

ELADÓNŐT KERESÜNK!– AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG NEMI SZTEREOTÍPIÁKKAL KAPCSOLATOS DÖNTÉSEI

BEVEZETÉS

Írásomban az Egyenlő Bánásmód Hatóság (továbbiakban: EBH, hatóság) utóbbi évekbeli működését vizsgálom, kiválasztott jogeseteken keresztül. A középpontban a nemmel, a nemi identitással és a szexuális orientációval kapcsolatos kérdések állnak, amelyeket egyébként az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv., egyenlő bánásmód törvény) védett tulajdonságokként említ. A kérdéssel összefüggésben kiválasztott jogeseteket leszűkíttem azokra, amelyek érintik a hagyományos nemi szerepeket, párkapcsolati és családformákat és azok megkérdőjelezését.¹ A döntéseket ezen kívül rendszereztem

a diszkrimináció területe szerint, így foglalkoztatás (bérkülönbség, foglalkoztatás megtagadása), szolgáltatásnyújtás (vagy annak megtagadása), oktatás és közszolgáltatás (civil szervezetek bejegyzése, elismeretése). A vizsgált időszak kezdeti időpontja az Alaptörvény negyedik módosításának elfogadása. Már a 2012. január 1-én hatályba lépő Alaptörvény L) cikke is hivatkozott a házasság alkotmányos védelmére: „Magyarország védi a házasság intézményét mint férfi és nő között, önkéntes elhatározás alapján létrejött életközösséget, valamint a családot mint a nemzet fennmaradásának alapját.” Meghatározta továbbá a gyermekvállalás támogatásának állami kötelezettségét, valamint azt is, hogy a „családok védelmét sarkalatos törvény szabályozza.”

Az Alaptörvény, 2013. március 25-én elfogadott negyedik módosításának 1. cikke azonban kibővítette az Alaptörvény L) cikkének első bekezdését, kiegészítve azt a következővel: „A családi kapcsolat alapja a házasság, illetve a szülő-gyermek viszony.” Ezzel összefüggésben azt vizsgálom, hogy a hatóság a döntéseiben mennyiben erősítette meg az Alaptör-

vény L) cikkében megjelenő restriktív családfelfogást,² valamint az alapjául szolgáló hagyományos nemi szerepeket, párkapcsolati és családformákat, illetve mennyiben próbálta meg lebontani azokat, az Ebktv.-ben is megjelenő egyenlőségfelfogást szem előtt tartva. Feltételezem, hogy az EBH, a neki szánt szerepének megfelelően, elsősorban az egyenlőséget

FELTÉTELEZEM, HOGY AZ EBH. EREDETI SZEREPÉNEK MEGFELELŐEN, ELSŐSORBAN AZ EGYENLŐSÉGET TARTJA SZEM ELŐTT DÖNTÉSEIBEN, MÁSODSORBAN PEDIG IGYEKSZIK MÉRSÉKELNI A TÖBBSÉGI TÁRSADALOM NEMMEL, NEMI IDENTITÁSSAL ÉS SZEXUÁLIS IRÁNYULTSÁGGAL KAPCSOLATOS ELŐÍTÉLETEIT

tartja szem előtt döntéseiben, másodsorban pedig igyekszik mérsékelni a többségi társadalom nemmel, nemi identitással és szexuális irányultsággal kapcsolatos előítéleteit. Az EBH jogeseteinek kiválasztásánál azokat részesítettem előnyben, amelyekben egyrészt erősen vagy erősebben jelenik meg a nem, a nemi identitás vagy a szexuális orientáció, mint diszkriminációra okot adó, az Ebktv.-ben is nevesített, vélt vagy

valós tulajdonság, másrészt a jogsértés megállapításával zárultak.

LOVAGIASSÁG, MARKETINGFOGÁS VAGY TÁRGYIASÍTÁS?

Legelőször az EBH két, hasonló kimenetelű, szórakozóhely üzemeltetőjével szemben indított eljárását és a vizsgálat eredményét mutatom be, mindkettő hátrányos megkülönböztetésen alapuló érvelést tartalmazott, valamint mindkettőnél jogsértést állapított meg a hatóság.

Az EBH/579/2013-as ügyében (továbbiakban: 2013-as ügy)³ a kérelmező azzal a panasszal fordult a hatósághoz, hogy őt a nőkhöz képest hátrányos megkülönböztetés érte egy szórakozóhelyre történő belépésnél. A hely felhívása szerint a nőknek éjfélig ingyenes volt a belépés, míg a férfiak esetében ilyen kedvezmény nem járt. Az eljárás alá vont szórakozóhely többféle érveléssel igyekezett bizonyítani, hogy intézkedése nem sérti az egyenlő bánásmód követel-

ményét. Mindenekelőtt a társadalmi normákra és a nemi szerepekre utalt érvelésében, valamint arra, hogy a nők a férfakkal szemben hátrányban vannak egyes területeken (ezen a ponton kifejezetten munkapiaci összefüggésekre utalt), ezért intézkedése a nőkkel szembeni pozitív diszkriminációként értelmezhető. A társadalmi normákra utalva hozzátette, hogy szokás a nőket az ajtónál előre engedni, illetve kifizetni a belépőjegyüket, fogyasztásukat, ezért ezzel az intézkedéssel az eljárás alá vont „gesztust gyakorol”.⁴ Gazdasági érve is támaszkodott, mely azon az elgondoláson alapult, hogy egyrészt a férfiak gyakrabban mozdulnak ki, járnak el szórakozni, mint a nők; másrészt a női vendégek vonzzák a férfi vendégeket és fordítva. Ebből következően az intézkedés, a nemek közötti egyensúly megteremtésére törekedve, gazdasági haszonnal is jártságára. Megítélése szerint „intézkedése kereskedelem-politikai kedvezmény, melynek célja a nők vonzása.”⁵ Ezenkívül jelezte, hogy voltak olyan rendezvényei is, amelyeken mind a férfiak, mind pedig a nők ingyen vagy ugyanazon belépőjegy megfizetésével vehettek részt.

A hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont a kérelmező által sérelmezett gyakorlatot rendszeresen alkalmazta. „A hatóság úgy ítélte meg, hogy az eljárás alá vont által hivatkozott, az illem és a szokás körébe tartozó szabályok, valamint nemi sztereotípiák figyelembevételével, illetve fenntartásának elősegítése⁶ a szolgáltatás nyújtása körében, nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetést ésszerűen nem indokolhat.”⁷

A gazdasági érdekre történő hivatkozással kapcsolatban az EBH megállapította, hogy a bevétel növekedése érdekében alkalmazott diszkriminatív gyakorlat nem egyeztethető össze „az egyenlő bánásmód követelményével”,⁸ azt nem igazolhatja gazdasági érdek.

A hatóság végül arra jutott, hogy a gyakorlat sérti az egyenlő bánásmód követelményét, hozzátette azonban, hogy ez a döntés „nem zárja ki teljesen a valamelyik nem számára nyújtott eseti kedvezményt, ha azt nem gyakorlatként, rendszeres jelleggel, hanem alkalmanként, pl. az egyik vagy másik nemet érintő valamely ünnephez vagy eseményhez kötődően alkalmazzák.”⁹

Az EBH/22/2016-os döntésben (a továbbiakban: 2016-os döntés vagy Doboz-ügy) az eljárás alá vont hasonlóan érvelt, mint a 2013-as ügy érintettje, de ahhoz képest újabb szempontok is megjelentek. A 2016-os döntésben a kérelmezőnek az eljárás alá vont szórakozóhelyre való belépéshez 2000 forintos belé-

pőjegyet kellett váltani (ebből 1000 forint értékben a szórakozóhelyen italt vásárolhatott), míg a nők számára ingyenes volt a belépés. Mindkét döntésben közös volt a nők ingyenes beléptetésének gazdasági érdekekkel összefüggő magyarázata, valamint ehhez kapcsolódóan a nemek közötti egyensúly biztosításának igénye.¹⁰

A Doboz-ügy eljárás alá vontjának kiindulópontja szerint a sérelmezett gyakorlat az Ebktv. 30. § (1) bekezdése alapján nem sorolható az egyenlő bánásmódot sértő magatartások közé. A szórakozóhely szerint, ha meg is sértette az egyenlő bánásmód követelményét, az csak közvetett hátrányos megkülönböztetésként értékelhető. Szerinte két csoport van összehasonlítható helyzetben: a VIP jeggyel vagy asztalfoglalással rendelkező vendégek és a VIP jeggyel vagy asztalfoglalással nem rendelkező vendégek csoportja.

