

## BESZÉLJÜNK A „JOGI ÉRTELEMBEN VÉVE IS” SZEXUÁLIS ZAKLATÁSRÓL

A címben az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál (a továbbiakban: EBH) bevett hatósági zsargont idézem fel – élesen él az emléke bennem –, ahogyan a hatóság ügyintézőjeként<sup>1</sup> „tájékoztató leveleket” írok, amelyekben azt magyarázom, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) „védett tulajdonság” lajstromában nem szereplő tulajdonság alapján történő megkülönböztetés jogi értelemben nem valósíthat meg diszkriminációt. Ily módon igyekezett az EBH a hatály kérdését közérthető módon értelmezni, azaz ebben a közigazgatási eljárási cselekménynek nem minősülő formában hozta az érdeklődők tudtára, miért is nem indíthatnak (és milyen esetben indíthatnának) eljárást. Írásommal áttekintést nyújtok arról, hogy szexuális zaklatásra vonatkozó panaszok kapcsán milyen esetekben vizsgálódott eddig az EBH. A #MeToo hullámverése aktualitást ad a témának, hiszen a jelenség jogi vetülete is előkerül; többek között felveti azt a gyakorlatias kérdést, hogy a történetek feltárásán túl mit tehet az áldozat, ha elégtételt szeretne kapni – azon túl, hogy meghallgatják, sőt, sérelmét sem vonják kétségbe már a kezdetekkor –, illetve ha azt is elhatározza, hogy a sérelmet okozó személy felelősségre vonását kezdeményezi, amivel nagy eséllyel újabb sérelmek megtörténtét akadályozhatja meg. Ebben a szövegben elsősorban arra a széles körben elterjedt vélekedésre szeretnék reagálni, miszerint ma Magyarországon nincs lehetőség jogi úton kezelni a szexuális zaklatás problémáját; azaz a jog szűrőjén keresztül vizsgálódni, konkrét jogszabályhely alapján megítélni a szituációt, avagy éppen szankcionálni egy cselekményt.

Írásommal nem áll szándékomban azt sugallni, hogy önmagában a jogi út megoldást kínál ennek a nemkívánatos társadalmi jelenségnek a felszámolására. Azonban úgy vélem, hogy hasznos és szükséges eszköze a „küzdőeszköznek”. Adott esetekben jelentősége lehet annak, hogy akár jogi szankcióval is zá-

rulhasson egy-egy ilyen történet, illetve annak, hogy a jogi szankció lehetőségével mindenki tisztában legyen. Legyen köztudomású tény, hogy a szexuális

zaklatás jogi kategória is, amelyre nőjogokat középpontjukba helyező univerzális, valamint regionális nemzetközi jogi egyezmények vonatkoznak (a CEDAW, azaz az Egyesült Nemzeteknek a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezménye<sup>2</sup> és az Isztambuli Egyezmény<sup>3</sup>), továbbá uniós jogi, valamint nem jogi eszközök közös értelmezési hagyományán alapuló szabályozás. Eszerint speciális emberi jogi sérelemként kezelendő, nemi alapú (‘gender-based’) diszkriminációnak szá-

mít, továbbá a nemi alapú erőszak (‘gender-specific violence’) fajtáinak egyike. Következésképpen fontos szem előtt tartani a jelenség tárgyalásakor a nemek közötti strukturális viszonyokat is (gazdasági, politikai dimenzió, magánszféra terei, hatalmi dinamikák).

A magyar jog az Ebktv. óta képes értelmezni a szexuális zaklatás tényállását. Az antidiszkriminációs törvény több Európai Uniói irányelv<sup>4</sup> létezésének köszönhető, ahogyan az EBH létrejötté is, amely országos hatáskörű autonóm közigazgatási szervként a törvény végrehajtásáért felelős. A hatóság immáron tizenhárom éve működik, és – ami jelen írás szempontjából a legfontosabb – a zaklatás jelenségének vizsgálata terén is egyedi és értékes tapasztalatokkal rendelkezik. Az Ebktv. szövege nem tartalmazza külön a „szexuális zaklatás”-t, mint terminus technicum; a 10. § (1) rendelkezik a zaklatásról általában, elkülönítve azt az egyéb diszkrimináló magatartásformáktól, vagyis a közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetéstől,<sup>5</sup> a jogellenes elkülönítéstől,<sup>6</sup> valamint a megtorlástól.<sup>7</sup> A zaklató magatartást az összes (tizenkilenc) védett tulajdonsággal<sup>8</sup> összefüggésben meg lehet állapítani, így nincs akadálya a nemi hovatartozáson, szexuális irányultságon alapuló vagy éppen nemi identitás miatti megfélemlítő, megszé-

