

OTDK-dolgozat

2025

**KÁROLI GÁSPÁR REFORMÁTUS EGYETEM
GAZDASÁGTUDOMÁNYI, EGÉSZSÉGTUDOMÁNYI ÉS SZOCIÁLIS KAR**

**AMIRŐL A VEZETŐK HALLGATNAK: MUNKAHELYI
DISZKRIMINÁCIÓ**

**WHAT LEADERS REMAIN SILENT ABOUT: WORKPLACE
DISCRIMINATION**

Baraksó Laura

Konzulens: Dr. Valkó Vivien

Kézirat lezárásának dátuma: 2024. 11. 29.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	1
2. Szakirodalmi áttekintés - A kutatási téma hazai és nemzetközi irányvonalai.....	2
2.1.A diverzitás menedzsment fogalma.....	2
2.2.A sztereotípa fogalma, a diszkrimináció előkapuja.....	3
2.3.A diszkrimináció fogalma.....	4
2.3.1. Pozitív diszkrimináció.....	5
2.3.2. Negatív diszkrimináció.....	5
2.3.3. Nem szerinti diszkrimináció.....	7
2.3.4. Életkor szerinti diszkrimináció.....	8
2.3.5. Szexuális irányultság szerinti diszkrimináció.....	9
2.3.6. Nemzetiség szerinti diszkrimináció.....	10
2.3.7. Egyéb diszkriminációk.....	11
2.4.A szakirodalom összegzése.....	12
2.4.1. Szubjektív álláspont az egyes diszkriminációkról.....	12
3. A kutatás célja.....	14
4. A kutatás módszertana.....	15
5. Kutatási eredmények.....	16
5.1.Kvantitatív módszer – Negatív diszkrimináció.....	16
5.1.1. Demográfiai adatok.....	16
5.1.2. Foglalkoztatás szerinti adatok.....	17
5.1.3. A demográfiai adatok és foglalkoztatás szerinti adatok jelentősége.....	19
5.1.4. A diszkriminációk fajtái és megnyilvánulásai.....	20
5.1.5. Hipotézisvizsgálat, a Likert-skálából kinyert adatok alapján	22
5.1.6. A kitöltők személyes tapasztalatai.....	26
5.2.Kvalitatív módszer – Pozitív diszkrimináció.....	29
5.2.1. Első interjú – Benedek.....	29
5.2.2. Második interjú – Evelin.....	30
5.2.3. Harmadik interjú – Réka.....	31
5.2.4. Összefoglalás, amiben a három interjúalany egyetért.....	32
6. Kutatások összegzése, javaslatok.....	33
6.1.Negatív diszkrimináció.....	33
6.2.Pozitív diszkrimináció.....	34
6.3.A két kutatás összegzése, javaslatok.....	34

1. Bevezetés

A dolgozatom témájának a munkahelyi diszkriminációt választottam, azon belül is azt, hogy az egyes diszkriminációk milyen cselekedetekben nyilvánulnak meg, illetve hogyan hatnak a munkavállalókra. A munkahelyi diszkrimináció témája azért nagyon fontos, mert jelentős hatással van a munkavállalók általános jólétére, a munkahelyi légkörre, illetve a szervezet teljesítményére. A kutatására azért kell időt fordítani, mert segíthet megérteni azokat a folyamatokat, amelyek hátrányos megkülönböztetéshez vezetnek. A megértés pedig lehetőséget teremt arra, hogy hatékonyabb beavatkozások történjenek a megkülönböztetés visszaszorítására.

A dolgozatom témájának mindenképp szerettem volna egy aktuális problémát választani, ugyanis úgy gondolom, hogy muszáj róla újra és újra beszélni, hogy javítani lehessen rajta, akár egyéni, akár társadalmi szinten. Feltételezéseim szerint pedig a diszkriminációról nem beszélnek eleget, nem vizsgálják annak cselekedeti megnyilvánulásait, ezért nagyon sok esetben nem is kezelik őket kellő képen.

A kutatás legfőbb célja az volt, hogy kutatási kérdések feltevésével betekintést nyerjek a munkahelyeken előforduló megkülönböztetésekbe, hogy feltárjam-, miért történnek, és melyek azok a gyakran előforduló sémák, amelyek előfordulnak a megkülönböztetés keretében, hogy a vezetőség ezt mennyire kezeli ezt helyénvalóan, továbbá mit eredményez, ha nem foglalkoznak vele kellőképpen. A kutatás célja továbbá, hogy a fenti kutatási kérdésekre való válaszokkal megoldási javaslatokat tudjak megfogalmazni az érintetteknek, és a megoldási javaslatokkal és a válaszokkal együtt növeljem a tudatosságot, valamint, hogy innovációra ösztönözzek. A kutatáshoz korszerű irodalmakat gyűjtöttem, kutatási kérdéseket és hipotéziseket fogalmaztam meg, amelyek igazolására kvalitatív és kvantitatív vizsgálati eszközöket alkalmaztam. A témakörben való tájékozódást a következő kulcskifejezések segítették: diverzitás menedzsment, sztereotípiák, negatív diszkrimináció, pozitív diszkrimináció, diszkrimináció megnyilvánulásai. A kvantitatív módszer során egy kérdőívet állítottam össze, a kvalitatív módszer során pedig mélyinterjúkat szerveztem.

A tudományos munka feltárja a felvetett kérdéseket, választ szolgál a hipotézisekre és innovációra ösztönöz, ezért releváns lehet mindazok számára, akik érintettek, legyenek munkavállalók vagy vezetők.

2. Szakirodalmi áttekintés – A kutatási téma hazai és nemzetközi irányvonalai

2.1. A diverzitás menedzsment fogalma

A diverzitás egy latin eredetű tudományos kifejezés, ami azt jelenti, hogy sokféleség, és a változatos elemek jelenlétére utal egy adott csoporton vagy egy rendszeren belül. Az Idegen Szavak Gyűjteménye szerint a menedzsment jelentése vezetés, az adott csoport vagy rendszer irányítása. A két idegen szóból már következtethetünk arra, hogy a diverzitás menedzsment a sokféleség irányítását jelenti egy adott csoporton vagy rendszeren belül. A dolgozatomban egy nagyobb rendszert vizsgállok: a munkahelyeket. De miért is van szükség az effajta irányításra egy munkahelyen belül?

A 21.századra jelentősen megváltozott a munkahelyek dolgozóinak összetétele, ami többek közt kiterjed az emberek nemi, életkori, kulturális, faji, szexuális irányultságú, fizikai és szellemi képességek különbségeire (Gonda, 2018). Az emberek a haladó világgal együtt láthatóan egyre nyitottabbá válnak, támogatják egymást, kiállnak az esélyegyenlőségért, kevésbé zárkóznak be, és egyre többen vállalják fel magukat, főleg a fiatalok körében. Ezek az emberek harcolnak a változásért, a társadalmi normák szélesítéséért, azonban a változást sosem könnyű elérni azok körében, akik a saját, esetlegesen zárkózottabb ideológiájukhoz ragaszkodnak személyes vagy nevelési okokból. A változás sok időbe telik, azonban nem lehetetlen, és a munkahelyen belül a hatékony diverzitás menedzsment segíthet abban, hogy bekövetkezessen.

A diverzitás menedzsment célja a munkahelyen belül, hogy a fentebb említett diverzitásokat hatékonyan kezelje, összefogja, segítse megértetni, illetve elfogadtatni az eltérő gondolkodású munkavállalókkal, annak érdekében, hogy a dolgozók elfogadják egymás viselkedését és hatékonyan tudjanak együttműködni (Jenei et al., 2021).

A hatékony diverzitás menedzsmentnek számos pozitívuma van; többek között növeli a különböző háttérű alkalmazottak elkötelezettségét és elégedettségét, fokozza az innovációt és a kreativitást, átfogóbb és újszerű döntéshozatalokhoz-, megoldásokhoz vezethet, szélesebb ügyfélkörbe nyújthat betekintést, javulhat tőle a vállalat hírneve és imázsa, illetve segíthet a harmonikus, méltányos és befogadó munkakörnyezet kialakításában (Thorin, 2024). Ha egy munkahely nem befogadó és nem méltányos, nincs jelen a diverzitás menedzsment, és az alkalmazottak hajlamosak arra, hogy bántsák egymást, vagy más esetben; a vezetőség bántja a

saját alkalmazottjait, a légkör feszültté válik, megromlik, a bántalmazott dolgozók esetében motiváció- és kedvvesztést, valamint önbizalomhiányt okozhat, amik mind romboló hatással lehetnek a munkahely fejlődésére, imázsára, aktivitására és alapvető működésére.

Tehát a hatékony diverzitás menedzsment az alapja annak, hogy a dolgozók ne veszítsék el motiváltságukat, fő célja, hogy különbségeiket ne hátránnyként vagy szégyenként, hanem értékként és erényként élhessék meg önmaguk és a munkahelyük érdekében is. Charles Darwin szavaival élve: „*Ha mindenkit ugyanarra a formára öntenének, nem létezne szépség.*”

2.2. A sztereotípiák fogalma, a diszkrimináció előkapuja

Az Idegen Szavak Gyűjteménye szerint a sztereotípiák egy görög eredetű szó, jelentése; felszínesen általánosító vélemény. Leggyakrabban negatív, ritkábban pozitív vagy semleges elképzelések és előítéletek együttese. A sztereotípiák által kialakult előítéletek legtöbbször a társadalomban lévő elképzeléseket, vagy gyakran ismétlődő tapasztalatokat tükrözik, amik miatt az emberek hajlamosak leegyszerűsíteni és általánosítani másokat, hogy könnyebben megérthessék és kategorizálhassák őket (nonprofitmedia.hu).

A sztereotípiák általában tudattalanul képződnek, szinte „zsigeri ösztönként” él bennünk, de idővel mégiscsak előbukkannak bennünk akár egy mondat, egy gondolat vagy egy futó érzelm erejéig. A sztereotípiákat kifejezhetjük explicit vagy implicit módon. Az olyan sztereotípiák, amelyeket tudatosan használnak és mások által is megfigyelhetők valakinek a viselkedésében, az explicit mód. Az implicit módon megjelenő sztereotípiák tudattalanok, ezáltal nehezebben is észlelhetők, kevésbé ártalmasak, mint az explicit módon kifejezett előítéletek. (Alvarez et al., 2024)

De hogyan kapcsolódik mindez a diszkriminációhoz? Véleményem szerint, a már meglévő, régóta ismert, és explicit módon kifejezett előítéletek a súlyosságuktól és fajtájuktól függően, valamelyest az adott diszkriminációk előkapui lehetnek. Fontos újból megjegyezni, hogy a sztereotípiák lehetnek negatívak és pozitívak, viszont egyik sem ártalmatlanabb a másiknál.

Negatív sztereotípiák, amelyekről a legtöbbször már hallhattak: a nők túlságosan érzelmesek és mindenben hisztiznek, a férfiak lusták és érzelmentesek, a roma származásúak csak lopnak és csalnak, a barna bőrűek agresszívak, az érettségivel nem rendelkező emberek ostobák, a kocsisok alkoholisták, az öregek túlságosan ragaszkodnak a hagyományokhoz, begyöpösödtek, a fiatalok lusták és nem akarnak dolgozni. Ezek a sztereotípiák nagyban

akadályozhatják az előítéletben szereplő emberek lehetőségeit, illetve befolyással lehetnek önbizalmukra is (Appel et al., 2021).

Pozitív sztereotípiák, amelyek, egy munkahelyi környezetben ártalmasnak bizonyulhatnak: a nők gondoskodók és rendezettek, férfiak ezermesterek és logikusak, az érettségivel nem rendelkező emberek valójában intelligensebbek, mint azok, akiknek van bizonyítványuk, a meleg emberek rendkívül kedvesek, az autista emberek nagyon ügyesek a számokban, a fiatalok tele vannak lendülettel és kreativitással, az idősebbek sokkal megbízhatóbbak és ügyesebbek. A pozitív sztereotípiák elvárásokat, ezáltal nyomást gyakorolnak az érintettekre, mert hajlamosak lehetünk arra, hogy elvakítson minket, másnak, jobbnak lássunk egy embert, mint amilyen valójában (Mattavelli et al., 2023).

Bár a sztereotípiák akaratlanul is bennünk vannak, mi döntjük el, hogy hogyan viselkedünk és beszélünk különböző embertársainkkal. Az előítéletek nem mindig ártalmasak, azonban, ha nem vagyunk kellően nyitottak a körülöttünk lévő sokszínű társadalomra, gyakran lehetnek a megkülönböztetés előkapui.

2.3. A diszkrimináció fogalma

Az Idegen Szavak Szótára szerint a diszkrimináció egy latin eredetű szó, jelentése: megkülönböztetés.

