

# A DISZKRIMINÁCIÓ SZEMÉLYES ÉS TÁRSADALMI ÉSZLEÉSE ÉS AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS JOGTUDATOSSÁG

*KUTATÁSI EREDMÉNYEK*

# 2019

*Budapest, 2019*

# Tartalom

<b>1</b>	<b>LEGFONTOSABB EREDMÉNYEK</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>A KUTATÁSRÓL</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>HÁTRÁNYOS HELYZET ÉS DISZKRIMINÁCIÓ</b>	<b>7</b>
3.1	Közvetlen és közvetett személyes érintettség	7
3.2	A hátrányos helyzet okai	8
<b>4</b>	<b>SZEMÉLYESEN MEGÉLT DISZKRIMINÁCIÓ</b>	<b>10</b>
4.1	A diszkriminációhoz vezető okok típusai	10
4.1.1	Személyesen észlelt diszkriminációs okok változása 2017 és 2019 között	13
4.1.2	Személyesen észlelt diszkriminációs okok változása 2010 és 2019 között	13
4.2	A közelmúltban elszenvedett diszkrimináció területei	17
4.3	A többszörös és halmozott diszkrimináció	21
4.4	A diszkriminációt elszenvedők jellemzői	24
4.4.1	Szociodemográfiai jellemzők	24
4.4.2	A munkaerőpiaci státusz jellemzői	25
4.4.3	A jövedelmi helyzet jellemzői	26
4.5	Sérelmek: erőszak, zaklatás	27
4.5.1	Elszenvedett sérelmek	27
<b>5</b>	<b>A TÁRSADALMI DISZKRIMINÁCIÓ ÉSZLELÉSE</b>	<b>31</b>
<b>6</b>	<b>A SZEMÉLYESEN ÉS TÁRSADALMILAG ÉSZLELT DISZKRIMINÁCIÓ MEGJELENÉSE A HÉTKÖZNAPI DÖNTÉSHOZATALBAN</b>	<b>34</b>
6.1	Döntési szituációk modellezése vignetta módszerrel	34
6.2	A sérülékeny csoportokkal kapcsolatos történetek személyes és vélt társadalmi megítélése	35
6.3	Kongruens és inkongruens döntések a válaszadók szemszögéből	38
6.4	A döntések indoklása	41
<b>7</b>	<b>A TÖRVÉNYI HÁTTÉR ÉS AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG ISMERTSÉGE</b>	<b>44</b>
7.1	Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvény, illetve a jogorvoslati lehetőségek ismerete	44
7.2	Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ismertsége és megítélése	50
<b>8</b>	<b>KÖVETKEZTETÉSEK</b>	<b>53</b>
	<b>HIVATKOZÁSOK</b>	<b>56</b>
	<b>MELLÉKLETEK</b>	<b>57</b>
	Melléklet 1: Kiegészítő táblázatok	57
	Melléklet 2: Esettanulmányok (részlet a kutatás kérdőívéből)	61

**A tanulmány szerzői:**

Neményi Mária

Ságvári Bence

Tardos Katalin

Az adatfelvételt a ZRI Závecz Research Piac- és Társadalomkutató Kft. végezte.

A kutatást az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) megbízásából a Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézete – MTA Kiválósági Kutatóhely végezte.

© Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2019

# 1 Legfontosabb eredmények

## Hátrányos helyzet és diszkrimináció

- ✓ A hátrányos helyzet vélt okaként, a korábbi évekhez hasonlóan, 2019-ben is az *alkoholizmus és a káros szenvedélyek* szerepelnek az első helyen. Ezt követi a *kisebbségi (roma) származás*, illetve a *hátrányos családi háttér*. Szintén jelentős azok aránya, akik a strukturális és személyes okokon kívül magát a társadalmi közhangulatot, a társadalom előítéletességét és az esélyegyenlőség hiányát említik.

## Személyesen megélt diszkrimináció

- ✓ A leggyakoribb diszkriminációs okok között 2019-ben négy védett tulajdonság szerepelt: az első helyre az *életkor* miatt történő megkülönböztetés került, második helyen a *nem* okozta diszkriminációt említették a válaszadók, harmadik helyen a *politikai nézet* miatti megkülönböztetés szerepelt a listán, míg negyedik helyen a *társadalmi származás* vezetett diszkriminációhoz.
- ✓ 2017-hez képest 2019-ben minden védett tulajdonsággal kapcsolatban ritkábban említettek személyesen megélt diszkriminációs tapasztalatot a válaszadók. Mindenképpen fontos hangsúlyozni, hogy a szubjektíve megélt személyes hátrányos megkülönböztetés terén új tendenciát jelent a 2017-hez képest tapasztalt csökkenő tendencia. Legnagyobb mértékben az életkor, a vagyoni helyzet, az egészségi állapot, valamint a társadalmi származás miatti hátrányos megkülönböztetés előfordulása csökkent a válaszadók személyes tapasztalata szerint 2017 és 2019 között.
- ✓ Míg az évtized utolsó periódusában, a 2017-2019 közötti időszakban jelentős csökkenést tapasztaltunk az egyes védett tulajdonságokhoz köthető hátrányos megkülönböztetés előfordulási gyakoriságában, addig a 2010 és 2019 közötti állapotokat összehasonlítva a pozitív tendencia sokkal kevésbé egyértelmű, mert a tizenkilenc védett tulajdonság közül összesen négy esetén tapasztaltunk javulást 2010 és 2019 között.
- ✓ Az egész 2010-2019 tartó évtizedet átfogóan vizsgálva összességében azt látjuk, hogy az elmúlt 10 évben a leggyakoribb diszkriminációs okok összetétele stabil volt, bár az egyes okok relatív pozíciója némileg változott az évek során, az *életkor* az elmúlt 10 évben végig a leggyakoribb diszkriminációs ok maradt. Az életkoron kívül szintén a top 5 diszkriminációs okok között szerepelt az egész évtized során a *nem*, az *egészségi állapot*, a *társadalmi származás és/vagy a vagyoni helyzet*.
- ✓ 2017-hez hasonlóan legnagyobb arányban a *munkahelyen* érte az elmúlt 12 hónapban diszkrimináció a megkérdezetteket, a második legproblematikusabb terület a *szociális és az egészségügyi ellátás* volt. A harmadik leggyakrabban említett terület a *kereskedelem és szolgáltatások* igénybevétele. Legritkábban az *oktatás és képzés* területéről jeleztek az emberek diszkriminációs tapasztalatot.

- ✓ Ugyan 2017 és 2019 között abszolút értékben szignifikánsan csökkent a többszörös diszkriminációt elszenvedők aránya, ugyanakkor a halmozott diszkrimináció továbbra is domináns jellemző a diszkrimináltak csoportján belül.
- ✓ A *roma* és a *fogyatékossgal élő* népességen belül az országos átlaghoz képest szignifikánsan nagyobb arányban jellemző a diszkrimináció halmozódása. Az évtized közepén észlelt romló tendencia a roma és a fogyatékossgal élő népességen belül az évtized végére megfordult, de továbbra is kiemelkedően magas maradt.
- ✓ A munkahelyen történő hátrányos megkülönböztetés az egész évtizedben a *romák* körében volt jellemzően a legmagasabb a vizsgált többi csoportokhoz képest. Ehhez adódott hozzá az egyszerre két területen – a munkahelyen és az intézmények területén – észlelt diszkrimináció is, amely a roma emberek esetében szintén jellemzően meghaladta a más csoportoknál észlelt értéket.
- ✓ A *fogyatékossgal élőket* leginkább az intézményi szolgáltatások terén előforduló gyakori hátrányos megkülönböztetés jellemezte, és ebben a tekintetben megmaradt leghátrányosabb helyzetük az egész 2010-2019-es évtizedben.
- ✓ Valószínűsíthetően a foglalkoztatási ráta erőteljes növekedése miatt 2019-ben a foglalkozási diszkrimináció és a munkaerőpiaci státusz között nem volt kimutatható szignifikáns összefüggés. A munkaerőpiaci státusz részletesebb kategóriatípusát használva azonban megállapítható volt, hogy három kategóriában szignifikánsan felül voltak reprezentálva a diszkriminációt észlelők: a *közfoglalkoztatásban résztvevők*, a *rendszeres alkalmi munkát végzők* és a *GYED-en/GYES-en lévők körében*.
- ✓ 2010 és 2019 között csökkent az egy válaszadóra eső sérelmek száma, így annak ellenére, hogy a népesség jellemzően egytizede említett sérelmet, 2019-ben az egyes sérelmi típusok előfordulási gyakorisága csökkent.

#### A társadalmi diszkrimináció észlelése

- ✓ Az emberek az elmúlt esztendőben legnagyobb arányban a *romákat* érintő megkülönböztetésnek voltak közvetlenül tanúi. Másodikként - ettől jól lemaradva, de viszonylag magas arányban - az *életkor* szerinti megkülönböztetést tapasztalták.
- ✓ A 2010 és 2019 közötti időszakot áttekintve azt tapasztaljuk, hogy az évtized közepén egy trendforduló következett be a diszkrimináció társadalmi észlelésében. A kutatás első két hullámában, 2010-ben és 2013-ban, a társadalmilag nagyon vagy eléggé elterjedt legfontosabb diszkriminációs okok között fontossági sorrendben a roma származás miatt történő megkülönböztetés, az életkor szerint megkülönböztetés és a fogyatékossgal szerepelt. 2017-ben a roma származás és az életkor miatt történő megkülönböztetés mellé a más (nem roma) etnikai, nemzeti kisebbséghez való tartozás alapján történő megkülönböztetés került be harmadik helyre. Az utolsó felmérés időpontjában, 2019-ben, az első két társadalmilag érzékelt diszkriminációs ok azonos maradt a 2017-es rangsorral (roma származás és a más (nem roma) etnikai, nemzeti kisebbséghez való tartozás alapján történő megkülönböztetés), de harmadik helyre a

szexuális irányultság miatt diszkrimináció került, ami jelezheti a homofóbia erősödését az évtized végére.

### **A személyesen és társadalmilag észlelt diszkrimináció megjelenése a hétköznapi döntéshozatalban**

- ✓ A kutatás részét képező vignettás módszer rávilágított a diszkriminációs hajlandóság személyes összetevőire, egyúttal pedig megerősítette a társadalom különböző csoportjai között húzódó törésvonalakra vonatkozó korábbi megállapításunkat.
- ✓ A válaszadók magukat sokkal elfogadóbbnak tüntették fel, mint azt a döntésre jogosultak részéről feltételeznék, ezzel mintegy rámutatva arra, hogy a társadalmi légkör nem kedvez az emberek bizonyos csoportjainak, azoknak jellemzően el kell viselniük a többségi megkülönböztetést, a diszkriminatív intézkedéseket. A saját pozitív döntéseik indoklásakor az egyik legtöbbször hangoztatott érv az egyenlő bánásmód elve volt. Ha nem gondoljuk is, hogy ez az elvi meggyőződés a magyar társadalomban ilyen mértékben elterjedt és elfogadott volna, mint azt az általunk felkínált válaszlehetőség megjelölésének magas aránya mutatja, mégis nagy eredménynek érezzük, hogy akik nem kívánnak másokat hátrányosan megkülönböztetni, azok ezt leginkább elvi alapon teszik.

### **A törvényi háttér és az Egyenlő Bánásmód Hatóság ismertsége**

- ✓ Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvény létezésének ismerete a 2017-ben mért csökkenés után némiképpen emelkedett, de ez továbbra sem éri el a 2010-es és 2013-as értékeket. 2019-ben a megkérdezettek fele gondolta úgy, hogy létezik olyan törvény, amely védi az embereket a diszkriminációtól.
- ✓ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ismertsége 2017-hez képest lényegében nem változott, 10-ből hozzávetőlegesen 4-en mondták azt, hogy ismerik a hivatalt. Ez az érték 2010-hez képest egyértelmű növekedés, 2013-hoz képest pedig csökkenés. Azonban ez utóbbi egyértelműen összefüggésbe hozható a hivatal által lebonyolított kommunikációs kampánnyal. Úgy tűnik, hogy egyelőre stabilizálódni látszik az EBH 40% körüli (teljes) társadalmi ismertsége.

## 2 A kutatásról

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) megbízásából az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézete 2010-ben és 2013-ban bonyolította le „Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének mértéke — fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT- emberek” című, országos reprezentatív mintavételen alapuló kutatás két hullámát, amely egy komplex, a hátrányos megkülönböztetés különböző dimenzióinak feltárását célzó kutatássorozat része volt (Neményi et al. 2013).

A kutatássorozat célja a különböző élethelyzetekben tapasztalt, hátrányos megkülönböztetést eredményező gyakorlatok és ok-okozati összefüggések feltárása volt, különös figyelemmel a nők, a romák és a fogyatékos emberek védett csoportjaira.

A hatósági stratégiák szempontjából a kutatási program további fontos célja a jogtudatosság vizsgálatával azoknak az aktuális folyamatoknak a feltérképezése, melyek iránymutatásul szolgálhatnak a diszkrimináció csökkentésében, a társadalmi szemléletformálásban.

Az MTA Társadalomtudományi Kutatóintézete 2017-ben a kutatássorozat harmadik, majd 2019-ben a negyedik hullámát végezte el. Ezek során egy 1000 fős, országosan reprezentatív kérdőíves kutatás lebonyolítására került sor. A kutatás során (1) az egyénileg megélt diszkriminációt; (2) a diszkrimináció társadalmi észlelését, illetve (3) az egyenlő bánásmód jogi hátterével kapcsolatos ismereteket és attitűdöket és az EBH ismertségét vizsgáltuk (Neményi et al. 2017).

A negyedik hullám adatfelvételére 2019. júniusában került sor, amelyet 2017-hez hasonlóan az Ipsos Média-, Reklám-, Piac- és Véleménykutató Zrt. készített a havi rendszeres omnibusz kutatása keretében. A kutatás mintája 1000 fő volt, amely nem, életkor, iskolai végzettség és lakóhely szerint megfelel a 18 éven felüli magyarországi népesség összetételének.

A kutatási jelentésben ennek az adatfelvételnek a legfontosabb eredményeit mutatjuk be. Ahol van jelentősége, és az adatok struktúrája lehetővé teszi, ott az eredményeket összevetjük a korábbi három kutatási hullám tapasztalataival is. Figyelembe kell azonban venni, hogy az első, illetve az utolsó két kutatási hullámnak a módszertana némileg eltért egymástól. Míg 2010-ben és 2013-ban a kérdezés papír alapú kérdőív segítségével történt (PAPI módszer), addig 2017-ben és 2019-ben a kérdezőbiztosok ehhez laptopot használtak (CAPI módszer). A 2010-es és 2013-as kutatás egy „dedikált” adatfelvétel volt, azaz csak a diszkriminációhoz és az egyenlő bánásmódhoz kapcsolódó kérdések kaptak helyet a kérdőívben. Ezzel szemben a 2017-es és a jelen kutatás egy omnibusz kutatás keretében zajlott, tehát nem csak ennek az egy témának a kérdéseire kellett az embereknek válaszolniuk. Végezetül – és talán ez a legfontosabb szempont – a két-két kutatási hullám mintavételi eljárása nem teljesen azonos. Emiatt a konkrét, százalékos eredmények egyszerű egymás mellé helyezése bizonyos esetekben félrevezető lehet, ez azonban azt nem befolyásolja, hogy a változások általános trendjeivel kapcsolatban megállapításokat tegyünk.



## 3 Hátrányos helyzet és diszkrimináció

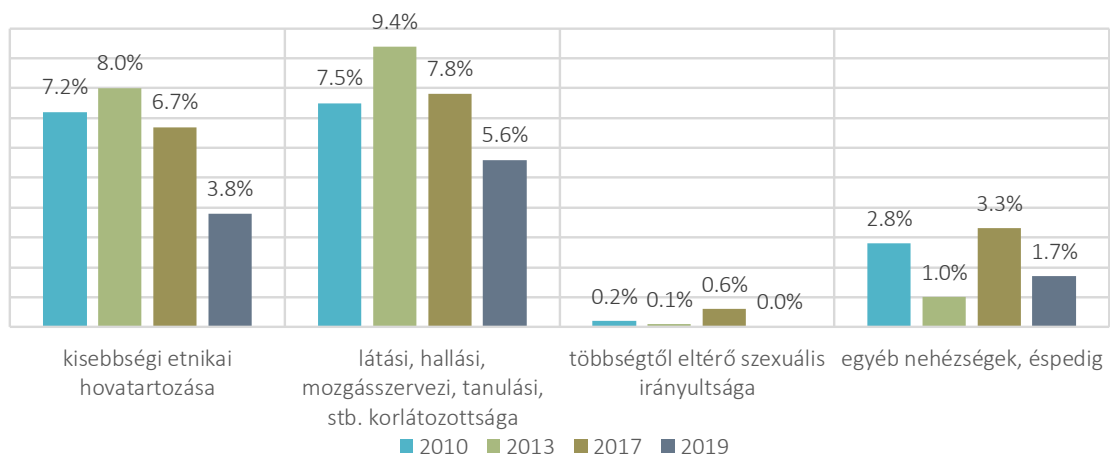
### 3.1 Közvetlen és közvetett személyes érintettség

A hátrányos helyzet általi személyes érintettség mértéke a 2019-es adatfelvételben valamivel alacsonyabb, mint a korábbi években, ugyanakkor egyik csoport esetében sem beszélhetünk látványos változásokról, hiszen ezek az értékek viszonylagos állandóságot, illetve csak lassú elmozdulásokat mutatnak egy társadalmon belül. A kisebbségi, etnikai hovatartozás a mintába került népesség 4 százalékának esetében okoz nehézséget, látási, hallási, mozgásszervi, tanulási, nehézségről közel 6 százalék számolt be. Ennél jóval alacsonyabb a többségtől eltérő szexuális irányultság, illetve egyéb tényezők okozta nehézségek előfordulása. (A kutatási módszertanából, a személyes megkérdezés jellegzetességeiből fakadóan ezek a számok a valóságban vélhetően magasabbak. (1. ÁBRA)

1. ÁBRA

#### SZEMÉLYES ÉRINTETTSÉG I., 2010-2019 (%)

A mindennapi életben okoznak-e Önnek nehézséget a következő jellemzők?  
(az 'igen' válaszok százalékos aránya)



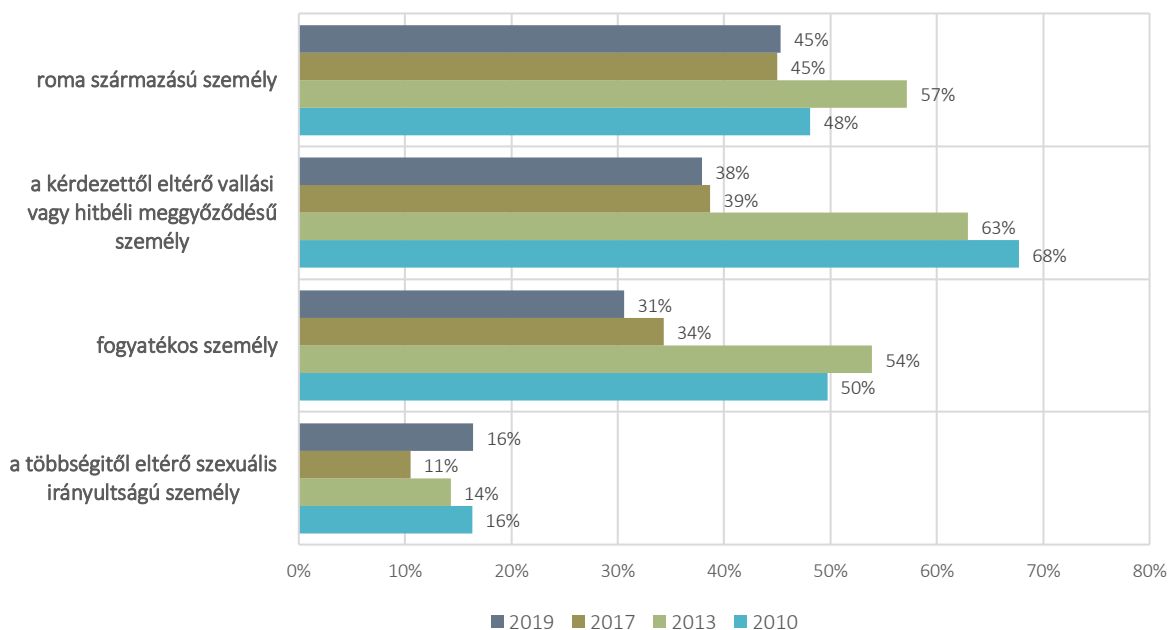
A közvetett személyes érintettség esetében azt vizsgáltuk, hogy a kérdezettnek van-e az ismerősei között olyan személy, akinek a mindennapi életében nehézséget okozhatnak ezek a jellemzők. A 2017-es adatfelvételhez képest minden kategóriában inkább stagnálást regisztráltunk. Az emberek közel felének van roma származású ismerőse, tizből négy ember ismer más vallású/hitű embert, három pedig valamilyen fogyatékkal élőt. A többségtől eltérő szexuális irányultságú személyt a megkérdezettek 16 százaléka ismert.