gyenítő, megalázó helyzetet eredményező magatartás vizsgálatának.

Ma Magyarországon az EBH kezében van a megfelelő, jogorvoslatot biztosító eszköz azon szexuális zaklatási ügyek esetében, amelyek nem érik el valamely büntetőjogi kategória szintjét (pl. szexuális erőszak,<sup>9</sup> szexuális kényszerítés,<sup>10</sup> szexuális visszaélés,<sup>11</sup> vagy a zaklatás<sup>12</sup>), illetve nem kategorizálhatóak személyiségi jogot érintő – polgári jogra tartozó – sérelemként.<sup>13</sup> Mivel a jogalkalmazási gyakorlat egyedi esetek kivizsgálása során fejlődik, ezért egy ilyen speciális hatáskörű hatóság esetében különös jelentőséggel bír a panaszok, a sérelmet elszenvedettek részéről érkező bejelentések száma.<sup>14</sup> Külön figyelmet érdemes szentelni az e területen jelentkező látenciának, amit több tudományos kutatás és közelmúltbeli felmérés is igazol.<sup>15</sup> Köztudomású, hogy a szexuális természetű, illetve magánszférát érintő sérelmek töredéke tudódik ki, még kisebb százalékuk terelődik jogi útra. Ugyanakkor az is megemlítené, hogy az EBH kevésbé ismert a magyar társadalomban – sokkal kevésbé, mint például az ombudsmani hivatal –, amiben szerepe van a hatóság vezetése által kialakított stratégiának is, főleg a tekintetben, hogy mennyire jelent prioritást a közbeszéd tematizálása, illetve a láthatóság fokozása a média révén. Érdekes volna követni, hogy a #MeToo kampányt követően hazánkban változik-e a hatóság előtti zaklatásos panaszok száma. Írásomban arra szeretném felhívni a figyelmet, hogy az EBH a 2010-es évek elején – jóllehet, csekélynek mondható esetszám mellett, azonban annál proaktívabb jogértelmezéssel – hozzáfogott a „szexuális zaklatás” jelenségének jogi megközelítéséhez.

Az EBH egy olyan, jog által kikényszerített platform volt már a megalakulásakor is, ahol figyelmesen meghallgatták a panaszt, nem tettek fel áldozathibáztató kérdéseket, nem igyekeztek bagatellizálni az ügyeket, továbbá az eljárás során lehetőséget adtak a másik félnek is arra, hogy indokolja magatartását, és a jogszabályban (illetve az annak kontextust adó nemzetközi jogi környezetben) rögzített emberi jogi mércéhez mérték a hallottakat. Az eljárásban a különös bizonyítási szabályok alapján (az antidiszkriminációs szabályozásra vonatkozó uniós normáknak megfelelően) a bizonyítási teher megfordul; a kérelmezőnek csupán valószínűsítési kötelezettsége van, az eljárás alá vont félnek kell magát kimentenie a jogsértés vádjától, vagyis az utóbbinak kell bizonyítania, hogy jogszerűen járt el, illetve nem okozott sérelmet, illetve a hivatkozott sére-

