

ki, hogy a roma gyerekek másfajta fejlesztést igényelnek, mint nem roma társaik. Egyesek egyenesen kulturális ütközések lehetőségét látták bizonyos, az integrációt akadályozó értékrendbeli különbözőségeik miatt, mint például a korai gyermekvállalás, ami a tanulást akadályozza, vagy az ún. „macsós” viselkedés pártolása, ami a gyerekközösségekben agresszióba torkollhat, konfliktusokat okoz. A többség szemében deviáns, negatív cigány tulajdonságok mellett elhangzottak pozitív jellemzések is, amelyek azonban szintén a „másságot” hangsúlyozták. Ilyen pozitív tulajdonságként említették a zenei érzéket, a temperamentumot, a cigány kultúra bizonyos elemeit, mint például a családi összetartást, a gyermekszertetet.

A fenti példák azt mutatják, hogy a gyermekvédelemben dolgozó szakemberek sem mentesek a cigányok sztereotipikus megítélésének gyakorlatától. Ha többségük a genetikai alapú különbséget vitatta is, azt többnyire elfogadták, hogy a kulturáli-

san átörökített, a szocializáció során interiorizálódott roma sajátosságok ezt a csoportot alapvetően a többségtől eltérővé, mássá teszik, és ez a másság a többségi társadalom szemében deviancia, ütközések lehetséges oka, feszültségek és konfliktusok forrása. Miközben a többségi társadalom intoleranciáját a fókuszcsoporthoz beszélgetések egész folyamata során hangoztatták és gyakran elítélően nyilatkoztak róla, nem lehet nem észrevenni, hogy maguk is szerepet játszanak abban, hogy ez a nézetrendszer fennmaradjon. A gyermekvédelemben is nap mint nap problémát okozó nehézségek áthárítása „a társadalomra” olyan védekezési forma, ami pszichológiailag segítheti a szakembereket abban, hogy munkájukat végezzék, de nem áll útjában annak, hogy a többség/kisebbség törésvonal tovább mélyüljön.

*Herczog Mária-Neményi Mária*

## 2007 – Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Év

### ■ EGY ÖSSZETARTÓBB TÁRSADALOMÉRT<sup>1</sup>

A 2007 – Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Év keretében az Európai Unió különös hangsúlyt fektetett az egyenlő bánásmódhoz és a megkülönböztetés nélküli élethez fűződő jogainkra. Ez két olyan alapelv, amelyre az EU a politikájában, kampányaiban, akcióprogramjaiban egyaránt támaszkodik. Az európai évben széleskörű információkat kaptunk a sokszínűség előnyeiről, valamint hatásairól az európai társadalmakra és az egyénekre. Megtudtuk azt is, hol tartunk: szélsőségeket láthatunk az oktatási diszkriminációban – modellértékű kezdeményezéseket, mint például a nyíregyházi deszegregációs törekvések és a csörögi események. Végleteket a melegekkel kapcsolatban is: brutalitást a felvonuláson és közéleti szereplő coming outját a médiában. Akadálymentesített épületek büszke beruházói és újabb kifejezett szempontokat: kisgyermekkel közlekedőket, akik „babakocsisok” mottóval kényszerülnek demonstrálni ezért. Az Unió mindenestre összefogott figyelemfelkeltő akciókkal és célzott programokkal kívánt az esélyévenben segíteni azokon, akiket megkülönböztetés ér nem hovatartozásuk, faji vagy etnikai származásuk, vallásuk vagy meggyőződésük, fogyatékoságuk, életkoruk, illetve szexuális irányultságuk miatt. El kívánt jutni a társadalom valamennyi érintettjéhez és érdekeltjéhez, mindazokhoz, akik tehetnek annak érdekében, hogy ne legyen a hátrányos megkülönböztetés általánosan elterjedt az EU-ban. Mint Vladimír Špidla foglalkoztatási, szociálisügyi és esélyegyenlőségi európai biztos fogalmazott egy interjúban az év elején: „Az európaiaknak joguk van az egyenlő bánásmódhoz és a megkülönböztetés nélküli élethez. A 2007 – Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Évvel szeretnénk elérni, hogy ezzel tisztában legyen mindenki. Egy teljes éven át foglalkozunk az esélyegyenlőséggel, és azzal, hogy a sokszínű társadalom milyen előnyöket rejt Európa számára. Európa tele van tehetségekkel. Nem engedhetjük, hogy elveszzenek.”

### ■ INFORMÁCIÓS AKADÁLYMENTESÍTÉS – KORSZERŰ KAMPÁNYKOMMUNIKÁCIÓ ÉS ÉRTÉKKÖZVETÍTÉS BEVONÁSRA ÉPÍTVE: VIRTUÁLIS ÉS VALÓSÁGOS CSATORNÁK A MEGSZÓLÍTÁSHOZ, TÁRSADALMI PÁRBESZÉDHEZ

A számos, egymáshoz is kapcsolódó esélyév-antidiszkriminációs honlap folyamatos tájékoztatást nyújt a tagállamok pol-

gárainak a témában. Folyamatos események nemzetközi, európai és nemzeti, regionális szinten, összehangolt határokon átívelő programok Európa-szerte. Ez is jellemzi a nagyfokú aktivitást, amit az EU idén kifejtett az esélyegyenlőségért direktívákban és alapidokumentumokban vállalt felelőssége keretében. A jogalkotás, törvénykezés világosan jelzi, mit tart az adott közös-

