



STRATÉGIÁK KIDOLGOZÁSA A MAGYAR EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG SZÁMÁRA

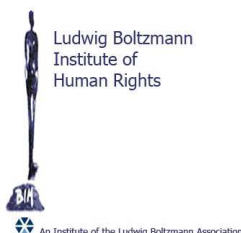
JELENTÉS

1.2. tevékenység

Készítették: Barbara Cohen, Dieter Schindlauer és Katrin Wladasch

HU2004/IB/SO01-TL számú “Twinning Light” projekt

Az egyenlő bánásmód elvének érvényesítése és
az anti-diszkriminációs törvény végrehajtásának elősegítése



2007. március 30.

Ez a publikáció az Európai Unió támogatásával készült. A publikáció tartalmáért kizárólag a projekt partnerek felelnek, az semmiféleképpen nem az Európai Unió álláspontját tükrözi.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	3
HOGYAN KELL STRATÉGIÁT KÉSZÍTENI?	9
AZ EBH KÖTELEZETTSÉGEI ÉS JOGKÖRE – HOGYAN ALAKÍTHATÓ KI EGY MÉG ERŐSEBBEN STRATÉGIAI HOZZÁÁLLÁS	11
Példa egy stratégiára: Hogyan szélesíthető az EBH hatóköre: a cél, elérni Budapestről az ország egész területét	19
Példa egy stratégiára: Hogyan válhat az Egyenlő Bánásmód Hatóság még hatékonyabbá a diszkrimináció elleni harcban és az esélyegyenlőség előmozdításában a fogyatékosok körében a foglalkoztatás területén.....	37
Példa egy stratégiára: Hogyan érheti el az EBH hatékonyan a diszkrimináció kiküszöbölését a helyi önkormányzatoknál, és hogyan bízathatja a helyi önkormányzatokat az esélyegyenlőség előmozdítására.....	56
I. melléklet	63

BEVEZETÉS

Az Egyenlő Bánásmód Hatóságot (a továbbiakban: "Hatóság" illetve "EBH") a (2005. évi LXXXIII és a 2006. évi CIV törvények által módosított) egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV törvénynek (a továbbiakban: Törvény) megfelelően hozták létre. A Törvény szerint a Hatóság feladata felügyelni az egyenlő bánásmód követelményének való megfelelést Magyarországon. Az EBH 2005. február 1-jén kezdte meg működését, és e rövid két esztendő alatt is sok mindent sikerült elérnie, nemcsak abban, hogy megállja helyét a gyorsan növekvő számú diszkriminációs panaszokra való reagálásban, hanem olyan területeken is, mint információ szolgáltatása a nyilvánosság számára, valamint pozitív munkakapcsolat kialakítása egyéb érdekelt közigazgatási és civil szervezetekkel, szakszervezetekkel és egyéb szervezetekkel is.

A jelen Twinning Light projektre készített előterjesztésében a Hatóság, elismerte, hogy noha a Törvény és a Kormányrendelet előírásai szerint kialakította az eljárási rendjét, és igyekszik erőforrásait a leghatékonyabban kihasználni annak érdekében, hogy a törvényekből fakadó kötelezettségeinek eleget tegyen, mégis származhat előnye abból, ha friss, külső szemlélők perspektívájából is áttekintik munkáját. A projekt első szakasza, egy helyzetfelmérő jelentés elkészítése, már lezárult. Ez a stratégiák kialakításáról szóló jelentés a projekt második szakasza. A jelentés a helyzetfelmérő jelentés által a Hatóságról kialakított képre épít, valamint a Törvény által a Hatóság számára meghatározott kötelezettségekre, illetve szükség szerint az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól szóló 362/2004. sz. kormányrendelet (a továbbiakban „Kormányrendelet”) eljárási és egyéb követelményeire támaszkodik. A jelentés a Hatósággal közös együttműködés alapján készült: az első értekezlet szerint, amelyre 2007. március 21-én került sor, és amely során jóváhagyták a Jelentés általános felépítését, valamint a második értekezlet szerint, amely során, 2007. március 28-án megtárgyalásra kerültek a stratégiák kialakításához a jelen dokumentumban javasolt folyamatok, és a Hatóság megjegyzései feljegyzésre kerültek.

A jelentés célja

Főbb vonalaiban, a jelentés célja segítséget nyújtani a Hatóság számára, hogy még hatékonyabban, világos stratégiai útvonalak mentén dolgozhasson elsődleges céljának elérése érdekében, vagyis: az egyenlő bánásmód elvének betartatásáért, beleértve az esélyegyenlőség előmozdítását is, minden szempont szerint, és minden releváns szektorban.

E jelentésnek nem célja, hogy átfogó stratégia csomagot adjon, amely felöleli a Hatóság munkájának minden részterületét; inkább az a célja, hogy segítséget nyújtson a Hatóság számára azoknak a stratégiáknak a kidolgozásában, amelyek megfelelő irányt szabnak majd munkájának. Ahelyett, hogy megpróbáltunk volna átfogó stratégiát készíteni, amely mindenképpen csak elvi síkon maradt volna, a jelentésben kézzelfogható példákat adunk konkrét stratégiák kidolgozására, egy-egy konkrét rész-cél elérése érdekében.

Így tehát, a jelentés megpróbál különféle módszereket bemutatni a Hatóság számára munkájának megtervezéséhez és szerkezeti kialakításához annak érdekében, hogy:

- maximalizálhassa erőforrásait, beleértve a különféle partnerek és érdekelt felek lehetséges együttműködését is
- összefogottan összerendezhesse a Hatóság különféle tevékenységeit azért, hogy elérhesse azokat a rész-célokat, amelyeket a Hatóság saját maga számára kitűzött.

Ebben az értelemben, ha a fő cél, ahogy korábban már meghatároztuk, az egyenlő bánásmód elvének betartatása, beleértve az esélyegyenlőség előmozdítását is, minden szempont szerint, és minden releváns szektorban, akkor a Hatóság rész-célokat fogalmazhat meg az alábbiak elérése érdekében is:

- az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elérése egy vagy több olyan csoport számára, amelyek rendelkeznek valamely, a Törvény 8. §-ában felsorolt tulajdonsággal, például a homoszexuálisok, vagy a Jehova Tanúi, vagy a szlovák nemzetiségiek számára;
- esélyegyenlőség elérése egy meghatározott ágazatban, a Törvény 4. és 5. §-ában felsorolt egy, illetve több intézmény, szervezet vagy személy esetében, például egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség biztosítása az egészségügyi intézmények, vagy a rendőrség által nyújtott szolgáltatások felhasználói számára; vagy
- egyenlő bánásmód elérése és az esélyegyenlőség előmozdítása egy konkrét csoport tagjainak, valamint egy konkrét ágazatnak a találkozási pontján, például a romák és az éttermi szolgáltatások nyújtói a magánszektorban, vagy a nők és a felsőoktatási intézmények.

Mit jelent a stratégia?

A stratégia kifejezés a görög *strategia* szóból származik, melynek jelentése „tábornoki funkció”. A stratégia kifejezést a katonaságtól vettük kölcsön, és adaptáltuk az üzleti életre, a politikára és a közigazgatás területeire is. A szótári definíciók gyakran megadják a *stratégia* katonai és civil jelentését is. Például, az Oxford English Dictionary által megadott jelentések a következők:

“1. egy bizonyos hosszú távú cél elérésére szolgáló terv.

2. háborúban vagy csatában a harci cselekmények megtervezésének és irányításának mestersége.”

Az EBH maga is úgy érezheti, hogy mindkét definíció alkalmazható rá, mivel úgy vélhetik, hogy nemcsak hosszú távú céljuk van, ahogyan azt a Törvény is meghatározza, de mintha valamiféle harci tevékenységben is részt vennének, mégpedig a diszkrimináció elleni küzdelmes “harcban”.

Mindazonáltal, mind a civil, mind pedig a katonai meghatározásban egyértelmű, hogy a stratégia előfeltétele, hogy legyen egy hosszú távú cél, egy célkitűzés, vagy egy

kívánatos végállapot. Ahhoz, hogy egy szervezet kialakíthassa stratégiáját, világosan látnia kell a célját. Ha nincs a szeme előtt egy cél, és nem rendelkezik e cél elérése érdekében stratégiával, az adott szervezet megkockáztatja, hogy esetleg elmulasztja a hatékony cselekvésre kínálkozó lehetőségeket, és valószínűleg kevésbé koordináltan, szétszórtabban működik, céljai esetleg keresztezik a szövetségeseik céljait.

Hogyan viszonyul a stratégiai tervezés az Egyenlő Bánásmód Hatóság munkájához?

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény (a továbbiakban „Törvény”)

Eltérően sok más közigazgatási szervtől, az EBH-nak nagyon világosan megfogalmazott törvényi mandátuma van, amely a Törvény 13. §-ában található: “Az egyenlő bánásmód elvének betartását közigazgatási szerv (a továbbiakban: Hatóság) ellenőrzi.”. Ennek a mandátumnak a teljesebb megértése érdekében, illetve hogy lássuk, hogyan kell e mandátumot beteljesíteni, vissza kell utalnunk a Törvény bevezetésére és egyéb rendelkezéseire, amelyek megteremtik a szükséges kereteket, valamint előírják a Hatóság hatáskörét és feladatait, illetve az egyéb szervek szerepköreit.

Az előszó azt mondja, hogy a parlament a Törvényt abból a célból hozta létre, hogy elismerje minden személy jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, és szándékában áll, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, valamint kimondja azt is, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása állami kötelezettség.

Az 1. § kimondja, hogy az egyenlő bánásmód elve alapján minden személyt vagy személyek csoportját, jogi személyt és egyéb szervezetet “azonos tisztelettel és körültekintéssel” kell kezelni, az egyéni szempontokat “azonos mértékben kell figyelembe venni”.

A 4. és 5. §-okban a Törvény meghatározza azokat az állami és magánszektorbeli intézményeket, szervezeteket vagy szerveket, valamint természetes és jogi személyeket, akiknek és amelyeknek be kell tartaniuk az egyenlő bánásmód elvét.

A 8. § tartalmaz egy olyan lezáratlan végű listát, amely megadja azoknak a személyeknek vagy csoportoknak a tulajdonságait, amelyeket a törvény a negatív diszkrimináció ellen véd, beleértve 19 megnevezett tulajdonságot, és bármely olyan más “egyéb helyzetet, jellemzőt vagy tulajdonságot”, amely védett.

A 12. § meghatározza, milyen módokon kell érvényt szerezni azoknak a panaszoknak, amelyek az egyenlő bánásmód elvének megsértése miatt jelentkeznek, beleértve a Hatóság eljárásait is, valamint a személyiségi jogi, vagy munkaügyi pereket, illetve a fogyasztóvédelmi, a munkaügyi és egyéb szabálysértési hatóságok által foganatosított eljárásokat is. A 15. és 15/A §-ok tisztázzák a Hatóság

szerepét, valamint az egyéb közigazgatási szervek és bíróságok szerepét a Törvény végrehajtásával kapcsolatosan. A 16. § megadja azoknak a szankcióknak a körét, amelyek a Hatóság rendelkezésére állnak abban az esetben, ha az egyenlő bánásmódot előíró törvény rendelkezéseit sértő cselekményt állapít meg.

A Törvény 14. § (1) bekezdése, amelyet a 2006. évi CIV törvény módosít, az alábbiakat állapítja meg a Hatóságról:

A Hatóság

a) kérelem alapján, illetve az e törvényben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, valamint kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet, a vizsgálat alapján pedig határozatot hoz;

b) a közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indíthat a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében;

c) véleményezi az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok, állami irányítás egyéb jogi eszközei és jelentések tervezeteit;

d) javaslatot tesz az egyenlő bánásmódot érintő kormányzati döntésekre, jogi szabályozásra;

e) rendszeresen tájékoztatja a közvéleményt és a Kormányt az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről;

f) feladatainak ellátása során együttműködik a társadalmi és érdek-képviselői szervezetekkel, valamint az érintett állami szervekkel;

g) az érintettek számára folyamatos tájékoztatást ad és segítséget nyújt az egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépéshez;

h) közreműködik az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban nemzetközi szervezetek, így különösen az Európa Tanács számára készülő kormányzati jelentések elkészítésében;

i) közreműködik az Európai Unió Bizottsága számára az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek harmonizációjáról szóló jelentések elkészítésében;

j) évente beszámol a Kormánynak a hatóság tevékenységéről és e törvény alkalmazása során szerzett tapasztalatairól.

A 18. § lehetővé teszi, hogy a Hatóság, valamint a civil szervezetek és érdekvédelmi szervezetek képviselhessék a panaszosokat az egyenlő bánásmód elvének megsértése miatt indított eljárásokban.

A 20. § lehetővé teszi, hogy a Hatóság, valamint a civil szervezetek és érdekvédelmi szervezetek bíróság előtt személyiségi jogi pert vagy munkaügyi pert indíthassanak közérdekű igényérvényesítési ügy keretében.

A Törvény rendelkezik egy Tanácsadó Testület létrehozásáról is (a továbbiakban: Testület), amelynek feladata, hogy segítse a Hatóságot a jogkövetésről való gondoskodás során. A Testület hat főből áll, akik "kiemelkedő tapasztalatokkal rendelkeznek az emberi jogok területén, az egyenlő bánásmód kötelezettségének betartásában". A Testület részletes, alaposan megindokolt állásfoglalásokat készít és ad át a Hatóság számára, amelyek értelmezik a Törvény és más vonatkozó jogszabályok rendelkezéseiben szereplő elveket. Implicit módon, a Testület által kiválasztott és kezelt kérdések széles stratégiai megközelítést képviselnek, aminek az a célja, hogy segítséget nyújtson a Hatóság számára, hogy következetesen alkalmazhassa a megfelelő jogi elveket a Törvény betartása során.

A 362/2004. sz. Kormányrendelet megerősíti, hogy a Hatóság függetlenül működik és országos hatáskörrel rendelkezik. A kormányrendelet kimondja, hogy a Hatóságnak, annak érdekében, hogy a Törvény 14. §-ából származó kötelezettségeit teljesíthesse, vagyis folyamatos tájékoztatást nyújtson a közvélemény számára, rendszeresen közzé kell tennie weblapján jelentéseit, valamint ajánlásait és határozatait (szükség esetén anonim módon).

A jelenlegi twinning light projekt keretében 2007 márciusában elkészített Helyzetfelmérő jelentés jól illusztrálja azt a sokrétű feladatot, amelyet a Hatóság jelen pillanatban ellát. A Helyzetfelmérő jelentésben található kérdőívekre adott válaszok jelzik, hogy azok a külső hatóságok és szervezetek, amelyeket a Hatóság megnevezett, mint vele munkakapcsolatban lévő szervezeteket, milyen képet alkotnak a Hatóságról. E szervezetek között nagy számban megtalálhatók közigazgatási szervek, civil szervezetek, szakszervezetek, munkaadói szervezetek, valamint az Esélyek Háza. Összességében a Helyzetfelmérő jelentés azt mutatja, hogy a Hatóság széles spektrumú feladatokat lát el, amelyek során az elsőbbséget a Törvényben meghatározott valamennyi panasz kivizsgálásának kötelezettsége kapja, de ugyanakkor a Hatóság információt is szolgáltat egy igen megfelelőnek tartott weboldalon, valamint gyakran megjelenik a rádióban, televízióban és nyomtatott médiákban is, saját Hírlevelet is megjelentet, és partnerkapcsolatokat igyekszik kialakítani az egyéb közigazgatási szervekkel, civil szervezetekkel, szakszervezetekkel, illetve az Esélyek Házaival. A Helyzetfelmérő jelentés azt is bemutatja, hogy a Hatóság erőforrásai igencsak le vannak terhelve, mivel megpróbál mindenben helytállni jelenlegi munkaterhelésével szemben, valamint megfogalmazza azt is, hogy a külső szervezetek szemében általában megfelelő tiszteletnek örvend, ugyanakkor szükséges lenne megerősíteni ezeknek a szervezeteknek a képességét, különösen az Esélyek Házaik képességét arra, hogy támogathassák a Hatóság munkáját, mégpedig oly módon, hogy több információt bocsátanak rendelkezésükre, és szorosabb munkakapcsolatot alakítanak ki velük.

Mindezek az elemek, vagyis a Törvény által megfogalmazott kötelezettségek és lehetőségek, a Hatóság szerepének a kormányrendeletben megadott finomítása, valamint a Helyzetfelmérő jelentésben a Hatóságról és partnereiről, illetve potenciális partnereiről alkotott kép arra utal, hogy hasznos lenne a Hatóság számára, ha munkájával kapcsolatban erősebben stratégiai álláspontot foglalna el. A világos, és jól megértett stratégiák megléte maximalizálhatja a Hatóság tényleges szerepét a diszkrimináció elleni harcban és az esélyegyenlőség előmozdításában, valamint megerősíthetné képességét, hogy a Törvényben megfogalmazott mandátumát

fókuszált és összehangolt módon tudja teljesíteni, maximálisan kihasználva mind saját erőforrásait, mind pedig a hasonló érdekeket képviselő külső szervezetektől bevonható forrásokat is. Ez a világos tanulság vonható le az Európai Unió más, hosszabb előtörténettel rendelkező országaiban működő specializált, egyenlő bánásmóddal és esélyegyenlőséggel foglalkozó szervezeteinek tapasztalatai alapján, valamint az üzleti és természetesen katonai szervezetek tapasztalatai alapján is.

A jelentés tartalma

A jelentés a továbbiakban két általános részt tartalmaz, s mindkettő vonatkozó példákat mutat be:

- Hogyan kell kidolgozni egy stratégiát, valamint
- Hogyan alakíthat ki a Hatóság egy még inkább stratégiai megközelítési módot kötelezettségeinek teljesítése és jogköreinek kihasználása során.

Ezt követően a jelentés konkrét példákat mutat be arra, hogyan kell a stratégiát kidolgozni. Ezeknek a példának az a legfontosabb célja, hogy bemutassák: egy általános struktúrán belül is számos különféle megközelítési mód létezik arra, hogyan alakítható ki a stratégia. Ennek érdekében a jelentés szerzői 4 olyan rész-célt választottak ki a Hatóság fő célkitűzésén belül, amelyek a Hatóság jelenlegi munkáját tükrözik:

1. Egyenlő bánásmód biztosítása idősebb személyek számára a foglalkoztatás területén.
Ezt a rész-célt megvitattuk az EBH munkatársaival egy rövid stratégiai műhelymunka keretében 2007. március 21-én, szerdán. Ld. az I. mellékletet.
2. Az EBH hatókörének kiterjesztése.
3. Diszkrimináció elleni harc és esélyegyenlőség elérése a fogyatékkal élők számára a foglalkoztatás terén.
4. A diszkrimináció megszüntetése a helyi önkormányzatoknál, valamint a helyi önkormányzatok bátorítása arra, hogy igyekezzenek előmozdítani az egyenlő bánásmódot.

HOGYAN KELL STRATÉGIÁT KÉSZÍTENI?

A stratégiai gondolkodásmód még nem olyan széles körben elterjedt dolog az üzleti és igazgatási területeken, mint ahogyan az kívánatos lenne. Ennek legfőbb oka valószínűleg az lehet, hogy gyakran úgy tűnik, a stratégiák csak “nagyon nyilvánvaló” dolgokat tartalmaznak.

A szervezetek gyakran úgy vélik, hogy “ha mindenki tudja, mi a dolga, nincs szükség stratégiai hozzáállásra”.

A tapasztalatok azonban azt bizonyítják, hogy a stratégiai hozzáállás pozitív hatásokkal jár – érdemes időt szánni rá, mivel ezzel később máshol energiákat takaríthatunk meg.

Érdemes tehát megvizsgálni az alapvető stratégiai kört. Ennek elemei széles körben felhasználhatók hosszú távú stratégiákban, valamint rövid távú stratégiai tevékenységek során is:



Ezt a kört a **stratégiai elemzés** indítja el, és addig forog, amíg az eredetileg kitűzött célt végül el nem éri. A körnek vannak olyan lépései, amelyek sokban különböznek

a "normál", nem stratégiai gondolkodásmódtól. Az első lépés a stratégiai elemzés: a problémák, a környezet, a korlátok, a korlátozások, az előnyök és az erősségek elemzését jelenti. Ez az elemzés még nem cél-orientált. Csak egy adott szituációról nyújt ismereteket, és figyelembe kell vennie számos olyan tényezőt és paramétert, amelyek hasznosak lehetnek, vagy éppen nem hasznosíthatók a jövőbeli lépések során.

A fenti elemzést követően a stratégia egyszerűen úgy alakul ki, hogy mindig a megfelelő választást tesszük. Egy stratégiai elemzés általában olyan gondolatokat táplál, amelyek széles körben, számos irányban elindíthatják az adott szervezetet.

A második lépésben a tengernyi lehetőségből kiindulva néhány világos **stratégiai választást** kell tenni. Ez megint csak nyilvánvalónak hangzik, ám mégsem az. Sok szervezetnél problémát okoz eldönteni, milyen irányban szeretnének fejlődni, és milyen más irányokat kellene kizárni. A stratégia kialakításának különösen fontos és bonyolult része egyes lehetséges továbblépési irányok kizárása prioritások megadása útján. Ahogyan a stratégia szó katonai eredete is mutatja, a siker szempontjából rendkívül fontos, hogy erőnket és hatalmunkat, valamint erőforrásainkat jól meghatározott célokra irányítsuk. Ennek a lépésnek a legfőbb célja éppen ezeknek a célpontoknak (rész-céloknak) a meghatározása.

