

## TALENTUM ROVAT

2023 júniusában végeztem a Budapesti Metropolitan Egyetem Emberi Erőforrás Tanácsadó mester szakán. A szakra azért jelentkeztem, hogy el tudjak a közeljövőben helyezkedni mint HR-es, különösképpen mint toborzó.

A nem mindennapi témaválasztásom iránti érdeklődés egészen kisebb koromba nyúlik vissza, mivel mindig is egy nyitott, empátikus és kíváncsi ember voltam. Több ismerősöm is tagja különböző kisebbségi csoportoknak és mindig úgy éreztem, hogy úgy kell kiállnom értük, mintha én is a csoportjuk tagja lennék. Úgy gondolom, hogy valamilyen szinten mindannyian egy kisebbségi csoport tagjai vagyunk, csak mindenki más környezetben.

A témám még az esélyegyenlőség témakör keretein belül sem mondható szokványosnak, pontosan ezért érdemes vele foglalkozni, hiszen az LMBTQ+ közösség diszkriminációja a mindennapjaink része, találkozunk vele a médiában, az utcán, a filmekben, de nem mindig látjuk a teljes képet, azaz mind a két oldalt.

Mind a primer, mind a szekunder kutatás során megerősödött bennem az az elhatározás, hogy mennyire fontos törvényi és munkavállalói szempontból is az egyenlő bánásmód gyakorlati alkalmazása.

A kézirat – ami először csak gondolat és vázlat, majd hosszú érlelés és munka után – szakdolgozat lett, később pedig érdemesnek tartották arra, hogy publikációvá fejlődjön. Ez is igazolja azt, hogy az általam választott téma megállja helyét több platformon is. Szeretnék köszönetet mondani Molenberg-Saághy Ágnesnek, aki biztató szavaival egyengette és segítette a szakdolgozatom fejlődési útját, valamint az önmagamba vetett hitemet is. Remélem, hogy a cikk olvasói elviszik azt az üzenetemet magukkal, hogy elengedhetetlenül fontos ezzel a témával foglalkozni mind magánemberként, mind munkaadóként és mint a társadalom egyszerű tagjaként.

*Dévényi Ráhel Barbara*

DÉVÉNYI RÁHEL BARBARA

## LMBTQ+ MUNKAVÁLLALÓK DISZKRIMINÁCIÓJA MUNKAHELYI KÖRNYEZETBEN

Témavezető: Molenberg-Saághy Ágnes

A publikációban a munkahelyi esélyegyenlőségről írok az LMBTQ+ közösség életében. A kutatás főbb céljai közé tartozik az említett kisebbségi csoport jelenlegi munkaerőpiaci helyzetének megismerése és bemutatása, valamint az őket ért diszkrimináció formái. Foglalkoztatott továbbá a jelenleg érvényben lévő magyar és Európai Uniói törvényi szabályozásoknak a gyakorlati megvalósulása. A primer kutatás megvalósulása a magyar munkaerőpiac közreműködésével történik, illetve az ő tapasztalataik vizsgálatával.

Az elmúlt 5 évben rengeteg változás történt Magyarországon kisebbségeket érintő törvényi szabályozásokban, ami tovább nehezítette az LMBTQ+ emberek mindennapi életét, aminek következtében tovább nőtt a diszkrimináció mértéke. Eközben viszont világszerte növekszik az említett kisebbséghez tartozó emberek száma.

### Bevezetés

Kutatásomnak az LMBTQ+ kisebbségi csoport ellen irányuló munkahelyi diszkrimináció ad indokot. Mind Z generációsként, mind munkavállalóként és egyben emberi erőforrás tanácsadóként végzett emberként állítom, hogy korunk egyik legnagyobb dilemmája, hogy az ember miként viszonyuljon a számára nem megszokott, az átlagtól eltérő és másságot képviselő emberekhez, mind munkahelyén, mind a való életben.

Diplomamunkámban több kérdésre is kerestem a választ.

- Függetlenül a demográfiai tényezőktől (végzettség, lakhely, életkor, nem, munkahely mérete) az emberek előítélete az LMBTQ+ közösséggel kapcsolatban?
- Jelenleg, 2023-ban Magyarországon milyen mértékben van jelen az LMBTQ+ munkavállalókkal szembeni diszkrimináció? Változott-e az elmúlt évek kutatásaihoz képest – akár 10 évre visszamenőleg?
- Jelenleg melyik munkakörben a legnehezebb LMBTQ+ kisebbségnek lenni?

### Törvényi alapok és fogalmi háttér

Magyarországon a jelenleg hatályban lévő 2003. évi CXXV. számú törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szilárd alapját adja az esélyegyenlőségnek és tiltja a hátrányos megkülönböztetést. Meghatároz közvetlenül és közvetetten hátrányos megkülönböztetést, valamint zaklatást, jogellenes elkülönítést és megtorlást. Az 50 főnél több személyt foglalkoztató gazdasági cégek kötelesek Esélyegyenlőségi Tervet készíteni és a munkavállalók számára elérhe-

tővé tenni azt, azonban a Munka Törvénykönyve nem szankcionálja a munkáltatót, ha ezt mégsem teszi meg.

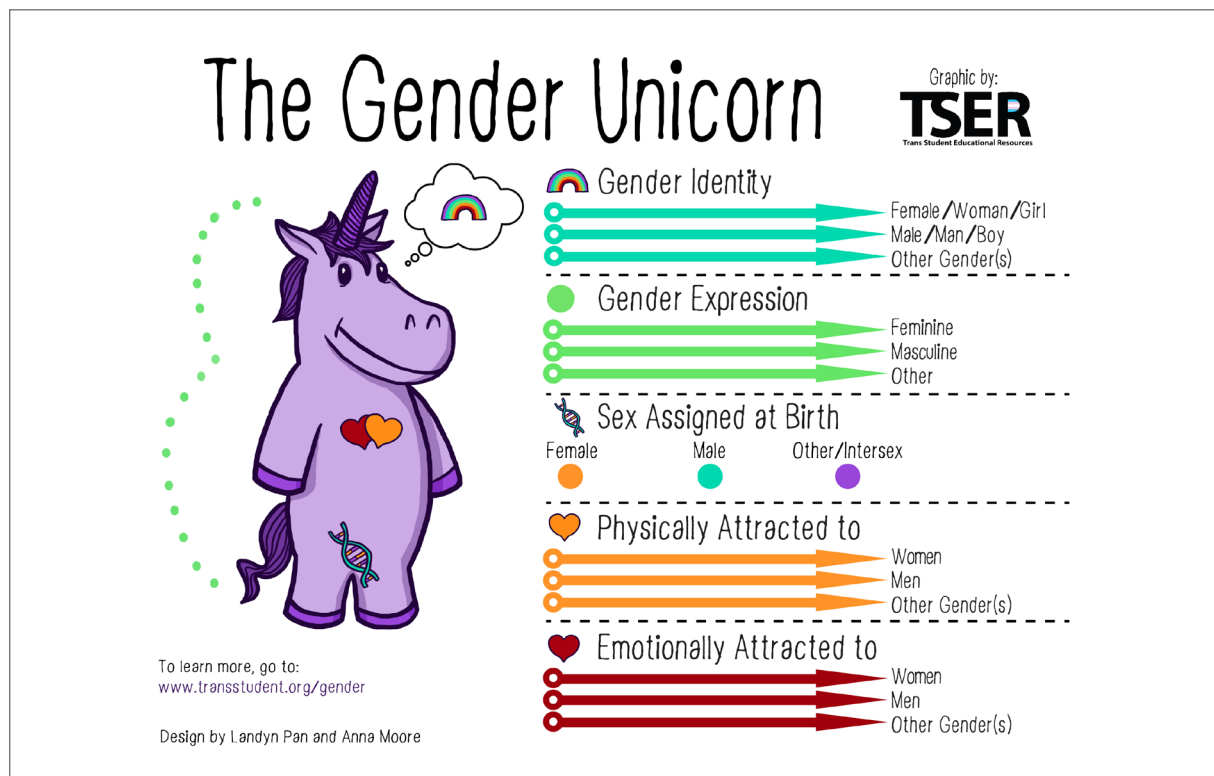
A munkahelyen bántalmazást tapasztaló LMBTQ+ közösség tagjai az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalához fordulhatnak panaszukkal, ahol először egy hatósági vizsgálat, majd pozitív elbírálás esetén per indítható. A folyamat ritkább esetekben tanúkkal, bizonyítékokkal és tárgyalással zárulhat. Ha bebizonyosodik, hogy az LMBTQ+ munkavállaló valóban törvénysértés áldozata lett, a bíróság pénzbeli kompenzálást is elrendelhet. A jóvátételi igényét a sértett az incidenst követő három éven belül indíthatja meg.

