

A munka világa

Felvezető előadás
2010. január 9.


Dombos Tamás
tdombos@hatter.hu

magyar Imbt
szövetség ☼☼☼



Háttér Társaság
a Melegekért

Miért fontos a munkahely?

- } jövedelemforrás: a munkanélküliség anyagi ellehetetlenüléshez, társadalmi kirekesztettséghez vezet
 - } szocializációs közeg: nap jelentős része itt zajlik, munkatársak egyben barátok
 - } értékteremtés és teljesítmény elismerése: önbecsüléshez elengedhetetlen
- 

A diszkrimináció típusai

} munkaadó

- nyíltan LMBT esetén a felvétel megtagadása
- elbocsátás, ha kiderül
- képzés, előléptetés megtagadása
- partnernek kedvezmények, juttatások megtagadása

} munkatársak

- fizikai erőszak
- személyes zaklatás (gyűlölködő emailek, buzizás)
- ellenséges légkör (buziviccek, homofób cikkek köröztetése, homofób nézetek kifejtése)
- heteronormatív légkör (szóhasználat, fényképek)

Miért diszkriminálnak a munkaadók?

- } zsigeri homofóbia
- } tévhiteken alapuló „racionalizáció”
 - érzelmi-lelki instabilitás
 - túlérzékenység, sértődés
 - szexuális túlfűtöttség
 - kiesés betegség miatt (HIV/nemváltás)
- } munkahelyi légkör féltése
 - munkatársak homofóbiája, ellenségeskedés
- } félelem a partnerek, ügyfelek reakciójától

A diszkrimináció hatása

- } rejtőzködés: szexuális irányultság, nemi identitás (tevékeny) elrejtése
- } rejtőzködés hatása:
 - idegesség, feszültség
 - depresszió
 - munkatársak, társas események kerülése
 - kimerültség
 - koncentráció-képtelenség
 - új munkahely keresése

Jogszábályi helyzet

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

8. § Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt ...szexuális irányultsága, nemi identitása, miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

} 10. § (1) Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, ...célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Jogszábályi helyzet – a munka világa

- } álláshirdetésben, alkalmazási feltételek; kiválasztás; felvétel-elbocsátás; képzés; munkafeltételek; munkabér, juttatások; szakszervezeti tagság; előmenetel; kártérítési-fegyelmi felelősség (21. §)
- } 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

5. § (1) A munkaviszonnyal kapcsolatban az **egyenlő bánásmód követelményét** meg kell tartani.

Jogszábályi helyzet – eljárás

- } Egyenlő Bánásmód Hatóság, munkaügyi bíróság, Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség
- } bizonyítási teher megfordítása:
 - elég valószínűsíteni, a munkáltatónak kell bizonyítani, hogy nem diszkriminált
- } képviselet
 - civil szervezet jár el az ügyfél helyett, nem kell az eljárásban személyesen résztvenni
- } közérdekű igényérvényesítés
 - civil szervezet, ha tágabb kört érint (pl. minden meleget)

Problémák a jogszabállyal

- } hierarchia a csoportok között:
 - közvetlen hátrányos megkülönböztetés esetén faji, nemzeti, etnikai nincs ésszerűségi kimentés; munkabér esetén nem esetében sem
 - esélyegyenlőségi terv (50+ foglalkoztatott, állami): nők, 40+, roma, fogyatékos, 2+ gyerek
- } alkalmazandó teszt elhatárolása nehéz:
 - ésszerűség v. szükségesség arányosság
- } általános és ágazat-specifikus kimentési szabályok viszonya nem tiszta

Problémák a jogszabállyal II

- } egyházi szervezetek kimentése túl tág
 - az irányelv csak vallás szerint engedi meg, magyar jogszabály bármilyen szempont alapján
- } nincs kártérítés (motiváció hiánya)
- } túl sok védett csoport (főleg: egyéb helyzet):
 - klasszikus diszkriminációs esetek elsikkadnak

È

- } nem jelentik
- } EBH: évi 2-3 eset, 2 munkavállalás (elvetve)
- } jogszerűséget támadják, nem a diszkriminációt

