása szerint, aki a helyi szlovák önkormányzat tagja volt – hogy a helyi önkormányzat be akarja zárni a helyi óvodát, és körzetesíteni akarja. Az 1000-1200 fős településen három népcsoport – cigányok, szlovákok és magyarok – laknak. A cigány és a szlovák kisebbségi önkormányzatnak az volt az álláspontja, hogy az óvodabezárás „kisebbségellenes lépés, itt diszkriminációról van szó". A probléma tehát **értékalapon** *nyert megfogalmazást.*

Annyi időnk volt csak – mert azt mondták, égető a helyzet –, hogy felhívjuk az önkormányzatot, és elmondjuk, óvoda-ügyben szeretnénk egy megbeszélést összehívni. Ám mivel nem volt bent sem a polgármester, sem a jegyző, hagytunk egy üzenetet. Később a titkárnő visszatelefonált nekünk, hogy rendben van, másnap kettőkor mehetünk.

A másnapi megbeszélésen megjelent a szlovákok és a romák képviselője, az óvodavezetés, és ott voltak a települési önkormányzat vezetői, a polgármester és a jegyző is. A megbeszélés mintegy öt perce tarthatott, amikor kiderült, hogy a települési önkormányzat egyáltalán nem akarja bezárni az óvodát. Ebben a helyzetben próbáltuk kideríteni, hogy mi történt, mi vezetett a konfliktus kialakulásához.

A falu jegyzője (ennek majd később lesz jelentősége) nem helyi lakos volt, három faluval odébbról járt ide. A vegyesbolt tulajdonosa is egy másik településen élő férfi. Ő szállított az óvodába kéthetenként tartós élelmiszereket, tésztát, rizst, krumplit. Általában az áru leszállítását követően bement a számlával az önkormányzathoz, hogy kifizessék. Egy alkalommal a települési önkormányzat olyan helyzetbe került, hogy a számláján gyakorlatilag nulla forint szerepelt. (Strukturális konfliktuselem: az önkormányzatok működése, illetve pénzügyi támogatása úgy működik, hogy előfordulhat, nem tudnak kifizetni egy néhány tízezer forintos számlát.) A bolttulajdonos tehát nem jutott a pénzéhez, aminek következményeként – különösebb értesítés nélkül – a következő alkalommal nem szállított az óvodába. Az óvoda ebből azt a következtetést vonta le, idézem: „ A település vezetői ki akarják éheztetni az óvodát. Arra akarják őket kényszeríteni, hogy ők feléljék az összes tartalékukat, és akkor ez majd alapot teremt arra, hogy ezt az óvodát be lehessen zárni".

Felmerülhet a kérdés: miért nem kérdezték meg valakitől, hogy mi a valóságos helyzet? Ez egy kicsi település, az óvoda távolsága az önkormányzattól körülbelül 100-150 méter. A válasz egyszerű, bár kissé abszurd. Azért nem kérdezték meg, mert a polgármester (aki helyi lakos) nem volt a faluban, külföldön volt. A jegyző és a boltos pedig, nem falubeli származású, azaz „gyüttmentnek" számított. Az óvoda vezetői azt gondolták – nem volt tudatosan végiggondolva, inkább ösztönösen cselekedtek –, hogy ők nem fognak ilyen gyüttmentekkel szóba állni, és kérdéseket feltenni nekik (kapcsolati és értékalapú konfliktuselem). Ezzel az

információhiányos helyzettel azonban kezdeni kellett valamit (információs-kommunikációs konfliktuselem), valamilyen módon fel kellett oldani az információhiányból és az ezzel egyidőben létező kommunikációképtelenségből adódó feszültséget. Valakinek eszébe jutott, hogy itt valamiféle ártó szándék bújhat meg a háttérben, ami akár az óvoda bezárásához is vezethet. Ezt az érzést, elképzelést az óvoda vezetője közölte valakivel, aki néhány perccel később úgy adta tovább másoknak: „Azt hallottam E.-től, hogy valószínűleg bezárják az óvodát". A „hír" pillanatok alatt elterjedt a településen. A történethez hamarosan „hitelesítő információk" kreálódtak. (Minden emberben létezik a lelki igény, hogy ha egy abszurd történetet elhitt, akkor ahhoz megteremtse azokat az (ál)valóságpilléreket, amiken ez a történet megáll.) Így egy nap alatt már azt is tudta az összes falubeli, hogy milyen típusú és színű mikrobusz fogja majd hordani a gyerekeket a körzetesített óvodába. Honnan és mikor fog indulni, mikor érkezik vissza, és szülőknek milyen nehézségeket fog okozni napi időbeosztásuk kialakítása során. A történetben a konfliktusoknak szinte minden alapeleme megfigyelhető. Strukturális elemek, kapcsolati elemek, információs elemek (kevés információ egyik oldalról, sok információ másik oldalról, ebből kialakuló téves információk tömege), majd az egész probléma értékkonfliktussá formálódása.

Egy dologra nem került sor: arra, hogy megnézzék, mi a valóság, fűződik-e bárkinek (személynek, vagy intézménynek), bármiféle érdeke az óvoda bezárásához? A helyi lakosok néhány óra alatt felépítették a saját rendszerüket, és néhány óra múlva már nem is fogadtak be további információkat, hiszen az újabb hírek kikezdték volna ezt a szépen felépített keretrendszert. Végül is kellett valaki – egy külső közvetítő –, aki a szituációba kívülről érkezve próbált segíteni a helyzet megoldásában. Ebben az esetben az alábbi rendkívül egyszerű módon:
„- Be akarják Önök csukni az óvodát?
- Nem".

A KONFLIKTUSKEZELÉS HÁROM PARADIGMÁJA

A konfliktuskezelés egyrészt a problémákhoz való pozitív gondolkodásmódbeli viszonyulás, másrészt olyan eljárások együttese, amelyek keretet adnak a konfliktusok kezelésére irányuló erőfeszítéseknek. Ezen eljárások mindegyikével kapcsolatban leszögezhetünk három, minden körülmények között betartandó alapszabályt.

Első paradigma:

A konfliktuskezelés tudatos tevékenység.

Minden konfliktuskezelési tevékenység – legyen szó akár saját mindennapi konfliktusaink kezeléséről, akár hivatásszerűen végzett konfliktuskezelő munkáról – alapjellemzője **a tudatos cselekvés:** a konfliktus okainak, fázisainak feltérképezése, elemzése, a helyzettel kapcsolatos érzelmek kordában tartása, az ösztönös cselekedetek háttétbe szorítása.

Második paradigma:

A konfliktuskezelés során nem azt keressük, kinek van igaza, hanem hogy miként lehet megoldani a problémát.

Konfliktusszituációkban – mint azt az első paradigmában is megfogalmaztuk – a konfliktus összetevőinek, hátterének, a szereplők szándékainak megismerése szükséges. Ez azonban sohasem jelentheti azt, hogy arra keressük a választ, kinek van igaza! A „kinek van igaza" kérdésre adott válasz ugyanis mindig az egyik oldal, a konfliktusban szereplő egyik fél javára hozott **döntés,** ami mindig konfliktusgerjesztő hatású. A fentiekből következik a

Harmadik paradigma:

A konfliktuskezelő soha nem állhat a konfliktus valamelyik résztvevőjének oldalára.

Ha a konfliktusba – eredeti szándéka szerint konfliktuskezelőként – involválódott személy valamelyik fél oldalára áll, akkor tevékenységének fókuszába a megoldáskeresés segítése helyett óhatatlanul az általa pártolt személy vagy szervezet érdekeinek, álláspontjának, jogainak védelme kerül. E tevékenységgel azonban kiléptünk a konfliktuskezelés területéről, s átkerültünk a jog, illetve az érdekvédelem – a konfliktuskezeléstől gyökeresen eltérő céltételezéssel bíró, s más eszközrendszert alkalmazó – területére.

KONFLIKTUSKEZELÉS KÉT ALAPATTITŰDJE

Civilizált körülmények között egy konfliktus mindig valamilyen tárgyalásos úton oldódik meg. Tárgyaláson ez esetben nem (csak) a hagyományos értelemben vett egyeztető megbeszéléseket értjük, hanem minden olyan két- vagy többoldalú, közvetlen vagy közvetett kommunikációs helyzetet, amelynek célja az álláspontok kölcsönös ismertetése és megismerése.

A felek között létrejött kommunikációs helyzet alapvetően kétféle lehet.

Győzelemorientált konfliktuskezelésről akkor beszélünk, amikor a résztvevő felek előre elhatározzák, hogy mit akarnak elérni, meddig hajlandók „elmenni", mennyit hajlandók engedni. A cél a saját érdek minél nagyobb mértékű érvényesítése. Az érdekérvényesítés igen sokszor nem racionális, a tényleges érdek, a valós cél nem valamilyen dolog megszerzése, hanem érzelmi, hatalmi fölény elérése, a másik (többi) fél legyőzése. A kommunikáció középpontjában a másik gyenge pontjainak „felderítése" áll a saját pozíció erősítése céljából. A konfliktusban szereplő felek „szemben állnak" egymással, s erőfeszítéseik – a probléma megoldása szempontjából nézve – kioltják egymást.

A győzelemorientált konfliktuskezelés menetére jellemző, a felek magas „követeléssel" indítanak, hogy legyen miből engedni anélkül, hogy saját megítélésük szerint rosszul járnának. A valós, releváns információkat nem „adják ki", mert az gyengítené saját pozíciójukat, s erősítené a másikét. A kommunikáció légköre bizalmatlan, taktikázó.

A győzelemorientált kommunikáció általában rontja a kapcsolatot a másik féllel, a felek számára nem is tűnik fontosnak a jövőbeni viszony. Aki „vesztesként" kerül ki a helyzetből, ingerültté, frusztrálttá válik. A helyzetre „rátelepszik a jövő láthatatlan árnyéka"*: a vesztes egy következő adandó alkalommal – ha teheti – visszavág.

A győzelemorientált alku jellemzője tehát, hogy a minél nagyobb győzelem érdekében a felek:

- kiinduló álláspontjukat „túlzóan" határozzák meg;
- lényeges információkat titkolnak;
- olyan – akár valótlan – dolgokat állítanak, amelyek az ő álláspontjukat erősítik;
- különféle fenyegetések hangozhatnak el a vita során, a felek megpróbálnak nyomást gyakorolni a másikra (a fenyegetés a lelki nyomásgyakorlástól, a bírósággal, médianyilvánossággal való fenyegetésen át, akár a fizikai erőszakkal való fenyegetésig terjedhet).

* A „jövő árnyéka" a nemzetközi – elsősorban észak-amerikai – szakirodalomban gyakorta használt kifejezés. Jelentése nem más, mint, hogy jelenbeli cselekedeteink során számolnunk kell ezen tettek következményeivel, azaz a mai cselekedet holnapi következményének „árnyéka", már a mai tettre is rávetül.