Magyarországon kívül az Európai Unió is több hivatalos állásfoglalást fogalmazott meg, miszerint: „A törvény előtt mindenki egyenlő.” Az Unió Alapjogi Chartája tiltja a nemi és a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetést. Az Unió Tanácsa 2000-ben így fogalmazott: „Az Európai Unió a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és az alapvető szabadságok tiszteletben tartása és a jogállamiság elvein alapul.” (Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 2016).

### Kik az LMBTQIA+ csoport tagjai?

Az LMBTQ alatt Leszbikus, Meleg, Biszexuális, Transznemű és Queer fogalmakat értünk. Ez a betűkombináció terjedt el széles körben, a médiában, azonban különböző változatai még tartalmazzák Interszexuális és Aszexuális meghatározást is. Ezek közül érdemes kiemelni a *Queer* szót, amit magyarra lefordítani nem igazán lehet, de külföldön leginkább egy esernyőfogalomként, amolyan az összes identitás gyűjtőfogalmának használják, valamint az olyan emberek, akik nem szeretnek magukra címkéket aggatni. Leginkább Amerikában, de Európában is már jellemző, hogy nemi irányultság, szexuális vonzalom, nemi önkifejezés (leginkább öltözködés és külső ismertetőjelek) és romantikus vonzalom alapján is kifejezik magukat az emberek. Sajnos ez hazánkban még neveltségi és megelégedettség tárgyát képezi (Australian Institute of Family Studies, 2022).

1. ÁBRA



Forrás: <https://transstudent.org/gender/>

Az LMBTQ+ „nyelvezet”, azaz a nemek és névmások helyes és szakszerű használata, valamint azok tiszteletben tartása és a befogadó megközelítés segíthet abban, hogy az LMBTQ+ közösség tagjai biztonságban érezzék magukat és a valódi énükként élhessenek.

### Diszkrimináció számokban

Hátrányos megkülönböztetés szempontjából kiemelten érintett csoportoknak tekinthetjük Magyarországon többek közt az LMBTQ+ embereket. A European Social Survey (ESS) 2002-2010-es kutatása alapján Magyarország a vizsgált európai országok közül a homofób társadalom kategóriájába sorolható (Neményi et al., 2013).

Az Eurobarometer 2009-es kutatása nagyon jól szemlélteti Demeter (2015) azon mondatát, miszerint a „*diszkrimináció észlelése és átélése között nagyon fontos különbséget tenni.*” (Demeter, 2015, p. 133). A felmérés azt mutatja, hogy az olyan országokban, ahol nincs jelen nagymértékű LMBTQ+ csoport iránti diszkrimináció, megfigyelhető, hogy a választ adók valójában nem ismernek LMBTQ+ közösségi tagot. A Magyarországon megkérdezettek közül csak minden tizedik ismert LMBTQ+ személyt, szemben az európai átlaggal, ahol a válaszolók közel 40 százaléka nyilatkozott így. Az Eurobarometer 2012-es megismételt kutatásában az európai átlaghoz (41%) képest a magyar átlag (8%) még ennél is jobban le van maradva (Eurobarometer 393, 2012).

Hazánkban a második legkevésbé szívesen látott csoport a romák után az LMBTQ+ emberek kisebbségi csoportja, illetve az EU-s átlaghoz képest is igencsak szignifikáns a különbség. Ennek ellenére a közel 30 megkérdezett ország közül az itthoni válaszadók voltak az egyedüliek, akik szerint a diszkrimináció mértéke az LMBTQ+ közösséget érintő kérdésekben az elmúlt 5 év során gyakoribbá, ezzel szemben az összes többi megkérdezett szerint ritkábbá vált (Neményi et al., 2013). Ezt a számomra érdekes kérdést az én kérdőívem is tartalmazta, amiről bővebben az elemzésben fogok beszámolni.

Sebestyén Zsuzsa „Az interszekcionalitás elméleti megközelítései” című tanulmányában elemzi a már fentebb említett Eurobarometer kutatását a marginalizált csoportok terén, azonban a későbbi, a 2012-es és a 2015-ös felmérését. A következtetés szerinte az, hogy a szexuális irányultságon alapuló diszkrimináció mértéke a 3 év alatt drasztikusan nőtt. A válaszadók 58 százaléka szerint 2015-ben a második leginkább diszkriminációt elszenvedő kisebbségi csoport az LMBTQ+ embereké. Ez 12 százalékos növekedés a 2012-es eredményhez képest (Sebestyén, 2016).

Takács Judit és munkatársai 2008-as kutatásában, amit az Esély szakfolyóiratban tettek közzé, a munkahelyi felmérést tekintve szintén érdekes eredmények születtek. Az ő kutatásukban az LMBTQ+ diszkriminációt tapasztaltak nagyobb részt voltak 40 évnél idősebbek, mint fiatalabbak. Emellett a budapesti és a felsőfokú végzettséggel rendelkező kitöltőket is a magasabb diszkriminációs arány jellemezte, mint vidéken élő, alacsonyabb végzettséggel rendelkező társaikat (Takács et al., 2008).

