

TOLERANCIÁVAL ÉS TÖRVÉNNYEL

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDÉRT

A modul szerzője:
Földes Petra

SZOCIÁLIS, ÉLETVITELI
ÉS KÖRNYEZETI KOMPETENCIÁK

10. ÉVFOLYAM

SZKA_210_48



MODULVÁZLAT

	Tevékenységek – időmegjelöléssel	A tevékenység célja/ fejlesztendő készségek	Munkaformák és módszerek	Eszközök/melléletek	
				Diák	Pedagógus
I. RÁHANGOLÁS, A FELDOLGOZÁS ELŐKÉSZÍTÉSE					
I/a Kínos esetek					
A	<p>A tanár mindenkinek ad egyet a D1 melléklet eseteleírásai közül. A tanulók elolvassák a saját szövegüket, majd az azonos lapot birtokolók kiscsoportokat alkotnak. Meghatározzák, hogy milyen probléma áll az esetük középpontjában. Ezután minden csoport egyik tagja felolvassa az esetet, és a csoport egy másik tagja valaki más meghatározza a helyzetben rejlő problémát. Végül megállapítják, hogy mi a közös az elhangzott történetekben (mindegyik történet főszereplője diszkrimináció áldozata).</p> <p>A diákok állapítsák meg, hogy mi a közös a felolvasott történetekben! Valamennyi történet diszkriminációs esetekről szól. A diszkrimináció oka különböző (etnikum, nem, életkor, fogyatékoság).</p> <p style="text-align: right;">15 perc</p>	<p>A modul témájának bevezetése konkrét eseteken keresztül</p> <p>Reflexió Elemzés Általánosítás Együttműködés Összefüggések felismerése Fogalom tisztázása</p>	<p>Egyéni munka – olvasás</p> <p>Csoportmunka – szövegértelmezés</p> <p>Frontális munka – csoportos szóforgó és irányított beszélgetés</p>	D1 (Esteleírások)	P1-P2 (Háttér-olvasmányok)

	Tevékenységek – időmegjelöléssel	A tevékenység célja/ fejlesztendő készségek	Munkaformák és módszerek	Eszközök/mellékletek	
				Diák	Pedagógus
I/b A diszkrimináció fogalma					
A	A megismert esetek és a beszélgetés alapján a diákok megpróbálják meghatározni a diszkrimináció fogalmát. A tanár egy nagy csomagolópapíron jegyzi a definíció felmerülő elemeit, s ezekből végül megkísérelnek egy-két összefüggő mondatot alkotni. 5 perc	A fogalom jelentéstartományának feltárása Logikus gondolkodás Rendszerlátás	Frontális munka – közös definícióalkotás		P3 (Szómagyarázat) Csomagolópapír Vastag filctoll Ragasztógyurma
II. ÚJ TARTALOM FELDOLGOZÁSA					
II/a Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség fogalma					
A	A tanár elmondja, hogy 2003-ban a magyar országgyűlés törvényt alkotott az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. Felolvassa e törvény bevezetőjét. Az előzőekben kialakult 8 kis csoport egyik fele az egyenlő bánásmód, a másik pedig az esélyegyenlőség fogalmához készít rövid magyarázatot. Az azonos fogalmat elemző 4-4 csoport összeül, és megpróbál közös definíciót alkotni, amit a szövegírók ismeretnek az osztály másik felével. 15 perc	A jogszabály két központi fogalmának elemzése Logikus gondolkodás Szociális érzékenység Együttműködés Írásbeli szövegalkotás	Frontális munka – tanári magyarázat Csoportmunka – kerekasztal	Papír, írószer	P4 (Szöveg)