Bár, – ahogyan a legtöbb országban –, Magyarországon is igyekeznek jogszabályokkal megnehezíteni a munkahelyi diszkrimináció előfordulását, mégis jelen van. A diszkrimináció mértéke nehezen mérhető, inkább elterjedt, mint nem, de az áldozatok gyakran nem fogják fel, hogy tényleg áldozatok, vagy nem mernek felszólalni az őket érő egyenlőtlen bánásmódról. (Ignác, 2022)

A munkavállalókat több ok miatt is diszkriminálhatják egy munkahelyen belül – legyen az negatív vagy pozitív megkülönböztetés –, például: koruk miatt, nemük miatt, etnikumuk miatt, szexuális irányultságuk miatt, illetve fizikai vagy szellemi korlátozottságaik miatt. A diszkrimináció többféle módon is megjelenhet egy munkahelyen belül: például a bérek közötti különbségben, az előrelépés lehetőségének a hiányában, verbális vagy fizikai bántalmazásban, a munkakörülmények nem megfelelő biztosításában. A diszkrimináció nagyban befolyásolja az adott munkavállaló teljesítményét és lojalitását az adott munkahely felé, illetve fizikai egészségi problémával (magas vérnyomással a stressz miatt), valamint rosszabb egészségügyi állapottal (depresszió, önbizalomhiány) járhat (Xu et al., 2020).

A továbbiakban a diszkriminációk különböző típusairól lesz szó.

2.3.1. Pozitív diszkrimináció

A HR portál a következőképpen fogalmazta meg a pozitív diszkriminációt: a pozitív diszkrimináció hátrányt csökkentő megkülönböztetést jelent, olyan többletjogokat biztosít, amely elősegíti a társadalom egyéb csoportjaihoz hasonló érvényesülés lehetőségét. Ezek a jogok nem mutathatnak túl a társadalom kedvezőbb, vagy előnyösebb helyzetben élő csoportjaira érvényes lehetőségeken.

Azonban mégis elég sokszor előfordul, hogy a pozitív diszkriminációt túlzásokba viszik, és kivételezés, részre hajlás következik be a vezetőség felől (Philips & Jun, 2021). Az illetékesek ezt gyakran nem érzékelik diszkriminációnak, hiszen ők előnyben részesülnek, ha pedig mégis érzékelik, kellemetlen érzés lehet számukra. Azonban azok, akik hátrányba kerülnek a kivételezés miatt, negatív diszkriminációnak élik meg, frusztrációt és motivációvesztést eredményezve.

Hogy a fentieket elkerüljék a cégek, Thomas E. Weisskopf tett néhány javaslatot a saját 2023-as kutatásában: a pozitív diszkrimináció akkor valószínűbb, hogy nettó előnyöket generál, minél inkább megfelel az alábbi feltételeknek: a kedvezményezett közösség viszonylag homogén, tagjai korábban és jelenleg is más közösségek általi rossz bánásmódnak vannak kitéve, és jelentős mértékben alulreprezentáltak a társadalmilag elismert pozíciókban. A pozitív diszkrimináció mértéke nem olyan nagy, hogy az megnehezítené számukra a sikeres teljesítést az előnyösen elérhetővé vált környezetben. A pozitív diszkrimináció kiválasztási folyamata átgondolt, azonosítja azokat az illetékeseket, akik a legnagyobb eséllyel érnének el sikert, ha lehetőséget kapnának. A pozitív diszkrimináció nem teszi a kedvezményezett egyéneket egyértelműen megkülönböztethetővé társaitól.

2.3.2. Negatív diszkrimináció

A negatív megkülönböztetést nehéz elég részletesen definiálni. A hátrányos megkülönböztetés leginkább egy olyan igazságtalan cselekedet, melynek során egy csoportot vagy egy egyént másképp kezelünk, mint másokat, csupán azért, mert különbözik tulajdonságaikban (Ignác, 2022). A munkaerőpiacon belül akkor beszélhetünk hátrányosan megkülönböztető munkáltatói viselkedésről, ha azonos termelékenységű munkaerőt a munkáltatók eltérő módon értékelnek (Kaufman et al., 1991).

A Szegedi Tudományegyetem a közérthetőségi szócikk adatbázisában fejti ki a negatív diszkrimináció típusait, amelyek: közvetlen hátrányos megkülönböztetés, közvetett hátrányos

megkülönböztetés, zaklatás, megtorlás, jogellenes elkülönítés. Van még egy, amit a cikk nem említ, azonban ugyanolyan fontos megemlíteni: az interszekcionális.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésről akkor beszélünk, ha egy adott személyt valamilyen vele összehasonlítható helyzetben lévő személlyel szemben egy vagy több védett tulajdonsága miatt kedvezőtlen bánásmód ér, ami például lehet: neme, faji hovatartozása, nemzetisége, szexuális irányultsága, politikai vagy vallási nézete, illetve életkora miatt.

A közvetett hátrányos megkülönböztetés esetében úgy éri hátrány az illetéket, hogy egy védett tulajdonsága kapcsán nem valósul meg vele szemben a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, de mégis hátrányosabb elbánásban részesül, például; ha az illetékes kerekesszékes, és nem akadálymentesítik számára a munkahelyet.

A zaklatás az emberi méltóságot sértő, bántó, szexuális, agresszív vagy egyéb természetű magatartás, ami az adott személynek egy védett tulajdonságával kapcsolatos, és célja a sértettel szembeni megfélemlítő, ellenséges, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. Például a nők felé intézett sértő, szexuális alapú utalások, a más bőrszínnel rendelkező munkaerők bántása.

Megtorlásról akkor beszélünk, ha valakivel szemben nem érvényesül az egyenlő bánásmód elve, hanem valamilyen hátrányos megkülönböztetés éri, és ez ellen még kifogást is emel, majd az utóbbi hatására, és az ügygel összefüggésben, valamilyen további jogsérelem, fenyegetés éri vagy őt, vagy az eljárásában közreműködő egyéb személyt. Ilyen lehet, amikor az illetékes személy beszél a vezetőséggel a tapasztalt megkülönböztetésről, és ahelyett, hogy a vezetőség kezelné a helyzetet, csak rosszabbá teszi számára.

Jogellenes elkülönítés abban a helyzetben keletkezik, amikor egy védett tulajdonság miatt egy személyt vagy csoportot ésszerű indok nélkül elkülönítenek a velük összehasonlítható helyzetben lévő embertől vagy csoporttól. Például, ha egy munkahelyen a cég a munkavállalókat a koruk alapján különböző helyiségbe ültetik, bár ennek semmilyen ésszerű indoka nincs, és a munkavégzésük nem követeli meg ezt az elkülönítést.

A fenti típusok leírásához a Szegedi Tudományegyetem közérthetőségi szócikk adatbázisának 2024-es cikkét használtam fel. A Szegedi Tudományegyetem a típusok meghatározásához az EBH meghatározásait használta fel.

Interszekcionális megkülönböztetésről akkor beszélünk, ha a diszkriminációnak egyszerre több fajtáját is alkalmazzák úgy, hogy egy bizonyos csoport még súlyosabb hátrányt szenvedjen másoknál. Például egy roma nőt diszkriminálhatnak neme és származása miatt is, kevesebb bért kaphat, mint egy magyar származású, női munkatársa, aki pedig kevesebbet

kaphat, mint egy férfitársa, így a roma nő egyszerre a két bér közötti összeg megkülönböztetését éli át. (Veenstra-Jelmer, 2020)

A következőkben elsősorban a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetésről lesz szó, azon belül is különböző társadalmi csoportokra osztva.

2.3.3. Nem szerinti diszkrimináció

Ha a diszkriminációról beszélünk egy munkahelyen belül, valószínűleg mindenki hallott már a nemek szerinti megkülönböztetésről, azon belül is azokról a fajtákról, amelyek a nőket érintik hátrányosan. A nők már régóta dolgoznak, azonban az őket érő diszkrimináció mégsem látszik csökkenni.

A nem szerinti diszkrimináció egyik legsúlyosabb formája az egyenlőtlen bérek, vagyis; a bérdiszkrimináció. Az Európai Unióban a nők fizetése átlagosan 13%-kal alacsonyabb, mint az ugyanazt a pozíciót betöltő férfi munkatársaiké. Magyarországon ez a szám jelentősen magasabb: 17,3%, több, mint a negyede a férfiak bérének. A számokból is látszik, hogy a bérdiszkrimináció mennyire súlyos és igazságtalan; hisz ugyanazért a munkáért a nők átlagosan majdnem háromnegyed annyit kapnak. Az egyenlőtlen bérek miatt a nők sokkal inkább ki vannak téve a szegénység kockázatának, illetve a nyugdíjuk is jóval alacsonyabb, mint a férfiakénak. (Belyó, 2024)

Fontos azonban megjegyezni, hogy a bérdiszkrimináció nem minden munkahelyen fordul elő, legalábbis nem annyira súlyos mértékben. Minél fejlettebb és korszerűbb politikát folytat egy cég, annál kiegyensúlyozottabbak a bérek közötti különbségek is.

Egy másik megkülönböztetés a különböző pozíciók betöltésében mutatkozik meg. Köztudott, hogy a férfiak hamarabb jutnak magasabb, esetleg vezetői pozícióba – fontos megemlíteni, hogy ennek az oka nem minden esetben a nők felé irányuló diszkrimináció. – A nők gyakran a „gyengébbik” nemnek vannak titulálva, emiatt alacsonyabb rendűnek és kevésbé megbízhatónak találják őket, mint a férfiakat. A kevesebb bizalom a családalapításból is következhet, ami egy régi sztereotípiából, illetve hagyományból alakult ki: családalapításkor a gyermek születése, felnevelése a nőket terheli, hiszen ők mennek szülési szabadságra, majd maradnak otthon évekig a gyerekekkel, és azokban az években, amíg nem dolgoznak, kiesnek a munkahelyi gyakorlatból, „elbutulnak”, amíg a férfiak továbbra is dolgoznak, és törnek előre. (Csóré, 2022)

Bár a mai világban már egyáltalán nem ritka, hogy a nők család mellett is dolgoznak, vagy egyáltalán nem is vállalnak gyereket, illetve, hogy az apák maradnak otthon az újszülöttemel,

a cégek mégis szeretnek egy régi séma miatt kevesebb bizalmat szavazni nekik, ami hátráltatja előrelépésüket a munkahelyen belül.

Mint már említettem, mivel sok esetben a nőket a gyengébbik, alsóbbrendű nemnek titulálják, ezért gyakran előfordul, hogy egy-egy ágazatban, szakmában kiszolgáltatottakká válnak és alulreprezentáltak. Az utóbbi egyre ritkábban fordul elő, azonban még mindig vannak olyan szakmák, amikben nehezebben találnak állást, vagy, ha találnak is, akkor lenézik, esetleg kiközösítik őket. Ilyen szakmák leginkább az építőipar, gépészet, illetve a jogtudományon belül fordulnak elő (Mann, 2020).

Azonban vannak olyan állások, ahol a nők még mindig nem tölthetnek be szerepet a fizikai képességeik miatt, például: Magyarországon jelenleg a tűzoltóságon belül a nők nem lehetnek „hagyományos tűzoltók”, mert genetikailag gyengébbek, kevesebb súlyt bírnak el, mint a férfiak.

A nőket nem csak a fenti megkülönböztetés érheti. Súlyosabb esetben zaklathatják is őket, akár fizikailag vagy verbálisan. A kutatásom későbbi fejezetében az is jól látható majd, hogy nem ritka a szexuális zaklatás sem.

Gyakori, hogy a nemek közti diszkriminációs kutatásokban csak a nőket ért hátrányos megkülönböztetést említik, pedig fontos lenne arról is beszélni, ami a férfiakat is érintheti. A férfiakat ugyanúgy érheti bántalmazás a munkahelyükön belül, legyen az fizikai, szexuális vagy verbális. Furcsának tekinthetik, ha a nők helyett ők szeretnének otthon maradni a gyerekekkel, ami csakugyan a nők esetében tárgyalt régi hagyományokra vezethető vissza. Ha társadalmilag „nőies” szakmában helyezkednek el, ugyanúgy lenézhetik őket, mint azokat a nőket, akik „férfias” helyre mennek dolgozni. Egy szakképzett és tapasztalt férfit előléptetés nélkül hagyhatnak, mert úgy vélhetik, hogy „már elég lehetőséget kapott”. Kizárhatják őket a társasági eseményekről, arra hivatkozva, hogy „kényelmetlenséget okoznak a női munkavállalóknak”. Többet várhatnak el tőlük, mert ők az „erősebbik” nem, ami igazságtalansághoz vezethet velük szemben. (Wylie, 2023)

Összegezve a nőket és a férfiakat egyaránt érintheti hátrányos megkülönböztetés, bár a nők felé intézett diszkriminációt jelentősebbnek tekintik sok esetben.

2.3.4. Életkor szerinti diszkrimináció

Az életkor szerinti megkülönböztetés, csakúgy, mint a nemi alapú megkülönböztetés esetében, kétfelé ágazik. Megkülönböztetjük azokat, akiket fiatalságuk, valamint időskoruk miatt diszkriminálnak.

A legtöbb kutatás ebben a témában az idősebb munkavállalókkal szembeni negatív diszkrimináció okaira fókuszált, aminek hátterében negatív sztereotípiák húzódnak meg az illetékesekkel szemben: kevésbé produktívak, kevésbé motiváltak, kevésbé alkalmazkodóképesek, rugalmatlanok és a változásokkal szemben ellenállnak (Bae & Choi, 2023). Ezért az idősebb embereket hajlamosabbak a vezetők és a kollégák jelentéktelennek vagy befásultnak tekinteni, megtagadják tőlük az előléptetési lehetőségeket, illetve a kiválasztás előtt a fiatalokat előnyben részesítik az interjúk során.

