BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

Veenstra Jelmer Bence
Nappali
Emberi Erőforrások Szak

2020.

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

Munkahelyi diszkrimináció

Belső konzulens: Dr. Csizmadia Péter

Veenstra Jelmer Bence
Nappali
Emberi Erőforrások Szak

Külső Konzulens: Borbély Viktor

2020.

NYILATKOZAT

Alulírott Veenstra Jelmer Bence büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerzés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2020. 12. 05.

……

hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS 3

2. CSOPORTOK 6

3. AZ ELŐÍTÉLET 7

4. A SZTEREOTÍPIA 9

5. MI IS AZ A VÉDETT TULAJDONSÁG? 10

6. A DISZKRIMINÁCIÓ 11

7. A LEGFONTOSABB TÖRVÉNYI HELYEK 12

8. MUNKAHELYI DISZKRIMINÁCIÓ 14

9. A DISZKRIMINÁCIÓ TÍPUSAI 15

9.1. Közvetlen 15

9.2. Közvetett 15

9.3. Interszekcionális 16

9.4. Zaklatás 16

9.5. Jogellenes elkülönítés, szegregáció 17

9.6. Megtorlás 17

10. KIVÉTELEK 17

11. ELŐNYBEN RÉSZESÍTÉS 18

12. LEHETSÉGES MEGOLDÁSOK 18

13. EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG (EBH) 19

14. A KUTATÁS MÓDSZERTANA 21

15. KUTATÁSI ELŐFELTEVÉSEIM 23

16. A MUNKAHELYI DISZKRIMINÁCIÓ KUTATÁSI ELŐZMÉNYEINEK FELTÁRÁSA 23

17. MI VOLT A KUTATÁSI STRATÉGIÁM? 27

18. A VIZSGÁLATI MINTA KIVÁLASZTÁSA 30

19. INTERJÚK 31

19.1. Első interjú 31

19.2. Második interjú 32

19.3. Harmadik interjú 34

19.4. Negyedik interjú 36

19.5. Ötödik interjú 37

19.6. Hatodik interjú 38

19.7. Hetedik interjú 40

19.8. Nyolcadik interjú 43

20. AZ INTERJÚZÁS SORÁN SZERZETT TAPASZTALATAIM 45

21. ÖSSZEFOGLALÁS 47

22. IRODALOMJEGYZÉK 52

„A tudatlanság félelmet szül. Azoktól a dolgoktól félünk, amiket nem értünk meg. Ha nem kontroláljuk ezt a félelemet, akkor a félelem gyűlöletet szül, mert azt gyűlöljük, ami megijeszt bennünket.”

Daryl Davis

1. Bevezetés

Szakdolgozatom témájának a munkahelyi diszkriminációt választottam. A téma utáni érdeklődésem főleg személyes tapasztalatokból fakad. 1997-ben születtem Hollandiában, 3 éves korom óta élek Magyarországon, és azóta tapasztalom a negatív és pozitív sztereotípiák, illetve a diszkrimináció hatását saját bőrömön. Akárki megtudja, hogy holland vagyok, egyből a helyi kábítószerfogyasztásról kérdez, és elmondja a viccet a holland nyelv születéséről, amelynek a nyilvánosan még épp elmondható verziója szerint a részeg angol tengerész németül próbált beszélni, és közben megteremtette a hollandot. Ugyanakkor az élet számos más területén úgy érzékelem, hogy előnyben részesítenek hollandságomért. Az emberek egyből prekoncepciókat gyártanak arról, hogy mekkora kolbászokból készül ott a kerítés, miközben én úgy látom, ugyanolyan átlagemberek élnek nyugaton is, mint keleten. Azonban, ha egy holland kérdezi tőlem, hogy hol is élek, és én elmondom, hogy kis hazám Lengyelországtól délre, Ausztriától keletre található, akkor legyintve elintézi azzal, hogy „Áh, keleti blokk…”

Amikor az iskolában beszéltünk a diszkriminációról, a tanárom egy példával élt. Lerakta a szemetest a tanári asztalra, és mindenkivel csináltatott öt papírgalacsint. A feladat egyszerű volt: meg kellett próbálni bedobni mind az ötöt a kosárba. Hamar látszódott, hogy azok, akik az első padsorokban ültek, sokkal könnyebben betaláltak, míg, akik hátulról próbálkoztak, sokkal kisebb sikereket értek el. Ezzel a példával csodálatosan tudta szemléltetni azt, hogy aki közel van a tűzhöz, az könnyebben érheti el a céljait, mint mások, akik a hátsó padban ülnek. Nyilván vannak olyanok is szép számmal, akik hiába indulnak hátránnyal, mégis elérik céljaikat, de számukra sokkal rögösebb lesz az út.

Úgy érzem, hogy a mai világban egyre nyíltabban beszélhetünk erről a kérdésről, és egyre több információ van a birtokunkban a témáról. Az LMBTQ és „me too” mozgalmaknak, a családvédelmi akcióterveknek, az esélyegyenlőségi tervezeteknek és emberjogi aktivistáknak köszönhetően egyre jobban körvonalazódik a probléma mibenléte és nagysága, valamint a lehetséges megoldások köre is.

Szakdolgozatom és témaválasztásom célja, hogy kutató munkámmal közelebb kerüljek ehhez a problémához, és jobban megértsem a munkahelyi diszkrimináció különböző megnyilvánulásait, és az azokkal kapcsolatos jelenségeket, valamint a lehetséges preventív és proaktív vezetői gyakorlatokat.

Ahhoz, hogy a diszkriminációt megérthessük, először a csoportok kialakulását, az egyén és a csoport viszonyát, illetve a csoportközi konfliktusokat mutatom be. A későbbiekben szó lesz a diszkrimináció különböző fajtáiról, a közvetlen, közvetett és interszekcionális diszkriminációról, a zaklatásról, a megtorlásról és a szegregációról. Ezek után bemutatom a jogi szabályzásokat, és szót ejtek a különböző megoldási lehetőségekről is.

A kutatásomat egy klasszikus „desktop research”-csel kezdtem, azaz korábbi kutatásokat és anyagokat kerestem a témában. A találatok közül kiemelkedik az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban EBH) kutatássorozata, amelyet alapul véve jobban megismertem az egész kérdéskört. Igaz, az EBH kutatása nem csak a munkahelyi diszkriminációt vizsgálta, hanem általánosságban a diszkrimináció jelenségét és működését, mégis érdekes volt látni, hogy a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés volt a leggyakoribb – vagy talán a legkönnyebben tetten érhető – jelenség.

Kutatásom második fázisát kvalitatív módszertannal, online hajtottam végre. Ahhoz, hogy minél több oldalról megismerhessem a kérdést, valamint a szakemberek és az érintettek érzelmeit, motivációit, attitűdjét és a gátló és inspiráló közegeket, interjúkat készítettem több munkavállalóval és szakértővel, köztük személyzetissel, konfliktuskezelővel és egy munkajogásszal is.

Az interjúkat külön-külön blokkokban mutatom be, és a szakdolgozat végén külön fejezetet szentelek a kutatással kapcsolatos tapasztalataimnak is. Két érdekes megtapasztalásomat azonban itt is kiemelem.

Az interjúk előtt azt feltételeztem, hogy az interjúalanyok majd nehezen nyílnak meg, és nem beszélnek szívesen az őket ért megkülönböztetésekről vagy zaklatásokról. Ez téves feltevésnek bizonyult, mert meglepően nyíltak voltak, és mindenről beszámoltak, ami csak eszükbe jutott, így még a nehéz téma ellenére is alapvetően oldottak és jó hangulatúak voltak az interjúk.

Egy másik feltételezésem az volt, hogy a férfiak és nők jelentős különbséggel élik meg a munkahelyi diszkriminációt. Ez a várakozásom viszont beigazolódott, mert a férfiak – vélhetően a társadalmi elvárások és nemi szerepek okán – más módon racionalizálják az őket ért eseményeket, és problémák esetén – úgy érzik – más módon kell bemutatniuk azt, hogy erősek és képesek stabilak maradni, így hajlamosak voltak

elbagatellizálni a kérdést, és elnagyolni a történeteiket, míg a nők ezzel szemben nagyobb részletességgel számoltak be az őket ért diszkriminációkról.

Az interjúzás során bepillantást nyertem az EBH munkájának néhány érdekes területére, és arra jutottam, hogy a fordított bizonyítási módszernek köszönhetően meglehetősen hatékonyan tudnak dolgozni. Ennek részletes bemutatása azonban, sajnos, meghaladná e szakdolgozat kereteit.

2. Csoportok

Az emberi csoport alakulását különböző erők befolyásolják, és az alapjuk jellemzően az együttműködés. Az egyén akarata, vágyai ilyenkor a háttérbe szorulnak, s így a csoport befolyása az egyén életére nézve megerősödik. A csoportba, csoporthoz tartozás a csoport tagjai számra az egységet, összetartozást és a másoktól való különbséget egyaránt jelenti.

A csoportok kialakulása és stabilizálódása négy fázisban történik. Ez a négy fázis az alakulás, a viharzás, a normaalakulás és végül a működés.

Az alakulás fázisban a csoporttagok megismerik egymást. A csoport tagjai igyekeznek a legjobb oldalukat mutatni, és kiismerni a másikat. A második fázis a viharzás, ekkor megjelennek az első konfliktusok. A tagok elfoglalják a hierarchiában a helyüket. A normaalakulás fázisában kialakulnak a csoport által elfogadott nézetek és viselkedési minták. Az utolsó fázisban a csoport már – többnyire a kialakult szabályok és normák szerint – működik. A tagok jellemzően nem folytatnak már vitákat a pozíciókért, csak teszik a dolgukat.

Miután megszületett a csoport, meghatározhatóvá válnak a csoport belső szabályai és szokásai. Ami az egyik csoportban elfogadott vagy követendő viselkedési forma, az egy másikban taszító vagy akár tiltott is lehet. (Tuckman, 1965)

Solomon Asch vonalhosszúság kísérletében vonalak hosszúságát kellett összehasonlítani a kísérletben résztvevőknek. A kísérletben egy kivételével csak beépített emberek vettek részt, akik rendre egyöntetűen rossz választ adtak. A nem beavatott személy szorongva ugyan, de a többiek által mondott rossz választ ismételte meg. Ez is azt bizonyítja, hogy az emberek hajlamosak elfogadni a rossz választ a konformitás érdekében. (Asch, 1956)

Két csoport találkozásakor hasonló folyamatok indulnak el. Megkülönböztethető lesz a „Mi” és az „Ők”. A konfliktusok általában nem az egyén, hanem a csoport szintjén bontakoznak ki. Amikor választunk, hogy melyik csoporthoz szeretnénk tartozni, akarva-akaratlanul összehasonlítjuk a kettőt. A döntés megszületése után viszont még jobban szétválasztjuk őket egymástól, és, míg a sajátunk ismérveiből a pozitívat, addig a másikból a negatívat emeljük ki. (Barcy, 2012)

3. Az előítélet

Mi is az előítélet? Előítéletről akkor beszélünk, ha egy bizonyos személyhez vagy szituációhoz pozitív vagy negatív tulajdonságokat, és így érzelmeket kapcsolunk bármilyen konkrét tapasztalat nélkül, feltételezések alapján. Fontos megjegyezni, hogy főként negatív értelemben használjuk. Általában nem konkrét személy, hanem inkább egy csoport ellen irányul, és nem is magunk, hanem mi mint egy csoport tagja ítélkezünk. Így sokszor csak azért ítélünk el valakit, mert nem tetszik a csoport, ahova tartozik. Hajlamosak vagyunk a másik csoport tagját a megszokottól különbözőnek látni, és ezeket a különbségeket eltúlozni. Következménye lehet verbális bántalmazás, elkerülés, diszkrimináció, fizikai bántalmazás vagy akár kiirtás is. Az előítélet jellemzően nem változik konkrét, illetve cáfoló tapasztalatok hatására sem. Ennek következtében az a személy, akit előítélet súlyt, képtelenné válik a védekezésre azokkal a vélt vádakkal szemben amelyeket ellene felhoznak. (Allport, 1977)

Az előítéletek leggyakrabban nem a saját, hanem más tapasztalatain alapszanak. Hajlamosak vagyunk az előítéletet teljes egészében átvenni akár olyantól is, akinek szintén nincsen saját tapasztalata a témában. Ezek valótlan vagy részleges „tudáson” alapszanak. Érdekes megfigyelni, hogy ha a saját tapasztalásunk az előítéletünknek ellent mondó, akkor sem biztos, hogy megváltozik a tévesen alkotott nézet. Az új információt semlegesíthetjük, esetleg épp azzal igazoljuk az előfeltevéseinket.

Fontos megjegyezni a bűnbak elméletet is. Az 1929-33 közötti nagy gazdasági világválság különös helyzetet szült. A németek a zsidókat okolták a magas inflációért és munkanélküliségért. Eközben Amerikában a feketéket hibáztatták ugyanezekért a problémákért. (Barcy, 2012)

Henri Tajfel, lengyel szociálpszichológus szerint az előítélet a csoporthoz tartozás iránti vágyon alapszik, hogy képesek legyünk a „Mi” és az „Ők” markáns megkülönböztetésére. A csoportok szétválasztásának három fázisa van: szociális kategorizálás, szociális azonosítás és a szociális összehasonlítás. Ahhoz, hogy az ember a világot könnyebben megérthesse, kognitív módon csoportokat alkot, úgymond kategorizál. Attitűdjeink ezekhez a kategóriákhoz igazodnak, így a nézeteink, hiedelmeink és cselekedeteink is hozzárendelődnek ezekhez a csoportokhoz. Nem csak másokat rendezünk kategóriákba, hanem saját magunkat is.

A kategorizálás lehetővé teszi az azonnali reakciót. Rögtön van egy elképzelésünk arról, hogy kivel is állunk szemben és, hogy hogyan kell hozzá viszonyulni, így az emberi tudat a mindennapokban rengeteg időt és energiát spórol meg.

A második fázisban, az azonosítás során felvesszük a csoport identitását, ahová besoroltuk magunkat. Az ember önértékelése szorosan összekapcsolódik a csoporttal. Végül az utolsó fázisban összehasonlítjuk a csoportokat. Miután beosztottuk magunkat egy csoportba, és egyé is váltunk vele, összehasonlítjuk a sajátunkat más csoportokkal, szervezetekkel. Ez azért fontos momentum, mert, ha két csoport riválisként tekint egymásra, akkor a csoporttagok a saját önbecsülésük érdekében versengeni kezdenek a másik, de még inkább a saját csoportjuk tagjaival.

A csoporthoz való tartozás a szociális identitásunk alapja. Ha a csoportunkat jónak látjuk, akkor pozitív kielégülést tapasztalunk. Ilyenkor a csoportunkat jobbnak ítéljük meg a többinél. Azonban ha a csoportot rossznak tapasztaljuk, akkor elhatárolódunk tőle, vagy kilépünk belőle. (Tajfel & Turner, 1979)

Ismerkedés közben túl sok új információ ér bennünket. Ahhoz, hogy az ember az új és ismeretlen közegben egyszerűen, gyorsabban, kevesebb kognitív tevékenységgel tájékozódhasson, szűksége van ezekre a kategóriákra, amikor meghatározza az egyén helyét az adott szociális rendszerben, és tartozhat valahová.

Az előítéletes viselkedésnek három fő oka van. Lehet egyéni pszichológiai oka. Ilyenkor az előítélő lenézi a másikat, esetleg a felsőbbrendűség iránti vágy motiválja (mivel ő maga kisebbrendűnek érzi magát) vagy pedig féltékeny az előítéltre. Néha csak szűkség van valakire, akire átvetíthetjük a saját, el nem fogadható, vágyainkat. Ha sikerül magunkat is meggyőzni arról, hogy az ítélet valós, azzal önigazolást nyerünk, legitimáljuk tetteinket, cselekedeteinket, és az erkölcsi korlátok alól felmenthetjük magunkat, így – szélsőséges esetben – végül az előítélt féllel bármit megtehetünk. Az előítéletnek lehetnek csoportot szolgáló okai. A csoporttag meg szeretné védeni a csoportját a külső hatásoktól, fenyegetésektől, vagy kiindulhat a viselkedés múltbeli frusztrációkból is. A harmadik fő oka társadalmi és gazdasági. Ez a modell a – már korábban említett – bűnbak elméleten alapszik. Amint romlik a társadalmi, gazdasági vagy munkaerőpiaci helyzet, akkor érezhetően fokozódik az előítéletesség és az ebből fakadó diszkrimináció. (Barcy, 2012)

4. A sztereotípia

A sztereotípia az általánosításnak egy olyan fajtája, amikor egy csoport tagjának vélt vagy valós, túlzásokon alapuló tulajdonságait átvetítik a csoport többi tagjára. Szorosan összefügg az előítélettel, de mégsem tekinthető annak. Lehet pozitív, negatív vagy akár semleges is. Mint ahogy a kategorizálásnak, ennek is az az elsődleges célja, hogy megkönnyítse az észlelést, hogy könnyebben tájékozódhassunk, illetve, hogy megmagyarázzon egy adott viselkedésformát. Legfőbb hátránya, hogy nem tesz különbséget a kultúrákon belül megfigyelhető változatosságok között. Az általánosítás miatt az esetek nagy többségében valótlan képet alkot a kultúra magatartásformáiról. (Barcy, 2012) A sztereotípia egy általánosan megfigyelhető kognitív folyamat eredménye. A kategóriába rendezés után eltúlozzuk a csoporton belüli hasonlóságokat és a csoportközi eltéréseket is. Megfigyelhető, hogy a csoport tagjai a negatívumokat keresik egy másik csoportban, ezzel javítva saját énképüket. (Tajfel & Turner, 1979)

A sztereotip gondolkodás több szempont miatt is nehezen megváltoztatható. Először is alapvetően azokra a dolgokra figyelünk fel a másikban, amiket eleve is feltételezünk a másikról, ezzel is tovább táplálva a sztereotípiát. Ezen kívül, ha már a sztereotípia által formált attitűddel állunk valakihez, akkor nagyobb eséllyel reagál az érintett is hasonlóan sztereotip módon a mi viselkedésünkre, amivel szintén megerősítheti a téves felvetést. (www.egyvilag.blog.hu)

A sztereotípia fontos szerepet tölthet be egy csoport identitásának meghatározásában. Paradox módon, a kisebbség – magas fokú kulturális elnyomás alatt – az elnyomók által alkotott képhez igazíthatja a saját énképét.