	Tevékenységek – időmegjelöléssel	A tevékenység célja/ fejlesztendő készségek	Munkaformák és módszerek	Eszközök/melléletek	
				Diák	Pedagógus
II/b Az egyenlő bánásmód sérelme					
A	Minden tanuló húz egyet a D2 melléklet hatféle lapja közül. Az azonos lapot húzók csoportot alkotnak. Átolvassák a szövegüket, és megbeszélik, ha valaki nem ért valamilyen kifejezést. Amit saját maguk nem tudtak megmagyarázni, azt jelzik a tanárnak, és az osztály közösen értelmezi. (Itt ér véget az első 45 perc.) 10 perc	A házi feladat pontos megértésének elősegítése Szövegértés Kérdezni tudás Mások tanítása	Csoportmunka – szövegértelmezés és egymás tanítása	D2 (Szöveg és feladat)	
II/c Önálló kutatómunka (Házi feladat)					
A	Minden tanuló a saját lapjának megfelelő példákat gyűjt, amit a csoport a következő óra megkezdése előtt egy nagy csomagolópapírra írva rendszerez. 45 perc	Konkrét példák kapcsolás a jogszabályi előírásokhoz	Egyéni gyűjtőmunka Csoportos rendszerezés	D2 (Szöveg és feladat) Csomagolópapír Vastag filctollak	
II/d A példatárak bemutatása					
A	A csoportok kiteszik a falra a poszterüket, és a szövivők ismertetik a feladatuk tartalmát, és azokat a példákat, amiket gyűjtöttek. A többiek kérdéseket tesznek fel, ha valami nem világos a számuk, majd a hallgatóság egy önként jelentkező tagja általánosítja, hogy mit is jelent az adott jogsérelem, illetve a pozitív diszkrimináció fogalma. 10 perc	A jog tartalmának megértése példákön keresztül Analógiás gondolkodás Általánosító képesség Szóbeli kifejezőkészség	Frontális munka – csoportbemutatók	A diákok által készített poszterek	

	Tevékenységek – időmegjelöléssel	A tevékenység célja/ fejlesztendő készségek	Munkaformák és módszerek	Eszközök/mellékletek	
				Diák	Pedagógus
II/e Tetten ért diszkrimináció					
A	A tanulók öt új csoportot alkotnak. Mindegyik kap egy történetet (D3), annyi példányban, ahány tagja van a csoportnak. A diákok ezt egyénileg elolvassák, majd felkészítik csoportjuk egyik tagját arra, hogy a történetet a sértett nevében, egyes szám első személyben mondja el az osztály előtt. A hallgatóság tagjainak az a feladata, hogy megállapítsák, milyen jogsérelmet szenvedett el az illető, és ki követte el a törvényteleniséget. 15 perc	A megszerzett tudás konkrét helyzetekre való alkalmazása Szövegértés Együttműködés Empátia Megjelenítő erő Elemzőkészség	Egyéni munka – szövegértelmezés Csoportmunka – szereplő felkészítése Frontális munka – jelenetek bemutatása és elemzése	D3 (Történetek)	
II/f A „tesztelés” mint a jogvédelem eszköze					
A	A tanár elmondja, hogy jogvédő szervezetek gyakran élnek azzal az eszközzel, hogy megpróbálják rajtakapni a szolgáltatókat, illetve a munkaadókat a diszkriminatív viselkedésen. A csoportok azt a feladatot kapják, hogy találjanak ki a P5 mellékletben szereplőkhöz hasonló helyzeteket, amelyek alkalmasak az ilyen fajta „tesztelésre”. A szóvivők ismertetik a csoportban felmerült ötleteket. A tanár a P6 mellékletre építve elmondja, hogy sajnos még a leleplezett diszkrimináció ellen is nehéz fellépni. 10 perc	A jogvédő magatartás gondolati támogatása Kritikai gondolkodás Empátia Kreativitás Együttműködés	Csoportmunka – ötletbörze Frontális munka – csoportos szóforgó	Papír, írószer	P5 (Háttér-információk) P6 (Háttér-információk)

