



HELYZETFELMÉRŐ JELENTÉS AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG JOGSZABÁLYI MANDÁTUMÁNAK TELJESÍTÉSÉHEZ

1.1 tevékenység

Készítették: Márta Hodász és Geraldine Scullion

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

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



2007. március

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

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés	3. oldal
2. Módszertan	3. oldal
3. Jogi és intézményi környezet	5. oldal
4. A panaszok kivizsgálása	8. oldal
5. Külső kommunikáció	14. oldal
6. Külső kapcsolatok	15. oldal
7. Végkövetkeztetések	20. oldal
8. Mellékletek	24-57. oldal

1. Bevezetés

Ez a jelentés azzal a céllal készült, hogy felmérje az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) munkáját, első lépésként egy olyan támogatási program során, amely segítséget kíván nyújtani az EBH átfogó stratégiájának kidolgozásában egyrészt saját munkáját illetően, valamint az esélyegyenlőség politikájának betartatása, illetve az anti-diszkriminációs törvény hatékony magyarországi érvényesítése terén.

A helyzetfelmérő jelentés elkészítését a kedvezményezett ország (KO) kérte, mint első tevékenységet annak a Twinning Projektnek a keretében, amelynek általános célja megerősíteni a Hatóság kapacitását, segíteni a Hatóságnak világos és egységes stratégiák kialakításában, valamint javítani a koordinációt és partneri viszonyt a Magyarországon működő egyéb releváns szervezetekkel.

A jelentésben az EBH jelenlegi feladataira és tevékenységi körére összpontosítunk. Megpróbáljuk összefoglalni a Hatóság által végzett feladatokat, valamint kapcsolatait az érdekelt külső szervezetekkel és a nyilvánossággal annak érdekében, hogy feltárhassuk azokat a kérdéseket, amelyeket az EBH-nak célszerű lenne átgondolnia, hogy törvényi mandátumának a lehető leghatékonyabban végrehajtásához kellőképpen fejlett és megerősített képességekkel rendelkezzen. Célunk az volt, hogy ez a helyzetfelmérés alapul szolgáljon a twinning projekt további elemeihez, beleértve a stratégiák kidolgozását és a vonatkozó oktatás biztosítását is.

A jelentésben a törvényre csak annyiban hivatkozunk, amennyiben az vonatkozik az EBH szerepére és funkcióira, egyébként nem foglalkozunk a magyarországi jogi helyzettel, mivel jogi vonatkozású szakértői jelentések készültek már, amelyek tartalmát e jelentés szerzői nem kívánták megismételni. Az szóban forgó szakértői jelentésekre az idevágó részeknél fogunk konkrétan hivatkozni.

2. Módszertan

2.1. Időkeret

A jelentés összeállítására 2007 februárjában és márciusában került sor. A kérdőíveket és interjúkat februárban és márciusban töltöttük ki, ill. folytattuk le, a jelentés tehát az Egyenlő Bánásmód Hatóság tevékenységéről erre az időszakra vonatkozóan mutat be pillanatfelvételt.

2.2. A vizsgálat alá vont dokumentumok

A helyzetfelmérő jelentés az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló módosított 2003. évi CXXV törvényre (a továbbiakban 'Törvény') és az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól szóló 362/2004 számú kormányrendeletre (a továbbiakban: „Kormányrendelet”) támaszkodik, amelyek meghatározzák a Hatóság jogkörét és

feladatait. Továbbá, a jelentés készítése során felhasználtuk az EBH 2005. évi Éves Jelentését, az EBH 2007. 1. félévére vonatkozó munkatervét, a Tanácsadó Testület 2007. 1. félévi munkatervét, a Tanácsadó Testület által kiadott 4 állásfoglalást, valamint figyelembe vettük a Független Jogi Szakértők Európai Hálózatának 2005. évi jelentését, amelyet Kádár András és Farkas Lilla készítettek a nem diszkriminációs területről Magyarországon. A jelentéshez elemeztük az EBH eseteire és munkaterhelésére vonatkozó statisztikákat is (a 2005. és 2006. évekre vonatkozóan). A jogi dokumentumokat, a munkaterveket, a Tanácsadó Testület állásfoglalásait, a statisztikákat és az éves jelentést az EBH bocsátotta rendelkezésünkre.

2.3. Interjúk

Annak érdekében, hogy alaposabb és részletesebb képet alkothassunk arról, milyen tevékenységi kört, ill. feladatokat végez az EBH a létrehozása óta, valamint hogy megismerhessük a Hatóság munkatársainak véleményét is, interjúkat készítettünk az EBH 10 munkatársával. Az interjúk központi kérdései az EBH belső folyamataira, a munkatársak szerepére, feladatmegosztására irányultak, valamint a panaszokkal és egyéb kérdésekkel való foglalkozás folyamatairól szóltak. Továbbá, a Tanácsadó Testület egyik tagját külön is megkérdeztük, illetve megbeszélést tartottunk a Tanácsadó Testület három további tagjával is. Az interjúkban résztvevő személyek és a feltett kérdések listáját a 2. sz. melléklet tartalmazza.

Három budapesti civil szervezet képviselőivel is folytattunk interjúkat, ezek a Magyar Helsinki Bizottság, a NEKI – Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda és a MEOSZ – Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége voltak.

2.4. Kérdőívek

Az EBH szerepéről, ill. feladatainak elvégzése során tanúsított hatékonyságáról alkotott „külső véleményt” kérdőívek segítségével mértük fel, amelyeket számos érdekelt szervezetnek megküldtünk. Ezek között voltak civil szervezetek, Esélyek Házai, közigazgatási szervek, szakszervezeti és érdekképviseleti szervek. Az érdekelt szervezeteket a tagállami szakértők és a kedvezményezett ország szakértői közösen határozták meg. A kérdőívek célja az volt, hogy a szakértők megismerhessék az érdekelt szervezetek véleményét az EBH erős és gyenge pontjairól a kommunikáció terén, illetve a külső érdekelt szervezetekkel és a nyilvánossággal való kapcsolatairól. Az egyes megyékben lévő civil szervezetek, szakszervezeti és érdekképviseleti szervek, Esélyek Házai, valamint érdekelt közigazgatási szervek neveit az EBH bocsátotta rendelkezésünkre.

Az alábbi táblázat mutatja, hány kérdőívet küldtünk ki és hány kitöltött kérdőívet kaptunk vissza.

	E-mailben megküldött	Sikertelen E-mail üzenetek száma	Postán kiküldött	Összesen kiküldött	Kitöltött kérdőívek	Visszaküldési arány %-ban
Köz-igazgatási szervek	19	2	2	19	6	~ 31,6 %
Esélyek Háza	16	1	1	16	5	~ 31,3 %
Civil szervezetek	48	8	5	45	11 (beleértve 3 interjút)	~ 24,4 %
Szak-szervezeti és érdekvéviselői szervek	18	1	0	17	5	~ 29,4 %

A kérdőíveket, valamint a megkérdezett szervezetek és intézmények neveit a 3. sz. melléklet tartalmazza.

3. Jogi és intézményi környezet

A 2005. évi LXXXIII és a 2006. évi CIV törvények által módosított 2003. évi CXXV törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (a továbbiakban „Törvény”), amely 2004. január 27-én lépett életbe, törvénybe ütközőnek nyilvánítja a hátrányos megkülönböztetést 19 tételesen felsorolt alapon, valamint az egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző alapján.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóságot (a továbbiakban „Hatóság”) ez a Törvény, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásának részletes szabályairól szóló 362/2004. sz. kormányrendelet (a továbbiakban „Kormányrendelet”) hívta életre. Működését 2005. február 1-jén kezdte meg.

A Hatóság az az elsődleges szervezet, amelynek feladata felügyelni az egyenlő bánásmód követelményének való megfelelést Magyarországon. A Hatóságnak jogköre van arra, hogy eljárjon bármely védett területen történő, bármilyen alapon folyó diszkrimináció esetén.

3.1. A Hatóság jogállása

The Hatóság a Törvény által meghatározott feladatainak végrehajtásában önállóan működő szervezet. A Hatóságot a szociális és munkaügyi miniszter irányítja és az elnök, Dr. Demeter Judit vezeti, akit a szociális és munkaügyi miniszter és az igazságügyi és rendészeti miniszter együttes javaslatára a miniszterelnök nevez ki és ment fel. A kinevezés a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény megfelelő rendelkezéseinek alkalmazásával

határozatlan időre történik. Az elnök irányítja a Hatóság működését és ellátja képviselőit.

3.2. Tanácsadó Testület

A Törvény előírta egy tanácsadó testület létrehozását, amely feladata segítséget nyújtani a Hatóságnak. A Testület jelen pillanatban 6 anti-diszkriminációs jogi szakértőből áll, akik kinevezésére a civil szervezetekkel történő konzultációt követően került sor; a testületi tagok nem képviselnek semmiféle ágazati szervezetet. 2007 márciusában a Tanácsadó Testület tagjai a következők: Dr. Farkas Lilla (elnök), Dr. Gyulavári Tamás, Dr. Herczog Mária, Dr. Kállai Ernő, Dr. Kárpáti József és Dr. Szigeti György. A Tanácsadó Testület havonta egyszer ülésezik. A Hatóság elnöke és vezető munkatársai meghívás alapján szintén részt vehetnek a Testület ülésein.

A Testület szerepe, hogy segítséget nyújtson a Hatóságnak feladatai teljesítésében oly módon, hogy nem kötelező jelleggel értelmezi a törvény szövegét; konzultatív testület, amelynek azonban nincs felügyeleti szerepe; a tagjai véleményt mondanak a törvény elveinek értelmezését illetően. Javaslatot tehetnek a parlament felé a törvény továbbfejlesztésével kapcsolatban.

A Testület számos témával kapcsolatban adott ki állásfoglalást, többek között a bizonyítás terhéről, a Törvény hitelintézetekre kifejtett hatásáról, az akadálymentesítés kötelezettségének köréről. A jóváhagyott állásfoglalások a weboldalon közzétételre kerültek. A bizonyítás terhéről szóló állásfoglalást egy bírói képzési programban is felhasználták.

A Testület 2007. első félévi munkatervében szerepel a közvetlen és közvetett diszkrimináció témájának megvitatása, a roma iskolások szegregációja, az azonos neműek együttélésének kérdése, az áldozattá válás és zaklatás témakörei, stb. is.

3.3. A Hatóság feladatköre

A Hatóság feladatkörét a Törvény 14 § (1) bekezdése tartalmazza, nevezetesen:

- a) a Hatóság kérelem alapján, illetve az e törvényben meghatározott esetekben hivatalból **vizsgálatot folytat** annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, valamint kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet, s a vizsgálat alapján határozatot hoz;
- b) a közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert **indíthat** a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében;
- c) véleményezi az egyenlő bánásmódot érintő jogszabályok, állami irányítás egyéb jogi eszközei és jelentések tervezeteit;
- d) javaslatot tesz az egyenlő bánásmódot érintő kormányzati döntésekre, jogi szabályozásra;

- e) rendszeresen tájékoztatja a közvéleményt és a Kormányt az egyenlő bánásmód érvényesülésével kapcsolatos helyzetről;
- f) feladatainak ellátása során együttműködik a társadalmi és érdek-képviselői szervezetekkel, valamint az érintett állami szervekkel;
- g) az érintettek számára folyamatos tájékoztatást ad és segítséget nyújt az egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépéshez;
- h) közreműködik az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban nemzetközi szervezetek, így különösen az Európa Tanács számára készülő kormányzati jelentések elkészítésében;
- i) közreműködik az Európai Unió Bizottsága számára az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvek harmonizációjáról szóló jelentések elkészítésében;
- j) évente jelentést készít a Kormánynak a hatóság tevékenységéről és e törvény alkalmazása során szerzett tapasztalatairól.

3.4. A Hatóság dolgozói

A Hatóság dolgozóinak létszáma 15, akik munkáját az elnök és az elnökhelyettes irányítja; a Hatóságon belül 3 szervezeti egység működik, ezek a Titkárság, a Jogi osztály és a Gazdasági osztály. A Jogi osztályt az osztályvezető és 5 jogász alkotja, a Gazdasági osztályt a gazdasági vezető és 3 adminisztratív munkatárs alkotja; a Titkárságon pedig egy operatív főtanácsadó, a titkárnő, valamint a gépkocsivezető dolgozik. Az elnök gyakorolja a munkáltatói jogokat az elnökhelyettes, valamint a Hatóság valamennyi munkatársa felett.

A jelentés tervezetének 2007. március 29-i bemutatásán elkészítettük és megvitattuk az EBH munkatársainak szervezeti ábrán való elhelyezkedését. A diagram másolatát az 5. sz. melléklet tartalmazza.

3.5. A munkatársak felelősségi köre

Az elnök feladatai között többek között szerepel, hogy képviselje a Hatóságot országos és nemzetközi szinteken, ő határozza meg a témaköröket, amelyekre a Hatóság munkája irányuljon, valamint irányítja a Hatóság politikáját és irányultságát. Az elnök maga is részt vesz a diszkriminációs panaszok kivizsgálásában.

