

# Esélyegyenlőség a gyakorlatban

## Alaphangok – 2004

Alapvető jogok & anti-dizkrimináció



Foglalkoztatási & szociális ügyek



Európai Bizottság

Az „Esélyegyenlőség a gyakorlatban: Alaphangok 2004” című dokumentum az Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága által a hátrányos megkülönböztetés elleni harc 2001-től 2006-ig terjedő időszakára meghirdetett Közösségi Cselekvési Programja keretében jelent meg. A kiadvány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Bizottság foglalkoztatási és szociális ügyekért felelős főigazgatóságának a véleményét, illetve állásfoglalását. Sem az Európai Bizottság, sem a nevében eljáró személyek nem felelnek azért, hogy a jelen kiadványban foglalt információtartalmakat mások hogyan használják fel.

A Cselekvési Programmal és a faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetéssel kapcsolatban további információk a:

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

© Fotók – Európai Bizottság

© Fotó a 17. oldalon – UK Employers' Forum on Disability

© Fotó a 12. oldalon – CMI / Digital Vision

© Fotó az 5. és a 14. oldalon – ERRC

© Fotó a 24. oldalon – Jess Hurd / reportdigital.co.uk

Köszönetnyilvánítás

A Közösségi Cselekvési Program köszönetét szeretné kifejezni a kiadvány szerkesztésében résztvevőknek, amiért a következő oldalakon bölcs észrevételeikkel járultak hozzá a valóság, az eddigi sikerek és a további kihívások feltárásához. Nevezetesen a következőknek: Timo Makkonen, Barbara Cohen, Lékó Zoltán, Roger Dennisson, Maria Miguel-Sierra, Marcel Zwamborn, Dimitrina Petrova, Susan Scott-Parker, Sinead Tiernan, Markus Gaier és Joy Oyesanya.

**A „Europe Direct” szolgáltatása segít Önnek választ találni az Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire.**

**A szolgáltatás ingyenesen hívható telefonszáma:**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

Jelentős mennyiségű további információt talál az Európai Unióról az Interneten. Az információk az Európa szerveren, a következő címen állnak rendelkezésre: <http://europa.eu.int>

Rendszerező adatok a kiadvány végén találhatóak.

Luxembourg: Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, 2004

ISBN 92-894-7850-0

© Európai Közösségek, 2004

Sokszorosítása engedélyezett, amennyiben a forrást feltüntetik.

*Printed in Belgium*

FEHÉR, KLÓRMENTES PAPIRRA NYOMTATVA



# Esélyegyenlőség a gyakorlatban

## Alaphangok – 2004

Döntő tényezők és szereplők a hátrányos megkülönböztetés leküzdését szolgáló uniós irányelvek érvényesítésében

### Előszó

A hátrányos megkülönböztetés elleni harc Közösségi Cselekvési Programja (2001 – 2006) keretében finanszírozott tevékenységek széles köre jól tükrözi, hogy Unió-szerte az emberek milyen szerteágazó csoportjait érintik vagy fogják érinteni a hátrányos megkülönböztetés visszaszorítását szolgáló új szabályok. E küzdelem kezdete óta hihetetlen széleskörű erőfeszítés történt az igazságosság és a méltányosság előmozdítása érdekében a hátrányos megkülönböztetésnek a faji egyenlőségről, valamint a foglalkoztatás esélyegyenlőségéről szóló irányelvek által átfogott öt alapvető területén, egy olyan jogi és kulturális környezetben, amelyik óriási eltéréseket mutat.

A Cselekvési Program keretében finanszírozott kezdeményezések állandó mélyreható és alkotó erőfeszítésekre vezettek az elsőszámú cél megvalósítása, a diszkriminációmentes Európa megteremtése érdekében. A programban az EU 25 tagállamából résztvevők mindenekelőtt nagy lelkesedéssel tanulnak egymás tapasztalataiból és más jogalkotói kezdeményezésekből, például a nemek esélyegyenlőségéről szóló korábbi jogi szabályozásból.

A 2004. év e témában kiadott „Jogegyenlőség a gyakorlatban: Alaphangok – 2004” című tanulmányfüzet akkor jelenik meg, amikor az Unió tagjainak száma Európa történelmének egy újabb szakaszához érve, 2004. május 1-től 10 új állammal bővül. Az egyes nemzetek kormány-

tisztviselőitől kezdve, a szakértőkön át a nem-kormányzati szervezetek képviselőiig a Cselekvési Program legkülönbözőbb résztvevői szólalnak meg benne. Minthogy az irányelvek átültetésére szabott határidő lejárt, azzal a kihívással nézünk szembe, hogy biztosítsuk, hogy az emberek faji vagy etnikai származásuktól, vallásuktól, illetve meggyőződésüktől, fogyatékoságuktól, életkoruktól és szexuális beállítottságuktól függetlenül azonos szintű védelmet élvezzenek a hátrányos megkülönböztetéssel szemben.

Úgy döntöttünk tehát, hogy ebben az évben figyelmünk homlokterébe az Amszterdami Szerződés 13. cikkéből merítő, a faji egyenlőség és az egyenlő munkahelyi bánásmód kérdését tárgyaló diszkrimináció-ellenes irányelvek érvényre juttatásában döntő tényezőket és szereplőket helyezzük.

Az önálló véleményeknek ez a gyűjteménye – amely a nemzeti hatóságoktól a nem-kormányzati szervezeteken át, a területre specializálódott szervekig és szakértőig terjedő körben az érdekeltek által megfogalmazott nézeteket fogja egybe – ragyogó bizonyosságául szolgál azoknak a folyamatoknak, amelyek a jogalkotókat és a politikai döntéshozókat az íróasztaltól az élet gyakorlati oldalára – a jog írott betűjétől az európai társadalmak változó hozzáállásának és gyakorlatának mindennapi valóságába vezetik át.

# Tartalom

## Az íróasztaltól napjaink gyakorlatáig

<b>A diszkrimináció–ellenes irányelvek érvényre juttatása</b>	<b>3</b>
---	----------

## I. rész

<b>Közös tulajdon és fogékonyság</b>	<b>6</b>
--------------------------------------	----------

## II rész

<b>A kulcsszereplők bevonása és mobilizálása</b>	<b>10</b>
--	-----------

<b>2.1. Az egyesületek megváltozott szerepe</b>	<b>10</b>
---	-----------

Az egyenlőség kérdésével foglalkozó szervek és a faji egyenlőség irányelve	<b>12</b>
--	-----------

Egy szervezeti álláspont: Meg kell védeni a romák jogait!	<b>14</b>
---	-----------

<b>2.2. A szociális partnerek bevonása</b>	<b>17</b>
--	-----------

Munkaadók: kulcsfontosságú partnerek a hátrányos munkahelyi megkülönböztetés leküzdésében	<b>17</b>
--	-----------

A szakszervezeti mozgalom színre lép	<b>19</b>
--------------------------------------	-----------

„A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen”: Nemzeti identitással folytatott pán–európai kampány	<b>20</b>
--	-----------

<b>2.3. Az érdekeltek leültetése egy asztal mellé – az állami hatóságok szerepe</b>	<b>22</b>
---	-----------

Az egyenlőségért folyó küzdelemben az állami hatóságok haladnak elől: Az Egyesült Királyság kötelezettségvállalása az egyenlőség előmozdítása és a faji kapcsolatokat szabályozó törvény tekintetében	<b>23</b>
---	-----------



# Az íróasztaltól napjaink gyakorlatáig – A diszkrimináció–ellenes irányelvek érvényre juttatása



**Az alapvető társadalmi hozzáálláson a jogszabályok önmagukban nem tudnak változtatni. Az előttünk álló legfőbb feladat, hogy a diszkrimináció–ellenes jogszabályok szelleme valamilyen érdekeltek szemében a mindennapok valószínűségeként váljék.**

Amikor a diszkriminációról esik szó, az Európai Unió valamennyi tagállama három szempontból is hasonló tapasztalatokról számol be. Először is arról, hogy már régóta hatályosak olyan intézkedések, amelyek célja a diszkrimináció leküzdése. A legtöbb tagállam beemelt az alkotmányába – és gyakran jogrendszerének más részeibe is – egyenlőségről és diszkrimináció–mentességről szóló bekezdéseket. Mások a törvényhozás munkáját rendkívül széleskörű politikai intézkedésekkel egészítették ki.

Másodsorban, ha nem is mind, de a legtöbb tagállam osztja azt a véleményt, hogy a meghozott intézkedések nem bizonyultak elégségesnek és kellően hatékonyak. Mi sem igazolja ezt jobban annál a ténynél, minthogy a diszkrimináció létezésének megkerülhetetlen bizonyítékai ellenére a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők ritkán fordulnak a bírósághoz. Ez pedig arra utal, hogy a jog előírásainak érvényre juttatása nehézségekbe ütközik, pontosabban arra, hogy a jogot különböző akadályok gátolják abban, hogy igazságot szolgáltatson az áldozatoknak. Az e területtel foglalkozó kutatások valóban arra mutatnak, hogy a hátrányos megkülönböztetés sértettjei gyakran azért nem indítanak peres eljárást, mert attól tartanak, hogy szinte lehetetlen lesz bebizonyítani az igazukat, vagy azért, mert úgy vélik, hogy az ügy végkimenetele számukra nem lesz kielégítő. Sokan egyáltalán nincsenek tisztában jogaikkal, vagy tanácsra, támogatásra szorúlnak.

Ugyanakkor az EU 25 tagállama egy harmadik kérdésben is közös álláspontra helyezkedik. Nevezetesen abban, hogy újult erővel látnak neki a diszkrimináció visszaszorítására irányuló munkának. A jelenlegi helyzethez nagyban hozzájárult a közösségi szintű politikai és jogalkotási kezdeményezések nemrégiben történt elfogadása. Az Európai Unió Tanácsa 2000-ben fogadta el a „Hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem közösségi cselekvési programját” két, az egyenlő bánásmódról szóló irányelvvel egyetemben. Ezek egyike a foglalkoztatás és a munkavégzés során érvényesítendő egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK tanácsi irányelv („Az egyenlő munkahelyi bánásmód irányelve”), a másik pedig a személyek közötti, faji– vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK tanácsi irányelv („A faji egyenlőség irányelve”).

## A nemzeti jogszabályok összhangba hozása az uniós irányelvekkel

Mindkét fent említett irányelv részletes és mindenre kiterjedő meghatározását adja a diszkri-

minációnak, ami a hátrányos megkülönböztetés elleni jogszabályok gyakorlati alkalmazhatóságához elengedhetetlen. Ezenkívül mindkét irányelv magába foglal olyan rendelkezéseket, amelyek a bizonyítás terhére a hátrányos megkülönböztetés esetén az elkövetőre hárítják, és a nem-kormányzati szervezeteknek szánnak szerepet abban, hogy az áldozatok nevében, illetve érdekében pert indítsanak. „A faji egyenlőség irányelve” arra is felszólítja a tagállamokat, hogy – amennyiben ezt még nem tették volna meg – hozzanak létre szervezeteket az egyenlő bánásmód gyakorlatának előmozdítása céljából. Ezek a rendelkezések számos olyan akadályt számolnak fel, amelyekkel a hátrányos megkülönböztetés sértettjei mindeddig szembekerültek, ezáltal megkönnyítik számukra az igazságszolgáltatás igénybevételét.