	Tevékenységek – időmegjelöléssel	A tevékenység célja/ fejlesztendő készségek	Munkaformák és módszerek	Eszközök/melléletek	
				Diák	Pedagógus
III. AZ ÚJ TARTALOM ÖSSZEFOGLALÁSA, ELLENŐRZÉS ÉS ÉRTÉKELÉS					
III/a Toleranciával és törvénnyel					
A	A diákok körbe ülnek. A tanár megemlíti, hogy számos olyan dolog van, ami jogi úton nem rendezhető. Egymás elfogadását, az egymás iránti toleranciát, például nem lehet törvénybe iktatni. A tanulók megbeszélik, hogy milyen szerepe van a toleranciának, és milyen a jognak a társadalmi esélyegyenlőség megteremtésében. 9 perc	A foglalkozás alapgondolatainak összegzése Összefüggéslátás Tolerancia Felelősségérzet	Frontális munka – beszélgető kör		
III/b Útravaló					
A	A tanár – mielőtt a diákok elhagyják az osztályt – elgondolkodtató útravalóként mindenkinek ad egy kis cédulát a P7 idézettel. 1 perc	Egy szemléletformáló gondolat megosztása Szociális érzékenység	Frontális munka – tanári üzenet		P7 (Útravaló)
B	Az óra lezárásaként a tanár kivetíti a P7 idézetet, elmondva a diákoknak, hogy az a házrombolási történetben megismert németkéri polgármester ajtaján volt olvasható. 1 perc	Egy szemléletformáló gondolat megosztása Szociális érzékenység	Frontális munka – tanári üzenet		P7 (Útravaló)

TANÁRI SEGÉDLETEK

P1 Kalauz a faji diszkrimináció felismeréséhez és kiküszöböléséhez (részletek)

Mi a diszkrimináció?

A faji, bőrszín szerinti vagy etnikai származáson alapuló hátrányos megkülönböztetés („faji megkülönböztetés”, „diszkrimináció”) majdnem mindig az emberi jogok megsértésével jár. A faji diszkrimináció megszüntetését szabályozó legfontosabb nemzetközi dokumentum, a Faji Megkülönböztetés Valamennyi Formájának Kiküszöböléséről szóló Nemzetközi Egyezmény (ICERD) megfogalmazása szerint: „a ‘faji megkülönböztetés’ kifejezés minden olyan különbségtételt, kizárást, megszorítást vagy előnyben részesítést jelent, amelynek alapja a faj, a szín, a leszármazás, a nemzetiségi vagy etnikai származás, és amelynek célja vagy eredménye politikai, gazdasági, társadalmi, kulturális téren vagy a közélet bármely más terén az emberi jogok és alapvető szabadságjogok elismerésének, egyenrangú élvezetének vagy gyakorlásának megsemmisítése vagy csorbítása.”

Az egyenlő bánásmód elvéhez elengedhetetlen a faji, etnikai és nemzeti kisebbségek törvény előtti egyenlőséghez való joga, illetve a törvény által biztosított azonos fokú védelemhez való jog. A nemzetközi jog tiltja a faji diszkriminációt többek között az oktatás, egészségügy, lakhatás, munkaügy, illetve a közjavakhoz és közszolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok nyújtása területén. Az államnak kötelessége megelőzni, büntetni, és hatékony jogorvoslatot nyújtani a faji megkülönböztetéssel szemben.

(...)

Az esetek elenyésző számában a diszkrimináció nem törvényellenes. A közvetlen diszkrimináció esetében kivételt képez az ún. „valódi és döntő foglalkoztatási követelmény”. Nem feltétlenül törvényellenes az a megszorítás, hogy rabbinak csak zsidó vallású jelentkező pályázhat, vagy a roma fiatalokkal foglalkozó szakember roma származású legyen.

Ehhez hasonlóan, különleges esetekben a törvény engedélyezi a közvetett megkülönböztetést. Amennyiben a panasztevő azt állítja, hogy egy gyakorlat egy faji vagy etnikai csoport tagjait aránytalanul megkülönbözteti, a felelős személynek kötelessége bebizonyítani, hogy a szóban forgó tevékenység „jogszerű és a követelmény arányos”. Erre jó példa lehet egy olyan építkezés, ahol minden munkásnak védősisakot kell viselnie. Ez az előírás közvetett módon diszkriminálja azokat, akiknek tilos a fejüket ilyen módon befedni. A munkáltatónak ez esetben meg kell próbálnia bebizonyítani, hogy az előírás jogszerű célja a fent említett helyzetben a munkások biztonságának biztosítása, hogy a szabályozás mértéke arányban áll a feladat veszélyességével, és a védősisak viselése valódi és döntő követelmény a munkavédelmi előírások szerint.