### LMBTQ+ diszkrimináció a munkahelyen

A Háttér Társaság a „Bármilyen lehet belőle?” című, 2016 júniusában elkészült kiadványának célja, hogy bemutassa az LMBTQ+ emberek munkahelyi diszkriminációját, valamint a kutatás résztvevőinek válaszai által betekintést nyújt egy LMBTQ+ munkavállaló mindennapjaiba. A publikáció tartalmazza, hogy az LMBTQ+ munkavállalókon belül melyik csoport van a leginkább kitéve a jogtalan munkaviszony felbontásának, illetve arról is esik szó, hogy melyek a legheteronormatívabb munkahelyek, valamint hogy miért nem bújik elő több LMBTQ+ munkavállaló kollegáinak és feletteseinek.

Azért is fontos, hogy láthatóak legyenek az LMBTQ+ munkavállalók is a cég életében, hogy a köztudatba is bekerüljön, hogy teljesen normális, ha minden vállalat munkavállalói között megtalálható LMBTQ+ ember. A HBLF kiadványa szerint (HBLF,s.a.) a népesség 5-8 százaléka saját neméhez (is) vonzódik, ennek megfelelően, minden huszadik munkavállaló az LMBTQ+ közösség tagja.

A kutatás válaszadóinak közel egyhatede válaszolt úgy, hogy munkahelyén megtapasztalt homofóbia miatt vállalt teljesen más területen munkát, mint azelőtt, azonban ez a szám a transznemű válaszadók esetében négyötödre nő (Sándor, 2016).

Sándor (2016) kutatásának válaszadói közel fele arányban (41%) ismernek LMBTQ+ munkavállalót munkahelyükön, azonban több mint egyharmaduk (36%) nem. Diszkriminatív helyzettel azonban csak közel 10%-uk találkozott. Ez visszareflektál a 2010-es kutatás eredményére, ahol az LMBTQ+ emberek cégen belül elég kevés alkalommal jelzik, ha hátrányos megkülönböztetés éri őket (Sándor, 2016).

A kutatásban 166 transznemű ember vett részt. A választ adó transzneműek mindössze ötöde él csak választott neme szerint. A válaszadók több mint felét érte már hátrányos megkülönböztetés nemi önkifejezése vagy szexualitása miatt. A kérdőív kitöltésekor a válaszadók igen magas százaléka számolt be tartós (3 hónapnál régebbi) munkanélküliségről – közel kétharmaduk (62%) -, míg LMB társaik esetében ez az arány kétötöd volt (39%). A megkérdezettek több mint fele számolt be arról, hogy vélhetően transzneműségük miatt nem vették fel őket vagy rúgták ki munkahelyükről (Karsay, 2015).

A transznemű munkavállalók közel kétharmada nem beszélt kollegáinak, és több mint kétharmada feletteseinek sem transznemű mivoltáról. Az LMB tagok esetében 7 százalék volt azok aránya, akiket szexuális kisebbségi mivoltuk miatt tanácsoltak el munkahelyükről, ez az arány a transznemű emberek esetében 40 százalékra ugrott. A munkahelyüket önmaguk által kényszerből váltók száma az LMB emberekhez képest ötszörös volt (Sándor, 2016).

A megkérdezettek nagy része transznemű barátai és szűk családi körben *bújt elő* – az „előbújni” az angol coming out kifejezésnek a magyar megfelelője, jelentése: bevallani valakinek a meleg, leszbikus, biszexuális stb. identitást. A rejtőzködés leginkább a munkahelyi és az iskolai környezetre volt jellemző. A válaszadók fele nem bújt elő munkahelyén transzneműként. A munkahely és a munkahely váltása lehetőséget biztosít arra, hogy a transznemű emberek a tranzíció után választott nemük szerint éljenek és nem köteleességük „előző életükről” beszámolni (Karsay, 2015).

A transznemű válaszadók több mint fele nyilatkozott úgy, hogy érte már diszkrimináció nemi identitása vagy szexualitása miatt, nagy részük nemi alapú megkülönböztetést is tapasztalt. A munkahelyi diszkrimináció aránya kimagasló, 29 százalék volt. Az 55 megkülönböztetést átélt személy közül csupán 7 jelentette az esetet hivatalos módon, amiből 1 zárult sikeresen, azaz felelősségre vonással. A megkérdezettek szerint az elmúlt öt évben (2006 és 2010 között) megnőtt a szexuális alapú diszkrimináció. A transznemű válaszadók harmada arra a kérdésre, hogy munkahelyükön miért nem bújnak elő, úgy nyilatkozott, hogy ez a téma nem munkahelyre való, valamint további 20 százalék a munkatársaival való kapcsolata megromlása miatt nem bújt elő (Karsay, 2015).

A diszkrimináció olyan mértéket ölthet az interszexuális emberek esetében, hogy bizonyos foglalkozások meg sem engedik, hogy betöltsék az adott munkakört. Ilyen például a rendőr vagy a tűzoltó, ahol a nemi fejlődési rendellenesség kizáró ok az állás betöltésénél. Az interszex embereken a fent már említett, még kisgyermekkorban elvégzett műtétek vezethetnek olyan súlyos következményekhez, hogy képtelenek teljes értékű munkát végezni, csupán a megváltozott munkaképességű embereknek szóló állásokra pályázhatnak. Ilyen helyzetben a fogyatékos emberekkel szembeni diszkrimináció terhét is cipelniük kell (Ghattas, 2015).

## A kutatás módszertana

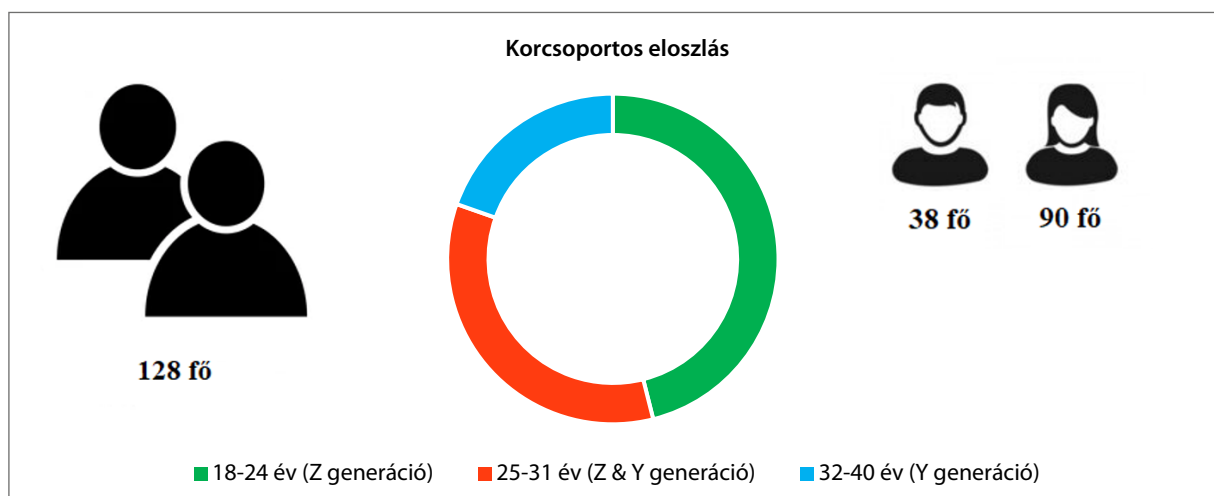
A szakdolgozat empirikus kutatásához a kérdőíves, azaz a kvantitatív módszert választottam, amit Google Forms kérdőív formájában valósítottam meg. A kérdőív 7 demográfiai, 9 feleletválasztós és 4 kifejtős kérdést tartalmazott. A kérdőív korcsoportjai a következők voltak: 18 és 24 év között, 25 és 31 év között, valamint 32 és 40 év közötti válaszadók. A demográfiai kérdések között megtalálhatóak voltak a kitöltő munkahelyének méretére és jellegére vonatkozó kérdések, valamint a kitöltő szakterülete is. A kérdőív 2023. március 12. napjától 26. napjáig, 15 napig volt elérhető, végül pedig 128 fő töltötte ki.

