

ÚTMUTATÓ A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS FELISMERÉSÉHEZ



A PARTNERSÉGGEL A TOLERÁNCIÁÉRT
ÉS A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉSSSEL
SZEMBENI VÉDELEMÉRT SZERBIÁBAN





ÚTMUTATÓ A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS FELISMERÉSÉHEZ

Belgrád, 2012.



Szerzők:

Dr. Nevena Petrušić professzor, jogegyenlőség-védelmi biztos
Kosana Beker, MA, jogegyenlőség-védelmi segédbiztos

Kiadó:

Partnerséggel a demokratikus változásokért Szerbia
A Konfliktusok Alternatív Megoldására Alakult Központ

A kiadó nevében:

Blažo Nedić

Fordította:

Nagy Georgina

Dizájn és tördelés:

Mlađan Petrović

Nyomda:

Manuarta, Belgrád

Példányszám:

500

Az Útmutató a hátrányos megkülönböztetés felismeréséhez című kiadvány a *Partnerséggel a toleranciáért és a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemért Szerbiában* projekt (Partnership for Tolerance and Anti-discrimination Protection in Serbia – PTAPS) keretében jelent meg, amelyet a Partnerséggel a demokratikus változásokért (Szerbia Partner) és a Konfliktusok Alternatív Megoldására Alakult Központ (CARS) közösen a Jogegyenlőség-védelmi Biztosi Hivatal intézményével együttműködve, az Európai Unió szerbiai küldöttségének és a Sigrid Rausing Trust támogatásával valósít meg. A PTAPS projekt célja, hogy Szerbiában előmozdítsa a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmet és hozzájáruljon a társadalmi összetartás kiépítéséhez. Az Útmutatóban kifejtett álláspontok a szerző nézetei, és nem feltétlenül a támogató véleményét tükrözik.

TARTALOM:

ELŐSZÓ	5
A SZERZŐK SZAVA	7
1. JOGSZABÁLYOK A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMÁRÓL.....	9
2. MI A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ÉS MIBŐL ISMERHETŐ FEL?	11
2.1. A hátrányos megkülönböztetés lényege	12
2.2. Hogyan követhető el hátrányos megkülönböztetés?	13
2.3. Hátrányos megkülönböztetés-e minden különbségtétel?	13
2.4. Személyes tulajdonság mint a hátrányos megkülönböztetés alapja	14
2.4.1. Mi a személyes tulajdonság	14
2.4.2. Mely személyes tulajdonságok képezik a hátrányos megkülönböztetés alapját?	15
2.4.3. Tényleges és feltételezett személyes tulajdonság hátrányos megkülönböztetés alapjaként	22
2.4.4. Kinek a személyes tulajdonsága szolgálhat a hátrányos megkülönböztetés alapjául?	23
2.5. Ki követhet el hátrányos megkülönböztetést?	23
2.6. Ki lehet hátrányos megkülönböztetés áldozata?	23
2.7. Milyen körülmények között következhet be diszkrimináció?	24
2.8. A hátrányos megkülönböztetés formái:.....	25
2.8.1. Közvetlen (direkt) hátrányos megkülönböztetés	25
2.8.2. Közvetett (indirekt) hátrányos megkülönböztetés	26
2.8.3. Az egyenlő jogok és kötelességek elvének megsértése ...	28
2.8.4. Felelősségre vonás	30
2.8.5. Szervezkedés hátrányos megkülönböztetés folytatása céljából	31
2.8.6. Gyűlöletbeszéd	32
2.8.7. Zaklatás és megalázó bánásmód	33
2.8.8. A hátrányos megkülönböztetés súlyos formái	34
2.8.9. A diszkrimináció különleges esetei	35
2.8.10. A hátrányos megkülönböztetés okai	35
2.9. Külön (megerősítő) intézkedések	37
3. A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉSSSEL SZEMBENI VÉDELEM JOGI MECHANIZMUSAINAK ÁTTEKINTÉSE	39

ELŐSZÓ

Az Útmutató a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemhez a *Partnerséggel a toleranciáért és a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemért Szerbiában* projekt (*Partnership for Tolerance and Anti-discrimination Protection in Serbia – PTAPS*) keretében készült, amelyet a Partnerséggel a demokratikus változásokért (Szerbia Partner) és a Konfliktusok Alternatív Megoldására Alakult Központ (CARS) közösen, a Jogegyenlőség-védelmi Biztosi Hivatal intézményével együttműködve és az Európai Unió szerbiai küldöttségének támogatásával valósít meg. A PTAPS projekt célja, hogy Szerbiában a polgároknak a hátrányos megkülönböztetés problémaköréről és a pillanatnyilag rendelkezésre álló védelmi mechanizmusokról való tájékozottságának növelése, a civil társadalom szervezetei, a jogsegélynyújtó kapacitások és a társadalomtól leszakadó csoportok képviselői kapacitásainak növelése révén előmozdítsa a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmi rendszert és hozzájáruljon a társadalmi összetartás kiépítéséhez, hogy a diszkrimináció eseteire megfelelően reagálhassanak és megteremtődjenek a feltételek a mediáció alkalmazására.

Szerbiában az elmúlt években nagy előrelépés történt a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni harcban a törvényalkotás és az intézményeskeretekjavításatekintetében. Ahátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló 2009. évi törvény létrehozta az önálló és független állami szervet – a jogegyenlőség-védelmi biztost, a hátrányos megkülönböztetés eseteiben eljárni illetékes szervet, és több instrumentumot irányozott elő a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak védelemére. A jogi keretek felfejlesztése és a biztosi új intézmény létrehozásának dacára, az elvégzett számos kutatás és a gyakorlat mégis azt erősíti meg, hogy Szerbiában a hátrányos megkülönböztetés széles körben elterjedt, és a rendelkezésre álló védelmi mechanizmusok nem elegendőek és nincsenek megfelelően kihasználva.

Szerbiában a hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó nyílt párbeszéd és a diszkrimináció megakadályozásában való együttműködés fellendítésére, valamint a megkülönböztető magatartásra való reagálás bátorítására, a másság méltányolásához való hozzájárulás és a nyilvánosság körében a hátrányos megkülönböztetés problémakörére vonatkozó ismeretek bővítésének támogatására irányuló törekvések során a PTAPS projekt keretében számos panel vita, műhelymunka, tréning, konferencia megszervezése és egyéb tevékenységek – szórólapok, poszterek, promóciós spotok, filmek és egyéb bemutató anyag terjesztése – folytak, továbbá kidolgozásra és terjesztésre került a *Hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemre vonatkozó útmutató*. A projekt külön része a diszkrimináció eseteiben a mediáció alkalmazási rendszerének kiépítésére irányuló tevékenység, mely magában foglalja a nyilvánosságnak e téren a mediáció alkalmazásának lehetőségeiről és sajátosságairól való tájékoztatását célzó szemináriumokat, valamint a hátrányos megkülönböztetés eseteiben a mediátorok eljárásaira szakosított képzés tervét. Mivel a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény a biztost felhatalmazza, hogy a megkülönböztető magatartás eseteiben javasolja a mediációt, a projekt keretében a jogegyenlőség-védelmi biztos meglevő forrásaihoz és hatásköréhez illeszkedő külön modellt kell alkalmazni a mediáció folyamatainak irányításához.

A PTAPS projekt részletei a www.partners-serbia.org címen találhatóak meg.

Blažo Nedić
Partnerséggel a demokratikus
változásokért – Szerbia

A SZERZŐK SZAVA

Tisztelt Olvasó!

A kezében levő kiadványból megtudhatja, mit jelent a hátrányos megkülönböztetés és mely jogi eszközökkel élhet vele szemben. Reméljük, hogy olvasóinknak segítünk felismerni a hátrányos megkülönböztetés formáit és a megkülönböztető magatartásra való reagálásban, ösztönözzük őket saját viselkedésük és álláspontjaik felülvizsgálására, hogy tevékenyen bekapcsolódjanak a széles körben elterjedt diszkrimináció leküzdésébe, amely eltörli magát az emberi jogok eszméjét és kerékkötője a társadalmi haladásnak. A kiadvány alapvető információkat közöl a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmi mechanizmusokról, a jogegyenlőség-védelmi biztosról – a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni harcra szakosodott önálló és független testületről, a hátrányos megkülönböztetés miatt a szóban forgó szervhez intézett panaszokról, továbbá a panaszok szerinti eljárásának módjáról. Tájékozódni fog arról is, mely más mechanizmusok vehetők igénybe a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemben.

Szeretnénk közölni, hogy a hátrányos megkülönböztetés nem olyan állapot, amelyet tűrni kellene. Reagálni kell rá és védelmet kell kérni vele szemben! A hátrányos megkülönböztetés minden sikeresen befejezett esete értékes hozzájárulás egy olyan társadalom kiépítéséhez, amelyben valamennyi polgár azonos esélyekkel építheti lehetőségeit, egyenjogúan, tevékenyen és produktívan részt vesz a társadalmi élet valamennyi szegmentumában teljes mértékben hozzájárulva a társadalom fejlődéséhez.

Szerzők

1 JOGSZABÁLYOK A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMÁRÓL

Szerbia csatlakozott azokhoz az országokhoz, amelyek nagy fontosságot tulajdonítanak a hátrányos megkülönböztetés leküzdésének és a jogegyenlőség megteremtésének, arra törekedve, hogy az emberi jogokról szóló nemzetközi szerződések ratifikálása és megfelelő törvények meghozatala révén a hazai jogrendszerbe beépítse e terület legmagasabb szintű nemzetközi szabványait. Az elmúlt évek során számos jogszabály került elfogadásra a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról, és szabályozták a hátrányos megkülönböztetés megakadályozására és a vele szembeni védelemre vonatkozó jogi mechanizmusokat.

A hátrányos megkülönböztetést tiltja maga a Szerb Köztársaság alkotmánya (2006), a hátrányos megkülönböztetés formáit és eseteit, valamint a vele szembeni védelem mechanizmusait megállapító számos más törvény: *Törvény a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról* (2009), *Törvény a nemzeti kisebbségek jogainak és szabadságának védelméről* (2002), *Törvény a fogyatékkal élő személyek hátrányos megkülönböztetésének megakadályozásáról* (2006), *Törvény a nemek egyenjogúságáról* (2009) stb. Általános megítélés, hogy a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni szabadságot védő szerbiai törvényhozás harmonizál a nemzetközi és az európai szabványokkal és megfelelő jogi keret a hátrányos megkülönböztetés megakadályozásához és megszüntetéséhez.

2 MI A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ÉS MIBŐL ISMERHETŐ FEL?

Az utóbbi időben nálunk sok minden hallható és olvasható a hátrányos megkülönböztetésről, ám gyakran ezt a kifejezést nem az igazi értelmében használják, inkább azért, hogy vele az igazságtalan, illetlen és sértő viselkedést és más különféle jogok megszegését jelöljék. Ezért kell megérteni a hátrányos megkülönböztetés lényegét, és a jelenséget egyértelműen el kell különíteni a többi tiltott és jogellenes magatartástól.

A „diszkrimináció” szó „megkülönböztetést” jelent, és a megengedhetetlen megkülönböztetés megjelölésére használják.

Tudni kell, hogy a hátrányos megkülönböztetés nem mindig volt tilos. Sőt, az emberitársadalom fejlődésének egyestörténelmi korszakaiban a diszkrimináció némely formái szokványosak és társadalmilag széles körben elfogadottak voltak (mint például a rabszolgaság, az indiai kasztrendszer, a négerek elkülönítése Amerikában és hasonló). A modern társadalom fejlődése folytán a hátrányos megkülönböztetés számos formája elfogadhatatlanná vált, ezért betiltották. Manapság a hátrányos megkülönböztetés tiltására vonatkozó szabályokat az emberi jogokról szóló számos nemzetközi dokumentum tartalmazza, az államok pedig törvényekkel határozottan tiltják a hátrányos megkülönböztetést és előírják a vele szembeni védelmet. Ezeknek a jogszabályoknak a célja, hogy minden egyén számára lehetővé váljon a társadalom nyújtotta lehetőségekhez való egyenlő és méltányos hozzáférés.

A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény előírja, hogy a „hátrányos megkülönböztetés” és a „hátrányosan megkülönböztető bánásmód” minden indokolatlan nyílt vagy rejtett módon történő különbségtétel vagy megkülönböztető bánásmód, illetve mulasztás (kirekesztés, korlátozás vagy előnyben részesítés) személyekkel vagy csoportokkal, valamint családtagjaikkal vagy a hozzájuk közel álló személyekkel szemben fajuk, bőrszínük,

származásuk, állampolgárságuk, nemzeti hovatartozásuk vagy etnikai származásuk, nyelvük, vallási vagy politikai meggyőződésük, nemük, nemi identitásuk, szexuális irányultságuk, vagyoni helyzetük, születésük, genetikai sajátosságaik, egészségi állapotuk, fogyatékoságuk, házastársi és családi státusuk, büntetett előéletük, életkoruk, külső tulajdonságaik, politikai, szakszervezeti és más szervezetekben betöltött tagságuk, valamint bármilyen más tényleges vagy feltételezett személyes tulajdonságuk alapján”.

Ez a törvényi megfogalmazás, valamint az összes többi törvényi megfogalmazás meglehetősen bonyolult, ezért megpróbáljuk taglalni és minél egyszerűbben megmagyarázni a hátrányos megkülönböztetés lényegét.

2.1. A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS LÉNYEGE

A hátrányos megkülönböztetés lényege az egyenlőkkel szembeni egyenlőtlen bánásmód és egyenlő bánásmód az egyenlőtlenekkel szemben.

- A hátrányos megkülönböztetés akkor történik, amikor a másokkal azonos vagy hasonló helyzetben levő személyekkel vagy csoporttal szemben rosszabbul (kedvezőtlenebbül) bánnak, mégpedig valamely személyes tulajdonságuk miatt:
 - *Az álláshirdetésben, amely munkát minden munkaképes ember képes elvégezni, legfeljebb 30 éves korú személyt keresnek, kizárva ezzel minden 30 éven felüli álláskeresőt.*
- Szintén hátrányos megkülönböztetés esete, amikor személyekkel vagy csoporttal szemben úgy bánnak, mint másokkal, jóllehet ők valamely személyes tulajdonságuk miatt a többiektől eltérő helyzetben vannak:
 - *Az előírások szerint a gyermekek iskolába íratásához be kell nyújtani a gyermek születési anyakönyvi kivonatát, ez a szabály mindenkire egyformán vonatkozik, de egyenlőtlenül (kedvezőtlenül) érinti a roma gyerekeket, mert közülük sokan nincsenek anyakönyveztve.*

Mint látható is, az első esetben a hátrányos megkülönböztetés abban nyilvánul meg, hogy az egyénnel vagy csoporttal szemben egyenlőtlenül (kedvezőtlenebbül) bánnak valamely személyes

tulajdonságuk miatt, míg a másik esetben a hátrányos megkülönböztetés lényege abban van, hogy az egyénnel vagy a csoporttal szemben *egyenlően bánnak*, ám ez a bánásmód *eltérő (kedvezőtlenebb) következményekkel* jár az illető egyén, illetve csoport tekintetében valamely figyelmen kívül hagyott személyes tulajdonságuk miatt. Mindkét hátrányos megkülönböztetési esetben közös a végeredmény – az egyik személy *kedvezőtlenebb helyzetben* van a másik személyhez viszonyítva, és ennek az *egyenlőtlenségnek* a forrása *személyes tulajdonsága*.

Fontos tudni, hogy a magatartás minősül hátrányosan megkülönböztetőnek, tekintet nélkül arra, hogy a diszkrimináló cselekedet elkövetője szándékosan tette-e.

2.2. HOGYAN KÖVETHETŐ EL HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS?

A hátrányos megkülönböztetés különféle módon követhető el. Bizonyos egyént valamely személyes tulajdonsága miatt *megrövidítnek* olyan jogában, amely mások számára hozzáférhető, vagy *korlátozzák* bizonyos jogaiban, ugyanakkor másoknak teljes mértékben elismerik azt, vagy az egyént rosszabb helyzetbe hozzák azzal, hogy másoknak *előnyjogot adnak*, azaz bizonyos privilégiumban részesítenek.

A hátrányos megkülönböztetés általában úgy történik, hogy elkövetője valamit cselekszik (pl. *olyan hirdetést tesz közzé, amelyben kiköti, hogy csak szerbeket foglalkoztat*), de történhet oly módon is, hogy a hátrányos megkülönböztetés elkövetője nem teljesíti törvényből eredő kötelezettségét (pl. *egészségügyi intézmény nem biztosít a tolókocsis egyének számára akadálymentesített megközelítést*).

2.3. HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS-E MINDEN KÜLÖNBSÉGTÉTEL?

Tudni kell, hogy nem minden különbségtétel jelent önmagától hátrányos megkülönböztetést is. Hogy a megkülönböztető vagy az egyenlőtlen bánásmód hátrányosan megkülönböztetőnek minősüljön, a megkülönböztető vagy az egyenlőtlen bánásmódnak, illetve mulasztásnak *indokolatlannak* kell lennie. Vannak ugyanis helyzetek, amelyekben indokolt a különbségtétel.

Néha egyszerű megállapítani, hogy indokolt a különbségtétel (pl. *indokolt, hogy a rekreációs központokban külön-külön öltözők vannak a nők és a férfiak számára*), ám ez nem minden esetben ilyen egyszerű, egyes esetekben bonyolult elemzést kell elvégezni annak kivizsgálására, hogy indokolt-e a megkülönböztetés.

Az indokolt különbségtétel példái:

- *A fogyatékossgal élők járműveinek parkolóhelyei külön megjelöléssel vannak ellátva, és a közléstítmények bejárataihoz legközelebbi helyeken található. Jóllehet ez is megkülönböztetés (egy embercsoport előnyben részesítése), ebben az esetben azonban nem hátrányos megkülönböztetésről van szó, mert teljesen indokolt, hogy a mozgásukban bármely okból korlátozott személyek számára a létesítményekhez egyszerűbb és zavartalan hozzáférést kell biztosítani.*
- *A férfi és női sportklubokra osztás vagy a nők és férfiak számára elkülönítve szervezett sportversenyek szintén indokolt különbségtételnek tekinthetők, hiszen a férfiak és a nők általában testi felépítésük és erejük tekintetében nagymértékben különböznek, ami az elért eredményeik tekintetében is jelentős különbségeket eredményez.*

2.4. SZEMÉLYES TULAJDONSÁG MINT A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ALAPJA

2.4.1. Mi a személyes tulajdonság

Hogy a megkülönböztető bánásmód hátrányos megkülönböztetésnek minősüljön, *valamely személyes tulajdonságon kell alapulnia*. Más szóval, az egyénnel szemben éppen meghatározott nemzeti hovatartozása, vallása, neme, bizonyos fogyatékossga stb. miatt bánnak megkülönböztetően. A diszkrimináció alapjául szolgáló személyes tulajdonság a „hátrányos megkülönböztetés alapja”.

Olykor megtörténik, hogy valakivel szemben tényleg megkülönböztetően bánnak, de az ilyen magatartás nem jellemezhető hátrányos megkülönböztetésként, mert nem az egyén személyes tulajdonságán alapult, jóllehet elfogadhatatlan, méltánytalan és a hivatásnak ellentmondó magatartási formákról volt szó:

- *Egy osztály vezetője, melynek minden foglalkoztatottja késik munkafeladatainak teljesítésével, csak egy dolgozót büntet*

meg, mert számára nem rokonszenves, míg a többiek csak megrovóban részesíti.

- A községi közigazgatási hivatal tisztviselője ismerősét soron kívül fogadja, míg a többiek sorban állva várnak.*
- A vállalat új igazgatója zaklatja és megalázza az egyik foglalkoztatottat, aki a korábbi igazgató felesége.*

2.4.2. Mely személyes tulajdonságok képezik a hátrányos megkülönböztetés alapját?

A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvényben felsorolt személyes tulajdonságok jegyzéke aránylag kimerítő, és ami kiemelten fontos, hogy nincs lezárva, miáltal lehetőség nyílik hátrányosan megkülönböztető magatartásként jellemezni a törvényben külön fel nem sorolt személyes tulajdonságon alapuló megkülönböztető bánásmódot.