## 2. ÁBRA

## SZEMÉLYES ÉRINTETTSÉG II., 2010-2019 (%)

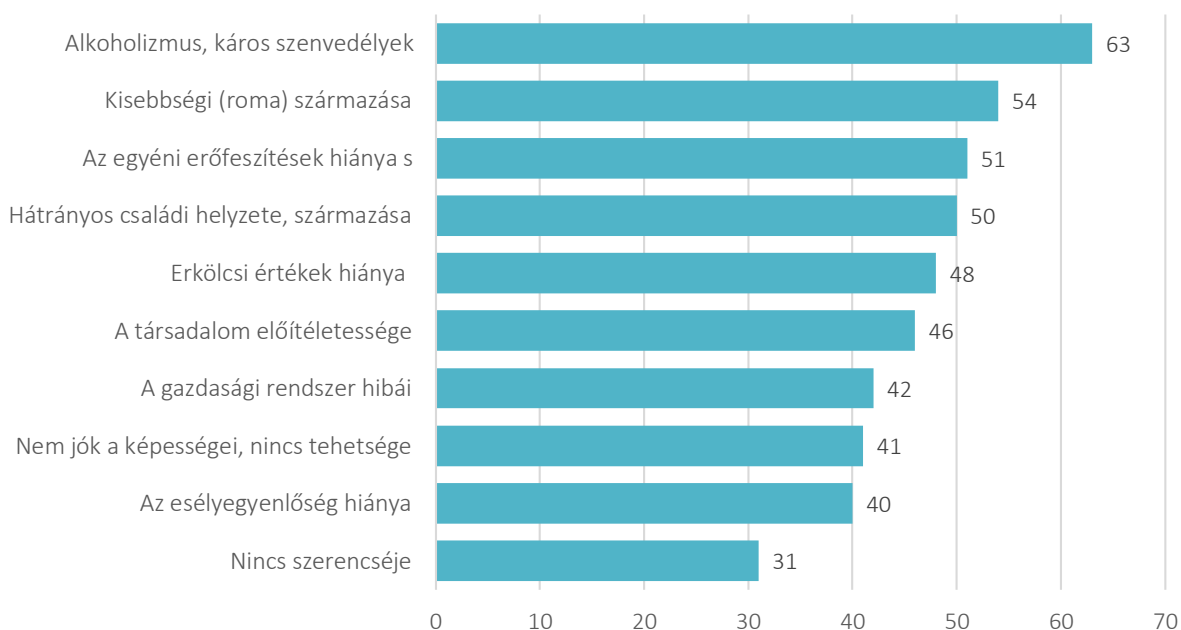
„Van-e az ismerősei között...?” (Az 'igen' válaszok %-os aránya)



## 3.2 A hátrányos helyzet okai

Miként vélekednek az emberek arról, hogy melyek lehetnek a hátrányos helyzet okai ma Magyarországon? Megegyezően a korábbi évek tapasztalataival, válaszadóink 2019-ben is első helyen az alkoholizmust, a káros szenvedélyeket említik. A „gyakran” és „nagyon gyakran” válaszokat összesítve 63 százalékuk gondolja azt, hogy maguk a rossz helyzetbe kerülő emberek felelősek sorsuk alakulásáért, például alkoholizmus és más káros szenvedélyek miatt. Második helyen azonban – szintén az előző felmérésekkel egybehangzóan - a kisebbségi, roma származás (54%), illetve ezt követően a hátrányos családi háttér (50%) áll, ezek pedig olyan strukturális okok, amelyek kívül állnak a személyes felelősségen. Szintén jelentős azok aránya, akik a strukturális és személyes okokon kívül magát a társadalmi közhangulatot, a társadalmi előítéletességet (46%) illetve az esélyegyenlőség hiányát (40%) említik az egyének hátrányos helyzetének kialakulásában. A hátrányos helyzetet kiváltó álló feltételezett okok sorrendje tehát alapvetően nem változott 2010 és 2019 között. (3. ÁBRA)

3. ÁBRA  
A VÁLASZADÓK ÁLTAL EMLÍTETT HÁTRÁNYOS HELYZETHEZ VEZETŐ OKOK  
ELŐFORDULÁSI GYAKORISÁGA 2019-BEN (%)



A hátrányos helyzet önmagában azonban nem ad feltétlen okot a diszkriminációra, ugyanakkor létezik összefüggés a hátrányos helyzet és a diszkriminációnak való kitettség között. Azok az emberek, akik testi-lelki adottságaik, nemük, társadalmi/etnikai származásuk, vagy valamely, akaratuktól független, elkerülhetetlen tulajdonságuk (például életkor) alapján válnak egy-egy jól definiálható csoport tagjává, olyan kisebbségi csoportokként írhatók le, mint amelyek a „társadalmi többség” szemében megkülönböztethetőek, így jellemzően sztereotipikusan és egységesen kezelhetőek. A leegyszerűsítő kategorizálás pedig óhatatlanul elszemélyteleníti a megkülönböztetett kisebbségi csoport tagjait, így belátható, hogy az individuális tulajdonságaiktól megfosztott egyének nagyobb valószínűséggel lesznek kitéve olyan eljárásoknak és gyakorlatoknak, amelyek hátrányosan érintik őket, többek között a kutatásunkban is vizsgált területeken, tehát munkavállalásban, szolgáltatásokhoz való hozzáférésben, sajátos élethelyzetük méltányos kezelésében és elfogadásában. Ezek tehát azok a jelenségek, amelyeket diszkriminációként írhatunk le.

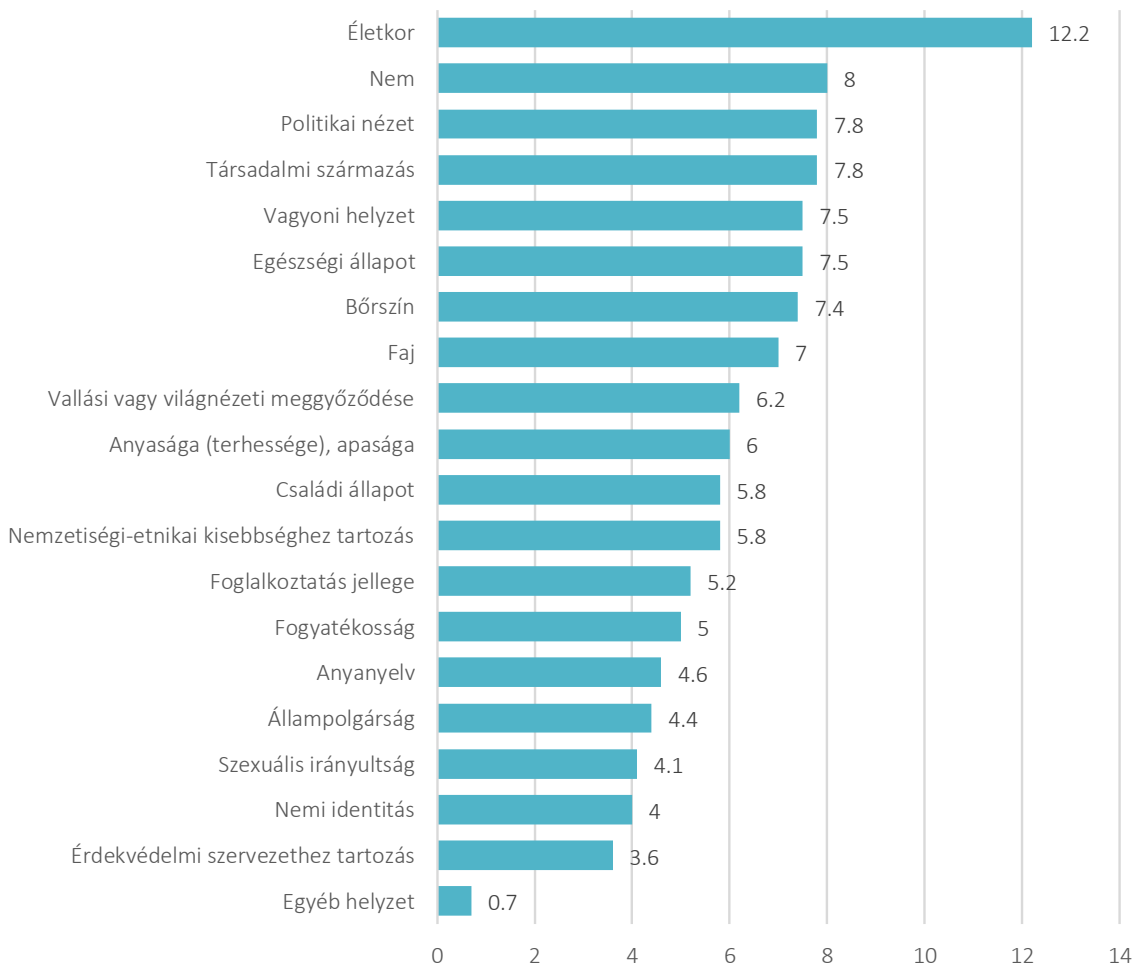
## 4 Személyesen megélt diszkrimináció

### 4.1 A diszkriminációhoz vezető okok típusai

A 2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 19 védett tulajdonságot nevez meg, amelyekre vonatkozóan az egyenlő bánásmód kötelezettségének megsértését diszkriminációnak nevezi. Kérdőívünk ezeknek a védett tulajdonságoknak a listáját tartalmazta, és arra kérte a válaszadókat, jelöljék meg, tapasztaltak-e, és ha igen, milyen gyakran szenvedtek el hátrányos megkülönböztetést, diszkriminációt a lista egyes változói szerint. (4. ÁBRA)

4. ÁBRA

#### A SZEMÉLYESEN MEGÉLT DISZKRIMINÁCIÓS OKOK ELŐFORDULÁSI GYAKORISÁGA, 2019 (%)



A teljes, 1000 fős minta 75,4 százaléka nyilatkozott úgy 2019-ben, hogy a felkínált 19 védett tulajdonság alapján az élete során soha nem érte még hátrányos megkülönböztetés. Másképpen fogalmazva, összesen a népesség 24,6 százaléka számolt be legalább egy

tulajdonság alapján személyes diszkriminációról.<sup>1</sup> 7,6 százalék volt azok aránya, akik egy; 4,9 százalék, akik kettő, 3,2 százalék, akik három, 1,2 százalék, akik négy, illetve 7,8 százalék, akik több mint 4 tulajdonság alapján érezték magukat a diszkrimináció áldozatainak. (A többszörös diszkrimináció részletes elemzése a 4.3 alfejezetben található.)

A válaszok alapján megállapíthatjuk, hogy a leggyakoribb diszkriminációs okok között 2019-ben négy védett tulajdonság szerepelt. Az első helyre *az életkor* miatt történő megkülönböztetés került (a válaszadónak mintegy 12,2 százaléka számolt be arról, hogy alkalmanként érezte, hogy életkora miatt hátrányosan megkülönböztetik). A második helyen *a nem* okozta diszkriminációt említették a válaszadók (8,0%), harmadik helyen *a politikai nézet* miatti megkülönböztetés szerepelt a listán (7,8%-kal), míg negyedik helyen *a társadalmi származás vezetett diszkriminációhoz* (7,8%). Nagyságrendileg szintén a jelentős diszkriminációs okok közé *tartozott a vagyoni helyzet* (7,5%), *az egészségi állapot* (7,5%), *a bőrszín* (7,4%), *valamint a faj miatti megkülönböztetés* (7,0%).

A személyesen megélt hátrányos megkülönböztetés tapasztalatai között közepes gyakorisággal szerepeltek a vallási vagy világnézeti meggyőződéssel, a szülőséggel, a családi állapottal, a nemzeti-etnikai kisebbséghez tartozással, a foglalkoztatás jellegével, valamint a fogyatékossgal kapcsolatos okok (5-6%). A válaszadók legritkábban az anyanyelvet, az állampolgárságot, a szexuális irányultságot és nemi identitást, valamint az érdekvédelmi szervezethez tartozást említették hátrányos megkülönböztetésük okaként (3-4%).

A válaszadók *neme* szerint vizsgálva az adatokat a 2019-es mintában, a *férfi* és *női* válaszadók között két olyan védett tulajdonságot találtunk, amely vonatkozásában a másik nemhez képest szignifikánsan jobban érintette hátrányos megkülönböztetés a nőket, mint a férfiakat. A *nők* szignifikánsan gyakrabban szenvedtek el diszkriminációt a nemük és a szülői státuszuk szerint. Minden más védett tulajdonság esetén a férfiak és nők körében személyesen tapasztalt diszkrimináció különbségei nem tekinthetők statisztikailag szignifikánsnak. Ugyan a férfiak és nők között csak a nemhez és szülőséghez kapcsolódó védett tulajdonság alapján figyelhettünk meg szignifikáns különbségeket az előfordulási gyakoriságban, mégis az öt leggyakoribb diszkriminációs ok mintázata a férfiak és nők körében eltérő volt. 2019-ben a *nők* leggyakrabban az életkort, a nemet, a társadalmi származást, az anyaságot (terhességet, és az egészségi állapotot említették mint a hátrányos megkülönböztetéshez vezető okokat. A férfiak ezzel szemben az életkort, a vagyoni helyzetet, a politikai nézetet, a bőrszínt és a társadalmi származást észlelték leggyakrabban a diszkrimináció okaként 2019-ben. (5. ÁBRA.)

A részben eltérő férfi és női diszkriminációs mintázatok változásai ellenére, a teljes népességre vetítve nincsen szignifikáns különbség a férfiak és a nők összesített diszkriminációs tapasztalatai között. Az egész népesség 24,6 százaléka tapasztalt élete során hátrányos megkülönböztetést 2019-ben, ebből a férfiak 24,0, a nők 25,1 százaléka. Szintén nincs szignifikáns különbség a

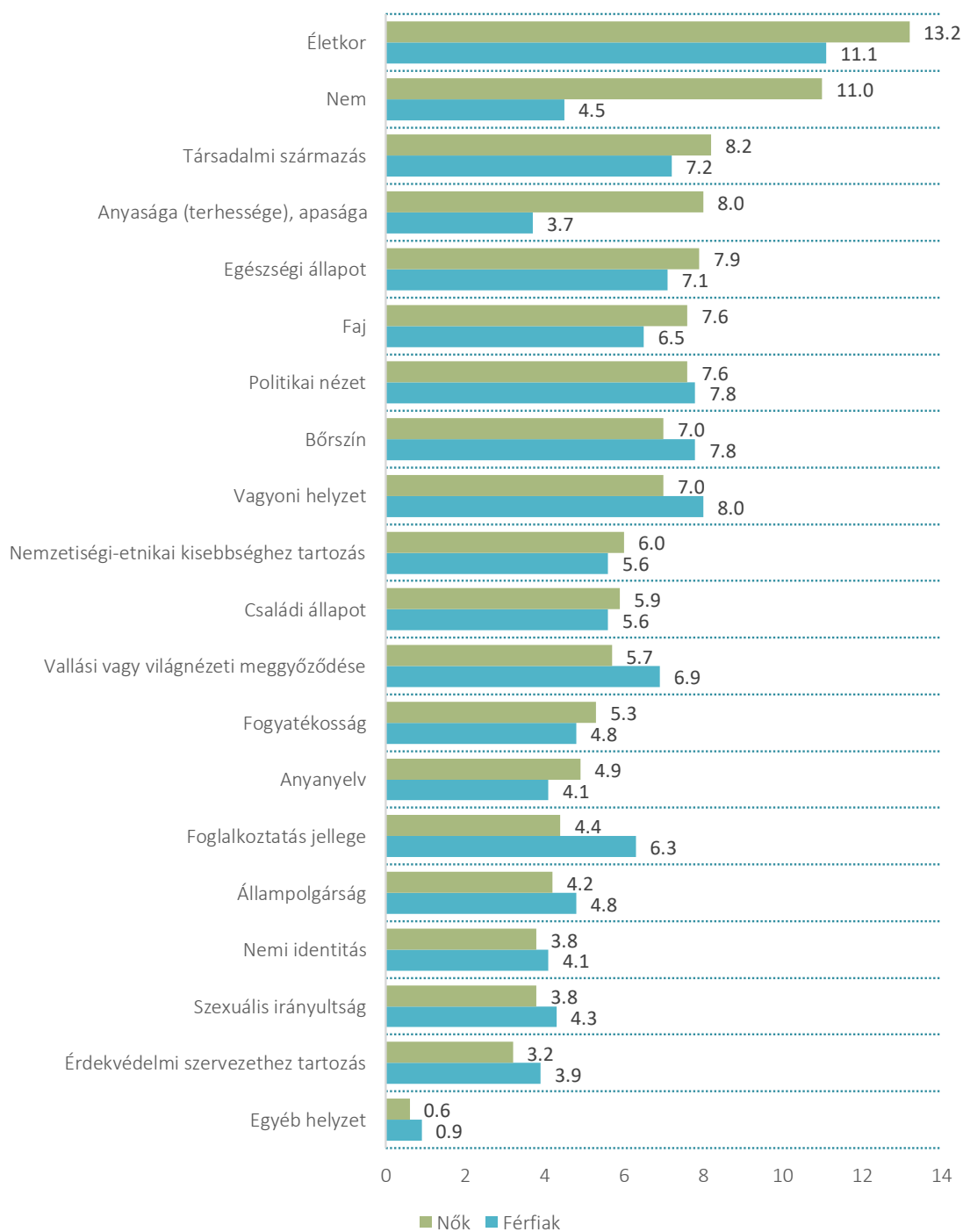
---

<sup>1</sup> Azokat soroltuk a diszkrimináció által érintett csoportba, akik a kérdőívben nem a „soha” válaszlehetőséget, hanem a nagyon ritkán, néha, gyakran, nagyon gyakran kategóriák valamelyikét választották.

diszkriminációs okok átlagos számát tekintve: átlagosan a férfiak 1,14, a nők pedig 1,24 védett tulajdonság miatt észleltek diszkriminációt 2019-ben.

