

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Hírlevele

2011. június



Seres Renáta: Egyben vagyunk



SZÉCHENYI TERV

TÁMOP-5.5.5/08/1 A diszkrimináció elleni küzdelem – a társadalmi szemléletformálás és hatósági munka erősítése

Tartalom

Az érdeklődők minden sátnál tanulnak valamit Országjárás az Egyenlő Bánásmód Hatóság	3
Sérült az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elve: félmillió bírságot szabott ki a Hatóság A hónap jogesete	5
Kutatásainkból	6
Raktárosi munkára nem csak 20-30 év közöttiek alkalmasak <i>Jogsértés diszkriminatív tartalmú álláshirdetés feladása miatt</i>	9
Nem diszkriminálták a roma házaspárt <i>A helyi önkormányzat a panaszosok érdekében járt el</i>	10
A látássérült ügyfelek kiszolgálása javul, a távközlési céget nem marasztalták el <i>Egy egyezséggel zárult ügy tanulságai</i>	11
Terhesség miatt diszkriminált a drogériálanc <i>Félmillió forintos bírság az egyenlő bánásmód követelményének meg nem tartásáért</i>	11
Utak, napok, pillanatok <i>Az EBH TÁMOP projektjének élménybeszámolója a kaposvári EsélyNapról</i>	13

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság Hírlevele • 2011. június

Címlap grafika: Seres Renáta

Az alkotás a Fiatalok a diszkrimináció ellen című ifjúsági akcióra 2010-ben beküldött pályamunka



Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszachenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

Minden emberben vannak értékek - ezt az üzenetet igyekszik átadni a 2011. május 5-től július 2-ig tartó EsélyNap rendezvénysorozat, mely országszerte húsz helyszínre viszi el az antidiszkriminációs gondolat és az elfogadás üzenetét. A hazánk összes megyéjébe eljutó roadshow-ról, melyhez az Egyenlő Bánásmód Hatóság is csatlakozott, Sztojkané Hergovics Györggyel, az eseménysorozatot országos szinten szervező Veled-Érted Egyesület munkatársával beszélgettünk.

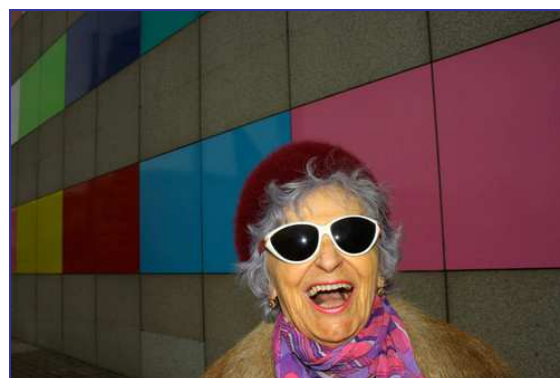
Az érdeklődők minden sátonál tanulnak valamit ***Országjáráson az Egyenlő Bánásmód Hatóság***

Az 1997. óta létező, fogyasztóvédelemmel és támogató szolgálat üzemeltetésével foglalkozó **Veled-Érted Egyesület** egy, a Nemzeti Erőforrás Minisztérium által kiírt pályázat nyomán, az európai uniós PROGRESS program finanszírozásában koordinálja az országjárást, az Esélyek Háza Hálózattal karöltve. Hogy az egyes helyszíneken milyen civil szervezeteket érdemes meghívni az általában a megyeszékhelyek nagyobb terein megrendezésre kerülő esélynapokra, azt a helyi Esélyek Háza munkatársai tudják a legjobban - magyarázza **Hergovics Györgyi**.



Ugyanakkor a programnak vannak egységes elemei és az arculat sem változik. Koroltónak nevezik azt a

fotókiállítást, mellyel az időskor szépségeit mutatják be a tavaly egy pályázat győzteseivé választott fényképek alkotói.



Szombat Éva: Anzix, Koroltó kiállítás

A programsorozat egy másik, az Amszterdami Szerződés nyomán kijelölt témája a hitbéli meggyőződéssel kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem. Festékbe mártott tenyerének lenyomatával mutathatja ki elismerését hét, a szervezők által kijelölt karitatív szervezet tevékenységével kapcsolatban, aki a rendezvénysorozat állomásain az e célból felállított falhoz látogat. A fogyatékos emberek világába az Érzékszervek Szigetén életük testközelből történő megismerésével szeretnék bevezetni az esélynap-sorozat

látogatóit a szervezők. Ki lehet próbálni a kerekesszéket vagy a Braille írógépet - meséli Sztojkané Hergovics Györgyi. Az emberek nem is gondolnák például, hogy a kerekesszékesek is tudnak táncolni - teszi hozzá egy mozgássérültekből álló tánccsoport fellépésével kapcsolatban. Komárom-Esztergom megyében a helyi látássérülteket tömörítő egyesület a csörgőket tartalmazó labdát használó, vakok által is játszható különleges ping-pongot mutatta be az érdeklődőknek.