lem nem állt összefüggésben a megnevezett védett csoporttal való tartozással. A hatósági vizsgálat során a bepanaszolt magatartás célját, hatását vonja vizsgálat alá a hatóság, és nem az elkövető szándékát kutatja, vagyis egy olyasféle védekezés, miszerint a zaklató nem akart zaklatni, nem akarta megszegyenyíteni, illetve ellehetetleníteni áldozatát, vagy éppen csak viccelődni, bókolni akart, nem állja meg a helyét kimentésként. Azt is fontos kiemelni, hogy a sérelmet elszenvedett félnek sem vizsgálják, hogy mennyire érzékeny, hogy mi lehetett az oka annak, hogy sérelemként élte meg a zaklató magatartását. Látható, hogy az áldozathibáztatást elkerülendő több eljárásjogi garancia is megjelenik – ezt véleményem szerint igen fontos hangsúlyozni. Amint az EBH 2011-es kiadású (a 2010. évről készített) beszámolójában<sup>16</sup> olvasható: azok a sérelmet elszenvedett felek, akik jogi úton kívánják lezárni ügyüket – jellemzően minden más utat hiábavalónak találva, azokban már csalódva –, azok mind felkészülten, bizonyítékokkal és mentális értelemben is felvértezve érkeznek meg a hatósághoz. Vagyis a gyakorlat egyáltalán nem támasztja alá azt a sztereotípiát, amely szerint a legtöbb esetben üres vádaskodás, amikor szexuális zaklatással vádolnak valakit. Természetesen nem kizárt a visszaélés – mint bármely egyéb jogi norma esetében –, azonban nem tudok olyan statisztikáról, amely azt mutatná, hogy a hamis vádak száma zaklatás tárgyában kiugróan magas lenne. Filmélményekre<sup>17</sup>

vagy megérzésekre hivatkozással pedig, ugyebár, nem illik tény-megállapításokat alapozni.

A hatósághoz eljutó ügyek társadalmi visszhangjának alakulása, vagyis a nyilvánosság és a hatóság viszonya leginkább abban merül ki, hogy a sajtó képviselői *ad hoc* jelleggel szemeztetnek a honlapra feltöltött, zanzásított ügyleírásokból, illetve a (szankció

részeként) nyilvánosságra hozott, jogsértést megállapító határozatokból (ilyenkor az elkövető, valamint a hatóság honlapján is teljes terjedelemben megjelenik a határozat, természetesen az áldozat és tanúk anonimizálása mellett). 2011 végén zárult egy általam vizsgált szexuális zaklatási ügy, amelyre a vezető online hírportálok felfigyeltek.<sup>18</sup> Egy autómárka-kereskedés budapesti leányvállalatánál HR-es munkakörben foglalkoztatott nő volt évekig az egyik középvezető nemkívánatos ajánlközvetésének, „bókjinak”, „kedveskedésének” célpontja. Az eset pár napig élvezte a napi sajtó kitüntetett figyelmét egy-két hangzatos cím és rövidke mondat erejéig. A #MeToo magyarországi hatásait figyelve azt mondanám, hogy

A MUNKÁLTATÓNAK KEZELNIE KELL TUDNI AZ ÁLTALA VEZETETT MUNKAHELYEN A ZAKLATÁSRA VONATKOZÓ PANASZOKAT. MINT AHOGY AZ IS A KOMPETENCIÁJÁBA TARTOZIK, HOGY A ZAKLATÓ SZEMÉLYVEL SZEMBEN MILYEN LÉPÉSEK TÖRTÉNNEK