5. ÁBRA

AZ EGYES VÉDETT TULAJDONSÁGOK EMLÍTÉSI GYAKORISÁGA A SZEMÉLYESEN MEGÉLT DISZKRIMINÁCIÓS  
TAPASZTALATOK SORÁN 2019-BEN NEMEK SZERINT (%)



#### 4.1.1 Személyesen észlelt diszkriminációs okok változása 2017 és 2019 között

A kutatásunk egyik alapkérdése volt, hogy a két utolsó felmérési időpont 2017 és 2019 között, illetve 2010 és 2019 között vajon csökkent vagy nőtt-e a lakosság személyes diszkriminációs tapasztalata, észlelése. Először a két utolsó felmérés, a 2017 és 2019 közötti adatokat vizsgáljuk meg, majd a 2010 és 2019 közötti hosszabb, tíz éves időszakot elemezzük részletesebben.

A 2019-es kérdőíves felmérés alapján megállapíthattuk, hogy 2017-hez képest 2019-ben minden védett tulajdonsággal kapcsolatban ritkábban említettek személyesen megélt diszkriminációs tapasztalatot a válaszadók. Mindenképpen fontos hangsúlyozni, hogy a szubjektíve megélt személyes hátrányos megkülönböztetés terén *új tendenciát jelent a 2017-hez képest tapasztalt csökkenő tendencia*. Legnagyobb mértékben az *életkor* (-9,2 százalékpont), a *vagyoni helyzet* (-8,2 százalékpont), az *egészségi állapot* (-7,4 százalékpont), valamint a *társadalmi származás* (-6,9 százalékpont) miatti hátrányos megkülönböztetés előfordulása csökkent a válaszadók személyes tapasztalata szerint 2017 és 2019 között. Tehát jellemzően az abszolút értékben leggyakoribb vagy gyakori diszkriminációs tényezők egyben a legnagyobb csökkenést mutatják 2017-hoz képest. (M2. TÁBLÁZAT) Másfelől, érdemes kiemelni azokat a védett tulajdonságokat is, amelyek a legkevesbé csökkentek az elmúlt két évben. Ezek a következők voltak: politikai nézet, vallási vagy világnézeti meggyőződése, érdekvédelmi szervezethez tartozás, szexuális irányultság, és nemi identitás (-1,1 és -2,5 százalékpont közötti értékek). A politikai nézetet leszámítva ezek a védett tulajdonságok a ritkábban észlelték közé tartoztak 2019-ben. (M2. TÁBLÁZAT)

Egyértelműen felvetődik az a kérdés, hogy vajon milyen tényezőkre vezethető vissza, hogy 2017 és 2019 között csökkent a diszkrimináció személyesen észlelt mértéke. Feltételezésünk szerint a javuló tendencia egyrészt összefügghet a munkaerőpiacon tapasztalható munkaerőhiánnyal, amelynek köszönhetően olyan csoportoknak is nagyobb esélye volt bekerülnie a munkaerőpiacra, amelyek korábban kiszorultak. Másfelől, elképzelhető, hogy a munkáltatók nagyobb tudatossága és kompetenciája a diszkriminációmentesség, vagyis az egyenlő bánásmód jogi követelményével kapcsolatban is valamelyest hozzájárult a javuló tendenciához. Ennek némileg ellentmondani látszik, hogy csak a válaszadók egytizede tapasztalta 2019-ben, hogy munkahelyén fontos szerepet kapott a diszkrimináció-menetes környezet megteremtése

#### 4.1.2 Személyesen észlelt diszkriminációs okok változása 2010 és 2019 között

Az egész 2010-2019 tartó évtizedet átfogóan vizsgálva összességében azt látjuk, hogy az elmúlt 10 évben a leggyakoribb diszkriminációs okok összetétele stabil volt, bár az egyes okok relatív pozíciója némileg változott az évek során. Az *életkor* az elmúlt 10 évben végig a leggyakoribb diszkriminációs ok volt. Az életkoron kívül mind a négy kérdőíves felvétel idején, 2010-ben, 2013-ban, 2017-ben és 2019-ben is a top 5 diszkriminációs okok között szerepelt még a nem, az egészségi állapot, a társadalmi származás és/vagy a vagyoni helyzet.

Két kivételt látunk: 2013-ban a børszín miatti diszkrimináció az első öt diszkriminációs ok közé került. (Abban az évben a mintán belül némileg nagyobb arányban voltak a romák.) Másfelől 2019-ben a politikai nézet miatti diszkrimináció először jelenik meg Magyarországon a leggyakoribb 5 diszkriminációs okok között. (6. ÁBRA)

6. ÁBRA

## AZ ÖT LEGGYAKORIBB DISZKRIMINÁCIÓS OK ALAKULÁSA 2010-2019 KÖZÖTT



Míg a 2017-2019 közötti időszakban jelentős csökkenést tapasztaltunk az egyes védett tulajdonságokhoz köthető hátrányos megkülönböztetés előfordulási gyakoriságában, addig a 2010 és 2019 közötti állapotokat összehasonlítva a pozitív tendencia sokkal kevésbé látványos. Összesen négy védett tulajdonság esetén tapasztaltunk csökkenést 2010 és 2019 között, és ezek a javulást mutató adatok egyetlen esetben sem haladják meg a 3 százalékpontos csökkenést. 2010-hez képest legnagyobb mértékben az életkor alapján történő diszkrimináció észlelése csökkent (-2,9 százalékpont), a második legnagyobb csökkenés a társadalmi származást tekintetében valósult meg (-1,6 százalékpont), ezt követte a nemzetiségi-etnikai kisebbséghez tartozás védett tulajdonsága (-1,0 százalékpont), és végül minimális javulás következett az egészségi állapot miatt észlelt diszkriminációban is (-0,9 százalékpont) 2010 és 2019 között. (2. táblázat) Ugyanakkor fontos hangsúlyozni, hogy a csökkenés mértéke radikálisan nem módosította a legfontosabb diszkriminációs okok rangsorát.

Egyértelműen stagnálást mutatnak a kutatás első és negyedik hullámának adatai a nem, a szülőség, ezen belül főképp az anyaság (terhesség), a foglalkoztatás jellege, és a vagyoni helyzet tekintetében észlelt személyes diszkrimináció esetében. Különösen kiemelendő a nem és anyaság miatti diszkrimináció stagnáló jellege tekintettel arra, hogy ez a két védett tulajdonság az, amely kiemelten hátrányosan érinti a nőket.



Végül, megállapítható, hogy a 2010 és 2019 közötti időszakban a legtöbb védett tulajdonság esetében, ha kismértékben is, de nőtt a diszkriminációhoz vezető védett tulajdonságok előfordulási gyakorisága. 2010-hez képest gyakrabban jeleztek hátrányos megkülönböztetést a válaszadók a vallási vagy világnézeti meggyőződésük (+1,0 százalékpont), a faji hovatartozásuk és bőrszínük (+1,2 és +1,6 százalékpont), a családi állapotuk (+1,3 százalékpont), a fogyatékoságuk (+1,5 százalékpont), a politikai nézetük (+1,8 százalékpont), az anyanyelvük (+1,8 százalékpont), a szexuális irányultságuk és nemi identitásuk (+2,7 és +1,9 százalékpont), végül az állampolgárságuk (+3,0 százalékpont) miatt. Bizonyos védett tulajdonságok esetében, mint például a szexuális irányultságot és nemi identitást illetően, a növekedő előfordulási gyakoriság a kisebb mértékű rejtőzködéssel is összefügghet, de lehet a homofóbia növekedésének jele is. Másfelől, a Magyarországon tapasztalt növekvő idegenellenességet jelzi, hogy az állampolgárság, az anyanyelv, a vallási vagy világnézeti meggyőződés, a faji hovatartozás és a bőrszín mind gyakrabban észlelt diszkriminációs okok voltak 2019-ben a 10 évvel korábbi helyzethez képest.

A 19 védett tulajdonsághoz kapcsolódó hátrányos megkülönböztetés említése alapján elkülöníthetők azok a válaszadók, akiket már ért személyesen diszkrimináció azoktól, akiket még sosem ért diszkrimináció. 2010 és 2013 között a teljes mintában megközelítőleg azonos volt a diszkriminációt személyesen tapasztalók aránya (35 és 34%), majd a 2017-es felmérés időpontjában a hátrányosan megkülönböztettek arányának enyhe növekedését tapasztaltuk (38%), végül, ahogy jeleztük fentebb, 2019-re szignifikáns javulást tapasztaltunk a teljes mintára vonatkozóan (25%). A következőkben összehasonlítjuk, hogy a 2010 és 2019 közötti időszakban hogyan változott a diszkriminációt személyesen tapasztalók aránya a teljes mintában, illetve négy alcsoportban: a nők, az 50 és 64 évesek, a fogyatékkal élők és a romák esetében. (7. ÁBRA)

2010 és 2013 között a teljes mintában megközelítőleg azonos volt a diszkriminációt személyesen tapasztalók aránya (35 és 34%), majd a 2017-es felmérés időpontjában egy enyhe növekedését tapasztaltuk a hátrányosan megkülönböztettek arányának (38 százaléka), végül, ahogy jeleztük fentebb, 2019-re szignifikáns javulást tapasztaltunk a teljes mintára vonatkozóan (25%). Az adatok alapján egyértelműen kijelenthető, hogy a négy vizsgált alcsoport (a nők, az 50 és 64 évesek, a fogyatékkal élők és a romák) közül a nők esetében esik legjobban egybe a teljes népességben és a vizsgált alcsoportban mért személyes diszkriminációs arány változása. 2010-ben mind a teljes mintában, mind a nők esetében 35 százalékos a személyes diszkriminációs arány. 2013-ra némileg növekedett a személyes diszkriminációt tapasztaló nők aránya, de 2017-re ismét csökkent és megközelítette, illetve 2019-re a teljes minta diszkriminációs arányával azonos szintre esett vissza a nők körében mért személyes diszkriminációs arány (25%).

Az idősebb, 50-64 éves korosztályhoz tartozók körében 2010 és 2017 között folyamatosan növekedett a személyes diszkriminációt tapasztalók aránya. Az *idősebb, 50-64 éves korosztály* 2017-ben észlelt legnagyobb mértékben személyesen diszkriminációt. Ekkor a csoport fele (50 százaléka) számolt be hátrányos megkülönböztetésről. Ugyanakkor az utolsó két évben, az adatok tanúsága szerint szignifikánsan javult ennek a korosztálynak a szubjektív diszkriminációs

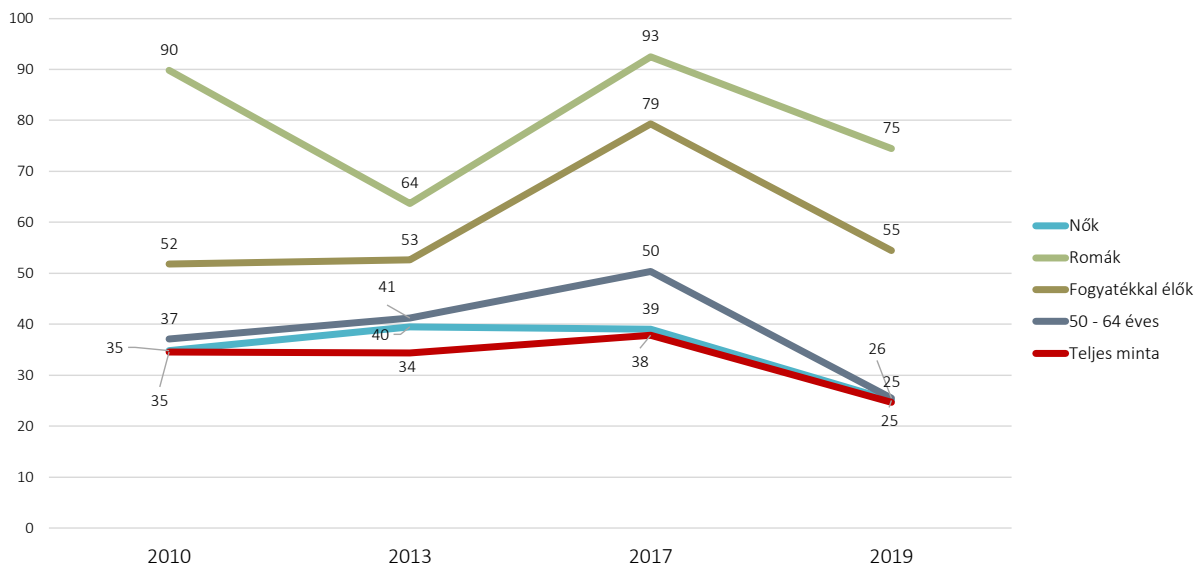
tapasztalata, hiszen 2019-re alig egy százalékkal (26 kontra 25 százalék) haladta meg a teljes minta személyes diszkriminációt észlelők átlagos arányát az 50-64 éves korosztályé.

A *fogyatékkal élő emberek* körében a diszkriminációt szubjektíve észlelők aránya a teljes 2010 és 2019 közötti időszakban szignifikánsan meghaladta a teljes népesség átlagát. A 2017-es átlagos romlás a fogyatékkal élő emberek körében sokkal erősebben jelentkezett, elérve a 79 százalékos csúcst. Ugyan 2019-re a *fogyatékkal élő emberek* csoportjában, a teljes népességhez hasonlóan, csökkent a személyes diszkrimináció észlelése, azonban a teljes népesség és a fogyatékkal élő emberek csoportja között 2010 és 2019 között - az utolsó két évben tapasztalt relatív javulás ellenére - nőtt a különbség. Míg 2010-ben a teljes népességnél 17, addig 2019-ben 30 százalékkal nagyobb mértékben észleltek személyesen diszkriminációt a fogyatékkal élők csoport tagjai, összesen a csoport 55 százaléka.

A *romák* csoportjában a diszkriminációt szubjektíve észlelők aránya a 2010 és 2019 közötti időszakban, bár némi ingadozást mutatott, de jellemzően az egész évtizedben a négy vizsgált csoport közül végig és szisztematikusan a legrosszabb helyzetben volt, vagyis a diszkriminációt szubjektíve észlelők aránya a kutatás mind a négy időpontjában a legmagasabb volt a romák körében. 2010-hez képest 2013-ban szignifikánsan kisebb arányban jeleztek a roma válaszadók személyes diszkriminációt (90 és 64 %). Feltételezésünk szerint ez a trend esetleg összefüggésbe hozható a romák közmunka programokban való nagyarányú részvételével ebben az időszakban. 2017-ben újra a 2010-es szinthez hasonló a személyes diszkriminációt észlelők aránya a romák körében (93 %), amely 2019-re az általános tendenciákkal együtt mozogva csökkenést mutat, de így is a négy csoport közül a legmagasabb (75 %) volt.

7. ÁBRA

DISZKRIMINÁCIÓT SZEMÉLYESEN TAPASZTALÓK ARÁNYA 2010-2019 KÖZÖTT CSOPORTONKÉNT (%)



## 4.2 A közelmúltban elszenvedett diszkrimináció területei

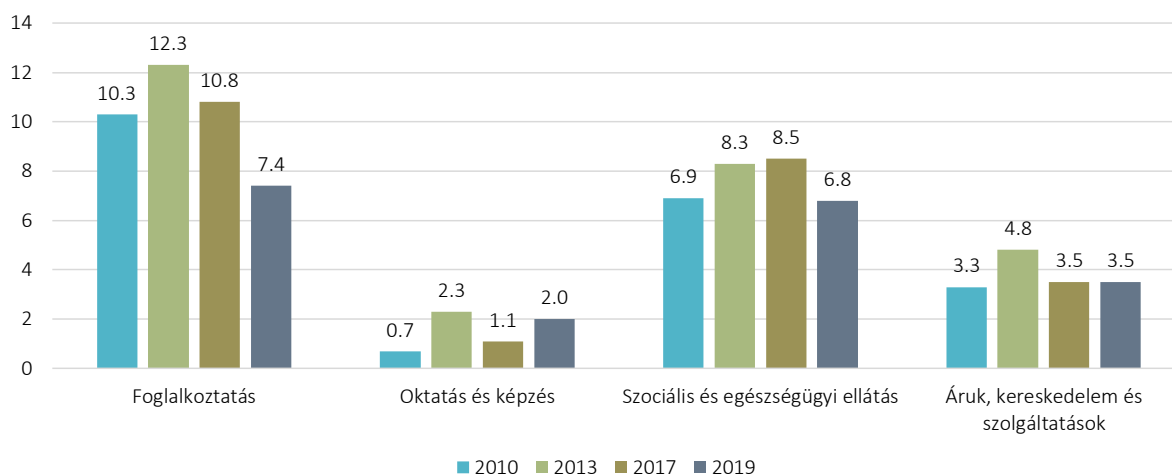
Egy kérdésünk arra szólította fel válaszadóinkat, hogy emlékezzenek vissza, az elmúlt 12 hónapban érte-e őket hátrányos megkülönböztetés, és ha igen, ez milyen területen fordult elő. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény öt területen írja elő az egyenlő bánásmód elvének betartását: a foglalkoztatásban, az oktatás és képzés területén, a szociális és egészségügyi ellátás, a lakhatás, valamint az áruk, kereskedelem és szolgáltatások igénybevételénél. A lakhatáson kívül a felsorolt területek mindegyikére vannak adataink a kérdőíves kutatás négy hullámában.

Ha összevontan kezeljük az egyenlő bánásmód megvalósításának számon kérhető területeit és összehasonlítjuk a négy időpontban mért adatokat, akkor láthatjuk, hogy míg 2010 és 2013-között mind a négy vizsgált területen némileg növekedett a diszkriminációt jelzők aránya, addig a 2013 és 2017 közötti időszakban a szociális és egészségügyi területet leszámítva kissé csökkent a közelmúltban tapasztalt diszkrimináció említése. 2017 és 2019 között két területen csökkent a közelmúltban tapasztalt diszkrimináció mértéke, mégpedig legerőteljesebben a foglalkoztatásban, és másodsorban a szociális és egészségügyi ellátás terén. 2017-hez képest az áruk, kereskedelem és szolgáltatások igénybevételénél stagnált a megelőző 12 hónapban észlelt diszkrimináció 2019-ben, míg az oktatás és képzés területén kismértékű növekedés következett be. (8. ÁBRA)

A 2019-es kutatásban az egyes területek előfordulási gyakoriságának rangsora megegyezik a 2010 és 2017 között is tapasztalt sorrenddel: legnagyobb arányban a munkahelyen érte az elmúlt 12 hónapban diszkrimináció a megkérdezetteket (7,4%), a második legproblematisabb terület a szociális és az egészségügyi ellátás volt, ahol a megkérdezettek 6,4 százaléka tapasztalt hátrányos megkülönböztetést. A harmadik leggyakrabban említett terület a kereskedelem és szolgáltatások igénybevételénél volt (3,5%). Végül a legritkábban (2,0 %) az oktatás és képzés területéről jeleztek az emberek diszkriminációs tapasztalatot. (8. ÁBRA)

2019-ben – hasonlóképpen, mint 2017-ben - a diszkriminációs tapasztalatok tehát a munkahelyen és a szociális ellátás területén voltak a leggyakoribbak, de részletesebb bontásban a legtöbb esetben nem érték el az 5 százalékos szintet. A legmagasabb diszkriminációs arány a *munkahelyi felvétel, kiválasztásnál* volt, amellyel kapcsolatban a válaszadók 4,3 százalékanak voltak diszkriminatív tapasztalatai a megelőző 12 hónapban. A munkahelyen belül szintén magasabb volt még a fizetéssel (3,6 %), valamint a munkaköri besorolásnál és előmenetelnél (3,6 %) kapcsolatos diszkriminatív esemény. A szociális és egészségügy területén főképp az egészségügyi ellátás (3,8 %), valamint a szociális segély ügyintézésekor (3,1 %) tapasztaltak hátrányos megkülönböztetést a válaszadók.