Így az irányelvek és a kapcsolódó cselekvési program egy újabb lehetőséget biztosítottak ahhoz, hogy a diszkriminációmentesség kérdése az országok szintjén továbbra is napirenden maradjon. Az irányelvek minden tagállamot felelőssé tesznek azért, hogy nemzeti jogszabályaik összhangban álljanak a két irányelvben foglaltakkal. A nemzeti jogszabályokat „a faji egyenlőség irányelvében” rögzített követelmények vonatkozásában 2003. júliusáig, „az egyenlő munkahelyi bánásmód irányelvében” megfogalmazott követelmények tekintetében pedig 2003. decemberéig kellett összhangba hozni az irányelvekkel. Az új tagállamok esetében az irányelvek átvételére megszabott határidő 2004. májusában járt le. A tagállamok némelyike több időt kért az életkoron és a fogyatékosságon alapuló diszkriminációt felszámoló rendelkezések végrehajtására.

### A végső kihívás: A nemzeti jogszabályok átültetése az elméletből a gyakorlatba

Most, hogy az irányelvek rendelkezéseinek átültetése a nemzeti jog hátrányos megkülönböztetés elleni rendelkezéseibe nagyrészt megtörtént, egy másik, ugyanolyan fontos és nagy erőfeszítéseket kívánó feladat vár ránk: az új

jogszabályok átültetése az elméletből a gyakorlatba. Ennek végrehajtásához ismernünk kell azokat a döntő tényezőket és szereplőket, amelyek és akik nélkül a diszkrimináció-ellenes jogszabályok szövege csak „holt betű” marad. Már csak azért is, mert a legjobb törvény sem ér semmit, ha a gyakorlatban nem tartják be, és nem szereznek érvényt neki.

A sikeres stratégiának – amelyik azt hivatott biztosítani, hogy a jog kézzelfogható eredményeket mutasson fel mindazok számára, akiket meg kell védenie – két alkotóelemmel kell rendelkeznie. Elsősorban a társadalmi érzékenység és tudatosság felkeltésével törekednie kell az egyenlő bánásmód elvének fokozottabb betartására, másodsorban pedig biztosítania kell, hogy mindazok, akik ezen erőfeszítések ellenére sem mutatnak jogkövető magatartást, a végrehajtás hatékony kikényszerítő eszközeivel találják szembe magukat.

Ahhoz, hogy az emberek betartsák a jogot, tisztában kell lenniük annak tartalmával, és persze hajlandóságot kell mutatniuk annak betartására. Itt jutnak szerephez a tájékoztató kampányok és a társadalom tudatosságát, illetve érzékenységét felkeltő tevékenységek. Ebben az összefüggésben a tudatosság és az érzékenység fokozását szélesebb értelemben véve úgy kell felfogni, mint ami nem csak a médiát és a plakátokat foglalja magába, hanem például olyan közéleti fórumok megteremtését is, ahol a hátrányos megkülönböztetés legkirívóbb esetei megvitatottak.

Bár ezek a tevékenységek minden bizonnyal jól szolgálják majd a hátrányos megkülönböztetés visszaszorítását, de nem valószínű, hogy a diszkrimináció gyakorlatát teljesen felszámolják. Ezért van szükség a diszkriminációt tiltó jogszabályok hatékony érvényre juttatására is. Mindez szükséges feltételként foglalja magába az igazságszolgáltatás jobb hozzáférhetőségét és olyan szervezetek létezését, amelyek segítséget nyújtanak a diszkrimináció áldozatai számára. Ez jórészt intézményi kérdés: biztosítani kell a szükséges intézmények és szervezetek meglétét, azok megfelelő személyi feltételeit, továbbá hatékony működésüket. A rendőrségnek, az



ügyészségeknek és a bíróságoknak komolyan kell venniük a diszkriminációs ügyeket, különben a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők lemondanak arról, hogy ügyükkel bírósághoz forduljanak. Az ombudsmani intézmények és a jogegyenlőséggel foglalkozó szervezetek léte, általában könnyen hozzáférhető és viszonylag gyors jogorvoslatot biztosít. A nem-kormányzati szervezetek rendkívül fontos és értékes szerepet töltenek be a diszkrimináció áldozatainak megsegítésében azáltal, hogy tanácsokkal látják el őket, támogatást biztosítanak a számukra, és szükség esetén abban is segítenek, hogy ügyük bíróság elé kerüljön.

Kiadványunk e kérdéskör lényegébe hatol és több példával is alátámasztja, hogyan lehet a diszkriminációt tiltó jogszabályokat a gyakorlatban hatékonyabbá tenni. Az I. rész valamennyi érdekelt támogató hozzáállásának és aktív részvételének jelentőségét hangsúlyozza és

különböző országokból vett példákon mutatja be, hogy a nem-kormányzati szervezeteket és különösen a szociális partnereket hogyan vonták be a jogalkotás folyamatába. A II. rész a különböző kulcsfontosságú szereplők, különösen a jogegyenlőséggel foglalkozó szervezetek, a nem-kormányzati szervezetek, a szociális partnerek és az állami hatóságok részvételét és mozgósítását helyezi vizsgálódásának középpontjába, figyelmét elsősorban Európa legszámtöbb kisebbségére, a romákra irányítva.

Ezek a példák kimerítően illusztrálják, hogy milyen óriási előnyökkel jár egyrészt az összes érdekelt aktív részvétele, másrészt a gyakorlati „terepmunka” során szerzett tapasztalatok alapján leszűrt legmegfelelőbb gyakorlat cseréje. Legyen tehát ez a két tényező az EU tagállamainak egy újabb közös vonása.

*Az irányelvek segítségével valamelyest csökkenthető az a kettősség, ami a roma közösségek mérhetetlen lemaradása és a kibővített Európa értékeinek gyarapítása terén bennük rejlő óriási lehetőségek között mutatkozik.*



# Közös tulajdon és fogékonyság



„A szabályozás minősége döntően a felhatalmazáson múlik. Ezen a közvetlenül érintettek tapasztalatainak és nézeteinek a jogszabály-alkotás folyamatába történő bevonását értem. A jogok éber őreként fellépő csoportok, például a munkaadói szervezetek és a szakszervezetek, a közösségi szerveződések és a közérdek alapján tevékenykedő nem-kormányzati szervezetek stb. oktatnak és tájékoztatnak, továbbá segítik az egyéneket jogaik érvényesítésében. Ezeknek a csoportoknak biztosítani kell a jogot arra, hogy tájékoztatást kapjanak, kikérjék véleményüket, és részt vehessenek a jogérvényesítés folyamatában.”<sup>(1)</sup>

*Bob Hepple  
nyugalmazott jogász professzor,  
Cambridge-i Egyetem*

Az irányelvek jóváhagyását követően a tagállamok többségében az volt az elsődleges szempont, hogy a megfelelő jogi és közigazgatási eljárások kialakításával azok formai követelményeinek eleget tegyenek. Bár a folyamat esetleg bonyolultnak tűnhetett, ez egy határozott végponttal rendelkező folyamat volt, olyan, amelyik teljesíthető.

Jelenleg a tagállamok már egy nyílt végű folyamattal néznek szembe, az irányelvek céljainak megvalósításával. A diszkrimináció leküzdésének és az egyenlőség előmozdításának, mint folyamatnak nincs határozott végpontja. Ez addig fog tartani, amíg szükséges. Olyan folyamat, amely a legtöbb intézmény elé feladatokat állít és esetleg éles ellentétben álló érdekeket ütköztet. Ezenkívül ez egy olyan folyamat, amelyről a kormányoknak el kellett ismerniük, hogy elszigetelten nem vihető sikerre.

Kezdetben a felelősség elsősorban a nemzeti kormányokra hárul, hiszen csakis a kormányok gondoskodhatnak a szükséges jogi szabályozásról. Az irányelvek egyhangú jóváhagyásával a tagállamok hivatalosan is szentesítették a szélesebb körű részvételt és megegyeztek, hogy a nemzeti kormányoknak bátorítaniuk és ösztönözniük kell az iparral és a nem-kormányzati szervezetekkel folytatott párbeszédet.

Ugyanakkor a kibővített EU legtöbb tagállamában nem sok jel utal arra, hogy ennek a kötelezettségüknek mindeddig nagyobb figyelmet szenteltek volna. Míg a párbeszédnek ez a fajtája néhány tagállamban rendszeresen előfordul, ellenben ahol a kormányzat és a civil társadalom közötti megfelelő kommunikáció nem jelent alapvető normát, ott úgy tűnik, hogy az irányelvekben megfogalmazott követelmények sem fejtenek ki komolyabb hatást. Más megközelítésben viszont ezek a követelmények az ilyen párbeszéd kialakulását mindeddig gátló bizalmatlanság megtörésének katalizátorai lehetnek.





Hasznos, ha a tagállamok korábbi, a nők és a férfiak közötti megkülönböztetés kérdésének megoldásában szerzett pozitív és negatív tapasztalataira egyaránt építünk. További tanulságokkal szolgálhat azon országok igazságszolgáltatása, ahol már évek óta hatályosak egyéb diszkrimináció-ellenes jogszabályok.

## A követő jellegű egyéni jogorvoslati igények nem jelentenek elégséges megoldást

A hátrányos megkülönböztetés felszámolásának alapvető feltétele, hogy a diszkrimináció áldozatai valós jogokkal rendelkezzenek ahhoz, hogy sérelmeik orvoslására jogorvoslatot keressenek és találjanak. Azonban hosszú évek diszkrimináció-ellenes erőfeszítései bizonyították, hogy ez, bár elengedhetetlen, mégsem elégséges feltétel, különösen akkor nem, ha célunk, hogy valós lépéseket tegyünk az egyenlőség megvalósítása felé. Nem valószínű, hogy az egyéni jogorvoslati igények jelentős mértékben vagy tartósan felszámolhatnák a diszkrimináció jól megerősített, intézményi állásait. Ahol a szervezetek merev, védekező álláspontot képviselnek, ott az egyéni igények csak tovább fokozhatják a változásokkal szemben tanúsított ellenállást. Vélhetően nemcsak butaság, de egyenesen helytelen a diszkrimináció felszámolásának terhét néhány, igazáért kiállni kész ember vállaira rakni.

Ezért, bár egyidejűleg megtartják és elősegítik az egyéni hatékony jogorvoslatot támogató folyamatokat, a kormányoknak és a civil társadalom csoportjainak túl kell lépniük ezen az egyéneken alapuló, követő jellegű megközelítésen, és más, aktívabb hozzáállást igénylő megoldásokat kell keresniük ahhoz, hogy változás következzen be egy-egy szervezet egészének intézményi felfogásában és gyakorlatában.