<sup>1</sup> Az összeállítás az Esélyév hivatalos honlapjának közleményei, valamint a Nemzeti stratégia és prioritások elnevezésű dokumentum alapján készült. /Források: <http://equality2007.europa.eu>, <http://www.szmm.gov.hu/main.php?folderID=16291&articleID=31422&tag=articlelist&iid=1> /

ség elfogadhatónak vagy elfogadhatatlannak, és a két ide vonatkozó irányelv<sup>2</sup> integráns részét képezi az Unió teljesen egyértelmű törekvésének, hogy megváltozzanak a diszkriminatív attitűdök és magatartásformák. Természetesen a jogalkotás szükséges, de nem elégséges feltétele a változásoknak: a diszkrimináció kiküszöbölése érdekében először a szemléletünket és a magatartásunkat kell megváltoztatni. Ennek a felfogásnak az elismerése volt már az is, amikor az irányelveket egyezményesen elfogadták. Ugyanakkor elindítottak már korábban egy Közösségi Akcióprogramot (2001-2006) azzal a céllal, hogy a szükséges változásokat közelebb hozzák az emberekhez: bátorítsák azokat a helyi, konkrét kezdeményezéseket, amelyek az egyenlő esélyekről szólnak – gyakran ezek ugyanis a legeredményesebbek. Az Akcióprogram célja az is, hogy szélesebb értelemben támogassák a diszkrimináció, valamint a negatívan befolyásoló sztereotípiák ellen küzdő tevékenységformákat, amelyek Uniószerte fokozzák a probléma, valamint a probléma kezelésére szolgáló intézkedések ismertségét.

Az esélyév hivatalos honlapján közzétett leggyakoribb kérdések (lsd. keretes) jól illusztrálják az uniós polgárok ismeret-szintjét.

#### Leggyakoribb kérdések:

Mit jelent az, hogy diszkrimináció?

Milyen EU-szintű jogszabályok léteznek a diszkrimináció ellen?

Mik az irányelvek céljai?

Mikor veszik át az irányelveket a nemzeti joganyagok?

Milyen típusú megkülönböztetéseket tesznek az irányelvek?

Kit véd az európai szabályozás?

Mi az irányelvek célja?

Mi ellen nyújtanak védelmet?

Vannak-e kivételek az egyenlő bánásmód elve alól?

Megfordulhat-e a bizonyítási teher?

Milyen szankciói lehetnek a diszkriminációnak?

Hogyan érvényesítheti a jogát az, aki úgy hiszi, hátrányos megkülönböztetés érte?

Mit tehetnek azon tagállamok polgárai, ahol még nem váltak belső joganyaggá az irányelvek?

Nem sértik-e az irányelvek a szerződéses szabadságot?

Megszűnhet-e a diszkrimináció csupán egy jó jogszabállyal?

Túlterjeszkedhet-e egy tagállami anti-diszkriminációs jogszabály az irányelveken?

<sup>2</sup> A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, és A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozása

**Miért nem foglalkozik ez a honlap a szexuális alapú diszkriminációval?**

**Mi a helyzet a nemzeti alapú megkülönböztetéssel?**

**Honnan található anyagi források egy diszkrimináció-ellenes projekthez?**

**Létezik-e munkahelyi zaklatás, molesztálás elleni program?**

#### ■ KIINDULÁS: AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDHOZ VALÓ JOG

A megkülönböztetés nemcsak erkölcsileg elfogadhatatlan, hanem tilos is. Az EU irányelvei kötelezik az Európai Unió tagországait arra, hogy vegyék át azt az uniós szabályozást, amely biztosítja, hogy Európa minden polgára egyforma védelmet élvezzen a tisztességtelen bánásmóddal szemben. A nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetés elleni fellépés története egészen 1957-ig, az Európai Közösség megszületéséig nyúlik vissza. A faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni védelem korábban már határozott két új irányelve 2000-ben került be az uniós joganyagba. Törvénybe ütközik, ha a fent felsorolt hat ok valamelyike miatt kizárnak valakit egy munkakörből vagy képzésből. A jogszabályok a megkülönböztetés okaival összefüggő zaklatás, illetve a megtorlás elleni védelmet is biztosítják. A nemi hovatartozáson és a faji származáson alapuló megkülönböztetésre vonatkozó szabályozás más területeket is lefed, például az egészségügy, az oktatás, az áruhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, illetve a lakhatás területét. Minden EU-tagországban biztosított, hogy a polgárok bírósági vagy közigazgatási eljárás útján panaszt teheszenek, és a megfelelő jogkövetkezéssel járjon a diszkriminációt elkövetővel szemben.

A korábbi európai évek – különösen a *Rasszizmus elleni európai év* (1997), a *Fogyatékos emberek európai éve* (2003), valamint „*A sokféleségért. A megkülönböztetés ellen.*” című kampány (2003-2007) – eredményeire építve és azokból okulva az *Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Év* lehetőséget biztosít az összetartóbb társadalom előmozdítására. Idén az egyenlőség és megkülönböztetés-mentesség EU vívmányai iránti figyelem felkeltésére, valamint a viták ösztönzésére, a párbeszédre és a helyes gyakorlatok cseréjére fókuszáltak.

#### ■ MIÉRT VOLT ERRE SZÜKSÉG?

Az Európai Unió büszke lehet a megkülönböztetés elleni jogszabályaira, amelyek tiltják a faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetést a munkahelyeken és a mindennapi élet valamennyi területén. A jogszabályok elfogadása azonban még nem jelentene garanciát arra, hogy az esélyegyenlőséget a gyakorlatban is sikerül megvalósítani. Folyamatosan ösztönözni kell a viselkedés- és gondolkodásmód megváltoztatását. Lépéseket kell tenni az egyenlőtlen ségek olyan bonyolult problémáinak megoldására, mint amilyenektől Európa bizonyos csoportjai és közösségei – például a romák – szenvednek. Szembe kell nézni az egyenlőtlenesség mögött

rejlő problémákkal is. Ténykérdés, hogy az európai társadalmak jelentős átalakuláson mennek keresztül. A legszembeötlőbb példa erre az EU idősödő, ugyanakkor összetételében egyre változatosabbá váló népessége. A növekvő **sokszínűség** új feladatokat jelent, amelyekre eredményesen kell reagálni, ugyanakkor építeni kell az ebből táplálkozó lehetőségekre is.

