

# Az uniós jog által kínált védelem a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés ellen

*Tilos minden megkülönböztetés, így különösen a nem ... vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés.*

**Az Európai Unió Alapjogi Chartája (21. cikk)**

Az Európai Közösségről szóló szerződés 13. cikke felhatalmazza az EU-t arra, hogy jogszabályt alkosson a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés leküzdésére. Az EU egyelőre csak a foglalkoztatás területén alkotott jogszabályt a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni fellépésről. A **foglalkoztatás során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló irányelv** tiltja a megkülönböztetést a munkához és az önálló vállalkozáshoz való hozzájutás és ezek feltételei, a szakképzés, a tanácsadás és a munkavállalói vagy munkaadói szervezetekben való tagság terén. Az irányelv a magán- és a közszférára egyaránt vonatkozik. A tagállamoknak 2003 végéig kellett végrehajtaniuk az irányelvet.

Tizennyolc tagállam döntött úgy, hogy az uniós jog követelményein túllépve a munkahelyen kívülre is kiterjeszti a védelmet. Ezáltal a leszbikus, meleg, biszexuális és transzszexuális (LMBT) személyeknek a társadalmi szférák szélesebb körében kínálnak védelmet, például az oktatás, a szociális védelem, a szociális biztonság és az egészségügyi ellátás, valamint az árukhoz és a szolgáltatásokhoz, köztük a lakhatáshoz való hozzáférés területén. A faji és etnikai kisebbségek tagjai a faji egyenlőségről szóló 2000/43/EK irányelv alapján már eddig is ebben a szélesebb körű védelemben részesültek.

## Jogi védelem az EU tagállamaiban

**Nyolc tagállamban** (Belgium, Bulgária, Németország, Spanyolország, Ausztria, Románia, Szlovénia és Szlovákia) a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés elleni jogszabályok nemcsak a foglalkoztatásra vonatkoznak, hanem a faji egyenlőségről szóló irányelvben meghatározott összes többi területre is.

**Tíz tagállamban** (Cseh Köztársaság, Írország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Hollandia, Finnország, Svédország és Egyesült Királyság) a megkülönböztetés elleni jogszabályokat a foglalkoztatás mellett részben más területekre is kiterjesztették.

**Kilenc tagállamban** (Dánia, Észtország, Görögország, Franciaország, Olaszország, Ciprus, Málta és Lengyelország) a megkülönböztetés elleni fellépés csak a foglalkoztatás során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló irányelvben említett területekre vonatkozik. Észtországban, Franciaországban, Görögországban és Lengyelországban most tárgyalnak a jogszabály kiterjesztéséről.

A jogi védelem ellenére az LMBT személyek a negatív következményektől félve gyakran inkább nem vállalják fel szexuális irányultságukat vagy szexuális identitásukat a munkahelyen. Akik nyíltan vállalják a szexualitásukat, azokat gyakran a társas tevékenységekből való kirekesztés, fizikai és szóbeli zaklatás éri, és foglalkoztatási kilátásaik is csökkennek. Az LMBT személyeket más területeken, például az oktatásban és az egészségügyi ellátásban továbbra is megkülönböztetés éri. Az iskolai bántalmazás és csúfolódás gyakran nagyobb lemorzsolódási arányokhoz vezet az LMBT személyek körében, és a legtöbb iskolának nincs konkrét terve az előítéletek kezelésére. Az LMBT személyek az egészségügyi ellátásban olykor előítéletes hozzáállást tapasztalnak a szakemberek részéről, ami visszariaszthatja őket az orvosi ellátás igénybevételétől.

## Esélyegyenlőségi szervek

A nemzeti esélyegyenlőségi szervek ösztönzik az egyenlő bánásmódot, kutatásokat végeznek a megkülönböztetés területén és tanácsadást kínálnak az áldozatoknak. Az uniós jog csak a faji megkülönböztetés, illetve a nemen alapuló megkülönböztetés területén kötelezi a tagállamokat esélyegyenlőségi szervek létrehozására. A foglalkoztatás során alkalmazott egyenlő bánásmódról szóló irányelv nem követeli meg ilyen szervek létrehozását a megkülönböztetés más okaival, köztük a szexuális irányultsággal kapcsolatosan. Ettől függetlenül sok tagállam túllépett az uniós jogban előírtakon, hogy az LMBT személyek számára erősebb védelmet biztosítson.

**Tizennyolc tagállamban** (Belgium, Bulgária, Németország, Görögország, Franciaország, Írország, Ciprus, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Hollandia, Ausztria, Románia, Szlovénia, Szlovákia, Svédország és az Egyesült Királyság) egyetlen esélyegyenlőségi szerv alakult, így a megkülönböztetés alapjától függetlenül ez foglalkozik minden ügyel. Svédországban volt egy külön ombudsmani szervezet (HomO) a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés kezelésére, és ez kifejezetten sikeresnek bizonyult a tekintetben, hogy meg tudta nyerni a homofóbia áldozatainak bizalmát. Jelenleg Svédországban és Dániában is az a tendencia van kialakulóban, hogy egyetlen esélyegyenlőségi szerv fog foglalkozni a megkülönböztetés valamennyi formájával.

**Kilenc tagállamban** (Cseh Köztársaság, Dánia, Észtország, Spanyolország, Olaszország, Málta, Lengyelország, Portugália és Finnország) pillanatnyilag nincs olyan esélyegyenlőségi szerv, amely a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetéssel foglalkozna.

### AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDHOZ VALÓ EGYENLŐ JOG

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke kimondja a különböző okok széles körén, többek között a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés általános tilalmát. Az okok között nem alakít ki „fontossági sorrendet”, ami által a megkülönböztetés bizonyos formái egyenlőtlen védelemben részesülnének. Az egyéneknek egyenlő joga van az egyenlő bánásmóddhoz. Ez azt jelenti, hogy a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés tilalmát a foglalkoztatás területén kívülre is ki kell terjeszteni, hogy a faji vagy etnikai okokból történő megkülönböztetés eseteihez hasonlóan az árukhoz és a szolgáltatásokhoz való hozzáférésre is vonatkozzon.

Ez a szórólap két jelentésen alapul: *Homofóbia, valamint szexuális irányultságon és nemi identitáson alapuló megkülönböztetés az EU tagállamaiban – 1. rész: Jogi elemzés*, kiadta az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA), 2008. június, és *Homofóbia, valamint szexuális irányultságon és nemi identitáson alapuló megkülönböztetés az EU tagállamaiban – 2. rész: A társadalmi helyzet*, 2009. március.

Érdemes megjegyezni, hogy az uniós jog alapján a transzszexuális – bár nem feltétlenül transznemű – személyek a foglalkoztatás területén védelemben részesülnek a „nemen” alapuló megkülönböztetéssel szemben. A transznemű személyek jogainak részletes bemutatását lásd a szórólaphoz tartozó „A transznemű személyek előtt álló kihívások” című kiadványban.

A teljes jelentés a következő címen érhető el: <http://fra.europa.eu>

Az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének összes kiadványa díjmentesen megrendelhető az Ügynökség honlapján keresztül.

Amennyiben a fordítással kapcsolatban kérdése merül fel, kérjük, tekintse meg az angol nyelvű verziót, amely a dokumentum eredeti és hivatalos verziója.