Előbbiek esetében azonban nincs különbségtétel férfiak és nők között. Az eljárás alá vont szerint a gyakorlata a női esélyegyenlőséget elősegítő intézkedésnek minősült,¹¹ utalt az egyenlő bánásmód törvény 11. §-ára,¹² amely az előnyben részesítés részleteit határozza meg. A különbségtétel azért volt szükséges, mert az eltérő beléptetési gyakorlat bevezetését megelőzően tolokodás alakult ki a sorban állók között, elsődlegesen a férfiak részéről, a nők rovására. Kivételt ez alól csak a vonzónak talált nők képeztek, akiket nem toltak hátra. Az eljárás alá vont ok-okozati összefüggést lát a nők ingyenes belépésének bevezetése és a tolokodás megszűnése között. A másik nem jogszabállyal összefüggő érve az alkoholfogyasztásra és biztonságra vonatkozott. Álláspontja szerint ugyanis „a szórakozóhelyre látogató férfiak ... gyakran fogyasztanak alkoholt, melynek hatására agresszív magatartást tanúsítanak.”¹³ Az általa foglalkoztatott biztonsági személyzet face-check eljárást alkalmaz, hogy biztonságosabbá tegyék a szórakozóhelyet, kiszűrjék az agresszíven viselkedő embereket. A biztonsági cég vezetőjének nyilatkozata szerint az „összetűzések kezdeményezői, illetve résztvevői többségében férfiak, akik gyakran ittas, bódult állapotban vannak”.¹⁴ Mivel a legtöbb esetben férfi vendégek dulakodnak, ezért nekik kell legalább részben viselniük a biztonsági költségeket. A fentiekben túl hivatkozott a szórakozóhely nyújtotta ismerkedési lehetőség biztosítására is, amely miatt szükséges a „nemek közötti egyensúlyának”¹⁵ megőrzése. Ez az érvelése egyrészt a heteronormativitáson, valamint a nemekre vonatkozó sztereotípiákon alapul (pl.: a férfiak gyakrabban agresszívek, a férfiak nem lökik arrébb a vonzónak talált nőket, stb.).

AZ ELJÁRÁS ALÁ VONT OK-OKOZATI ÖSSZEFÜGGÉST ÁLLÍTOTT A NŐK INGYENES BELÉPÉSÉNEK BEVEZETÉSE ÉS A TOLAKODÁS MEGSZÜNÉSE KÖZÖTT

A hatóság nem fogadta el az előnyben részesítésre vonatkozó érvet, mert nem felelt meg a vizsgált intézkedés az Ebktv. 11. § (1) a) pontjában meghatározott feltételnek, ami kimondja, hogy előnyben részesítés csak „törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletten”¹⁶ alapulhat, időhöz vagy elérendő célhoz kötött.

Az összehasonlítható helyzetben lévő csoportok tekintetében a hatóság azt állapította meg, hogy a kérelmező a VIP jegyet nem vásárló és asztalfoglalással nem rendelkező vendégekkel volt összehasonlítható helyzetben, így az eljárás alá vont közvetett hátrányos megkülönböztetésre történő hivatkozása nem volt megalapozott.

A hatóság szerint a szolgáltatást ingyen igénybe vevő nők csoportjával szemben „az azonos szolgáltatást igénybe vevő”¹⁷ férfiak csoportja kedvezőtlenebb helyzetbe került, ugyanis utóbbinál „bizonyos összeg megfizetéséhez”¹⁸ kötötték ugyanazon szolgáltatás biztosítását, vagyis a szórakozóhelyre történő belépést. A hatóság megállapította, hogy a „kérelmező a vele összehasonlítható helyzetben lévő – azonos szolgáltatást igénybe vevő – nőkhöz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesült, hátrányt szenvedett.”¹⁹

A hatóság az eljárás alá vont egyik indokát sem fogadta el. A férfiak tovakodó magatartására nem tudott bizonyítékot felmutatni, valamint a döntés megállapította, hogy az eljárás alá vont nem felelős a rend fenntartásáért közterületen. A biztonsági költségekkel kapcsolatban arra a megállapításra jutott, hogy a „többséghez tartozó békésen szórakozó valamennyi férfi ... emberi méltóságát sérti, hogy potenciális rendbontóként kezelik, és pusztán azért kell belépődíjat fizetnie, mert történetesen a férfi nemhez tartozik.”²⁰ A gazdasági cél elérésére történő hivatkozást is elutasította a hatóság, felismerve azt, hogy vannak olyan üzleti modellek, ahol nincs különbségtétel a két nem között a belépőjegy árát tekintve, és mégis képesek fennmaradni.²¹

Az ismerkedési fórum jelleggel összefüggő érvelésre a hatóság válasza az volt, hogy a szórakozóhely nem kizárólag ellenkező nemű emberek ismerkedési helyszíne, hiszen nem csak egyedülálló személyek járnak szórakozni. Ha az eljárás alá vont vonzóbbá kívánja tenni a szórakozóhelyet a női vendégek számára, úgy a rendelkezésére állnak különböző eszközök, például az általa nyújtott szolgáltatások átalakítása, bővítése.

A hatóság megállapította az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, hiszen a sérelmezett gyakorlat nem egy semleges intézkedés, „hanem kifejezetten nem alapuló diszkrimináció”²² volt. A szórakozóhely tulajdonosát pedig eltiltotta a jövőbeni jogsértő gyakorlattól. Előírta továbbá, hogy nemtől független, egységes beléptetési gyakorlatot kell alkalmaznia. A 2013-as ügyszám képest itt már nem említette az EBH, hogy eseti jelleggel, ünnepnaphoz kötődően megengedhető a nemek közötti különbségtétel. A döntést követően az Alkotmánybíróság (továbbiakban: AB) ugyanebben az ügyben hozta meg a 3001/2016. (I. 15.) AB határozatát a beadott alkotmányjogi panasz elutasításáról. Az AB az eljárás alá vontnak az Alaptörvényben szereplő emberi méltósághoz való jogra, valamint az esélyegyenlőség megvalósulását elősegítő intézkedésekre való hivatkozását elutasította az alapjogi jogalanyiség hiánya miatt.²³ A tulajdonhoz való jog vizsgálatakor pedig

A HATÓSÁG SZERINT A SZOLGÁLTATÁST INGYEN IGÉNYBE VEVŐ NŐK CSOPORTJÁVAL SZEMBEN „AZ AZONOS SZOLGÁLTATÁST IGÉNYBE VEVŐ” FÉRFIAK CSOPORTJA KEDVEZŐTLENEBB HELYZETBE KERÜLT, UGYANIS UTÓBBIK ESETÉBEN „BIZONYOS ÖSSZEG MEGFIZETÉSÉHEZ” KÖTÖTTÉK UGYANAZON SZOLGÁLTATÁS BIZTOSÍTÁSÁT, VAGYIS A SZÓRAKOZÓHELYRE TÖRTÉNŐ BELÉPÉST

annak korlátozhatóságáról értekezett a diszkrimináció tilalmának emberi méltóságot érvényesítő és társadalmi egyenlőséget elősegítő mivoltával összefüggésben.²⁴ A vállalkozáshoz való alapjoggal kapcsolatban pedig megállapította, hogy nem vált lehetetlenné a vállalkozói tevékenység gyakorlása és folytatása.²⁵

Az EBH Doboz-ügyben hozott döntésére adott reakciók változatosak voltak. Az ügy kérelmezőjét többféle kritika érte. Egyesek gyakran a kérelmező személyét és leginkább szexuális orientációját

támadták, megkérdőjelezve ezáltal heteroszexualitását és ezzel együtt maskulinitását is.²⁶ Mások a sérelmezett gyakorlatot védtek a hagyományos nemi szerepekre utalva, a kérelmező tevékenységét pedig értelmetlennek, esetleg a lovagiassági szabályok ellen valónak ítélték.²⁷

Az egyenlőség vizsgálatával összefüggésben Szigeti Tamás álláspontját tartom irányadónak. Szerinte az ügyben a hatóság az egyenlőség, mint azonoság felfogás mellett foglalt állást. A legfőbb kérdés, hogy a kérelmező neme hogyan befolyásolta a hatóság döntését, hiszen az EBH csak a kérelmező nemére vonatkozóan állapíthatja meg vagy utasíthatja el az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét. Így, habár a kérelmező nyilatkozataiból kitűnik, hogy kérelme benyújtása során megjelent a nemi sztereotípiák leküzdésére irányuló szándék, mégis egy női kérelmező egyértelműbben tudta volna ezt a felfogást képviselni. Szigeti kiemeli, hogy nem arról van

szó, hogy csak a nők feladata a szexizmus elleni küzdelem, csupán stratégiai megfontolásból egy nő tudta volna igazán képviselni a nőket érő hátrányos megkülönböztetés ügyét. Jelen esetben érdemes felhívni a figyelmet arra, hogy a szórakozóhely által folytatott gyakorlat tárgyasítja a nőket, ugyanis az eljárás alá vont a nőkkel kapcsolatos kedvezményeket annak érdekében alkalmazta, hogy a férfiakat a szórakozóhelyre történő belépésben érdekeltté tegye.²⁸

„EZ JÓ MULATSÁG, FÉRFIGMUNKA VOLT!”

