SZAKDOLGOZATI TÉMAVÁZLAT és ÖSSZEFOGLALÁS

Hallgató neve:	Veenstra Jelmer Bence
Neptun kódja	B5Q1NA
Munkarend	Nappali
Szak/specializáció	Emberi Erőforrások
Értesítési címe:	8175 Balatonfűzfő Diófa utca 17
Telefon (mobil)	+36 31 785 8743
e-mail címe:	v.jelmer@icloud.com
A szakdolgozat címe:	Munkahelyi diszkrimináció

A szakdolgozat készítésének helye:

Vállalat neve:	-
Vállalat címe:	-
Külső konzulens:	
Neve, beosztása:	Borbély Viktor, vezető tanácsadó
E-mail cím,	vik.borbely@gmail.com,
telefonszám:	+36 31 782 9543

A szakdolgozat részletes vázlata:

1. A téma szakmai és személyes aktualitása

A vállalatok közötti versenynek fontos eleme a képzett munkaerő felvétele és annak megtartása. A vállalat reputációja szempontjából az egyik legfontosabb, hogy a munkavállalók körében jó legyen a munkáltatói híre, hogy olyan vállalatként emlegessék, ahol nem csak a juttatások megfelelőek, hanem a munkakörülmények és a munkakörnyezet is kellemes. Ennek az egyik legfontosabb eleme, hogy az alkalmazottakat ne érje diszkrimináció.

Amennyiben a szervezet odafigyel arra és tesz annak érdekében, hogy az alkalmazottak elégedettek és a mindennapokban komfortosak legyenek, az hosszútávon a vállalat érdekeit szolgálja. Ehhez nagyon fontos, hogy a munkavállalók ne érezzék, hogy diszkrimináció éri őket, ám még fontosabb, hogy ténylegesen ne is jelenjen meg a vállalat folyamataiban és mindennapjaiban a diszkrimináció.

Kettős állampolgárként már egészen kis korom óta tapasztalom az előítéleteket, sztereotípiákat és a diszkriminációt is. Már általános iskola alsóban is kiálltam a tanár ellen, ha igazságtalanul büntetett valakit, mert az igazságérzetem nem engedte, hogy csöndben maradjak. Majd ahogy idősödtem, egyre több plasztikus példával találkoztam a hátrányos vagy épp a pozitív megkülönböztetésre.

2. Problémafelvetés, a dolgozat célja

Úgy gondolom, hogy az emberek nincsenek tisztában a diszkrimináció fogalmával, így gyakran nem is veszik észre, hogy negatív megkülönböztetés éri őket, míg mások – hasonló okokból – épp a pozitív megkülönböztetést nem veszik észre.

Az a célom, hogy bemutassam, a csoportok alakulásán keresztül az előítéleteket és a diszkriminációt. Azt fogom vizsgálni, hogy milyen érzelmek mentén jönnek létre a munkavállalók körében csoportok, és, hogy ezek milyen módon kerülnek napi kapcsolatba egymással, hogy hatnak egymásra, hogyan érvényesítik akaratukat. Kevésbé hangsúlyosan, de szeretném vizsgálni azt is, hogy a diszkriminációnak milyen hatása van az egyes munkavállalókra, tehát az egyénre.

3. Tervezett kutatási módszerek

A „nulladik", megalapozó lépésem egy „desktop research", tehát utánaolvasok a témának, hogy megismerjem a jogi hátteret, és próbálok hasonló kutatási anyagokat keresni, hogy ezzel időt és pénzt spórolhassak. Ha nem is találok olyan kutatást, amit tökéletesen felhasználhatok, akkor is mélyebben megismerem a témát, és már tudni fogom, hogy miről érdemes kérdezni az alanyokat az interjúk során. Ezután konceptualizálok. Összeszedem a fontos fogalmakat és eldöntöm, van-e többféle értelmezés, hogy én hogyan fogom használni az egyes kifejezéseket a tervezett kérdőív és az azt megalapozó interjúk során. Úgy vélem, hogy a nemi diszkriminációval kapcsolatban fogok találni anyagokat, de nagyon érdekelnek a szexuális, vallási és nemzeti kisebbségeket érő munkahelyi diszkriminációk is.

