



A MAGYARORSZÁGON ÉLŐ NEMZETISÉGEK JOGAINAK  
VÉDELME T ELLÁTÓ BIZTOSHELYETTES  
AZ ENSZ NEMZETI EMBERI JOGI INTÉZMÉNYE

A Magyarországon élő nemzetiségek jogainak védelmét ellátó biztoshelyettes

ELVI ÁLLÁSFOGLALÁSA

A NEMZETISÉGHEZ VALÓ TARTOZÁS MIATTI ZAKLATÁS  
OBJEKTÍV ÉS SZUBJEKTÍV KÖRÜLMÉNYEINEK VIZSGÁLATÁRÓL,  
VALAMINT ANNAK MEGELŐZÉSI ESZKÖZEIRŐL  
egyedi panaszügy kapcsán

3/2016.

**Bevezetés**

Magyarország Alaptörvénye és az alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvény (Ajbt.) szerint a Magyarországon élő nemzetiségek jogainak védelmét ellátó biztoshelyettes kiemelt feladata,<sup>1</sup> hogy figyelemmel kíséresse a Magyarországon élő nemzetiségek jogainak érvényesülését, és ezzel összefüggésben szerzett tapasztalatairól rendszeresen tájékoztatást nyújtson, illetve felhívja a nyilvánosság és az érintett intézmények figyelmét a nemzetiségeket érintő jogsértések veszélyére. Az alapvető jogok biztosának helyettese e feladatai ellátása érdekében elvi állásfoglalást adhat ki.<sup>2</sup> Az állásfoglalások célja, hogy felhívja a jogalkotó és a nyilvánosság figyelmét a hazai nemzetiségi közösségek tagjai egyéni és kollektív jogainak megőrzésével kapcsolatos teendők fontosságára, a nemzetiségi alapjogok vagy az egyenlő bánásmód elvének sérelmével fenyegető helyzetre és aggályos gyakorlatra, illetve felmutasson olyan jó gyakorlatokat, amelyek a nemzetiségi jogok minél sikeresebb érvényesítését szolgálják.

Jelen elvi állásfoglalás kiadásával az volt a célom, hogy egy konkrét panasz vizsgálatának tapasztalatait felhasználva felhívjam a figyelmet a zaklatás kialakulásának komplex tényezőire, valamint megállapíthatóságának objektív és szubjektív körülményeire, segítve a hasonló jövőbeli aggályos helyzetek elkerülését. Ehhez kapcsolódva állásfoglalásomban olyan jogalkalmazási alapelvekre és protokollokra is javaslatot teszek, amelyek más, hasonló problémákkal küzdő érintettek számára is iránymutatásul szolgálhatnak a későbbiekben.

**1. Előzmények**

A panaszos egy középfokú oktatási intézmény **pedagógusa**, aki **ukrán származása** miatti zaklatás, az emberi méltóságát sértő munkahelyi körülmények, valamint egy, a sérelmére elkövetett iskolai bántalmazás miatt kívánt panaszt tenni. Személyes meghallgatása során munkatársaimnak elmondta, hogy 2015 novemberében az oktatási intézmény egyik tanulója – ukrán származására is sértő megjegyzéseket

<sup>1</sup> Magyarország Alaptörvénye 30. cikk (3) bekezdés, valamint Ajbt. 3. § (2) bekezdés.

<sup>2</sup> Az alapvető jogok biztosának 1/2012. (I. 2.) számú utasítása az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala Szervezeti és Működési Szabályzatáról 8. § (2) bekezdés a) pontja.

téve – szidalmazni kezdte, majd többször megütötte. A panaszos azt sérelmezte, hogy az igazgató által indított fegyelmi eljárásban a fegyelmi tanács a gyermek pártját fogta, és őt hibáztatta a konfliktus kialakulásáért.

A beadványozó elsődlegesen a szolidaritás hiányát és a mellette történő egyértelmű kiállítás elmaradását kifogásolta az iskola vezetése és a tanári kar részéről. Azt szeretne volna, ha nyilvánosan is elismerik, hogy az intézményben őt súlyos méltánytalanság érte. Úgy érezte, hogy megbélyegezték, és – részben ukrán származása és ehhez kapcsolódó akcentusa okán is – kialakult vele szemben egy olyan elutasító léghő és környezet az iskolában, amely a mai napig fennáll.

Az alapvető jogok biztosa az alapvető jogokkal kapcsolatban tudomására jutott visszasságokat kivizsgálja vagy kivizsgáltatja, orvoslásuk érdekében általános vagy egyedi intézkedéseket kezdeményez. Az Ajb. 18. § (1) bekezdése szerint az alapvető jogok biztosához bárki fordulhat, ha megítélése szerint **hatóság, illetve közszolgáltatást végző szerv** tevékenysége vagy mulasztása a beadványt tevő személy alapvető jogát sérti vagy annak közvetlen veszélyével jár (a továbbiakban együtt: visszasság), feltéve, hogy a rendelkezésre álló közigazgatási jogorvoslati lehetőségeket – ide nem értve a közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálatát – már kimerítette, vagy jogorvoslati lehetőség nincs számára biztosítva. **Az Ajb. 18. § (2) bekezdésének a) pontja alapján a közoktatást végző intézmény tevékenységének vizsgálatára a biztos jogköre kiterjed.** A biztos ugyanakkor **nem vizsgálhatja a munkajogviszonnyal összefüggő, a felek között fennálló esetleges problémákat és jogsértéseket,** ezzel kapcsolatban – a sérelmet szenvedett kérelmére – a munkaügyi bíróság jogosult eljárni. Lehetősége van azonban általánosságban feltárni azokat a körülményeket, amelyek egy diszkriminatív helyzet, illetve környezet kialakulásához vezettek, ezekkel kapcsolatban pedig intézkedéseket javasolhat.

Tekintettel arra, hogy a beadvány alapján **felmerült az emberi méltósághoz való joggal, valamint az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével összefüggő visszasság gyanúja,** az Ajb. 18. § (1) bekezdése és 20. § (1) bekezdése alapján – figyelemmel az Ajb. 41. § (5) bekezdésére és az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 1/2012. (01. 02.) számú utasítás 1. melléklet 29. § (4) bekezdésére is – nemzetiségi biztoshelyettesként **megkezdtem az ügy körülményeinek feltárását.** Eljárásom során az Ajb. 21. § (1) bekezdés a) pontja alapján két alkalommal is tájékoztatást kértem az intézmény igazgatójától, először a bántalmazás esetével, a fegyelmi eljárás menetével és következményeivel kapcsolatban, majd az ismételt megkeresés során a tényállás tisztázásához szükséges, időközben felmerült speciális információkat szereztem be.

## 2. Tényállás

### 2.1. A panaszbeadvány részletes ismertetése

A beadványozó 2003 óta dolgozik az érintett közép fokú oktatási intézményben, mint fizika-matematika szakos tanár. Diplomáját fizikusként szerezte Leningrádban és Ungváron. Elmondása szerint az oktatási intézményben a munkaviszonya kezdetét követő első néhány évben kiegyensúlyozott kapcsolatot alakított ki a kollégáival, ám egy igazgatóváltást követően helyzete folyamatosan romlani kezdett. Ez elsősorban az iskola új vezetője és közötté kialakult feszült viszonyral függhet össze. **Ukrán származása és akcentusa miatt** – elmondása szerint – egyes kollégái és diákjai részéről **többször érték megjegyzések, nem egyszer szembesült általa előítéletesnek érzett, illetve sztereotip megfogalmazásokkal.**

Álláspontja szerint a kialakult feszültségnek tudható be, hogy az intézmény vezetősége 2012-ben szakértői ellenőrzést kezdeményezett vele szemben. Az iskola indokolása szerint erre a felmerült tanulói és szülői panaszok miatt volt szükség. A beadványozó sérelmezte, hogy a szakértői ellenőrzés elrendelésére anélkül került sor, hogy előtte erről értesítették volna, illetve az intézményen belül megpróbálták volna feltárni az esetleges problémákat óralátogatások formájában. Jelezte továbbá, hogy hasonló eljárásra tudomása szerint az intézmény történetében korábban még nem volt példa.

A feszültséget tovább fokozta, amikor **2014-ben** az iskola vezetése a beadványozó által a megelőző tíz évben folyamatosan gyarapított és gondozott **fizika szertárat és laboratóriumot érdemi magyarázat nélkül, betegség miatti távolléte idején szanálta.** Ennek következtében az eszközök egy része eltűnt, nagyszámú berendezésben pedig visszafordíthatatlan károk keletkeztek. A panaszos tudomása szerint a felújítás kizárólag a szertárat érintette, és nem volt racionális magyarázata annak, miért pont a hosszabb idejű betegszabadsága alatt, az ő kizárásával zajlottak le a munkálatok. A helyzetet érdemben sem a panaszos visszatérésekor, sem később nem tisztázták. Ezt követően az iskola vezetésével való kapcsolata tovább romlott.

2015. november 12-én egy matematikaórán a 10/A osztályban az **egyik tanuló ukrán származására is sértő megjegyzéseket téve szidalmazni kezdte, majd többször megütötte.** A bántalmazás nyomán keletkezett sérülések nyolc napon belül gyógyuló sérüléseket okoztak és orvosi ellátást igényeltek.

A tanuló a bántalmazás tényét még aznap, az intézményben lezajló meghallgatáson elismerte. Az ügyben **rendőrségi eljárás** is indult, amely azóta is folyamatban van. Az esetet követően az igazgató **fegyelmi eljárást** kezdeményezett a diák ellen, ám a fegyelmi meghallgatások és tárgyalások során – a panaszos érzései szerint – az eljáró tanács a gyermek pártját fogta, és abba az irányba próbálta a vizsgálatot terelni, hogy az derüljön ki, ő volt a hibás, ő váltotta ki a gyerekből az agresszív reakciót.

A panaszos azon túlmenően, hogy **az iskola vezetése, valamint kollégái részéről együttérzést, támogatást semmilyen formában nem érzékelt,** sérelmezte azt is, hogy az őt bántalmazó (és a fizikai atrocitást megelőzően verbálisan, ukrán származásával is összefüggésben gyalázkodó, sértegető) gyermeket az intézmény nem távolította el azonnali hatállyal az iskolából, és neki hetekig úgy kellett volna bemennie tanítani, hogy a tanulóval továbbra is nap mint nap találkozik. A történetek lelkileg annyira megviselték, hogy szakorvosa javaslatára betegállományba került, és a fegyelmi eljárás végéig nem is tért vissza az iskolába. A fegyelmi eljárás egyébként a tanuló kizárásával végződött 2015. december 1-jén.

## **2.2. Az intézményvezető első válaszánaK összefoglalása**

A tények tisztázása érdekében 2015. április 26-án levélben kerestem meg az intézmény igazgatóját, amelyben kérdéseket tettem fel arra vonatkozóan, hogy pontosan milyen események zajlottak le 2015. november 12-én a pedagógus és a bántalmazó tanuló között, lehet-e bármit tudni az események előzményéről, kiváltó okáról, illetve mikor, milyen eljárások indultak az intézményben a bántalmazás kapcsán, és ezen eljárások milyen eredménnyel végződtek. Választ kértem továbbá arra vonatkozóan is, hogy korábban érkezett-e panasz a pedagógus munkájára szülők vagy kollégák részéről, hogyan értékeli a pedagógus munkáját a vezetőség, valamint lehetett-e olyat tapasztalni az intézmény falai között, hogy a beadványozó ukrán származására, esetleg anyanyelvére vagy akcentusára bárki megjegyzést tesz, vagy őt bármilyen formában emiatt zaklatja. Kértem azt is, hogy küldjék meg számomra az intézmény esélyegyenlőségi programját, pedagógiai programját, a házirendet, az intézményvezető utolsó három (fenntartónak címzett) beszámolóját, azokat a nevelőtestületi ülésről készült jegyzőkönyveket, amelyben a panaszost vagy a jelzett erőszakos konfliktust érintő kérdésekről esik szó, valamint a lezajlott fegyelmi eljárással kapcsolatos valamennyi – írásos, elektronikus vagy digitálisan rögzített – dokumentumot.

Az intézményvezető 2016. május 10-én kelt levelében a következőkről tájékoztattott:

**2015. november 12-én,** az incidenst követően gyakorlatilag azonnal megtörtént az osztály egyik tanulójának, mint tanúnak, és a bántalmazást elkövető diáknak az előzetes meghallgatása. Ezt követően az intézmény megtette a rendőrségi feljelentést.

Másnap, **2015. november 13-án** a nevelőtestület összeült, és a fegyelmi eljárás lefolytatásáról döntött. Kijelentette továbbá a testület, hogy mindennemű erőszakos cselekményt határozottan elítél, és a hasonló esetek megelőzése érdekében a következő osztályfőnöki órákon tájékoztatják a diákokat is a történetekről. Az osztályfőnöki munkaközösségek vezetőivel történt tájékoztatást követően ez meg is történt. A tanulók a diákönkormányzat útján maguk is elítélték a történeteket.

**2015. november 17-én** megtörtént a fegyelmi eljárásokról szóló értesítések átadása – mind az elkövető, mind a gondviselő részére –, valamint a táppénzen levő panaszos postai úton történő tájékoztatása.

**2015. november 23-án** lezajlott a fegyelmi meghallgatás, és **november 27-én** a fegyelmi tárgyalás, amely fegyelmi határozati javaslattal zárult.

**2015. december 1-jén** a nevelőtestület döntést hozott arról, hogy fegyelmi büntetésként a legsúlyosabb szankciót, vagyis az iskolából való kizárást alkalmazzák.

**2015. december 2-án** megtörtént a fegyelmi határozatok postai úton történő megküldése.

Az intézményvezető tájékoztatott arról is, hogy a beadványozó 2015. november 13-tól december 22-éig **betegállományban** volt. Ezt követően december 23-tól 31-éig **szabadságra** ment, majd 2016. január 4-től március 29-ig ismét **táppénzes állományba** került. Saját kérésére 2016. április 1-től **félállású státuszban** tért vissza dolgozni az intézménybe.

A beadványozó pedagógiai munkájával kapcsolatban az intézményvezető arról számolt be, hogy **több alkalommal is érkezett hozzá szülői panasz** elsősorban amiatt, mert a diákok állítólag sok esetben nem értik a tanár magyarázatait az órán, le vannak maradva a tananyaggal, nincs elég jegyük, az eredmények nem tükrözik megfelelően a képességeiket. A szülők arra is panaszkodtak, hogy a gyerekek félelemmel mennek az órákra, stresszesek az óra alatt, és a tanár nem partner abban, hogy a problémákat, konfliktusokat közvetlenül megbeszéljék. Ennek alátámasztására az intézményvezető megküldött két feljegyzést (2012. november 26. és 27.), amelyek a 10/D és 11/C osztályok osztályfőnökei jelzését rögzítik, valamint egy jegyzőkönyvet és egy feljegyzést (2012. november 27., december 4.) azokról a megbeszélésekről, amelyeken a panaszok kapcsán az iskola vezetősége próbált megoldást keresni.

Az intézményvezető megjegyezte azt is, hogy ő és az intézményvezető-helyettes is próbáltak a pedagógussal a szülői panaszokról egyeztetést kezdeményezni, ezek azonban eredményre nem vezettek. A helyzet tisztázásának igénye hívta életre 2013 márciusában a matematika-fizika szakos **szaktanácsadói segítség** igénybevételét.

Az intézményvezető határozottan visszautasította azt a feltételezést, hogy a panaszost származása vagy anyanyelve miatt bármilyen hátrány, zaklatás érte volna az intézmény falai között. Álláspontja szerint a **kritikai megjegyzések**, amelyek valóban elhangzottak időnként a pedagógus kapcsán, kizárólag annak pedagógiai munkájával és a közösségben történő, „udvariatlan viselkedésével” voltak összefüggésben.

Az intézményvezető által megküldött **szakértői óralátogatás** (2013. március 19. és 22.) **alapján készített szakértői vélemény** szerint a beadványozó szaktárgyi felkészültsége jó, a tanulók tantárgyhoz való hozzáállása, felkészültsége megfelelő, a pedagógus és a tanulók viszonya szintén megfelelő. Az órákon alkalmazott taneszközök, a szemléltetés módjai megfeleltek a tantárgy sajátosságainak, a tanulók munkájukról folyamatos visszajelzést kaptak. A diákok fegyelmezetten, figyelmesen dolgoztak, az órák felépítése logikus volt, a házi feladat és néhány fogalom előzetes bevezetése az órán előremutató volt. A pedagógus részéről megfogalmazott kérdések szakszerűek voltak, a tanári magyarázat jól tervezett volt, legtöbbször segítette a megértést, az egyes fogalmakra szánt idő elegendő és megfelelő időtartamú volt, a kísérleteket kiválóan válogatta és vezette le. **Összességében tehát a szakmai kompetenciákkal és pedagógiai módszerekkel a vizsgálatot végző szakértő elégedett volt.**

A szakértő azonban több helyen is megjegyezte, hogy a foglalkozások légköre és **a tanár-diák kapcsolat feszült volt**, a szóbeli értékelés „*módja, miértje nem mindig volt érthető és nyomon követhető*”. A diákok „*hozzászoktak, hogy a feltett kérdésekre válaszolni kell, és probléma, ha az nem sikerül helyesen. Ez az óramenetben mindhárom órán érezhető feszültséget okozott*”. A gyengébb képességű diákok „*nem mindig tudják, mit várnak tőlük, sokszor nem is tudtak lépést tartani a tanár úrral.*” „*Az órákon rendkívüli volt a csend, és hiányzott az egészséges munkaszaj*”.

A **szakértő összefoglalóan javasolta** a kizárólag frontális oktatási mód mellett a kicsoportos, differenciált, az egyes tanulók eltérő képességeit, felkészültségét is figyelembe vevő kooperatív módszerek alkalmazásának bevezetését, a tanulók jobb motiválását, a passzivitás differenciált eszközökkel történő oldását.

### 2.3. Az intézményvezető második válaszelevele

A válasz megérkezését és elemzését követően újabb levélben kerestem meg az intézményvezetőt, amelyben választ kértem az időközben felmerült kérdéseimre.

Kértem, hogy tájékoztasson, volt-e példa korábban hasonló fegyelmi ügyre, ha igen, abban milyen határidőkkel, hogyan zajlott le az eljárás. Választ vártam arra is, hogy az elmúlt három év során a pedagógusok milyen továbbképzéseken vettek részt elsősorban az egyenlő bánásmód követelményének jogszabályi környezete kapcsán, van-e az intézménynek a zaklatás megelőzésére és kezelésére vonatkozó bármilyen szabályzata, foglalkoznak-e, és ha igen, milyen formában a tanórák keretein belül a diszkrimináció, zaklatás, védett tulajdonság stb. témákkal, fogalmakkal. Tájékoztatást kértem arról, hogy az iskola milyen konfliktuskezelési módszerekkel dolgozik, a pedagógusok vettek-e részt ilyen jellegű továbbképzésen, tréningen, illetve mit tesz az intézmény a konfliktusok megelőzése és kezelése érdekében. Kérdéseim kitértek arra is, hogy a szakértői visszajelzések kapcsán – amelyek arra utaltak, hogy a beadványozó tanóráin a diákok frusztrációs szintje általában magas – milyen intézkedéseket kezdeményezett az iskola. Kértem továbbá a 2015-2016. tanévben hatályos Esélyegyenlőségi Terv megküldését, korábban ugyanis egy 2010. december 31-ig érvényes példányt kaptunk az iskolától.

Válaszlevelében az intézményvezető arról tájékoztattott, hogy az intézmény életében hasonló esetre korábban még nem volt példa. A továbbképzések kapcsán kifejtette, hogy 2011-ben 11 pedagógus vett részt **konfliktuskezelési**, 2008-ban 1 pedagógus **agresszió-kezelési**, 2005-ben 2 pedagógus **stressz kezelési és elmefejlesztő módszertani** továbbképzéseken. **A zaklatást és az agressziót az intézmény határozottan elítéli, azok megelőzéséért folyamatosan tenni próbálnak.** Az intézményen belül alkalmazott **konfliktuskezelési módszerek** kapcsán kifejtette, hogy ismerik és alkalmazzák mind a facilitálást, mind a mediációt, mind a resztoratív technikákat. Az intézményvezető azt is jelezte, hogy a helyi tanterv része a **társas kapcsolatok és a konfliktuskezelés témák** közös feldolgozása a diákokkal. 2015. május 20-án a humán munkaközösség szervezésében, intézményi támogatással valósult meg a Tolerancia napja rendezvény, amelynek része volt egy plakátverseny is, „*Állítsuk meg a rasszizmust*” címmel. Ugyanezen rendezvény keretében az osztályfőnökök irányításával beszélgetések is zajlottak a **rasszizmus**ról.

Ami a pedagógus módszerei kapcsán felmerült **szülői panaszokat** illeti, az intézményvezető tájékoztatása szerint az iskolavezetés többször tett kísérletet az egyeztetésre, ezek azonban álláspontja szerint a pedagógus együttműködésének hiányában hiúsultak meg. Az intézményvezető ismét hangsúlyozta, hogy a panaszossal szemben az egyenlő bánásmód követelményét betartották.

### 3. Az ügy alapjogi vonatkozásai

Az alapvető jogok biztosa és helyettesei egy adott társadalmi probléma mögött álló összefüggésrendszer feltárása során autonóm, objektív és neutrális módon, kizárólag **alapjogi érvek felsorakoztatásával és összevetésével** tesznek eleget mandátumuknak. Az ombudsmani intézmény megalakulása óta az országgyűlési biztos következetesen, zsinórmértékként támaszkodott az Alkotmánybíróság alapvető jogállami garanciákkal és az alapjogok tartalmával kapcsolatos elvi megállapításaira, valamint – az ombudsmani jogvédelem speciális vonásainak megfelelően – alkalmazta az alapjog-korlátozás alkotmányosságát megítélni hivatott alapjogi teszteket.

Az Alaptörvény II. cikke alapján **az emberi méltóság sérthetetlen, minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz.** A korábban irányadó és az Alaptörvény hatályba lépését követően továbbra is hivatkozási pontot jelentő alkotmánybírósági gyakorlat az emberi méltósághoz való joggal kapcsolatosan arra hívja fel a figyelmet, hogy a méltóság az emberi élettel eleve együtt járó minőség, amely oszthatatlan és korlátozhatatlan, s ezért minden emberre nézve egyenlő.

Az Alkotmánybírósági gyakorlat kiemeli, hogy az emberi méltósághoz való jog az általános személyiségi jog egyik megfogalmazásának tekinthető. Az általános személyiségi jog anyajogi minőségű, szubszidiárius jellegű alapjog, amelyet mind az Alkotmánybíróság, mind a bíróságok – mind pedig az ombudsman – minden esetben felhívhatnak az egyén autonómiájának védelmére, ha az adott tényállásra a konkrét, nevesített alapjogok egyike sem alkalmazható.

Az egyenlő méltóság alapjoga indokolja és tölti meg tartalommal az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésében foglalt **egyenlő bánásmód követelményét**. Az Alaptörvény XV. cikkének (2) bekezdése tartalmazza az egyenlő bánásmód követelményét, amely szerint Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

A két évtizedes, töretlen, az Alaptörvény fenti rendelkezése alapján továbbra is irányadónak tekinthető alkotmánybírósági gyakorlat rögzíti, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma arra vonatkozik, hogy **a jognak mindenkit egyenlőként, egyenlő méltóságú személyként kell kezelnie**, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni.

Az Alaptörvény – ahogyan korábban az Alkotmány is – szövegszerűen ugyan csak az alapvető jogok tekintetében tiltja a hátrányos megkülönböztetést, az alkotmánybírósági gyakorlat szerint viszont **az emberi méltóság sérelmére megvalósuló egyenlőtlen bánásmód kiterjed az egész jogrendszerre**.

A fentiek mellett az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése szerint Magyarország az esélyegyenlőség megvalósulását **külön intézkedésekkel segíti**.

Az Alaptörvényben foglalt, egyenlő bánásmódot érintő alapelvekhez kapcsolódó részletes szabályokat **az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény** (a továbbiakban: Ebktv.) tartalmazza.

Az Ebktv. **általános antidiszkriminációs törvény**, amely egyrészt felsorolja, hogy mely úgynevezett „védett tulajdonságok” alapján tiltott a hátrányos megkülönböztetés, s ezek mindegyikét egyforma védelemben részesíti, másrészt igen széles körre terjeszti ki a diszkrimináció tilalmát a közszolgáltatásokon felül a privát szférában létrejövő egyes jogviszonyokra is. Magyarországon elsőként ez a jogszabály határozta meg az egyenlő bánásmódot sértő magatartások formáit, a zaklatás fogalmát, az eljárás különös szabályait, a jogsértőkkel szemben alkalmazható szankciókat is. Külön cím alatt tárgyalja az előnyben részesítés feltételeit, amelynek az alkalmazása a ténylege különbségtétel ellenére nem valósít meg diszkriminációt. Az Ebktv. a vonatkozó uniós joganyagot is megfelelően implementálja, azzal, hogy az Európai Unió Tanácsa 2000-ben elfogadott két nagy jelentőségű jogi aktusát, a 2000/43/EK (Faji Egyenlőségi Irányelv) és a 2000/78/EK (Foglalkoztatási Keret Irányelv) irányelvek rendelkezéseit is tartalmazza.

## **4. Az egyenlő bánásmód érvényesülésének vizsgálata**

### **4.1. A bántalmazásról és az azt követő fegyelmi eljárásról**

A beadványozó sérelmezte, hogy a 2015. november 12-én történt verbális és fizikai bántalmazását követően a fegyelmi eljárás nem a megfelelő gyorsasággal és hangnemben zajlott le, és jelezte rossz érzését a feléje irányuló szakmai és emberi szolidaritás hiánya miatt is.

A tanuló által elkövetett fegyelmi vétség esetén alkalmazandó fegyelmi eljárás szabályairól a nemzeti köznevelésről szóló 2011. CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 37. §-a, a nevelési-oktatási intézmények működéséről és a köznevelési intézmények névhasználatáról szóló 20/2012. (VIII. 31.) EMMI rendelet 4. § (1) bekezdés q) pontja, illetve e jogszabályok mentén, az abban foglaltakat kibontva az oktatási intézmény Szervezeti és Működési Szabályzata rendelkezik.

Az intézmény **SZMSZ**-e szerint a fegyelmi eljárás megindítása a tanuló terhére rótt kötelezettségzegést követő 30 napon belül történik meg, kivételt képez az az eset, amikor a köteletségzegés ténye nem derül ki azonnal. Ebben az esetben a köteletségzegésről szóló információk megszerzését követő 30. nap a fegyelmi eljárás megindításának határnapja. Az érintett tanulót és szülőt személyes megbeszélés keretében kell tájékoztatni az elkövetett köteletségzegés tényéről, valamint a fegyelmi eljárás megindításáról és a fegyelmi eljárás lehetséges kimeneteléről. A fegyelmi eljárást egyeztető eljárás előzheti meg. Az egyeztető eljárás célja a köteletségzegéshez vezető események feldolgozása, értékelése, ennek alapján a köteletségzegő és a sérelmet elszenvedő közötti megállapodás létrehozása a sérelem orvoslása érdekében. Egyeztető eljárás lefolytatására akkor van lehetőség, ha azzal a sértett (kiskorú esetén a szülő), valamint a köteletségzegő (kiskorú köteletségzegő esetén a szülő) egyetért. A fegyelmi eljárás megindításáról szóló értesítésben a fegyelmi jogkör gyakorlója felhívja a köteletségzegő kiskorú szülőjének a figyelmét az egyeztető eljárás igénybevételének lehetőségére, feltéve, hogy ehhez a kiskorú sértett szülője írásban a hozzájárulását adta. A köteletségzegő kiskorú szülője – az értesítés kézhezvételétől számított 5 tanítási napon belül – írásban bejelentheti a fegyelmi bizottság elnökénél, ha kéri az egyeztető eljárás lefolytatását.

Ahogy azt a fentiekben is jeleztem, a **konkrét esetben** már az eseménnyel egy napon sor került a bántalmazó és egy tanú előzetes meghallgatására, valamint a rendőrségi feljelentés megtételére. A tantestület másnap összeült és döntött a fegyelmi eljárás elindításáról. A bántalmazás napja (2015. nov. 12.) és a gyermek iskolából kizárásáról szóló döntés megszületése (2015. dec. 1.) között tizenkilenc nap telt el. A bántalmazott pedagógust ez az időszak rendkívül megviselte, nem volt képes tanítani, hiszen nem szeretett volna bántalmazójával nap, mint nap szembetalálkozni, érthető tehát, hogy úgy érezte, az iskola nem elég gyorsan jár el az ügyében. **A rendelkezésre álló adatok alapján azonban megállapítható, hogy a határidők tekintetében az intézményt mulasztás nem terheli.**

A határidők formális betartásának kérdésén túl az azonban megállapítható, hogy **a panaszos alappal érezhette az intézmény részéről a szolidaritás hiányát.** Nem látni ugyanis annak nyomát, hogy az intézmény bármilyen formában figyelemmel kísérte volna, hogyan alakul a fizikai, mentális és lelki állapota a bántalmazott tanárának. A panaszos szerint nem érdeklődtek a horgolte felől (elmondása szerint az intézmény vezetője egyhónapos otthon tartózkodása alatt egyszer sem hívta fel), nem ajánlottak fel számára semmiféle segítséget a bántalmazás feldolgozásához. Nem ismert számomra olyan információ, amely szerint megkísérelték volna egy semleges közvetítő bevonásával a felek között a párbeszéd megindítását vagy a kifejezett békéltetést.

Fontos kiemelni: **az áldozattá vált tanár érthető módon igényt tartott arra is, hogy ne kelljen a bántalmazó tanulóval találkoznia.** Ennek biztosítása **az intézmény feladata lett volna,** átmeneti óraát szervezéssel, helyettesítéssel, illetve más tanításszervezési eszközzel, nincs tudomásom azonban arról, hogy bármilyen megoldás felajánlására sor került volna. Az iskola vezetése kísérletet sem tett annak biztosítására, hogy a bántalmazó és áldozata ne kerüljenek kapcsolatba a fegyelmi eljárás végéig.

A krízis kezelésének érintettekre vonatkozó, személyes és közvetlen rendezési kísérletének hiánya mellett a **közösségi jellegű rehabilitáció** kérdését is meg kell vizsgálni. Ahogy az az intézmény vezetőjének tájékoztatásából is kiderült, az iskola életében korábban hasonló eset még nem fordult elő. Ha egy tanuló a tanóra keretében, a többi diák előtt tanárát hangosan becsmérli, majd tettelesen is bántalmazza, az nem csak az áldozatban okoz a fizikai sérüléseken túl nagyon hosszan gyógyuló lelki sérelmeket, de a cselekmény hatással van a közvetlen környezetre és az egész intézményre is. A beadványozót az egész osztály előtt alázta meg az egyik diákja, és a történetek az emberi méltóságát is sértették. Az esetet súlyosbítja az a tény is, hogy a diák a tanárjának ukrán származásával, illetve akcentusával kapcsolatban is dehonesztáló megjegyzést tett, ami arra utal, hogy a panaszos nem véletlenül érezhette már korábban is azt, hogy sokan csupán „a *ruszki tanár*”-ként tekintenek rá az iskolában.

Az határozottan **pozitív lépésnek tekinthető,** hogy a tantestület az eset után a konkrét eseményeket, valamint mindennemű erőszakos cselekményt határozottan elítélt, és a hasonló helyzetek megelőzése érdekében a következő osztályfőnöki órákon a diákokat is tájékoztatták a történetekről.

Ugyancsak előremutató döntés volt, hogy a tanulók a diákönkormányzat útján maguk is elítélték a történeteket. Később azonban azt a lehetőséget is át kellett volna gondolni, hogy az osztály előtt, az áldozatot is bevonva **szimbolikus jellegű jóvátételre kerüljön sor**, amely segíthetett volna az áldozat mentális és lelki terheinek enyhítésében.

Az intézményvezető tájékoztatásából az derült ki, hogy az iskola az alternatív konfliktuskezelés számos módszerével tisztában van. Jelen esetben, amikor azon túl, hogy az iskola pedagógusát ilyen súlyú sérelem érte, a cselekmény által hordozott negatív üzenet az egész közösségre is kihatással volt, **jól lehetett volna alkalmazni egy jóvátételen alapuló helyreállító, resztoratív technikát, amely mindenki számára elősegítette volna a feldolgozást**. A resztoratív vagy helyreállító technikák jól alkalmazhatók olyan konfliktusok esetén, amelyek egy meghatározott csoportot, iskolai vagy munkahelyi közösséget, vagy azt is érintenek. Igen hatásos módszer a „normaösszehangolás” az egymás kultúrájának, értékeinek megismerése felé vezető úton. Középpontjában a tettekért való felelősségvállalás és a jóvátétel áll, amely alkalmas arra, hogy az áldozat megbékéljen, az elkövető pedig a tett elkövetése miatti szégyen nélkül legyen újra a közösség tagja. **Nem érthető, hogy ezen ismeretek és technikák birtokában az iskola miért nem tett lépéseket ebbe az irányba, már csak azért is, hogy a beadványozó közösségbe történő reintegrációjához segítséget nyújtson, hiszen az áldozat sokszor ugyanúgy kívül reked a cselekmény következtében megszokott közegéből, mint az elkövető**. A panaszossal az elmúlt időszakban folytatott telefonbeszélgetésekből az derült ki, hogy a közösségen belüli helyzete továbbra is marginalizálódott, munkáját már csak félállásban látja el, kapcsolata a kollégáival gyakorlatilag megszűnt.

A bántalmazással összefüggésben meg kell jegyezni azt is, hogy a szülői jelzéseken túl az oktatási szakértő is jelezte szakvéleményében, hogy a beadványozó tanóráin a feszültség szintje magas a diákokban. Bár az intézményvezető tájékoztatása szerint többször próbáltak egyeztetni erről a pedagógussal, e próbálkozások hatékonysága nem volt meggyőző. Ez nyilvánvalóan utalt a tanulók és a tanár között fennálló problémákra, ám ebből nem következik egyértelműen az, hogy a feszültségeknek direkt konfliktusok formájában kell felszínre törniük. **Amennyiben az intézmény a folyamatos jelzések nyomán hathatósabb intézkedéseket kezdeményezett volna** – például külső szakértő bevonásával konfliktuskezelést kezdeményez a pedagógus és az érintett diákok között – **elképzelhető, hogy a 2015 novemberében bekövetkező sajnálatos bántalmazás megelőzhető lett volna**. Ez nem csak az érintett pedagógus szempontjából lett volna fontos, de a bántalmazó tanuló életének, sorsának alakulása szempontjából is, hiszen a következmények egész további iskolai pályafutását kedvezőtlen irányba terelték.

#### 4.2. A zaklatással kapcsolatos panasz vizsgálatáról

A beadványozó a konkrét bántalmazási ügyet megelőzően már hosszú ideje úgy érezte, hogy **származása, akcentusa miatt** nem fogadják őt el, azaz **kirekesztődik az iskolai közösségből**.

A származásával, identitásával kapcsolatban esetenként előforduló megjegyzések, a több éves munkája eredményeként létrehozott szertár betegállománya alatt történő átrendezése, majd a bántalmazás ténye, és az azzal kapcsolatos fegyelmi eljárás légköre összességében – az intézményvezető szándékától függetlenül is alkalmasak lehetnek arra, hogy megalázó, emberi méltóságát sértő helyzetet teremtsenek a pedagógus számára. Mindez felveti a panaszossal szemben fennálló zaklatás gyanúját.

A védett tulajdonságon alapuló zaklatás fogalmát a korábban már említett Ebktv. szabályozza. Az Ebktv. 7. § (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti – különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint – a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

A 10. § (1) bekezdése szerint **zaklatásnak** minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a törvény 8. §-ában meghatározott



tulajdonságával<sup>3</sup> függ össze, és **célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.** A zaklatás fogalmát a foglalkoztatási és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok mellett alkalmazni kell az Ebktv. hatálya alá tartozó valamennyi jogviszonyban, különösen az oktatásban, egészségügyben és lakhatással összefüggő ügyekben (Ebktv. 4-6. §-ok). Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) Tanácsadó Testületének 2008. áprilisi állásfoglalása<sup>4</sup> szerint a közösségi joggal összhangban a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezet kialakítását **példálózó felsorolásnak kell tekinteni.**

A Testület állásfoglalása szerint a zaklatás magyar fogalma az **emberi méltóságot sértő magatartást** tiltja, amely változatos módon valósulhat meg. Általánosságban sérti az emberi méltóságot a lealacsonyító, megalázó, lekicsinylő, sértő, bántó magatartás. Annak tekinthető a megsértett személy emberi tulajdonságán való élcelődés, e tulajdonság „kifigurázása”, gúny vagy durva tréfa tárgyává tétele, valamint a fizikai kontaktus révén való megalázás. Figyelembe kell venni az adott eset összes körülményét, így például az elhangzó kijelentéseket, azok jellegét, valamint azt a helyzetet, amelyben elhangzanak.

Ahogy arra a Testület felhívja a figyelmet, mindig nagy körültekintést igényel a zaklatás megítélése, hiszen **a jogalkotó a sérelmet szenvedett személy szubjektív benyomásait értékeli,** amikor egyrészt méltóságot sértő magatartásról, másrészt ellenséges és megalázó, megszegyenítő, megfélemlítő vagy éppen támadó környezetről beszél. Az EBH joggyakorlata rámutat például arra, hogy nem tekinthető zaklatásnak a foglalkoztatás során a problémák megvitatása, a kijavításra adott utasítás, ha az az érintett személy munkavégzésével függ össze, nem pedig a munkavállaló személyét érinti, illetve annak módja nem sérti emberi méltóságát.<sup>5</sup>

A zaklatás fogalma meghatározott magatartást tilalmaz, ez a tilalom azonban kiterjed az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében szereplő cselekményekre is, tehát az intézkedésre, feltételre, mulasztásra, utasításra és gyakorlatra is. Mindezek közül különös jelentősége van a **mulasztásnak,** amely kapcsán számos esetben állapította már meg munkáltató felelősségét az EBH. A zaklatás egyébként **nem minden esetben szándékos magatartás, arra irányuló szándék hiányában is megállapítható** a Tanácsadó Testület állásfoglalása szerint.

Annak biztosítása, hogy a munkahelyi környezetben a munkavállaló ne váljon zaklatás áldozatává bármely védett tulajdonsága miatt, **minden esetben a foglalkoztató felelőssége és feladata** egyben. Az EBH munkahelyi zaklatásról szóló szakmai dokumentumaiban rögzíti, hogy **mindenképpen szükséges, minimális elvárási szint, hogy a munkahelyeken szervezett formában kerüljön sor a munkavállalók felvilágosítására, a zaklatással, a panasztétel lehetőségével, módjával, illetve a panasz kivizsgálásának menetével kapcsolatos tájékoztatásra, a zaklatás következményeként hozható intézkedések körére is kiterjedően.**<sup>6</sup> A munkáltató számos intézkedéssel előzheti meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. Ilyen lehet egy hatékony és mindenki számára megismerhető munkahelyi eljárásrend, illetve fórum megteremtése a zaklatás kezelésével kapcsolatban; szükség esetén támogatás nyújtása a panaszt tevő, a zaklatással vádolt és a panaszokat kivizsgáló munkatársak részére; tájékoztatás, belső szabályzat elfogadása a szexuális zaklatás megelőzése érdekében. Az egyenlő bánásmód

---

<sup>3</sup> Védett tulajdonságok: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselővel való tartozás, egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző

<sup>4</sup>Elérhető: <http://www.egyenlobanasmod.hu/article/view/a-tan%C3%A1csad%C3%B3-test%C3%BClet-2008-%C3%A1prilisi-%C3%A1ll%C3%A1sfoglal%C3%A1sa-a-zaklat%C3%A1s-%C3%A9s-a-szexu%C3%A1lis-zaklat%C3%A1s-fogalm%C3%A1r%C3%B3l>

<sup>5</sup> EBH 86/2007.

<sup>6</sup> A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái. EBH-füzetek [http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/b88c321410754fba7ca7910d46b1be1e/EBH-%C3%BCzetek\\_Munkahelyi%20zaklat%C3%A1s.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/b88c321410754fba7ca7910d46b1be1e/EBH-%C3%BCzetek_Munkahelyi%20zaklat%C3%A1s.pdf)

követelményével kapcsolatos eljárásrendet szabályozni lehet az Esélyegyenlőségi Tervben is, amelynek készítésére az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelezettek.

Természetesen fontos, hogy egy ilyen dokumentum ne üres formulákat sorakoztasson fel, hanem olyan **valós tartalommal legyen megtöltve, amely az érintettek számára világos és értelmezhető, mindenki számára elérhető, és biztosítja a hatékony fellépés és jogorvoslat lehetőségét, valamint véd a megtorlással szemben.** Az EBH Tanácsadó Testületének ajánlása szerint a munkáltató felelősségének megállapításakor nem csak azt kell számításba venni, hogy milyen lépéseket tett a munkahelyi zaklatás megelőzése érdekében, hanem azt is, hogy tehetett volna-e bármilyen további ésszerű és megvalósítható lépést az ügyben. Ugyanezt az álláspontot foglalta el az EBH is, amikor egyik határozatában<sup>7</sup> kifejtette:

*„[az eljárás alá vontnak] közvetlen munkahelyi vezetőként tisztában kellett azszal lennie, hogy felelős az egyenlő bánásmód követelményének biztosításáért a munkafeltételek megállapítása és biztosítása során, amit az Ebktv. 21. § e) pontja fogalmaz meg. A munkahelyi felettes által tanúsított magatartás közvetlenül befolyásolja az irányítása alatt dolgozók munkahelyi körülményeit, munkafeltételeit.”*

Ahogy arra az EBH Tanácsadó Testülete rámutat, **„a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmából következik, hogy a kimentési szabályok csak indokolt esetben adhatnak mentesülést a jogi felelősség alól.** A zaklatás jogellenes magatartássá nyilvánításának oka éppen az, hogy megakadályozza annak megtörténtét például a munkahelyeken, és ennek érdekében szélesíti ki a munkáltató felelősségét. A munkáltató különösen akkor mentheti ki magát, ha bizonyítja, hogy minden ésszerű lépést megtett annak érdekében, hogy ne forduljon elő zaklatás a munkahelyen.”<sup>8</sup>

A fentiekben kifejtettek alapján a bántalmazott és kirekesztetté vált pedagógus ügyében az állapítható meg, hogy az iskolai vezetők magatartásával – elsődlegesen a „hallgatásukkal” és mulasztásukkal – kapcsolatban felmerült az Ebktv. szerinti zaklatás gyanúja. **A rendelkezésekre álló információkat és dokumentumokat áttekintve és elemezve azonban a konkrét esettel összefüggésben nem volt egyértelműen igazolható a zaklatás megvalósítása.** Egyrésztől nem vált világossá, hogy az intézmény vezetőinek az ügygel összefüggésben a diákok és kollégák részéről tanúsított magatartások közül pontosan melyekről volt vagy lehetett tudomásuk, másrészt az érintettek a tudomásukra jutott bántalmazást követően ténylegesen tettek lépéseket a pedagógus védelmében, még ha ezeket az intézkedéseket az érintett maga a saját szempontjából nem is tartotta célszerűnek és elegendőnek.

### 4.3. Az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség biztosításának eszközeiről

Az Ebktv. 36. § (4) bekezdése alapján az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. Az intézmény ugyan rendelkezik esélyegyenlőségi tervvel (a továbbiakban: Terv), az azonban 2010. december 31-ig volt érvényes. Mivel másodszori kérésem ellenére sem kaptam a dokumentumból egy jelenleg is érvényes példányt, arra következtettem, hogy **a Tervet az elmúlt hat év során nem aktualizálták.** Ez önmagában is aggályos az egyenlő bánásmóddal és esélyegyenlőséggel kapcsolatos jogosultságok és kötelezettségek érintettek általi hatékony érvényesítése és a jogtudatosítás erősítése szempontjából.

A Terv helyesen rögzíti, hogy a munkáltató kötelezettséget vállal a hátrányos megkülönböztetés megakadályozására, aminek keretében „elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza”. A dokumentum ezen túlmenően azonban a diszkrimináció kérdéskörével többet alapvetően nem foglalkozik. Nem fogalmazza meg, mely magatartásokat tekint diszkriminatívnak (még a jogszabályi definíciókra sem utal), és

<sup>7</sup> EBH 69/2006.

<sup>8</sup> Tanácsadó Testület 2008-as állásfoglalása a zaklatásról.

mit tesz azok megelőzése érdekében. Ugyanígy a panasztétel biztosításával kapcsolatos eljárásrend is teljesen elnagyolt, gyakorlatilag hiányzik.

A Terv V. pontja szerint a munkáltató vállalja, hogy a hozzá írásban benyújtott panaszokat 8 napon belül kivizsgálja, ez azonban nem nyújt garanciát – különösen az olyan kényes területen, mint a zaklatás – arra, hogy a munkavállaló valóban hatékony eljárásrend keretében jusson jogorvoslathoz abban az esetben, ha vele szemben az egyenlő bánásmód követelménye sérül, és nem biztosítja megfelelően a megtorlással szembeni védelmet sem.

Bár a Terv II. pontja tartalmaz egy helyzetfelmérést (2009. december 30-i állapot szerinti), ebből azonban nem derül ki, hogy a tantestületnek van egy tagja, aki az ukrán nemzetiséghez tartozónak vallja magát. Sajátos ugyanakkor ezzel párhuzamosan, hogy a Terv nevesíti a roma nemzetiséghez tartozás lehetőségét amellet, hogy a helyzetfelmérés idején roma származású alkalmazottja az intézménynek nem volt. Mindez arra utal, hogy a Terv marad az általánosítás és az elmélet szintjén, és nem az adott intézményre vonatkozó valós helyzet feltárására, a hátrányos megkülönböztetés és az esélyegyenlőtlenségek szempontjából veszélyeztetett csoportok feltérképezésére és jogvédelmének biztosítására törekszik.

Tekintettel arra, hogy a Terv az egyik megvalósítandó célként, az alapelvek között rögzíti a hátrányos megkülönböztetés elleni fellépést, **a helyzetfelmérés során ki kellett volna térni a foglalkoztatottak valamennyi olyan csoportjának tagjára, aki valamely, az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezik, és a diszkrimináció szempontjából különösen veszélyeztetett lehet.** Ugyanígy, a Terv roma identitásnyilatkozat melléklete lehetőséget nyújt arra, hogy roma kisebbséghez való tartozásáról bárki nyilatkozzon, arra viszont **nincs lehetőség, hogy aki esetleg más nemzetiséghez való tartozásáról nyilatkozna, azt megtehesse.** Ez olyan esetben, amikor a munkahelyi kollektívának van egy az anyanyelve (és akcentusa) alapján is felismerhető, magát valamely nemzeti kisebbség tagjaként identifikáló munkatársa, mindenképpen indokolt lépés lenne.

A **Terven kívül** az intézményvezető tájékoztatása szerint egyéb, a zaklatás, és ezen túlmenően általában a diszkrimináció megelőzésével és kezelésével kapcsolatos dokumentummal az intézmény nem rendelkezik.

Arra a kérdésemre, hogy a pedagógusok vettek-e részt **az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos ismereteket átadó tanfolyamon**, továbbképzésen az elmúlt évek során, az intézményvezető felsorolt többféle tanfolyamot (konfliktuskezelés, stressz-kezelés), azonban ezek egyike sincs közvetlen kapcsolatban az általunk felvetett kérdéskörrel.

Mindezekből, valamint abból a tényből, hogy **az intézmény vezetése szemmel láthatóan nem ismerte fel annak jeleit, hogy a pedagógussal kapcsolatos, évek óta eszkalálódó problémáknak, konfliktusoknak lehet diszkriminatív vetülete is**, arra lehet következtetni, hogy **a hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatos tudatosság, érzékenység fejlesztése az intézményben további erőfeszítéseket igényel.** Ezen aktív tudás hiányában ugyanis éppen annak lehetősége vész el, hogy az iskola igazgatója felelős vezetőként hatékonyan tenni tudjon a diszkriminatív megnyilvánulások, ezen belül is a zaklatás megelőzése és hatékony kezelése érdekében.

E körben nem lehet eltekinteni attól a tényről sem, hogy az érintett intézmény nem csupán munkahely, ott gyermekek nevelése és oktatása zajlik. Egy iskola az ismeretek átadása mellett egyben a nevelés eszköze is, olyan szocializációs közeg, ahol a gyermekek a felnőtt életükhöz szükséges magatartási-viszonyulási stratégiákat is elsajátítják. **Minden, ami az intézmény falain belül történik nem csak az ott dolgozókra, de az ott tanulóakra is hatással van, tehát, akik hozzáállásukkal és cselekedeteikkel – akár minden erre irányuló tudatosság nélkül, átgondolatlanul és pedagógiai kontroll hiányában – az egyenlő méltóság elvét sértő megnyilvánulásokat valósíthatnak meg, amelyek felismerése és pedagógiai eszközökkel történő kezelése kétségtelenül az intézmény feladata.**

## 5. Következtetések, a javasolt intézkedések

Összefoglalóan elmondható, hogy a beadványozó pedagógus évek óta konfliktusokkal terhelt légkörben látta el munkáját az érintett középfokú oktatási intézmény falai között. Szubjektív megítélése szerint az elfogadás hiánya elsősorban ukrán nemzetiséghez való tartozásával és akcentusával van összefüggésben. A rendelkezésekre álló dokumentumok és az intézményvezető válaszai alapján megállapítható, hogy az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatos ismeretek mind az intézmény vezetősége, mind a kollektíva tagjai részéről fejlesztésre szorulnak, ráadásul az intézmény jelenleg nem rendelkezik érvényes esélyegyenlőségi tervvel sem.

Az intézményi környezetben tapasztalt intézkedési és az Esélyegyenlőségi terv szabályozási hiányosságaival, valamint a felvetett mulasztásokkal kapcsolatban összességében az állapítható meg, hogy további intézkedések szükségesek annak érdekében, hogy az egyenlő bánásmód sérelmét az intézmény a jövőre nézve megelőzhesse, így a helyzet további, rövid-és hosszabb távú intézkedések kezdeményezését teszi szükségessé az intézményi vezetés részéről.

Ahogy az állásfoglalásomban jeleztem, **az ügyel összefüggésben felmerült az egyenlő bánásmód követelménye sérülésének gyanúja, konkrét visszáságot azonban nem állapítottam meg. A kialakult konfliktusok rendezését, valamint a hasonló jellegű problémák jövőbeni megelőzését mindazonáltal kiemelten fontosnak és szükségesnek tartom, ennek érdekében javaslom a középfokú oktatási intézmény igazgatójának, hogy:**

- külső, független mediációs szakember bevonásával folytasson párbeszédet a beadványozóval a kettőjük között fennálló konfliktusról és annak rendezési lehetőségeiről;
- valamennyi érintett fél bevonásával, és külső, független mediációs szakember segítségével kísérelje meg a panaszos körül kialakult konfliktusok közösségi szintű rendezését, a beadványozó közösségbe történő reintegrációjának elősegítése érdekében;
- tegyen érdemi lépéseket annak érdekében, hogy a mindennapos pedagógiai munkában is kapjon kiemelt szerepet az egyenlő bánásmód érvényesülését elismerő és támogató szemlélet.

**Javaslom továbbá, hogy a fennálló jogszabályi kötelezettségeire is tekintettel az intézmény készítse el a megújított Esélyegyenlőségi Tervét,** amelyhez a következő szempontokat tartom fontosnak figyelembe venni:

- a helyzetfelmérés térjen ki valamennyi olyan, a hátrányos megkülönböztetés, ezen belül is kiemelten a zaklatás szempontjából veszélyeztetett munkavállalói csoportra, amelynek tagjai valamely, az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkeznek;
- a Terv rögzítse, mely magatartásokat tekint diszkriminációnak az Ebktv. 8-10. §-ában felsorolt definíciók szerint.
- a Terv mellékletében szereplő identitásnyilatkozat tegye lehetővé bármely nemzetiséghez való tartozásról nyilatkozás lehetőségét;
- a Terv részletesen szabályozza a panasztétel módját, a panasztételi eljárás kereteit (határidők, szankciók, jogorvoslat), valamint a megtorlással szembeni védelem lehetőségét;
- a Terv garanciálisan is biztosítsa, hogy a dokumentum, illetve az abban foglaltak az intézmény valamennyi dolgozója számára megismerhetővé váljanak;

- az intézményen belül nevezzenek ki esélyegyenlőségi referenst, akinek feladata minden évben a Tervben foglaltak megvalósulásának ellenőrzése, arról az intézmény vezetőjének és a tantestületnek történő beszámolás. Az esélyegyenlőségi referens részesüljön a témához kapcsolódó továbbképzésben.

Budapest, 2016. december 8.

Szalayné Sándor Erzsébet

a Magyarországon élő nemzetiségek  
jogainak védelmét ellátó biztoshelyettes