Az EBH/218/2015-os ügyben a kérelmező egy operatőri állásra jelentkezett, de jelentkezését azon az alapon utasították el, hogy „a főszerkesztő nem szeretne női operatőrt.”²⁹ A kérelmező az operatőri állásról szóló hirdetést továbbra is látta közösségi média felületen, azonban a felhívásban már az is szerepelt, hogy kifejezetten férfi operatőrt keresnek. Az eljárás alá vont nem vett részt az eljárásban, nem jelent meg a tárgyaláson, valamint nem adott írásbeli nyilatkozatot sem a kérelmező által sérelmezett magatartásával kapcsolatban. Az EBH végül „megállapította, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetés alkalmazott, amikor a kérelmezőt azért nem alkalmazta operatőrként, mert nő.”³⁰

A fentihez hasonló volt az EBH/280/2015-ös döntés is. A kérelmező „hulladékszállító jármű vezetésére jelentkezett a megyei hír-
lapban közzétett álláshirdetés alapján, a cégnél közzölték vele, hogy nőket nem vesznek fel, mert nincsenek meg a tárgyi feltételek.”³¹ Az eljárás alá vont végül férfit vett fel a hulladékszállító jármű-vezető munkakörbe, noha az „álláshirdetés semleges tartalmú volt, nem hivatkozott arra, hogy a hirdető kizárólag férfi munkaerőre tart igényt.”³² Az eljárás alá vont egyrészt hivatkozott arra, hogy a munka zajos, poros, magas a fertőzésveszély. Másrészt kijelentette, hogy anyagi források hiányában nem tudja megteremteni a női dolgozók számára szükséges tárgyi feltételeket, ezért inkább férfiakat foglalkoztat. Harmadrészt, habár nem hangsúlyosan, de utalt arra a tényre, hogy szemétszállítói pozíciót általában férfiak töltenek be. A feladott álláshirdetés („gépkocsivezető és rakodó munkakör”)³³ viszont nem tartalmazott nemre vonatkozó megkövetést. A kizárólag férfiak foglalkoztatására vonatkozó gyakorlat azon a feltételezésen alapult és alakult ki,

hogy „a munkakör tradicionálisan férfiak alkalmazását kívánja meg, és ehhez alakították ki a cégnél a tárgyi feltételeket is.”³⁴

A hatóság az anyagi források hiányára vonatkozó érvelést nem fogadta el, ugyanis megállapította, hogy az anyagi források hiánya nem szolgálhat kimentésként a munkaadó számára a női munkavállaló alkalmazásának elutasításakor. Az EBH döntése több tekintetben is előremutató: egyrészt hivatkozott nemzetközi és európai uniós forrásokra,³⁵ másrészt figyelembe vette saját szerepét a nemi sztereotípiák felszámolása tekintetében. A „hatóság figyelemmel volt arra a körülményre, hogy az eljárás alá vont magatartása olyan sztereotípiák rögzülésére és továbbélésére alkalmas, mint a hagyományosan női vagy férfi munkakörök. A hatóság különösen fontosnak tartotta ezért a határozat nyilvános közzétételével a közvélemény tájékoztatását.”³⁶ Tekintettel volt arra is, hogy a munkáltató évek óta folytatja a kifogásolt gyakorlatát, amely potenciálisan több női jelentkező elutasítását is eredményezhette.

Az EBH/168/2016-os ügy kérelmezője egy transznemű nő volt, aki „hat éve nőként éli az életét, ennek megfelelően öltözködik, illetve viselkedik”,³⁷ de sem a neme jogi elismertetését (nem- és névváltoztatás) nem kérte, sem nemi rekonstrukciós műtéten nem esett át. A kérelmező eladónak jelentkezett az eljárás alá vont céghez, ahova személyesen vitte be az önéletrajzát, amelyet az üzlet alkalmazottai továbbítottak az üzletvezetőnek. A kérelmezőt felkísérték

A KÖZVETLEN HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS VIZSGÁLATA SORÁN AZ EBH ELŐSZÖR ARRÁ A MEGÁLLAPÍTÁSRA JUTOTT, HOGY A KÉRELMEZŐ NŐKÉNT ÉLI AZ ÉLETET, EZZEL ÖSSZHANGBAN ÁLL A MEGJELENÉSE, VISELKEDÉSE, ÖLTÖZKÖDÉSE, EZÉRT „NŐKÉNT JELENIK MEG A KÜLSŐ SZEMLELŐ SZÁMÁRA”

az üzletvezetőhöz, aki az önéletrajz átfutása után „közölte [...], hogy a boltba nem férfi, hanem női eladót keresnek”.³⁸ A kérelmező nemi identitására vonatkozó kijelentésén, miszerint ő nő, s nem férfi, az üzletvezető az arcára csapott és nevetett. A kérelmező szerint a cég egyrészt megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor a nemi identitása miatt nem foglalkoztatta őt eladóként, másrészt az üzletvezető megvalósította a zaklatás tényállását is a vele szemben tanúsított viselkedésével.

Az EBH így ebben az ügyben két kérdést vizsgált: a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint a zaklatás tényállását. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés vizsgálata során az EBH először arra a megállapításra jutott, hogy a kérelmező nőként éli az életét, ezzel összhangban áll a megjelenése, viselkedése, öltözködése, és emiatt „nőként jelenik meg a külső szemlélő számára”.³⁹ Képviselője is megerősítette, hogy „a kérelmező neve és külső megjelenése,

gesztusai, hanghordozása között fennálló disszonancia, vagyis a kérelmező nemi identitása volt az oka a kérelmező elutasításának”.⁴⁰ A nemi identitás, mint védett tulajdonság alapján történő hátrányos megkülönböztetést alátámasztotta, hogy a cég a kérelmező elutasítása után is keresett eladókat. Ebből arra a következtetésre jutott, hogy nem a kérelmező alkalmassága volt kérdéses, hiszen nem is zajlott felvételi elbészélgetés a kérelmező és az üzletvezető között a munkakör betöltésével összefüggésben.

Az EBH a nemi identitáson túl „figyelemmel volt arra is, hogy a kérelmező a személyi igazolványán található adatok szerint férfi, így a kérelmező férfi nemhez tartozását is védett tulajdonságként értékelte.”⁴¹ Tette ezt azért, mert az eljárás alá vont a kérelmező elutasításakor utalt arra, hogy nem férfi, hanem női eladókat keresnek. Az eljárás alá vont nem próbálta megindokolni a különbségtétel ésszerűségét vagy annak arányosságát. Az EBH arra a következtetésre jutott, hogy mind a kérelmező nemi identitása, mind pedig az a tény, hogy a férfi nemhez tartozott, szerepet játszott abban, hogy az eljárás alá vont hátrányosan megkülönböztette, így megállapította a többes diszkrimináció tényét. Ráadásul a kérelmezőt nemi identitásával és férfi nemhez tartozásával összefüggésben közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte. Azonban az EBH a zaklatás tényállásának vizsgálatakor arra a következtetésre jutott, hogy az Ebktv. 10. § (1) bekezdésben foglalt, zaklatásra vonatkozó lényegi tényállási eleme, így az ellenséges, megfélemlítő vagy megszégyenítő környezet kialakulása, nem valósult meg, ezért elutasította a zaklatásra vonatkozó kérelmet.

Önmagában nagyon fontos felismerés, hogy az interszekcionalitás milyen szerepet játszhat az egyenlő bánásmód megsértése során (többes diszkrimináció tényállásának megállapítása), azonban kérdéses, hogy indokolt-e a közvetlen hátrányos megkülönböztetés megállapítása a férfi nemre vonatkozóan? A kérelmezőt szóban az üzletvezető elutasította arra hivatkozva, hogy női eladókat, nem férfi eladókat keresnek. Az eljárás alá vont cég továbbra is eladókat keresett a kérelmező elutasítása után, azonban itt egy nemtől független álláshirdetésre utal az EBH: „az eljárás alá vont cég még 2015 augusztusában is eladókat keresett”.⁴² Ha azonban a látszólag semleges hirdetéstől függetlenül női eladókat keres az eljárás alá vont cég, úgy ez a magatartás a közvetett hátrányos megkülönböztetés kategóriájába kell, hogy essen. A kérelmező elutasítására adott válasz („az üzletveze-

tőnek vélt személy... közölte vele, hogy a boltba nem férfi, hanem női eladót keresnek”⁴³) a kérelmező biológiai és társadalmi neme közötti disszonanciára vonatkozó előítélettel terhelt reakció volt az üzletvezető részéről. A férfi nemre vonatkozó érvelés során az EBH nem volt kellően tekintettel arra, hogy a kérelmező transz nőként, és nem cisz férfiként jelentkezett az álláshirdetésre, és életét nőként, nem pedig férfiként éli. Emellett a hatóság közvetlen hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó érvei mintha egybevágnának az eladói munkakörrel kapcsolatos sztereotípiákkal („nem férfiakat keresnek, hanem eladónőket”). Ez azért ellentmondásos, mert korábban a munkakör betöltésére vonatkozó ügyeknél az EBH igyekezett hangsúlyozni az egyenlőséget szem előtt tartó és a fennálló sztereotípiák enyhítését célzó szerepét. A hatóságnak következetesen kellett volna követnie azon gyakorlatát, mely szerint a

A HATÓSÁGNAK KÖVETKEZETESEN KELLETT VOLNA KÖVETNIE AZON GYAKORLATÁT, MELY SZERINT A BIOLÓGIAI ÉS TÁRSADALMI NEM EGYZÉSE SORÁN A NEMET VESZI ALAPUL VÉDETT TULAJDONSÁGKÉNT. EGYZÉS HIÁNYÁBAN PEDIG A NEMI IDENTITÁST

biológiai és társadalmi nem egyezése során, a nemet, mint védett tulajdonságot, egyezés hiányában pedig a nemi identitást veszi alapul. A Doboz-üggyel kapcsolatos alkotmánybírósági határozat is ezt a gyakorlatot erősíti meg, amikor megállapítja, hogy az EBH az esetben a férfi nemet ismerte el, mint védett tulajdonságot. A kérelmező ugyan hivatkozott a nemi identitására is, mint diszkriminációs alapra, de azt elutasította a hatóság, ugyanis a kérelmező neme és nemi identitása egybevágott.⁴⁴ A férfi nemmel összefüggésben megvalósuló közvetett hátrányos megkülönböztetés megállapítására nem lett volt lehetősége a hatóságnak, mivel a kérelmező társadalmi nemét tekintve nem tartozott a sérülékeny csoporthoz.