Nagy sikere van a **Romani Design Divatstúdió** félórás fellépéseinek - tapasztalja a helyszíneken Hergovics Györgyi. A félórás fellépésen a kifutó-



Kifutón

Fotó: Katona Boglárka

tóra lépő modellek a divatstúdió roma hagyományokat és a modern divatot ötvöző ruháit mutatják be a közönségnek, hozzáértő interpretációval kísérve.

Hergovics Györgyi információi szerint eddig minden rendezvényen sikerült elérni az előzetesen célként kitűzött 500-as látogatószámot, de Szegeden pl. egyszerre 2000-en voltak jelen - teszi hozzá az előző nap érkezett adatot.

A Veled Érted Egyesület igyekezett nagyobb közönséget vonzó, a rendezvénysorozat üzenetét felvállaló sztárokat is felvonultatni, így egy-egy esélynapot Caramel vagy Gáspár Laci koncertje zár.

A célközönség tulajdonképpen nem a különféle védendő tulajdonságokkal rendelkező emberek - magyarázza a szervező. A fesztiválokon megjelenő szervezetek sátraival ismereteket gyűjtő látogatók azok, akikben - ha sikeresek az esélynapok - csökkenni fog az érintettekkel szembeni elutasítás.

Hergovics Györgyi úgy látja, a minden költséget felszámítva nagyjából



EsélyNap Szolnokon

Fotók: EBH TÁMOP Iroda

47 millió forintba kerülő esélynap sorozat eredményei 5-10 év múlva kezdenének látszani, ha minden évben sikerülne hasonló programot szervezni. De - mint hozzátette - "valahol el kell kezdeni". Az esélynapok apropójául szolgál az Önkéntesség Éve is, hisz a helyi civil szervezetek számos ingyen dolgozó munkatársat vonnak be kitelepüléseikbe.

Sérült az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elve: félmillió bírságot szabott ki a Hatóság

A Fővárosi Bíróság májusban hirdette ki ítéletét, amelyben elutasította egy Nógrád megyei cég EBH-val szemben előterjesztett kereseti kérelmét.

Az ügy még 2009-ben indult, amikor a cég egyik női munkavállalója azzal a panasszal kereste meg a hatóságot, hogy ugyanazért a munkáért alacsonyabb órabérben részesítik, mint két férfi kollégáját. A panaszos hölgy 2005-től állt a cég alkalmazásában, szerszámraktárosként alkalmazták. Sérelmezte, hogy a 2005. május 25. és 2009. február 15. közötti időszakban az egyik, ugyanebben a munkakörben foglalkoztatott férfi kollégájának az órábérére 70%-kal, a másik férfi kolléga órábérére 100%-kal volt magasabb, mint az övé. Álláspontja szerint a munkáltató női nemével összefüggésben részesítette őt alacsonyabb munkabérben, megsértve ezzel az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét.

A hatóság felhívására az eljárás alá vont munkáltató úgy nyilatkozott, hogy a hivatkozott két férfi dolgozója a panaszosnál régebben dolgozik a cégnél, és egyikük korábban vezető állású munkavállaló volt, emiatt magasabb az órabérük.

A hatóság bekérte a kérelmezővel összehasonlítható helyzetben lévő két férfi dolgozó munkabérre vonatkozó adatait, amelyből megállapítható volt, hogy a tárgyi időszakban egyikük 812 Ft/óra illetve 869 Ft/óra bérezésben részesült, a másik bére pedig 1010 Ft/óra illetve 1210 Ft/óra volt szemben kérelmező 480 Ft/óra



Képünk illusztráció, nem a cikk szereplőit ábrázolja

illetve az emelést követően 562 Ft/óra munkabérével.

Ebből megállapítható volt az is, hogy béremelések során sem kompenzálta a munkáltató a kérelmező bérét, az arányosan továbbra is alacsonyabb maradt, mint a férfi kollégáké.

A hatóság a munkáltató védekezését, mely szerint a panaszossal összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók régebb óta a cég munkatársai, mint kérelmező, s emiatt nagyobb szakmai tapasztalattal rendelkeznek, nem fogadta el, ugyanis az összehasonlítás alapja a kérelmezővel megegyező munkakörben eltöltött idő lehetett, amely csak az egyik férfi munkavállaló esetében volt mintegy két évvel több. Ez az idő viszont, tekintve, hogy Kérelmező maga is több évet dolgozott ebben a munkakörben-, nem indokolta az aránytalanul magasabb órabér megállapítását a férfi kolléga javára.