A legtöbbször tudjuk, miről ismerszik meg az egyértelmű diszkriminatív helyzet. Sajnos, manapság Európában túlságosan gyakran vagyunk tanúi ilyen helyzeteknek. Volt már, hogy téged, vagy valamilyik ismerősödöt nem szolgálták ki egy szórakozóhelyen vagy étteremben, mert a pincér vagy a tulajdonos azt mondta, hogy „cigányoknak” nincs kiszolgálás? Ismersz olyat, aki azért nem kapott

munkát, lakást vagy azért nem kezelte az orvos, mert roma? Láttál már „romákat” vagy „cigányokat” kitiltó feliratot valahol? Ezek mind egyértelmű diszkriminációs helyzetek. Az ERRC ezekben az esetekben a diszkrimináció bizonyítására felhasználja a romák kitiltását célzó dokumentumot vagy kiírást, továbbá a hátrányos megkülönböztetésnél jelen lévő szem- vagy fültanúk körültekintő és részletes tanúvallomását.

A közvetlen megkülönböztetés másik kategóriájába tartozik, amikor a „roma” vagy „cigány” megnevezés nem hangzik el, de ennek ellenére be lehet bizonyítani, hogy diszkrimináció történt. Nagyon gyakori például, hogy éttermek és szórakozóhelyek nem engednek be romákat és más sötétbőrű személyeket azzal az indokkal, hogy nincs „klubtagsági igazolványuk”, vagy azt mondják, hogy zártkörű a rendezvény. Ehhez hasonló, amikor az álláshirdetésre jelentkező romáknak telefonon azt mondják, hogy menjenek be felvételi beszélgetésre, ám amikor megérkeznek, s a munkáltató látja, hogy romák, rögtön kiderül, hogy nincs is szabad állás, vagy éppen most töltötték be.

Hogyan lehet bizonyítani, hogy ezekben az esetekben diszkrimináció történt? Néhány kelet- és közép-európai szervezet újabban sikeresen alkalmazza a „tesztelés” nevű eljárást. A tesztelés abból áll, hogy romákból és nem romákból álló párokat – akik azonban öltözék, képzettség stb. tekintetében igen hasonlóak – elküldenek jelentkezni az állás- és lakáshirdetésre, illetve éttermekbe és szórakozóhelyekre, ahol fennáll a gyanú, hogy gyakori a hátrányos megkülönböztetés. Amennyiben a nem roma pár más elbánásban részesül, mint a roma – például a nem romákat beengedik a diszkóba, míg a romákat megkérik, hogy mutassák fel a tagsági igazolványukat, majd ezt követően nem engedik be őket –; ez esetben az összes „tesztelő” részletes és körültekintő vallomását rögzíteni kell. A vallomás a diszkriminatív cselekedet bizonyítékául szolgál, és a legtöbb

országban a bírósági eljárás során is hasznosítható. A tesztelésről további információ található az ERRC honlapján, a http://errc.org/rr_nr3_2000/legal_defence.shtml címen, illetve az ERRC irodáiban. (...)

Hogyan tudok harcolni a faji megkülönböztetés ellen?