Ide tartozik az autosztereotípia jelensége, amikor egy kisebb csoport tagja, a nagyobb és erősebb csoport tagjainak elismerése, megbecsülése érdekében azoknak a tulajdonságoknak kezd megfelelni, úgy kezd viselkedni, ahogy és amit ő hisz arról, amit és ahogy a többség gondol és elvár a kisebb csoport tagjainak működéséről.

A sztereotípia könnyen legitimálhatja a diszkriminációt és csoportok üldözését. (Barcy, 2012)

5. Mi is az a védett tulajdonság?

Védett tulajdonságnak azok a tulajdonságok, személyiségjegyek számítanak, amik az Ebktv 8.§-ában fel vannak sorolva. Azaz: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékosság, 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 jogviszonynak vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonynak részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselethez való tartozás, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)

Nem csak természetes személy rendelkezhet védett tulajdonsággal, hanem szervezetek is. A szervezet védett tulajdonsága a szervezet tagjainak tulajdonságán vagy a szervezet célján alapszik.

A munka világában ezeknek a csoportoknak a védelme elengedhetetlen. A nőket például nem csak nemük miatt érheti diszkrimináció, hanem várandósságuk, gyermeknevelésük – és azzal kapcsolatos jellemző tevékenységeik, feladataik, adottságaik – kapcsán is. Ez a különbség nem csak a bérben mutatkozhat meg, hanem álláskeresés alkalmával, karrierépítési szempontból és elbocsájtásoknál egyaránt. Nem csak a nők tapasztalhatják a hátrányos megkülönböztetést, hanem az idősebb korosztály, etnikumok és a fogyatékossággal élők is. Ezek a csoportok kiszorulhatnak a munkaerőpiacról, illetve tőlük könnyebben válnak meg leépítéskor.

Ezen problémák megoldásához elengedhetetlen a határozott állami beavatkozás, amely a munkáltatókat arra ösztönözi, hogy védett tulajdonságú személyeket vegyenek fel az új pozíciókra. (net.jogtar.hu)

6. A diszkrimináció

A diszkrimináció egy latin eredetű szó, melynek jelentése az egyenlő bánásmód követelményének megsértése. A diszkrimináció az alapvető emberi jogokat sérti.

Mindenkinek megvan a joga az egyenlő bánásmódhoz nemi, faji, etnikai, vallási, szexuális irányultságtól függetlenül. Ennek ellenére, sajnos, mégis nagyon gyakran találkozunk hátrányos megkülönböztetéssel. Eklatáns példaként említhető, hogy a mai napig 76 országban büntetik a szexuális aktust két azonos nemű felnőtt között, ebből 10 országban a maximálisan kiszabható büntetés a halál.

Hat típusát különböztetjük meg egymástól. Lehet közvetlen, közvetett, interszekcionális, továbbá beszélhetünk zaklatásról, megtorlásról és jogellenes elkülönítésről is. A későbbiekben ezeket részletesebben is bemutatom és kifejtem. (www.amnesty.org)

Véleményem szerint a diszkrimináció az identitáskeresés és a csoporthoz tartozás igénye miatt alakulhat ki. Szerte a világon erősödnek a szélsőséges világnézetek, amelyek a félelemre alapoznak. A félelemkeltés széthúzáshoz, bántóbb csoportdefiníciókhoz vezethet, ennek következtében a gazdasági és szociális problémákat bizonyos csoportok hibáztatásával magyaráznak. (Valójában jól látható, hogy ez bizonyos esetekben tudatosan irányított és táplált folyamat, tehát nem pusztán következmény, hanem gyakran elérendő, kitűzött cél, hogy bizonyos problémákat bizonyos csoportokhoz kössenek.)

Mi történik a diszkriminált személlyel? Baumeister, Twenge és Ciarocco azt vizsgálták, hogy a csoportból való kirekesztettség milyen hatással van az elutasított személyre, és arra jutottak, hogy a sértettek antiszociálisan kezdtek viselkedni.

A kirekesztettek agresszívek lettek, és sértegetni, kritizálni kezdték a csoport többi tagját. Ez a viselkedés nem csak a kirekesztőkkel szemben volt megfigyelhető, hanem a csoport többi tagja ellen is.

Nem csak az agresszió jellemezte őket, hanem a szabályokhoz való kritikus hozzáállás és az új tagokkal való versengés is. Az újakkal szemben segítőkészség helyett ellenséges viselkedést tanúsítottak. Később a kirekesztett az új tagokon élte ki saját frusztrációit.

Mindemellett gyakoribb volt az önkárosító magatartás is. A kirekesztettek nem tanácsos dolgokat kezdtek csinálni: túlzott kockázatvállalás, ártalmas tevékenységek, megfontolatlan döntéshozatal. (Twenge, Ciarocco, Baumeister, DeWall, & Bartels, 2007)

A diszkriminációt nem csak negatív módon értelmezhetjük. A pozitív diszkriminációnak vagy más néven fordított diszkriminációnak az a célja, hogy csökkentse valamilyen ismert és károsnak elfogadott másik diszkrimináció hatásait, a hátrányos megkülönböztetést. Pozitív diszkriminációról akkor beszélünk, amikor valamilyen védett tulajdonságú csoportot igyekszünk felemelni a többséghez, hogy ez a hátrány kiegyenlítődjön. Fakadhat a dominánsabb fél empátiájából vagy az elnyomott fél tiltakozásából egyaránt. Hatására a csoportok közötti gazdasági és társadalmi különbségek megszűnhetnek, az esélyegyenlőség megteremtődhet, de valódi eredmények csak hosszabb időtávon mutathatók ki, és egy nem megfelelő pozitív diszkrimináció hatása könnyen lehet az eredeti céllal ellenkező hatású, és eredményezheti az eredeti diszkriminációk megcsontosodását. (Dr. Gregor, Dr. Varga, Dr. Lukovics, & Molnár, 2018)

7. A legfontosabb törvényi helyek

Az egyenlő bánásmód betartatását korábban az Alkotmány, majd az Alaptörvény, a Munka Törvénykönyve és az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) szabályozza.

Az Alaptörvény M cikke szerint Magyarországon a gazdaság a vállalkozások szabadságán alapul, és biztosítottak a tisztességes verseny feltételei, illetve a hatalmi ágak ezzel foglalkozó szervezetei fellépnek a hatalommal való visszaéléssel szemben, és védik a fogyasztók jogait. Az Alaptörvény több pontja kitér az egyenlőséghez való jogra. Az I. cikkben az ember sérthetetlen és elidegeníthetetlen jogainak tiszteletben tartása, a II. cikk az emberi méltóságot és az élethez való sérthetetlen, korlátozhatatlan jogosultságot deklarálja, a XV. cikkében rendelkezik az egyenlőségről és általános diszkriminációtilalomról, és ezen belül a harmadik bekezdés a nemi egyenlőséget külön is deklarálja, miszerint a „nők és férfiak egyenjogúak."

Az Ebktv. pontosan meghatározza, hogy a törvény hatálya mely védett tulajdonságokra terjed ki, és kiket kötelez az egyenlő bánásmód betartatására. Az Ebktv. 2004. január 27-én lépett hatályba, hatósági eljárás ez után indítható, amennyiben a jogsértésről való tudomásszerzés egy éven belül, valamint a jogsértés három éven belül történt. A törvény 3. §-a tisztázza az alapfogalmakat, és meghatározza, hogy mi a foglalkoztatási és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony. A törvény hatálya a 4. §-ban felsorolt személyekre és intézményekre terjed ki. Ezek: a magyar állam, a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei, a hatósági jogkört gyakorló szervezetek, a Magyar Honvédség

és a rendvédelmi szervek, a közalapítványok, köztestületek, valamint munkavállalók és munkáltatók érdekképviseleti szervezetei, a közszolgáltatást végző szervezetek, a köznevelési intézmények, a szakképző intézmények és a felsőoktatási intézmények (a továbbiakban együtt: oktatási intézmény), a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények, a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények, az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók és a pártok. A törvényhozók igyekeztek pontosan lefedni minden területet, hogy ne lehessen kijátszani a törvényt. Ennek érdekében az 5. § d) pontja igyekszik bezárni a „kiskapukat". A törvény alóli kivételeket a 6.§-ban foglalják össze. A törvény hatálya nem terjed ki a családjogi jogviszonyokra, hozzátartozók közötti jogviszonyokra, a vallási közösség hitéleti tevékenységével közvetlenül összefüggő jogviszonyára, valamint az e törvény 4. §-ának alkalmazása során – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – az egyesületek, a jogi személyek, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszonyokra. A 7.§ szerint Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

Az Ebktv 19. § (1) bekezdése a bizonyítási módokat tartalmazza. Fontos, hogy a panaszosnak csak valószínűsítenie kell a hátrányos megkülönböztetést, és a vizsgálatot ez alapján már az EBH végzi. A bizonyítás során a hatóság szakértőt rendelhet ki, tárgyalást vagy esetleg helyszíni szemlét is tarthat. Azonban a (2) bekezdés a vizsgálat alá vont szervezetet kötelezi bizonyításra, tehát a vélhetően jogsértő szervezetnek kell bizonyítania, hogy nem követtek el szabálysértést.

A Munka Törvénykönyve nem tér ki részletesen a munkahelyi diszkriminációra, csak az egyenlő bérezésre, amiről 2012. évi I. törvény (mt.) 12. § (1) bekezdése rendelkezik miszerint „a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani." Erre az Ebktv. 21. § (f) pontja is visszautalást tesz. A (3) bekezdése a munka egyenlő értékéről szól, és azt deklarálja, hogy „a munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni." (net.jogtar.hu)

8. Munkahelyi diszkrimináció

Ha csak a törvényi szabályozásokra tekintünk is láthatjuk, hogy a diszkrimináció az élet minden területén jelen van: az oktatástól kezdve a szolgáltatásokon keresztül, a lakhatáson át, egészen a munkahelyekig. Azonban az Egyenlő Bánásmód Hatóság adatai alapján a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés a leggyakoribb formája. Sokan már az állásinterjú során megtapasztalják, és gyakori, hogy a munkavégzés alatt vagy annak végeztével éreznek és élnek át a munkavállalók diszkriminációt. Beszélhetünk nőkről, romákról, fogyatékossággal élőkről, más szexuális irányultságúakról, akik már a munkaerőpiacra való belépéskor hátráltatva vannak.

Munkahelyi diszkriminációról akkor beszélhetünk, ha egy egyén vagy csoport bármely védett tulajdonság miatt kedvezőtlen helyzetbe kerül, meg van félemlítve, megalázó helyzetbe kerül, vagy bántalmazás áldozatává válik. Ez a védett tulajdonság lehet vélt vagy valós is. A hátránynak másokkal összehasonlítható helyzetben kell megvalósulnia, így, ha egyaránt érint mindenkit az adott munkahelyen, lehet az akármilyen kellemetlen, nem beszélhetünk munkahelyi diszkriminációról. Összehasonlíthatónak az egyenlő értékű munka tekinthető. (Dr. Kovács, 2016)

Munkahelyi diszkriminációra lehet példa az álláshirdetésekben bizonyos tulajdonságok megnevezése, követelése vagy kizárása, juttatások megvonása, egyenlőtlen jövedelem, bizonyos jogok megtagadása, közösségi helyiségből kizárás, eszközök használatának megtiltása, alábecsülés, elért eredmények megtagadása, illetve előléptetések vagy elbocsátások védett tulajdonságokra való alapozása.

Elszenvedői általában nemzetiségük, faji hovatartozásuk, nemük, családi állapotuk, koruk vagy fogyatékosságuk miatt részesülnek ebben. A munkahelyi diszkrimináció eredhet munkáltatótól és munkatársaktól egyaránt. Lehetnek pszichológiai következményei is, mint például stressz és szorongás, de gyakori, hogy az elszenvedője felmond, esetleg lemond egy korábbi pozíciójáról, vagy frusztrációja okán erőszakot alkalmaz bántalmazói ellen. A legrosszabb esetben a bántalmazott akár öngyilkosságot is elkövethet.

Két legszembetűnőbb formája az erőszak és a szexuális zaklatás. Az erőszak lehet verbális és fizikai is, amely mindkét nemet érinti. Jól ismert, hogy a nők gyakran válnak munkahelyükön szexuális zaklatás áldozatává. Ez megjelenhet obszcén viccek formájában, indokolatlan testi kontaktusokban, nem illő gesztusok formájában, amelyek – visszatartó erő hiányában, megengedő vagy támogató munkahelyi közegben – akár tettleges erőszakig is fajulhatnak. (Doyle, 2020)

9. A diszkrimináció típusai

Az alábbiakban az EBH által készített tananyag tematikája mentén és felosztása szerint mutatom be a diszkrimináció típusait. Úgy gondolom, hogy az elérhető szakirodalom jelentős része erre hivatkozik, tehát ez egy széles körben elfogadott forrásnak minősül. (Dr. Gregor, Dr. Varga, Dr. Lukovics, & Molnár, 2018)

9.1. Közvetlen

Az EBH meghatározása alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésről beszélünk, ha egy egyén vagy csoport bármely védett tulajdonság miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, mint hasonló helyzetben egy másik – védett tulajdonságokkal nem rendelkező – egyén vagy csoport. Ilyen például, ha egy többgyermekes anyát azért nem alkalmaznak, mert azt feltételezik, hogy anyai kötelezettségei mellett nem tudja majd elvégezni az adott feladatot, mert valószínűsíthetően gyermekei miatt több más elfoglaltsága is lesz, és inkább egy egyedülálló nőt vagy tudatosan férfit vesznek fel az adott munkakörre. Szintén jó példa, ha valakit roma származása miatt nem alkalmaznak egy munkára, pedig kvalitásai megfelelnek az adott pozíció betöltéséhez, vagy esetleg azonos munkakörben egy férfi alkalmazott magasabb fizetésben részesül, mint egy női alkalmazott.

Az EBH szerint a legtöbb panasz közvetlen diszkrimináció miatt érkezik. Ez azért lehetséges, mert a legtöbb védett tulajdonságot könnyű felismerni és a laikusok számára is egyértelmű lehet, hogy mi miatt érte őket hátrányos megkülönböztetés. (Ez azt is jelenti, hogy az áldozatok által felismert, és ilyen módon a hatóság által megismert ügyeknél vélhetően több munkahelyi diszkriminációs visszaélés történik a mindennapokban.)

9.2. Közvetett

Közvetett vagy rejtett hátrányos megkülönböztetésről van szó, ha olyan szokások vagy irányelvek alapján hoznak meg egy döntést, amely alapból kizár bizonyos kisebbségeket. Ez naiv vagy alacsonyabban iskolázott emberek számára nem feltétlenül ad gyanakvásra okot, és úgy tűnhet, hogy a kiírt peremfeltétel nem számít diszkriminációnak. A valóságban azonban mégis nagy számban ér védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket, csoportokat közvetett diszkrimináció.

Erre példa, ha egy munkáltató indokolatlanul hosszú megszakítatlan munkaviszonyt kér egy pozícióra, amivel kizárhatja az anyákat, vagy ha olyan iskolai végzettséget

kér egy munkakörre, ami nem szükséges annak elvégzéséhez, ezzel eleve kizárva sok alacsonyabb társadalmi státuszú, jellemzően roma származású embert.