A győzelemorientált attitűddel szemben, a **megoldásorientált konfliktuskezelés** célja a felek érdekeinek és szükségleteinek egyidejű és minél teljesebb körű kielégítése.

A megoldás kulcsa az információk cseréjén, a szükségletek feltárásán alapuló együttműködés, a közösen elérhető legjobb megoldás kidolgozása. A felek aktivitása nem egymás legyőzésére, hanem a probléma megoldására fókuszál, így energiáik ahelyett, hogy kioltanák, erősítik egymást. Ez csak akkor sikerül, ha a felek közötti kommunikáció a bizalom légkörében folyik.

A megoldásorientált konfliktuskezelés jellemzői a fentiek alapján:

- a kommunikáció az egymás iránti bizalomra épül;
- a felek megosztják egymással a rendelkezésükre álló információkat;
- a konfliktus szereplői együtt törekszenek a minden fél számára kielégítő megoldás megtalálására; és
- nem az érzelmi, kapcsolati elemek, hanem az érdekek kapnak elsőbbséget.

A megoldásorientált konfliktuskezelés előnye, hogy a megoldás minden érdekelt fél számára megfelel, és a bizalom megteremtésével lehetővé válik a felek közötti kapcsolatok javulása és akár a hosszú távú kooperáció.

A KONFLIKTUSKEZELÉS ALTERNATÍV MÓDSZERE: A MEDIÁCIÓ

Mi a mediáció?

Számos definíció létezik a mediáció meghatározására, és számos téves értelmezés is „forgalomban van" ezzel a fogalommal kapcsolatban. Az egyik legjellemzőbb félreértés az angol „mediation" kifejezés magyar megfelelőjének (közvetítés, közbenjárás) értelmezés nélküli használatából származik. A mediáció kifejezés ugyanis nem alkalmazható bármilyen közvetítő tevékenységre, így az ingatlaközvetítés, házasságközvetítés, partnerközvetítés stb. nem mediációs tevékenységek.

Szintén gyakori hibának tekinthető, hogy a mediáció kifejezést a konfliktuskezelés szinonímájaként használják. A konfliktuskezelés azonban jóval tágabb fogalom, mint a mediáció. A **mediáció** olyan jog előtti **közvetítési eljárás,** melynek során egy **külső, pártatlan közvetítő segíti a vitás feleket előrehaladott fázisban** (amikor a felek között már nincs érdemi kommunikáció) lévő konfliktusuk kezelésében, a kölcsönösen elfogadható megoldás megtalálásában. A konfliktuskezelés ezzel szemben sokrétű fogalom, mely magában foglalja a közvetlen, a segített, a jog előtti, a jogi, illetve a jogon kívüli konfliktusmegoldási formákat is.

A szakirodalom által alapszabályként kezelt tétel: a mediációs eljárás során a mediátor soha nem hoz döntéseket a résztvevők helyett, hanem segíti őket olyan helyzetbe kerülni, amelyben a felek maguk hozhatnak megállapodáshoz vezető döntéseket.

Ez a szabály általánosságban igaz. Különösen igaz azokban az országokban, ahol a mediációnak több évtizedes hagyománya van. A magyarországi gyakorlatban azonban gyakran előfordulnak olyan helyzetek ahol a résztvevők elvárnak valamennyi „beavatkozást". Ez különösen akkor fordul elő, ha a mediációs megbeszélésre olyan helyzetben kerül sor, amikor a felek nem vagy nagyon nehezen képesek kikerülni a győzelemorientált attitűd befolyása alól. A beavatkozás sohasem érheti el a felek helyett történő döntéshozatal szintjét, ám a napi gyakorlatban szükség lehet ún. „javaslattevő kérdés" megfogalmazására. Ilyen pl. a „Nem tartanák-e érdemesnek megfontolni…?" kezdetű kérdés, mely mindig valamilyen feltételezett továbblépési irány felé orientálja a résztvevőket meghagyva azonban nekik az adott felvetés elutasításának szabadságát.

Mikor kerül(het) sor mediációra?

Egymással vitában álló felek helyzete konfliktushelyzetként értelmezhető. Megfelelő keretek között tartva a konfliktushelyzetek előmozdítói lehetnek egy-egy probléma megoldásának. Lehetőséget teremthetnek arra, hogy a felek nyíltan megfogalmazzák érdekeiket, kölcsönösen megismerjék és megértsék egymás álláspontját, s ennek révén megállapodásra jussanak.

A konfliktusok azonban eljuthatnak olyan fázisba, amikor a vitás felek már nem hajlandók vagy nem képesek *közvetlen kommunikáció* útján megállapodni, hajlandóak azonban egy külső közvetítő segítségével kísérletet tenni a probléma megoldására.

A mediációs folyamat

A mediációs processzust négy alapfázisra, illetve a harmadik fázisban hét egymást követő szakaszra oszthatjuk. Valóságos mediációs helyzetben ezek a fázisok és szakaszok természetesen nem különülnek el élesen egymástól, ám ismeretük segít a folyamat strukturálásában, kézbentartásában, a hatékony mediáció megvalósulásában, végső soron tartós és kölcsönösen előnyös megállapodások létrejöttében.

A mediáció alapfázisai:

- kapcsolatfelvétel,
- előkészítés,
- mediációs megbeszélés,
- utánkövetés.

Első fázis: kapcsolatfelvétel

A mediációval foglalkozó irodalomban számos esetben találkozunk azzal, hogy a mediációs folyamat és a mediációs megbeszélés nem különül el egymástól, e kettőt egymás szinonímájaként kezelik. Valójában a kettő nem ugyanaz: mediációs megbeszélésről attól a ponttól beszélhetünk, amikor a felek párbeszédet kezdenek egymással – természetesen egy közvetítő segítségével.

A mediációs folyamat azonban jóval korábban kezdődik. Első lépésként a közvetítőt valaki felkéri az adott esettel kapcsolatos mediálásra. Szerencsés esetben a „kérők" a konfliktus szereplői, ám számos esetben fordul elő, hogy egy külső – ám az adott helyzetben valamilyen módon érintett – szervezet vagy személy részéről érkezik a felkérés. Akár a résztvevők, akár külső fél kéri a közvetítést, a mediátor első feladata a konfliktus szereplőinek identifikálása és a résztvevőkkel való kapcsolatfelvétel. A kapcsolatfelvétel során a közvetítő a konfliktus összes szereplőjével – külön-külön – személyes kontaktusba lép. A találkozások során a mediátor:

- ismerteti a tevékenysége célját;
- kiépíti a munkához szükséges bizalmat, tájékoztatja a konfliktus szereplőjét a mediátor feladatairól és kötelmeiről (semlegesség, titoktartás stb.);
- elnyeri az adott fél beleegyezését a mediációs folyamatban való részvételhez.

A közvetítői tevékenység ezen fázisában a legnagyobb kihívást a felek részéről szinte minden esetben fennálló bizalmatlanság csökkentése, illetve megszüntetése jelenti. A bizalmatlanság ezekben a helyzetekben alapvetően nem a közvetítő személyének, hanem szokatlan státusának szól. A magyarországi problémakezelési kultúrában szinte kötelezően elvárt, hogy az a személy (szervezet), aki (ami) bármi módon involválódik egy konfliktushelyzetbe, valamelyik oldal mellett tegye le a voksát, valamelyik félnek adjon igazat. Ezek mellett az elvárások mellett egy, a pártatlanságát hangsúlyozottan megőrző személy kissé egy háromlábú, kétfejű, zöld földönkívülihez válik hasonlatossá. Ez a folyamat kezdeti részében nehezíti a mediátor és a konfliktusban résztvevők közötti kommunikációt, s azzal a kísértéssel járhat, hogy „legalább egy kicsit" adjunk igazat valamelyik – esetleg mindegyik – félnek. Ha így cselekszünk, a közvetítés biztos kudarcra van ítélve, a felek előbb utóbb végleg bizalmukat vesztik úgy a közvetítő személyében, mint a mediáció intézményében.

A csábítás leküzdésben segít, ha emlékezetünkbe idézzük a konfliktuskezelés három alapparadigmáját (tudatosság!), ezzel erősítve meg lelkünket és agyunkat a „pártosodás" szirénénekével szemben.

Második fázis: előkészítés

Az előkészítő fázisban a közvetítő már túljutott a kapcsolatfelvételen, kiépítette a munkavégzéshez elengedhetetlenül szükséges alapvető bizalmat, elfogadottságot.

Erre a bázisra építve kerül sor a mediációs ülést előkészítő tevékenységre.

Az előkészítés fő célja:

- a konfliktusban szereplő felek hozzásegítése olyan érzelmi-pszihés állapot eléréséhez, amelyben már nem a totális szembenállás, nem a másik fél elutasítása és mindenáron való legyőzése a cél;
- a megoldásorientált konfliktuskezelési attitűd kialakulásának segítése;
- a konfliktushelyzettel kapcsolatos legalapvetőbb információk összegyűjtése;
- a konfliktushelyzetben érintett felek végleges identifikálása (Tapasztalati tény, hogy egy konfliktusban szinte mindig több szereplő érintett, mint az az első pillanatban látszik. Rendkívül fontos, hogy ezeket a „rejtőzködő" feleket is bevonjuk a mediációs folyamatba. Ellenkező esetben – érzelmi vagy érdekeken alapuló okokból – a megoldási folyamat rombolóivá válhatnak).

Harmadik fázis: mediációs megbeszélés

A mediációs megbeszélésre akkor – és csak akkor(!) – kerülhet sor, amikor a felek emocionálisan és mentálisan olyan állapotba kerültek, hogy feltételezhető róluk a probléma megoldására irányuló magatartás. Ezen állapot bekövetkezésének megállapítása a közvetítő dolga és felelőssége! (A mediációs megbeszélés előkészítetlensége vagy a résztvevők „felkészültségének" téves megítélése rendkívül káros lehet nem csak az adott konfliktushelyzetre, de a résztvevők kapcsolatára is.

> *Példa erre egyik dunántúli városunk polgármesterének esete, aki a város több – egymással kifejezetten ellenséges viszonyban lévő – szervezetének képviselőit hívta meg egy mediációs megbeszélésre. A meglévő erős negatív emóciók előzetes kezelése nékül összehívott megbeszélés oda vezetett, hogy az adott térben összesűrűsödött feszültségek – hasonlóan a kritikus tömeget elérő nukleáris robbanóanyagok viselkedéséhez – robbanáshoz vezettek. A résztvevők a helyszínen összeverekedtek, a kommunikáció évekre megszűnt közöttük...*

Negyedik fázis: utánkövetés

Sikeres mediációs megbeszélés után a megoldás részvevői – a vitás felek és a mediátor egyaránt – hajlamosak „hátradőlni", s gyönyörködni frissen született „gyermekükben": a mediációs processzus eredményeként létrejött megállapodásban. Ez természetesen rendjén is van így, azonban nem szabad, hogy a gyönyörködés és az eredmény miatti elégedettség a megállapodáson alapuló cselekvés helyébe lépjen. A megállapodás megvalósulása érdekében van szükség az abban foglaltak megvalósulásának nyomonkövetésére, s a megvalósulási folyamat elakadása esetén további segítő beavatkozásra.