## A kérdőíves kutatás eredményei

A kutatás célja egy reális kép bemutatása volt a jelenlegi diszkriminációs helyzetről a munka téren, különösképpen az LMBTQ+ munkavállalókkal kapcsolatos kérdésekről. A kutatás kiterjedt a diszkrimináció mértékére, a kérdőívet kitöltő munkavállalók LMBTQ+ személyekkel kapcsolatos tapasztalataira és a kitöltők személyes véleményére az LMBTQ+ emberekről. A felmérés többek közt azt a célt is szolgálta, hogy bár elméletben a törvények és a jogi szabályozások lehetővé teszik az LMBTQ+ munkavállalók átlagos, kirekesztéstől mentes életét, a gyakorlatban mennyire helyénvaló azt feltételezni, hogy ez megvalósul.

A kérdőívet kitöltő 128 fő közül 38 férfi, 90 nő töltötte ki, az egyéb lehetőséget nem választotta senki. A korcsoportokat tekintve a legnagyobb arányban a Z generációs fiatalok a kitöltők csaknem felét tették ki.

**2. ÁBRA: DEMOGRÁFIA ADATOK A KITÖLTŐKRŐL**

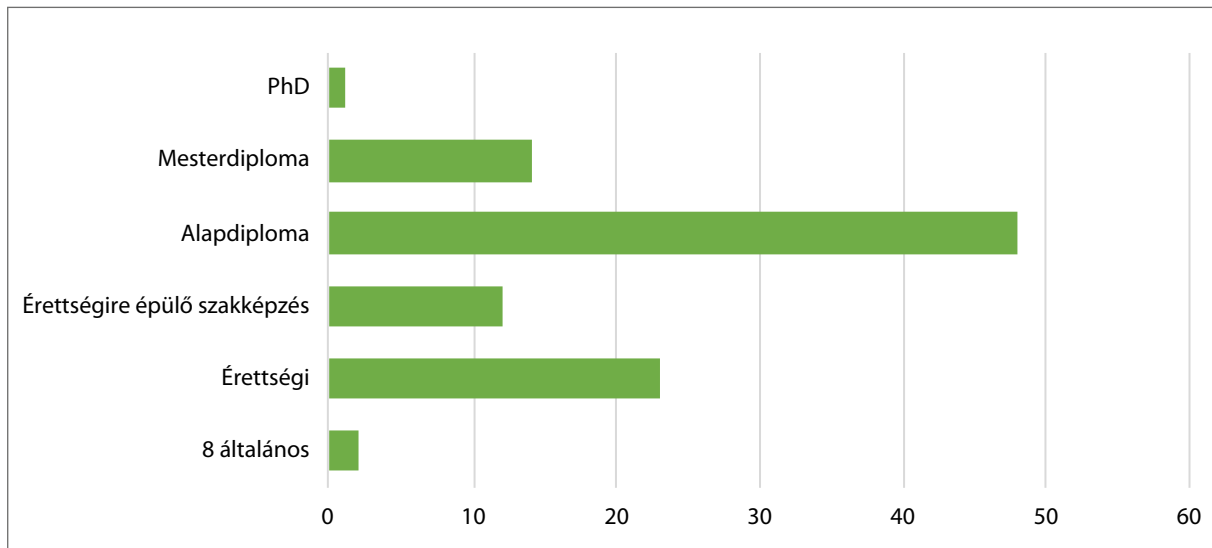


Forrás: Saját ábra

A kérdőívet kitöltők több mint fele Budapestet jelölte meg életvitelszerű lakóhelyének. Sándor (2016) kutatásában több válaszadó nyilatkozott úgy, hogy lakóhelyét a homofób munkahelyi közeg miatt hagyta ott, hogy egy élhetőbb és LMBTQ+-barát környezetben tudja végezni mindennapi tevékenységeit. A kutatásban részt vevő válaszadók csaknem fele (44%) nyilatkozott úgy, hogy LMBTQ+ tagsága miatt nagyvárost választott állandó lakhelyként (Sándor, 2016).

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (továbbiakban: EBH) 2013-ban kiadott felmérésében valamilyen viszonyt próbáltak megállapítani az elfogadó gondolkodásmód, valamint a lakóhely között. Sikertelenül is találni, ennek megfelelően pedig a kutatás eredménye alátámasztja azokat az előzetesen megfogalmazott feltevéseim, miszerint a nagyobb városokban elfogadóbbak az emberek.