9.3. Interszekcionális

Erről akkor beszélhetünk, ha a diszkriminációnak egyszerre több fajtáját is alkalmazzák úgy, hogy egy bizonyos csoport még nagyobb hátrányt szenvedjen másoknál. Például megfigyelhető, hogy a nők ugyanazért a pozícióért alacsonyabb bért kapnak, mint férfi kollégáik. Ugyanakkor, ha egy etnikai kisebbséget is bevonnak a képletbe, akkor azt láthatjuk, hogy ők még kevesebb bért kapnak. Ekkor a kisebbséghez tartozó nő alacsonyabb bért kap, mint a kisebbségből származó férfi, ezáltal még kevesebbet a nem kisebbségből származó nőnél és férfinál. Így a kisebbségből származó nőt nem csak az etnikuma miatt, de neme miatt is, és nem csak a neme miatt, hanem kisebbségi származása miatt is diszkriminálják. Jól látható, hogy az interszekcionális diszkriminációk esetében a diszkriminációs vektorok eredője végeredményben nagyobb.

9.4. Zaklatás

A zaklatás mint szó konnotációja eleve magában hordozza egy régebb óta tartó folyamat lehetőségét, tehát arra utal, hogy nem egyszeri esetről van szó. A zaklatás gyakran szexuális jellegű, de más egyéb indíttatású és formájú is lehet. Akkor valósul meg, ha védett tulajdonsággal rendelkező személy vagy személyek ellen, emberi méltóságukat sértően viselkednek, amellyel megfélemlítő, megalázó, megszégyenítő, esetleg támadó hangulatot és környezetet alakítanak ki körülöttük. A zaklatás lehet egyaránt aktív és passzív is. Ha egy munkáltató nem lép fel a zaklatás ellen, akkor a passzivitásával idézi elő vagy tartja életben az ellenséges környezetet.

Fontos megjegyezni, hogy a törvény szerint ahhoz, hogy a zaklatás megvalósuljon, a sértettnek rendelkeznie kell bármely védett tulajdonsággal. Amennyiben a nem megfelelő viselkedés nem hozható összefüggésbe egyikkel sem, akkor csak rendeltetésellenes joggyakorlásról beszélhetünk. Mindemellett zaklatás esetén nincs szűkség összehasonlítható csoportra, hanem elég a kérelmező körül kialakult környezet. (Ezzel kapcsolatban, akár csak a közelmúltban megismert, közérdeklődésre számot tartó esetekre alapozva, az a benyomásom alakult ki, hogy a törvényt célszerű lenne módosítani, és a min-

dennapi „gyakorlathoz” és tapasztalatokhoz igazítani, hiszen egyre több olyan esetet ismerünk meg, ahol a zaklatott személynek nincsen védett tulajdonsága, de ettől még a zaklatás bizonyíthatóan megtörtént.)

9.5. Jogellenes elkülönítés, szegregáció

A jogellenes elkülönítés akkor valósul meg, ha védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket, csoportot egy velük hasonló helyzetben lévő csoporttól jogtalanul elkülönítenek. Erre lehet példa, ha állami intézményben külön osztályt hoznak létre roma származású gyerekeknek anélkül, hogy erre külön felhatalmazták volna őket.

Az EBH szerint a jogellenes elkülönítés nem igazán és könnyen figyelhető meg jelenleg munkahelyek esetében, inkább csak az oktatásban és lakhatásban. Korábban, évtizedekkel ezelőtt pl. a katonaságnál és az építőiparban léteztek elkülönített roma csoportok.

9.6. Megtorlás

Ha valaki a diszkrimináció ellen fellép, és ezért a fellépéséért valamilyen hátrányt, büntetést szenved, akkor megtorlásról beszélünk. Megtorlás esetén nem szűkséges védett tulajdonsággal rendelkezni, elég, ha a sértettnek szerepe van a diszkrimináció elleni fellépésben, és ezért a szerepéért szankcionálják. Ahhoz, hogy a megtorlás megvalósuljon, nem kell tettlegességig fajulnia a helyzetnek, elég, ha a megtorló – pl. bármilyen szankcióval – fenyegeti a sértettet. (www.egyenlobanasmod.hu)

10. Kivételek

Az Ebktv. nem minden jogalany és jogviszony esetén írja az egyenlő bánásmód követelményét. Nem terjed ki a családjogi jogviszonyokra és a hozzátartozók közötti jogviszonyra. Amennyiben a hátrányos megkülönböztetés egy diszkriminált csoport helyzetének javítása érdekeben történik, illetve, ha ésszerű okok által alátámasztható esetről van szó, akkor nem beszélhetünk törvénysértésről. Ezen elv alapján a foglalkoztatás területén, a munka jellege vagy természete alapján indokolt lehet a megkülönböztetés.

Továbbá kivétel éri a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló csoportokat, egyesületeket, jogi személyeket, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező

szervezetek tagjai közötti, a tagsággal összefüggő jogviszonyokat. Például, ha egy református felekezetben nem alkalmaznak egy buddhistát, azzal nem sértik az egyenlő bánásmódot.

Az oktatásban is van lehetőség vallási, nyelvi, etnikai vagy nemi alapon elkülönített osztályokat vagy iskolákat létrehozni, amennyiben a részvétel önkéntes, és a résztvevőket nem éri hátrány. (net.jogtar.hu)

11. Előnyben részesítés

Az Ebktv 11§-a szerint nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az a törvényen vagy – törvény felhatalmazása alapján kiadott – kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, vagy a párt ügyintéző és képviseleti szervének megválasztása, valamint a pártnak a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállítása során a párt alapszabályában meghatározott módon érvényesül. Azonban ez a rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

Ilyen rendelkezés lehet, amely a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő személynek vagy csoportnak biztosít kedvezőbb feltételt. Tehát jogszerűnek tekinthető, hogy egy hátrányos helyzetben lévő csoport előnyben részesül. (net.jogtar.hu)

12. Lehetséges megoldások

A munkahelyi diszkrimináció kezelésére több megoldás is létezik. A legjobb megelőzni a problémát, de amennyiben az nem sikerül, még mindig vannak lehetőségek.

Egy megfelelő módszer lehet a diverzitás támogatása, létrehozása. A diverzitás esetén nagyon fontos megjegyezni, hogy ez nem csak egyenlőség. Ebben az esetben nem csak arra törekszik a munkáltató, hogy egyenlő esélyei legyenek az alkalmazottaknak és pályázóknak, hanem arra, hogy elfogadják a különbségeket, és a különbségeket értékelik is. A diverzitás nem csak az alkalmazottaknak kedvez, hanem a vállalatnak is. A sokszínűségnek köszönhetően az emberek megismerhetnek más kultúrákat, megérthetik azokat, ezzel csökkentve a konfliktusokat. Ezen kívül a különböző hátterű személyek miatt növeli

a kreativitást, toborzással kiválasztás esetén könnyebben meg lehet találni a megfelelő jelöltet, segít megismerni az ügyfeleket (akik szintén sokfélék), és csökkenti a fluktuációt. (www.giveagradago.com)

Tanácsos előre felkészülni a munkahelyi diszkriminációra. Ha az alkalmazottak látják az elhatározást, akkor kisebb eséllyel valósul meg a diszkrimináció. Egy – az összes munkavállalóhoz eljuttatott – írott szabályzat lehet az első módja az előítéletes viselkedés megelőzésének. Ennek a szabályzatnak le kell fedni a diszkrimináció leggyakoribb fajtáit, és tartalmaznia kell az ez ellen hozható szankciókat és eljárásokat.

Ezen kívül a problémák gyors és igazságos megoldása a legfontosabb. A konzisztencia és a konzekvens irányítás növeli a munkavállalók bizalmát, és amennyiben mindenki tudja, hogy nincsenek kivételek, akkor visszaszorítható a nem kívánt viselkedés. Mindemellett fontos az alkalmazottak képzése is. A diszkrimináció elleni programok hatékony megoldást jelenthetnek. Nem csak az számít, hogy tisztában legyenek a diszkrimináció fogalmával és módjaival, de tudniuk kell, hogy hogyan kell – lehet és célszerű – a tapasztalt problémákat jelenteni, valamint el kell érni és folyamatosan kommunikálva bizonyítani kell, hogy bízhatnak a feletteseikben.

Ha mindennek ellenére mégis diszkriminációt tapasztalunk, sok esetben megoldást jelenthet a párbeszéd. Egy felettes vagy a főnök bevonásával egy hivatalos panasz is elég lehet. Amennyiben megállapítják, hogy a diszkrimináció megoldható egy – viselkedésével a problémát okozó – alkalmazott áthelyezésével vagy védhetően megindokolt, dokumentált elbocsájtásával, azzal későbbi perköltségeket is meg lehet spórolni. (www.lbmc.com)

Ha a fent említett megoldások nem segítenek, vagy a munkahelyi közegben ab ovo meg sem valósulhatnak, akkor a sértett az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat segítségért.

13. Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH)

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egy független államigazgatási szerv, amely Magyarország területén ellenőrzi az egyenlő bánásmód törvényi követelményeinek betartását. A hatóság autonóm, a törvény alá rendelt, feladatát elkülönülten végző, befolyástól mentes szervezet.

Hatóköre a diszkriminációs ügyek vizsgálatára terjed ki, azaz a hatóság egymástól független ügyekben folytat vizsgálatokat arról, hogy az egyenlő bánásmódra kötelezett

személyek vagy szervezetek megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét. A hatóság a vizsgálat végén határozatot hoz. Azonban a szervezet hatálya nem terjed ki az Országgyűlésre, a köztársasági elnökre, az Alkotmánybíróságra, az Állami Számvevőszékre, valamint nem vizsgálhatja a bíróságok és ügyészségek döntéseit.

A hatóság legfontosabb feladata a diszkriminációs ügyek vizsgálata, de ezen kívül az Ebktv. 14. § (1) bekezdés számos egyéb feladatot is felsorol. Ezek közé tartozik a tájékoztatás, a segítségnyújtás az egyenlő bánásmódot sértő gyakorlatok elleni fellépésben, új jogszabályok véleményezése és ezekkel kapcsolatos javaslattétel, az Országgyűlés tájékoztatása, és az együttműködés a hazai, valamint nemzetközi szervezetekkel.

A hatósági eljárás egyaránt indulhat kérelem alapján, de hivatalból is. A hivatalból indítható eljárások száma korlátozott a magyar államra, a helyi és nemzetiségi önkormányzatokra és annak szerveire, a hatósági jogkört gyakorló szervezetekre, valamint a Magyar Honvédségre és a rendvédelmi szervekre. Ellenük – pontosabban a náluk tapasztalható jogsértések ügyében – a hatóság bármilyen módon szerzett információ alapján eljárást indíthat.

Az egyéb esetekben az Egyenlő Bánásmód Hatóság csak kérelemre indíthat eljárást. A sértett személy vagy szervezet személyesen vagy jogi képviselővel nyújthat be panaszt. A kérelemnek tartalmaznia kell a sértett személyes adatait és elérhetőségét, a vélhetően jogsértést elkövető személy vagy szervezet pontos nevét és címét, valamint az eset leírását. Az eset leírásának pontosan tartalmaznia kell a körülmények részleteit és, hogy a sértettet ki(k)hez képest érte hátrány. Amennyiben valamilyen dokumentum is bizonyító erejű, úgy azt is el kell küldeni csatoltan. Ha a védett tulajdonság okirattal igazolható, akkor az okirat másolatát is mellékelni kel, kivéve, ha a védett tulajdonság az illető neme.

A kérelem beadható személyesen szóban vagy – formai követelményektől mentesen – írásban, valamint a hatóság honlapján megtalálható panaszbejelentő nyomtatvány kitöltésével. Az írásbeli kérelem beadható személyesen vagy postai úton egyaránt. Telefonon és e-mailben a panasz benyújtása nem lehetséges.

Bizonyítékok hiányában a hatóság köteles bizonyítási eljárást lefolytatni, amire – az ügyintézéssel együtt – 75 nap áll rendelkezésére. A panaszosnak a hatósági eljárásért díjat – még elutasított panasz esetén is – csak rosszhiszeműség esetén kell térítenie.

Ha a panaszos valószínűsíteni tudja a védett tulajdonságait, akkor a vizsgálat alá vont félnek kell bizonyítania, hogy az egyenlő bánásmód követelményét betartotta, vagy nem volt köteles azt betartani.

Az eljárás véget érhet végzéssel, egyezséget jóváhagyó határozattal vagy határozattal. Végzés esetén nem születik érdemi döntés. Ez azért lehet, mert a panaszos nem tesz eleget kötelességeinek, visszalép a kérvénytől, a munkáltató befejezi az egyenlőtlen bánásmódját, vagy az eljárás keretein kívül megegyeznek egymással. Az EBH-t törvény kötelezi arra, hogy minden esetben kísérelje meg – az érintettek bevonásával – egyezséggel megoldani a konfliktust. Amennyiben tárgyalásra kerül sor, és a felek megegyeznek egymással, azt a hatóság határozat formájában jóváhagyja. Azonban, ha nem születik egyezség, a hatóság döntést hoz, aminek két kimenetele lehetséges. Amennyiben az eljárás alá vont fél nem követett el jogsértő magatartást, a hatóság elutasító határozatot állít ki, de, ha törvénysértő viselkedést tanúsított, akkor az Ebktv. 17/A §-a alapján elrendelheti a jogsértő magatartás megszűntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét, valamint bírságot szabhat ki, vagy külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat. (Dr. Gregor, Dr. Varga, Dr. Lukovics, & Molnár, 2018)

14. A kutatás módszertana

A szakirodalom tanulmányozása és a munkahelyi diszkrimináció jogi szabályozásának részletes megismerése után kezdtem hozzá a saját kutatásom előkészítéséhez és lebonyolításához.

Kutatásom első, megalapozó fázisa egy klasszikus desktop research volt, azaz kerestem korábbi, az Interneten elérhető kutatásokat ugyanebben a témában. Kifejezetten magyar kutatást kerestem, mert azt vélelmeztem, hogy más országokban, más-más kulturális közegben, más-más jogi környezetben, eltérő eredmények születhetnek, és az így kapott eltérések felderítése sem időben, sem a szakdolgozat biztosította keretek között nem lenne lehetséges. Végül az Egyenlő Bánásmód Hatóság kutatássorozata mellett döntöttem, ami igen nagy segítség volt számomra.

Négy különböző kutatásban kilenc év alatt figyelték a jelenséget és az ezzel kapcsolatos változásokat országos szinten. Ez a kutatás nem csak a munkahelyi diszkriminációval foglalkozott, hanem általánosan a hátrányos megkülönböztetéssel, de ez is nagy segítség volt számomra a probléma megismerésében, főleg azért, mert a munkahelyi diszkrimináció volt a leggyakrabban előforduló eset. A kutatás tanulmányozása során átfogóbb képet kaptam a jelenségről, és e kutatás figyelembe vételével írtam össze a saját kérdéseimet, amit később, az interjúk során használtam fel.

Félig strukturált interjúkat terveztem és bonyolítottam le. Megfelelve a kvalitatív kutatás módszertani szabályainak, a bemutatkozás után, a hangolás során olyan témákat neveztem meg, és olyan kereteket szabtam, ami után hagyhattam, hogy az interjú alanyok maguktól elmondhassák azt, hogy hogyan és milyen módon érinti őket a téma, és mi az, ami a kérdéskörről spontán jut eszükbe. Amikor megakadtak, akkor az előkészített kérdéslistám alapján tudtam tovább terelni a beszélgetést azokra a témákra, amiket maguktól nem említettek. A célom az volt, hogy vagy spontán, vagy a nyitott kérdéseimre válaszolva, az interjú végére az összes olyan témáról beszéljenek a kutatási alanyaim, ami a téma megismerése szempontjából fontos lehet.

Az interjúkat – tekintettel a vírushelyzetre – online bonyolítottam. Ha az alanynak volt rá lehetősége, videochatet használtunk. Ezzel személyesebbé tettük a beszélgetést, és így könnyebben megnyíltak a témában.

Megfelelve az adatkezeléssel kapcsolatos törvényi szabályozásnak és annak érdekében, hogy bizalmasabb információkat is meg tudjanak osztani velem, biztosítottam őket, hogy a kutatás teljesen anonim, pontosabban az interjúk feldolgozása után az esetleges felvételeimet és jegyzeteimet törlöm, és a szakdolgozatomban sem a munkahelyük neve, sem az ő valódi nevük nem fog szerepelni.

Az interjúalanyokat úgy válogattam és invitáltam, hogy a kérdéskört minél több szempontból megérthessem, tehát kérdeztem HR területen dolgozókat, alkalmazottakat, konfliktuskezelőt és munkajogászt is.

Mivel az interjúk jelentősen eltérnek egymástól, és sok oldalról érintik a munkahelyi diszkrimináció kérdését, ezért külön-külön elemeztem és dolgoztam fel a beszélgetéseket.