a közhangulat akkor még nem érett meg arra, hogy komoly visszhangja lehessen az esetnek; a jelenség („szexuális zaklatás a munkahelyeken”) iránti érzékenység, figyelem pedig egyáltalán nem mutatkozott meg. Valószínűsíthető, hogy a közönség érdeklődését leginkább a blikkfanges újságcímek – a „kutyuska”, „cicuska” kifejezések szerepeltetése – váltotta ki. Azokban az években nem ez volt az egyetlen zaklatásos ügy az EBH előtt, de a többinek még öt perc „hírnév” sem adatott. Arra gondoltam tehát, hogy előkeresem és leporolom ezeket az ügyeket,<sup>19</sup> hogy azok legalább a #MeToo által kiváltott figyelem közepette említést kapjanak. Kérelemre induló eljárásból – amikor a sérelmet elszenvedett fél maga fordul a hatósághoz – öt volt; a hatodik esetben egy nő jogi civil szervezet (Nők a Nőkért az Erőszak Ellen –NANE) is csatlakozott egy egyénileg benyújtott panaszhoz; közérdekű igényérvényesítés keretében. Az érintett munkahelyek meglehetősen különböztek egymástól: szociális tevékenységet végző civil szervezet,<sup>20</sup> autó-márkakereskedés magyarországi leányvállalata,<sup>21</sup> fitnessterem,<sup>22</sup> magyar tömegközlekedési vállalat,<sup>23</sup> könyvkiadó,<sup>24</sup> közszolgáltatást végző társaság.<sup>25</sup> A bepanaszolt minden esetben férfi, a sérelmet elszenvedett pedig nő. Egyes esetekben a zaklató maga a munkáltatói jogkör gyakorlója, így súlyosbító körülményként értékelendő a munkahelyi hierarchiában betöltött pozíció, hiszen tetteivel szemben a munkavállalók a munkahelyen belül nem is kereshetnek jogorvoslatot. A női munkavállalók kiszolgáltatottságát a zaklató pozíciója ily módon növeli. A hat, e szövegben hivatkozott esetből három ilyen.

Az Ebktv. személyi hatályánál fogva a hatóság zaklatásos kérelem esetén nem a zaklatással bepanaszolt személyt, hanem annak munkáltatóját vonja eljárás alá; vagyis azt, aki felelősséggel tartozik alkalmazottai munkaviszonnyal összefüggő magatartásáért, valamint a munkahelyi légkörért. A munkáltatónak kezelnie kell tudni az általa vezetett munkahelyen a zaklatásra vonatkozó panaszokat, mint ahogy az is a kompetenciájába tartozik, hogy a zaklató személlyel szemben milyen lépések történnek. Azt, hogy erre a szerepre a valóságban mennyire nincsenek felkészülve, jól példázza néhány munkáltatói reakció, amelyeket az eljárások során tartott tárgyalásokról készült jegyzőkönyvek rögzítettek. A szociális intézmény regionális vezetője a hozzá panasszal forduló nők közül nem egynek például azt a „viccesnek” szánt kérdést szegezte, hogy miért nem feküdt

le a zaklatóval, hogy ezzel megoldja a problémát.<sup>26</sup> Az autókakereskedés vezérigazgatójával a tárgyaláson az emberi méltóság védelméről, mint alapjogi normáról kellett beszélgetni, és elmagyarázni neki, hogy a cégen belül éppen hogy a nem büntetőjogi kategóriába tartozó esetekkel kell foglalkozni.<sup>27</sup> Volt olyan munkahely, ahol szóbeszéd szintjén – tanúk elmondása alapján – többen hallottak arról, hogy a főnök molesztálja a női dolgozókat, mégsem történt semmi.<sup>28</sup>

A zaklatással bepanaszolt férfiak védekezése általában tagadáson alapul – ők nem akartak közeledni, amit mondtak, abban nem volt semmi szexuális természetű –, tagadják a fizikai kontaktust (akkor is, ha ez is a panasz része volt és arra tanúk is voltak, illetve akkor is, ha a kérelmező ezt nem is állította). Saját magatartásukat kedveskedésként, bókolásként, a munkahelyi légkör oldását célzó viccelődésként jellemzik. Állítják, hogy a nekik tulajdonított megjegyzések egyáltalán nem, vagy nem olyan formában hangzottak el, ahogyan a kérelmező és a tanúk állítják. Egy könyvkiadó vezetője például úgy reflektált a saját viselkedésére, hogy „*azt elismerheti, hogy stílusosan bántó szavakat használhatott*”, de véleménye szerint

nem szabad egy embert az általa használt szavak alapján megítélni: „*nem kell szavakon lovagolni, ez felesleges*”.<sup>29</sup> A könyvkiadó cég jogi képviselője is kiemelte, hogy a hatóságnak nem lehet célja „*pálcát törni a csúnyán beszélők fölött*”. Egy multinacionális vállalat középvezetője szerint a kérelmező félreérthette az általa mondottakat, talán a „sajátos” stílusa miatt.<sup>30</sup> Gyakorta felhozott védeke-