## 8. ÁBRA

AZ ELMÚLT 12 HÓNAPBAN TAPASZTALT SZEMÉLYES DISZKRIMINÁCIÓ ELŐFORDULÁSI  
GYAKORISÁGA TERÜLETENKÉNT 2010 ÉS 2019 KÖZÖTT (%)

2017 és 2019 között leginkább az iskolában (+1,1 százalékpont) és a vendéglátás területén (1,0 százalékpont) növekedett az észlelt diszkriminációs események aránya. Kevesebb diszkriminációs esetet a válaszadók a munkahelyi felvételnél (-2,6 százalékpont) és a hivatalos ügyintézés (-2,5 százalékpont) területén jeleztek 2017-hez képest.

A 2010 és 2019 közötti változásokat elemezve azt látjuk, hogy leginkább az egészségügyi ellátás (+1,7 százalékpont) és az iskolában (1,2 százalékpont) növekedett az észlelt diszkriminációs események aránya. 2010-hez viszonyítva a válaszadók szignifikánsan kevesebb diszkriminációs esetet jeleztek a munkahelyi felvételnél (-2,6 százalékpont) 2019-ben. (1. TÁBLÁZAT)

A diszkriminációs területek előfordulási gyakoriságát részletesebben is megvizsgáltuk a kiemelten tanulmányozott hátrányos helyzetű csoportok: a nők, a romák és a fogyatékkal élőknél. Egyrészt fontos leszögezni, hogy mind a férfiak, mind a nők a foglalkoztatás és a szociális és egészségügyi ellátás során tapasztalták leggyakrabban a diszkriminációt 2019-ben. *Bár nincsenek jelentős különbségek, de a nők gyakrabban észleltek diszkriminációt a szociális és egészségügyi ellátás során mint a férfiak, ellenben a férfiak inkább az oktatás és szolgáltatások területén számoltak be magasabb arányban diszkriminációról a nőkhöz képest 2019-ben. 2017-ben még az volt a jellemző, hogy a férfiak mind a négy területen magasabb arányban észleltek diszkriminációt a megelőző 12 hónapban, mint a nők.* (M3. TÁBLÁZAT)

## 1. TÁBLÁZAT

## A SZEMÉLYES DISZKRIMINÁCIÓ ELŐFORDULÁSI GYAKORISÁGA TERÜLETENKÉNT A KÉRDEZÉST MEGELŐZŐ 12 HÓNAPBAN 2010 ÉS 2019 KÖZÖTT (%)

	2010	2013	2017	2019	VÁLTOZÁS 2017 ÉS 2019 KÖZÖTT	VÁLTOZÁS 2010 ÉS 2019 KÖZÖTT
<b>DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAHELYEN</b>						
Munkahelyi felvételnél	6,9	8,4	6,9	4,3	-2,6	-2,6
Fizetésnél	3,4	3,2	3,6	3,7	0,1	0,3
Munkaköri besorolásnál	2,9	2,2	4,3	3,6	-0,7	0,7
Munkaviszony jellegénél	2,7	3,8	4,6	3,0	-1,6	0,3
Elbocsátásnál	2,8	2,5	2,4	2,3	-0,1	-0,5
<b>DISZKRIMINÁCIÓ AZ OKTATÁS ÉS KÉPZÉS TERÜLETÉN</b>						
Iskolában	0,6	2,4	0,7	1,8	1,1	1,2
Óvodában	0,3	0,8	0,6	1,2	0,6	0,9
<b>DISZKRIMINÁCIÓ AZ EGÉSZSÉGÜGY ÉS SZOCIÁLIS ELLÁTÁS SORÁN</b>						
Egészségügyi ellátás során	2,1	3,5	4,0	3,8	-0,2	1,7
Szociális segély ügyintézésekor	3,8	3,2	3,8	3,1	-0,7	-0,7
Munkánélküli segély intézésekor	1,9	1,2	2,3	2,1	-0,2	0,2
Hivatalos ügyintézés során	3,0	4,2	5,0	2,5	-2,5	-0,5
Rendőrségen	1,7	0,4	2,4	1,4	-1	-0,3
<b>DISZKRIMINÁCIÓ AZ ÁRUK, KERESKEDELEM ÉS SZOLGÁLTATÁSOK IGÉNYBEVÉTELE TERÜLETÉN</b>						
Vendéglátás területén	1,6	0,6	1,0	2,0	1	0,4
Közlekedésben	1,9	3,3	2,4	2,4	0	0,5
Vásárláskor	1,5	2,7	1,9	1,5	-0,4	0

A roma népességnél – az országos mintához hasonlóan - szintén a munkahelyen és a szociális és egészségügyi ellátás területén volt a legmagasabb a diszkriminációt említők aránya 2019-ben. Fontos tény viszont, hogy a diszkrimináció mértéke a romák esetében szignifikánsan magasabb volt mindkét területen, mint az országos átlag (a foglalkoztatásnál 33,3 % és a szociális és egészségügyi ellátás területén 25,5 %). A roma válaszadók körében a munkahelyi diszkrimináció közel ötszöröse, a szociális és egészségügyi területen több mint háromszorosa volt a diszkriminációt észlelők aránya az országos átlaghoz képest 2019-ben. Ugyanakkor pozitív tendenciaként értékelhető, hogy 2017 és 2019-között szignifikánsan csökkent a roma népességben belül mind a foglalkoztatásban, mind a szociális ellátásban a diszkriminációt észlelők aránya. Másfelől viszont aggodalomra ad okot, hogy az oktatás és képzés területén 10,6 százalékról 15,7 százalékra növekedett a diszkriminációt észlelők aránya a romák körében 2017 és 2019 között. (M3. TÁBLÁZAT)

A fogyatékossgal élő emberek csoportján belül is a foglalkoztatás és a szociális és egészségügyi szolgáltatások bizonyultak a diszkrimináció legfontosabb forrásainak, de egyedi jellemzője ennek a csoportnak, hogy fenti tényezőknél belül nem a foglalkoztatás, hanem a

szociális és egészségügyi szolgáltatások (30,9 %) a diszkrimináció fő forrása a fogyatékossgal élő emberek csoportján belül. 2017 és 2019 között csökkent a fogyatékossgal élő emberek körében a diszkrimináció észlelése a foglalkoztatás, az áruk, kereskedelem és szolgáltatások igénybevétele területén, ugyanakkor a szociális és egészségügyi szolgáltatások esetében stagnálást találunk, míg az oktatás és képzés területén pedig kifejezetten növekedett a közelmúltban észlelt diszkrimináció aránya. (M3. TÁBLÁZAT)

Mint láttuk, a diszkrimináció típusai közül a foglalkoztatás terén bekövetkezett hátrányos megkülönböztetés esetei a leggyakoribbak, ezért kíváncsiak voltunk arra is, hogy a válaszadók hogyan értékelik saját jelenlegi vagy utolsó munkahelyüket ebből a szempontból, véleményük szerint mennyire kap fontos szerepet a diszkrimináció-mentes működés, illetve az esélyegyenlőség előmozdítása a munkahelyi politikákban. Úgy tűnik, válaszadóink csak nagyjából egy tizede tapasztalta 2019-ben, hogy munkahelyén fontos szerepet kapott a diszkrimináció-mentes környezet megteremtése, és ebből a szempontból alig játszott szerepet a válaszoló neme, fogyatékossga vagy roma származása. 2017 és 2019 között kismértékű javulás volt tapasztalható országos szinten és a vizsgált alcsoportok többségénél. Ugyanakkor az egész évtizedet áttekintve már közel sem ilyen pozitívak a folyamatok. 2010-ben volt a legmagasabb azoknak az aránya (34,4 %), akik úgy vélekedtek, hogy a munkahelyük nagy hangsúlyt fektet a diszkrimináció-mentességre. 2013-ra ezeknek a válaszadóknak az aránya már szignifikánsan csökkent (26,9 %-ra), és 2017-ben érte el a mélypontját (7,6 %). A legnagyobb csökkenést 2010 és 2019 között a fogyatékossgal élő emberek körében találtuk. (2. TÁBLÁZAT)

## 2. TÁBLÁZAT

**AZOK ARÁNYA, AKIK SZERINT A JELENLEGI (ILLETVE UTOLSÓ) MUNKAHELYÜKÖN FONTOS SZEREPET KAP (KAPOTT) A DISZKRIMINÁCIÓMENTESSÉG ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG MEGVALÓSÍTÁSA NEMEK, ROMA SZÁRMAZÁS, ÉS FOGYATÉKOSSÁG SZERINT 2010 ÉS 2019 KÖZÖTT (%)**

	2010	2013	2017	2019	VÁLTOZÁS 2017 és 2019 KÖZÖTT	VÁLTOZÁS 2010 és 2019 KÖZÖTT
<b>Összesen</b>	34,4	26,9	7,6	11,0	3,4	-23,4
<b>Ebből</b>					0	0
<b>Nők</b>	38,1	24,9	8,2	12	3,8	-26,1
<b>Férfiak</b>	35,3	28,5	7,0	10	3	-25,3
<b>Fogyatékossgal élők</b>	44,9	24,0	8,4	9,1	0,7	-35,8
<b>Romák</b>	28,9	18,6	6,3	9,8	3,5	-19,1

### 4.3 A többszörös és halmozott diszkrimináció

A diszkriminációval foglalkozó irodalomban fontos fogalom a *halmozott diszkrimináció* (*multiple discrimination*) és az interszekcionális diszkrimináció. Kutatásunkban is fontosnak tartottuk megnézni, hogy Magyarországon mennyire jellemző jelenség az, hogy a személyt nem csupán egy, hanem több védett tulajdonsága miatt ér megkülönböztetés, illetve, hogyan érinti ez a különböző csoportokat. Az adatok azt mutatják, hogy 2019-ben a lakosság közel háromnegyedét (75,4 %-át) még nem érintette hátrányos megkülönböztetés, viszont közel egynegyede (24,6 %) megtapasztalta már élete során a 19 védett tulajdonság legalább egyike szerint a diszkrimináció jelenségét. A diszkrimináció által érintettek körében azonban jellemzőbb, hogy nemcsak egyetlen, hanem kettő vagy több védett tulajdonság alapján is észleltek már hátrányos megkülönböztetést életükben. Országos szinten a halmozott diszkrimináció a népesség közel egyötödét (17,1 %) érintette, a diszkrimináltak csoportján belül pedig a válaszadók több mint kétharmada (69,5 %) nem egyetlen, hanem egyszerre több ok miatt szenvedte el a hátrányos megkülönböztetést.

2010 és 2013 között nem volt szignifikáns eltérés az egyetlen vagy halmozott diszkriminációs okot említők arányát tekintve (22,1 és 22,6 %). Ugyanakkor 2013 és 2017 között a diszkrimináltak csoportján belül gyakoribbá vált, hogy a diszkriminációt elszenvedőt halmozott diszkrimináció sújtotta (28,3 %). Ugyan 2017 és 2019 között abszolút értékben szignifikánsan csökkent a többszörös diszkriminációt elszenvedők aránya (28,3-ról 17,1 %-ra), ugyanakkor megmaradt a diszkrimináltak csoportján belül domináns jellemzőnek a halmozott diszkrimináció. (3. TÁBLÁZAT)

#### 3. TÁBLÁZAT

##### A HALMOZOTT DISZKRIMINÁCIÓT ELSZENVEDŐK ARÁNYA 2010 ÉS 2019 KÖZÖTT (%)

	2010	2013	2017	2019	VÁLTOZÁS 2017 ÉS 2019 KÖZÖTT	VÁLTOZÁS 2010 ÉS 2019 KÖZÖTT
<b>Nem érte eddig diszkrimináció</b>	65,4	65,6	62,1	75,4	13,3	10
<b>Csak egy védett tulajdonság miatt érte diszkrimináció</b>	12,5	11,8	9,5	7,6	-1,9	-4,9
<b>Több védett tulajdonság miatt érte már diszkrimináció</b>	22,1	22,6	28,3	17,1	-11,2	-5
<b>Ebből:</b>						
<b>2-5 védett tulajdonság miatt érte már diszkrimináció</b>	17,8	17,2	17,6	11,6	-6	-6,2
<b>6 vagy több védett tulajdonság miatt érte már diszkrimináció</b>	4,3	5,4	10,7	5,5	-5,2	1,2
<b>Összesen</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>		



2010 és 2019 között a *férfiak és nők* diszkriminációs kitettsége nagyságrendileg hasonlóképpen alakult, bár az évtized során kisebb kilengéseket mutatott hol a nők, hol a férfiak hátrányára. A 2010-es hasonló értékek után 2013-ra a nők nagyobb veszélyeztetettségét mutatták az adatok. Később a 2013-ban meglévő jelentős különbségek mérséklődtek, és 2017-re a csekély különbségek elvesztették szignifikáns jellegüket. 2017 és 2019 között tovább szűkült az olló a férfiak és nők diszkriminációs mutatói között. Ugyanezt a trendet látjuk az egy, illetve több védett tulajdonság miatt bekövetkező diszkriminációs arányok tekintetében is. (3. TÁBLÁZAT)

A *roma és a fogyatékossgal élő* népességben belül az országos átlaghoz képest szignifikánsan nagyobb arányban jellemző a diszkrimináció halmozódása. Míg 2013-ban a fogyatékossgal élők körében közel kétszeres, a romáknál két és félszerese a halmozott diszkrimináció aránya az országos átlaghoz képest, 2017-re ezek az arányok drámaian növekednek: a romáknál a több védett tulajdonság miatti halmozott diszkrimináció az országos átlag háromszorosára, a fogyatékossgal élőkénél két és félszeresére növekedett. Abszolút értékben ez azt jelentette, hogy a romák több mint négyötöde (86,4 %!), a fogyatékossgal élők közel háromnegyede (71,5 %!) szenvedett el élete során halmozott diszkriminációt 2017-ben. Minden indikátor azt mutatja, hogy 2013 és 2017 között a romák és a fogyatékossgal élők körében szignifikánsan megnőtt a szubjektíve érzékelt diszkrimináció mértéke. A halmozott diszkrimináció tekintetében az évtized közepén észlelt romló tendencia a roma és a fogyatékossgal élő népességben belül az évtized végére azonban megfordult, de továbbra is kiemelkedően magas maradt (62,7 a romák és 40,0 százalék a fogyatékossgal élők körében). 2017 és 2019 között tehát a többszörös ok miatt jelentkező halmozott diszkrimináció 2019-re mind a roma népességben belül, mind a fogyatékossgal élők csoportjánál csökkent, de abszolút szintje így is szignifikánsan magasabb volt, mint az egész népességé (17,1 %). (M4. TÁBLÁZAT)

A többszörös diszkrimináció nemcsak azáltal jöhet létre, hogy egyszerre több védett tulajdonság miatt diszkriminálnak valakit, hanem úgy is, hogy élete több szférájában, területén történik meg a személlyel kapcsolatban a hátrányos megkülönböztetés. A következőkben azt vizsgáljuk meg, hogy a foglalkoztatás területén tapasztalt megkülönböztetés és az egyéb intézményi területeken, a szolgáltatások alkalmával történő diszkrimináció mennyiben kapcsolódik össze. (4. TÁBLÁZAT)

2019-ben a kérdezést megelőző 12 hónapban a válaszadók 88,8 százalékát nem érte diszkrimináció sem a munkahelyén, sem más intézmény részéről. A közel 11 százalék közül, akiket érintett hátrányos megkülönböztetés a megelőző évben, 3,8 százalékban csak a munkahelyen, 4,6 százalékban csak egyéb intézmények részéről, végül 3,6 százalékban mindkét területen elszenvették a diszkriminációt. A 2010 és 2019-es időszakban országos átlagot tekintve csak a munkahelyi diszkrimináció esetén mutatkozik kismértékű, de szignifikáns csökkenés, egyéb intézményi, és a mindkét típusú diszkriminációs esetek gyakoriságában viszont ilyen nem mutatható ki. (4. TÁBLÁZAT)

## 4. TÁBLÁZAT

A MEGKÉRDEZETTEK MEGOSZLÁSA ASZERINT, HOGY MILYEN TERÜLETEN ÉRTE ŐKET DISZKRIMINÁCIÓ A KÉRDEZÉST MEGELŐZŐ 12 HÓNAPBAN 2010 ÉS 2019 KÖZÖTT (%)

	2010	2013	2017	2019	VÁLTOZÁS 2017 ÉS 2019 KÖZÖTT	VÁLTOZÁS 2010 ÉS 2019 KÖZÖTT
Nem érte diszkrimináció	85,1	80,5	83,5	88,8	5,3	3,7
Csak munkahelyi diszkrimináció érte	6,1	8,4	6,2	3,8	-2,4	-2,3
Csak intézményi diszkrimináció érte (szociális és eü. ellátás, oktatás, szolgáltatások)	4,3	7,2	5,7	4,6	-1,1	0,3
Mindkét típusú (munkahely és intézményi) diszkrimináció is érte	4,5	3,9	4,6	3,6	-1	-0,9
Összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2019-ben a férfiak és nők azzal kapcsolatos észlelése, hogy milyen területen érte őket hátrányos megkülönböztetés – munkahelyi, intézményi vagy mindkettő - a kérdezést megelőző 12 hónapban, nem tért el egymástól szignifikánsan. Míg 2013-ban a nők körében még jellemzőbb volt a férfiakhoz képest, hogy intézményi diszkriminációt szenvedtek el, illetve hogy halmozottan, munkahelyi és intézményi területen is érte őket hátrányos megkülönböztetés, 2017-re ezek a különbségek kiegyenlítődték a két nem között, és kiegyenlítődési folyamat 2019-re is megmaradt.

A két legsérülékenyebb csoportban, a *romáknál* és a *fogyatékossgal élőknel*, nemcsak az egész életre, a halmozott diszkriminációra és a közelmúltat felőli 12 hónapra vetítve volt az országos átlagot meghaladó mértékű a diszkrimináció, hanem a diszkrimináció megjelenési területeit vizsgálva is jelentősen eltérő mintázatokat találunk. A romáknál jellemzően az egész évtizedben a legmagasabb volt a munkahelyen történő hátrányos megkülönböztetés a vizsgált többi csoportokhoz képest. Ehhez adódott hozzá az egyszerre két területen – a munkahelyen és az intézmények területén – észlelt diszkrimináció is, amely a roma emberek esetében szintén jellemzően meghaladta a más csoportoknál észlelt értéket. A fogyatékossgal élőknek leginkább az intézményi szolgáltatások terén előforduló gyakori hátrányos megkülönböztetés jellemezte, és ebben a tekintetben megmaradt leghátrányosabb helyzetük az egész 2010-2019-es évtizedben. (M5. TÁBLÁZAT)

## 4.4 A diszkriminációt elszenvedők jellemzői

### 4.4.1 Szociodemográfiai jellemzők

A kutatás adatait felhasználva a megkérdezetteket „diszkrimináltakra” és „nem diszkrimináltakra” csoportosítottuk aszerint, hogy említették-e, hogy bármelyik védett tulajdonság alapján életük során hátrányosan megkülönböztették őket, másrészt, hogy említettek-e bármilyen munkahelyi vagy egyéb intézményi területet, ahol az elmúlt 12 hónapban diszkrimináltak őket. Így az eddig bemutatott arányoknál némileg nagyobb lett a diszkrimináltak csoportja, vagyis az egész népesség több mint negyede (27,4 százaléka – ebből a férfiak 25,8, a nők 28,8 %-a) tapasztalta meg élete során a diszkriminációt. A diszkrimináltak összesített aránya alacsonyabb volt 2019-ben az előző három hullámban mért arányoknál (2010-ben: 38,5%, 2013-ban: 36,0%, 2017-ben:40,4%).