15. Kutatási előfeltevéseim

Kutatásomban a munkahelyi diszkrimináció meglétét és annak fajtáit vizsgálom, illetve, hogy ezt milyen mértékben tapasztalták a munkavállalók saját vagy más példái alapján. A szakirodalom feldolgozása alapján és különböző kutatások olvasás közben az alábbi előfeltevéseket rögzítettem:

- Várhatóan letargikus hangulatban fognak telni az interjúk, és a kérdezettek annál nehezebben fognak megnyílni ebben a nehéz témában, minél inkább érintettek.
- A nők és férfiak máshogyan fognak vélekedni a jelenségről, illetve annak fontosságáról, súlyáról és hatásáról az életükre.
- Az interjúk azt fogják mutatni, hogy a gyakorlatban az EBH nem tud elég hatékony lenni az ilyen ügyekben, mert az egyes társadalmi csoportok és a munkáltatók – más-más okból, de – nem együttműködőek, és nem elég támogató a kulturális közeg.
- Nem lesz könnyű dolgom azt az alapvető kutatásmódszertani javaslatot követnem, hogy kérjek a kutatási alanytól ajánlást és segítséget más beszélgetők elérése érdekében, mert nem nagyon fogják tudni, kik érintettek, és az egész ügy kellemetlensége miatt ez a téma – vélhetően – nem közbeszéd tárgya.

16. A munkahelyi diszkrimináció kutatási előzményeinek feltárása

A diszkriminációról 2010 óta az Egyenlő Bánásmód Hatóság rendszeresen készített kutatást, melyet 4 hullámban bonyolítottak le. A kutatássorozat negyedik, záró részét 2019-ben publikálták. Ez a kutatás átfogóan vizsgálja a diszkriminációt az élet több területén, többek között az oktatás és képzés világában, a szociális és egészségügyi ellátásban, a kereskedelemben és szolgáltató iparban, valamint a foglalkoztatásban. Ebben a szakaszban ennek a kutatásnak főleg a munkahellyel kapcsolatos részét mutatom be.

Kutatásuk célja az volt, hogy feltárják a különböző élethelyezetekben tapasztalható hátrányos megkülönböztetést, megfigyeljék a korábbi adatfelvételek óta tapasztalható változásokat, és ok-okozati összefüggéseket találjanak. Kutatásuk során kvantitatív, kérdőíves módszert választottak, melynek mintája 1000 fő volt, az ország munkavállaló-

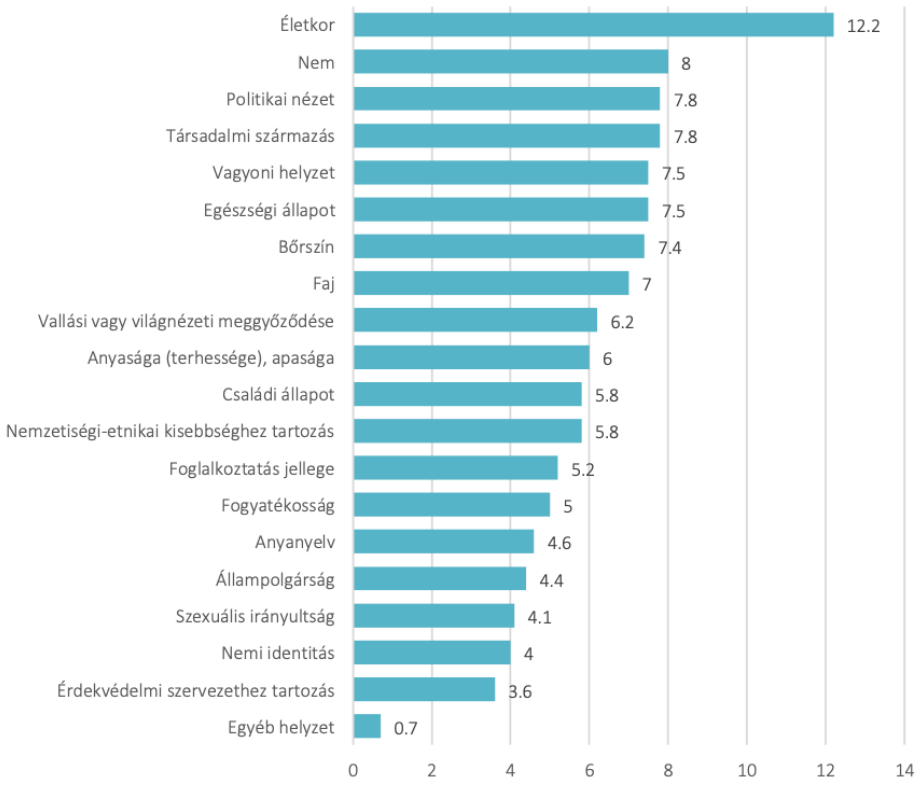
ira nézve reprezentatív módon. A kutatásnak három fő fázisa volt: első lépésként az egyénileg megélt diszkriminációt, második lépésként annak társadalmi észlelését és végül az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogi ismereteket, attitűdöket vizsgálták.

Az egyénileg megélt diszkrimináció kutatásakor azt vizsgálták, hogy a kérdezettnek van-e olyan ismerőse, akinek a mindennapi életében hátránya származhat védett tulajdonsága miatt, illetve tapasztalt-e saját bőrén diszkriminációt? 2019-ben a megkérdezettek 45 százalékának volt roma származású, 38 százalékának eltérő vallású, 31 százalékának fogyatékos, és 16 százalékának eltérő szexuális irányultságú ismerőse.

Kérdőívükben az Ebktv.-ben felsorolt védett tulajdonságokat jelölték meg, és a válaszadókat arra kérték, hogy jelöljék meg, a diszkrimináció mely fajtáit és hány esetben észlelték. A teljes minta 75,4%-a nyilatkozta azt, hogy egyik védett tulajdonság alapján sem szenvedett hátrányos megkülönböztetést, tehát a válaszadók 24,6 százaléka beszámolt legalább egy tulajdonság alapján megélt személyes diszkriminációról.

A válaszok alapján a leggyakoribb ok a hátrányos megkülönböztetésre az életkor, majd rendre a nem, a politikai nézet, a társadalmi származás, a vagyoni helyzet, az egészségi állapot és végül a bőrszín volt. Közepes gyakorisággal fordult elő a faj, a vallási meggyőződés, az anyaság, a családi állapot, a kisebbséghez tartozás, a foglalkoztatás jellege és a fogyatékosság. A legkevésbé tapasztalható megkülönböztetési szempontok között az anyanyelvet, az állampolgárságot, a szexuális irányultságot és nemi identitást, az érdekvédelmi szervezetekhez tartozást találjuk, valamint néhány egészen elenyésző egyebet. Azt is vizsgálták, hogy a kérdezettek tapasztaltak-e halmozott hátrányos megkülönböztetést, amikor több védett tulajdonság megkülönböztetési vektora és azok eredői hatottak rájuk. Az adatok alapján megfigyelhetjük, hogy a hátrányos megkülönböztetésben érintettek jellemzően több védett tulajdonság alapján tapasztaltak diszkriminációt.

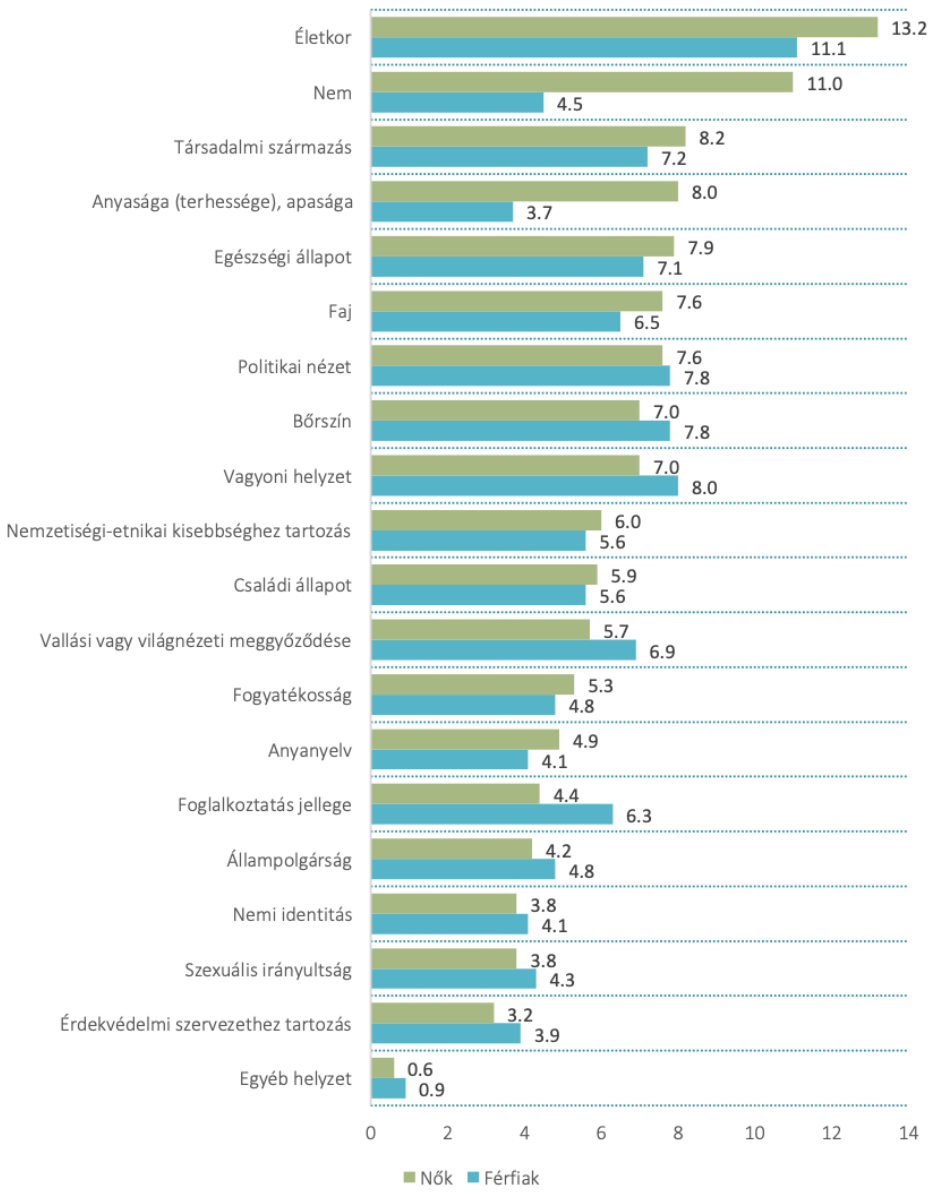
A kutatás a válaszadók neme alapján két részre bontotta az eredményeket. A válaszok alapján két olyan védett tulajdonságot találtak, amelyben a nőket szignifikánsan jobban érinti a hátrányos megkülönböztetés. Ezek a nem és az életkor voltak. A többiben nem figyelhető meg szignifikáns eltérés.



1. ábra

Különböző tulajdonságok alapján tapasztalt diszkrimináció %-ban (2019)

Forrás: www.egyenlobanasmod.hu



2. kép

Különböző tulajdonságok alapján tapasztalt diszkrimináció nemek szerint %-ban (2019)

Forrás: www.egyenlobanasmod.hu

A válaszadók mind a négy évben a foglalkoztatás területén tapasztalták a legnagyobb arányban a hátrányos megkülönböztetést. 2010-ben 10,3, 2013-ban 12,3, 2017-ben 10,8, míg 2019-ben 7,4 százalékban. Úgy tűnik tehát, hogy kimondható, hogy a munkahelyi diszkrimináció az elmúlt 3 évben némileg csökkenő tendenciát mutat. (Neményi, Ságvári, & Tardos, 2019)

	2010	2013	2017	2019	Változás 2017 és 2019 között	Változás 2010 és 2019 között
Nem érte diszkrimináció	85,1	80,5	83,5	88,8	5,3	3,7
Csak munkahelyi diszkrimináció érte	6,1	8,4	6,2	3,8	-2,4	-2,3
Csak intézményi diszkrimináció érte (szociális és eü. ellátás, oktatás, szolgáltatások)	4,3	7,2	5,7	4,6	-1,1	0,3
Mindkét típusú (munkahely és intézményi) diszkrimináció is érte	4,5	3,9	4,6	3,6	-1	-0,9

3. ábra

A diszkrimináció tapasztalásának mértékének változása hely szerint %-ban (2019)

Forrás: www.egyenlobanasmod.hu

17. Mi volt a kutatási stratégiám?

Kutatásom során a „nulladik", a terepmunkát megalapozó lépésem egy kétfázisos „desktop research" volt, tehát egyrészt utánaolvastam a témának, hogy megismerjem a jelenséget és annak jogi hátteret, valamint nagyon érdekelt az, hogy hogyan néznek erre az érzékeny jelenségegyüttesre mások, olyan szakemberek, akik nálam régebben foglalkoznak ezzel a témával. Így a második előkészítő és felkészülő lépésem az EBH-kutatás megismerése volt. Ez után kezdtem a saját terepmunkám és kutatásom megtervezését.

Elsőként konceptualizáltam, tehát összeszedtem a fontos fogalmakat, és definiáltam azokat, hogy, ha szükséges, mert, például visszakérdeznek, hogy valamit hogyan értek, akkor megfelelően tudjam használni az egyes kifejezéseket, és frappáns kérdéseket tudjak feltenni a megalapozó interjúk során. Ezzel párhuzamosan próbáltam az általam választotthoz hasonló módszertannal operáló kutatási, interjús vagy fókuszcsoportos kutatási anyagokat keresni, hogy ezzel időt és energiát spórolhassak.

A konceptualizálást az operacionalizálás követte, tehát megterveztem és megírtam a vezérfonalat, azaz azt az elképzelt kérdéssort, amit akkor tettem volna fel az alanyaimnak, ha maguktól, spontán nem meséltek volna semmit.

Ez után következett a minta megtervezése, és az ismeretségi körből szerzett első kontaktszemélyek felhívása. A kutatásszakmai sztenderdet követve, a szakértőknek részletesen elmondtam, miről fogok kérdezni, hogy alaposan fel tudjanak készülni, de az általános kutatási alanyoknak csak átfogó témákat soroltam, amiből egy utalt némileg a diszkriminációra.

Kutatásomat ezt követően az egyéni interjúkkal vittem tovább. Félig strukturált interjúkat bonyolítottam, de a legfontosabb kérdésekben mindenképpen a megtervezett vezérfonal alapján haladtam, hogy a kapott eredmények minél összehasonlíthatóbbak legyenek. A félig strukturált interjúk szabályainak megfelelően, a bemutatkozás utáni hangolásként szabadon beszélgettem az alannyal – jellemzően arról, hogy mi ez a téma, ami engem érdekel, és, hogy miből írom a szakdolgozatomat –, és jellemzően már ez, hogy pontosabban elmondtam, mi a kutatási témám, elég volt ahhoz, hogy nagyon sokat beszéljenek az érintettségükről. Ha megakadtak, vagy, ha maguktól nem hozták szóba a számomra fontos témákat, akkor nyitott kérdésekkel irányítottam tovább a beszélgetést. Az interjúkról – az alanyok beleegyezésével – hangfelvételt készítettem, hogy a későbbiekben könnyebben feldolgozhassam azokat, és ne maradjon ki egyetlen fontos részlet sem.

A kvalitatív kutatással elsősorban az volt a célom, hogy validáljam, hogy ténylegesen azok-e a leggyakoribb problémák, amelyeket a desk research során találtam. Így egy kisebb csoport részletesebb megvizsgálásával meg tudtam alapozni a kutatást. Az interjúk hagyományos feldolgozása során hasonlóságokat, különbségeket és jellemző eseteket kerestem a válaszok között. Ezeket kategóriákba rendeztem, és az a tervem, hogy a most elvégzett felderítő és problémavalidáló kvalitatív kutatás után fogom megírni a kutatás tervezett, harmadik, kvantitatív szakaszához szükséges kérdőívet, hogy a felfedezett problémák gyakoriságát is megvizsgálhassam.

A kvantitatív kutatásomat vélhetően a Google Survey-jel hajtom majd végre, ha addig nem találok olyan ingyenes rendszert, amely okosabb, pl. extra ügyeskedés nélkül kezeli a feltételes ugrásokat.

További tervem, hogy a majdan itt kapott kiugró – az EBH kutatásaiban mért és rögzített – eredményektől eltérő értékek vizsgálatára egy újabb kvalitatív, tehát interjús

kutatást fogok lebonyolítani, de speciálisan összeválogatott kutatási alany szegmentumokkal, annak megfelelően, hogy mely témában kaptam meglepő eredményeket a kérdőíves szakaszban.