Vizsgálta a hatóság a szóban forgó dolgozók iskolai végzettségét is, azonban a férfi munkavállalók bolti eladói, illetve gépészeti szakközépiskolai végzettsége kérelmező vámszügyintézői, számviteli ügyintézői és

számítástechnikai szoftver üzemeltetői végzettségéhez képest az adott munkakör vonatkozásában szintén nem jelenthetett előnyt az órabérükben megmutatkozó különbségeket alátámasztandó.

A hatóság döntésében 500.000.-Ft pénzbírság megfizetésében marasztalta a munkáltatót, és eltiltotta a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsításától.

A munkáltató a Fővárosi Bíróságtól a határozat hatályon kívül helyezését kérte, azzal érvelve, hogy korábban hasonló jogsértés miatt nem volt elmarasztalva, a térségben nagy a munkanélküliség, és a cég több embernek is biztos munkahelyet terem-

tett, továbbá a kérelmező notórius panaszkodónak számított, és több hatósághoz is fordult különböző panaszával, akik a vizsgálatok során nem találtak szabálytalanságokat. Érvelt azzal is, hogy a panaszossal összehasonlítható helyzetben lévő férfi munkavállalók egyike korábban vezető állást töltött be, azonban nem állta meg a helyét, emiatt került alacsonyabb beosztásba, azonban a munkabérének megállapításakor figyelemmel voltak korábbi vezetői múltjára.

A Fővárosi Bíróság a felperes keresetét, mint megalapozatlant elutasította, így a hatóság határozata jogerősé és végrehajthatóvá vált.

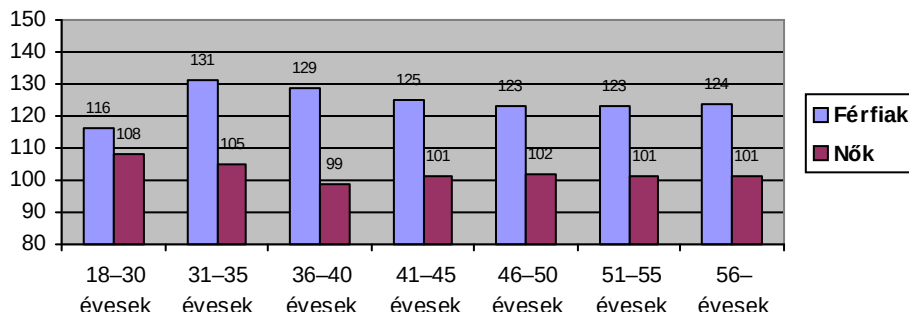
Kutatásainkból

Júniusi hírlevelünkben kedvcsináló gyanánt megmutatunk néhány érdekesebb adatot a legfrissebb kutatásainkból. A TÁMOP projekthez kötődően a kutatók annak jártak utána, az álláshoz jutás vagy a munkahelyi előmenetel során mennyit számítanak az úgynevezett védett tulajdonságok (életkor, fogyatékoság, etnikai kisebbséghez tartozás). A dokumentumok teljes szövegét megtalálják honlapunkon, a www.egyenlobanasmod.hu/tamop/ hivatkozás alatt.

Nincs változás

Férfinak lenni a 2000-es évtized elején ugyanúgy magasabb fizetést jelentett, mint manapság. Magyarországon a nők jövedelemhátránya a férfiakhoz képest 16,2 százalék az Egyenlő Bánásmód Hatóság kutatása alapján.

A férfiak és nők havi nettó jövedelme korcsoportonként a versenyszférában (ezer forint)



Minél többet keres valaki, relatíve annál rosszabbul jár, ha nő. A magasabb bér nagyobb jövedelemhátrányt jelent. A férfiak és a nők jövedelme a legtöbbet keresők kivételével gyakorlatilag azonos, másként: a nők több mint 10 százalékos jövedelemhátrányát egyedül a legnagyobb jövedelműeknél tapasztalható egyenlőtlenség „termeli ki”.