A jogi munkatársak feladatai alapvetően a panaszokkal való foglalkozásra, a panaszok kivizsgálására irányul. A Hatóság egyéb feladatai felosztásra kerültek a jogász munkatársak között; például, az egyik kolléga részt vesz az egyenlő bánásmóddal foglalkozó parlamenti bizottságok ülésein, hogy azután beszámolhasson azokról az elnöknek, valamint az ő feladata az is, hogy válaszokat készítsen elő a parlamentben feltett kérdésekre; egy másik munkatárs feladata, hogy jelentéseket készítsen nemzetközi szervezetek számára, illetve nemzetközi konferenciákra vagy projektekre; két másik kolléga van kijelölve, mint kapcsolattartó a nemzetközi hálózatok, pl. az Equinet viszonylatában. Noha a bíróságok előtti megjelenés feladata elsősorban három tapasztaltabb jogász kollégát terheli, ezt a feladatot esetenként kevésbé tapasztalt kollégák is

végezhetik. Egy kolléga feladata a kapcsolattartás az Esélyek Házaival, egy másiké pedig a külső kommunikáció, például a hírlevélen keresztül. Emellett a kollégák szükség szerint véleményt mondanak a jogszabály tervezetekről, és minden jogász kolléga részt vesz a médiával való kapcsolattartásban.

A Titkárság nyújtja a Hatóság számára az adminisztratív támogatást, beleértve a nyilvántartások vezetését, az irattározást, a dokumentumok kiküldését, a statisztikák készítését, az utazások, konferenciák és egyéb rendezvények megszervezését, kézben tartja a Tanácsadó Testület értekezleteit, stb. A Titkárság kezeli a civil szervezetekkel való kommunikációt és kapcsolattartást is.

A munkatársak felhívták a figyelmet arra, hogy milyen nagymértékben átfedik egyéb feladataik a fő vizsgálati munkájukat, és hangsúlyozták, milyen nagy szükség van arra, hogy rugalmasak legyenek a felmerülő sürgős feladatok elvégzésében is.

4. A diszkriminációs panaszok kivizsgálása

Az elnök elmondta, hogy a Hatóság a 2007. évben a hangsúlyt elsősorban a panaszok kivizsgálására, és a nyilvánosság előmozdítására helyezi, hogy minél szélesebb körben tájékoztassa a közvéleményt a Hatóságról és a diszkrimináció mentességről Magyarországon.

A jogász kollégák elsődleges feladata az egyes diszkriminációs panaszok kivizsgálása, ők azok, akik az ügyeket a panaszok beérkezésétől az ügyek lezárásáig végigkísérik. A Kormányrendelet 9. paragrafusa szerint a Hatóság a bejelentésre indult eljárásban tárgyalást köteles tartani, kivéve az alábbi eseteket:

1. a kérelem alaptalan;
2. az ügy ténybeli és jogi megítélése egyszerű és annak eldöntésére az iratok alapján mód van;
3. a tárgyalás tartása aránytalan nehézséggel jár, különös tekintettel a tárgyalás kérelmező tartózkodási helyén való megtartására;
4. a kérelmező érdekeit sérti; vagy
5. a kérelmező kifejezetten kéri a Hatóságot, hogy ne végezze el a kivizsgálást.

4.1. A beérkezett panaszok száma

A Hatóság weboldala szerint 2005. február 1. és 2005. december 31. között 491 panasz érkezett, amelyek nagy része etnikai alapon történő megkülönböztetésről szólt. A panaszok legjelentősebb forrása a foglalkoztatásban való diszkrimináció volt. A Hatóság 9 esetben állapított meg diszkriminációt; 9 egyezség született; 3 esetben vetett ki bírságot; 125 esetben nem állapította meg a diszkrimináció tényét, és 24 esetben a Hatóság megszüntette az eljárást.

2006 januárja és 2006. december 31. között az EBH-hoz 911 panasz érkezett, amelyek többsége ismét etnikai alapon történő diszkriminációs eset volt. Ismét a foglalkoztatás bizonyult a panaszok legjelentősebb forrásának. A Hatóság 27 esetben állapított meg diszkriminációt; 13 egyezség született; 10 esetben vetett ki bírságot; valamint 200 további esetben a Hatóság nem állapította meg a diszkrimináció tényét, vagy megszüntette az eljárást. A fennmaradó esetekben a Hatóság írásbeli tanácsot adott az ügyfeleknek e-mailben vagy postai úton.

A szerzők statisztikai kimutatásokat kaptak az EBH 2005-ben és 2006-ban meghozott határozatairól, végzéseiről és egyezégeiről. Az adatok tartalmazták az ügyek hivatkozási számát, a határozatok keltét, a megyék megjelölését, ahol az eset megtörtént, a diszkrimináció típusát, valamint az esetek végeredményét. Sajnálatos módon, a „diszkrimináció alapja” címszó alatt nem volt egységes a megjelölés, mivel az ott megadott információ hol a diszkrimináció alapjára vonatkozott, hol a panasz tárgykörére (foglalkoztatás, oktatást, stb.) hol pedig az elszenvedett diszkrimináció típusára (pl. közvetlen vagy közvetett, megtorlás vagy zaklatás).

4.2. A panaszok nyilvántartásba vétele

Minden levélben vagy e-mailben érkezett panaszt az elnök olvas el, aki ilyenkor meghatározza az adott diszkrimináció típusát és alapját, valamint szignálja az ügyet valamelyik előadó nevére. Az adminisztratív feladatokkal foglalkozó munkatárs nyilvántartási számmal látja el az adott ügyet, az elnök által meghatározott kategória alapján. Minden egyes eset számára papír alapú ügyiratot nyit.

Azok az esetek, amelyekben az elnök véleménye szerint nem merül fel diszkrimináció, vagy amelyek kívül esnek az EBH hatáskörén, valamelyik jogi előadóhoz kerülnek, aki tájékoztató levelet küld a panaszosnak.

Minden egyes esetben Word dokumentumot tartalmazó számítógépes nyilvántartás is készül az egyes esetekről, amely rögzíti a panaszos nemét, nevét és címét, az eljárás alá vont személy nevét, címét és intézményi kategóriáját (magánszemély, helyi önkormányzat, kereskedelmi egység, stb.), az ügy alapját (faji hovatartozás, nem, stb.), a diszkrimináció típusát (közvetlen, közvetett, stb.), a diszkrimináció körét (foglalkoztatás, oktatást, stb.), valamint az ügy végkimenetelét. A panaszos faji hovatartozása, mozgásképessége vagy mozgáskorlátozottsága, családi állapota, kora, stb. nem kerül feljegyzésre, hacsak nincs központi jelentősége a panasz szempontjából. Azt, hogy a panaszos hogyan vette fel a kapcsolatot az EBH-val, szintén nem kerül feljegyzésre, noha ez általában egyértelműen kiderül az ügyiratból.

Amikor egy ügyet lezárnak, az eredményét szintén bejegyzik, és esetleg elvégzik a szükséges változtatásokat is a kategória meghatározásánál annak alapján, amit az ügyért felelős előadó javasol.

A statisztikai jelentéseket ezekből a nyilvántartási adatokból készíti az adminisztratív feladatokat ellátó munkatárs vagy Word dokumentumban, vagy táblázatos formában. Nem áll rendelkezésre adatbázis, vagy ügykezelő adatbázis rendszer, amely megkönnyítené az előrehaladásról vagy a panaszok jellegéről szóló jelentések gyors elkészítését.

4.3. A panaszok kezelésének módszertana

4.3.a. Kapcsolatfelvétel

A Hatóság a weboldalán közzéteszi, hogy a panaszokat postán, faxon, e-mailben lehet eljuttatni, illetve személyesen lehet behozni az Irodába. A weboldal tájékoztat arról, hogy az ügyfélszolgálat személyes megkeresésre időegyeztetés alapján minden hétfőn du. 2 és 5 között áll rendelkezésre az EBH irodájában. Gyakorlatilag minden hétfőn kb. 3-4 ügyfél fordul meg az ügyfélszolgálati irodán, akiket a munkatársak rotációs alapon hallgatnak meg. A munkatárs tájékoztatja az ügyfelet, hogy panaszja a Hatóság hatáskörébe tartozik-e, és amennyiben igen, emlékeztetőt készít az esetről, amelyet megküld az elnöknek, aki ezután kiszignálja az adott ügyet valamelyik jogi előadóra.

Amennyiben az ügy a Hatóság hatáskörén kívül esik, a panaszost a megfelelő szervekhez irányítják, amelyek segíthetnek az adott ügyben. A munkatárs a Hatóság hatáskörén kívül eső ügyekben is adhat tanácsot, pl. munkaszerződés megsértése esetén, így is segítvén az egyént magát.

Azokkal az ügyfelekkel, akik a Hatóságot az ügyfélszolgálati időn kívül telefonon vagy személyesen keresik meg, az éppen rendelkezésre álló előadó foglalkozik. Az adott munkatárs kikérdezi a panasz részleteit, tájékoztatja a hívót az eljárásról, valamint kérdéseket tesz fel a rendelkezésre álló dokumentumokról és tanúkról. Megkéri őket, hogy egyeztessenek időpontot és keressék fel a Hatóság irodáját, vagy ha nagyobb távolságban élnek, akkor írásban nyújtsák be panaszukat.

Az egyénektől közvetlenül érkező panaszokon kívül más intézmények, pl. a kisebbségi ombudsman is irányít a Hatósághoz ügyeket. A panaszok nagy része levélben vagy e-mailben érkezik a Hatósághoz.

4.3.b A panaszok fogadása

Minden írásbeli panasz az elnökhöz kerül, aki elolvassa őket és átadja valamelyik munkatársnak, attól függően, kinek milyen a leterheltsége, ill. a szakértelme, vagy szakértői tapasztalata. Az összes panaszt elolvassa az elnökhelyettes és Gyarmati Edit, a jogi osztály vezetője is, akik ezt követően felügyelik az esettel kapcsolatos eljárás lefolytatását. Az elnökhelyettes és a jogi osztály vezetője esetleg átszignálhatja az eseteket, amennyiben úgy látják jónak, és erről tájékoztatják az elnököt is.

Az egyes esetekhez kijelölt munkatársak minden hétfőn egyenként találkoznak az elnökhelyetttel és a jogi osztály vezetőjével, hogy megbeszéljék és

meghatározzák az adott esetre vonatkozó stratégiát és ütemtervet. Az előadó ezután elkészíti a vizsgálat ütemtervét, az egyes ügyekre törvény által megszabott időkereteken belül, a Törvény, a Kormányrendelet és a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (a továbbiakban „CXL Törvény”) alapján.

Egyszerűbb esetekben, amikor tájékoztatás megküldése megoldja a problémát, tájékoztató levél tervezet készül. Kiküldés előtt az elnökhelyettes minden levelezést ellenőriz.

A jelentés tervezetének 2007. március 29-i bemutatásán elkészítettük és megvitattuk azt az ábrát, amely rögzíti a panaszok kiosztásának és a velük való foglalkozásnak a módszerét. A diagram másolatát az 5. sz. melléklet tartalmazza.

4.3.c A panaszok benyújtásának időkorlátai

Nincs olyan időkorlát meghatározva, amelyen belül a panaszokat a Hatósághoz be kell nyújtani, a Törvény életbe lépését, vagyis 2004. január 27-ét követően bármikor benyújtható panasz az EBH-hoz.

4.3.d A panaszok kivizsgálásának időkorlátai

A határozatot normál esetben a panasz kézhez vételétől számított 75 napon belül kell meghozni; ugyanakkor kiskorúakat érintő, illetve bizonyos más típusú ügyekben a rendelkezésre álló idő 45 nap. A CXL. Törvény értelmében a határidő egyszer, maximum 30 nappal meghosszabbítható.

A munkatársak elmondták, hogy az időkorlátok kihívást jelentenek az ügyek kivizsgálása szempontjából. Bonyolult esetekben, pl. oktatással kapcsolatosan, vagy több panaszost magában foglaló esetekben ez a rendelkezésre álló idő nem elegendő az ügy megfelelő kivizsgálására, és megnehezíti a munkatársak számára, hogy magas szakmai elvárásoknak megfelelően végezzék a kivizsgálást.

Ráadásul, az EBH a panasz kézhez vételét követő 5 napon belül köteles tájékoztatni az eljárás alá vont, ill. megvádolt személyt arról, hogy az ellene bejelentett panaszt ki kívánja vizsgálni. A munkatársak jelezték, hogy kívánatosnak találnák, ha a Hatóságnak több ideje lenne kiegészítő információkat beszerezni a panasszal kapcsolatban, mielőtt eldönti, tesz-e további lépéseket az ügyben, ez azonban 5 nap alatt nem lehetséges.

4.3.e A meghallgatások panaszos székhelyén történő lefolytatásának kötelezettsége

Az a kötelezettség, hogy a meghallgatást annak a helyi önkormányzatnak a területén kell lefolytatni, amelyik a panaszos lakóhelye szerint illetékes, tovább nehezíti a kollégák munkáját, mivel el kell utazniuk az adott megyébe, hogy további információkat szerezzenek és lefolytassák a meghallgatásokat.

4.3.f A meghallgatás

A panaszok ügyében a meghallgatás nyilvános, noha a meghallgatásokat nem hirdetik meg. A panaszosokat egyre nagyobb számban képviselik ügyvédek a meghallgatásokon.