Találón illusztrálja ezt az új európai valóságot az a „*Törj át a sztereotípián!*” mottóval megrendezett fotókiállításra beérkezett *Szomszédok Athénban* c. kép, ahol egy bérház kapucsengőjéhez rendelt névtáblán mindenféle nevet olvashatunk egymás mellett, ahol többféle náció egymás mellett él. A kép direkt, mégis igen szimbolikus. ([www.stop-discrimination.eu](http://www.stop-discrimination.eu))

A kampányév célja ehhez képest az, hogy

- Egyrészt **tudatosítsa** az emberekben, hogy joguk van az egyenlő bánásmódra és a diszkriminációmentes életre, függetlenül nemüktől, faji vagy etnikai hovatartozásuktól, vallásuktól vagy meggyőződésüktől, fogyatékoságuktól, életkoruktól és szexuális beállítottságuktól.

- Másrészt elősegítse az **esélyegyenlőség** megteremtését.

- Mindennek érdekében az európai társadalmak és egyének **részvételével** induljon széleskörű eszmecsere a sokszínűség előnyeiről.

### Az európai év során a tevékenységek négy fő célkitűzés köré szerveződtek: jogok, képviselő, elismerés és tiszteletben tartás.

**Jogok** – Az esélyegyenlőséggel és megkülönböztetéssel kapcsolatos jogok, illetve a többszörös megkülönböztetés problémájának megismertetése. Az Európai Unió minden polgárának joga van az egyenlő bánásmóddhoz, függetlenül nemi hovatartozásától, faji vagy etnikai származásától, vallásától vagy meggyőződésétől, fogyatékoságától, életkorától vagy szexuális irányultságától – ez az európai év fő üzenete, melyet eljuttattak nemcsak a nagyközönséghez, de a megkülönböztetéstől szenvedő vagy veszélyeztetett emberekhez és csoportokhoz. Az egyenlőség nem jelent egyformaságot. Az egyenlőség elvét a különbségek és a sokszínűség figyelembevételével kell alkalmazni, törekedve arra, hogy az emberek valóban egyenlő bánásmódban részesüljenek.

**Képviselő** – Vitasorozat szervezése a megkülönböztetés áldozatainak, illetve a megkülönböztetés által veszélyeztetett csoportok társadalmi részvételének, beilleszkedésének növeléséről, valamint a nők és férfiak kiegyensúlyozott társadalmi szerepéről. Parlamentjeinkben a nők kisebbségben vannak, az etnikai kisebbségeket illetően még rosszabb a helyzet. A fogyatékkal élők a társadalom peremére szorulnak. Ebben a helyzetben az európai év keretében vitatkoznak arról, hogyan lehetne az alulképviselet csoportok társadalmi részvételét erősíteni, valamint a nők és férfiak részvételét kiegyensúlyozottan biztosítani minden szektorban és minden szinten. Fő célpont az üzleti világ és a politikai szektor.

Az esélyegyenlőségi politikának nem szabad pusztán a megkülönböztetés megszüntetésére korlátozódnia, hanem esélyt kell adnia mindenkinek arra, hogy másokkal egyenlő feltételek között kapcsolódhasson a társadalom életébe. Bizonyos közösségek – például a romák – kirekesztettsége miatt, pozitív akcióra van szükség ahhoz, hogy a fennálló, mélyen a társadalomban gyökerező egyenlőtlenység megszűnjön.

**Elismerés** – A sokszínűség és az esélyegyenlőség bemutatása, értékének elismerése.

Az európai év célja, felhívni a közvélemény figyelmét az egyéni felelősségre, és tudatosítani az emberekben azt, hogy mindenki sokat tehet a társadalom javáért, tekintet nélkül nemi hovatartozására, faji vagy etnikai származására, vallására vagy meggyőződésére, esetleges fogyatékoságára, életkorára vagy szexuális irányultságára. Az európai év során a nagyközönséget egy nyílt vitába vonták arról, hogy mit jelent a sokszínűség a mai Európában, és mit kellene tenni ahhoz, hogy elfogadjuk és értékeljük meglévő különbségeinket.

**Tiszteletben tartás** – Törekvés egy toleráns és összetartó társadalom megteremtésére.

Az európai év során felhívták a társadalom és az érintettek figyelmét a sablonoktól és sztereotípiáktól mentes élet, az előítéletek és az erőszak megszüntetésének jelentőségére, az emberek – különösen a fiatalok – közötti jó viszony fontosságára. Az európai évvel igyekeztek bemutatni és elfogadtatni azokat az értékeket, melyek az egyenlő bánásmóddal, a megkülönböztetés ellen folytatott harc mögött rejlenek.