Az iskolai végzettség és a diszkrimináció kapcsolatát vizsgálva megállapítottuk, hogy az évtized során trendváltás következett be. A 2010-es és 2013-as kutatás adatai azt mutatták, hogy nincs szignifikáns különbség a diszkrimináltak és nem diszkrimináltak iskolai végzettség szerinti megoszlásában. Ez egy nagyon fontos eredmény volt, mert megcáfolta azt a közvélekedést, hogy csak az alacsonyabb végzettségűeket, és ezáltal a gyengébb munkaerő-piaci pozícióval rendelkezőket sújtja érdemben a diszkrimináció. Ez azt is jelentette, hogy a felsőfokú végzettség sem „véd” meg a diszkrimináció ellen: közöttük ugyanolyan arányban voltak a diszkrimináltak, mint a minta egészében. A 2017-es és 2019-es reprezentatív felvétel a korábbi eredményekkel szemben már azt mutatta, hogy ugyan gyenge, de létezik fordítottan szignifikáns kapcsolat a két változó között: minél alacsonyabb valakinek az iskolai végzettsége, annál valószínűbb, hogy tapasztalt már diszkriminációt élete során. (5. TÁBLÁZAT)

### 5. TÁBLÁZAT

A DISZKRIMINÁLTAK ÉS NEM DISZKRIMINÁLTAK MEGOSZLÁSA AZ ISKOLAI VÉGZETTSÉG SZERINT  
2017-BEN ÉS 2019-BEN (%)

	DISZKRIMINÁLTAK 2017	NEM DISZKRIMINÁLTAK 2017	2017	DISZKRIMINÁLTAK 2019	NEM DISZKRIMINÁLTAK 2019	2019
8 általános és alatta	33,9	25,4	28,8	36,4	24,8	27,9
Szaktudásbővítő, szakiskola	22	22,4	22,2	20,0	23,2	22,4
Középfokú	29	32,9	31,3	28,7	32,9	31,7
Felsőfokú	15,1	19,3	17,6	14,9	19,1	18,0
Összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Szig=0,021

Szig=0,003

Ha életkori csoportok szerint vizsgáljuk a mintában a diszkrimináltak és nem diszkrimináltak halmazát, akkor azt látjuk, hogy az évtized első felében ugyan némi különbséget

tapaszalhattunk, azaz a 40 és 60 év közötti korcsoportban valamelyest felülreprezentált volt, míg a 40 év alattiaknál inkább alulreprezentált a diszkrimináció mértéke. 2017-ben különösen az 50-59 éves korosztály diszkriminációs érintettsége volt kiugró. Ugyanakkor statisztikailag a különbség 2013-ban nem volt szignifikáns a két változó között, tehát nem lehetett azt mondani, hogy a diszkrimináció jellemzően bizonyos életkori csoport, az idősebb generáció ügye volna. Ezzel ellentétben 2017-ben a kapcsolat szignifikánssá vált, bár nem túl erős összefüggést mutatott. 2019-ben viszont a diszkrimináltak és nem diszkrimináltak csoportjának életkori megoszlása nem tért el egymástól szignifikánsan. (6. TÁBLÁZAT)

6. TÁBLÁZAT

A DISZKRIMINÁLTAK ÉS NEM DISZKRIMINÁLTAK MEGOSZLÁSA ÉLETKOR SZERINT 2017-BAN ÉS 2019-BEN (%)

	DISZKRIMINÁLTAK 2017	NEM DISZKRIMINÁLTAK 2017	2017	DISZKRIMINÁLTAK 2019	NEM DISZKRIMINÁLTAK 2019	2019
18-29 éves	16,5	19,3	18,2	18,9	17,9	18,2
30-39 éves	16	21,8	19,5	19,6	19,4	19,5
40-49 éves	15,1	16,8	16,1	18,2	15,4	16,2
50-59 éves	22,5	14,4	17,7	17,7	17,6	17,7
60 éves és idősebb	29,9	27,7	28,6	25,5	29,6	28,5
Összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Szig=0,012

Szig=0,687

A lakóhely és a diszkrimináció összefüggése változott 2010 és 2019 között. Míg az évtized első felében a lakóhely típusa jelentősen befolyásolta, hogy valakit ért-e diszkrimináció eddigi élete során vagy sem, addig 2017-re viszont önmagában a lakóhely megszűnt differenciáló tényező lenni. Másfelől fontos kiemelni, hogy a 2019-es felmérésünk ismét azt mutatta, hogy a lakóhely befolyásolhatja a diszkrimináció valószínűségét: a budapesti lakóhely szignifikánsan alacsonyabb, míg a községekben szignifikánsan magasabb volt a diszkrimináltak aránya (M6. TÁBLÁZAT)

#### 4.4.2 A munkaerőpiaci státusz jellemzői

A kutatás fontos kérdése volt, hogy a diszkrimináció, és azon belül a foglalkozási diszkrimináció hogyan hat az emberek munkaerőpiaci státuszára. Valószínűsíthetően a foglalkoztatási ráta erőteljes növekedése miatt 2019-ben a foglalkozási diszkrimináció és a munkaerőpiaci státusz között nem volt kimutatható szignifikáns összefüggés. A munkaerőpiaci státusz részletesebb kategóriatípusát használva azonban megállapítható volt, hogy három kategóriában szignifikánsan felül voltak reprezentálva a diszkriminációt észlelők: a közfoglalkoztatásban résztvevők, a rendszeres alkalmi munkát végzők és a GYED-en/GYES-en lévők körében. A 2019-

es felmérés adataival ellentétben mind a 2017-es és a 2013-as *országos reprezentatív minta adatai szerint is szignifikáns összefüggés volt található a diszkrimináció ténye és a munkaerő-piaci státusz között*. A kutatás korábbi hullámaiban a diszkriminációt elszenvedők munkaerő-piaci státuszában a legnagyobb különbség az volt, hogy a munkanélküliek aránya többszörös mértékű volt a diszkrimináltak csoportjában, és az aktív keresők aránya is szignifikánsan alacsonyabb a diszkrimináltak csoportjában. (7. TÁBLÁZAT)

7. TÁBLÁZAT

**A DISZKRIMINÁLTAK ÉS NEM DISZKRIMINÁLTAK MEGOSZLÁSA A MUNKAERŐ-PIACI STÁTUSZ SZERINT  
2017-BEN ÉS 2019-BEN (%)**

	DISZKRI- MINÁLTAK	NEM DISZKRI- MINÁLTAK	2017	DISZKRI- MINÁLTAK	NEM DISZKRI- MINÁLTAK	2019
<b>Aktív kereső</b>	50,5	59,1	55,6	68,7	64,2	65,4
<b>Nyugdíjas, rokkantnyugdíjas</b>	33,7	27,4	30	24,4	27,7	26,8
<b>Munkanélküli</b>	9,4	1,7	4,8	3,3	1,8	2,2
<b>Inaktív: Tanuló, Gyes/GYED-en lévő, háztartásbeli</b>	1,7	7	4,9	3,3	5,2	4,7
<b>Egyéb inaktív + válaszmegtagadó</b>	4,7	4,7	4,7	0,4	1,1	0,9
<b>Összesen</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Szig=0,000

Szig=0,179

#### 4.4.3 A jövedelmi helyzet jellemzői

2019-ben a „diszkrimináltak” és „nem diszkrimináltak” csoportjában a megélhetés körülményei szignifikánsan eltértek egymástól, de a használt négy szubjektív jövedelmi kategória közül csak a legjobb („Kényelmesen megélünk a jelenlegi jövedelmünkéből”) és a legrosszabb („Nagyon nehezen élünk meg a jelenlegi jövedelmünkéből”) kategóriákban volt szignifikáns az eltérés. Nyilvánvalóan a „nem diszkrimináltak” csoportja a legjobb jövedelmi kategóriában volt felülreprezentálva, míg a diszkrimináltak csoportjához tartozók a legrosszabb jövedelmi kategóriában. Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy 2017 és 2019 között a szubjektíve megélt jövedelmi helyzet mindkét csoportnál javult, a legrosszabb („Nagyon nehezen élünk meg a jelenlegi jövedelmünkéből”) kategóriába 2019-ben már csak a népesség 6,1 százaléka tartozott és a diszkrimináltak háztartásainak is csak a 10,2 százaléka tartozott ebbe a kategóriába, míg 2017-ben még a kétszerese, 19,4 százalék. Az egész népességre vetítve 2010 és 2019 között a két legrosszabb szubjektív jövedelmi kategóriába tartozók (*nehezen élünk meg a jelenlegi jövedelmünkéből és nagyon nehezen élünk meg a jelenlegi jövedelmünkéből*) részaránya az évtized második felétől fokozatosan csökkent: 2010-ben a népesség 60,3 százaléka, 2013-ban 62,3 százalékról 2017-re 44,4 százalékra csökkent, majd 2019-ben már csak a népesség 39,8 százaléka tartozott az alsó két jövedelmi kategóriába. Ugyanakkor az általános javulás mellett a

diszkrimináltak és nem diszkrimináltak szubjektíve megélt jövedelmi helyzete között az évtized közepén erősödtek a különbségek, vagyis a két csoport között „kinyílt” az olló, majd 2019-re ismét csökkeni kezdtek a különbségek. (8. TÁBLÁZAT)

8. TÁBLÁZAT

A DISZKRIMINÁLTAK ÉS NEM DISZKRIMINÁLTAK MEGOSZLÁSA JÖVEDELEMÜK SZUBJEKTÍV ÉRTÉKELÉSE SZERINT 2017-BEN ÉS 2019-BEN (%)

	DISZKRI- MINÁLTAK	NEM DISZKRI- MINÁLTAK	2017	DISZKRI- MINÁLTAK	NEM DISZKRI- MINÁLTAK	2019
Kényelmesen megéltünk a jelenlegi jövedelmünkből	4	7,4	6	4,0	8,0	6,9
Kijövünk a jelenlegi jövedelmünkből	37,5	53,9	47,3	47,4	52,4	51,0
Nehezen élünk meg a jelenlegi jövedelmünkből	38,2	27,6	31,9	37,6	32,2	33,7
Nagyon nehezen élünk meg a jelenlegi jövedelmünkből	19,4	7,9	12,5	10,2	4,5	6,1
Nem tudja	0	1,2	0,7	0,4	0,7	0,6
Nincs válasz	1	2	1,6	0,4	2,2	1,7
Összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Szig=0,000

Szig=0,001

## 4.5 Sérelmek: erőszak, zaklatás

### 4.5.1 Elszenvedett sérelmek

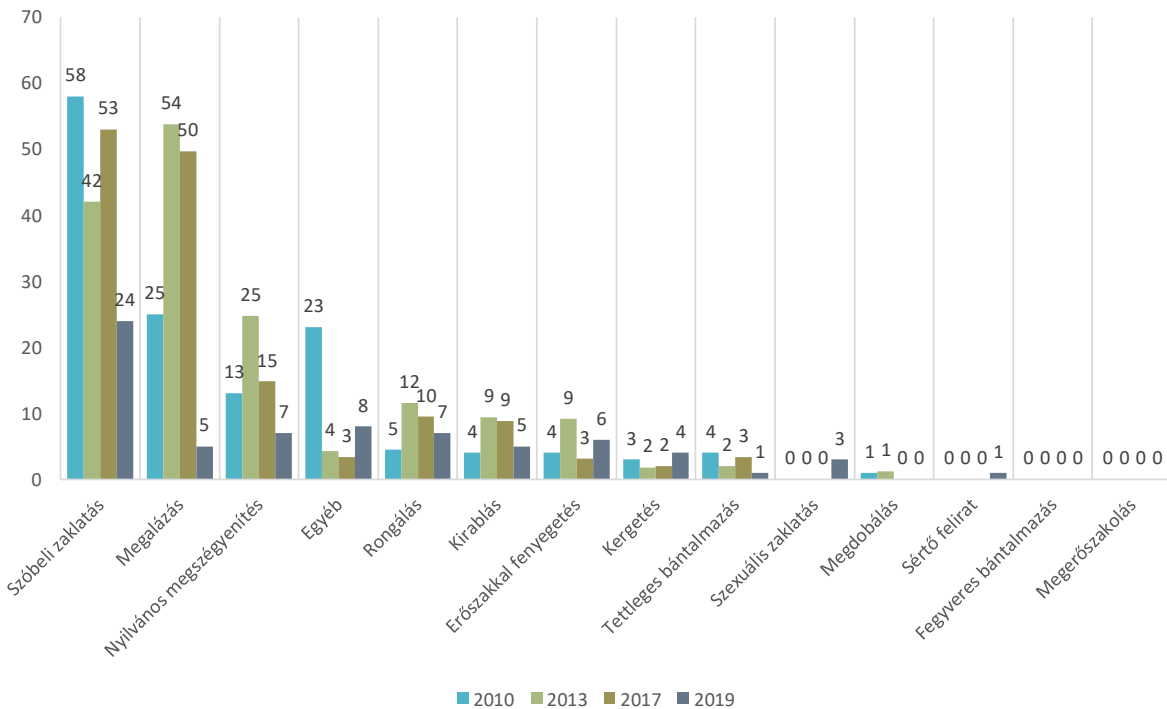
Ha nem is feltétlenül merítik ki a diszkrimináció fogalmát, különféle sérelmek érhetik az egyént. Az ilyen, gyakran megalázó, a személyiséget sértő, az önbizalmat aláásó magatartás más személy részéről különböző formákban nyilvánulhat meg. Arra vonatkozó kérdésünkre, érte-e válaszolónkat valaha súlyos sérelem, erőszakos támadás, zaklatás valamilyen tulajdonsága miatt, 2019-ben a mintának az 10,1 százaléka válaszolt igennel, ami az évtized során hasonló értéket mutatott, egyedül 2017-ben mértünk alacsonyabb, 5 százalékos szintet. Ugyanakkor 2010 és 2019 között csökkent az egy válaszadóra eső sérelmek száma, így annak ellenére, hogy a népesség jellemzően egytizede említett sérelmet, 2019-ben az egyes sérelmi típusok előfordulási gyakorisága csökkent.

2019-ben jellemzően a sérelmek leggyakrabban említett megnyilvánulási formája a válaszolók közel egynegyede szerint a *szóbeli zaklatás* volt. A második leggyakoribb említés a nyilvános megszégyenítésre és a *tulajdonban történő rongálásra* (7 százalék) esett, harmadsorban pedig az *erőszakkal fenyegetést* (6 százalék) említették válaszadóink. A sérelmek legfontosabb három típusa (szóbeli zaklatás, megalázás és nyilvános megszégyenítés) a 2010 és 2019 közötti

periódusban azonos maradt, de az egyes sérelmi típusok relatív súlya és rangsora változott. Egyetlen kivételt képez 2019-ben, hogy a három legfontosabb sérelem között nem a *megalázás*, hanem a *rongálás* szerepelt. (9. ÁBRA)

9. ÁBRA

A SÉRELMEK MEGNYILVÁNULÁSI FORMÁI (A SÉRELMET ELSZENVEDŐK SZÁZALÉKÁBAN) 2010ÉS 2019 KÖZÖTT (%)



A válaszok között legnagyobb arányban az etnikai hovatartozás szerepelt, mint sérelmet kiváltó ok. Ezen kívül a nem és az életkor alapján elszenvedett sérelem került viszonylag gyakran említésre 2019-ben. 2010 és 2019 között majdnem végig ugyanazt a három okot neveztek meg leggyakrabban a válaszadók: az etnikai hovatartozást, az életkort és a fogyatékoságot. 2019-ben annyit változott a helyzet, hogy a fogyatékoság miatt elszenvedett sérelmek aránya csökkent, míg a nem miatti sérelmek növekedtek, ezért 2019-re módosult a három leggyakoribb oka a sérelmeknek. (9. TÁBLÁZAT)

A *nők* és a *férfiakat* egyenlő arányban érték sérelmek 2019-ben. (10,1%). A nőknél a sérelmekhez vezető okok közül a nem (28%), az etnikai hovatartozás (20 százalék) és az életkor (11,5 %) volt a rangsor elején. A férfiaknál kicsit más volt a mintázata a sérelmet kiváltó okoknak: legfontosabbnak az etnikai hovatartozás bizonyult (36,7 %), azt követte egyenlő arányban a vagyoni helyzet, a nem és az életkor (13,3 százalék) miatt bekövetkezett sérelem. Ugyanakkor érdemes megemlíteni, hogy 2019 volt az első év, hogy a szexuális irányultság miatt említettek sérelmet (6,7 %). A kutatás korábbi hullámaiban a szexuális irányultság miatti sérelem eddig soha nem jelent meg. Az adatok alapján nehéz megítélni, hogy ez a homofóbia növekvő mértékére vezethető-e vissza vagy a válaszadók csökkent mértékű rejtőzködésére, vagy mindkettőre. (9. TÁBLÁZAT)



## 9. TÁBLÁZAT

## A SÉRELEMHEZ VEZETŐ OKOK ELŐFORDULÁSI GYAKORISÁGA NEMEK SZERINT 2010 ÉS 2019 KÖZÖTT (N, %)

	2010	2013	2017	2019	FÉRFI, 2019 (%)	NŐ, 2019 (%)
Nem	11	4	7,9	20,6	13,3	28
Etnikai hovatartozás	27	42	32,5	29,3	36,7	20
Kor	23	25	25,2	12,6	13,3	11,5
Vallás	7	6	3,6	3,1	6,7	0
Vagyoni helyzet	7	16	18,8	10,6	13,3	7,7
Szexuális irányultság	0	0	0	6,9	6,7	7,7
Nemi identitás	0	1	0	4,1	6,7	0
Fogyatékoság	19	33	23,8	5,5	10	0
Egyéb	38	20	25,2	31,8	30	34,6
<b>N</b>	<b>123</b>	<b>127</b>	<b>50</b>	<b>56</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Összegezve a személyesen észlelt diszkrimináció és sérelmek 2010 és 2019 közötti alakulását, megállapíthatjuk, hogy az elmúlt 10 évben a leggyakoribb diszkriminációs okok összetétele stabil volt, és annak ellenére, hogy az egyes okok relatív pozíciója némileg változott, az *életkor* az elmúlt 10 évben végig a leggyakoribb diszkriminációs ok maradt. Az életkoron kívül szintén a top 5 diszkriminációs okok között szerepelt az egész évtized során a *nem*, az *egészségi állapot*, a *társadalmi származás* és/vagy a *vagyoni helyzet*. Míg az évtized utolsó periódusában, a 2017-2019 közötti időszakban jelentős csökkenést tapasztaltunk az egyes védett tulajdonságokhoz köthető hátrányos megkülönböztetés előfordulási gyakoriságában, addig a 2010 és 2019 közötti állapotokat összehasonlítva a pozitív tendencia sokkal kevésbé egyértelmű, mert a tizenkilenc közül összesen négy védett tulajdonság esetén tapasztaltunk javulást 2010 és 2019 között.