A diszkrimináció áldozatainak megsegítésére több eszközt is rendelkezésünkre áll. Többek között:

- Az adott ország antidiszkriminációs törvényei;
- További törvények, melyek nem kifejezetten a diszkriminációval kapcsolatosak, de fel lehet őket használni diszkriminációs ügyekben, mint például a személyek méltóságát védő törvények;
- Nemzetközi jogi törvények, mint például:
 - A Faji Megkülönböztetés Valamennyi Formájának Kiküszöböléséről Szóló Nemzetközi Egyezmény (ICERD), és különösen a dokumentum 14. cikke, amely megengedi, hogy a Faji Diszkrimináció Elleni Bizottság átvegyen és megvizsgáljon egyénektől vagy egyének csoportjától eredő – az Egyezményben lefektetett valamely jog megsértésére vonatkozó – közléseket;
 - Az Emberi Jogokról és Alapvető Szabadságokról Szóló Európai Egyezmény (ECHR): a dokumentum 14. cikke tiltja a diszkriminációt az egyezményben biztosított jogokra nézve. Az egyezményt kiegészítő 12. Jegyzőkönyv, amelyet 2000-ben bocsátottak aláírásra, ezen kívül kibővíti a megkülönböztetés tilalmának elvét a törvénybe foglalt bármely jog vonatkozásában, és akkor fog hatályba lépni, amikor azt az Európa Tanács tíz tagországa ratifikálja. Az aktivistáknak fontos feladata, hogy nyomást gyakoroljanak a kormányra, hogy mielőbb ratifikálják a 12. Jegyzőkönyvet.
 - Az Európai Unió Faji Egyenlőségről Szóló Irányelve: Az irányelv előírja, hogy minden tagállam fogadjon el széleskörű antidiszkriminációs törvényt, és hozzon létre hatékony végrehajtó

szerveket. Ezen rendelkezés az Európai Unió törvénykezésének részét képezi, így mind a tagállamok, mind pedig a tagjelöltek be kell tartásuk. Az aktivistáknak igyekezni kell bebiztosítani, hogy az állam valóban végrehajtja a szükséges törvénymódosításokat annak érdekében, hogy megfeleljen a fentieknek.

Az ERRC a különböző tevékenységein keresztül küzd a romák diszkriminációja ellen, például:

- A romák emberjogi helyzetével kapcsolatos információkat tesz közzé;
- Roma érdekképviselőket lát el nemzetközi szinten;
- Emberjogi oktatási programok keretében képzésként romákat, hogy saját érdekeiket hatékonyan tudják képviselni;
- Hazai és nemzetközi bíróságokra viszi a diszkrimináció roma áldozatainak és egyéb emberjogi túlkapásokat elszenvedőknek az ügyét.

(...)

Európai Roma Jogok Központja (ERRC)

<http://www.romacentrum.hu/emberjog/ungdiscout.htm>

P2 Háttér-információk

A Program ÖT sajtóközleménye

Tizenhat vidéki munkaadóból kilenc minden további nélkül alkalmazna romákat?

A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) szerint a Fővárosi Munkaügyi Központok kirendeltségein is gyakran kérik a munkaadók, hogy romát ne közvetítsenek ki

A Program 5¹ által végzett gyors, nem reprezentatív felmérés eredménye szerint 30 munkaadóból 17 mutatott elfogadó attitűdöt a roma jelentkezőkkel szemben, ötven közömbösen, négyen kifogá-

¹ A kutatást a Fact és a Szociográf Intézetek végezték el.

sokat keresve, négyen pedig egyértelmű elutasítással reagáltak a roma érdeklődők megkeresésére. Az elfogadó attitűd azonban nem jelenti azt, hogy a munkaadók „éles” szituációban is elfogadnák a roma jelöltek, hiszen a rejtőzködő előítélet megléte, a politikai korrektség, vagy a várható perek miatt sokan nem nyíltan utasítanak el, hanem más kifogást keresnek. Önmagában elgondolkodtató az is, hogy a megkeresett munkaadók közül a kérdésen (már, hogy a potenciális munkavállaló roma származású és ennek ellenére is megfelelhet-e) senki nem lepődött meg, pedig a „baj-e, hogy magyar vagyok?” kérdésen valószínűleg sokan megütköznének.