/Forrás: <http://equality2007.europa.eu/>

### ELŐZMÉNYEK ÉS HÁTTÉRPROGRAMOK

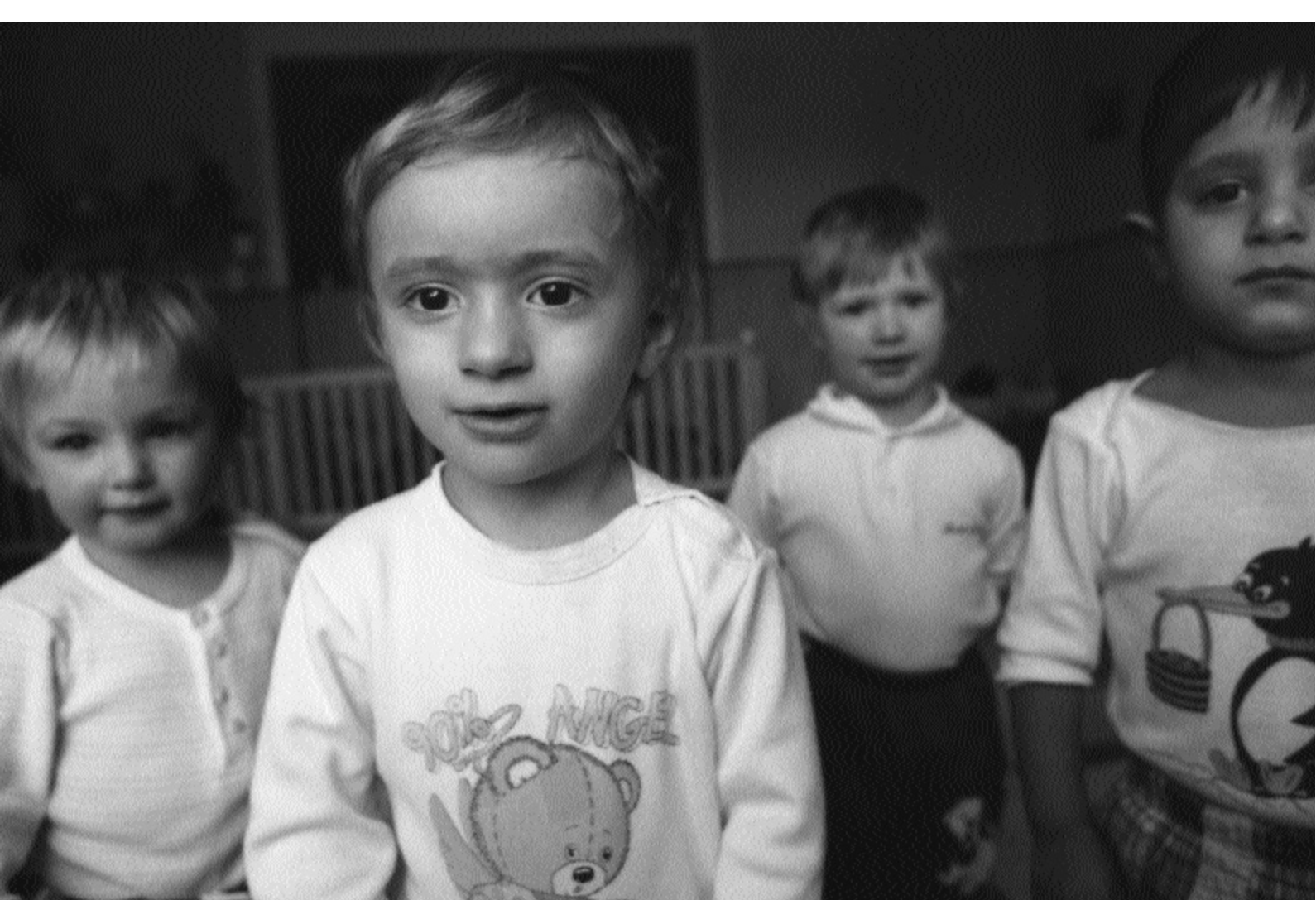
**A 2001-2006 évi Közösségi Akcióprogram a diszkrimináció elleni küzdelemért**

Az első akcióprogramnak tanulmányokon keresztül az volt a célkitűzése, hogy a diszkriminációra vonatkozó ismereteink javuljanak, valamint, hogy az egyenlő elbánást elősegítő intézkedések hatékonyságát értékelje. Az akcióprogram az EU egész területén finanszírozta az emberek és szervezetek közötti információcserét, kiváltképp a „legjobb gyakorlatok” megismerhetőségét, támogatta az emberek ismereteinek fokozására irányuló tevékenységeket, amelyek tájékoztatnak a törvények alapján létrehozott új jogairól és kötelezettségeikről, s amelyek egyúttal szembeszállnak a diszkriminatív szemlélettel és magatartással – ezzel az európai politikát napi valósággá tette a gyakorlatban is.

### PROGRESS

Az Európai Esélyévben indult el az újabb, egészen 2013-ig tartó programidőszak, egy új, egyesített programmal, amely PROGRESS (Programme for Employment and Social Solidarity) néven vált ismertté. A program alapvetően három különböző tevékenységet támogat 628 millió eurós büdzséjéből, így:





• **Elemzések.** A szociális agenda (Social Policy Agenda) témáinak jobb megértése segítségével hozzájárul annak hatékonyabb bevezetéséhez, és segít a többi EU politikával és stratégiával való koordinációban is (adatgyűjtés, terjesztés, tanulmányok készítése, hatáselemzések, statisztikai és értékelő módszerek fejlesztése).

• **Kölcsönös tanulás.** Tapasztalat- és információcserék, tudatosságnövelés, 'jó gyakorlatok' és módszerek meghatározása és népszerűsítése a monitorozás-értékelés rendszerében.

• **A főbb érdekelteket segítő tevékenységek.** A jó gyakorlatok, modellek cseréje, az információk megosztása, a tudatosságnövelő módszerek elérhetővé tétele éppúgy ide tartozik, mint az egyes vita-eljárások kidolgozása (pl. munkacsoportok felállítása tagállami szinten, ezek európai hálózatának kiépítése, bevonva az egyes területek szakértőit).

A PROGRESS öt területre kíván hatást gyakorolni:

- foglalkoztatás;
- szociális védelem és társadalmi befogadás;
- munkafeltételek;
- antidiszkrimináció és sokszínűség;
- nemi egyenlőség.