A mediációs megbeszélés szakaszai

- **Nyitó szakasz:** Bevezetés, a mediációs megbeszélés elindítása, a megbeszélésre vonatkozó alapszabályok *közös* meghatározása.
- **Monológszakasz:** Kényszermonológ, a felek ismertetik álláspontjukat *a mediátorral.*
- **Vitaszakasz:** A felek közötti közvetlen – segített és kontrollált – eszmecsere: törekvés a kölcsönös megértés javítására.
- **Megoldási szakasz:** Megoldási javaslatok, lehetőségek kidolgozása, megállapodás előkészítése.
- **Megállapodási szakasz:** Megállapodás és a megállapodás formába öntése.
- **Lezárási szakasz:** A mediációs megbeszélés végleges vagy ideiglenes lezárása.
- **Utánkövetési szakasz:** A mediációs megbeszélésen született megállapodás megvalósulásának nyomonkövetése.

A mediációs folyamat egyes szakaszainak célja és fő lépései

NYITÓ SZAKASZ:

A mediációs megbeszélés elindítása, a megbeszélésre vonatkozó alapszabályok *közös* meghatározása.

Célok:

- megfelelő, tárgyalásra alkalmas légkör kialakítása (bizalom);
- a mediációs megbeszélés folyamatának megismertetése a résztvevőkkel;
- az alapszabályok meghatározása;
- a résztvevők elvárásainak tisztázása.

Az mediációs eljárás nyitó szakasza döntő fontossággal bír a megfelelő eljárási rend és a pozitív, bizalommal teli légkör kialakításában. Ez alapvető módon befolyásolja a mediációs megbeszélés egészének sikerét, ezért alapos előkészítést és rendkívül nagy odafigyelést igényel. A megbeszélés folyamán a közvetítő (és esetleges segítője) visszautalhatnak az itt elhangzott információkra.

Fő lépések:

- bemutatkozás;
- a megfelelő légkör kialakítása;
- rövid ismertetés:
  - a mediációs folyamatról,
  - a mediátor szerepéről;
- a felek biztosítása a mediáció bizalmas voltáról;
- alapszabályok kialakítása;
- időhatárok tisztázása;
- különtárgyalás lehetőségének tisztázása;
- a felek hozzájárulásának kérése esetleges megfigyelők részvételéhez;
- kérdések.

MONOLÓGSZAKASZ:

Kényszermonológ, a felek ismertetik álláspontjukat a mediátorral.

Célok:

- feltárni, és minden érintett fél számára ismertté tenni az egyes felek álláspontját;
- megállapítani, hol vannak nézeteltérések;
- lehetőséget biztosítani mindkét félnek, hogy saját szemszögéből, *megszakítás nélkül* ismertesse a problémát, illetve az üggyel kapcsolatos álláspontját;
- megérteni mindkét fél érdekeit, szükségleteit, félelmeit, érzelmeit;
- feltárni a rejtett érdekeket;
- rámutatni azokra a kérdésekre, amelyekben egyetértés van.

Fő lépések:

- a felek egymás után ismertetik álláspontjukat;
- a mediátor azonosítja a következő kérdésköröket:
  - közös álláspontot képviselő,
  - nézeteltéréseket hordozó,
  - érzelmi szempontból meghatározó,
  - tartalmi szempontból meghatározó.

VITASZAKASZ:

Közvetlen, segített eszmecsere: törekvés a kölcsönös megértés javítására.

Célok:

- segíteni a feleknek, hogy jobban megértsék a vitás kérdéseket a másik nézőpontjából;
- segíteni a feleknek a hatékony kommunikáció kialakításában;
- segíteni, hogy a „múltidézés" helyett a megoldáskeresés dominálj on;
- a problémák csoportosítása, preferenciák felállítása.

A vitaszakasz alapvető célja, hogy segítsen a konfliktus résztvevőinek megismerni és megérteni az összes többi fél szempontjait a konfliktussal kapcsolatban. Ez nem arra vonatkozó kényszer, hogy valakit saját álláspontja megváltoztatására bírjunk, hanem segítség arra nézve, hogy a konfliktust a másik szemszögéből lássák. A cél elérése érdekében a mediátor fokozza a felek közötti bizalom kiépítésére tett erőfeszítéseit a közös nézőpontok hangsúlyozásával, a nyílt és rejtett érdektartalmak közötti átfedések, közös pontok felszínre hozásával. A mediátor bátorítja a feleket, hogy minél nyíltabban tárják fel szükségleteiket, érdekeiket.

Fő lépések:

- a megtárgyalandó kérdések összegyűjtése;
- a megtárgyalandó kérdések csoportosítása;
- a kérdéskörök közötti preferenciák felállítása, amely egyben meghatározza ezek megbeszélésének időbeli sorrendjét is;
- érzelmileg (is) meghatározó témák megbeszélése, a felállított preferenciasorrend alapján;
- tartalmilag meghatározó témák megbeszélése (szintén a felállított preferenciasorrend alapján).

MEGOLDÁSI SZAKASZ:

Minden fél számára elfogadható javaslatok kidolgozása, mely a vitatott témák megoldását tartalmazza.

Célok:

- megoldási javaslatok összegyűjtése (brain storming);
- a megoldási javaslatok csoportosítása;
- a javaslatok vizsgálata megvalósíthatósági szempontból;
- a megoldási javaslatok konkretizálása.

A vitaszakaszban a résztvevők megtanulták, hogy figyelembe vegyék a másik fél szempontjait is, és azt, hogy viselkedésük hogyan hat a konfliktusra. Ez segíti őket abban, hogy megértsék a másik álláspontját, érzéseit és szükségleteit. Ennek alapján a felek megoldási szakaszban készen állnak arra, hogy megtalálják a megoldáshoz vezető utat. A közös gondolkodás, a megoldás felé vezető közös munka akkor kezdődik, mikor az egyik fél elfogadja, hogy ő maga is felelős a probléma kialakulásáért, és érzékeli, akceptálja, hogy a másik fél is a konfliktus megoldására törekszik.

A vitaszakaszból a megoldási szakaszba való átmenet során kérdéseket kell feltenni arra vonatkozóan, hogyan lehetne a helyzetet másképp kezelni, és hogyan viselkednének a jövőben hasonló helyzetben.

Fő lépések:

- megoldási javaslatok összegyűjtése;
- a felek érdekei alapján objektív kritériumok kidolgozása a felmerült lehetőségek értékelésére;
- a javaslatok vizsgálata megvalósíthatósági szempontból;
- a megoldási javaslatok csoportosítása, prioritások felállítása (a prioritások felállítása során érdemes figyelembe venni azt a tényt, hogy a „legkönnyebb" téma elsőként való sikeres megbeszélése segít a nehezebb témák feldolgozásában is);
- a megoldási javaslatok konkretizálása.

MEGÁLLAPODÁSI SZAKASZ:

A megállapodás formába öntése.

Célok:

- a megállapodások feladatokká, cselekvésekké történő lebontása;
- az egyes feladatok tartalmának részletes meghatározása;
- a feladatokért felelős személyek és az egyes cselekvésekhez tartozó határidők meghatározása és rögzítése;
- a megállapodások konkrét formába öntése;
- a felek kötelezettségvállalása a megállapodás betartására;
- későbbi félreértések lehetőségének minél teljeskörűbb kizárása.

A mediációs megállapodás **nem jogi szerződés,** hanem a konfliktus megoldásához szükséges vállalások, kötelezettségek összegzése. Az írott megállapodás azért hasznos, mert egyértelműsíti, hogy a felek miben jutottak egyezségre, s egyúttal az írott szó ereje finom presszíót is jelent a megállapodásban résztvevők számára. A jövőben a megállapodás szolgál az elvégzendő feladatok, a betartandó határidők stb. alapjául.

Fő lépések:

- Határozzuk meg a megállapodás elemeinek sorrendjét: győződjünk meg arról, hogy mindegyik fél tett valamit a megállapodásért, a megállapodás kiegyenlített, nem az egyik fél csinál mindent.
- Hagyjunk időt a feleknek a megállapodás első változatának megírására. Győződjünk meg, hogy világos és korrekt a vázlat!
- Bizonyosodjunk meg, hogy a megállapodás a felek megállapodása, és nem az, amit mi annak gondolunk. A megállapodás rögzítésekor használjuk a résztvevők szavait! Olvassuk fel hangosan a vázlatot, és kérdezzünk meg mindenki elégedett-e ezzel!

LEZÁRÁSI SZAKASZ:

A mediációs megbeszélés ideiglenes vagy végleges lezárása.

Célok:

- a közös munka eredményeinek összefoglalása;
- a felek erőfeszítéseinek értékelése;
- a megbeszélés lezárása;
- annak megbeszélése, a résztvevők hogyan kísérik figyelemmel a megállapodás sorsát (ha született ilyen).

Egy mediációs folyamat végén – függően a folyamat eredményétől és lefolyásának módjától – a résztvevők érzelmei gyakran magas hőfokúak, néha euforikusak. Máskor épp ellenkezőleg, a felek fáradtak és reményvesztettek. Lezáráskor ezeket az érzelmeket fel kell ismerni, és az ülést mindenképpen pozitív megállapítással kell befejezni. Ügyelni kell azonban arra, hogy a közvetítő által mondottak harmóniában legyenek a résztvevők állapotával. Kevés szánalmasabb és tragikomikusabb dolog van, mint egy kudarccal végződött mediáció után a résztvevők (és önmaga) nagyszerűségétől meghatott, átszellemülten lelkesedő közvetítő.

Fő lépések:

- Tekintsük át mi történt a mediáció során.
- Ismerjük el a résztvevők elhatározását, hogy megkíséreltek, megkísérelnek együttműködni, hogy hajlandóak (voltak) találkozni és őszintén beszélgetni.
- Ha szükségesnek látszik, emlékeztessük őket az utánkövetésre, vagy egy későbbi találkozás lehetőségére.
- Egyértelműen fejezzük be a mediációt, lehetőleg pozitív megjegyzéssel.

MELLÉKLETEK

1. sz. melléklet

KÉRELEMMINTA AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG ELŐTTI ELJÁRÁSHOZ

Tisztelt Hatóság!

Alulírott XY (név, cím) a következőket kívánom előadni.

