

## A PANASZ

**FONTOS TUDNIVALÓ:** Az esélyegyenlőségi biztoshoz benyújtott panasz másolatát továbbítjuk ahhoz a személyhez, céghez vagy hatósági szervhez, aki/amely ellen a panaszt benyújtották.

### A PANASZTEVŐ SZEMÉLYES ADATAI

1. VEZETÉKNEVE \_\_\_\_\_
2. UTÓNEVE \_\_\_\_\_
3. CÉGNEVE \_\_\_\_\_

(ha a panasztevő jogi személy)

4. A PANASZT MÁS SZEMÉLY NEVÉBEN NYÚJTJA-E BE \_\_\_\_\_ (IGENNEL vagy NEMMEL kell válaszolni)

5. IGENLŐ VÁLASZ ESETÉBEN KÉRJÜK MEGNEVEZNI, HOGY KINEK A NEVÉBEN TESZ PANASZT \_\_\_\_\_

6. RENDELKEZIK-E EGYETÉRTŐ NYILATKOZATTAL ATTÓL A SZEMÉLYTŐL AKINEK A NEVÉBEN PANASZT TESZ \_\_\_\_\_ (IGENNEL vagy NEMMEL kell válaszolni és amennyiben van, kötelezően mellékelni kell az egyetértő nyilatkozatot)

7. CÍME/SZÉKHELYE \_\_\_\_\_

8. TELEFONSZÁMA \_\_\_\_\_

9. E-mail CÍME \_\_\_\_\_

10. SZÜLETÉSI DÁTUMA \_\_\_\_\_ (nem kötelező)

### A SZEMÉLY, CÉG VAGY HATÓSÁGI SZERV, AKI/AMELY ELLEN PANASZT TESZ

A) HA A PANASZ CÉGRE/HATÓSÁGI SZERVRE VONATKOZIK

1. CÉG/HATÓSÁGI SZERV NEVE \_\_\_\_\_
2. SZÉKHELYE ÉS LEVELEZÉSI CÍME \_\_\_\_\_
3. TELEFONSZÁMA \_\_\_\_\_

4. AZ ÉRINTETT CÉGBEN/HATÓSÁGI SZERVBEN ÁLLALKALMAZÁSBAN? \_\_\_\_\_ (IGENNEL vagy NEMMEL kell válaszolni)

B) HA A PANASZ TERMÉSZETES SZEMÉLYRE VONATKOZIK

1. VEZETÉK ÉS UTÓNEVE \_\_\_\_\_
2. LAKCÍME \_\_\_\_\_
3. TELEFONSZÁMA \_\_\_\_\_

4. A SZEMÉLY, AKIRE A PANASZ VONATKOZIK, A MUNKAHELYÉN, MUNKÁJÁNAK VÉGZÉSE KÖZBEN TANÚSÍTOTT-E DISZKRIMINATÍV MAGATARTÁST \_\_\_\_\_ (IGENNEL vagy NEMMEL kell válaszolni)
5. AZ ELŐZŐ KÉRDÉSRE ADOTT IGENLŐ VÁLASZ ESETÉBEN NEVEZZE MEG, HOL DOLGOZIK AZ ADOTT SZEMÉLY \_\_\_\_\_

(a cég/intézmény/szervezet neve, címe, telefonszáma, a személy beosztása/munkaköre)

**MEGJEGYZÉS:** Ha több olyan személy, cég vagy hatósági szerv van, akik ellen panaszt szeretne tenni, kérjük mindegyikre külön nyomtatványt töltsön ki.

### MILYEN ALAPON TÖRTÉNT A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS

Karikázzon be egyet vagy többet az alább megadott lehetőségek közül, amely(ek) szerint hátrányosan megkülönböztették.