zés az is, miszerint vannak olyan nők is a munkahelyen, akik nem találták bántónak, sértőnek a kérelmező által zaklatásnak minősített magatartást; sőt még imponált is nekik a közeledés (rendre meg is nevezik tanúnak ezeket a nőket) – ez történt a fent említett könyvkiadó és multinacionális cég esetében is. Az ilyen jellegű információk a kontextust kerekítik ugyan, azonban semmiképpen sem enyhítik a zaklató magatartás megítélését, hiszen a vizsgálat középpontjában kérelmezőre kifejtett hatás áll.

Az elkövetési magatartások természetesen nagyon változatosak, a zaklatás folyamata pedig összetett, illetve több elemből álló lehet. A fitnessterem tulajdonosa a recepciósként dolgozó fiatal nőt levitte a kivilágítatlan spinning-terembe, fogdosta, gurulós irodaszékkel alágurult, és az ölébe ültette, puszt nyomott a nyakára, elvitte a házához, hogy takarítson, majd végül masszázst kért tőle.<sup>31</sup> A szociális te-

NOHA A MAGYAR TÁRSADALOMBAN JELENLEG IGEN CSÉKÉLY MÉRTÉKŰ AZ EBH LÁTHATÓSÁGA, AZ OTT FELHALMOZOTT TUDÁS KÖZVETETT MÓDON BEÁRAMLIK A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐTLENSÉGRŐL, NEMI ALAPÚ EMBERI JOGI SÉRELMEKRŐL SZÓLÓ DISKURZUSOKBA

rületen dolgozó adminisztrátor falhoz nyomja a kolléganőit, rájuk nyit öltözés közben; határozottan ki akarja sajátítani célpontjait a munkahelyen: jeleneteket rendez, és szinte dührohamot kap, ha azok más-sal beszélgetnek, számon kéri egyiküket, hogy miért rúszozza magát (ha pedig nap közben lekopik az illető szájáról a rúzs, akkor féltékenységi jelenetet rendez, mondván, biztosan „lenyalta valaki”). Megtiltáná a célpontjainak, hogy parfümöt használjanak, arra hivatkozva, hogy az illat, ami a közelükben töltött idő alatt átszállhat rá, gyanúba keverheti őt mások előtt.<sup>32</sup> A közmunkásokra ügyelő főnök a víkendházak takarítása során zaklatja, molesztálja a női munkatársakat.<sup>33</sup> A kiadó vezetője „despota módjára, folyamatosan igyekezett turkálni a beosztottak magánéletében”, zaklató viselkedésének célpontjai rendszerint nők voltak.<sup>34</sup> A kérelmező leírása szerint, főnöke részéről rendszeresek voltak a sértő, pejoratív, obszcén megjegyzések, a férfi és női nemi szervek emlegetése, az erőszakos kérdezősködés az alkalmazottak magán-, elsősorban szexuális életéről. Példaként említette, hogy volt olyan értekezlet, amelyen az ügyvezető igazgató „saját nemi szervének állapotát taglalta”, és folyamatos jelleggel tett megjegyzéseket a női alkalmazottak testméreteire, öltözködésére. A tömegközlekedési eszközön szolgálatot teljesítő férfi szöveges mobilüzenetekkel zaklatja kolléganőjét, később pedig azt próbálta bizonygatni, hogy az asszony nem hagyta őt békén; levelet is írt a kolléganő a férjének, akitől azt kérte, hogy zárja el a feleségét a vele való érintkezéstől.<sup>35</sup> Egy HR-esként dolgozó panaszos számára a személyeskedő, magánéletére vonatkozó célozgatások a munkahelyi légkör velejáróivá váltak; a kollegiális viszony határának elfogadhatatlan mértékű átlépését az jelentette számára, amikor a munkatársa kétszer is konkrétan intim együttlétet indítványozott. Mindkét eset az iroda konyhájában történt, a reggeli órákban. Az első alkalommal a zaklató közös esti mozizásról és másnapi közös ebédéről beszélt; a második alkalommal – egy férfi kolléga jelenlétében – a reggeli szexuális együttlétek előnyeit taglalta, magát pedig lehetséges partnerként ajánlotta. Az egyik védett tanú szerint a zaklató többször is, többek jelenlétében mondta azt a kérelmezőnek, hogy kielégítetlennek gondolja.<sup>36</sup>