A kutatás négy hullámának összehasonlítása révén igyekeztünk beazonosítani azokat a tényezőket, ahol javulás vagy romlás következett be. A védett tulajdonságok tekintetében talán a legpozitívabb változás az életkorral kapcsolatos. Feltételezhetően a munkaerőhiány jelentős növekedése miatt is 2019-re az idősebb, 50-64 éves korosztály körében jelentősen csökkent a diszkrimináció személyes észlelése, ugyanakkor egyértelműen további tudatos változtatásokra van szükség ahhoz, hogy az életkor megszűnjön a leggyakoribb diszkriminációs ok lenni Magyarországon. Szintén fontos hangsúlyoznunk a nem és anyaság miatti diszkrimináció stagnáló jellegét az elmúlt évtizedben tekintettel arra, hogy ez a két védett tulajdonság az, amely kiemelten hátrányosan érinti a nőket. Harmadrészt, fel kell hívni a figyelmet arra is, hogy mind a személyesen észlelt diszkriminációval, mind a sérelmekkel kapcsolatban erősödő jelei vannak a társadalomban a homofóbia és idegenellenesség jelenségének, amely felveti annak kérdését, hogy a jövőben milyen eszközökkel lehet a megkülönböztetés és kirekesztés ezen formái ellen hatékonyan fellépni. Végül, de nem utolsó sorban, fontos leszögezni, hogy a hagyományosan két leghátrányosabb csoport, a roma és a fogyatékosággal élő emberek, bár a 2017 és 2019 közötti időszakban az általános javulási tendenciának köszönhetően több

területen relatíve javult a helyzetük, de ennek ellenére is tartósan a magyar társadalom két legveszélyeztetettebb csoportjai maradtak a hátrányos megkülönböztetés szempontjából.

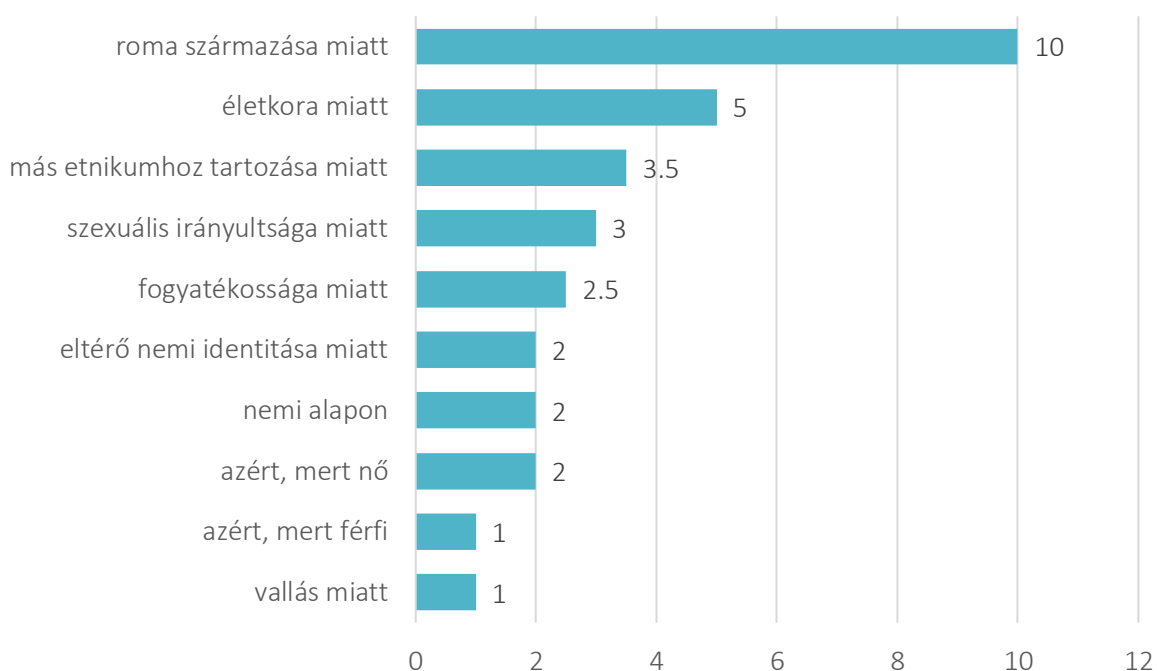
## 5 A társadalmi diszkrimináció észlelése

Ebben a részben a diszkriminációnak - mint a társadalmi működésben, a viszonyrendszerekben, intézményes és személyes kapcsolatokban előforduló káros jelenségnek – a felismerésével, észlelésével foglalkozunk. Végigtekintve a diszkriminációnak kitett emberek csoportjain, elsőként azt néztük meg, válaszadóink mely csoport tagjaira vonatkozóan észleltek azokra irányuló megkülönböztető eljárásokat, gyakorlatot. Válaszolók az elmúlt esztendőben legnagyobb arányban (10%) a romákat érintő megkülönböztetésnek voltak közvetlenül tanúi. Másodikként - ettől jól lemaradva, de viszonylag magas arányban (5,4%) - az életkor szerinti megkülönböztetést tapasztalták. Ezt követte a más etnikumhoz tartozókat (3,5%), illetve a szexuális irányultságuk alapján eltérő embereket (3,1%) érintő diszkrimináció érzékelése. (10. ÁBRA)

10. ÁBRA

### TÁRSADALMI DISZKRIMINÁCIÓ ÉSZLELÉSE, 2019 (%)

„Az elmúlt 12 hónapban tanúja volt-e annak, hogy valakit diszkrimináció ért a következő jellemzői miatt?”



Ezeket a diszkriminációs típusokat a válaszolók jelentős része egyszersmind nagyon, vagy eléggé elterjedtnek érzelte. Közülük is leginkább a romákat érintő hátrányos megkülönböztetést (62%), a nőket érintő és az életkor szerinti megkülönböztetést (40-40%) vélték az őket körülvevő társadalomban jelen lévő gyakori megkülönböztetési formáknak. Akik az idegen etnikumhoz tartozókat érintő diszkriminációt tanúsították, azoknak közel felük (46%) vélte úgy, hogy ez a jelenség nagymértékben, vagy legalábbis eléggé elterjedt Magyarországon. Ez a magas arány másodikként követi a romákat érintő diszkrimináció elterjedtségéről szóló

megfigyelésüket. Ráadásul arra a kérdésre, hogy az elmúlt öt évben milyen irányban változtak a különböző kisebbségi csoportokkal kapcsolatos megkülönböztető gyakorlatok, hasonlóan a romákat érintő diszkriminációhoz, ebből a szempontból is a diszkrimináció fokozódásáról számoltak be (romák esetében 20%-os, idegen etnikai háttérű emberek esetében 16%-os arányban). Harmadikként a szexuális kisebbségek esetében számoltak be válaszolóink a diszkrimináció fokozódó terjedéséről (15%). A minta válaszadói azonban sem a férfiakat érintő hátrányos megkülönböztetést, sem pedig a vallási alapon történő diszkriminációt nem tartják jellemzőnek a mai Magyarországon, mindkét esetben csupán 1-1%-uk számolt be ilyen megfigyeléséről, és ezek vélt elterjedtsége is a rangsor végére szorult. (10. TÁBLÁZAT)

#### 10. TÁBLÁZAT

##### TANÚKÉNT TAPASZTALT DISZKRIMINÁCIÓ TÍPUSAI, ELTERJEDTSÉGE ÉS VÁLTOZÁSAI 2019-BEN (%)

A DISZKRIMINÁCIÓ TÍPUSAI	TANÚJA VOLT	NAGYON ÉS ELÉGGE ELTERJEDT	5 ÉVVEL EZELŐTTIHEZ KÉPEST		
			ELTERJEDTEBB	NINCS VÁLTOZÁS	KEVÉSBÉ ELTERJEDT
nemi alapon	2	39	13	49	14
nőket érő	2	40	12	60	14
férfiakat érő	1	21	10	61	14
roma	10	62	20	53	14
más etnikum	3,5	46	16	56	14
életkor	5	40	13	59	14
vallás	1	30	12	59	15
szexuális irányultság	3	42	15	57	13
eltérő nemi identitás	2	38			
fogyatékoság	2,5	38	13	58	15

Mindez alapján tehát az rajzolódik ki, hogy a reprezentatív minta válaszolói szerint a legnagyobb mértékben a romák vannak kitéve hátrányos megkülönböztetésnek: ennek voltak legnagyobb arányban személyesen tanúi, ezt tartják az országban leginkább elterjedt diszkriminációs gyakorlatnak, sőt, feltevésük szerint a romákat érintő diszkrimináció az elmúlt években még fokozódott is. Hasonló trendeket állapított meg az Európai Unió Eurobarometer riportja is (European Commission 2019; Európai Bizottság 2019).

Ha – hasonlóan a romákat érintő diszkriminációhoz - egybeolvassuk a személyesen tanúként megtapasztalt, az általánosságban feltételezett és az elmúlt öt évben még inkább fokozódó diszkriminációs típusokkal kapcsolatos adatokat, azt látjuk, hogy a más etnikai kisebbségekre vonatkozó válaszok is hasonló összefüggést mutatnak, tehát a velük kapcsolatos, viszonylag magas arányú személyes tapasztalataikat kivetítik a társadalom egészére és egyre fokozódó romlást feltételeznek. Nem tartjuk túlzónak azt a gyanúkat, hogy a „migráns-ellenes”

propaganda elérte célját, bár az etnikai kisebbségeket fenyegető véleményeket és bánásmódot a válaszolók jelentős része nem nézi semlegesen, hanem diszkriminációnak érzékeli. Végül a többségtől eltérő szexuális irányultság miatti hátrányos megkülönböztetés is ugyanezt a trendet követi: az ellenük irányuló relatív magas tanúként tapasztalt diszkriminációt elterjedtnek, sőt, az elmúlt öt évben fokozódóan elterjedőnek tekinti válaszolóink nem elhanyagolható része.

A 2010 és 2019 közötti időszakot áttekintve azt tapasztaljuk, hogy az évtized közepén egy trendforduló következett be a diszkrimináció társadalmi észlelésében. A kutatás első két hullámában, 2010-ben és 2013-ban, a társadalmilag nagyon vagy eléggé elterjedt legfontosabb diszkriminációs okok között fontossági sorrendben a roma származás miatt történő megkülönböztetés, az életkor szerint megkülönböztetés és a fogyatékoság szerepelt. 2017-ben a roma származás és az életkor miatt történő megkülönböztetés mellé a más (nem roma) etnikai, nemzeti kisebbséghez való tartozás alapján történő megkülönböztetés került be harmadik helyre. Az utolsó felmérés időpontjában, 2019-ben, az első két társadalmilag érzékelt diszkriminációs ok azonos maradt a 2017-es rangsorral (roma származás és a más (nem roma) etnikai, nemzeti kisebbséghez való tartozás alapján történő megkülönböztetés), de harmadik helyre a szexuális irányultság miatt diszkrimináció került, ami jelezheti a homofóbia erősödését az évtized végére. (11. TÁBLÁZAT)

#### 11. TÁBLÁZAT

##### A TÁRSADALMILAG ÉSZLELT DISZKRIMINÁCIÓ ELŐFORDULÁSI GYAKORISÁGA A DISZKRIMINÁCIÓ JELLEGE SZERINT 2010 ÉS 2019 KÖZÖTT. (%)

DISZKRIMINÁCIÓ JELLEGE	NAGYON VAGY ELÉGGÉ ELTERJEDT			
	2010	2013	2017	2019
nemek szerinti megkülönböztetés	40	37	40	43
a nőket érintő megkülönböztetés	44	45	42	44
a férfiakat érintő megkülönböztetés	10	8	14	24
roma származás miatt történő megkülönböztetés	82	83	71	68
más (nem roma) etnikai, nemzeti kisebbséghez való tartozás alapján történő megkülönböztetés	34	36	43	52
kor szerinti megkülönböztetés	61	59	45	44
vallási vagy hitbéli meggyőződés alapján történő megkülönböztetés	11	13	21	33
szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés	29	25	41	47
(születési/biológiai nemétől eltérő) nemi identitása miatt	24	19	33	43
fogyatékoság alapján történő megkülönböztetés	50	47	39	43

## 6 A személyesen és társadalmilag észlelt diszkrimináció megjelenése a hétköznapi döntéshozatalban

### 6.1 Döntési szituációk modellezése vignetta módszerrel

Az EBH számára végzett kutatásaink közül az első (2010-2013) esetében lehetőségünk volt arra, hogy a kutatás fókuszában álló sérülékeny csoportokkal kapcsolatosan a kérdőíves felmérésen túl, kvalitatív módszereket is alkalmazzunk. Így fókuszcsoportos beszélgetéseket szerveztünk a vizsgált csoportok (nők, fogyatékosok, LMBT és roma emberek) olyan képviselőivel, akik érintettségük alapján választott különböző civil szervezetek tagjaiként vállalkoztak a részvételre. A módszert alkalmasnak találtuk arra, hogy a kérdőíves felmérésből kirajzolódó tendenciákat az érintettek saját nézőpontjából, saját megfogalmazásában is megismerjük, vagyis a személyes érintettség tükrében ismerjük meg a csoportjukra vonatkozó előítéleteket, sztereotípiákat, diszkriminációs félelmeket és tapasztalatokat. Olyan történeteket kínáltunk fel megbeszélésre a fókuszcsoportok tagjainak, amelyek középpontjában egy-egy, az érintett csoportok valamelyikéhez tartozó szereplő állt, és mind a négy esetet megvitattuk az érintettek csoportjainak mindegyikében. Tehát a női, a fogyatékos, a roma és a meleg/leszbikus csoportok mindegyike találkozott olyan történettel, amely saját csoportjának életvilágát érintette, és három másikkal, amelyek a társadalmi többség szemében ugyancsak „más”-ként tételeződik, de a sajátjától is különbözik. Ezáltal feltérképezhettük az érintettség és a másság ütközésében megfogalmazódó véleményeket, vagyis olyanok szemével is ráláthattunk a kérdőíves kutatásból már megismert, diszkriminációnak kitett csoportok megítélésére, akik maguk is áldozatai lehetnek a hátrányos megkülönböztetésnek.

Ha a fókuszcsoportos kutatást nem is sikerült megismételni, a beszélgetésekhez az esetleges diszkriminációval kapcsolatos döntési probléma megvitatásához használt történeteket „átmentettük” az immár negyedszer megismételt kérdőíves kutatásba. Az ún. vignetta módszert alkalmazva beillesztettük az eredetileg is használt történeteket a kérdőívbe, és a személyes kommunikációt és interakciót lehetővé tevő, közös feldolgozás helyett előre megadott válaszokat felkínálva kértük a reprezentatív minta válaszadóit, hogy mondjanak véleményt a történetekről. Az első történet hőse egy gyermeket örökbe fogadni kívánó vak házaspár, amely a gyámhivatal alkalmassági engedéllyel kapcsolatos döntésére vár. A második egy meleg tanár, akit az igazgató a tanulók és szülei aggodalmai miatt esetleg elbocsát állásából. A harmadikban munkára jelentkező szakképzett roma férfi felvételéről kell döntenie

a munkaadónak, a negyedikben pedig egy felsővezetői pozíciót megpályázó, gyermekeit egyedül nevelő nő szerepel és várja a nagyvállalati vezetés döntését.<sup>2</sup>

A diszkrimináció lehetőségét magába foglaló esetek mindegyike után három kérdésre vártunk választ. Először, hogy mit feltételeznek az ügyben illetékes, a társadalmi többséget képviselő személy (nevezük „döntéshozónak”) döntési szituációban adott válaszreakciójáról, másodsorban, hogy ők maguk hogyan döntenének a döntéshozó helyében, illetve harmadsorban, hogy saját döntésüket milyen alapon hozták meg, mivel indokolták. Ezáltal a kutatásunk fókuszában álló négy sérülékeny csoportra vonatkozó vélekedéseiket nem absztrakt módon, hanem a felkínált életszerű szituációk alapján fejthették ki. Vagyis megtudhattuk, hogy a négy történet esetében saját döntéseik különböznek-e, és milyen irányban, milyen mértékben térnek el az ügyben hivatalosan eljáró többségi képviselő feltételezett döntésétől; hogy döntéseik különböznek-e a struktúrájában hasonló, de tartalmában különböző, mert más-más érintett csoportra vonatkozó esetek kapcsán; és végül, hogy a döntésük indoklásául felkínált válaszlehetőségek közül melyiket választják, és ezek a válaszok azonosak-e a különböző történetek esetében, vagy eltérnek-e egymástól. (Indoklásként a válaszlehetőségek között szerepelt a társadalmi többség illetve az érintett kisebbségi csoport tagjának érdekére való hivatkozás, az alkalmazkodás a vélt többségi véleményhez, illetve egy absztrakt érv: az egyenlő bánásmód elve melletti elkötelezettség.)

## 6.2 A sérülékeny csoportokkal kapcsolatos történetek személyes és vélt társadalmi megítélése

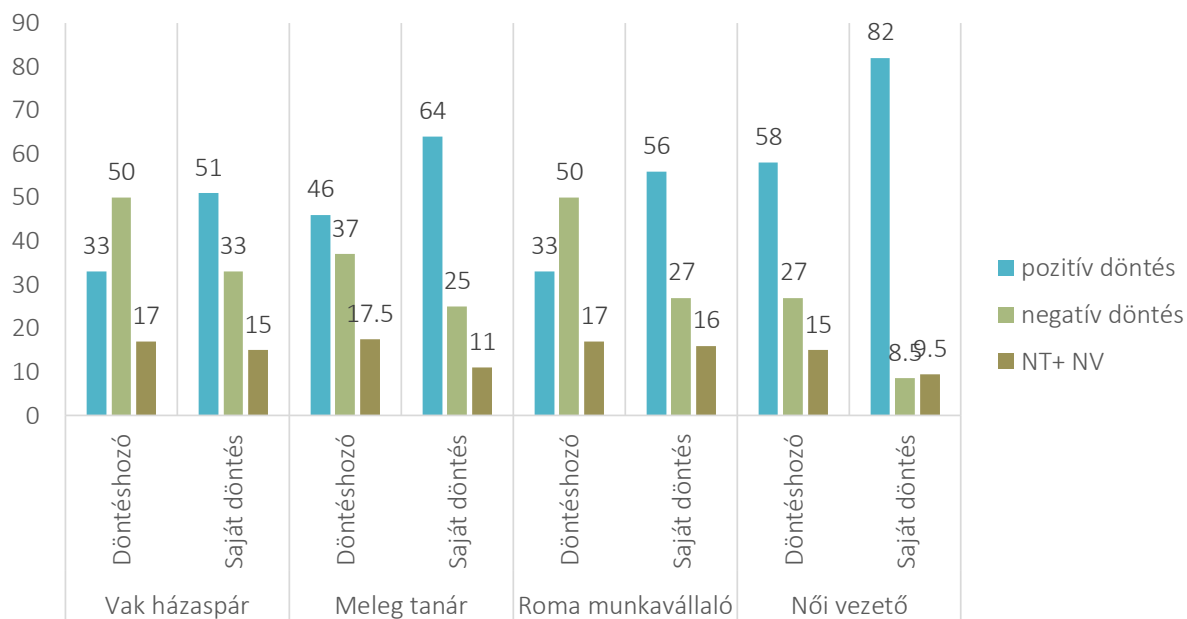
A négy történet sémája ugyan azonos volt abból a szempontból, hogy minden esetben egy sérülékeny/kisebbségi csoport egy tagja várt egy számára pozitív vagy negatív végkimenetellel záródó döntésre, megítélése azonban különbözött abból a szempontból, mennyire tudták beleélni magukat a válaszadók a történetbe. Az egyes történetekre adott kétfajta válasz összehasonlításából jól kiolvasható, hogy a társadalmi többséget képviselő illetékes „döntéshozó” vélt reakciója és a válaszadó saját döntése minden esetben jócskán eltért egymástól. Egyrészt kiderült, hogy minden esetben a válaszadók saját döntése jóval nagyobb arányban volt kedvező a történetek szereplői számára, mint az ügyben illetékes személy vagy szervezet feltételezett döntése. A „döntéshozók” várt reakciója a válaszadók szerint egyedül a vezetésre pályázó nő esetében volt abszolút többségben pozitív, a meleg tanár történetében kevesebb mint felük, a két további esetben csak harmaduk döntése kedvezett volna a kisebbségi személy javára. (11. ÁBRA)

---

<sup>2</sup> A kérdőív vonatkozó része a tanulmány mellékletben megtalálható.