**3. ÁBRA: A KITÖLTŐK LEGMAGASABB ISKOLAI VÉGZETTSÉGE**

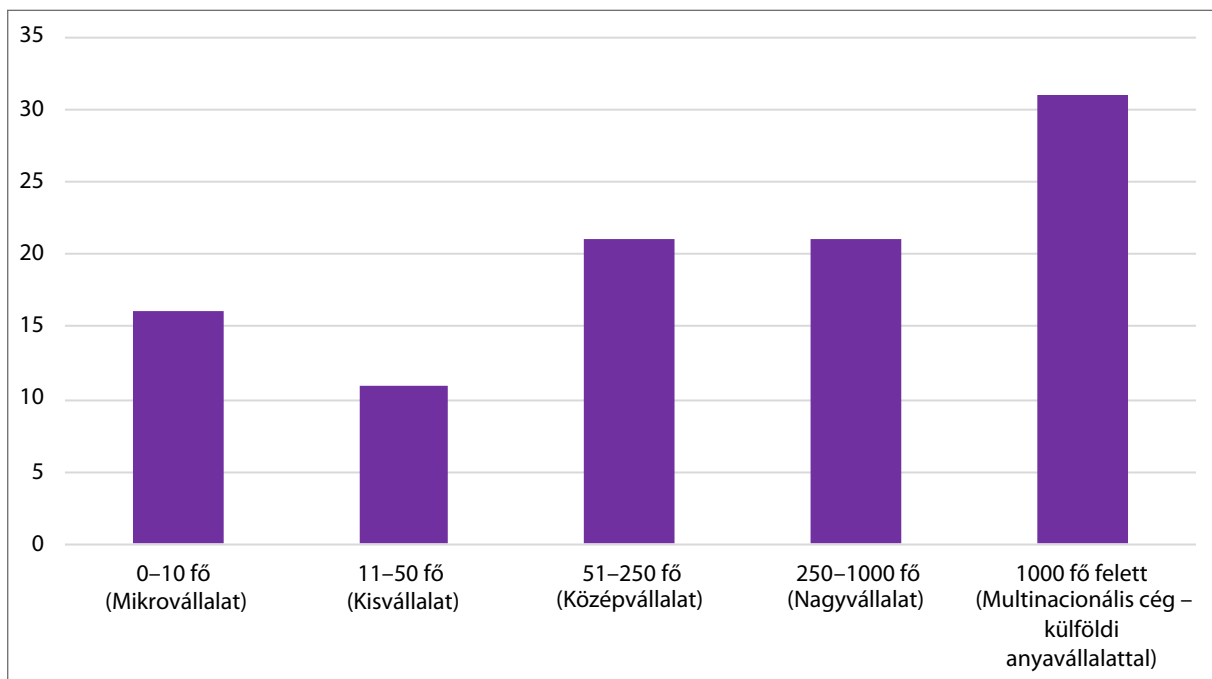


Forrás: Saját ábra

A fentebb említett 2013-as EBH kutatásban a végzettség és a homofóbia között is találtak kapcsolatot a felmérést végző kutatók. A magasabb végzettségű embereknél jellemzőbb volt az elfogadó szemlélet. Egy érdekes párhuzamot is vontak a válaszok és a kutatási kérdéseik között, miszerint minél magasabb végzettségű volt a kitöltő, annál kevésbé gondolta devianciának vagy betegségnek a homoszexualitást (Neményi et al., 2013).

A válaszadók munkahelyének mérete kérdést azért tettem fel, mivel a multinacionális vállalatoknál kötelező az integritást elősegítő programok és tanfolyamok elvégzése, ami biztosítja a befogadóbb munkahelyi környezetet és légkört. Az első gondolatom a kérdőív elkészítésekor az volt, hogy a multinacionális vállalatnál dolgozók elfogadóbbak, ám semmi nem igazolta ezt a feltevésem.

**4. ÁBRA: A KITÖLTŐK MUNKAHELYEINEK MÉRETEI**



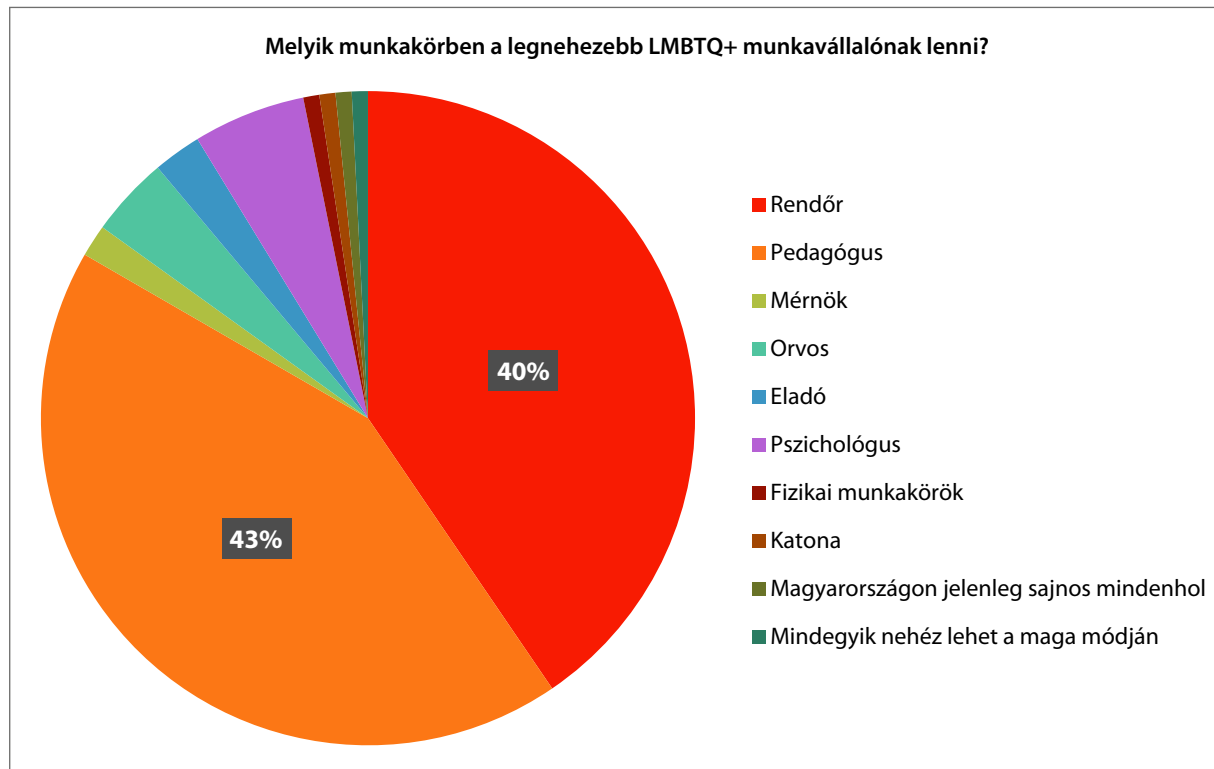
Forrás: Saját ábra

A kérdőív kitöltői szinte azonos eloszlásban dolgoznak multinacionális, nagy-, közép-, kis- és mikro-vállalkozásoknak. A legmagasabb arányban – ha csak egy kis különbséggel is multinacionális cégeknél dolgoznak, a kitöltők közel egyharmada jelölte meg ezt a választ.

Melyik munkakörben a legnehezebb LMBTQ+ munkavállalónak lenni?

A válaszadók számos lehetőség közül választhattak, az általam beírt opciók 8-an voltak és a teljeség igénye nélkül az első percepcióra alapozva az egyéb kategória. A válaszok a következőképpen alakultak:

**5. ÁBRA: VÁLASZLEHETŐSÉGEK A LEGNEHEZEBB LMBTQ+ MUNKAVÁLLALÓ KÉRDÉSRE**



Forrás: Saját kérdőív

Sándor (2016) kutatásából merítettem ihletet, ahol a kutatás eredménye hasonlóképpen zárult. Az ő kérdőívében a legtöbb szavazatot a rendőr kapta – majdnem pontosan úgy, ahogy az én kérdőívemben is -, azonban az ő kutatásában megjelent a katona is, mint választási lehetőség, amire az ő válaszadói közül a legtöbben szavaztak, azonban én ezt a lehetőséget szándékosan hagytam ki. Kíváncsi voltam, hogy megjelenik-e az egyéb válaszlehetőségek között – meg is jelent. Sándor kutatásában a tanári pályát jelölte meg a válaszadók több mint fele (azonban érdemes megjegyezni, hogy az ő válaszadói több válaszlehetőséget is megjelölhettek, az enyémekek viszont nem), ami az én kutatásomban az első helyet foglalja el. Válaszadóim szerint a második legnehezebb munkakör egy LMBTQ+ ember számára: rendőrnak lenni, ezt a lehetőséget 51 fő választotta. Érdekes számomra, hogy ezen két lehetőség között dőlt el a kérdésre a végső válasz, a válaszadók 82 százaléka döntött vagy a rendőr, vagy a pedagógus mellett.

Érdemes még megemlíteni az utolsó két *egyéb* szabadmezőbe írt választ is, ami valószínűleg a jelenleg Magyarországon az elmúlt 5 évben hozott alternatív szexualitású kisebbségi csoportokra vonatkozó jogszabályokkal függhet össze, amit a kérdőív későbbi kérdése is magában foglal.



Az egyetlen olyan kérdés, ami a kitöltőim esetleges homofóbiáját mérte, így szólt: „*Ön mennyire érezné kényelmesen magát, ha LMBTQ+ vezető kerülne az Ön vállalata legmagasabb pozíciójába?*” A kérdésre választ adók közül 7 fő jelezte, hogy kellemetlenül érezné magát, a többi kitöltő pedig a „*teljesen mindegy lenne*” vagy pedig a „*kényelmesen érezném magam*” választ jelölte meg. Meg kell jegyezni, hogy az utóbbit a válaszadók több mint egynegyede választotta (26,2%). A harmadik választ, a „*teljesen mindegy lenne*” lehetőséget a kitöltők majdnem kétharmada választotta.

Próbáltam az EBH kutatáshoz hasonlóan én is párhuzamot vonni azon emberekkel kapcsolatban, akik a „*kellemetlenül érezné magát*” lehetőséget választották. Azonban sem korcsoportban, sem pedig lakóhely szempontjából, de még iskolázottság szintjén sem sikerült az olvasott szakirodalomhoz hasonló tanulságot leszárnítani. A 7 válaszadó nagy része budapesti, alapidplomával rendelkező, változó méretű (köztük multinacionális is – a kezdeti percepciómmal szemben) vállalatnál dolgoznak. Munkaterületüket tekintve szintén változó, szinte mind a 7 kitöltőt más és más területen foglalkoztatják. Az említett válaszadók neme és korcsoportja is teljes mértékben megoszlik, 5 női és 2 férfi kitöltő, valamint a 3 korcsoport mindegyikéből akad olyan, aki erre a válaszlehetőségre kattintott. Összességében kijelenthetem azt, hogy ezen az egy kérdés alapján nem tudok levonni semmiféle következtetést vagy mintát a kitöltőim „homofób” gondolkodásáról.

A szakirodalom elemzésében többször találkoztam olyan eredményekkel, ahol a kutatást készítő személy kíváncsi volt arra, hogy a kitöltők szerint a diszkrimináció mértéke milyen irányba indult el az elmúlt évek során. Fontos megjegyezni, hogy az említett kutatások legfrissebbjei is legalább 6 évvel ezelőtt készültek, az azóta meghozott törvények még akkor nem voltak életben, ezáltal nem tükrözi az akkori eredmény a jelenlegi helyzetet. Az én kutatásom megkezdésekor azonban már jelen volt több olyan, az elmúlt 6 évben meghozott rendelet, törvény vagy esemény, ami negatívan vagy pozitívan befolyásolhatta az eredményeket. Az említett törvények között, amelyek negatív irányba billentették a mérleget, helyet foglal a 2020-ban hozott, a köztudatban csak „33-as”-ként ismert törvény, ami a 2020. évi XXX. számú törvény 33. paragrafusára utal. A törvény ellehetetleníti a transznemű emberek nemi identitásának megfelelő nem- és névjogi elismerését (hatter.hu). A másik ilyen törvény, amely az LMBTQ+ közösség tagjaira szintén negatívan hatott, a 2021. évi LXXIX. számú gyermekvédelmi törvény, ami rengeteg visszhangot keltett mind a felnőttek, mind a tinédzserek körében. A törvény sokak szerint összemosza a pedoffiliát a homoszexualitással. A 6/A. paragrafus szerint tilos 18 éven aluliak számára olyan tartalmat nyilvánossá tenni – legyen szó könyvről, filmről, vagy akár bármilyen interneten elérhető tartalomról –, amely nemváltoztatást, valamint a homoszexualitást tartalmazhat (2021. évi LXXIX. törvény). A harmadik rendelet a 2012-ben elfogadott Alaptörvény 2020 decemberében aláírt kilencedik módosítása, a házasság alapja egy férfi és egy nő viszonya. „*Az anya nő, az apa férfi.*” (444.hu).

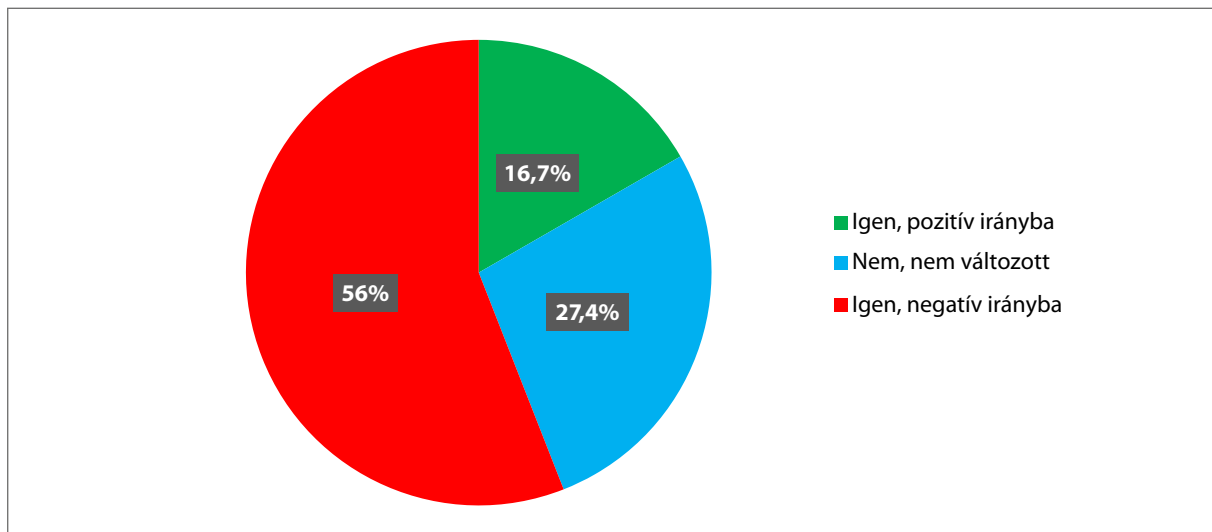
Fontosnak tartom megemlíteni azt is, hogy ugyan törvény nem született az elmúlt években, amelyek az LMBTQ+ érdekeit szolgálta volna, de a civil szervezetek és a közösségek közös erővel elért sikerei befolyásolhatták a kitöltőim véleményét. 2022-ben eddig nem látott méreteket öltött a Budapest Pride-on felvonulók száma, a 27. felvonuláson több mint 35 ezer ember járta végig a főváros utcáit úgy, hogy ugyanakkor az ellentüntetők tábora elenyésző volt. Ebben az évben még az első vidéki Pride-ra is sor került, Pécs városában.