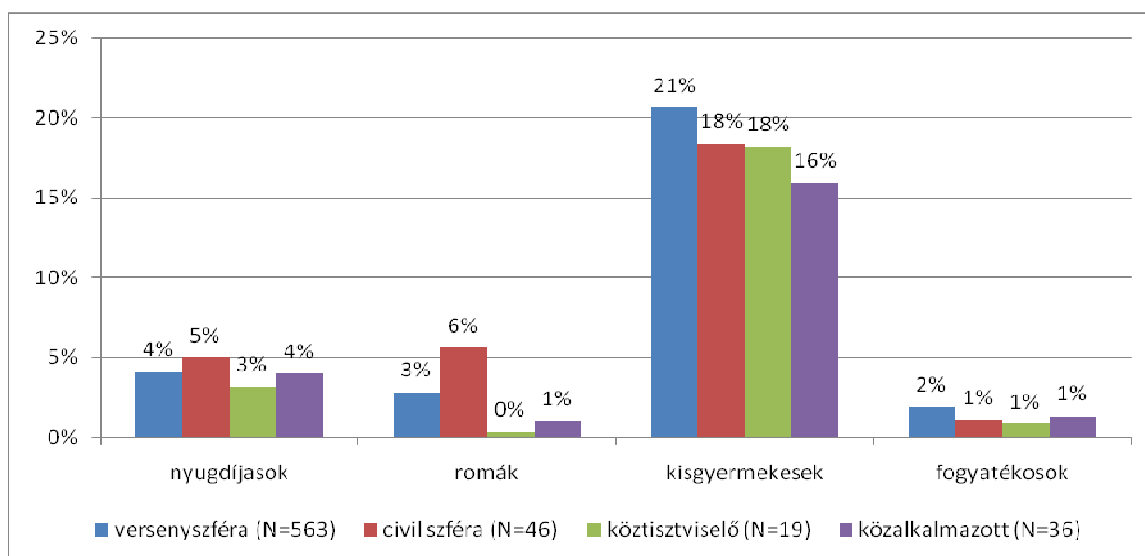
A TÁMOP 5.5.5/08/1 projekt Egyenlő munkáért egyenlő bért című kutatását megtalálják honlapunkon: www.egyenlobanasmod.hu/tamop

Milyen összefüggéseket találtak a kutatók a munkaerőpiacon hátrányos helyzetűnek számító csoportokkal kapcsolatban?



A hátrányos helyzetű munkavállalók közül kisgyermekeseket foglalkoztatnak leginkább a munkahelyek. Minél kisebb településtípuson helyezkedik el egy munkahely, annál kevésbé alkalmaznak nyugdíjasokat. A civil szféra szervezetei nagyobb arányban vesznek fel romákat, mint a versenyszféra vállalatai. Azon munkahelyek, melyekben főként fizikaiakat foglalkoztatnak, magasabb arányban szerződnek roma munkavállalókkal, mint azon munkahelyek, melyekben főleg képzett szellemiek vannak.

A hátrányos helyzetű munkavállalók átlagos intézményi aránya szektoronként a mintába került cégeknél



N= a minta elemszáma

A TÁMOP 5.5.5/08/1 projekt a munkáltatók attitűdjét és a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalók foglalkoztatottságának összefüggéseit vizsgáló tanulmányát megtalálják honlapunkon.

Tudta, hogy az Ön által nevelt gyerekek számára, vagy a tervezett gyerekvállalásra tilos rákérdezni az állásinterjún? ...

Mégis megteszik!

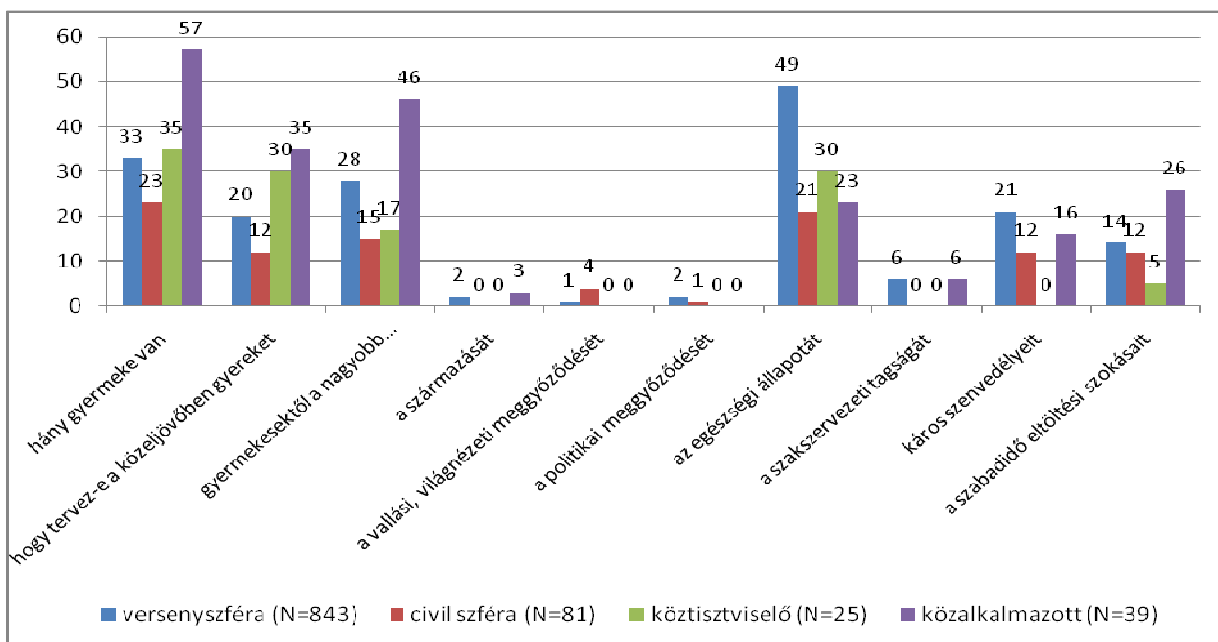


Azt, hogy a jövőbeli munkavállalónak hány gyereke van, legnagyobb arányban (57 %) a közalkalmazottakat foglalkoztató intézményekben kérdezik meg. A köztisztviselők-nél a kérdés az azt feltevő vezetők 72 százaléka szerint a munkakör szempontjából fontos, 65 százalékban viszont a jelentkező jobb megismerésével indokolták. Tíz vezetőből több mint három inkább nőknek teszi fel a gyermekekre vonatkozó kérdést.