A program nyitott a köz- és magánintézmények felé, minden érdekelt bevonására törekszik. A tagállamok helyi és regionális hatóságait, állami foglalkoztatásban dolgozókat és statisztikai hivatalokat céloz meg. Nyitva áll a tagjelölt országok számára is. Olyan speciális intézmények, mint egyetemek, kutatóközpontok, vagy szociális partnerek és civilszervezetek is részt vehetnek a végrehajtásban.

## ■ ESEMÉNYEK 30 ORSZÁGBAN

A fenti célkitűzések megvalósulásáért a legkülönbözőbb akciók és rendezvények zajlottak 27 EU-tagállamban, valamint Izlandon, Liechtensteinben és Norvégiában egészen az év végéig. Mivel hatalmas eltérések léteznek az egyes nemzetek között abban, hogyan viszonyulnak a nemi hovatartozáson, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy hiten, koron, szexuális irányultságon vagy fogyatékonyságon alapuló megkülönböztetéshez, az Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Évet úgy tervezték meg és alakították ki, hogy megfeleljen a különféle nemzeti igényeknek. Az európai szinten megrendezett események mellett – amelyekben az összes ország együtt vesz részt – a nemzeti szinten megvalósítandó programokat az adott ország nemzeti végrehajtó testülete alakíthatta ki, szoros együttműködésben a helyi civil társadalommal. Minden ország maga határozta meg, hogyan szervezi meg az évet, legyen az a lakosság figyelmét felkeltő és őket bevonó médiakampány, a legjobb sokszínűségi gyakorlatot alkalmazó vállalatokat kitüntető díj vagy a sokszínűség előnyeit hirdető iskolai verseny. Adott időszakokban volt, hogy több mint 400 program zajlott Európa-szerte.

Több dimenzióban találkozhatunk esélyegyenlőségi, antidiszkriminációs témákkal, csak összefoglalásul néhány megközelítés és akció:

**2007: Egy teljes év az esélyegyenlőségnek szentelve – Esélyegyenlőségi csúcstalálkozó.**

2007-et az EU a Mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőség európai évének nyilvánította. A kezdeményezéssel a 27 tagállam még nagyobb súlyt kíván adni a megkülönböztetés el-

leni harcnak. A programokban bővelkedő rendezvénysorozatot a német elnökség által rendezett első esélyegyenlőségi csúcstalálkozó nyitotta meg Berlinben, január 30–31-én.

**Tanulmányok** és szakmai konferenciák speciális témákban (A többszörös megkülönböztetésről az Európai Unióban, vagy Tanulmány a komplex szükségletekkel élő és/vagy erősen függő helyzetű fogyatékkal élőkkel kapcsolatos megkülönböztetés különböző formáival összefüggő kockázatok megértésének javítása érdekében).

**Kamionturné** Áprilisban negyedszer indult útra Európában az EU élénksárga, diszkriminációellenes kamionja. A Kamion Turné 2007 képviseli „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen.” kampányt és az Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Évet, és hírt visz ezekről a kezdeményezésekről. A turné április 25-én indult Strasbourgból, az Európai Parlament városából. A hét hónapos turné alatt a kamion 21 országot és több mint 18 000 kilométert járt be.

**Antirasszista Világnap** A Szubjektív Értékek Alapítvány idén is megrendezi a rasszizmus elleni harc világnapján a már többéves múltú visszatekintő Antirasszista Világnapot Magyarországon. A Világnap fő témája az idén a magyarság mint etnikai probléma, szempontok és tapasztalatok a szomszédos országokban, illetve az ezzel kapcsolatos politikai stratégiák. Arra a kérdésre keresték a választ, hogy mit tehetünk, és milyen megoldásokat kínálhatunk mindezekre a problémákra antirasszistaként Magyarországon.

**„A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen.”** Létrejött és folyamatosan frissül az Európai Bizottság diszkriminációellenes honlapja! Ez a honlap az EU-szintű „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen.” kampány információforrásaként szolgál. Ugyanakkor háttérinformációt szolgáltat az Európai Bizottság Foglalkoztatás, Szociális ügyek és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága által kezdeményezett diszkriminációellenes indítványokról is. Végül, de nem utolsósorban: a honlap naprakész információt szolgáltat a diszkriminációellenes ügyekről, illetve tevékenységekről, az EU 27 Tagállamában.

**Szeretnének megismerni a véleményét!** Az EU 2003-ban indította el „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen” tájékoztató kampányt, amely 2007 decemberében véget ért. Az Európai Bizottság szeretné felmérni a kampány eredményét, és egyben felkészülni hasonló jövőbeni tevékenységekre, ezért szeretné a polgárok véleményét is megtudni egy néhány percet igénylő rövid kérdőív kitöltésével.

**AZ EU és az MTV fiatal európai tehetségeket bíztat a sokszínűség és az esélyegyenlőség képi ábrázolására.** Az Európai Unió és a világ legnagyobb ifjúsági tévécsatornája, az MTV útjára indította közös pályázatát, amelynek lényege, hogy a nevezőknek az esélyegyenlőség előnyeire, és a diszkrimináció elleni harc fontosságára kell rámutatniuk. A pályázatot hirdető szpot arra buzdította a nézőket, hogy olyan művekkel nevezzenek, amelyek képet, videót és kollázst tartalmaznak, és témájuk a sokszínűség vagy az esélyegyenlőség. A pályázat a 2007 Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Év és az ötödik éve folyó

„A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen.” elnevezésű figyelemfelkeltő kampány része volt.