Az említett szakirodalmi feldolgozás (Neményi et al., 2013) azt a következtetésre vonta le, hogy az elmúlt 5 évben Magyarországon a szexuális alapú diszkrimináció mértéke nőtt. A 2013-ban készült EBH kutatás által megkérdezett LMBT emberek közel fele szerint az azt megelőző 10 évben (2003-2013) jelentős változásokat értek el az LMBTQ+ személyek elfogadásával kapcsolatban, gondolva itt elsősorban a 2009-ben hozott bejegyzett azonos nemű élettársi viszonyt megengedő törvényre, illetve a Budapest Pride évek óta tartó töretlen megrendezésére. A megkérdezettek 25 százaléka azonban úgy érezte, hogy nem történt ilyen szempontból változás, utalva az erőszakos bántalmazások gyakoriságára (Neményi et al., 2013).

A kérdőívemben a kérdésre választ adók fele érezte úgy, hogy változott az elmúlt 5 évben Magyarországon a szexuális alapú diszkrimináció mértéke, méghozzá negatív irányba. Mivel a kérdéskörhöz nem tartozott kifejtős válaszlehetőség, véleményem szerint a fent felsorolt törvények vezérelhették a válaszadókat ezen válasz irányába.

Ami viszont meglepő statisztikai eredmény számomra, hogy a válaszadók másik fele viszont úgy gondolja, hogy nem változott a megítélés negatív irányba, közel ötödük szerint pedig pozitív irányba változott. A másik gondolatomat a későbbiekben mutatom be, illetve a szakirodalomban említésre is került, hogy amikor az emberek nem közvetlen fül- és/vagy szemtanúi diszkriminációs eseteknek, akkor hajlamosak arra, hogy azt gondolják, hogy ez esetben nincsenek is hátrányos megkülönböztetések.

**6. ÁBRA: AZ „ÖN SZERINT AZ ELMÚLT 5 ÉVBEN VÁLTOZOTT MAGYARORSZÁGON A SZEXUÁLIS ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ MÉRTÉKE?” KÉRDÉSRE ADOTT VÁLASZOK ARÁNYOSÍTVÁ**



Forrás: saját kérdőív

Összegezve úgy gondolom, hogy a 2013-ban elvégzett kutatással nem azonosak az én kutatásom adatai, véleményem szerint is azóta negatív irányba indult el az LMBTQ+ közösségek elfogadása, főleg az elmúlt 5 évet kiemelve.

A válaszadóimat ezután arra kértem, hogy számoljanak be arról, hogy tapasztaltak-e már munkahelyükön nyilvános – vagy kevésbé nyilvános – hátrányos megkülönböztetést, ami tudomásuk szerint egy LMBTQ+ tag felé irányult. A válaszok szinte egyértelműen azt az eredményt mutatják, hogy a válaszadók munkahelyén nincs LMBTQ+ kirekesztés, vagy nem voltak ennek nyilvános tanúi. A válaszadók csupán 8 százaléka volt szem- vagy fültanúja LMBTQ+ kirekesztésnek munkahelyén, a választási lehetőségek között azonban az ismét megjelenő „talán”-t csupán 5 fő választotta.

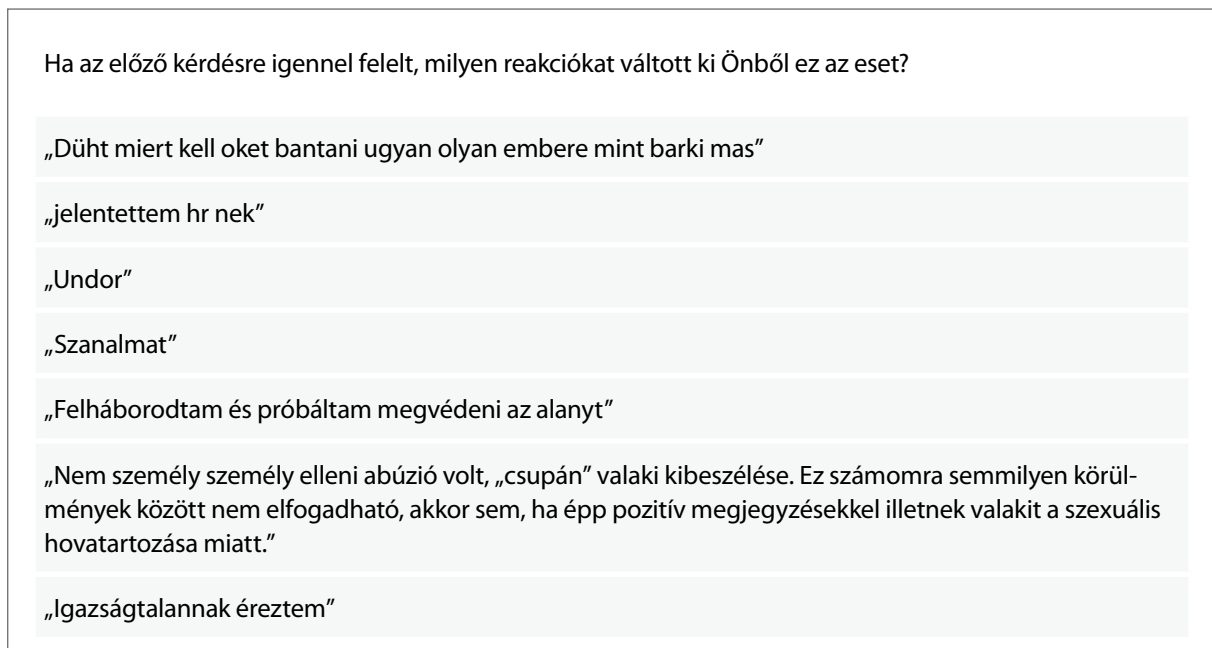
**7. ÁBRA: A KITÖLTŐK TAPASZTALATAI NYILVÁNOS LMBTQ+ HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉSRŐL**



Forrás: Saját kérdőív

Az ezt követő kérdést az igennel válaszolóknak tettem fel, ahol arra voltam kíváncsi, hogy mi volt a reakciójuk, amikor meghallották vagy meglátták, hogy LMBTQ+ kollegájuk hátrányos megkülönböztetés áldozata lesz? A válaszok többnyire pozitív reakciók voltak a válaszadóim részéről, többen igazságtalannak érezték a helyzetet, volt aki megpróbálta megvédeni az alanyt, azonban csak egy válaszadó említette, hogy jelentette a HR-nek.