Az új kutatáshoz vélhetően új vezérfonalat fogok készíteni, mert itt a konkrét esetekre és problémákra fogok fókuszálni, tehát a kérdéseim olyan témákat érintenek majd „hogyan" és „miért", valamint „hogyan máshogy kéne" jelleggel, amelyek a kérdőív – alapvetően „igen" és „nem" jellegű – válaszai alapján nem világosan érthetők vagy épp meglepőek. Az a tervem tehát, hogy ebben a későbbi kutatási szakaszban olyan újabb kérdéseket teszek fel, amelyek segítségével megérthetem a jelenségeket mozgató társadalmi erőket és törésvonalakat, hogy így egy teljesebb képet kaphassak a témáról. Abban bízom, hogy ezzel a keretes szerkezetű módszerrel olyan új részletekre és összefüggésekre derülhet fény, amit a korábbi kettővel nem fedezhettem fel, sőt, amit adott esetben az EBH kutatása sem derített még fel.

Ahogy a fentiekből már kiderül, ha a gazdasági helyzet és a tanulmányaim engedik, mivel nagyon izgat a téma, az a tervem, hogy a jövőben folytatni fogom ezt a kutatást.

Felmérve azonban a rendelkezésemre álló időt és energiát, valamint a szakdolgozat kereteit, itt csak a kutatás első két, már lebonyolított fázisáról, tehát a desk researchről és a kvalitatív módszertanú, interjús kutatásomról írok.

Az interjúkat a SARS-CoV-2/Covid19 által okozott pandémia miatt online bonyolítottam, így minden beszélgetést Apple Facetime-on, Microsoft Skype-on, Facebook Messengeren vagy Google Meeten folytattam le. Ha lehetséges volt, akkor videochates, ha erre nem volt módom, akkor csak „telefonos" módon.

Mivel fontosnak éreztem, hogy az interjúk megtartsák a személyes hangvételüket, igyekeztem az összes interjú alannyal videochaten kommunikálni. Ezzel nem csak azt értem el, hogy a kérdezettek könnyebben megbízzanak bennem, hanem a reakcióikat is megfigyelhettem, és a non-verbális kommunikációs csatornákat, a mimikát, a gesztusokat és a látható testbeszédet is könnyebben tudtam értelmezni, ezáltal hatékonyabban tudtam irányítani az interjút, hiszen rá tudtam kérdezni azokra az esetekre, amikor a verbális és a nem verbális csatornák ellentétes jelentéstartalommal kommunikáltak. (Ilyen esetben jellemzően a nem verbális csatornának hiszünk, és ennek megfelelően kérdezünk.)

Az interjúkat külön-külön mutatom be, mivel a különböző szempontokat nehéznek tűnt ilyen elemszámnál tömbösíteni. Az interjúalanyok nevét szakdolgozatomban megváltoztattam, ezzel garantálva számukra az anonimitást.

18. A vizsgálati minta kiválasztása

Kutatásom során igyekeztem több oldalról megismerni a munkaerőpiaci diszkrimináció jelenséget. Ennek érdekében a saját ismeretségi körömből kértem használható kapcsolatot munkajogászhoz, munkahelyi pszichológushoz és klasszikus alkalmazottakhoz egyaránt, és a kérésem rövid ismertetése után, miszerint hajlandóak-e velem egy interjúra, megkérdeztem őket, hogy tudnak-e esetleg még valakit ajánlani? Az volt a célom, hogy legalább 4 alkalmazottal beszélhessek, hogy jobban megérthessem, milyen formában érinti őket a hátrányos megkülönböztetés, tapasztaltak-e halmozott megkülönböztetést, zaklatást vagy megtorlást?

Azonban egy problémát nem lehet csak egy szemszögből nézni, ezért igyekeztem feltárni a munkáltatói oldalról is ugyanazokat a szituációkat. A cégeknek az a céljuk, hogy minél kisebb költség mellett minél nagyobb profitot generáljanak, és a legtöbb esetben a munkaerő (a bérköltségek és a járulékok) a legnagyobb költség, így igyekeznek a legmegfelelőbbet kiválasztani, aki hosszú távon hasznos a cég számára. Sokszor a vállalatnak nem tudatos célja a hátrányos megkülönböztetés, ám mégis úgy alakul, hogy a saját érdekeit fókuszba állítva, végül megvalósul, és az is gyakori, hogy korábbi negatív tapasztalataikra hagyatkozva általánosítanak bizonyos korú vagy társadalmi státuszú munkavállalókkal kapcsolatban, és így a gyakorlatban végül előítéletesen állnak emberekhez.

Hogy a vállalati oldalt is megismerjem, három HR-essel készítettem interjút. Viszont ezzel még mindig nem zárult be a kör. Ahhoz, hogy teljes képet kaphassunk, a témával más módon foglalkozó, gyakran közvetítéssel és problémák megoldásával foglalkozó személyeket is fontosnak éreztem megkérdezni a témában, ezért felkerestem egy munkahelyi pszichológust és egy munkajogászt is. Véleményem szerint ez a nyolc fős minta, ha nem is mennyiségi, de a gondos kiválasztás miatt minőségi szempontból alapja lehet egy a megkérdezett csoportokat jól reprezentáló kutatásnak.

19. Interjúk

19.1. Első interjú

Fazekas Évát roma származása miatt egész életében végig kísérte a diszkrimináció. Középfokú végzettségét munka mellett szerezte meg esti gimnáziumba járva, majd később szakmát tanult, dajka lett. Hiába volt végzettsége, évekig nem tudott elhelyezkedni a szakmájában, de még takarítónak, mosogatónak sem akarták felvenni. Az önéletrajzát mindig kellemesen fogadták és a telefonos interjúi is jól sikerültek, minden esetre erre következtethetek, mert rendre behívták személyes interjúkra. A kudarc mindig a személyes beszélgetéseken érte. A visszajelzések változók voltak, gyakran tapasztalta, hogy mellébeszélnek, és nem kap igazi indoklást, hogy miért nem őt választották ki, de elmondása szerint „volt, ahol kerek-perec megmondták, hogy nem akarnak cigányt felvenni." Nem tudott mit tenni a helyzettel, próbálta elfogadni ezt az állapotot. Később, mikor családot alapított, csak rosszabb lett. Egy időben letagadta, hogy vannak gyermekei, vagy nagykorúnak hazudta őket, mert többször vélelmezték a korábbiakban, hogy hátha megbetegszenek, és kifogásolták, hogy majd haza kell mennie. Ez a fajta diszkriminatív viselkedés azt idézte nála elő, hogy egy idő után már a telefonos beszélgetés során közölte, hogy ő roma, mire sokszor azt válaszolták, hogy köszönik szépen, de akkor nem fogják alkalmazni, és be se kell mennie. A folytonos csalódások hatására eljutott oda, hogy már nem is akart állást keresni, mert nem akarta ezt a csalódást újra és újra átélni.

Kezdett beletörődni a helyzetbe, és kezdte elfogadni, hogy ő más, de ekkor megismert egy személyt, akit az interjú során végig a mentorának nevezett. Ez az ember foglalkozni kezdett a családdal, gyakran mondta, hogy ne higgye, hogy ő más, csak azért mert roma. Éva sokáig nem is értette, hogy mire gondol ezzel, és több mint tíz évébe került, hogy elfogadja a tényt, hogy ő nem más, és ő is egy átlagos ember. Innentől ketten mentek állásinterjúra. Az egyik interjú végén a mentor odaadta az interjúztatónak a névjegykártyáját, és arra kérte, hogy bármi is a döntés, őt is hívják fel. Éva úgy érzi, ennek köszönhette, hogy akkor felvették, de a megkülönböztetés még ekkor sem ért véget. Hiába vették fel dajkának, eleinte nem engedték gyerekek közelébe, hanem mosogatni vagy ételt osztania kellett. Érezte, hogy távolságot tartanak tőle a kollégái, jelenlétében roma vicceket sütöttek el, és olyat is hallott, hogy „ő CSAK egy cigány." Volt kollégája, aki egy év után bevallotta, hogy jobbikos, gárdista, és felvonulni is jár. Elmondta, hogy amikor meglátta, egyből ment az igazgatóhoz panaszt tenni, és Éva kirúgását követelte. Éva

ettől függetlenül úgy érezte, hogy miután igazán megismerték, elfogadták, az előbb említett kolléganő például a mai napig jó barátja. Később felkérték a „Híd program” egyik arcának. Éva ezt elutasította, mert úgy érezte, hogy nem lehetnének saját gondolatai, és azt mondta, nem reklámozza a közmunka programot, mert tudja, hogy az nem jó. Röviddel ezután el is bocsájtották.

Az ezt követő munkahelyén azt tapasztalta, hogy elkülönítették a roma származású gyerekeket. Ebédnél külön asztalhoz ültették őket, és az ágyakat is elszeparálták a többi gyerektől. Felszólalt ez ellen, úgy vélte, hogy ilyet nem lehet csinálni, és változtatásokat hajtott végre. Munkatársai megkérdezték, hogy milyen jogon csinálta ezt, és később elbocsájtották. Jelenleg államilag gondozott gyerekekkel foglalkozik. Ezt az állást a TASZ programjának köszönheti.

Férjéről is mesélt, aki Éva elmondása szerint még barnább bőrű, ezért még nehezebb a helyzete. „Azt mondja, hogy róla lepereg, de tudom, hogy nem.” Éva férje többször is jelentkezett jelenlegi munkahelyére, de csak protekcióval kaphatta meg az állást. Később azt mondták neki, hogy el sem hiszik, hogy roma, olyan jól dolgozik.

Éva szerint kicsiben kell gondolkozni, ha már egy-két embernek megváltozik a véleménye a romákról azáltal, hogy megismerték őt, már boldog. Szerinte a felnőttek gondolkozását kéne megváltoztatni, hogy változás következzen be. Szerinte viccelni is lehet a cigánysággal, de nem mindegy, hogy a „cigány” mögött milyen érzelmek vannak. Ugyanakkor fél, hogy a jelenlegi politikai irányzatok csak tovább szítják a feszültséget és a széthúzást. Úgy gondolja, hogy ez a több évszázados elnyomásnak az eredménye. Véleménye szerint a romák mindig is ki voltak rekesztve és máshogy kezelték őket. „Nehéz a cigányoknak.”

19.2. Második interjú

Németh Adél, középkorú, egyedülálló nő, tanárként dolgozik az ország egyik legjobb vidéki középiskolájában. Úgy érzi, hogy az emberek nem indulnak egyenlő eséllyel sem az életben, sem pedig a munkahelyükön. Azt tapasztalja, hogy férfiként sokkal könnyebben lehet érvényesülni a szakmájában, ami főleg abban mutatkozik meg, hogy hogyan viszonyulnak az ember személyéhez és munkájához, szerinte olyan mintha egy nőnek többet kellene tennie azért, hogy a munkáját elismerjék. „Ha egy férfi bemegy az osztályterembe egyből rend és fegyelem lesz.” Azonban nem csak nemi megkülönböztetést tapasztal, hanem politikai diszkriminációt is. A tanári pályán az előlépési lehetőségek

száma és sokfélesége meglehetősen limitált. Az igazgatói, illetve igazgatóhelyettesi pozíció lehetne a következő szint, azonban jelenleg azt tapasztalja, hogy, aki nem az adott politikai nézeteket osztja, az nem, vagy csak nagyon nehezen kaphatja meg az állást.

Munkahelyén egy transznemű diákot is oktat, akinek az iskola tanács megnyitotta a mozgássérült wc-t, és egy külön matricával jelezték, hogy az a transznemű mosdó. Igyekeztek megadni neki a lehetőséget, hogy méltóságteljesen végezhesse az ilyen jellegű dolgait, de a politikai befolyás oda is elért, és arra kötelezték az iskolát, hogy távolítsák el a matricát a mosdó ajtajáról.

Adél úgy érzi, hogy semmit nem tehet ez ellen, igyekszik elfogadni és nem stresszelni magát emiatt a mindennapokban. „Annyira része ez a kultúrának, hogy nem tudok mit tenni."

Az elmúlt években szerette volna kipróbálni magát az élet más területein is, és elkezdett új lehetőségek után nézni. Hirdetésekben semmi kifogásolni valót nem látott, és az állásinterjún sem kérdeztek tőle irreleváns dolgokat. Igaz az állást nem kapta meg, de nem érzi úgy, hogy diszkriminálták.

Kérdésemre, miszerint véleménye szerint egyenlő esélyekkel pályáznak-e az emberek, nemlegesen válaszolt. Úgy érzi, hogy jelentős különbséggel indulnak a különböző korosztályú, nemű és etnikumú jelentkezők. Szerinte a vállalatok kalkulálnak azzal, hogy a fiatal nők családot szeretnének alapítani, és gyermeket vállalnának, ezért nem akarják őket kitanítani, ha utána úgyis szülni fognak, majd gyereket nevelni, tehát könnyebb helyzetben vannak a velük egykorú férfiak vagy az idősebb nők. Azt is említette, hogy úgy véli, szerinte egy roma nő még nagyobb hátránnyal indulna ebben az esetben.

Adél a diszkriminációt történelmi hozadéknak tekinti, és a sztereotípiákhoz vezeti vissza. „Régen a férfi volt a kenyérkereső és ez benne maradt az emberekben". Azt is gyakran tapasztalta, hogyha valaki a körében bűnözésről olvas, egyből a romákat vádolja vele mindenféle bizonyíték nélkül. Úgy véli, hogy a politikai üzenetek sem igyekeznek javítani a helyzetet, csak további feszültséget generálnak, és erősítik a sztereotip gondolkozást és általánosítást.

Megoldásnak a felülről irányított változást látja, egy határozott állami beavatkozást, ami szorgalmazza az egyenlőséget, és erre oktatja a polgárokat. Azt is szóvá tette, hogy abba az iskolába, ahol tanít, nem járnak hátrányos helyzetű diákok, és a több száz gyerek között egy roma sincs. Szerinte ezeknek a gyerekeknek ritkán van, vagy egyáltalán

nincsen lehetőségük magas szintű oktatásban részt venni és így nehéz a fejlődés, mondhatni egy öngerjesztő folyamat, ami soha nem ér véget. Ő maga igyekszik elfogadásra nevelni a tanítványait.

19.3. Harmadik interjú

Kovács Éva középkorú nő, anya, szervezetszociológusi végzettséggel vezetői tréningeket tart, és korábban esélyegyenlőségi projekteken is dolgozott, ahol roma nőknek tartottak workshopokat és személyes fejlesztéseket.

Éva főleg nemi alapú megkülönböztetéssel találkozik munkája során. Már az interjú elején, a beszélgetést indító kérdés után beszámolt személyes tapasztalatairól, amikkel a mindennapokban találkozik. Ezek a felszín alatti példák, azt mutatják be, hogy a nemi megkülönböztetés mennyire ivódott bele kultúránkba.

Évának feltűnt, hogy a felsővezetői megbeszéléseken mindig egy nőt kérnek meg a jegyzőkönyv vezetésére. Úgy gondolja, hogy ez nem is lenne feltétlenül probléma, de tudja, hogy nem azért kérnek meg egy nőt, mert szépen és gyorsan tud jegyzetelni, hanem azért, mert női feladatnak titulálják. Hasonló problémának tartja azt is, hogy mindig nőt küldenek fénymásolni, és nem azért, mert egy nő van a legközelebb a fénymásolóhoz, és úgy lenne praktikus. Még megalázóbbnak tartja, ha a kéréshez becézés is társul. Az „Évike, kérlek, menjél, és fénymásold ezt le.” kérés több szempontból is sérti őt, és többször szóvá is tette már. Minden ilyen kérés után elmondja, hogy ne azért kérjék fel jegyzőkönyvet vezetni, mert nő, hanem akkor ismerjék el a kvalitásait, és ne is becézgessék, mert a vállalati környezetben nem érzi magát Évikének.

Gyakran tapasztalja a beskatulyázást. Munkahelyén a felsővezetésben férfidominancia uralkodik, míg a középvezetők között a nők vannak többségben. Gyakran hallja, hogy ez azért van, mert a nők empatikusabbak, és jobban kezelik a feszültséget, míg a férfiak a nehéz döntésekben gyorsabban és hatékonyabban tudnak helytállni. „Van egy erős férfi központúság”, és azt tapasztalja, hogy a nőket ki sem próbálják más helyzetekben, mert elkönyvelik, hogy „úgysem lennének képesek rá”.

A nemi megkülönböztetésen kívül gyakran találkozik verbális zaklatással is. Zsidó felmenői révén nagyon zavarja, ha etnikumokon viccelődnek jelenlétében. A ki nem mondott, sugalló megjegyzéseket is ugyanolyan károsnak tartja: pl. „nem mondjuk ki a nagyorrúak nevét.” Úgy érzi, hogy ilyenkor egy kellemes cinkosság fogja el az embereket, mert ők kimondatlanul is értik egymást. Gyakran hall általánosításokat is, mint

pl. a „romák lopósok”, „úgy születnek”, „nem dolgoznak”. Éva szerint ez a fajta verbális zaklatás károsabb, mint a fizikai bántalmazás, ezért mindig szóváteszi, és elmagyarázza az embereknek a sztereotípiák káros hatásait, és megkéri őket, hogy képzeljék magukat a bántalmazott helyébe.