**Európai fotópályázat a sokszínűségért** Európa képző- és iparművész hallgatói kreatív állásfoglalásukat fejezhették ki azáltal, hogy jelentkezhettek a 2007. évi „Törj át a sztereotípián!” („Breaking Stereotypes”) fotópályázatra, és megmutathatták alkotásaikat az Európai Unió közönségének. A verseny 2007. március 1-jétől június 30-ig tartott az EU „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen!” kampánya és az Egyenlő Esélyek Mindenki számára Európai Év égisze alatt.

Fényképészetet tanuló lengyel diák lett a fotópályázat győztese, akit több mint 600, az EU különböző területein élő pályázó közül választottak ki. ([www.stop-discrimination.eu](http://www.stop-discrimination.eu))

**Frissítse szókincsét!** Megnézhetjük az új, megkülönböztetés elleni harccal kapcsolatos szójegyzéket a kampány honlapján, a „Diszkriminációellenes Útmutató”-ban. A szójegyzékben megtaláljuk a megkülönböztetés ellen, az esélyegyenlőségért folytatott harccal kapcsolatban leggyakrabban használt kifejezéseket. Folyamatosan újabb hivatalos EU-nyelveken is elérhető. ([www.stop-discrimination.eu](http://www.stop-discrimination.eu))

**Tegye próbára az EU antidiszkriminációs törvényeiről szóló ismereteit az interneten!**

Tudja-e, hogy hány csillag van az EU zászlaján? Meg tudná-e mondani, hogy mikor járt le az EU Foglalkoztatási Egyenlőségről szóló irányelvnek becikkelyezési határideje? Fel tudná-e sorolni a 2004-ben csatlakozott EU tagországokat? Játssza az online Európa-kvíz játékot a honlapon, és találja meg a válaszokat ezekre, ill. egyéb kérdésekre- szólít meg a szervező minden érdeklődőt.

**Európai Unió Újságírói Díj 2007** Újságírói díjával az Európai Unió azokat az újságírókat jutalmazta, akik munkájukkal hozzájárulnak a sokszínűség előnyeinek jobb megértéséhez, és kiveszik részüket a társadalmi megkülönböztetés elleni harcból. 25 EU-tagállam nyomtatott és elektronikus sajtójának újságíróit kérték fel, hogy pályázzanak a díjra olyan cikkeikkel, amelyek a faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, koron, fogyatékoságon vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetésről, illetve az ilyen jellegű sokszínűségről szólnak.

**Fiatal művészek poszttereit mutatta be az Európai Bizottság** Az Európai Bizottság brüsszeli székhelye előtti téren november 30-ig lehetett megtekinteni az EU Breaking Stereotypes (Törj át a sztereotípián!) poszterpályázatának legjobb alkotásait. A pályázatra az EU mind a 25 tagországból érkeztek művek, összesen 270 oktatási intézmény 750 hallgatójától.

**„Harc a diszkrimináció ellen az Európai Unióban” brosúrák** „A sokszínűségért. A diszkrimináció ellen.” kampány brosúráit alaposan átdolgozták, így most tartalmazza a megkülönböztetéssel és sokszínűséggel, illetve a munkavállalók és a munkaadók jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatos legfrissebb információkat.

**Interaktív dokumentum-könyvtár** Mindent megtudhat az érdeklődő a diszkrimináció-ellenességről és a sokszínűségről az új online dokumentum-könyvtár segítségével. A többnyelvű adatbázisban kulcsszavak és keresési feltételek alapján találhatjuk meg a dokumentumokat. ([www.stop-discrimination.eu](http://www.stop-discrimination.eu))

**Elektronikus sajtókészlet és Média hírlevél** A kampánnyal kapcsolatos friss híreket, elérhetőségi adatokat és nagy felbontású fényképeket tartalmazó sajtószoza, amely elősegíti a médiaszereplőkkel történő direkt kommunikációt. Rendszeres sajtóinformáció-kért feliratkozhatunk az újságíróknak szóló levelezési listára.

**Az év arcai** „Az év arcai” olyan emberek, akik a 2007 – Egyenlő Esélyek Mindenki Számára Európai Év programjaiban részt vevő országokban élnek, akik szembesültek már a megkülönböztetéssel, kiálltak az előítéletekkel szemben, vagy küzdenek az esélyegyenlőségért. Az év arcait bemutató sorozat lehetőséget teremt, hogy a tapasztalatok és a megtörtént esetek közreadásával például mutasson arra, hogyan kell fellépni helyi, regionális, nemzeti és transznacionális szinten annak érdekében, hogy megszüntethetőek legyenek az európai társadalmakban máig élő előítéletek, ártalmas sztereotípiák és a megkülönböztetés.

**„Celebrating 2007!” – Zárókonferencia Lisszabonban** A fenti mottó égisze alatt több mint 700 résztvevővel zajlott Lisszabonban november 19-20-án a hivatalos Esélyév záró konferencia. Megünnepezték az Európai Év sikerét, visszanezve az eredményeket: számtalan különböző esemény, akció, kezdeményezés ért célba szerte Európában. A zárókonferencia kiváló lehetőséget teremtett arra, hogy kiválasszák mindazon programokat, amelyek folytatódhatnak a közeljövőben is. A konferencia plenáris és workshop témái a hozzáférés a jogokhoz („Access to rights”), egyenlő lehetőségek és a nemek társadalmi egyenlőségének főirányként való érvényesítése („Equal opportunities & gender mainstreaming”), társadalmi befogadás és többszörös diszkrimináció („Social inclusion and multiple discrimination”), valamint a sokszínűség, migráció és kultúrák közti párbeszéd („Diversity, migration and intercultural dialogue”) köré rendeződtek. Záróaktusként kihirdették az Európai Év nemzeti végrehajtó bizottságai által több kategóriában megszervezett verseny győzteseit. A verseny fő célja volt megmutatni a leginformatívabb, legérdekesebb és leginkább tudatosság-növelő kezdeményezéseket. A legjobb audiovizuális eszközért Lengyelország kapott díjat, az információs anyagáért Portugália, Belgium nyerte el a legjobb vizuális kezdeményezésért járó díjat, Csehország pedig a speciális kategóriában lett díjazott.