Azonban a fiatalabb munkavállalók is tapasztalnak hátrányos megkülönböztetést a munkahelyükön belül: például az előléptetéseket majdhogynem megtagadják tőlük, a beosztások terén rugalmatlanabbak velük szemben, kevésbé tekintik őket lojálisnak a cégük iránt az idősebb munkavállalóhoz képest, és mivel túl fiatalnak tartják őket bizonyos szerepekhez, kevésbé veszik őket komolyan (Bae & Choi, 2023).

2.3.5. Szexuális irányultság szerinti diszkrimináció

A „hagyományostól” (heteroszexuális) eltérő szexuális irányultságú emberek mindig is jelen voltak a világban, azonban csak mostanában kezdték el többen felvállalni magukat. Egyre több könyv és film szól a különböző irányultságú emberekről érzékenyítés céljából, egyre több azonos nemű embert látunk romantikus körülmények között az utcákon, egyre több transznemű beszél magáról és a tapasztalatairól a médiában. A világnak afelé kellene haladnia, hogy ezt a fajta sokszínűséget elfogadja és megszokja, azonban sajnos még mindig sokat kell fejlődnie ebben. Ez alól Magyarország sem kivétel, sőt, egyike vagyunk a leghomofóbbabb országoknak.

De kik is tartoznak a „hagyományostól” eltérő szexuális irányultságú emberek körébe? Az LMBTQ+ tagjai, akik: leszbikusok, melegek, biszexuálisok, transzneműek és queer-ek. A pluszjelbe beletartoznak az interszexuálisak és az aszexuálisak is (Dévényi, 2023).

Bár az utóbbi években történtek jogi ítélezések az LMBTQ+ munkavállalók védelmére, sokan még mindig hátrányos megkülönböztetést élnek át a munkahelyükön. A LMBTQ+ alkalmazottakkal szembeni diszkrimináció számos formát ölthet, ezek közül a leggyakoribb a zaklatás, azonban a kirekesztés és az elbocsátás is előfordul. A zaklatás megnyilvánulhat feléjük intézett sértő, szexuális alapú viccekben vagy kérdésekben, nem kívánt fizikai érintkezésekben, illetve erőszakkal való fenyegetésben is. A kirekesztés megmutatkozhat társas tevékenységekből, vagy a kapcsolatépítési lehetőségekből való kizárásban, vagy akár fontos megbeszélésekből, esetleg döntéshozatali folyamatokból való

kihagyásban. Ezek az alkalmazottak tapasztalhatnak elbocsátás formájában is diszkriminációt, ami főleg azután következik be, hogy felvállalják magukat a vezetőség és kollegáik előtt. (Ivanovic, 2023)

Az LMBTQ+ munkavállalók nem csak a fenti zaklatást és közvetlen diszkriminációt tapasztalják, hanem az interszekcionális megkülönböztetést is (Pelyhe & Primecz, 2022). Az LMBTQ+ emberek legtöbbször szexuális irányultságuk és nemük miatt is tapasztalhatnak diszkriminációt. Például egy leszbikus vagy transznemű nőt egyszerre kirekeszthetnek irányultsága miatt, illetve még kevesebb pénzt is kaphat neme miatt, mint az ugyanabban a pozícióban lévő férfi munkatársai.

Több kutatásból is kiderült, hogy melyek azok a munkakörök, amelyben a legnehezebb LMBTQ+ munkavállalónak lenni. Ezek a munkakörök: rendőr, pedagógus, illetve leginkább azok a munkakörök, amelyek komoly tanulmányokat igényelnek és a munkavégzés során emberekkel foglalkoznak (Dévényi, 2023). A kutatásokból nem derült ki, hogy miért pont ezek a munkakörök azok, amelyekben az LMBTQ+ emberek nehezebben boldogulnak, azonban személyes véleményem szerint több oka is lehet: az egyik az, hogy a homoszexuális embereket előítéletből gyakran társítják pedofíliával, ezért nem szívesen veszik fel őket olyan munkakörökbe, ahol fiatalabbakkal kell foglalkozniuk. A másik oka az lehet, hogy az LMBTQ+ emberek eltérnek a megszokottól, és akit az ember nem ért meg – és nem is szándékozik megérteni – hajlamos furcsának, ostobának vagy ellenszenvesnek tartani, és akaratlanul is frusztrációt érez a közelében.

2.3.6. Nemzetiség szerinti diszkrimináció

Az egyik leginkább sztereotípiákból kialakult diszkrimináció valószínűleg a nemzetiség szerinti diszkrimináció. A nemzetiség szerinti megkülönböztetés magában foglalja a romák diszkriminációját.

A romák diszkriminációját a munkahelyeken belül nehezebb vizsgálni, ugyanis elég kevesen töltöttek be aktív munkavállalói szerepet. Az 1. táblázatról a 2019-2022-es év közötti roma népesség foglalkoztatási százaléka olvasható ki a 15-64 évesek körében:

<i>1.táblázat: romák foglalkoztatása százalékos elosztásban</i>	2019	2020	2021	2022
Foglalkoztatási arány a roma népesség körében közfoglalkoztatottak nélkül	39,1%	38,7%	40,1%	42,7%
Foglalkoztatási ráta a roma népesség körében	46,3%	45,1%	45,9%	47,3%

Forrás: ksh.hu, saját szerkesztés

A táblázatból kiolvasható, hogy a roma népességnek a fele sem tölt be munkavállalói szerepet. Sajnos frissebb adatot nem találtam, azonban úgy gondolom, hogy 2023-ban és 2024-ben sem érte el az 50%-ot, hiszen az előbbi évek számaiból látszik, hogy legfeljebb 2,6%-kal nőtt a számuk. Szintén a Központi Statisztikai Hivatal honlapjáról: „2021-ben a 15-64 éves roma férfiak 57,8%-a volt foglalkoztatott, a nőknek azonban csak 34,3%-a.”

Az alacsony számoknak négy fő oka van: a diszkrimináció, az iskolázottság alacsony szintje, szegényes lakóhelyek, illetve a munkatapasztalat és az elhelyezkedési lehetőségek korlátozottsága a rendszerváltozást követően. A romák többsége már a munkajelentkezés előszűrésén kiesik. A munkáltatók negatív különbséget tesznek etnikai alapon, sokkal bizalmatlanabbak a roma munkavállalókkal, illetve munkakeresőkkel szemben. A bizalmatlanságuk oka az elterjedt, negatív sztereotípiák lehetnek, miszerint a romák tolvajok, túlságosan szabad szelleműek, csalók, hazugok, alacsony intellektusúak, koszosak, bűdösek és moráltalanok. Ahogy a számokból is kiolvasható, a roma közösségen belül a nők helyzete még rosszabb; őket még alacsonyabb százalékban veszik fel, és interszekcionális diszkriminációban részesülnek nemzetiségük és nemük miatt. (Olasz, 2020)

Összegezve, a romák nagyon alacsony számban foglalkoztatottak, aminek az egyik fő oka a negatív sztereotípia alapú diszkrimináció.

2.3.7. Egyéb diszkriminációk

Az embereket számtalan okból diszkriminálhatják a munkahelyükön. Legyen az a vallási vagy politikai nézetei, mentális betegsége, fizikai korlátozottsága, esetleg külföldi nemzetisége miatt. Fontos megjegyezni, hogy ezek ugyanolyan jelentős és súlyos megkülönböztetések, azonban a kutatásomban a többi diszkriminációhoz képest ezekről kevesebb adatot tudtam kinyerni, ezért nem kaptak külön alfejezetet.

Bár neurodivergens és fizikailag korlátozottak is nagy számban jelen vannak szerte a világon, sajnos nem sok figyelmet fordítanak rájuk. Ezek az emberek rendszeresen szembesülnek diszkriminációval és előítéletekkel mind a munkahelyükön, mind azon kívül. A munkaadók kevésbé mutatnak érdeklődést irántuk, még ha ők képesek is lennének az adott munkakör elvégzésére (Cooper & Mujtaba, 2022; Bjornshagen & Ugreninov, 2021). Ha pedig fel is veszik őket, nem minden esetben biztosítanak nekik alkalmas munkakörülményeket, például; a kerekesszékeseknek vagy látássérülteknek akadálymentes környezetet. Körükben gyakori a zaklatás, a csúfolás, a megalázás és a kinevetés, akár szemtől-szemben, akár a hátuk mögött.

A külföldiek diszkriminációja, csakúgy, mint a romák esetében, nagy valószínűséggel a negatív sztereotípiákból ered. A jelenséget xenofóbiának hívjuk. Ilyen sztereotípia lehet, hogy az arabok terroristák, a kínaiak mindent hamisítanak, a románok buták, a szerbek pedig embereket csempésznek. A Magyarországon letelepedő idegen munkavállalókkal szemben az emberek gyakran bizalmatlanok (Görbe, 2017), ami megmutatkozhat láthatatlan, de érezhető frusztrációban (elkerülésben, kirekesztésben), valamint kibontakozhat gúnyolódásban vagy lenézésben, súlyosabb esetben pedig gyűlöletbeszédben vagy bántalmazásban.

2.4. A szakirodalom összegzése

Az irodalmi áttekintés során próbáltam minél aktuálisabb belföldi és nemzetközi folyóiratcikkeket, illetve közléseket válogatni, amik részletesen írnak a diszkrimináció megjelenéséről, illetve azok fajtáiról. Az irodalmi áttekintés során látszik, hogy az embereket számos eltérő okból kifolyólag különböztethetnek meg; legyen az pozitív, negatív vagy akár semleges. Fakadhat sztereotípiából, bizalmatlanságból, vagy pusztán abból, hogy egyesek idegenül viselkednek számunkra. Azonban fontos hangsúlyozni, hogy a diszkrimináció ellen lehet és szükséges is tenni.

2.4.1. Szubjektív álláspont az egyes diszkriminációkról

Mivel ez egy olyan társadalmi probléma, ami sokakban rejtve marad, mert nem merik kinyilatkoztatni, nehogy hátrányba kerüljenek miatta, ezért úgy gondolom, hogy erről mindenképp fontos saját véleményyt formálni és hangoztatni. A cégeknek mindenképpen törekednie kellene arra, hogy a munkavállalóinak ne a védett tulajdonságaikat nézzék. Törekedniük kellene arra, hogy egy embernek ne a nemét, életkorát, vallását, fizikai vagy

szellemi korlátozottságát, hanem tehetségét nézzék. Bár az LMBTQ+ közösségbe tartozó emberek eltérnek a megszokott identitástól, ők is ugyanolyan emberek érzésekkel és tehetséggel, az eltérőségük sokszínűséget hozhat a munkahelyeken belül, és a cégeknek törekednie kellene arra, hogy ezt a sokszínűséget egészségesen támogassák, ne pedig elszűrjék, illetve semmiképp se alakuljon ki negatív megkülönböztetés ezen személyek tekintetében. A munkahelyeknek félre kellene tenniük az előítéleteiket a roma származásúakkal szemben, és legalább esélyt adni nekik, hiszen egyáltalán nem biztos, hogy a negatív gondolataik, vagy esetleges tapasztalataik igazak lennének az adott munkakeresőre is.

3. A kutatás célja

A kutatás elsődleges célja az volt, hogy a kutatási kérdések és hipotézisek felvetésének segítségével feltárja a munkahelyi diszkrimináció problémájának súlyosságát, illetve, hogy választ szolgáltasson a legfőbb kérdésekre: miből fakad a munkahelyi megkülönböztetés, milyen típusai vannak a diszkriminációnak, az egyes típusok miként, milyen formában, illetőleg milyen cselekedetekben nyilvánulnak meg, a vezetőség milyen mértékben törődik ezzel a felmerülő problémával, és mit eredményez, ha nem foglalkoznak vele kellőképpen.

A fentieket a legaktuálisabb hazai és nemzetközi irodalmi áttekintéssel, szekunder módszerrel vizsgáltam, illetve primer módszerrel, amelynek keretében kvantitatív és kvalitatív kutatást alkalmaztam, illetve hipotézisek felvetésével – amelyeknek megválaszolására a primer munkám segítségével került sor. –

Három hipotézist vetettem fel, amelyekben a következőket vizsgáltam:

- Az egyenlő fejlődési és előléptetési lehetőségek biztosítása és a munkahelyi elégedettség között szignifikáns összefüggés van.
- A munkahelyi elégedettség és a munkahelyi tisztességes, méltányos bánásmód között szignifikáns összefüggés van.
- A diszkrimináció hatékony kezelése és a munkahelyi tisztességes, méltányos bánásmód között szignifikáns összefüggés van.

A hipotézisek összefoglalóan az utolsó kutatási kérdésre szolgáltatnak választ: mit eredményez az, ha munkahelyi diszkrimináció problémájával nem foglalkoznak. Mennyire lesznek elégedettek munkavállalóink, ha az egyenlő fejlődési és előléptetési lehetőségek nincsenek biztosítva? Mennyire lesznek elégedettek a munkavállalóink, ha a munkahelyen nem tiszteljük őket, és nem bánunk velük méltányosan? A legfontosabb pedig az, ha el akarjuk kerülni a munkavállalóink elégedetlenségét, mennyire kell foglalkoznunk az előbbi problémák hatékony kezelésével?