A törvényben külön felsorolt személyes tulajdonságok jegyzéke:

- faj**
- bőrszín**
- felmenők**
- állampolgárság**
- nemzeti hovatartozás vagy etnikai származás**
- nyelv**
- vallási vagy politikai meggyőződés**
- nem**
- nemi identitás**
- szexuális irányultság**
- vagyoni állapot**
- születés**
- genetikai tulajdonságok**
- egészségi állapot**

- **fogyatékoság**
- **házastársi és családi státus**
- **büntetett előélet**
- **életkor**
- **külső**
- **politikai, szakszervezeti és más szervezetekben való tagság**

A személyes tulajdonságok többsége nem igényel kiegészítő magyarázatot, mert jelentésük önmagában véve világos. Egyes személyes tulajdonságok kételyeket váltanak ki, ezért magyarázatot igényelnek.

A „nem” az emberek férfi és női emberi lényekre való biológiai csoportosítását jelenti, a férfi és a női test eltérő és eltérő szerepet játszik a reprodukciós folyamatban; a férfiak és a nők közötti biológiai tulajdonságok minden időben és minden társadalomban megvannak, tekintet nélkül az életfeltételeikre, szociális státusukra, etnikai vagy faji származásukra; a nemek közötti biológiai különbségek főleg általánosak, szemmel láthatók és általában megváltoztathatatlanok.

A *nemi szerep*” meghatározott társadalomban a férfiaknak és nőknek tulajdonított társadalmi szerepeket, magatartási formákat és felelősséget jelöli; azt, hogy a társadalom milyen magatartást vár el a nőktől és férfiaktól és amilyen szerepeket ruház rájuk, számos társadalmi, vallási, politikai, gazdasági és egyéb körülmény, szokás, hagyomány, erkölcsi felfogás és egyéb befolyásolja, az álláspontok és viselkedés, amelyeket egy adott társadalom a női vagy férfi nemnek tulajdonít, elsajátítottak és idővel változnak.

A „nem” és a „nemi szerep” közötti különbség az alábbi példával illusztrálható: a gyermekszülés női biológiai szerep, míg az újszülött gondozása és a róla való gondoskodás nemi szerep, amelyet általában a nőknek tulajdonítanak, jöllehet a gyermekről sikeresen gondoskodhat a férfi is.

Sokáig úgy vélekedtek, sőt egyesek ma is úgy tartják, hogy a férfiak és nők társadalmi helyzetét és szerepét nemük határozza meg és ez természetes. Így például: egyesek úgy tekintik, hogy a teendők férfi és

női teendőkre osztása természetes, mert a nő szüli a gyermeket, ebből következően természetes, hogy ő is gondoskodik róla, a férfi testileg erősebb, ezért természetes, hogy a család feje legyen, többet keressen és ő döntsön. Világos azonban, hogy a teendők efféle felosztásában semmi természetes sincs, és nem biológiai, hanem a társadalmi körülmények következménye.

A „szexuális irányultság” meghatározott nemű személyek iránti állandó érzelmi és szexuális vonzódást jelöl. Szexuális irányultságuk szerint egyes személyeket az ellenkező neműek (heteroszexuális), egyeseket az azonos neműek (leszbikus és meleg) vonzanak, egyeseket pedig mindkét nem (biszexuális) vonz. Rajtuk kívül vannak transzszexuális személyek. Mindezeknek a nemzetközileg elfogadott megjelölése a LGBT, magyarul LMBT. Köztünk élnek transzszexuális, interszexuális és aszexuális egyének, valamint olyanok is, akik nem fogadják el, hogy csak két nem létezik. Ezért az utóbbi időben az LGBTTIAQ bővített rövidítés használatos.

A hátrányos megkülönböztetés példái egyes személyes tulajdonságok alapján:

– Faj/bőrszín

- *Egy diszkó biztonsági őrei azzal a megindokolással nem engedik be a romákat a szórakozóhelyre, hogy ott előzőleg helyet kell foglalni, míg a többi látogatótól nem kéri a helyfoglalásra vonatkozó bizonyítékot.*
- *A munkáltató elutasítja roma személy foglalkoztatását.*

– Nemzeti hovatartozás vagy etnikai származás

- *A buszvezető indulatos hangon utasítja a roma asszonyt, akinek a vezető mögötti ülésre szól a jegye, hogy gyermekével menjen a busz hátsó részébe.*
- *Két fiatalember zaklat egy embert a buszban, mert hangsúlyából ítélve azt hiszik, hogy albán nemzetiségű.*
- *Míg a zimbabwei labdarúgó tizenegyet állít be, az ellenfél csapat szurkolói azt harsogják: „Ua, majom!”, „Ua, néger!”, a lelátókon pedig a Ku-Klux-Klan szimbólumait ábrázoló transzparenst feszítenek ki.*

– Nyelv

- *Annak elmulasztása, hogy a közintézmények, utcák és vállalatok elnevezését az adott területen hivatalos használatban levő nyelven is kiírják.*
- *Az eladó nem szolgálja ki az „ő” nyelvét nem beszélő vevőt.*

– Vallási vagy politikai meggyőződés

- *A munkáltató nem hagyja jóvá a nem pravoszláv vallású foglalkoztatottnak, hogy vallási ünnepén szabadnapra menjen.*
- *A többségi lakosság ellenző véleménye, hogy településükön mecsetet vagy zsinagógát építsenek.*
- *Az ökölvívó klubba csak a klubelnök pártjának tagsági könyvecskéjével rendelkező férfiak tagosulhatnak be.*
- *A szakszervezeti elnök a muzulmán vallású dolgozó nőnek azt mondja, hogy nem mehet a szakszervezeti kirándulásra, mert pravoszláv kolostorokba fognak látogatni.*

– Nem

- *A munkáltató meghatározott nemű személyt keres (pl. vonzó eladó lányt butikba) olyan munkára, amelyet férfiak és nők egyaránt sikerrel végezhetnek.*
- *A munkáltató felmond a terhes alkalmazottnak.*
- *A munkáltató a szülési szabadságról visszatérő nőt alacsonyabb rangú és kevésbé fizetett munkakörbe osztja be.*
- *Egy napilap a következő szöveget jelentette meg: „A nőknek otthon a helyük, ne politizáljanak!”.*

– Nemi identitás

- *A férfi nem kap óvodai nevelői állást, mert nem szokás, hogy férfiak ilyesmivel foglalkozzanak.*
- *Az iskola nem veszi fel munkaviszonyba a rövid hajú, nadrágot viselő tanítónőt, aki focizik, mert az ilyen külső és öltözködés nem szokványos a nők körében.*

-
- A munkaközvetítő a gépészmérnökök felvételére kiírt pályázatokról csak a férfiakat értesíti, a gépészeti egyetemi kart végzett nőket nem.
 - Az egyetemen a tanár nem hajlandó vizsgáztatni a kisminkelt és ékszers viselő jelöltet, azzal a megjegyzéssel, hogy illetlenül és nem az alkalomhoz illően öltözött fel, majd akkor vizsgálhat, ha „férfihoz illő öltözetben jelenik meg a vizsgán”.
 - Munkatársai kinevetik kollégájukat, aki kérvényezi a gyermekgondozási szabadságot.

– Szexuális irányultság

- A vértranszfúziós szolgálat nem engedélyezi homoszexuális irányultságú személyeknek, hogy önkéntes véradók legyenek.
- Az autóbuszban a szurkolók egy csoportja testileg és lelkileg bántalmaz egy személyt, aki kabátkihajtóján szivárványszínű „LMBT jogok” feliratú kitűzött visel.
- A büszkeség felvonulás megtartása előtt a huligánok egy csoportja a falakra „Üsd agyon a buzit!” és „Várunk benneteket” feliratokat ír ki.
- Az egyházi főméltóság a hívőkhöz intézett nyilvános beszédében a büszkeség felvonulás résztvevőit a várost „mérgező és szennyező szodomaina búznak” nevezi.

– Vagyoni állapot

- Az ügyfélszolgálatban dolgozó tisztviselők megkülönböztető bánásmódja a szegényebb sorsú személyekkel szemben a jobb anyagi helyzetű személyekhez viszonyítva.
- A törvényrendekezés, amely előírja, hogy az ügyfelet a bíróságon csak ügyvéd képviselheti, abban az esetben, ha a rosszabb anyagi helyzetű polgárok számára, akik nem fizethetik az ügyvédi szolgáltatást, nincs ingyenes jogsegélyszolgálat.

– Állampolgárság

- Magasabb szállodai elszállásolási díjak a külföldi állampolgárok számára.

-
- *A beruházó azzal a megindokolással utasítja el, hogy külföldi állampolgárnak adja el a lakást, mert az a hazai vásárlók nemtetszését váltaná ki, ezért megnehezülne a többi lakás eladása.*

– Születés

- *Olyan szabály elfogadása, amelynek értelmében a községben a pénzsegélyre való jogosultságot csak azoknak ismerik el, akik az adott község területén születtek.*

– Felmenők

- *A vállalatigazgató visszautasítja, hogy a pályázaton legjobb eredményt elért jelölttel munkavállalási szerződést kössön, mert az illető édesapja korábban a vállalat igazgatója volt.*
- *Megjelent újságcikk, ami a többi között azt állítja, hogy a vegyes házasságban született gyermekekkel sok gond van és kevésbé intelligensek.*

– Genetikai tulajdonságok

- *A munkagépek és –felszerelés egyáltalán nincs alkalmazva a balkezes emberekhez.*
- *Az albínók (pigment hiányban szenvedő) emberek kinevetése.*

– Egészségi állapot

- *Az egészségügyi intézmény megjelöli az AIDS-fertőzött személyek kartonját.*
- *Az ifjúsági kosárlabda klub eltilt egy fiút a kosárlabda-edzéstől, mert az edző tudomást szerzett róla, hogy a fiú epilepsziás.*
- *Az AIDS-fertőzött tanulót külön tanteremben különíti el az iskola.*

– Fogatékosság

- *A közterek és állami intézmények nincsenek alkalmazva a tolokocsis emberekhez – pl. a városi park, mely lépcsőkkel*

övezett vagy a városháza épülete, amelynek bejáratához több lépcső vezet fel.