Az EBH legutóbbi, nemet, mint védett tulajdonságot érintő ügyében⁴⁵ a kérelmező férfi kinézete okozta az egyenlő bánásmód sérelmét, ugyanis közterület-felügyelőként végzett munkája során lófarokban összekötve hordta hosszú haját. A munkáltató ultimátumot adott a kérelmezőnek, a haja levágására, annak érdekében, hogy megőrizze munkáját. Ezt követően „a kérelmezőt hajviselete miatt nem engedte szolgálatba lépni, és munkanapját igazolatlan távollétnek minősítette”.⁴⁶ Mivel a kérelmező szerint női dolgozókat nem szólítottak fel hajviseletük megváltoztatására, úgy vélte, hogy ez a gyakorlat a nemével összefüggésben megvalósuló hátrányos megkülönböztetés. A munkáltató érvei között szerepelt a nem diszkriminatív, vagyis nemre tekintet nélkül egyaránt érvényes öltözködési szabályzat, melyet párhuzamba állított a Magyar Honvédség és a Rendőrség hasonló szabályzatával. Utóbbival a munkáltató

arra kívánt utalni, hogy a honvédelmi és rendészeti szerveknél végzett tevékenység, amely hasonló a munkavállaló által betöltöttel, szigorú szabályozást követel meg, ami kizárja az eljárás alá vont gyakorlatának diszkriminatív természetét. Ezenkívül a munkáltató kétségbe vonta, hogy a kérelmező az Ebtv. 8. § a) pontja által nevesített nem tulajdonság hatálya alá tartozna, hiszen a hosszú haj a nők, és nem a férfiak jellemző tulajdonsága, és az intézkedés – vagyis a férfi munkavállalótól megkövetelt rövid haj – „a nők pozitív diszkriminációját”⁴⁷ segíti elő. Az EBH megállapította, hogy összehasonlítható helyzetben van a kérelmező és az ugyanazon munkakört betöltő, hosszú hajú nők csoportja.

A hatóság a későbbiekben azt is vizsgálta, hogy a megkülönböztetés szükséges és arányos volt-e. Annak igazolásaként a munkáltató esztétikai és biztonsági okokat jelölt meg.⁴⁸ Az EBH a munkáltató által előadott esztétikai okokra reflektálva megállapította, hogy azok „önkéntes, egyedi értékítéletet tükröznek”,⁴⁹ hiszen a hosszú haj társadalmilag elfogadottnak tekinthető férfiak és nők esetében is. A Magyar Honvédség és Rendőrség szabályzatát pedig nem vizsgálta, mert nem alátámasztásként, hanem példaként említette a munkáltatót. Az EBH ezzel összefüggésben azt is megállapította, hogy a „feladat-, illetve hatáskör, a foglalkoztatottak jogállása, továbbá a munka jellege tekintetében egymástól lényegesen eltérő szervezetekről van szó.”⁵⁰ A biztonsági kockázattal kapcsolatos érvelésben megjelent a hagyományos nemi szerepekkel összefüggő szempont. Ahogy azt a kérelmező korábban is kiemelte, a munkaadó a női munkavállalóktól nem várta el, hogy rövid hajjal viseljenek. Ennek magyarázatául arra hivatkozott, hogy a nők esetében azért nem jelent biztonsági kockázatot a hosszú haj, mert a velük együtt dolgozó férfi munkavállaló feladata megvédeni női munkatársát. A biztonsági okokra történő hivatkozást szintén elutasította az EBH, ugyanis ha valóban objektív biztonsági kockázatot jelentene a hosszú haj, úgy minden munkavállalótól megkövetelték volna a rövid hajjal, nemtől függetlenül. A hatóság így megállapította, hogy a munkáltató intézkedése a kérelmező irányába nemi alapon történő közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül. Az eljárás alá vontat pedig eltiltotta a további jogsértő magatartás gyakorlásától.

Két további ügy is a fenti döntésekkel összefüggő kérdésekkel foglalkozott, mivel a foglalkoztatás területén megvalósuló diszkriminációval voltak kapcsolatosak. Ezekben az ügyekben ugyanakkor a foglalkoztatás megszüntetésének vagy elutasításának

A FÉRFI KÉRELMEZŐ ÖSSZEHA-SONLÍTHATÓ HELYZETBEN VAN AZ UGYANAZON MUN-KAKÖRT BETÖLTŐ, HOSSZÚ HAJÚ NŐK CSOPORTJÁVAL

alapjául nem a kérelmező neme vagy a munkához társított nemi sztereotípiák szolgáltak.

Az EBH/459/2014-es határozatban a kérelmező szerint szexuális irányultságával összefüggésben utasították el a foglalkoztatását. Az előbbi esetekben leginkább az eljárás alá vontak adott munkakörhöz társított nemi sztereotípiái jelentek meg (így női eladó, férfi hulladék szállító), jelen esetben pedig a kérelmező magánéletével kapcsolatos megítélés volt a meghatározó. A „kérelmező eladó munkakörbe jelentkezett a bepanaszolt cég által üzemeltetett büfébe”,⁵¹ ahova felvették. Az üzletvezetővel a személyes beszélgetés során közölte, hogy leszbikus. Az első munkanapján felhívta az üzletvezetőt, hogy tájékoztassa, mégsem fogja alkalmazni eladó munkakörben, utalt arra, hogy rossz fényt vetne az üzletre, emiatt a felesége ellenzi a foglalkoztatását. A beszélgetésről hangfelvétel készült, amiben további részletek derültek ki az eljárás alá vont feleségének álláspontjáról: „számára furcsa, hogy a kérelmező fiatal lány létére egy majdnem negyven éves háromgyermekes anyával él együtt.”⁵² Az eljárás alá vont bocsánatot kért, valamint hivatkozott arra, hogy feleségének „nem a kérelmező személyével, hanem a helyzettel szemben van kifogása.”⁵³

Az EBH vizsgálata során az eljárás alá vont elismerte, hogy a kérelmező szexuális orientációjának hatása volt a foglalkoztatással kapcsolatos korábbi döntése megváltoztatásában, de nem a kérelmező szexuális irányultsága, hanem feleségének kifogása és a családi béke fenntartására való törekvése volt a döntő érv. A helyzetre „a „kivételes alkalom” kifejezést használta”.⁵⁴ Az eljárás alá vont kimentésként említette, hogy egyrészt nem hívta volna vissza dolgozni a kérelmezőt, ha befolyásolta volna őt a kérelmező szexuális orientációja, másrészt ténylegesen még nem is dolgozott a büfében. Az eljárás alá vont kimentéseit nem fogadta el az EBH, hiszen a foglalkoztatás megtagadása során egyedül a kérelmező szexuális irányultsága játszott szerepet. Végül a „hatóság megállapította, hogy az eljárás alá vont cég az általa meghirdetett munkára a felvétel során a kérelmezővel szemben szexuális irányultságával összefüggésben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmazott.”⁵⁵

A következőkben tárgyalt EBH/88/2016-os ügyben, az EBH/459/2014 határozattal szemben, a hatóság végül nem állapította meg a foglalkoztatás területén megvalósuló hátrányos megkülönböztetést, de ez felmerült a kérelmező szexuális orientációjával és nemi identitásával összefüggésben. A 2016-os határozat szerint a kérelmező azért kezdeményezte az

eljárást, mert az általa lakott település polgármestere nyilvánosan többször is sértő megjegyzéseket tett rá nemi identitásával (transznemű) és szexuális irányultságával (meleg) kapcsolatban. Ennek hatására a kérelmező az ellenséges környezetben nem tudta megélni saját nemi identitását. A kérelmező szerint megvalósult a közvetlen hátrányos megkülönböztetés is, ugyanis hiába jelentkezett havonta közmunkára, az említett polgármester megválasztása óta egyszer sem vehetett részt benne. Az EBH a zaklatás tényét a kérelmező nemi identitása és szexuális orientációja kapcsán, a közvetlen hátrányos megkülönböztetést pedig az említett két védett tulajdonsággal, valamint a politikai véleményével összefüggésben vizsgálta. Utóbbival kapcsolatban az egymásnak ellentmondó nyilatkozatok és a polgármester által bemutatott közfoglalkoztatási jogviszonyra jelentkezők és jogviszonyban lévők listája nyomán az EBH nem talált ok-okozati összefüggést a kérelmező nemi identitása, szexuális irányultsága vagy politikai véleménye, valamint a közfoglalkoztatási jogviszony hiánya között. A zaklatás tényállást viszont megállapította az EBH, hiszen „a polgármester olyan magatartást tanúsított, amely a kérelmező körül megfélemlítő, megalázó, megszégyenítő környezetet alakított ki.”⁵⁶

MIT SZABAD EGY FÜRDŐBEN?

Az EBH/41/2013-as ügyben a kérelmező egy budapesti fürdővel szemben nyújtotta be a kérelmét. Állítása szerint azonos nemű párjával a bepanaszolt fürdő egyik medencéjében tartózkodtak, amikor az egyik vendég „durva hangon felszólította őket, hogy az ölelkezést és a csókolózást hagyják abba”.⁵⁷ A vendég további sértő megjegyzéseket tett a kérelmezőre és párjára, magatartásukat pedig illetlennek minősítette. Később odahívta a személyzet egyik tagját a medencéhez, aki felkérte a kérelmezőt és párját, „hogy fejezzék be a »közkerkölcsöt sértő« magatartásukat”.⁵⁸ Ellenkező esetben „el kell hagyniuk a fürdő területét”,⁵⁹ amit végül meg is tettek, mert az említett vendég folyamatosan megalázó megjegyzésekkel illette őket.