Továbbá a kutatás elemi célja volt az is, hogy a probléma súlyosságának feltárásával, illetve a kérdésekre és hipotézisekre való válaszadással átfogóbb képet nyújtson az összegyűjtött adatok alapján, valamint megoldási javaslatokat tudjon nyújtani nekem, az érintett vezetőknek és jelenlegi, illetve jövőbeni munkavállalóknak.

A kutatás alapvető célja azonban az, hogy a kinyert eredményekkel és javaslatokkal együtt növelje a tudatosságot és innovációra ösztönözzön akár egyéni, akár társadalmi szinten.

4. A kutatás módszertana

A tudományos munka szekunder és primer kutatás egységére épít. A szekunder kutatás alatt célzottan aktuális, illetve olyan szakirodalmakat, folyóiratcikkeket kerestem, amelyekben átfogóan írnak a problémáról, vagy a munkahelyi diszkrimináció egy-egy fajtájáról, ezeken belül is leginkább arra koncentráltam, hogy melyik az az írás, amely nem csak a problémáról beszél, hanem ki is fejtja a probléma gyökerét, illetve, hogy a megkülönböztetés milyen hatással van az érintett munkavállalókra. Először egy pozitív jelenség bemutatásával kezdtem; a diverzitás menedzsmenttel, hogy lehessen azt látni, hogy a megkülönböztetésre lehetne munkahelyeken belül megoldás. Majd a sztereotípiák fogalmának kifejtésével folytattam, utána pedig magával a diszkriminációval foglalkoztam, fokozatosan kifejtve egyes alfejezetekben a különböző típusait és megnyilvánulásait a szakirodalmak segítségével.

A primer kutatásomban a negatív és a pozitív diszkrimináció fogalmát szétválasztottam.

A munkahelyi negatív diszkriminációt kvantitatív módszerrel, kérdőíves felméréssel, illetve a hipotézisek felvetésével vizsgáltam.

A kérdőívben 17 kérdés szerepel, amely tartalmaz: demográfiai adatokra irányuló kérdéseket, a válaszadó preferencia-rendeztetésére irányuló Likert-skálás kérdéseket, több választási lehetőséget nyújtó zárt kérdéseket, illetve egy nyitott kérdést, amely kapcsán a válaszadó kifejthette szubjektív véleményét, tapasztalatait.

A pozitív diszkriminációt kvalitatív módszerrel, mélyinterjú formájában, szűkebb körben vizsgáltam, telefonos interjút szerveztem három olyan ismerőssémmel, akikről tudtam, hogy átértékelték már illetékesként vagy nem illetékesként ezt a fajta megkülönböztetést, ők pedig megosztották velem tapasztalataikat és véleményüket a téma kapcsán.

A kutatások során bepillantást nyerhettem az adott megkülönböztetések típusaiba, átfogó képet kaptam arról, hogy miben nyilvánulhatnak meg, milyen érzéseket keltenek az illetékes munkavállalókban, valamint arról, hogy a vezetőség mit tesz a probléma ellen.

5. Kutatási eredmények

5.1. Kvantitatív módszer – Negatív diszkrimináció

A negatív diszkriminációt kérdőív formájában, kvantitatív módszerrel vizsgáltam. A kérdőívet 2024.10.03-án hoztam létre, 2024.11.14-én zártam le, összesen 142 fő töltötte ki. A kérdőívben tisztáztam, hogy a kitöltés teljesen anonim, és a begyűjtött válaszok csak adatként fognak szerepelni a kutatásomban, kivéve a tapasztalatok esetén, ahol átemeltem a segítőkész kitöltők válaszait átirat formájában. A kérdőívet megosztottam egyetemi társaim és a családom körében, a saját közösségi média oldalamon, ahonnan továbbította pár ismerősöm, illetve a konzulensemnel, aki szintén készségesen segített kitöltőket halászni a saját munkahelyi körében. A kérdőívből kinyert adatok nem reprezentatívak, mivel a kutatás során nem véletlen mintavételi technika lett alkalmazva, illetve a demográfiai adatok eltérnek a KSH szerinti lakosság demográfiai összetételétől.

5.1.1. Demográfiai adatok

A demográfiai adatokra irányuló kérdéseket a 2. táblázat szemlélteti. A táblázatból több jelentős demográfiai adat is kiolvasható, mint a nem, életkor, település típusa, illetve a legmagasabb iskolai végzettségi szerinti százalékos eloszlás.

2.táblázat: Demográfiai adatok százalékos elosztása (n=142)		Százalék (%)	Fő (db) (n=142)
Nem	Férfi	23,9	34
	Nő	73,2	104
	Egyéb	2,8	4
Életkor	20 és alatt	19	27
	21-30	51,4	73
	31-40	7	10
	41 és felett	22,6	32
Település típusa	Főváros	38,7	55
	Megyei jogú város	12	17
	Város	35,2	50
	Egyéb	14,1	20

Legmagasabb iskolai végzettség	Általános iskola	0,7	1
	Érettségi	66,2	94
	Főiskola/alapképzés	24,6	35
	Alapképzésnél magasabb	8,5	12

Forrás: kérdőíves felmérés alapján (2024), saját szerkesztés

A nemek százalékos eloszlásában látható, hogy a nők többségben vannak – összesen 104 fő a 142-ből –, amíg a férfiak kisebbségben, a magukat „egyébnek” valló emberek pedig aránytalanul kevesen vannak, a kérdőív eredményeinek tekintetéből alulreprezentáltak.

Az életkor aránylag széles skálán mozog, jelentős számú kitöltő 20 éves vagy fiatalabb, valamint harminc feletti, azonban a legjelentősebb százalék, a 142 főnek több, mint a fele, 21 és 30 év között van, ami amiatt lehet, hogy a közösségi oldalamon többségében velem egykorúak látják a bejegyzéseimet.

Település típusa szerint is vegyes kitöltőket kaptam, többen a fővárosban vagy más városban élnek, kisebbségben pedig a megyei jogú városokban, illetve egyéb – község, falu, tanya – településeken élnek.

A legmagasabb iskolai végzettségből kiolvasható, hogy a kérdőívet 1 általános iskolai, valamint 12 alapképzésnél magasabb képzettségű ember töltötte ki, sokaknak van főiskolai vagy alapképzés diplomája, illetve azok vannak többségben, akik jelenleg érettségivel rendelkeznek (középiskolából, szakközépiskolából vagy technikumból).

5.1.2. Foglalkoztatás szerinti adatok

A foglalkoztatással kapcsolatos kérdésekkel a következőket mértem fel: a munkatapasztalatot éveken, a foglalkoztatási formákat, a foglalkoztatás típusait, illetve a különféle ágazatokat. Az ágazatokat egy külön kördiagramon szemléltettem, ugyanis túl részletes ahhoz, hogy táblázatba foglaljam. A 3. táblázat az első három kérdésre adott válaszokat foglalja össze:

		Százalék (%)	Fő (db) (n=142)
Munkatapasztalat	1 évnél kevesebb	22,5	32
	1-5 év	40,8	58
	5-10 év	12,7	18
	10-15 év	2,8	4

3. táblázat: Foglalkoztatási adatok százalékos eloszlása (n=142)

	15 évnél több	21,1	30
Foglalkoztatás típusa	Kék galléros (fizikai foglalkoztatott)	36,6	52
	Fehér galléros (szellemi foglalkoztatott)	63,4	90
Foglalkoztatás formája	Teljes munkaidős alkalmazott	50,7	72
	Részmunkaidős alkalmazott	12	17
	Diákmunka	29,6	42
Foglalkoztatás formája	Gyakornoki munka	3,5	5
	Egyéni vállalkozó	2,1	3
	Egyéb	2,1	3
Havi nettó jövedelem	149.999 forint alatt	23,2	33
	150.000-299.999 forint	30,3	43
	300.000-499.999 forint	24,6	35
	500.000-599.999 forint	11,3	16
	600.000 forint felett	10,6	15

Forrás: kérdőíves felmérés alapján (2024), saját szerkesztés

A munkatapasztalat vegyesen oszlik meg: jelentős számban vannak azok a kitöltők, akiknek 1-5 év közötti tapasztalatuk van, illetve azok, akiknek 1 évnél kevesebb. Kisebbségben vannak azok, akiknek 10-15 év közötti tapasztalatuk van, azonban a 15 évnél több tapasztalattal rendelkezők többen vannak, mint összesen azok, akik 5-15 évnyi tapasztalattal rendelkeznek. Ez az utóbbi valószínűleg a demográfiai adatokon belül legmagasabb iskolai végzettségre rákérdező kérdéshez viszonyítható, ahol láttuk, hogy a válaszadók közül többségben vannak azok, akik csak érettségivel rendelkeznek. Ha nem mentek továbbtanulni, az megmagyarázza a korai munkakezdést, és azt, hogy a kitöltők közül miért rendelkeznek jelentős számban 15 évnél több munkatapasztalattal.

A foglalkoztatás típusánál látható, hogy többségben vannak azok, akik szellemi foglalkoztatottak; fehér gallérosok, azonban sok olyan foglalkoztatott kitöltő is válaszolt, akik fizikai munkát végeznek, tehát kék gallérosok.

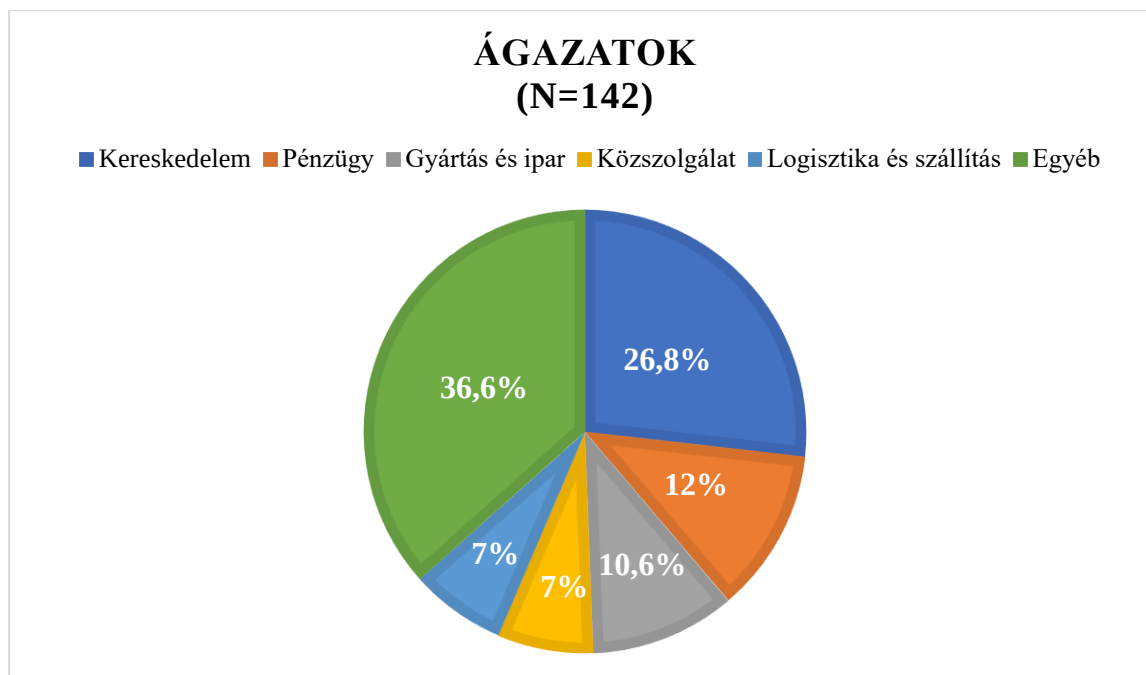
A foglalkoztatás formájában megoszlanak a kitöltők, azonban látszik, hogy a legtöbben jelenleg teljes munkaidős foglalkoztatottak. Az „egyéb” válaszlehetőségen belül azok vannak, akik külsős munkavállalók, illetve egyszerre több foglalkoztatási formát töltenek be.

A havi nettó jövedelem alapján mutatható ki a legszínesebb skála. Az 500 ezer forint felett kereső munkaerők nem sokkal vannak lemaradva azoktól, akik 149.999 forint alatt keresnek – és feltételezéseim szerint leginkább munkanélküliek, vagy olyan diákok, akik csak

részmunkaidőben vagy diákmunkában dolgoznak –, a 150ezer és az 500 ezer forint közötti réteg azonban arányaiban megoszlik.

A 1.kördiagram az ágazat szerinti eloszlást szemlélteti:

1.ábra: Kördiagram, ágazat szerinti százalékos eloszlás



Forrás: kérdőíves felmérés alapján (2024), az eredményekből kinyert kördiagram

Az ágazatot taglaló kérdés a legszínesebb az összes közül. A 4.ábrán látszik, hogy a kitöltők különféle szektorokban helyezkedtek el: kereskedelem, pénzügyben, gyártás és iparban, logisztika és szállításban, közszolgálatban. Az egyéb kategóriában számos más iparágat jelöltek, amelyek az ábrán nem szerepelnek külön. Az egyéb kategóriában összesen 24 válasz született, közöttük: jog, kreatív ipar, vendéglátás, HR, oktatástechnológia, élelmiszeripar stb.