A zaklatást már személyesen is átélte. Vezetőfejlesztésen volt férfi kollégájával, a képzést felváltva tartották, és a végén kérték, hogy értékeljék a munkájukat. A képzésen résztvevő azt nyilatkozta, hogy minden tetszett neki, de az Évának sokkal jobb a feneke. A jelenlévő két másik hölgy is nevetni kezdett ezen a megjegyzésen. Éva szóvá tette, hogy nehezményezi ezt a megjegyzést, amire kis viccelődés volt a reakció, majd haladtak tovább. A vállalati kultúra engedhette meg ezt a fajta viselkedést. „Azt sem láttam, hogy egy pillanatig zavarban lettek volna.” Éva úgy véli, hogy fiatalabban valószínűleg ő is máshogy reagált volna, de nem is tudta, hogy van lehetősége egyáltalán felszólalni ez ellen. Véleménye szerint az újabb generációnál ez már nem jelent akkora problémát, mert a fiatalok már kezdenek máshogy gondolkodni.

A munkahelyi diszkriminációnak főleg egzisztenciális hatásait látja. Szerinte a nők sokkal könnyebben kiszorulhatnak a munkaerőpiacról amint családalapításra, gyermekvállalásra kerül a sor, nem beszélve a vidéki, elmaradott térségekben élőkről. Az üvegplafon hatás, a munkaerőpiacról való kiszorulás és a fizetésbeli különbségek miatt, a megélhetésük és életminőségük is romlik.

Szerencsére pozitív diszkriminációval is találkozott. Mesélt egy roma nőről, aki általános iskolai végzettséggel középvezető lehetett, amit munkáltatói és kollegiális támogatás övezett.

A hátrányos megkülönböztetést társadalmi problémának látja. Amit közbeszédben leegyszerűsített kérdések és válaszok, sémák és sablonok erősítenek. Szerinte az árnyalatok nélküli magyarázatokat az emberek könnyebben elhiszik és el is fogadják. Nem teszik fel maguknak a kérdést, hogy valóban úgy van-e?

Több megoldási javaslattal is előállt. A társadalmi felelősségvállalást nagyon fontosnak látja, több nő legyen magas politikai beosztásban, ezzel példát mutatva a népnek, hogy legyen ezen a téren is normaalakítás. Cégen belül pedig az atipikus foglalkoztatás és a rugalmas munkaidő hozhat változást. Ezen kívül a kompetenciaalapú kiválasztást és a női kvótát támogatja. Véleménye szerint nem a további jogi szabályozásra van szűkség, hanem új szokások bevezetésére, és az emberek gondolkodásának megváltoztatására, és akkor a szabályokra már nem is lesz szűkség.

19.4. Negyedik interjú

Németh Erika egy autóipari multinacionális vállalatnak dolgozik mint csoportvezető. Háromtól tíz főig terjedő nagyságú csoportok vezetője, a csoporttagok munkáját koordinálja és szervezi, biztosítja a munkavégzéshez szűkséges eszközöket, igyekszik javítani az alkalmazottak eredményét és motiválja őket.

Erika nem érzi a munkahelyi diszkrimináció hatásait sem magán, sem közeli ismerősein, barátain, kollégáin. Nem érzékelte, hogy nőként nehezebb lett volna neki elérni azt a pozíciót, amiben dolgozik. Elmondása szerint náluk a vállalati kultúra része az, hogy nincs diszkrimináció, így sem a kiválasztás során, sem pedig későbbi munkája alatt nem érezte, hogy hátrányosan lenne megkülönböztetve. A felsővezetés az alkalmazottakat egyként kezeli, de különböző juttatásokkal igyekszenek a különböző nemű és korú munkavállalókat eltérő juttatásokkal motiválni. Ilyen juttatás például a kedvezményes színház bérlet, amit inkább az idősebb korosztály vesz igénybe, és a sport támogatás, edző termi vagy kézilabda bérlet, amit inkább a fiatalabbak használnak ki. A koronavírust is igyekeztek megfelelően kezelni, főleg az idősebb és beteg alkalmazottaknak ajánlottak csökkentett munkaidőt vagy atipikus foglalkoztatást, de szigorúan az egészségi állapotuk megóvása érdekében.

Erika a munkaerő toborzásakor a kiválasztásában is aktív szerepet tölt be. Úgy gondolja, hogy a feladott hirdetésekben nem tüntetnek fel irreleváns kritériumokat, csak munkavégzéssel kapcsolatos információkat vagy a munkavégzés jellegét. Az interjúk alatt is odafigyelnek, hogy ne kérdezzenek olyat, ami érdemben nem befolyásolja majd a munkavégzést. A jelölteket csak szakmai szempont alapján osztályozzák, és az alapján is döntenek a felvételről. Előléptetések során is csak a kompetenciákat és személyiségjegyeket veszik figyelembe, van, hogy egy pozíció betöltéséhez szűkséges a több év munkatapasztalat vagy bizonyos tulajdonságok megléte, de mindettől függetlenül támogatnak minden jelentkezőt. Igaz a felsővezetésben a férfiak aránya jelentősen magasabb a nők arányánál, de Erika szerint ez a terület jellegéből fakad, és ez természetesnek tekinthető az autóiparban.

Szerencsére zaklatással sem találkozott még pályafutása során, és ezt annak tulajdonítja, hogy a vezetés és a vállalati kultúra határozottan elítél mindenféle diszkrimináción alapuló tevékenységet. Az a képe a vállalatról és a vállalatvezetésről, hogy amennyiben mégis előfordulna ilyen, a vezetőség lépéseket tenne, és szankciókat eszközölne.

Az interjú vége felé közeledve Erika azt mondta, hogy „Biztosan túl szépnek tűnik, hogy igaz legyen, pedig nálunk tényleg így van.”

A kérdésemre, miszerint mit ajánlana más vállalatoknak, hogy elkerüljék a hátrányos megkülönböztetést, azt mondta, hogy szerinte a vezetőségi kommunikáción múlik minden. Ha példát mutatnak, és ezt is kommunikálják mindenkinek, akkor kialakulhat az a norma és vállalati kultúra, amiben ilyen nem valósulhat meg. A tetteknek következményeket kell vonniuk maguk után. Az új alkalmazottakat már az első napokban tájékoztatni kell az elfogadott viselkedésről és a segítségkérés módjáról egyaránt.

19.5. Ötödik interjú

Következő interjúalanyomat érdekességként választottam, hogy legyen egy kis külföldi kitekintés is. Katona István, 31 éves, és 12 éve Hollandiában dolgozik. Először hulladékégetőben kezdett, később hőszigeteléssel foglalkozott. Eleinte munkaközvetítőn keresztül kapott különböző munkákat, de jelenleg már önálló vállalkozóként tevékenykedik.

A kezdetekben gyakran érezte, hogy megkülönböztették, és ez csak akkor változott, amikor már beszélte a nyelvet. Onnantól fogva sokkal befogadóbbak voltak vele. Azelőtt azt érezte, hogy a helyiek a külföldiek fölé helyezik magukat, és hiába vannak azonos beosztásban, mégis felettesükként viselkednek, mert többet gondolnak magukról.

Gyakran tapasztalta, hogy összemosták a magyarokat a lengyelekkel, mert a helyiek számára mindkét ország kelet-európai, és átadják magukat az egykori szocialista országokkal kapcsolatos sztereotípiáknak. Úgy gondolja, azért vannak rossz véleménnyel a külföldi munkaerőről, mert sok az ott szerencsét próbáló, alkoholista vendégmunkás, aki nem tud megfelelően viselkedni.

Azt tapasztalja, hogy leépítések során először a külföldi munkaerőt küldik el, hiába jobb szakemberek a helyieknél, illetve a munkának azt a felét adják a bevándorlóknak, amit ők maguk nem végeznének el. Itt azt is észrevette, hogy a lengyeleknek és románoknak még a magyaroknál is alacsonyabb presztízsű feladatokat adnak, mint például bontás és takarítás, amit egy érezhető különbség is kísér a fizetés terén, ami akár 10-20% is lehet. Férfi-női fizetéskülönbségről nem tudott beszámolni, mert az építőiparban főképp férfiak között dolgozik, de elmondása szerint a hollandok nem is beszélnek a bérükről, mert az ottani kultúrában tabunak számít.

Elbocsátások során főleg a fiatalabbakat küldik el, mert az idősebb, betanított munkás már tudja, hogyan kell elvégezni a feladatot, és betanítani az újakat. Arról is tett említést, hogy 60 éves kor fölött nem igazán bocsátanak el senkit, mert veszélyeztetett korosztálynak számít. Ezzel kapcsolatban visszaélést nem tapasztalt.

Kint azt tanulta meg, hogy az embereknek befogadóbbnak kell lenniük, és fel kell ismerniük a kultúrabeli különbségeket, amiket meg is kell tanulni kezelni. Ha tisztában vagyunk a kulturális különbségekkel, és nyitottak vagyunk az ismeretlenre, azzal el lehet kerülni a diszkriminációt.

19.6. Hatodik interjú

Nagy István tanácsadóként és konfliktuskezelőként dolgozik. Elmondása szerint sok helyen azért nem tapasztalja a hátrányos megkülönböztetés jelentlétét, mert már a felvétel során nem engedik tovább a védett tulajdonsággal rendelkezőket. Azonban több helyen tapasztalja – főleg gyárakban, összeszerelő üzemekben –, hogy az alkalmazottak zaklatják egymást. Olyan példákat hozott, hogy, ha valaki lassan vagy rosszabb minőségben dolgozik, azt nem segíteni akarják, hanem negatív attitűddel "cigányoznak", és etnikai származásukra fogják, hogy más minőségben dolgoznak, pedig a valóságban inkább generációs különbségek vannak a háttérben. Ezt általában „klikkesedés" és kirekesztés követi. Szerinte az X és a Z generáció nehezen egyeztethető össze egymással, és sok konfliktus ebből származik.

A tanácsadói szakmában alapvetően nem találkozik diszkriminációval, és úgy gondolja, hogy aki arra a szintre eljut, hogy mentorálja, képezze a vezetést, az szakmailag már olyan szinten van, hogy bármilyen tulajdonsággal érvényesülni tud. Azonban megfigyelte, hogy javarészt férfi topmenedzserekkel foglalkozik, míg pályafutása során csak egyetlen nő topvezetőnek adott tanácsot. Szerinte ez főként a biológiai tulajdonságokkal hozható összefüggésbe, véleménye szerint a nők menstruációja befolyásolhatja a vezetőktől elvárható érzelmi stabilitást és állandóságot.

"Nehéz megtalálni a fekete macskát a szobában, főleg, ha ott sincs" – mondta, és szerinte nem számít, hogy férfi vagy nő az illető, a vállalat szempontjából az a legfontosabb, hogy jól termeljen.

Úgy gondolja, hogy a diszkrimináció a neveltetéssel és a társadalmi problémákkal hozható összefüggésbe, szerinte már gyerekkorukban eltanuljuk a szülőktől az előítéleteket, amik alapján és szerint aztán egész életeket élnek le emberek.

Említette a romák helyzetét is. A rendszerváltás legnagyobb veszteseinek őket tartja, mert, amikor megszűnt a nehéz- és textilipar, tömegessé vált a munkanélküliség a romák körében. Úgy látja, hogy azóta egy egész generáció abban nőtt fel, hogy a szüleitől eltanult példát követi, és a segélyezést, illetve "csencselést" részesíti előnyben a munka helyett. Érdekes volt, hogy amellett, hogy láthatóan igyekezett azon, hogy a romák helyzetét racionalizálja, azért tett egy sztereotip megjegyzést is a romákról, miszerint, ha valahová gyárat telepítenek, nem ritka, hogy a romák elköltöznek onnan, tehát elmenekülnek a munka elől.

Azt is említette, hogy, ha tele plakátolják az országot azzal, hogy minden arab terrorista, az erősíti az előítéleteket, és az előítéletek felértékelődnek. Ha elkezdünk félni a cigányoktól meg az araboktól, és azt feltételezzük, hogy megkéselnek az utcán, akkor nehezen változtatható itt bármi.

Úgy gondolja, hogy vállalati és társadalmi szinten is felülről lefele kell megfogalmazni a normákat ahhoz, hogy megváltozhasson a gondolkodás. Közben azt érzi, hogy Magyarországon kezd megszűnni az érték, és a helyére az érdek lép. „Hiába van megfogalmazva, hogy keresztény kultúrát építünk, mégsem azokat az értékeket képviselik." Szerinte társadalmi szinten szükséges az értékek és normák rendbetétele, majd, ha ez leképezhető a társadalomban, akkor maga a probléma is megszűnhet.

Úgy gondolja, hogy vállalati szinten is ezt kell követni, ha a vállalat tud értéket teremteni, és azok összeegyeztethetőek az érdekekkel, akkor a vállalat kivetheti magából azokat a személyeket, akik nem illenek bele a vállalati kultúrába.

Sokáig azt tapasztalta, hogy eleinte a tréningek sem arról szóltak, hogy fejlesszék a kultúrát, hanem uniós pénzek lehívásához kellettek. Szerencsére ma már azt tapasztalja, hogy ezeket a pénzeket már valóban a kultúra fejlesztésére költik.

Problémának látja, hogy a fizikai alkalmazottakat nem képzik, nem érzékenyítik, csak a vezetőkkel és középvezetőkkel foglalkoznak. Ez azért gond, mert vannak vállalatok, ahol a vezetők és középvezetők jelentősen kevesebben vannak, mint a fizikai alkalmazottak, és szükségesnek érezné, hogy külsős személyek is besegítsenek a vállalati és a személyes, dolgozói kultúra alakításában.

Azt látja, hogy a nők felé sokkal magasabb a társadalmi elvárás a család és a munka egyensúlyának megteremtésére, míg, ha egy férfi alig látja a családját, és a munkának szenteli az életét, az bocsánatos bűn

Véleménye szerint a teljesítményértékelés is fontos, hogy a munkavállalókat a teljesítményük alapján kezeljék, és ne a tulajdonságaik alapján. Az alkalmazottaknak is sokkal jobb, hogy tudja, nem a bőrszíne, neme vagy szexuális irányultsága miatt akarják elbocsátani, hanem mérőszámokkal alátámasztva indokolhassanak meg bizonyos döntéseket. Szerinte ez az alkalmazottak önértékelését is javíthatja, ami a későbbiekben fontos szerepet tölthet be.

19.7. Hetedik interjú

Csák Péter szerint a legnagyobb kérdés az, hogy mihez képest pozitív vagy negatív a diszkrimináció. Az ő világnézete szerint az a legnagyobb kihívás, hogy gyakorlatilag már nem lehet megmondani, hogy mi a normális, mert egyből relativizálják a kérdést, mondván: minden és mindenki normális. Úgy gondolja, hogy a legtöbb dolgot el lehet fogadni, de nem lehet egy hátrányos helyzetű miatt másokat, a többséget különböző, számukra nehézséget jelentő viselkedési módokra kényszeríteni.

Azt látja, hogy a világ kezd átfordulni, és olyanná válni, ahol már semmit sem mondhatunk, és a kisebbség olyan agresszívan kezd hivatkozni a védettségére, hogy rá vagy kényszerítve a pozitív diszkriminációra, különben pórul járhatsz. Költői kérdése: hol van az a határ, hogy a józan ész felülírja ezt a fajta politikailag korrekt, diszkriminációkra való hivatkozást.

Az ő tapasztalata alapján, nem azért van kevesebb felsővezető nő, mert diszkriminálva vannak, hanem mert az emberi faj működése során a nők kevésbé motiváltak a vezetésre. Értékrendjük arányaiban mások, nem céljuk a csúcsvezetőség. Persze, ha van kvóta, akkor lehet találni nőket, akik alkalmasak a pozícióra, de nem ez a rend. Azonban hozzátette, hogy „Ha van egy állás, amit a kvóta szerint nőnek kell adni, és van 6 férfi jelentkező, de nincs nő, akkor a hat alkalmas férfit tulajdonképpen diszkriminálják, ha egy alkalmatlan nőt választanak, csak azért, mert ő nő.”

Nehezményezi, hogy hirdetésekben bizonyos tulajdonságokat nem jelezhetnek. És hiába tudja, hogy férfit akarnak alkalmazni, nem hirdethet úgy. De a törvények szerint hirdetnek, és ezt a kérdést azzal szokták megoldani, hogy bizonyos önéletrajzokat alapból kiszanálnak. Ezt azzal indokolta, hogy ha van egy munkáltató, akinek az a célja, hogy a csapata a leghatékonyabban dolgozzon, és az csoport 22 éves informatikusokból áll, akkor nem lehet melléjük rakni egy 50 éves roma nőt, mert valószínűleg nem fognak tudni együtt dolgozni.