- A munkáltató megköveteli a pénztárosi munkakörben foglalkoztatottaktól, hogy munkájukat egész idő alatt állva végezzék, jóllehet ez a munka székkel alkalmazható olyan személyhez, aki huzamosabban nem állhat.*

– Házastársi és családi státus

- Egy klub kedvezményes áron kínál tagsági könyvet a házaspároknak, de az élettársi közösségben élőknek már nem.*
- A cégtulajdonos nem akar férjezett nőt titkárnői állásba felvenni azzal a megindokolással, hogy a gyakori hivatalos utak miatt hajadonok élveznek előnyt.*
- Az óvoda munkaideje nincs összehangolva a dolgozó szülők munkaidejével (pl. 16 órakor bezárják, a szokványos munkaidő pedig 17 óráig tart).*
- Az étterem-főnök a családi vacsora alatt gyermekét szoptató anyát felszólítja, hogy hagyja el az éttermet és a babát máshol szoptassa meg.*

– Büntetett előélet

- Állás nélkül maradás büntetett előélet miatt (pl. közlekedésben történt cselekmény boltban, butikban való munkahely megpályázása esetén).*
- Lakáskiadás megtagadása olyan személytől, akiről kiderült, hogy börtönbüntetésre volt ítélve.*

– Életkor

- Pályázat, amelyben a feltétel meghatározott életkor, pl. legfeljebb 35 év.*
- A nőgyógyász elutasítja egy 70 éves nő vizsgálatát, mert véleménye szerint túllépte a rendszeres nőgyógyászati vizsgálatokhoz szükséges korhatárt.*
- A bank előírja, hogy ügyfeleinek a folyószámlakeret-túllépést csak 65 éves életkorig engedélyezi.*

– Külső

- *Álláshirdetés megjelentetése, amelyben kellemes külsejű személyeket keresnek.*
- *Olyan személy foglalkoztatásának megtagadása, akinek az arcán piercing vagy tetoválás van, azzal a megindokolással, hogy ez nem tetszene az ügyfeleknek, akikkel dolgozna.*
- *Szociális segély megtagadása azzal a megjegyzéssel: „Ha van pénzed tetoválásra, nincs szükséged szociális segélyre”.*

– Politika, szakszervezeti és egyéb szervezetekben való tagság

- *Amunkáltató nem lépteti elő a munkavállalót, mert kiemelkedően részt vállal a szakszervezeti tevékenységben, jóllehet a legjobb eredményeket érte el és eleget tesz az előléptetés feltételeinek.*
- *Egy jelöltet a teszten elért legjobb eredményei ellenére sem alkalmaztak munkaviszonyba, mert olyan politikai pártnak a tagja, melynek a programjával az igazgató nem ért egyet.*
- *Az igazgató azért bocsátja el a foglalkoztatottat, mert megszervezte a vállalati szakszervezeti szervezet megalapítását.*

2.4.3. Tényleges és feltételezett személyes tulajdonság hátrányos megkülönböztetés alapjaként

Hátrányos megkülönböztetés alapja lehet valamely *tényleges személyes tulajdonság* vagy *feltételezett személyes tulajdonság*. A *tényleges személyes tulajdonság* az, amelyik tényleg létezik, és egy adott személy identitásának része (pl. egy adott nemzet tagja, meghatározott nemű, meghatározott életkorú stb.) A *feltételezett személyes tulajdonság* az, amellyel az egyén nem rendelkezik, de a hátrányos megkülönböztetés elkövetője úgy ítéli meg (hiszi), hogy az adott egyénnek megvan ez a személyes tulajdonsága.

Gyakran megtörténi, hogy az a személy, akinek homoszexuális irányultságú barátai vannak, maga is hátrányos megkülönböztetés áldozata lesz, mert a hátrányosan megkülönböztető úgy ítéli meg, hogy az illető maga is homoszexuális. Ha egy személy családi neve nem „íc”-re végződik, valaki arra következtethet, hogy nem szerb nemzetiségű, amiért megkülönböztető magatartást tanúsít vele szemben.

Tilos a hátrányos megkülönböztetés személyes tulajdonság alapján, tekintet nélkül arra, hogy ténylegesen létezik-e, vagy csupán a megkülönböztető magatartást tanúsító feltételezi a meglétét.

2.4.4. Kinek a személyes tulajdonsága szolgálhat a hátrányos megkülönböztetés alapjául?

A személyes tulajdonság, amelynek alapján valakit hátrányosan megkülönböztetnek, leggyakrabban éppen azt a személyt érinti (*pl. a munkáltató nem akarja a terhes nőt foglalkoztatni*). Megtörténik, hogy egyeseket családtagjuk vagy velük közeli kapcsolatban álló személy személyes tulajdonsága miatt diszkriminálnak (*pl. szerb nemzetiségű lányt azért sértetnek vagy fenyegetnek, mert érzelmi kapcsolatban van roma fiatalemberrel, a munkáltató felmond egy nőnek, mert a férje AIDS-fertőzött*).

2.5. KI KÖVETHET EL HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉST?

Erre a kérdésre roppant egyszerű a válasz – hátrányos megkülönböztetést elkövethet *mindenki*. A diszkrimináció tilos, és mindenki köteles tiszteletben tartani az emberek egyenjogúságának elvét, és senki sem követhet el diszkriminációt. A hátrányos megkülönböztetés tilalma tehát vonatkozik az összes állami szervre, a helyi önkormányzati szervekre és a közhatalom összes többi szervére (*Népképviselőház, a Szerb Köztársaság kormánya, államfő, minisztériumok, bíróságok, ügynökségek, községi képviselő-testületek, egészségházak, orvosok, szociális központok stb.*), minden egyénre (*ismerőseink, kollégáink, ügyfélszolgálati dolgozók, eladók, építészek, orvosok, tanárok, egyetemi tanárok stb.*), minden jogi személyre (*vállalatok, polgári egyesületek, bankok, sportszervezetek*).

2.6. KI LEHET HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ÁLDOZATA?

Erre a kérdésre is a válasz: *mindenki*. A hátrányos megkülönböztetés áldozata lehet minden egyén, embercsoport vagy jogi személy.

A hátrányos megkülönböztetés elkövethető *egyénnel* szemben (*pl. a munkáltató visszautasítja olyan személy foglalkoztatását, aki a Jehova*

tanúja felekezet tagja). Szem előtt kell tartani azt is, hogy a hátrányos megkülönböztetéssel szemben nem csak a hazai állampolgárok, hanem az államunk területén tartózkodó külföldiek is védelmet élveznek.

A hátrányos megkülönböztetésnek lehet kitéve csoport, akiket azonos személyes tulajdonság köt össze (pl. ha valaki nyilvánosan kijelenti, hogy az asszonynak otthon a helye, ezzel minden nőt hátrányosan megkülönböztet, vagy ha az egészségház nem biztosít hozzáférést a tolókcocsis személyeknek, ezzel diszkriminál minden tolókcocsival közlekedő személyt, akinek szüksége van az egészségház szolgáltatásaira).

Hátrányos megkülönböztetés áldozata lehet jogi személy is, magára a státusára vonatkozó tulajdonságai alapján (pl. bejegyzési helye, székhelye), az alapító, a részvényesek, illetve a jogi személy tagjainak személyes tulajdonságai (nemzeti hovatartozás, állampolgárság és egyéb tulajdonságok), maguk a jogi személy által elérni óhajtott célok (pl. nem kormányzati szervezet, amely az LMBT populáció jogaival foglalkozik) stb.

- *A közbeszerzési eljárásból kizárják a vállalatot, mert tulajdonosa albán nemzetiségű.*
- *A sportszövetség általános aktusai úgy írják elő, hogy a női labdarúgó klubokban a játékosok magasabb osztályba tartozó labdarúgó klubba való átigazolása alkalmával kisebb térítést fizetnek a játékosok fejlesztésébe való befektetésért, mint a férfi labdarúgó klubokban.*
- *A projektfinanszírozási pályázaton visszautasítják a nem kormányzati szervezet projektjét, amely a homoszexuális irányultságú személyek jogaival foglalkozik, jóllehet a legmagasabb osztályzatot kapta.*
- *A sajtóban felhívás jelenik meg a külföldi kereskedelemi vállalat boltjaiban árusított termékek vásárlásának bojkottjára.*

2.7. MILYEN KÖRÜLMÉNYEK KÖZÖTT KÖVETKEZHET BE DISZKRIMINÁCIÓ?

A hátrányos megkülönböztetés megtörténhet a társadalmi élet minden területén, mind a köz-, mind pedig magánszférában. Személyt vagy csoportot hátrányos megkülönböztetés érhet az oktatás, a foglalkoztatás, a munkaviszonyok, az egészségügyi és a szociális védelem, a közlekedés, a kereskedelem, a gazdaság stb.

területén. Az embereket tehát diszkriminálhatják jogaik és érdekeik érvényesítésében, a pénztárnál, amikor autóbuszjegyet váltanak, vagy amikor a községi közigazgatási hivatal tisztviselőihez fordulnak, az iskolában, az egyetemen, a kórházban, az utcán, a sportcsarnokban, a tárgyalóteremben, a bankban, amikor kölcsönért folyamodnak, amikor álláshirdetésre jelentkeznek stb.

2.8. A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS FORMÁI:

2.8.1. Közvetlen (direkt) hátrányos megkülönböztetés

A közvetlen (direkt) hátrányos megkülönböztetés az emberi egyenlőség eszméjén alapul. Ezzel az eszmével összhangban az azonos vagy hasonló helyzetben levő emberekkel azonosan kell bánni, tekintet nélkül nemükre, fajukra, nemzetiségükre, vallásukra, politikai meggyőződésükre, fogyatékoságukra vagy valamely más személyes tulajdonságukra.

Közvetlen diszkrimináció áll fenn, *ha személyek vagy csoport személyes tulajdonsága/aik miatt azonos vagy hasonló helyzetben bármely tettel, cselekedettel vagy mulasztással kedvezőtlenebb helyzetbe kerülnek vagy kerültek, vagy kedvezőtlenebb helyzetbe kerülhetnek.* A diszkrimináció említett formájára jellemző, hogy közvetlenül (direkt) személyes tulajdonságon alapul. Más szóval éppen az egyén személyes tulajdonsága az ok (indíték), ami miatt vele szemben megkülönböztetően bánnak:

- *A lakástulajdonos nem akarja lakását roma embernek kiadni.*
- *A munkáltató azt mondja a foglalkoztatottnak, hogy nem küldi az új gépen való kiképzésre, mert már túl öreg ahhoz, hogy új készségeket sajátítson el.*
- *A munkáltató olyan szabályt vezet be, hogy a házasságban élő foglalkoztatottnak 10 százalékkal nagyobb bért ad.*
- *A bank előírja, hogy folyószámla-kerettúllépést (megengedett mínuszt) csak a 65 évesnél fiatalabb ügyfelek kaphatnak.*
- *A munkáltató nyíltan közli, hogy nem fog nemzeti kisebbségi személyt alkalmazni.*
- *A munkáltató az álláshirdetésben meghatározott nemű személyt keres, jöllehet olyan munkáról van szó, amelyet nők és férfiak*

egyenként végezhetnek (pl. pénztárosi állás az önkiszolgálóban vagy titkárnői állás).

- A munkáltató előírja, hogy nyugdíjba vonulásuk alkalmával a férfiaknak szolgálati idejük egy-egy évére 300, a nőknek pedig 200 euró végkielégítés jár.*

2.8.2. Közvetett (indirekt) hátrányos megkülönböztetés

A közvetett (indirekt) hátrányos megkülönböztetés azon az elképzelésen alapul, hogy az eltérő pozícióban levő személyekkel szemben olyan mértékben kell eltérően bánni, amelyben szükséges lehetővé tenni számukra a társadalmi javakhoz való egyenlő hozzáférést és a jogok és szabadságok egyenlő élvezését. Míg a közvetlen diszkrimináció esetében a hasonló helyzetben levő emberekkel szembeni eltérő bánásmódról beszélünk, a közvetett diszkrimináció esetében az eltérő helyzetben levő egyénekkel szembeni azonos bánásmódról van szó. Más szóval, a közvetlen diszkrimináció eltérő (kedvezőtlenebb) bánásmód, a közvetett diszkrimináció eljárásában nem tér el, hanem a következményei eltérőek, aránytalanul kedvezőtlenebbek meghatározott egyének csoportja, illetve ehhez a csoporthoz tartozó egyének tekintetében.

A közvetlen diszkriminációtól eltérően, amelynek esetében már az első pillanattól kezdve látható, hogy a megkülönböztetés, illetve a kedvezőtlenebb helyzetbe juttatás közvetlenül személyes tulajdonságon alapul, a közvetett diszkrimináció esetében ez nem annyira egyértelmű. Sőt, látszólag úgy tűnik, hogy a bánásmód az egyenlőségen és diszkriminációtól való mentességen alapul, csak a következményeket szemlélve tűnik ki, hogy az egyenlő bánásmód következtében az egyén vagy a csoport valamely személyes tulajdonsága miatt kerül más egyénekhez vagy csoporthoz viszonyítva kedvezőtlenebb helyzetbe.

Közvetett hátrányos megkülönböztetésről akkor beszélünk, ha az egyén vagy az egyének csoportja személyes tulajdonsága/tulajdonságuk miatt a látszólag az egyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvén alapuló tettel, cselekedettel vagy mulasztással kedvezőtlenebb helyzetbe kerül, kivéve, ha ezt törvényes cél indokolja, a cél elérésének eszközei pedig megfelelőek és szükségszerűek.

Annak megállapítására, hogy a kedvezőtlenebb helyzet összefügg-e valamely személyes tulajdonsággal, ki kell vizsgálni, hogy valamely látszólagos semleges szabály aránytalanul kedvezőtlenebbül

érinti-e az ezzel a személyes tulajdonsággal rendelkező személyek csoportját, mint másokat:

- *Az álláshirdetés, amelynek a feltétele, hogy a jelölt hajtási jogosítvánnyal rendelkezzen, jöllehet munkájához nem feltétlenül szükséges a jogosítvány, pl. adminisztratív dolgozót vagy bolti eladót stb. keresnek, ilyen feltétel támasztásával eleve kizárja mindazokat, akik nem tették le a gépjárművezetői vizsgát, tekintet nélkül arra, hogy teljesítik-e a pályázat egyéb feltételeit, a fogyatékkal élők többsége nem pályázhat, mert Szerbiában még mindig kevés fogyatékkal élő embernek van hajtási jogosítványa, ugyanis számukra a gépjárművezetői vizsga letételéhez magas jármű-átalakítási költségek járnak.*
- *A munkáltató megköveteli, hogy az álláskereső jelöltek testi erőnlétét és kitartását teszteljék, jöllehet olyan munkáról van szó, amelynek sikeres elvégzéséhez nem döntő jelentőségű a testi erőnlét; ez a követelmény diszkriminálhatja az idősebb korosztályt, ha a tesztet testi erejük teljében levő személyekre szabták.*
- *A vállalatigazgató az év végén magasabb munkaköri beosztás végett bevezette a foglalkoztatottak osztályozását azzal, hogy csak azok a foglalkoztatottak kapjanak osztályzatot, akik az előző évben hat hónapnál hosszabb ideig dolgoztak, ezzel hátrányosan megkülönböztetve azokat a nőket, akik az év folyamán hat hónapnál hosszabb ideig szülési szabadságon voltak.*

Tudni kell, hogy egyes esetekben a mindenkire vonatkozó szabályok és kritériumok nem diszkriminálóak. Ilyen eset az, amikor bevezetésükhöz objektív és ésszerű indok áll fenn: ha törvényes cél áll fenn és e cél elérésére felhasznált eszközök megfelelőek és szükségszerűek. Tehát, közvetlen diszkrimináció meglétének megállapítása alkalmával két dolgot kell kivizsgálni: 1) törvényes-e a cél a konkrét esetben és 2) a cél eléréséhez szükséges eszközök megfelelőek és szükségszerűek-e? Ha nem ez a helyzet, közvetett diszkriminációval állunk szemben.

Egy példán bemutatjuk, hogyan kell értékelni a cél törvényességét és a cél elérése végett alkalmazott eszközök megfelelőségét és szükségszerűségét:

A vállalatigazgató megtiltotta a foglalkoztatottaknak, hogy munkahelyükön bármilyen ékszert viseljenek. Ez a döntés közvetlen diszkriminációnak minősülhet azon foglalkoztatottak tekintetében, akik vallási okokból vallási szimbólumokat (pl. kereszt, Dávid-csillag stb.) viselnek. Ilyen tilalom azonban elrendelhető, ami a tilalommal elérni szándékozott céltól és annak megítélésétől függ, hogy szükségszerű volt-e a tilalom a kívánt cél eléréséhez. Például, ha fémfeldolgozó vállalatról van szó, ahol a foglalkoztatottak gép mellett dolgoznak, az ékszerviselés tilalma indokolt lenne, mert célja a foglalkoztatottak munkahelyi biztonságának megteremtése, melynek során a tilalom szükségszerű, arányban van a kockázattal és a munkahelyi biztonsági jogszabályokon alapul. Ha viszont idegenforgalmi irodáról van szó, amelyben a foglalkoztatottak adminisztratív teendőket látnak el, a munka természete és a munkafeltételek olyanok, hogy az ékszerviselési tilalomnak sem objektív, sem ésszerű indokai nincsenek.

Néha megtörténik, hogy bizonyos semleges szabály bevezetése törvényes és indokolt, de a cél eléréséhez az alkalmazott eszközök nem megfelelőek és szükségszerűek, ezért a szabály diszkrimináló:

Előírás, hogy a gyermek iskolába íratásakor a szülőnek meghatározott személyes okmányokat kell benyújtania a gyermek személyazonosságának megállapításához. E szabály célja törvényes és indokolt, mert vele teljesül a gyermekekre vonatkozó nyilvántartás vezetése, az iskola káderbeli és pénzügyi erőforrásai stb. igénybe vételének tervezése. Köztudomású, hogy sok roma gyermeknek nincs személyes dokumentuma, ezért a fenti szabály alkalmazása következtében az oktatási rendszeren kívül maradnának. Ezért meg kell vizsgálni, hogy a törvényes és indokolt cél (a gyermekekre vonatkozó nyilvántartás vezetése) elérhető-e valamely más, kevésbé korlátozó eszköz révén. Mivel megvannak ezek az eszközök (pl. írásbeli nyilatkozat a gyermek születéséről, a születés évére és helyére, valamint a szülőkre vonatkozó adatokkal stb.), a gyermekek beiratkozásának személyes okmányok benyújtása feltételéhez kötése, a roma gyermekek közvetett diszkriminálását jelenti.

2.8.3. Az egyenlő jogok és kötelességek elvének megsértése

Az egyenlő jogok és kötelességek elvének megsértése a hátrányos megkülönböztetés külön formája, amely azon az eszmén alapul, hogy minden embernek egyenlő jogok és kötelességek járnak, mert a törvény

mindenki számára egyenlő és a törvény előtt mindenki egyenlő, tekintet nélkül személyes tulajdonságaira.

Az egyenlő jogok és kötelességek elvének megsértése akkor áll fenn, ha *személyeket vagy csoportot személyes tulajdonságuk/ tulajdonságaik alapján indokolatlanul megfosztanak jogaiktól és szabadságuktól, vagy olyan kötelezettségeket kényszerítenek rájuk, amelyektől azonos vagy hasonló helyzetben levő más személyeket vagy csoportot nem fosztanak meg, vagy amelyeket nem kényszerítenek rájuk, ha a megtett intézkedések célja vagy következménye indokolatlan, továbbá ha megtett intézkedések és a velük megvalósuló célok nincsenek arányban.*

A hátrányos megkülönböztetés e formájának lényege nem elég világos, ezért a polgárok gyakran úgy ítélik meg, hogy minden egyenlőtlenség a jogegyenlőség elvének megsértése.