Lapzártánkkor még csaknem 25 tervezett eseményt tartottak nyilván az Év regiszterében.

## ■ HÁZUNK TÁJÁN: A PÁRHUZAMOSOK A VÉGTÉLENBEN TALÁLKOZNAK? A DE JURE ÉS DE FACTO ESÉLYEGYENLŐSÉG KÖZELÍTÉSE

Mint a *Nemzeti stratégia és prioritások* elnevezésű dokumentum<sup>3</sup> összefoglalja, Magyarországon az esélyegyenlőségi és

antidiszkriminációs politika jogi és intézményi keretei felálltak. Mégis, inkább csak a média hangos bizonyos esetektől, az általános közvéleményben számos probléma és annak kezelési módusa nem ismert még. A diszkriminációs ügyekben indított eljárások száma növekszik a végrehajtott jogi reformoknak köszönhetően, de még mindig nagyon alacsony. A tanulmány szerint tipikusan érintett csoportok illetve problémák:

- foglalkoztatási diszkrimináció
- a romákkal szembeni diszkrimináció a szolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében, az oktatásban, az iskolai szegregációban
- a nők alacsony aránya a politikai döntéshozásban és gazdasági vezetők körében
- a fogyatékkal élőket érintő lassú akadálymentesítés
- a meleg jogainak érvényesítése nehézségekbe ütközik: jogegyenlőség csak deklaratív, közvetetten megkülönböztető jogszabályok és diszkriminatív gyakorlat jellemző, a családjogi rendelkezések elavultak.

Tegyük hozzá, hogy a jogharmonizáció e téren lényegében 2001-től folyamatosan zajlik: a Munka Törvénykönyvének reformjától kezdve a 2003-ban elfogadott egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló törvény<sup>4</sup> elfogadásán át a speciális csoportra pl. fogyatékkal élőkre vonatkozó önálló törvényekig<sup>5</sup> hazánk harmonizálta joganyagát az EU irányelvekkel és az Európai Bíróság ítéleteivel. Így - a tagállamokban egyedülállóan - mintegy 19 védett tulajdonságot nevesít a törvény, először tilalmazza hazánkban a hátrányos megkülönböztetést pl. nemi identitás és szexuális irányultság alapján.

A jogszabályok alapján ma Magyarországon többféle eljárásban szerezhetünk érvényt jogainknak: 1.: polgári vagy munkaügyi bíróságon peres eljárásban, 2.: közigazgatási eljárás keretében az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál vagy az Országos Munkaügyi és Munkabiztonsági Főfelügyelőségénél, 3.: szabálysértési eljárásban. Ezek mellett panasszal fordulhatnak a polgárok az állampolgári és kisebbségi jogok biztosaihoz, vagy éppen a több érintett szervezet együttműködésével működtetett Antidiszkriminációs Ügyfélszolgálati Hálózat munkatársaihoz.

Az esélyegyenlőségi politikának folyamatosan épült ki az intézményrendszere is, részben párhuzamosan a joganyag harmonizálásával. A kormányzati és szakpolitikai horizontban teljes a lefedettség, vagyis minden diszkriminációval érintett területet gondozzák. Kiemelt jelentősége van a 2006 óta működő Esélyegyenlőségi Szakállamtitkárságnak a Szociális és Munkaügyi Minisztériumban, amelynek profiljába tartozik a gyermek- és ifjúságpolitika, kisebbségpolitika, a romák társadalmi integrációja, a fogyatékkal élők esélyegyenlősége, a foglalkoztatási rehabilitáció, a halmozottan hátrányos településeken élők helyzetének javítása, a nők és férfiak egyenlősége, valamint a leszbikus, meleg, bi- és transzszexuális emberek problémái.

<sup>3</sup> A teljes anyag olvasható: <http://www.szm.gov.hu/main.php?folderID=16291&articleID=31422&ctag=articlist&iid=1>

<sup>4</sup> 2003. évi CXXV. Tv. (Ebkvt)

<sup>5</sup> 1998. évi XXVI tv. (Fot)



Nem kevés feladat, nem csoda, ha számos egyéb intézmény is részt vállal benne (többek között a Fogyatekosok Esélye Közalapítvány, Magyarországi Cigányokért Közalapítvány, Nemzeti Gyermek- és Ifjúsági Közalapítvány). 2004-től működik az Esélyek Háza országos hálózata, koordinációs irodákon keresztül a helyi civilekkel együttműködésben az előítéletek csökkentése érdekében.<sup>6</sup>

Számos kezdeményezés, figyelemfelkeltő helyi és országos rendezvény, kutatás, képzési program mellett kiemelkedő jelentőségű a Gyermekesély zászlóshajó program (amely azonban mégsem lett közvetlenül alapja a 2. NFT fejlesztéseinek), a „Legyen jobb a gyerekeknek!” nemzeti stratégia és az ehhez kapcsolódó, 2007 októberében elfogadott 3 éves Kormányzati Cselekvési Terv, de mérföldkő a „Befogadó és sokszínű munkahelyért” elismerés is. Ez utóbbi szervezője ugyan nem az EU, hanem az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO), de ez érthető csatlakozási pont, hiszen az ENSZ több ponton is megerősítette már az EU esélyének üzenetét (oktatás, nemi egyenlőség és foglalkoztatás témakörében). Mint a szaktárca sajtóközleményéből megtudtuk, a 2007-ben beérkezett hazai pályázatok – Magyar Üzleti Vezető Fórumának (HBLF) „Kódex a szervezeti sokszínűségről és a befogadásról”