A meghallgatásokat a CXL. Törvény előírásai szerint folytatják le. Szokásosan 2 jogi előadó vesz részt a meghallgatáson; az egyik az adott ügyért felelős munkatárs; a második pedig laptop számítógépen egyidejűleg jegyzőkönyvet vezet. A jegyzőkönyv rögzíti a feltett kérdéseket és az azokra adott válaszok összefoglalását. A jegyzőkönyvet a meghallgatás lezárása előtt a felek egyeztetik és aláírják. A meghallgatás végeredménye egy javaslat, amelyet a felelős előadó tesz. Minden határozatot az EBH elnöke, vagy távollétében elnökhelyettese hagy jóvá és ír alá. Ezt ugyan a Törvény nem írja elő, de a fenti eljárás összhangban van a polgári törvénykönyv és a CXL. Törvény előírásaival, és menetét előzetesen „házon belül” egyeztették, valamint a szociális és munkaügyi miniszterrel is jóváhagyatták.

Meghallgatást a Hatóság csak akkor folytat le, ha a panasz megfelel az ügyé váló nyilvánítás első követelményének, vagyis ha megfelelő bizonyítást nyert, hogy a panaszos valószínűsíthetően hátrányt szenvedett és rendelkezik valamely védett tulajdonsággal. Amennyiben ez a felelős előadó számára elfogadható módon nem került bizonyításra, az eljárást megszüntetik.

4.3.g Megalapozatlan, ill. az EBH hatáskörén kívül eső ügyek

Ahogy korábban említettük, a Kormányrendelet 9. §-a kimondja, hogy az EBH elutasíthatja a panaszt, amennyiben a kérelem többek között nem megalapozott, illetve ha az ügy ténybeli és jogi megítélése egyszerű és annak eldöntésére az iratok alapján mód van.

A munkatársak jelezték, hogy nagy számú panaszt utasítanak el azért, mert nem megalapozottak, illetve mert a Hatóság hatáskörén kívül esnek. Noha ezeknek a panaszoknak a számát (de nem az alapját) feljegyzik, ez az információ nem állt a szerzők rendelkezésére. Amennyiben a panasz írásban érkezik be, az elnök dönt arról, hogy az megalapozatlan-e, vagy kívül esik-e a Hatóság hatáskörén; ha a panaszt valamelyik kolléga veszi telefonon vagy a hétfői ügyfélfogadási időben, akkor az adott kolléga dönti el, hogy az megalapozatlan-e, vagy kívül esik-e a Hatóság hatáskörén.

A Hatóság nemrégiben bevezetett egy ügyek megsűrésére szolgáló rendszert, amely szűrést a panaszosok végeznek el a Hatóság 'antidiszko.hu' nevű weboldalán. További részleteket ld. a 12. oldalon.

Amennyiben a panaszos nem ért egyet azzal, hogy az EBH elutasította a panaszát, az elnök végzést hoz arról, hogy az ügy a Hatóság hatáskörén kívül esik. 2006-ban 2 ilyen végzés született.

4.3.h Határozatok

Az ügyekkel kapcsolatos javaslatokat az előadók teszik, s minden határozatot ellenőriz egymást követően a jogi osztály vezetője, az elnökhelyettes és végezetül az elnök is, aki a határozatot aláírja. Amennyiben valamelyikük nem ért egyet a határozat tartalmával, az ügyet megbeszélések és rávezető érvelések útján rendezik, így jutva konszenzusra.

4.3.i Csoport értekezletek

Az elnök, a jogászok csoportja és a gazdasági vezető minden hétfőn egy óras értekezletet tart a heti beosztás egyeztetése végett, ugyanakkor az elnök és a jogász munkatársak 2 -3 órás értekezletet tartanak minden pénteken, hogy átbeszéljék a munkát, az EU jogi kérdésekkel kapcsolatos döntéseit, valamint az ügyekkel kapcsolatban felmerülő kérdéseket. Az elnök határozza meg a napirendet, de a munkatársak is tehetnek javaslatokat és megvitathatják ügyeiket, ha szükséges. Közben a kollégák közötti kölcsönös támogatás és segítségnyújtás jól kialakult és a csapat körében nagyra értékelt gyakorlat, hallottunk olyan véleményt is, miszerint az értekezleteket jobban meg kellene szervezni, hogy lehetőség nyíljon több időt szentelni az esetjogi kérdések megvitatására.

4.3.j Ellentmondások az EBH kivizsgálói, jogi ítélkezési és áldozat támogatói szerepkörei között

Az EBH munkatársai a Hatóság mandátumának minden részterületével foglalkoznak, és ezen belül nincsenek elkülönítve a különféle szerepkörök, mint például, a jó gyakorlat támogatása a munkaadók körében, az egyes panaszok önálló kivizsgálása, vagy az áldozatok támogatása abban, hogy panaszaikkal forduljanak a Hatósághoz. Mindegyik jogász kolléga azt hangsúlyozta, hogy munkájuk során a panaszokkal való foglalkozás és az ügyek kivizsgálása élvez elsőbbséget.

Az EBH feladatai közé tartozik a 14. § (g) bekezdése alapján az is, hogy segítséget nyújt az „egyenlő bánásmód megsértése elleni fellépéshez” és tájékoztatja a közvéleményt az egyenlő bánásmóddal kapcsolatosan oly módon, hogy félévente 2 konferenciát rendez a munkaadóknak és civil szervezeteknek, hogy képzést biztosít, valamint hogy együttműködik a médiákkal. A munkatársak azt is elmondták, hogy esetenként tanácsokkal látják el az eljárás alá vont munkaadókat vagy szolgáltatókat azzal kapcsolatban, hogy milyen kötelezettségeket ró rájuk a törvény, illetve hogy mit tehetnek a jövőben a diszkrimináció elkerülése érdekében.

A meghallgatásokon a felelős előadó tájékoztatja a panaszost arról, hogy kollégájával együtt az ő feladata független kivizsgálóként eljárni. Ennek ellenére többször is elhangzott, hogy az áldozatok meg szokták kérdezni, hogy az adott jogász munkatársak őket képviselik-e, vagy független félként vesznek részt az ügyben. Ez pedig feszültséget okozhat a vizsgálat függetlenségének megőrzése

és az áldozatok támogatása között, s ezt a feszültséget az egyes kollégák különbözőképpen kezelik.

Az az általános vélemény, hogy az EBH egyelőre még képes különféle feladatait kezelni, de hogy a munkaterhelés növekedésével ez a probléma feszültség forrásává válhat.

5. Külső kommunikáció

5.1. Média kapcsolatok

Az EBH ügyekkel kapcsolatos munkájának eredményei a médiában kapnak nyilvánosságot, mert a Hatóság a médiát használja fel arra, hogy közreadja a sikeres határozatairól szóló híreket. A munkatársak rendszeres kapcsolatot tartanak fenn a médiával, ahol a vizsgált esetek nagy nyilvánosságot kapnak. 2005. óta 270 cikk jelent meg az EBH-ról a médiában (közülük 172 cikk 2006-ban). A Hatóság jelenleg 3 rendszeres emberjogi témájú rádióprogramban jelenik meg, ahol képviselője beszél a Hatóság munkájáról és határozatairól. Esetenként betelefonálás műsorokban is részt vesz, ahol a betelefonálók kérdéseire ad választ.

5.2. Weboldal

A Hatóságnak jól kialakított weboldala van, amely tájékoztatást nyújt a Hatóságról, a jogi dokumentumokról és a Tanácsadó Testületről. Anonim összefoglalók is találhatóak itt a Hatóság legjelentősebb határozatairól. Amennyiben egy adott esetben a nyilvánosságra hozatal büntetését alkalmazzák, az ügyben résztvevő felek feltüntetésével a teljes határozatot közzé teszik, általában 30 napon át, de akár hosszabb ideig is. A weboldalon az információ magyar nyelvű; egyes részek, közöttük a Hatóságról szóló alapinformációk, egyes kiválasztott esetek összefoglalója és az éves jelentés azonban angol nyelven is megtalálható. A weboldalon található, határozatokról szóló információkat a jogász munkatársak arra használják fel, hogy felhívják a panaszosok figyelmét a panaszukkal kapcsolatos jogszabályi rendelkezésekre és a vonatkozó jó gyakorlatokra.

2007 februárjában új weboldalt indított a Hatóság (antidiszko.hu), amely az EBH fő weboldaláról egy linken keresztül elérhető. Ez a weboldal egyszerű formában tartalmaz információkat az olvasók és potenciális panaszosok számára, és egyszerű megfogalmazásban, rajzokkal illusztrálva mutatja be a különféle diszkrimináció típusokat. A weboldal tartalmaz egy kérdőívet is, amelyet a panaszosnak kell kitöltenie, hogy megtudhassa, az ő esete is beletartozik-e a Hatóság hatáskörébe, mielőtt panaszát elküldené az EBH-hoz. Amennyiben a panaszos sikeresen megválaszolja a feltett kérdéseket, amelyek azt hivatottak eldönteni, vajon az ügy a Hatóság hatáskörébe esik-e, a program felkéri a panaszost, hogy e-mailben küldjön rövid összefoglalót panaszáról az EBH-hoz kivizsgálás céljából. A 9 témakör listáját, amelyeken a kérdések alapulnak, a 4. sz. melléklet tartalmazza.

A civil szervezetek, Esélyek Házai és közigazgatási szervezetek által kitöltött 27 kérdőív eredményei azt mutatják, hogy a Hatóság weboldalát jó és értékes információforrásnak tartják, és könnyen eligazodnak rajta. Ezzel együtt néhány válaszadó jelezte, hogy bizonyos információk hiányoznak a weboldalról; ezek többek között az alábbiak voltak:

- több információ minden esetről, nem pedig csak néhány kiválasztott eset ismertetése
- a diszkrimináció alapjai szerint lebontott statisztikák
- az egyes megyékben előforduló esetek statisztikai és vonatkozó információi
- a Hatóságnál dolgozó jogászok listája
- letölthető bejelentési űrlap a panaszosok számára
- könnyen megérthető információ *(e két utóbbi javaslat esetleg már teljesült is a korábban már említett új weboldal beindítása révén).*

5.3. Hírlevél

Az EBH 2007 februárjában indította útjára első havi rendszerességű hírlevelét, amelyet 4000 olvasónak küldtek el, többek között parlamenti képviselőknek, civil szervezeteknek, szakszervezeteknek, helyi és központi kormányzati szerveknek és egyéb hálózatoknak. A hírlevél első száma áttekintést tartalmaz az EBH-ról, információt a munkatársakról, a Tanácsadó Testületről és a Hatóság munkaprogramjáról, valamint információt arról, hogyan kell a panaszokat benyújtani és hogyan születnek a határozatok.

5.4. Az esetekkel kapcsolatos munka felhasználása a tájékoztatásra

Az EBH ügyekkel kapcsolatos munkájának eredményei a médiában kapnak nyilvánosságot, mert a Hatóság a médiát használja fel arra, hogy közreadja a sikeres határozatairól szóló híreket. A weboldalon található, határozatokról szóló információkat arra használják fel, hogy felhívják a panaszosok figyelmét a panaszukkal kapcsolatos jogszabályi rendelkezésekre és a vonatkozó jó gyakorlatokra.

6. KÜLSŐ KAPCSOLATOK

6.1. Esélyek Házai ('EH')

2004-ben, a kormány és az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium közös kezdeményezésére Magyarország minden egyes megyéjében kialakításra került az Esélyek Házainak hálózata.

2007 márciusában az ország 20 megyéje közül 18-ban már működik Esélyek Háza Koordinációs Iroda. Az EH-k mandátuma és tevékenységi köre a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Esélyegyenlőségi Főosztálya és a megyei városok önkormányzatai között létrejött megállapodás alapján kerül meghatározásra. Ebből következően az EH-k vagy a helyi önkormányzatokon belül jönnek létre, vagy olyan nem kormányzati szervezetek, amelyeket a helyi önkormányzatok

felhatalmaznak az EH-k számára kijelölt feladatok elvégzésére. E feladatok többek között kiterjednek az adott megyében az esélyegyenlőség minden aspektusának koordinálására, jogi és szociális támogatás nyújtására a hátrányos helyzetű csoportok (különösen nők, gyermekek, romák, idős emberek, fogyatékkal élők) számára, információk nyújtására, különféle esélyegyenlőségi programok megtartására, oktatásra, hálózatépítési feladatokra a különféle kormányzati és nem kormányzati szervekkel és szervezetekkel, valamint az emberek közötti felvilágosító munkára is.

Annak érdekében, hogy megkönnyítse a Budapesten kívüli, diszkriminációs panasszal élni kívánók számára az elérhetőségét, a Hatóság 2006 novemberében végleges formában hivatalos megállapodásra lépett az EH-kkal. A megállapodás értelmében a Hatóság jogi és gyakorlati képzésben részesíti az EH-k munkatársait, hogy képesek legyenek a panaszokat az EBH-hoz irányítani. Az EH-k heti egy alkalommal ügyfélszolgálatot tartanak a panaszosok számára, népszerűsítik ezt a szolgáltatást és azt a lehetőséget, hogy az ide fordulók rajtuk keresztül kereshetnek sérelmükre orvoslátot. A cél az, hogy az EH-k jogi tanácsokkal lássák el a panaszosokat, illetve, hogy a Hatósághoz irányítsák őket. Az Esélyek Háza biztosítanak továbbá helyiséget a meghallgatások lefolytatása számára.

Az EBH-nál Dr Gombos Annamária feladata az Esélyek Házaival való kapcsolattartás. A Hatóság három képzési programot tartott az EH-knak különböző megyékben, valamint megtartott egy olyan képzést is, ahol valamennyi EH képviselői részt vettek. Mivel ez a szolgáltatás csak 2007 januárjában indult be, egyelőre még csak kezdeti fejlettségi szinten áll. Megállapítást nyert, hogy az EH-knak az ez irányú tevékenységeiről hivatalos havi jelentést szükséges tenniük az EBH felé. Egyes EH-k már küldtek át ügyeket a Hatósághoz. Ezzel kapcsolatban a munkatársak elmondták, hogy az EH-ktől érkező írásos panaszok gyakran igen szegényes formában kerülnek továbbításra, és nem is egyértelmű, hogy vajon valóban diszkrimináció történt-e.

Ennek alapján a Hatóság azt tervezi, hogy képzést dolgoz ki az EH-k számára, amely megtanítja őket, hogyan döntsék el, hogy egy potenciális panaszost a Hatósághoz irányítsanak-e. Hasznos lenne, ha e képzésen belül meghatároznák a munkatársak számára azokat a kritériumokat, amelyek alapján megsűrhetnék a panaszokat, tájékoztathatnák az ügyfeleket, hogy egy adott panasz a Törvény hatáskörébe tartozik-e, és elmagyaráznák az ügy sikerének kilátásait. A panaszok megfogalmazásához hasznos lenne mintát rendelkezésre bocsátani, így az EBH-nál is mindig ott lenne az összes idevágó részlet és információ, az adott folyamat kezdetétől fogva. Ezt az igényt tükrözi az 5 EH által kitöltve visszaküldött kérdőív is, ami szintén azt jelzi, hogy hasznos lenne, ha a képzéseken belül meghatároznák a munkatársak számára azokat a kritériumokat, amelyek alapján megsűrhetnék a panaszokat, tájékoztathatnák az ügyfeleket, hogy egy adott panasz a Törvény hatáskörébe tartozik-e, és elmagyaráznák, van-e esélye az ügy sikeres kimenetelének.

A hivatalos megállapodás és eseti együttműködések ellenére az EBH egyes munkatársai, valamint a válaszadó EH-k is kifejezték véleményüket, miszerint az együttműködést tovább kell fejleszteni és erősíteni. Az egyik EH még azt is kijelentette, hogy nem ismeri elég jól az EBH munkáját ahhoz, hogy véleményt alkothasson az EBH hatékonyságáról.

Az 5 válaszadó EH (összesen 16 EH-t kerestünk meg) többek között az alábbi javaslatokat tette a kapcsolatok továbbfejlesztésére:

- az együttműködés megfelelő koordinálása
- több információ az EBH munkájáról
- információs szóróanyag az EBH-ról, amit szétszthatnak az ügyfelek vagy panaszosok között, mivel egyszerűen nincs elég információjuk
- szabvány nyomtatványok és dokumentáció iránti igény, hogy segítse az EH-k munkáját még inkább professzionálissá tenni. (Az EBH munkatársai jelezték, hogy az EH-ktől érkező írásos panaszok gyakran igen szegényes formában kerülnek továbbításra, és nem is egyértelmű, hogy vajon valóban diszkrimináció történt-e. Ez viszont szükségtelen terhet ró az EBH munkatársaira, mert el kell utazniuk a panaszoshoz és be kell gyűjteniük a tényeket ahhoz, hogy el tudják dönteni, eljárást indítsanak-e.)
- az EBH által elkészített bejelentési formanyomtatvány vagy minta, amely tartalmazza a panaszra vonatkozó minden szükséges információt és részletet, és amelyet a panaszos töltene ki. Egy ilyen nyomtatvány megkönnyítené mind az EH-k, mind pedig az EBH munkatársainak munkáját. Először is azért, mert így figyelembe tudnák venni egy adott panasz minden lényeges aspektusát, valamint azért is, mert a nyomtatvány tartalmazná az összes szükséges részletet, a folyamat kezdetétől fogva.
- közös programok szervezése
- az EBH munkatársainak erősebb jelenléte az EH-knál, hogy erősítsék az ügyfelek bizalmát az EBH munkája iránt. Az egyik EH rámutatott, hogy az EH-eknek kapcsolatfelvételi pontként kellene működniük a potenciális áldozatok és az EBH között.

Ahogy az 5 kitöltött kérdőív is mutatja, a válaszadó EH-k többségének (3) az a véleménye, hogy az EBH információ forrásként működik, felveszi a harcot a diszkriminációval, valamint támogatja a diszkrimináció áldozatait. Ugyanakkor csak 2 EH találta úgy, hogy az EBH partner rendezvények megszervezésében. 2 EH azt is megjegyezte, hogy nem kaptak tájékoztatást azoknak az eseteknek a kimeneteléről, amelyeket a Hatósághoz irányítottak.

Meg kell jegyezni, hogy noha minden Esélyek Házának azonos feladatokat kellene ellátnia, hiszen azonosak a mandátumaik, mégis minden egyes EH azt mondta, hogy eltérő feladatokat teljesít.

6.2. Civil szervezetek

Dr Hajdú Mária feladata a civil szervezetekkel való kapcsolattartás. A szervezeten belül a különféle szinteken jó a kapcsolat a civil szervezetekkel, noha az egyes kollégák véleménye ezzel kapcsolatban eltérő. Vannak, akik azt gondolják, hogy a civil szervezetek nem érdeklődnek kellőképpen a Hatóság munkája iránt (példaként hozták fel, hogy 42 meghívott civil szervezet nem jött el egy számukra szervezett konferenciára, vagy hogy nem sikerült közülük pályázók kijelölni a Tanácsadó Testületben való képviselőre), míg mások azt jelezték, hogy bizonyos civil szervezetekkel igen jó a kapcsolat. Az EBH félévente szervez konferenciákat a civil szervezetek számára.

A civil szervezetek számára kiküldött 48 kérdőívből a szerződ 8 kitöltött kérdőívet kaptak vissza, valamint 3 interjút folytattak le civil szervezetek képviselőivel. Azok a civil szervezetek, amelyek kitöltötték a kérdőíveket vagy részt vettek az interjúkon, megerősítették az EBH-val fennálló jó viszonyukat. Mindannyian (1 kivételével) arról számoltak be, hogy az EBH felvette velük a kapcsolatot és meghívta őket rendezvényekre, felkérte őket, hogy tartsanak képzést az EBH munkatársai számára, kérte, hogy biztosítsanak teszt-személyeket vagy adjanak számára információkat. Ugyanígy, a legtöbb civil szervezet már megkereste az EBH-t, hogy ügyeken irányítson át hozzá, hogy információt szerezzen be vagy meghívja a képviselőiket rendezvényekre. Egyes civil szervezetek megjegyezték, hogy nem kaptak tájékoztatást azoknak az ügyeknek a kimeneteléről, amelyeket az EBH-hoz irányítottak. (Az EBH munkatársai rámutattak, hogy az ilyen jellegű információk megosztásának vannak bizonyos jogi akadályai, amelyek felmerülnek abban a pillanatban, hogy a panaszt átveszi a Hatóság.)

8 civil szervezet úgy vélte, hogy az EBH partner az információk cseréjében és rendezvények szervezésében. Ráadásul úgy tekintenek az EBH-ra, mint a diszkrimináció áldozatainak támogatását biztosító intézményre. Legtöbbjük hangsúlyozta az EBH hatékonyságát és fontos szerepét, utalva az általuk kezelt esetekre, valamint a médiában való pozitív megjelenésükre.

Legtöbbször az információk szélesítését említették meg, mint az EBH-val való viszonyuk továbbfejlesztésének javasolt módját. Úgy tűnik, a hírlevél alkalmas eszköz lehet az információk bővítésére.

6.3. Állami szervek (hatóságok)

Jó a kapcsolat az állami szervekkel, hatóságokkal is a szervezeten belül a különböző szinteken, noha az egyes kollégák véleménye ezzel kapcsolatban eltérő. Az EBH néhány munkatársa hangsúlyozta a jó kapcsolatokat a Kisebbségi Ombudsmannal, vagy az Oktatási Közvetítői Szolgálattal, de aggodalmát fejezte ki más a hatóságokkal, pl. a Munkaügyi vagy a Fogyasztóvédelmi Főfelügyelőséggel való kapcsolataikra vonatkozóan. Megjegyezték, hogy ezek a szervek nem teljesítik az egyenlő bánásmód törvényi szabályozásából fakadó kötelezettségeiket, hanem ehelyett az EBH-hoz irányítják az ilyen jellegű ügyeket.

Az állami szervek által kitöltve visszaküldött 6 kérdőív (19 intézményt kerestünk meg) azt mutatja, hogy értékelik az EBH munkáját és jó a kapcsolatuk a Hatósággal. Ugyanakkor annak a véleményüknek is hangot adtak, hogy egy fórumot kellene kialakítani, ahol a hatóságok rendszeresen találkozhatnak, információt cserélhetnének és megvitathatnák az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód legfőbb kérdéseit. Tevékenységi területeiknek megfelelően az egyes hatóságok más és más módon képzelik el, hogyan lehetne az EBH-val való viszonyuk hatékonyságán javítani. A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Ombudsman például azt javasolta, hogy rendszeresítsék a vizsgálati anyagaik cseréjét azokban az ügyekben, ahol a diszkrimináció megállapítást nyert. Az Oktatási Közvetítői Szolgálat üdvözléne közös akciók és projektek indítását, hogy előmozdítsák és erősítsék a mediálás alkalmazását a diszkriminációs panaszok rendezése során.

3 válaszadó megjegyezte, hogy nem kaptak tájékoztatást azoknak az eseteknek a kimeneteléről, amelyeket a Hatósághoz irányítottak.

6.4. Szakszervezetek, érdekvédelmi szervezetek

Az EBH fél évente tart konferenciát a munkaadóknak és munkavállalóknak, hogy tájékoztassa őket a jogszabályok alakulásáról és a Hatóság munkájáról.

A válaszadó 5 szervezet közül 3 (összesen 18-at kerestünk meg) jelezte, hogy kapott meghívást az EBH konferenciáira. Egyik válaszadó szervezet sem irányított még ügyet az EBH-hoz. Ezzel kapcsolatban az egyik munkaadói szervezet kijelentette, hogy ő a munkaadók érdekeit képviseli, ezért nem is kell eseteket az EBH-hoz irányítani. Az egyik munkavállalói szervezet elmondta, hogy az érintett személyek nem akarták, hogy problémáik nyilvánosságra kerüljenek, mert féltek, hogy elvesztik az állásukat, vagy megtorlás éri őket.

Csak egy (munkavállalói) szervezet jelezte, hogy már felvette a kapcsolatot az EBH-val, hogy információt kérjen tőle, illetve hogy meghívja egy konferenciára.

2 szervezet tartja az EBH-t információ forrásnak, és 3 partnernek rendezvények szervezésében.

A kapcsolatok javítására tett javaslataik a következők voltak:

- több információ az EBH feladatairól és tevékenységéről
- több információ az EBH weboldalán
- közös projektek vagy rendezvények a munkavállalók számára a diszkrimináció megelőzéséről
- hírlevél
- a vizsgálatok eredményeinek közzététele.

Az egyik munkavállalói szervezet rámutatott, hogy az EBH önmagában nem képes felvenni a harcot a diszkriminációval. Az államnak többet kéne tennie azért, hogy kötelezze a munkaadókat arra, hogy komolyabban vegyék az anti-diszkriminációs kérdéseket.

6.5. Hálózatok

Az Igazságügyi Minisztérium finanszírozási forrásokat juttat a roma anti-diszkriminációs hálózat támogatására. Ennek részeként a 20 megye mindegyikében, megyénként 1-2 jogász heti 4-5 órás jogi tanácsadást nyújt roma ügyfelek számára anti-diszkriminációs kérdésekkel kapcsolatban. A NEKKI jelezte, hogy ennek a szolgáltatásnak a minőségi színvonala változó. Az EBH munkatársai elmondták, hogy jók a személyes kapcsolataik a hálózatban résztvevő jogászokkal; átirányítási forrásként működik olyan esetekben, amelyek kívül esnek a Hatóság hatáskörén, valamint megfelelő helyi információforrásként is működnek, amikor a munkatársak megkérdezik őket.

A Hatóság évente egyszer értekezletet tart a hálózat jogászaival és más állami szervek képviselőivel, hogy értékeljék a romákkal szembeni diszkrimináció helyzetét.

Az Oktatási Minisztérium által felállított Anti-diszkriminációs Jelző Rendszer még egyszer sem továbbított az oktatás területéről ügyet a Hatósághoz, vagyis a rendszer gyakorlatilag nem működik.

A Hatóságnak az a szándéka, hogy fejlessze a meglévő hálózatokat, hogy elérhesse kitűzött célját, vagyis hogy létrehozza az anti-diszkriminációs intézkedések átfogó programját.

7. VÉGKÖVETKEZTETÉSEK

Mivel a Hatóság csak 2005 februárjában kezdte meg működését, az EBH profilja azóta is egyre bővül és folyamatosan fejlődik. Megfigyelhető, hogy az EBH előtt megjelenő ügyek száma jelentősen növekszik. Az ügyekkel kapcsolatos munkaterhelés csaknem megduplázódott, míg 2005-ben 491 panasz érkezett, 2006-ban már 911-re nőtt a számuk. Ez a növekedés feltehetően azzal magyarázható, hogy az EBH egyre inkább bekerül a köztudatba, illetve azzal, hogy az EBH létét és tevékenységeit egyre szélesebb körben megismeri a magyar közvélemény.

Az EBH munkatársai lelkesek és elkötelezettek a Hatóság munkája iránt. A munkatársak képzésben és széles körű támogatásban részesülnek. A jogász kollégák többször kifejtették, hogy mind személyesen, mind pedig szakmai munkájuk során támaszkodhatnak a közöttük meglévő jó csapatmunkára és kollégáik, valamint a vezető munkatársak támogatására.