Az eljárás alá vont utalt a közrend- és közkerkölcs-védelmi kötelességére, valamint arra, hogy „a jegy megvásárlásával a vendégek a fürdő házirendjét ráutaló magatartással elfogadják, és azt kötelesek betartani.”⁶⁰ Utalt továbbá a többi fürdőző vendég emberi méltóságára is, amelyet a kérelmező és társa köz-

erkölcsöt sértő, megbotránkoztató magatartásával megsértett. Hivatkozott arra is, hogy ő csak a konfliktushelyzetet kívánta megoldani, ami végül a kérelmező és társa távozásával ért véget. Ez utóbbi cselekedetet pedig a házirendet sértő magatartás elismeréseként értelmezte.

A zaklatás tényállásának vizsgálata során az EBH kifejezetten hivatkozott a 21/1996. (V.17.) AB határozatra, amely szerint a „közkerkölcs”, „többségi vélemény” érvei egyre kevésbé meghatározóak, nemzetközi összehasonlításban egyre inkább kiszorultak a homoszexuálisok diszkriminációjával kapcsolatos bírósági, alkotmánybírósági ítéletek döntő hivatkozási alapjai közül.⁶¹ Az EBH szerint a közkerkölcs fogalmával kapcsolatban „megállapítható, hogy a jogalkalmazás definíciója a közvélemény vélekedésétől a jogfejlődéssel elszakad.”⁶²

AZ EBH NEM TALÁLT OK-OKOZATI ÖSSZEFÜGGÉST A KÉRELMEZŐ NEMI IDENTITÁSA, SZEXUÁLIS IRÁNYULTSÁGA VAGY POLITIKAI VÉLEMÉNYE, VALAMINT A KÖZFOGLALKOZTATÁSHOZ VALÓ HOZZÁ NEM FÉRÉSE KÖZÖTT

Az EBH ellentmondásos tanúvallomásokkal szembesült abban a kérdésben, hogy miben merült ki a kérelmező és társa magatartásának jogellenessége. A közkerkölcs védelmére vonatkozó érveléssel összefüggésben a hatóság kifejtette, hogy az AB határozatai valamint nemzetközi, európai emberi jogi jogforrások és bírósági

döntések⁶³ mind azt támasztják alá, hogy a közkerkölcs, közrend fogalmi „nem eshetnek egybe a közösség értékítéletével, hiszen a kisebbség jogait védik a többség értékítéletével (előítéleteivel) szemben.”⁶⁴ Az EBH nem fogadta el az eljárás alá vont kimentési indokait. A zaklatás tényét erősítette, hogy a kérelmező és társa magatartásának közkerkölcsöt sértőként való megbélyegzése és hangoztatása, valamint a távozásukra való felszólítás a többi vendég előtt történt. A kérelmező és társa a heteroszexuális párokkal összehasonlítható helyzetben volt, ugyanakkor az eljárás alá vont nem tudta bizonyítani, hogy hasonló cselekményért ez utóbbiakkal szemben is fel lépett volna. Az EBH végül a zaklatás tényállását alapította meg, a döntés kifejtette, hogy a közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor valósult volna csak meg, ha a kérelmezőt és társát eltávolítják a fürdőből.

Az EBH/323/2017 határozatában szintén egy fürdő volt az eljárás alá vont. Ebben az ügyben ugyanakkor a hatóság a kérelmet elutasította. A kérelmező hiába hivatkozott arra, hogy szexuális irányultsága miatt tiltották ki egy gyógyfürdőből, valójában annak oka a házirendet sértő magatartása volt. Míg a 2013-as döntésben az azonos nemű pár a fürdő nyilvános területén tartózkodott, addig jelen esetben a pár bezárkózott egy illemhelyiségbe, amelyet a fel-

szólítások ellenére sem hagytak el. A házirend szexuális orientációtól függetlenül szankcionálja, ha valaki tiltott tevékenységet folytat (például szexuális érintkezés) a fürdő területén. Az EBH azt is megállapította ezzel kapcsolatban, hogy a kérelmező által hivatkozott „védett tulajdonság nem csupán azt jelenti, hogy az érintett személyt hátrány nem érheti, ez előnyt sem jelenthet számára.”⁶⁵

EGYENLŐ MUNKA, EGYENLŐ BÉR?

Az egyik leggyakoribb példája a nemi alapon történő diszkriminációnak az azonos munkakörben alkalmazott férfiak és nők közötti bérkülönbség. A vizsgált időszakban három ilyen típusú ügyet tárgyalt a hatóság, mindháromnál megállapítva az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, azonban bővebben csak az első kettővel foglalkozom.⁶⁶ Az EBH/577/2013 ügyben a kérelmezőhöz képest két, azonos feladatokat ellátó és azonos munkakörben foglalkoztatott férfi munkatársa több fizetést kapott. A kérelmező munkaviszonyát később átszervezésre hivatkozva megszüntették. Véleménye szerint az eljárás alá vont megsértette az egyenlő bánásmód követelményét. Utóbbi ezzel szemben egyrészt kijelentette, hogy egyéb jutalmak mellett a „kérelmezőt folyamatos béremelésben részesítette”,⁶⁷ másrészt a munkaviszony megszüntetését megelőzően felajánlott más munkakört, amelyet a kérelmező elutasított. A két munkatárssal kapcsolatban a következőt állította: a munkabérekülönbség egyiküknél az adott munkavállaló vezetői tapasztalatával, a másikuknál pedig annak végzettségével és orosz nyelvtudásával igazolható.

Az EBH a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tényét a munkabér megállapításával és biztosításával összefüggő okokra vezette vissza. Az eljárás alá vont ugyanis nem tudta bizonyítani, hogy a kérelmező a két munkatársához képest más munkakört látott volna el, vagy hogy utóbbiak munkájának értéke magasabb lett volna, mint a kérelmezőé, hiszen „lényegileg azonos feladatokat végeztek mindhárman”.⁶⁸

Az EBH/331/2015 ügyben a kérelmező az EBH/103/2013-as ügyhöz hasonló sérelemmel fordult a hatósághoz. A műszakvezető úszómesterként dolgozó kérelmező a nemével összefüggésben fennálló háromféle panaszt tárt a hatóság elé: bérkülönbség és kedvezőtlenebb beosztás azonos munkát vég-

ző férfi munkatársaihoz képest, valamint a munkaviszonyának diszkriminatív megszüntetése. A hatóság döntésével megvárta a munkabér-különbözetre és a diszkriminatív munkaviszony-megszüntetésre vonatkozó munkaügyi bíróság előtt zajló perben hozott döntést. A bérkülönbségre vonatkozóan a bíróság megállapította az egyenlő bánásmód sérelmét, hiszen „a kérelmező személyi alapbérére éveken keresztül alacsonyabb volt, mint a vele azonos beosztásban dolgozó férfi munkavállalóké”.⁶⁹ A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban azonban az eljárás alá vont bizonyítani tudta, hogy a döntésben a „kérelmező nemének nem volt jelentősége”,⁷⁰ a kedvezőtlenebb beosztás kapcsán sem állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét.

Az EBH bizonyítékként használta fel a munkaügyi bíróság által hozott jogerős ítéletben szereplő tényállásokat, és nem is hozott eltérő döntést az egyenlő bánásmód követelményével összefüggésben. A hatóság a bérezési különbség kapcsán „megállapította, hogy a munkáltató a kérelmezővel szemben a munkabér megállapításakor, női mivoltára tekintettel közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósított meg, megsértve ezzel az egyenlő bánásmód követelményét.”⁷¹ Akárcsak a munkaügyi bíróság, az EBH sem talált ok-okozati összefüggést

a kérelmező neme és kedvezőtlenebb beosztása, valamint neme és a munkaviszonyának megszüntetése között. Az EBH megtiltotta a további jogsértő magatartás tanúsítását, de anyagi szankciókat már nem szabott ki, hiszen azt a munkaügyi bíróság korábban megtette. Érdekes lett volna, ha az EBH, akárcsak egy pár hónappal korábbi határozatában,⁷² kiegészíti a munkaügyi bíróság döntésének indokolását azzal, hogy hivatkozik a CEDAW Egyezményre, különösen annak 11. cikk 1. d) pontjára, ami az azonos értékű munkával kapcsolatos egyenlő elbánásra utal.

ISKOLAPADBAN

Oktatási intézményekkel⁷³ kapcsolatban két említésre méltó döntés született a vizsgált időszakban. Az EBH/165/2013 ügyben a kérelmező azt állította, hogy az őt foglalkoztató oktatási intézményben a vélt szexuális orientációja miatt zaklatták. A zaklatás ellen pedig nem lépett fel az oktatási intézmény vezetése, sőt a megbízási szerződését sem hosszabbították meg, helyére egy másik tanárt vettek fel. A kérelmező magyar nyelv és irodalom órát tartott heti

12 órában a bepanaszolt iskolában. Sértő megjegyzésekkel illették vélt szexuális irányultága miatt, kifejezetten a 9. B. osztályban, ahol többször próbálta érzékenyíteni az osztály tanulóit. Többször panaszolta el az osztályfőnöknek és az iskola igazgatójának a kialakult helyzetet. A tanév végével pedig az ígéretek ellenére nem hosszabbították meg a megbízási szerződését.

Az eljárás alá vont úgy nyilatkozott, hogy nem tudott a kialakult helyzetről, az csupán év végén derült ki számára. Azt is hozzátette, hogy a kérelmező nem kérte fegyelmi eljárás lefolytatását a zaklatással kapcsolatban és a tanév végére tekintettel már nem is tudott mit tenni, így azt javasolta a kérelmezőnek, hogy forduljon a rendőrséghez. A foglalkoztatási viszony tekintetében az eljárás alá vont kijelentette, hogy a kevesebb diák miatt nem kívántak a kérelmező helyén senkit sem foglalkoztatni, a kérelmező elvégzett munkájára ugyan nem volt panasz, de a döntés hivatkozott arra, hogy fenntartói kéreésre mégis alkalmazott egy magyar szakos tanárt heti 12 órában.