..... (pontos dátum) napján ..... (pontos cím) településen XY cég/intézmény/szervezet (a bepanaszolt pontos neve, címe, székhelye) velem szemben megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. A diszkrimináció alapja ..... (megjelölni a védett csoportot, amely alapján a kérelmezőt hátrányos megkülönböztetés érte) csoporthoz való tartozásom volt.

Az események a következőképpen történtek: ..... (részletesen, időrendi sorrendben, pontos dátumokat, címeket és neveket megjelölve előadni a történteket).

A fenti események álláspontom szerint azért diszkriminatívak velem szemben, mert ..... (megjelölni pontosan, hogy álláspontunk szerint a bepanaszolt eljárása miért diszkriminatív véleményünk szerint).

A fenti események miatt engem a következő hátrányok értek: ..... (megjelölni, milyen hátrányt szenvedtem el: pl. nem vettek fel egy munkahelyre, nem szolgáltak ki egy nyilvános helyen, megaláztak, emberi méltóságomban megsértettek stb.)

A fenti események megtörténtével kapcsolatban a következő bizonyítékok állnak rendelkezésemre: ..... (pl. munkaügyi diszkrimináció esetén az újság, amiben a hirdetés megjelent, telefonhívás-lista arról, hogy kapcsolatban álltunk a bepanaszolttal, egyéb okiratok, tárgyi bizonyítékok, fényképek stb.).

A fenti események megtörténtével kapcsolatosan kérem tanúként meghallgatni XY-t (pontos név, idézhető cím), aki arról tud nyilatkozni, hogy ..... (megjelölni, hogy az illető tanú mire vonatkozóan tud majd nyilatkozni, miről van ismerete).

Ezúton nyilatkozom arról, hogy ügyemben bírósági eljárás folyamatban nincs, kérem a Hatóságot, hogy hozzon határozatot az ügyben.

Dátum: .....

Tisztelettel: XY

2. sz. melléklet

MEGHATALMAZÁSMINTA

Alulírott XY (név, cím) ezúton meghatalmazom az XY Egyesületet/Alapítványt/Szervezetet (pontos név, székhely) vagy dr. XY ügyvédet (pontos név, cím), hogy engem az egyenlő bánásmód megsértése miatt az XY cég/intézmény/stb. ellen indított eljárásban az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt képviseljen.

Dátum: .....

Meghatalmazó Meghatalmazott

Tanú 1. Tanú 2.

BIBLIOGRÁFIA

- *Az EU-csatlakozás monitorozása: Nők és férfiak esélyegyenlősége 2000–2002*. OSI/EU Accession Monitoring Program, Budapest, 2002.
- *A roma foglalkoztatási támogatás térségi tapasztalatainak vizsgálata (1996–2001) és a területfejlesztés térségi tervezési és programmegvalósítási rendszereibe való illesztésük feltételrendszerének meghatározása*. Hitesy, Bartucz és Hollai Üzleti Tanácsadó Iroda, Budapest, 2003.
- *A Roma Integráció Évtizede Program 2005–2015*. Nemzeti Cselekvési Terv, társadalmi vitaanyag
- Az Európai Rasszizmus és Intolerancia Ellenes Bizottság második jelentése Magyarországról. In: Fundamentum 2000/2.
- *A hátrányos megkülönböztetés tilalmától a pozitív diszkriminációig – A jog lehetőségei és korlátai*. AduPrint-INDOK, Budapest, 1998.
- Allasino, E.–E. Reyneri–A. Venturini–Zincone, G.: *Labour Market Discriminatiom against workers in Italy*. International Working Papers ILO, Geneve, 2004.
- Alston, P.–Bustelo, M.–Heenan, J.: *The EU and Human Rights*. Oxford University Press, Oxford, 1999.
- Arquint, R.: *Regional or minority languages and education problems*. International Conference on the European Charter for Regional or minority Languages 1, Council of Europe Publishing, Strasbourg, 1998.
- Arrow, Kenneth J.: *What has Economics to Say About Racial Discrimination?* Journal of Economic Perspectives, 1998.
- Ábrahám Árpád–Kertesi Gábor: *A munkanélküliség regionális egyenlőtlenségei Magyarországon 1990 és 1995 között. A foglalkoztatási diszkrimináció és az emberi tőke váltakozó szerepe*. Közgazdasági Szemle 1996/7-8., 653-681. o.
- Andorka Rudolf: *Szegénység*. In: Andorka Rudolf: *Merre tart a magyar társadalom?* Lakitelek Antológia Kiadó, 1996
- Babusik Ferenc: *Kutatás az ózdi régió cigány népessége körében*. Delphoi Consulting, Budapest, 1999.
- Babusik Ferenc: *A szegénység csapdájában. Cigányok Magyarországon – szociális-gazdasági helyzet, egészségi állapot, szociális, és egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáférés*. Delphoi Consulting, Budapest, 2004.
- Babusik Ferenc: *Hozzáférési különbségek az egészségügyi alapellátásban. Struktúra, esélyegyenlőség, előítéletek*. Delphoi Consulting, Budapest, 2004.
- Babusik Ferenc: *Roma vállalkozások Magyarországon*. Delphoi Consulting, Budapest, 2004.
- Bagó József: *Kormányzati aktivitások a hátrányos helyzetű munkaerőpiaci rétegek támogatása érdekében. Esély* 1994/5.

- Baksai Zoltán: *Cigányság, foglalkoztatás, munkanélküliség*. In: *Tanulmányok "A cigányság társadalmi helyzetének javítását célzó hosszú távú stratégia" alapkérdéseiről*. Budapest: NEKH – ET, 1999.
- Bándi Gyula: *A közvetítés (mediáció) jogi szabályozásának továbbfejlesztése*. Jogtudományi Közlöny 2000/1.
- Bánlaky Pál–Kevy Bea: *Falusi cigányok 1998. – Élethelyzet, előítéletek, a „többiekhez" való viszony*. Kutatási zárójelentés. Szociális és Családügyi Minisztérium Család-, Gyermek- és Ifjúságvédelmi Főosztály, 1999.
- Bankó Zoltán–Berke Gyula–Gyulavári Tamás–Kiss György (szerk.): *Az Európai Bíróság munkajogi esetjoga. Az egyenlő bánásmód elve*. KJK, Budapest, 2003.
- Banton, M.: *International Action against Racial Discrimination*, Clarendon Press, Oxford, 1996.
- Barnes, C.–Olsthoorn, M.: *The Framework Convention for the protection of National Minorities: a guide for non-govermental organisations*. Minority Rights Group, London, 1999.
- Bacchi, C.: *Women, policy and politics. The construction of policy problems*. Sage, London, 1999.
- Bendick, M., Jr.: *Discrimination against racial/ethnic minorities in access to employment in the United States: Empirical findings from discrimination testing*. International Migration Papers 1996/67., ILO.
- Bicskei Edit: *A magyarországi cigány önszerveződés*. In: Halász Péter (szerk.): *A nemzetiségi kulturális autonómiáról*. Magyar Művelődési Intézet, Budapest, 1997.
- Bieback, K.: *Indirect sex discrimantion within the meaning of Directive 79/7 in the social security law of the Member States*. Brussels: Official Publication of the European Communities, 1996.
- Bíró András: *Autonómia és jövedelem*. In: Kemény István (szerk): *A cigányok Magyarországon*. MTA, Budapest, 1999.
- Bitskey Botond–Gyulavári Tamás: *Kell-e antidiszkriminációs törvény?* Jogtudományi Közlöny 2002/12.
- Bogdán János: *A cigány oktatásfejlesztési programokról*. Iskolakultúra 1996/4.
- Buergental, T.: *Nemzetközi emberi jogok*. Helikon Kiadó, Budapest, 2001.
- Bodrogi B.: *Discrimination Identifying and Prosecuting Human Rights Abuses* (ed. Liam Mahoni) Centre for Victims of Torture, 2003.
- Bodrogi Bea–Iványi Klára–Udvari Márton: *Esélytelenül. Faji alapú megkülönböztetés a munkaerőpiacon*. Másság Alapítvány, NEKI, Ráció Kft., Budapest, 2004.
- Bitskey Botond: *Antidiszkrimináció és egyházi autonómia*. Fundamentum 2004/2.
- Bitskey Botond–Gyulavári, Tamás: *Kell-e anti-diszkriminációs törvény?* Jogtudományi Közlöny 2003/1.
- *Cigány Oktatásfejlesztési Program* (A Művelődési és Közoktatási Minisztérium Kisebbségi Főosztályának országos cigány közoktatási programtervezete). In: Cigányok és iskola, Educatio Füzetek, Budapest.

- Csaba Erika: *A tartós munkanélküliség alakulása hazánkban a KSH Munkaerő-felmérés adatai alapján*. Munkaügyi Szemle 1999/1.
- Csepeli György–Neményi Mária: *A toleranciára nevelés esélyei*. Educatio 1999/nyár
- Csillei Béla: *Iskolakísérlet Tiszabőn: cigánygyerekek esélyközelben*. Új Katedra 1992/6.
- Csongor Anna: *Cigány gyerekek az iskolában*. Phralipe 1992/2.
- Csongor Anna: *Cigány gyerekek iskolái, különös tekintettel a telepi gyerekekre*. In: Utasi Ágnes–Mészáros Ágnes: *Cigánylét*. MTA Politikai Tudományok Intézete, Budapest, 1991.
- Csongor Anna: *Szegregáció az általános iskolákban. Cigány osztályok Magyarországon*. Oktatáskutató Intézet, Budapest, 1991.
- Csongor Anna–Szuhay Péter: *Cigány kultúra, cigány kutatások*. Phralipe 1992/2.
- Csóka G.–Pataki E.–Fehér L.–Nagy B. (szerk.): *Magyarország IV. és V. kormányzati jelentése az ENSZ számára a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről*. Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 2000.
- Deák Ferenc: *Cigány gyermekek szocializációja*. Új Pedagógia Szemle 1999/okt.
- Diósi Ágnes: *A cigánygyerekek és az iskola*. In: szerk. Farkas Endre: *Gyerekcigány-pedagógiai tanulmányok*. INTER-ES Kiadó, Budapest, 1994.
- Dupcsik Csaba: *A cigány háztartások jövedelmi viszonyai*. Magyar Tudomány 1997/6.
- Dinstein, Y.–Tabory, M.: *The Protection of Minorities and Human Rights*. Martinus Nijhoff, The Hague, 1999.
- Duncan Simon: *Az esélyegyenlőség politikájának gátjai az Európai Unióban*. Esély 1998/1.
- Erős Ferenc–Fábián Zoltán: *Az etnikai előítéletek kialakulásáról*. Educatio 1999/nyár
- Erős Ferenc: Pszichológiai szempontok és problémák a magyarországi cigányság helyzetére vonatkozó kutatásokban. In: *A válság szociálpszichológiája* (szerk. Erős Ferenc). T-Twins Kiadó, Budapest, 1999.
- European Commission: *Equal Opportunities for Women and Men*. Social Europe 1991/3., European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs.
- European Commission: *Gender differences and disparities in developing countries Communication from the Commission of 18 September 1995*, The European Commission Collection Vol. 2 06/95-11/97 Gender Issues
- Gyulavári Tamás (szerk.): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. MÜM – ISM, Budapest, 1997.
- Gyulavári Tamás–Kardos Gábor (szerk.): *Szociális jogok az Európai Unióban I.-II.* Európai Tükör Műhelytanulmányok 1998/45–46., Budapest
- Gyulavári Tamás–Könczei, György: *Európai szociális jog*. Osiris, Budapest, 1999.
- Gyulavári Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 2000.
- Gyulavári Tamás–Kardos Gábor (szerk.) *Egyenlőbben*. INDOK, Budapest, 2000.
- Gyulavári Tamás–Kardos Gábor (szerk.) *Jogharmonizációs javaslat*. INDOK, Budapest, 2000.