Azt is sérelmezte, hogy próbaidő során hiába lehet indoklás nélkül felmondani, ha ő utána megtámadja a céget azzal, hogy diszkriminálták, mert akkor mégis csak indokolni kell majd valahogy, vagy korábban kellett volna védhetően indokolni azt az elbocsátást. Szerinte sok az olyan jogász, „aki beperel minden munkáltatót mindenért, és nyernek is, mert tudják és kihasználják, hogy hogyan működik a rendszer." Emellett szerinte a szakszervezet maffiaszerűen összefog a saját embereiért.

Az interjúk kapcsán szóba került a gyermekes anyák diszkriminációja, amiről azt gondolja, hogy két lehetőség van. Szerinte a felvétel során el lehet dönteni, hogy az anya valóban dolgozni szeretne, vagy csak a bejelentett munka előnyeit szeretné élvezni. Két példát is hozott erre. Az egyik, hogy látszik a nőn, hogy szűksége van a munkára ahhoz, hogy teljesnek érezze az életét, és ő meg is fogja oldani, hogy a gyermeke ne befolyásolja a teljesítményét. Azonban több olyannal is találkozott, aki szülés után visszament, és nem sokkal később újra szülési szabadságra ment, amivel évekre megoldotta, hogy gyest, gyedet és biztosítást is kapjon.

A kort tekintve úgy érzi, hogy 40 év fölött jelentősen nehezebb munkát találni, mint fiatalabban, és sokkal jobban fel kell készülnie egy állásinterjúra. Elmondása szerint ez azért lehet, mert egy idősebb embert nehezebb a vállalat szokásaira nevelni.

A romák diszkriminációjára azt reagálta, hogy ő egy nagyon jóindulatú és idealista embernek érzi magát, mindent támogat, és egész életében e szerint próbált eljárni, de 100%-ban rosszul járt, amikor romát alkalmazott. Eltűnt, nem jött, ivott stb., és úgy látja, hogy egy látens diszkrimináció figyelhető meg a munkahelyén, ami alatt azt érti, hogy ha körbe néz, akkor nem lát egy romát sem. Elmondása szerint volt, de útközben lemorzsolódtak, mert vagy virrasztani kellett, vagy az apja lóvásárra hívta, és oda menni kell, és egy idő után az ember ott lyukad ki, hogy nem akar többet romát alkalmazni.

Szerinte az is fontos kérdés, hogy hol a határ? Amikor nem faji előítélet, hanem tapasztalat alapján hozza meg a döntését. Ő mindig igyekezett megvédeni a romákat a cégnél, de egy idő után már nem lehetett mit tenni, és az utolsót is el kellett küldeni. Olyan példát is hozott, hogy reggel többször jelzett pozitívan az alkoholszonda, és nem először, nem másodszor, hanem csak harmadszorra bocsátotta el, míg egy „fehér embert" már első alkalommal elküldött volna. „Van egy mondás. miszerint, amíg nem mérünk, addig találgatunk." Neki pedig konkrétan számai vannak arról, hogy a romák nem váltak be. Szerinte lehetséges, hogy valami általánosságban és definíció szerint is diszkrimináció, de konkrét eseteket tekintve nem a rosszindulat van mögötte, hanem az van, hogy az adott

személy nem ad értéket a fizetésért cserébe, miközben elfoglalja egy olyan ember helyét, aki értéket is teremtene, és alapvetően be is menne dolgozni.

Elmondása szerint kollégák között sincs kimondva, hogy azért nem vesznek fel valakit, mert roma származású, hanem van X kritérium, aminek meg kell felelni, és a sok között biztosan találnak egy olyat, ami alapján alkalmatlannak minősíthetik az illetőt. Ezt betanított munkások szinten tapasztalja főleg, de úgy gondolja, hogy, ha például egy roma nő szociológus jelentkezik marketing menedzsernek, akkor ott feltételezhetik, hogy már letett valamit az asztalra, és nem foglalkoznak a származásával. Szerinte, ha egy cég azt akarja, hogy teljesen támadhatatlan legyen, akkor be tesz az interjúba objektív eszközöket valamilyen teszt formájában, vagy kitöltet egy profilozó személyiségtesztet, ami alapján aztán már meg tudják magukat védeni.

Szerinte átfordulhat a pozitív diszkrimináció abba, hogy egy kisebbség elkezd uralkodni egy vállalaton, mert annyira szeretnének figyelni, hogy toleránsak legyenek, hogy már lassan nem mondhatnak nemet egy pride-on való részvételre, mert megszólnak érte. Szerinte ez kettős mérce, mert azt mondják, hogy toleránsak, és közben eltapossák azokat, akik véleményt formálnának. Azonban biztos benne, hogy rengeteg munkáltató visszaél a helyzettel, és kihasználja a hátrányos helyzetűeket. Például a nem bejelentett munkavállalónak semmi védettsége nincs.

Nem gondolja, hogy az EBH munkája olyan fontos lenne, mert „maximum írnak egy negatív cikket vagy megbüntetnek, de közben akkora nagy védelmet nem tudnak nyújtani.” Úgy gondolja, hogy ez csak azoknak a vállalatoknak fontos, akik nagyon nagy hangsúlyt fektetnek az employer brandingre.

Az interjú során több visszaélésről is beszámolt. Egyik munkahelyén volt egy ránézésre „bantu néger” kollégája, akitől megkérdezték, hogy honnan származik? Ő erre azt mondta, hogy svéd, mire megkérdezték újra, hogy jó értik, de honnan került Svédországba? A sértett kolléga többek között ebből is ügyet csinált, és minden egyéb bőrszínre való utalás miatt egyből pereskedett vagy panaszt tett, de egy idő után kiderült, hogy közben költségelszámolásokat hamisított, és pénzt lopott a cégtől. Az elbocsátás során is végig azzal védekezett, hogy őt csak azért akarják kirúgni, mert néger.

A következő történet egy vezető beosztású homoszexuális férfiról szól, aki a felettesével együtt több területen is megkárosította a céget. A szexuális zaklatás napi rendszerességgel zajlott, szexuális tartalmú megjegyzéseket tett a férfi kollégáknak, céges ren-

dezvényen ittas állapotban női ruhában ült bele a férfiak ölébe, és közben olyanokat mondott, hogy "milyen szívesen beleülne", emellett a hatalommal való visszaélés és a hűtlen kezelés is bizonyítható volt.

Az alkalmazottak mit sem tudva az együttműködésről segítséget kértek a főnökük felettesétől e-mailben, és megkérték, hogy ne továbbítsa a levelet az ő közvetlen főnöküknek. A levél beérkezés után öt perccel továbbította az alatta lévő főnöknek, aki azonnal megtorlásba kezdett, miközben az igazgató nő is azzal fenyegetőzött, hogy ki fog rúgni mindenkit, aki "fellázadt".

A panasztételt megpróbálták eltitkolni a HR elől, és úgy beállítani őket, hogy inkompetensek, de egy intervenció megakadályozta, hogy ez tovább menjen.

A történetben az a fordulat, hogy az elbocsátott homoszexuális férfi a kirúgást követően megtámadta a céget azzal, hogy a szexuális irányultsága miatt bocsátották el.

A harmadik történet szerinte a szexuális zaklatás képtelensége. Egy koreai kolléganő egy céges rendezvényen ivott vele egy pohár sojut, mire másnap az igazgatónál panaszt tett, hogy ez számára egy szexuális inzultus volt, mert ezek után úgy érzi, hogy nem dolgozhat ott többet, amiért ivott vele, mert ezek után mindenkivel innia kell majd. De ha ő iszik, akkor nem tud majd a viselkedésével elszámolni és lehet, hogy ezért majd más férfiakkal szexuális helyzetbe fog keveredni, és ennek Péter az oka. Péternek nyilvánosan elnézést kellett kérnie, és el kellett játszania, hogy meg van döbbenve, hogy ekkora problémát okozott.

Péter szerint a diszkriminációs kérdés megoldásának az alapja egy normális értékrendet képviselő vállalati kultúra lehet, ami magába foglalja azt is, hogy nem esnek át a ló túloldalára. Szerinte a legfelső vezető felelőssége, hogy ez alapján válogassa össze a menedzsmentet, akik ugyanezen értékrend szerint válogatják össze a saját embereiket, hogy ezáltal egy olyan struktúra alakuljon ki, ami magába foglalja, hogy nem elfogadott a diszkrimináció. Mindeközben legyen mindenki felkészítve arra, hogy a hátrányos helyzettel viszont ne lehessen visszaélni.

19.8. Nyolcadik interjú

Utolsó interjúalanyom egy munkajogász volt, akit arról kérdeztem, hogy a jogszabályok hogyan értelmezhetők, és, hogy jogi oldalról mik a tapasztalatai az egyenlő bánásmód követelményeinek betartatása során. Rávezető kérdéseim után rögtön azzal kezdett, hogy egyenlő bánásmód követelményénél egy jellemző félreértés, hogy az egyenlő

munkáért egyenlő bér jár, azonban valóban nem lehet bérkülönbséget tenni védett tulajdonságukra való hivatkozással. Ezt – a korábban már említett – munka törvénykönyve 12§ (3)-vel magyarázta, miszerint a munka egyenlő értékének megállapítását tíz pont határozza meg. Ugyanekkor ez azt is jelenti, hogy kikerülhető a jogszabály a bérezés tekintetében. Szerinte a munkáltató a tíz felhatalmazás közül találhat olyat, vagy kreálhat olyan helyzetet, hogy indokolttá válhat az eltérő bérezés.

Ezek után rögtön megemlítette, hogy a kölcsönzött munkavállalónak meg kell kapnia mindazokat a juttatásokat, mint, amit az azonos munkakörben foglalkoztatott saját dolgozó. Szerinte ezt megkerülni, nem lehetséges, és nehéz olyat kitalálni, ami alapján az EBH nem eszközöl szankciókat. Hiába van a kölcsönzés esetében egy olyan jogszerű felmondási ok, ami leegyszerűsíti a felmondást, de ez a munkaerőkölcsönzés sajátosságából fakad. Mert amikor felveszik őket, már tudják, hogy rövid időre fogják őket alkalmazni. Véleménye szerint lehet, hogy ez munkavállalói vagy szociális szempontból kifogásolható, de ha ez nem lenne, akkor valószínűsíthetően ezeknek az embereknek nem lenne tartósan munkája.

Biztos benne, hogy vannak cégek, akik visszaélnek ezzel, de ezt nem gondolja jellemzőnek. Azzal érvelt, hogy „a tüzet lehet alkalmazni arra, hogy meleg legyen, de fel is lehet vele gyújtani a szomszéd házát.” Illetve a munka törvénykönyvében van egy rész, miszerint tilos a joggal való visszaélés. „Ha van egy cég, akit a munkavállalók beperelnek, hogy azért vannak ott kölcsönzött munkaerőként, hogy ne 30, hanem 15 napos felmondási idővel lehessen őket elbocsátani, és ne kelljen végkielégítést fizetni, de közben már két éve ott dolgoznak, és ez bizonyítható is, akkor valószínűleg pert nyerhetnek”. De azt tapasztalja, hogy az emberek nem mennek bíróságra – valószínűleg, mert azt gondolják, hogy úgysem nyernének –, miközben, szerinte, az esetek 80 százalékában a munkavállaló nyeri a pereket.

Véleménye szerint az EBH nagyon hatékonyan tud dolgozni, ami ezért van, mert az Ebktv. leglényegesebb eleme, hogy megfordul a bizonyítási teher, tehát a munkáltatónak kell bizonyítani, hogy jogszerűen járt el, ami a magyar jogban nagyon sajátos. Az EBH nem csak büntet, de egy listára is felhelyezheti azokat a cégeket, akik az egyenlő bánásmód követelményét megszegték, ami azoknak a cégeknek, akiknek számít a jó hírnév, vagy közbeszerzést szeretne nyerni, nagyon is hátrányos lehet, mert többek között kizáró ok lehet, ha a cég szerepel az EBH feketelistáján.

Ezután említett is egy esetet, mikor az egyik ügyfele Facebookon adott fel egy hirdetést, miszerint agilis lányokat keres, de jelentkezett egy férfi is. A pályázata teljesen

elfogadható volt, de a nőt alkalmazták, ezért ő az EBH-hoz fordult, amit 100.000 Ft bírság követett, és egy hónapra felkerültek az EBH feketelistájára.

Szerinte a magyar joggal „kicsit elszaladt a ló”, mert, amikor eredetileg elfogadták az irányelveket, akkor abban 4 határozottan védett tulajdonság szerepelt, amit a magyar jog egészített ki 13 egyéb tulajdonsággal, és hozzátettek még egy „egyéb” kategóriát is, ami bármit jelenthet. Úgy gondolja, hogy vannak emberek, akik ezzel visszaélnek, mert sokan mennek kreált problémákkal az EBH-hoz, és a munkáltatónak kell bizonyítani, hogy nem is az a valós ok, de nem valószínű, hogy bizonyítani is fogja tudni, úgyhogy valójában „csak el kell menni a hatósághoz leszegett fejjel, és mindent megígérni, hogy változtatásokat fog tenni.” Ő személy szerint azt sem érti, hogy miért baj, ha bizonyos pozíciókra bizonyos nemű alkalmazottat keresnek.

Véleménye szerint az sem megoldás, ha a vállalat nem foglalkozik, mondjuk, a női önéletrajzokkal, mert, ha megfigyelhető, hogy az elmúlt években csak férfit alkalmaztak, pedig voltak női pályázók is, akkor bizonyítható a hátrányos megkülönböztetés.

Mindennek ellenére úgy gondolja, hogy a szabályozás maga egy viszonylag jó egyensúlyt tart fenn a védelem és a visszaélések között, és, ha tovább szigorítanának, akkor az már a „másik oldali visszaélések” gyarapodásával járna.

Mikor a diszkrimináció megoldásáról érdeklődtem, akkor azt a választ adta, hogy a szemléletformálást tartja a legfontosabbnak. Szerinte az lehetne a megoldás, ha az EBH ítéletei, eljárásai és szankciói kicsit nagyobb publicitást kapnának, és ez irányítsa a vállalatok figyelmét arra, hogy az legyen a természetes, hogy nem előítéletek alapján keresünk munkaerőt a pozíciókra, hanem kompetencia alapján. „Ehhez agyban kell megváltozni, nem a jogszabályoknak.”

20. Az interjúzás során szerzett tapasztalataim

Az interjúk nagy meglepetésemre nagyon jó hangulatban teltek. Akik nem tapasztalták saját bőrükön a hátrányos megkülönböztetést, azok értelemszerűen könnyen beszéltek a kérdésről, de meglepő módon azok is felszabadultan nyilatkoztak, akik átélték a különböző formáit. Legjobb példám erre Éva, aki a roma származása és anyasága miatt megszámlálhatatlan módon tapasztalta a hátrányos megkülönböztetést, mégis végig mosolyogva és nevetve mesélte a történeteit.

Az interjúalanyok felkutatásban nagy segítség volt az interjúk végén az a pont, amikor azt kértem az alanytól, hogy ajánljon olyat, aki szerinte alkalmas, mert több alanyhoz is ezen az úton jutottam el. Érdekes és hasznos élmény volt megtapasztalni, hogy a kvalitatív kutatás is egy olyan szakma, aminek vannak kialakult szokásai, gyakorlatai és szabályai, amik tényleg működnek, amiket, ha a megfelelő szakmai alázattal használok, rengeteg időt és energiát spórolhatok meg.

A nők és férfiak válaszai – a várakozásaimmal összhangban – jelentősen eltérőek voltak. Több férfi szerint a nők biológiai tulajdonságaik vagy nőiségükből fakadó ambícióhiányuk miatt ritkábban vezetői beosztásúak. Míg a nők szerint ennek kulturális okai vannak, és a múlt eseményeivel, illetve férfiközpontúsággal magyarázzák ugyanezt a kérdést.

Azt is észrevettem, hogy a férfiak kissé elbagatellizálják a kérdést, míg a nők – egy kivételével – mind mérhetetlen komolysággal nyilatkoztak. Ez részben szólhat a személyiségjegyekről, de azért arra is enged következtetni, hogy a férfiak ritkábban találkoznak diszkriminációval, mint a nők.

Szomorúan hallottam, hogy egy magas beosztásban dolgozó férfi milyen negatív tapasztalatokkal rendelkezik a roma munkaerővel kapcsolatban, és ezáltal arra jutott, hogy nem szeretne több romát alkalmazni. Részben el tudom képzelni, hogy bizonyos helyzetekben igazak lehetnek azok a példák, amiket mondott, és ezek erősítik is a már meglévő sztereotípiákat, de az is világos, hogy ez megnehezíti a becsületes, dolgozni akarók életét is, valamint, hogy ennek érdekében nem lenne szabad általánosítani. Félő, hogy, ha nagyobb számú interjút bonyolítok, ez a vélemény még hangsúlyosabban jelent volna meg a kutatásban.

Az összes interjúmból az derült ki, hogy a megkérdezett munkavállalók és szakértők a probléma megoldását elsősorban a „társadalmi gondolkodás” fejlesztésében látják, és, hogy, ismerve a széles rétegek mentalitását, ez a fejlesztés csak egy felülről irányított és szabályozott folyamatként lehet hatékony és sikeres.