Kutatásomat egyéni interjúkkal viszem tovább. Amolyan félig strukturált interjúkat tervezek, de a legfontosabb kérdésekben mindenképpen a megtervezett vezérfonal alapján fogok haladni, hogy a kapott eredmények minél összehasonlíthatókkal legyenek. Tehát szabadon beszélgetek az alannyal, de ha megakadnak, vagy, ha maguktól nem hozzák szóba, akkor a fizetésre, szabadságra, a felettesek kommunikációjára, a kollégák viselkedésére mindenképpen rákérdezek. Az érzékenyebb témák közül – úgy tervezem -, hogy a nemi különbségtételekre mindenképpen rákérdezek, az ennél érzékenyebb témákat azonban csak akkor érintem, ha a kutatási alanyok spontán említik azokat.

Ezzel a kvalitatív kutatással megpróbálom feltérképezni a gyakori problémákat. Egy kisebb csoport részletesebb megvizsgálásával meg tudom alapozni a kutatást. Az interjúk hagyományos feldolgozása során hasonlóságokat, különbségeket és jellemző eseteket keresek a válaszok között. Ezeket kategóriákba rendezem, és ezután írom meg a kérdőívet, hogy a felfedezett problémák gyakoriságát is megvizsgálhassam.

A kvantitatív kutatásomat a Google Survey-jel hajtom végre. Az itt kapott kiugró értékek vizsgálatára végrehajtok egy újabb interjút egy speciálisan összeválogatott csoporttal. Ehhez írok egy új vezérfonalat, mert itt a konkrét esetekre és problémákra fogok fókuszálni, tehát olyan témákat érintek, ami a kérdőív válaszai alapján nem világosan érthetők vagy épp meglepőek. Itt újabb kérdéseket teszek fel, hogy az okokat is megérthessem, és így egy teljesebb képet kapjak a témáról. Abban bízom, hogy ezzel a módszerrel olyan új részletekre derülhet fény, amit a korábbi kettővel nem fedezhettem fel.

4. A dolgozat várható fejezetei

1. Bevezetés
2. Csoportok
3. Előítélet
4. Sztereotípia
5. Védett tulajdonság
6. Diszkrimináció
7. Törvények
8. Munkahelyi diszkrimináció
9. Diszkrimináció típusai
10. Kivételek
11. Előnyben részesítés
12. Megoldások
13. Egyenlő Bánásmód Hatóság
14. A kutatás bemutatása
15. Kutatási előfeltevések bemutatása
16. A munkahelyi diszkrimináció kutatási előzményeinek bemutatása
17. Kutatási stratégiák bemutatása
18. A vizsgálati minta kiválasztása
19. Interjúk bemutatása
20. Interjúk általi tapasztalataim összegzése
21. Összefoglalás

5. Tervezett felhasználandó irodalom

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

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

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

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

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
ALKALMAZOTT TUDOMÁNYOK EGYETEME

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

ÖSSZEFOGLALÁS

Munkahelyi Diszkrimináció

szakdolgozat címe

Veenstra Jelmer Bence
Hallgató neve
munkarend: Nappali / szak: Emberi Erőforrások

Ahhoz, hogy a diszkriminációt megérthessem, először a csoportok fejlődését, az egyén és a csoport kapcsolatát és a különböző csoportok találkozását vizsgáltam A kollektív tudatban a velünk egy csoportban lévőket hasonlónak tapasztaljuk, míg a másik csoportban lévőket markánsan elválasztjuk magunktól.

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 ta- pasztalat 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.

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 Ebktv. meghatározza a védett tulajdonságokat, a törvény hatályát, a törvény alóli kivételeket és a bizonyítási módokat.

A diszkrimináció az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, amely lehet közvetett, közvetlen, rétegzett, és lehet zaklatás, megtorlás vagy szegregáció jellegű ezért hátrányt szenved. A diszkrimináció áldozata agresszívvá, a szabályokhoz való hozzáálása 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.

1149 Budapest, Buzogány utca 10-12.
Telefon: (+36-1) 469-6600
Fax: (+36-1) 469-6610
www.uni-bge.hu

A hátrányos megkülönböztetés egyik leggyakoribb formája a munkahelyi diszkrimináció. Erről akkor beszélhetünk, ha valaki a munkahelyén valamilyen védett tulajdonsága miatt kerül hátrányos helyzetbe. 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. 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.

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.

Kutatásomat a továbbiakban egyéni interjúkkal vittem tovább. A vírus helyzetre tekintettel a félig strukturált interjúkat online bonyolítottam le. Az interjúalanyokat változatosan válogattam, hogy több oldalról is megérthessem a munkahelyi diszkriminációt jelenségét. A megkérdezettek között volt roma, nő, férfi, anya, alkalmazott, HR-es, középvezető, konfliktuskezelő és jogász is.

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. 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.