A zaklatás tényállásának vizsgálata során a hatóság számára bizonyossá vált, hogy ellenséges, megszégyenítő környezet alakult ki, amely összefüggésben állt a kérelmező vélt szexuális orientációjával, és amiről az oktatási intézmény vezetésének nagy valószínűséggel tudomása volt. Az EBH döntése meghozatalakor két tényezőt is figyelembe vett. Egyrészt, hogy a „kérelmező viselkedésmintát is adó tanár, akinek a diákok előtt szükségképpen tekintélyvel kell rendelkeznie,⁷⁴ az emberi méltóságát érő sérelmet és a tekintélyét csorbító eseményeket azonban nem sikerült időben feltárni és orvosolni. Másrészt azt is figyelembe vette, hogy „az eljárás alá vont iskolában belügyi rendészeti előképzés folyik, s az érintett zaklató tanulók is egy rendészeti osztály tagjai voltak.”⁷⁵ Ezt azért tartotta fontosnak kiemelni az EBH, mert „az alkotmányos értékek, illetve a jogrend szabályainak betartása, illetve tiszteletben tartása a rendészeti képzésben részt vevő személyektől (tanároktól és diákoktól egyaránt) különösen elvárható.”⁷⁶ A hatóság így megállapította, hogy az oktatási intézményben a zaklatás tényállása megvalósult, miként a közvetlen hátrányos megkülönböztetés is, ugyanis az eljárás alá vont a kérelmező helyett más személyt alkalmazott ugyanabban a pozícióban az új tanévben.

Az EBH/366/2014-es határozata sokkal nagyobb nyilvánosságot kapott, mint az előbbieken tárgyalt eset. A megállapított jogsértéseket elsősorban az kö-

ti össze, hogy mindkét esetben oktatási intézményhez kötődik az egyenlő bánásmód megsértése. Az első esetben jogosan kapott nagy hangsúlyt az oktatási intézmény jellege, vagyis az a tény, hogy a rendészeti képzésben résztvevő szereplőknél erőteljesebb elvárás az emberi méltóság és az egyenlő bánásmód tiszteletben tartása.

Az EBH/366/2014-es döntésben a jogsértést elkövető oktatási intézmény alapítványi iskola, amely így önigazgató intézménynek minősül. Ebben a határozatban a hatóságnak egy kiskorú, iskolába való felvételének elutasításával összefüggő hátrányos megkülönböztetéséről kellett döntenie. A kérelmező törvényes képviselője szerint azért utasította el az iskola a 7. osztályába való felvételét, mert a kiskorút azonos nemű szülők nevelik. A gyerek családi hátteréről, vagyis arról, hogy élettársi kapcsolatban élő azonos

nemű szülők nevelik a gyermeket, a leendő osztálytanítót ugyanis tájékoztatták.

Az EBH először az intézménybe való felvételi eljárást vizsgálta. Ennek kapcsán kiderült, hogy „a magasabb osztályba történő felvétel kizárólag az adott osztálytanító felelősségén és autonómiáján alapul, ugyanis az osztálytanító feladata az osztályközösség végigkísérése az első osztálytól a nyolcadik osztály végéig.”⁷⁷ Az eljárás alá vont, hivatkozva az osztálytanító álláspontjára előadta, hogy az adott osztály feszültségekkel terhelt, és félt, hogy a kiskorú kérelmező családi állapota miatt nem egy befogadó közösségbe fog kerülni. A nem befogadó közösséggel összefüggésben kiemelte, hogy feltehetően sérelem érte volna a kiskorút az osztályban lévő lányok magasabb aránya, valamint modoruk és viselkedésük miatt. Az eljárás alá vont tehát azzal érvelt, hogy a kérelmező érdekében és az osztályközösség nyitottságának hiánya miatt utasította el a kérelmező felvételét annak családi körülményeire hivatkozással.

Az EBH végül megállapította a védett tulajdonoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés tényét, amely megkülönböztetést nem tudta ésszerűen és tárgyilagosan indokolni az eljárás alá vont. „A hatóság álláspontja szerint ugyanis az osztályközösségbe történő befogadást nem lehet megtagadni arra hivatkozással, hogy a gyermek a többségi társadalomtól eltérő családban él és emiatt a közösség őt nem fogadná el, illetve az adott pedagógus a kialakult konfliktus feloldására nem képes.”⁷⁸ Az EBH döntésében a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tényállását állapította meg. Jelen esetben átsugárzó diszkrimi-

nációról beszélhetünk, hiszen nem a hátrányt szenvedő kérelmező rendelkezett a védett tulajdonsággal, hanem közvetlen rokonai. Ezen kívül a hatóság kiemelte, hogy a felvételi döntés is problémás, hiszen az többségtől eltérő családmodellben élő gyerekeket rekeszti ki az osztályközösségből. Az EBH ezen érvének kiemelése arról tanúskodik, hogy figyelemmel van nem csak a védett tulajdonságokra, hanem ezekhez kapcsolódóan a többségi társadalom családformáitól eltérő szivárvány családokra is.

LÉTEZ(HET)NEK-E LMBT SZERVEZETEK?

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma Család- és Ifjúságügyért Felelős Államtitkársága (továbbiakban: EMMI) által 2015-ben indított csalad.hu honlappal kapcsolatban a Magyar LMBT Szövetség kifogással élt, ugyanis a honlap nem tartalmazott információt a bejegyzett élettársi kapcsolatra vonatkozóan, valamint a családszervezetek listája sem tartalmazta a Szivárványcsaládokért Alapítványt. Az EBH megállapította, hogy az eljárás alá vont (EMMI és a honlapot üzemeltető cég) „megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, amikor tájékoztatási gyakorlatában hátrányosan különböztette meg az azonos nemű párokat, ill. az LMBTQI családok képviselőivel foglalkozó Szivárványcsaládokért Alapítványt.”⁷⁹ Az EBH döntése, bár csak a tájékoztatási gyakorlatot érinti, megerősíti azt, hogy a hatóság tekintettel van az Alaptörvény L) cikkében nem szereplő családformákra is.

A szexuális kisebbségekkel kapcsolatban fontos még kiemelni az EBH/420/2016-os határozatát is. A döntés egy LMBT egyesület elnevezését érintette. A korábban civil társaság formájában működő szervezet egyesületi formában kívánta bejegyeztetni magát, így megváltoztatva működési formáját. Mivel a megyeszékhely neve megjelent az egyesület nevében is, az önkormányzat engedélyre volt szükség a bejegyzéshez. A névhasználathoz azonban a polgármester nem járult hozzá. Az elutasítás indoklásában szerepelt, hogy az egyesület a megye egész területén, nem csak a megyeszékhelyen látja el feladatait.

Az EBH végül csak a polgármesterrel kapcsolatban vizsgálta a kérelmet, ugyanis a névhasználati

döntés az ő hatáskörébe tartozott. Az eljárás alá vont egyik kimentési indokára adott válasz az EBH részéről, amely a szexuális kisebbségek egyenrangú polgárként kezelését erősítette, a következő volt: „önmagában az a tény, hogy egy magyar nagyváros rendelkezik helyi kötődésű, a nevében is a városra utaló LMBT-szervezettel, alkalmas az ismertségének és megbecsülésének emelésére, tehát a város érdekeit szolgálja.”⁸⁰ Ezek után a hatóság utalt az egyenlő bánásmód törvényen kívül az Emberi Jogok Európai Egyezményének és az Európai Unió Alapjogi Chartájának, kifejezetten a hátrányos megkülönböztetés tilalmára és az esélyegyenlőségre vonatkozó követelményeire. Az eljárás alá vont felhívta a figyelmet az egyesület céljainak és feladatainak globális jellegére, azonban ez a hatóság megállapítása szerint, más szervezetek névhasználatának engedélyezésekor, nem jelentett automatikus elutasítást. Az

EBH a továbbiakban a névhasználati engedéllyel rendelkező szervezetekre, a névhasználati engedélyért folyamodó szervezetek elutasítására, valamint az engedély nélkül, jogsértő módon, a megyeszékhely nevét használó szervezetekre terjesztette ki a vizsgálatát. Az EBH végül megállapította a közvetlen hátrányos megkülönböztetést, amelyet átsugárzó diszkriminációként értékelt.

ÖSSZEFOGLALÁS

Az EBH honlapján a jogesetek mellett egy adott évről vonatkozó összefoglaló jelentések⁸¹ is olvashatók, amelyekben egyrészt az ügyekre vonatkozó statisztikai adatok, másrészt az adott év kiemelt esetei szerepelnek, valamint harmadrészt a hatóság döntésével szembeni felülvizsgálati kérelmek is megtalálhatók. Ezen összefoglalók átolvása, valamint a tanulmányban szereplő ügyek vizsgálata után megállapítható, hogy a leggyakoribbak a nemhez kötődő döntések, ezt követik a szexuális irányultsághoz, majd a nemi identitáshoz fűződő határozatok. Mind a 2016-os, mind a 2017-es döntések között találunk többszörös diszkriminációt megvalósító jogsértést. Ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy korábban ne lettek volna többszörös diszkriminációval kapcsolatos jogsértések, inkább arra utal, hogy az EBH az utóbbi két évben tudatosan felismeri és nevesíti, ha egy kérelmezőt több vélt vagy valós tulajdonságával összefüggésben éri hátrányos megkülönböztetés.

A vizsgált döntések az idő előrehaladtával egyre egységesebb formát követnek, így beletartozik az eset rövid felvezetése, a kérelmező panaszainak, valamint az eljárás alá vont megkülönböztetésre adott kimenetési indokainak rögzítése. Tartalmazza még az EBH hatáskörének a megalapozását, valamint a kérelem befogadhatóságának, és a kérelem befogadhatóságát követő érdemi vizsgálatot a kérelmező és az eljárás alá vont által előadottak, bizonyítékok, tanúk figyelembevételével. Az egyes ügyekben változó, hogy mennyire hivatkoznak alkotmányos értékekre, vagy magára az Alaptörvényre, esetleg európai vagy nemzetközi jogforrásokra, bírósági döntésekre.

Az EBH döntései során elsődlegesen az egyenlő bánásmód követelményét és az arra vonatkozó törvényt tartja szem előtt. Emiatt állapít meg jogsértést például a szivárvány családokkal kapcsolatban, amelyeket viszont az Alaptörvény L) cikke nem nevesít. A hatóság határozataiban gyakoriak a nemekre vonatkozó általánosító megjegyzések az eljárás alá vontak érveléseiben. Az EBH döntéseinek szövegezése pedig olykor ebben a tekintetben félreérthető.⁸² A nem és az ahhoz kapcsolódó nemi identitás, mint védett tulajdonságokhoz kapcsolódó vizsgálat nem eléggé egységes. Általában, ha egyezik a biológiai és a társadalmi nem, akkor a nemet veszi alapul a hatóság, egyezés hiányában pedig a nemi identitást. Miként azonban az EBH/168/2016-os határozat megmutatta, a férfi nemhez tartozás is a védett tulajdonságok között szerepelt egy transz nő kérelmező esetében. Ebben az ügyben a hatóság inkább a kérelmező biológiai, semmint társadalmi nemét vette figyelembe. Azonban a megvalósult sérelem a társadalmi nemre és annak biológiai nemtől való eltérésére volt visszavezethető. A hatóság bár döntésében is elismerte, hogy a kérelmező nőként él és azonosítja magát, biológiai alapra helyezve állapította meg, hogy a kérelmezőt a férfi nemhez tartozása miatt közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte.

A hatóság tárgyalt döntései leginkább a következő területeket érintik: foglalkoztatás, szolgáltatás nyújtása, ahhoz való hozzáférés, oktatás. A foglalkoztatáson belül a leggyakoribb diszkriminációs esetek a nők és férfiak közötti bérkülönbség. A hatóság az egyenlőség értékét szem előtt tartva sorra állapítja meg az egyenlő bánásmód megsértését, amennyiben valóban nemi alapú különbségtételt tapasztal a bérezés vizsgálata során.⁸³ Az EBH sokkal erőteljesebb nemi sztereotípiákat lebontó szerepet vállal a foglalkoztatáshoz való hozzáféréstől szóló ügyekben, ahol egyrészt a „férfias” és „nőies” munkákkal, valamint kinézettel kapcsolatos sztereotípiák egyenlőséget gátló hatásáról értekeznek. A hatóság, ha tesz is

utalást a CEDAW Egyezményre, azt cisznők esetében teszi meg, holott az ENSZ 2010-ben elfogadott, nem kötelező erejű CEDAW-hoz kapcsolt, 28. általános rendelkezése is kitér az interszekcionalitás fontosságára.⁸⁴

A szolgáltatásnyújtás területén egyrészt szórakozóhelyre való beléptetési gyakorlatokat, másrészt fürdőben megengedett viselkedésre vonatkozó előírásokat vizsgált. Az előbbihez kapcsolódóan érzékelhető, hogy míg az első ilyen típusú döntésben megengedettnek látta az ünnepnapokhoz kapcsolódó eltérő beléptetési gyakorlatot, addig a Doboz-ügyben már nem került ilyesmi említésre. Az EBH mindkét esetben férfiakat érintő diszkriminációt állapított meg⁸⁵ és kevésbé vette figyelembe az eltérő belépőjegy gyakorlatának nemek közötti viszonyát érintő hatását, így például gazdasági szempontból a bérkülönbséget, vagy a nők társadalmi szerepével kapcsolatos sztereotípiákat.

Az oktatás területén két eltérő esetet tárgyalt az EBH. Az EBH/165/2013-as döntésben külön kiemeli, hogy a rendészeti képzésben lévőkötől még inkább elvárható az egyenlő bánásmód követelményének megtartása, ami szorosan kapcsolódik az emberi méltóság alkotmányos értékéhez. A kiskorú felvételének elutasításával kapcsolatos ügyben pedig Dombos Tamás nyilatkozott arról, hogy az egészségügyi és az oktatási intézményeknek is fel kell készülniük arra, hogy eltérő családmódellek léteznek. Az EBH hasonlóképpen utalt arra, hogy a többségi családmódtól eltérő családból származó személyeket nem lehet a családi háttérük miatt diszkriminálni. Így az Alaptörvény L) cikkében szereplő családmódtól mellett a hatóság – más döntéseivel együttesen – felismeri a meleg, lesbikus, biszexuális és transz emberek méltóságát sértő döntéseket,⁸⁶ valamint kikényszeríti a szexuális kisebbségekre és szivárvány-párkapcsolatokra, -családokra vonatkozó diszkriminációtilalmat.

Az LMBT szervezetekkel kapcsolatos döntéseiből kiemelendő, hogy az Alaptörvény L) cikkéből implicit módon kizárt szivárványcsaládok létezésének elismertetését várja el az EMMI-től. Megjegyzendő azonban az, hogy a végleges szöveg leadásakor még mindig nem szerepelt a család.hu oldalán a családszervezetek listája között a Szivárványcsaládokért Alapítvány. Ugyanígy a család évének titulált 2018-as évben megvalósuló családszervezetek összefoglalásából és az EMMI-vel való egyeztetésről is hiányzik az említett szervezet.⁸⁷ Ennek fényében az EBH erről szóló döntése hiába kívánja elismertetni a szivárványcsaládok és az azonos nemű párok létezését, ha érdekérvényesítő képességük nem tud ki-

teljesedni, mert nem vehetnek részt a családokról szóló egyeztetéseken, és nem ismerik el őket család-szervezetnek.

Fontos megemlíteni, hogy habár olykor megjelennek nemi sztereotípiák, az EBH a hatáskörére vonatkozóan az egyenlőség megvalósulása érdekében figyelembe veszi döntéseinek a többségi társadalomra gyakorolt hatását. Ekként igyekszik formálni a nemekre, párkapcsolatokra és családformákra vonatkozó vélekedéseket. Kétséges azonban, hogy az EBH döntései, egy-két kivételtől eltekintve, képesek-e olyan mértékben hatást gyakorolni a többségi társadalomra, hogy széles körében elterjedjen, és ismertté váljon az egyenlő bánásmód gyakorlata és az ennek alapját képező szabályozás.

JEGYZETEK

1. Terjedelmi korlátok miatt nem elemeztem azokat az eseteket, amelyekben a női nemmel összefonódnak más védett tulajdonságok, mint a nemzetiséghez tartozás, a roma származás és az egyéb társadalmi helyzet (pl.: az EBH/467/2016 és az EBH/345/2016 ügyek). Mindkét példaként említett esetben megállapítható ugyanakkor, hogy a kiszolgáltatók helyzetben lévő kérelmezők a hatalommal rendelkezőktől (brigádvezető, polgármester) függő helyzetbe kerültek. Előbbi esetben a brigádvezető női nemre és vélt roma származásra tett megjegyzéseivel, utóbbinál pedig a kérelmezőkhöz történő szexuális közeledéssel összefüggésben.
 2. Ezen családfelfogás alatt a nukleáris családmódel (egy háztartásban élők, tagjai szülők és gyerekek) megerősítését és támogatását, valamint az attól eltérő családok „leértékelését” értem. Az Alaptörvényben szereplő családfogalmat szűkítette volna le a családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. törvény II. fejezetének 7-8. §-ai (A családi jogállás keletkezése, valamint Jog az örökléshez), amelyekről végül az Alkotmánybíróság az 43/2012. (XII. 20.) határozatában megállapította, hogy alaptörvény-ellenesek. A 7. §-ban használt „család” háromféleképpen keletkezik: férfi és nő közötti házassággal, egyenesági rokonsággal vagy családbafogadó gyámságon keresztül. Határozatában az Alkotmánybíróság, egy „tágabb, dinamikusabb szociológiai” családfogalmat alkalmaz, ekként olyan életközösségi formákat nevesít, amelyekre mint „kölcsonös gondoskodáson alapuló, tartós érzelmi és gazdasági életközösségekre” (ABH. 2012. 296. [43]) szintén vonatkozik az állam intézményvédelmi kötelezettsége, a házasság mellett. Az alkotmánybírósi döntésről részletesebben lásd: DOMBOS Tamás – POLGÁRI Eszter: Zavaros progresszió: Az Alkotmánybíróság a családok védelméről szóló törvényről, *Fundamentum*, 2013/1, 55-62.
- Az „ép” vagy „sérült” családfogalom használatáról szóló megfontolásokhoz lásd az „Ép család?” vitát (*Lebet-e „ép” a család? Lebet-e „sérült” a család?*, socio.hu, 2014, http://realj.mtak.hu/992/25/vita_socio_hu.pdf – Utoljára megnyitva: 2018. 01. 29.)
3. EBH/579/2013
 4. EBH/579/2013
 5. EBH/579/2013
 6. A „nemi sztereotípiák ... fenntartásának elősegítése” önmagában ellentmondásosnak tűnő érvelés. (EBH/579/2013)
 7. EBH/579/2013
 8. EBH/579/2013
 9. EBH/579/2013
 10. „...célja, hogy biztosítsák az egészséges egyensúlyt a férfi- és nővendégek között, „ami általában egy vendéglátó egység hosszú távú működésének elemi feltétele” (EBH/579/2013) „...ily módon kívánja biztosítani a szórakozóhelyen a „nemek kényes egyensúlyát”; azt, hogy ne kerüljenek többségbe a férfiak.” (EBH/22/2016)
 11. Az EBH határozatában feltehetőleg véletlenül, de éppen az eljárás alá vont érvelésének ellenkezője szerepel: „gyakorlata a nemzetközi jogelvekkel összhangban a nők esélyegyenlőségének felszámolását szolgálja” (EBH/22/2016).
 12. Ebktv. 11. § (1)13.; EBH/22/2016
 14. EBH/22/2016
 15. EBH/22/2016
 16. Ebktv. 11. § (1) a)
 17. EBH/22/2016
 18. EBH/22/2016
 19. EBH/22/2016
 20. EBH/22/2016
 21. „Az a tény, hogy működnek nemi alapú megkülönböztetést nem alkalmazó szórakozóhelyek, önmagában cáfolja, hogy ilyen jellegű szolgáltatás csak az eljárás alá vont által alkalmazott gyakorlat fenntartásával nyújtható.” (EBH/22/2016)
 22. EBH/22/2016
 23. 3001/2016. (I. 15.) AB határozat, *Alkotmánybíróság Határozatai*, 2016/1, 2, 8-9.
 24. 3001/2016. (I. 15.) AB határozat, *Alkotmánybíróság Határozatai*, 2016/1, 2, 10-11.
 25. 3001/2016. (I. 15.) AB határozat, *Alkotmánybíróság Határozatai*, 2016/1, 2, 11-12.
 26. Talán az egyik legnagyobb visszhangot keltő ilyen eset a Class FM-en sugárzott Morning Show-hoz köthető, amelyre Teczár Szilárd is reagált egy publicisztikában. Lásd.: TECZÁR Szilárd: Az elme háborújáról – Sebestyén Balázsnak, *Magyar Narancs*, 2013. 11. 25., <http://magyarnarancs.hu/publicisztika/az-elme-habo->

- rodasarol-sebestyen-balazsna-87600 (Utoljára megtekintve: 2018. 01. 28.)
- 27 VARGA Dóra: A „jóindulatú szexizmus” is a férfinak kedvező kerítés?, *NOL.hu*, 2013. 12. 02. http://nol.hu/belfold/20131202-udvariassag_vagy_kerites-1429907 (Utoljára megtekintve: 2018. 01. 12.)
- 28 SZIGETI Tamás: Fiúbuli – Megjegyzések a Doboz-ügyhöz, *Szuveren*, 2013. 12. 07. <http://szuveren.hu/jog/fiubuli-megjegyzesek-a-doboz-ugyhoz> (Utoljára megtekintve: 2017. 12. 17.)
29. EBH/218/2015
30. EBH/218/2015
31. EBH/280/2015
32. EBH/280/2015
33. EBH/280/2015
34. EBH/280/2015
35. Egyezmény a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény (CEDAW); A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról rendelkező 2006/54/EK Parlamenti és Tanácsi irányelv
36. EBH/280/2015
37. EBH/168/2016
38. EBH/168/2016
39. EBH/168/2016
40. EBH/168/2016
41. EBH/168/2016
42. EBH/168/2016
43. EBH/168/2016
44. „A kérelmező az Ebktv. 8. § a) pontját (vagyis a nemét) jelölte meg a hátránnyal összefüggésben álló ún. védett tulajdonságaként, ugyanakkor hivatkozott nemi identitására is. Tekintettel arra, hogy a kérelem alapján a kérelmező nemi identitása és neme (férfi) nem különbözik; az alperesi hatóság megállapította, hogy a kérelmező nemével kapcsolatban sérelmezte eljárás alá vont gyakorlatát. A nemet mint védett tulajdonságot külön igazolni nem szükséges az Ebktv. alperesi hatóság által követett értelmezése szerint, ezért az alperes azt valószínűsítettnek tekintette.” 3001/2016. (I. 15.) AB határozat, *Alkotmánybíróság Határozatai*, 2016/1, 2, 3.
45. EBH/103/2017
46. EBH/103/2017
47. EBH/103/2017
48. EBH/103/2017
49. EBH/103/2017
50. EBH/103/2017
51. EBH/459/2014
52. EBH/459/2014
53. EBH/459/2014
54. EBH/459/2014
55. EBH/459/2014
56. EBH/88/2016
57. EBH/41/2013
58. EBH/41/2013
59. EBH/41/2013
60. EBH/41/2013
61. ABH 1996. 74.
62. EBH/41/2013
63. Ilyen például az Emberi Jogok Európai Bíróságának 1981. október 22-én kelt ítélete a Dudgeon Egyesült Királyság elleni ügyben (7525/76. számú kérelem), amelyben a testület a szodómia törvényt és a magánélethez való szabadságot vizsgálta. Előbbi törvény ugyanis közérkölcset sértőnek minősítette és kriminalizálta a férfiak közötti homoszexuális aktusokat.
64. EBH/41/2013
65. EBH/323/2017
66. Terjedelmi korlátok miatt az EBH/130/2017-es döntése nem kerül be a szöveg főtörzsébe. Szintén a foglalkoztatás területét érinti, és közvetett hátrányos megkülönböztetés gyakorlatát tárja fel a hatóság, amely nem csak a női nemhez tartozást, mint védett tulajdonságot, de az anyaságot is érinti. Úgy gondolom, hogy egy, az EBH terhességhez, illetve anyasághoz, apasághoz, mint védett tulajdonságokhoz kapcsolódó döntéseit külön cikkben volna érdemes tárgyalni.
67. EBH/577/2013
68. EBH/577/2013
69. EBH/331/2015
70. EBH/331/2015
71. EBH/331/2015
72. EBH/280/2015
73. Az Ebktv. 4. §. g) pontja tartalmazza, hogy oktatási intézmények is kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.
74. EBH/165/2013
75. EBH/165/2013
76. EBH/165/2013
77. EBH/366/2014
78. EBH/366/2014
79. Sajtóközlemény - EBH: *Nem rejtegetheti tovább az EMMI a szivarványcsaládokat*, 2017. 12. 04. <http://hatter.hu/hirek/sajtokozlemeney-ebh-nem-rejtegetheti-tovabb-az-emmi-a-szivarvanycsaladokat> (Utoljára megtekintve: 2017. 12. 17.)
80. EBH/420/2016
81. *Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2013. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXCV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól*. <http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/tajekoztato-az-ebh-2013-evi-tevekenysegerol> (Utoljára megtekintve: 2017. 12. 17.)

Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2014. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. <http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/tajekoztato-az-ebh-2014-évi-tevékenységéről> (Utoljára megtekintve: 2017. 12. 17.)

Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2015. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. <http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/megjelent-az-ebh-2015-évi-tájékoztató-kiadványa> (Utoljára megtekintve: 2017. 12. 17.)

Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2016. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól. www.egyenlobanasmod.hu/article/view/megjelent-az-ebh-2016-évi-tájékoztató-kiadványa (Utoljára megtekintve: 2017. 12. 17.)

82. „Eljárás alá vont szerint gyakorlata a nemzetközi jogelvekkel összhangban a nők esélyegyenlőségének felszámolását szolgálja...” (EBH/22/2016) „Az eljárás alá vont alkalmazottjának az a kijelentése, miszerint nem férfiakat keresnek, hanem eladónőket...” (EBH/168/2016)
83. Az EBH döntéseit érdemes kiegészíteni a magyar munkaerőpiacról vagy a családon belüli munkamegosztás-

ról készült átfogó vizsgálatokkal, valamint a családtámogatási programokkal, hogy teljes képet kaphassunk. Az utóbbi évben megjelenő családtámogatási program egyik fontos eleme például a nők diákhitelének csökkentése a születendő gyerekek számával összefüggésben. Ezek olyan tényezők lehetnek, amelyek erősíthetik a hagyományos nemi szerepeket és a nemek bináris oppozícióját.

84. General recommendation No. 28 on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, III. A. 18.
85. Az AB és az EBH esetjogában gyakoriak a férfiak diszkriminációját megállapító döntések. Lásd: Kovács Kriszta: *Az egyenlőség felé, A hátrányos megkülönböztetés tilalma és a támogató intézkedések*, L'Harmattan, 2012, 78-79.
86. Az LMBT emberek hátrányos megkülönböztetéséről, jogi szabályozásának kialakulásáról lásd: TAKÁCS Judit: *Az egyenlő bánásmód gyakorlatai: az LMBT-embereket érintő társadalmi megkülönböztetés felszámolásának keretei Magyarországon*, Budapest, Új Mandátum, 2007, 36-52.
87. *A családszervezetek összefogása hozzájárul a családok éve sikeréhez*, 2018. 01. 26., <http://www.kormany.hu/hu/emberi-eroforrasok-miniszteriuma/csalad-es-ifjusagugyert-felelos-allamtitkarsag/hirek/a-csaladszervezetek-osszefogasa-hozzajarul-a-csaladok-eve-sikerehez> (Utoljára megtekintve: 2018. 01. 30.)