Meglepett, hogy többen elkezdtek politizálni, és bátran kimondták azt a véleményüket, hogy a hatalmon lévő pártnak is van kötelessége és feladata az esélyegyenlőség megvalósításának érdekében. Ugyanakkor a vállalatokat is felelőssé tették ugyanezért, és a határozott vezetői fellépésben látják a megoldást.

Egyetlen interjúalanyom, aki nem számolt be semmilyen megkülönböztetésről, eleve a munkáltatója érdemének, azon belül is az erős vezetésnek tudja ezt be. Véleménye szerint, ha a toborzás kiválasztástól, az előléptetésen keresztül, a juttatásokon át, egészen

az elbocsátásokig mindent kompetencia alapon kezelnek. és a vezetőség határozottan kiáll e nézet mellett, akkor elkerülhető a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés.

Meglepett, hogy a szakemberektől meglehetősen sok munkavállalói visszaélésről hallottam. Kutatásom elején egyáltalán nem számítottam arra, hogy fogok ilyenről hallani. Naivan abban hittem, hogy csak azok fordulnak segítségért a hatósághoz, akiknek valóban megsértették a jogait.

Ugyanakkor örültem, hogy egy munkajogász szerint a problémának ez a területe megfelelően van szabályozva, mert szerinte a szabályok tovább erősítése csak további visszaélésekhez vezetne, viszont, ha gyengébbek lennének, nem tudnál megvédeni a védelemre szorulókat. Nyilván nem tökéletes a jelenlegi szabályozás, de ezt megfelelően jónak, betarthatónak és alkalmazhatónak látja.

21. Összefoglalás

Ahhoz, hogy a diszkriminációt megérthessem, először a csoportok fejlődését, az egyén és a csoport kapcsolatát és a különböző csoportok találkozását vizsgáltam. A csoport alakulásának négy fázisa: az alakulás, a viharzás, a normaalakulás és a működés. Miután kialakultak a normák, vagyis a belső szabályok, a csoport tagjai a csoport teljességéhez és egységéhez viszonyítva alárendelté válnak. A kollektív tudatban a velünk egy csoportban lévőket hasonlónak tapasztaljuk, míg a másik csoportban lévőket markánsan elválasztjuk magunktól.

Henri Tajfel szerint az előítélet részben a csoporthoz való tartozás iránti vágyból, részben pedig a „Mi” és „Ők” megkülönböztetéséből származik. Az egyén szintjén a csoportalkotásnak, a megkülönböztetésnek és szétválasztásnak három fázisa a kategorizálás, az azonosítás és az összehasonlítás, ahol az egyszerűsítés kedvéért először kategóriákat alkotunk, és mindenkit, köztük magunkat is egy adott csoporthoz rendelünk, amihez később az attitűdjeink is hozzárendelődnek. Ennek köszönhetően egy ismeretlen szituációban van mihez viszonyítanunk. A kategóriába rendezés után az ember felveszi a csoportidentitását, és végül összehasonlítja a különböző csoportokat. Amennyiben két csoport riválisként tekint egymásra, verseny alakul ki közöttük, és ez a versengés gyakran nem csak a csoport, hanem az egyének szintjén is megjelenik.

Az előítélet az, amikor egy személyhez vagy helyzethez konkrétum és saját tapasztalat nélkül, jellemzően idegen tudásra és vélekedésre alapozott, határozott attitűddel

viszonyulunk. Az előítélet általában a személy és az általa képviselt csoport ellen irányul, és jellemzően nem is egyéni, hanem eleve inkább csoport szinten történik.

Az e fajta viselkedésnek három fő oka lehet: Az egyén szintjén tetten érhető lélektani, pszichológiai: ez a másik lenézéséből, féltékenységből vagy felsőbbrendűség érzéséből fakadhat. A csoport létrejöttét kiváltó ok: aminek oka lehet a külső hatásoktól védelem vagy valamilyen múltbeli frusztráció. És társadalmi, gazdasági okokból is származhat: válság idején eleve, az ösztönök szintjén is fokozódik a diszkrimináció, de bizonyos személyek vagy csoportok tudatosan is gerjeszthetik az indulatokat oly módon, hogy a nehézségek kiváltójaként a valamilyen szempontból eltérőket mutatják be.

Sztereotípiáról akkor beszélhetünk, ha egy vélt vagy valós tulajdonságot a csoport összes tagjára rávetítenek. Mint a kategorizálásnak, ennek is az a fő célja, hogy könnyebben tájékozódhassunk, és egyszerű magyarázatot kapjunk az idegen hatásokra. A sztereotípiák és a tények közötti furcsa ellentét, hogy a tények gyakran nem befolyásolják az attitűdöt, hanem az új információt is az eredeti gondolat alá rendelik. Paradox módon magas kulturális különbség esetén, és az ebből fakadó nyomás alatt a kisebbség képes az énképét és a csoportképét látszólag a többségi csoportok róluk alkotott képéhez igazítani.

Az egyenlő bánásmód betartatását az Alaptörvény, a Munka törvény és az Ebktv. szabályozza. Az alaptörvény M cikke kimondja, hogy Magyarországon a gazdaság a vállalkozások szabadságán alapszik, kitér az esélyegyenlőséghez való jogra, az emberi méltósághoz való jogra és az általános diszkrimináció tilalomra. Az Ebktv. meghatározza a védett tulajdonságokat, a törvény hatályát, a törvény alóli kivételeket és a bizonyítási módokat. A Munka Törvénykönyve pedig kijelenti, hogy a bérek tekintetében is az egyenlő bánásmód követelményét kell betartani, és meghatározza, hogy mitől lesz egyenértékű a munka.

A diszkrimináció az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, amely lehet közvetett, közvetlen, rétegzett, és lehet zaklatás, megtorlás vagy szegregáció jellegű. Közvetlen diszkrimináció, ha valaki védett tulajdonsága miatt kedvezőtlenebb helyzetbe kerül. Közvetett, ha a szokások vagy irányelvek zárnak ki bizonyos kisebbségeket. Interszekcionális, ha az alany több védett tulajdonsága miatt tapasztal egyszerre hátrányos megkülönböztetést. Zaklatás, ha védett tulajdonsággal rendelkező személy ellen emberi méltóságát sértően viselkednek. Szegregáció, ha védett tulajdonság alapján egy személyt vagy csoportot elkülönítenek. Megtorlás pedig, ha valaki fellép a diszkrimináció ellen, és

ezért hátrányt szenved. A diszkrimináció áldozata agresszívvá, a szabályokhoz hozzáállása pedig kritikussá válhat, és tartós nyomás esetén az áldozat önkárosító magatartást is tanúsíthat.

A diszkrimináció ugyanakkor lehet pozitív is, amiről akkor beszélhetünk, ha egy hátrányos csoport felkarolása és az esélyegyenlőség létrehozása a cél.

A hátrányos megkülönböztetés egyik leggyakoribb formája a munkahelyi diszkrimináció. Erről akkor beszélhetünk, ha valaki a munkahelyén valamilyen védett tulajdonsága miatt kerül hátrányos helyzetbe. Erre lehet sajnálatosan jó példa, ha már az álláshirdetésben megneveznek bizonyos kizáró vagy kötelező tulajdonságokat, és ezekhez juttatások megvonásával, egyenlőtlen jövedelemmel, bizonyos jogok megtagadásával, közösségi helyekből való kizárással, eszközök használatának megtiltásával vagy védett tulajdonság miatti elbocsátással kapcsolatos gyakorlat társul.

A bántalmazott a fentiek következményében tartós szorongást élhet meg, felmondhat, agresszívvá válhat, amelynek hatására épp úgy felléphet a bántalmazóival szemben, ahogy – a legrosszabb esetben akár – öngyilkosságot is elkövethet.

A munkahelyi diszkriminációs esetekkel Magyarországon az Egyenlő Bánásmód Hatóság foglalkozik. Az EBH legfontosabb feladata a hátrányos megkülönböztetés vizsgálata, azonban emellett tájékoztat, segítséget nyújt, jogszabályokat véleményez és javaslatokat tesz jogszabályalkotásra és jogértelmezésre, valamint rendszeresen tájékoztatja az Országgyűlést.

Az EBH mint hatóság kérelem alapján és hivatalból is folytathat eljárást. A kérelemnek tartalmaznia kell a személyes adatokat, elérhetőséget, a feltételezhetően jogsértő szervezet nevét és címét és valamint eset leírását. A kérelem személyesen és írásban is beadható. Amennyiben a védett tulajdonság igazolható a hatóság bizonyítási eljárást kezdeményez. A magyar jogban ritkán alkalmazott módon ezen a területen fordított bizonyítási kényszer van érvényben, tehát a vélhetően jogsértő félnek kell bizonyítani, hogy nem folytatott jogsértő magatartást.

Az eljárás végzéssel, egyezséget jóváhagyó határozattal vagy határozattal érhet véget. Amennyiben megállapítható a jogsértő viselkedés az EBH akár bíróságot is kiszabhat, valamint nyilvánosan közzé teheti az eljárás eredményét.

A szakirodalom tanulmányozása után korábbi kutatásokat kerestem ebben a témában, hogy ezzel megalapozzam a saját kutatásom. Igyekeztem magyar nyelvű kutatást keresni, mert más országokban és kultúrákban más és más eredmények születhetnek.

Magyarországon a diszkriminációról az EBH készített komplex kutatást kilenc év alatt négy alkalommal. A negyedik, kvantitatív kutatás átfogóan vizsgálja a diszkriminációt az élet több területén. A munkavállalókra reprezentatív módon kiválasztott 1000 fős mintát kérdeztek kérdőíves formában.

A válaszadók 24,6 számolt be legalább egy tulajdonság alapján megélt személyes diszkriminációról. A válaszok alapján a leggyakoribb okok az életkor, a nem, a politikai nézet, a társadalmi származás, a vagyoni helyzet, az egészségi állapot és a bőrszín voltak. A nem és az életkor alapján a nők szignifikánsan jobban tapasztalták meg a hátrányos megkülönböztetést. A válaszadók mind a négy évben a foglalkozás területén tapasztalták a legjobban a hátrányos megkülönböztetést.

Kutatásomat a továbbiakban egyéni interjúkkal vittem tovább. A vírus helyzetre tekintettel a félig strukturált interjúkat online bonyolítottam le. A bemutatkozás és a „szabályok" ismertetése után a szakdolgozati feladatommal kapcsolatos néhány mondattal hangoltam a kutatási alanyok, és hagytam őket spontán reagálva, maguktól beszélni, és csak akkor kérdeztem, ha úgy éreztem, hogy elakadtak, vagy nem hoztak szóba valamilyen fontos területet. Az interjúalanyokat változatosan válogattam, hogy több oldalról is megérthessem a munkahelyi diszkriminációt jelenségét, és kapaszkodókat kaphassak a legjobb és legrosszabb gyakorlatok tekintetében. A megkérdezettek között volt roma, nő, férfi, anya, alkalmazott, HR-es, középvezető, konfliktuskezelő és jogász is. Az interjúkról az alanyok beleegyezésével hangfelvételt készítettem, hogy a feldolgozási munkámat megkönnyítsem.

Kutatásom két fontos célja volt, hogy a személyes interjúkon és történeteken keresztül jobban megismerjem a hátrányos megkülönböztetés módjait, valamint, hogy ellenőrizzem, hogy az interjúalanyaim a feldolgozott szakmai anyagok és források szerinti munkahelyi diszkriminációkról számolnak-e be.

Az interjúk a nehéz téma ellenére is jó hangulatban teltek. Az alanyok meglepően felszabadultan mesélték el történeteiket, még, ha azok szomorú példák is voltak.

A nők és férfiak válaszai jelentősen különbözőek voltak, ami abban mutatkozott meg, hogy a férfiak a női lét elidegeníthetetlen, elemi részének tulajdonították, hogy kevésbé tudnak érvényesülni a munkaerőpiacon, míg a nők szerint ez pusztán a kultúra és az évezredes férfidominancia miatt alakult így.

Megoldásnak minden interjúalanyom a felülről irányított, felülszocializáló értékrendváltoztatást látja a leginkább hatékonynak, mind társadalmi, mind vállalati szinten, amellyel magam is egyetértek. Véleményem szerint a munkahelyeken is

foglalkozni kell érzékenyítéssel, és amennyire lehetséges, nem a már kialakult problémás helyzetekre kellene fáziskéséssel reagálni, hanem az adott vállalatok vezetőinek valamint a HR szakembereknek kellene preventíven és proaktívan tenni azért, hogy minél kevésbé jöhessenek létre a munkahelyeken diszkriminatív helyzetek.

Végezetül fontosnak érzem leszögezni, hogy az interjús kutatásomból nyert felismeréseket részeredményeknek tekintem, és az a tervem, hogy további két kutatási fázissal fogom folytatni a témával kapcsolatos szakmai munkámat. Az eddigi eredmények és a megismert érzelmek alapján a következő lépés egy kvantitatív kutatás, hogy a megismert problémák számosságát és gyakoriságát is vizsgálhassam. Ahhoz pedig, hogy a kérdőíves válaszoknál begyűjtött kiugró vagy nem várt, meglepő eredményeket megérthessem, egy újabb kvalitatív kutatást fogok lebonyolítani, amihez – terveim szerint – a mostani interjúktól eltérő, újra gondolt vezérfonalat készítek.

22. Irodalomjegyzék

a) Könyvek, folyóiratok

ALLPORT, G. (1977). *Az előítélet.* Budapest: Gondolat.

ASCH, S. (1956). Studies of Independence and Conformity: I. A Minority of One Against a Unanonimus Majority. *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol. 70, No 9. 1-70.

BARCY, M. (2012). *Konfliktusok és előítéletek — A vonzások és taszítások világa.* Eötvös Loránd Tudományegyetem, Társadalomtudományi Kar.

DOYLE, A. (2020. Június 23.). *The balance careers*. Forrás: www.thebalancecareers.com: https://www.thebalancecareers.com/types-of-employment-discrimination-with-examples-2060914

DR. GREGOR, K., DR. VARGA, J., DR. LUKOVICS, A., & MOLNÁR, V. (2018). *Egyenlő Bánásmód Hatóság.* Forrás: www.egyenlobanasmod.hu: https://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/kiadvany/EBH%20Tananyag%2020180404_sm.pdf

DR. KOVÁCS, S. (2016. Szeptember 7.). *Jogász Világ*. Forrás: www.jogaszvilag.hu: https://jogaszvilag.hu/cegvilag/munkahelyi-hatranyos-megkulonboztetes/

NEMÉNYI, M., SÁGVÁRI, B., & TARDOS, K. (2019). *Egyenlő Bánásmód Hatóság.* Forrás: www.egyenlobanasmod.hu: https://www.egyenlobanasmod.hu/sites/default/files/kiadvany/EBH_2019_kutatas_web_online_sm.pdf

TAJFEL, H., & TURNER, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. AUSTIN, & S. WORCHEL, *The social psychology of intergroup relations* (old.: 33-47). Monterey, Calif: Brooks/Cole Pub. Co.

TUCKMAN W., B. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, Vol. 63 No.6 386-387.

TWENGE, J., CIAROCCO, N., BAUMEISTER, R., DEWALL, C., & BARTELS, J. (2007). Social Exclusion Decreases Prosocial Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 92, No. 1, 56–66.

b) Internetes források

https://academichelp.net/samples/academics/essays/definition/workplace-discrimination.html, letöltve: 2020.09.12.

https://egyvilag.blog.hu/2015/10/01/temaid067v01, letöltve: 2020.09.13

https://lanthorn.com/61539/news/news-daryl-davis-lecture-at-gvsu/, letöltve: 2020.10.16.

https://tasz.hu/cikkek/az-egyenlo-banasmodhoz-valo-jog-ervenyesitese, letöltve: 2020.10.17

https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300125.tv, letöltve: 2020.10.14.

https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100425.atv, letöltve: 2020.10.14

https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv, letöltve: 2020.10.14

https://tasz.hu/cikkek/az-egyenlo-banasmodhoz-valo-jog-ervenyesitese, letöltve: 2020.09.10

https://work.chron.com/solutions-discrimination-workplace-11040.html, letöltve: 2020.10.29.

https://www.amnesty.org/en/what-we-do/discrimination/

https://www.giveagradago.com/news/2019/08/what-is-diversity-in-the-workplace/424, letöltve: 2020.11.02

https://www.lbmc.com/blog/how-to-prevent-workplace-discrimination/, letöltve: 2020.10.29

https://www.storiesthatmove.org/hu/hogyan-kezeljuk-a-komplexitast/mi-a-diszkriminacio/, letöltve: 2020.10.30.

https://www.thebalancecareers.com/types-of-employment-discrimination-with-examples-2060914, letöltve: 2020.10.20.

c) Jogszabályok

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

2011. évi Magyarország Alaptörvénye

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről