

Az Equinet szervezetébe tartozó egyenlőségi testületek modelljei Európában

Jelige: EDG 582

A dolgozat lezárásának dátuma: 2014. november 5.

Tartalomjegyzék

Rövidítések jegyzéke	5
Bevezetés	6
1. Egyenlőség védelme	8
1.1 A szabályozás főbb elemei, szintjei.....	8
1.2 Egyenlőségi testületek általános bemutatása	9
1.2.1 Irányelvek	9
1.2.2 Kritériumok, hatáskörök	10
1.2.3 Típusok	11
1.3 Equinet.....	12
1.3.1 Általános ismertető	12
1.3.2 Equinet munkája	13
1.3.3 Feladatkör	13
1.4 Nemzeti emberi jogi intézmények és nemzeti egyenlőségi testületek viszonya	14
1.4.1 Általános ismertető	14
1.4.2 Emberi jogi intézmények	14
1.4.3 Akkreditáció.....	15
1.4.4 Integráció	16
2. Promóciós típusú egyenlőségi testület	17
2.1 A finn Egyenlőségi Ombudsman.....	17
2.1.1 Kialakulás	17
2.1.2 Felépítés	18
2.1.3 Hatáskör	18
2.1.4 Statisztikai adatok	19
2.2 Írorszáiban működő Egyenlőségi Hatóság	20
2.2.1 Kialakulás	20
2.2.2 Felépítés	20
2.2.3 Hatáskör	21

2.2.4 Stratégiai célok, statisztikai adatok.....	21
2.2.5 Ír Emberi Jogi és Egyenlőségi Bizottság	22
3. Promóciós típusú integrált intézmény	23
3.1 A Svéd Királyságban működő Egyenlőségi Ombudsman.....	23
3.1.1 Kialakulás	23
3.1.2 Képviselő felépítése	23
3.1.3 Hatáskör	24
3.1.4 Statisztikai adatok	25
3.2 A Dán Királyságban működő Dán Emberi Jogi Intézet	26
3.2.1 Kialakulás	26
3.2.2 Egyenlő Bánásmód Bizottság	26
3.2.3 Hatáskör	27
3.2.4 Statisztikai adatok	28
4. Bíróági típusú egyenlőségi testület	29
4.1 Szerb Egyenjogúság-védő biztos.....	29
4.1.1 Kialakulás	29
4.1.2 Felépítés	29
4.1.3 Hatáskör	30
4.1.4 Statisztikai adatok	31
4.2 Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Magyarországon	32
4.2.1 Kialakulás	32
4.2.2 Felépítés	33
4.2.3 Hatáskör	33
4.2.4 Statisztikai adatok	34
5. Bíróági típusú integrált testület.....	36
5.1 Magyarország Alapvető jogok biztosának hivatala.....	36
5.1.1 Kialakulás	36
5.1.2 Felépítés	36
5.1.3 Hatáskör	37
5.1.4 Statisztikai adatok	38

5.2 A Holland Királyságban működő Holland Emberi Jogi Intézet.....	39
5.2.1 Kialakulás	39
5.2.2 Felépítés	40
5.2.3 Hatáskör	40
5.2.4 Statisztikai adatok	41
Összegzés	43
Felhasznált irodalom.....	45
Könyvek, tanulmányok, jelentések, internetes források.....	45
Felhasznált jogszabályok	48
1. Melléklet	49

Rövidítések jegyzéke

Ajbt.	2011. évi CXI. törvény
EBH	Egyenlő Bánásmód Hatóság
Ebktv.	2003. évi CXXV. törvény
ENSZ	Egyesült Nemzetek Szervezete
Equinet	European Network of Equality Bodies
ICC	Nemzeti Emberi Jogi Intézmények Nemzetközi Koordinációs Bizottsága
tv.	törvény

Bevezetés¹

Dolgozatom témájának az Európában működő egyenlőségi testületek bemutatását választottam, az általam alkotott modellek alapján. Egy 2010-ben készített EU-MIDIS jelentéshez² készített közvélemény-kutatás keltette fel a figyelmemet, hogy ezzel a témával foglalkozzam részletesebben. A jelentés szerint a megkérdezett emberek 80%-a nem tudja, hova forduljon, ha hátrányos megkülönböztetés éri faji vagy etnikai alapon. Ezt követően a felmérést készítők megadták a testületek nevét, azonban a résztvevőknek 60%-a még nem hallott arról a hatóságról. Személy szerint fontosnak tartottam, ezeknek a testületeknek a megismertetését, hiszen ez hosszútávon a társadalmi fejlődés előremozdításához vezethet.

Pályamunkám első nagy egységében az egyenlőség védelmét ismertetem, ezen belül az egyenlőség szabályozásának főbb elemeit, valamint a nemzeti egyenlőségi testületek általános feladatait, ez utóbbit röviden a bevezető részben is szeretném ismertetni.

A nemzeti egyenlőségi testületek fő tevékenységi köre, a diszkriminációt elszenvedett áldozatok segítése, a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos problémák felügyelése és jelentése, továbbá az egyenlőség pártolása. Ezeknek a testületeknek függetleneknek kell lenniük. Lényegi feladatuk, hogy elősegítsék, illetve küzdjenek az Európai Unió törvényben foglalt esélyegyenlőségi területek biztosításáért. Ezek a többek között a nemi-, faji-, etnikai-, vallási egyenlőség, valamint a mozgáskorlátozottak jogainak megadása.

Az Equinet szerepét is fontosnak tartottam belefoglalni a dolgozatomba, hiszen ez az a hálózat, amely összefogja a nemzeti egyenlőségi testületek munkáját és éves ülésekkel segíti a működésüket. Ezt követően a nemzeti emberi jogi intézmények és az esélyegyenlőségi hatóságok közötti különbségeket, hasonlóságokat, valamint kapcsolódási pontokat mutattam be. Többek között azért, mivel a modellek megalkotásakor figyelembe vettem, hogy az egyes egyenlőségi testületek nemzeti emberi jogi intézményként is működnek-e. Tudniillik, ha az

¹ A bibliográfiai források hosszúságára való tekintettel lábjegyzetek.

² EU-MIDIS jelentés: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/854-EU-MIDIS_RIGHTS_AWARENESS_EN.PDF (2014. március 25.)

ICC³ által akkreditált testületek közé tartoznak, akkor nemzeti emberi jogi intézmény szerepét is betöltik a különböző egyenlőségi testületek.

Mindezeket követi a pályaművem fő része, amiben az általam alkotott modelleket 1-1 ország testületének példáján ismertettem. Különválasztottam egymástól a promóciós illetve bírósági típusú egyenlőségi testületeket. Ezt követően azt az aspektust vizsgáltam meg, hogy önállóan működő egyenlőségi testületről vagy integrált intézményről van-e szó. Végül az irányítás típusában tettem különbséget, mely alapján létezik egyszemélyi irányítás alatt álló, illetve többtagú testület által vezetett intézmény. Ennek alapján részletes bemutatásra került a finn Egyenlőségi Ombudsman, az Írországban működő Egyenlőségi Hatóság, a svéd Egyenlőségi Ombudsman, a Dán Emberi Jogi Intézet, a szerb Biztos az Egyenlőség Védelméért, a Magyarországon működő Egyenlő Bánásmód Hatóság, valamint az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala illetve a Holland Emberi Jogi Intézet. Az egyenlőségi testületeket általam választott azonos szempontok alapján vizsgáltam. Lényegesnek tartottam a testületek kialakításának, szervezeti felépítésének, hatáskörének és néhány fontosabb statisztikai adatának figyelembe vételével bemutatni tevékenységüket.

Pályamunkám lezárásaként a kutatási munkám során tapasztaltakat gyűjtöttem össze az egyenlőségi testületekkel kapcsolatban, mely segített vélemény formálni működésük vonatkozásában.

³ ICC: <http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx> (2014. március 25.)

1. Egyenlőség védelme

1.1 A szabályozás főbb elemei, szintjei

Az egyenlőség egy összetett probléma, amely az alapvető jogok része, politikai és morális tartalommal is rendelkezik. Az egyenlőség elérésének egyik elemeként a diszkriminációt az alapvető jogok megsértéseként értelmezik. Az egyenlőség lényegi eleme, hogy az azonos helyzetben lévőket azonos módon kezeljék, hiszen az természetes, hogy az emberek között van különbség, ezért az azonos csoporton belüli indokolatlan megkülönböztetés a tiltott. Hátrányos helyzetben lévőket előnyben részesítő, pozitív intézkedésekkel is támogathatják.

Az Egyesült Nemzetek Szervezetének létrejöttével az alapvető jogokat nemzetközi szinten és nem kizárólag az államok belső jogában szabályozzák.⁴ Az ENSZ keretében elkészült legfontosabb emberi jogi védelemhez kapcsolódó dokumentumai az Alapokmány, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, amely az első diszkriminációt széleskörűen tiltó okmány és a legalapvetőbb emberi jogokat tartalmazza. Ezek mellett a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmány és a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmány szabályozza az első- illetve második generációs emberi jogokat.

A nemzetközi szint mellett regionális emberi jogi védelem is kialakult. Európában az Európa Tanács keretében létrehozott Emberi Jogok Európai Egyezménye biztosítja az alapjogok védelmét. Afrikában,⁵ az amerikai térségben,⁶ valamint az arab világban⁷ is fogadtak el hasonló dokumentumokat. Ázsiában azonban nincs ilyen egyezmény, hiszen regionális

⁴ Kiss Barnabás: A jog egyenlősége - az egyenlőség joga, SZEK JGYF Kiadó, Szeged, 2006, 119

⁵ Az emberek és népek jogainak afrikai chartája, I. fejezet 2. cikk: „Minden egyén jogosult a Chartában elismert és biztosított jogok és szabadságok élvezetére mindenfajta – faj, etnikai csoport, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyon, születés vagy egyéb állapot szerint – különbségtétel nélkül.”

⁶ Emberi Jogok Amerikaközi Egyezménye, I. rész I. fejezet 1. cikk: „A jelen Egyezmény részes államai vállalják, hogy az Egyezményben elismert jogokat és szabadságokat tiszteletben tartják, és hogy a joghatóságuk alá tartozó minden személy számára biztosítják a jogok és szabadságok szabad és teljes gyakorlását fajra, színre, nemre, nyelvre, vallásra, politikai vagy egyéb véleményre, nemzeti vagy társadalmi származásra, gazdasági helyzetre, születésre vagy egyéb társadalmi feltételre tekintet nélkül.”

⁷ Emberi Jogok Arab Chartája, II. rész 2. cikk: „A jelen Charta valamennyi részes állama kötelezi magát, hogy biztosítja a területén tartózkodó és a joghatósága alatt álló minden egyén számára az ebben elismert minden jog és szabadság élvezetének jogát, bármilyen, faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel és a férfiak és a nők közötti bármilyen megkülönböztetés nélkül.”

nemzetközi szervezet sem létezik ebben a régióban.⁸ Az Európai Unióban a diszkrimináció szabályozásának alapvető eszköze az irányelvek kibocsátása jelenti.⁹

A nemzeti szintű szabályozásban kétféle gyakorlat érvényesülhet, azaz létrehozhatnak az államok speciális antidiszkriminációs törvényt, vagy pedig az egyes ágazati jogszabályokban találhatóak meg a diszkriminációra vonatkozó rendelkezések. A 2010-es Egyenlőségi törvény¹⁰ hatályba lépéséig külön antidiszkriminációs törvények tiltották az Egyesült Királyságban¹¹ a faji alapú,¹² a nemek közötti¹³ és a fogyatékosok¹⁴ hátrányos megkülönböztetését. Magyarországon a diszkriminációs tilalmára egységes törvényt hoztak létre, az Ebktv-t.