Példával illusztráljuk:

A helyi önkormányzat határozata előírja, hogy a házastársaknak házasságkötésük után egyszeri segélyként 3000 eurót folyósít, a határozat céljaként pedig a helyi önkormányzat területén a natalitás növelését tűzték ki. Az egyszeri segély folyósításának feltételeként a határozat a többi között előírja, hogy ez a házastársak első házassága lehet, a házastársak egyike a helyi önkormányzat területén született, a házastársaknak házasságkötésük előtt nem született élettársi közösségben gyermekük, és a házasságkötés előtt nem éltek élettársi közösségben. A határozat célja a natalitás növelése, ami objektíven indokolt, és a helyi önkormányzat is előírhatja a gyermekszülést ösztönző intézkedést. A pénzsegély folyósítása feltételének elemzése során azonban kiderül, hogy a szóban forgó segélyre jogosultságtól indokolatlanul megfosztottak egyes polgárokat, mégpedig akik élettársi közösségben éltek, akik nem a helyi önkormányzat területén születtek, akiknek élettársi közösségben született gyermekük, valamint azokat, akik házasságkötésük előtt élettársi közösségben éltek. Mivel a határozat célja a natalitás növelése, a támasztott feltételeknek sem objektív, sem értelmes indokolásuk nincs. A tény, hogy valaki házasságban vagy élettársi közösségben él, illetve

korábban élettársi közösségben élt, van-e az előző élettársi közösségben gyermeke vagy hol született, nem fontosak a elérni kívánt cél: a natalitás növelése tekintetében.

2.8.4. Felelősségre vonás

A gyakorlatban sokszor előfordul, hogy azokat az embereket, akik védelmet szándékoznak kérni a hátrányos megkülönböztetéssel szemben, vagy tényleg kérnek is, valamint azokat, akik tanúskodnak vagy készségüket fejezik ki, hogy tanúskodjanak a diszkrimináció áldozatának javára, különféle kellemetlenségek érik. Éppen ezért gyakran velük rosszabbul bánnak, mint másokkal. Annak céljából, hogy az emberek bejelentsék a hátrányos megkülönböztetést és védelmet kérjenek vele szemben, továbbá tanúskodjanak róla, a törvény a hátrányos megkülönböztetés külön formájaként előírja a felelősségre vonást, amit határozottan tilt.

A hátrányos megkülönböztetés szóban forgó formájára gyakran használják a *viktimizálás* kifejezést. Ez a „victim” – áldozat szóból ered és vele írják le mindazt, amit valakivel szemben a hátrányos megkülönböztetésre való reagálása miatti bosszúállás jeleként tesznek.

A hátrányos megkülönböztetés áll fenn, amikor *személlyel vagy csoporttal szemben indokolatlanul rosszabbul bánnak vagy bánnának, mint másokkal szemben, kizárólag vagy főképpen azért, mert a hátrányos megkülönböztetés miatt védelmet kért, vagy szándékozik kérni, vagy azért mert bizonyítékokat kínált fel vagy szándékozik felkínálni hátrányosan megkülönböztető eljárás miatt.*

Ennek a rendelkezésnek az értelme megakadályozni, hogy azok a személyek, akik rámutattak a hátrányos megkülönböztetésre, vagy védelmet kértek vele szemben, vagy tanúskodtak, illetve tanúskodni szándékoznak a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak javára, emiatt negatív következményeket viseljenek. A viktimizálás megtiltásával a hátrányos megkülönböztetés áldozatát védik, de harmadik személyeket is, akik a hátrányos megkülönböztetés áldozatának segítettek vagy készek segíteni a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni jogvédelem érvényesítésében:

– Egy AIDS-fertőzött fiatalember eljárást indított a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemre, mert munkahelyén állandó zaklatást él át. A többi alkalmazott kerüli a vele való

kapcsolatot, gyakran intéznek hozzá rosszalló megjegyzéseket, nem ritkán pedig sértegetik is. A vezetőség is hasonlóan viselkedik vele. A hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem iránti eljárás megindítását követően az igazgató másik irodába helyezi át, ahol egyedül ül.

- *A személyt, aki az LMBT populációval szembeni gyűlöletbeszéd miatt folyó bírósági eljárásban a hátrányos megkülönböztetés elkövetője ellen tanúskodott, az elkövető és hasonló gondolkodású társai fenyegetik és sértegetik.*

2.8.5. Szervezkedés hátrányos megkülönböztetés folytatása céljából

A hátrányos megkülönböztetés végetti szervezkedés a diszkrimináció külön formája. Jóllehet a társulási szabadság fontos emberi jog, mégis korlátozott, hogy megakadályozza ezzel a joggal való visszaélést és a törvénytelen célok elérése végetti társulást.

Tilos a hátrányos megkülönböztetés céljából történő szervezkedés, az Alkotmánnyal, a nemzetközi jogszabályokkal és a törvénnyel szavatolt szabadságok és jogok megszegésére vagy nemzeti, faji, vallási és egyéb gyűlölet, viszály vagy türelmetlenség szítására irányuló szervezett vagy csoportos tevékenység.

A hátrányos megkülönböztetés e formájának példája Szerbiában azok a csoportok, amelyek erőszakoskodnak, gyűlöletet terjesztenek és szítanak a romák és más nemzeti kisebbségek, a LMBT populáció tagjai ellen, a klerofasiszta szerveztek... Nem feltétlenül szükséges ezeknek a szervezeteknek a bejegyzése, elég, ha egyesek összefognak és tevékenységükkel faji, vallási vagy egyéb gyűlöletet szítanak, viszályt vagy türelmetlenséget váltanak ki.

Az Alkotmánybíróság megtilthatja ezeknek a szervezeteknek a cégjegyzékbe való bejegyzését, illetve működésüket. Ez történt 2011 júniusában, amikor a Szerbiai Alkotmánybíróság betiltotta a *Nemzeti Gárda* szervezet tevékenységét, programcéljainak és eszméinek bemutatását és terjesztését, ezért utasította az állami és más szerveket és szervezeteket, hogy hatáskörük és felhatalmazásaik keretében tegyenek intézkedéseket a fenti határozat végrehajtására, 2012 júniusában pedig betiltotta az *Obraz* mozgalmat.

2.8.6. Gyűlöletbeszéd

A gyűlöletbeszéd *valamely faji, nemzeti, etnikai, vallási, szexuális vagy más társadalmi csoport vagy tagjai elleni gyűlölet vagy türelmetlenség üzenetének nyilvános közzététele*. Vele ösztönzik, indokolják vagy istenítik a faji és etnikai származáson, nemi, vallási, szexuális irányultságon vagy valamely más személyes tulajdonságon alapuló diszkriminációt.

Jóllehet a szólásszabadság nagyon fontos emberi jog, mely mindenki számára szavatolt, ám ez a jog törvénnyel korlátozható, ha elengedhetetlen mások jogainak és tekintélyének, valamint más fontos társadalmi értékek védelme tekintetében. A vele kiváltott káros és veszélyes következmények miatt a gyűlöletbeszéd tilos, egyes legsúlyosabb formái pedig bűncselekménynek minősülnek.

Egyértelműen tilos a *személyekkel vagy csoportokkal szemben személyes tulajdonságuk miatti hátrányos megkülönböztetést, gyűlöletet vagy erőszakot ösztönző eszme és vélemény kifejtése, információ közzélése a médiában és más kiadványokban, összejöveteleken és a nyilvánosság számára hozzáférhető helyeken, üzenetek vagy szimbólumok kiírásával és bemutatásával és egyéb módon*.

A gyűlöletbeszéd a diszkrimináció formájaként különféle módon nyilvánulhat meg: épületekre kiírt falfirkák és üzenetek (pl. az alábbi üzenetek: „*Cigányok, mars ki Szerbiából!*”, „*Üsd agyon a siptárt!*”) révén, vagy a tájékoztatási eszközökben a személyek vagy csoport ellen faji, vallási, nemzeti, etnikai csoporthoz, nemhez való tartozásuk vagy nem tartozásuk, szexuális irányultságuk miatti hátrányos megkülönböztetést, gyűlöletet vagy erőszakot ösztönző üzenetek közzététele révén.

A gyűlöletbeszéd veszélyes társadalmi jelenség, mert beláthatatlan következményekkel járhat az érintett csoport tekintetében, ha nem reagálnak rá idejében és ha a gyűlöletbeszéd büntetlen marad. A nem régi történelemből példa erre a ruandai háború és népirtás, melynek során 500 000 – 800 000 embert, főleg a tutsi nép tagjait gyilkolták le. A média által kifejtett propaganda nagy hatással volt a ruandai eseményekre, a gyűlöletbeszéd pedig széles körben elterjedt, támogatásra talált és elfogadott lett. A gyűlöletbeszéd méreteit legjobban az a tény illusztrálja, hogy a „*tutsi*” és a „*svábbogár*” kifejezést a média szinonimaként használta.

Nálunk a gyűlöletbeszéd nagyon gyakori a LGBT populáció tagjai ellen. Pl. az egyik egyesület közleményt adott ki a *Büszkeség felvonulás* kapcsán, melyben a többi között az állt, hogy a „szexuálisan deviáns személyek felvonulásáról van szó, amellyel kinyílik Pandóra szelencéje, ami egy napon számos más deviáns hajlamnak a bevezetését és elfogadást fogja jelenteni, mint a pedofília, nekrofilia stb.” Gyakorik továbbá az olyan esetek, amikor közéleti személyiségek (politikusok, egyházi főméltóságok, orvos szakértők) nyilvánosan hasonló eszméket vallanak és álláspontokat fejtenek ki. A gyűlöletbeszéd gyakran irányul a roma népesség ellen is.