- Gyulavári Tamás (szerk.) *Az Európai Unió szociális dimenziója*. OFA, Budapest, 2004.
- Gyulavári Tamás: *Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai és gyakorlati jelentősége*. In: Kiss György (szerk.) *Az Európai Unió munkajoga.*, 57–168. o., Osiris Kiadó, Budapest, 2000.
- Farkas Lilla: *A miskolci deszegregációs per első felvonása*. In: Fundamentum 2005/4.
- Farkas Lilla–Kádár András Kristóf–Kárpáti József: *Néhány megjegyzés az egyenlő bánásmódról szóló törvény koncepciójához*. In: Fundamentum 2003/2.
- Farkas Péter: *A roma tanulók iskolai sikerességének és a roma kisebbség helyzetének javítását szolgáló eszközök és a Nemzeti Fejlesztési Terv*. Új Pedagógiai Szemle 2002/nov.
- *Fehér Füzet. A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda beszámolója 2000., 2001., 2002*. Másság Alapítvány, NEKI, Osiris Kiadó, Budapest.
- *Fehér Füzet. A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda beszámolója 2003*. Másság Alapítvány, NEKI, Tipo-Top Kiadó, Miskolc.
- *Fehér Füzet. A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda beszámolója 2004*. Másság Alapítvány, NEKI, Mondat Kft., Budapest.
- Fitsum, Alemu: *A tesztelés mint bizonyítási módszer a bírósági eljárásban*. Fundamentum 2000/2.
- Fenwick, H.–Tamara, K.: *Sex Equality in the Single Market: New Directions for the European Court of Justice*. Common Market Law Review 1995/32.
- Fitzpatrick, B.–Gregory, J.–Szyszczak, E.: *Sex Equality litigation in the Member States of the European Community*. Commission of the European Communities, Luxembourg, 1994.
- *Fitzgerald, R.: Making mainstreaming work*. European Policies Research. Centre University of Strathclyde Glasgow, 2002.
- Forray R. Katalin–Hegedüs T. András: *Cigány gyermekek szocializációja. Család és iskola*. Aula Kiadó Kft., Budapest, 1998.
- Forray R. Katalin: *Az iskola és a cigány család ellentétei*. Kritika 1997/7.
- Forray R. Katalin: *Cigány fiúk és lányok iskolai motivációi és etnikai identitása*. Kultúra és közösség 1989/4.
- Forray R. Katalin: *Cigány kisebbségi oktatáspolitika*. Educatio 1999/nyár
- Forray R. Katalin: *Cigánykutatás és nevelésszociológia*. Iskolakultúra 1998/8.
- Forray R. Katalin–Hegedüs T. András: *Nincs kisebbségi oktatásügy hazánkban*. INFO-Társadalomtudomány 1991/18.
- Forray R. Katalin–Hegedüs T. András: *Támogatás és integráció: oktatáspolitikai szempontok a cigányság iskoláztatásához*. Oktatáskutató Intézet, Budapest, 1991.
- Forray R. Katalin–Hegedüs T. András: *Tradicionális nevelés és iskolai magatartás egy innovatív cigány közösségben*. Pedagógiai Szemle 1988/2.
- Forray R. Katalin–Híves Tamás: *Cigány kisebbségi önkormányzatok és cigány kisebbségi oktatási programok*. Educatio 1999/nyár
- Fónai Mihály– Filepné Nagy Éva: *Egy megyei romakutatás főbb eredményei. Szabolcs-Szatmár-Bereg megye*. Szociológiai Szemle 2002/3., 91–115. o.

- Fredman, S.: *European Community Discrimination Law: a Critique*. Industrial Law Journal (1992) Vol. 21. 2. sz. 119–134. o.
- Frey Mária–Gere Ilona: *Részmunkaidős foglalkoztatás – a kihasználatlan lehetőség*. Közgazdasági Szemle 1994/9.
- Frey Mária: *Munkahelyteremtés a munkaerőpiac főáramlatán kívül*. Munkaügyi Szemle 1999/5.
- Gábos András–Szivós Péter: *A jövedelmi szegénység alakulása és a gyermekes családok helyzete*. In: Kolosi T.–Tóth I. Gy.–Vukovich Gy. (szerk): *Társadalmi Riport*. Tárki, Budapest, 2002.
- Galasi Péter: *Munkanélküliek álláskeresési magatartása*. Közgazdasági Szemle 1996/9.
- Gere Ilona: *A cigány nők vállalkozóvá válásának esélyei*. In: *Tanulmányok "A cigányság társadalmi helyzetének javítását célzó hosszú távú stratégia" alapkérdéseiről*. NEKH – ET, Budapest, 1999.
- Geskó Sándor: *Rendőrök és romák: konfliktusok, vagy párbeszéd?* Mediátor Tanácsadó Iroda, 2000
- Geskó Sándor: *Konfliktuskezelés és kooperatív problémamegoldás multikulturális környezetben*. In: Béres Csaba (szerk): *Kirekesztődés vagy integrálódás*. Kossuth Egyetemi Kiadó, Debreceni Egyetem, 2002.
- Geskó Sándor–Göncz Kinga: *Ethnic Minorities in Hungary: Democracy and Conflict Resolution*. In: *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 28–39. o.
- Gomien, D. – Harris, D. – Zwaak, L.: *Law and practice of the European Convention on human rights and the European Social Charter*. Council of Europe Publishing, Germany, 1996.
- Göncz Kinga–Geskó Sándor–Herbai István: *Konfliktuskezelés civil szervezetek számára*. Partners Hungary Alapítvány, Budapest, 2001.
- Gyulavári Tamás: *Az EU szociális joga: érdekek kereszttüzében*. Jura 2003/1.
- Gyulavári Tamás–Krémer Balázs: *Európai Szociális Modell?* Esély 2004/3.
- Gyulavári Tamás–Bitskey Botond: *Az antidiszkriminációs jog reformjáról*. Acta Humana 2005/1.
- Hablicsek László: *A roma népesség demográfiai jellemzői, kísérleti előreszámítás 2050-ig*. Kézirat. KSH Népességtudományi Intézet, Budapest, 1999.
- Hajnal László Endre: *Nagyvárosi cigányok új gazdasági környezetben*. Regio 1999/1.
- Halmai Gábor–Tóth, Gábor Attila: *Emberi jogok*. Osiris Kiadó, Budapest, 2003.
- Halmai Gábor: *Hátrányos passzívizmus*. Fundamentum 2000/4.
- Harris, D.–O'Boyle, M.–Warbrick, C.: *Law of the European Convention on Human Rights*. Butterworth, London, Dublin, Edinburgh, 1995.
- Havas Gábor–Kemény István–Kertesi Gábor: *Beszámoló a magyarországi roma (cigány) népesség helyzetével foglalkozó, 1993 októbere és 1994 februárja között végzett kutatásról*. MTA Szociológiai Kutató Intézete, Budapest, 1994.
- Havas Gábor–Kemény István: *A magyarországi romákról*. Szociológiai Szemle 1995/3.

- Havas Gábor: *Cigányok a szociológiai kutatások tükrében*. In: Glatz Ferenc (szerk.): *A cigányok Magyarországon*. MTA, Budapest, 1999.
- Havas Gábor–Kemény István–Kertesi Gábor: *A relatív cigány a klasszifikációs küzdőtéren*. Kritika 1998/3.
- Havas Gábor–Kemény István–Liskó Ilona: *Roma gyerekek az általános iskolában*. Oktatáskutató Intézet, Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest, 2002.
- Hegedüs T. András: *Kisebbségi nő család és társadalom között. Az iskola szerepe a cigány társadalmi csoportokban*. Educatio 1996/3.
- Hegedüs T. András: *Motiválhatók-e a cigánygyerekek?* Educatio 1993/2.
- Horváth Aladár–Bársony János: *Kisebbségi jogok és kisebbségi jogsértések*. In: Fundamentum 1997/1.
- Kaltenbach Jenő: *Az Európa Tanács Rasszizmus és Intolerancia elleni Bizottsága általános politikai ajánlásai*. Acta Humana 2000/4.
- Kaltenbach Jenő: *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről*. Esély 2003/ 4., 86–94. o.
- Kaltenbach Jenő: *Az ombudsman szerepe a közigazgatás ellenőrzésében*. In: *A közigazgatás ellenőrzése* Budapest, 1996., 71–75. o.
- Kaltenbach Jenő: *Cigány konfliktusok és integrációs esélyek az ombudsman szemszögéből*. Belügyi Szemle 1999/7-8.
- Kaltenbach Jenő: *Az egyenlőség elve és a nemzetállam. A kisebbségek képviselete és részvételük a politikai döntéshozatalban*. Tanulmánykötet. OBI-1, Budapest, 2000., 3–18. o.
- Kardos Gábor: *Az emberi jogok védelme az Európai Unió keretében*. Acta Humana 1994/14., 31–46. o.
- Kárpáti József: *Az utolsó próbatétel. Ítélet a Háttér Társaság kontra Károli Egyetem ügyében*. Fundamentum 2005/3.
- Kemény István: *Tennivalók a cigányok/romák ügyében*. In: *A cigányok Magyarországon*, MTA, Budapest, 1999.
- Kemény István–Janky Béla–Lengyel Gabriella: *A magyarországi cigányság, 1971–2003*. Gondolat Kiadó–MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézet, Budapest, 2004.
- Kemény István (szerk.): *A cigányok Magyarországon*. MTA, Budapest, 1999.
- Kemény István: *Roma gyerekek az iskolában, roma felnőttek a munkaerőpiacon*. A Falu 1995/4.
- Kertesi Gábor–Kézdi Gábor: *Általános iskolai szegregáció – okok és következmények*. Corvinus Egyetem. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek. Budapest, 2004.
- Kertesi Gábor: *Cigány gyerekek az iskolában, cigány felnőttek a munkaerőpiacon*. Közgazdasági Szemle 1995/1.
- Kertesi Gábor: *Cigány foglalkoztatás és munkanélküliség a rendszerváltás előtt és után. Tények és terápiák*. Esély 1995/4.
- Kertész Tibor (szerk.): *Mediációs szöveggyűjtemény – Szemelvények a mediáció irodalmából*. Partners Hungary Alapítvány, Budapest, 2001.
- Koukolis–Stiliotopoulos, S.: *Remedies in Equality Law*. Industrial Law Journal 1993/2.
- Kovács Krisztina: *A diszkrimináció-tilalom kiterjesztése az Emberi Jogok Európai Egyezményében*. Fundamentum 2000/4.