1. faj
2. bőrszín
3. származás
4. állampolgárság
5. nemzeti vagy etnikai hovatartozás
6. nyelv
7. vallási vagy politikai meggyőződés
8. nem
9. nemi identitás
10. szexuális irányultság
11. vagyoni helyzet
12. születés
13. genetikai sajátosságok
14. egészségi állapot
15. testi/szellemi fogyaték
16. családi állapot
17. büntetett előélet
18. életkor
19. kinézet
20. politikai, érdekvédelmi és más szervezetekben betöltött tagság

## Hogyan fordulhat az esélyegyenlőségi biztoshoz?

Bárki, aki úgy érzi, hogy hátrányosan megkülönböztették, panaszt nyújthat be az esélyegyenlőségi biztoshoz.

A panaszt írásban kell benyújtani a [www.ravnopravnost.gov.rs](http://www.ravnopravnost.gov.rs) címről letölthető nyomtatványon.

A panaszban meg kell nevezni, ki a diszkrimináció áldozata, ki a jogsértő, röviden le kell írni a megkülönböztető cselekedetet és bizonyítékokat kell szolgáltatni a hátrányos megkülönböztetésről (iratokat, tanúk nyilatkozatát, stb.)

**A panaszt alá kell írni.** A névtelen panaszokat az esélyegyenlőségi biztos figyelmen kívül hagyja.

Az esélyegyenlőségi biztos előtti eljárás ingyenes és 90 napig tart.

Az esélyegyenlőségi biztos nem büntetheti meg a jogsértőket, ha azok nem tartják be ajánlásait, de meggyőzheti őket az intézmény tekintélyével, érvekkel és a nyilvánosság nyomása révén.



NORWEGIAN EMBASSY

A projekt realizációját anyagilag a Belgrádi Norvég Királyi Nagykövetség támogatta.  
[www.norveska.org.rs](http://www.norveska.org.rs)



POVERENIK ZA  
ZAŠTITU  
RAVNOPRAVNOSTI

## Mit jelent a hátrányos megkülönböztetés?

Diszkrimináció, vagyis hátrányos megkülönböztetés, amikor egy személy valamely jellemzője miatt másokhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül.

**PÉLDA:** Amikor az angoltanári munkakörre, amit mindenki elláthat, aki a bölcsészettudományi karon angol nyelvből szerzett oklevelet, olyan pályázatot hirdetnek meg, amelyben 30 évnél fiatalabb jelölteket várnak és ezzel kizárják a 30 évnél idősebbeket – ez az az eset, amikor az egyenlőket egyenlőtlen bánásmódban részesítik.

Diszkriminációra kerülhet sor akkor is, amikor egy személy (vagy csoport) iránt úgy viszonyulnak, mint a többség iránt, annak ellenére, hogy valamely személyes jellemzőjük miatt másokhoz képest eltérő helyzetben vannak.

**PÉLDA:** Amikor az óvoda azonos étrendet biztosít minden gyerek részére, bár néhányuknak egészségügyi okok (pl. allergia) miatt mások az igényeik.

A hátrányos megkülönböztetés különféle valós vagy feltételezett **SZEMÉLYES JELLEMZŐN** alapulhat. Személyes jellemző minden olyan tulajdonság, ami kapcsolódik egy ember személyiségéhez, és amiben több vagy kevesebb más emberrel osztozik. Személyes jellemző például: a faj, bőrszín, állampolgárság, nemzeti vagy etnikai hovatartozás, származás, nyelv, vallás, politikai meggyőződés, nem és nemi identitás, szexuális irányultság, fogyatékos, családi állapot, életkor, politikai vagy más szervezetben való tagság, stb.

**A hátrányos megkülönböztetés lehet közvetlen vagy közvetett, szándékos vagy tudatlanságból elkövetett.** Megtörténhet, hogy valaki diszkriminációt követ el, és ennek nincs is tudatában.



## Ki az esélyegyenlőségi biztos?

Az esélyegyenlőségi biztos intézménye egy önálló és független államigazgatási szerv.

**KÜLDETÉSÜNK,** hogy megszüntessük a hátrányos megkülönböztetés minden formáját és hozzájáruljunk egy toleráns társadalom kiépítéséhez, melyben mindenki egyenlő jogokat és egyenlő lehetőségeket élvez.