A versenyszférában dolgozó vezetők fele informálódni

akar leendő beosztottja egészségi állapotáról is. Háromnegyedük szerint a válasz a munkakör betöltéséhez szükséges alkalmassági feltétel lehet, több mint fele pedig a munkakör szempontjából tartja fontosnak.

A tiltott kérdéseket feltevő munkahelyek aránya az egyes szférákban



N= a minta elemszáma

A TÁMOP 5.5.5./08/1 projekt A munkáltatók munkavállalói kiválasztási gyakorlata a diszkrimináció tükrében című tanulmánya a www.egyenlobanasmod.hu/tamop oldalon érhető el.

Raktárosi munkára nem csak 20-30 év közöttiek alkalmasak

Jogsértést állapított meg a hatóság egy ügyben és 200 000 Ft pénzbírság megfizetésére, valamint a jövőbeni jogsértő magatartásától való tartózkodásra kötelezte az eljárást alá vontat. Az ügy központi kérdése *diszkriminatív tartalmú álláshirdetés feladása, illetve a kérelmező jelentkezésének hasonló indíttatásból való elutasítása volt.* A cég raktáros-áruelosztó munkakörbe keresett munkatársat – a hirdetés szövege szerint 20-30 év közötti jelentkezőket vártak. Az eljárás alá vont a Hatóság előtt kifejtette, hogy az életkori kitétel helytelenül jelent meg, hiszen abban – bár a munkakör jellegéből adódóan valóban fiatal, a fizikailag megterhelő munkát elvégezni képes férfiakat kerestek – az kellett volna, hogy szerepeljen, hogy a cég „fiatal csapatába keresnek munkatársat”.

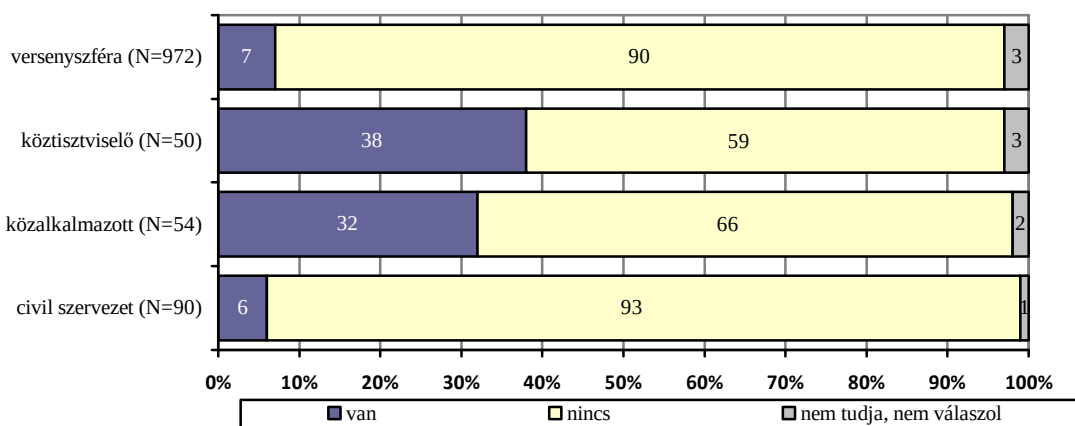
Az állást 2010 nyarán és őszén is hirdette a cég, de egyszer sem választották ki, vagy hallgatták meg személyesen a kérelmezőt, noha a feltételeknek megfelelt, eltekintve attól, hogy 33 éves volt. 2010

nyarán többször elküldte jelentkezését, és szándéka komolyságát jelezte az is, hogy telefonon is érdeklődött a jelentkezése elbírálása felől. A cég által csatolt kimutatásból megállapítható volt, hogy a 2010 nyarán személyes elbeszélgetésre behívott jelentkezők 37,5%-a volt csupán 30 évesnél idősebb, egyiküket sem vették fel, a felvett jelentkezők életkora 22, 29 és 30 év. 2010 szeptemberében a behívott jelentkezők 33%-a volt 30 évnél idősebb, és egyiküket sem vették fel, a felvett jelentkezők életkora 25 illetve 30 év volt.