## 11. ÁBRA

## A TÖRTÉNET SZEREPLŐIVEL KAPCSOLATOS FELTÉTELEZETT „DÖNTÉSHOZÓI” ÉS SZEMÉLYES DÖNTÉSEK (%)



A válaszadók részéről a sérülékeny személy szempontjából pozitív döntések minden történet estében meghaladták az 50 százalékot, habár az esetek között jelentős különbségeket láttunk. A vak házaspár története bizonytalanította el leginkább a minta résztvevőit, itt nagyjából épp felük döntött volna a javukra, de harmaduk elutasította volna kérelmüket. Ehhez hasonlóan a roma munkavállaló felvételét is alig több, mint felük támogatta volna. A meleg tanár esetében a pozitív döntéshozói vélemény és saját vélemény különbsége hasonló irányú, de a diszkriminációnak kitett személy melletti fokozottabb kiállást mutatott az előző két esethez képest. Ezek az arányok azt sejtetik, hogy a szexuális irányultsága alapján történő hátrányos megkülönböztetést a válaszadók jelentős része még az illetékes döntéshozóról sem feltételezi, ők maguk pedig közel kétharmados arányban inkább szolidárisak velük kapcsolatban. A legnagyobb összhang a női vezető történetében mutatkozott. Habár maguk a válaszadók ebben a döntési szituációban is nagyobb arányban álltak ki a női szereplő mellett, mint azt a nagyvállalat illetékesétől feltételezték, de úgy tűnik, a női karrier akadályozását – legalábbis ezen a szinten - már sokan nem tartják elfogadhatónak és nem is tekintik létező gyakorlatnak.

Miután minden történet esetében elég magas volt azok aránya, akik nem tudtak sem maguk, sem az illetékes döntéshozó nevében választani a felkínált válaszlehetőségek közül, a továbbiakban a részletes elemzésből kiszűrjük a dönteni nem tudókat és a nem válaszolókat, így tisztán láthatjuk, hogy tényleges válaszaik milyen összefüggésben állnak a különböző háttérváltozókkal. A háttérváltozók egyik legfontosabbikát, azaz hogy a válaszadó érintett-e a valamelyik kisebbségi csoportra irányuló diszkrimináció eshetőségével, egyedül a nő-férfi összehasonlításában tudjuk megbízhatóan vizsgálni. Korábbi kutatásainkban részben a speciális roma almintá, részben a reprezentatív kutatásokban is 8-10%-os arányban szereplő roma



válaszadók révén az etnikai alapon történő diszkrimináció megítélését is vizsgálni tudtuk a társadalmi többség és a romák különböző diszkriminációs kérdésekre adott válaszainak összehasonlításával, a mostani mintában azonban igen alacsony részvételi arányuk miatt a történetek ilyen szempontú elemzése nem volt lehetséges. Ugyanakkor a diszkriminációs történetekre adott válaszok terén feltételezésünk szerint különbséget okozhat a válaszoló életkora, iskolai végzettsége és gazdasági helyzete.

Megnéztük tehát, hogy akik a négy eset érintett szereplője szempontjából kedvező döntést hoztak – tehát alkalmasnak gondolták a fogyatékos házaspárt arra, hogy gyermeket fogadjon örökbe, nem bocsátanak el a meleg tanárt az iskolából, felvennék a roma munkavállalót a meghirdetett munkára és bátran kineveznék a 42 éves nőt a vezetői pozícióra -, válaszaikkal eltérnek-e, és ha igen, milyen mértékben a minta egészét jellemző átlagos százalékarányoktól a fent említett kategóriák szerint.

## 12. TÁBLÁZAT

### A TÖRTÉNET SÉRÜLÉKENY CSOPORTOKHOZ TARTOZÓ SZEREPLŐJÉRE VONATKOZÓ POZITÍV SZEMÉLYES DÖNTÉSEK ARÁNYA A VÁLASZOLÓK KÜLÖNBÖZŐ CSOPORTJAI SZERINT (%)

A VÁLASZADÓ JELLEMZŐI	VAK HÁZASPÁR	MELEG TANÁR	ROMA MUNKAVÁLLALÓ	NŐI VEZETŐ
<b>átlag</b>				
Összesen	61	72	67	91
<b>a válaszoló neme</b>				
férfi	57	68	64	88
nő	65	75	70	93
<b>életkora</b>				
18-29	64	73	75	96
30-39	56	76	66	92
40-49	59	70	65	83
50-59	63	73	62	89
60+	62	69	67	92
<b>iskolai végzettsége</b>				
8 és alatta	59	60	67	97
szakmunkás	60	69	63	85
gimnázium	62	77	67	89
főiskola, egyetem	64	83	74	91
<b>anyagi helyzete</b>				
kényelmesen él	66	18	71	97
kijön a fizetéséből	59	24	69	90
nehezen él	59	37	62	92
nagyon nehezen él	82	21	78	91

Láthatjuk, hogy a nők minden kérdés esetében nagyobb arányban álltak ki a kutatásunk fókuszában álló sérülékeny csoportok képviselői mellett és hoztak számukra kedvező döntést.

Ugyanez érvényes a legfiatalabb korosztályra is, akik mind a négy esetben, de különösen a roma munkavállaló és a női vezető esetében voltak elfogadóbbak a többi korcsoporthoz és az átlaghoz képest. A meleg tanár története is a fiatalabbak, leginkább a 30-39 évesek szolidáris reakcióját váltotta ki. A 42 éves nő vezető pozícióra való alkalmasságát viszont a válaszadók túlnyomó többsége (91%-uk) egyöntetűen támogatta. A rá vonatkozó pozitív döntésük közül még így is kiemelkedik a legfiatalabbak, és – meglepő módon – az alacsony iskolai végzettségűek pozitív válaszainak aránya. Az iskolázottság is némiképp befolyásolta a válaszokat, elsősorban a meleg tanár osztotta meg a minta válaszadóit az iskolai végzettség függvényében. Ebben az esetben a végzettség növekedésével arányosan a melegek elfogadottsága is növekedni látszik. Ez az eredmény egybehangzik korábbi kutatásaink, és más, az LMFT emberek társadalmi megítélésével kapcsolatos kutatások megállapításaival (Neményi et al. 2013, 2017; Takács 2015).

### 6.3 Kongruens és inkongruens döntések a válaszadók szemszögéből

A következőkben egyéni szinten mutatjuk be, hogy a négy történet ismeretében a válaszadók hogyan döntenének saját maguk, illetve mit gondolnak arról, hogyan döntene az arra jogosult intézmény, személy. A kétféle – támogató vagy elutasító - válaszlehetőség összesen négy lehetséges kombinációt ad ki. (A táblázatban a „pozitív” döntés minden esetben a történetben szereplő ember szempontjából kedvező döntés)

13. TÁBLÁZAT

A SZEMÉLYES ÉS INTÉZMÉNYI DÖNTÉS KOMBINÁCIÓI A NÉGY TÖRTÉNETBEN (%)

	VAK HÁZASPÁR	MELEG TANÁR	ROMA MUNKAVÁLLALÓ	NŐI VEZETŐ
egyén: pozitív, hivatal: pozitív	43	53	39	67
egyén: pozitív, hivatal: negatív	3	4	3	2
egyén: negatív, hivatal: pozitív	21	19	28	24
egyén: negatív, hivatal: negatív	33	25	30	7
Összesen	100%	100%	100%	100%

Ez a táblázat további adalékkal szolgál arra, hogy a női vezető kinevezésére vonatkozó döntés nemcsak a többi történethez képest a legmagasabb arányban pozitív a történet szereplője szempontjából, hanem a válaszadók kétharmada szerint ennél az esetnél esik egybe legnagyobb arányban a feltételezett intézményi és a személyes felfogás. A meleg tanár esetében is magas az együttjárás a kétfajta döntés között (53%). Az egybeeső pozitív döntések

közül a legalacsonyabb arány a munkára jelentkező roma szakmunkás esetében volt tapasztalható (39%), megelőzve a fogyatékos pár örökbefogadási szándékával kapcsolatos intézményi és személyes válasz egybeesésének arányát (43%). Talán ennél is érdekesebb azonban az a válasz-kombináció, amikor a személy maga elutasító döntést hozna, miközben az illetékes döntéshozóról azt feltételezi, hogy az pozitív módon ítélné meg sérülékeny kisebbség szándékát, és nem hozna diszkriminatív, vagy az esélyegyenlőséget sértő döntést. Az a válaszadók negyedét-ötödét kitevő, ezt az ellentmondást hordozó válaszkombináció, ahol maga a megkérdezett elutasító és a többség őszerinte támogató, talán olyan személyes hozzáállásra utal, amely merevebb, intoleránsabb a kisebbségekkel kapcsolatban, előítéletes és averzív a sérülékeny csoportokkal szemben: érzékeli, de ugyanakkor rossz néven veszi, hogy a többségi társadalom mégis hajlandó ezeket a csoportokat elfogadni.

Az egyes történetek tartalma némiképp befolyásolta ezt az összképet. A vak házaspár örökbefogadási kérelme esetében a női válaszolók nagyobb aránya véli úgy, hogy a vélt intézményi döntés egybeesne az ő személyes pozitív döntésükkel, mint azt a férfiak esetében látjuk. (A férfiak 40 százalékánál, a nők 47 százalékánál esik egybe a kétfajta pozitív válasz.) Ugyanennél a történetnél az életkor emelkedésével és az iskolai végzettség növekedésével egyenesen növekszik az egybeesően pozitív döntések aránya is, ugyanakkor említésre méltó, hogy a legfeljebb 8 általános iskolai végzettséggel rendelkezők között a legmagasabb azoknak az aránya, akik mind a döntéshozói, mind a személyes szinten elutasítanak a fogyatékos házaspár kérelmét. Úgy tűnik, a meleg tanár vélt intézményi/többségi és személyes megítélése kevésbé függ a válaszolók különböző kategóriáitól, bár az iskolai végzettség emelkedésének hatása itt is megfigyelhető az egybehangzó pozitív döntésekre, valamint az is, hogy a legkevésbé iskolázottakra jellemző, hogy sem intézményi, sem egyéni szinten nem tartják elképzelhetőnek, hogy a meleg tanár tovább taníthasson az iskolában. A roma álláskereső története érdekes módon a nemek esetében nem a megszokott sémát követi, itt ugyanis a férfi válaszadók nagyobb aránya döntene a maga és a munkaadó nevében is pozitív módon, mint a nőké (F: 41%, N: 38%). Ráadásul a nők épp harmada nem venné fel a munkára jelentkező roma szakmunkást, mégis azt feltételezi, hogy a munkaadó ezt megtenné – szemben a férfiak 23%-os arányú ilyen válaszmegoszlásával. A női vezető története is érdekes válaszkombinációkat adott, elsősorban éppen a nemek közötti összehasonlításban. Itt a férfiak közel háromnegyede (73%) gondolta, hogy a saját pozitív döntése egybevág a vállalatvezetés pozitív döntésével, szemben a nők „csak” 63 százalékos arányával. Még meglepőbb, hogy a női válaszadók 30 százaléka gondolja azt, hogy a vállalat kinevezné a két gyermekét egyedül nevelő 42 éves nőt a megpályázott pozícióra, ők maguk azonban nem így döntenének – miközben a férfiaknak viszont csupán 16 százaléka adja ezt az ambivalens választ.

Az előzőekben megfogalmazott megállapításunkhoz azzal a válaszkombinációval kapcsolatban, amelyben maga a megkérdezett elutasító, miközben a társadalmi többség őszerinte támogató - és ez a női vezetőről szóló történetben éppen a női válaszadók esetében a legmagasabb relatív arány -, talán azt tehetjük hozzá, hogy a sérülékeny kisebbségekkel szembeni elutasítás nemcsak előítéletekre, averzióra utalhat, hanem az érintett kisebbségi csoport negatív

önképére is, amelyet nem ír felül az egyenlő bánásmód elvileg elfogadott követelményrendszerére.

A fentieket tovább árnyalja következő táblázatunk, amely még hangsúlyosabban jeleníti meg azt a különbséget, ami a válaszolók saját potenciális döntése és a „döntéshozóktól” feltételezett reakció között fennáll.

#### 14. TÁBLÁZAT

A TÖRTÉNET ÉRINTETT SZEREPLŐJE SZÁMÁRA HOZOTT POZITÍV DÖNTÉSEK SZÁMA „DÖNTÉSHOZÓI” ÉS EGYÉNI SZINTEN, A DÖNTÉSI VÁLASZOK ARÁNYÁBAN (%)

POZITÍV DÖNTÉSEK SZÁMA	VÁRT INTÉZMÉNYI DÖNTÉS	SZEMÉLYES DÖNTÉS
0	16	6
1	32	14
2	31	24
3	16	30
4	5	25

Ha azt nézzük meg, hogy egy-egy válaszadó a történet diszkriminációnak kitett szereplőjével kapcsolatban hány esetben feltételez pozitív választ a döntésre jogosult intézmény/személy részéről, és hány esetben dönt pozitív módon a maga nevében, láthatjuk, hogy ez a különbség nemcsak a történetek speciális tartalmával függ össze – tehát hogy melyik, általunk vizsgált sérülékeny csoportra vonatkozó dilemmáról van szó -, hanem általánosságban, magának a válaszadónak a kisebbségi csoportokkal kapcsolatos attitűdjeire is rámutat. *A reprezentatív minta megkérdezettjeinek negyede minden felkínált esetben pozitívan döntene az érintett személlyel kapcsolatban és közel harmaduk három különböző esetben is ezt tenné.* Ezzel szemben a „döntéshozó” feltételezett válaszai jóval kisebb mértékben elfogadók. 16%-uk szerint az illetékesek egyetlen egyszer sem döntenének a történet főszereplője érdekében, közel kétharmaduk csak 1-2 esetben állna az érintett személy mellé, és mindössze 5 százalék azoknak a feltételezett „döntéshozói” válaszoknak az aránya, ahol mind a négy történet az érintett szempontjából pozitív döntéssel végződik. *Úgy tűnik, a válaszadók nagy része szemében a társadalmi többség attitűdjei - tehát a döntéshozóké, az illetékeseké, azoké, akik a történetekben bemutatott sérülékeny csoportok tagjaival kapcsolatban ténylegesen dönteni jogosultak -, sokkal elutasítóbbak, mint adott esetben maguk azt helyesnek tartanák.* Ez a diszkrepancia a társadalomban véleményük szerint erősen érzékelhető diszkriminációs hajlandóság, és saját, a sérülékeny kisebbségek irányában ennél sokkal empatikusabb és szolidárisabb felfogásuk között olyan jelenség, amely – hasonlóan az előzőekben felvetett kérdéshez, ami a feltételezett többségtől éppen diszkriminatívabb válaszaival eltérő csoporttal kapcsolatban merült fel - további kutatásokat igényelne.

## 6.4 A döntések indoklása

A következőkben azt mutatjuk be, hogy minek alapján hozták meg saját – az általuk feltételezett „döntéshozói” válaszoktól minden történet esetében különböző és a kisebbségi szereplővel kapcsolatban elfogadóbb – döntésüket a válaszadók. A felkínált válaszlehetőségek közül az elsőben a társadalom egészének érdekére hivatkozhattak, a másodikban a kisebbségi csoport érintett tagjával azonosulva, az ő érdekében hozták meg döntésüket. A harmadik válaszlehetőség azt kínálta fel a válaszadónak, hogy mintegy kibújva saját felelőssége alól, konformista módon igazodjon az elképzelt többséghez. Végül a válaszadó hivatkozhatott elvi meggyőződésére is, miszerint az egyenlő bánásmód mindenkit megillet, függetlenül nemétől, szexuális irányultságától, etnikai származásától vagy éppen fogyatékoságától – vagyis kutatásunk egyik fő kérdésére világított rá, mintegy kiegészítve a kérdőív hasonló tartalmú kérdésköreit.

15. TÁBLÁZAT

A SÉRÜLÉKENY CSOPORTOKRA VONATKOZÓ SZEMÉLYES DÖNTÉSEK INDOKLÁSA (%)

	VAK HÁZASPÁR	MELEG TANÁR	ROMA MUNKAVÁLLALÓ	NŐI VEZETŐ
intézményi/többségi érdek	44	22	17	24
érintett egyén érdeke	5	9	12	20
hivatkozás többségre	10	11	15	10
elvi meggyőződés	29	49	42	38
NT/NV	12	9	14	8
Összesen	100%	100%	100%	100%

A válaszokból egyértelműen kiderül, hogy a vak házaspár örökbefogadási szándéka ütközött leginkább a közvélemény szerint elvárható „helyes” törekvéssel, azaz 44% százalékuk nem a fogyatékos szülőpár, hanem az örökbe fogadni kívánt gyermek vélt érdekében inkább a kérelem elutasítására szavazott. A történetekben bemutatott, diszkriminációnak kitett szereplők közül a vezetői szerepre pályázó nő érdekét ismerték el legnagyobb arányban és álltak mellé támogatóan, másodikként az állásra jelentkező roma szakmunkás ügyében adtak a diszkriminációt kizáró választ. Az érintett személy érdekére hivatkozó válaszok azonban mindegyik történet esetében alacsonyabb arányt képviseltek, mint a vélt intézményi/többségi érdek melletti kiállás választása. Az egyenlő bánásmód elvére való hivatkozás viszont - a fogyatékos pár történetét leszámítva - mind a három másik esetben a válaszadók legjellemzőbb indoklása volt. Közülük is legmagasabb arányban a meleg tanár estében döntöttek elvi alapon: az itt tapasztalt 49 százalékos arány jelentősen meghaladta a többi esetre vonatkozó hasonló válaszokat. Ebből talán nem merész arra következtetnünk, hogy *a válaszolók személyesen ugyan nem különösen elkötelezettek a melegek – és ugyan kisebb mértékben, de a többi*

válaszlehetőséghez képest mégis magas arányban más kisebbségek - jogainak elismerése iránt, de politikailag korrektnek az egyenlő bánásmód elvére való hivatkozást tartják.

A következőkben ezeket az esetleges összefüggéseket vizsgáljuk, kifejezetten azoknak a válaszoknak a tükrében, ahol a válaszadó a történet főszereplője szempontjából pozitív döntést hozott.