5.1.3. A demográfiai adatok és foglalkoztatás szerinti adatok jelentősége

A demográfiai adatok és foglalkoztatás szerinti adatok jelentőségét a sokszínűségük adja. Bár látszólag nem függenek össze a diszkriminációval, mégis van átfedés. Az adatok többségében sokszínűek, akár elhelyezkedésről, berről, foglalkoztatásról vagy ágazatról beszélünk. A sokszínűség pedig arra enged következtetni, hogy bárhol is dolgozzon az ember,

bármennyit is keressen, bárhol is helyezkedjen el, a diszkrimináció mindenhol előfordul, nem válogat. Az utóbbi kijelentést a következő (5.1.4.) alfejezetben bizonyítom.

5.1.4. A diszkriminációk fajtái és megnyilvánulásai

A további kérdésekben arra voltam kíváncsi, hogy a diszkriminációknak mely típusai és azok hogyan nyilvánulnak meg a kitöltők munkahelyén. A kitöltők itt több válaszlehetőséget is megadhattak, illetve saját tapasztalataikat is beleírhatták. A típusokat a 4. táblázat szemlélteti:

4.táblázat: Diszkrimináció típusai százalékos elosztása (n=142)

Diszkrimináció típusai, alapjai	Százalék (%)	Fő (db)
Nem érte megkülönböztetés	35,2	50
Nemi	33,8	48
Szexuális orientáció vagy nemi identitás	7,7	11
Életkori	40,2	57
Fizikai vagy mentális korlátozottság	4,9	7
Etnikai hovatartozás	4,9	7
Szimpátia	2,8	4
Egyéb	7	10

Forrás: kérdőíves felmérés alapján (2024), saját szerkesztés

A 4. táblázat adataiból kiolvasható, hogy a kitöltők közül kisebbségben vannak azok, akiket sosem ért negatív megkülönböztetés. A nem megkülönböztetettek száma ugyan nagynak tűnik, azonban a megkülönböztetettek összegéhez képest jelentősen kevés.

A 4.táblázatból kiolvasható, hogy a legtöbb kitöltőt az életkora alapján diszkriminálták. Az életkor ketté ágazott a kérdőívben, külön kérdeztem rá a fiatal és az idősebb kori diszkriminációra, amit az 5. táblázatban szemléltetek. A nemi alapú diszkriminációt is jelentős számban jelölték meg a kitöltők, és ugyanúgy, mint az életkori megkülönböztetés esetében, ezt is kettéválasztottam női és férfi diszkriminációra, amit a 6. táblázatban szemléltetek. Az egyéb válaszcsoportba a következők kerültek: pályakezdő, tudás, politikai identitás, vallás, illetve külső forrás alapú diszkrimináció, ahová a kitöltő azt írta, hogy a vevők különböztették meg, valószínűsíthetően kereskedelemben dolgozik.

Az 5.táblázatban az két életkortípus – fiatalok, illetve idősebbek – megkülönböztetésének százalékos eloszlása látható:

5.táblázat: Életkor alapú diszkrimináció százalékos eloszlása (n=142)

Életkor alapú diszkrimináció	Százalék (%)	Fő (db)
Fiatalabb válaszadók	31	44
Idősebb válaszadók	9,2	13

Forrás: kérdőíves felmérés alapján (2024), saját szerkesztés

Az 5.táblázatból kiolvasható, hogy a fiatalabb válaszadók közül 44 főt érte már életkor alapú diszkrimináció. A demográfiai adatokból leolvasható, hogy 20 év alatt és 30 év között 100 fő töltötte ki a kérdőívet, ami azt jelenti, hogy ebből a 100 főből körülbelül 44%-ot ért már életkor alapú diszkrimináció. 41 életkor felett 32 fő töltötte ki a kérdőívet, amiből az feltételezhető, hogy az idősebb válaszadók közül 41%-ot ért már életkor alapú diszkrimináció.

A 6.táblázat a nők és férfiak közötti negatív diszkrimináció százalékos elosztását szemlélteti:

6.táblázat: Nemi alapú diszkrimináció százalékos elosztása (n=142)

Nemi alapú diszkrimináció	Százalék (%)	Fő (db)
Nők	29,6	42
Idősebb válaszadók	4,2	6

Forrás: kérdőíves felmérés alapján (2024), saját szerkesztés

A 6. táblázatból kiolvasható, hogy a nőket aránylag több nemi alapú diszkrimináció érte, mint a férfiakat. A számokat számottevően befolyásolhatta, hogy jelentősen több nő töltötte ki a kérdőívet, mint férfi. Összesen 104 nő töltötte ki a kérdőívet, amiből 42 főt diszkrimináltak már a neme miatt, ami a 104 főből összesen 40%. 32 férfi töltötte ki a kérdőívet, akikből 6 főt már diszkrimináltak a neme miatt, ami összesen 19%.

A 7.táblázat a diszkrimináció megnyilvánulásait szemlélteti:

7.táblázat: A diszkrimináció megnyilvánulásai (n=142)

Diszkrimináció megnyilvánulásai	Százalék (%)	Fő (db)
Nem érte megkülönböztetés	29,6	42
Alacsonyabb bér	20,4	29
Nehezebb fejlődési lehetőségek	27,5	39
Verbális zaklatás	22,5	32

Fizikai bántalmazás	1,4	2
Szexuális alapú sértő viccek	16,2	23
Nem vették komolyan	39,4	56
Megfelelő munkakörülmény nem biztosítása	21,8	31
Egyéb	2,1	3

Forrás: kérdőíves felmérés alapján (2024), saját szerkesztés

A 7. táblázatból kiolvasható, hogy kisebbségben maradtak azok, akiket nem ért megkülönböztetés. A legmagasabb százalékban a kitöltőket nem vették komolyan, illetve nehezebb fejlődési lehetőségeket kaptak. Bár a fizikai bántalmazásra nem számítottam a kérdőív elkészítése során, sajnos mégis bejelölték ketten. Az egyéb válaszlehetőségek, amiket a kitöltők maguk írtak: az idősebb kollégák munkáját is nekik kellett elvégezniük, fizikai munka során inkább férfiakat kerestek, valamint külső forrásból, vevőktől kapott diszkriminációt a válaszdó.

A 4-7. táblázatok bizonyítják a fentebb alfejezetben (5.1.3.) tárgyalt állítást, miszerint a foglalkoztatott bárhol dolgozik, illetve bármennyit is keressen, a diszkrimináció mindenhol jelentős probléma.

5.1.5. Hipotézisvizsgálat, a Likert-skálából kinyert adatok alapján

Mivel az adatok normális eloszlásból származnak, így paraméteres statisztikai próbát alkalmaztam az általam lejjebb megfogalmazott hipotézisek tesztelésére. A hipotézisekhez kötődő változók közötti kölcsönös kapcsolat kimutatására Pearson-féle korrelációselemezést végeztem. A korrelációs együttható, vagyis az r $-1;1$ közötti értéket vehetett fel. Az érték minél közelebb volt az 1-hez, annál erősebb pozitív irányú kapcsolatról volt szó. A p értéke a szignifikanciaszintet jelöli, amelynek eleget kellett tennie a $p < 0,05$ feltételnek.

A H_1 hipotézis kapcsán a munkahelyi elégedettség és az egyenlő fejlődési és előléptetési lehetőségek biztosítása változók közötti kapcsolat meglévőségét elemeztem. A hipotézis a következő: *H_1 : Az egyenlő fejlődési és előléptetési lehetőségek biztosítása és a munkahelyi elégedettség között szignifikáns összefüggés van.* A H_1 vizsgálat eredményét a 8. táblázat szemlélteti:

8.táblázat: H1 hipotézis igazolása (n=142)

Milyen mértékben jellemző, jelenlegi vagy előző munkahelyén, hogy a fejlődési és előléptetési lehetőségek minden munkavállaló számára egyenlően biztosítottak? (Kérem, választ 1-től -5ig terjedő skálán jelölje, ahol 1-egyáltalán nem, 5-teljes mértékben opciókat jelöli!)			
Milyen mértékben elégedett mostani munkahelyével? (Ha jelenleg nem dolgozik, jelölje annak alapján, ahol ezelőtt elhelyezkedett!) (Kérem, választ 1-től 5ig terjedő skálán jelölje, ahol 1-egyáltalán nem, 5-teljes mértékben opciókat jelöli!)	Pearson Correlation	1	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	142	142

Forrás: kérdőíves felmérés alapján (2024), saját szerkesztés

A H1 statisztikai próba alapján érvényesül a $p < 0,05$, miszerint a vizsgált változók között statisztikai összefüggés mutatható ki. Az $r = 0,617^{**}$, ami jelentős intenzitású pozitív irányú kapcsolatra utal. A statisztikai próba alapján megállapítható, hogy a fejlődési és előléptetési lehetőségek szempontjából való egyenlő bánásmód pozitívan befolyásolja a munkával való elégedettséget. Ebből kifolyólag H1 hipotézist elfogadtam és a nullhipotézist elutasítottam.

A H2 hipotézis kapcsán a munkahelyi elégedettség és a munkahelyi tisztességes, méltányos bánásmód változók közötti kapcsolat meglétét elemeztem. A hipotézis a következő: H2: *A munkahelyi elégedettség és a munkahelyi tisztességes, méltányos bánásmód között szignifikáns összefüggés van.* A H2 vizsgálat eredményét a 9. táblázat szemlélteti:

9.táblázat: H2 hipotézis igazolása (n=142)

Milyen mértékben értékelné, jelenlegi vagy előző munkahelyén a kollégák közötti bánásmód tiszteletteljességét és méltányosságát? (Kérem, választ 1-től 5ig terjedő skálán jelölje, ahol 1-egyáltalán nem, 5-teljes mértékben opciókat jelöli!)			
Milyen mértékben elégedett mostani munkahelyével? (Ha jelenleg nem dolgozik, jelölje annak alapján, ahol ezelőtt elhelyezkedett!) (Kérem, választ 1-től 5ig terjedő skálán jelölje, ahol 1-egyáltalán nem, 5-teljes mértékben opciókat jelöli!)	Pearson Correlation	1	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	142	142

Forrás: kérdőíves felmérés alapján (2024), saját szerkesztés

A H2 statisztikai próba alapján érvényesül a $p < 0,05$, miszerint a vizsgált változók között statisztikai összefüggés mutatható ki. Az $r = 0,540^{**}$, ami jelentős intenzitású pozitív irányú kapcsolatra utal. A statisztikai próba alapján megállapítható, hogy a munkahely tisztességes, méltányos bánásmódja befolyásolja a munkahelyi elégedettséget. Ebből kifolyólag H2 hipotézist elfogadtam.

A H3 hipotézis kapcsán a diszkrimináció hatékony kezelésének és a munkahelyi tisztességes, méltányos bánásmód változók közötti kapcsolat meglévőségét elemeztem. A hipotézis a következő: *H3: A diszkrimináció hatékony kezelése és a munkahelyi tisztességes, méltányos bánásmód között szignifikáns összefüggés van.* A H3 vizsgálat eredményét a 10.táblázat szemlélteti:

10.táblázat: H3 hipotézis igazolása (n=142)

Milyen mértékben értékelné, jelenlegi vagy előző munkahelyén a kollégák közötti bánásmód tiszteletteljességét és méltányosságát? (Kérem, választ 1-től 5ig terjedő skálán jelölje, ahol 1-egyáltalán nem, 5-teljes mértékben opciókat jelöli!)			
Amennyiben negatív megkülönböztetés (diszkrimináció) lép fel (lépett fel) jelenlegi vagy előző munkahelyén, mit gondol, mennyire kezeli/kezelte hatékonyan a vezetés? (Kérem, választ 1-től 5ig terjedő skálán jelölje, ahol 1-egyáltalán nem, 5-teljes mértékben opciókat jelöli!)	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	142	142

Forrás: kérdőíves felmérés alapján (2024), saját szerkesztés

A H3 statisztikai próba alapján érvényesül a $p < 0,05$, miszerint a vizsgált változók között statisztikai összefüggés mutatható ki. Az $r = 0.521^{**}$, ami jelentős intenzitású pozitív irányú kapcsolatra utal. A statisztikai próba alapján megállapítható, hogy a diszkrimináció hatékony kezelése befolyásolja a munkahely tisztességes, méltányos bánásmódját. Ebből kifolyólag H3 hipotézist elfogadtam és a nullhipotézist elutasítottam.

A hipotézisek beigazolódtak.

Az egyenlő fejlődési és előléptetési lehetőségek biztosítása és a munkahelyi elégedettség között szignifikáns összefüggés van. A diszkrimináció megnyilvánulásai táblázatban (7.táblázat) pedig látható volt, hogy az egyenlő fejlődési lehetőségek és előléptetési lehetőségek problémája súlyos számot mutattak. Ezért a kutatás céljai fejezetben arra a kérdésre, hogy mennyire lesznek elégedettek a munkavállalóink, ha az egyenlő fejlődési és előléptetési lehetőségek nincsenek biztosítva, a korrelációelemzésből bizonyítható a válasz; miszerint egyáltalán nem lesznek azok. A korrelációelemzés bizonyítja, hogy minél egyenlőbben bánt a cég a munkavállalóival, annál elégedettebbek lesznek.