- Krizsán Andrea: *Amerikai alapú megközelítés a faji alapú diszkrimináció értelmezésében*. Fundamentum 2000/3.
- Krizsán Andrea: *Diszkrimináció-tilalom a kisebbségi biztos gyakorlatában*. Fundamentum 2001/2.
- Könczei György: *Fogyatékosok a társadalomban*. Gondolat Kiadó, Budapest, 1992.
- Könczei György: *Költség versus haszon. Avagy a rehabilitációs foglalkoztatás hasznossága*. MEOSZ, Budapest, 1992.
- Könczei György: *Rész-összefoglaló készülő átfogó fogyatékosságügyi nemzetközi egyezmény ENSZ-beli munkálatairól. Összefoglaló az Egyesült Nemzetek Szervezete a fogyatékossággal élő személyek jogainak és méltóságának biztosítását és elősegítését célzó átfogó és teljes nemzetközi egyezményt előkészítő szakértői munkacsoport üléséről (New York, 2004. január 5–16.)*
- Ladányi János–Szelényi Iván: *Cigányok és szegények Magyarországon, Romániában és Bulgáriában*. Szociológiai Szemle 2002/4.
- Ladányi János–Szelényi Iván: *Az etnikai besorolás objektivitásáról*. Kritika 1998/3.
- Ladányi János–Szelényi Iván: *Ki a cigány?* Kritika 1997/2.
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: *Árnyak és árnyalatok az egyenlő bánásmód európai uniós elvének alkalmazása közül*. Fundamentum 1998/1–2., 88–93. o.
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: *Kezdeti lépések a foglalkoztatási diszkrimináció bírósági gyakorlatában*. Fundamentum 1998/4., 91–95. o.
- Lehoczkyné Kollonay Csilla: *Rossz-e, ami jó? A nők munkajogi jogairól*. Munkaügyi Szemle 1998/2., 31–36. o.
- Liskó Ilona: *A hátrányos helyzetű tanulók oktatásának minősége*. Új Pedagógiai Szemle 2002/feb.
- Liskó Ilona: *Hátrányos helyzetű gyerekek a szakképző iskolákban*. Educatio 1997/6.
- Massey, D.–Lundy, G.: *Use of Black English an Racial Discrimination in Urban Housing Markets*. Urban Affairs Review (2001.) Vol. 36, No. 4.
- Mester Zsuzsa: *A magyar oktatás „problémavilága"*. Amaro Drom 1999/1.
- Mézes Zsolt László: *A romák integrációs lehetőségei Magyarországon és Európában*. Európai Szemmel 1999/1.
- McCrudden, C.: *Equality in law between men and women in the European Community. United Kingdom*. Martinus Nijhoff Publishers – Office for Official Publications of the European Communities, Brussels, 1994.
- Peucker, M.–Will, G.: *Discrimination in the European Context*. Manuscript, IMISCOE C7 Group, 2005.
- Pentassuglia, G.: *Minorities in international law*. Council of Europe Publishing, Germany, 2002.
- Pichault, C.–De Vos, D.–Herbert, F.–Jacqmain, J.: *Equality in law between men and women in the European Community. Belgium*. Martinus Nijhoff Publishers – Office for Officail Publications of the European Communities, Brussels, 1998.
- Pik Katalin: *Roma gyerekek és a speciális iskolák*. Educatio 1999/nyár

- Pongrácz T.–Tóth I. Gy. (szerk.): *Szerepváltozások II. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. TÁRKI, Budapest, 1999.
- Radó Péter: *Romák és esélyek*. Fundamentum 1998/1-2.
- Radó Péter: *Jelentés a magyarországi cigány tanulók oktatásáról*. NEKH, Budapest, 1997.
- Réger Zita: *Cigány gyermekek nyelvi problémái és iskolai esélyei*. Iskolakultúra 1995/24.
- Rigó Rozália: *Tapasztalatok a cigánygyerekekkel foglalkozó intézményekben*. Iskolakultúra 1995/24.
- Sághy Erna: *Peremhelyzetben. Alternatív pedagógiai módszerek esélye a cigány gyermekek oktatásában*. Iskolakultúra 1995/6–7.
- Schiek, Dagmar: *Positive Action before the European Court of Justice - New Concept of Equality in Community Law?* The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 2000/3.
- Sonnevend Pál: *Az alapjogi bíráskodás és korlátai*. Fundamentum 1998/4.
- Sólyom László: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*. Osiris Kiadó, Budapest, 2001.
- *Towards Equality. A casebook of decisions on sex discrimination and equal pay*. Equal Opportunities Commission, London, 1995.
- Steiner, Henry J.–Alston, P.: *International Human Rights in Context. Law, Politics, Morals*. Clarendon Press, Oxford, 1996.
- Sándor Bea: *Diszkrimináció a munkahelyen*. Fundamentum 2002/3–4.
- SzCsM Tájékoztató Füzetek: *Fellépés a munkáltatók sérelmezett intézkedése ellen - Munkaügyi jogvita a munkáltató és a munkavállaló között*
- SzCsM Tájékoztató Füzetek: *Törvénykezés és jogérvényesítés a nők elleni diszkrimináció leküzdésére, a Nők és Férfiak Esélyegyenlősége EU Közösségi Akcióprogram támogatásával*
- *Szükség van-e antidiszkriminációs törvényre?* In: Fundamentum 1998/3., Fórum
- Szalai Júlia: *A társadalmi kirekesztődés egyes kérdései az ezredforduló Magyarországán*. Szociológiai Szemle 2002/4., 34–50. o.
- Szelényi Iván: *Szegénység, etnicitás és a szegénység "feminizációja" az átmeneti társadalmakban*. Szociológiai Szemle 2001/4.
- Szegál Borisz: *A cigány gyermekek oktatásának fejlesztése a nemzetközi összehasonlítás tükrében*. Iskolakultúra 1995/24.
- Szőke Judit: *A Józsefvárosi Tanoda*. Soros Oktatási Füzetek, Budapest, 1998.
- Zlinszky János: *Gondolatok egy koncepció kapcsán*. Fundamentum 2003/2.
- Thornberry, P.–Estebanez, Maria M.: *Minority rights in Europe*. Council of Europe Publishing, Strasbourg, 2004.
- Tóth Pál: *A falusi cigányság és az informális szektor*. Magyar Tudomány 1997/6.
- Wintemute, R.–Andenaes, M.: *Legal Recognition of Same-Sex Partnerships. A Study of National, European and International Law*. Portland Oregon, Oxford, 2001.
- *A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok Országgyűlési Biztosának beszámolói* http://www.obh.hu/nekh/hu/beszam/beszamol.htm

- *A kisebbség ombudsman a cigány gyermekek speciális (kisegítő) iskolai oktatásával kapcsolatos vizsgálati jelentése 1999.*
  http://www.obh.hu/nekh/hu/beszam/beszamol.htm
- *Brown v. Board of Education 347 U.S.483 (1954)*
  http://www.nationalcenter.org/brown.html
- *Európai Rasszizmus és Intolerancia Ellenes Bizottság (ECRI) 2003. évi jelentése*
  http://www.coe.int/t/e/human rights/ecri/1-ECRI/2-Country-by country approach/Hungary/3e rapport Hongrie hongrois.pdf
- *Jelentés a magyar közoktatásról*, Oktatáskutató Intézet
  http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&tkod=Jelentes97-0903
- *Millenniumi fejlesztési célok: országjelentés, Magyarország.* Készítette: Medgyesi Márton, TÁRKI, 2003.
  http://mdgr.undp.sk/documents/mdg hungary hu 2.pdf
- Mohácsi Viktória–Bernáth Gábor: *Hajdúhadház: roma oktatási helyzet 2000.*
  http://www.romaweb.hu/doc/konyvtar/hajduhadhaz.pdf
- *Roma műsorvezetők az Rtl. Klubon*
  http://www.romnet.hu/hirek/hir0507012.html
- *Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination.* May 2002, European Commision, Brussels
  europa.eu.int/comm/employment social/fundamental rights/pdf/legisln/mslegln/equalitybodies final en.pdf
- A *Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség bírálata és javaslata az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényjavaslathoz:*
  habeascorpus.hu/allaspont/kritika/antidiszkr.2003.11.28.pdf.
- *Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) Fehér Füzetek*
  http://www.neki.hu
- Farkas Lilla–Kádár András: *Report on measures to combat discrimination in Hungary.* Migration Policy Group, 2003.
  http://www.migpolgroup.com/uploadstore/HUNGARYFinalEN.pdf

4. számú melléklet

A DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁRA VONATKOZÓ KÖZÖSSÉGI JOGSZABÁLYOK JEGYZÉKE

Elsődleges jog:

- Római Szerződés 141. cikke
- Római Szerződés 13. cikke

Irányelvek:

- A Tanács 1975. február 10-i 75/117/EGK irányelve a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről
- A Tanács 1976. február 9-i 76/207/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról
- A Tanács 1978. december 19-i 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról
- A Tanács 1986. július 24-i 86/378/EGK irányelve a férfiak és a nők közti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról
- A Tanács 1986. december 11-i 86/613 irányelve valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is, folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről
- A Tanács 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelve a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében)
- A Tanács 1996. június 3-i 96/34/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keret-megállapodásról
- A Tanács 1997. december 15-i 97/80/EK irányelve a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről
- A Tanács 2000. június 29-i 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról
- A Tanács 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról
- A Tanács 2004. december 13-i 2004/113/EK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról

5. számú melléklet

AZ EURÓPAI BÍRÓSÁG DISZKRIMINÁCIÓVAL KAPCSOLATOS ÍTÉLETEI

A Római Szerződés 141. cikkével kapcsolatos ítéletek:

- 80/70. Gabriella Defrenne v. Belga állam
- 20/71. Luisa Sabbatini, született Bertoni v. Európai Parlament
- 43/75. Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena
- 149/77. Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena
- 129/79. Macarthys Ltd. v. Wendy Smith
- 69/80. Susan Jane Worringham és Margaret Humphreys v. Lloyds Bank Ltd.
- 12/81. Eileen Garland v. British Rail Engineering Ltd.
- 23/83. W. G. M. Liefting és mások v. Direktie van het Academisch Ziekenhuis bij de Universiteit van Amsterdam és mások
- 248/83. Commission of the European Communities v. Federal Republic of Germany [1985] ECR 1459
- 170/84. Bilka-Kaufhaus GmbH.. v. Karin Weber von Hartz
- 157/86. Mary Murphy és mások v. An Bord Telecom Eireann
- 171/88. Ingrid Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH.
- 262/88. Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group
- 33/89. Maria Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg
- 184/89. Helga Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg
- 360/90. Arbeitwohlfahrt der Stadt Berlin E. v. Monika Bötel [1992] ECR I–3589
- 109/91. Gerardus Cornelis Ten Oever v. Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Gkazenwassers- en Schoonmaakbedrijf
- 165/91. Simon J. M. van Munster v. Rijksdienst voor Pensioenen [1994] ECR I–4661
- 200/91. Colorell Pension Trustees Ltd. v. James Richard Russell, Daniel Mangham, Gerald Robert Parker, Robert Sharp, Joan Colorell Group Plc. [1994] ECR I–4389
- 127/92. Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health
- 132/92. Birds Eye Walls Ltd. v. Friedel M. Roberts
- Joined cases 399/92, 409/92, 425/92, 34/93, 50/93, 78/93 Stadt Lengerich and others v. Angelika Halmig and others [1994] ECR I–5727
- 408/92. Constance Christina Ellen Smith and others v. Avidel Systems Ltd. [1994] ECR I–4435
- 7/93. Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v. G. A. Beune [1994] ECR I–4471
- 28/93. Maria Nelleke Gerda van den Akker and others v. Stichting Shell Pensioenfonds [1994] ECR I–4527
- 57/93. Anna Adriaantje Vroege v. NCIV Institut voor Volkshuisvesting BV and Stichting Pensioenfonds NCIV [1994] ECR I–4541
- 128/93. Geertruida Catharina Fisschier v. Voorhuis Hengelo B. V. and Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Detailhandel [1994] ECR I–4583

- 278/93. Edith Freers and Hannelore Speckmann v. Deutsche Bindespost [1996] ECR I–1165
- 297/93 Rita Grau–Hupka v. Stadtgemeine Bremen [1994] ECR I–5535
- 342/93. Joan Gillespie and others v. Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board [1996] ECR I–475
- 400/93. Specialarbjdeforbundet i Danmark v. Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere, acting for Royal Copenhagen A/S [1995] ECR I–1275
- 435/93. Francina Johanna Dietz v. Stichting Thuiszorg Rotterdam [1996] ECR I–5223
- 457/93. Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation E.V. v. Johanna Lewark [1996] ECR I–243
- 1/95. Hellen Gerster v. Freistaat Bayern [1997] ECR I–5253
- 243/95. Kathleen Hill and Ann Stapleton v. the Revenue Commissioners and Department of Finance [1998] ECR I–3739
- 246/96. Mary Teresa Magorrian and Irene Patricia Cunningham v. Eastern Health and Social Services Board and Department of Health and Social Services [1997] ECR I–7153

A 75/117/EGK irányelvvel kapcsolatos ítéletek:
- 96/80. J.P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.
- 58/81. Commission of the European Communities v. Grand Duchy of Luxembourg [1982] ECR 2175
- 61/81. Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland [1982] ECR 2601
- 143/83. Commission of the European Communities v. Kingdom of Denmark [1985] ECR 427
- 248/83. Commission of the European Communities v. Federal Republic of Germany [1985] ECR 1459
- 237/85. Gisela Rummler v. Dato-Druck GmbH..
- 109/88. Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening a Danfoss A/S megbízásából
- 360/90. Arbeitwohlfahrt der Stadt Berlin E. v. Monika Bötel [1992] ECR I–3589
- 297/93 Rita Grau–Hupka v. Stadtgemeine Bremen [1994] ECR I–5535
- 278/93. Edith Freers and Hannelore Speckmann v. Deutsche Bindespost [1996] ECR I–1165
- 243/95. Kathleen Hill and Ann Stapleton v. the Revenue Commissioners and Department of Finance [1998] ECR I–3739
- 249/96. Lisa Jacqueline Grant v. South-West Trains Ltd.

A 76/207/EGK irányelvvel kapcsolatos ítéletek:
- 19/81. Arthur Burton v. Brit Vasútigazgatóság
- 163/82. Commission of the European Communities v. Italian Republic [1983] ECR 3273
- 165/82. Commission of the European Communities v. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland [1983] ECR 3431
- 14/83. Sabine von Colson és Elisabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen

- 79/83. Dorit Harz v. Deutsche Tradax Gmbh.. [1984] ECR 1921
- 184/83. Ulrich Hofmann v. Barmer Ersatzkasse [1984] ECR 3047
- 248/83. Commission of the European Communities v. Federal Republic of Germany [1985] ECR 1459
- 151/84. Joan Roberts v. Tate and Lyle Industries Ltd. [1986] ECR 703
- 152/84. H. Marshall v. Southampton and South–West Hampshire Area Health Authority [1986] ECR 723
- 222/84. Marguerite Johnston v. Ulsteri Királyi Rendőrség (RUC) főkapitánya
- 262/84. Vera Mia Beets–Proper v. F. Van Lanschot Bankiers NV [1986] ECR 773
- 312/86. Commission of the European Communities v. French Republic [1988] ECR 6315
- 318/86. Commission of the European Communities v. French Republic [1988] ECR 3559
- 177/88. Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus
- 179/88. Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening
- 188/89. Foster és mások v. British Gas
- 345/89. Bűntetőeljárás Alfred Stoeckel ellen
- Joined cases 63/91., 64/91. Sonia Jackson and Patricia Cresswell v. Chief Adjudication Officer [1992] ECR I–4737
- 158/91. Büntetőeljárás Jean-Claude Levy ellen
- 271/91. M. Helen Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority
- 421/92. Gabriele Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V.
- 13/93. Office National de l'emploi v. Madeleine Minne
- 32/93. Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd.
- 450/93. Eckhard Kalanke és Heike Glissmann v. Freie Hansestadt Bremen
- 13/94. P. v. S. és a Cornwall Megyei Tanács
- 116/94. Jennifer Meyers v. Adjudication Officer [1995] ECR I–2131
- 1/95. Hellen Gerster v. Freistaat Bayern [1997] ECR I–5253
- 100/95. Brigitte Kording v. Senator für Finanzen [1997] ECR I–5289
- 136/95. Caisse Nationale D'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salaries (CNAVTS) v. Evely Thibault [1998] ECR I–2011
- 180/95. Nils Draehmpaehl v. Urania Immobilienservice OHG
- 400/95. Handels– og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, acting on behalf of Helle Elisabeth Larsson v. Dansk Handel Service, acting on behalf of Fotex Supermarked A/S [1997] ECR I–2757
- 409/95. Hellmut Marschall v. Észak-Rajna-Vesztfália
- 197/96. Commission of the European Communities v. French Republic [1997] ECR I–1489
- 207/96. Commission of the European Communities v. Italian Republic [1997] ECR I–6869
- 394/96. Mary Brown v. Rentokil Ltd. [1998] ECR I–4185

- 158/97. Georg Badeck és mások, közbenjárók: Hessischer Ministerpräsident és Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen
- 273/97. A. M. Sirdar v. The Army Board and Secretary of State for Defence 1999] ECR I-7403
- 285/98. Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland [2000] ECR I-69
- 407/98. Katarina Abrahamsson és Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist
- 79/99. Julia Schnorbus v. Hessen Tartomány
- 186/01. Alexander Dory v. Német Szövetségi Köztársaság

A 79/7/EGK irányelvvel kapcsolatos ítéletek:

- 80/87. A. Dik, A. Menkutos–Demirci and H.G. Laarvreeman v. College van Burgemeester en Wethouders Arnhen and Winterswijk [1988] ECR 1601
- 151/84. Joan Roberts v. Tate and Lyle Industries Ltd. [1986] ECR 703
- 152/84. H. Marshall v. Southempton and South–West Hampshire Area Health Authority [1986] ECR 723
- 262/84. Vera Mia Beets–Proper v. F. Van Lanschot Bankiers NV [1986] ECR 773
- 30/85. J. W. Teuling v. Bedrijfsvereniging voor de Chemische Industrie
- 71/85. State of the Netherlands v. Federatie Nederlandse Vakbeweging [1986] ECR 3855
- 102/88. M.L. Ruzius-Wilbrink v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten
- 150/85. Jacqueline Drake v. Chief Adjudication Officer (az igényeket elbíráló főelőadó)
- 384/85. Jean Borrie Clarke v. Chief Adjudication Officer [1987] ECR 2865
- Joined cases 48, 106, 107/88. J.E.G. Achterberg–te Riele and others v. Sociale Verzekeringsbank Amsterdam [1989] ECR 1963
- 373/89. Caisse D'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants 'Integrity' v. Nadine Rouvroy [1990] ECRI–4243
- 377/89. Ann Cotter és Norah McDermott v. Minister for Social Welfare and Attorney General
- 229/89. Európai Közösségek Bizottsága v. Belga Királyság
- 31/90. Elsie Rita Johnson v. Chief Adjudication Officer
- 87/90., 88/90., 89/90. kapcsolt esetek A. Verholen és mások v. Sociale Verzekeringsbank Amsterdam
- 243/90. The Queen v. Secretary for Social Security, ex–parte Florence Rose Smithson [1992] ECR I–467
- 9/91. Királynő v. Szociális Biztonsági miniszter, az Esélyegyenlőségi Bizottság részéről
- Joined cases 63/91., 64/91. Sonia Jackson and Patricia Cresswell v. Chief Adjudication Officer [1992] ECR I–4737
- 226/91. Jan Molenbroek v. Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank
- 328/91. Secretary of State for Social Security v. Evelyn Thomas and others [1993] ECR I–1247
- 337/91. A.M. van Gemert–Derks v. Nieuwe Industriele Bedrijfsvereniging [1993] ECR I–5435
- 338/91. H. Steenhorst–Neerings v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en Huisvrouwen [1993] ECR I–5475
- 154/92. Remi van Cant v. Rijksdienst voor Pensionen [1993] ECR I–3811

- 420/92. Elizabeth Bramhill v. Chief Adjudication Officer [1994] ECR I–3191
- 343/92. M.A. de Weerd, Nié Roks and others v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen and others [1994] ECR I–571
- 7/93. Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v. G.A. Beune [1994] ECR I–4471
- 317/93. Inge Nolte v. Landesversicherungsantalt Hannover [1995] ECR I–4625
- 444/93. Ursula Megner and Hildegaard Scheffel v. Innungskrankenkasse Volderpfalz, now Rheinhessen–Pfalz [1995] ECR I–4741
- 8/94. C.B. Laperre v. Bestuurscommissie Beroepszaken in de Provincie Zuid–Holland [1996] ECR I–273
- 92/94. Secretary of State for Social Security and Chief Adjudication Officer v. Rose Graham, Mary Connell and Margaret Nicholas [1995] ECR I–2521
- 137/94. The Queen v. Secretary of State for Health, ex parte Cyrill Richardson [1995] ECR I–3407
- 228/94. Stanley Charles Atkins v. Wrekin District Council and Department of Transport [1996] ECR I–3633
- 280/94. Y. M. Posthuma–Van Damme v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, ambechten en Huisrouwen and N. Oztürk v Bestuur van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging [1996] ECR I–179
- 77/95. Bruna–Alessandra Züchner v. Handelskrankenkasse (Ersatzkasse) Bremen [1996] ECR I–5689
- 139/95. Livia Balestra v. Instituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) [1997] ECR I–549
- 66/95. The Queen v. Seccretary of State for Social Security ex parte Eunice Sutton [1997] ECR I–2163
- 377–384/96. August de Vriendt v. Rijksdienst voor Pensioenen [1998] ECR I–2105

A 92/85/EGK irányelvvel kapcsolatos ítélet:

- 438/99. Maria Luisa Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios

6. számú melléklet

A DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁRA VONATKOZÓ MAGYAR JOGSZABÁLYOK JEGYZÉKE

Törvények:

- A Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény
- 1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről
- 1978. évi IV. törvény a Büntető Törvénykönyvről
- Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
- Szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény
- Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc Kiegészítő Jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvény
- A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény
- A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény
- Munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény
- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
- A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény

Rendeletek:

- Az Egyesült Nemzetek Nevelésügyi, Tudományos és Kulturális Szervezetének (UNESCO) közgyűlése 11. ülésszakán Párizsban az 1960. december hó 14. napján elfogadott és az oktatásban alkalmazott megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló egyezmény kihirdetéséről szóló 1964. évi 11. törvényerejű rendelet
- 149/1997. (IX. 10.) Korm. rendelet a gyámhatóságokról valamint a gyermekvédelmi és gyámügyi eljárásokról
- 218/1999. (XII.28.) Korm. rendelet az egyes szabálysértésekről
- 362/2004. (XII.26.) Kormányrendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól

Állásfoglalás:

- Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 10.007/3/2006. TT. számú állásfoglalása az akadálymentesítési kötelezettségről

7. számú melléklet

DISZKRIMINÁCIÓS ÜGYEKBEN HOZOTT MAGYAR BÍRÓSÁGI HATÁROZATOK

Polgári jog:

- BH 1995/698. – mozgássérült állapot – szolgáltatás nyújtása – közvetlen hátrányos megkülönböztetés
- BH 2001/366. – roma származás – nem vagyoni kártérítés – bűncselekménnyel okozott kár
- EBH 2001/515. – oktatás – roma származás – közvetlen hátrányos megkülönböztetés – nem vagyoni kártérítés
- EBH 2002/625. – roma származás – közvetlen hátrányos megkülönböztetés – szolgáltatás nyújtása – nem vagyoni kártérítés
- EBH 2005/1216. – oktatás – szexuális orientáció – hátrányos megkülönböztetés – közérdekű igényérvényesítés – ésszerű indok mint kimentési lehetőség

Az EBH diszkriminációs ügyekben hozott határozatai a
http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=hirarch.htm
címen érhetők el.

Munkajog:

- BH 1997/210. – hátrányos megkülönböztetés – munkavállalók közötti indokolatlan különbségtétel – munkaviszonnyal összefüggő körülmények
- BH 1998/449. – hátrányos megkülönböztetés – munkavállalók közötti indokolatlan különbségtétel
- BH 1998/610. – hátrányos megkülönböztetés – bizonyítási teher – ésszerű indok, mint kimentési lehetőség
- EBH 1999/135. – hátrányos megkülönböztetés – munkaviszony jogellenes megszüntetése
- BH 2001/593. – megkülönböztetés alapja – indokolt és ésszerű megkülönböztetés
- EBH 2002/792. – hátrányos megkülönböztetés – alkalmassági követelmények – rendeltetésszerű joggyakorlás – joggal való visszaélés
- BH 2003/86 – megkülönböztetés objektív igazolhatósága – munka jellegével összefüggő körülmények
- BH 2004/123. – egyenlő munka, egyenlő bérezés elve – hátrányos megkülönböztetés – munka díjazásának feltételei
- BH 2004/255. – etnikai alapú hátrányos megkülönböztetés – munkaviszony létesítését megelőző eljárás – bizonyítási teher

VÁLOGATÁS A DISZKRIMINÁCIÓ TILALMÁRA VONATKOZÓ HONLAPOKBÓL

Honlapok a diszkriminációról általában:

- A diszkrimináció tilalmának elvéről
  http://www.nemzetisegi-ombudsman.hu/allam/1998/36.htm
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979
  http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/
- Council of Europe: About Equality between Women and Men
  http://www.coe.int/t/e/Human_Rights/Equality/
- Equality Stanford Encyclopedia of Philosophy
  plato.stanford.edu/entries/equality/
- Gender Mainstreaming, Gender Equality
  http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm
- Gender Mainstreaming (angol/német)
  http://www.gem.or.at/en/
- Nemi és faji diszkriminációról
  http://www.kontextus.hu/sarkitasok/sandor4.html
- Pozitív diszkriminációról
  http://www.oki.hu/oldal.php?tipus=cikk&tkod=1998-10-vt-Zsigmond-Igazsagos

Emberi jogok, diszkrimináció:

- Fajgyűlölet és Intolerancia elleni Európai Bizottság
  http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/
- A kínzás megelőzésével foglalkozó Európai Bizottság
  http://www.cpt.coe.int/en/
- Emberi jogokról általában
  http://www.humanrights.coe.int
- „Emberi jogi oktatás alapján történő antidiszkriminációs képzés előkészítése és végrehajtása bírák és ügyészek számára" program
  antidiscrimination.etc-graz.at
- Emberi Jogok Európai Bírósága
  http://www.echr.coe.int/echr
- Európa Tanács / emberi jogok
  http://www.coe.int/T/E/Human_rights/
- Európa Tanács / egyezmények, megállapodások
  http://www.conventions.coe.int

- Human Rights Students' Initiative
  http://www.hrsi.ceu.hu
- Human Rights Links
  http://www.derechos.net/links/
- Human Rights Watch Hungary
  http://www.hrw.org/wr2k1/europe/hungary.html
- ILGA – Europe
  http://www.ilga-europe.org/
- Minority Rights Club International
  http://www.minorityrights.org
- UN Human Rights
  http://www.un.org/rights/index.shtml

Az Európai Unió intézményei:

- Council of Europe (Európa Tanács)
  http://www.coe.int
- Court of Justice of the European Communities
  http://www.curia.europa.eu
- Employment and Social Afffairs Directorate-General
  ec.europa.eu/dgs/employment social
- EU hivatalos anti-diszkriminációs honlapja
  http://www.stop-discrimination.info
- European Agency for Safety and Health at Work
  http://www.osha.europa.eu
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)
  http://www.cedefop.gr
- European Commission (Európai Bizottság)
  http://www.europa.eu.int/comm/index_hu.htm
- European Economic and Social Committee
  http://www.eesc.europa.eu
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – European Industrial Relations Observatory On-line
  http://www.eiro.eurofound.ie
- European Ombudsman
  http://www.euro-ombudsman.eu.int
- European Training Foundation
  http://www.etf.eu.int
- European Parliament (Európai Parlament)
  http://www.europarl.eu.int

- Eurostat
  http://www.europa.eu.int/comm/eurostat
- Európai Bizottság Magyarországi Delegációja
  http://www.eu.hu
- Regional Policy Directorate-General
  europa.eu.int/comm/dgs/regional_policy/index_en.htm

Európai közösségi jogszabályok, dokumentumok:

- Az Európai Unió fontosabb rendeletei
  http://www.kozpontiregio.hu/08_hirek/01_3rendelet.html
- CELEX (jelszóval)
  http://www.europa.eu.int/celex
- EUR-LEX (ingyenes)
  http://www.europa.eu.int/eur-lex
- Európai Uniós jogszabályok fordítása az Igazságügyi Minisztérium honlapján
  http://www.im.gov.hu/?katid=192&tid=216&lang=hu
- Az EU hivatalos dokumentumai
  http://www.europa.eu/index_hu.htm

Magyar intézmények:

- Egyenlő Bánásmód Hatóság
  http://www.egyenlobanasmod.hu, http://www.antidiszko.hu
- Európai Szociális Alap Magyar Képzőközpont
  newsite.tpf.iif.hu
- Európai Szociális Alap Nemzeti Programirányító Iroda Kht.
  http://www.esf.hu
- Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium
  http://www.irm.hu
- Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok Országgyűlés Biztosának Hivatala
  http://www.obh.hu
- Oktatási és Kulturális Minisztérium
  http://www.okm.gov.hu
- Országos Oktatási és Integrációs Fejlesztési Központ
  http://www.okm.gov.hu/main.php?folderID=126
- Országos Fogyatékosügyi Portál
  http://www.fogyatekosugy.hu

Magyar társadalmi szervezetek:

- Amnesty International
  http://www.amnesty.hu
- Emberi Jogi Információs és Dokumentációs Központ
  http://www.indok.hu
- Esélyt a Hátrányos Helyzetű Gyerekeknek Alapítvány (CFCF)
  http://www.cfcf.hu
- Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közalapítvány
  http://www.foka.hu
- Habeas Corpus
  http://www.habeascorpus.hu
- Háttér Társaság a Melegekért
  http://www.hatter.hu
- Konszenzus Budapest
  http://www.konszenzus.org
- Magyar Helsinki Bizottság
  http://www.helsinki.hu
- Motiváció Alapítvány
  http://www.motivacio.hu
- Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége (MEOSZ)
  http://www.meosz.hu
- Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI)
  http://www.neki.hu
- Nők a Nőkért Egyesület
  http://www.nane.hu
- Nyílt Társadalomért Intézet (OSI)
  http://www.soros.org
- Partners Hungary Alapítvány
  http://www.partnershungary.hu
- Társaság a Szabadságjogokért (TASZ)
  http://www.tasz.hu

Gender Mainstreaming:

- Equality Comission for Northern Ireland
  http://www.equalityni.org
- Gender Mainstreaming
  http://www.gendermainstreaming.at
- IANWGE (Gender Mainstreaming Information)
  http://www.un.org/womenwatch/ianwge
- NDP (Gender Equality Unit)
  http://www.ndpgenderequality.ie