Rejtőzködés

- } Magyarország
 - nincs adat
- } Közép-Kelet-Európa
 - Lengyelország (2006): 85,6%
 - Szlovákia (2002): 74%
- } Nyugat-Európa
 - Svédország (2003): 50%
 - Németország (2007): 52%
 - Dánia (2005): 36%
- } máshol:
 - Egyesült Államok (2008): 51%

Diszkrimináció elterjedtsége I

- } LMBT kutatás 2007 (n=1122)
- } 36% volt már munkahelyi diszkrimináció áldozata
- } demográfia:
 - férfiak 38%, nők 31%
 - városban 32%, nagyváros 36%, falun 39%
 - jó anyagi helyzet 27%, rossz anyagi helyzet 45%
 - -25 év 26%, 26-40 év 42%, 40+ 46%
 - cégtulajdonos 11%, irodai munkás 40%, közalkalmazott 49,5%, szakmunkás 50%, betanított munkás 56,8%

Diszkrimináció elterjedtsége II

- } nehéz összehasonlítani
- } Közép-Kelet-Európa
 - Lengyelország (2006): 10% (csak adott évben)
 - Szlovénia (2008): 6,4% (csak kirúgás, elutasítás)
 - Szlovákia (200): 6% kirúgva, 25% zaklatva
- } Nyugat-Európa
 - Németország (2007): 44% zaklatás, 28% konkrét
11% közvetlen negatív
 - Dánia (2005): 39%

A diszkrimináció negatívan hat ...

- } az elégedettségre;
- } boldogságra;
- } bizalomra;
- } egészségi állapottal való elégedettségre;

...megnehezíti a munkavégzést

A munkahelyemen nagyon keményen kell dolgozni. * D - munkahely Crosstabulation

			D - munkahely		Total
			igen	nem	
A munkahelyemen nagyon keményen kell dolgozni.	teljesen egyetértek	Count % within A munkahelyemen nagyon keményen kell dolgozni.	89 44,9%	109 55,1%	198 100,0%
	egyetértek	Count % within A munkahelyemen nagyon keményen kell dolgozni.	66 41,2%	94 58,8%	160 100,0%
	ingadozom	Count % within A munkahelyemen nagyon keményen kell dolgozni.	71 36,2%	125 63,8%	196 100,0%
	nem értek egyet	Count % within A munkahelyemen nagyon keményen kell dolgozni.	37 38,1%	60 61,9%	97 100,0%
	egyáltalán nem értek egyet	Count % within A munkahelyemen nagyon keményen kell dolgozni.	21 34,4%	40 65,6%	61 100,0%
Total	Count % within A munkahelyemen nagyon keményen kell dolgozni.	284 39,9%	428 60,1%	712 100,0%	

...csökkenti a munkavállalói lojalitást

Magasabb fizetésért se mennék máshova dolgozni. * D - munkahely Crosstabulation

			D - munkahely		Total
			igen	nem	
Magasabb fizetésért se mennék máshova dolgozni.	teljesen egyetértek	Count	48	81	129
		% within Magasabb fizetésért se mennék máshova dolgozni.	37,2%	62,8%	100,0%
	egyetértek	Count	29	44	73
		% within Magasabb fizetésért se mennék máshova dolgozni.	39,7%	60,3%	100,0%
	ingadozom	Count	56	102	158
	% within Magasabb fizetésért se mennék máshova dolgozni.	35,4%	64,6%	100,0%	
	nem értek egyet	Count	48	77	125
	% within Magasabb fizetésért se mennék máshova dolgozni.	38,4%	61,6%	100,0%	
	egyáltalán nem értek egyet	Count	100	120	220
	% within Magasabb fizetésért se mennék máshova dolgozni.	45,5%	54,5%	100,0%	
Total		Count	281	424	705
		% within Magasabb fizetésért se mennék máshova dolgozni.	39,9%	60,1%	100,0%

... együtt a család általi diszkriminációval

D - család * D - munkahely Crosstabulation

			D - munkahely		Total
			igen	nem	
D - család	igen	Count	176	173	349
		% within D - család	50,4%	49,6%	100,0%
	nem	Count	181	458	639
		% within D - család	28,3%	71,7%	100,0%
Total	Count	357	631	988	
	% within D - család	36,1%	63,9%	100,0%	

