



A Másság Alapítvány szakmai beszámolója 2009. január - december

Alapítványunk 2009-ben már a tavaly évi stratégiai tervezés során lefektetett **új struktúrában** folytatta tevékenységét. A stratégiai tervezésnek köszönhetően a szervezet **jogvédő**, illetve **oktatási és módszertani profiljai** intézményesen is szétváltak. A nemzeti és etnikai kisebbségekkel, ezen belül is elsősorban a romákkal kapcsolatos jogvédő tevékenységet továbbra is a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) végzi, míg az oktatási és módszertani feladatok ellátása az újonnan létrejött Módszertani és Oktatási Központ (MAMOKA) végzi. Emellett a nemzeti és etnikai kisebbségek jogvédelmének kívül már **egyéb védett tulajdonságok alapján történt diszkriminációs ügyekben is eljártunk.**

A jogvédő tevékenységet ellátó **NEKI 16 stratégiai jellegű diszkriminációs eljárást** kezdeményezett, amelyekben a roma kisebbség mellett melegek, színes-bőrű személyek érdekében is eljárt, illetve felvállalt nemi és életkor alapján történő diszkriminációs ügyeket is. A stratégiai pereskedés mellett **jogsegélyszolgálatunk** keretében továbbra is **ingyenesen nyújtottunk jogi segítséget** a halmozottan hátrányos helyzetű, roma kisebbséghez tartozóknak **tanácsadás, illetve egyszerűbb ügyintézés** formájában. A tavalyi év újdonsága, hogy a fenntartható fejlődés érdekében más civil szervezet megbízásából **térítés ellenében jogi képviseletet láttunk el** olyan ügyekben, amelyek a megbízó szervezet nevében indultak, azonban a jogi képviseletet alapítványunk látta el megfelelő díjazásért. A tavalyi évben számos esetben sikerült a felek közötti konfliktusokat **egyezség keretében** rendezni.

Az oktatási és kutatási tevékenységért felelős **MAMOKA** tréningeket szervezett és bonyolított le, illetve a tavalyi év végére befejezte az intézményi akkreditációs eljáráshoz szükséges valamennyi feltétel megteremtését, így az akkreditációs eljárás december végén elindulhatott.

A jogvédő alaptevékenység mellett különböző pályázati programok keretében antidiszkriminációs tréningeket tartottunk, kiadványokat készítettünk, megjelentettük a Fehér Füzetet, illetve folytattuk a tavaly megkezdett stratégiai tervezési folyamatot. Számos új együttműködést alakítottunk ki fővárosi és vidéki civil szervezetekkel, illetve több megyei Esélyek Házával is. Az Európai Unió finanszírozta azt a pályázati programunkat, amely során végrehajtottunk egy a maga nemében egyedülálló munkaügyi diszkriminációs kutatást, amely során a fővárosban és egy vidék nagyvárosban (Nyíregyházán) az álláshirdetési gyakorlatot, és a telefonos kiválasztást monitoroztuk abból a szempontból, hogy a munkáltatói attitűd és gyakorlat mennyire kirekesztő.

Hangsúlyt fektettünk a **kommunikációnkra**, ennek keretében a honlapunk struktúráját teljes mértékben átalakítottuk, így az már tükrözi a különböző intézményi egységek eltérő tevékenységi és szolgáltatási körét, rendszeresen jelentetünk meg rajta rövidebb cikkeket, híreket.

Tevékenységeinket alapvetően továbbra is az Open Society Institute (OSI) támogatta, ezen felül a CEE TRUST, az Európai Rotschild Alapítvány, az Európai Unió, az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, valamint a Norvég Civil Alap finanszírozta.



Ügyeink

2009-ben 97 bejelentés érkezett irodánkba, amely bejelentések közül tényfeltárást követően 16 stratégiai ügyben kezdeményeztünk különböző eljárásokat. Folyamatos jogi képviselőt biztosítottunk továbbá azokban a diszkriminációs ügyekben, amelyek korábban indultak, de 2009-ben még folyamatban voltak, illetve akkor fejeződtek be jogerősen.

I. Mediációs eljárások

Irodánk az utóbbi időben fontosnak tartja, hogy azokban az ügyekben, ahol erre lehetőség nyílik, illetve a felek azt kölcsönösen akarják, mediáció keretében, békés úton kerüljön az ügy megoldásra. A 2009-es évben három esetben próbálkoztunk mediációval, két esetben sikerrel jártunk.

I. 1. O. József, B. város

Irodánkat megkereste az egyik fővárosi egyetem diákja, **O. József** azzal, hogy őt diáktársa, **B. László** roma származásával összefüggésben személyesen, és nagy nyilvánosság előtt is becsmérelte. B. László egy közösségi portálon 2009. február 24-én egy levelet küldött O. Józsefnek, amelyben szidalmazta, becsmérelte őt, roma származásával összefüggésben sértegette. A levelet ugyanezen a napon B. László azonos tartalommal feltette a közösségi lap üzenő falára is, aminek következtében a személyhez fűződő jogokat, ezen belül O. József emberi méltóságát, jó hírnevét sértő üzenetet 469 személy olvashatta.

Mivel B. László ismerősei közül többen szintén hallgatói az egyetemnek, így az üzenet felrakásának ténye, illetve annak tartalma az intézmény diákjainak meg nem határozható nagyságú körében is elterjedt, így értesült a panaszos is a történetekről.

Az ügyben kísérletet tettünk a mediáció alkalmazására, azonban a kezdetben jól működő folyamat egy idő után megakadt, így végül polgári peres eljárásra került sor, amelyben nem vagyoni kártérítést kértünk, illetve azt, hogy a bíróság kötelezze B. Lászlót nyilvános bocsánatkérésre. Az ügyet amiatt tartottuk fontosnak, mert a roma-ellenes uszító szöveg nagy nyilvánosság előtt, egy közösségi portálon jelent meg, amit – tekintettel a hazai társadalom egyébként is feszült hangulatára, ami a szóban forgó egyetemen is jelentkezett – különösen veszélyesnek tartottunk. Az ügy azért is jelentős, mert a bíróságnak abban kell majd döntést hoznia, milyen szankcióval jár az ilyen nyilvánosság előtt zajló roma ellenes, uszító cselekedet.