Ha telefonon még nem is, a személyes találkozásnál már betelt az a munkahely, amelyre később továbbra is keresnek embereket – tapasztalják nem ritkán az állást kereső romák. Hogy mennyien, azt megbecsülni is nehéz. Bár az alkotmány és több törvény tiltja Magyarországon a hátrányos megkülönböztetést, a munkaerő-piaci diszkriminációt rendkívül nehéz bizonyítani, noha a Munka Törvénykönyvének 2000-es módosítása, valamint az Egyenlő Bánásmódról és az Esélyegyenlőség Előmozdításáról szóló törvény alapján fordított a bizonyítási teher. Mivel az állásinterjúk általában tanúk nélkül, kettesben történnek, és a legkritikább esetben derül ki, hogy mi a valódi oka a felvételi kérelmek elutasításának.

A Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) teszteléses eljárással próbálja bizonyítani a munkahelyi megkülönböztetést. A módszer lényege, hogy a bepanaszolt cég álláshirdetésére hasonló adottságú kiképzett roma és nem roma tesztelők is jelentkeznek, és ha a romát elküldik, míg a nem roma próbálkozót alkalmaznák, bizonyított a diszkrimináció. Az esetleges bírósági tárgyaláson a tesztelők tanúként nyilatkoznak a velük történekről.

(...)

<http://www.program5.hu/files/0002507484.doc>

2005. március 30.

P3 Szómagyarázat

A diszkrimináció fogalma: a hátrányos megkülönböztetés (latin eredetű szóval *diszkrimináció*) egyes személyek vagy embercsoportok politikai, etnikai, nemi, vallási vagy egyéb szempontból történő hátrányos kezelése. (Nem tartozik e fogalom alá az újabban elterjedt „pozitív diszkrimináció” fogalma, amely éppen ellenkezőleg, bizonyos személyek vagy csoportok kiemelt támogatását jelenti.) A hátrányos megkülönböztetést minden polgári demokratikus állam alkotmánya tiltja.

P4 Felolvasásra szánt szöveg

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

Bevezető

A törvény az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban arra törekszik, hogy a jogrendszer egésze tekintetében, általános jelleggel határozza meg az egyenlő bánásmód jogosultjait, kötelezetteit, valamint az egyenlő bánásmód követelményének tartalmát. A törvény emellett biztosítja azt is, hogy a jogsérelmet szenvedett személyek minden esetben megfelelő közigazgatási jogi eljárás igénybevételel lépessenek fel a jogsértőkkel szemben.

Az Országgyűlés

elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen,
azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára,
kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség,

tekintettel az Alkotmány 54. § (1) bekezdésére, 70/A. §-ára, valamint a Köztársaság nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira a következő törvényt alkotja (...)

7. § (1) 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.

(2) Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a 8. §-ban felsorolt tulajdonságon alapuló magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés), amelynek tárgyilagossági mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

P5 Háttér-információk

„Tesztelés” mint a jogvédelem eszköze

Április eleje óta három alkalommal tett tanúbizonyságot egy panziótulajdonos arról, hogy romák nem szállhatnak meg nála. Pechére először az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal munkatársát utasította el, majd az esetet követően a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) által odaküldött tesztelők közül a romákat. A tesztelők között volt munkatársunk is.

A jogvédő szervezet egy roma és egy nem roma párt bízott meg annak kiderítésére, hogy a panzió tulajdonosa valóban alkalmaz-e hátrányos megkülönböztetést a roma vendégekkel szemben. Azt is fontos volt tudni, hogy egyszeri alkalomról vagy pedig gyakorlatról van-e szó.

Első telefonbeszélgetés

A Romaweb munkatársával

Panziós: Igen, természetesen vannak szobáink, szívesen látjuk önöket.

Romaweb: Nagyszerű, akkor egy árajánlatot szeretnék kérni faxon (É) Esélyegyenlőségi Kormányhivatal, Romaweb Szerkesztőség...

P: Bocsásson meg, hogy megkérdezem, de kisebbséghez tartozók is lesznek a társaságban?

R: Természetesen. Kollégáim fele kisebbségi származású.

P: Ebben az esetben sajnos nem tudunk önöknek szállást biztosítani.

R: Mi...?

P: Jól hallotta. Cigányokat nem áll módunkban fogadni.

Második telefonbeszélgetés

A tesztelőkkel a tréningről

Tesztelő: Köszönöm, megkaptuk az árajánlatot, de nem derült ki, hogy van-e szabad helyük az általunk megjelölt időpontra.

P: Igen, van hely. Szeretném megkérdezni, hogy milyen nemzeti-ségű vendégek fognak érkezni.

T: Magyarok, nem külföldiek.

P: Nem ezt kérdeztem, az érdekelne, hogy lesznek-e köztük kisebbségiek. Érti, ugye, cigányok?

T: Nem, romák nem.

P: Csak azért, mert nemrég megkerestek minket, hogy legalább 15 romának tudnánk-e helyet biztosítani valami konferencia idejére. Szóval erről, ugye, nincs szó?

T: Nem, erről szó sincs. Akkor jól értem, hogy van hely arra az időpontra?

P: Igen, van.

„Nem jutottunk beljebb”

1. Belépéskor köszönt-e Önnek a kiszolgáló személyzet?

Roma tesztelő válasza: Nem köszönt.

Nem roma tesztelő válasza: Ön után.

2. Kellett-e várakoznia a kiszolgálás előtt?

Roma: Igen, kb. 30 percet.

Nem roma: Igen, kb. 2 percet.

3. Amennyiben várakoznia kellett, mi volt ennek az oka?

Roma: A recepciós más munkával volt elfoglalva.

Nem roma: Más vendégek voltak előttünk.

4. Hogy reagált a recepciós, miután a pulthoz lépett?

Roma: A bejáratnál ajtónál beszélgettünk, nem jutottunk beljebb.

Nem roma: Segítőképpen érdeklődött, miben segíthet.

6. Mit mondott azzal kapcsolatban, hogy május közepén több fő részére szeretnének árajánlatot kapni, illetve szobát foglalni?

Roma: Nincs már szobájuk arra az időszakra, szeptemberig telt ház van.

Nem roma: Van szabad helyük, ad árajánlatot is.

P6 Háttér-információk

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság elnökhelyettese, dr. Suba Ildikó mindössze két, másodfokot megjárt etnikai alapú munkahelyi kirekesztéssel találkozott. „Szép lenne, ha csak ennyi megalázó eset történné. Talán most, hogy életbe lépett az új jogszabály, egyre többen perelnek majd. Nem lesz könnyű dolguk – különösen, ha tanú sincs –, hiszen a legritkább esetben fordul elő, hogy az alperes elismeri, hogy a jelentkező származása volt a kizáró ok. Valóban az ő

döntési jogkörébe tartozik, hogy kivel dolgoztat, ezen nehéz túllépni. Hivatkozhat például arra, hogy van roma munkása – ez ismerős érv. Mint ahogy alvállalkozóknál az is, hogy nem ők az előítéletesek, hanem a megbízóik, akik nem adják oda a munkát olyannak, aki cigányokat közvetít ki” – mondta lapunknak. „Noha a bíróság felső összeghatára hatmillió forint, eddig legfeljebb néhány száz ezer ítélet született, ami szintén bizonytalanságra utalhat. A bíróságoknak nem szokásuk milliókkal dobálózni – tájékoztatott Suba Ildikó. – Jelentős kártérítést jellemzően súlyos egészségkárosodásnál ítélnék meg. Ráadásul egy diszkriminációs helyzetben másról nem is nagyon lehet szó, mint nem vagyoni kárról, hiszen milyen veszteségre lehet hivatkozni ott, ahol a munkaviszony létre sem jött? Legfeljebb az útiköltségre és néhány havi kiesett bérré.”

P7 Útravaló

Az alábbi idézet, amely J. N. Keynes-től származik, Németkér polgármesterének ajtaján volt olvasható 2002-ben, a 48/3d mellékletben megismert házrombolás idején.

„Nem az új gondolatok megértése a nehéz, hanem a régiektől való megszabadulás, mert ezek behálózák agyunk minden zugát, annak a neveltetésnek a következtében, amelyben legtöbbünk részesült.”

Forrás: Népszabadság, 2002. szeptember 21. Szerző: Ungár Tamás.