Szükséges, hogy maga a szervezet jelölje meg az egyenlőséget akadályozó tényezőket a foglalkoztatásban, az oktatásban, a szakképzésben, vagy akár az áruk és szolgáltatások elérhetőségében. Egy-egy szervezeten belül

ilyen akadályozó tényezőt képezhetnek azok a normák és eljárások, amelyek szándékosan vagy akaratlanul zárnak ki, vagy hoznak hátrányos helyzetbe bizonyos csoportokat. Itt egyaránt beszélhetünk írásban rögzített elvekről és eljárásokról, vagy kikezdehetetlennek hitt, sztereotípiákból és előítéletekből táplálkozó íratlan „szabályokról”. Ha egy szervezeten belül bizonyos csoportok esélyegyenlőségét gátló akadályok merülnek fel, akkor a szervezettől meg kell követelni, hogy változtasson rajtuk.

Bizonyos csoportok tagjai olyan akadályokkal is szembesülhetnek, amelyek alapját az adott csoport történelmi gyökerű kizárása vagy háttérbe szorítása képezi. Ezt láthatjuk ott, ahol – az esélyegyenlőség biztosítását célzó intézkedések ellenére – bizonyos csoportok tagjai nem, vagy csak aránytalanul kis számban kerülnek valamilyen állásba, részesülnek juttatásokban, vagy férhetnek hozzá szolgáltatásokhoz. A múltbéli megkülönböztetés máig kisugárzó hatásainak megszüntetése céljából vállalt pozitív beavatkozás nélkül az ilyen hátrányok minden bizonnyal továbbra is fennmaradnak.

Az akadályok felmérésének és a változtatás megtervezésének nyilvánvalóan lényeges eleme a hátrányos helyzetű csoportok bevonása. Persze a szervezeteken belül többi érdekelt félnek a végrehajtandó változásokban betölthető szerepe egyaránt múlik a nemzeti jog előírásain és a tradicionálisan kialakult viszonyokon. Ebben a szakszervezetek szerepe ugyanúgy lehet meghatározó, mint teljesen jelentéktelen. A jogalkotás határozott kötelezettségeket róhat az állami hatóságokra, illetve bizonyos munkáltatókra, vagy azok mindegyikére. A szakosított szervek széleskörű jogérvényesítő hatáskörrel rendelkezhetnek, amibe beletartozhat a nyomozati tevékenység, ajánlások kidolgozása, illetve a változtatás végrehajtására irányuló pozitív intézkedések kötelező megtételének biztosítása.

(1). Részlet a „Work, empowerment and equality” címmel, a *genfi International Institute of Labour Studies intézményében, 2000. novemberében elhangzott nyilvános előadásából.*

## Az érdekelteknek együtt kell működniük!

Ideális esetben a nemzeti kormányok, a szakosított szervezetek, az állami és a magánszektor szervezetei, a szakszervezetek, a nem-kormányzati szervezetek, valamint a hátrányos helyzetű csoportok tagjai egyaránt érezni fogják az egyenjogúság biztosítása érdekében folytatott együttműködés kölcsönös előnyeit. Ebbe a körbe tartozhatnak azok az egyeztető mechanizmusok, amelyek keretében a szervezeteknek fel kell mérniük pillanatnyi gyakorlatuk hatásait, és cselekedniük kell az egyenlőség előtt álló akadályok felszámolása érdekében. Amennyiben az intézményi diszkriminációt feltárják, de a szervezet mégsem lép fel ellene, úgy szankciókat kell

alkalmazni. Formális szankciókat jogszabályi, illetve közigazgatási rendelkezések írhatnak elő. Nem-formális joghátrányokat, például állami szerződésekből történő kizárást, vásárlói bojkottot vagy ipari akciót a különböző érdekelt csoportok alkalmazhatnak.

A más országok igazságszolgáltatásának tapasztalataiból levonható igazi tanulság az, hogy minél többen vesznek részt és ismerik fel érdekeltként, hogy valódi érdekeik az egyenlőségen alapuló társadalom építéséhez fűződnek, a jogszabályok, a szankciók, illetve a kampányok is annál nagyobb hatást váltanak ki. Ezenkívül a különböző csoportok bevonása önmagában is hozzájárul a beállítottság és a gyakorlat megváltozásának folyamatához.

## Magyarország

Magyarországon az irányelvek átültetésére szabott határidő az ország 2004. május 1-i uniós csatlakozásának időpontjával esett egybe. A magyar kormány a két és fél éves konzultációs eljárás keretében újszerű és több irányú megközelítést alkalmazott. Először fordult elő ugyanis, hogy a jogalkotással kapcsolatos konzultációk az Interneten, valamint a hagyományos csatornákon keresztül párhuzamosan folytak.

Az EK irányelveiben megfogalmazott elgondolások kifejtésének céljából 2002. novemberében egy 80-oldalas konzultációs dokumentumot tettek közzé egy az erre a célra létrehozott internetes oldalon. A konzultációs dokumentum azt a javaslatot is részletesen ismertette, hogy a magyar kormány miként képzei az irányelvek átültetését a magyar jogba. Ezenkívül a magyar Legfelsőbb Bíróság véleményt nyilvánított arról, hogy az irányelvek végrehajtása miként befolyásolná a jelenlegi magyar jogi fel fogást.

2002. novembere és 2003. májusa között – a hazai jogi szabályozás szövegezése során – a magyar hatóságok és a civil társadalom, mindenekelőtt a roma kisebbség, illetve a homoszexuális és a leszbikus közösség, továbbá a szakszervezetek és a munkaadói hálózatok képviselői találkoztak egymással, hogy alaposabban megismerjék egymás gondjait és a hatékony jogi szabályozással kapcsolatos prioritásait.

A hazai törvényjavaslatot ezután 2003. májusától augusztusáig ismét megtárgyalták a kulcsfontosságú érdekelt felekkel, majd mielőtt parlamenti vitára és elfogadásra került volna, tartalmilag és nyelvileg pontosították. A 13. cikk alapján 2003. végén elfogadott, a két irányelvet átültető magyar jogszabály szövege, a kormány és a civil társadalom együttműködésének hű tükre.



A jövő sokszínű képe, sokféle új megközelítést vet fel.

## Egyesült Királyság

Az Egyesült Királyság konzultációs eljárása még 2000-ben vette kezdetét a „Foglalkoztatási” irányelvben megfogalmazott elvek széleskörű megvitatásával. Ezt két további konzultáció követte. Az első, „Towards Equality and Diversity” (Út az egyenlőség és sokszínűség felé) címmel a végrehajtás vázlatos stratégiáját vizsgálta, a második – amely 2002. októberében, „The Way Ahead” (Az előttünk álló út) címmel indult – a diszkrimináció egyes alkotóelemeivel és a törvénytervezet konkrét tartalmával foglalkozott. A konzultációsorozat mögött meghúzódó cél a hazai törvényjavaslat hangsúlyos pontjainak megvitatása volt, továbbá az, hogy a kész törvény hatályba lépése előtt a lehető legtöbb időt biztosítsák a munkaadóknak, az érdekelt szervezeteknek, a szakszervezeteknek és a munkavállalóknak a jogalkotásra való felkészülésre.

A jogi szabályozás hatályba lépését megelőző három év során megközelítőleg 4000 válasz érkezett a különböző felmérések eredményeként. Az eljárás hatékonyságának fontos jeleként kell értékelnünk, hogy a konzultáció keretében beérkezett válaszok közvetlenül a jog-

szabály bizonyos vonatkozásainak megfogalmazására irányultak. Ilyen volt például a szexuális irányultság fogalmának a foglalkoztatás egyenlőségéről (a szexuális irányultságról) szóló jogi szabályozásában használt definíciója, amely az azonos neműek, az ellenkező neműek, illetve mindkét nem felé való irányultságra utal.

Végezetül fontos megjegyeznünk, hogy a Kereskedelmi és Ipari Minisztérium volt az a vezető kormányhivatal, amelyik az egyenlő munkahelyi bánásmód irányelvén belül a szexuális irányultságra, a vallásra, illetve meggyőződésre, továbbá az életkorra vonatkozó részek végrehajtásában közvetlenül érintett volt, ugyanakkor más minisztériumok a foglalkoztatás egyenlőségével és a faji egyenlőséggel foglalkozó irányelvek átültetésében egyaránt részt vettek. A Belügyminisztérium a faji egyenlőség kérdésének, a Munka- és Nyugdíjügyi Minisztérium pedig a fogyatékoság kérdésének volt a felelőse. A minisztériumok közötti hatékony munka biztosította a jogalkotás különböző területein született definíciók következetes alkalmazását.

# A kulcsszereplők bevonása és mobilizálása

## 2.1. Az egyesületek megváltozott szerepe

A diszkrimináció áldozatai könnyebben és nagyobb bizalommal indítanak pert, ha szervezetek támogatását érzik maguk mögött. Ha a diszkrimináció–ellenes jogalkotást az általános társadalom– és gazdaságpolitikai célokhoz kell is kötnünk, a „bírószágok és a peres eljárások az emberi jogok érvényesítésének, a nyilvánosság mind szélesebb körű részvételének, a gazdasági feltételek javításának, a józan megfontoláson alapuló meghatalmazás előmozdításának, a törvénykezés és a jogrendszer átalakításának, valamint a kormány egyre nagyobb mértékű számonkérhetőségének fontos mechanizmusai – tehát mindannak, amit egyesek tágabb értelemben a „jogállamiság” értékeinek neveznek”<sup>(2)</sup>.

A diszkrimináció ellen fellépő hatékony jogalkotásnak két fő előfeltétele van. Az első az áldozatnak a tényleges és személyes jogorvoslathoz való joga azzal a személlyel vagy szervezettel szemben, aki vagy amelyik az illető hátrányos megkülönböztetésében vétkes, a második pedig a jogérvényesítés megfelelő szintjének biztosítására alkalmas mechanizmusok megléte valamennyi tagállamban.<sup>(3)</sup>

### Jogállás átvállalása

Az irányelvekben megfogalmazott legfontosabb újítások egyikét azon eljárásbeli biztosítékok jelentik, amelyek többek között a faji egyenlőségről és az egyenlő bánásmódról szóló irányelv alapján „jogos érdekeltséggel” rendel-

kezőnek tekintett összes egyesületnek, szervezetnek és más jogi személynek arra a jogára terjednek ki, hogy a diszkriminációnak a két irányelvben meghatározott áldozatait közvetlenül támogassák, illetve képviseljék. A jogállás helyének átruházása úttörő jellegű kezdeményezés és belső ellentmondások tisztázását igényli.

Az egyesületek vonatkozásában a jogállás helyének fogalmát első ízben alkalmazták Közösségi szinten, míg ez a múltban kizárólag a kohézió eltérő szintjeivel rendelkező nemzeti kormányok hatáskörébe volt utalva.

Néhány szerző sajnálatosnak tekinti a tényt, hogy – az irányelvek alapján – a diszkrimináció valamely személyében is konkrétan meghatározott áldozata nélkül a szervezetek nem kapnak önálló jogosultságot a perindításra (azaz kollektív kereseti jogot), ami pedig különösen hasznos lehetne a diszkrimináció intézményesült formáinak, vagyis olyan általános gyakorlattá vált jelenségeinek leküzdésében, amelyek így az egyes ember számára még nagyobb kihívást jelentenek<sup>(4)</sup>.

Mindazonáltal a bővítéssel összefüggésben, a mindkét irányelvben megtalálható rendelkezés egy olyan normát ír elő az új tagállamok számára, amelynek alapját a régi tagállamok jelenlegi gyakorlata képezi.

A munkavállalók és a fogyasztók szempontjából ez a változás elvben mindenképp komoly előrelépést jelent. Mindeddig ugyanis vagy nem tudták, vagy nem nagyon akarták perbe fogni a munkaadót, illetve a szolgáltatót, minthogy annak elbocsátás vagy rossz minőségű szolgáltatás lehetett a következménye. A képviselőnek az elsősorban a konfrontáció elkerülését szolgáló „harmadik utas” csatornája bizonyos mértékig arra kellene ösztönözze a munkaadókat és a



szolgáltatókat, hogy a két irányelv végrehajtása kapcsán megelőző hozzáállást tanúsítsanak.

A valóság azonban az, hogy az irányelveknek azok a rendelkezései, amelyek a tagállamok részéről megkívánják az ipar<sup>(5)</sup> és a nem-kormányzati szervezetek<sup>(6)</sup> közötti párbeszéd előmozdítását, továbbá a jogállás helyének átruházását a jogos érdekkel rendelkező szervezetekre, nagy erőpróbát igénylő helyzetbe hozták a szakszervezeteket, a nem-kormányzati szervezeteket és a többi érintett egyesületet.

A helyzet már csak azért is nagy erőpróbát jelent, mert ezek a szervezetek csak akkor tudnak valódi hatást gyakorolni az irányelvekben foglaltak érvényesítésére, ha szemtől szembe felvállalják ezeket az újabb kihívásokat. A jövőben ehhez kell igazítaniuk a munkájuk során alkalmazott ismereteket és gyakorlatot, ezenkívül átfogóbb stratégiát kell kidolgozniuk a diszkrimináció potenciális áldozatainak hatékonyabb védelmére és az egyenlőség ügyének előmozdítására.

## Megfelelni a kihívásnak

Ha ezek a szervezetek el akarják érni céljukat, akkor a következő néhány kulcsfontosságú tevékenységre kell összpontosítaniuk:

- Információs szolgáltatás: a lehetséges áldozatokat és általában véve a nagyközönséget jobban kell tájékoztatni a jelenleg rendelkezésükre álló jogi eszközökről. Túlságosan gyakori, hogy az áldozatok azzal sincsenek tisztában, hogy jogukban áll jóvátételt követelni, hogy milyen eljárást kell követni, sőt azzal sem, hogy szükség esetén hova forduljanak.
- Az ismeretek bővítése és a képzés: a ismeretek bővítése és a képzés terén óriási erőfeszítésekre lesz szükség azok tekintetében, akik az irányelvekkel, illetve azok hazai végrehajtásával valamilyen közvetlen kapcsolatban végzik munkájukat. A szervezetek azzal járulhatnak hozzá ezekhez az erőfeszítésekhez, ha az egyenlő bánásmóddal és a diszkrimináció-

mentességgel összefüggő kérdések tekintetében célirányos képzést nyújtanak.

- Támogatás és lobbytevékenység: szükség lesz a nem-kormányzati szektorban és a többi érintett szervezetnél meglévő jogi és támogatói ismeretekre, például azért, hogy az irányelvekben foglalt rendelkezéseket megfelelő módon alkalmazzák, a visszaéléseket dokumentálják, vagy jogszabály-tervezeteket készítsenek el.
- Szövetségesek megnyerése és hálózat kialakítása: ahhoz, hogy az egyenlőség kérdése továbbra is a politika napirendjén maradjon, politikai mozgósításra van szükség a jobb átláthatóság, a nagyobb hitelesség és a több támogatás érdekében. A szervezeteknek azon kell munkálkodniuk, hogy minél több érdekelt felet vonjanak be a folyamatba, és hogy aktívan működjenek együtt a szakosított szervezetekkel, illetve egyes hivatalokkal.

Azt is meg kell vizsgálnunk, hogy a jogosult szervezetek valóban akarnak-e élni az új szabályok adta lehetőségekkel. Sok múlik majd azon, hogy képesek lesznek-e struktúráikat szakmai alapokra helyezni, humán és pénzügyi erőforrásaikat mobilizálni és szervezeti felépítésüket ehhez igazítani. Az irányelvek érvényesítése és végrehajtása annak a hosszú folyamatnak az elemei, amelyeknek végső fokon szociális változásokhoz kell vezetnie társadalmunkban. A „jogos érdekkel” rendelkező szervezetek kedvező pozícióban vannak és kiérdemelték, hogy alapvető szereplői legyenek ennek a folyamatnak.

(2). *Public Interest Litigation: Selected Issues and Examples*. Helen Hershkoff.

(3). COM/99/0565 végleges.

(4). *Meeting the challenge? A comparison between the EU racial equality Directive and the Starting line*. Mark Bell. A „The Starting line and the incorporation of the Racial Equality Directive into the national laws of the EU Member States and Accession States” című kiadványban, Isabelle Chopin és Jan Niessen (szerkesztők). London/Brussels: Commission for Racial Equality/Migration Policy Group, 2001. Pp 22–54.

(5). A faji egyenlőség irányelvének 11. és az egyenlő munkahelyi bánásmód irányelvének 13. cikke.

(6). A faji egyenlőség irányelvének 12. és az egyenlő munkahelyi bánásmód irányelvének 14. cikke.

## Az egyenlőség kérdésével foglalkozó szervek és a faji egyenlőség irányelve



**A faji egyenlőség irányelvének 13. cikke kiköti, hogy a szakosított szervek (illetve szervezetek) faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetés nélkül minden személy tekintetében elő kell mozdítani (illetve mozdítaniuk) az egyenlő bánásmódot. Feladatuk, hogy a diszkrimináció áldozatainak önállóan segítséget nyújtsanak, a diszkrimináció jelenségét önállóan tanulmányozzák, és az így feltárt hátrányos megkülönböztetés kérdéseivel kapcsolatban önálló jelentéseket készítsenek, illetve ajánlásokat dolgozzanak ki.**

A 13. cikkben alapuló irányelvek lényeges változást jelentettek az új szabályok hatékony végrehajtásához szükséges tényleges jogok és közigazgatási struktúrák tekintetében.

### Szakosított szervek – jogi kötelezettség

Az irányelvek kötelezik a kormányokat, hogy számos olyan tevékenységet végezzenek, melyek a diszkrimináció-ellenes jogszabályok hatékony kikényszerítése szempontjából döntő jelentőségűek. Ezek egyike a szakosított szervezetek létrehozása, amelyekre, mint a jog és a hátrányos megkülönböztetésben érintettek között elhelyezkedő támogató láncszemekre lehet számítani. A szakosított szervezetek mandátuma a diszkrimináció áldozatainak önálló támogatását is magába foglalja, és ennek a támogatásnak számos útja-módja van (a tájékoztatástól a felek közötti közvetítésen keresztül a pereskedésig). A szakosított szervezetek önálló tanulmányokat végezhetnek (olyan területeknek az előtérbe helyezésével, ahol diszkrimináció tapasztalható), jelentéseket tehetnek közzé, és szakpolitikai ajánlásokat dolgozhatnak ki (például halasztást nem tűrő ügyekben).

Az EU sok tagállamában módosították az egyenlő bánásmódra vonatkozó jogszabályokat, vagy fogadtak el újabb szabályozást annak érdekében, hogy a két irányelv rendelkezéseit az Európai Bizottság által megszabott határidőn belül átültethessék. Azonban a faji egyenlőség irányelvben foglalt előírások átvételénél több tagállam is szembekerült azzal a problémával, hogy vagy felállít egy teljesen új és független testületet erre a célra, vagy felülvizsgálja a már létező szakosított szervezetek mandátumát<sup>(7)</sup>.

A Belgiumban, Írországban, Hollandiában, Svédországban és az Egyesült Királyságban létező független szakosított szervezetek – amelyek mandátuma a 13. cikkben vázolt feladatok modelljéül szolgált – (néha rövid) története igazolja, hogy jelentőségük döntő az egyének jogainak védelme, valamint a diszkrimináció-ellenes politikai elvek további kidolgozása szempontjából.



## A már meglévő szervek adják meg az iránymutatást

Az egyenlőség kérdésével foglalkozó szervek által betöltött kulcsfontosságú szerep szélesebb kört ölel fel a faji egyenlőség irányelvében előírt mandátumnál. Ezt a de facto mércét (benchmark) az EU 25 tagállama minden külső kényszer nélkül állította maga elé ott, ahol megvan a mandátum kibővítésének szándéka a faji és etnikai diszkrimináció mellett az egyéb tényezőkön alapuló hátrányos megkülönböztetésre is. Ahol a diszkrimináció különböző válfajaival több szerv is foglalkozik, ott tervek vannak a szervek összehívására, vagy legalábbis együttműködésük szorosabbra fűzésére.

Tágabb megközelítésben a nemzetek közötti fokozott együttműködés és a szakmai ismeretek cseréje segítséget jelent ahhoz, hogy a szakosított szervek jobban teljesíthessék az egyenlő bánásmód előmozdításában, valamint a faji megkülönböztetés áldozatai részére történő önálló segítségnyújtásban vállalt szerepüket. A hátrányos megkülönböztetés leküzdésének Közösségi Cselekvési Programja (2001 – 2006) két kulcsfontosságú kezdeményezést fogalmazott meg és finanszírozott az ismeretek és tapasztalatok megosztásának ösztönzése céljából.

Az első a „*Towards a uniform and dynamic implementation of EU anti-discrimination legislation: the role of specialised bodies*” (Út az antidiszkriminációs jogszabályok egységes és dinamikus végrehajtása felé: a szakosított szervezetek szerepe) elnevezésű projekt, amely hat meglévő szakosított szervből, valamint a foglalkoztatás esélyegyenlőségének ausztriai ombudsmanjából és a belgiumi Migrációpolitikai Csoportból álló hálózatot hozott létre. A projekt célja, hogy előmozdítsa az EU diszkrimináció-ellenes jogszabályainak egységes értelmezését és alkalmazását, továbbá ösztönözze az egyenlő bánásmód dinamikus fejlesztését az EU tagállamaiban.

Más uniós tagállamok és a csatlakozni szándékozó országok új szakosított szerveinek, valamint a faji diszkrimináción kívül a hátrányos megkülönböztetés egyéb válfajaival foglalkozó szervezetek

a belépésével a hálózat fokozatosan egyre nagyobb lesz. Az újonnan létrehozott, illetve a jövőben létrejövő szervek képviselői már most részt vesznek a projekt tevékenységeiben, például a rendszeres szakértői találkozókön<sup>(7)</sup>.

A második kezdeményezés arról szól, hogy a kellő anyagi eszközökkel, illetve szakmai ismeretekkel még nem rendelkező szakosított szervek támogatása ún. „ikerprojekteken” keresztül történjék, ahol a kevésbé tapasztalt szakosított szervezet egy tapasztaltabb segíti. Egy ilyen projekt már meg is valósult Észak-Írország Egyenlőséggel Foglalkozó Bizottsága (ECNI – *Equality Commission for Northern Ireland*), valamint a Bulgária Minisztertanácsán belül működő Etnikai és Demográfiai Kérdések Nemzeti Tanácsa (NCEDI) között. Az Egyesült Királyság diszkrimináció-ellenes jogszabályaival és élenjáró gyakorlatával kapcsolatos ismereteinek és tapasztalatainak átadásával az ECNI segíteni tudott a bolgár jogszabály-tervezet megfogalmazásában, illetve abban, hogy a jogszabály tartalmáról nyilvános vita bontakozzék ki. 2004. februárjában az ECNI egy második ikerprojektbe is belekezdett a Kancellária tallini (Észtország) székhelyű Jogi Irodájával (OLC) karöltve. Az OLC az ECNI segítségével fogja kidolgozni panaszkezelési rendjét és elkészíteni eljárási kézikönyvnek tervezetét. Az OLC munkatársai képzésben is részesülnek majd, amelynek keretében az ECNI az EU irányelveit az Egyesült Királyság és Észak-Írország diszkrimináció-ellenes jogi szabályozásának és tapasztalatainak értelmezésén keresztül fogja ismertetni.

Ezek és más „ikerprojektek” az együttműködéshez nélkülözhetetlen tapasztalatokat, anyagokat és modelleket, továbbá a szakmai ismereteknek a szakosított szervek közötti cseréjét biztosítják.

(7). Európai Bizottság: *Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination. Final report (2002)*. [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm) (publications, Study on anti-discrimination bodies).

(8). A [www.migpolgroup.com/programmes](http://www.migpolgroup.com/programmes) címen ld. a következő témákat: *Diversity and anti-discrimination, Anti-discrimination, Specialised bodies*. A szakértői találkozók anyagát tartalmazó jelentések a [www.migpolgroup.com/publications](http://www.migpolgroup.com/publications) címen találhatóak.

## Egy szervezeti álláspont: Meg kell védeni a romák jogait!



**„A múltban – fejt ki Dimitrina Petrova, az ERRC Igazgatója – a roma jogok kérdéskörét a faji erőszak problémája uralta. Azonban az utóbbi három évben elmozdulás észlelhető, és ma már legfőbb feladatunkká a hátrányos megkülönböztetés elleni fellépés vált. Most, hogy a romák jogaival kapcsolatos esetekről beszélünk, a téma középpontjába mindinkább a diszkrimináció kerül. Ha valamelyik jogesetünk központi eleme a faji erőszak, akkor azt hátrányos megkülönböztetésre alapozott jogigénnyel kapcsoljuk össze.”**

A Roma Jogok Európai Központja (ERRC) egy budapesti székhelyű érdekvédelmi és emberi jogi szervezet. Szakmai testület, amelyet egy nemzetközi igazgatótanács irányít. Minthogy az európai romák többsége Közép- és Kelet-Európában él, a Központ tevékenysége is elsősorban erre a térségre irányul.

A munkatársak, az együttműködő felek és a tanácsadók a romák jogainak védelmére vonatkozó általános mandátum birtokában végzik a

szervezet három alapvető tevékenységét: a peres eljárások lebonyolítását, a jogi oktatást és a pártfogói munkát.

A faji megkülönböztetés elleni irányelv hatályba lépése az ERRC-nek nemcsak a jogi tevékenységére, hanem pártfogói munkájára és oktatási kezdeményezéseire is jelentős hatással volt.

„Mióta a faji egyenjogúság irányelvét elfogadták, ez lett támogatói, képzési és jogi tevékenységünk központi eleme. A peres eljárások területén üdvözljük a faji egyenjogúság irányelvének azt a rendelkezését, amelyik a locus standi-t az egyesületek hatáskörébe utalja. Mi valóban támaszkodunk erre, hiszen ez biztosítja a lehetőséget számunkra, hogy a diszkrimináció áldozatainak képviselőjében közvetlenül a bírósághoz forduljunk.”

„A peres ügyekben kifejtett tevékenységünk jórészt Közép- és Kelet-Európára irányul, hiszen az európai roma közösség többsége ott él. Az EU új tagállamai és az Unióhoz később csatlakozni kívánó országok közül egyedül Bulgária, Magyarország és Románia rendelkezik átfogó, az EU-s irányelven alapuló diszkrimináció-ellenes jogi szabályozással. Magyarországon és Bulgáriában már meg is tettük első lépéseinket olyan perek megindítására, amelyekben az ERRC azzal a követeléssel fog fellépni, hogy a romák hozzáférhessenek a közszolgáltatásokhoz. Így például arra alapozva nyújtottunk be keresetet, hogy a romák hátrányos megkülönböztetést szenvednek az elektromos ellátó hálózatra való csatlakozás lehetősége tekintetében. Ezzel egyben azt is felmérjük, hogyan reagálnak a bíróságok arra a tényre, hogy a felperes egy nem-kormányzati szervezet.”

„Még meg kell vizsgálnunk, hogy a többi országban elfogadott diszkrimináció-ellenes jogszabályok rendelkeznek-e a jogállásról. Azokban az országokban, ahol ezt a rendelkezést nem tartalmazzák a jogszabályok, a közérdek képviselőjét





továbbra is az egyes ügyfelek képviseletén keresztül látjuk el.”

„Az ERRC jelenleg legalább 150 folyamatban lévő ügyben vesz részt hazai szinten és a lezárt ügyek száma is hasonló. A most futó ügyek legalább 80%-ban tartalmaznak diszkriminációs elemeket. Ezeknek mintegy 30–40%-a került bíróság elé a nemzeti jogi szervezetekkel karöltve, a Magyarországon, Szlovákiában, a Cseh Köztársaságban és Bulgáriában elindított négy „közös peres eljárási projektünk” valamelyikének keretében.”

Petrova asszony a továbbiakban ezeknek a közös peres eljárási projekteknek a felépítését ismertette: „Az ERRC ügyvédeiből, valamint a nemzeti nem-kormányzati szervezet képviselőiből álló operatív bizottság előre meghatározott irányelvek alapján választja azokat az eseteket, amelyeket bíróság elé visz. Nemrégiben például a Magyarországon végzett sterilizálással kapcsolatban indítottunk keresetet a NEKI-vel (kisebbségi jogokat védő nem-kormányzati szervezet) közösen. Valamennyi ilyen ügy középpontjában diszkriminációs panasz áll.”

„Az ERRC nemzetközi szintű tevékenységet is folytat az Emberi Jogok Európai Bíróságán, Strasbourg-ban, valamint az ENSZ-egyezményekkel kapcsolatban létrehozott szerveiben. Az ERRC az ENSZ egyedi panaszkezelési eljárása keretében nyújtott be kereseteket, mint például a CERD (Egyezmény a faji megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról), vagy a CEDAW (Egyezmény a nők hátrányos megkülönböztetésének felszámolásáról). Jelenleg összesen mintegy 40 nemzetközi perünk van folyamatban, amelyeknek nagyjából a fele tartalmaz diszkriminációs panaszt.”

Petrova asszony tisztában van annak jelentőségével, hogy a jogászok nagyobb érzékenységgel forduljanak a roma ügyek felé, különösen akkor, ha azok kapcsolódnak az EK irányelveihez.

„Az elmúlt három év során évente hat-hét szakértői megbeszélést szerveztünk azokat az ügyvédek céljára meg, akik roma ügyeket vállaltak vagy vállalnak fel. Ahogy már említettem, a roma ügyek elmozdultak a rendőrségi túlkapá-

sok, a polgári erőszak és a büntető igazságszolgáltatás területéhez tartozó egyéb esetek felől a társadalmi-gazdasági jogok, így például a munkához, a tanuláshoz, az egészségügyi ellátáshoz, a lakhatáshoz és a közszolgáltatásokhoz való jog területén észlelhető hátrányos megkülönböztetés eseteinek irányába, amelyeket a faji egyenlőség irányelve mind kulcsfontosságú kérdésként tárgyal.”

A továbbiakban így folytatta: „Képzési munkánkat eddig rendkívül jól fogadták. Először azt gondoltuk, hogy a bírák a romákkal kapcsolatban szervezett szakértői megbeszélések kedvéért nem lesznek hajlandók utazgatni, de mivel ez a jogi terület annyira új és érdekes, és a romák a faji egyenlőségről szóló irányelv legfőbb európai kedvezményezettjei között vannak, az oktató szemináriumok óriási érdeklődést keltettek a jogásztársadalomban.”

„Az általunk szervezett képzésben az elmúlt három év folyamán összesen a jogi szakma csaknem 1000 művelője vett részt. Ez természetesen nem fog egyik napról a másikra változtatni a hozzáálláson és szakmai ismereteiken, de kezdetnek nem rossz. Új elgondolásokat ismerhetek meg, közelebbről megismerték az irányelvet és új kapcsolatokra tettek szert ezen a szakterületen.”

A peres eljárások és az oktatási tevékenység ismertetését követően Petrova asszony a szervezet pártfogói munkájáról szólt.

„Célunk, hogy aktív résztvevői legyünk a nemzeti diszkrimináció-ellenes jogszabályok kidolgozásának. Ezt a célunkat Bulgária és Magyarország esetében el is értük. Jomagam tagja voltam a bulgáriai jogszabályt előkészítő munkacsoportnak, Magyarországon pedig „belsőként” vetünk részt a munkában és visszajelzéseket adtunk az elkészült tervezetekről. Ezért a később elfogadott jogszabályokat mindkét esetben egy kicsit a magunkénak is tekintjük.”

„A többi ország tekintetében a helyi partnereinkkel közösen megpróbáljuk fenntartani a folyamatos információáramlást és véleményezni a jogszabály-tervezeteket. Természetesen néhány ország kevésbé átlátható, és jobban elzárkózik.”

„Ami engem illet, óvatos optimizmussal gondolok arra, hogy az új tagállamok végre fogják-e hajtani az EU faji egyenlőségről szóló irányelvén alapuló diszkrimináció-ellenes jogszabályait. Ilyen jogi szabályozás immár 3 országban is létezik, és most várjuk, hogy mi történik Szlovéniában, Szlovákiában és a Cseh Köztársaságban. A helyzet kevesebb jóval kecsegtet Észtországban, Litvániában és Lengyelországban, ezek az államok ugyanis valószínűleg nem egyetlen átfogó törvénnyel, hanem a jogi szabályozásukban itt-ott elszórtan elhelyezett rendelkezésekkel kívánják lezárni a folyamatot.”

Az ERRC prioritásairól szólva Petrova asszony lelkes, ugyanakkor realista:

„Az EU kibővítése és a faji egyenlőség irányelvének a nemzetek szintjén való végrehajtása elsőszámú prioritásunk volt az elmúlt néhány évben. A jövőt illetően fokozni szeretnénk a szomszédos országokban, különösen a Balkánon, Ukrajnában és Oroszországban végzett munkánkat. Ezekben az államokban a romák számára még mindig az erőszakos cselekmények és a rendőrség visszaélései jelentik a legnagyobb problémát, ezért az oktatáshoz vagy a munkához való jog érvényesítéséért folytatott küzdelmünk esetleg túlzásnak tűnhet, de mindennek eljön a maga ideje és reméljük, hogy a jelenleg futó projektjeink később helyesnek bizonyulnak.”

### Tények és számok a romákról

Becslések szerint Európa roma származású lakosainak száma 6 és 12 millió fő között mozog. Azért nem tudunk pontos adattal szolgálni, mert a többségi közösségekben mélyen gyökerező előítéletek miatt sok roma nem vallja be nyíltan etnikai hovatartozását. Európa roma lakosságának mintegy 80%-a Közép- és Kelet-Európában él, ahol az érintett országok összlakosságának több mint 5%-át teszi ki.

A roma közösség nyelvileg és kulturális hagyományait tekintve rendkívül sokszínű. Ennek ellenére jól körülhatárolható etnikai csoportot alkot, amely a korai évszázadok során Indiából vándorolt el. A romani nyelv különböző dialektusai a régi Punjabi, illetve Hindi nyelven alapuló közös gyökerekből táplálkoznak. Lakó-, illetve származási helye szerint a legtöbb roma jól behatárolt csoportokba sorolható. Ilyen csoport például a spanyolországi „Gitanos”, a franciaországi „Manouche” és a németországi „Cinti”.

Európa történelme folyamán a romáknak állandó elutasítás és üldöztetés jutott osztályrészül. Ennek is a II. világháború náci rémtettei jelentik a leggyászosabb időszakát, amikor másfélmillió romát gyilkoltak meg. A számkivetettség évszázadainak máig érezhető következményeként a

romák még mindig rendkívül rossz körülmények között élnek, a társadalom peremére taszítva. Gyakran még az olyan legalapvetőbb emberi jogokat is megtagadják tőlük, mint a lakhatás, az oktatás, a szociális és egészségügyi ellátás. Gyakran látni olyan kimutatásokat, amelyek szerint bizonyos településeken 100%-os a roma munkanélküliség, és a szegregált iskolai oktatás még mindig általános gyakorlat a roma gyermekek többsége számára.

További információk:

European Roma Rights Centre (Roma Jogok Európai Központja): [www.errc.org](http://www.errc.org)

European Roma Information Office (Európai Romaügyi Információs Iroda): [www.erionet.org](http://www.erionet.org)

Roma News (Roma Hírek): [www.romnews.com](http://www.romnews.com)

„Patrin” internetes újság – A romani kultúra és történelem: [www.geocities.com/Paris/5121](http://www.geocities.com/Paris/5121)

Roma Education Initiative (Roma Oktatási Kezdeményezés): [www.osi.hu/esp/reil](http://www.osi.hu/esp/reil)



## 2.2. A szociális partnerek bevonása

### Munkaadók: kulcsfontosságú partnerek a hátrányos munkahelyi megkülönböztetés leküzdésében



*Susan Scott Parker, az Egyesült Királyság-beli Employers Disability Forum (Munkaadók Fogyatékosügyi Fóruma) vezérigazgatója*

**„Feladatunk megkönnyíteni a munkaadók számára a fogyatékkal élők alkalmazását és az ő vásárlói igényeinek kielégítését.”**

A Munkaadók Fogyatékosügyi Fórumának székhelye az Egyesült Királyságban található, és tevékenységének középpontjában a fogyatékoság kérdésének munkahelyi vetülete áll. A szervezetet munkaadók finanszírozzák és irányítják. A 375 főt meghaladó taglétszámával a Fórum az Egyesült Királyság munkaerejének több, mint 20%-át foglalkoztató szervezetek képviselőjében jár el. A Fórum az 1986. évi létrehozása óta eltelt időben szorosan együttműködött a mindenkori kormánnyal és más érdekeltekkel, megosztva velük azokat a legjobb megoldásokat, amelyek révén egyszerűbbé válhat a fogyatékkal élők foglalkoztatása, és mentálisan, illetve fizikálisan egyaránt jobban kielégíthetők az ilyen vásárlók igényei.

Azonban Susan Scott-Parker, a Fórum vezérigazgatója és megalapítója hangsúlyozza, hogy a szervezet nem követi a munkáltatói egyesületek hagyományos modelljét.

„Mi egy olyan modell szerint működünk, amelynek a munkaadók és a fogyatékkal élő személyek egyaránt középpontjában állnak. Feladatunknak tekintjük, hogy ezt a két csoportot a kölcsönös előnyök alapján közelebb hozzuk egymáshoz. Pontosabban arra ösztönözzük mindkét csoport tagjait, hogy új megközelítésben vizsgálják meg, hogy közösen hogyan tudnák előmozdítani a fogyatékkal élők mint munkavállalók és fogyasztók gazdasági és szociális szempontokra alapozott megjelenését a munkahelyeken.”

Susan Scott-Parker így folytatja: „Minden kényszer nélkül megpróbáljuk kerülni a hagyományos és talán behatároló jellegű „szociális partnerek” kifejezés használatát. Helyette inkább azt mondjuk, hogy egyfajta ösztönző szerepkörben biztonságos és nyílt fórumot biztosítunk a munkaadóknak arra, hogy összejöjjenek és szabadon megvitassák nézeteiket, tapasztalataikat. Mindennél fontosabb, hogy e viták lebonyolításának környezete biztonságos legyen a munkaadók számára. Ha nem érzik azt, hogy nyugodtan vállalhatják a fogyatékosággal kapcsolatos felfogásukat, akkor nem is tudnak érdemi vitába bocsátkozni a fogyatékosok társadalmával arról, hogyan lehetne vállalkozásaikat „fogyatékosbaráttá” tenni.”

Noha a Fórum létrejötte jóval megelőzte a jogszabály elfogadását, alapvető szerepe volt az 1995. évi „Disability Discrimination Act” (DDA) (Az Egyesült Királyságnak a fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elleni törvénye) és későbbi módosításainak elfogadásában. Amikor

arról kérdezik a Fórum résztvevőit, hogyan tudják tagságukkal nyomon követni az Egyesült Királyság törvényének és mindenekelőtt a kifejezetten a fogyatékosokra vonatkozó új európai szabályoknak a végrehajtását, – amelyeket 2004. októberében kell majd bevezetni – a válasz egyszerű, mégis sokatmondó:

„Tagságunkat nemcsak valamennyi jogi kérdés tekintetében látjuk el naprakész információkkal, hanem abban a tekintetben is, hogy a vállalkozásaik számára konkrétan mit jelent mindez. Ebből azt az üzenetet hallják ki, hogy a jog követelményeinek valóságos és kölcsönös előnyökké történő átalakítására az a legjobb megoldás, ha mindenkor a legjobb gyakorlatot alkalmazzák. Például azt ajánljuk a munkaadóknak, hogy minden munkavállalójukat kezeljék úgy, mintha azok a fogyatékoságon alapuló diszkrimináció elleni törvény védelmét élveznék. A cégek a fogyatékoság kérdését például a faji és nemi megkülönböztetés kérdésével együtt kívánják kezelni.”

„Az Egyesült Királyság vezető nagyvállalatainak munkajogászai közül jogi munkacsoportot hoztunk létre, hogy tagjainkat jogi tanácsokkal lássa el. A jogszabályok segítségével fel akarjuk kelteni azoknak a cégeknek a figyelmét, amelyek esetleg nem is gondolják, hogy az élenjáró gyakorlat átvételének magától értetődőnek kellene lennie. Mint a „Promoting Change” (A változás előmozdítása) címmel nemrég megjelent kiadványunk is bizonyítja, mi a jog felhasználásával arra próbáljuk rávenni a munkaadókat, hogy ismerjék el a tanulás szükségességét mind a maguk, mind a szervezeteiknél dolgozó kulcsfontosságú szereplők szempontjából. A maga nemében ez egy egyedülálló dokumentum az EU 25 tagállamában.”

„Még ennél is fontosabb, hogy a jogot annak az üzenetnek a megerősítésére használjuk fel, hogy a cégeknek érdekében áll, hogy minden dolgozójukkal tisztességesen bánjanak, továbbá áldozzanak is a fogyatékkal élő személyekben rejlő lehetőségekre. Jó példa erre az elektronikus munkaerő-toborzó oldalunk.”

„A hat jelentős munkaadó finanszírozásában, 180 000 font (kb. 270 000 Euro) ráfordításával kidolgozott e-learning package-ünk (elektroni-

kus oktatási szoftvercsomagunk) segítségével tagvállalataink 165 000 dolgozója férhet hozzá a jogszabályokkal kapcsolatos információkhoz. A csomag különösen a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos munkahelyi etikai normákról nyújt bővebb ismereteket, tartalmazza, hogyan dolgozzunk velük együtt, valamint hogyan fogadjuk őket fogyasztóként. Ilyen módon a cégek – amellet, hogy a legjobb eljárásokat alkalmazzák – nem-fogyatékos munkatársaikkal is jobban megértetik a „fogyatékosbarát” intézkedések mögött meghúzódó elveket. Sőt, a csomag segítségével könnyebb megelőző intézkedéseket hozni, ami pénzmegtakarítással jár és hozzájárul ahhoz, hogy a dolgozók a lehető legjobban (ezáltal nyereségesen) lássák el feladataikat.”

Az elmúlt 12 hónap során a Fórum egyik központi feladata volt a 2002-ben beindított próba-projekt, a Global Inclusion Benchmark (a teljes beilleszkedésre vonatkozó irányvonalak) megvalósítása. Az első teljes jelentés 2003. októberében látott napvilágot. A kiadvány a világ vezető szociális elemzőinek alapvető megállapításait vizsgálja azon a 10 kulcsfontosságú területen, ahol a fogyatékosággal kapcsolatban a cégeknek jelentési kötelezettségük van. A jelentés a 94 kérdésből álló felmérés alapján legmagasabb osztályzatot elért 10 szervezetről ad képet. A cél az volt, hogy a fogyatékosbarátság fő üzleti prioritásként jelenjék meg.

„Tagságunkat több mint 2,5 millió olyan kiadványban tájékoztatjuk, amelyek bemutatják, hogyan kell „fogyatékosbarát” munkaadóként megteremteni és megerősíteni egy pozitív kultúrát. Eseménysorozatokat szervezünk egész éven át és tagjaink részére telefonos segélyvonalat tartunk fenn.”

Scott-Parker asszony elismeri, hogy erőfeszítéseik ellenére még mindig vannak fehér foltok. A Fórum szerint a kormányra vár a feladat, hogy a vállalkozások igényeivel és a fogyatékosok alkalmazásának kérdéseivel nagyobb érzékenységgel foglalkozzon. Ezenkívül a Fórum véleménye szerint a nem-kormányzati szervezetek aktív segítségére is szükség van ahhoz, hogy a fogyatékosok köreiből vezetők, szószólók és vállalkozók kerüljenek ki. Mindkét félnek kulcsfontosságú érdekelt-



ként kell értékelnie a munkaadót a fogyatékkal élők valódi előrelépése érdekében. Mint ilyen szervezet, a Fórum pozitív lépéseket tett mindazon érdekeltek bevonására, amelyek jelentős mértékben járulhatnak hozzá annak biztosításához, hogy a munkaadók „fogyatékosbarát” munkahelyeket hozzanak létre. Susan Scott–Parker így érvel:

„Ebben az évben Tripod néven egy tanácsadási projektet is útjára indítottunk. A projektben az Egyesült Királyság minisztériumainak (a Kereskedelmi és az Ipari Minisztérium), a fogyatékoság kérdésével foglalkozó jelentősebb nem-kormányzati szervezeteknek és természetesen tagságunknak a képviselői vesznek részt. Célunk, hogy mindenkinek segítsünk megérteni, hogyan lehet a munkaadókat jobban elkötelezni és felkészíteni erre a bonyolult problémára. Amit mi a Tripod munkacsoporton belül megvitattunk, az később több kiterjedt hálózatban alkalmazható lesz, és reméljük, hogy annak is tanúi lehetünk,

amikor a mi példánk alapján a rendszer a nemzetek felett is kiépül.

Mindent számba véve, a Fórum feladata a jövőben az lesz, hogy a fogyatékosággal kapcsolatos jogi szabályozás szellemében segítse elő az érdekeltek közötti megfelelő kommunikáció kialakulását. Connect (Kapcsolat) néven a Fórum már most is fenntart egy ilyen szolgáltatást. A telefonos segélyvonalon keresztül a fogyatékkal élő munkavállalók és vásárlók, akik valamilyen problémával küszködnek, közvetlen kapcsolatba kerülhetnek egy konkrét cég/szervezet illetékes szakemberével. A Fórumnál jelenleg mérlegeljük egy olyan közvetítő/problémakezelő szolgáltatás létrehozásának lehetőségét, amely ugyanolyan elvek szerint működne, mint az ACAS (az Egyesült Királyság ipari közvetítő/problémakezelő szolgáltatása).



## A szakszervezeti mozgalom színre lép

### Az ETUC projekt

Európa jelenlegi munkaerő-állománya sok különböző nemzet tagjaiból áll össze, más-más etnikai háttérrel és vallási meggyőzéssel. Annak érdekében, hogy ez az „elegy” jól működjék és mindenki egyenlő bánásmódban részesüljön, a szakszervezeteknek a rendelkezésükre álló lehetőségek, köztük a kollektív szerződés és a kollektív alku igénybevételével kell szembeszállniuk a diszkriminációval. Emellett biztosítani kell az etnikai kisebbségek és a különböző nemzetiségek soraiból kikerülő dolgozók megfelelő képviseletét a szakszervezeteken belül, mert ez a kulcsa annak, hogy részt vegyenek a közösség tevékenységében, illetve a munkahelyeken és magán a szakszervezeten belül azonos elbánásban részesüljenek.

Az Európai Szakszervezeti Konföderáció (ETUC) részére a Közösségi Cselekvési Program pénzbeli támogatást ítél meg azért, hogy az ETUC adjon egész Európára kiterjedő részletes áttekintést

arról, hogy a faji, illetve vallási diszkrimináció ellen a munkahelyeken milyen mértékben lépnek fel a kollektív alku és a kollektív szerződés erejével.

A projekt egy nemzetek feletti, majd egy nemzeti dimenziójú szakaszt foglalt magába. A projekt első szakaszában az ETUC 13 partnerszervezetén keresztül – Görögország és Dánia kivételével minden tagállamban volt egy-egy ilyen szervezete –, az Egyesült Királyság-beli független kutató szervezet, a *Labour Research Department* (LRD) (Munkaügyi Kutatási Igazgatóság) segítségével részletesen felmérte az EU akkori 15 tagállamában uralkodó állapotokat. A kutatás megállapításait a „Migrant and Ethnic Minority Workers: Challenging Trade Unions” („Migránsok és etnikai kisebbségi munkások – a szakszervezetek kihívása”) című jelentésben foglalták össze.

Ezután 2003. októberében az ETUC végrehajtó bizottsága egy Cselekvési Tervet dolgozott ki és fogadott el. A terv elsődleges célja annak feltér-

képezése volt, hogy az ETUC tagsága a kollektív szerződéseken keresztül hogyan száll szembe módszeresen a diszkriminációval, és hogyan fokozza az etnikai kisebbségek soraiból származók képviselőit a szakszervezet döntéshozatali folyamataiban.

Az ETUC idén, 2004-ben lépett a projekt második szakaszába. Miután az egész Európára kiterjedő tanulmány és Cselekvési Terv elkészült, most az a cél, hogy ezeket az egyes nemzetek szintjére lebontsák.

„Ha valahol előrelépésre van szükség, az éppen a nemzeti szint, sőt méginkább a munkahelyek szintje. Ugyanis a kollektív szerződések ezen a szinten hatnak és itt lesz lemérhető a munka

valódi hatása abban, hogy javulnak-e a munkafeltételek és a dolgozók könnyebben illeszkednek-e be munkahelyükre és a szakszervezetekbe is.”

Nyilvánvaló, hogy ebben a szakaszban minden fél aktív részvételére égetően szükség van. Ennek volt az eszköze az a 13 nemzeti szemináriumról álló sorozat, amely a 2004. májusában Brüsszelben, valamennyi érdekelt partner közös részvételével megtartott záró európai szemináriumon teljesedett ki. A vita középpontjában a Cselekvési Terv és a kutatás megállapításai által a nemzetek és a munkahelyek szintjén valószínűsíthetően kiváltott hatás, valamint az utólagos ellenőrzés lehetséges módja állt.

## „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen”: Nemzeti identitással folytatott pánszlovén–európai kampány

A nemzeti platformon álló szociális partnerek kulcsszerepet játszottak a helyi közösségeknek küldött alapvető üzenetek pontos megfogalmazásában, valamint azoknak a hatékony nemzeti kezdeményezéseknek a megtervezésében, amelyek célja, hogy a lehető legtöbb csoportot tájékoztassák az új szabályokban lefektetett jogaikról és kötelezettségeikről.

Az Európai Bizottság a hátrányos megkülönböztetés visszaszorítására irányuló Cselekvési Programjának részeként öt éven keresztül pánszlovén–európai tájékoztató kampányt folytat a faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdéséért. A 2003. júniusában elindított kampány jelszava: „A sokszínűségért. A diszkri-



*Az ismeretek bővítése közelebb viheti az új gondolatokat a kialakult gyakorlathoz.*



mináció ellen.”. Az első két év munkájának középpontjában elsősorban a munkahelyi diszkriminációval szembeni, az ismeretek bővítését szolgáló tevékenység állt.

Az egyes országokra jellemző helyzet és kérdések, valamint az ottani befogadó közönség figyelembevétele döntő a kampány sikere szempontjából. A nemzeti érdekeltek – amelyeket speciálisan kialakított Nemzeti Munkacsoportok (NWG) képviselnek – már kezdettől fogva belettek vonva a nemzeti kampányok stratégiai megtervezésébe. A Nemzeti Munkacsoportok összetétele:

- A szociális partnerek, nevezetesen a munkaadói és munkavállalói szervezetek képviselői;
- A 2000/43/EK és a 2000/78/EK irányelvekben megcélzott csoportok nevében fellépő nem-kormányzati szervezetek képviselői; továbbá
- Az irányelveknek a hazai jogba való átültetéséért felelős nemzeti minisztériumok képviselői.

Az évente legalább kétszer összeülő NWG szerepe a nemzeti szinten megvalósítandó célok megvitatása, valamint annak megállapítása, hogyan lehet azokat a legjobban teljesíteni a MEDIA CONSULTA nemzeti tudósítóival együttműködésben célként megtervezett kezdeményezéseken keresztül.

A kampány első évében a viták középpontjában a nemzeti kezdeményezések alapelemei, valamint a diszkriminációnak az irányelvekben tárgyalt öt válfaja területén éppen zajló többi tevékenységgel közös együttműködési lehetőségek meghatározása állt.

A 2004-es esztendő vitái mind tartalmi, mind földrajzi értelemben kiterjedtek. A vita egyre inkább az elért eredmények, a célcsoportok és a végrehajtott intézkedések körül folyt. Ennek érdekében az érdekelteknek ugyanazt a három csoportját felsorakoztató Fókuszcsoporthoz sora jött össze Lettországon, Máltán, Lengyel-

országban és a Cseh Köztársaságban, hogy az egyes országokban a helyzetértékelés hatékony módjait megvitassák.

Ugyanakkor fontos megjegyeznünk, hogy a nemzeti érdekeltek teljes bevonása egy többlépcsős folyamat. Az intézkedéseket meg kell határozni, majd meg kell vitatni, utána korrigálni, esetleg átdolgozni kell – gyakran hosszú az út, amíg az első ötletből végleges intézkedés lesz.

Másrészről viszont a nemzeti érdekeltek bevonása máris meghozta első komoly gyümölcsét: nagymértékben tudnak azonosulni az így kidolgozott intézkedésekkel, azokat bizonyos fókuszra magukénak érzik.

A folyamat végeredményeként kialakult nemzeti kampányok ugyanolyan sokszínűek, mint azok az országok, ahol lezajlanak, minthogy az egyes tagállamokban más-más intézkedésekre és fókuszpontokra helyezik a hangsúlyt. Van, ahol a nagyközönség ismereteit bővítő tevékenység, máshol konkrétabb célokat követő tájékoztató szemináriumok kerülnek a középpontba. Néhány olyan ország is akad, ahol a konkrét információk terjesztése érdekében teljesen elvetették a reklámtevékenységet, míg mások az összes rendelkezésükre álló erőforrást arra fordították. Minden ilyen döntés mögött az NWG értekezleteken meghatározott központi stratégiai célok húzódnak meg.

## 2.3. Az érdekeltek leültetése egy asztal mellé – az állami hatóságok szerepe

**Az „összekapcsolódó” tervezés lesz a kulcsa annak, hogy az irányelvek hatékony tagállami végrehajtása érdekében minden érdekelt egy asztalhoz üljön.**

A jogalkotás önmagában soha nem lehet hatékony. Szükség van minden olyan érdekelt összehangolt együttműködésére, aki hozzá tud járulni az ország lakossága által támasztott igények jobb megértéséhez, ennél fogva a hatékonyabb végrehajtáshoz. A faji egyenlőség irányelvének 10. cikke (Az információk terjesztése) kiköti, hogy „a tagállamoknak kell gondoskodni arról, hogy az irányelvnek megfelelően elfogadott rendelkezéseket – a már hatályos vonatkozó rendelkezésekkel együtt – minden arra alkalmas eszközzel a területükön élő érintett személyek tudomására hozzák.”

A kibővített Európai Unió minden állami hatósága sajátos helyzetben van, ha sikeresen kívánja összehangolni az érdekeltek hatékony bevonását az ilyen végrehajtásba.

Az ő kezükben van a kulcs azoknak a politikai elveknek a kidolgozásához, amelyek előmozdíthatják és elterjeszthetik a diszkrimináció elleni küzdelem alapjául szolgáló értékeket és gyakorlati megoldásokat, továbbá annak hangsúlyozásához, hogy ennek a küzdelemnek európai méreteket kell öltenie. Ugyanakkor továbbra is ők állnak a különböző kormányzati szerveket és kormányhivatalokat, továbbá a civil társadalmat és az ipar területét felölelő bonyolult viszonyrendszereken alapuló hálózat középpontjában.

A Cselekvési Programról már eddig is bebizonyosodott, hogy milyen következetességgel próbálja jobban megismertetni az új szabályok

létét, valamint az egyéneknek e szabályokból fakadó jogait és kötelezettségeit „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen.” jelszavával meghirdetett öt éves kampány keretében.