A munkahelyi elégedettség és a munkahelyi tisztességes, méltányos bánásmód között szignifikáns összefüggés van. A diszkrimináció megnyilvánulásai táblázatban (7.táblázat) látható volt, hogy összességében jelentősen magas azoknak a száma, akik alacsonyabb bért

kaptak, akiket nem vettek komolyan, akiket verbálisan, fizikailag, vagy szexuális alapú sértő viccekkel diszkrimináltak. Ezért a kutatás céljai fejezetben arra a kérdésre, hogy mennyire lesznek elégedettek a munkavállalóink, ha a munkahelyen nem tiszteljük őket, és nem bánunk velük méltányosan, a korrelációelemzésből bizonyítható a válasz; miszerint egyáltalán nem lesznek azok. A korrelációelemzés bizonyítja, hogy minél tisztességesebben és méltányosabban bánunk munkavállalóinkkal, annál elégedettebbek lesznek.

A diszkrimináció hatékony kezelése és a munkahelyi tisztességes, méltányos bánásmód között szignifikáns összefüggés van. Csakugyan, mint a fenti megállapításokban, a diszkrimináció megnyilvánulásai táblázatban (7.táblázat), látható volt, hogy összességében jelentősen magas azoknak a száma, akik alacsonyabb bért kaptak, akiket nem vettek komolyan, akiket verbálisan, fizikailag, vagy szexuális alapú sértő viccekkel diszkrimináltak. Ezért a kutatás céljai fejezetben arra a kérdésre, hogy ha el akarjuk kerülni a munkavállalóink elégedetlenségét, mennyire kell foglalkoznunk az előbbi problémák hatékony kezelésével, a korrelációelemzésből bizonyítható a válasz; mindenképp foglalkoznunk kell vele. A korrelációelemzés bizonyítja, hogyha a diszkriminációt hatékonyan kezelik, akkor a munkahelyen tisztességes és méltányos bánásmódban fognak részesülni a munkavállalóink, aminek következtében pedig elégedettek lesznek a munkahelyükön.

Azonban a 7.táblázat számai alapján látható, hogy jelenleg nem sokan lehetnek elégedettek munkahelyükkel.

5.1.6. A kitöltők személyes tapasztalatai

Az utolsó kérdésben a válaszadókat szabadon eldönthető formában arra kértem, hogy osszák meg velem konkrét tapasztalataikat a téma kapcsán. Összesen 27 válasz érkezett, amelyekből kiválasztottam az összes olyat, amely releváns tapasztalatokat tartalmaz a negatív diszkriminációval kapcsolatban, ezeket pedig csoportokba rendeztem. Továbbiakban a válaszok átirata olvasható.

A 11.táblázat a női, nemi diszkriminációt és szexuális zaklatás megnyilvánulásait szemlélteti együtt, a beérkezett válaszok átirata alapján:

11.táblázat: női, nemi diszkrimináció és szexuális zaklatásra utaló diszkrimináció tapasztalatok

Női, nemi diszkrimináció és szexuális zaklatásra utaló diszkrimináció (összesen 7 válasz)
• Az előző munkahelyeim egyikén több felettesem is rendszeresen szexuális utalásokat tettek nekem. • Gyakran intéztek felém szexuális utalásokat és vicceket, valamint a főnököm gyakran megérintett zavaró módon. • Fiatal nő vagyok, így az idősebb vendéglátásban dolgozó munkatársaim gyakran intéztek felém szexuális alapú vicceket, melyek erősen túlestek egy lélektani határon. A főnökséget nem érdekelte, „hisztinek” titulálták. • A munkahelyemen tudok arról, hogy a női munkatársamat illették már szexuális alapú sértő viccekkel. A főnöke nem tett semmit. • Előző munkahelyemen a negatív megjegyzéseket, zaklatás határát súroló esetekben semmilyen előrelépés nem történt. • Egy-két kolléga rendszeresen megjegyezte, hogy az adott alkalmazás, amit fejlesztettünk, azért nem működik, mert egy NŐ fejlesztette egyedül. • Nőként tény, hogy sokkal nehezebb egy munkahelyen.

Forrás: kérdőíves felmérés alapján (2024), saját szerkesztés

A 11.táblázatban látható válaszadók többségében (7-ből 5 fő) kiemelik azt a tényt, hogy a főnökség nem tett semmit, vagy rosszabb esetben; a főnök maga volt az, aki zaklatta az alkalmazottját. 7 nő osztotta meg velem a tapasztalatát a 42-ből (6.táblázat).

A 12.táblázat az életkori diszkriminációt és a komolyan vétellel összefüggő problémákat szemlélteti együtt, a beérkezett válaszok átirata alapján:

12.táblázat: életkori diszkrimináció és komolyan vétellel lévő diszkrimináció tapasztalatok

Életkori diszkrimináció, illetve komolyan vétellel lévő problémák (összesen 6 fő)
• Idősebb munkatársaim nem vesznek komolyan. • A próbanapjaimon és végül a munkahelyemen is sokan megjegyezték, hogy fiatal vagyok és még pályakezdő, emiatt sokszor úgy gondolták, hogy velem megcsináltathatják azt a munkát, amihez nekik már nincs kedvük. • Kereskedelembe dolgozom, a vevőktől gyakran ért diszkrimináció a korom miatt, amit egyenlővé tettek azzal, hogy nem értek a munkámhoz.

- Árufeltöltőként dolgozom részmunkaidős állásban, egyetem mellett. Jelentősen érezhető a menedzsereken a felsőbb menedzserek elnyomása, illetve hangulatuktól függ, hogy mennyire vesznek emberszámba minket.
- Jelenlegi munkahelyemen jelentős probléma, hogy nem vesznek komolyan.
- A vezetők elvárták tőlem az olyan feladatok teljesítését, amelyet nem tudtam megoldani egyedül, és kevés instrukciót is adtak hozzá. Amikor elkészültem a feladattal, az nem volt megfelelő nekik.

Forrás: kérdőíves felmérés alapján (2024), saját szerkesztés

A 12.táblázatban lévő válaszokból kiolvasható, hogy többségében válaszoltak azok, akiket fiatalságuk miatt diszkrimináltak, őket pedig gyakran a saját felsőbb vezetőik vagy idősebb munkatársaik különböztették meg.

Egy válasz érkezett, amelyben a kitöltő részletesen írt a munkahelyén átélt diszkriminációról. Akár a nemi-, vagy életkoralapú diszkrimináció közé is sorolhattam volna, azonban a válaszadót nem csak egy vagy kettő, hanem több megkülönböztetés is érte különféle okokból. Az érintett egy fiatal nő, aki egy cukrászműhelyben dolgozott, ahol a kezdetektől fogva diszkriminatív bánásmódban részesült. Több hónapra keresztül ugyanazt a monoton munkát ismételtették vele, illetve olyan feladatokat is rábíztak, ami nem volt a munkaköri leírásában (pl. reggel és délben neki kellett mindenkinek kávéját főznie a vásárlótérben, ami gyakran a félórás ebédszünetének rovására ment, valamint megfelelő védőruházat nélkül kellett feltakarítani és mosogatni a mosogató- és takarítónő helyett, illetve egy idősebb műszakvezető rendszeresen arra kérte a kora miatt, hogy végezze el helyette a nehéz fizikai munkákat, emeljen nehéz tárgyakat vagy dolgozzon a hűtőkamrában). A munkatársai sokszor kritizálták, amikor azt hitték, hogy a válaszadó nem hallja őket, illetve munkáját folyamatosan ellenőrizték, és ha valamit helytelenül csinált, kiabáltak vele. Egy idősebb férfi kollégájával kezdetekben jól kijött, de a férfi később szexuálisan nyilvánult meg a válaszadó előtt (pl. gyakran megérintette illetlen helyen). Bár a válaszadó mindezt jelezte a vezetőség felé, érdemi megoldás nem született a problémákra. A válaszadó a munkahelyi stressz következtében sokszor sírva ment haza, és mindent megtett annak érdekében, hogy minél többször el tudja kerülni munkatársait.

Bár a 142 kitöltő közül csak egy válaszadó írt ennyire részletesen az őt érintett megkülönböztetésről, biztos vagyok benne, hogy többen vannak, akik a választ olvasva magukra ismernek.

5.2. Kvalitatív módszer – Pozitív diszkrimináció

A pozitív diszkriminációt kvalitatív módszerrel, mélyinterjú formájában vizsgáltam. A mélyinterjúkon három ismerősöm vett részt. Az interjúk három különböző napon zajlottak le; az első 2024.11.10-én, a második 2024.11.12-én, a harmadik pedig 2024.11.13-án. Az interjúalanyokat előzetesen tájékoztattam a kutatás céljáról, továbbá beleegyezésüket kértem személyes adataik kutatásomhoz való felhasználáshoz. A beszélgetéseket rögzítettem és lejegyztettem, annak érdekében, hogy a kérdéseket mélyrehatóan tudjam elemezni. A kérdések mindhárom személy esetében ugyanazok voltak. Az első két kérdés kapcsán az interjúalanyok bemutatkoztak, valamint megosztottak a vállalatról néhány információt, amelynél dolgoztak vagy jelenleg is dolgoznak. Ezt követően két kérdés a munkahelyi pozitív diszkriminációt taglalta, majd az interjúalanyok szubjektív véleményét és munkahelyi tapasztalatait fejtegette a vizsgált probléma kapcsán.

Fontos kiemelnem, hogy a három személyt a tapasztalataik szerint válogattam ki, nem szerettem volna, hogy ismétlődő séma legyen a kutatásban. Eredetileg csupán a negatív diszkriminációt szerettem volna megvizsgálni, azonban úgy éreztem, hogy ez kevés lenne, hiszen sokakat különböztetnek meg pozitívan, illetve tapasztalhatják, hogy körülöttük mások különleges bánásmódban részesülnek, aminek hatására ők hátrányba kerülnek.

5.2.1. Első interjú – Benedek

Az első interjú Benedekkel zajlott le. Fontos megjegyezni, hogy ebben az interjúban Benedek volt az, akit pozitívan különböztettek meg, ezért erről a tapasztalatról beszélt nekem.

Benedek 23 éves, és a kutatásom keretében fontos tudni róla, hogy az LMBTQ+ tagja homoszexuális férfiként. Benedek a jelenlegi munkahelye előtt egy multinacionális kávéházláncban dolgozott felszolgálóként, ami főleg a fiatalok körében ismert.

Benedeknél a pozitív diszkrimináció interszekcionális megkülönböztetésként volt jelen. Először arról mesélt nekem, hogy a főnöke az önéletrajza alapján azt hitte róla, hogy egy heteroszexuális férfi, és emiatt vette fel, mert mindenképp férfiakkal akarta bővíteni a csapatát. Másodszor arról számolt be, hogy a kollégája, aki szintén megnézte az önéletrajzokat, – és volt némi beleszólása a kiválasztásba –, megjegyezte a főnökének, hogy Benedeket mindenképp fel kell venniük, mert biztosan meleg. Benedeknek mindkét esetet azután mesélték el, hogy felvették a munkahelyére.

Benedek először csak nevetett a megjegyzéseken; *„Pozitívan jöttem ki belőle, és a kollégám viccesen adta elő, nem is igazán gondoltam bele.”* Azonban átgondolás után kétes érzéseket váltott ki belőle; *„bizonyos szempontból helyénvaló volt a diszkrimináció, bizonyos mértékben azonban nem”*. Azért nem volt helyénvaló, mert Benedek véleménye szerint a heteroszexuális nők és férfiak számára ez egy negatív diszkrimináció is lehet. Viszont Benedek valamilyen szinten örült is neki, hiszen itt nyitott környezetben lehetett, hasonló identitású és gondolkodású emberekkel dolgozhatott, ami nem sokszor adatott meg neki szexuális irányultsága miatt. Benedek szavaival élve: *„Oda-vissza sül el, mert másokat emiatt nem vesznek fel, engem viszont nem bántanak.”*

A vezetőknek nem mesélte el az esetet egy kívül álló ok miatt, azonban úgy gondolja, hogy nem is tettek volna komoly intézkedéseket, hiszen maga a főnök is részt vett a pozitív irányú megkülönböztetésben.

5.2.2. Második interjú – Evelin

A második interjú Evelinnel zajlott le. Fontos megjegyezni, hogy ebben az esetben Evelin csak külső szemlélője volt magának a pozitív diszkriminációnak, azonban rá és a kollegáira negatívan hatott.

Evelin egy 25 éves nő, és 3 éve dolgozik szoftverfejlesztőként egy multinacionális cég számlakifizetés részlegén. Evelin a külföldi munkavállalókkal kapcsolatban észlelt korábban pozitív diszkriminációt. Elmondása alapján hiába volt számos példa arra, hogy a külföldi munkavállalók nem végezték el megfelelően a rájuk kiszabott feladatokat, a szankciók gyakran elmaradtak, ugyanis a vezetőség részrehajló volt velük szemben. A kirúgás, mint szankció sosem jöhetett szóba, ugyanis, idézte a vezetőségtől: *„Mihez kezdene szerencsétlen egy idegen országban munka nélkül?!”* Egyéb cégen belüli intézkedések sem valósulhattak meg, ugyanis a vezetőség attól tartott, hogy a cég felsőbb vezetősége is tudomást szerez a külföldi munkavállalókkal kapcsolatos hibákról. Evelin elmondása szerint az egyetlen, amiben megmutatkozott, hogy a cég vezetősége foglalkozik a hibákkal, az az, hogy minimálisan kevesebb fizetésemelést kaptak, mint azok, akik az elváráson felül teljesítették a feladatokat.