Mivel az ügyben az álláshirdetés eljárás alá vont által sem vitatott, diszkriminatív tartalma, és a felvétel során tanúsított gyakorlata egyaránt sértette az egyenlő bánásmód követelményét, és a cég nem tudott olyan körülményt bizonyítani a Kérelmezővel kapcsolatosan, amely észszerű indokát adta volna a jelentkezése figyelmen kívül hagyásának, a hatóság megállapította a jogsértést.

Van-e külön felelőse Önöknél az esélyegyenlőség kérdésének?

Gyakrabban találkozunk diszkriminációval a munkavállalók ott, ahol nincs esélyegyenlőségi terv vagy nem tudnak a létezéséről. Sem a köz- sem a piaci szférára nem jellemző, hogy lenne felelőse az esélyegyenlőség kérdésének.



N = a minta elemszáma

Sok érdekes megállapítás olvasható a TÁMOP 5.5.5/08/1 projekt Az esélyegyenlőségi terv hatása című tanulmányában is.

Nem diszkriminálták a roma házaspárt



A hatóság nem állapította meg az egyenlő bánásmód követelményének megsértését abban az ügyben, amelyben egy házaspár amiatt kezdeményezett eljárást, mert álláspontjuk szerint lakóhelyük önkormányzata tudatosan ellehetetleníti lakhatásukat roma származásuk miatt.

A vizsgálat során kiderült, hogy a kérelmezők lakásügye még 2003-ban kezdődött, amikor az önkormányzat – pénzszűkében lévén – felajánlotta, hogy vásárolják meg az általuk birtokolt önkormányzati bérlakást. A kérelmezők éltek volna a lehetőséggel, és a férj banki kölcsönt kívánt felvenni a vételár kiegyenlítéséhez. A bank azonban, tekintettel arra, hogy az ingatlan nem lakásként szerepelt az ingatlan nyilvántartásban, a hitel nyújtását megtagadta.

A sorozatos jegyzőváltások, az önkormányzat részéről eljáró jogi képviselő betegeskedése okán évekig tartott a jogi helyzet tisztázása, illetve annak kiderítése, hogy a lakás egy olyan ingatlan része, amely az önkormányzat törzsvagyonához tartozik, és az ingatlan a helyi építési szabályzat értelmében nem megosztható. Újabb hosszas várakozás után elindult az ingatlan társasházzá alakítása annak érdekében, hogy a kérelmezők a lakást megvehessék,

ám ez az eljárás roppant hosszadalmasnak bizonyult, és a mai napig nem fejeződött be.

Az önkormányzat azon túl, hogy lépéseket tett a jogi helyzet tisztázására, másik lakásokat is felajánlott a Kérelmezőknek, illetve a jelenleg birtokolt lakás esetében hosszú távú (15 év) bérleti szerződés megkötését javasolta, amelyet a panaszosok nem fogadtak el. A vizsgálat során kiderült, hogy egy másik hasonlóan problémás jogi helyzetű önkormányzati ingatlan esetében az önkormányzat elállt az ügylettől.

Mindezek okán a hatóság megállapította, hogy az ügyben nem történt hátrányos megkülönböztetés. A Kérelmezőket nem a roma származásuk miatt érte hátrány, az önkormányzat az elhúzódó eljárásnak ésszerű okát adta, és hitelt érdemlően igazolta, hogy az ügyben a panaszosok érdekében járt el. Ezen túl a hatóság felhívta az ügyfelek figyelmét arra, hogy amennyiben a panaszosok végül mégis kénytelenek lesznek a lakást visszaszolgáltatni az eljárás alá vontnak, az ingatlanon tett beruházásaik önkormányzat által is elismert ellenértékét, illetve egyéb káraik megtérítését követelhetik a bíróságtól (*biztatási kár, utaló magatartás* Ptk. 6. §).

A látássérült ügyfelek kiszolgálása javul, a távközlési céget nem marasztalták el

A hatóság előtt nemrég egyességgel zárult ügy tanulsága eképpen foglalható össze. A vállalat ellen egy, az érintettek érdekvédelmével foglalkozó egyesület indított eljárást az EBH előtt, mert a látássérült ügyféllel való szerződéskötést a cég megtagadta.



Képünk illusztráció

Az ügyfélszolgálati irodán az érdeklődőtől azt kérték, hozzon magával tanúkat aláírásának hitelesítéséhez. Az egyezség rendezi a névíró alkalmazásának kérdését: amennyiben az ügyfél úgy nyilatkozik, hogy nevének aláírására nem képes, a szerződés megkötéséhez, jognyilatkozat tételéhez névíró alkalmazása szükséges,

aki leírja az ügyfél nevét, valamint a sajátját (*névíró* megjelöléssel), ekkor a dokumentumot két tanúval kell hitelesíttetni. A megállapodás felolvasását, tartalmának megismerését biztosítani kell, ezt könnyíti meg az a lehetőség, hogy a nem látó ügyfél előre rögzített tájékoztatót hallgathat meg fejhallgatóval.