Noha a munkatársaknak számos feladattal kell megbirkózniuk, amelyeket egyrészt az egyenlő bánásmódról szóló törvény ír elő, másrészt a kétéves időtartamra készülő munkaterveik határoznak meg, e feladatokkal meglehetősen jól elboldogulnak. Ugyanakkor mindegyikük megjegyezte, hogy a munkaterhelés egyre növekszik és egyre inkább elborítják őket a panaszok. Ennek egyik következménye, hogy a Hatóság mindezidáig csupán 4 ügyben indított saját

hatáskörben vizsgálatot, és a közérdekű érdekérvényesítés lehetőségével még egyszer sem élt.

Az EBH-nak a Törvény 14. §-ából fakadó különféle szerepei, különösen pedig az áldozatok támogatásának feladata a Faji Irányelv tükrében jelenleg még nem okoz konfliktusokat a jogász kollégák számára, mivel egyelőre főleg egyféle szerepet töltenek be, nevezetesen kivizsgálják az ügyeket és határozatokat hoznak.

Pozitív következtetés vonható le az interjúk és kérdőívek alapján a Hatóság és a külső érdekelték közötti kapcsolatokról. Erre vonatkozóan a Hatóság néhány munkatársa, valamint számos szervezet, intézmény vagy állami szerv és hatóság vetett fel néhány konstruktív javaslatot a kapcsolatok javítására. Mindezek alapján a szerzők meghatározták a továbbfejlődés néhány legfontosabb kérdését és lehetőségét:

A továbbfejlődés legfőbb kérdései és lehetőségei:

Létszám és erőforrások:

A Bizottság 2000/43/EK irányelve és a Törvény olyan Hatóságot irányoz elő, amely széles hatáskörrel rendelkezik és mandátuma kiterjed az egyenlő bánásmódról szóló törvény hatékony érvényesítésének támogatását is Magyarországon. A Hatóság maga is szeretné bővíteni jelenlegi tevékenységi körét. A twinning projektleírásában a Hatóság megfogalmazza, hogy *“Olyan átfogó anti-diszkriminációs intézkedési programot kíván létrehozni, amely túlmutat az egyes diszkriminációs esetek megoldásán, olyan keretet kíván felállítani, amely felveszi a harcot a diszkrimináció állandósult mintái ellen és elő kívánja mozdítani az egyenlő bánásmódra irányuló politikákat. A Hatóság aktív részt fog vállalni a változások támogatásában, beleértve a köztudat figyelmének felkeltését konkrét politikai vagy jogalkotói változtatások iránt, tájékoztatás nyújtását az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kormányzati stratégiákkal kapcsolatban a különféle ágazatokban, az anti-diszkriminációs politikák erősítését, annak felügyeletét, hogy minden adminisztratív eljárás feleljen meg az egyenlő bánásmód elvének, független felmérések készítését a diszkrimináció témakörében, független jelentések közreadását, valamint az egyenlő bánásmód és tolerancia előmozdítását a társadalomban..”* Mindez azonban nem valósítható meg megfelelő erőforrások nélkül.

Ahogy az EBH-ról és munkájáról szóló információk egyre terjednek Magyarországon, az esetek száma is egyre nő. Működésének első évéhez képest a második évben az esetek száma csaknem megkétszereződött.

A munkatársakkal folytatott interjúk és a kérdőívek alapján az alábbi problémák vetődtek fel a meglévő erőforrások hatékonyabb kihasználásával kapcsolatban:

- szabvány nyomtatványok készítése az EBH-nál és az Esélyek Házainál
- adatbázis kialakításának megfontolása, amely kezelné az ügyek adatait és az ügyekkel kapcsolatos jelentéseket

- önfelügyelő rendszer kialakítása, amely felügyeli az EBH-hoz beérkező esetek típusait (valamint azokat az eseteket, amelyek nem jelennek meg), hogy átfogó képet lehessen alkotni a felmerülő problémákról, és hogy az erőforrásokat a stratégiai területekre lehessen összpontosítani
- a kollégák által végzett feladatok átfedéseinek átgondolása az ügyek kiosztása, a folyamatok ellenőrzése, terén, pl. mennyire szükséges, hogy az elnöke, az elnökhelyettesnek és a jogi osztály vezetőjének is részt venni minden egyes eset megoldásában és határozat meghozatalában, gyakran több körben is? Van-e átfedés az elnökhelyettes és a jogi osztály vezetője szerepkörei között? Az EBH munkatársai elmondták, hogy véleményük szerint a többszörös ellenőrzés rendszere kritikus jelentőségű, figyelembe véve az egyenlő bánásmódról szóló törvény és intézmény újszerűségét, valamint annak jelentőségét, hogy jó döntések születnek, amelyek megállják helyüket bírósági vizsgálat esetén is, illetve alakítják a törvényeket és a közvéleményt Magyarországon. A Hatóságnak meg kell fontolnia, hogyan képes leghatékonyabb módon felhasználni erőforrásait és szakértelmét a panaszok növekvő száma, és az ebből fakadó növekvő időbeli leterheltség tükrében.
- Lehet-e jobb módszert találni a nem megalapozott panaszok kiszűrésére? A struktúrába már számos szűrőpont be van építve, most azt kellene megfontolnia a Hatóságnak, hogyan tudná ezeket felülvizsgálni és racionalizálni annak érdekében, hogy egységes döntések születnek és hogy az emberi erőforrásokat a leghatékonyabban lehessen felhasználni.
- Vannak-e lehetőségek bizonyos területekre, pl. egészségügyre, foglalkoztatásra, stb. vonatkozóan képzést, specializálódást kialakítani?
- Tovább lehetne vizsgálni a jó gyakorlatok cseréjének lehetőségeit más esélyegyenlőségi/anti-diszkriminációs szervezetekkel.
- Önfelügyelő rendszert lehetne kialakítani az esetek kimenetelére vonatkozóan, hogy elemezhetőek a megszüntetések magas számának okait.

Egyebek

- Gondolják át, hogy a diszkriminációs átutalási joggal rendelkező állami hatóságok nem vállalhatnának-e nagyobb szerepet az ügyek kezelésében, eldöntésében.
- Az áldozatok szemében nincs-e konfliktus/feszültség az EBH szerepével/identitásával kapcsolatban?
- Fejlesszék az Esélyek Házai tanácsadói munkáját olyan értelemben, hogy meg tudják mondani a panaszosoknak, vajon esetükben szó lehet-e olyan jogellenes diszkriminációról, amely az EBH hatáskörébe tartozik.
- Találjanak módot arra, hogy visszajelzést adhassanak az EH-knak azokról az esetekről, amelyeket ők irányítottak az EBH-hoz, hogy ezzel is segítsék őket a törvények, valamint a panaszosok számára rendelkezésre álló megoldások jobb megértésében.

- Gondolják át, van-e lehetőség a visszajelzésre minden olyan intézmény számára, amely ügyeket irányít a Hatósághoz, mivel a kérdőívre adott számos válasz arról szól, hogy nem kaptak visszajelzést azoknak az ügyeknek a kimeneteléről, amelyeket az EBH-hoz irányítottak.
- Próbálják meg elérni a vidéki területeket is a civil szervezeteken, ill. Esélyek Házain keresztül.
- Dolgozzanak ki mediálósos opciókat; szabványosítsák az eljárást és képezzék ki a munkatársakat
- Gondolják át a média kapcsolataikat, pl. nem lenne-e hasznos egy sajtókapcsolati munkatárs kijelölése, aki koordinálhatná az ilyen jellegű tevékenységeket, mivel úgy tűnik, most minden munkatárs foglalkozik a médiával.
- Az interjúk során és a kérdőívekben találtunk néhány olyan javaslatot is, amelyek jogszabályi változtatást igényelnének; ezek a következők voltak:
 - Lehetőség arra, hogy kártérítést ítélhessenek meg az áldozatok számára
 - Kiterjeszteni a diszkriminációval kapcsolatos felelősséget harmadik félre is, pl. munkahelyi zaklató
 - Hivatalos hatáskör valamely megoldás mediálására
 - Szigorúbb szankciók
 - A határidők módosítása, vagyis határidőt szabni, amelyen belül a panaszos benyújthatja panaszát, és meghosszabbítani a határidőt, amelyen belül a panaszokat ki kell vizsgálni
 - Tesztelési opciók kidolgozása: az EH-k és a civil szervezetek is elmondták, hogy az EBH megkereste őket tesztelés elvégzése céljából, vagy azért, hogy teszt személyeket biztosítsanak a Hatóságnak.

1.sz. melléklet

A magyar Egyenlő Bánásmód Hatóságnál 2005-ben és 2006-ban megjelenő ügyek:

Számok	2005. február – 2005. december	2006. január – 2006. december
Benyújtott ügyek	491	911
Más hatóságokhoz átirányított ügyek	45	49
Kiküldött tájékoztató levelek (vizsgálat nélkül)	212	306
Érdemi határozattal lezárt ügyek	144	202
Diszkrimináció megállapítása	9	27
Egyezségek	6	13
Elutasított ügyek	103	64
Határozat nélkül megszüntetett eljárások	26	6

2.sz. melléklet – Interjúk

Az interjúkat az alábbi EBH munkatársakkal, illetve tanácsadó testületi tagokkal folytattuk le:

Az EBH munkatársai	A Tanácsadó Testület tagjai
Dr. Demeter Judit	Dr. Farkas Lilla
Dr. Furmann Imre	Dr. Gyulavári Tamás
Dr. Gyarmati Edit	Dr. Herczog Mária
Dr. Hajdú Mária	Dr. Kárpáti József
Dr. Gregor Katalin	
Dr. Gombos Annamária	
Dr. Kovács Krisztina	
Dr. Szathmári Réka	
Dr. Kádár Tamás	
Dr. Szász Adrián	

Az EBH munkatársainak feltett kérdések

Név:

Beosztás:

Kérjük, mondja el, mi a szerepe:

Melyek a feladatai?

Hogyan osztják Önre a feladatokat?

Ki dönti el, hogyan vannak a feladatok kiosztva? Az egyes munkatársak specializációja alapján kerülnek a feladatok kiosztásra?

Hogyan állítja fel a fontossági sorrendet a feladatai között?

A folyamat

Hogyan keresik meg Önt a diszkrimináció áldozatai és mi történik, ha valaki Önhöz fordul?

Mikor kezdeményez saját hatáskörben vizsgálatot?

Az egyes esetek milyen stádiumban érkeznek Önhöz?

Határidő keretek között dolgozik?

Elegendő idő áll az Ön rendelkezésére a vizsgálat lefolytatásához?

Saját maga hozza a döntéseket?

Milyen jól működik a folyamat?

Melyek azok a dolgok, amelyek frusztrálják Önt?

Stratégia

Az esetekkel kapcsolatos munka eredményeit felhasználja-e az EBH egyéb feladataihoz kapcsolódó tájékoztatásra? Pl. felvilágosító munka, média/rádió megjelenések, törvény tanulmányozása, stb.

Az esetekkel kapcsolatos munka eredményei hogyan befolyásolják az EBH munkáját?

Az EBH-nak 3 különálló szerepköre van: panaszok kivizsgálása és határozathozatal, ügyek indítása saját kezdeményezés alapján, valamint az áldozatok támogatása. Ön ezen szerepek közül betölti az egyiket?

Mi az EBH kollégáinak munkája ezekben a szerepkörökben? Hogyan osztják fel a feladatokat a munkatársak között?

Érzékelt-e bármilyen konfliktust vagy más problémát ezekkel a szerepkörökkel kapcsolatban? Tudna példákat mondani?

Érdekelt felek

Véleménye szerint az állami hatóságok mennyire jól dolgoznak együtt az EBH-val? Tudna példákat mondani?

Véleménye szerint az EBH mennyire jól dolgozik együtt a civil szervezetekkel? Tudna példákat mondani?

Mit szeret legjobban az itteni munkájában?

Mi az, ami nem működik jól?

Tudna 3 olyan dolgot említeni, amely még hatékonyabbá tenné az EBH munkáját?