I. 2. Cs. Annamária, V. város

Az egyik v.-i, egyházi fenntartású felsőoktatási intézmény diákja, Cs. Annamária azzal kereste meg irodánkat, hogy őt a kollégiumban egy poloskafertőzés kapcsán sérelem érte, feltételezése szerint származásával összefüggésben. A panaszos elmondása szerint a kollégiumi poloskafertőzés miatt lezajlott megbeszélés során őt a kollégium vezetője azzal gyanúsította meg, hogy a fertőzést otthonról, családjá köréből hozta be az intézménybe. Ez a feltételezés Cs. Annamária szerint összefüggésben állt azzal, hogy ő és családjá roma



származásúak. Az ezzel kapcsolatos procedúra a panaszost sértette, megalázónak találta a feltételezést, nem csak saját magára, de családjára nézve is.

Cs. Annamária arra kérte szervezetünket, hogy az ügyben közvetítsünk közte, illetve az intézmény vezetősége között. Megkeresésünkre az iskola vezetősége hajlandó volt részt venni a mediációs ülésen, amely sikeresen zárult. Cs. Annamáriától bocsánatot kértek, és az ügyet olyan súlyúnak tekintették, hogy a kollégium vezetőjét egy másik beosztásba helyezték át. Az ügyet azért tartottuk jelentősnek, mert egyrészt lehetőséget láttunk a mediáció alkalmazására, másrészt a sérelem egy olyan személyt ért, aki roma származásúként került be egy felsőoktatási intézménybe, ahol őt származásával összefüggésben méltatlan bánásmód érte.

I. 3. D. Sz. Márta, B. város

A nem roma származású D. Sz. Márta és férje azzal keresték meg irodánkat, hogy 2008. februárjában egy hátrányos helyzetű roma családnak adtak ki egy a tulajdonukban álló ingatlant. A felek abban egyeztek meg, hogy a bérlők vállalják a 40 négyzetméteres lakás kifestését, valamint havi harmincezer forint bérleti díj és a rezsi megfizetését, amely bérleti díj mélyen a piaci ár alatt van. A lakásfestés fejében a bérbeadók eltekintettek a kaució megfizetésétől, és az első háromhavi albérleti díj megfizetésétől. A kapcsolat kezdetben megfelelően működött, bár a bérlők csak a lakás felét festették ki, azonban kezdetben fizettek rendszeresen. Később azonban a fizetések rendszertelenné váltak, majd megszűntek, így 2009. nyarára több mint kétszázezer forint összegű bérleti díj és rezsi hátralékkal rendelkeztek. A bérbeadók több alkalommal próbálták a helyzetet békés úton rendezni, és kérték a bérlőket, hogy a lakásból költözzenek ki. A helyzet azonban nem rendeződött, ugyanakkor a nem roma bérbeadók sajnálták a roma családot, és nem akartak hatósági úton eljárni velük szemben, ezért kérték közreműködésünket.

A roma házaspár nem vitatta a fentieket, és hajlandóak voltak részt venni egy mediációs eljárásban. A találkozón kifejtették, hogy a lakásból hajlandóak kiköltözni, és szeretnék a fennálló tartozást rendezni. Anyagi problémáik voltak eddig, ezért halmozódott fel a tartozás. Elmondták, hogy a lakás festésének befejezését is vállalják.

A felek az egyeztetés során részmegállapodást kötöttek, amely alapján a roma család végül kiköltözött a lakásból, a tartozást azonban tudomásunk szerint végül nem egyenlítették ki. Bár jelen esetben az eredeti panaszos egy nem roma házaspár volt, irodánk azonban az ügyet vállalta, mert a másik érintett egy hátrányos helyzetű roma család volt, akiket egy hatósági eljárás különösen rosszul érintett volna. Irodánk méltányolta azt a humánus hozzáállást is, amelyet a nem roma pár végig tanúsított. Végezetül, újabb lehetőségünk adódott, hogy roma és nem roma személyek közötti konfliktus tárgyalásztal mellett oldódjon meg.

II. Közérdekű igényérvényesítések

Az Európai Unió és a Magyar Kormány által részben finanszírozott „Civil szervezetek és az antidiszkriminációs törvény végrehajtása” program során a munkaügyi diszkrimináció feltárására egy kutatást végeztünk, amihez kapcsolódóan hat kiemelt ügyben ún. közérdekű



igényérvényesítési eljárásokat is indítottunk az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt. Az eljárások több szempontból is stratégiai jellegűek voltak:

- a) az eljárások egy része álláshirdetések diszkriminatív szövege miatt indult, ezáltal tesztelni lehetett, hogy a hatóság hogyan viszonyul ahhoz a helyzethez, amikor maga a hátrány még csak valószínűsíthető egy hirdetés tartalma alapján, azonban még nem következett be;
- b) az eljárások egy másik része telefonos tesztelés alapján indult, ami alkalmas volt a tesztelés módszerének hatósági elfogadásának vizsgálatára;
- c) egy kivétellel valamennyi eljárás közérdekű igényérvényesítés alapján indult, ami még mindig egy új jogintézmény hazánkban, szükséges a jogalkalmazói gyakorlat kialakulása szempontjából az ilyen jellegű ügyek felvállalása.

II. 1. Életkor és nemi alapú diszkrimináció

Egy hirdetési újságban jelent meg az a hirdetés, amely alapján az első közérdekű igényérvényesítési eljárást elindítottuk az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt. A hirdetés szövege két diszkriminatív kitéltet is tartalmazott: „*XIII. kerületi söröző-borozóba gyakorlott, 30-40 év közötti pultosnőt felveszek.*”

A hirdetés egyértelműen nyilvános ajánlattételnek minősül és a jogszabály kifejezetten tilalmazza a diszkriminációt a nyilvános álláshirdetésben, így tehát kiterjed rá az egyenlő bánásmódról szóló törvény hatálya. A közérdekű igényérvényesítés törvényben szabályozott feltételei is fennálltak, ugyanis személyek meg nem határozható nagyobb csoportját érintette az ügy, nevezetesen minden olyan potenciális munkavállalót, akit önkényesen kizártak, és a diszkrimináció olyan tulajdonságon alapult, amely az egyes embernek lényegi vonása, azaz a neme és az életkora.

Az ügyben 2009. április elején kerül benyújtásra a beadvány az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz.

II. 2. Etnikai diszkrimináció, telefonos tesztelés

Szintén egy hirdetési újság „legfrissebb hirdetések” rovatában „állást kínál” címszó alatt a következő hirdetés jelent meg: „*B. [település] közelében vagyönöröket keresünk raktárakba*”. Ebben az esetben a hirdetés maga semmilyen diszkriminatív kitéltet nem tartalmazott, azonban mi úgy döntöttünk, hogy a hirdetés feladóját megvizsgáljuk abból a szempontból, hogy az általa feladott hirdetés, illetve a közvetített állásajánlatok megfelelnek-e az egyenlő bánásmódról szóló törvényben foglalt rendelkezéseknek. Ezen oknál fogva telefonos tesztelésnek vetettük alá a hirdetőt, azt vizsgálva, hogy a hirdetésre jelentkező potenciális munkavállalók roma vagy nem roma származásuktól függetlenül azonos elbírálás alá esnek-e.

- az első tesztelő nő roma származás megemlítése után azt a választ kapta a képviselőtől, hogy ez (inkább) probléma, és meg kell kérdeznie a főnököt, hogy ezzel a feltétellel lehetséges-e az állás betöltése;
- a második tesztelő származását nem említő nőtől a képviselő már egyenesen megkérdezte, hogy roma származású-e, mert megbízójának különleges elvárásai vannak;
- a harmadik tesztelő férfinál a származásra nem esett utalás (roma származást nem említett);
- de a negyedik tesztelő nőnek ismét közvetlenül tették fel a kérdést, hogy roma származású-e, mert több jelentkező volt és a megbízóik komolyak.



A telefonos beszélgetések során tehát egyértelműen kiderült, hogy a roma származás hátrányt jelent az állásajánlat munkáltató általi elbírálásakor. Az ügyben 2009. április elején kerül sor a kérelem benyújtására az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, közérdekű igényérvényesítés útján.

II. 3. Nemi alapú diszkrimináció

Egy hirdetési újságban szerepelt „*XIV. kerületi sörözőbe felszolgáló fiút keresek*” kezdetű álláshirdetés miatt indított közérdekű igényérvényesítési ügyben nemi diszkrimináció miatt nyújtottunk be a kérelmet az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz. Az ügy érdekessége, hogy az álláshirdetés kapcsán a hirdető adatainak megszerzése kapcsán is érdekes jogvitába kerültünk a Hatósággal, ami fontos szakmai tapasztalatok szerzésére ad lehetőséget.

II. 4. Nemi és életkor alapú diszkrimináció

Az eljárást egy hirdetési újságban megjelent „*Pultos hölgyet, fiatalok előnyben, keresünk p.-i sörözőbe*” szövegezésű hirdetés alapján indítottuk. A Másság Alapítvány, mint kérelmező közérdekű igényérvényesítés keretében fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz a hirdetés kapcsán. A kérelemben a nem és az életkor kerültek megnevezésre, mint védett tulajdonságok. A Hatóság tájékoztatta a kérelmezőt, hogy az eljárást a munkáltatóval szemben megindította.

II. 5. Etnikai diszkrimináció, telefonos tesztelés

„*Fotózletbe gyakorlott eladót felveszünk*” szövegű hirdetés volt a tesztelés tárgya, amely szövegét tekintve megfelelt az egyenlő bánásmód követelményének, csak gyakorlat meglétét jelölte meg követelményként. A tesztelés során azon tesztelőkkel szemben, akik ún. közismert roma családneveken mutatkoztak (pl. Kolompár), a hirdetésben megjelölt számon felhívott kapcsolattartó elutasítóan viselkedett, az állás betöltöttségére hivatkozott, míg a „semleges” néven bemutatkozókat tájékoztatta a munkáról, a fizetésről, egyesektől önéletrajzot is kért. Az ügyben a fentiekhez hasonlóan az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordultunk, mivel álláspontunk szerint önmagában abból, hogy az állás betöltéséről tájékoztatták a tesztszemélyt, akiről egyértelműen védett tulajdonság meglétét feltételezték, azt valószínűsíti, hogy egyáltalán nem kívántak roma kisebbséghez tartozó személyt foglalkoztatni a nyilvánosan meghirdetett munkakörben. Mindezt azonban az egyéb körülmények (elsősorban a kontrollszemélyek azt megelőző és követő jelentkezései az álláshirdetésre, a hozzáállásbeli különbségek, a megadott tájékoztatások tartalma, stb.) még inkább alátámasztják.

A fenti eljárások jogi tapasztalatai

1. Az egyik álláshirdetés ügyében a hatóság megállapította a diszkriminációt. Az indokolás precedens értékű: „az eljárás alá vont [...] Kft. megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy álláshirdetésben diszkriminatív feltételeket alkalmazott, önkényesen és indokolatlanul zárta ki az általa meghirdetett pultos pozícióra jelentkezésből az idősebb és/vagy a férfi nemhez tartozó jelentkezőket, s ezzel az [Ebkvt.] 21. § a) pontja szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott” A határozat hivatkozik az Európai Unió Bíróságának a *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV* (C-54/07.) ügyben hozott döntésére, amely szerint amennyiben a munkáltató nyilvánosan olyan kijelentést tesz, hogy meghatározott etnikai vagy faji származású munkavállalókat



nem vesz fel, azzal a munkafelvétel során közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmaz. A diszkriminatív feltételeket tartalmazó álláshirdetés a hatóság szerint „alkalmas volt arra, hogy eltántorítsa azokat a jelentkezőket, akik vagy a női nemhez tartozás és/vagy a „fiatal” megjelölésnek nem feleltek meg”. A hatóság leszögezte, hogy nem volt szükséges az sem a jogsértés megállapításához, hogy konkrét sérelem megállapítható legyen: a közérdekű igényérvényesítési ügyekben a jogsértés közvetlen veszélyének fennállása elegendő, illetve „az Európai Bíróság döntése értelmében sem szükséges a hasonló ügyekben az, hogy a hatósághoz forduló kérelmező jelentkezését a munkáltató ténylegesen elutasítsa”. Ez által – szögezte le a hatóság – „[mivel] a diszkriminatív feltételek egyértelműen kizártak meghatározott, a védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket az állás betöltéséből, a jogsértés megállapíthatósága szempontjából nem volt releváns, hogy a feltételeknek meg nem felelés ellenére adtak-e be jelentkezést az állásra, vagy sem”.

2. A fenti ügyön kívüli négy másik ügyben az Egyenlő Bánásmód Hatóság az eljárást megszüntette arra való hivatkozással, hogy nem jelöltük meg a hirdetést feladó, illetve a tesztelés során megvizsgált munkáltató személyét. A mi jogi álláspontunk az volt, hogy az általunk megadott adatok alapján a hatóság feladat lett volna a tényállás felderítés körében az eljárás alá vont fél adatainak beszerzése a hirdetés közzé tevő újság szerkesztőségén keresztül. Érvelésünket azonban a hatóság nem osztotta, és később a bíróság is elutasította. Egy ügyben a bírósági eljárás 2009-ben még nem ért véget.

III. Munkaügyi diszkriminációs ügyek

A fenti közérdekű igényérvényesítés eljárásokon kívül két munkaügyi diszkriminációs ügyben indítottunk eljárást.

III. 1. B. Lászlóné, B. város

A fent már ismertetett kutatási program során elsősorban az álláshirdetésekből megjelenő diszkriminatív tartalmak, illetőleg a tesztelési eredmények alapján közérdekű igényérvényesítési eljárásokat terveztünk, azonban a pályázat lehetőséget adott arra is, hogy egyedi ügyben járjunk el, abban az esetben, ha az egyedi ügy beleillik a pályázatban megfogalmazott célok megvalósításába.

B. Lászlóné egyéni vállalkozóként dolgozik, és különböző nagyáruházakban takarít egy nyolc-tíz fős brigáddal. A brigádnak tagja O. Lajosné roma származású asszony is. B. Lászlóné 2008. októberében kötött megbízási szerződést a G. Kft-vel, akik egy Budapest melletti áruházba kerestek takarítóbrigádot. Amikor a G. Kft. ügynevezett területi képviselője megtudta, hogy a takarítók között van egy roma asszony is, felszólította B. Lászlónét, hogy a roma munkatársukat többé ne vigye dolgozni, mert nem „cigányosíthatják” el az áruházat. B. Lászlóné nem tett eleget a követelésnek, és szólt az áruház igazgatójának is, hogy mit követel tőle a megbízó. Az igazgató arról tájékoztatta, hogy az áruház senkit nem diszkriminál, így vigye továbbra is dolgozni a roma asszonyt sőt, mivel nagyon jó munkát végez, még azt is kikötötte, hogy attól a naptól kezdve csak a roma asszony takaríthatja az ő irodáját.



B. Lászlóné elmondta a megbízójának, hogy meg vannak a roma asszony munkájával elégedve, így továbbra is vinni fogja dolgozni. A megbízó erre válaszul megszüntette vele a vállalkozói szerződést.

Az ügyben bírósághoz fordulunk, mivel elmaradt jövedelmek kapcsán is volt követelése a panaszosnak. A keresetlevelet 2009. januárjában nyújtottuk be az illetékes megyei bíróságoz, és kértük a bíróságot, hogy állapítsa meg az egyenlő bánásmód megsértését, és az elmaradt vállalkozói díjat is. A per felperese B. Lászlóné és O. Lajosné. B. Lászlónét az egyenlő bánásmódról szóló törvényben tilalmazott megtorlás érte, hiszen azért mondták fel vele a vállalkozási szerződést, mert nem volt hajlandó elküldeni a roma asszonyt. O. Lajosnéval szemben pedig közvetlen hátrányos megkülönböztetés valósult meg.

Az ügy több szempontból precedens értékű. Egyrészt megtorlás miatt tudomásunk szerint még nem indítottak bírósági eljárást, másrészt pedig példaértékű az áruház hozzáállása az ügghöz, ugyanis az igazgató és a biztonsági szolgálat vezetője is hajlandó tanúskodni a tárgyaláson a felperesek mellett. Az áruház vezetésének magatartása volt tehát az egyik legfőbb indoka annak, hogy az ügyet a program keretében felvállaltuk.

III. 2. S. F.Kft.

Az ügyben szervezetünk jogi képviselőként járt el a Menedék Egyesület, mint közérdekű igényérvényesítő megbízásából. A Menedék Egyesület magyarországi migránsokat segítő civil szervezet, amely egy program keretében tárt fel diszkriminációs eseteket. Az eset négy szempontból is stratégiai jelentőségű:

1. Az eljárás közérdekű igényérvényesítés keretében indult, ezen jogintézmény gyakorlati alkalmazásának a tesztelése pedig az alapítvány stratégiai célja.
2. Az alapítványunk, mint jogi képviselő járt el egy másik civil szervezet megbízásából, ami lehetőséget adott arra, hogy a diszkriminációs jogi eljárásokkal kapcsolatos tudásunkat, tapasztalatainkat kamatoztatni tudjuk más védett csoportok vonatkozásában is.
3. Az eljárás színes-bőrűek elleni diszkrimináció miatt indult, az ilyen ügyek felvállalása pedig egybe esik alapítványunk azon célkitűzésével, hogy a romák mellett más, a hátrányos megkülönböztetés jelensége által veszélyeztetett csoportok ügyét is felvállaljuk.
4. Teszteléssel tártuk fel a diszkriminatív gyakorlatot, ennek a módszernek az alkalmazása pedig ugyancsak stratégiai célja az alapítványnak.

A Menedék Egyesület egyik szociális munkása ügyfelének keresett munkát, amikor egy hirdetési újság állás rovatában talált egy XIII. kerületi áru-összekészítői munkára vonatkozó hirdetést. Felhívta a hirdetésben megadott telefonszámot és elmondta, hogy ügyfele, egy külföldi állampolgárságú fiatalember számára keres munkalehetőséget. Azt a választ kapta, hogy külföldieket nem foglalkoztatnak. A válaszdó ezt akkor is fenntartotta, amikor a szociális munkás tájékoztatta, hogy a fiatalember alkalmazásának semmilyen jogi akadálya nincsen. A beszélgetés során a jelentkező magyar nyelv tudása, képzettsége, gyakorlata nem került szóba.



Mivel feltételezhető volt, hogy a munkáltató diszkriminál a nem magyar származású vagy állampolgárságú személyekkel szemben, az Egyesület tesztelés lefolytatása mellett döntött. Egy iraki állampolgárságú tesztelő hívta fel a munkáltatót és érdeklődött a munkalehetőségről tört magyarsággal. Ő azt a tájékoztatást kapta, hogy az állás már betelt. Ezt követően (öt perc elteltével) az Egyesület munkatársa is érdeklődött az állás felől és az iraki tesztelővel ellentétben kimerítő tájékoztatást kapott.

Az ügy a 2009-es év folyamán nem fejeződött be, az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása a következő évre is átnyúlt.

IV. Vendéglátó-ipari diszkriminációs ügyek

A 2009-es évben a Menedék Egyesület megbízásából három vendéglátó-ipari diszkriminációs ügyben kezdeményeztünk jogi eljárást. A Menedék Egyesület magyarországi migránsokat segítő civil szervezet, amely egy program keretében tárt fel diszkriminációs eseteket, amelyekben alapítványunk látta el a jogi képviseletet. Az ügyek több szempontból is kiemelkedő jelentőségűek:

1. Az eljárás közérdekű igényérvényesítés formájában indult.
2. Alapítványunk mint jogi képviselő jár el benne, térítés ellenében,
3. Az eljárások színes-bőrűek elleni diszkrimináció miatt indultak.
4. Az érintett szórakozóhelyek közül kettő többszörösen „visszaeső”, tavaly már az egyik ellen nyertünk eljárást diszkrimináció miatt, ennek ellenére folytatták a kirekesztő gyakorlatot, aminek már média visszhangja is volt, a másik ellen pedig még akkor is eljárás folyt, amikor az újabb eset megtörtént,
5. Mindegyik ügyben teszteléssel tártuk fel a diszkriminatív gyakorlatot.

A fenti három ügyön kívül egy további esetben kezdeményeztünk még eljárást, aminek érdekessége, hogy egy meleg szervezetet ért hátrányos megkülönböztetés. Szervezetünk ebben az esetben is jogi képviselőként járt el, egy olyan vidéki panzió követte el a jogsértést, amellyel szemben évekkal ezelőtt – akkor romák hátrányos megkülönböztetése miatt – indítottunk már eljárást, amelyet meg is nyertünk.

IV. 1. O. M. szórakozóhely, Budapest

2009. március 25-én és 2009. március 31-én folytatott tesztelési eljárást a Menedék egyesület a NEKI koordinálásával színes bőrű tesztelők segítségével tesztelést a szórakozóhelyen, mindkét napon a színes bőrű tesztelők belépését különböző indokokkal megtagadták, míg a fehér bőrű tesztelők bejutottak.

A teszteléseken kívül a rendszeres diszkriminatív gyakorlatot támasztja alá az is, hogy 2009. április 21-én mind a Másság Alapítványt, mind a Menedék Egyesületet e-mailben kereste meg egy asszony, aki segítséget kért, mivel ghánai állampolgárságú, fekete bőrű férjét április 18-án este ugyanezen a szórakozóhelyen a biztonsági őrök megalázták, belépését megtagadták.



Az ügyben az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt indult eljárás, amely végül megegyezéssel zárult. A megegyezés értelmében a szórakozóhely üzemeltetője évi 150 000 forint támogatást fizet az egyesületnek menekült gyerekek táboroztatására, illetve a Pesti Estben egy hirdetést tettek közzé, amelyben bocsánatot kérnek a tesztelőktől és a ghánai állampolgárságú férfitől és feleségétől a diszkrimináció miatt.

IV. 2. A. Söröző, Budapest

Tekintettel arra, hogy a Menedék Egyesülethez olyan bejelentések érkeztek korábban a budapesti A. Söröző gyakorlatával kapcsolatban, amely felvetette a diszkrimináció gyanúját, a szervezet tesztelést folytatott le 2009. június 10-én este. Bár a színes bőrű tesztelők a bejáraton bejutottak, kiszolgáltatásukat azonban megtagadták. Amikor a tesztelés történt, az üzemeltető ellen egy tavalyi hasonló eset miatt már eljárás folyt bíróság előtt, amit irodánk kezdeményezett, szintén hazánkban tartózkodó színes-bőrű személyek diszkriminációja miatt. A Menedék Egyesület megbízásából kezdeményezett eljárás jelenleg folyamatban van, ezúttal az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt.

IV. 3. R. C. szórakozóhely, Budapest

A Menedék Egyesülethez több alkalommal érkezett panasz menekültektől az R.C. szórakozóhely diszkriminatív eljárása miatt, ezért az Egyesület tesztelési eljárást folytatott le 2009. május 15-én. A tesztelés során a színes-bőrű személyek belépését megtagadták. A diszkriminatív gyakorlatot támasztotta alá az a bejelentés is, miszerint Oluwamuyiwa B. és Amoran O. nigériai származású hazánkban tanulmányait folytató egyetemisták 2009. április 23-án egy kenyai származású barátjukkal szerettek volna a szórakozóhelyre bemenni, azonban azt mondták nekik, hogy privát parti van, ezért nem engedik be őket. Eközben azonban tapasztalták, hogy számos nem fekete bőrű vendég bemehetett a szórakozóhelyre, anélkül, hogy bármilyen módon igazolniuk kellett volna belépési jogosultságukat. Ezek után felhívták fehér bőrű barátait, akiket szintén minden vizsgálat, vagy kérdés nélkül beengedtek. A szórakozóhely ellen 2008-ban a NEKI is indított eljárást, amiben az üzemeltetőt elmarasztalták, emellett a 2009.-es tesztelést követően a médiában is visszhangot váltott ki az az eset, amikor egy színes bőrű férfi belépését megtagadták, akit bántalmaztak is a szórakozóhely biztonsági őrrei.

Az ügyben az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordultunk, aki megállapította a diszkriminációt, és **példaértékű nagyságrendű, ötmillió bírságot** szabott ki a cégre.

IV. 4. C. Panzió, D. város

Az Európai Unió, valamint a Szociális és Munkaügyi Minisztérium megbízásából, illetve finanszírozása által a Háttér Társaság a Melegkért egyesület több nagyvárosban szervezett antidiszkriminációs tréningeket lesbikus, meleg, biszexuális és transznemű személyeknek. A tréningek kétnaposak voltak, amelyek során a résztvevők számára az adott városban a szervezők olyan szállodai szolgáltatásokat kerestek, ahol megfelelő terem, illetve ellátás volt biztosítva. P. T. Tamás 2009. május 13-án és 14-én több alkalommal beszélt telefonon a debreceni C. Panzió alkalmazottjával az ügyben, hogy egy kétnapos tréning lebonyolításához keres megfelelő termet, illetve a résztvevők számára ellátást. A telefonos megbeszélések alkalmával nem derült ki, hogy a tréning résztvevői az LMBT kisebbség tagjai. A szálloda nevében eljáró személy telefonon azt mondta, hogy a napokban van üres termük. Kért ugyanakkor egy hivatalos, írásos megrendelést. Az írásbeli megrendelés fejléces leveléből



vált nyilvánvalóvá, hogy a megrendelő az egyik hazai melegszervezet. A panzió a megkeresésre azonnal reagált egy elutasító levélben, amelyben arra hivatkoztak, hogy a „*telefonos ajánlatkérést követően, de jelen e-mailjét megelőzően, a különtermet a T. Cím által kért időpontra és más időpontokra is egy cég (több időpontos tanfolyami továbbképzés céljából) lefoglalta és az összeg kifizetésére is intézkedett*”. Tekintettel arra, hogy a telefonbeszélgetés és az e-mail váltás során mindössze néhány óra telt el, P. T. Tamás gyanúsnak találta, hogy ilyen rövid időn belül ugyanarra a két napra egy másik cég megrendelést foganatosított, és a szolgáltatást előre már ki is fizette, felmerült benne a diszkrimináció gyanúja. A gyanút fokozta, hogy a szálloda üzemeltetőjét korábban egyszer már elmarasztalták, akkor romákkal szemben megvalósított diszkrimináció miatt. Az ügyben az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordultunk, az eljárás folyamatban van.

V. Egyéb ügyek

V. 1. H. Gyuláné, M. város

A panaszos 2008. február 8. és 14. között kórházi ellátásban részesült egy vidéki város kórházában, halott ikermagzatai kapcsán. Az elhalt magzatok miatt elvégzett műtét közben elmondása szerint őt tájékoztatás, és tudomása szerint beleegyezés nélkül művi úton sterilizálták. A sterilizációról csak később, a kórházi zárójelentés alapján értesült. Megbízó kártérítési igényt szeretett volna a kórházzal szemben előterjeszteni, ezzel kereste meg irodánkat. A kórházból beszerzett iratok, valamint az általunk felkért orvos-szakértői jelentés alapján gyanítható, hogy **a többgyermekes roma asszonyt valóban tudta és beleegyezése nélkül sterilizálták**. Az ügyben peren kívüli egyezségekre szóló ajánlatot küldtünk a kórháznak, amelyben 2,5 millió forint kártérítést kérünk. A kórház egyelőre nem reagált, amennyiben megegyezni nem sikerül, bírósághoz fordulunk. Az ügy kiemelt jelentőségű, mivel alapos a gyanú a kényszer sterilizáció tényére.

V. 2. Televíziós műsor

Sajtóinformációk alapján értesültünk arról, hogy felmerült a gyanú, amely szerint egy kereskedelmi televízió műsorának szerkesztése során az adásba jelentkező személyektől azok roma származására és bőrszínére vonatkozó információkat gyűjtene a szerkesztőség munkatársai.

Levélben kerestük meg a szerkesztőséget azzal, hogy tájékoztassanak bennünket arról, vajon a fenti feltételezés megfelel-e a valóságnak. Kértük továbbá, hogy amennyiben a televízió a műsor kapcsán etnikai hovatartozásra utaló adatokat gyűjt, tájékoztassanak bennünket az adatgyűjtés céljáról, annak módjáról, az összegyűjtött adatok tárolásáról, kezeléséről, illetve az érintettek beleegyezésének módjáról. A televíziós csatorna levelünk nyomán vizsgálatot végzett, és gondoskodott a jogszerű működés helyreállításáról.



Sikeres pályázati programok és egyéb projektek

I. Tatárszentgyörgyi árnyékjelentés

2009. február 23. napján Tatárszentgyörgyön egy roma fiatalembert és kisfiát brutálisan meggyilkoltak egy fegyveres támadás során, amely körülményei alapján beleilleszkedett a romák ellen elkövetett erőszakos cselekmények sorába. Mivel sajtóbeszámolóik alapján alaposan feltételezhető volt, hogy a gyilkosságok után a helyszínre érkező szervek (rendőrség, tűzoltóság, mentők) súlyos hibákat vétettek, a NEKI az Európai Roma Jogok Központja (ERRC), és a Társaság a Szabadságjogokért (TASZ) civil szervezetekkel közösen elhatározta, hogy egy árnyékjelentést állít össze. A jelentés célja az volt, hogy első kézből származó információk, és hatósági dokumentumok alapján értékelje a helyzetet, az eljáró hatóságok, elsősorban a rendőrség munkáját. A jelentést a három civil szervezet egy közös sajtótájékoztató keretében ismertette a nyilvánossággal. ([A jelentés a neki.hu-n](#))

II. Kutatási program: álláshirdetési és kiválasztási gyakorlat monitorozása

Az Európai Unió és a Magyar Állam támogatásával bonyolítottuk le azt a kutatást, amelynek során 15 000 álláshirdetés tartalomelemzésére került sor. A kutatás során fővárosi és Szabolcs megyei hirdetőújságokat vizsgáltunk. A programban a TÁRKI két munkatársával, valamint a Szabolcs megyei Esélyek Házával működünk együtt. Az álláshirdetések tartalomelemzése mellett száz, véletlenszerűen kiválasztott hirdetést telefonos tesztelés módszerével is megvizsgáltunk. A megvizsgált hirdetések 20, a tesztelt hirdetések 27 százaléka tartalmazott diszkriminatív kitélt. A Budapesten rögzített hirdetések 30, a nyíregyháziak 13 százalékában találtunk diszkriminatív tartalmat, feltehetően az eltérő kiválasztási gyakorlat miatt. Budapesten mind a nyomtatott, mind az internetes forrásokat tekintve jelentősen magasabb a diszkriminatív hirdetések aránya, mint Nyíregyházán

A tesztelt hirdetések esetében nem találtunk szignifikáns különbséget a Budapesten és Nyíregyházán előforduló diszkriminatív tartalom arányában (a Budapestre és környékére vonatkozó tesztelt hirdetések 28 százalékában, a Nyíregyházára vonatkozóak 33 százalékában találtunk diszkriminatív tartalmat). A kutatási eredményeket egy kiadványban tettük közzé, valamint konferencián és sajtótájékoztatót tartunk a nyilvánosság elé. ([Ld.: A Másság Alapítvány konferenciája: "Középkorú férfiak esélytelenül?"](#))

III. Esélyegyenlőség a munka világában

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatta azt a programot, amelynek keretében a munkaügyi diszkrimináció csökkentése érdekében három területen fejtettünk ki tevékenységet. A project során 10. 000 példányban jelentettünk meg munkavállalók részére egy jogi útmutató kiadványt, amelyet a fővárosi munkaügyi kirendeltségek ügyfélszolgálatain terítettünk szét. Ezen túl 500 példányban jelentettünk meg egy munkaadók részére szóló kiadványt, amelyben egyrészt a munkahelyi sokszínűséget népszerűsítettük, valamint a diszkrimináció megelőzésére és kezelésére vonatkozóan nyújtottunk tájékoztatást. A kiadvány terjesztésével közvetlen kapcsolatot teremtettünk foglalkoztatókkal egy a kiadványban szereplő kérdőív, valamint képzési tájékoztató formájában. Bízunk abban, hogy a kapcsolatfelvételnek ez a formája a jövőben megtérül különböző megbízások formájában. Szintén a projekt része volt az a kétnapos antidiszkriminációs képzés, amelyet foglalkoztatók HR munkatársi részére tartottunk. A tréningen a piaci, az állami és a civil szektor is



képviseltette magát, jelen volt két minisztérium munkatársa, valamint olyan nagy foglalkoztatók képviselői, mint a BKV Zrt., vagy a Vodafone Zrt. A kiadványok letölthetők az alapítvány honlapjáról: [Esélyegyenlőség a munka világában program.](#))

IV. Jogsegélyszolgálat működtetése

A Fővárosi Szociális Közalapítvány a Norvég Civil Alap forrásából támogatja azt a projektet, aminek a keretébe lehetőségünk nyílt egy új jogász kolléga alkalmazására. Az új munkatárs feladata egy olyan térítésmentes jogsegélyszolgálat működtetése, amely során elsősorban roma származású, hátrányos helyzetű személyek részére nyújtunk ingyenes jogi segítséget, akik saját maguk nem képesek ügyeik intézésére, és anyagi lehetőségeik nem teszik lehetővé ügyvéd finanszírozását. ([A NEKI jogsegélyszolgálatáról a honlapunkon](#))

V. Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége

2009-ben is folytattuk együttműködésünket a graz-i European Training and Research Centre (ETC) nevű szervezettel, amelynek keretében a NEKI a magyar szakértői csoport koordináló tagjaként az Európai Alapjogi Ügynökség (Fundamental Rights Agency of the European Union, FRA) felkérésére különböző emberi jogi témákban tanulmányok elkészítését irányítja.

VI. Diszkrimináció csökkentése, hatékony kommunikáció

Szintén a Fővárosi Szociális Közalapítvány támogatja, a Norvég Civil Alap forrásából, azt a programot, aminek a keretében lehetőségünk nyílt arra, hogy a honlapunkon közzétett diszkriminációs esetjog a nyilvánosság számára hozzáférhetőbbé és kutathatóvá váljon. A programban a szervezet ahhoz kapott támogatást, hogy a honlapján közzé tett diszkriminációs esetgyűjteményt olyan formában feldolgozza, illetve átstrukturálja, hogy az az érdeklődők számára könnyebben kezelhetőbb, kutathatóbb legyen. A szervezet honlapján több mint tizenöt évnyi diszkriminációs esetjog, antidiszkriminációs tartalmú jelentések, tanulmányok találhatóak. Szükségessé vált a több száz diszkriminációs eset kezelése, feldolgozása, egy egyszerűbb struktúrába való helyezése. A program 2009-es évre eső szakaszában alapvető változtatásokat hajtottunk végre honlapunk struktúrájában, megteremtve annak a feltételeit, hogy a fent található eseteket egy új, a hazai antidiszkriminációs fogalmaknak jobban megfelelő kategóriarendszerbe helyezzük el a későbbiekben.

Egyéb fontos események, együttműködések, eredmények

I. Az alapítvány 15 éves születésnapja

A Másság Alapítvány 2009-ben ünnepelte megalakulásának 15 éves évfordulóját. Az esemény kapcsán szervezetünk a fővárosi Tűzraktérben egész napos eseménysorozattal várta az érdeklődőket. Roma témájú filmvetítésekkel, koncerttel és közös ünnepléssel emlékeztünk meg az évfordulóról.

II. Bemutató és oktatófilm a NEKI-ről



A Társaság a Szabadságjogokért szervezet segítségével elkészült egy olyan oktatófilm, amely egyrészt bemutatja a szervezetünket, másrészt a DVD néhány perces oktatófilmeket tartalmaz ügyeinkről, illetve a diszkrimináció különböző területeiről. A DVD több száz példányban jelent meg, alkalmas arra, hogy tréningjeinken oktatási célból felhasználjuk, illetve arra is, hogy bemutatkozó anyagként azt szponzoroknak eljuttassuk. A DVD-n található felvételek egy része [megtalálható a neki.hu-n](http://meki.hu-n) is.

III. Emberi jogi oktatás diákoknak

A tavalyi évben kezdődött az az emberi jogi oktatási projekt, amelynek során több emberi és kisebbségi jogi civil szervezet arra szövetkezett, hogy középiskolákban osztályfőnöki óra keretében diákok részére bemutató órákat tartson. A programban több fővárosi középiskola vesz részt, a felkészülési időszakot és koordinációs munkálatokat követően 2009-ben megkezdődött a foglalkozások lebonyolítása.

IV. Akkreditált képzés szociális szakembereknek

2009. őszén bonyolítottuk le az első olyan tréningünket, amelyet a Norvég Civil Alap támogatásával minősítettünk és akkreditáltattunk a szociális szakmai továbbképzés rendszerében. Az akkreditált képzés lebonyolítása előfeltétele volt annak, hogy az intézményi akkreditációs eljárás megindíthassuk. A háromnapos képzésen 16 fő vett részt, a tréning sikeresen zajlott le.

V. Intézményi akkreditáció

2009 őszén megkezdhattuk a felkészülést az intézményi akkreditációs eljárásra. A sikeres előmunkálatokat követően december 15.-én beadtuk a szükséges dokumentációt és kérelmet, amelyet az akkreditációs testület elfogadott. Beadványunk nyomán 2010 januárjában lezajlott az intézményi látogatással egybekötött ellenőrzés, ezt követően pedig alapítványunk megkapta az intézményi akkreditációt. A Másság Alapítvány által nyújtott tréningekről bővebben a MAMOKA honlapján található információ.

VI. Kommunikáció javítása

2009-ben nagyobb hangsúlyt fektettünk a nyilvánosság széleskörű tájékoztatására és a társadalmi szervezetekkel való együttműködésre. Ennek keretében honlapunkat átláthatóbbá tettük, ott folyamatosan jelentettünk és jelentetünk meg híreket, beszámolókat. A tatárszentgyörgyi események kapcsán sajtótájékoztatót tartottunk, megszólaltunk a romákat ért atrocitások kapcsán a közvéleményt foglalkoztató ügyekben. Állásfoglalást tettünk közzé a Magyar Gárda egyenruhájának viseléséről, az NBH romagyilkosságokat érintő tevékenységéről, az általános ombudsmannak a 2009.-ben a „cigánybűnözés” kapcsán elhíresült megnyilatkozásáról. A széleskörű tájékoztatás része volt az a 10 000 kiadvány, amelyet a munkaügyi kirendeltségeken terjesztettünk, valamint az 500 példányban megjelent munkaadói kiadvány is. 300 példányban jelentettük meg és terjesztettük éves beszámolóinkat, a Fehér Füzet 2008-at. A CEE Trust támogatta azt a programunkat, aminek a keretében rendszeresen együttműködtünk a Roma Sajtóközponttal annak érdekében, hogy ügyeinkben folyamatos legyen a sajtónyilvánosság.

VII. MAMOKA létrejötte és működtetése



A 2008-ban megkezdett stratégiai tervezés nyomán jött létre új intézményi egységünk a Másság Alapítvány Módszertani és Oktatási Központ (MAMOKA). Az új intézményi egység önálló honlapot kapott (www.mamoka.hu), vezetője Iványi Klára, akinek munkaszerződését ennek megfelelően módosítottuk. A MAMOKA legfontosabb feladata az intézményi akkreditáció és a tréningprogramok akkreditációs eljárásainak lebonyolítása, az oktatási tevékenység koordinálása.

VIII. Számítógéppark modernizálása

2009-ben szervezetünk saját költségén a hatékony és egészséges munkakörnyezet kialakítása érdekében a teljes számítógépparkot, illetve a monitorokat lecserélte.

Stratégiai tervezés - jövőbeni terveink

A Norvég Civil Alap támogatásával szervezetünk egy kétéves stratégiai tervezési programot kezdett meg még 2008-ban. A tervezési folyamat 2010 első negyedévében folytatódik, amikor is egy külső tréner segítségével két napon át folytatjuk a korábban megkezdett munkát, illetve elemezzük az eddigi eredményeket.

Hosszú távú stratégiánk, hogy olyan piaci alapú szolgáltatásokkal bővítsük tevékenységi körünket, amely saját bevételeket hoz költségvetésünkbe. A MAMOKA koordinálásával 2010 első negyedévében befejeződött az intézményi akkreditációs eljárás, amelynek során **szervezetünk akkreditált képzőintézménnyé vált**, így új pályázati források nyílnak meg számunkra. 2010-ben további program-akkreditációs eljárásokat kezdeményezünk, aminek a keretében a tolerancia-erősítő, antidiszkriminációs tréningünket minősítettjük majd a pedagógus és a közigazgatási továbbképzési rendszerben, valamint az általános FAT akkreditációs eljárásban. Tervezzük még, hogy olyan **együttműködések alakítsunk ki más szervezetekkel**, amelyek keretében térítés ellenében tudunk jogi szolgáltatást nyújtani, ezzel is bővítve saját bevételi forrásainkat. Továbbra is szeretnénk a foglalkoztatás szereplőivel kapcsolatainkat erősíteni, és a lehetőségekhez mérten **tréningjeinket és egyéb jogi tanácsadási szolgáltatásainkat piaci alapon értékesíteni**. 2010 első félévében egy olyan **kiadványt készítünk majd el**, ami a NEKI 15 éves ügyeit fogja tematizálva feldolgozni és elemezni. A kiadvány nem csak tizenöt éves munkásságunk összefoglalása és bemutatása lesz egy példatárral kiegészítve, de alkalmas lesz arra is, hogy akár tankönyvként vezetésre kerüljön esélyegyenlőségi, antidiszkriminációs képzéseken, ami egyre népszerűbb a hazai felsőoktatási intézményekben.

Budapest, 2010. március 11.

dr. Kárpáti József
igazgató