Evelin azt mondta, hogy először nem is igazán gondolt bele abba, hogy a külföldi munkavállalókat pozitívan megkülönböztetik körülötte: *„Nehéz visszagondolni az első alkalomra, talán nem is tudok. Úgy vélem, ez nem egy olyan helyzet, amit az ember azonnal felfog”*. Evelin úgy nyilatkozott, hogy számára hosszú hónapok rossz visszajelzései kellettek ahhoz, hogy megértse, ez történik, és nem tud ellene mit tenni.

Evelint ez borzasztóan frusztrálta. Egyfelől, mivel a kollégái voltak ezek az emberek, gyakran kellett egymás munkáját ellenőrizniük, aminek következtében sokszor kellett megjavítania azt, amit ők elrontottak. Ez főleg azért frusztrálta, mert ennek függvényében kezdte úgy érezni, hogy több ember munkáját végzi egy fizetésért. Amikor ezt jelezte a vezetőség felé, többnyire azt a választ kapta, – szépen becsomagolva –, hogy nem tudnak mit tenni. Másfelől, pontosan a tudatában volt annak, hogy nincs számottevő különbség az ő és az illetékes kollégáinak a fizetése között, tehát az sem számít, ha kiemelkedően jól teljesít, hiszen nincs ezzel járó jutalom. Emiatt az okok miatt hosszú távon motiválatlanná vált, és egyáltalán nem érezte úgy, hogy lenne bármi értelme is annak a munkának, amit csinál.

Az esetek gyakorlatilag nyílt titkok voltak a cégen belül, mindenkit frusztrált a dolog, de Evelin és a kollégái igyekeztek inkább egy közös vicces kerekíteni a helyzetből, hogy könnyebb legyen számukra elfogadni.

Evelin szerint bizonyos keretekben helyénvaló a pozitív diszkrimináció, hiszen; *„csak megfelelő támogatással lehet kihozni a maximumot másokból”*. Azonban úgy gondolja, hogy fontos, ez ne menjen át túlzó formába, és a segítséget nem igénylő emberek megbecsülésére is figyelmet kell fordítani, hogy ne érezzék hátrányban magukat az aránytalanul megbecsült munkavállalókkal szemben egy ilyen szituációban.

5.2.3. Harmadik interjú – Réka

A harmadik interjú Rékával zajlott le. Fontos megjegyezni, hogy ugyanúgy, mint Evelin, Réka is csak külső szemlélője volt magának a pozitív diszkriminációnak, azonban a negatív hatásait ő szenvedte el.

Réka a kolléganője felé intézett pozitív diszkriminációról számolt be nekem, aminek az alapja az volt, hogy a munkatársa idősebb nála, és számottevően több ideje alkalmazták már a cégnél, mint őt, tehát életkorhoz kötött és szimpátia alapú megkülönböztetésről beszélhetünk esetében.

Réka egy transznacionális masszázsalonban dolgozik recepciósként. A masszázsalonban csak idegen nyelven beszélő thai származású masszöröket alkalmaznak, és Rékán kívül akkor még csak egy recepciós volt, aki már a cég alapítása óta a munkahelyen dolgozott. Réka azt nyilatkozta, hogy a recepciós társának a fizetése objektíven nem volt összhangban az ő fizetésével – sokkal többet kapott –, illetve, mindig neki adtak igazat, a beosztást pedig mindig csak vele egyeztették le előre. Réka már az első ott töltött hónapja óta hangoztatta a főnökei felé, hogy ő péntekenként nem szeretne dolgozni, illetve, ha megoldható,

akkor inkább úgy dolgozna, hogy nem egymás után következő napokon, hanem legalább egy nap szünettel. Fontos megjegyezni, hogy a masszázsszalomban a műszak tizenkétórából áll, illetve, hogy a beosztások mindig az egyik főnökkel való egyeztetés után kerültek ki, az egyeztetéskor azonban kihagyták Rékát. A főnökök Réka kéréseit egyáltalán nem vették figyelembe, csupán azt, amit a másik recepciós kért. Ez végül abban nyilvánult meg, hogy Rékának olyan napokon kellett dolgoznia, amik nem voltak megfelelőek részére, illetve, sokszor kellett egyhuzamban 3 napot ledolgoznia, ami nagyon megterhelő volt számára.

Volt még egy másik eset, amit Réka felhozott: bár a masszőrökkel nagyon kedvelték egymást, viszont, amikor a másik recepciósval egyszerre voltak jelen a szalomban, akkor a masszőrök a másik recepciós kedvére gyakran kigúnyolták Rékát.

Rékát minden elmondott eset frusztrálta. Mérges volt mind a főnökeire, mind a recepciósra, hiszen az ő érdekeit egyáltalán nem tartották szem előtt. Igazságtalannak érezte. Amikor jelezte a vezetőség felé a problémát; *„az elején még változtattak rajta, majd utána nem tettek ellene semmit.”*

Réka véleménye szerint bizonyos szempontból és mértékig érthető volt a pozitív diszkrimináció: nyilvánvalóan az elkötelezett, régóta ott dolgozó recepcióst preferálták, azonban ilyen mértékben szerinte nagyon nem volt helyénvaló. Azt is megjegyezte, hogy valószínűleg azért tudták ilyen mértékben kihasználni, mert ő még épp csak akkor lett nagykorú, amíg a kolléganőjét már komolyan vették, mert negyven feletti volt.

5.2.4. Összefoglalás, amiben a három interjúalany egyetért

A három interjúalany tapasztalata változatos volt. Benedek esetében szexuális irányultsága miatt pozitív diszkrimináció érte, amittől a végén kellemetlenül érezte magát. Evelin esetében a külföldi munkatársait különböztették meg pozitívan, aminek következtében motivációját veszítette, Réka esetében pedig idősebb munkatársával szimpatizáltak olyan súlyos mértékben, hogy Rékát emiatt hátrány érte.

Fontos kiemelni, hogy mindhárom interjú esetében elhangzott valamilyen módon a „bizonyos” szó, akkor, amikor az alanyok magáról a pozitív diszkriminációról beszéltek. Az aktuális szakirodalmak jelentős százaléka, jómagam és véleményem szerint, az emberek jelentős hányada is egyetért velük. A pozitív diszkrimináció csak bizonyos mértékig valóban pozitív, amíg kihozza a hátrányos helyzetben lévő foglalkoztatottakból a maximumot úgy, hogy azok se éljék meg hátrányként a környezetükben a pozitív diszkriminációt, akiknek nincsen szükségük rá.

6. Kutatások összegzése, javaslatok

6.1. Negatív diszkrimináció

A kérdőív választ szolgáltatott az összes kérdésre, illetve a feltett hipotézisekre is. A kérdőívből kiderült, hogy a diszkrimináció még mindig jelentős a munkahelyeken belül, és kisebbségben vannak azok, akiket sosem diszkrimináltak negatívan. A kérdőívből továbbá az is kiderült, hogy a negatív megkülönböztetés sokrétűen keletkezik és jelenik meg, például lehet: nemi, életkori, szexuális irányultságú, etnikai hovatartozású, fizikai vagy mentális korlátozottságú, vallási, politikai nézetek, illetve még külső forrás alapú is, és ezek széleskörűen mutatkoznak meg, például: béren belül, verbális, szexuális vagy fizikai bántalmazás formájában, a munkakörülmények nem megfelelő biztosításában. A kérdőíves kutatás keretében a legjelentősebb az életkori és a nemi diszkrimináció volt, illetve a legtöbbször előforduló probléma az volt, hogy nem vették komolyan a kitöltőket, továbbá, hogy a fejlődési lehetőségek egyenlőtlenek voltak. A kérdőív demográfiai és foglalkoztatási adatok sokszínűsége alátámasztja azt, hogy a diszkrimináció nem csak egy adott ágazatban vagy pozícióban jellemző, hanem bárhol jelen lehet.

A kérdőívből szignifikáns adatokat is ki tudtam nyerni, amik alátámasztották a feltett hipotéziseimet. A feltett hipotéziseim, amik beigazolódtak: Az egyenlő fejlődési és előléptetési lehetőségek biztosítása és a munkahelyi elégedettség-, a munkahelyi elégedettség és a munkahelyi tisztességes, méltányos bánásmód-, valamint a diszkrimináció hatékony kezelése és a munkahelyi tisztességes, méltányos bánásmód között szignifikáns összefüggés van. A szignifikáns összefüggések alapján látszik, hogy melyek azok a tényezők, amelyekkel a vezetőségnek foglalkoznia kellene, azonban az adatok alapján mégsem, vagy csak csekély mennyiségben teszik, ami a jövőben a munkahelyi elégedetlenséghez vezethet.

A kitöltők személyes tapasztalatai továbbá alátámasztják azt, hogy a negatív diszkrimináció jelenleg is súlyos, továbbá, gyakori esetben a vezetőség nem foglalkozik a munkahelyen fellépő megkülönböztetéssel, vagy ők maguk azok, akik okozzák.

A kérdőív hiányossága, hogy nem elég széles körben vizsgálja a diszkriminációt. Biztos vagyok benne, hogy a felsorolt megkülönböztetések között még többféle van, azonban más körökhöz csak csekély mennyiségben, vagy egyáltalán nem jutott el a kérdőívem.

6.2. Pozitív diszkrimináció

Az interjú során választ nyerhettem minden kérdésre, illetve a feltett hipotézisekre is. Bár ezek nem adatként, hanem személyes tapasztalatként szerepelnek, mégis szinte mindhárom alany esetében látszik, hogy mennyire volt súlyos a pozitív megkülönböztetés, hogy mi volt ennek az indoka, hogy miben nyilvánult meg, illetve, hogy a vezetőség mennyire törődött a fennálló problémákkal.

A vezetőség egyik alany esetében sem tett előrelépést a pozitív diszkriminációként elkönyvelt, végül negatív megkülönböztetésként lecsapódó problémára, ami miatt az alanyok frusztráltak lettek, illetve motivációjukat veszítették. Mindhárom alany máshogy nyilatkozott a pozitív diszkriminációról, azonban mind egyetértettek abban, hogy a megkülönböztetésnek csupán akkor van helye, ha nem tesz kárt a környezetben, valamint, ha az utóbbi bekövetkezik, akkor a vezetőségnek minél hamarabb orvosolnia kell a problémát.

Az interjú hátránya, hogy bár széles körben vizsgálja a pozitív diszkriminációt, de a csekély számú interjúalany miatt nem tudott jelentősen átfogó képet szemléltetni a problémáról.

6.3. A két kutatás összegzése, javaslatok

A két kutatás együtt választ szolgáltat a feltett kérdésekre és hipotézisekre. Mindkét kutatás esetében kiderült, hogy a diszkrimináció továbbra is fennáll, valamint kiemelkedő fontosságú lenne, hogy a vezetők foglalkozzanak a problémával, legyen szó negatív vagy pozitív diszkriminációról.

Hogy a megkülönböztetés problémáját javítani lehessen, több javaslatot is megfogalmaztam az eredmények összefoglalása következtében.

Fontos lenne bevezetni minden cégen belül a diverzitás menedzsmentet, hiszen a primer kutatásokból látszik, hogy ez nincsen jelen – pedig több szignifikáns összefüggés szerint is fontos lenne –, a szakirodalomból pedig kiderült, hogy javítja a munkahelyi környezetet.

Továbbá fontos lenne létrehozni vagy javítani a panaszkezelési rendszert, amiben az alkalmazottak anonim módon jelenthetnek bármilyen diszkriminatív helyzetet, és ez ellen a vezetőség tenne is.

Fontos lenne a rendszeres ellenőrzés, illetve visszacsatolás, akár anonim belső céges kérdőívek készítésével és kiértékelésével a HR részéről.

Innovációs szempontból előnyös lenne, hogy a cégen belül sokszínű, befogadó csapatokat építsenek fel, hogy minden munkavállaló számára azonos esélyt biztosítsanak a

szakmai fejlődésre és előléptetésre, hogy olyan programokat indítsanak, amelyek segítik a hátrányos helyzetű csoportokat a fejlődésben, azonban ezen segítségek ne haladják meg a túlzó pozitív diszkrimináció határát.

Annak érdekében, hogy a különböző csoportok megfelelő támogatásban részesüljenek, előnyös lenne létrehozni támogató hálózatokat, akár külső forrás felbérelésével. Fontos lenne továbbá érzékenyítő tréningeket tartani, amiken a munkavállalók betekintést nyerhetnének mások helyzetébe.

Továbbá a vezetőségnek példát kellene mutatnia, senkivel szemben sem szabadna elfogultnak lennie. Szigorúan állítaniuk kellene, hogy a diszkrimináció semmilyen formában nem megengedett, és ennek megszegését szigorúan szankcionálják. Hogy ezt be is tartsák, legalább évente egy külső szakembernek felmérést kellene tartania a cégen belül, hogy igazolja a vezetőség elfogulatlan gondolkodását.

Bár a változásnak idő kell, úgy gondolom, hogy a megfelelő lépésekkel létre lehetne hozni egy olyan piacot, ahol a munkavállalókat nem külső vagy belső tulajdonságaik, hanem értékeik szerint ítélik meg.