Jóllehet sokszor az eszméikkel és álláspontjaikkal gyűlöletbeszédet képviselő személyek a szólásszabadságra hivatkoznak, szem előtt kell tartani, hogy a szólásszabadság nem lehet kibúvó a gyűlöletbeszédre.

2.8.7. Zaklatás és megalázó bánásmód

A hátrányos megkülönböztetés gyakran úgy is megnyilvánul, hogy személlyel vagy csoporttal szemben személyes tulajdonságaik miatt a méltóságukat sértő és megalázó módon bánnak.

Tilos a zaklatás és a megalázó bánásmód, melynek célja a személy vagy csoport méltóságának megsértése személyes tulajdonságaik alapján, különösen, ha ez félelmet vált ki, vagy ellenséges, megalázó és sértő légkört teremt.

Zaklatás és megalázó bánásmód különféle módon nyilvánulhat meg – verbálisan (pl. sértő szavakkal), nem verbálisan (pl. gesztussal) vagy valamilyen cselekedettel (pl. falfirkával). Ahhoz hogy egy magatartásmód zaklatásnak és megalázó bánásmódnak minősüljön, személyes tulajdonságai miatt személlyel vagy csoporttal szembeni negatív magatartásként kell megnyilvánulnia, célja az adott személy, illetve csoport méltóságának megsértése kell legyen, vagy objektíven annak minősüljön, különösen ha ez a magatartás számukra félelemkeltő, ellenséges, megalázó vagy sértő légkört hoz létre. .

– A híres filmszínész és rendező a sajtótájékoztatón kijelentette, hogy filmes tehetségét és készségeit a filmbe fektette, hogy „megüzenje népének van, aki őket szereti, méltányolja és tiszteli; aki nem vándorcigányoknak, gyilkos bandának, jövő nélküli balkáni örülteknek minősíti őket.” Az egész roma népességnek

gyilkos bandával és balkáni örültekkel való összefüggésbe hozása, az egész nyilatkozat negatív szövegkörnyezete, és a sértő „cigányok” kifejezés használata a roma nemzeti kisebbség tagjai méltóságának megsértése, ami megalázó és sértő légkört teremt.

- *Egy ember kutyakölyköt szeretett volna venni, miután az eladó észrevette, hogy a vevő homoszexuális, nem akarta neki eladni a kutyát, kifejtve, hogy a homoszexuálisok szexuális kapcsolatot folytatnak az állatokkal.*

Azaklatás külön esete a szexuális zaklatás, melynek leggyakrabban nők az áldozatai. A szexuális zaklatás történhet különféle módon, pl. sikamlós üzenetek küldése, szexista kommentárok, ajánlattétel szexuális viszonyra stb. révén. Gyakori a szexuális zaklatás, amikor az áldozat zaklatójával szemben alárendelt helyzetben van (pl. a tanár egyetemi hallgató, vagy a munkáltató foglalkoztatott viszony).

2.8.8. A hátrányos megkülönböztetés súlyos formái

A hátrányos megkülönböztetés egyes formái és esetei különösen veszélyesek, figyelemmel arra, hogy ki és hol követi el és milyen következményekkel járhat. Általában ezeket az eseteket különválasztják és a hátrányos megkülönböztetés súlyos formájának minősülnek: 1) nemzeti, faji vagy vallási hovatartozás, nyelv, politikai irányválasztás, nem, nemi azonosság, szexuális irányválasztás és fogyatékoság miatti különbségtétel, gyűlölet és türelmetlenség kiváltása és serkentése; 2) a közhatalmi szervek részéről és a közhatalmi szervek előtti eljárásban a diszkrimináció hirdetése vagy elkövetése; 3) a diszkrimináció média általi terjesztése; 4) rabság, emberkereskedelem, apartheid, genocídium, etnikai tisztogatás és hirdetésük; 5) személyek két vagy több személyes tulajdonságuk miatti hátrányos megkülönböztetése (többszörös vagy kereszteződő diszkrimináció); 6) azonos személlyel vagy csoporttal szemben többször elkövetett diszkrimináció (megismételt diszkrimináció) vagy hosszabb időszakban elkövetett diszkrimináció (huzamos diszkrimináció) és 7) hátrányos megkülönböztetés, amely a diszkriminált személyt, más személyeket vagy vagyont súlyos helyzetbe sodorja, különösen, ha büntetendő cselekményről van szó, amely elkövetésének szándéka jobbra vagy kizárólag a sértettel szembeni személyes tulajdonságán alapuló gyűlölet, illetve türelmetlenség volt.

Többszörösen hátrányos megkülönböztetésről beszélünk, ha a személyt több személyes tulajdonsága miatt diszkriminálják. Például roma nemzetiségű fogyatékossgal élő nőt hátrányos megkülönböztetés érhet neme, nemzeti hovatartozása és fogyatékossga alapján. A többszörös diszkrimináció a hátrányos megkülönböztetés súlyos formája, mert negatív következményei sokkal nagyobb méretűek lehetnek az áldozatra nézve.

2.8.9. A diszkrimináció különleges esetei

A törvényi előírások a hátrányos megkülönböztetés egyes külön eseteit is szabályozzák. A gyakorlatban legtöbbször elkövetett és az emberek széles körét érintő diszkrimináció eseteiről beszélünk. Egy részük az egyes területeken (pl. munka és szolgáltatásnyújtás) történő hátrányos megkülönböztetésre vonatkozik, más részük a hátrányos megkülönböztetéssel érintett személyek személyes tulajdonságaival függ össze (pl. a nemi hovatartozáson, a szexuális irányultságon alapuló diszkrimináció). A hátrányos megkülönböztetés egyes eseteit szabályozó jogszabályok megkönnyítik a diszkrimináció leküzdését, mert részletesen előírják, mely magatartási formák tilosak és lehetővé teszik a diszkrimináció könnyebb felismerését. A törvény a hátrányos megkülönböztetés alábbi eseteit írja elő: *a közhatalmi szervek előtti eljárásban, a munkaviszonyok területén, a közszolgáltatások nyújtásában, valamint a létesítmények és területek használatában; vallási diszkrimináció; az oktatás és a szakképesítés területén; a nemi hovatartozás alapján; szexuális irányultság alapján; a gyermekek hátrányos megkülönböztetése; az életkor miatti hátrányos megkülönböztetés; a nemzeti kisebbségek hátrányos megkülönböztetése; politika vagy szakszervezeti hovatartozás miatti diszkrimináció; a fogyatékossgal élő személyek hátrányos megkülönböztetése, tekintettel egészségi állapotukra.*

2.8.10. A hátrányos megkülönböztetés okai

A hátrányos megkülönböztetés kulcsfontosságú okai a különféle előítéletek és sztereotípiák, amelyekkel az emberek bizonyos embercsoportok iránt viseltetnek.

Az előítéletek egy adott társadalomban az egyes társadalmi csoportokról kialakított álláspontok fajtái. Nem ismereteken és körütekintő megfontoláson alapulnak, hanem alaptalan és érvek nélküli vélemény (pl. az az előítélet, hogy a homoszexualitás betegség).

Az előítéletek lekicsinyelnek meghatározott társadalmi csoportot, gyorsan terjednek és befolyásolják az adott csoport iránti negatív vélemény és viszonyulás kialakulását. Az előítéletek leggyakrabban tudatlanságból, nevelés folytán, félelemből, konformizmusból, egyes társadalmi csoportok alárendelt helyzetben tartásának óhaja miatt stb. alakulnak ki. Sokan úgy vélik, az előítéletek nem veszélyesek, ám beláthatatlan következményekhez vezethetnek. Gondoljunk csak a zsidók sorsára a II. világháború idején, amelyet széles körben elterjedt álláspont előzött meg, miszerint a zsidók kevésbé értékesek, mint a többi ember.

A sztereotípiák egy adott társadalmi csoportról kialakult téves és leggyakrabban negatív kép, mellyel meghatározott tulajdonságokat vagy magatartási formákat e csoport valamennyi tagjának tulajdonítanak (pl. az a sztereotípia, hogy minden roma piszkos).

A diszkrimináció számos fogalommal van összefüggésben, mint a rasszizmus, szexizmus, homofóbia, ageism, xenofóbia stb. Ezeket a fogalmakat a mindennapi beszédünkbe idegen nyelvekből bekerült kifejezések (terminusok) jelölik. Sok ember számára nem egészen világos, pontosan mit is jelentenek a felsorolt fogalmak, ezért rövid magyarázatot fűzünk a leggyakrabban használtakhoz, amelyek fontosak a diszkrimináció okainak megértéséhez és a diszkrimináló álláspontok és magatartási formák felismeréséhez.

A *rasszizmus* olyan meggyőződés, amely szerint a fajok között veleszületett és jellemző különbségek vannak, ezért egyik faj fontosabb és jobb a másiknál, azaz magasabb rendű, mint a többi faj. Az emberek közötti fajuk szerinti különbségtételt nevezzük faji diszkriminációnak.

A *szexizmus* olyan meggyőződés, amely szerint a nemek egyike alárendelt, alacsonyabb képességű és kevésbé szorgalmas a másikkal összehasonlítva (pl. az az előítélet, hogy a nők képtelenek politikával foglalkozni). Az angol *sex* – nem szóból ered. Ez a fogalom felöleli egy adott nem iránti gyűlöletet (*mizogínia* – nőgyűlölet és *mizandria* – férfigyűlölet). A szexizmus következménye szexuális diszkrimináció.

Az *ageism* az idősebb korosztályú egyének iránti lekicsinylő magatartás. Az angol *age* – életkor szóból ered. Az ageismből következik az életkor miatti diszkrimináció.

A *homofóbia* az a meggyőződés, hogy a leszbikus, a homoszexuális és a biszexuális emberek vétkesek, erkölcstelenek, betegek, alacsonyabb

rendűek a heteroszexuálisokkal összehasonlítva. A fogalom a homoszexuálisoktól való félelmet vagy az irántuk érzett gyűlöletet is felöleli.

Axenofóbia az idegenek iránti gyűlölet és az irántuk érzett bizalom hiánya. Etnikai és vallási előítéleteken, rasszizmuson, nacionalizmuson és sovinizmuson alapul.

A diszkrimináció sikeres leküzdése érdekében rendszeresítve kell áthidalni az előítéleteket és a sztereotípiákat, melyben fontos szerep jut az oktatási intézményeknek, a médiának, a közhatalmi szerveknek és a nem kormányzati szervezeteknek. Ennek során tudni kell, hogy a hátrányosan megkülönböztető magatartás mindennapjaink része és több formája olyan mélyre hatolt az emberek tudatában, hogy a többség elfogadhatónak tartja. Ezért a diszkrimináció leküzdése érdekében nem csupán a törvény szigorú betartása és külön intézkedések szükségesek azon társadalmi csoportokkal szemben, amelyek a többi polgárhoz viszonyítva egyenlőtlen helyzetben vannak, hanem a nemzeti, etnikai, vallási, szexuális és más kisebbségek iránti tolerancia fejlesztése és az emberek közötti különbségek tiszteletben tartása és méltányolása.

2.9. KÜLÖN (MEGERŐSÍTŐ) INTÉZKEDÉSEK

A külön (megerősítő) intézkedések különféle törvényi és egyéb intézkedések, amelyeket a ténylegesen alárendelt helyzetben levő meghatározott társadalmi csoportok jogegyenlőségének elérése céljából kell megtenni. Egyes társadalmi csoportok jogai évszázadokon át rendszerben csorbultak, ilyen pl. a nők, a romák, a fogyatékkal élők esetében tapasztalható. Társadalmi helyzetük ezért annyira rossz, mert egyenlőtlen helyzetben vannak a foglalkoztatás, a tanulás, a szociális védelem igénybe vétele és a befolyásos tisztségekre való előrehaladás lehetőségének tekintetében. A felsorolt történelmi igazságtalanságoknak a helyrehozása céljából, az egyes társadalmi csoportok korábbi hátrányos megkülönböztetése következményeinek elhárítása végett meghatározott intézkedéseket kell tenni. Ezekkel az intézkedésekkel a társadalmi csoportok bizonyos előnyt kapnának, hogy a többi polgárral azonos „rajthelyzetbe” kerüljenek. Ily módon a fent említett csoportok tagjai a tényleges jogegyenlőség helyzetébe kerülnek és megteremtődnek a feltételek, hogy az elismert jogokat a társadalom összes többi tagjához hasonlóan teljeskörűen élvezhessék.

-
- Bevezették azt a szabályt, hogy a politikai pártok parlamenti választási listáin minden harmadik helyet a kevésbé képviselt nem tagjainak kell elfoglalnia. Ez a külön intézkedés a nők politikai részvételének ösztönzésére irányul, melynek célja a népképviselő nők számának növelése. Azért vezették be, mert a Szerb Köztársaság Nemzetgyűlésében nagyon alacsony a nők létszáma (22%), azon tény ellenére, hogy Szerbiában a népesség 51,4%-át alkotják. A „kevésbé képviselt nem” kifejezés használata ugyanakkor lehetővé teszi, hogy ezt a rendelkezést a férfiakra is alkalmazzák, ha majdan olyan helyzet állna elő, hogy a képviselőházban sokkal több nő lenne.
 - Annak a szabálynak a bevezetése, hogy a 20-nál több embert foglalkoztató vállalat, mely két évnél hosszabb ideje működik, köteles az összfoglalkoztatottak számával meghatározott arányban fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztatni; a munkáltatók támogatása új munkahelyek megnyitására fogyatékossgal élők felvétele céljából. Ezek a külön intézkedések arra irányulnak, hogy serkentsék a fogyatékossgal élők nagyobb méretű foglalkoztatását és feltételeket teremtsenek a munkaerő-piacra való egyenrangú bevonásukra, hozzájárulva ezzel egész társadalmi helyzetük javításához.
 - Az előírás, amely szerint a roma egyetemi hallgatók ösztöndíjra jogosultnak, még ha nem is tesznek eleget az összes előírt feltételnek, így módon teszik lehetővé a roma fiatalok számára az oktatáshoz való egyszerűbb hozzáférést. Ilyen intézkedés bevezetésének indítéka az a tény, hogy a szerbiai roma nemzeti kisebbség rendkívül kedvezőtlen helyzetben van, a legnagyobb mértékben diszkriminált csoportnak számít a közélet és magánélet valamennyi szférájában, továbbá a többségi népességgel összehasonlítva rendkívül csekély a főiskolát és egyetemet végzett romák száma.

3 A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉSSSEL SZEMBENI VÉDELEM JOGI MECHANIZMUSAINAK ÁTTEKINTÉSE

Az egyenlőség elvének érvényesítéséhez nem elég, hogy csupán az állam nyilvánítsa ki a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, *a hátrányos megkülönböztetéssel szemben hatékony és eredményes jogvédelmi rendszert kell létrehozni*. Más államokhoz hasonlóan mi is különféle jogi mechanizmusokat hoztunk létre a hátrányos megkülönböztetés eseteiben való alkalmazásra. Ezek a következő mechanizmusok:

- a jogegyenlőség-védelmi biztos előtti eljárás a hátrányos megkülönböztetés miatti panasz kapcsán,
- a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelmi per,
- a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni büntetőjogi védelem,
- szabálysértési jogvédelem.

A hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem minden jogi mechanizmusát törvény szabályozza és mindegyiknek külön célja van. Egy részüket magának a diszkriminált személynek a védelmére használják, hogy útját állják a hátrányos megkülönböztetés megismétlődésének és elhárítsák a következményeit, más részüket pedig azért alkalmazzák, hogy a diszkrimináció elkövetőjét megbüntessék cselekedeteiért. A hátrányos megkülönböztetés egyes eseteiben elegendő csupán egy mechanizmust használni, néha azonban több mechanizmus szükségeltetik, mert csak általuk akadályozható meg a hátrányos megkülönböztetés további megnyilvánulása.

A törvény előírja, hogy egyes jogi mechanizmusok, mely feltételekkel alkalmazhatók és velük milyen jogvédelem érvényesül. A diszkrimináció konkrét eseteiben alkalmazható jogi mechanizmusok

kiválasztása számos körülménytől függ, kezdve attól, hogy ki és hogyan követte el, milyen formában a diszkriminációt, attól hogy egyén vagy csoport ellen követték-e el, mely személyes tulajdonság volt a hátrányos megkülönböztetés alapja, milyenek a következményei stb. Ezért elengedhetetlenül minden egyes esetben az összes körülményt egybevetve kell megállapítani, mely úton is kell elindulni és mely intézkedéseket kell fogantatosítani a hátrányos megkülönböztetés védelmének megvalósítására.

Nem látható előre, mely jogi mechanizmusok alkalmazhatók a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemben, mert ezt minden egyes esetre vonatkozóan külön kell mérlegelni.

Végül még egyszer szeretnénk megerősíteni: A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ÁLLAPOTÁT NEM KELL TOLERÁLNI! REAGÁLNI KELL RÁ ÉS VÉDELMEK KELL KÉRNI VELE SZEMBEN!

JOGEGYENLŐSÉG-VÉDELMI BIZTOS

www.ravnopravnost.gov.rs

11000 Beograd, Beogradska 70

Tel.: 011/243 64 64

e-mail: poverenik@ravnopravnost.gov.rs

A jogegyenlőség-védelmi biztos a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló 2009 évi törvénnyel létrehozott független, önálló és szakosított állami szerv. A biztos feladata, hogy megszüntesse a hátrányos megkülönböztetés minden formáját, védelmezze a jogegyenlőséget, felügyelje a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályok alkalmazását és előmozdítsa a jogegyenlőség érvényesülését és védelmét.

A jogegyenlőség-védelmi biztos eljár a hátrányos megkülönböztetés eseteire benyújtott panaszok kapcsán, melynek során megállapítja a hátrányos megkülönböztetés fennállását, ajánlásokat tesz és foganatosítja a törvényben megállapított intézkedéseket, de vádat is benyújthat a hátrányos megkülönböztetéssel érintett személy jóváhagyásával, szabálysértési és a bűnügyi feljelentést tehet. Továbbá a panasztevőt tájékoztatja a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem módjairól, ideértve a beállt helyzet békés megoldásának lehetőségét is.

A biztos előtti eljárás **panasz benyújtásával** indul. A panaszt benyújthatja minden természetes és jogi személy vagy csoport, valamint az emberjogi szervezetek és más személyek.

A panaszban fel kell sorolni a hátrányos megkülönböztetéssel érintett személy és az elkövető személy adatait, le kell írni, mely tettel, cselekedettel vagy mulasztással követték el a hátrányos megkülönböztetést, hol és mikor történt az esemény, a személyes tulajdonságot, melynek alapján a hátrányos megkülönböztetés történt és fel kell sorolni/mellékelni kell a bizonyítékokul szolgáló eszközöket (dokumentumok, tanúk stb.).

A panaszt alá kell írni. A biztos névtelen panaszok esetében nem folytat eljárást.

Az eljárás úgy folyik le, hogy a biztos a panaszt nyilatkozattétel végett eljuttatja annak, aki ellen benyújtották, megállapítja a tényállást és véleményt mond arról, hogy a konkrét esetben diszkrimináció történt-e. Ha megállapítja, hogy hátrányos megkülönböztetés történt, az elkövetőhöz ajánlást intéz a jogsértés elhárításának módjára, és arra az esetre, ha az nem jár el az ajánlás értelmében, figyelmeztetés intézkedését szabja ki rá, és új határidőt jelöl ki a jogszegés elhárítására, melynek eredménytelen kimenetele esetén értesíti a nyilvánosságot az elkövetett diszkriminációról és az elkövető magatartásáról.

A biztos szakszolgálatja megszervezte az ügyfélfogadó irodát, mely a polgároknak jogi tanácsokat és információkat ad. Fogadási időpontot a 011/243-64-64-es telefonszámon lehet kérni.

A biztos hatáskörére, a panasz benyújtásának módjára és a panasz szerinti eljárásra vonatkozó részletesebb információk a www.ravnopravnost.gov.rs internetes prezentációban olvashatók.