3.sz. melléklet – Kérdőívek

3.1.sz. melléklet: A megkérdezett Esélyek Háza, civil szervezetek, állami hatóságok és szakszervezetek listája:

Esélyek Háza az alábbi megyékben:

1	Bács-Kiskun
2	Baranya
3	Borsod-Abaúj-Zemplén
4	Budapest
5	Csongrád
6	Fejér
7	Hajdú-Bihar
8	Heves
9	Jász-Nagykun-Szolnok
10	Komárom-Esztergom
11	Nógrád
12	Somogy
13	Szabolcs-Szatmár-Bereg
14	Tolna
15	Vas
16	Zala

Civil szervezetek

1	"Jövönkért" Mozgáskorlátozottak és Fogyatékkal Élők Érdekvédelmi Közhasznú Egyesülete
2	"Nők és Férfiak közötti Esélyegyenlőségért" Alapítvány
3	Burattino Alapítványi Iskola a hátrányos helyzetűek megsegítésére
4	Cigány Szervezetek Országos Szövetsége (CSZOSZ)
5	CISZOK - Győri Nők Független Szervezete
6	Civil Aids Fórum
7	Civil International Nemzetközi Polgári Liga
8	Csupaszivek Társasága (A Down egyesület jogutódja)
9	Demokratikus Roma Szervezet
10	Emberi Jogi Információs és Dokumentációs Központ
11	Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat Egyesülés (ÉTOSZ)
12	Értelmi Fogyatékosok és Segítőik Országos Érdekvédelmi Szövetsége (ÉFEOSZ)
13	Értelmi Sérültek és Családjaik Jogvédő Egyesület
14	Fehér Kereszt Gyermekevődő Alapítvány
15	Fogyatékos Emberek Szövetségeinek Tanácsa
16	Háttér Társaság a Melegekért
17	Kézenfogva Alapítvány
18	Magyar Helsinki Bizottság
19	Magyar Nők Szövetsége
20	Magyar Nőunió
21	Magyar Nyugdíjasok Egyesületeinek Országos Szövetsége
22	Magyar Prostituáltak Érdekvédelmi Egyesülete

23	Magyar Vakok és Gyengénlátók Bács-Kiskun Megyei Egyesülete
24	Magyar Védőnők Egyesület
25	Magyarországi Roma Parlament
26	Mozgáskorlátozottak Egyesületeinek Országos Szövetsége (Meosz)
27	M.Sz.R.E.K.Sz. Magyarországi Szegények és Romák Érdekvédelmi-Közhasznú Szervezete
28	NANE - Nők a Nőkért együtt az Erőszak ellen
29	Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda
30	Nonprofit Humán Szolgáltatók Országos Szövetsége
31	Nők a Holnapért Alapítvány
32	Nők a Nőkért Együtt az Erőszak Ellen Kiemelkedően Közhasznú Egyesület
33	Nyugdíjasok Országos Képviselője
34	Országos Civil Érdekképviselői Szövetség
35	Országos Fogyasztóvédelmi Egyesület (OFE)
36	Országos Női Érdekvédelmi és Jogvédő Egyesület
37	Országos Roma Nővédelmi Közhasznú Szervezet
38	Raoul Wallenberg Egyesület
39	Roma Polgárjogi Alapítvány
40	Roma Sajtóközpont
41	Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége
42	Szigony Alapítvány a Közösségi Pszichiátriáért
43	Szószóló Alapítvány a Betegek Jogaiért
44	Társadalmi Egyesülések Országos Szövetsége (TESZ)
45	Társadalmi Érdekegyeztető Tanács

46	Társadalmi Unió Civil Szervezetek Országos Tömörülése
47	Társaság a Szabadságjogokért
48	Védd a Gyermeket! Alapítvány

Állami hatóságok

1	Oktatási és Kulturális Minisztérium (4 különböző szervezeti egység)
2	Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
3	Országos Rendőr Főkapitányság
4	Országos Fogyatékosügyi Tanács
5	Szociális és Munkaügyi Minisztérium
6	Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség
7	Állami Foglalkoztatási Szolgálat
8	Országos Közoktatási Értékelési és Vizsgaközpont
9	Magyar Közigazgatási Intézet
10	Önkormányzati és Területfejlesztési Minisztérium
11	Fogyasztóvédelmi Főfelügyelőség
12	Oktatásügyi Közvetítő Szolgálat
13	Adatvédelmi Biztos
14	Emberi Jogok Országgyűlési Biztosa
15	Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogok Országgyűlési Biztosa
16	Országgyűlési Biztosok Hivatala

Szakszervezetek

Munkaadók szervezetei	
1	Agrár Munkaadói Szövetség
2	Általános Fogyasztási Szövetkezetek és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége
3	Ipartestületek Országos Szövetsége
4	Kereskedők és Vendéglátók Országos Szövetsége
5	Magyar Iparszövetség
6	Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége
7	Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége
8	Stratégiai és Közüzemi Szolgáltatók Országos Szövetsége (National Association of Strategic and Public Utility Companies)
9	Vállalkozók és Munkaadók Országos Szövetsége
10	A Munkaadói Oldal Titkára
Munkavállalók szervezetei	
11	Autonóm Szakszervezetek Szövetsége
12	Fehérgallérosok Szakszervezeti Szövetsége
13	Liga Szakszervezetek
14	Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége
15	Munkástanácsok Országos Szövetsége
16	Szakszervezetek Együttműködési Fóruma
17	Országos Érdekegyeztető Tanács Titkársága
18	Vasas Szakszervezeti Szövetség Nőbizottság

3.2.sz. melléklet: KÉRDŐÍV az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) szerepéről és hatékonyságáról

Az Esélyek Házainak kérdőíve:

A szervezet/intézmény neve

Mi az ön szervezetének/intézményének feladata illetve mandátuma?

Továbbított-e Ön valamilyen esetet vagy panaszt az EBH felé a 2006-ös évben?

- Nem

Ha nem, miért?

- Igen

Ha igen, hányat?

Mi az Ön benyomása, a kliensei elégedettek voltak az eset kimenetelével?

- Igen
- Nem

Ha nem, miért?

Nyújtott Ön másfajta segítséget a diszkrimináció áldozatainak azon túl, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz irányította az esetet?

Volt olyan eset, amikor nem egy panasz kapcsán, hanem valamilyen más célból vette fel a kapcsolatot az EBH-val?

Hogyan vette fel a kapcsolatot az EBH-val?

Merült-e fel bármilyen probléma az EBH-val történő kapcsolatfelvétel során?

- Igen
- Nem

Ha igen, kérjük írja le, milyen természetű problémák voltak ezek:

Használta Ön az EBH weboldalát?

- Igen
- Nem

Ha nem, miért:

Ha igen, hogyan értékelné a weboldalt?

nagyon gyenge gyenge megfelelő jó kitűnő

Tartalmazta azt az információt, amire Önnek szüksége volt?

- Igen
- Nem

Ha nem, milyen információ hiányzott?

Könnyen eligazodott a weboldalon?

- Igen
- Nem

Együttműködött Ön az EBH-val azon túl, hogy egyes eseteket átirányított?

- Igen
- Nem

Az Ön megítélése szerint az EBH partner a következőkben:
(kérjük jelölje be a megfelelőket)

- Információ forrás
- A diszkrimináció elleni fellépés
- Jó gyakorlatok elterjesztése
- Események szervezése (közvélemény formáló események, konferenciák a törvény kapcsán stb.)
- A diszkrimináció áldozatainak támogatása

Hogyan tudná az EBH továbbfejleszteni az Önnel való kapcsolatát?

Mennyire volt hatékony az EBH, a 2005-ös megalapítása óta a diszkrimináció elleni küzdelem területén?

1 nagyon gyenge 2 gyenge 3 megfelelő 4 jó 5 kitűnő

Kérjük indokolja meg:

Kapcsolattartó neve:
e-mail
telefon

Egyéb megjegyzések:

Az állami hatóságok kérdőíve:

A szervezet/intézmény neve

Mi az ön intézményének feladata?

Irányított már Ön át esetet vagy panaszt az EBH-hoz?

- Nem
Ha nem, miért nem?

- Igen
Ha igen, mi volt az eljárás eredménye?

Ön elégedett volt az eredménnyel?

- Igen
Ha igen, miért?

- Nem
Ha nem, miért nem?

Nyújtott Ön másfajta segítséget a diszkrimináció áldozatainak azon túl, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz irányította az esetet?

Volt olyan eset, amikor nem egy panasz kapcsán, hanem valamilyen más célból vette fel a kapcsolatot az EBH-val?

Használta Ön az EBH weboldalát?

- Igen
- Nem

Ha nem, miért:

Ha igen, hogyan értékelné a weboldalt?

nagyon gyenge gyenge megfelelő jó kitűnő

Tartalmazta azt az információt, amire Önnek szüksége volt?

- Igen
- Nem

Ha nem, milyen információ hiányzott?

Milyen más módokon szerzett információt az EBH működéséről?

Együttműködött már Ön az EBH-val?

- Igen
- Nem

Felmerült bármilyen probléma az EBH-val való együttműködés kapcsán?

- Igen
- Nem

Ha igen, kérjük írja le milyen problémák voltak ezek:

Megkereste már Önt az EBH tanács vagy támogatás céljából?

- Igen
- Nem

Megkereste már Önt az EBH egy vizsgálat kapcsán?

- Igen
- Nem

Az Ön megítélése szerint az EBH partner a következőkben:
(kérjük jelölje be a megfelelőket)

- Információ forrás
- A diszkrimináció elleni fellépés
- Jó gyakorlatok elterjesztése
- Események szervezése (közvélemény formáló események, konferenciák a törvény kapcsán stb).

Hogyan tudná az EBH továbbfejleszteni az Önnel való kapcsolatát?

Mennyire volt hatékony az EBH, a 2005-ös megalapítása óta a diszkrimináció elleni küzdelem területén?

1 nagyon gyenge 2 gyenge 3 megfelelő 4 jó 5 kitűnő

Kérjük indokolja meg:

Kapcsolattartó neve:
e-mail
telefon

Egyéb megjegyzések:

A civil szervezetek és szakszervezetek kérdőíve:

A szervezet/intézmény neve

Mi az ön szervezetének/intézményének feladata illetve mandátuma?

Hogyan szerzett tudomást az Egyenlő Bánásmód Hatóságról?

Ismeri az EBH tevékenységét?

Irányított már Ön át esetet vagy panaszt az EBH-hoz?

Nem

Ha nem, miért nem?

Igen

Ha igen, mi volt az eljárás eredménye?

Ön elégedett volt az eredménnyel?

Igen

Ha igen, miért?

Nem

Ha nem, miért?

Nyújtott Ön másfajta segítséget a diszkrimináció áldozatainak azon túl, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz irányította az esetet?

Volt olyan eset, amikor nem egy panasz kapcsán, hanem valamilyen más célból vette fel a kapcsolatot az EBH-val?

Hogyan vette fel a kapcsolatot az EBH-val?

Merült-e fel bármilyen probléma az EBH-val történő kapcsolatfelvétel során?

- Igen
- Nem

Ha igen, kérjük írja le, milyen természetű problémák voltak ezek:

Használta Ön az EBH weboldalát?

- Igen
- Nem

Ha nem, miért:

Ha igen, hogyan értékelné a weboldalt?

1 nagyon gyenge 2 gyenge 3 megfelelő 4 jó 5 kitűnő

Tartalmazta azt az információt, amire Önnek szüksége volt?

- Igen
- Nem

Ha nem, milyen információ hiányzott?

Könnyen eligazodott a weboldalon?

- Igen
- Nem

Együttműködött már Ön az EBH-val?

- Igen
- Nem

Megkereste már Önt az EBH?

- Igen
- Nem

Ha igen, milyen céllal?

Az Ön megítélése szerint az EBH partner a következőkben:
(kérjük jelölje be a megfelelőket)

- Információ forrás
- A diszkrimináció elleni fellépés
- Jó gyakorlatok elterjesztése
- Események szervezése (közvélemény formáló események, konferenciák a törvény kapcsán stb.)
- A diszkrimináció áldozatainak támogatása

Hogyan tudná az EBH továbbfejleszteni az Önnel való kapcsolatát?

Mennyire volt hatékony az EBH, a 2005-ös megalapítása óta a diszkrimináció elleni küzdelem területén?

1 nagyon gyenge 2 gyenge 3 megfelelő 4 jó 5 kitűnő

Kérjük indokolja meg:

Kapcsolattartó neve:
e-mail
telefon

Egyéb megjegyzések:

3.3.sz. melléklet – A kitöltött kérdőívek eredményei

Az Esélyek Háza által kitöltött kérdőívek eredményei

	E-mailben elküldve	E-mail küldés sikertelen	Postán kiküldve	Összesen kiküldve	Kitöltött kérdőívek	%-os visszaküldési arány
Esélyek Háza	16	1	1	16	5	~ 31,3 %

KÉRDÉSEK	IGEN	NEM	Nincs válasz	Σ=5	MEGJEGYZÉSEK / OKOK / KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK
Mandátum / feladatok (egy szervezet több feladatot is megadhatott)					<ul style="list-style-type: none"> Hátrányos helyzetű csoportok segítése és támogatása a Törvény értelmében (1)¹ Nők érdekeinek képviselete (1) Az esélyegyenlőség minden területének koordinálása a megyében (1) Szemináriumok, előadások, konferenciák szervezése (1) Tájékoztató anyagok, kiadványok, hírlevelek készítése (1) Az Integrációs Programokért felel (1)
Továbbított-e Ön valamilyen esetet vagy panaszt az EBH felé a 2006-ös évben?	3	2	-	5	
Ha nem, miért nem?					<ul style="list-style-type: none"> Nem kapott még ilyen kérést vagy ügyet (1) Az ügyfél nem akart az EBH-hoz fordulni (1)
Ha igen, hányat?					<ul style="list-style-type: none"> 2 esetet irányított az EBH-hoz (2)
Ha igen, mi volt az eljárás kimenetele?					<ul style="list-style-type: none"> Nem kapott tájékoztatást az eljárás kimeneteléről (2)
Meg volt elégedve az ügy kimenetelével?	1	-	4	5	
Ha nem, miért?	-	-	-	-	
Nyújtott Ön másfajta segítséget a diszkrimináció áldozatainak azon túl, hogy az EBH-hoz irányította az esetet?	3	1	1	5	
Volt olyan eset, amikor nem egy panasz kapcsán, hanem valamilyen más célból vette fel a kapcsolatot az EBH-val?	3	2	-	5	
Ha igen, milyen célból?					<ul style="list-style-type: none"> Információ kérés az EBH tevékenységéről és eljárásairól (1)

¹ A zárójelbe tett számok jelzik, hány szervezet adta ugyanazt a választ.