Irodalomjegyzék

a) Könyvek, folyóiratok

- Alvarez, W., Cogan, B., Davis, D., Fassett, D. L., Fuse, K., Giles, H., ... & Yamaguchi, P. (2024). Communicated stereotypes at work. Rowman & Littlefield.
- Appel, M., & Weber, S. (2021). Do mass mediated stereotypes harm members of negatively stereotyped groups? A meta-analytical review on media-generated stereotype threat and stereotype lift. *Communication Research*, 48(2), 151-179. doi:10.1177/0093650217715543
- Bae, S., & Choi, M. (2023). Age and workplace ageism: a systematic review and meta analysis. *Journal of Gerontological Social Work*, 66(6), 724-738. doi: 10.1080/01634372.2022.2161685
- Belyó, P. (2024). Bérszakadék és üvegplafon. *ACTA PERIODICA (EDUTUS)*, 30, 20-39. doi: 10.47273/AP.2024.30.20-39
- Bjørnshagen, V., & Ugreninov, E. (2021). Disability disadvantage: experimental evidence of hiring discrimination against wheelchair users. *European Sociological Review*, 37(5), 818-833. doi: 10.1093/esr/jcab004
- Cooper, A. A., & Mujtaba, B. G. (2022). Assessment of workplace discrimination against individuals with autism spectrum disorder (ASD), 26, doi: 10.21272/sec.6(2).19-28.2022
- Csóré, K. T. (2022). A nők és férfiak közötti egyenlőtlenség a munka világában: női és férfi vezetők, nemek motiválása és munkahelyi nehézségeik. *Új munkaügyi szemle*, 82-86.
- Görbe Attiláné Zán, K. (2017) Hazai xenofóbia-kutatások. In: *Rendészettudományi kutatások. Dialóg Campus Kiadó, Budapest*, pp. 63-71.
- Ignác, D. (2022.) Diszkriminált alkalmazottak a munkaerőpiacon? Diszkrimináció a munkahelyen 151-159., doi:10.36007/4119.2022.151
- Ivanovic, A. (2023). Career advancement barriers faced by LGBTQ Employees: An exploration of discrimination, bias, and inclusion in the workplace. *Reviews of Contemporary Business Analytics*, 6(1), 43-56.
- Kaufman, Bruce E. (1991). *The economics of labor markets*. Chicago: Dryden Press, 413 s.

- Mattavelli, S., Bianchi, C., & Brambilla, M. (2023). True and Moral by Repetition: Unveiling the impact of prior exposure on positive stereotypes perception. doi:10.31234/osf.io/gnz6v
- Olasz, N. (2020). Nomen est omen: roma diplomás nővel szembeni diszkrimináció Magyarországon= Nomen est omen: discrimination against roma women in Hungary. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 51(4), 40-50. doi:10.14267/VEZTUD.2020.04.04
- Pelyhe, V., & Primecz, H. (2022). Nemi szerepek a munkaerőpiacon és a szervezetekben a transznemű emberek szemszögéből-egy interjú kvalitatív kutatás. *Vezetéstudomány*, 53(8-9), 176-187. doi:10.14267/VEZTUD.2022.08-09.13
- Phillips, L. T., & Jun, S. (2022). Why benefiting from discrimination is less recognized as discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(5), 825. doi:10.1037/pspi0000298
- Tabassum, N., & Nayak, B. S. (2021). Gender stereotypes and their impact on women's career progressions from a managerial perspective. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 10(2), 192-208. doi:10.1177/2277975220975513
- Veenstra, J. B. (2020). Munkahelyi diszkrimináció
- Weisskopf, T. E. (2023). Is positive discrimination a good way to aid disadvantaged ethnic communities?. In *Handbook on Economics of Discrimination and Affirmative Action* (pp. 699-717). Singapore: Springer Nature Singapore. doi: 10.1007/978-981-19-4166-5_44
- Xu, Y. E., & Chopik, W. J. (2020). Identifying moderators in the link between workplace discrimination and health/well-being. *Frontiers in Psychology*, 11, 458. 10.3389/fpsyg.2020.00458 doi:10.3389/fpsyg.2020.00458

b) Internetes források

<https://ahaslides.com/hu/blog/diversity-and-inclusion-in-the-workplace/>

<https://www.aspiringtoinclude.com/can-men-be-the-target-of-gender-discrimination-in-the-workplace/>

<https://azuzlet.hu/diverzitas-menedzsment-ertek-a-kulonbozoseg/>

<https://www.hrportal.hu/jelentesek/pozitiv-diszkriminacio.html>

<https://nkerepo.uni->

[nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/16523/Egyenlo%20banasmod%20a%20vezetoi%20munkaban%202021.pdf?sequence=3](https://nkerepo.uni-nke.hu/xmlui/bitstream/handle/123456789/16523/Egyenlo%20banasmod%20a%20vezetoi%20munkaban%202021.pdf?sequence=3)

<https://u-szeged.hu/efop362-00007/minden-szocikk/diszkriminacio>

<https://idegen-szavak.hu/>

Mellékletek jegyzéke

1. Kérdőív kérdései

Kedves Kitöltő!

Baraksó Laura vagyok, a Károli Gáspár Református Egyetem Gazdaságtudományi Kar másodéves hallgatója az emberi erőforrások alapszakon. A kérdőív Tudományos Diákköri Konferencia dolgozathoz készült. A kutatásom célja, hogy felmérjem a jelentős munkahelyi diszkrimináció fajtáit és súlyosságát, ezért a kitöltésre olyanokat szeretnék felkérni, akiknek már van munkatapasztalatuk.

A kitöltés körülbelül 5-7 percet vesz igénybe, és teljesen anonim, az adatokat kizárólag kutatási és statisztikai adatgyűjtési célokra használom fel. Köszönöm, hogy részt vesz a kutatásomban!

Neme? *

- ☐ Nő
- ☐ Férfi
- ☐ Egyéb

Életkora? *

- ☐ 20 és alatt
- ☐ 21-30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51 és felett

Település típusa, ahol él? *

- ☐ Főváros
- ☐ Megyei jogú város
- ☐ Város
- ☐ Község

- ☐ Falu
- ☐ Tanya

Legmagasabb iskolai végzettsége? *

- ☐ Általános iskola
- ☐ Középiskola / Szakképző iskola, technikum
- ☐ Főiskola
- ☐ Egyetem alapképzés
- ☐ Egyetem mesterképzés
- ☐ Doktori képzés

Havi nettó jövedelme? *

- ☐ 149.999 Ft alatt
- ☐ 150.000 - 299.999 Ft
- ☐ 300.000 - 499.999 Ft
- ☐ 500.000 - 599.999 Ft
- ☐ 600.000 Ft felett

Munkatapasztalata: *

- ☐ 1 évnél kevesebb
- ☐ 1-5 év
- ☐ 5-10 év
- ☐ 10-15 év
- ☐ 15 évnél több

Milyen foglalkoztatási formában dolgozik jelenleg? (Ha Ön jelenleg nem dolgozik, jelölje be azt, amiben ezelőtt elhelyezkedett!) *

- ☐ Teljes munkaidős alkalmazott
- ☐ Részmunkaidős alkalmazott
- ☐ Diákmunka
- ☐ Gyakornoki munka
- ☐ Egyéni vállalkozó
- ☐ Egyéb: ...

Foglalkoztatás típusa? *

- ☐ Fizikai foglalkoztatott (kék galléros)
- ☐ Szellemi foglalkoztatott (fehér galléros)

Mely ágazatban dolgozik jelenleg? (Ha jelenleg nem dolgozik, jelölje be azt, amiben ezelőtt elhelyezkedett!) *

- ☐ Egészségügy
- ☐ Oktatás
- ☐ Köszolgáltat
- ☐ IT és technológia
- ☐ Építőipar
- ☐ Mezőgazdaság
- ☐ Pénzügy
- ☐ Kereskedelem
- ☐ Média és kommunikáció
- ☐ Gyártás és ipar
- ☐ Logisztika és szállítás
- ☐ Jog
- ☐ Kreatív ipar
- ☐ Egyéb: ...

Milyen mértékben elégedett mostani munkahelyével? (Ha jelenleg nem dolgozik, jelölje annak alapján, ahol ezelőtt elhelyezkedett!) (Kérem, választ 1-től 5ig terjedő skálán jelölje, ahol 1- egyáltalán nem, 5-teljes mértékben opciókat jelöli!) *

Egyáltalán nem	1	2	3	4	5	Teljes mértékben
----------------	---	---	---	---	---	------------------

Milyen mértékben jellemző, jelenlegi vagy előző munkahelyén, hogy a fejlődési és előreléptetési lehetőségek minden munkavállaló számára egyenlően biztosítottak? (Kérem, választ 1-től -5ig terjedő skálán jelölje, ahol 1-egyáltalán nem, 5-teljes mértékben opciókat jelöli!) *

Egyáltalán nem	1	2	3	4	5	Teljes mértékben
----------------	---	---	---	---	---	------------------

Milyen mértékben értékelné, jelenlegi vagy előző munkahelyén a kollégák közötti bánásmód tiszteletteljességét és méltányosságát? (Kérem, választ 1-től 5-ig terjedő skálán jelölje, ahol 1-egáltalán nem, 5-teljes mértékben opciókat jelöli!) *

Egyáltalán nem 1 2 3 4 5 Teljes mértékben

Milyen mértékben jellemző jelenlegi vagy előző munkahelyén, hogy lekicsinyítik vagy megkülönböztetik valamilyen ok miatt? (Kérem, választ 1-től 5-ig terjedő skálán jelölje, ahol 1-egáltalán nem, 5-teljes mértékben opciókat jelöli!) *

Egyáltalán nem 1 2 3 4 5 Teljes mértékben

Amennyiben Önt vagy kollégáját érte már negatív megkülönböztetés (diszkrimináció) a jelenlegi vagy előző munkahelyén, mi volt a megkülönböztetés konkrét típusa, oka? Több válasz megadása is lehetséges! *

- ☐ Sosem ért megkülönböztetés, legalábbis nem tudok róla
- ☐ Nőként nemi megkülönböztetés
- ☐ Férfiként nemi megkülönböztetés
- ☐ Faji vagy etnikai hovatartozás miatt
- ☐ Életkor miatt (idősebb vagyok)
- ☐ Életkor miatt (fiatalabb vagyok)
- ☐ Fizikai korlátozottságaim miatt
- ☐ Mentális korlátozottságaim miatt
- ☐ Szexuális irányultságom és nemi identitásom miatt
- ☐ Egyéb: ...

Amennyiben Önt vagy kollégáját érte már negatív megkülönböztetés (diszkrimináció) jelenlegi vagy előző munkahelyén, az miben nyilvánult meg? Több válasz megadása is lehetséges! *

- ☐ Sosem ért megkülönböztetés, legalábbis nem tudok róla
- ☐ Alacsonyabb bért kaptam, mint az ugyanabban a pozícióban lévő munkatársaim
- ☐ Nehezebben/nem kaptam fejlődési vagy előléptetési lehetőségeket
- ☐ Verbális zaklatás áldozata voltam
- ☐ Nem vettek komolyan
- ☐ Szexuális alapú sértő vicceket, kérdéseket kaptam

- ☐ Fizikailag bántalmaztak
- ☐ Nem biztosítottak nekem megfelelő munkakörülményeket, és nem is törekedtek rá.
- ☐ Egyéb: ...

Amennyiben negatív megkülönböztetés (diszkrimináció) lép fel (lépett fel) jelenlegi vagy előző munkahelyén, mit gondol, mennyire kezeli/kezelte hatékonyan a vezetőség? (Kérem, válaszát 1-től 5-ig terjedő skálán jelölje, ahol 1-egyáltalán nem, 5-teljes mértékben opciókat jelöli!) *

Egyáltalán nem	1	2	3	4	5	Teljes mértékben
----------------	---	---	---	---	---	------------------

Kérem, röviden ossza meg konkrét tapasztalatait, élményeit a téma kapcsán!

2. Interjú kérdések

1. Kérlek, mutakozz be! Amennyiben nem szeretnéd, hogy a vezetéknéved is szerepeljen a kutatásomban, kérlek csak a keresztnévedet mondd el! Szerinted mi az, ami a kutatásom ismeretében releváns információ rólad? Esetleg mesélhetsz egy kicsit a cégről is, ahol jelenleg is dolgozol, vagy dolgoztál. Fontos, hogy a cég nevét se említsd, ha nem szeretnéd, hogy szerepeljen a kutatásomban!
2. A pozitív diszkrimináció miben nyilvánult meg a vezetőségnél vagy munkatársaidnál?
3. A pozitív diszkrimináció közvetlen megtapasztalása milyen érzéseket váltott ki belőled?
4. Milyen érzéseket váltott ki belőled később, némi átgondolás után az eset?
5. Véleményed szerint helyénvaló volt a pozitív diszkrimináció? Kérlek, véleményed fejtsd ki bővebben!
6. Munkavégzésed során megosztottad véleményedet, kifejezted nem tetszésedet a vezetőség, munkatársaid felé? Kérlek, véleményed fejtsd ki bővebben!
7. Amennyiben szeretnél még hozzáfűzni bármit a témához, kérlek, tedd meg!