Ha a szükséges választásokat meg tudtuk tenni, itt az ideje **megvalósítani a stratégiát**. Ez azt jelenti, hogy a konkrét tevékenységeket meg kell tervezni, majd végre kell hajtani, a zavaró tényezőket és korlátokat el kell hárítani, és a stratégiához nem tartozó tevékenységeket be kell szüntetni. Mindez azt is jelenti, hogy a stratégiát ismertetni kell minden érintettel.

A stratégia igencsak nem szívesen látott része a teljes folyamat **értékelése**. Gyakran úgy tartják, hogy ennek elvégzése szükségtelen fáradság, miután egyébként is mindenki érzi, hogy milyen szintű sikert ért el. Ha az ember egyetért azzal, hogy a vezetésnek először *erősítenie kell az erősségeket*, és azután *gyengíteni a gyenge pontokat*, akkor nyilvánvaló, hogy egy koherens stratégiában az értékelés fontos szerepet tölt be. Ennek egyik oka rendkívül egyszerű: a stratégiai választások szakaszában az ember előfeltételezések alapján kell hogy dolgozzon. Ezek az előfeltételezések bizonyos fokig az értékelés által válhatnak bizonyossággá. A másik ok pedig az, hogy az értékelés megnyitja a lehetőséget arra, hogy tanuljunk a sikereinkből és kudarcainkból. Ha ismerjük egy stratégia erősségeit és gyenge pontjait, az lehetővé teszi, hogy igazítsunk, finomítsunk rajta, vagy bizonyos dolgokat átgondoljunk. És éppen ez az a pont, ahonnan a fenti képen látható kör a kiinduló pontjától újra forogni kezd.

AZ EBH KÖTELEZETTSÉGEI ÉS JOGKÖRE – HOGYAN ALAKÍTHATÓ KI EGY MÉG ERŐSEBBEN STRATÉGIAI HOZZÁÁLLÁS

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény kimondja, hogy a magyar Egyenlő Bánásmód Hatóság széles spektrumú kötelezettségekkel és jogkörrel rendelkezik. Az interjúk és kérdőívek alapján, az EBH tagjai által rendelkezésre bocsátott információk nyomán, valamint az állami hatóságok és civil szervezetek információi alapján ítélve a Helyzetfelmérő jelentés az mutatja, hogy az EBH teljesíti kötelezettségeit, de a munkájára általában jellemző a túlterheltség, kevés az idő és pénzforrás, valamint az emberi erőforrás, ami visszaveti az EBH potenciális kapacitáit, ezért az EBH arra kényszerül, hogy munkáját a "reaktív" feladatokra összpontosítsa.

A Helyzetfelmérő jelentés azt mutatja, hogy az EBH munkája során a legnagyobb hangsúlyt a hozzá beérkező panaszok alapján felvett esetek kivizsgálására helyezi. Az EBH szorosan együttműködik a médiákkal, amit az is jól illusztrál, hogy 2006-ban a Hatóság 172 alkalommal jelent meg a különféle médiákban. Az EBH hasonlóan erős és aktív hálózati munkát folytat a civil szervezetekkel, az érdekképviseleti szervezetekkel és különösen néhány más állami hatósággal is. Emellett az EBH tájékoztatja a közvéleményt a munkájához rendelkezésre álló jogi keretekről, valamint a diszkrimináció kérdésének állásáról is, két weboldal működtetésének segítségével, illetve egy hírlevél közreadása révén.

A 2005. évi éves jelentés áttekintést ad a Hatóság kötelezettségeiről és feladatairól, az eljárásokkal kapcsolatban, valamint a felmerülő akadályokról is. Tartalmaz az esetek közül néhány példát annak illusztrálására, milyen különféle formákban jelenhet meg a diszkrimináció és milyen különféle alapokon nyilvánulhat meg, milyen különféle területeken jelentkezhet, valamint hogy az EBH hogyan tölti be az esetekkel kapcsolatos funkcióit. Az éves jelentésben közreadott, valamint a Hatóság weboldalán (<http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=cases.htm>) bemutatott esetek nagyon jól illusztrálják, milyen jellegű panaszokkal és milyen típusú diszkriminációs ügyekkel kell a magyar Egyenlő Bánásmód Hatóságnak foglalkoznia.

Mindkét jelentés, valamint az esetek is azt mutatják, hogy az ügyek jelentős részét el kell utasítani, vagy azért, mert nem tartoznak a Hatóság hatáskörébe, vagy pedig azért, mert a diszkriminációra vonatkozó bizonyítékok nem szerezhetők be. A lezárt esetek számát alapul véve elmondható, hogy az EBH erőfeszítései arra vonatkozóan, hogy a felek között egyezség szülessen, meglehetősen sikeresnek mondhatók. Mindkét jelentésből kitűnik, hogy bizonyos fejlesztések, illetve ha más feladatokra több időt szentelhetnének, segíthetnének abban, hogy a kivizsgálási eljárások még hatékonyabbak lehessenek, ami további időt szabadítana fel az egyéb feladatok elvégzésére is.

Átállás az eset-orientált megközelítési módról az eset- és politika-orientált megközelítési módra

Az egyes esetek kivizsgálása és az azokkal kapcsolatos határozathozatal továbbra is az Egyenlő Bánásmód Hatóság egyik legfontosabb feladata kell hogy legyen. Minden

egyes embernek, aki úgy érzi, hogy diszkrimináció áldozatává vált, joga, hogy határozatban mondassék ki, vajon a magyar törvények alapján valóban diszkriminációt követtek-e el ellene, vagy sem, és ha igen, akkor olyan értelmű kötelező érvényű határozat szülessék, amely kimondja, hogy jogtalanul jártak el vele szemben. A Hatóság által hozott határozatok rendkívül fontosak az esetjog megteremtése szempontjából, illetve annak érdekében, hogy a diszkrimináció megszüntetését és az egyenlő bánásmód elvét a gyakorlatba is átültethessék. A Hatóság határozatai, amelyek kimondják a diszkriminációs cselekmények jogtalan, törvényellenes voltát, valamint a szankciók alkalmazása rendkívül fontos eszköz lehet annak érdekében, hogy tudatosítsuk az emberekben azt a tényt, hogy a diszkrimináció tiltott dolog. Ennek a jogkörnek a stratégiai alkalmazása megkönnyítheti a hatóságok feladatainak elvégzését, és felgyorsíthatja azt a folyamatot, amelynek során a társadalom elfogadja az egyenlő bánásmód elvét.

Az EBH valamennyi kötelezettségét, jogkörét és feladatát úgy kell tekinteni, mint eszközt, amely lehetővé teszi, hogy elérhesse elsődleges célját, vagyis betartassa az egyenlő bánásmód elvének való megfelelést minden releváns ágazatban és minden csoport számára. Ahhoz, hogy ezeket az eszközöket a leghatékonyabban, a leggyümölcsözőbb módon és a leginkább stratégiai módon használhassa fel, az EBH-nak rész-célokot kell meghatároznia, és elsőbbségi sorrendet kell kialakítania kötelezettségei és jogkörei között.

a. A rész-célok meghatározása

A Helyzetfelmérő jelentésben meghatározott egyes korlátok és problémák a következők:

- nincs elegendő nyilvános információ arról, mit is jelent a diszkrimináció, illetve melyek azok a törvények által biztosított jogosultságok és kötelezettségek, amelyeket az egyenlő bánásmódról szóló törvény meghatároz
- az EBH által kezelt esetek közül nagy százalékban vannak vissza ügyeket a panaszosok
- sok olyan panaszt nyújtanak be az EBH-hoz, amelyek nem tartoznak a hatáskörébe
- a helyi önkormányzatok nem nagyon ismerik a diszkrimináció fogalmát
- számos EBH által vizsgált ügyet meg kell szüntetni, mert nem áll rendelkezésre bizonyíték.

A stratégia kidolgozásának nagyon fontos alapja lehet azoknak az akadályoknak és problémáknak a feltárása, amelyek az egyenlő bánásmód megteremtését megakadályozzák a magyar társadalmon belül. Ahelyett, hogy elfogadjuk ezeket, mint állandósult problémákat, amelyekkel nap mint nap meg kell küzdeni, megszüntetésük (pozitív) rész-célként meghatározható, és felfogható úgy, mint egy átfogó változás-kezelési folyamat szerves része. Tehát, annak az információnak az alapján, amelyet ennek a jelentésnek a megírása idején beszereztünk, például az alábbi rész-célokot fogalmazhatjuk meg az EBH számára:

- az Egyenlő Bánásmód Hatóság hatókörének kiszélesítése

- az EBH munkájának hatékonyabbá tétele
- eljutás azokhoz az emberekhez, akik valószínűleg leginkább ki vannak téve a diszkriminációnak
- alacsonyabb arányban vonjanak vissza a panaszosok olyan ügyeket, amelyeket az EBH-hoz benyújtottak
- csökkenteni azoknak az eseteknek az arányát, amelyeket az EBH-hoz nyújtanak ugyan be, de nem az EBH hatáskörébe tartoznak
- a helyi önkormányzatok által elkövetett diszkrimináció beszüntetése
- még inkább egyenlő bánásmód elérése a fogyatékos emberek számára a munkaerőpiacon
- a statisztikai adatok jobb elérhetősége, mint bizonyításra szolgáló eszköz
- az egyenlő bánásmód elvének előmozdítása a munkaerőpiacon
- a strukturális diszkrimináció megszüntetése
- a diszkrimináció megszüntetése az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén
- az esélyegyenlőség előmozdítása az állami szektorban

b. A prioritások felállítása

Ahhoz, hogy az EBH el tudjon szakadni attól a gyakorlatától, hogy súlyos munkaterheit "reaktív" módon próbálja megoldani, hasznos lehet fontossági sorrendet kialakítani kötelezettségei és jogkörei tekintetében. Ha figyelembe vesszük, hogy az átfogó végcél az egyenlő bánásmód megteremtése minden alapon és mindenhol a társadalomban, vajon hogyan tudjuk a rendelkezésünkre álló eszközöket a leghatékonyabban felhasználni?

Az EBH a következő jogkörökkel és kötelezettségekkel rendelkezik, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló (legutóbb 2006-ban módosított) 2003. évi törvény alapján, valamint a 362/2004. sz. Kormányrendelet alapján:

- ✓ Hivatalból vizsgálat indítása az egyenlő bánásmód kötelezettségének megsértése esetén, ha a jogsértő a magyar állam, a helyi és/vagy kisebbségi önkormányzatok és azok testületei, hatósági jogkörrel rendelkező szervezetek, fegyveres testületek és rendészeti-rendvédelmi testületek
- ✓ Vizsgálatok kérelem alapján
- ✓ Vizsgálatok kérelem alapján annak megállapítására, hogy az arra kötelezettek elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet (ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek, többségi állami tulajdonban álló jogi személyek – 63. § (4) bekezdés)
- ✓ Közérdekű igényérvényesítés
- ✓ Jogszabály tervezetek véleményezése
- ✓ Jogi szabályozásra vonatkozó javaslatok készítése
- ✓ A Kormány és a közvélemény tájékoztatása az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről, többek között egy rendszeresen frissített weboldal fenntartása révén
- ✓ Az EBH jelentéseinek és ajánlásainak közreadása, valamint határozatainak (anonim formában való) nyilvánosságra hozatala
- ✓ Adatbázis létrehozása és kezelése

- ✓ Együttműködés a civil szervezetekkel, érdekvédelmi szervezetekkel és állami hatóságokkal
- ✓ A diszkriminációnak kitett csoportok számára információ és segítség nyújtása az egyenlő bánásmód elvének megsértése elleni fellépésben
- ✓ Segítségnyújtás nemzetközi szervezetek számára szóló jelentések készítésében
- ✓ Segítségnyújtás az Európai Bizottság számára szóló jelentések készítésében az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos irányelvek megvalósulásáról
- ✓ Éves jelentés készítése a Kormány számára
- ✓ A panaszosok képviselőire irányuló jogkör a különféle eljárásokban (18. §)
- ✓ Jogkör közérdekű igényérvényesítés kezdeményezésére bíróságoknál (20. §)
- ✓ Jogkör, amelynek alapján bekapcsolódhat az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatos közigazgatási eljárásokba.

Természetesen minden döntés arról, hogy mely kötelezettségét kell elsődlegesen betöltenie, és mely jogkörét kell elsődlegesen alkalmaznia, csak annak a rész-célnek az ismeretében hozható meg, amelyet az EBH saját maga számára kitűzött, általánosságban ez a kérdés tehát nem megválaszolható.

Az alábbiakban három lehetséges rész-célra mutatunk be példákat. Mindegyik egy-egy olyan problémának a bemutatásával kezdődik, amely illusztrálja azt a rész-célt, amivel foglalkozni kívánunk. Ezt követően röviden ismertetjük azokat a különféle módokat, amelyek keretében az EBH felhasználhatja kötelezettségeit és jogköreit az adott rész-cél megvalósításában, valamint javaslatot teszünk a megfelelő kötelezettségek és jogkörök kiválasztására és prioritásainak felállítására.

Rész-cél: a diszkrimináció megszüntetése az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzájutás terén

Egy török férfi a születésnapját a "Sárkány Fogadóban" szeretné megünnepelni, és számos barátját is meghívja erre az alkalomra. Amikor a csoport be szeretne menni, a biztonsági szolgálat egyik embere eléjük áll és azt mondja nekik, hogy álljanak meg. Nem ad magyarázatot arra, miért is nem mehetnek be. Ott maradnak egy ideig, amely elegendő arra, hogy lássák, másokat, akik közül egyik sem török, beengednek, ugyanúgy, mint ahogy beengedték akkor is, amikor a csoport még nem érkezett meg.

Konkrét esetben a diszkrimináció megszüntetése érdekében a Hatóság vizsgálatot indíthat, és szankciókat alkalmazhat, például bírságot szabhat ki, elrendelheti a törvénysértő helyzet megszüntetését, megtilthatja a törvénysértő magatartás további folytatását, elrendelheti, hogy a törvénysértést megállapító határozatot közzétegyék, illetve külön jogszabályban meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat (16. §). Annak eldöntése, hogy a fentiek közül melyik lehetőség lenne a legmegfelelőbb, stratégiai megfontolásokon kell alapulnia, annak megfelelően, hogy vajon milyen rész-cél elérését tervezték be az általánosabb szinten. Ha a Hatóság döntése alapján az egyik cél az, hogy az étterem tulajdonosok körében hatékonyabban tiltsa a diszkriminációs gyakorlatot (amely fontos eszköz lehet a diszkrimináció kiküszöbölése érdekében a társadalomban általában is, és amely hosszú távon

csökkenteni fogja a hatóságok munkáját is), az azt jelentheti, hogy hatékonyabb szankciókra van szükség, és a Hatóságnak megvan a jogköre, hogy ezeket megemlítsse a jogszabály-tervezetek véleményezésében, a jogszabályi előterjesztések elkészítése során, a Kormánynak szóló éves jelentésében, a nemzetközi és európai szervezeteknek szóló jelentésekhez való hozzájárulásaiban, valamint felvilágosító munkája során is, amely ismét csak nyomást gyakorol a jogalkotásra, és így tovább. A fontossági sorrend ebben az esetben tehát alakulhat a következőképpen:

- ✓ Vizsgálat indítása kérelem alapján konkrét esetben
- ✓ Jogszabály tervezetek véleményezése
- ✓ Jogi szabályozásra vonatkozó javaslatok készítése
- ✓ Az EBH jelentéseinek és ajánlásainak közreadása, valamint határozatainak (anonim formában való) nyilvánosságra hozatala
- ✓ Segítségnyújtás nemzetközi szervezetek számára szóló jelentések készítésében
- ✓ Segítségnyújtás az Európai Bizottság számára szóló jelentések készítésében az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos irányelvek megvalósulásáról
- ✓ Éves jelentés készítése a Kormány számára

Rész-cél: a strukturális diszkrimináció kiküszöbölése

„Roma asszony vagyok. Hat gyermekem van, öt kislány (6, 10, 11, 12 és 16 évesek) és egy kislány (4 éves). Nagyon felháborító volt számomra. Minden gyermekemet rögtön a C osztályba rakták. Ez a hülye gyerekek osztálya. Ezt az osztályt játszó osztálynak hívják. Itt mindent játékos formában tanulnak, mert az oda járók nem elég okosak ahhoz, hogy jobban tanulhassanak. A 6 éves kislányomat úgy tesztelték, hogy én nem is tudtam róla. Már tudott olvasni, amikor iskolába ment; mégis a C osztályba került. Most ő tanítja az osztályában a többieket”¹

Az oktatás a társadalmi életben való részvétel kulcsa. Az egyenlő tanulási lehetőségek biztosítása mindenki számára, függetlenül az oktatásban résztvevők társadalmi háttérétől, a legfontosabb tényező a diszkrimináció minimálisra szorítása terén. A magyarországi roma gyerekek oktatásával kapcsolatos helyzet a Roma Jogi Központ információi alapján, valamint a civil szervezetek, stb. megítélése szerint illetve természetesen az Egyenlő Bánásmód Hatóság által ismert tények alapján is azzal jellemezhető, hogy az iskolák és helyi önkormányzatok szegregációs politikát folytatnak, ami azt jelenti, hogy az érintett gyermekek intézményes diszkriminációval állnak szemben, és korlátozzák őket abban, hogy esélyegyenlőséget élvezhessenek.

Ha meg kívánja szüntetni a diszkriminációt és elő szeretné mozdítani az egyenlő bánásmódot azon emberek körében, akiket hátrányosan kezelnek azért, mert egy olyan csoport tagjai, amelyet a magyar Egyenlő Bánásmód Törvénye véd, azt

¹ ERRC interjú Göllésnével, 2002. november 24., Pécs, forrás: ERRC (ed.), „Stigmata: Segregated Schooling of Roma in Central and Eastern Europe (Stigmata: romák iskolai szegregációja Közép- és Kelet-Európában), a romák iskolai szegregációjának mintáiról szóló felmérés Bulgáriában, a Cseh Köztársaságban, Magyarországon, Romániában és Szlovákiában” 2004., Budapest, <http://www.errc.org/db/00/04/m00000004.pdf>, 66. old.

jelentheti az EBH számára, hogy esetleg szükség lehet a diszkriminációnak kitett csoportok számára tájékoztatást adnia, szükség lehet együttműködni a civil szervezetekkel és érdekcsoportokkal, szükség lehet saját hatáskörben, hivatalból vizsgálatokat indítani, szükség lehet saját jogkörének felhasználására ahhoz, hogy bírósági pert kezdeményezzen, valamint szükség lehet a publikus médiák felhasználására kellő publicitás megteremtése érdekében, ugyanis ez a diszkriminatív bánásmód nem (csak) egy személyt érint, hanem egy egész csoportot, például olyan struktúrák révén, amelyek megakadályozzák az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését, mint pl. az oktatási rendszerben a szegregációs struktúrák.

- ✓ Hivatalból vizsgálat indítása az egyenlő bánásmód kötelezettségének megsértése esetén, ha a jogsértő a magyar állam, a helyi és/vagy kisebbségi önkormányzatok és azok testületei, hatósági jogkörrel rendelkező szervezetek, fegyveres testületek és rendészeti-rendvédelmi testületek)
- ✓ A diszkriminációnak kitett csoportok számára információ és segítség nyújtása az egyenlő bánásmód elvének megsértése elleni fellépésben
- ✓ Együttműködés a civil szervezetekkel, érdekvédelmi szervezetekkel és állami hatóságokkal
- ✓ A Kormány és a közvélemény tájékoztatása az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről, többek között egy rendszeresen frissített weboldal fenntartása révén
- ✓ Az EBH jelentéseinek és ajánlásainak közreadása, valamint határozatainak (anonim formában való) nyilvánosságra hozatala
- ✓ Adatbázis létrehozása és kezelése
- ✓ Közérdekű igényérvényesítés
- ✓ A panaszosok képviseletére irányuló jogkör a különféle eljárásokban (18. §)
- ✓ Jogkör közérdekű igényérvényesítés kezdeményezésére bíróságoknál (20. §)
- ✓ Jogkör, amelynek alapján bekapcsolódhat az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatos közigazgatási eljárásokba.

Rész-cél: az esélyegyenlőség előmozdítása az állami szektorban

Az ügyfél egy középkorú süket férfi, aki panaszt nyújtott be a középiskolával szemben, ahová járt, és ahol az ő megítélése szerint diszkrimináció érte. Az iskola esti osztályokat indított süket és gyengén halló diákok számára. A férfit, mivel jó kommunikációs készségekkel rendelkezett, abban az osztályban helyezték el, ahol nagyothallók voltak, mégpedig további három süket emberrel együtt. Mivel számukra nehéz volt követni az instrukciókat, megkérte, hogy biztosítsanak négyük számára jeltolmácsot. Először az iskola visszautasította ezt a kérést, mondván, hogy az ő tanárai képzett jeltolmácsok. Végül az ügyfél maga gondoskodott jeltolmácsról. A férfi mégis úgy gondolja, hogy az iskola igazgatója és a tanárok részéről sok inzultus éri őt, a jeltolmács jelenléte miatt. Az iskola dolgozói úgy vélik, a jeltolmács jelenléte elvonja a többi diák figyelmét és ezzel zavarja az osztály munkáját. Ezért a férfit egy hátsó padba ültették, ami az ő véleménye szerint sértő. Ráadásul a többi süket diák sem láthatta a jeltolmácsot, mert mögöttük ültek. Az ügyfél arra kérte az EBH-t, hogy indítson eljárást az eset kapcsán, mert úgy érezte, ily módon diszkrimináció érte.²

² 6(605/2006). számú eset. Fogyatékosokkal kapcsolatos ügyek. Az EBH ügyei, <http://www.egyenlobanasmod.hu/index.php?g=cases.htm>

Jelen esetben a panaszost oly módon érte diszkrimináció, hogy az igazgató megtagadta a jeltolmács révén az oktatáshoz való egyenlő hozzáférés lehetőségét, valamint a panaszos zaklatás áldozatává is vált, amikor megpróbált az oktatási lehetőségekhez való egyenlő hozzájárulásra irányuló jogaiért küzdeni. A Hatóság ebben az esetben megpróbálta arra ösztönözni a feleket, hogy egyezség formájában rendezzék az ügyet egymás között, amely a jövőben is a legjobb kiinduló pont lehet az általános hozzáállás megváltoztatásához. Ezek az ügyek is azt mutatják, hogy a diszkrimináció fogalma még nincsen jelen a köztudatban, az emberek nem tudják, mit jelent a diszkrimináció a hétköznapi életben a diszkrimináció által érintett személyek számára, illetve az emberek nincsenek tisztában azzal, mire lenne szükség az esélyegyenlőség biztosításához.

Az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében, a köztudat felébresztése céljából, az egyenlő bánásmód elve megsértésének megszüntetése érdekében az alábbiakra lehet szükség: a közvélemény és a célcsoport számára testre szabott információk nyújtása, annak megtanítása, mit is jelent a diszkrimináció és milyen jogi keretek léteznek ezzel kapcsolatban, új esetjog kialakítása, viselkedési kódex létrehozása, konzultációs szolgáltatás nyújtása munkaadók számára, valamint áruk és szolgáltatások nyújtói számára azzal kapcsolatban, hogyan lehet esélyegyenlőségi és egyenlő bánásmódra vonatkozó lépéseket tenni és megvalósítani, tájékoztatás nyújtása a legjobb gyakorlatokról, stb. Tehát, ha valami ésszerűen segíthet egy konkrét cél elérésében, az ugyan tovább növelheti a Hatóság által kötelezően elvégzendő feladatok listáját, de ugyanakkor fontos eszköz lehet ahhoz is, hogy mentesítse a hatóságokat bizonyos feladataik alól, és még hatékonyabbá teheti a Hatóság munkáját.

- ✓ A Kormány és a közvélemény tájékoztatása az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről, többek között egy rendszeresen frissített weboldal fenntartása révén
- ✓ Az EBH jelentéseinek és ajánlásainak közreadása, valamint határozatainak (anonim formában való) nyilvánosságra hozatala
- ✓ Adatbázis létrehozása és kezelése
- ✓ Vizsgálatok kérelem alapján annak megállapítására, hogy az arra kötelezettek elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet (ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek, többségi állami tulajdonban álló jogi személyek – 63. § (4) bekezdés)

Egy sokkal inkább stratégiai megközelítés megvalósítása érdekében, amely a Hatóság munkáját sokkal hatékonyabbá teheti, az általa végzett munkára úgy kell tekinteni, mint aktív hozzájárulásra egy olyan aktuális folyamat során, amelynek célja "az egyenlő bánásmód elvének érvényesítése és az esélyegyenlőség előmozdítása minden lehetséges alapon és az összes releváns ágazaton keresztül". Az erőforrások befektetése az általánosabb szinten, illetve mind a megelőzés szintjén, mind pedig a "reaktív" szinten való tevékenykedés egyidőben nem luxus, hanem szükséges dolog, ha az erőforrások szűkösek, mivel ez hosszú távon időt és erőforrásokat takarít meg, és egész egyszerűen erre van szükség a cél elérése érdekében.

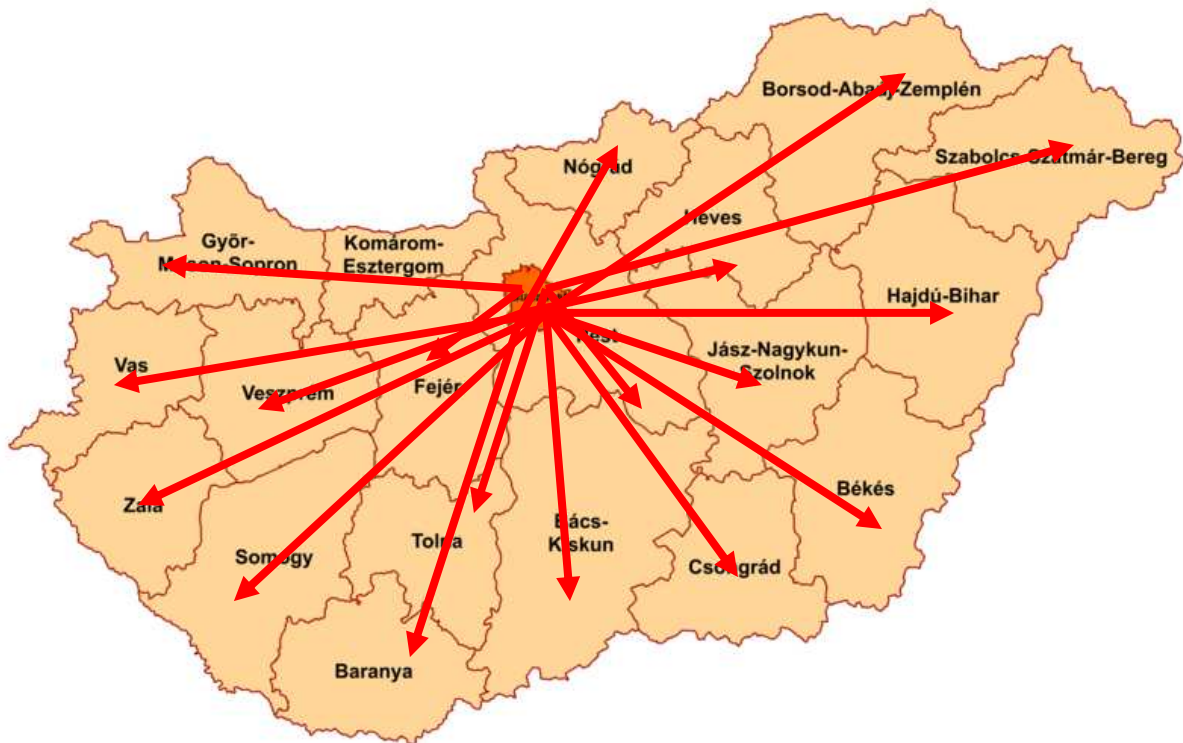
c. Akcióterv készítés

A stratégia konkrét kialakítása és a következő lépések megtervezése minden egyes rész-cél konkrét körülményeinek figyelembe vételével kell hogy megtörténjen. Ugyanakkor, egy stratégia hatékony megvalósítása, illetve a konkrét rész-célra való összpontosítás sosem jelentheti azt, hogy figyelmen kívül hagyjuk a fő célt.

Ahhoz, hogy sikeres stratégiát tervezzünk, a potenciális tevékenységeket azután hozzá kell kötnünk a rendelkezésre álló erőforrásokhoz, meg kell határoznunk a szükséges erőforrás igényeket, valamint egy reális időkeretet kell kialakítanunk. (Példaként ld. a II. mellékletben található Munkalapot.)

Példa egy stratégiára: Hogyan szélesíthető az EBH hatóköre: a cél, elérni Budapestről az ország egész területét

1. A probléma

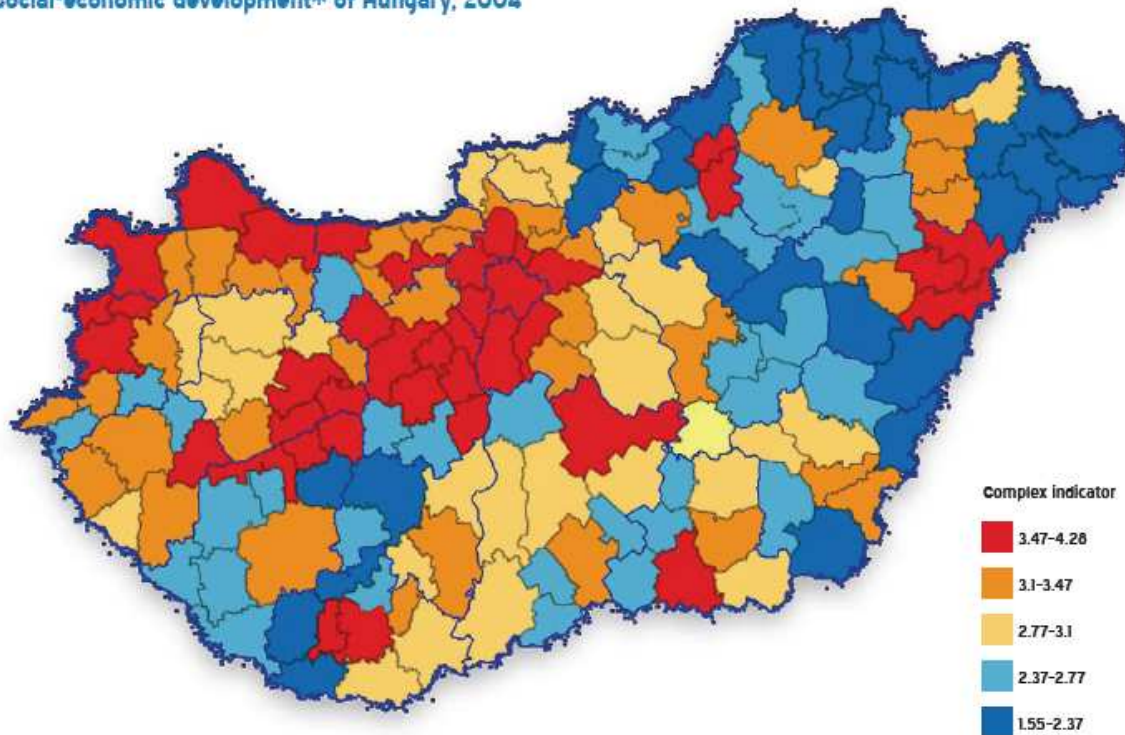


Az Egyenlő Bánásmód Hatóságának székhelye a fővárosban, Budapesten van, amely meglehetősen ideális, hiszen Magyarország középpontjában helyezkedik el és közlekedés szempontjából is abszolút központi helyet foglal el, lévén az ország legfőbb közlekedési csomópontja. Nincsen más olyan város az országban, amely bármilyen szempontból felvehetné a versenyt Budapesttel, vagy amely második központként működhetne. Ezzel együtt Magyarországon összesen 3152 település létezik: 289 város és 2863 falu. Míg Budapesten több mint 2 millió ember él, a következő nagyvárosok sokkal kisebbek, hiszen csak Debrecenben és Miskolcon élnek többen, mint 200.000, míg Szeged, Pécs, Győr, [Nyíregyháza](#), [Kecskemét](#) és [Székesfehérvár](#) lélekszáma csak a 100.000-et haladja meg.

A társadalmi gazdasági helyzetet bemutató ábra is speciális szerepet jelöl Budapest és környéke esetében, mivel pl. itt az átlagbér csaknem másfélszerese annak, mint amit a kisalföldi régió mutat.

Tehát, az ország társadalmi-gazdasági helyzete igen változatos:

Social-economic development* of Hungary, 2004



Source: VÁTI, *based on the indicators of National Assembly Declaration No. 24/2001

Ez a kép azt mutatja, hogy a legfejlettebb kistérségek Közép-Magyarországon, Közép-Dunántúlon, és Nyugat-Dunántúlon találhatóak, míg a legkevésbé fejlett területek Észak-Magyarországon és Magyarország keleti részeiben találhatóak, valamint Dél-Dunántúlon. A kép alapján az a következtetés is levonható, hogy nagyon nagy a különbség az egyes régiók városi központjai és az azokat körülvevő vidéki területek között.

Ezeket a különbségeket is figyelembe kell venni a diszkrimináció elleni védelem és információ (megelőzés) egyenlő elosztásának megtervezésekor.

Az EBH viszonylag kis intézmény ahhoz, hogy minden szolgáltatást maga nyújtson a Magyar Köztársaság minden lakosa számára.

2. Az EBH szolgáltatásai – a kommunikáció áramlása

Az EBH egyes feladatai a központi kormányzathoz kapcsolódnak (pl. a jogszabályok és jogi eszközök véleményezése, jogalkotási és kormányzati döntési javaslatok, a Kormány tájékoztatása a meglévő helyzetről, a nemzetközi intézményeknek és az EU-nak szóló jelentések elkészítéséhez való segítségnyújtás, jelentés az EBH tevékenységéről a Kormány számára). Mindezeknek a feladatoknak a betöltése szempontjából egyértelmű és abszolút előny, hogy az EBH székhelye Budapesten van.

Ugyanakkor az EBH-nak van öt olyan feladata, amely nehézséget okoz számára, mert ezeket a tevékenységeket az egész országra kiterjedően kell végrehajtania, hiszen az Egyenlő Bánásmód Törvénye értelmében az EBH-nak az alábbi kötelezettségei vannak:

- ✓ Kérelemre, vagy az itt meghatározott esetekben hivatalból **vizsgálatot** folytat annak megállapítása céljából, megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, valamint kérésre vizsgálatot folytat annak megállapítása érdekében, hogy az arra kötelezett munkaadóknál elfogadtak-e egyenlő bánásmódra vonatkozó tervet, valamint végül **határozatot hoz** a vizsgálati eredmények alapján;
- ✓ A közérdekű igényérvényesítési joga alapján **bírósági pert** kezdeményezhet azon személyek vagy csoportok érdekeinek védelmében, akik, illetve amelyek érdekeit megsértették;
- ✓ a közvélemény rendszeres **tájékoztatása** az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről;
- ✓ feladatai végrehajtása során, együttműködés a civil szervezetekkel, érdekvédelmi szervezetekkel és állami hatóságokkal;
- ✓ folyamatosan **tájékoztatja** az érdekelteket és **támogatást** nyújt az egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépésben.;

Ezeket a kötelezettségeket az alábbiak szerint lehet csoportosítani:



A fenti kép alapján azt a következtetést vonhatjuk le, hogy e kötelezettségek közül jó néhány szorosan összefügg egymással, éppen ezért vagy támogatja, vagy pedig gátolja egymást. A fentiek alapján meghatározhatjuk az alábbi területek lehetőségeit és korlátait:

3. Együttműködés

A fenti képen csak egy olyan kör szerepel, ahol az EBH kötelezettségei nem oszthatók meg jelentősebb korlátok nélkül – ez pedig a “Jogérvényesítési” kör. Mivel az EBH konkrét feladatai és jogkörei közé tartozik az esetek kivizsgálása, az azokkal kapcsolatos határozathozatal, valamint a közérdekű igényérvényesítés kezdeményezése bíróság előtt, ebben a körben csak nagyon kevés lehetőség nyílik arra, hogy e feladatait másokkal is megossza.

Ennek a megállapításnak az alapján egyértelmű, hogy az együttműködést fontos eszközként kell felhasználni, és hogy az átfogó célt úgy kell meghatározni, hogy az csökkentse a nyomást a “jogérvényesítés” körben is.

Az együttműködés számos lehetséges előnnyel jár. Először is fontos stratégiai elem más érdekelteket is úgy bevonni, hogy az az EBH munkáját is hatékonyabbá tegye. Bizonyos szempontból az együttműködés azt jelenti, hogy úgy bővítjük és javítjuk a Hatóság teljesítményét, hogy az egyéb érdekelteket is felhasználjuk a Hatóság céljaira. Az együttműködés tehát fontos eszköz lehet arra, hogy az adott erőforrásokat hatékonyabban használjuk ki.

3a. Az átfogó szervezeti stratégia és az együttműködési stratégia

Mielőtt egy szervezet vezető szerepet vállal az együttműködésben, pontosan tudnia kell, milyen stratégiát követ a szervezet számára kívánatos fejlődés szempontjából. Ez azért fontos, mert csökkenti az esetlegesen konfliktusba kerülő stratégiák lehetőségét. Egy jól működő együttműködés nagyon nagy érték lehet, de csak akkor működhet kielégítő módon, ha a résztvevő partnerek olyan szerepeket töltenek be, amelyek megfelelnek saját szervezeteik fejlődésének.

Tehát, az itt tárgyalt stratégia szempontjából fontos, hogy az EBH eldöntse, hogy hosszú távon célja-e megtartani annyi funkciót az EBH-n belül, amennyi csak lehetséges, vagy akár még szélesítené és bővítené is mandátumát és feladatait, vagy pedig speciális, konkrét, exkluzív feladatokra kíván koncentrálni. Az együttműködés nem eredményezhet (közvetlen vagy közvetett) versengést a partnerek között, hanem többlet értéket kell hogy eredményezzen mindkét fél számára.

3b. Lehetséges szövetségesek, együttműködő partnerek

Az EBH munkatársaival megtartott előzetes műhelymunka keretében 2007. március 21-én az alábbi (potenciális) szövetségeseket határoztuk meg a Hatóság számára:

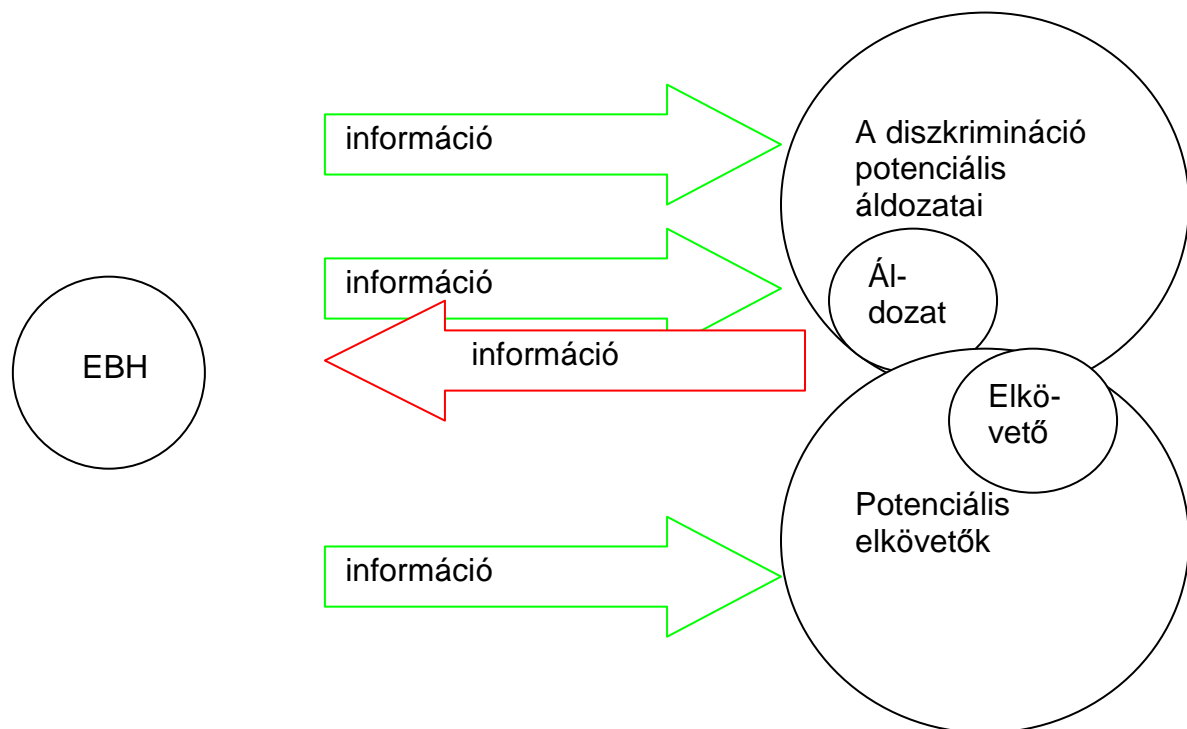
- ✓ közigazgatási szervek
- ✓ civil szervezetek és érdekvédelmi csoportok
- ✓ Esélyek Házai
- ✓ szakszervezetek
- ✓ nemzetközi szervezetek
- ✓ média

A további érdekeltek körében az alábbiakat határoztuk meg:

- ✓ munkaadók
- ✓ helyi önkormányzatok

- ✓ helyi hatóságok
- ✓ oktatási intézmények
- ✓ társadalombiztosítási szolgálatok
- ✓ munkaügyi központok
- ✓ parlament

3c. Az együttműködés felhasználása és célja



Az EBH számadatai (statisztikái) világosan mutatják, hogy a Hatóság egyik lényeges problémája, hogyan szerezzen információt releváns diszkriminációs esetekről. Az EBH-hoz benyújtott esetek nagy többségében nem lehetett megállapítani diszkriminációt, s ez azt jelenti, hogy a Hatóság energiájának és erőforrásainak jelentős része nem odavaló esetek oltárán kerül feláldozásra. A prioritások felállításának szempontjából ez azt jelenti, hogy a köztudatból hiányzó leginkább releváns információ az, hogy hogyan is definiálható a jogellenes diszkrimináció. Önmagában a diszkrimináció fogalma nyilvánvalóan széles körben félre van értelmezve. Ez a tény pedig túlterhelést okoz az EBH-nál.

Az EBH stratégiájának ideális célja tehát az kell hogy legyen, hogy minél több releváns panaszt kapjon annak érdekében, hogy betölthesse jogszabály adta kötelezettségeit.

Ez óriási kihívást jelent a "kommunikációs stratégiák" szempontjából, amelyek a jelen Twinning Light projekt további szakaszában kerülnek kialakításra.

4. A regionális szövetségek felhasználása

Ennek a célnak a megvalósításához számos különféle hasznos stratégia létezhet, de ez a jelen stratégia megpróbálja a Hatóság hatókörét kiterjeszteni Magyarország valamennyi régiójára. Az osztrák Országos Egyenlő Bánásmód Testület példája mutatja, hogy regionális kirendeltségek megléte az egyik leghatékonyabb módja annak, hogy a beérkező panaszok száma rendkívül gyorsan megnövekedjék. Mivel Ausztria földrajzi felépítése meglehetősen hasonlít Magyarországhoz, ez egy fontos

hivatkozási pont lehet. Ugyanakkor a regionális kirendeltségek fenntartása meglehetősen sok erőforrást igényel, amely esetleg nem bocsátható a Hatóság rendelkezésére rövid távon, vagy akár még hosszú távon sem. Érdemes lehet tehát valamilyen más módon stratégiát kialakítani a Hatóság hatókörének kiterjesztése érdekében, anélkül, hogy negatívan befolyásolnánk a Hatóság azon hosszú távú szándékát, hogy saját maga regionális irodákat hozzon létre.

Egy valami meglehetősen világos: lehetetlen hatást gyakorolni anélkül, hogy valaki (egy "hús-vér" személy) ott ne legyen az adott területen. Minden egyéb eszköz, mint például a fokozottabb megjelenés a regionális médiában, vagy az internet források csak kísérhetik és kiegészíthetik a stratégiát, ugyanis a regionális irodák alapvető hatása két tényezőn alapul: kevesebb korlát és több bizalom.

4a. A korlátok csökkentése

Magyarország nem különösebben nagy ország, Budapest pedig épp az ország középpontjában helyezkedik el, ami kényelmes, így aztán az ember könnyen megtévedhet, mert úgy gondolja, hogy nem is igazán kihívás, nem is igazán nagy feladat egy budapesti központú hatósághoz fordulni annak érdekében, hogy fellépjen a diszkrimináció ellen – különösen akkor, ha a részletes vizsgálatokat általában abban a régióban végzik el, ahonnan a panaszos származik. Vagyis általában a Hatóság munkatársainak kell utaznia. Éppen ezért az, hogy utazni kell, esetleg nem is jelentős akadály, mivel nincs is rá szükség, mert ha a panaszos felhívja a Hatóságot, vagy írásos panaszt nyújt be, akkor csak a Hatóság utazik, a panaszos pedig nem. Végeredményben tehát úgy tűnik, hogy a korlátok inkább pszichológiai jellegűek, sem mint fizikaiak.

Az egyik probléma azonban az, hogy a diszkrimináció áldozatai – különösen a zaklatás áldozatai – általában rossz érzelmi állapotba kerülnek. Egy ilyen törékeny állapotban általában jobban szeretnék szemtől szemben megbeszélni problémájukat, mint más kommunikációs formát használni. Vagyis az a lehetőség, hogy felhívhatják a Hatóságot, vagy írásos panaszt nyújthatnak be, nem igazán felel meg a szükségleteiknek.

Az áldozatoknak arra van szükségük, hogy valaki meghallgassa őket, hogy megértést tanúsítson és támogató magatartással viszonyuljon a helyzetük iránt. Gyakran nem is biztosak benne, hogy panaszuk jogos-e vagy sem, hogy ebben a helyzetben érdemes-e a dolgoknak utána menni, vagy csak egy olyan kényelmetlenségről van szó, amelyet el kell fogadniuk. Tulajdonképpen szinte senki sem szeret áldozatnak látszani, mert gyakran az az általános felfogás, hogy az áldozatok gyenge emberek, és valahogyan ők maguk felelősek az őket ért támadásért. Túl sokan gondolják azt, hogy az erős, öntudatos emberek nem válhatnak diszkrimináció áldozataivá.

Mindezek a tényezők arra ösztönzik az embereket, hogy tartózkodjanak felvenni a kapcsolatot a Hatósággal. Nem szeretnék nevetségesnek vagy gyengének látszani. Attól félnek, hogy totális és megszégyenítő vereséget szenvednek, ha néhány száz kilométert utaznak csak azért, hogy közöljék velük, panaszuk nem megalapozott. Egy másik korlát a regionális különbségekben rejlik. A vidéki tájszólások jelzik, hogy ezek az emberek nem budapestiek, és létezik esetleg egy

olyan általános sztereotípiá, egy olyan felfogás, hogy a fővárosban élő és dolgozó emberek esetleg nem értik a vidéki életet (legalább is Ausztriában ez az előítélet eléggé elterjedt). Egyesek, akik kevésbé fejlett régiókból származnak, kisebbségi érzést táplálhatnak a városokban élő köztisztviselőkkel szemben, vagy esetleg arrogánsnak tarthatják őket.

Tehát, a regionális kapcsolatfelvételi pontok az alábbi előnyökkel járnak abból a szempontból, hogy könnyebben hozzáférhetők az adott régiókban élők számára:

- ✓ Földrajzilag közelebb helyezkednek el. Ez azt a lehetőséget biztosítja az áldozatok számára, hogy “beugorhatnak”, amikor egyébként is dolguk van arrafelé, például bevásárolnak. Nem kell külön, csak ebből a célból ellátogatniuk a fővárosba.
- ✓ Az ügyfelek úgy érzik, nem kell külön megmagyarázniuk olyan dolgokat, amelyek “mindenkinek nyilvánvalóak, akik az adott régióban élnek”, pl. fontos személyek, munkaadók nevei, helyi ragadvány nevek.
- ✓ A helyi tájszólás nem jelent akadályt.
- ✓ Az ügyfelek otthonuk közelében általában nagyobb biztonságban érzik magukat.

4b. Stratégiai következtetések

Ezen a ponton érdemes összefoglalni azokat a stratégiai célkitűzéseket, amelyeket eddig megfogalmazhatunk az EBH hatókörének kiterjesztésének érdekében:

- ✓ Regionális kapcsolatfelvételi pontok létrehozása, ahol konkrét személlyel lehet szemtől szemben kommunikálni.
- ✓ Gondoskodás a folyamatos kommunikációról az adott régióban élő emberekkel, így biztosítva, hogy a Hatósághoz eljuttatott panaszok nagy része a Hatóság hatáskörébe essen.

5. A legmegfelelőbb szövetségesek meghatározása az egyes régiókban létesítendő kapcsolatfelvételi pontok kialakítása érdekében

Lényeges előfeltételek:

- Az ügyfelek számára kevés akadály a hozzáférés szempontjából
- Arányos megoszlás az ország egész területén
- Jó (még inkább: kiváló) ismeretek a diszkriminációról
- Ismertség az emberek körében
- Kényelmes nyitvatartási idő

Értékek:

- Jól kialakított szervezet
- Úgy ismert, hogy segítőkész
- Már meglévő kapcsolat a diszkriminációs, illetve egyenlőségi kérdésekkel
- Kialakult kapcsolatok az érzékeny csoporttal (csoportokkal)

A jó partnerek beazonosításának problémái:

- Horizontális felelősség egy elméletileg korlátlan listáért, amely felsorolja a lehetséges diszkriminációs alapokat.
- Általánosan alacsony szintű ismeretek a diszkriminációról
- Regionális különbségek

Valamennyi fenti tényező figyelembe vételével az alábbi három lehetséges partner határozható meg:

- ✓ Esélyek Házai
- ✓ Civil szervezetek és érdekvédelmi csoportok
- ✓ Szakszervezetek

5a. Az Esélyek Házai (EH-k), mint helyi partnerek

A (példaként bemutatott) "SWOT elemzés" az alábbiakat mutatja:

Erősségek:

- Ki vannak alakítva az egész ország területén
- Nem cseng össze a nevük egy konkrét diszkriminációs alappal
- A nevük utal az anti-diszkriminációra
- Politikai akarat hozta létre őket
- Általában pozitív a hozzáállásuk az EBH-hoz
- Vannak már bizonyos kialakult kapcsolataik civil szervezetekkel

Gyenge pontok:

- Csak nemrégiben hozták őket létre
- Nincsenek központilag koordinálva
- Jelentős eltérések mutatkoznak közöttük az ország különböző pontjain
- Nincs sok tapasztalatuk a diszkriminációs kérdésekben
- Még nincsenek jól kialakult kapcsolataik az EBH-val

Lehetőségek:

- Az EH-k még mindig nem találták meg megfelelő pozíciójukat – tehát formálhatók
- Szoros kapcsolatban állnak a helyi önkormányzatokkal

Veszélyek:

- Szoros kapcsolatban állnak a helyi önkormányzatokkal
- A regionális fejlődés jelentős mértékben eltérő lehet

Stratégiai következtetések:

Az EH-k olyan játékosok a színtéren, amelyek az alábbiak szempontjából lehetnek alkalmas helyi partnerek:

Első kapcsolatfelvételi pont azoknak az embereknek a számára, akik úgy gondolják, hogy diszkrimináció áldozataivá váltak – és ez a lehetőség nyitva áll minden lehetséges alapon történő diszkrimináció esetére. Jelentős “szűrő” funkciót tölthetnek be oly módon, hogy a diszkrimináció tényleges áldozatait arra ösztönzik, hogy panaszt nyújtsanak be az EBH-hoz, ugyanakkor másoknak azt tanácsolják, hogy más illetékes szervekhez vagy intézményekhez forduljanak. Segíthetnek a bizonyítékok összegyűjtésében is. Hosszabb távon ott helyben, mediálás révén is segíthetnek a diszkriminációs esetek megoldásában. Ezeknek a kapcsolatfelvételi pontoknak a létrehozása nem jelenti, hogy a regionális irodákra már többé nem lesz szükség, vagy azok megléte nem kívánatos.

A regionális kapcsolatfelvételi pont lehetséges szerepe:

Az EH-k által működtetett regionális kapcsolatfelvételi pontok nem válthatják és nem is váltják ki az EBH regionális irodáit, de működhetnek az alábbi táblázat által illusztrált keretek között, amely azt mutatja, hogy az EBH szerepe a panaszok tekintetében kizárólagos marad a panaszok kézhez vételét követően, de az EH-k is jelentős munkával járulhatnak hozzá erőfeszítéseikhez annak biztosítása érdekében, hogy az EBH-hoz már csak az oda való panaszok jussanak el. Ily módon az együttműködés nem hoz létre versengést, hanem mindkét fél érdekeit, szükségleteit szolgálja, a diszkrimináció áldozatait és az EBH-ét is. Ráadásul igen testre szabott feladat lehet az EH-k számára is, amennyiben hajlandók ezt a feladatot felvállalni.

prevention	Information, campaigning
sifting	Information to individuals, counseling, redirect complaint to (other) relevant institution
complaining	File complaint to ETA
Enforcement procedure	Investigation
	Hearing
	Mediation
	Decision
	Enforcement
	Follow-up

ETA

Megelőzés	Tájékoztatás, kampányolás
Szűrés	Egyének tájékoztatása, tanácsadás, a panaszok átirányítása (más) illetékes szervekhez
Panasz	Panasz benyújtása az EBH-hoz
Jog- értvényesítési eljárás	Kivizsgálás
	Meghallgatás
	Mediálás
	Határozat
	Értvényesítés
	Utókezelés

EBH

Mit tehet az EBH annak érdekében, hogy ezt a célt elérhesse:

- Vezető szerepet vállal a folyamatban
- Világosan kijelenti, hogy az EH-k ilyen jellegű szerepére szüksége van és azt nagyra értékeli
- Intenzív képzést biztosít a diszkrimináció alapfogalmainak ismertetése céljából
- Személyesen megnevezett kapcsolattartó munkatársakat jelöl ki az EH-k számára
- Szabványosított bejelentési rendszert alakít ki a panaszok benyújtásához
- Világos és érthető visszajelzést ad az EH-kkal való szövetségeseinek és a továbbadott ügyekről
- Előmozdítja az EH-k fontos funkcióját (kommunikációs stratégia) a régiókban
- Támogatja a hálózati munkát a többi érdekelttel, különösen a civil szervezetekkel
- Értékeli a folyamatot és az előre haladást

5b. Civil szervezetek és “érdekcsoportok”, mint partnerek a régiókban

SWOT ELEMZÉS

	<i>pozitív</i>	<i>negatív</i>
	Erősségek	Gyenge pontok
<i>belső</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jól kialakított kapcsolatok a konkrét, sérülékeny csoportokkal ▪ Érdeklődés az anti-diszkrimináció iránt ▪ Alacsony korlátok ▪ Ismeretek a csoportok helyzetéről 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A szolgáltatások nem fedik le az összes régiót ▪ “Röghöz kötöttek”. ▪ A civil szervezetek heterogén képet mutatnak
	Lehetőségek	Veszélyek
<i>külső</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stratégiai pervitel ▪ Tanulási kör: EBH-civil szervezetek ▪ Hajlandóság a hálózati munkára ▪ Közérdekű igényérvényesítés 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Versengés a civil szervezetek között ▪ Lehetséges ellentmondás: civil szervezet-állami Hatóság

Stratégiai következtetések

A **civil szervezetek** fontos partnerek lehetnek bizonyos célcsoportok elérése érdekében, különösen olyan csoportok esetében, amelyek igen sérülékenyek a diszkrimináció tekintetében. Különösen fontosak lehetnek stratégiai akciókban, konkrét diszkriminációs alapokat illetően, valamint közérdekű igényérvényesítési képességük használata révén is. Segítségnyújtást nyújthatnak a diszkrimináció egyéni áldozatainak abban, hogy jól megalapozott panaszokat nyújthassanak be az EBH-hoz.

Mit tehet az EBH ennek a célnak az elérése érdekében:

- Vezető szerepet vállal a folyamatban
- A civil szervezetek tudomására hozza, hogy értékes partnereknek tekinti őket a diszkrimináció elleni harcban.
- Kijelöli a legmegfelelőbb civil szervezeteket az egyes konkrét stratégiákban való együttműködésre
- Intenzív kommunikációs és hálózati munkáról gondoskodik
- Közös erőfeszítéssel stratégiákat dolgoz ki a konkrét alapokon történő diszkrimináció elleni fellépésben
- Személyesen megnevezett kapcsolattartó munkatársakat jelöl ki a civil szervezetek számára
- Támogatja a hálózati munkát az egyéb érdekelttekkel is – ha erre szükség van a stratégia szempontjából
- Értékeli a folyamatot és az előre haladást

	sex	race	colour	nationality	nation. orig.	language	disability	health	religion/belief	opinion	family stat.	parenthood	sex.orient	sex. Ident.	age	social stat.	financial stat.	part-time	membership	other
employment																				
access to employment																				
recruitment																				
reasonable accomm.																				
pay																				
working conditions																				
promotion																				
vocational training																				
harassment																				
victimisation																				
termination																				
Education																				
segregation																				
access																				
conditions																				
harassment																				
Social Protection																				
access																				
provision with																				
Goods and Services																				
private sector																				
public sector																				

{A táblázat fordítását ld. a következő oldalon – ford.}

	Nem	Faj	Bőr-szín	Nem-zetiség	Szár-mazás	Nyelv	Fogyaté-kosság	Egész-ség	Vallás/hit	Véle-mény	Családi állapot	Anyaság/apaság	Szexuális irányult-ság	Szexuális azonos-ulás	Életkor	Társ. Helyzet	Anyagi helyzet	Rész-munka-idő	Tagság	Egyéb
Foglalkoz-tatás																				
F.-hoz való hozzájutás																				
Mu.-felvétel																				
Ésszerű helybirt.																				
Bérezés																				
Mu.-körülm.																				
Előmenetel																				
Szakképzés																				
Zaklatás																				
Aldozattá válás																				
Megszűnés																				
Oktatás																				
Szegregáció																				
Hozzáférés																				
Feltételek																				
Zaklatás																				
Szoc. Védelem																				
Hozzáférés																				
Ellátottság																				
Áruk és szolg.-ok																				
Magán szektor																				
Allami szektor																				

A fenti (példának szánt) táblázat illusztrálja, hogyan használható fel a civil szervezetekkel folyó együttműködés a sokrétű feladatok megoldása során stratégiai módon (a különféle színek különféle képzeletbeli civil szervezeteket jelölnek).

5c. Szakszervezetek

	<i>pozitív</i>	<i>negatív</i>
	Erősségek	Gyenge pontok
<i>Belső</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jól kialakult, régóta működő ▪ Infrastruktúra ▪ Alacsony korlátok a tagok számára ▪ A munkajog ismerete 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fő érdeklődésük a foglalkoztatásra irányul ▪ Viszonylag alacsony a tagság aránya a szakszervezetekben ▪ Általában a tagokra összpontosít
	Lehetőségek	Veszélyek
<i>Külső</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stratégiai pervitel ▪ Politikai befolyás 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lehetséges érdekütközések a diszkriminatív munkavállaló és munkavállaló közötti kapcsolatokban ▪ Lehetséges tisztán ellenséges viszony a munkaadókkal

Stratégiai következtetések

A **szakszervezetek** fontos szövetségesek lehetnek a diszkrimináció elleni harcban a munkahelyeken. A meglévő infrastruktúra felhasználható az esélyegyenlőség előmozdítására és az egyéneknek szánt tanácsadásra a diszkriminációval kapcsolatos kérdésekben. A szakszervezetek segíthetik tagjaikat abban, hogy jó és odaillő panaszokat nyújtsanak be az EBH-hoz.

Mit tehet az EBH annak érdekében, hogy ezt a célt elérje:

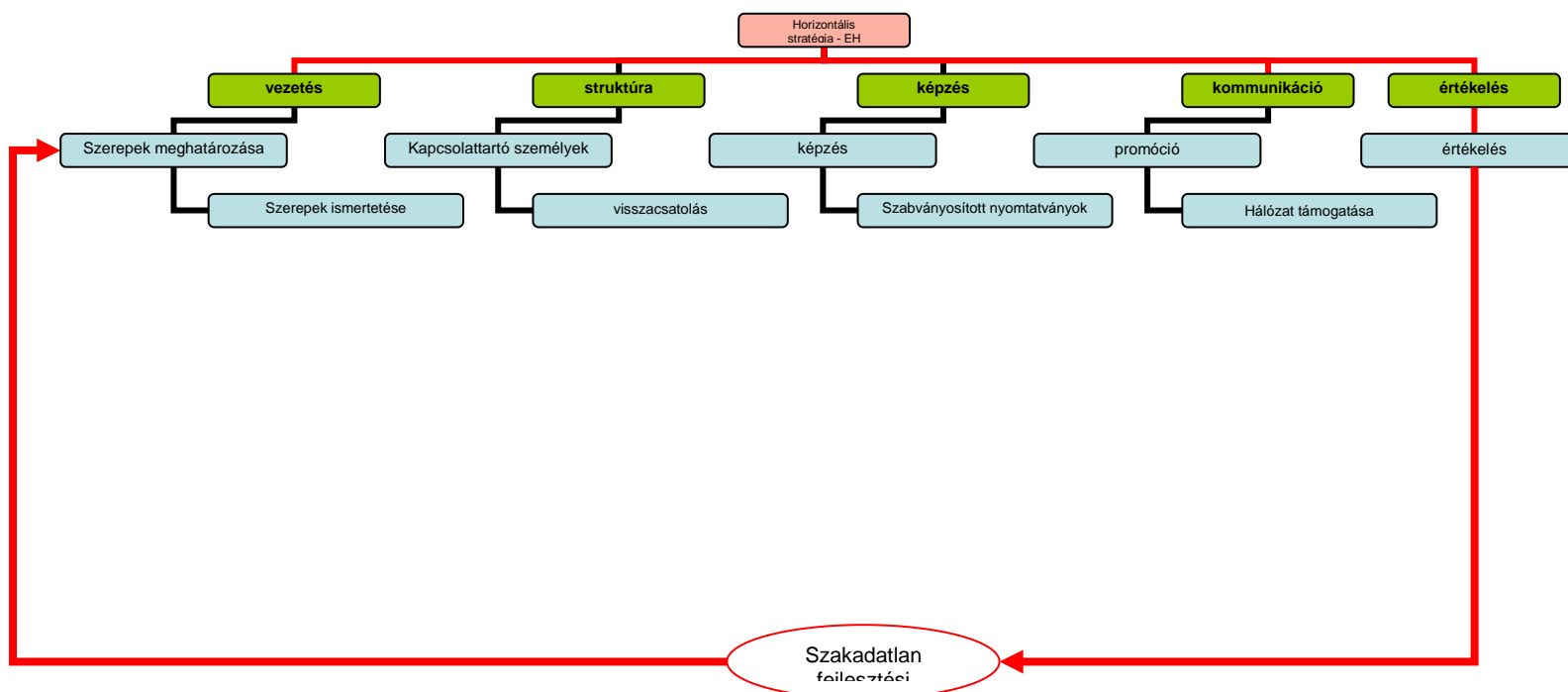
- Vezető szerepet vállal a folyamatban
- A szakszervezetek tudomására hozza, hogy értékes partnereknek tekinti őket a diszkrimináció elleni harcban a munkahelyeken.
- Képzést biztosít a szakszervezetek tanácsadói számára a régiókban és hálózati munkára biztatja őket.
- Szabványosított bejelentési rendszert hoz létre a panaszok benyújtására
- Közösen dolgoznak ki stratégiákat a diszkrimináció elleni fellépésben konkrét gazdasági ágazatokra vonatkozóan
- Támogatja a hálózati munkát az egyéb érdekelttekkel is – ha erre szükség van a stratégia szempontjából
- Értékeli a folyamatot és az előre haladást

6. Példa az időbeosztásra

Az EH-k regionális kapcsolatfelvételi ponttá való alakításának lépései

- a. Vezető szerepet vállalni a folyamatban
- b. Világosan megfogalmazni, hogy az EH-k ilyen jellegű szerepére szükség van értékesnek tekintik
- c. Személyesen megnevezett kapcsolattartó munkatársakat kinevezni az EH-k számára
- d. Intenzív képzést biztosítani a diszkrimináció legfontosabb fogalmainak megismertetésére
- e. Szabványosított bejelentési rendszer létrehozása a panaszok benyújtására
- f. Világos és érthető visszajelzést adni az EK-k szövetségeseivel és a továbbadott ügyekkel kapcsolatosan
- g. Támogatni az EH-k fontos funkcióját (kommunikációs stratégia) a régiókban
- h. Támogatni a hálózati munkát a többi érdekelttel – különösen a civil szervezetekkel
- i. Értékelni a folyamatot és az előrehaladást

Lényeges lépések:



Időbeosztás (példa)

hó	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Strat. lépés	Vezetés			Képzés		Kommunikáció				Értékelés			
Strat. lépés		Struktúra											
Strat. lépés						Képzés							
Tevék.	Politika kialakítása	Találk. az EH-val	Szerepek ismeretése	Alap-képzés Alap-koncepció	Alap-képzés Alap-koncepció	Szabv. nyomtatv. kialakítása					Értékelés készítése	Értékelés	Értékelés átgondolása
Tevék.		Szerepek meghat.			További képzési igények meghat.	Az EH partner promócionálása	Az EH partner promócionálása	Az EH partner promócionálása					
Tevék.		Kapcsolattartó kijelölése					Helyi média megkeresése		Visszacsat. rdsz. kialakítása				Irányítói ülések
Tevék.						Képzés fejlesztés	Képzés fejlesztés	Második képzés	Második képzés				Köv. évi terv

Példa egy stratégiára: Hogyan válhat az Egyenlő Bánásmód Hatóság még hatékonyabbá a diszkrimináció elleni harcban és az esélyegyenlőség előmozdításában a fogyatékosok körében a foglalkoztatás területén

Ez a fejezet egy konkrét példán keresztül mutatja be, hogyan alakíthat ki az EBH saját maga számára stratégiát. Ez a példa arról szól, hogyan válhat az EBH hatékonyabbá a diszkrimináció elleni harcban és az esélyegyenlőség előmozdításában fogyatékosok esetében, a foglalkoztatás területén. Ez a hatlépéses megközelítési mód megismételhető és/vagy módosítható az EBH részéről, amikor stratégiákat alakít ki arra vonatkozóan, milyen szerepet töltsön be egy vagy több olyan személy által képviselt csoport szempontjából, amelynek tulajdonságait a diszkrimináció elleni Törvény védi (8. §), valamint egy vagy több olyan területtel kapcsolatban, amelyet a Törvény meghatároz (4. és 5. §). Ez a példa a következő lépéseket tartalmazza:

1. Meg kell határozni a problémát: a fogyatékosok által elszenvedett jelentős hátrány a munkaerőpiacon felveti a kérdést a jogellenes diszkrimináció mértékével kapcsolatban.
2. Meg kell határozni a rész-célt: hatékonyabbá tenni az EBH-t a diszkrimináció elleni fellépésben és az esélyegyenlőség³ előmozdításában a fogyatékosok körében a foglalkoztatás területén.
3. Meg kell határozni a kontextust, amelyen belül az EBH működni fog ennek a rész-célnek az elérése érdekében:
 - a. Ki kell alakítani a jogi kereteket, amelyekben belül lépéseket lehet tenni ennek a rész-célnek az elérése érdekében
 - b. Meg kell határozni az egyéb szereplőket, vagy potenciális szereplőket ezen a téren.
4. Fel kell mérni a kört, amelyben az EBH tehet valamit: vannak-e olyan korlátok, amelyek megakadályozzák vagy megnehezítik az EBH számára a különféle lépések megtételét az alábbi területeken a munkája során annak érdekében, hogy elérhesse a fent meghatározott rész-célt:
 - a. Jogérvényesítés: vizsgálat indítása kérésre vagy hivatalból, közérdekű igényérvényesítési eljárások
 - b. Kormányzathoz kapcsolódó munka: jogszabályok véleményezése, javaslattevés, tájékoztatás, jelentések készítése, együttműködés
 - c. A civil társadalomhoz kapcsolódó munka: tájékoztatás, tanulás, együttműködés és segítségnyújtás
5. Ütemtervvel ellátott cselekvési tervet kell készíteni, prioritási sorrendet kialakítani azzal kapcsolatban, mit fog tenni az EBH és mikor, valamint kivel

³ Meg kell jegyezni, hogy az EBH konkrét mandátuma, amelyet a Törvény is meghatároz, az egyenlő bánásmód elvének betartatása. A fogyatékosokkal kapcsolatban ez a Törvény, valamint egyéb jogszabályok konkrétan más, kedvezőbb elbánást és intézkedéseket ír elő, amelyek elsőbbséget biztosítanak a fogyatékosoknak, valamint módosítások kivitelezésére kötelezi az érintetteket annak érdekében, hogy megteremtsék az esélyegyenlőséget a fogyatékosok számára, hogy azok részt vehessenek a társadalom életében, beleértve a foglalkoztatás területét is. Ezért a szerzők helyesnek találják az esélyegyenlőség szó használatát ezen a rész-célon belül.

együttműködve. Meg kell határozni, hogyan tudja felmérni az EBH, hogy megfelelőképpen halad-e a kitűzött rész-cél elérésében.

6. Értékelni kell az EBH által tett lépések hatékonyságát: figyelemmel kell kísérni a kifejtett hatást és elemezni kell a figyelemmel kísérés eredményeit – szükség esetén módosítani kell a cselekvési tervet.

A fogyatékoság definíciója:

A fogyatékoság definíciója az 1998. évi, a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló XXVI. törvény 4. §-a (a továbbiakban "fogyatékosügyi törvény") összeköti az egyes személyek fizikai vagy mentális fogyatékát azok hátrányával a társadalomban való részvétel terén.

"A fogyatékkal élő személy (a továbbiakban ld. még: fogyatékos személy) az, aki érzékszervi - így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során."

1. A probléma: a fogyatékosok jelentős hátránya a munkaerő piacon

a) Statisztikai bizonyíték

A 2001. évi népszámlálás az alábbi adatokat szolgáltatotta⁴:

Magyarország össznépessége: 10.200.298 fő.

A fogyatékosok teljes létszáma: 577.006 vagy a teljes népesség 5,7%-a.

Az összes fogyatékos közül 60.332 fő rendelkezik munkával, az összlétszám 10,5%-a, azaz 40.554 fő (7%) munkanélküli és munkát keres, ugyanakkor 82,5% nem keres munkát.

A 15 és 59 év közötti fogyatékosok száma 289.529 fő, közülük 29.589 fő (10,3%) dolgozik, 37.742 fő (13%) munkanélküli és munkát keres, és a fennmaradó 76,7% nem keres munkát.

A 84.294 fiatalabb korosztályú fogyatékos között (15 – 39 év) nagyobb arányban található olyanok, akik dolgoznak (13,3%), valamint olyanok, akik munkanélküliek és munkát keresnek (19%).

1990. és 2001. között azoknak a fogyatékosoknak a száma, akik "munkanélküli" státuszban voltak, sokkal kisebb mértékben emelkedett, mint a nem fogyatékos "munkanélküliek" aránya. Ennek magyarázata⁵ részben abból származik, hogy a munkaerő piacon nem jelent meg annyi fogyatékos munkát kereső, mint nem fogyatékos, részben pedig abból, hogy sok fogyatékos nem hisz abban, hogy munkát találhat, ezért feladja az aktív munkakeresést.

⁴ Európai Munkabiztonsági és Munkaegészségügyi Hivatal (European Agency for Safety and Health at Work) http://hwi.osha.europa.eu/topic_integration_disabilities/hungary/key_national_statistics_html

⁵ ld. mint fent

A népszámlálás adatai arra is rámutatnak, hogy a fogyatékosok között általában alacsonyabb az iskolázottsági szint, mint a nem fogyatékosok körében. A népszámlálás adatai azt mutatják, hogy a fogyatékosok jellemzően inkább vidéken, kisebb közösségekben élnek, nem pedig városokban vagy Budapesten és talán még súlyosabban elszenvedik azokat a hátrányokat, amelyek a települések egyenlőtlenségeiből fakadnak.⁶

Az alacsonyabb képzettségűek körében a munkába állás aránya jóval az átlag alatt van, és a munkanélküliség, a hosszú távú munkanélküliség, valamint az inaktív állapot magasabb. 2003-ban a munkanélküliség aránya az alacsonyabb képzettségű lakosság körében 6,4%-kal magasabb volt, mint az átlag. "Az alacsonyabb képzettség gyakran együtt jár egyéb hátrányokkal, mint pl. a fogyatékoság, a roma származás, elmaradott térségben lakás, stb. A halmozottan hátrányos helyzet pedig még nehezebbé teszi a munkakeresést..."⁷

b) A korlátok beazonosítása

A 2004. évi Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv az alábbiakat mondja ki:

"A társadalmi-gazdasági átalakulás a társadalom egészére nagy terheket rótt, de a gyengébb pozícióban lévő csoportokat halmozottan sújtotta a szegénység és a társadalmi kirekesztés kockázata. Napjainkra nyilvánvalóvá vált, hogy vannak olyan hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, amelyek munkaerő-piaci helyzete gazdasági fellendülés esetén sem javul. Ilyen csoportok például az alacsony iskolai végzettségűek, a romák és a megváltozott munkaképességű emberek. A Kormány egyik prioritása a hátrányos helyzetű emberek társadalmi helyzetének, munkaerő-piaci részvételének elősegítése. Foglalkoztathatóságuk javítása és elhelyezkedésük segítése fontos eleme az ÁFSZ tevékenységének. A hátrányos helyzetűek foglalkoztatásában ezenkívül fontos szerep jut az önkormányzatoknak a közmunkaprogramok szervezése, a szociális intézményeknek a támogató szolgáltatások biztosítása, a civil szervezeteknek pedig a célzott programok megvalósítása révén."⁸

Konkréten a fogyatékosokra utalva, a Nemzeti Akcióterv az alábbiakat mondja ki: "A megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrációjának gyakori akadálya a piacképes, korszerű szaktudás, szakképzettség hiánya. Az elhelyezkedési lehetőségeket tovább szűkíti a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó intézmények és a fogadó munkahelyek akadálymentesítésének alacsony szintje és a munkaadói oldal nem megfelelő fogadókészsége."⁹

c) A diszkrimináció bizonyítéka

⁶ Id. mint fent

⁷ Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv (National Action Plan for Employment) 2004, 7.1.1 bek.

⁸ Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv (National Action Plan for Employment) 2004, 7.1 bek.

⁹ Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterv (National Action Plan for Employment), 7.1.3 bek.

A Nemzeti Akcióterv fenti velős elemzése felveti a kérdést, hogy a jogellenes diszkrimináció, mind közvetlen, mind közvetett formában milyen mértékben oka, illetve egyik oka a fogyatékosok hátrányos helyzetének:

Szakismeret és képzettség hiánya: milyen mértékben éri a fogyatékosokat diszkrimináció az oktatás minden szintjén, például nem nyernek felvételt bizonyos intézményekbe a fogyatékoságuk alapján; vagy közvetlen diszkrimináció éri őket, mert a helyiségek vagy a kommunikációs formák nincsenek akadálymentesítve; elutasítják őket bizonyos oktatási formák vagy képzettséghez vezető tanfolyamok esetében, mégpedig olyan feltételek megkövetelése révén, amelyek oktatásra vagy foglalkoztatásra vonatkoznak és amelyeket a fogyatékosok fogyatékoságuk miatt képtelenek ésszerűen teljesíteni.

Korlátozott akadálymentesítés a foglalkoztatási szolgáltatásoknál és a munkahelyeken: Azoknál a foglalkoztatási szolgáltatásokat nyújtó helyiségeknél, ahol nem történt meg az akadálymentesítés és nincsenek alternatív megoldások annak érdekében, hogy a fogyatékosok számára is azonos szolgáltatásokat nyújthassanak, a diszkrimináció ténye teljesen nyilvánvaló. Miközben ésszerűtlen lenne elvárni, hogy minden munkaadó akadálymentesítse a helyiségeit minden típusú fogyatékoság figyelembe vételével, még így is igen nagy számú munkaadó van, aki valószínűleg sohasem gondolta át, milyen változtatásokat kellene végrehajtania, milyen eszközöket kellene felszerelnie, illetve milyen munkagyakorlatokat kellene kialakítania annak érdekében, hogy fogyatékosokat is alkalmazhasson.

A munkaadók vonakodnak fogyatékosokat alkalmazni: A munkaadók ilyenfajta hozzáállása, amely munkaadók nagy része talán nem is ismeri azokat a kötelezettségeket, amelyeket az Egyenlő Bánásmód Törvénye, és egyéb jogszabályok számukra előírnak azzal kapcsolatban, milyen jogokat kell biztosítaniuk a fogyatékosoknak, úgy nyilvánul meg, mint közvetlen, illetve közvetett diszkrimináció, amikor (ha) egy fogyatékos jelentkezik munkára, vagy esetleg egy meglévő munkavállaló fogyatékosná válik.

Kritikus tény, hogy a negatív diszkrimináció teljes mértéke, amely alacsonyabb foglalkoztatási arányt eredményez a fogyatékosok körében, nem is ismert. Ahogyan korábban is már jeleztük, számos fogyatékos ember, aki képes lenne munkavégzésre, nem is keres munkát, ezért nem is mérhető objektív mérőszámokkal, mennyire jogkövetők a munkaadók az egyenlő bánásmód elvének betartása terén a fogyatékosok körében. Az kétségtelen, hogy az EBH, valamint a Munkaügyi Főfelügyelőség kap időnként panaszokat foglalkoztatás terén fogyatékoság miatt elkövetett diszkriminációról, de a fenti tények azt sugallják, hogy a fogyatékosokat jelentős tényezők fogják vissza a munkalehetőségek felkutatásától, valamint hogy a fogyatékosok eleve igyekeznek elkerülni a diszkriminációnak még a kockázatát is:

- A visszautasítás előfeltételezése.
- Annak előfeltételezése, hogy zaklatás éri őket a többi munkavállaló részéről.
- Az iskolázottság hiánya.
- A szükséges képzettség, illetve szakértelem hiánya.

- A tanácsadással és képzéssel szolgáló munkaügyi központok irodái nincsenek akadálymentesítve.
- A munkaadók helyiségei nincsenek akadálymentesítve.
- Ésszerű elhelyezés iránti igény annak érdekében, hogy teljesíteni tudja munkafeladatait.
- Az állami támogatások elvesztése.

A fentiek azt sugallják, hogy ha az EBH megpróbálja feltárni és kiküszöbölni a fogyatékosokkal szembeni diszkriminációt a foglalkoztatás terén, nem maradhat teljes mértékben "reaktív", nem várhatja, hogy fogyatékos ügyfelei panaszt nyújtsanak be hozzá. Mivel a nagy arányú fogyatékos de-facto kizárása a munkaerő piacról általánosságban is hatással van a demokráciára és a társadalmi összetartásra, ez egy megfelelő terület lehet az EBH számára, hogy figyelmét ide összpontosítsa.

2. Az EBH által elfogadott rész-cél: hatékonyabbá tenni az EBH munkáját a diszkrimináció elleni fellépésben és az esélyegyenlőség¹⁰ előmozdításában a fogyatékosok körében a foglalkoztatás terén

A fenti rész-cél elérése érdekében, mivel nagyon is tudatában van ennek a problémának és jól is ismeri azt, az EBH-nak olyan stratégiát kell elfogadnia, amely teljes körűen áthatja minden tevékenységét, és amely felhasználja más szervezetek ismereteit, tapasztalatait, pozícióját és forrásait is.

3(a) Annak a kontextusnak a meghatározása, amelyben az EBH a fenti rész-cél elérése érdekében dolgozni fog: jogi keretek a fenti rész-cél elérése érdekében tett lépésekhez.

Az alábbi főbb jogszabályok adják a jogi kereteket a diszkrimináció elleni fellépéshez és az esélyegyenlőség előmozdításához a fogyatékosok körében a foglalkoztatás terén:

- Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- Egyéb, foglalkoztatást szabályzó törvények a közalkalmazotti szférában, a helyi hatóságoknál és költségvetési intézményeknél
- Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
- Az 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról ("Fogyatékosügyi Törvény")
- Kormányrendeletek a fogyatékosok számára rendelkezésre álló pénzügyi támogatásokhoz való fizikai hozzájárásról, a középületek akadálymentesítéséről, a szállításukkal kapcsolatos kedvezményekről, stb., építésügyi jogszabályok, stb.
- Kormányrendeletek a fogyatékosokat alkalmazó munkaadók számára rendelkezésre álló támogatásokról és egyéb ösztönzőkről

¹⁰ Ld. a fenti 1. lábjegyzetet.

- A 2003. évi (módosított) CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (“Egyenlő Bánásmód Törvény”)
- A 362/2004. (XII. 26.) Kormányrendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól
- Az Alkotmány
- A 2000/78/EU irányelv
- A 111. és 159. számú ILO Egyezmények
- ENSZ Egyezmény a fogyatékos személyek jogairól - 2007. március 30. óta nyitott a lehetőség, hogy a tagállamok aláírják.

Ez a hosszú lista, amely a magyar törvényeket és kormányrendeleteket tartalmazza, valamint széles értelemben a magyar Alkotmányt, az EU irányelveket, az ILO egyezményeket és az új ENSZ egyezményt is, elvitathatatlan kötelezettséget ró az államra, hogy energikusan és elkötelezetten lépjen fel a fogyatékos emberek jogainak védelmében, személyes méltóságuk tisztelgésben tartása érdekében és hogy megfelelő lépéseket tegyen annak érdekében, hogy a fogyatékosok a lehető legteljesebb mértékben részt vállalhassanak a társadalom életének minden területén.

Az ezekben a törvényekben megfogalmazott kötelezettségek jó része kívül esik az EBH mandátumán, az Egyenlő Bánásmód Törvény megfogalmazása alapján. Ahhoz azonban, hogy az EBH meg tudja tervezni saját szerepét, figyelembe kell vennie azokat a szélesebb értelmű kötelezettségeket is, amelyek az állami intézményekre és magán munkaadókra hárulnak. Ez különösen igaz, mivel az Egyenlő Bánásmód Törvény 2. §-a megköveteli, hogy az egyenlő bánásmód elvére vonatkozó rendelkezések, amelyek az egyéb jogszabályokban megjelennek, az Egyenlő Bánásmód Törvény előírásaival összhangban kerüljenek alkalmazásra, mint ahogyan azt az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 2006. szeptemberi 10.007/3/2006.sz., akadálymentesítésről szóló állásfoglalásában is megfogalmazza. A Tanácsadó Testület az alábbiakat jelenti ki:

“ Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban - így a Fot.-ban - meghatározott rendelkezéseket az Ebktv.-vel összhangban kell alkalmazni. Ennek megfelelően az akadálymentesítési kötelezettség elmulasztása esetén az Ebktv. szabályait a hatálya alá tartozó személyi kör, illetve jogviszonyok tekintetében kell alkalmazni.”

A Tanácsadó Testület a következő végkövetkeztetést mondja ki: *“Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) hatásköre akkor terjed ki az akadálymentesítés elmulasztása miatti helyzetekre, ha egyébként a jogsértő fél az Ebktv. hatálya alá tartozik.”*

A fogyatékosokról szóló törvény rendelkezései közül az alábbiak eshetnek az EBH hatáskörébe az egyenlő bánásmódra, illetve a foglalkoztatás terén megvalósuló esélyegyenlőségre vonatkozóan:

2. §, amely kötelezettséget teremt arra, hogy figyelembe vegyék a fogyatékos emberek speciális igényeit.
3. §, amely indokolja a fogyatékosok elsőbbséghez való juttatását.

5. §, amely megfogalmazza, hogy a fogyatékosoknak joguk van olyan ember által megteremtett környezethez, amely nem támaszt akadályokat velük szemben, amely biztonságosnak tekinthető és ténylegesen biztonságos is.

6. §, amely garantálja a fogyatékosok számára a jogot, hogy teljes mértékben hozzáférhető információt kaphassanak, beleértve a saját jogaikról szóló információkat is.

7. §, amely a fogyatékosoknak arról a jogáról szól, hogy hozzájuthassanak a közlekedés lehetőségéhez.

15. §, amely jogot biztosít a fogyatékosoknak az integrált foglalkoztatáshoz, vagy ilyen foglalkoztatási lehetőség hiányában védett foglalkoztatáshoz. A munkaadók kötelesek megfelelő munkahelyi környezetet biztosítani, beleértve az eszközök és berendezések módosítását is (és ezen belül központi kormányzati források állnak rendelkezésre e módosítási költségek fedezésére).

19. §, amely jogot biztosít a fogyatékosok számára a rehabilitációhoz (a 4. § meghatározása alapján ide kell érteni az oktatás, a képzés, az átképzés folyamatait, valamint azokat a foglalkoztatási rendszereket is, amelyek célja a fogyatékosok kapacitás szintjének fejlesztése vagy megtartása annak érdekében, hogy részt vehessenek a társadalom életében)

27. §, amely lehetőséget biztosít a jogorvoslatra: "Minden olyan személy, aki jogtalan hátrányt szenved el fogyatékosága miatt, jogosult mindazokra a jogszabályi lehetőségekre, amelyek alkalmazandók a személyiségi jogok megsértése esetén."

28. §, amely meghatározza azokat a kötelező időkorlátokat, amelyeken belül a törvényt alkalmazni kell, beleértve a középületek akadálymentesítésére rendelkezésre álló határidőket is (amennyiben ezeknek az épületeknek az akadálymentesítésére nem kerül sor, az nemcsak azt jelenti, hogy bizonyos emberek megfosztatnak attól a lehetőségtől, hogy bejussanak az épületekbe, hanem azt is jelenti, hogy bizonyos fogyatékkal élő emberek esetében diszkriminációt alkalmaznak az adott épületen belüli foglalkoztatási lehetőség szempontjából is).

3(b) A kontextus meghatározása, amelyen belül az EBH munkálkodni fog ennek a rész-célnek az elérése érdekében: kik az egyéb érdekelték, illetve potenciális résztvevők

Törvényi/kormányzati körben

- a. Az EBH Tanácsadó Testülete
- b. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium
- c. Egyéb minisztériumok, pl. a Pénzügyminisztérium, az Egészségügyi Minisztérium, az Igazságügyi Minisztérium

- d. Az Országos Fogyatékosügyi Tanács – ez a testület kezdeményez, tanácsadást nyújt és koordinálja a kormány döntéseit a fogyatékosokkal kapcsolatban, valamint figyelemmel kíséri azok megvalósítását.
 - e. Állami Foglalkoztatási Szolgálat
 - f. Munkaügyi Főfelügyelőség
 - g. Egyéb közigazgatási szervek
 - h. Helyi hatóságok – munkaadók; akik részt vesznek a munkahely teremtésben közmunka projekteken keresztül is; az Egyenlő Bánásmód Törvény (63. § (5) bekezdés) szerint helyi esélyegyenlőségi programot hozhatnak létre, az aktuális helyzet elemzése nyomán, és olyan célkitűzéseket meghatározva, amelyek előmozdítják az esélyegyenlőséget a hátrányos helyzetű csoportok számára, többek között külön figyelembe véve a foglalkoztatást és meghatározva egy végrehajtási ütemezést.
 - i. Bíróságok
 - j. Társadalombiztosítási szolgálatok
 - k. Egészségügyi szolgálatok
 - l. Európai és nemzetközi szervek – figyelembe véve, hogyan felel meg Magyarország az EU-s és ENSZ által támogatott, fogyatékosok egyenlőségére irányuló kötelezettségeknek.
- Más egyéb, például közalapítványok, amelyek célja az esélyegyenlőség megteremtése a fogyatékosok számára.

Nem törvényi körben

- a. Fogyatékosok érdekképviselői szervezetei (a Fogyatékos Szervezetek Tanácsának tagjai, beleértve az alábbiakat:
 - A Mozgássérültek Egyesületeinek Országos Szövetsége (MEOSZ),
 - A magyar Értelmi Fogyatékosok Országos Érdekképviselői Szervezete (ÉFOESZ)
 - A Süketek és Nagyothallók Országos Szövetsége
 - A Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége
 - A Magyar Autisták Érdekvédelmi Szervezete
- b. Egyéb érdekképviselői szervezetek
- c. Civil szervezetek, különösen az egyenlőségi/emberi jogi szervezetek
MEGJEGYZÉS: Az Egyenlő Bánásmód Törvénye feljogosítja a civil szervezeteket és érdekképviselői szervezeteket, hogy részt vegyenek a Törvény értelmében indított közigazgatási eljárásban és eljárást kezdeményezhessenek az EBH-nál közérdekű igényérvényesítési panaszok keretében; a Törvény arra is lehetőséget teremt a civil szervezetek és az érdekképviselői szervezetek számára, hogy képviseljék a diszkrimináció áldozatait a Törvény keretében indított jogi eljárásokban, és hogy közérdekű igényérvényesítési eljárásokat kezdeményezzenek.
- d. Szakszervezetek
- e. Munkaadói szervezetek
- f. Esélyek Házai
- g. Média – nyomtatott média, rádió, televízió

Ha ennyi intézmény és szervezet képes részt venni a diszkrimináció megelőzésében és az esélyegyenlőség erősítésében a fogyatékosok körében a foglalkoztatás területén, vajon miért nem tapasztalunk jelentősebb javulást?

Az EBH felülvizsgálhatná, hogyan dolgozik együtt ezekkel a különféle szervezetekkel és szervekkel: áttekinthetné, hogy az egyes szervezetek mit végeznek, és mi többet tehetnének még. Mit tehet az EBH annak érdekében, hogy erősítse részvételüket, elkötelezettségüket és hozzájárulásukat az EBH fentebb megfogalmazott rész-céljának elérése érdekében?

Partnerek/potenciális felek a diszkriminációs esetekben

- a. Munkát kereső fogyatékosok
- b. Dolgozó fogyatékosok
- c. Szakképzést kereső vagy szakképzésben részt vevő fogyatékosok
- d. Az egyenlőségi, illetve esélyegyenlőségi terv elkészítésére kötelezett munkaadók
- e. Egyéb munkaadók és más döntéshozók a különféle típusú munkákra vonatkozóan
- f. A szakképzéshez való hozzájutással kapcsolatos döntéshozók és a képzés szolgáltatói
- g. A meglévő munkaerő, mint a diszkrimináció vagy zaklatás potenciális forrása

A fent felsorolt felek vagy potenciális felek bármelyike által játszott szerepet erőteljesen befolyásolja, hogy mennyit tudnak, illetve ismernek az Egyenlő Bánásmód Törvénye által rájuk háruló jogokról és kötelezettségekről, a fogyatékosügyi törvényről és más egyéb törvényekről, hogy mennyire vannak tisztában a diszkrimináció fogalmával, és mennyire van hozzáférésük képzett tanácsadáshoz. Ha a fogyatékosok nincsenek tudatában a jogaiknak, beleértve azon jogukat is, hogy eseteiket az EBH elé, egyéb közigazgatási szerv elé vagy bíróság elé vigyék, a jogellenes közvetlen és közvetett diszkrimináció büntetlen marad. Ha a munkaadók és egyéb döntéshozók nincsenek tudatában kötelezettségeiknek, valamint a vizsgálat és/vagy bírósági eljárás kockázatának, nem valószínű, hogy megváltoztatják politikáikat és gyakorlataikat.

Annak érdekében, hogy értelmet nyerjen a fogyatékosok körében a foglalkoztatás terén megvalósítandó egyenlő bánásmód elvének betartása, az EBH-nak, partnereivel együtt, szembe kell néznie azokkal a negatív tényezőkkel, amelyek következményeként a munkaadók nem hajlandók fogyatékosokat foglalkoztatni. Ezek között az alábbi tényezőket találhatjuk:

- Félelem, a fogyatékoság megértésének hiánya
- Előítélet
- Előfeltételezett többlet költségek – a helyiségek, eszközök módosítása, a munkahelyi gyakorlatok és eljárások megváltoztatása, és/vagy a kommunikációs formák módosítása annak érdekében, hogy a speciális igényeknek megfelelőhessenek – valamint az erre a célra rendelkezésre álló pénzügyi támogatások figyelmen kívül hagyása, illetve ismeretének hiánya
- Előfeltételezett többlet teher, például előfeltételezett magasabb táppénz arány, alacsonyabb termelékenység
- Előfeltételezett előítéletek a többi munkavállaló részéről, amelynek következménye a munkahelyi diszharmónia és a lecsökkent termelékenység

4. Gondoljuk át, mi mindent tehet az EBH: vannak-e korlátok, amelyek megakadályozzák, vagy megnehezítik az EBH fellépését alábbi munkaterületein annak érdekében, hogy a fent meghatározott rész-célt elérhesse:

- a. Jogérvényesítés: kérésre vagy hivatalból vizsgálatok indítása, közérdekű igényérvényesítési eljárások**
- b. Kormányzathoz kapcsolódó munka: jogszabályokkal kapcsolatos véleményezés és javaslattétel, tájékoztatás, jelentések készítése, együttműködés**
- c. A civil társadalomhoz kapcsolódó munka: tájékoztatás, együttműködés és segítségnyújtás, valamint jogérvényesítési kérelmek befogadása**

a) Jogérvényesítés

Az EBH elsődleges feladata abban áll, hogy kivizsgálja, vajon az egyenlő bánásmód követelményét megsértették-e, mégpedig az áldozatok, a civil szervezetek és érdekképviselői szervezetek kérésére, vagy hivatalból végezzen vizsgálatot azokban az esetekben, amikor a feltételezett elkövető azok közé a szervezetek, illetve intézmények közé tartozik, amelyek a Törvény 4. § (a) – (d) bekezdéseiben vannak felsorolva. Az EBH képviselheti az áldozatokat jogi eljárásokban és pert kezdeményezhet közérdekű igényérvényesítési esetekben. Különböző szankciókat alkalmazhat, beleértve a jogellenes viselkedés beszüntetésének elrendelését, határozatainak közzétételét, és bírság kiszabását is. Az EBH-nak valamennyi egyenlő bánásmód elvének megsértése ügyében kezdeményezett eljárása során a bizonyítás terhének megosztását kell alkalmaznia.

Vannak-e lehetőségek arra, hogy ezt a jogérvényesítési szerepet még hatékonyabban tudja végrehajtani a fogyatékosok ellen foglalkoztatás terén elkövetett diszkrimináció leküzdése érdekében?

- Az EBH olyan releváns ügyeket kap-e, amelyek az egyenlő bánásmód elvének feltételezett megsértését a fogyatékosok körében a szakképzés, illetve foglalkoztatás terén valósítja meg? Ha nem, miért nem?
- Kezdeményez-e az EBH hivatalból vizsgálatot olyan foglalkoztatási gyakorlatokat illetően, valamint fogyatékos munkakeresőkkel és munkavállalókkal szembeni bánásmódot illetően, amelyet olyan jelentős állami munkaadók folytatnak, amelyek a 4. § (a) – (d) bekezdéseiben fel vannak sorolva; ha nem, miért nem?
- Az egyenlő bánásmód elvének feltételezett megsértésével kapcsolatos vizsgálataiban során az EBH teljes mértékben figyelembe veszi-e azokat a kötelezettségeket, amelyeket a munkáltatókra a fogyatékosügyi törvény ró, beleértve azt a kötelezettséget is, hogy az eszközöket és berendezéseket módosítani kell, és bizonyos esetekben a helyiségeket teljes mértékben akadálymentesíteniük kell?

- Az EBH vajon teljes mértékben alkalmazza-e a bizonyítás terhének előírt megosztását, vagyis ha egy fogyatékos áldozat valószínűsíti, hogy közvetlen vagy közvetett diszkrimináció, zaklatás vagy megtorlás érte, illetve várhatóan érne fogja, az EBH gondoskodik-e arról, hogy a feltételezett törvénysértő, illetve diszkriminációt elkövető is bizonyítsa, hogy a diszkriminációt, stb. valószínűsítő feltételek nem álltak fenn, vagy hogy ténylegesen betartotta az egyenlő bánásmód elvét, vagy hogy az adott esetben nem volt erre kötelezett?
- Amikor az EBH az egyenlő bánásmód elvének megsértése kapcsán szankciókat alkalmaz a fogyatékosok foglalkoztatás terén történő megkülönböztetésével kapcsolatban, vajon megfelel-e annak a kötelezettségnek, amelyet az Egyenlő Bánásmód Törvény 16. § (2) bekezdése ír elő, miszerint bizonyos szempontokat figyelembe kell vennie, beleértve azokat is, akiket a jogsértés befolyásolt, valamint azokat a következményeket (a felekre vonatkozóan és egyéb munkát kereső, illetve munkában álló fogyatékosokra vonatkozóan), amelyeket a jogsértés okozott, illetve az ismételt jogsértések okoztak, továbbá figyelembe veszi-e a 2000/78. irányelv követelményeit is, amelyek szerint a szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük?

Az EBH-nál jelenleg is folyamatban van adatgyűjtési rendszereinek tökéletesítése. Jogérvényesítési szerepét erősítheti egy olyan adatbázis kialakítása, amely az ügyek adatait tartalmazza, s amelyből kinyerhetők az adatok különféle szempontok alapján, beleértve a diszkriminációs alapokat, azokat a területeket, ahol a diszkriminációra sor került, amennyiben foglalkoztatás területén, akkor név szerint, nagyság szerint, tulajdonság szerint, a munkaadó elhelyezkedése szerint, a kiszabott szankciók szerint, aszerint, hogy hivatalból vagy kérésre indult-e eljárás, és ha ez utóbbi, akkor egyéni ügyfél, vagy civil szervezet, vagy érdekképviselői szervezet nyújtotta-e be a kérelmet. Az EBH felhasználhatja ezeket az adatokat a jogérvényesítési stratégiáinak kidolgozásához, információ nyújtásához, valamint a más szervekkel való együttműködésének erősítéséhez. A foglalkoztatás terén fogyatékosok ellen elkövetett diszkriminációs esetek adatai segíthetnek az EBH-nak azokra a területekre irányítani hivatalból végzett vizsgálatait vagy közérdekű igényérvényesítési eseteit, ahol a problémák a legsúlyosabbnak tűnnek, valamint arra is, hogy szilárd alapul szolgáljanak az EBH kormányzat felé irányuló közlései számára, illetve az EBH médiával való együttműködése céljára.

Annak érdekében, hogy a jogérvényesítéssel kapcsolatos fontos szerepét valóban hatékonyra tehesse a fogyatékos munkakeresők és munkavállalók elleni diszkriminációval szembeni harcban, az EBH számára előnyös lesz, ha fókuszált dialógust folytat és erősíti együttműködését a többi, fent felsorolt fontos résztvevővel. Az EBH-nak már most is pozitív kapcsolatai vannak a civil szervezetekkel és olyan képviselői szervezetekkel, amelyek fogyatékosok érdekeit képviselik, valamint szakszervezetekkel és munkaadói szervezetekkel is, illetve számos fent felsorolt hivatalos szervezettel is. Az EBH jó hozzáférési lehetőségekkel rendelkezik a média felé is.

Az EBH áttekinthetné jelenlegi kapcsolatait azokkal a külső szervezetekkel, amelyek a jogérvényesítési kötelezettségeivel és jogkörével állnak kapcsolatban. Hogyan

erősíthetné a civil szervezetek és fogyatékosügyi szervezetek szerepét? Például, a civil szervezetek és fogyatékosügyi szervezetek aktívabban nyújthatnának tanácsadást a hozzájuk forduló áldozatoknak azzal a jogukkal kapcsolatban, hogy ügyeiket az EBH elé terjeszthetik, kiszűrve az oda nem illő és nem megalapozott eseteket, javaslatokat tehetnek lényeges hatáskörön belüli és közérdekű igényérvényesítési esetek tekintetében az EBH-nak, képviselhetik az áldozatokat az EBH előtt és bíróság előtt is, segíthetnek az odaillő bizonyítékok összegyűjtésében, és kezdeményezhetnek közérdekű igényérvényesítési eseteket az EBH előtt, illetve bíróság előtt is. Ehhez esetleg képzésre lehet szükség, illetve továbbfejlesztett kommunikációs rendszerekre annak érdekében, hogy az EBH rendszeresen nyújthasson tájékoztatást.

Speciális ismereteik révén a civil szervezetek és fogyatékosügyi szervezetek folyamatosan tájékoztathatják az EBH-t a diszkrimináció hatásáról annak érdekében, hogy az EBH szankcionáló ereje, valamint feladatai kellő hatást érjenek el, valamint ahhoz a feladatához kapcsolódóan, hogy tájékoztathassa a Kormányt a diszkriminációt érintő kérdésekről (ld. alább). Ezek a szervezetek segíthetnek az EBH-nak határozatai közzétételében és a szankcióival kapcsolatos tájékoztatásban, amelynek célja egyrészt ösztönözni a további releváns esetek benyújtását, másrészt pedig visszatartani a munkaadókat a jogsértő magatartástól.

b) Kormányzathoz kapcsolódó munka: jogszabályokkal kapcsolatos véleményezés és javaslattétel, tájékoztatás, jelentések készítése, együttműködés

Hogyan tudja az EBH maximalizálni hatékonyságát a diszkrimináció elleni harcban és az esélyegyenlőség előmozdításában a fogyatékosok érdekében a foglalkoztatás terén az Egyenlő Bánásmód Törvény 14. § (c) – (f) és (j) bekezdéseiben felsorolt feladatai teljesítése közben?

Az EBH-nak a jövőben aktuális ismeretekkel kell rendelkeznie azokról az intézkedésekről, amelyeket a kormányzat aktuálisan meghoz a fogyatékosok foglalkoztatási pozíciójának javítása érdekében, beleértve a munkaadóknak szóló pénzügyi ösztönzők széles skáláját, a 20 főnél többet foglalkoztató munkaadók kvóta kötelezettségeit, a rehabilitációs és képzési programokat. Egyes esetekben az EBH-nak speciális szerepe is lehet, például azokkal az állami támogatásokkal kapcsolatban, amelyek a fogyatékosokat alkalmazó munkaadók rendelkezésére állnak, az EBH-nak igazolnia kell, hogy a támogatást kérelmező munkaadót még nem bírságolta meg.

A releváns esetek vizsgálatából, valamint a hivatalból kezdeményezett vizsgálataiból származó tapasztalatok alapján az EBH-nak képet kell alkotnia arról, milyen hatással vannak ezek az intézkedések, illetve milyen jellegű és mértékű a probléma. Például, vajon a munkaadók számára rendelkezésre álló különféle ösztönzők megváltoztatják-e a munkaadók viselkedését a fogyatékosok foglalkoztatása tekintetében? Vajon a középületek akadálymentesítésének kötelezettségét betartották-e? Amennyiben nem, vajon az EBH jelezni tudja-e, hogy a kötelezettség betartásának hiánya a diszkrimináció egyik formáját szüli, amely a tanácsadásért, képzésért, vagy foglalkoztatásért folyamodó fogyatékos emberek ellen nyilvánul meg? Vajon kérelmezték-e már az EBH-nál, hogy vizsgálja meg, vannak-e olyan

konkrét munkaadók, akik esélyegyenlőségi tervet kellett hogy elfogadjanak, de mégsem tették, illetve ha igen, melyek voltak a vizsgálat megállapításai; vajon az EBH szankciói elvezettek-e odáig, hogy az adott munkaadó vagy más munkaadók jóváhagytak esélyegyenlőségi tervet?

c) A civil társadalomhoz kapcsolódó munka: tájékoztatás, tanulás, együttműködés és segítségnyújtás

Miközben az EBH teljesíti a 14. § (e), (f) és (g) bekezdéseiben részletezett kötelezettségeit, hogyan képes maximalizálni hatékonyságát a diszkrimináció elleni harcban és az esélyegyenlőség előmozdításában a fogyatékosok körében, a foglalkoztatás terén?

Korábban már szót ejtettünk arról a fontos kétirányú párbeszédéről, amely az EBH és a civil szervezetek, fogyatékosügyi szervezetek, szakszervezetek és mások között folyik a jogérvényesítés szerepkörében.

Ez a dialógus valószínűleg még nagyobb jelentőséggel bír az EBH-nak azzal a feladatával kapcsolatban, hogy tájékoztatást és segítséget kell nyújtania. Az EBH maga is elismerte, hogy az egyenlő bánásmód elvének betartásával szemben a legnagyobb korlátot az jelenti, hogy egyetlen ágazatban sem, és általában a civil társadalomban sem áll rendelkezésre elegendő tudás és ismeret azokról a jogokról és kötelezettségekről, amelyeket az Egyenlő Bánásmód Törvény és más törvények, pl. a fogyatékosügyi törvény és a Munka Törvénykönyve előír. Noha az EBH feladatainak része az is, hogy tájékoztatást nyújtson a közvéleménynek és tájékoztatást, valamint támogatást nyújtson azoknak a személyeknek, akik valószínűsíthetően diszkrimináció áldozataivá válhatnak, ezt a feladatát sokkal jobban teljesítheti, ha másokkal is együttműködik.

A fenti rész-cél szempontjából a legfontosabb célcsoportok a tájékoztatást illetően az alábbiak lehetnek: állami és magán munkaadók, szakképzést nyújtó szervezetek, valamint olyan fogyatékosok, akik dolgoznak, illetve olyan fogyatékosok, akik részt vesznek, illetve részt vehetnek képzésben, és esetleg munkát keresnek. Felhasználva kialakított hálózatait, az EBH felderítheti, hogyan tájékoztathatja leghatékonyabban ezeket az egyes célcsoportokat.

- A munkaadók számára az EBH kialakíthat egy olyan gyakorlat gyűjteményt, amely tartalmazza a munkaadók azon jogszabályi kötelezettségeit, amelyek a foglalkoztatási jogviszony valamennyi aspektusát felölelik az Egyenlő Bánásmód Törvény 21. §-ának megfelelően, beleértve a fogyatékosügyi törvényből fakadó kötelezettségeket is. A gyűjtemény közreadása előtt az EBH konzultálhatna a munkaadói szervezetekkel, szakszervezetekkel és a fogyatékosügyi szervezetekkel. A gyűjteményt azután közre lehet adni és szét lehet osztani a munkaadói szervezetek hálózatain keresztül, át lehet adni azoknak a munkaadóknak, amelyek 20 főnél magasabb létszámot foglalkoztatnak és meg kell felelniük a kvóta követelményeknek, illetve minden olyan munkaadónak, aki pénzügyi támogatásért vagy segítségért folyamodik arra hivatkozva, hogy fogyatékos alkalmaz.

- Mivel a fogyatékosok foglalkoztatásának egyik akadály, hogy a fogyatékosok nem rendelkeznek aktuális szakismeretekkel és végzettséggel, annak érdekében, hogy elkerülhetővé váljék a diszkrimináció a képzéshez való hozzájutás terén, illetve azzal kapcsolatban, hogy milyen módon folyik az oktatás, az EBH létrehozhat egy hasonló gyakorlat gyűjteményt azoknak a szervezeteknek és intézményeknek a számára is, amelyek szakképzést nyújtanak.
- A szakszervezetek a foglalkoztatásban lévő emberekkel foglalkoznak. Az EBH által elbírált ügyek jelzik, milyen diszkrimináció merülhet fel azokban az esetekben, amikor egy munkavállaló munkavégző képessége csökken munkával kapcsolatos baleset vagy betegség, vagy valami más miatt. A fent javasolt gyakorlat gyűjtemény hasznos lehet a szakszervezetek számára azokban az esetekben, amikor azon tagjaik jogait próbálják védeni, akik fogyatékosok, különösen azoknak a férfiaknak és nőknek a jogait, akik foglalkoztatásuk során váltak fogyatékosokká. A szakszervezeti tisztségviselők a munkahelyi szinteken igencsak hasznát látnák olyan jellegű tanfolyamoknak, amelyek a fogyatékosok jogairól szólnak a foglalkoztatás területén, az EBH pedig együttműködhet a szakszervezetekkel, hogy közösen tervezzenek ilyen tanfolyamokat, és kiképezzék a szakszervezetek oktatóit.
- Ahogyan ennek a fejezetnek az elején is jeleztük, a valódi probléma a munkanélküliség magas aránya a fogyatékosok körében. Ezek az emberek nem juthatnak hozzá a szakszervezetek támogatásához. A fogyatékosok egyik legfőbb jellemzője az elszigeteltség, a motoros, szenzoros vagy intellektuális fogyatékos, valamint a társadalomban meglévő előítéletek, így a fogyatékosokra talán még kevésbé jellemző, mint a többi emberre, hogy tisztában lennének jogaikkal. Annak érdekében, hogy teljesíteni tudja azon kötelezettségét, hogy tájékoztatást nyújtson a fogyatékosoknak is, mint a népesség többi részének, az EBH-nak speciális intézkedéseket kell hoznia. Annak érdekében, hogy elérhessen azokhoz a fogyatékosokhoz is, akik munkát keresnek, vagy esetleg a jövőben munkát fognak keresni, az EBH együttműködhet az Állami Foglalkoztatási Szolgálattal, amelynek feladatai közé tartozik a fogyatékosok rehabilitációja, valamint az egyéb fogyatékosügyi szervezetekkel, így oly módon nyújthat tájékoztatást a fogyatékosok jogairól, hogy az számukra is hozzáférhető formákat öltson.
- Ilyen összefüggésben az EBH fel kell hogy ismerje a média szerepének jelentőségét. Építve a nyomtatott médiával, a rádióval és televízióval kialakított jó kapcsolatokra, az EBH tervezhet egy olyan "média kampányt", amely rámutat a fogyatékosok egyenlőségi jogaira. Ennek a kampánynak számos célja lehet: tudatosítani a fogyatékos emberekben a jogukat, beleértve azt a jogukat is, hogy az őket ért diszkriminációs, illetve zaklatási eseteket benyújthassák az EBH-hoz, felhívni a munkaadók figyelmét a kötelezettségeikre, illetve azokra a szankciókra, amelyeket kivethetnek rájuk, amennyiben megsértik az egyenlő bánásmód elvét – példákat felsorakoztatva a közvetlen és közvetett diszkriminációra; valamint eloszlatni azt a félelmet és előítéletet, amely a munkaadókban él a fogyatékosok alkalmazásával kapcsolatban. Amennyiben az EBH belevágna egy ilyen kampányba, előnyét élvezhetné az egyéb kulcsfontosságú érdekeltekkel való együttműködésnek, beleértve a Szociális és Munkaügyi Minisztériumot, és olyan szervezeteket is, mint pl. az Állami Foglalkoztatási Szolgálat, amelyek közvetlenül

érdekeltek a fogyatékosok foglalkoztatásának előmozdításában, illetve beleértve a fogyatékosügyi szervezeteket is (illetve arra is lehetőséget találhat, hogy külső finanszírozási forrásokat találjon).

5. Ütemtervvel ellátott cselekvési terv készítése, amely prioritást állít fel azzal kapcsolatban, mit fog tenni az EBH, mikor és kivel együttműködésben. Meg kell határozni, hogyan győződhet meg az EBH arról, hogy megfelelő haladást ér-e el a fenti rész-cél megvalósítása során.

A cselekvési terv elkészítése érdekében az EBH-nak azzal a problémával kellene elkezdenie, amely arra ösztönözte, hogy ezt a rész-célt kitűzze maga elé, vagyis felül kellene vizsgálnia a jogi kereteket, a szereplőket és potenciális szereplőket, valamint jogkörének és feladatainak teljes skáláját. Át kellene gondolnia a sikeres akciókra utaló példákat, valamint olyan példákat is, amelyek nem vitték közelebb a megtervezett célhoz.

A cselekvési tervnek azokra az eredményekre kellene fókuszálnia, amelyeket az EBH elérni remél a fenti rész-célhoz vezető út során. Az eredmények gyakran összegződnek, egy intézkedés eredménye valamely korábbi intézkedés eredményére kell hogy támaszkodjon.

Bizonyos esetekben fontos lehet olyan akciókkal indítani, amelyek rövid idő alatt pozitív eredményeket hoznak; ez bátorítást és ösztönző erőt ad arra, hogy folytassák a munkát olyan további intézkedésekkel, amelyek hatásai csak hosszabb távon mutatkoznak meg.

A fentiekre való tekintettel az a cselekvési terv, amelynek a középpontjában annak a rész-célnek az elérése áll, hogy az EBH hatékonyabb legyen a diszkrimináció elleni harcban és az esélyegyenlőség előmozdításában a fogyatékosok körében a foglalkoztatás terén, 4 egymást átfedő részből állhat, amelyeket az alábbiakban részletezünk:

1. Növelni kell az EBH tudásbázisát – hogyan működnek a gyakorlatban azok a törvények és kormányprogramok, amelyek célja a fogyatékosok foglalkoztatásának előmozdítása, milyen hatást gyakorolnak a diszkriminációs gyakorlatok a fogyatékos munkavállalókra, munkakeresőkre, és potenciális munkakeresőkre

- a) Át kell tekinteni a valamennyi forrásból rendelkezésre álló adatokat
- b) Párbeszédet kell kezdeményezni a fogyatékosügyi szervezetekkel, egyéb civil szervezetekkel, szakszervezetekkel, munkaadói szervezetekkel, hogy az EBH még többet megismerjen a diszkriminációs tapasztalatokról a fogyatékos munkakeresők és munkavállalók körében, valamint példákat ismerhessen meg a jó gyakorlatokról is.

2. Még hatékonyabb jogérvényesítés

- a) Át kell tekinteni a jelenlegi jogérvényesítési eljárásokat

- b) Az ügyek alapján adatbázist kell létrehozni, amelyből adatok nyerhetők különféle kritériumok alapján
- c) Tájékoztatást és képzést kell nyújtani a fogyatékosügyi szervezeteknek, szakszervezeteknek, civil szervezeteknek, hogy ennek segítségével ki tudják választani a releváns eseteket, illetve támogathassák és segíthessék az áldozatokat.

3 A Kormány és az állami szervek befolyásolása

- a) Tájékozódás az ügyekkel kapcsolatban, elemzések az adatbázisból, párbeszéd a fogyatékosügyi szervezetekkel, ennek alapján aktuális és javasolt törvények és politikák véleményezése.
- b) "Árgus szemmel" figyelni, hogy a fogyatékosok foglalkoztatási esélyeinek előmozdítására szánt állami intézkedések ne tartalmazhassanak diszkriminatív elemeket.

4 A közvélemény ismereteinek bővítése a fogyatékosok egyenlőségi jogaival kapcsolatban:

- a) Gyakorlat gyűjtemény készítése a munkaadók számára: konzultáció, közreadás, szétosztás, promóció
- b) Gyakorlat gyűjtemény készítése a képzést nyújtók számára: konzultáció, közreadás, szétosztás, promóció
- c) A fogyatékosok hozzáférhető formában történő tájékoztatása, amely tájékoztatás közreadása az Állami Foglalkoztatási Szolgálaton, a fogyatékosügyi szervezeteken, szakszervezeteken keresztül történik.
- d) A szakszervezetek felkészítése annak érdekében, hogy tanácsal és támogatással segíthessék tagjaikat: tájékoztatás és oktatók képzése révén.
- e) Együttműködés egy média kampány beindításában, amelynek célja tudatosítani a fogyatékosokkal kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket a foglalkoztatás terén, és leküzdeni a munkaadók félelmeit és előítéleteit.

Hónapok	1	2	3	4	5	6
Az EBH tudás alapjának bővítése	A mindenféle forrásból származó adatok áttekintése					
Az EBH tudás alapjának bővítése	Párbeszéd Civil szervezetek Stb.					
Még hatékonyabb jogérvényesítés	Jelenlegi folyamatok áttekintése					
Még hatékonyabb jogérvényesítés	Adatbázis kifejlesztése					
Még hatékonyabb jogérvényesítés	Információ, képzés a civil szervezetek, fogyatékosügyi szervezetek és szakszervezetek számára					
A Kormány befolyásolása	Tájékozódás az ügyek, elemzések, párbeszéd alapján, törvények és politikák véleményezése					
A Kormány befolyásolása	A fogyatékosok figyelembe vételével a munkaerő piaci helyzet javítása érdekében tett intézkedések alapos vizsgálata annak érdekében, hogy ne tartalmazzanak diszkriminációs elemeket.					
A közvélemény fogyatékosok egyenlőségi jogaival kapcsolatos ismereteinek bővítése	Gyakorlatok gyűjteményének kialakítása munkaadók számára			A gyakorlatok gyűjteményével kapcsolatosan konzultáció a munkaadókkal		
A közvélemény fogyatékosok egyenlőségi jogaival kapcsolatos ismereteinek bővítése						Gyakorlatok gyűjteményének kialakítása képzést nyújtók számára
A közvélemény fogyatékosok egyenlőségi jogaival kapcsolatos ismereteinek bővítése			Információ a fogyatékosok számára hozzáférhető formában			
A közvélemény fogyatékosok egyenlőségi jogaival kapcsolatos ismereteinek bővítése					Információ és képzés a szakszervezeti oktatók számára	
A közvélemény fogyatékosok egyenlőségi jogaival kapcsolatos ismereteinek bővítése				Média kampány		

Hónapok	7	8	9	10	11	12
Az EBH tudás alapjának bővítése						
Az EBH tudás alapjának bővítése				Párbeszéd a civil szervezetekkel, stb.		
Még hatékonyabb jogérvényesítés		Jelenlegi folyamatok áttekintése				
Még hatékonyabb jogérvényesítés	Adatbázis kidolgozása					
Még hatékonyabb jogérvényesítés	Információ, képzés a civil szervezetek, fogyatékosügyi szervezetek és szakszervezetek számára					
A Kormány befolyásolása	Tájékoztató az ügyek, elemzések, párbeszéd alapján, törvények és politikák véleményezése					
A Kormány befolyásolása	A fogyatékosok figyelembe vételével a munkaerő piaci helyzet javítása érdekében tett intézkedések alapos vizsgálata annak érdekében, hogy ne tartalmazzanak diszkriminációs elemeket.					
A közvélemény fogyatékosok egyenlőségi jogaival kapcsolatos ismereteinek bővítése	Gyakorlatok gyűjteményének publikálása a munkaadók számára	Munkaadóknak szóló gyakorlatok gyűjteményének szétosztása és promóciója				
A közvélemény fogyatékosok egyenlőségi jogaival kapcsolatos ismereteinek bővítése	Gyakorlatok gyűjteményének kialakítása képzést nyújtók számára	A gyakorlatok gyűjteményével kapcsolatosan konzultáció a képzést nyújtókkal	Gyakorlatok gyűjteményének publikálása képzést nyújtók számára	Képzést nyújtóknak szóló gyakorlatok gyűjteményének szétosztása és promóciója		
A közvélemény fogyatékosok egyenlőségi jogaival kapcsolatos ismereteinek bővítése	Információ a fogyatékosok számára hozzáférhető formában					
A közvélemény fogyatékosok egyenlőségi jogaival kapcsolatos ismereteinek bővítése	Információ és képzés a szakszervezeti oktatók számára					
A közvélemény fogyatékosok egyenlőségi jogaival kapcsolatos ismereteinek bővítése	Média kampány					

6. Az EBH által tett lépések hatékonyságának értékelése: a hatás figyelemmel kísérése, a monitoring eredményeinek elemzése – szükség esetén a cselekvési terv módosítása.

A fent felsorolt lépések célja különböző, egyes eredmények könnyebben értékelhetők, mint mások. A cselekvési terv elkészítése során az EBH-nak meg kell határozni a különféle eredményeket és az eredmények elérésének mérési módjait. Az alábbiakban bemutatunk néhány példát arra, hogyan lehet értékelni a lépések hatékonyságát, és hogy azokban az esetekben, amikor a monitoring eredményei azt

jelzik, hogy az elvárt eredményeket nem sikerül elérni, az előírt lépéseket módosítani kell, meg kell változtatni, vagy ki kell egészíteni.

- Egyes lépések hatékonyságát csak további lépések szempontjából lehet megítélni, például az EBH tudásbázisának növelésére irányuló lépés hatékonyságát csak úgy lehet értékelni, ha megvizsgáljuk, hogyan végzi funkcióit általában, és hogyan teljesíti a tervben előírt egyes egyéb feladatait.
- Másrészt, a média kampány hatékonyságát figyelemmel lehet kísérni közvélemény kutatásokon, konzultációkon keresztül, valamint a foglalkoztatás területén fogyatékosokkal szemben megnyilvánuló diszkriminációs esetek minőségi és mennyiségi változása alapján. Amennyiben néhány hónap elteltével az adott média kampány láthatóan kevés ilyen irányú hatást gyakorol, az EBH-nak és partner szervezeteinek felül kell vizsgálnia az alkalmazott tartalmat, bemutatási formát és média csatornát, annak érdekében, hogy megpróbálják ennek az intézkedésnek a hatását erősíteni.
- Egy az EBH ügyeit tartalmazó adatbázis kialakításának célzott eredménye az, hogy az EBH hatékonyabban, eredményesebben dolgozzék, egységesebben és összpontosítottabban lépjen fel, amikor az ügyekkel foglalkozik, vizsgálatokat folytat és szankcionál, valamint megkeresésekre válaszol, kormányzati előterjesztéseket nyújt be, és a médiával dolgozik. Amennyiben nem ez történik, akkor problémák merülhetnek fel magával az adatbázissal, vagy esetleg arról van szó, hogy az EBH munkatársainak képzésre van szüksége annak érdekében, hogy az adatbázist maximális hatékonysággal használhassák.
- Az EBH gyakorlat gyűjteményének kialakítása, szétosztása és promóciója hosszabb értékelési időszakot igényel. Ennek az intézkedésnek a hosszú távú elvárt eredménye, hogy megszűnik a diszkrimináció fogyatékosági alapon a munkaadók és képzést biztosítók részéről. A fenti diagrammon jelzett 12 hónap alatt az EBH nem tudhatja, hogy vajon elérte-e célját, illetve jó úton halad-e a fenti cél elérésében. Ugyanakkor megtudható a munkaadók szervezeteitől, vajon a legtöbb munkaadó alkalmazza-e a gyakorlat gyűjteményt, illetve hogy a munkaadóknak milyen reakciói voltak ezzel kapcsolatban. Ha a szétosztás nem történt meg kellőképpen széles körben, az EBH megfontolhatja, hogy további eszközöket vessen-e be annak érdekében, hogy a gyűjteményt még inkább a munkaadók figyelmébe ajánlja.

Példa egy stratégiára: Hogyan érheti el az EBH hatékonyan a diszkrimináció kiküszöbölését a helyi önkormányzatoknál, és hogyan bíztathatja a helyi önkormányzatokat az esélyegyenlőség előmozdítására

Az EBH működésének első két éve során a helyi önkormányzatok által elkövetett diszkriminációra vonatkozó panaszok fordultak elő a legnagyobb számban. A helyi önkormányzatok úgy lépnek fel, mint munkaadók, tulajdonosok, szociális jóléti intézmények, ők felelnek az iskolákért és az oktatásért, stb., és mint ilyenek, rendkívül fontos szerepet játszanak a magyar emberek életében.

Ha tehát az EBH azzal a ténnyel konfrontálódik, hogy számos panasz érkezik arról, hogy a helyi önkormányzatok megsértik az egyenlő bánásmód elvét, milyen lenne a legjobb stratégia, amely alkalmazható a helyi önkormányzatok diszkriminációs magatartásával szemben, és – figyelembe véve az átfogó célt -, amely arra bíztatná a helyi önkormányzatokat, hogy előmozdítsák az esélyegyenlőséget.

Egy konkrét panasz felmerülése kapcsán az első reakció az lenne, hogy kivizsgálják, vajon valóban diszkriminatív bánásmód történt-e, és egy hatékony szankció kiszabása zárná le az ügyet. Ám hogy is áll a helyzet azzal a céllal kapcsolatban, hogy bátorítani kell a helyi önkormányzatokat az esélyegyenlőség előmozdítására? A szankcionálás, beleértve jelentős bírságok kiszabását is, lényeges eszköz lehet a diszkrimináció megállításában, de önmagában nem fogja az elkövetőket arra ösztönözni, hogy megváltoztassák hozzáállásukat és a gyakorlatban is betartsák az esélyegyenlőség elvét.

a. A probléma

A helyi önkormányzatok igen fontos munkaadók, áruk és szolgáltatások nyújtói, felelnek az oktatásért és a szociális juttatásokért. Mint ilyenek, központi szerepet játszhatnak a magyar társadalomban a strukturális diszkrimináció legyőzésében – ha viszont ellenállnak a változásoknak, ők képviselhetik a legnehezebb akadályokat is. A beazonosított akadályok közül csak néhányat képviselnek az alábbi körülmények: nincsenek tudatában annak, hogy a diszkrimináció jogellenes, nem hajlandók változtatni a hozzáállásukon, nincs kellő kompetenciájuk és erőforrásuk ahhoz, hogy diszkrimináció mentesen és tisztelettel bánjanak ügyfeleikkel.

b. Milyen tevékenységek révén érhető el, hogy a jövőben kisebb legyen a diszkrimináció esélye, és előmozdítható legyen az esélyegyenlőség?

- ✓ Hatékony szankciókat kell alkalmazni
- ✓ A nyilvánosságot a szankcionálási mechanizmus részeként kell felhasználni
- ✓ Fel kell használni a közérdekű igényérvényesítés lehetőségét a jogszabályok tisztázása és a strukturális diszkrimináció megszüntetése érdekében
- ✓ Erősíteni kell az igazságügyi módszereken kívül álló békéltetés jelentőségét
- ✓ Tájékoztatni kell nemcsak a jogi kérdésekről, hanem az eljárásokkal kapcsolatban is (a weboldalon keresztül)
- ✓ Tájékoztatni kell a potenciális áldozatokat jogaikkal kapcsolatban képzéseken és szóróanyagokon keresztül

- ✓ Tájékoztatni kell a helyi önkormányzatokat kötelezettségeikkel kapcsolatban, és tudatosítani kell bennük, mit is jelent a diszkrimináció valójában
- ✓ Testre szabott tájékoztatást kell biztosítani a különféle célcsoportok (a diszkriminációra hajlamos csoportok ÉS a helyi önkormányzatok) számára azok jogairól és kötelezettségeiről
- ✓ Közre kell adni egy listát, amely tartalmazza azokat a civil szervezeteket, tanácsadó szolgálatokat, amelyek az EBH hatáskörén kívül eső kérdésekkel foglalkoznak
- ✓ Felméréseket kell végezni
- ✓ Adatbázist kell létrehozni és "feltölteni"
- ✓ Tudatosítani kell az ügyfelek iránti jogszabályi kötelezettségeket és felelősséget
- ✓ Fel kell használni az esetjogot (magyarországi és európai viszonylatban is) egy gyakorlat gyűjtemény létrehozása érdekében
- ✓ Tudatosítani kell egy diszkrimináció mentes és esélyegyenlőséget biztosító társadalom előnyeit
- ✓ Alkalmazni kell a szerződéses megfelelés eszközt, pl. a regionális fejlesztés kiegyensúlyozására irányuló fejlesztési támogatások esetén (ahogy a társadalmi kirekesztéssel foglalkozó nemzeti akcióterv előírja)
- ✓ El kell ismerni a legjobb gyakorlat példáit, akár egy díj létrehozásával, vagy a médiával való együttműködés segítségével.

Milyen szerepet játszhat egy konkrét eset egy általánosabb stratégián belül?

K úr roma származású magyar állampolgár, aki P. megyében egy kis faluban, roma szomszédságban él. Egy decemberi reggelen arra ébred, hogy a házában nem működik a fűtés és nincs áram sem. Miután hiába próbálja megfejteni, miért is "robbant le" a házban az energia szolgáltatás, bemegy a helyi presszóba, hogy felhívja az önkormányzatot, amely házának az energiát szolgáltatja. A felelős előadó elmondja K. úrnak, hogy házát lekapcsolták az energia hálózatról, ahogy az egész környéket is, mert az energia díja már túl régóta nem lett befizetve. Mikor K. úr elmondja, hogy ő mindig rendszeresen fizeti a díjakat, azt a választ kapja, hogy az egész területet lekapcsolták, mivel mások tartozásai túl magasak voltak, egyes házakat viszont műszakilag lehetetlen kiszolgálni. El kellene gondolkodjon azon, hogy esetleg elköltözik, mivel ha valaki romák szomszédságában lakik, akkor neki magának is szembe kell néznie mindazokkal a problémákkal, amelyeket a szomszédságban élő többi roma okoz.

Melyek lehetnek a következő lépések?

1. Megszünteti a diszkriminációt

Jelen esetben a helyi önkormányzat felelős annak a dolgozójának a viselkedéséért, aki K. urat, mint a roma etnikum tagját zaklatta, valamint a helyi önkormányzat diszkriminálja K. urat azért, hogy kizárta őt az energiaellátásból, és megszegte a szállítási szerződést azért, mert romák által lakott környéken lakik. A Hatóság a rendelkezésére álló lehetőségek alapján szankciót alkalmazhat. Annak érdekében, hogy megakadályozza, hogy a helyi önkormányzat hasonló diszkrimináció kövessen el a jövőben, a Hatóság lobbizhat hatékonyabb szankcionálási lehetőségekért országos, nemzetközi,

stb. szinteken is.

2. Megszünteti a diszkriminációt és tudatosít

Ha a Hatóság úgy dönt, a hasonló diszkriminációs esetek ellen általánosabb módon kíván fellépni, nyilvánosságra hozhatja az ügyet, információt terjeszthet a sebezhető csoportok körében arról, hogy az ilyen gyakorlat jogellenesnek minősül, erősítheti együttműködését a civil szervezetekkel és érdekcsoportokkal, felkutatathat hasonló eseteket és hivatalból vizsgálatokat indíthat, közérdekű igényérvényesítést kezdeményezhet a jogi pozíció tisztázása végett.

3. Megszünteti a diszkriminációt és dolgozik az esélyegyenlőség előmozdításán

Ha a Hatóság úgy dönt, hogy megpróbálja megváltoztatni a helyi önkormányzat hozzáállását, ha az ügy erre megfelelőnek tűnik, és ha mind a panaszos, mind pedig az önkormányzat egyetért, a Hatóság megpróbálhat egyezsége törekedni a felek között mediálás útján. A békéltető szolgáltatásokat nyújtó civil szervezetekkel való együttműködés megkönnyítheti ezt a feladatot. És ha az a tény, hogy mindkét fél kellőképpen belelát a helyzetbe, megteremti a jobb megértés légkörét, az Egyenlő Bánásmód Hatóság felhasználhatja ezt a lehetőséget az esélyegyenlőség előmozdítására. Tájékoztatást adhat a helyi önkormányzatnak arról, hogyan kerülheti el a diszkriminációt, tudatosíthatja benne, milyen hatást gyakorol a diszkrimináció a potenciális áldozatokra, gyakorlat gyűjteményt készíthet a helyi önkormányzatok számára, és támogathatja a helyi önkormányzatot esélyegyenlőségi terv kidolgozásában és bevezetésében.

A stratégia kidolgozása

A stratégia kialakításának első lépéseként meg kell határozni egy konkrét célt. Egy meglehetősen optimista cél lehet pl., hogy egy megnevezett helyi önkormányzat kapja meg "Az év esélyegyenlőségi élharcosa" megtisztelő címet.

1 Ügy, amelyben a helyi önkormányzat az elkövető	2 Mediálás indítványozása, tudatosítva a felekben, mit jelent diszkrimináció áldozatává válni egyrészt, illetve mit jelent közhatóságként, valamint áruk és szolgáltatások nyújtójaként működni másrésztől	3 Olyan egyezsége jutni, amely mindkét fél részéről elfogadható
4 Testre szabott gyakorlat gyűjteményt létrehozni a helyi önkormányzatok számára	5 Egyenlő bánásmód terv kidolgozása és alkalmazása a helyi önkormányzatoknál	6 'Az év esélyegyenlőségi élharcosa" díj odaítélése a helyi önkormányzatnak.

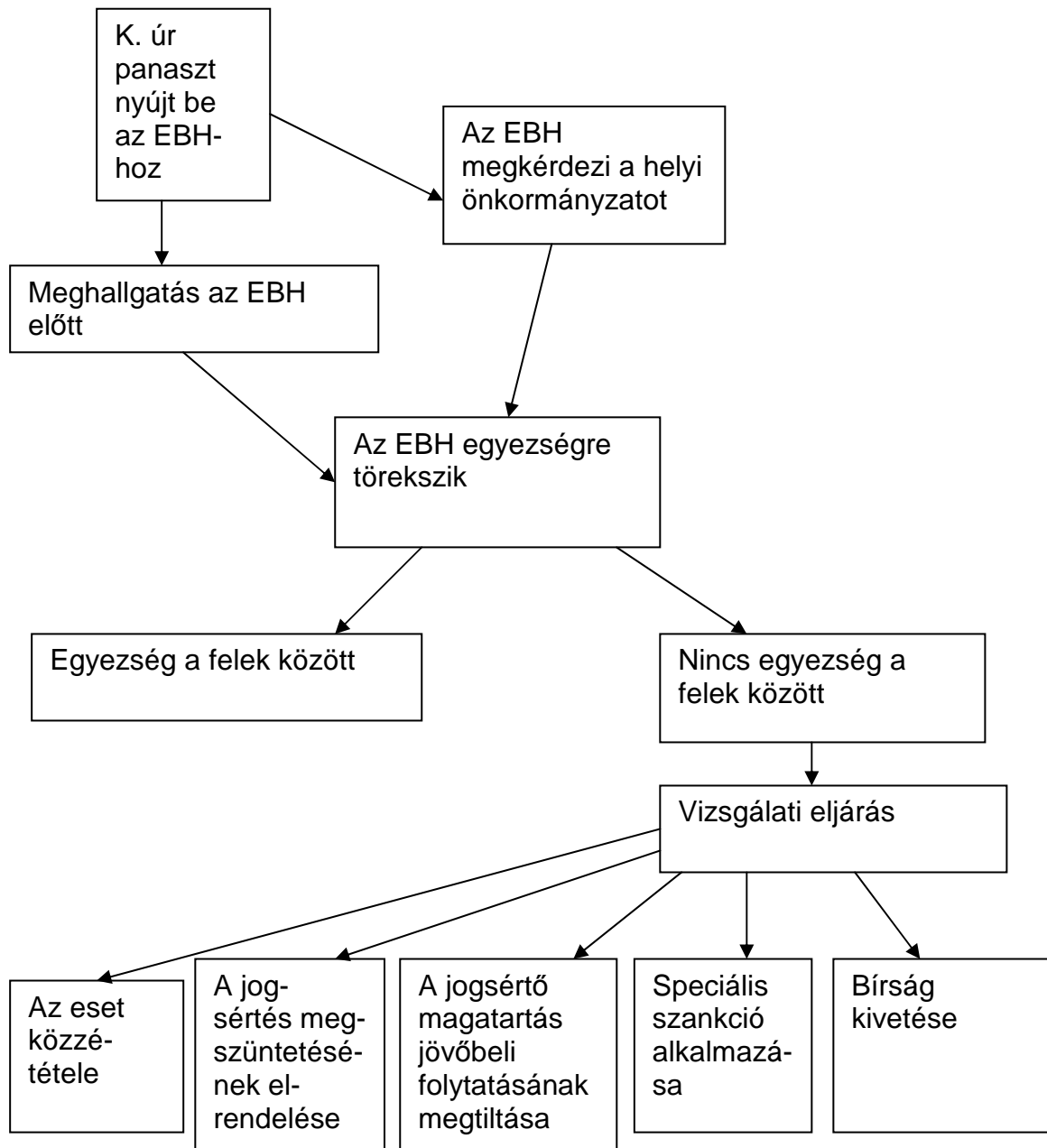
c. A potenciális szövetségesek kijelölése

A kitűzött cél eléréséhez vezető folyamat különféle szakaszaiban az EBH-nak, mint stratégiai projektvezetőnek, szövetségeseket kell találnia és együtt kell működnie az érdekeltekkel.

- **Esélyek Házai:** elhelyezkedés szempontjából, illetve a sérülékeny csoportok adott területen fennálló helyzetének ismerete szempontjából jóval közelebb állnak a helyi önkormányzatokhoz.
- **Civil szervezetek és a sérülékeny csoportok érdekeit képviselő szervezetek:** ők a konkrét csoportok helyzetének szakértői a strukturális diszkrimináció szempontjából.
- A hozzáállás megváltoztatásának egyik leghatékonyabb eszköze a közvélemény felhasználása. Ilyenek a **médiával** való együttműködés, az ügyek közzététele, a civil társadalom figyelmének felhívása arra, mi történik Magyarországon az emberekkel való etnikai alapú jogellenes bánásmód terén, annak tudatosítása, mit jelent ez a mindennapokban tapasztalható diszkrimináció az egyének és a társadalom számára.
- Még ha igaz is, hogy sok helyi önkormányzat ellen emelnek panaszt azzal kapcsolatban, hogy megsértik az egyenlő bánásmód elvét, mégis **vannak olyan helyi önkormányzatok**, amelyek betartják jogszabályi kötelezettségeiket, illetve még az esélyegyenlőség előmozdítását is szem előtt tartják, amelyeket azután be lehet mutatni, mint a legjobb gyakorlat példáit.
- Az **Európai Hálózat és/vagy a Projekt Partnerek** (pl. az Equinet) is biztosíthatja az esetjogot, valamint a példákat annak bemutatására, hogyan kell a strukturális elemeket tartalmazó diszkriminációval foglalkozni, hogyan kell tudatosítani, és hogyan kell sikeresen bevezetni stratégiai módon az esélyegyenlőségen alapuló hozzáállást.

d. Cselekvési terv készítés

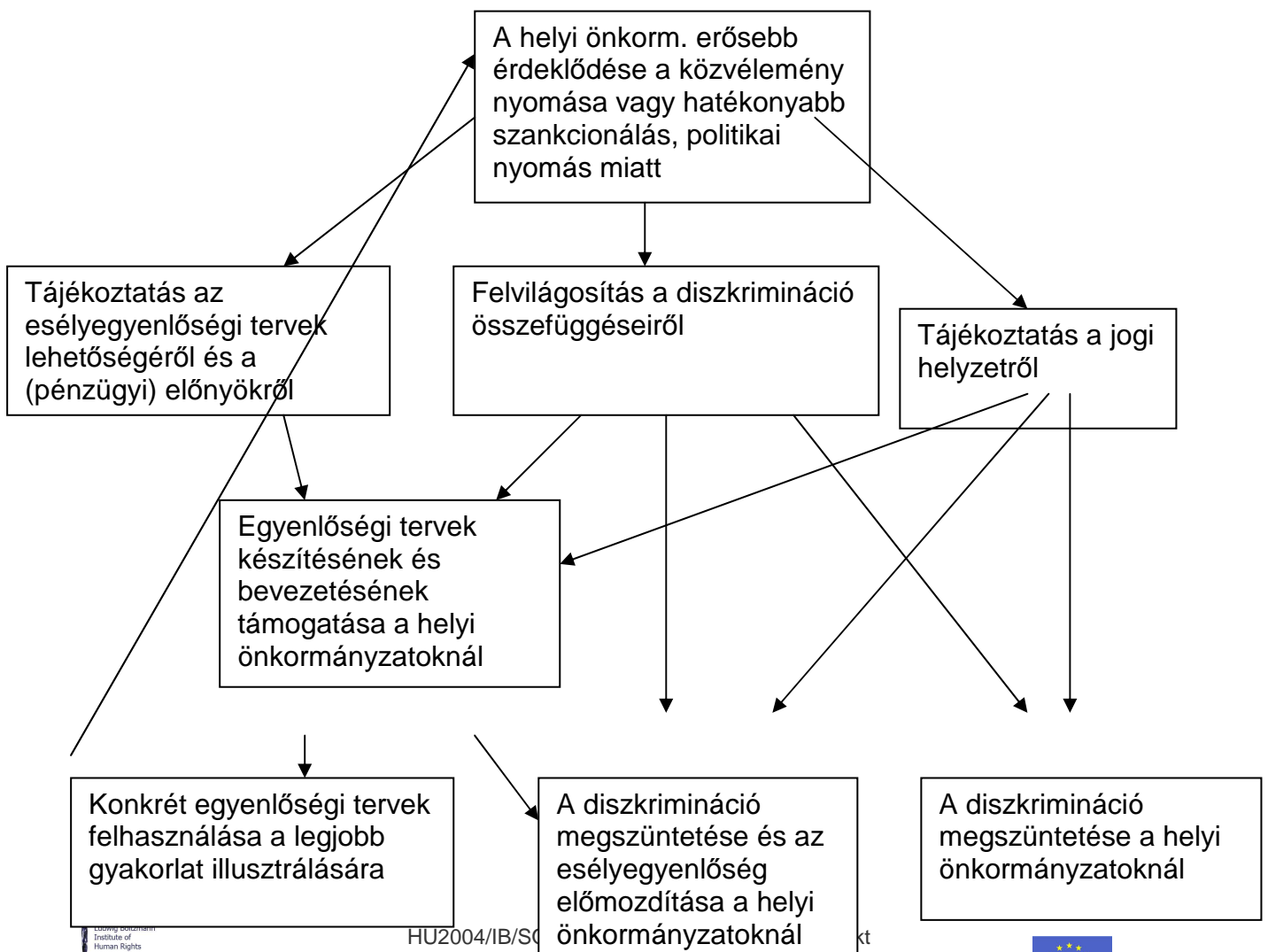
Egyedi esetek szintjén



Általános szinten



Helyi önkormányzati szinten



Visszatérve az egyedi esetek szintjére, ha erőforrásainkat általános szinten és a helyi önkormányzatok szintjén is erre fordítjuk, akkor az egész biztosan csökkenteni fogja azoknak az eseteknek a számát, ahol a helyi önkormányzatokat azzal vádolják, hogy megsértik az egyenlő bánásmód elvét. Ugyanakkor azok az esetek, amelyeket az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz nyújtanak be, nagyobb valószínűséggel esnek az EBH hatáskörébe. Ha tudatában vannak annak, mit jelent a diszkrimináció, ha ismerik a közvéleményt és tisztában vannak a politikai nyomással, a települések időt és erőforrásokat takaríthatnak meg. És ami még fontosabb, nyitva marad a lehetőség a helyi önkormányzatoknál a pozitív fejlemények számára, ahelyett, hogy ellenzéki álláspontot foglalnának el.

e. Az elért eredmények mutatói

Ha egy világosan megfogalmazott cél elérése érdekében stratégiát hozunk létre, annak tartalmaznia kell azokat a mutatókat, amelyek a kezdetektől fogva jelzik az eredményeket.

A példaként kiválasztott esetben ilyen mutatók lehetnek például az alábbiak:

- Az Egyenlő Bánásmód Hatóság szerepének elismerése
- Több panasz, mert az emberek tisztában vannak jogaikkal
- Kevesebb panasz, mert az emberek tisztában vannak jogaikkal
- Kevesebb panasz, mert a helyi önkormányzatok felismerik a diszkrimináció jogellenességét
- Több egyezségen alapuló rendezés
- Esélyegyenlőségi tervek készítése a helyi önkormányzatoknál
- Esélyegyenlőségi tervek bevezetése a helyi önkormányzatoknál

f. Értékelés

Ha stratégiai terv alapján dolgozunk, a folyamat szempontjából az értékelés az egyik legfontosabb eszköz. Annak megállapítása, hogy a célt az ütemterv szerint sikerült-e megvalósítani, csak az egyik része az értékelésnek. Az értékelést ugyanakkor nem lehet csak utólag elvégezni, mert akkor már túl késő lenne ahhoz, hogy a stratégián változtassunk, ha valami rossz irányba indult el. A stratégiai megközelítés része kell hogy legyen a folyamatos monitorozás; a fent említett eredményességi szempontok vizsgálata, a folyamat haladásának állapotáról szóló jelentési eszközök bevezetése, a sikeres, illetve sikertelen dolgokkal kapcsolatos reflektálás, valamint a stratégia rendszeres hozzáigazítása ezekhez a tapasztalatokhoz mind-mind a siker elengedhetetlen feltételei. A stratégiai folyamat végső elemzése pedig alapul szolgál a jövőbeli rész-célok megfogalmazásához – valamint a következő stratégia kidolgozásához.

I. melléklet

Stratégia kialakítása a magyar EBH számára, 2007. március 21., szerda

Átfogó cél: egyenlő bánásmód a foglalkoztatásban

Rész-cél: egyenlő bánásmód az idősebb korosztállyal szemben a foglalkoztatásban

Stratégia: Hogyan érheti el ezt a rész-célt az EBH a leghatékonyabban

Résztvevők:

Egyenlő Bánásmód Hatóság

Munkaadók

Szakszervezetek

Közigazgatási szervek

 Munkaügyi központok

 Társadalombiztosítási szolgáltatók

Helyi önkormányzatok

Kormány (Szociális Minisztérium, Munkaügyi Minisztérium, stb.)

Esélyek Házai

Oktatási intézmények

50 év fölötti emberek

Egyéb munkaadók

Civil szervezetek, társaságok, szövetségek érdekcsoportok, idősebb, tapasztaltabb munkavállalókat képviselő csoportok

Média

Önkéntesek

Bíróságok

Stratégia kialakítása annak érdekében, hogy a tapasztaltabb emberek is egyenlő bánásmódban részesülhessenek a munkaerőpiacon

Résztevők: Munkaadók (M), Helyi önkormányzatok (HÖ), Parlament (P)

Teendők	Miért nem teszik?	Az EBH szerepe	Mire van az EBH-nak szüksége?
Szabályozás kialakítása (M) Dolgozói struktúrák (M) Egyenlő bánásmód terv (M) Struktúrák bevezetése (M) Információ terjesztése (HÖ) -Weboldal -Nyilvános meghallgatások -Éves jegyzői konferencia Polgármester/jegyző vezető szerepe (HÖ) Jogszabályok módosítása, létrehozása (P) Tapasztalat és tudás elismerése (P) Több pénz rendelkezésre bocsátása (P)	Piaci helyzet (M) Átmeneti időszak (M,P) „Dzsungel“ Profitéhség (M,HÖ) A célcsoport érdekvédelmének hiánya (M) Nincs érdekeltség (HÖ,P) Információ hiánya (HÖ) Források hiánya (HÖ) Szándék hiánya (HÖ) Tudatosság hiánya (HÖ) Magas munkanélküliségi arány (P) Nem megfelelő ellenőrzés (a feketepiacot illetően) (M)	Az eljárások elindítása (M,HÖ) Bírságok kiszabása (M,HÖ) Hatékony szankcionálás (M,HÖ) Ügyek nyilvánosságra hozatala (M,HÖ) Publicitás (M,HÖ,P) -nemzetközileg (M,P) Jó gyakorlat elismerése (HÖ) Mediálás (M,HÖ) Tájékoztatás terjesztése (M,HÖ) -a jó gyakorlatról (HÖ) Tájékoztatás bírósági eljárásokról/jegyző (M) Tájékoztatás a megtorlásról (M,HÖ) Nyitottság klf. módszerekre, a körülmények szerint (M,HÖ) Képzés/Oktatás(M,HÖ,P) Kutatások, felmérések (M,HÖ) Stratégia kidolgozása (M) Tájékoztató anyagok kidolgozása (M) Jogszabályi javaslatok (P) Helyzetjelentés (P) Hírlevél (M,HÖ,P) A média felhasználása (P) Az esélyegyenlőség, társadalmi összetartás előnyeinek hangsúlyozása (M,HÖ,P)	PÉNZ és MUNKAERŐ Törvény A téma bevezetése a meglévő eljárásokba/finanszírozási keretbe Tájékoztatás a jó gyakorlatról Tananyagok átalakítása Kutatások/együttműködés egyetemekkel Finanszírozás

II. melléklet
Munkalap a cselekvési terv készítéséhez

Következő lépések/tevékenységek	Rendelkezésre álló erőforrások	Szükséges erőforrások	Időkeret