Az egyes országokban külön hatóságokat létesítenek az antidiszkriminációs szabályozás felügyeletére, ezeket egyenlőségi testületeknek is nevezik.

1.2 Egyenlőségi testületek általános bemutatása

A nemzeti egyenlőségi testületek bemutatását a jogi háttérrel kezdem, az irányelvek ismertetésével, illetve teljesítésének kritériumával folytatom. Ezt követően az egyenlőségi hatóságok specializáltságára térek ki, valamint a bírósági és promóciós feladatokat ellátó testületek munkájának bemutatására kerül sor.

1.2.1 Irányelvek

A nemzeti egyenlőségi testületek, más néven esélyegyenlőségi hatóságok hatásköreit Európában irányelvek határozzák meg, mely irányelvek kötelező erővel bírnak. Az Európai Unió az 1997-ben elfogadott, majd 1999-ben hatályba lépett az Amszterdami Szerződéssel felhatalmazta az Európai Unió Tanácsát esélyegyenlőséggel kapcsolatos irányelvek alkotására. Az Európai Unió Tanácsa az első irányelvét e témakörben 2000-ben fogadta el

⁸ Kardos Gábor - Lattmann Tamás (szerk.): Nemzetközi jog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2010, 223-227

⁹ Kiss Barnabás: Az egyenjogúság és a diszkrimináció tilalmának alkotmányi szabályozása az Európai Unió tagállamaiban. In: Reformator iuris cooperandi, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2009, 609

¹⁰ Equality Act 2010

¹¹ Szajbély Katalin: A faji diszkrimináció elleni küzdelem az Európai Unióban és az uniós szabályozás átültetése Nagy-Britanniában, Európai Műhelytanulmányok 102. sz. 2005, 18

¹² Race Relations Act 1976

¹³ Sex Discrimination Act 1975

¹⁴ Disability Discrimination Act 1995

Faji egyenlőségi irányelv (2000/43/EK)¹⁵ címmel. Ennek értelmében faji és etnikai eredet miatt nem lehet megkülönböztetni az embereket munkahelyükön, munkájukkal kapcsolatban és azon kívül a mindennapi életben sem. „Az Irányelv kiindulópontja azon megállapítás, hogy a közvetlen és a közvetett diszkrimináció sérti az egyenlő bánásmód elvét, ebből kifolyólag tilos.”¹⁶ Ugyanebben az évben készült el a Foglalkoztatási egyenlőségi irányelv (2000/78/EK)¹⁷ is, mely szerint vallási- és meggyőződésbeli alapon, fogyatékoság miatt, életkor vagy szexuális identitás alapján nem lehet megkülönböztetést tenni a foglalkoztatásban és szakmai továbbképzésben. Az irányelv csak a munka területére volt érvényes, azonban felmerült a kiterjesztésének lehetősége a munkavállalás területén is, amit az Európai Bizottság 2008-ban javaslatban kezdeményezett. A 2006/54/EK irányelv¹⁸ a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról rendelkezik. Ezen irányelv a 2004/113/EK irányelv¹⁹ átdolgozása, ami a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáféréséről, valamint azok értékesítéséről, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról szól. Az önálló munkavállalás területére is kiszélesítették a nemek közötti egyenlőség elvét a 2010/41/EU irányelv²⁰ alapján. Az utóbb említett 3 jogforrást összefoglaló néven Nemek közti egyenlő bánásmód irányelvnek nevezik. Az Európai Unió egyenlő bánásmódra vonatkozó jogszabály alkotása kötelezi a tagállamokat, arra, hogy egy vagy több esélyegyenlőségi hatóságot hozzanak létre, amelyek ellátják és biztosítják az irányelvek érvényesülését. Az irányelvek belső jogba történő implementációjára 2 év áll rendelkezésre az államok számára, mely szabályozás alól kivételt képez a 2000-ben elfogadott 2 irányelv, amelyek átültetésére 3 éves időkeret került megszabásra.

1.2.2 Kritériumok, hatáskörök

Kizárólag az irányelvben foglalt célkitűzés a kötelező,²¹ ezért a nemzeti egyenlőségi testületek története, szerkezeti felépítése és többek között funkciója is különböző lehet. A

¹⁵ 2000/43/EK irányelv: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043&qid=1398590953206&from=EN> (2014. március 27.)

¹⁶ Kiss 2006, 191

¹⁷ 2000/78/EK irányelv: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&qid=1398591121163&from=EN> (2014. március 27.)

¹⁸ 2006/54/EK irányelv: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=CELEX:32006L0054> (2014. március 27.)

¹⁹ 2004/113/EK irányelv: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/NOT/?qid=1398591563088&uri=CELEX:32004L0113> (2014. március 27.)

²⁰ 2010/41/EU irányelv: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1398591655256&uri=CELEX:32010L0041> (2014. március 27.)

²¹ Blutman László: Az Európai Unió joga a gyakorlatban, HVG-ORAC, Budapest, 2013

szervezeti követelések nincsenek egységesen meghatározva, valamint a funkció ellátásának módja sem. Mindössze 3 kritériumot támasztanak az irányelvek a nemzeti egyenlőségi testületekkel szemben, amelyek az alábbiak:

1. független segítséget nyújtson a diszkrimináció áldozatainak és segítsék őket a panaszuk érvényesítésében,
2. független felméréseket készítsenek bármely diszkriminációval kapcsolatos területen, illetve
3. független beszámolókat és jelentéseket publikáljanak diszkriminációs tárgyú problémák esetében.²²

Az egyenlőségi testületeknek függetlennek kell lenniük, azonban e függetlenség elemeinek nincs pontos meghatározása. Továbbá nincs egyértelműsítve, hogy a központi kormányzattól vagy esetlegesen nem kormányzati szervezetektől kell különállnia. Az elvárás mindössze abban merül ki, hogy függetlenül kell eljárniuk az eléjük került ügyekben, és nem az, hogy független státuszuk legyen. Kötelező az esélyegyenlőségi hatóságoknak lefedni az etnikai, faji és nemek közötti egyenlőség területét, azonban emellett több olyan testület is fellelhető, amely ezeken kívüli területeket is biztosít. Az egyenlőségi testületek hatáskörei közé tartoznak az alábbi feladatok:

1. információ adása a diszkrimináció ellenes törvényekkel illetve a lehetséges jogi lépésekkel kapcsolatban,
2. olyan szervezetekhez vagy intézményekhez irányíthatják a diszkrimináció áldozatait, akik a segítségükre lehetnek,
3. segíteni az áldozatokat, hogy egyezsége jussanak az őket hátrányosan megkülönböztetőkkel, vagyis közvetítsen a 2 fél között,
4. jogi tanácsokat is adhatnak és képviselhetik a diszkriminációt elszenvedőket.²³

1.2.3 Típusok

Az egyenlőségi testületeknek 2 fő fajtája különböztethető meg. A főként bírósági típusú testületek,²⁴ valamint a nagymértékben promóciós típusú testületek.²⁵ Mind a 2 típusú

²² Margit Ammer, Niall Crowley, Barbara Liegl, Elisabeth Holzleithner, Katrin Wladasch, Kutsal Yesilkagit: Study on Equality Bodies set up under Directives 2000/43/EC, 2004/113/EC and 2006/54/EC, 2010, 12

²³ Margit Ammer, Niall Crowley, Barbara Liegl, Elisabeth Holzleithner, Katrin Wladasch, Kutsal Yesilkagit, 2010

hatóságnak elődleges feladata a nemzeti és az Európai Unió diszkriminációellenes törvény betartásának biztosítása. Azoknak az egyenlőségi testületeknek, amelyek emberi jogi intézmény szerepét is betöltik, alkalmazniuk kell az Egyesült Nemzetek Szervezete által elfogadott Párizsi Alapelveket.²⁶ Különösképpen a promóciós típusú testületekre igaz, hogy aktív szerepet vállalnak a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlősége elérésének érdekében. Ezen típusú hatóságok tevékenységük túlnyomó részében a bevált gyakorlatok átültetését igyekeznek elősegíteni más szervezeteknél, valamint felhívják a figyelmet az esélyegyenlőség fontosságára, és az ezzel kapcsolatos jogokra. Fejlesztik a társadalom ismereteit az egyenlő bánásmóddal összeköttetésben, emellett jogi tanácsokat nyújtanak és segédkeznek a diszkriminációt elszenvedett egyéneknek. E promóciós típusú testületek főként segítő és pártfogó szerepet játszanak, a diszkrimináció áldozatait segítik abban is, hogy bíróság vagy más döntéshozó szerv elé vigyék az ügyeiket. A túlnyomórészt bírósági típusú egyenlőségi testületek az idejük és anyagi forrásuk jelentős részét meghallgatásokat tartására, vizsgálódásra és az eléjük került egyének helyzetével kapcsolatos döntésekre fordítják. E szervezetek olyan, szakértelemmel bíró ítélkező testületek, akik segítik a hátrányosan megkülönböztetett áldozatokat, azáltal, hogy megállapítják a törvényszegést.²⁷

1.3 Equinet

1.3.1 Általános ismertető

Az Equinet-et²⁸ az egyenlőségi testületek és az Európai Unió szorosabb együttműködése érdekében hozták létre és 2007-ben kezdte meg a működését, azonban EU- n kívüli európai országok is tagjai lehetnek. A hálózat kulcsszerepet játszik a magánszemélyek ügyei során szerzett tapasztalatok cseréjében, valamint hozzájárul a tagállamok belső jogába átültetett európai uniós irányelvek harmonizációjához. Segítséget nyújt az egyenlőségi testületeknél esetlegesen felmerülő nehézségek esetén. 2012. április 10-ei adatok alapján 41 szervezet tagja az Equinet-nek 31 európai országból.²⁹

²⁴ Saját fordítás (predominantly tribunal-type equality bodies)

²⁵ Saját fordítás (predominantly promotion-type equality bodies)

²⁶ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/816-NHRI_en.pdf (2014. március 28.)

²⁷ Margit Ammer, Niall Crowley, Barbara Liegl, Elisabeth Holzleithner, Katrin Wladasch, Kutsal Yesilkagit: 2010, 8-117

²⁸ <http://www.equineteurope.org/> (2014. március 28.)

²⁹ <http://www.equineteurope.org/-About-us-> (2014. március 28.)

1.3.2 Equinet munkája

A hálózat egy 2002 és 2004 közötti 2 éves projekt alapjaira³⁰ épült, amelynek a célja az együttműködés erősítése a specializálódott szervek között. Az Equinet fő céljának tekinti, hogy munkájával segítse az egyenlőségi testületeket, így azok elérjék teljes potenciáljukat azáltal, hogy fenntartják és fejlesztik a hálózatot európai szinten, továbbá a munkája átláthatóságára, illetve munkaadóként a bevált gyakorlat betartására törekszik. A hálózat működésének sikeressége terén az egyik kulcsfontosságú elem a nemzeti egyenlőségi testületek aktivitása. Ezen aktivitás fokozásához az Equinet az információk, adatok és szakértelmek esélyegyenlőségi hatóságok közötti cseréjének, áramlásának elősegítésével járul hozzá. Ennek keretében állandó továbbképzési szemináriumokat szerveznek a testületeknél dolgozóknak, valamint munkacsoportokat alakítanak. A munkacsoportok tagjai a nemzeti egyenlőségi testületekből kerülnek ki, 5 tárgykör köré szerveződve. Ezek a következők:

1. egyenlőségi jog a gyakorlatban
2. stratégia fejlődése
3. kommunikációs stratégiák és gyakorlatok
4. politika formálása
5. nemekkel kapcsolatos problémák.