Különösen fontos garancia a 8 napos elállási jog biztosítása. Az egyezség alapján az ügyfél nyolc napon belül elállhat a szerződéstől, ebben az esetben csak az időarányos forgalmi díjakat kell megfizetnie, a számára átadott készüléket sérülésmentesen vissza kell adnia. Látássérült ügyfelek esetében az elállási jogot, illetve azt, hogy a szerződést valamelyik tanú/hitelesítő személy az ügyfélnek megmagyarázta, a szerződés záradéka tartalmazza.

Ezen túl az egyezségben rögzítették a felek azt is, hogy a Kérelmező képzés keretében biztosítja a vak és gyengénlátó személyekkel kapcsolatos ismeretek átadását, az eljárás alá vont szolgáltató pedig biztosítja ezen ismeretek szervezeten belüli terjesztését.

NINCS EGYEDÜL!

Ott vagyunk az Ön közelében

- problémáival keresse megyei referenseinket!

Egyenlő Bánásmód Hatóság

TÁMOP Iroda • 1024 Budapest, Margit krt. 85. VII. emelet
Telefon: 336-7658 , e-mail: timea.szabados@ebh.gov.hu

Országos referensi hálózat
www.egyenlobanasmod.hu/tamop

Terhesség miatt diszkriminált a drogériálánc

Félmillió forintos bírság az egyenlő bánásmód követelményének meg nem tartásáért

A kérelmező még 2009 júliusában kereste meg a hatóságot azzal, hogy a próbaidő alatt azonnali hatállyal, indokolás nélkül megszüntette az őt foglalkoztató drogériálánc a munkaviszonyát azt követően, hogy tudomást szereztek várandósságáról.

A munkáltató a hatóság előtt azzal próbálta magát kimenteni, hogy egyrészt nem kell indokolnia a rendkívüli felmondást, mert így rendelkezik a Munka Törvénykönyve, másrészt a panaszos rossz munkaerő volt, és figyelmeztetéseket követően sem javított a teljesítményén.

A hatóság 2010 januárjában megállapította, hogy a drogériálánc a panaszossal szemben terhesség miatt egyenlőtlen bánásmódot alkalmazott azzal, hogy megszüntette a munkaviszonyát.

Nem fogadta el a munkáltatói kimentést arra vonatkozóan, hogy kérelmező nem volt megfelelő munkaerő, ugyanis a cég által becsatolt és a dolgozóról készített írásbeli teljesítményértékelésekből egyértelműen megállapítható volt, hogy kérelmezőn kívül valamennyi, vele összehasonlítható helyzetben lévő, és abban az időben ugyancsak próbaidő alatt álló munkatárs írásbeli figyelmeztetést kapott a munkáltatótól nem megfelelő munkavégzés miatt. Az értékelésekből egyáltalán nem volt megállapítható, hogy kérelmező bármely kollégájánál rosszabb munkaerő lett volna, ami indokolta volna elbocsátását.



Képünk illusztráció

A hatóság azt sem tudta kimentésként elfogadni, hogy a próbaidő alatt álló munkavállalók munkaviszonyát indoklás nélkül meg lehet szüntetni, ugyanis a hatóság által lefolytatott közigazgatási eljárásban a munkálta munkáltatón van a bizonyítási teher, és neki kell kimentenie magát és bizonyítékokat állítania, hogy a panaszost nem a terhességével összefüggésben bocsátották el.

Miután a munkáltatónak nem sikerült bizonyítania, hogy kérelmezőt azért bocsátotta el, mert nem volt megfelelő munkaerő, a hatóság megállapította a jogsértést, melytől a jövőben eltiltotta a céget, és 500.000.-Ft pénzbírságra marasztalta.

A Fővárosi Bíróság 2011. június 27-én a 8.K.31.216/2010 számon meghozott ítéletével elutasította a drogériálánc határozattal szemben előterjesztett keresetét, így a hatóság határozata jogerős és végrehajtható.



Utak, napok, pillanatok

Két bőrönd, két közepes méretű hátizsák, egy A/1-es mappa, egy notebooktáska és egy övtáska. 2011. május 6., péntek 17.00 óra. Mindenkünk megvan, irány Kaposvár! A digitális hőmérő első száma hármás, a vége már nem érdekes. Szakad rólunk a verejték, ahogy felküzdjük csomagjainkat a villamosra. Bőröndünk súlyát segítőkész utastársaink is megérik. Egy láthatóan teremben edződött férfi le sem tagadhatná, csomagunk felemelve megbánta, amiért meggondolatlanul igent mondott két törekeny nő kérésére. „Hát ebben meg mi van?” – szögezi nekünk a kérdést, s hiszi is, nem is válaszunkat: „Ó, csak papírok.”