KÉRDÉSEK	IGEN	NEM	Nincs válasz	Σ=5	MEGJEGYZÉSEK / OKOK / KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK
					<ul style="list-style-type: none"> Vélemény- és információcsere arról a 2 esetről, amit a szervezet átirányított az EBH-hoz, a médiában való megjelentetés céljából (1) Az EBH egy munkatársának meghívása egy rendezvényre (1)
Hogyan vette fel a kapcsolatot az EBH-val?					<ul style="list-style-type: none"> Telefonon (2) E-mailben (2) Személyesen (1)
Merült-e fel bármilyen probléma az EBH-val történő kapcsolatfelvétel során?	1	2	2	5	
Ha igen, kérjük írja le, milyen problémák voltak ezek.					-
Használta Ön az EBH weboldalát?	5	-	-	5	
Hogyan értékelné a weboldalt?					<ul style="list-style-type: none"> Jó (5) Megfelelő (-) Kitűnő (-) Nagyon gyenge (-) Gyenge (-)
Tartalmazta azt az információt, amire Önnek szüksége volt?	5	1	-	5	Egy szervezet az IGEN-t és a NEM-et is bejelölte
Ha nem, milyen információ hiányzott?					<ul style="list-style-type: none"> Az egyes megyékben előforduló esetek összefoglalása (1) Letölthető nyomtatvány a panaszosok számára hasznos lenne az áldozatoknak és a szervezeteknek is (1)
Könnyen eligazodott a weboldalon?	4	-	1	5	
Együttműködött Ön az EBH-val?	4	1	-	5	
Megkereste már Önt az EBH?	4	1	-	5	
Ha igen, miért?					<ul style="list-style-type: none"> Tesztelésen való részvétel bizonyíték gyűjtése céljából (1) Teszt személyekre vonatkozó javaslatért (1) Meghívás egy összejövételre (1) Együttműködés céljából (1)
Az Ön megítélése szerint az EBH partner a következőkben? (a válaszadók több pontot is megjelölhettek)					<ul style="list-style-type: none"> Információ forrás (3) A diszkrimináció elleni fellépés (3) A diszkrimináció áldozatainak támogatása (3) Események szervezése (közvélemény formáló események, konferenciák a törvény kapcsán stb.) (2) Jó gyakorlatok elterjesztése (-)
Hogyan tudná az EBH továbbfejleszteni az Önnel való					<ul style="list-style-type: none"> Nincs megfelelő koordináció és együttműködés az EBH és az Esélyek Házai között (1) Esetek megbeszélése (1)

KÉRDÉSEK	IGEN	NEM	Nincs válasz	Σ=5	MEGJEGYZÉSEK / OKOK / KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK
kapcsolatát?					<ul style="list-style-type: none"> Több információs szóróanyag, amit szét lehet osztani, mivel az ügyfeleknek nincs elegendő információjuk (1) Közös programok szervezése (1) Jobb együttműködés és az EBH munkatársainak erősebb jelenléte a megyékben, hogy ezzel is erősítsék az ügyfelek bizalmát (1)
Mennyire volt hatékony az EBH, a 2005-ös megalapítása óta a diszkrimináció elleni küzdelem területén?					<ul style="list-style-type: none"> Kitűnő (1) Jó (1) Megfelelő (1) Nagyon gyenge (-) Gyenge (-)
Kérjük indokolja meg.					<ul style="list-style-type: none"> Hatékonyak az esetek kivizsgálásában, de több koordinációra van szükség a minisztériumokkal, mert nem az elvi irányvonalak és politikák kialakításakor nem veszik figyelembe az egyenlő bánásmód elvét Az EBH felszínre hozza az ügyeket Hozzájárul a közvélemény tudatosságának megváltoztatásához Az EBH határozatai számának növekedése csökkentheti a törvénytértések számát Egy EH azt nyilatkozta, hogy nem ismeri annyira az EBH munkáját, hogy annak alapján véleményt mondhasson hatékonyságáról
Egyéb megjegyzések:					<ul style="list-style-type: none"> Ha az emberek bíznak az EBH-ban, megbíznak az EH-kban is A cél az ügyek helyben történő kezelése lenne Az egyik EH elmondta, úgy gondolják, hogy ők a kapcsolati pont az áldozat és az EBH között Az egyik EH márciusban rendezvényt tart az EBH munkájának népszerűsítése céljából

Az állami hatóságok által kitöltött kérdőívek eredményei

	E-mailben elküldve	E-mail küldés sikertelen	Postán kiküldve	Összesen kiküldve	Kitöltött kérdőívek	%-os visszaküldési arány
Állami hatóságok	19	2	2	19	6	~ 31,6 %

KÉRDÉSEK	IGEN	NEM	Nincs válasz	Σ=6	MEGJEGYZÉSEK / OKOK / KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK
Hatóságok (feladatok)					<ul style="list-style-type: none"> • Önkormányzati és Területfejlesztési Minisztérium; PR és Esélyegyenlőségi Osztály (PR erősítése az esélyegyenlőségi kérdésekkel kapcsolatban) • Adatvédelmi országgyűlési biztos (a személyes adatok védelmével kapcsolatos jogok érvényesítése; jogszabály tervezetek véleményezése; vizsgálatok lefolytatása) • Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség (munkaügyi és munkabiztonsági kérdésekért felel) • Oktatásügyi Közvetítő Szolgálat (mediálás, érdekegyeztetés, tanácsadás oktatásügyi kérdésekkel kapcsolatos vitákban) • Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Országgyűlési Biztos (kisebbségi jogok védelme Magyarországon) • Országgyűlési Biztosok Hivatala (adminisztratív és előkészítő munka az országgyűlési biztosok feladataival kapcsolatban)
Irányított Ön át esetet vagy panaszt az EBH-hoz 2006-ban?	5	1	-	6	
Ha nem, miért nem?					<ul style="list-style-type: none"> • Nem volt ilyen esetük
Ha igen, mi volt az eljárás eredménye?					<ul style="list-style-type: none"> • Nem kapott információt az EBH-tól (3) • Visszautasították (1) • Volt olyan eset, ahol az EBH megállapította a diszkriminációt, más eseteket elutasított, kellő megalapozottság hiányában (1)
Ön elégedett volt az eredménnyel?	2	-	4	6	
Ha nem, miért nem?					-
Nyújtott Ön másfajta segítséget a diszkrimináció áldozatainak azon túl, hogy az EBH-hoz irányította az esetet?	5	1	-	6	
Volt olyan eset, amikor nem egy panasz kapcsán, hanem valamilyen más célból vette fel a	5	1	-	6	

KÉRDÉSEK	IGEN	NEM	Nincs válasz	Σ=6	MEGJEGYZÉSEK / OKOK / KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK
kapcsolatot az EBH-val?					
Ha igen, milyen célból?					<ul style="list-style-type: none"> • Információ kérés (1) • Szakmai együttműködés fejlesztése (1) • Tapasztalatszere az esetekkel kapcsolatos munkában (1) • Esetleges közös projektek megvitatása (1) • Az EBH megváltoztatásának megvitatása (1) • Az EBH munkatársainak meghívása különféle eseményekre (1)
Használta Ön az EBH weboldalát?	5	1	-	6	
Ha nem, miért nem?					<ul style="list-style-type: none"> • Nem volt rá szükség
Hogyan értékelné a weboldalt?					<ul style="list-style-type: none"> • Jó (4) • Megfelelő (1) • Kitűnő (-) • Nagyon gyenge (-) • Gyenge (-)
Tartalmazta azt az információt, amire Önnek szüksége volt?	5	1	-	6	
Ha nem, milyen információ hiányzott?					<ul style="list-style-type: none"> • Az EBH-nál dolgozó jogászok listája (1)
Milyen más módokon szerzett információt az EBH működéséről?					<ul style="list-style-type: none"> • Az egyenlő bánásmód törvénytervezettel kapcsolatos egyeztetési folyamat kapcsán (1) • Törvény (4) • Jogszabályok (4) • Sajtó (3) • Személyes kapcsolatok (2) • Értekezletek és konferenciák során (2)
Együttműködött már Ön az EBH-val?	5	1	-	6	
Felmerült bármilyen probléma az EBH-val való együttműködés kapcsán?	-	6	-	6	
Megkereste már Önt az EBH tanács vagy támogatás céljából?	5	1	-	6	
Megkereste már Önt az EBH egy vizsgálat kapcsán?	3	3	-	6	
Az Ön megítélése szerint az EBH					<ul style="list-style-type: none"> • A diszkrimináció elleni fellépés (5) • Jó gyakorlatok elterjesztése (4)

KÉRDÉSEK	IGEN	NEM	Nincs válasz	Σ=6	MEGJEGYZÉSEK / OKOK / KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK
partner a következőkben (a válaszadók több pontot is megjelölhettek)					<ul style="list-style-type: none"> • Információ forrás (3) • Események szervezése (közvélemény formáló események, konferenciák a törvény kapcsán stb.) (3)
Hogyan tudná az EBH továbbfejleszteni az Önnel való kapcsolatát?					<ul style="list-style-type: none"> • Fórumok szervezése, ahol az érdekeltek találkozhatnak (1) • Információk az esetekről (2) • Közös akciók, projektek, különös tekintettel a mediációra (1) • Vizsgálati anyagok cseréje (1) • Folyamatos konzultáció (1)
Mennyire volt hatékony az EBH, a 2005-ös megalapítása óta a diszkrimináció elleni küzdelem területén?					<ul style="list-style-type: none"> • Jó (3) • Megfelelő (2) • Nagyon gyenge (-) • Gyenge (-) • Kitűnő (-)
Kérjük indokolja meg					<ul style="list-style-type: none"> • Az EBH határozatai hozzájárulnak a magyar társadalom hozzáállásának megváltoztatásához • Az ajánlások segíthetnek megváltoztatni azokat a jogszabályi lépéseket, amelyek sérthetik az egyenlő bánásmód alapelvét • Az EBH felhívja az emberek figyelmét a helyi önkormányzatok helytelen gyakorlataira • Ellenőrzi a helyi önkormányzatokat • Felhívja az emberek figyelmét jogaikra • Még szélesebb körben ismertté kell tenni • Az EBH munkatársai szakmai elkötelezettséggel rendelkeznek és professzionális módon dolgoznak • Az EBH állást foglal jelentős és elvi kérdésekben • Az EBH precedenst teremtett a szankcionálásban

A civil szervezetek által kitöltött kérdőívek eredményei

	E-mailben elküldve	E-mail küldés sikertelen	Postán kiküldve	Összesen kiküldve	Kitöltött kérdőívek	%-os visszaküldési arány
Civil szervezetek	48	8	5	45	11 (beleértve 3 interjút is)	~ 24,4 %

Válaszó szervezetek megoszlása:

- 1 nemek képviseletében
- 2 nyugdíjasok képviseletében
- 4 romák képviseletében
- 1 nemzeti és etnikai kisebbségek képviseletében
- 1 testi fogyatékkal élők képviseletében
- 1 melegek képviseletében
- 1 általános emberi jogvédő szervezet

KÉRDÉSEK	IGEN	NEM	Nincs válasz	Σ=11	MEGJEGYZÉSEK / OKOK / KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK
Mandátum / feladatok (egy szervezet több feladatot is megadhatott)					<ul style="list-style-type: none"> • Értékképviselet / Jogvédelem (6)² • Jogi támogatás (7) • Képzés (4) • Kutatás (4) • Sajtó (1) • Felvilágosító munka
Honnét hallott az Egyenlő Bánásmód Hatóságról (EBH-ról)?					<ul style="list-style-type: none"> • A törvénytervezet egyeztetési folyamataiban való részvétel (6) • Közvetlen megkeresés az EBH-tól (3) • Személyes és szakmai kapcsolatok (2)
Tudja-e, mivel foglalkozik az EBH?	10	1	-	11	
Irányított már Ön át esetet vagy panaszt az EBH-hoz?	7	4	-	11	
Ha nem, miért nem?					<ul style="list-style-type: none"> • Nem volt ilyen kérés (2) • Az ügyfelek nem akarták, hogy átirányítsák őket (1) • Mással foglalkozik (pl. képzés, kutatás) (1) • Információ hiánya (1)
Ha igen, mi volt az eljárás kimenetele?					<ul style="list-style-type: none"> • A panaszt elutasították a kivizsgálást követően (1) • Nem indult eljárás (1) • A panaszt visszavonták (1) • Az eljárás alá vont személyt megbírságotlák (1) • Nincs még eredmény (1) • Nem kapott információt az ügy kimeneteléről (2)
Ön elégedett volt ezzel az eredménnyel?	1	3	7	11	

² The numbers in brackets indicate the number of organisations giving the same answer.