... együtt a barátok általi diszkriminációval

D - baráti kör * D - munkahely Crosstabulation

			D - munkahely		Total
			igen	nem	
D - baráti kör	igen	Count	223	194	417
		% within D - baráti kör	53,5%	46,5%	100,0%
	nem	Count	132	436	568
		% within D - baráti kör	23,2%	76,8%	100,0%
Total	Count		355	630	985
	% within D - baráti kör		36,0%	64,0%	100,0%

...együtt jár a támogatás hiányával

Meg tudja-e beszélni valakivel személyes ügyeit? * D - munkahely Crosstabulation

			D - munkahely		Total
			igen	nem	
Meg tudja-e beszélni valakivel személyes ügyeit?	igen	Count	313	579	892
		% within Meg tudja-e beszélni valakivel személyes ügyeit?	35,1%	64,9%	100,0%
	nem	Count	42	37	79
		% within Meg tudja-e beszélni valakivel személyes ügyeit?	53,2%	46,8%	100,0%
	nem tudom	Count	6	17	23
		% within Meg tudja-e beszélni valakivel személyes ügyeit?	26,1%	73,9%	100,0%
Total		Count	361	633	994
		% within Meg tudja-e beszélni valakivel személyes ügyeit?	36,3%	63,7%	100,0%


Melegbarát munkahely

- } szexuális irányultság és nemi identitás szerinti diszkrimináció tilalma az esélyegyenlőségi tervben, etikai szabályzatban, viselkedési kódexben
- } hatékony panaszmechanizmus a zaklatás ellen, panaszok nyilvántartása
- } anti-diszkriminációs és zaklatás-ellenes szabályzatok megismertetése az új munkatársakkal
- } ... nyilvánossá tétele (honlap, álláshirdetés)

Melegbarát munkahely II

- } nem-szemleges megnevezések (partner) a vállalati szabályzatokon, űrlapokon
- } LMBT munkavállalói csoportok támogatása
- } LMBT tréning munkatársaknak
- } LMBT kérdések a munkavállalói elégedettség felmérésekben
- } LMBT civil szervezetek támogatása
- } LMBT szereplők a reklámokban, PR anyagokban
- } hirdetés LMBT médiában (termék + állás)

Jellemző reakciók

- } nálunk nincsenek melegek...
 - } ez nem a munkahelyre tartozik...
 - } nem volt még ilyen jellegű panasz...
 - } mindenkinek joga van a véleményéhez...
 - } és mégis mit kellene tennem...
- 

Elvi nyilatkozat

A magyar jogszabályok tiltják és szigorúan büntetik a szexuális irányultság és a nemi identitás szerinti hátrányos megkülönböztetést és zaklatást a foglalkoztatás területén, ennek ellenére az LMBT emberek jelentős része munkája elvesztésétől és a megaláztatásoktól tartva inkább titokban tartja szexuális irányultságát és nemi identitását. Az előítéletes, ellenséges munkahelyi légkör nem csak a munkavállalók problémája, jelentősen hozzájárul a munkahelyi teljesítmény csökkenéséhez, ezzel pénzben mérhető károkat okozva a vállalatoknak. A munkavállalók sokszínűségét elfogadó, azt támogató munkahelyi légkör csak az állami szabályozás és a vállalatok tevékeny elköteleződése révén valósítható meg. Javasoljuk ezért:

Elvi nyilatkozat (folyt.)

- } az esélyegyenlőségi terv készítésére vonatkozó kötelezettséget terjesszék ki valamennyi munkaadóra, és vonatkozzon az LMBT munkavállalókra is;
- } készüljenek ingyenesen elérhető képzési anyagok az esélyegyenlőségi és sokszínűségi menedzsment területén, az ilyen képzések szervezésére állami támogatást lehessen igényelni;
- } az állami esélyegyenlőségi intézményrendszer (Egyenlő Bánásmód Hatóság, Esélyek Háza) tekintse kiemelt célcsoportnak az LMBT embereket;
- } a szakszervezetek lépjenek fel az LMBT emberek munkahelyi esélyegyenlősége érdekében;
- } induljon az LMBT embereket közvetlenül megszólító kampány a jogtudatosság növelésére a munkavállalói jogok és a hátrányos megkülönböztetés elleni fellépés területén.