Mindezek mellett tanulmányokat is készít, publikál az esélyegyenlőségi hatóságok munkájához kapcsolódóan. A legfőbb döntéshozó testülete az éves általános ülés, amelyen minden egyenlőségi testület részt vesz. Emellett egy választott ügyvezető testület felelős a hálózat általános vezetésért, a stratégia alakításáért, valamint titkárság is segíti a hálózat eredményes működését.³¹

1.3.3 Feladatkör

Az Equinet stratégiai tervezeteket készít, az első 2007 és 2010³² között volt hatályban, ezen időintervallum alatt a tagok száma 33-ra nőtt. A mostani tervezet 2011-től 2014³³ végéig tart, ebben 4 fő cél került meghatározásra:

³⁰ 'Strengthening the co-operation between specialised bodies for the implementation of equal treatment legislation' (2014. március 28.)

³¹ <http://www.equineteurope.org/-About-us-> (2014. április 05.)

³² <http://www.equineteurope.org/-Strategic-Plans-Annual-reports-> (2014. április 05.)

³³ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/Strategic_Plan-2.pdf (2014. április 05.)

1. növelni az egyenlőségi testületek személyzetének a képességeit és kapacitását, fejleszteni a dolgozók ismereteit, tudatosságát, képességeit, valamint javítani a munkaminőségét,
2. növelni a stratégiai kapacitásukat, stimulálni és támogatni az esélyegyenlőségi hatóságokat hatáskörük és anyagi forrásaik stratégiai kihasználására továbbá, segíteni, a testületek egyenlőségi és diszkriminációs problémák kommunikálása terén való hatékonyságát,
3. azonosítani és kommunikálni az esélyegyenlőségi hatóságok munkája és tapasztalatai alapján leszűrt tanulságokat, valamint elemezni az ebből következő tanulási folyamatot, az elemzést megfelelő módon és időn belül az Európai Bizottság, illetve más jelentős európai és nemzetközi résztvevő számára elérhetővé tenni, emellett követni a politika fejlesztését Európai Unió szinten,
4. növelni az Equinet és tagjai elismertségét és a stratégiai pozícióját minden részvevőnél Európai Unió szinten, fenntartani a hálózatot, támogatni a tervezett bővítést, növekedést valamint növelni a hálózaton kívüli legitimitását az Equinetnek.

Ezt a stratégiai tervezetet 2010. novemberben fogadták el az éves általános ülésen. Mindezek mellett kívül minden évben készítenek egy munkatervet, amelynek megvalósulását az adott év vége után elkészített éves jelentésben értékelnek.

1.4 Nemzeti emberi jogi intézmények és nemzeti egyenlőségi testületek viszonya

1.4.1 Általános ismertető

Mind a nemzeti emberi jogi intézmények, mind a nemzeti egyenlőségi testületek kulcs szerepet játszanak az esélyegyenlőségi jogok és az emberi jogok érvényesítésében, előremozdításában. Mindkét jogintézmény hasonló tevékenységet folytat, valamint hasonló funkciókat lát el, jogi erejük is hasonló, emellett a céljaik között is több átfedés mutatható ki.

1.4.2 Emberi jogi intézmények

Az emberi jogi intézményeknek az emberi jogok betartását felügyelik, működésének alapelveit nemzetközi szinten szabályozzák és nem regionális szinten, ahogy az az esélyegyenlőségi hatóságoknál megfigyelhető. Az egyenlőségi testületekkel ellentétben az

emberi jogi intézmények nem kizárólag a diszkriminációt elszenvedő egyéni áldozatokkal foglalkozik, hanem a magán szektoron belüli vállalatokkal is.

1.4.3 Akkreditáció

Az Egyesült Nemzetek Szervezete által meghatározott Párizsi Alapelvek alkalmazandóak kötelezően az intézményekre, mércét állítanak eléjük a függetlenséggel, mandátummal, a funkciók és hatalom kiterjesztésével, valamint a működési hatékonysággal kapcsolatban.³⁴ Az intézmények munkáját az ICC segíti, amely akkreditálja a nemzeti emberi jogi intézményeket a 3 meglévő státusz valamelyikébe. 'A' státuszt kapnak azon országok, amelyeknek intézménye teljesen összhangban van a Párizsi Alapelvekkel, az összes felállított mércének megfelelnek. A 'B' státuszú országok intézményei nem valósítják meg teljes mértékben a Párizsi Alapelveket vagy nem biztosítottak megfelelő információkat a teljesítéssel kapcsolatban. Kétféle mód közül választhatnak általánosan az akkreditációért folyamodó intézmények. Vagy több energia befektetéssel viszonylag hosszabb időn keresztül teljes összhangra törekcsenek a Párizsi Alapelvekkel az 'A' státusz elnyeréséért, vagy először a 'B' státuszt szerzik meg kevesebb munkával és miután így már részesei a körforgásnak tovább dolgoznak azon, hogy az 'A' státuszt megkaphassák.³⁵ Azok az országok, amelyek nem tagjai az ICC szervezetének és csak megfigyelő szerepet töltenek be, 'C' státuszt kapnak.³⁶ Az Európai Unión belüli országok intézményeinek ICC általi besorolása az alábbi táblázatban található:

Országok	Státusz
Dánia, Egyesült Királyság*, Franciaország, Görögország, Hollandia, Horvátország, Írország, Lengyelország, Luxemburg, Németország, Portugália, Spanyolország	A
Ausztria, Belgium, Bulgária, Magyarország, Svédország, Szlovákia, Szlovénia	B
Románia	C ³⁷

³⁴ <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=245> (2014. április 7.)

³⁵ Haász Veronika: A nemzeti emberi jogi intézmények akkreditációja, In: Miskolci Jogi Szemle 5. évfolyam 2. szám, 2010 (2014. október 12.)

³⁶ Sziklay Júlia: Az ombudsman nemzeti emberi jogi intézményi (NHRI) státusa, Nemzet és Biztonság, 2011. December

³⁷ <http://nhri.ohchr.org/EN/Contact/NHRIs/Pages/Europe.aspx> (2014. október 12.)

* Az Egyesült Királyságon belül Észak-Írországnak és Skóciának is külön 'A' státuszú nemzeti emberi jogi intézménye van

1.4.4 Integráció

A legtöbb európai uniós országban különböző testületek látják el az egyenlőségi testület és a nemzeti emberi jogi intézmények feladatait. Az általános trend az, hogy teljes körű elválasztásra kerülnek egymástól az esélyegyenlőség és az egyéb alapvető emberi jogok, annak ellenére, hogy az egyenlőség az alapvető jogok közé tartozik. Azonban az utóbbi időben, több országban is egy integrált testület látja el a különböző szerepköröket. Jelen integráció megvalósításának 2 eddig alkalmazott módja terjedt el, jelesen vagy összevonásra kerül a 2 intézmény és ezen túl a mind a 2 hatáskört ellátja az így alakult testület, vagy újonnan állítanak fel egy olyan intézményt, amely egyenlőségi testület és nemzeti emberi jogi intézmény is egyben. A Dán Intézet az Emberi Jogokért volt az első, amely mindkét hatáskörrel rendelkezett, azóta már más országokban főként nyugat-európában figyelhető meg ez a trend.³⁸

³⁸ Neil Crowther and Colm O'Cinneide: BRIDGING THE DIVIDE? Integrating the Functions of National Equality Bodies and National Human Rights Institutions in the European Union, 2013, 64

2. Promóciós típusú egyenlőségi testület

A promóciós tevékenységet végző hatóságok főként a bevált gyakorlatok átültetését igyekeznek elősegíteni más szervezeteknél, valamint felhívják a figyelmet az esélyegyenlőség fontosságára, és az ezzel kapcsolatos jogokra. Fejlesztik a társadalom ismereteit az egyenlő bánásmóddal összeköttetésben, emellett jogi tanácsokat nyújtanak és segédkeznek a diszkriminációt elszenvedett egyéneknek. E promóciós típusú testületek főként segítő és pártfogó szerepet játszanak, a diszkrimináció áldozatait segítik abban is, hogy bíróság vagy más döntéshozó szerv elé vigyék az ügyeiket.

2.1 A finn Egyenlőségi Ombudsman

„A nők elleni erőszak emberi jogsértés, ami az egyén és a társadalom számára is súlyos következményekkel jár.”³⁹

2.1.1 Kialakulás

1987. január 1-én az Egyenlőségi Ombudsmanról és az Egyenlőségi Tanácsról szóló törvény⁴⁰ hatályba lépésével jött létre az Egyenlőségi Ombudsman (ebben a fejezetben Ombudsman). Ezen intézmények létrehozását a szintén ekkor hatályba lépő Nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló törvény⁴¹ hívta életre. A törvény célja a nők helyzetének javítása kiváltképpen a munka területén, a legutóbbi 2005-ös reformot követően egy újabb átfogó módosítás várható a közeljövőben.⁴² Az Ombudsman független hatóságként működik a Szociális- és Egészségügyi Minisztériumon belül. Áland, Finnország autonóm tartománya önálló egyenlőségi törvénnyel rendelkezik, amelynek felügyelete a Diszkriminációs Ombudsman feladata.⁴³

³⁹ Annual report 2013 by the Ombudsman for Equality (2014. szeptember 29.), 46, saját fordítás „Violence against women is a human rights violation that has serious consequences both for the individual and society.”

⁴⁰ http://www.tasa-arvo.fi/en/legislation/equality_ombudsman (2014. szeptember 29.)

⁴¹ <http://www.tasa-arvo.fi/en/publications/act2005> (2014. szeptember 29.)

⁴² Annual report 2013 by the Ombudsman for Equality, 8 (2014. szeptember 29.)

⁴³ <http://www.tasa-arvo.fi/en/ombudsman>

2.1.2 Felépítés

Az Egyenlőségi Ombudsmanról és az Egyenlőségi Tanácsról szóló törvény értelmében az Ombudsmannak külön irodával kell rendelkeznie, valamint egy helyettes igazgató is segíti a munkáját. Az Ombudsman rendelkezése alapján a helyettes igazgató eljárhat és felléphet az Ombudsman nevében. Az Egyenlőségi Ombudsman Irodájának személyzetét az államtanács vagy a Szociális- és Egészségügyi Minisztérium nevezi ki, ez utóbbi számára éves jelentést kell készítenie.⁴⁴ Az Ombudsman éves költségvetése a 2010-2013-as időszakban változó tendenciát mutat.

Év	Költségvetés (euró)
2010	100.000 ⁴⁵
2011	136.000 ⁴⁶
2012	110.000 ⁴⁷
2013	125.000 ⁴⁸

2.1.3 Hatáskör

Az Ombudsman promóciós típusú egyenlőségi testület, amelynek hatáskörébe főként a nemek közötti egyenlőség biztosítása tartozik.

Az Egyenlőségi Ombudsman által lefedett tulajdonságok és területek ⁴⁹		
Tulajdonságok	Területek	
	Foglalkoztatásban	Foglalkoztatáson túl
Nemek egyenlősége	✓	✓
Faji és etnikai származás		
Életkor		
Fogyatékoság		
Szexuális orientáció		
Vallás és világnézeti meggyőződés		

⁴⁴ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/PROFILE_OE_FIN-2.pdf (2014. szeptember 29.)

⁴⁵ Annual report 2010 by the Ombudsman for Equality, 43 (2014. szeptember 29.)

⁴⁶ Annual report 2011 by the Ombudsman for Equality, 53 (2014. szeptember 29.)

⁴⁷ Annual report 2012 by the Ombudsman for Equality, 59 (2014. szeptember 29.)

⁴⁸ Annual report 2013 by the Ombudsman for Equality, 43 (2014. szeptember 29.)