Annak, aki a bizonyítás nehézségére hivatkozna, álljon itt inspirációként néhány adalék az ügyekről. Néha a leghihetlenebb bizonyítékok kerülnek elő: az értekezleteken, különféle módon elrejtett diktafonokkal, mobiltelefonokkal készített felvételeken túl előfordul, hogy a kérelmezőt a zaklatás szomatikus tüneteiből kigyógyító szakorvos tanúvallomása járul hozzá az eset körülményeinek alaposabb megértéséhez. A könyvkiadónál történt zaklatás esetében<sup>37</sup> ne-

urológus, pszichiáter, addiktológus és igazságügyi elemorvostani szakértő támasztotta alá a munkahelyi zaklatást (a panaszosra a főnöke – akinek kedvenc szavai közé tartozott a „szopás”, továbbá gyakran emlegette a saját „fütyijét” – folyamatosan pejoratív megjegyzéseket tett).

Újragondolva az itt bemutatott eseteket, továbbra is egyetértek azzal, amit Kathrin Zippel ír: „a zaklatás felszámolására irányuló jogszabályok érdemi eszközök lehetnének személyek, csoportok kezében, hogy egy nemi szempontból egyenlőbb munkahelyi kultúra alakulhasson ki, vagyis egyenlő és fair munkahelyi feltételek valósulhassanak meg mind a nők, mind a férfiak számára”.<sup>38</sup> Írásommal ahhoz kívántam hozzájárulni, hogy – miközben a szexuális zaklatás jelensége végre a közbeszéd tárgyává kezd válni – növekedjen a tudatosság a tekintetben, hogy mi számíthat jogi értelemben véve is zaklatásnak ma hazánkban. A hatósági joggyakorlat számbavétele, elemzése véleményem szerint jó kiindulópont. Noha a magyar társadalomban jelenleg igen csekély mértékű az EBH láthatósága, az ott felhalmozott tudás közvetett módon beáramlik a nemek közötti egyenlőtlenségről, nemi alapú emberi jogi sérelmekről szóló diskurzusokba. Amint már említettem, nem gondolom, hogy a jogtól várható a szexuális zaklatás jelenségének felszámolása, azonban a jogot fontos eszköznek tartom. Véleményem szerint szükség van tehát a joggyakorlatról való tájékoztatásra, illetve a vonatkozó – nem elsősorban jogi – kutatások ösztönzésre is. Érdemes újragondolni a jelenlegi szabályozást, amely általánosságban vonatkozik a munkáltatókra. Úgy vélem ugyanis, Vaux<sup>39</sup> meglátásait osztva, hogy az egyes munkahelytípusok sajátosságainak vizsgálatával a jelenség mélyebb megismeréséig juthatunk el,<sup>40</sup> továbbá úgy tapasztaltam, hogy a tényfeltárás során, a bizonyítási eljárásban is kifejezetten hasznos az olykor jelentéktelennek tűnő, a munkahelyek sokféleségéből eredő részletek figyelembe vétele.<sup>41</sup>

## JEGYZETEK

1. 2010. március 1-től 2012. augusztus 31-ig jogi előadó voltam az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál, így a zaklatás tárgyában vitt ügyeim során szerzett tapasztalat szükségyszerűen áthatja soraimat.
2. 1982. évi 10. törvényerejű rendelet a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény kihirdetéséről.
3. Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, CETS No.210.