KÉRDÉSEK	IGEN	NEM	Nincs válasz	Σ=11	MEGJEGYZÉSEK / OKOK / KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK
Ha nem, miért nem?					<ul style="list-style-type: none"> Az elutasítást nem indokolták a jegyzőkönyvben (1) Jobb lett volna, ha alaposabb a vizsgálat (1) Az áldozatokat megijesztették, ezért visszavonták panaszukat (1)
Nyújtott Ön másfajta segítséget a diszkrimináció áldozatainak azon túl, hogy az EBH-hoz irányította az esetet?	9	1	1	11	
Volt olyan eset, amikor nem egy panasz kapcsán, hanem valamilyen más célból vette fel a kapcsolatot az EBH-val?	9	2	-	11	
Ha igen, milyen célból?					<ul style="list-style-type: none"> Konferenciákon való részvétel, azok szervezése (5) Információ kérés (5) Projektre való jelentkezés, az EBH támogatásával (1)
Hogyan vette fel a kapcsolatot az EBH-val?					<ul style="list-style-type: none"> Személyesen (5) Telefonon (3) E-mailben (2) Levélben (1)
Tapasztalt bármilyen problémát az EBH-val való kapcsolatfelvétel során?	-	10	1	11	
Ha igen, mi volt a probléma?					-
Használta Ön az EBH weboldalát?	10	1	-	11	<ul style="list-style-type: none"> Az egyik szervezet azt válaszolta, nem használja a weboldalt, mert nincs infrastruktúrája
Hogyan értékelné a weboldalt?					<ul style="list-style-type: none"> Jó (7) Megfelelő (3) Kitűnő (-) Nagyon gyenge (-) Gyenge (-)
Tartalmazta azt az információt, amire Önnek szüksége volt?	9	1	1	11	
Ha nem, milyen információ hiányzott?					<ul style="list-style-type: none"> Konkrétabb információ Egyéb megjegyzések: <ul style="list-style-type: none"> Több információ az esetekről (2) Könnyen érthető információ (1)

KÉRDÉSEK	IGEN	NEM	Nincs válasz	Σ=11	MEGJEGYZÉSEK / OKOK / KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK
					<ul style="list-style-type: none"> A diszkrimináció alapjai szerint felosztott statisztikák (1)
Könnyen eligazodott a weboldalon?	10	-	1	11	
Együttműködött már Ön az EBH-val?	10	1	-	11	
Megkereste már Önt az EBH?	9	1	1	11	
Ha igen, milyen célból?					<ul style="list-style-type: none"> Az EBH által szervezett rendezvényen való részvétel (7) Információ (konkrét) kérése (3) Képzés kérése (2) Tájékoztató szóróanyag szétosztása (1) Teszt személyek kérése (2) Teszt személyek képzése (1)
Az Ön megítélése szerint az EBH partner a következőkben (a válaszadók több pontot is jelölhettek)					<ul style="list-style-type: none"> Információ forrás (7) Események szervezése (közvélemény formáló események, konferenciák a törvény kapcsán stb.) (7) A diszkrimináció elleni fellépés (8) A diszkrimináció áldozatainak támogatása (7) Jó gyakorlatok elterjesztése (1)
Hogyan tudná az EBH továbbfejleszteni az Önnel való kapcsolatát?					<ul style="list-style-type: none"> Erősebb jelenlét a civil társadalomban (2) Már eleve jó a kapcsolat (2) Több közös program és publikáció (1) Rendszeres információ az esetekről (1) Kétévente értekezletek szervezése (1)
Mennyire volt hatékony az EBH, a 2005-ös megalapítása óta a diszkrimináció elleni küzdelem területén?					<ul style="list-style-type: none"> Jó (7) Megfelelő (3) Nagyon gyenge (-) Gyenge (-) Kitűnő (-)
Kérjük indokolja meg					<ul style="list-style-type: none"> A hatékonyságot tükrözik az esetszámok, amelyeket hozzá irányítanak (4) Pozitív megjelenés a médiában (3) Magyarországon sokkal több diszkriminációs eset van (2) Nem veheti fel a harcot a diszkrimináció ellen egymagában (1) A megállapítások és szankciók megakadályozzák a cégeket és egyéb elkövetőket abban, hogy hasonló jogsértéseket kövessenek el (1) Nyitott az EU más tagországaiból a legjobb gyakorlatok átvételére (1) Tudásuk legjavát adják (2)
Egyéb megjegyzések:					<ul style="list-style-type: none"> Több megjelenés a médiában és a nyilvánosság előtt (3) Jobban elrettentő szankciók (1) Több információ közreadása (2)

KÉRDÉSEK	IGEN	NEM	Nincs válasz	Σ=11	MEGJEGYZÉSEK / OKOK / KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK
					<ul style="list-style-type: none"> • Közelebb kell kerülni a potenciális áldozatokhoz és áldozati csoportokhoz, bizalmat kell építeni (2) • Regionális irodákat kellene nyitni (1) • Az a lehetőség, hogy az EBH határozatait bíróság előtt meg lehet támadni, hosszadalmassá teszi az eljárásokat. Az ügyfelek inkább közvetlenül a bíróságokhoz fordulnak, azért is, mert ott kártérítést is kérhetnek. Ugyanakkor az EBH-nál folyó eljárás egyszerűbb az áldozatok számára, mert nem feltétlenül van szükségük ügyvédre (1) • Az EBH többet kezdeményezhetne önállóan (pl. a közérdekű érdekérvényesítés lehetőségét felhasználva, vagy javaslatokat téve a kormánynak) (2)

A szakszervezetek által kitöltött kérdőívek eredményei

	E-mailben elküldve	E-mail küldés sikertelen	Postán kiküldve	Összesen kiküldve	Kitöltött kérdőívek	%-os visszaküldési arány
Szak-szervezetek	18 ³	1	0	17	5	~ 29,4 %

KÉRDÉSEK	IGEN	NEM	Nincs válasz	Σ=5	MEGJEGYZÉSEK / OKOK / KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK
Mandátum / feladatok (egy szervezet több feladatot is megadhatott)					<ul style="list-style-type: none"> Munkaadók érdekképviselője (3)⁴ Női munkavállalók érdekeinek képviselője (2)
Honnét hallott az Egyenlő Bánásmód Hatóságról (EBH-ról)?					<ul style="list-style-type: none"> Konzultációra való meghívás (2) A törvénytervezet egyeztetési folyamatában való részvétel (2)
Tudja-e, mivel foglalkozik az EBH?	5	-	-	5	-
Irányított már Ön át esetet vagy panaszt az EBH-hoz?	-	5	-	5	-
Ha nem, miért nem?					<ul style="list-style-type: none"> Nem volt szükség az ügyek EBH-hoz való átirányítására (1) Az érintettek nem akarták az ügyüket nyilvánosságra hozni, mert féltek, hogy elvesztik állásukat és/vagy megtorlás éri őket (1)
Ha igen, mi volt az eljárás kimenetele?					-
Ön elégedett volt ezzel az eredménnyel?	-	-	5	5	-
Ha nem, miért nem?	-	-	5	5	-
Nyújtott Ön másfajta segítséget a diszkrimináció áldozatainak azon túl, hogy az EBH-hoz irányította az esetet?	2	3	-	5	-
Volt olyan eset, amikor nem egy panasz kapcsán, hanem valamilyen más	1	4	-	5	-

³ Közülük 10 munkaadói szervezetnek és 8 munkavállalói szervezetnek

⁴ A zárójelben lévő számok azoknak a szervezeteknek a számát adják meg, amelyek ugyanazt a választ adták.

KÉRDÉSEK	IGEN	NEM	Nincs válasz	Σ=5	MEGJEGYZÉSEK / OKOK / KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK
célből vette fel a kapcsolatot az EBH-val?					
Ha igen, milyen célből?					<ul style="list-style-type: none"> • Információ nyújtása • Konferencián való részvétel
Hogyan vette fel a kapcsolatot az EBH-val?	-	-	5	5	-
Tapasztalt bármilyen problémát az EBH-val való kapcsolatfelvétel során?	-	1	4	5	-
Ha igen, mi volt a probléma?	-	-	5	5	-
Használta Ön az EBH weboldalát?	4	1	-	5	-
Hogyan értékelné a weboldalt?					<ul style="list-style-type: none"> • Jó (1) • Megfelelő (2) • Kitűnő (1) • Nagyon gyenge (-) • Gyenge (-)
Tartalmazta azt az információt, amire Önnek szüksége volt?	4	-	1	5	-
Ha nem, milyen információ hiányzott?	-	-	5	5	-
Könnyen eligazodott a weboldalon?	4	-	1	5	-
Együttműködött már Ön az EBH-val?	4	1	-	5	-
Megkereste már Önt az EBH?	3	2	-	5	-
Ha igen, milyen célből?					<ul style="list-style-type: none"> • Egy rendezvény közös megszervezése céljából (1) • Az EBH által szervezett konferenciákra és rendezvényekre való meghívás (2)
Az Ön megítélése szerint az EBH partner a következőkben (a válaszadók több pontot is megjelölhettek)					<ul style="list-style-type: none"> • Információ forrás (2) • Események szervezése (közvélemény formáló események, konferenciák a törvény kapcsán stb.) (3) • A diszkrimináció elleni fellépés (1) • A diszkrimináció áldozatainak támogatása (1) • Jó gyakorlatok elterjesztése (1)
Hogyan tudná az EBH továbbfejleszteni az Önnel való kapcsolatát?					<ul style="list-style-type: none"> • Több információ az EBH feladatairól és tevékenységeiről (1) • Több információ az EBH weboldalán (1) • Közös projektek vagy rendezvények a munkaadók számára a diszkrimináció megelőzéséről (2)

KÉRDÉSEK	IGEN	NEM	Nincs válasz	Σ=5	MEGJEGYZÉSEK / OKOK / KIEGÉSZÍTŐ INFORMÁCIÓK
					<ul style="list-style-type: none"> Hírlevél (1) A vizsgálatok eredményeinek közreadása (1)
Mennyire volt hatékony az EBH, a 2005-ös megalapítása óta a diszkrimináció elleni küzdelem területén?					<ul style="list-style-type: none"> Jó (2) Megfelelő (-) Nagyon gyenge (-) Gyenge (1) Kitűnő (-)
Kérjük indokolja meg					<ul style="list-style-type: none"> Az EBH egymagában nem veheti fel a harcot a diszkrimináció ellen; a kormánynak köteleznie kellene a munkaadókat arra, hogy az anti-diszkriminációs kérdéseket vegyék komolyan (1) Az EBH a legjobb úton van, hogy még hatékonyabbá váljék.
Egyéb megjegyzések:					-

4.sz. melléklet

Weboldalas kérdőív

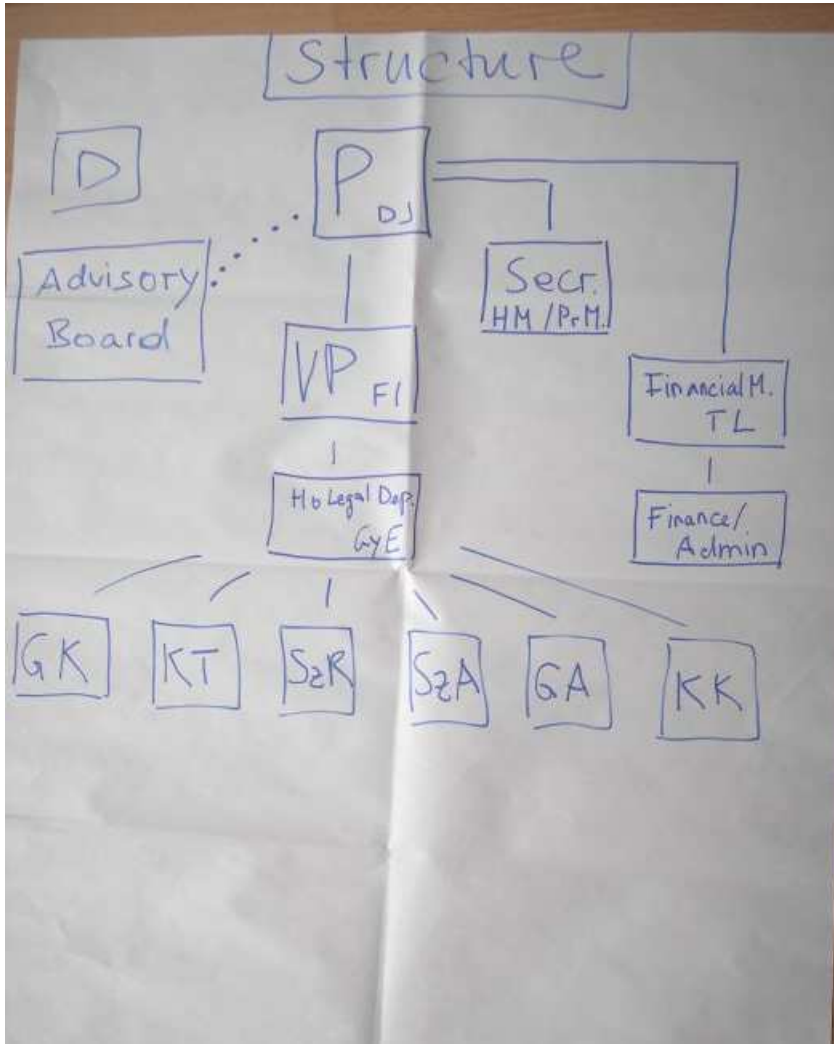
A kérdések az alábbi kilenc főbb témakörre összpontosítanak:

1. A diszkriminációs cselekmény dátuma
2. Az elszenvedett tényleges hátrány
3. Bizonyíték megléte (dokumentumok vagy tanúk)
4. A 20 védett tulajdonság egyikének megléte (példákkal)
5. A védett tulajdonság és a bánásmód közötti kapcsolat
6. Az elkövetővel fennálló kapcsolat
7. Az ügy beletartozik-e valamely más intézmény hatáskörébe
8. A magatartás felmentést élvez-e valamely jogszabály alapján
9. Indult-e már eljárás korábban, más kivizsgálásért felelős szervnél.

5.sz. melléklet

A jelentés tervezet 2007. március 20-i bemutatására készített ábra

5.1 Az EBH struktúrája



5.2 Az esetek feldolgozási folyamata az EBH-nál