Ahhoz viszont, hogy az emberek hozzáállása valóban megváltozzék, elegendő humán és pénzügyi erőforrás, illetve idő kell. Az Európai Közösség ennek tudatában 2 300 000 Euro-t biztosított a nemzeti hatóságok számára szemináriumok és más, a politikai döntéshozóknak, a jogászoknak és a nagyközönségnek címzett, azok ismereteit bővítő tevékenységek megszervezésére.

Ez konkrétan annyit jelent, hogy 2004-ben minden tagállam legfeljebb 100 000 Euro-t kaphat, amivel a Közösség előmozdítani reméli az aktív részvételt és a nézetek ütköztetését a különböző szektorok között. A „sokszínűség nemzeti napjainak”, valamint konferenciáknak és szemináriumoknak a megszervezése elő kell segítse a papírra vetett elgondolások és a konkrét cselekvés között tátongó szakadék áthidalását.

Azonban világos, hogy az ismeretek bővítése több szinten zajlik, és több különböző megközelítést igényel az adott célcsoport meghódításához.

Általánosan elfogadott tény, hogy az EK irányelveiben kifejezésre juttatott alapelvek elsősorban egy olyan általános iránymutatást jelentenek, amit a végrehajtás során hozzá kell igazítani az országok sajátos helyzetéhez és tradícióihoz. Ami mindennél fontosabb, az az alapvető hozzáállás megváltoztatása. Ez szükségszerűen vezet el bennünket a felismeréshez, hogy a kulcsfontosságú érdekeltek közötti párbeszédben inkább megelőző, semmint követő magatartásra van szükség.





Az EU 25 tagállamának állami hatóságai kétségkívül más-más történetet mesélnének el országaik „triumvirátus” hálózatairól. Ráadásul eltérő intenzitással foglalkoztak az irányelvekbe csomagolt értékek közzétételének kérdésével. Néhány tagállam úgy döntött, hogy végrehajtja a két irányelvben megfogalmazott minimális követelményeket. Az Egyesült Királyság, amely már gazdag tapasztalatokkal rendelkezett az „egyenlőtlenység” kialakulása tekintetében, nemcsak átültette hazai jogába az európai jogszabályokat, hanem át is értékelte az egyenlőséggel kapcsolatos kérdésekről alkotott általános felfogását. Ennek gyakorlati eredménye az lett, hogy sokkal távolabb jutott azzal, hogy az egyenlőség előmozdítását szolgáló kötelezettségeket minden kormányzati szerv esetében a politikáját meghatározó platform középpontjába helyezte, valamint a civil társadalommal fenntartott kapcsolataiban.

Az Egyesült Királyság döntése mögött – már-már hogy ez a pozitív kötelezettség valamennyi állami szerv sajátja legyen – az a felismerés áll, hogy a társadalmi megkülönböztetés jóval

messzebbre nyúlik a faji előítéletek egy-egy eseti megnyilvánulásánál. Ennek az az eredménye, hogy nemcsak az adott áldozatnak biztosított pusztán jóvátétel a kötelező, hanem az intézményeket is át kell alakítani az ilyen jellegű panaszok elkerülése érdekében. Bár a faji egyenlőség irányelve konkrétan nem rendelkezik e pozitív kötelezettségek vállalásáról, az Egyesült Királyság jogszabályai törvényellenes cselekedetnek minősítik, ha bármelyik állami szerv valamely tevékenysége során hátrányos megkülönböztetést alkalmaz. Ez tulajdonképpen azt jelenti, hogy a Királyság állami hatóságainak nem elég tartózkodniuk a diszkriminációtól – aktívan elő kell mozdítaniuk a faji egyenlőséget.

Az irányelvek hatékony végrehajtásának kulcsa nemcsak az összekapcsolódó tervezés, hanem az információk gondos terjesztése is valamennyi szektorban. És ez a kulcs az állami hatóságok kezében van. Rajtuk múlik, hogy a legjobban használják fel egymás tapasztalatait és végső soron az is, hogy minden érdekelt előtt megnyíljon az ajtó.

## Az egyenlőségért folyó küzdelemben az állami hatóságok haladnak elől: Az Egyesült Királyság kötelezettségvállalása az egyenlőség előmozdítása és a faji kapcsolatokat szabályozó törvény tekintetében

Az Egyesült Királyság 1976. évi faji kapcsolatokat szabályozó törvénye – miközben mérföldkő az ország jogalkotásában – bizonyos állami funkciókra nem terjed ki. 1999. októberében a kormány nyilatkozatot tett közzé az egyenlőségről, amelyben jelét adta a diszkrimináció teljes megszüntetése, az akadályok felszámolása, valamint azon csoportok helyzetének javítása iránti elkötelezettségnek, amelyek a munkavállalás területén, a közéletben és az állami szolgáltatások terén Nagy-Britanniában hátrányt és diszkriminációt szenvednek.

A nyilatkozat szerint „Az állami szervezetek vezető szerepet kell betölteniük az esélyegyen-

lőség előmozdításában, hogy a közintézmények és közszolgáltatások mentesek legyenek a hátrányos megkülönböztetést előidéző eljárásoktól és gyakorlattól, továbbá javítaniuk kell a hátrányos helyzetű csoportok – úgy a munkavállalók, mint a közszolgáltatások igénybe vevőinek – helyzetét.”

Ennek a kötelezettségnek a teljesítése során a kormány az 1976. évi faji kapcsolatokat szabályozó törvény hatályát annak 2000. évi módosításában a korábban kihagyott állami funkciókra, például a rendőrségre is kiterjesztette. Ez pedig fontos lépésnek bizonyult azon kormányzati erőfeszítések sorában, amelyek az állami szektor

vezető szerepét hivatottak biztosítani az egyenlőségért folytatott küzdelemben.

A módosítás új irányt is szabott a törvénynek azzal, hogy a faji egyenlőség előmozdítása tekintetében törvényen alapuló pozitív kötelezettséget rótt az állami hatóságokra. Ez a pozitív kötelezettség azért tér el a hagyományos diszkrimináció-ellenes jogszabályoktól, mert az egyes áldozatok panaszaira adott válaszok helyett inkább az egyenlőséget biztosító intézkedések bevezetésére törekszik.

További cél annak biztosítása, hogy az állami hatóságok korrekt és mindenki számára hozzáférhető szolgáltatásokat nyújtsanak, továbbá javítsák az esélyegyenlőséget a foglalkoztatásban. A törvény a következő általános kötelezettséget rója az állami hatóságokra:

- A törvénytelen diszkrimináció felszámolása érdekében végzett munka;
- Az esélyegyenlőség előmozdítása, továbbá
- Funkcióik ellátása során a különböző faji csoportokhoz tartozó személyek közötti jó viszony előmozdítása.

Az állami hatóságokat azok az ún. speciális és foglalkoztatási kötelezettségek is kötik, amelyek az általános kötelezettséget egészítik ki. A speciális kötelezettségek olyan kötelezettségek, amelyeket a fontos állami szolgáltatásokért felelős hatóságoknak kell teljesíteniük. A törvény az alábbiakra kötelezi ezeket a hatóságokat:

- Faji egyenlőséget szolgáló tervezet készítése és közzététele;
- Az általános kötelezettség teljesítésével összefüggő funkciók, illetve elvek részletes meghatározása; továbbá
- Azoknak az intézkedéseknek a részletezése, amelyek hozzájárulnak a kötelezettség teljesítéséhez az állami politika és a közszolgáltatások terén.

Ha a fenti speciális kötelezettségek hatálya valamely hatóságra kiterjed, akkor az a szükséges tervek végrehajtása érdekében a következő év májusának végéig változatlanul fennáll.

A foglalkoztatási kötelezettség hatálya alá eső állami hatóságoknak etnikai csoportonként kell figyelemmel kísérni személyi állományuk összetételét, hogy az egyes állásokra kik jelentkeznek, továbbá az előléptetések és a képzésben részt vevők összetételét, és minden évben közzé kell tenniük a kapott eredményeket. Mindezek mellett a legalább 150 fős teljes munkaidős személyi állománnyal rendelkező állami hatóságok kötelesek figyelemmel kísérni dolgozóik panaszait, a fegyelmi intézkedéseket, teljesítményük értékelését, a képzést valamint az elbocsátásokat.

A faji egyenlőség elősegítésére kötelezett szervezet listáját évente felülvizsgálják és frissítik.



*Az Egyesült Királyság feladata, hogy az egyenlőség ügyének előmozdításával az elégedetlenség paraszát elfojtsa, még mielőtt az lángra kap.*

Európai Bizottság

**Esélyegyenlőség a gyakorlatban: Alaphangok 2004**

Luxembourg: Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala

2004 – 24 oldal – 21 x 29,7 cm

ISBN 92–894–7850–0

## **ÉRTÉKESÍTÉS ÉS ELŐFIZETÉSEK**

A Kiadóhivatal gondozásában megjelent, térítés ellenében kapható kiadványokat a világ minden pontján megtalálható értékesítési irodáinkban kérheti.

### ***Mi a teendő, ha szeretnék egy kiadványhoz hozzájutni?***

Miután megtekintette értékesítési irodáink listáját, kérjük, válassza ki az Önnek megfelelőt, és a rendeléshez lépjen kapcsolatba velük.

### ***Hogyan juthatok hozzá az értékesítési irodák listájához?***

- letöltheti azt a Kiadóhivatal honlapjáról: <http://publications.eu.int/>
- kérését faxon is leadhatja a (352) 2929–42758–as számon, és mi elküldjük Önnek a kért listát.

A sokszínűségért



A diszkrimináció ellen

Ez a tematikus tanulmányfüzet az Európai Közösségnek a hátrányos megkülönböztetés leküzdését szolgáló Cselekvési Programja (2001 – 2006) keretében készült. A programot az Európai Bizottság Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága hozta létre olyan gyakorlati támogatásként, amelynek célja az Amszterdami Szerződés 13. cikkéből merítő, a faji egyenlőség és az egyenlő munkahelyi bánásmód (2000) kérdését tárgyaló két irányelv hatékony végrehajtásának biztosítása. A hat évig tartó program elsősorban azokat az érdekelteket veszi célba, amelyek képesek hatást gyakorolni a megfelelő és hatékony diszkrimináció–ellenes jogszabályok és politikai elvek kidolgozásának irányába az EU mind a 25 tagállamában, az EFTA tagországaiban és az uniós tagságra pályázó országokban.

A Cselekvési Programnak három fő célkitűzése van. Ezek a következők:

1. A diszkriminációval összefüggő kérdések ismeretének javítása;
2. Képesség kifejlesztése a diszkrimináció hatékony leküzdésére;
3. A diszkrimináció elleni küzdelem alapjául szolgáló értékek támogatása.

Ezek a Program keretében finanszírozott tevékenységek elemzik és értékelik, továbbá fejlesztik és fokozzák azoknak az intézkedéseknek az ismeretét, amelyek a faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére irányulnak. A nemen alapuló megkülönböztetést más jogszabály tárgyalja. A nemen alapuló megkülönböztetéssel kapcsolatos közösségi politikákra, jogalkotásra és tevékenységekre vonatkozó további információkért forduljon a Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatóságán belül működő Nemek Egyenlőségének Igazgatóságához.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_oppl/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_oppl/index_en.htm)