4. A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról; a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról; 2006/54/EK irányelv (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról.
5. Ebktv. 8. § és 9.§.
6. Ebktv. 10. §. (2).
7. Ebktv. 10. § (3).
8. A diszkriminációt a jog akkor szankcionálja, ha az a jogszabályban felsorolt alapokon, illetve okok (Ebktv. 8. §.) miatt történik. A védett tulajdonságok tulajdonképpen csoportképző ismérvek. Azok a csoportok, amelyeket a jogalkotó véd, összetársadalmi szinten előítéleteknek vannak kitéve, és ebből eredően gyakorta kerülnek hátrányos helyzetbe, kedvezőtlenebb bánásmódot tapasztalnak, mint a velük összehasonlítható helyzetben levők, akik nem rendelkeznek az adott ismérvel/tulajdonsággal.
9. Btk. 197. §: „Szexuális erőszakot követ el, és büntett miatt két évtől nyolc évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő, aki a) a szexuális kényszerítést erőszakkal, illetve az élet vagy a testi épség elleni közvetlen fenyegetéssel követi el, b) más védekezésre vagy akarathyávitásra képtelen állapotát szexuális cselekményre használja fel.”
10. Btk. 196. §: „Aki mást szexuális cselekményre vagy annak eltűrésére kényszerít, büntett miatt egy évtől öt évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.”
11. Btk. 198. §: „Az a tizennyolcadik életévét betöltött személy, aki tizennegyedik életévét be nem töltött személlyel szexuális cselekményt végez, vagy ilyen személyt arra bír rá, hogy mással szexuális cselekményt végezzen, büntett miatt egy évtől öt évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.”
12. Btk. 222. §: „Aki abból a célból, hogy mást megfélemlítsen, vagy más magánéletébe, illetve mindennapi életvitelébe önkényesen beavatkozzon, őt rendszeresen vagy tartósan háborgatja, ha súlyosabb bűncselekmény nem valósul meg, vétség miatt egy évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.”
13. Ptk. 2:43. §: „A személyiségi jogok sérelmét jelenti különösen a) az élet, a testi épség és az egészség megsértése; b) a személyes szabadság, a magánélet, a magánlakás megsértése; c) a személy hátrányos megkülönböztetése.”
14. Az Ebktv. alapján lehetősége van a Hatóságnak hivatalból is eljárni a 15. § (5) alapján – azonban ez erőforrás hiányában nagyon ritkán fordult elő a Hatóság törvényében –, illetve közérdekű igényérvényesítésre is van lehetőség a 14. § (1) b) alapján.
15. Lásd pl. <http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>
16. Lásd: <http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/2011-evi-tevekenysegerol>
17. Lásd például a gyakorta emlegetett *Zaklatás* című filmet Demi Moore és Michael Douglas főszereplésével.
18. EBH/365/2011.
19. Hat eset volt, amelyhez rövid úton hozzá tudtam férni; a Hatóság számára ötöt sikerült beazonosítanom (ügyszámot felkutatni a honlapon közzétett információforrásokból), ezeket kutatási szerződés keretében kaptam meg tanulmányozásra, illetve egy eset összefoglalóját az EBH honlapjáról használtam.
20. EBH/1/2010.
21. EBH/365/2011.
22. EBH/831/2011.
23. EBH/38/2010.
24. EBH/26/2009.
25. EBH/126/2012.
26. EBH/1/2010.
27. EBH/365/2011.
28. EBH/126/2012.
29. EBH/26/2009.
30. EBH/365/2011.
31. EBH/831/2011.
32. EBH/1/2010.
33. EBH/126/2012.
34. EBH/26/2009.
35. EBH/38/2010.
36. EBH/365/2011.
37. EBH/26/2009.
38. Kathrin ZIPPEL: The European Union 2002 Directive on sexual harassment: A feminist success?, *Comparative European Politics*, 2009, 154.
39. Alan VAUX: Paradigmatic assumptions in sexual harassment research: Being guided without being misled, *Journal of Vocational Behavior*, 1993, 116–135.
40. „[...] different combinations might facilitate different mechanisms for harassment, such as sex-role spillover, miscommunication, or explicit coercion [...] hypotheses should specify which organizational conditions will increase the probability of which types of harassment, through which mechanisms, among which employees” (130).
41. Gender Studies MA dolgozatomban a nyílt légterű irodák mint speciális terek hatását vizsgáltam a szexuális zaklatás jelenségére.