**8. ÁBRA: A VÁLASZADÓK REAKCIÓJA A MUNKAHELYI HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉSRE**



Forrás: Saját kérdőív

Az ilyen és ehhez hasonló esetek jelentése nem csak munkatársunkra nézve fontos intézkedés, hanem ennek elmulasztása az esélyegyenlőségi törvény megsértése.

## Összegzés

A bevezetésben megfogalmazott három kérdésre a kitöltők válaszai és a szakirodalom alapján ki lehet jelteni, hogy:

1. Bár a szakirodalomban olvasottak alapján lehet párhuzamot állítani a végzettség, a nem, a munkahelyi környezet, az életkor és a lakhely alapján, az én felmérésemben semmilyen összefüggést nem találtam ennek alátámasztására.
2. Jelenleg Magyarországon a diszkrimináció láthatatlan jelensége figyelhető meg munkahelyi közegben. Az emberek nem szem- vagy fültanúi a bántalmazásnak, ezért jogosan hihetik, hogy a bántalmazás nincs jelen az ő munkahelyükön. Azon kevés ember, aki mégis tapasztalat ilyen jellegű zaklatást, többnyire nem szólal fel, az illetékeseknek nem beszél róla. A szakirodalom alapján, az elmúlt évekhez képest, ha csak kicsit is, de véleményem szerint változott a diszkriminációhoz való viszonyulás. Ha nem is sok, de mindenképpen több ember meri felvállalni a nemi identitását nyilvánosan is és többen mernek felszólalni a saját érdekükben, ha diszkrimináció éri őket. Azonban még mindig sok gyűlölet-bűncselekményről hallani és olvasni a médiában, de úgy gondolom, hogy egy jó irányt vett az LMBTQ+ aktivistákból álló mozgalom.
3. A szakirodalomban és a kitöltőim szerint is hazánkban még mindig rettentő nehéz bármilyen köztisztelőnek örvendő munkakört LMBTQ+ tagként betölteni, ám kétséget kizáróan a rendőr és a pedagógus munkaköri sajátosságai miatt a legnehezebb megbirkózni – eme két foglalkozást tekintve – a nemi önkifejezés és a munkahelyi identitás közötti egyensúllyal.

## Jövőkép

Úgy látom, hogy a most felnövő generáció sokkal színesebb és változatosabb, mint az előzők, ami mindenképp egy pozitív irányt vehet az LMBTQ+ közösségre nézve. Manapság már nem szégyen nyilvánosan felvállalni a nemi identitásunkat és egyre több ember tesz így. A diszkrimináció mértéke csökkenhet, ha az emberek felül tudnak emelkedni azokon a címkéken, amit az emberek magukra vagy egymásra aggatnak, és meg tudják ismerni a mögötte rejlő embert. Csak úgy, mint minden kisebbségnek, az LMBTQ+ közösségnek is szüksége van támogatásra, ami a civil szervezetekben rejlik.

## Irodalomjegyzék

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0300125.tv>

2021. évi LXXIX. törvény a pedofil bűnelkövetőkkel szembeni szigorúbb fellépésről, valamint a gyermekek védelme érdekében egyes törvények módosításáról. <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2100079.TV>

33. § Nem jogi elismerése (2020). <https://hatter.hu/tevekenysegunk/jogsegelyszolgalat/jelentosebb-ugyeink/33-paragrafus>

9. Alaptörvényi módosítás (2020). <https://444.hu/2020/12/15/az-anya-no-az-apa-ferfi-a-fidesz-kdnp-megszavazta-a-9-alkotmanymodositast>

Australian Government: Australian Institute of Family Studies – Child Family Community Australia – Research sheet: LGBTIQ+ glossary of common terms, 2022. február. [https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/22-02\\_rs\\_lgbtiqa\\_glossary\\_of\\_common\\_terms\\_0.pdf](https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/22-02_rs_lgbtiqa_glossary_of_common_terms_0.pdf)

AZ EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI CHARTÁJA (2016/C 202/398) III. cím: Esélyegyenlőség, 20., 21. cikk, p. 398. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>

Demeter M. (2015). Felismerés, megismerés, elismerés – Conchita Wurst és világaink kategorizációja. *Társadalomtudományi Szemle*, 2015/3. (szocio.hu) <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2015.3.126>

- Eurobarometer, 393. (2012). *Discrimination in the EU in 2012*. [https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/Discrimination\\_in\\_the\\_EU\\_in\\_2012.pdf](https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/Discrimination_in_the_EU_in_2012.pdf)
- Ghattas, D. C. (2015). *Az intersex emberek emberi jogainak védelme. Hogyan segíthetsz te?* – Fordította: Béres-Deák R. (2017). Magyar LGBT Szövetség. ISBN 978-615-80676-0-7 [http://www.lmbtszovetseg.hu/sites/default/files/mezo/file/lmbtszov\\_interszexhogyansegithetsz.pdf](http://www.lmbtszovetseg.hu/sites/default/files/mezo/file/lmbtszov_interszexhogyansegithetsz.pdf)
- HBLF. (s.a.). *Leszbikus, Meleg, Biszexuális és Transznemű (LMBT) kollegák a munkahelyen*. [https://hblf.hu/content/\\_common/attachments/hblf\\_lgbt\\_toolkit.pdf](https://hblf.hu/content/_common/attachments/hblf_lgbt_toolkit.pdf)
- Karsay D. (2015). *A transznemű emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon*. – Az LMBT Kutatás 2010 eredményei alapján. Háttér Társaság. ISBN 978-963-88045-4-9. <https://hatter.hu/sites/default/files/dokumentum/kiadvany/hatter-lmbtkut2010-transz.pdf>
- Neményi M., Ferenczi Z., Laki I., Ságvári B., Takács J., Tardos K., & Tibori T. (2013). EBH-kutatás VII. *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének elemzése 2010–2013 – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT-emberek*. Egyenlő Bánásmód Hatóság. ISBN 978-963-89774-6-5. [http://real.mtak.hu/11449/1/2013\\_EBH\\_7%20kiadvany\\_Final\\_20130619.pdf](http://real.mtak.hu/11449/1/2013_EBH_7%20kiadvany_Final_20130619.pdf)
- Sándor B. (2016). „Bármi lehet belőle?” – *Az LMBTQI emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése*. Háttér Társaság. ISBN 978-963-88045-8-7. <https://hatter.hu/sites/default/files/dokumentum/kiadvany/barmilehet.pdf>
- Sebestyén Zs. (2016). Az intersekcionalitás elméleti megközelítései. *Metszetek*. Vol. 5. No. 2 ISSN: 2063-6415. <https://doi.org/10.18392/METSZ/2016/2/3>
- Takács J., Mocsonaki L., & P. Tóth T. (2008). A leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű (LMBT) emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon. *Esély*, 2008/3. [https://www.esely.org/kiadvanyok/2008\\_3/TAKACS.pdf](https://www.esely.org/kiadvanyok/2008_3/TAKACS.pdf)