

118/2019

Év

2019

Védett tulajdonság:

Nemi identitás

Diszkrimináció területe

Foglalkoztatás

Befejezőmód

Egyezséggel zárult ügy

A kérelmező körülbelül két éve dolgozott – gépkezelő munkakörben – a bepanaszolt munkáltatónál, amikor a munkahelyén felvállalta transzneműségét, vagyis, hogy transznemű nő, ezután pedig a hormonkezelések miatt táppénzre ment. Azt követően, hogy a kérelmező az első táppénzes állománya után munkába állt, a munkáltató nem tette lehetővé a számára, hogy a női öltözőt használja, illetve semmilyen más öltözőt sem használhatott, egy elkülönített női mosdóban kellett a munkaruhájába átöltöznie. Második táppénzes állományát követően, még munkába lépése előtt a kérelmező ismét tárgyalásokat folytatott a munkáltatóval az öltözőhasználattal kapcsolatban, amelynek során őt arról tájékoztatták, hogy a női öltözőt továbbra sem használhatja, a munkáltató ugyanis így őrzi meg a „nyugalmát”. A kérelmező tehát – állítása szerint – ezután sem kapott öltözőszekrényt.

A hatóság az ügyben tárgyalást tartott, amelynek során mindkét fél kifejezte nyitottságát egyezés megkötésére, így a kérelmező és a bepanaszolt munkáltató között végül az alábbi tartalmú egyezés született.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmóddért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.

Az egyezségben a munkáltató a kérelmezőtől bocsánatot kért azért, hogy számára az egyezségben megjelölt időszakban nem biztosította, hogy a nemi identitásának megfelelő öltözőben öltözhessen. A kérelmező a bocsánatkérést elfogadta. A munkáltató vállalta továbbá, hogy a kérelmező számára biztosítja, hogy a nemi identitásának megfelelő női öltözőt használhatja mindaddig, ameddig a munkaviszonya fennáll. Ezen túl a munkáltató az egyezségben ígéretet tett arra is, hogy valamennyi munkavállalója számára biztosítja, hogy a nemi identitásának megfelelő öltözőben öltözhessen. A munkáltató végül vállalta annak biztosítását, hogy a különbözőség és a befogadás témakörében a közeljövőben szervezett céges rendezvényen a kérelmező részt vehet, valamint felszólalhat és tisztázhatja a nemi identitás elhatárolását a szexuális orientációtól, illetve a nemi identitással kapcsolatos fogalmak jelentését.

Ezt a határozatot azért töltöttük fel a TASZ oldalára, mert az Egyenlő Bánásmód Hatóság utódja, az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül működő Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatóság nem tartotta fontosnak, hogy saját weboldalt tartson fent, és 15 év jogalkalmazásának eredményét elérhetővé tegye a jogkereső közönség számára.

Mindaddig elérhető lesz az oldalunkon, amíg a jogutód ezt meg nem teszi.