**JÖVŐKÉPÜNKBEN** Szerbia az egyenjogú, egyenlő lehetőségekkel rendelkező emberek igazságos, nyitott és toleráns társadalma, amelyben tiszteltben tartják a különbözőségeket.

## Mi az esélyegyenlőségi biztos feladata?

Az esélyegyenlőségi biztos intézkedik az egyenlőtlen bánásmód miatti panaszok ügyében, **VELEMÉNYT AD** arról, hogy történt-e hátrányos megkülönböztetés és ha megállapítja, hogy igen, **AJÁNLÁST AD** a jogsértőnek. Ha a jogsértő nem az ajánlás szerint jár el, **FIGYELMEZTETI** mulasztására, és ha akkor sem cselekszik az ajánlás szerint, **ÉRTESÍTİ A NYILVÁNOSSÁGOT** a jogsértésről.

Az esélyegyenlőségi biztos **FELJELENTÉST TEHET BÜNTETŐ ÉS SZABÁLYSÉRTÉSI ÜGYBEN** a diszkrimináció tilalmának megsértése miatt.

Az esélyegyenlőségi biztos **KERESÉTE** nyújthat be a diszkrimináció tilalmának megsértése miatt, saját nevében és a hátrányosan megkülönböztetett személy egyetértésével és számlájára, ha ugyanezen ügyben még nem indult vagy jogerősen nem zárult le eljárás.



## Mi nem számít hátrányos megkülönböztetésnek?

Nem minden megkülönböztetés számít diszkriminációnak. Néha az életben megtörténik, hogy valakivel szemben igazságtalanul járnak el, de az nem számít hátrányos megkülönböztetésnek, mert nem személyes jellemzőn alapszik. A foglalkozás vagy képzettségi szint nem személyi jellemző.

PÉLDA: A munkahelyi zaklatás, háborgatás és inzultálás mobbing és nem diszkrimináció. Bár ez is jogsértés, a két jelenség nem azonos. Viszont hátrányos megkülönböztetés történhet a munkahelyen is, ha például valakit a szülési szabadság után alacsonyabb szintű munkakörbe helyeznek.

## Ki követhet el diszkriminációt?

Diszkriminációt bárki követhet el: cég, étteremtulajdonos, miniszter, autóbuszvezető, igazgatónő, önkormányzat, iskola, ügyintéző hivatalnok...

## Kit lehet hátrányosan megkülönböztetni?

Bárki lehet hátrányosan megkülönböztetett: akár cipőárus, tanító, szakszervezeti tag, orvosnő, újságíró, egyesület, egyetemi hallgató...



*A különbözőség nem jelenti azt, hogy valaki kevesebb. Ezért mindannyiunk feladata és felelőssége, hogy egy jobb és toleránsabb, egymást elfogadó és tisztelő különbözőségekben gazdag Szerbiát építsünk.*

Brankica Janković  
esélyegyenlőségi biztos

## A hátrányos megkülönböztetés példái

Amikor a mérnöki álláshirdetésben kizárólag férfit keresnek.  
Amikor az óvoda igazgatója nem akar férfi óvodapedagógust alkalmazni, mert az nem megszokott dolog.  
Amikor a fogorvos megtagadja a HIV fertőzött beteg kezelését.  
Amikor a bank elutasítja a 65 évnél idősebb ügyfél hitelkérelmét.  
Amikor a diszkóklub biztonsági embere nem enged be a szórakozóhelyre egy csoport romát, mert nincs foglalásuk, míg a többieket anélkül is beengedi.  
Amikor a közhivatal épületének bejárata nincs akadálymentesítve.  
Amikor egy csapat huligán zaklatja a cukrászdatulajdonost, mert albán nemzetiségű.  
Amikor a tanár kiküldi a hallgatót az előadásról mert ékszereket visel mondván, hogy akkor jöjjön vissza, ha tisztességesen felöltözött, mint ahogy egy férfihez illik“.

**Nemi alapon:** A nő és a férfi egy cégben azonos munkát végeznek, azonos a munkakoruk és tapasztalatuk, de a férfinek egy harmadával magasabb a fizetése mint a nőnek.  
**Nemzeti hovatartozás alapján:** Két barátnő, kik közül az egyik roma nemzetiségű, gyakorlatra jelentkezik egy pékségben. A pékség tulajdonosa a roma lányt elutasította mondván, hogy némely vásárlóit el fogja veszíteni, ha meglátják, hogy roma lány árusítja a kenyeret.  
**Életkor alapján:** A munkáltató azért nem küldi képzésre az egyik dolgozóját, mert szerinte már túl öreg ahhoz, hogy megtanuljon egy új gépet kezelni.



## Mik a különleges (affirmatív) intézkedések?

Minden ember egyenlő és azonos jogokkal rendelkezik. Viszont egyes emberek vagy csoportok a többiekhez képest hátrányos helyzetben vannak, és nincsenek azonos helyzetben az iskoláztatási, munkavállalási és karrierépítési és előrehaladási lehetőségek, stb. tekintetében. Ahhoz, hogy ők is egyenjogúakká váljanak, különleges, ún. affirmatív intézkedéseket kell bevezetni, melyek (a nőkkel, romákkal, fogyatékkal élőkkel, stb.) szembeni egyenlőtlenségeket hivatottak megszüntetni.  
PÉLDA: A mozgássérültek részére fenntartott parkolóhelyek.  
PÉLDA: A romák iskoláztatásához nyújtott könnyítések.  
PÉLDA: A munkáltató a határozott idejű munkaszerződéssel dolgozó terhes nőnek köteles meghosszabbítani munkaviszonyát, a szülési szabadság lejártáig.



21. egyéb személyes sajátosság \_\_\_\_\_  
(kérjük megnevezni)  
Kérjük, írja le röviden, miért gondolja, hogy a megjelölt személyes jellemző volt a diszkrimináció indítéka.

### MIVEL KAPCSOLATOS AZ ESET, MELYNEK FOLYTÁN PANASZT TESZ

1. AZ ÁLLAMIGAZGATÁSI SZERVEK ELŐTT FOLYTATOTT ELJÁRÁS (bíróság, önkormányzat, minisztérium, bizottság...)
2. ÁLLÁSKERESÉS VAGY MUNKAVÉGZÉS
3. KÖZSZOLGÁLTATÁSOK IGÉNYBE VÉTELE, ÉPÜLET- VAGY TERÜLETHASZNÁLAT
4. VALLÁSGYAKORLÁS
5. OKTATÁS ÉS SZAKMAI KÉPZÉS
6. KISEBBSÉGI JOGOK ÉRVÉNYESÍTÉSE
7. EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLTATÁSOK
8. EGYÉB (kérjük megnevezni)

**AZ ESEMÉNY LEÍRÁSA** – kérjük, hogy az eseményt, melynek folytán panaszt tesz szíveskedjék részletesen leírni, beleértve az időpontot, a helyszínt, az eseménynél jelen lévő személyeket, stb.

**MEGJEGYZÉS:** Amennyiben a leíráshoz több helyre van szüksége, ahhoz egy külön lapot is nyugodtan használhat.

**BIZONYÍTÉKOK:** Kérjük nevezze meg, hogy milyen bizonyítékokat mellékel a panaszhoz.  
1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_  
3. \_\_\_\_\_

1. INDÍTOTT-E BÍRÓSÁGI ELJÁRÁST AZ ÜGGYEL KAPCSOLATBAN \_\_\_\_\_ (IGEN - NEM)
2. HA IGEN, MELY BÍRÓSÁG ELŐTT ÉS MIKOR

\_\_\_\_\_ (kérjük mellékelje a keresetlevél másolatát)

Dátum Aláírás

**MEGJEGYZÉS:** Amennyiben a panaszt elektronikus úton nyújtja be, azt először alá kell írni, majd szkennelve továbbítani.

Az esélyegyenlőségi megbízott  
Tel / fax: +381 11 243 81 84  
Cím: Bulevar kralja Aleksandra 84, 11111 Beograd, Republika Srbija  
E-mail: poverenik@ravnopravnost.gov.rs  
www.ravnopravnost.gov.rs