6 A 2007. augusztus elején, a hivatalos kormánydelegáció meghallgatásán, a CEDAW Bizottság több tagja felvonta a figyelmet arra, hogy a társadalom konzervatív beállítottsága a nemi szerepekről nem független az oktatási anyagtól és hogy a jogalkalmazók előítéletes gondolkodása egyenesen vezet a nők elleni erőszakkal szembeni fellépés alkalmatlanságához. A delegáció beszámolt róla, hogy elkészült egy oktatási anyag, 100 szó az egyenlőségről címmel, hogy a tankönyv akkreditációnál figyelemmel vannak az esélyegyenlőségi szempontokra, és elkészült egy tanári segédanyag nőkről, és a nemi egyenlőség vizsgakérdés)

ajánlásai szerinti – csoportosításából persze az is kiderül, hogy a Magyarországon működő vállalatok hol tartanak a befogadó és sokszínű munkahely kialakításának folyamatában.<sup>7</sup>

„Az Egyenlő Esélyek Európai Éve kiváló lehetőséget biztosított a párbeszéd elindítására, amelynek eredményeként a cégek felismerhetik a sokszínű munkahelyben rejlő gazdasági előnyöket, és élő példák alapján tapasztalhatják meg, hogy mit jelent ez a – talán néha elvonznak tűnő – téma a gyakorlatban.” – mondta Severine Deboos, az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO) CSR & Szociális Finanszírozás Programjának koordinátora a díjátadáson.

Az ILO a példamutató magyarországi gyakorlatok összegyűjtésével és publikálásával, a Magyar Üzleti Vezető Fóruma (HBLF) pedig a „Kódex a szervezeti sokszínűségről és a befogadásról” kidolgozásával és népszerűsítésével kívánja segíteni és felgyorsítani a befogadó és sokszínű munkahelyek megteremtésének folyamatát az üzleti szférában.

Mint mindig, a gazdasági területen előbb tudomásul vették a realitást, és az alkalmazkodás útját választották, felismerve a sokszínűség előnyeit. Kérdés, hogy az EU-konform szabályozásnak, elérhető és hatékony panaszjárásoknak, az intenzív kormányzati kommunikációnak, stratégiának és tervnek, a néhány mintaértékű jó gyakorlatnak és pozitív megerősítésnek köszönhetően mikor lesz napi valósággá az esélyegyenlőség és diszkriminációmentesség az oktatási, szociális és gyermekvédelmi területen is.

Gy. É.

7 Az elismerést az Electrolux Lehel Kft., Fővárosi Csatornázási Művek Zrt., GE HUNGARY Zrt., Magyar Posta Zrt., Magyar Telekom Nyrt., McDonald's Magyarország Kft., Print Sisters Kft., Shell Hungary Zrt. és a Szerencsejáték Zrt. képviselői vehették át.

## Európa leghatározottabb otthonteremtés-törvénye<sup>1</sup>

Veszélyben a magyarországi otthonteremtés. Az egészségügyi tárca azokra alapozva készíti el törvénytervezetét, akik máig elrennek az otthonteremtést. Ma a Szülészeti és Nőgyógyászati Szakmai Kollégium tervezett otthonteremtést sosem kísért tagjai dönhetnek arról: ki szülhessen otthon és ki lehet a szaksegítség.

Ha a tárca ezt a példátlanul szigorú, értelmetlenül túlszabályozott, sok szempontból korszerűtlen és szakszerűtlen szempontrendszerrel fogadja el, megszűnik az otthonteremtés Magyarországon. A készülő szabályozás sem a bábák, sem a nők érdekeit nem szolgálja. A tárca a bábák tudását mellőzi, a nők jogát, hogy szabadon választhassák meg szülésük helyszínét, semmibe veszi. Csak látszólag legalizálja, valójában ellehetetleníti az intézményen kívüli szülést.

A nők ott szülnek a legkevesebb komplikációval, ahol érzelmi és fizikai biztonságban érzik magukat. Az állam dolga az, hogy támogassa őket felelős döntésükben, nem pedig, hogy

mondvacsínált indokkal kórházba kényszerítse őket. Ha a minisztérium nem az otthonteremtésben jártas szakemberekre alapozza a törvényt, utóbbit teszi. Európában ugyanis:

1. Sehol sem kötelező gyermekgyógyász jelenléte a szülésnél.
2. Sehol sem kötelező szakorvos jelenléte a szülésnél.
3. Sehol sem szükséges tízéves szakmai gyakorlat.
4. Sehol sem szól a törvény arról, hogy a nagysúlyú baba kizáró ok lenne.
5. Sehol sem ellenőrzi az ÁNTSZ-hez hasonló szerv az otthonteremtést.
6. Sehol sem kényszerítik egy előző sikertelen otthonteremtés után kórházba a nőket.
7. Sehol sem tilos 35 év fölött otthon szülni.
8. Sehol sem kötelező értesíteni a mentőszolgálatot, és sehol nem áll mentő a ház előtt.

A tervezett otthonteremtés protokollja illetve irányelvei, amelyet a magyarországi független bábák készítettek és az Egészségügyi Minisztériumnak 2007 nyarán benyújtottak, itt olvasható: <http://www.sinhaz.hu/index.php?id=1928&cid=28904>

1 A „Kórházba kényszerülnek az otthonteremtést választó nők? Veszélyben az alkotmányos jog: a szabad választás” címmel készült sajtóanyag alapján. Készítette: Az Intézményen kívüli szülés szabályozását előkészítő Bizottság és a Társaság A Szabadságjogokért (TASZ).