⁴⁹ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/PROFILE_OE_FIN-2.pdf (2014. szeptember 29.)

Transz neműség	✓	✓
----------------	---	---

Az Egyenlőségi Ombudsmanról és az Egyenlőségi Tanácsról szóló törvény 4 alapvető feladatkört állapít meg az Ombudsman részére:

1. a Nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló törvény betartásának felügyelése,
2. az előbb említett törvény elősegítése érdekében kezdeményezések, tanácsok és útmutatások adása,
3. információ biztosítása az egyenlőségi törvényhozással kapcsolatban,
4. a nők és férfiak közötti egyenlőség felügyelése a társadalom különböző szintjein.⁵⁰

Az Ombudsman segítséget nyújt a diszkrimináció áldozatainak. A jogköre a törvényszegés megállapításáig tart, döntései nem kötelező erejűek, instrukciókat és útmutatásokat nyújt a törvény szerinti magatartás folytatására. Különleges esetekben más hatóságokhoz továbbíthatja az ügyeket, főként a Nemi Egyenlőségi Tanácshoz, amely pénzbírságot szabhat ki egyes esetekben.⁵¹

2.1.4 Statisztikai adatok

A 2013-as évben az Ombudsmanhoz 376 tanácskérésre irányuló telefonos, illetve 465 írásos megkeresés érkezett, különböző tárgyú problémákkal kapcsolatban. A legnagyobb számú megkeresés diszkriminációt érintő ügyben történt.

Írásos megkeresések 2013-ban ⁵²	
Esetek jellege	Esetek száma
Diszkriminációval kapcsolatban	211
Nem az Ombudsman kompetenciájába tartozik	100
Egyenlőségi tervek támogatása és felügyelete	62
Egyéb kategória (adminisztrációs, kommunikációs kérdések)	38
Információkérés	33
Más hatóságokhoz átirányított eset	14
Kvótával kapcsolatban	7

⁵⁰ http://www.tasa-arvo.fi/en/legislation/equality_ombudsman (2014. szeptember 29.)

⁵¹ Annual report 2013 by the Ombudsman for Equality, 5 (2014. szeptember 29.)

⁵² Annual report 2013 by the Ombudsman for Equality, 42 (2014. szeptember 29.)

Összesen	465
-----------------	------------

Az Ombudsman könnyen elérhetőségét nem csak az esetek viszonylagosan magas száma mutatja, hanem az is, hogy a hivatalos honlapja a 2013-as évben negyvenezer látogatónál is többet számlál. Ez annak is köszönhető, hogy nem csak a hivatalos, finn nyelven érhető el, hanem angol nyelven is minden információ fellelhető. Ezen kívül az Ombudsman megtalálható Facebookon és Twitteren is, ezáltal a fiatalabb generáció számára is könnyen elérhetővé válik.⁵³

2.2 Írorszáiban működő Egyenlőségi Hatóság

„Az Egyenlőségi Hatóság víziója egy egyenlő társadalomért tiszta és erős, amit vezetéssel, szenvedéllyel és erővel fogunk űzni.”⁵⁴

2.2.1 Kialakulás

Az 1998-as Foglalkozásbeli Egyenlőségről szóló törvény⁵⁵ alapján került felállításra 1999. október 18-án az Egyenlőségi Hatóság (ebben a fejezetben Hatóság). E független egyenlőségi testület feladat- és hatásköre a 2000. évi Egyenlő Státusz,⁵⁶ a 2004. évi Egyenlőségi,⁵⁷ valamint a 2008. évi Civil jogról⁵⁸ szóló törvényben módosult. A Hatóság 3 éves stratégiai terveket dolgoz ki, amit az Igazságügyi és Egyenlőségi Miniszternek nyújt be engedélyezésre, illetve a Parlament elé terjesztésre.

2.2.2 Felépítés

A Hatóság irányításáért egy 12-16 főből álló Tanács felelős, amelynek tagjait az Igazságügyi és Egyenlőségi Miniszter nevezi ki. Emellett a munkáját különféle bizottságok segítik jelentés készítésével, valamint javaslat tétellel. A 2012-es évben 5 bizottság működött:

- Pénzügyi bizottság,
- Jogi bizottság,
- Személyzeti és adminisztratív bizottság,

⁵³ Annual report 2013 by the Ombudsman for Equality (2014. szeptember 29.), 43

⁵⁴ Statagic Plan 2009-2011 by the Equality Authority, 4, saját fordítás „The Equality Authority’s vision for an equal society is clear and strong, and we will pursue this with leadership, passion and vigour.”

⁵⁵ <http://www.irishstatutebook.ie/1998/en/act/pub/0021/index.html> (2014. szeptember 29.)

⁵⁶ <http://www.irishstatutebook.ie/2000/en/act/pub/0008/index.html> (2014. szeptember 29.)

⁵⁷ <http://www.irishstatutebook.ie/2004/en/act/pub/0024/index.html> (2014. szeptember 29.)

⁵⁸ <http://www.irishstatutebook.ie/2008/en/act/pub/0014/index.html> (2014. szeptember 29.)

- Irányításért felelő bizottság,
- Ellenőrző bizottság.⁵⁹

2.2.3 Hatáskör

Promóciós típusú egyenlőségi testületek csoportjához tartozik a Hatóság. Ennek megfelelően bíróság előtt képvisel, saját nevében folytat eljárást, ügyfelei érdekében egyezség elérésére törekszik, vizsgálatot folytat, valamint ösztönzi és segíti a munkaadókat foglalkoztatási egyenlőségi akciótervek készítésére. A foglalkoztatás, az áruhoz és szolgáltatáshoz és az oktatási létesítményekhez való egyenlő hozzáférés biztosításához kapcsolódóan a Hatóság kilenc védett tulajdonságot fed le.

Az Egyenlőségi Hatóság által lefedett tulajdonságok és területek ⁶⁰		
Tulajdonságok	Területek	
	Foglalkoztatásban	Foglalkoztatáson túl
Nemek egyenlősége	✓	✓
Faji és etnikai származás	✓	✓
Életkor	✓	✓
Fogyatékoság	✓	✓
Szexuális orientáció	✓	✓
Vallás és világnézeti meggyőződés	✓	✓
Egyéb*	✓	✓

*társadalmi státusz; családi státusz; vándorló közösségek

2.2.4 Stratégiai célok, statisztikai adatok

A Hatóság víziójának eléréséhez stratégiai célokat tűz ki maga elé, alapvetően hat ilyen cél létezik, amelyeknek a tárgyai változhatnak. Ezek a célok a következők:

⁵⁹ Annual report 2012 by the Equality Authority , 11

⁶⁰ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/profile_ea_ie.pdf (2014. szeptember 29.)

1. Megbízható, pontos és hozzáférhető információ biztosítása az egyenlőséggel kapcsolatban.
2. Segítség és szolgáltatás nyújtása az egyenlő jogok védelme és kikényszerítése kapcsán az egyének számára.
3. Az egyenlőség támogatása érdekében egyenlőségi partnerségek létrehozása a magán- és közszektor szervezeteivel.
4. Minőségi kutatások készítése, valamint a sürgető egyenlőségi problémák kiemelése.
5. Egy vagy több területen is felmerülő speciális egyenlőségi probléma kiemelése illetve potenciális megoldás keresése.
6. Forrásainak hatékony és hatásos felhasználása, ezáltal elősegítve a társadalmi változást.⁶¹

A Hatóság ügyeinek a száma 2009-2012 közötti időszakra nézve egy folyamatosan csökkenő tendenciát mutat.

	2009 ⁶²	2010 ⁶³	2011 ⁶⁴	2012 ⁶⁵
Feldolgozott ügy	685	332	289	196
Új ügy	213	116	156	41
Lezárt ügy	465	199	134	91
Képviselő garانتálása	21	15	23	11
Képviselő visszautasítása	6	0	2	15

2.2.5 Ír Emberi Jogi és Egyenlőségi Bizottság

A 2014-es Ír Emberi Jogi és Egyenlőségi Bizottságról szóló törvény⁶⁶ hatálybalépésekor a Hatóság független intézményként megszűnt. Az Ír Emberi Jogi és Egyenlőségi Bizottság, az Egyenlőségi Hatóság illetve az Emberi Jogi Bizottság összeolvadásával jön létre. A fent említett törvény alapján az Igazságügyi és Egyenlőségi Miniszter határozta meg az Ír Emberi Jogi és Egyenlőségi Bizottság felállításának napját.

⁶¹ Annual report 2012 by the Equality Authority (2014. szeptember 29.) 12-90

⁶² Casework Statics 2009 by the Equality Authority (2014. szeptember 29.), 1-3

⁶³ Annual report 2010 by the Equality Authority (2014. szeptember 29.), 28

⁶⁴ Annual report 2011 by the Equality Authority (2014. szeptember 29.), 28

⁶⁵ Annual report 2012 by the Equality Authority (2014. szeptember 29.), 28

⁶⁶ <http://www.irishstatutebook.ie/pdf/2014/en.act.2014.0025.pdf> (2014. szeptember 29.)

3. Promóciós típusú integrált intézmény

A promóciós típusú integrált intézmények tevékenysége, megegyezik a promóciós típusú egyenlőségi testületekével, azzal a különbséggel, hogy hatáskörük az emberi jogok védelmére is kiterjed, valamint a Párizsi Alapelvekkel összhangban végzik munkájukat.

3.1 A Svéd Királyságban működő Egyenlőségi Ombudsman

„Víziónk egy olyan társadalom létrejötte, ahol mindenki az egyenlő értékének és jogának a tisztelete magától értetődő.”⁶⁷

3.1.1 Kialakulás

Az Egyenlőségi Ombudsman képvisellete 2009. január 1-én jött létre. Ez a képviselő a korábbi négy ombudsman intézményét egyesítette, a Diszkriminációs Törvény⁶⁸ (SFS 2008:567) értelmében. A korábbi ombudsmanok hatásköre elkülönült egymástól, az alábbi 4 védett tulajdonság szerint:

1. nemi egyenlőség,
2. etnikai, faji, vallás és hit,
3. szellemi- és mozgáskorlátozottság,
4. szexuális orientáció.

Az Egyenlőségi Ombudsman hatásköreit a már említett Diszkriminációs Törvény illetve az Egyenlőségi Ombudsmanról szóló Törvény⁶⁹ (SFS 2008:568) határozza meg. Az Egyenlőségi Ombudsman az ICC által akkreditált 'B' típusú emberi jogi intézmény is.

3.1.2 Képviselő felépítése

A döntően promóciós típusú Egyenlőségi Ombudsmanhoz a köz- és magánszektorból is lehet fordulni. Döntései nem kötelező erejű ajánlások, azaz nem bírnak jogi kötőerővel. A képviselő vezetése egyszemélyes, amelyet az úgynevezett Főigazgató (Egyenlőségi Ombudsman) irányít, akit a kormány nevez ki. Az Ombudsman képviselő nevében

⁶⁷ <http://www.do.se/Documents/sprak/english/About%20the%20Equality%20Ombudsman.pdf> (2014. május 1.)- saját fordítás: Our vision is a society where respect for everyone's equal value and rights is a matter of course.

⁶⁸ <http://www.do.se/Documents/om-do/discrimination-act-2013.pdf> (2014. május 1.)

⁶⁹ <http://www.government.se/content/1/c6/11/81/97/236bdd76.pdf> (2014. május 1.)

cselekszik, és egyedül felel a tevékenységéért. Munkájának segítésére egy Tanácsadó Bizottság is felállításra került, amely értelemszerűen tanácsot ad, illetve támogatást biztosít az Ombudsmannak bármely hatáskörébe tartozó ügyel kapcsolatban. A Bizottság tagjait a Főigazgató nevezi ki, akárcsak a képviselőt többi dolgozóját. A képviselőnek éves jelentésben kell beszámolnia a munkájáról a kormány felé.⁷⁰

3.1.3 Hatáskör

A Diszkriminációs Törvény értelmében az Egyenlőségi Ombudsman széles mandátummal rendelkezik, a megkülönböztetés számos területét lefedi hatásköre.

Az Egyenlőségi Ombudsman által lefedett tulajdonságok és területek ⁷¹		
Tulajdonságok	Területek	
	Foglalkoztatásban	Foglalkoztatáson túl
Nemek egyenlősége	✓	✓
Faji és etnikai származás	✓	✓
Életkor	✓	✓
Fogyatékoság	✓	✓
Szexuális orientáció	✓	✓
Vallás és világnézeti meggyőződés	✓	✓
Transz neműség	✓	✓

Az Ombudsman fő feladatai közé tartozik a tudatosság növelése, valamint információ biztosítása a diszkrimináció ellenes és egyenlőségi törvényekkel kapcsolatban. Emellett fogad és kivizsgál esetlegesen érkező panaszokat, illetve az Ombudsman bíróságon is képviselheti a diszkrimináció áldozatait. A panaszok közül kiemelésre méltó, azon válfaja, mely, ha gyermekgondozási szabadság alatt kevésbé kedvezően kezelnek valakit a munkahelyén. Továbbá tanácsadást biztosít az egyenlő jogok és a diszkrimináció megelőzés szélesebb körben való megismeréséhez, valamint képzéseket tart a hátrányos megkülönböztetés elleni

⁷⁰ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/profile_eo_sw.pdf (2014. május 1.)

⁷¹ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/profile_eo_sw.pdf (2014. május 2.)

védelemről. Mindemellett felügyeli, hogy a munkaadók, egyetemek és iskolák megfelelését a diszkriminációellenes törvények által kirótt kötelezettségeknek a hátrányos megkülönböztetés megelőzésével kapcsolatban. Hasznos módszereket, eszközöket biztosít ezeknek az intézményeknek, melyek által minél hatékonyabban képesek teljesíteni az eléjük támasztott elvárásokat. Jelentések publikálása mellett nemzetközi együttműködésekben is részt vesz.⁷²

3.1.4 Statisztikai adatok

Az Egyenlőségi Ombudsman 2010 és 2012 közötti tevékenységéről érhetőek el adatok.

	2010	2011	2012
Beadványok száma*	7751	6241	6563
Panaszok száma	2892	2353	1832
Befejezett ügyek száma	49	102	32
Ombudsman média megjelenése	7000	5500	3500 ⁷³

* formális panaszok száma nélkül

Az Egyenlőségi Ombudsman működéséhez biztosított költségvetés a 2011 és 2013 közötti időszakban:

	Éves költségvetés (SEK)
2011	92.900
2012	93.849
2013	94.356 ⁷⁴

Az Egyenlőségi Ombudsman költségvetése kiegészülhet emellett esetleges további bizottságok létrehozása érdekében, amelyek az egyenlőség előremozdításához szükséges tevékenységeket végezhetnek.

⁷² <http://www.do.se/Documents/sprak/english/About%20the%20Equality%20Ombudsman.pdf>, 5-6 (2014. május 2.)

⁷³ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/profile_eo_sw.pdf, 3 (2014. október 12.)

⁷⁴ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/profile_eo_sw.pdf, 4 (2014. október 12.)

3.2 A Dán Királyságban működő Dán Emberi Jogi Intézet

„A diszkrimináció elfogadhatatlan az indítékra való tekintet nélkül.”⁷⁵

3.2.1 Kialakulás

1987-ben egy parlamenti döntés hozta létre a Dán Emberi Jogi Központ intézményt, amely még csak nemzeti emberi jogi intézményként működött. 1993-ban került felállításra a Testület az Etnikai Egyenlőségért. Egy 2002-es törvény⁷⁶ értelmében formálisan is létrejött a Dán Emberi Jogi Intézet (ebben a fejezetben: Intézet), amely elődje munkáját folytatja, illetve átvette a Testület az Etnikai Egyenlőségért munkáját, miután összevonásra került a 2 intézmény. Ezt követően az Intézet egyenlőségi testületként is funkcionál, hiszen a törvényi rendelkezésbe foglalva az Intézet feladatai közé tartozik az egyenlő bánásmód pártfogása faji és etnikai alapon, illetve az diszkriminációt elszenvedők segítése. Ellenben a 2 intézmény összevonása nem volt akadálytól mentes, ellenséges politikai környezet övezte, amely az első években az egyenlőség pártolásának hatékonyságát is hátráltatta.⁷⁷

3.2.2 Egyenlő Bánásmód Bizottság

A Dán Emberi Jogi Intézet keretein belül külön bizottság került felállításra, 2003. április 24-én Egyenlő Bánásmódért Bizottság néven.⁷⁸ Ennek feladata erősíteni a jogi védelmet a diszkriminációval szemben azáltal, hogy széles körben elérhetővé teszi az információt az egyenlőségi jogokról, valamint ismerteti a panasz benyújtásának lehetséges helyszíneit. Javítani próbálja a segítséghez való hozzáférést a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak. Emellett erősíteni kívánja a diszkriminációs cselekedetek feletti ellenőrzést. A Bizottság évente 4-szer ülésezik, valamint éves konzultációt tart az egyenlő bánásmód helyzetéről Dániában az Egyenlőbánásmód Részleg⁷⁹ pártfogásában. A részleg hatáskörei hasonlóak a Bizottságéhoz. Funkciói között szerepel szintén a segítség nyújtása a diszkrimináció potenciális áldozatainak. Ezen kívül megpróbálja beteljesíteni azokat a feladatokat és kötelezettségeket, amik a Dán Emberi Jogi Intézet egyenlőségi testületet is betöltő szerepe miatt hárulnak rá. Igyekszik ellenőrizni és elősegíteni az ENSZ által elfogadott

⁷⁵ Annual Report to the Danish Parliament 2013- saját fordítás: Discrimination is unacceptable, regardless of reason.

⁷⁶ Act governing the Establishment of the Danish Centre for International Studies and Human Rights Act no. 411 of 6 June 2002 (2014. április 27.)

⁷⁷ Neil Crowther and Colm O’Cinneide, 2013, 21-22 (2014. április 27.)

⁷⁸ <http://www.humanrights.dk/about-us/committee-equal-treatment> (2014. április 27.)

⁷⁹ <http://www.humanrights.dk/about-us/departments/equal-treatment> (2014. április 27.)

Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló Egyezmény teljesítését. Független felméréseket készít szociális problémákkal kapcsolatban is, amelyek a későbbiekben kezdőpontjai lehetnek egy a parlament vagy kormányzat számára készített javaslatnak. Ezek mellett fő feladatai közé tartozik a figyelemfelkeltés és a tudatosság növelése az egyenlőbármódhoz kapcsolódóan.

3.2.3 Hatáskör

Döntően promóciós típusú testületek közé tartozik az Intézet, jogi támogatást nyújt, valamint 'A' státuszú nemzeti emberi jogi intézmény is. Esélyegyenlőségi hatóságként 2002 óta védelme alá tartozik a faji és etnikai alapon való megkülönböztetés, mely 2011-ben tovább bővült, s már a nemek egyenlőségéért is küzd. Lépéseket tesz a diszkrimináció elleni védelemben a 2000/43/EK, a 2004/113/EK és a 2006/54/EK európai uniós direktívákkal összhangban. Az emberi jogok védelmének előremozdításának egyik fő eleme az egyenlő bármód, ebből kifolyólag horizontális megközelítéssel több tulajdonságot is lefed, például az életkor, szexuális orientáció, hit és vallás terén.

Az Intézet által lefedett tulajdonságok és területek ⁸⁰		
Tulajdonságok	Területek	
	Foglalkoztatásban	Foglalkoztatáson túl
Nemek egyenlősége	✓	✓
Faji és etnikai származás	✓	✓
Életkor	✓	
Fogyatékossg	✓	
Szexuális orientáció	✓	
Vallás és világnézeti meggyőződés	✓	

Az Intézet tevékenységei közé tartozik:

1. a potenciális áldozatok informálása,

⁸⁰ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/PROFILE_DIHR_DK.pdf (2014. április 27.)

2. kommunikációs tevékenységek,
3. kutatások és publikációk közzétevése,
4. adatgyűjtés és ellenőrzés,
5. egyenlőség népszerűsítésének érdekében új eszközök fejlesztése,
6. kormány, parlament, minisztériumok, közhatalmak tájékoztatása.⁸¹

3.2.4 Statisztikai adatok

Az Intézet költségvetése 2011 és 2013 között folyamatosan növekedett, viszont az Intézet által vizsgált ügyekről nem találhatóak adatok.

	Éves költségvetés (ezer DKK)
2011	119.709 ⁸²
2012	122.768 ⁸³
2013	126.020 ⁸⁴

⁸¹ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/PROFILE_DIHR_DK.pdf (2014. április 27.)

⁸² Annual Report 2011, 37 (2014. október 12.)

⁸³ Annual Report 2012, 33 (2014. október 12.)

⁸⁴ Annual Report to the Danish Parliament 2013, 29 (2014. október 12.)

4. Bíróági típusú egyenlőségi testület

A bíróági típusú egyenlőségi testületek az idejük és anyagi forrásuk jelentős részét meghallgatásokat tartására, vizsgálódásra és az eléjük került egyének helyzetével kapcsolatos döntésekre fordítják. E szervezetek olyan, szakértelemmel bíró ítélkező testületek, akik segítik a hátrányosan megkülönböztetett áldozatokat, azáltal, hogy megállapítják a törvényszegést, illetve bizonyos intézmények bírságot is kiszabhatnak, ilyen például a magyarországi Egyenlő Bánásmód Hatóság.

4.1 Szerb Egyenjogúság-védő biztos

„Szerbia hatalmas előrelépést tett az elmúlt pár évben, de még többet kell tennünk egy egyenlő társadalom kialakításáért, amely garantálja a szabadságokat.”⁸⁵

4.1.1 Kialakulás

A Szerb Köztársaságban a 2009. évi Antidiszkriminációs törvény⁸⁶ értelmében jött létre az Egyenjogúság-védő biztos intézménye (ebben a fejezetben: Biztos). Az első Biztost 2010-ben nevezték ki, akinek a mandátuma 5 évre szól, emellett egyszer újra kinevezhető. Az Antidiszkriminációs törvény mellett a szerb alkotmány diszkriminációra vonatkozó részei, az egyenlőség témájában születő nemzetközi dokumentumok illetve általános és speciális szerb diszkrimináció ellenes törvények betartását felügyeli a Biztos.⁸⁷

4.1.2 Felépítés

A Biztost munkája ellátásában egy szakszolgálat segíti, amely létrehozataláról a Képviselőház döntött, azonban a szakszolgálat működési és szervezeti szabályzatát a Biztos határozza meg, amelyet a Képviselőház jóváhagy.⁸⁸ Ezen felül 3 segéd is a Biztos rendelkezésére áll, akik tipikusan az alábbi 3 szektorért felelősek:

⁸⁵ saját fordítás, Nevena Petrušić (Biztos): "Serbia has made a significant progress in last couple of years, but there is more to be done if we want to have a society of genuine equality which guarantees freedoms."

⁸⁶ Antidiszkriminációs törvény, 2009: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_128034.pdf (2014. október 5.)

⁸⁷ <http://www.ravnopravnost.gov.rs/en/about-us/basic-information> (2014. október 5.)

⁸⁸ Antidiszkriminációs törvény, 2009

- általános ügyek,
- nemzetközi együttműködések és projektek,
- egyenlőség védelmének fejlesztése.⁸⁹

4.1.3 Hatáskör

A Biztos a bírósági típusú egyenlőségi testületek közé tartozik, a benyújtott panaszok megoldására ajánlásokat tesz, azonban ezek nem kötelező érvényűek. A Biztos által lefedett védett tulajdonságok széleskörűek.

Az Egyenjogúság-védő biztos által lefedett tulajdonságok és területek ⁹⁰		
Tulajdonságok	Területek	
	Foglalkoztatásban	Foglalkoztatáson túl
Nemek egyenlősége	✓	✓
Faji és etnikai származás	✓	✓
Életkor	✓	✓
Fogyatékoság	✓	✓
Szexuális orientáció	✓	✓
Vallás és világnézeti meggyőződés	✓	✓
Egyéb*	✓	✓

*bőrszín, származás, állampolgárság, nyelv, nemi identitás, pénzügyi helyzet, genetikai jellemvonás, egészség, családi státusz, megjelenés, politikai-, kereskedelmi- vagy más szervezeti tagság

A Biztos az egyenlőség védelme érdekében széles hatáskörrel rendelkezik, amelyeket az Anti-diszkriminációs törvény 9 pontban határoz meg.

1. Beérkező panaszok átvevése, véleményezése illetve javaslattevés.

⁸⁹ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/PROFILE_CPE_SRB.pdf (2014. október 5.)

⁹⁰ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/PROFILE_CPE_SRB.pdf (2014. október 5.)

2. Információ biztosítása a lehetséges bírósági vagy más jogvédelmi eljárással kapcsolatban.
3. Vádat emelhet az Antidiszkriminációs törvény 43. cikke alapján a maga nevében.
4. Szabálysértést állapíthat meg a védett területek valamelyikének megsértésekor.
5. Éves jelentést illetve speciális jelentést készít a Képviselőház számára.
6. Figyelem felhívás a leggyakrabban előforduló diszkriminációs esetekre.
7. Felügyeli a törvények és más előírások betartását.
8. Együttműködik más egyenlőséget vagy emberi jogot védő szervvel.
9. Egyenlőséget védő intézkedések alkotására tehet javaslatot közhatalmi szervek illetve egyéb személyek számára.⁹¹

4.1.4 Statisztikai adatok

A Biztos intézményének 2010-es felállítása óta a beérkező panaszok és ügyek száma, mint ahogy az ábrán is jól érzékelhető, folyamatosan nő.

	2010 ⁹²	2011 ⁹³	2012 ⁹⁴	2013 ⁹⁵
Ügyek száma összesen	126	367	602	763
Panaszok száma	124	349	465	716
Természetes személyek által benyújtott panasz	nincs pontos adat	257	381	552
Férfiak által benyújtott	nincs pontos adat	139	222	336
Nők által benyújtott	nincs pontos adat	118	157*	214*

* 2-2 esetben nem ismert a panaszt benyújtó neme

Az erősen növekvő ügyszám ellenére a Biztos éves költségvetése folyamatosan csökken, ami megnehezíti munkája eredményes ellátását.

⁹¹ Antidiszkriminációs törvény, 2009

⁹² Regular Annual Report of the Commissioner for Protection of Equality for 2010, 12 (2014. október 5.)

⁹³ Regular Annual Report of the Commissioner for Protection of Equality for 2011, 45-49 (2014. október 5.)

⁹⁴ Regular Annual Report of the Commissioner for Protection of Equality for 2012, 53 (2014. október 5.)

⁹⁵ Regular Annual Report of the Commissioner for Protection of Equality for 2013, 141-142 (2014. október 5.)

	Éves költségvetés (ezer RSD)
2011 ⁹⁶	96.213
2012 ⁹⁷	89.471
2013	89.348
2014* ⁹⁸	65.955

* várhatóan

A Biztos nem kizárólagosan a panaszosokkal foglalkozik, hanem különböző tréningeket szervez, ezáltal is hozzájárulva az esélyegyenlőség tudatossá tételéhez. Ezen a továbbképzéseket főként bírók, rendőrök, közalkalmazottak illetve ügyészek számára tartja a Biztos.

4.2 Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Magyarországon

„Egyenlő Bánásmód – mindenkit megillet.”⁹⁹

4.2.1 Kialakulás

2004. január 28-án lépett hatályba az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény,¹⁰⁰ amely tiltja a hátrányos megkülönböztetést védett tulajdonságok alapján. Ez a törvény hozta létre az Egyenlő Bánásmód Hatóságot, amely egyenlőségi testület szerepét tölti be. Fontos megjegyezni ugyanakkor, hogy az EBH nem végezhet vizsgálatot az Ebktv. hatályba lépése előtt indult ügyekben.¹⁰¹ Az EBH autonóm államigazgatási szervvé vált 2012-ben, amely független, csak a törvénynek van alárendelve, részére feladat csak törvényben állapítható meg. A 2013-as évben több olyan jogszabály is megváltozott, amely érintette az EBH működését. Ennek következtében, az egyenlő bánásmódról szóló összes követelményt az Ebktv. tartalmaz, ezáltal átláthatóbbá vált a szabályozás.¹⁰² Véleményem szerint ez pozitív változásnak tudható be, hiszen a szabályozás átláthatóbbá válása megkönnyíti a panaszok kivizsgálását, valamint lerövidíti az ehhez szükséges időt. Ezen kívül a társadalom is könnyebben tud tájékozódni az

⁹⁶ Regular Annual Report of the Commissioner for Protection of Equality for 2011, 12 (2014. október 5.)

⁹⁷ Regular Annual Report of the Commissioner for Protection of Equality for 2012, 11 (2014. október 5.)

⁹⁸ Regular Annual Report of the Commissioner for Protection of Equality for 2013, 9 (2014. október 5.)

⁹⁹ EBH szlogenje

¹⁰⁰ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A0300125.TV (2014. május 2.)

¹⁰¹ Gyulavári Tamás: Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után
http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/Gyulavari_cikk_jan26.pdf (2014. május 2.)

¹⁰² Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2013. évi tevékenységéről (2014. október 5.)

egyenlő bánásmóddal kapcsolatban, és az esetleges hátrányos megkülönböztetésről, valamint arról, hogy milyen jogi lehetősége nyílik egy állampolgárnak az őt ért diszkrimináció elleni védelemre.

4.2.2 Felépítés

Az EBH tevékenységéért az elnök felelős, akit 9 évre nevez ki a köztársasági elnök miniszterelnöki javaslatra. Az elnökhelyettes a szakmai, valamint általános működtetési feladatok ellátásában segíti az elnököt. Az EBH létszáma nem haladhatja meg a 27 főt, valamint az EBH az alábbi szervezeti egységekre bomlik:

- Elnöki Titkárság,
- Hatósági és Jogi Főosztály,
- Gazdasági és Ellátási Főosztály,
- TÁMOP Programiroda.¹⁰³

4.2.3 Hatáskör

Az EBH a bírósági típusú egyenlőségi testületek közé tartozik, és az Ebktv. széles körben határozza meg az EBH védett tulajdonságait.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság által lefedett tulajdonságok és területek ¹⁰⁴		
Tulajdonságok	Területek	
	Foglalkoztatásban	Foglalkoztatáson túl
Nemek egyenlősége	✓	✓
Faji és etnikai származás	✓	✓
Életkor	✓	✓
Fogyatékoság	✓	✓
Szexuális orientáció	✓	✓
Vallás és világnézeti meggyőződés	✓	✓

¹⁰³ Egyenlő Bánásmód Hatóság 1/2013. számú Szervezeti és Működési Szabályzata (2014. október 5.)

¹⁰⁴ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/PROFILE_ETA_HU-2.pdf (2014. október 5.)

Egyéb*	✓	✓
--------	---	---

*bőrszín; nemzetiség; politikai vagy más vélemény; nemzetiséghez való tartozás; anyanyelv; egészségügyi állapot; ideológiai meggyőződés; családi státusz; társadalmi származás; vagyoni helyzet, nemi identitás; érdekképviselőhöz való tartozás; foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama; egyéb helyzete

Az eljárás megindulása 3 módon történhet. Egyrészt kérelem, másrészt panasz benyújtásával, végül pedig az EBH hivatalból is indíthat eljárást, valamint a közsféra mellett a magánsféra bizonyos viszonyaiban is. „Ha az eljárás során bebizonyosodik, hogy az eljárás alá vont az egyenlő bánásmód követelményét megsértette, akkor az EBH az alábbi intézkedéseket teheti:

1. elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését,
2. megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását,
3. nyilvánosságra hozhatja a jogsértést megállapító határozatát,
4. 50 ezertől 6 millió forintig terjedő bírságot szabhat ki,
5. dönthet az eljárási költségről úgy, hogy azt a jogsértő fél köteles viselni.”¹⁰⁵

4.2.4 Statisztikai adatok

Az EBH éves költségvetése 2010-2013-as időszakra nézve 2010 és 2012 között folyamatosan csökkent, azonban a 2013-as évben jelentősen nőtt az azt megelőző évhez képest, mint ahogy azt a lenti ábra is mutatja.

	Éves költségvetés (ezer Ft)
2010 ¹⁰⁶	201500
2011 ¹⁰⁷	190400
2012 ¹⁰⁸	111800
2013 ¹⁰⁹	213000

¹⁰⁵ <http://www.egyenlobanasmod.hu/cikkek/ebh-hatosag> (2014. május 2.)

¹⁰⁶ 2010. évi költségvetés <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/koltsegvetes-2010.pdf> (2014. október 5.)

¹⁰⁷ 2011. évi költségvetés <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/koltsegvetes-2011.pdf> (2014. október 5.)

¹⁰⁸ 2012. évi költségvetés <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/koltsegvetes-2012.pdf> (2014. október 5.)

¹⁰⁹ 2013. évi költségvetés <http://www.egyenlobanasmod.hu/data/koltsegvetes-2013.pdf> (2014. október 5.)

Az EBH költségvetésének változása a vizsgált ügyek számaival hozható összefüggésbe, hiszen az ügyek számának növekedésével a kiadások is növekednek, ennek következtében pedig magasabb lesz a működéshez szükséges költség. Tekintettel arra, hogy az EBH forrásainak jelentős részét a költségevetés fedezi, így az EBH számára nagyobb összeget jutattak a költségvetésből.

	2010 ¹¹⁰	2011 ¹¹¹	2012 ¹¹²	2013 ¹¹³
Vizsgált ügy összesen	1282	932	822	1496
Tájékoztató levéllel zárult	556	376	242	907
Határozattal zárult	377	359	108	173
Végzéssel zárult			105	172
Folyamatban	244	172	367	244
Áttétel	105	25	-	-

¹¹⁰ Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2010. évi tevékenységéről (2014. október 5.)

¹¹¹ Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről (2014. október 5.)

¹¹² Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2012. évi tevékenységéről (2014. október 5.)

¹¹³ Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2013. évi tevékenységéről (2014. október 5.)

5. Bíróági típusú integrált testület

A bíróági típusú egyenlőségi testületek munkájától annyiban különböznek az integrált testületek, hogy tevékenységük kiterjed az emberi jogok védelmére is, valamint a Párizsi Alapelvekkel összhangban való működésre.

5.1 Magyarország Alapvető jogok biztosának hivatala

„... 2012. január 1-jétől az alapvető jogok biztosa hivatalosan nemzeti emberi jogi intézményként örködik az alapjogok felett Magyarországon”¹¹⁴

5.1.1 Kialakulás

Magyarország Alaptörvényével összhangban fogadták el a 2011. évi CXI. törvényt¹¹⁵ az alapvető jogok biztosáról (ebben a fejezetben: Biztos), amely 2012. január elsején lépett hatályba. Az állampolgári jogok országgyűlési biztosának, a nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosának, valamint a jövő nemzedékek országgyűlési biztosának jogutódja a Biztos.¹¹⁶ Magyarország emberi jogi intézményének szerepét is betölti, valamint az ICC által is akkreditált. 2011 májusában ajánlotta fel az ICC a 'B' státuszt a Biztos számára.

5.1.2 Felépítés

A Biztost az Országgyűlés választja meg 6 évre kétharmados többséggel. A Biztos javasolja 2 helyettesét, akiket szintén az Országgyűlés választ. A helyettesek a jövő nemzedékek érdekeinek, valamint a Magyarországon élő nemzetiségek jogainak védelmét látják el. Sem a Biztos sem a helyettesei nem lehetnek politikai párt tagjai és nem folytathatnak politikai tevékenységet az Ajbt. értelmében. A Biztosnak éves beszámolási kötelezettsége van az Országgyűlés felé. A Biztos Hivatala az ügyviteli és előkészítési teendőket végzi, a főtitkár vezetése alatt.¹¹⁷

¹¹⁴ Beszámoló az alapvető jogok biztosának és helyetteseinek 2013. évi tevékenységéről, (2014. október 6.), 29

¹¹⁵ http://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1100111.TV&celpara=#xcelparam (2014. október 5.)

¹¹⁶ 2011. évi CXI. tv. 45 §

¹¹⁷ 2011. évi CXI. tv. 41 §

5.1.3 Hatáskör

A Biztos bírósági típusú integrált egyenlőségi és emberi jogi intézmény, amely az alapvető emberi jogok betartását felügyeli, különös tekintettel a diszkriminációra.

Az Alapvető Jogok Biztosa által lefedett tulajdonságok és területek ¹¹⁸		
Tulajdonságok	Területek	
	Foglalkoztatásban	Foglalkoztatáson túl
Nemek egyenlősége	✓	✓
Faji és etnikai származás	✓	✓
Életkor	✓	✓
Fogyatékoság	✓	✓
Szexuális orientáció	✓	✓
Vallás és világnézeti meggyőződés	✓	✓

A Biztos széles hatáskörrel rendelkezik, az intézkedéseinek formáját ezzel összhangban választja meg, melyek az alábbiak lehetnek:

- „ajánlást tehet a visszásságot előidéző szerv felügyeleti szervének az alapvető jogokkal kapcsolatos visszásság orvoslására,
- kezdeményezheti az érintett szerv vezetőjénél a visszásság orvoslását,
- indítványozhatja az Alkotmánybíróság eljárását,
- kezdeményezheti a Kúriánál az önkormányzati rendelet más jogszabállyal való összhangjának felülvizsgálatát,
- a legfőbb ügyész útján kezdeményezheti az ügyészség fellépését,
- az illetékes szervnél felelősségre vonásra irányuló eljárást kezdeményezhet, ha szabálysértés vagy fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúját észleli, bűncselekmény észlelése esetén pedig köteles kezdeményezni,

¹¹⁸ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/PROFILE_OCFR_HU.pdf (2014. október 5.)

- javasolhatja a jogalkotásra vagy közjogi szervezetszabályozó eszköz kiadására jogosult szervnél a jogszabály vagy közjogi szervezetszabályozó eszköz módosítását, hatályon kívül helyezését vagy kiadását,
- végső intézkedésként az ügyet az éves beszámoló keretében az Országgyűlés elé terjesztheti.”¹¹⁹

5.1.4 Statisztikai adatok

A Biztos működésének megkezdése óta kettő éves jelentést készített, amely tartalmazza az éves statisztikákat is. A 2013. évi jelentést a dolgozatom készítésének időpontjában az Országgyűlés még nem tárgyalta.

	2012 ¹²⁰	2013 ¹²¹
Ügyek száma összesen	7049	6977
Befejezett	5346	6122*
Folytatott	1703	855
Egyén általi benyújtott	5859	6213
Megszüntetett	753	972
Áttétel	289	283
Vizsgálat nélkül elutasított	3620	5257
Vizsgált	684	1625
Vizsgálat után elutasított	411	1232
Ajánlás tétel	235	324
Nincs ajánlás	38	69

* csak a 2013-ban megkezdett ügyek figyelembe vétele

A Biztos költségvetése 2012 és 2014 között változó tendenciát mutat, szoros összefüggésben az ügyek számának változásával. Bizonyítéku szolgál, hogy 2012 és 2013 között az ügyek száma csökkent, amelynek következtében csökkent a költségvetésből Biztosnak juttatott források összege is. Ezen gondolatmenet alapján a 2014-es évben nagyobb összeg jutott a költségvetésből a Biztos részére, hiszen az ügyek száma növekedett a megelőző évhez képest.

¹¹⁹ Ismertető az alapvető jogok biztosának intézményéről és tevékenységéről, 2014

¹²⁰ Beszámoló az alapvető jogok biztosának és helyetteseinek 2012. évi tevékenységéről, (2014. október 5.), 319-326

¹²¹ Beszámoló az alapvető jogok biztosának és helyetteseinek 2013. évi tevékenységéről, (2014. október 5.), 292-303

E tendencia folytatódása nyitott kérdés marad mindaddig, amíg az új költségvetési törvényt el nem fogadják.

	Éves költségvetés (ezer Ft)
2012 ¹²²	1.164.900
2013 ¹²³	1.138.200
2014 ¹²⁴	1.215.400

A Biztos hatásköre 2015. január 1-jétől bővülni fog a kínzás és más kegyetlen, embertelen és megalázó bánásmód és büntetés elleni ENSZ egyezmény fakultatív jegyzőkönyvéből (OPCAT) fakadóan, hiszen ezen időponttól kezdődően nemzeti megelőző mechanizmus szerepét is be fogja tölteni.¹²⁵

5.2 A Holland Királyságban működő Holland Emberi Jogi Intézet

*„ Minden személynek egyenlő bánásmódban kell részesülnie azonos körülmények között Hollandiában. Nem megengedett vallási, hitbeli, politikai nézeti, faji, nemi vagy más alapon való megkülönböztetés. ”*¹²⁶

5.2.1 Kialakulás

A Holland Emberi Jogi Intézet (ebben a fejezetben: Intézet) integrált testület, nemzeti emberi jogi intézmény és esélyegyenlőségi hatóság is egyben. Felállításáról a 2011. novemberi 24-i törvény rendelkezik, amely 1999 és 2009 között zajló döntésképtelenségi időszak lezárásának tekinthető. Ebben az időszakban több modell is felállításra került, abban a kérdésben, hogy milyen modell alapján lenne érdemes létrehozni egy nemzeti emberi jogi intézményt, valamint az integráció kérdésében is megoszlottak a vélemények. A 2009-ben elkészült ország jelentésben rögzítésre került a felállítás módja. Az 1994-es Egyenlő bánásmód törvény által létrehozott Egyenlő Bánásmód Bizottság utódintézményeként működik. Az integrált Intézetre főként azért lehetett szükség véleményem szerint, hogy Hollandiában létrejöjjön egy

¹²² Alapvető Jogok Biztosának Hivatala 2012. évi költségvetése:
<http://www.allamkincstar.gov.hu/ext/k11/0/64822> (2014. október 5.)

¹²³ Alapvető Jogok Biztosának Hivatala 2013. évi költségvetése:
<http://www.allamkincstar.gov.hu/ext/k11/0/70554> (2014. október 5.)

¹²⁴ Alapvető Jogok Biztosának Hivatala 2014. évi költségvetése:
<http://www.allamkincstar.gov.hu/ext/k11/0/75904> (2014. október 5.)

¹²⁵ Beszámoló az alapvető jogok biztosának és helyetteseinek 2013. évi tevékenységéről, (2014. október 6.), 12

¹²⁶ Holland Alkotmány (2014. április 27.) 1. fejezet 1§- saját fordítás: All persons in the Netherlands shall be treated equally in equal circumstances. Discrimination on the grounds of religion, belief, political opinion, race or sex or on any other grounds whatsoever shall not be permitted.

olyan testület, amely az ICC által 'A' státuszú minősítést kaphat, amely 2014 májusában be is következett. Az Intézet 2012. október elején kezdte meg munkáját.¹²⁷

5.2.2 Felépítés

Az Intézet vezetését egy 12 tagból álló Igazgatóság végzi. Az Igazgatóság vezetését egy elnök látja el, akinek a munkáját 2 alelnök mellett 9 képviselő tag is segíti. Királyi rendeletben nevezik ki ezeket a személyeket 6 évre, de lehetőség van a tagok újbóli kinevezésére. Az Intézet a következő alapvető elvek mentén végzi munkáját:

- Nemzeti kormánytól, parlamenttől, helyi vagy regionális kormányzattól és civil szervezetektől függetlenül folytatja tevékenységét.
- Saját terveket készít a kommunikációs tevékenységeinek formájáról és végzéséről.
- Az Intézmény megingathatatlanul, határozottan működik.
- Könnyen hozzáférhető és átlátható munkát végez, tevékenységei publikusak.
- Csak abban az esetben cselekszik, ha munkájával értékesen járul hozzá a felmerülő üggyhöz.¹²⁸

5.2.3 Hatáskör

Az Intézet döntően bírósági típusú egyenlőségi testület, amilyen az Egyenlő Bánásmód Bizottság volt. A Bizottság egyéneknek, illetve magán- és közintézményeknek nyújtott segítséget tanácsadás formájában meghatározott egyenlőségi ügyekben. Emellett kulcsszerepet játszott az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos és a diszkrimináció ellenes jogok hatásának visszajelzéséről, megkönnyítette az információhoz jutást. Ezt a munkát folytatja tovább az Intézet. Nem merülnek fel eljárési költségek, a jogi képviselőt szükségtelen, valamint a bíróságok eljárásához képest kevésbé formális az Intézet által lefolytatott. Ajánlások formájában dönt az ügyek kapcsán, azonban ezek nem bírnak kötelező erővel. Nagy szerepet játszik emellett a kommunikációs folyamatokban, valamint publikációk és kutatások készítésében.

Az Intézet által lefedett tulajdonságok és területek ¹²⁹	
Tulajdonságok	Területek

¹²⁷ Neil Crowther and Colm O'Cinneide, 2013, 24-25

¹²⁸ <http://www.mensenrechten.nl/starting-points> (2014. április 30.)

¹²⁹ http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/PROFILE_NIHR_NL.pdf (2014. április 30.)

	Foglalkoztatásban	Foglalkoztatáson túl
Nemek egyenlősége	✓	✓
Faji és etnikai származás	✓	✓
Életkor	✓	✓ (szakképzés)
Fogyatékoság	✓	✓
Szexuális orientáció	✓	✓
Vallás és világnézeti meggyőződés	✓	✓
Egyéb*	✓	✓

* nemzetiség; politikai nézet; családi állapot; munkaszerződés; munkaórák; krónikus betegségek

5.2.4 Statisztikai adatok

Az Intézet kötelező éves jelentéseket, valamint 3 éves időszakra stratégiai tervet készít. Az Intézethez beérkező kérdésekre írásbeli választ nyújtanak, illetve, amennyiben szükséges, továbbküldik az illetékes szervhez, amely lehet akár jogi iroda, akár a Holland Adatvédelmi Ügynökség vagy más intézmény. A 2013-as éves jelentés¹³⁰ adatai alapján 421 nemi egyenlőséggel kapcsolatos, 350 rokkantsággal, krónikus betegséggel, valamint 250 életkorral kapcsolatos kérdés érkezett az Intézethez. Vélemény kérése is lehetséges, ha egy személy megkülönböztetés áldozata lett. A 3 terület, amelyről a legtöbb véleményt kérték, a faji megkülönböztetés, a nemi egyenlőség és a szellemi- illetve testi rokkantság. Egyenlőbárásmóddal kapcsolatban összesen 499 kérés érkezett az Intézethez. Nem minden esetben formálnak véleményt, ha igen, abban az esetben a vizsgálat véghezvitelét követően meghallgatást is tartanak, mely eljárás lezárulásakor kötelező erővel nem bíró döntést hoznak. A 2012. október és 2013. október közötti időszakban 164 döntés született, ebből 38 életkorral, 35 nemi egyenlőséggel, 39 pedig rokkantsággal, krónikus betegséggel volt kapcsolatos.¹³¹

¹³⁰ Annual Report 1 October 2012- 1 October 2013: <https://mensenrechten.nl/publicaties/detail/18902> (2014. április 30.)

¹³¹ Annual Report 1 October 2012- 1 October 2013, 15-16 (2014. május 1.)

Az Intézet költségvetése a 2012 és 2013 közötti időszakot nézve csökkent.

	Éves költségvetés (ezer euró)
2012	6.442
2013	6.122 ¹³²

¹³² Annual Report 1 October 2012- 1 October 2013, 33 (2014. október 12.)

Összegzés

A pályamunkámban igyekeztem az általam alkotott modelleket egy-egy ország intézményének példáján keresztül bemutatni, azonos szempontok alapján. Ezen felül az Equinet hálózat tagjainak csoportosítását egy táblázatban gyűjtöttem össze.¹³³ Ez alapján megfigyelhető, hogy míg az integrált intézmények száma 11, az egyenlőségi testületek száma ezt jóval meghaladja. Más részről az is egyértelműen látszik, hogy a promóciós típusú testületek többségben vannak a bírósági típusú testületekhez képest. Az irányítás típusát megvizsgálva nem tapasztalható lényeges különbség. Végző soron megállapítható az Equinet tagjainak csoportosításából, hogy a legtöbb államban nem integrált, promóciós típusú testület működik.

Kutatási munkám során azonban világossá vált számomra, hogy az esélyegyenlőségi hatóságok munkája nem határolható el teljes mértékben a nemzeti emberi jogi intézményének feladataitól. Hiszen az alapvető emberi jogok közé tartozik, hogy mindenki egyenlőnek születik. Véleményem szerint az olyan egyenlőségi testületek tudnak leghatékonyabban működni, amelyek esélyegyenlőségi hatóságok és nemzeti emberi jogi intézmények is egyben. A Dán Emberi Jogi Intézet tevékenységét emelném ki, amely meglátásom szerint a legideálisabb szervezeti és hatásköri rendszerrel rendelkezik. Hiszen külön egyenlő bánásmóddal kapcsolatos ügyekért felelős bizottság került felállításra az intézményen belül. Valamint az egy intézményen belül dolgozók szélesebb ismeretekkel rendelkeznek az emberi jogok területén is és nem csak a diszkrimináció terén.

A dolgozatom bevezető részében már említettem, hogy egy EU-MIDIS jelentés közvélemény kutatása késztetett arra, hogy az esélyegyenlőségi hatóságok hatáskörét válasszam témaként. Reméltem, hogy a számomra megdöbbenést okozó eredmény javulása könnyen elérhető, amely a kutatási munkám illetve a dolgozatom írása közben be is bizonyosodott számomra. Az egyenlőségi testületek számos kiadványt készítenek, előadásokat tartanak, valamint a média több felületén próbálnak eljutni a potenciális áldozatokhoz, illetve saját honlapot működtetnek, amelyen rengeteg információ elérhető. Az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elérése nem nehéz és nem anyagi jóléthez kapcsolódik, hanem a társadalom

¹³³ Lásd: 1. Melléklet

megfelelő hozzáállása nélkülözhetetlen hozzá, amit az egyenlőségi testületek a munkájukkal próbálnak elősegíteni.

Az egyenlőségi testületek munkája nélkülözhetetlen egy ideálisabb társadalom kialakításához. Ez alatt főként az ismeretterjesztő feladataira gondolok, hiszen információt biztosítanak a lakosság számára, az őket megilleti egyenlő jogokkal kapcsolatban. Ezt a tudatosság ébresztő folyamatot és kellő tájékoztatást nem lehet elég korán elkezdni, szerencsére az iskolák egyre aktívabb szerepet játszanak ebben a műveletben.

A diszkrimináció elleni harcnak fontos alappillért képezik az egyenlőségi testületek a nemzeti emberi jogi intézmények mellett. Az egyenlőségi hatóságok számos éve nyújtanak segítséget a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak, azonban létük és munkájuk a társadalom nagy része előtt rejtve maradnak. Ennek oka a figyelemfelhívás kis mértéke, illetve az információ hiányossága. Személy szerint ennek megoldásaként a lakosság szélesebb körű tájékoztatását látom, amelyet már egész fiatal kortól el lehetne kezdeni, ezáltal hosszútávon a hátrányos megkülönböztetés mértéke is visszaszorítható lenne.

Felhasznált irodalom

Könyvek, tanulmányok, jelentések, internetes források

- Annual Report 1 October 2012- 1 October 2013
- Annual report 2010 by the Equality Authority
- Annual report 2010 by the Ombudsman for Equality,
- Annual Report 2011
- Annual report 2011 by the Equality Authority
- Annual report 2011 by the Ombudsman for Equality
- Annual Report 2012
- Annual report 2012 by the Equality Authority
- Annual report 2012 by the Ombudsman for Equality
- Annual report 2013 by the Ombudsman for Equality
- Annual Report to the Danish Parliament 2013
- Beszámoló az alapvető jogok biztosának és helyetteseinek 2012. évi tevékenységéről
- Beszámoló az alapvető jogok biztosának és helyetteseinek 2013. évi tevékenységéről
- Blutman László: Az Európai Unió joga a gyakorlatban HVG-ORAC, Budapest, 2013
- Casework Statics 2009 by the Equality Aurtherity
- Egyenlő Bánásmód Hatóság 1/2013. számú Szervezeti és Működési Szabályzata
- EU-MIDIS jelentés: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/854-EU-MIDIS_RIGHTS_AWARENESS_EN.PDF
- European network of equality bodies: <http://www.equineteurope.org/>
- Gyulavári Tamás: Három évvel az antidiszkriminációs jog reformja után
http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/Gyulavari_cikk_jan26.pdf
- Haász Veronika: A nemzeti emberi jogi intézmények akkreditációja, In: Miskolci Jogi Szemle 5. évfolyam 2. szám, 2010
http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/816-NHRI_en.pdf
- <http://nhri.ohchr.org/EN/Contact/NHRIs/Pages/Europe.aspx>
- <http://www.allamkincstar.gov.hu>
- <http://www.do.se>
- <http://www.egyenlobanasmod.hu/cikkek/ebh-hatosag>

- <http://www.equineteurope.org/>
- <http://www.humanrights.dk/about-us/committee-equal-treatment>
- <http://www.mensenrechten.nl>
- <http://www.ravnopravnost.gov.rs/en/about-us/basic-information>
- http://www.tasa-arvo.fi/en/legislation/equality_ombudsman
- <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=245>
- Ismertető az alapvető jogok biztosának intézményéről és tevékenységéről, 2014
- Kardos Gábor - Lattmann Tamás (szerk.): Nemzetközi jog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2010
- Kiss Barnabás: A jog egyenlősége – az egyenlőség joga, SZEK JGYF Kiadó, Szeged, 2006
- Kiss Barnabás: Az egyenjogúság és a diszkrimináció tilalmának alkotmányi szabályozása az Európai Unió tagállamaiban. In: Reformato iuris cooperandi, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2009
- Margit Ammer, Niall Crowley, Barbara Liegl, Elisabeth Holzleithner, Katrin Wladasch, Kutsal Yesilkagit:
- Neil Crowther and Colm O’Cinneide: BRIDGING THE DIVIDE? Integrating the Functions of National Equality Bodies and National Human Rights Institutions in the European Union, 2013
- Nemzeti Emberi Jogi Intézmények Nemzetközi Koordinációs Bizottsága:
<http://nhri.ohchr.org/EN/Pages/default.aspx>
- Regular Annual Report of the Commissioner for Protection of Equality for 2010
- Regular Annual Report of the Commissioner for Protection of Equality for 2011
- Regular Annual Report of the Commissioner for Protection of Equality for 2012
- Regular Annual Report of the Commissioner for Protection of Equality for 2013
- Strategic Plan 2009-2011 by the Equality Authority
- Study on Equality Bodies set up under Directives 2000/43/EC, 2004/113/EC and 2006/54/EC, 2010
- Szajbély Katalin: A faji diszkrimináció elleni küzdelem az Európai Unióban és az uniós szabályozás átültetése Nagy-Britanniában, Európai Műhelytanulmányok 102. sz. 2005
- Sziklay Júlia: Az ombudsman nemzeti emberi jogi intézményi (NHRI) státusa, Nemzet és Biztonság, 2011. December

- Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2010. évi tevékenységéről
- Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2011. évi tevékenységéről
- Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2012. évi tevékenységéről
- Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2013. évi tevékenységéről

Felhasznált jogszabályok

- 2000/43/EK irányelv
- 2000/78/EK irányelv
- 2003. évi CXXV. törvény
- 2004/113/EK irányelv
- 2006/54/EK irányelv
- 2010/41/EU irányelv
- 2011. évi CXI. tv
- Act Concerning the Equality Ombudsman SFS 2008:568
- Act governing the Establishment of the Danish Centre for International Studies and Human Rights
- Act no. 411 of 6 June 2002
- Antidiszkriminációs törvény, 2009
- Az emberek és népek jogainak afrikai chartája, 1981
- Civil Law (Miscellaneous Provisions) Act 2008
- Disability Discrimination Act 1995
- Emberi Jogok Amerikaközi Egyezménye, 1969
- Emberi Jogok Arab Chartája, 1994
- Employment Equality Act, 1998
- Equal Status Act, 2000
- Equality Act 2004
- Equality Act 2010
- Holland Alkotmány
- Irish Human Rights and Equality Commission Act 2014
- Race Relations Act 1976
- Sex Discrimination Act 1975

1. Melléklet

	Promóciós típusú		Bíróági típusú	
	<i>egyenlőségi testület</i>	<i>integrált testület</i>	<i>egyenlőségi testület</i>	<i>integrált testület</i>
ombudsman	Ausztria (OET)	Horvátország (OO)	Ciprus (OCAO)	Csehország (OPDR)*
	Finnország (OE)	Lettország (OO)	Görögország (GO)	Magyarország (AJBH)
	Finnország (OM)	Lengyelország (HRD)	Litvánia (OEEO)	
	Franciaország (DR)	Svédország (EO)	Norvégia (EADO)	
	Németország (FADA)		Szerbia (CPE)	
	Portugália (HCM)		Szlovénia (APE)	
többtagú testület	Belgium (IEWM)	Belgium (ICEO)	Bulgária (CPAD)	Hollandia (NIHR)
	Írország (EA)	Dánia (DIHR)	Dánia (BET)	
	Luxemburg (CET)	Szlovákia (NCHR)	Macedónia (CPD)	
	Málta (NCPE)	Nagy-Britannia (EHRC)	Magyarország (EBH)	
	Portugália (CIG)		Románia (NCCD)	
	Spanyolország (The Council)			
	Észak-Írország (ECNI)			

* nincs adat az ICC akkreditációról

** Portugália (CITE): promóciós típusú egyenlőségi testület, vezetése az egyszemélyi illetve a többtagú testület között helyezkedik el

*** Horvátország (GEO), Észtország (GEETC), Olaszország (NEC), Olaszország (UNAR), Málta (NCPD)- nincs minden adat