Az InterCity vagonjait csak a számolás teszi azokká, amik. Nincs légkondicionáló, az ablak lehúzva, két fülketársunk bőröndjei, s a mi csomagjaink mellé senki nem akar bekéredzkedni. Pedig a teret vízszintesen is ki lehetne használni. Rétegeződ-nénk – mint a társadalom.

Fél tíz – *becsekkoltunk* a kollégiumban, cuccaink a szobában. Vacsit kellene szereznünk, de nem túl nagy áldozatok árán: csak semmi séta, várakozás stb. Kimerültek vagyunk, s holnap egyébként is korán kezdődik a nap.



A hallban automaták, tele mindenféle *ízfokozott* finomsággal. Súlyos pénztárcákkal felfegyverkezve rohamozzuk meg a gépeket, de azok hősiesen igyekeznek ellenállni az attacknak. Be kell lássuk: ha nincs a retró portás, akkor kilónyi fémpénzünktől megfosztva, éhesen vártuk volna a szombat hajnalt. Gyuri úr azonban – a maga cirka 185 centijével, s 130 kilójával – könnyedén elbánt fosztogatóinkkal: megrázta őket, mint mi a mosott ruhát, így kénytelenek voltak pénzünk ellenértékeként vacsorát szolgáltatni nekünk.

Kaposvár gyönyörű. Kár, hogy nincs időnk túl sokat nézelődni. Hogy fel-
lendítsük a forgalmat, Andi kipróbálja
rajtam a tegnap vásárolt festékeket.
Még kész sincs a pillangó, már kisebb
tömeg várakozik a sátrunknál. Az
eredmény alapján senki nem monda-
ná meg, hogy én vagyok szociológus
kolléganőm első arcfestett alkotása.
Miután felállok, elszabadulnak a
gyermeki indulatok. Mindegyik fes-
tetni akar, s lehetőleg azonnal. Andi
tikkadtan alkotja kora estig a pók-
embereket, pillangókat, virágokat
folyton megújuló élő vásznai arcára.

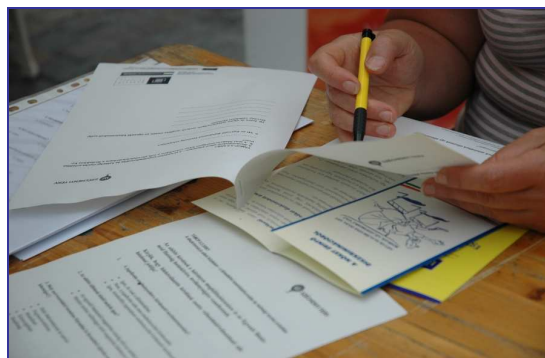


Fotók: EBH TÁMOP Iroda

Kaposváron a gyerekek hozzák a
szülőket, a szülők pedig a panaszok-
kat. „Szülés után nem vettek vissza
a munkahelyemre.” „Visszavettek, de
átlátszó kifogással rövid időn belül
felmondtak nekem.” Vali sokat látott
jogvédőként még e rendkívüli ügyfél-
fogadáson is feltalálja magát. Pillana-
tok alatt képes bizalmi légkört kiala-
kítani még a somogyi megyeszékhely
főterén is.

Már nem csupán a gyerekek, a szü-
lők is sorban állnak. Ez egy érdekes
stand, itt minden családtag kikapcso-
lódhat: a gyerek fest vagy festik, a
szülő tanul vagy játszik.

A legnépszerűbb *felnőttjátéknak* a
fából készült zöldségfélék feldarabo-
lása bizonyul. A legtöbb kérdés pedig
a munka világát érinti.



Kaposvár szeles. A sörsátor az olda-
lára kifüggesztett molinótól, festmé-
nyektől, plakátoktól vitorlavá alakul.
Arasznyira felemelkedik a díszkő
burkolatról, majd komótos mozdulat-
tal északkeleti irányt vesz. Kénytele-
nek vagyunk a testünkkel horgonyt
vetni neki. Minden egyes alkalommal
elégedetten állapítjuk meg, hogy a
résztevő csapatok közül az Egyenlő
Bánásmód Hatóság munkatársainak
a legrövidebb a reakcióideje.

Kaposváron finom a gyros. Sőt, 9 óra
elteltével már minden finom, amit
Kaposváron árulnak. A somogyi vici-
nálison Dombóvár felé tartva hihetet-
lennek tűnik, hogy megérkezésünk
óta csak 21 óra telt el. Tartalmas
napunk volt.

Nemzeti Fejlesztési Ügynökség
www.ujszachenyiterv.gov.hu
06 40 638 638



MAGYARORSZÁG MEGÚJUL



A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai
Szociális Alap társfinanszírozásával valósul meg.