#### 16. TÁBLÁZAT

##### AZ ÉRINTETT SZÁMÁRA POZITÍV DÖNTÉSEK INDOKLÁSA NEMEK SZERINT (%)

A DÖNTÉS INDOKLÁSA	VAK HÁZASPÁR		MELEG TANÁR		ROMA MUNKAVÁLLALÓ		NŐI VEZETŐ	
	<i>férfi</i>	<i>nő</i>	<i>férfi</i>	<i>nő</i>	<i>férfi</i>	<i>nő</i>	<i>férfi</i>	<i>nő</i>
intézményi/többségi érdek	50	50	29	19	20	20	31	21
érintett egyén érdeke	6	8	10	10	15	14	20	23
hivatkozás többségre	13	10	13	12	21	14	11	11
elvi meggyőződés	31	34	49	59	44	52	37	45
összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Ha *nemek közötti összehasonlításban* mutatja be, mivel indokolják a válaszadók döntésüket, úgy látszik, nincs nagy különbség férfiak és nők válaszai között az indoklások megoszlásában a különböző történetek esetében. A nők két esetben (fogyatékosok alkalmassága és női vezető) valamivel nagyobb empátiát mutatnak a sérülékeny csoportok tagjai iránt, mint a férfiak, de a különbség itt nem számottevő. Mégis gondolhatunk arra, hogy ez a két történet jobban megszólítja a nőket, könnyebben tudnak azonosulni a közfelfogás szerint nem az egész társadalomra tartozó, hanem kitüntetetten a nőkre vonatkozó helyzetekkel, mint amilyen a családdá válás, vagy éppen a női karrier kérdése. Talán ezt támasztja alá az is, hogy egyedül a női vezetővel kapcsolatos pozitív döntés indoklása tér el jelentősen a két nem esetében, a férfiak hajlamosabbak az intézményi érdeket előtérbe helyezni, tehát mintegy „racionális” döntést hozni a vállalat érdekében, miszerint az állásra jelentkező nő várhatóan jól fogja betölteni a megpályázott státust, és kevésbé hivatkoznak általános esélyegyenlőségi elvekre. A nők viszont a vállalatéval közel egyforma jelentőséget tulajdonítanak a nő saját érdeke érvényesítésének, illetve még nagyobb arányban hivatkoznak ennél a kérdésnél is elvi meggyőződésükre.

A válaszoló *életkora* alapján is találunk jellegzetes különbségeket az egyes kérdésekre vonatkozó döntések indoklásában. Az örökbefogadási történeténél a potenciális érintettek korcsoportja (30-39 évesek) a leginkább bizalmatlan a fogyatékos párral szemben, 59 százalékuk a gyerek érdekét szembeállítja a fogyatékosok jogaival. Az ő korosztályuk hivatkozik legkevésbé az egyenlő bánásmód elvére, és közöttük van a legtöbb olyan is, aki a feltételezett többségi véleményhez alkalmazkodik. A meleg tanár érdekét viszont legnagyobb arányban (12%) a 60 évesnél idősebbek képviselik, habár az ő körükben is ennek mintegy kétszerese azok

aránya, akik az iskola vélt érdekeit helyezik előtérbe. A roma szakmunkás esetében is eltér a legidősebbek válasza a többi korosztályétól, közöttük legmagasabb azok aránya, akik az ő érdekében hozták meg döntésüket (18%), és ez az arány meghaladja a munkaadó vélt érdekében hozott döntések arányát (15%). A legidősebb korosztály negyede, tehát szintén magas aránya a vezetésre pályázó nő érdekét előtérbe helyezné a vállalati érdekek képest (21%), de ennél is magasabb a 40-49 éves korosztályban ez az indoklás (29%). *Az viszont mind a négy történetre igaz, hogy az esélyegyenlőségre, az egyenlő bánásmódra való hivatkozás a legfiatalabbak korcsoportjában volt a legerősebb, és az életkor előrehaladtával ez az arány rendre csökkent* – nyilván összefüggésben azzal, hogy ezekben a korcsoportokban több személyes tapasztalattal rendelkeznek, és így határozottabb véleményük alakult ki bizonyos szereplőkkel és feltételekkel kapcsolatban, tehát nem kizárólag elvont elvek alapján döntöttek.

A válaszadók iskolai végzettsége szintén gyakorolt némi befolyást arra, mivel indokolták válaszadóink a kétesélyes döntési szituációkban adott pozitív válaszaikat. A leginkább homogén indoklási struktúra a fogyatékos pár örökbefogadási történetét jellemezte, egyedül a választásukat a feltételezett többségi véleményhez igazítókkal kapcsolatban mondható el, hogy az iskolázottsági szint növekedésével csökken az ilyen válaszok aránya. A meleg tanár és a roma munkavállaló történetnél a magasabb iskolai végzettségűek (érettségivel vagy diplomával rendelkezők) hajlanak inkább az elvi alapon hozott döntésre.

## 7 A törvényi háttér és az Egyenlő Bánásmód Hatóság ismertsége

A 2010 óta zajló kutatássorozat állandó eleme az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvény, továbbá az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ismertségének vizsgálata. Az adatok azt mutatják, hogy mind a törvény, mind pedig a hatóság ismertségének mértéke váltakozó, növekvő és csökkenő tendenciákat mutat, amelyeket számos tényező befolyásol. A 2010-es adatfelvétel idejében a hatóság még csak pár éves működési múltra<sup>3</sup> tekintett vissza, ugyanakkor erre az időszakra esett egy intenzív társadalmi kampány, illetve a témát erőteljesen napirenden tartó európai uniós kommunikáció magyarországi megjelenése. 2013-ban, közvetlenül az adatfelvétel előtt egy országos komplex kommunikációs kampányra került sor (órásplakátok, rádió- és televíziós spotok), kiépült egy referenci hálózat, számos tréningre, workshopra és egyéb szakmai rendezvényre került sor. Az EBH tevékenységének, illetve magának az egyenlő bánásmód elvének az igen aktív kommunikációja jelenléte minden bizonnyal komoly hatással volt az akkori eredményekre. 2013-at követően ugyanakkor ilyen intenzív kommunikációs tevékenység már nem volt jellemző, így a 2017-ben, illetve 2019-ben mért adatok ilyen hatások nem kimutathatók.

### 7.1 Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvény, illetve a jogorvoslati lehetőségek ismerete

*Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvény létezésének ismerete a 2017-ben mért csökkenés után némiképpen emelkedett, de ez továbbra sem éri el a 2010-es és 2013-as értékeket (59%). 2019-ben a megkérdezettek fele (51%) gondolta úgy, hogy létezik olyan törvény, amely védi az embereket a diszkriminációtól. Az adatokból az is kiolvasható, hogy 2017-hez képest nem változott azok aránya, akik szerint ilyen törvényi védelem nem létezik, tehát a növekedés elsődleges forrását a *nem tudom* válaszok arányának csökkenése jelentette.*

---

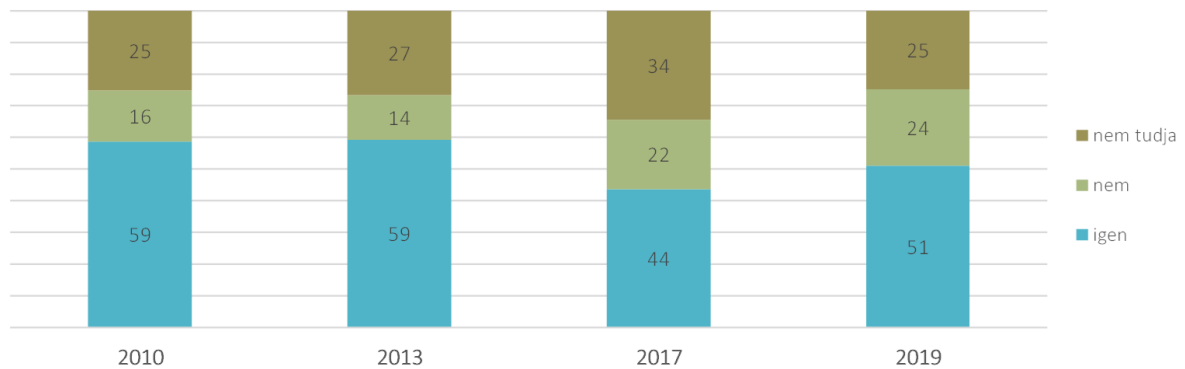
<sup>3</sup> Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2005-ben kezdte meg működését.



## 12. ÁBRA

## AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS TÖRVÉNY ISMERETE, 2010-2019 (%)

„Ön szerint Magyarországon létezik-e olyan törvény, mely védi az embereket a diszkriminációtól, azaz van-e törvény az egyenlő bánásmódról?”

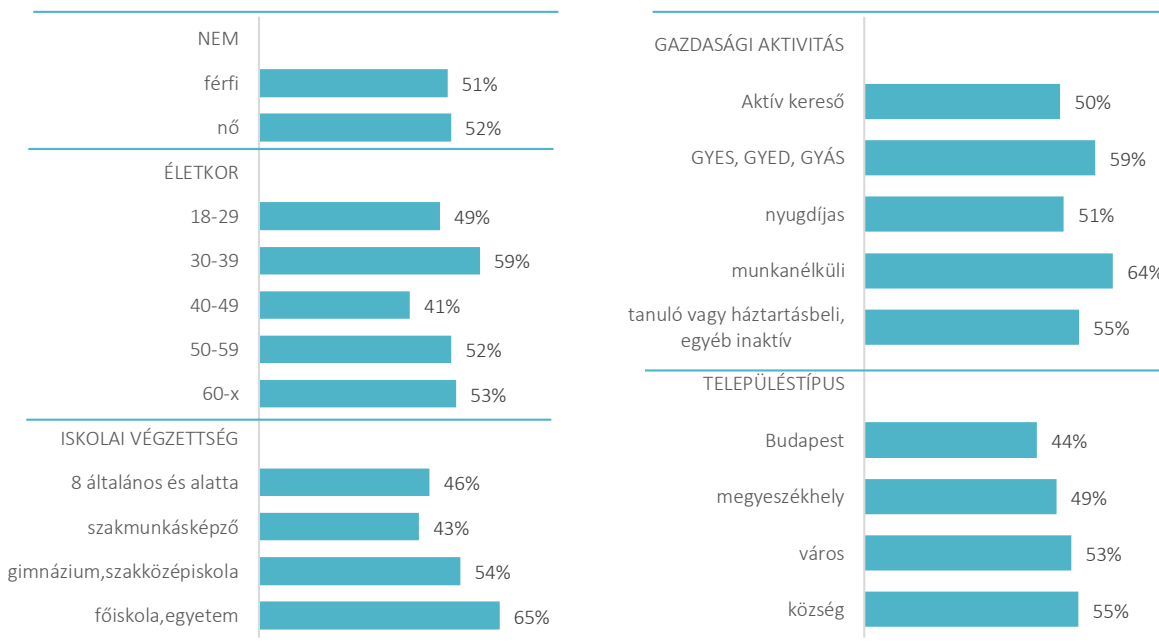


2019-re – a korábbi évek eredményeivel összehasonlítva – nehezebbé vált egyértelmű trendek meghatározása arra vonatkozóan, hogy mely társadalmi csoportokban magasabb, illetve alacsonyabb a törvény ismertsége. A friss kutatásban a leginkább egyértelmű az iskolai végzettség hatása: a választóvonal az alapfokú és szakmunkás végzettségű, illetve az érettségizett és diplomás válaszadók között húzódik. Továbbá érdemes még megjegyezni a 30-39 éves korosztály átlag feletti értékeit. A gazdasági aktivitás egyes kategóriái közötti nagyobb eltérések (pl. munkanélküliek esetében) nem annyira a valós társadalmi folyamatok, mintsem az alacsony elemszám következményei.

## 13. ÁBRA

## AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS TÖRVÉNY ISMERETE, 2010-2019 (%)

Az 'igen' válaszok százalékos aránya



További adalék ehhez a kérdéshez, hogy úgy tűnik, az a tény, hogy valakit ért-e személyesen valamilyen diszkrimináció, fordított összefüggést mutat azzal, hogy tisztában van-e az egyenlő bánásmódról szóló törvény létezésével. (A 2017-es kutatásban ez az összefüggés nem volt kimutatható.) Azok körében, akiket eddigi életük során nem ért diszkrimináció, magasabb (53%) a törvény ismerete, míg a diszkriminációt már elszenvedők körében ez az érték csupán 45%. Ennek az összefüggésnek a mélyebb elemzésére azonban sajnos a kutatás adatai nem adnak lehetőséget (14. táblázat)

## 17. TÁBLÁZAT

## AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÓL SZÓLÓ TÖRVÉNY ISMERETE

## A SZEMÉLYESEN MEGTAPASZTALT DISZKRIMINÁCIÓ SZERINT, 2017-2019, %

		Ön szerint Magyarországon létezik-e olyan törvény, mely védi az embereket a diszkriminációtól, azaz van-e törvény az egyenlő bánásmódról?		
		igen	nem	nem tudja
Érte-e valamilyen diszkrimináció?	nem	53 (45)	24 (21)	23 (34)
	igen	45 (42)	25 (24)	30 (35)

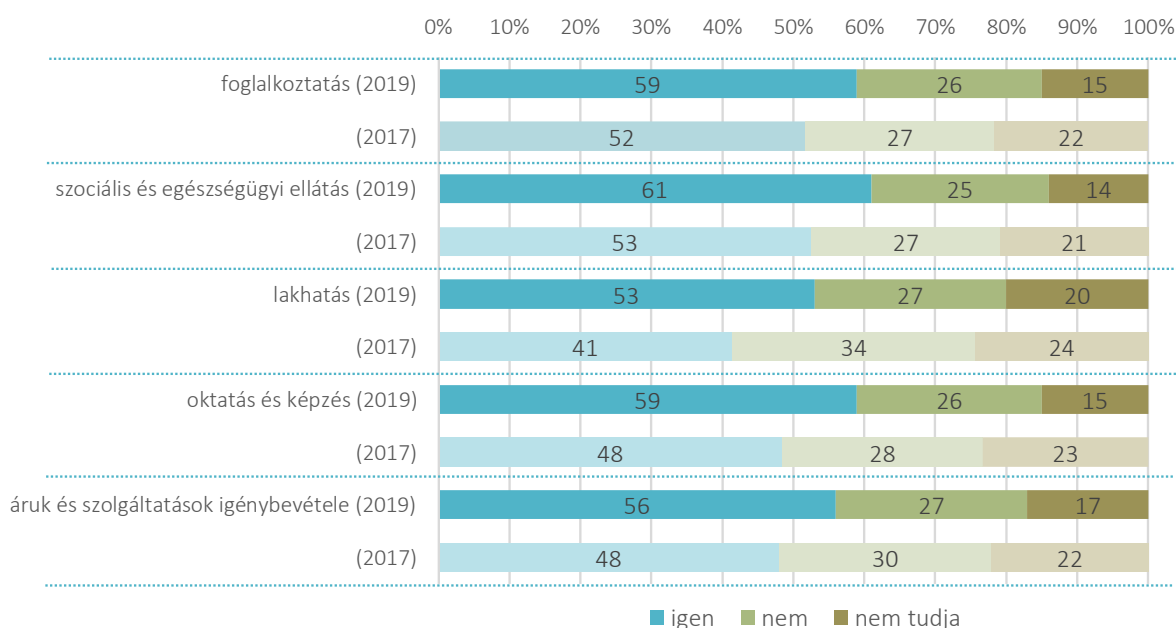
(zárójelben a 2017-es adatok)

Hasonlóan a korábbi kutatási hullámhoz, vizsgáltuk a véleményeket azzal kapcsolatban is, hogy különböző területeken vajon létezik-e jogorvoslati lehetőség az egyenlő bánásmód megsértése esetén. A válaszok kategóriák szerinti megoszlása itt is hasonló trendeket mutat a korábbi kutatással összevetve. *E szerint a legnagyobb arányban a szociális és egészségügyi ellátás (61%) és a foglalkoztatás (59%), illetve az oktatás és képzés (59%) területén vélik úgy az emberek, hogy van lehetőség jogorvoslatra Ennél valamivel kisebb arányban gondolják úgy, hogy van erre lehetőség az áruk és szolgáltatások igénybevétele (56%), illetve a lakhatás (53%) területén. Fontos megemlíteni, hogy minden kategóriában emelkedett 2017-hez képest a pozitív választ adók aránya.*

#### 14. ÁBRA

##### JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGEK ISMERETE 2017-2019 (%)

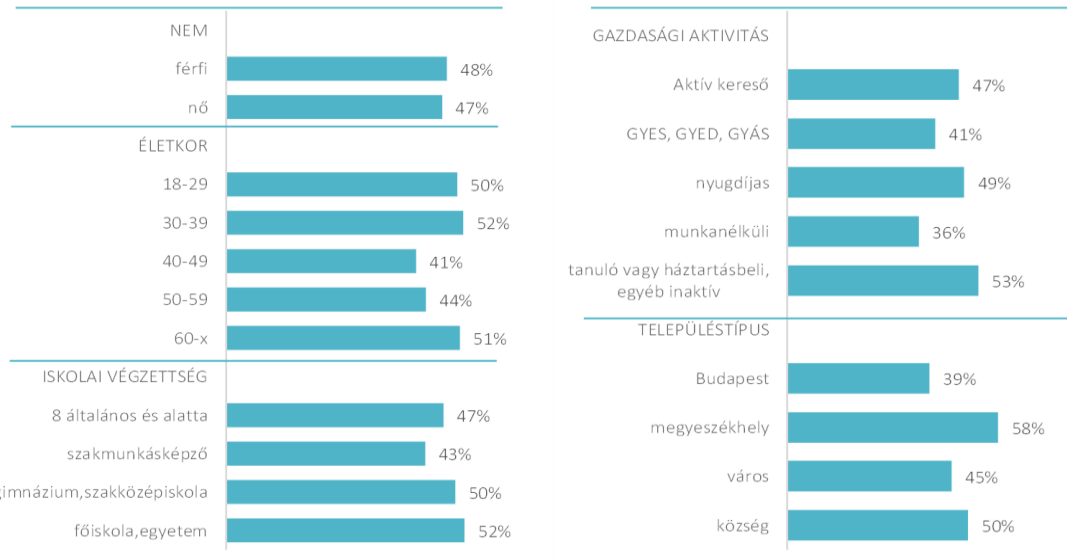
„Van-e jogorvoslati lehetőség az egyenlő bánásmód megsértése esetén az alábbi területeken?”



Ezt az öt különböző jogorvoslati lehetőséget együttesen is elemezhetjük, azaz létrehozható egy olyan csoport, amelybe azok tartoznak, akik szerint egyetlen területen sincsen jogorvoslati lehetőség, illetve létezik egy másik nagy csoport is azokkal az emberekkel, akik szerint ez mind az öt esetben elérhető. És természetesen ott vannak azok is, akik a kettő között helyezkednek el, arányuk azonban nem számottevő, tehát úgy tűnik, az emberek hajlamosak elsősorban „fekete és fehér” kategóriákban gondolkodni. A teljes mintában 36 százalék volt azoknak az aránya, akik egyetlen jogorvoslati lehetőséget sem tartottak elérhetőnek, míg 48 százalék tartozott abba a csoportba, akik pedig minden jogorvoslati lehetőséget adottnak vélték. (A fennmaradó 16 százalék osztozik a különböző részkategóriákon, azaz ők azok, akik szerint bizonyos lehetőségek adottak, míg mások nem.) Ez utóbbi csoport aránya az egyes demográfiai változók szerinti bontásban nehezen interpretálható, hiszen nem igazán mutathatók ki egyértelmű trendek. A magasabb iskolai végzettség és az alacsonyabb életkor inkább

„hajlamosít” a jogorvoslati lehetőségek ismeretére, azonban ennél többet nem igazán lehet kijelenteni.

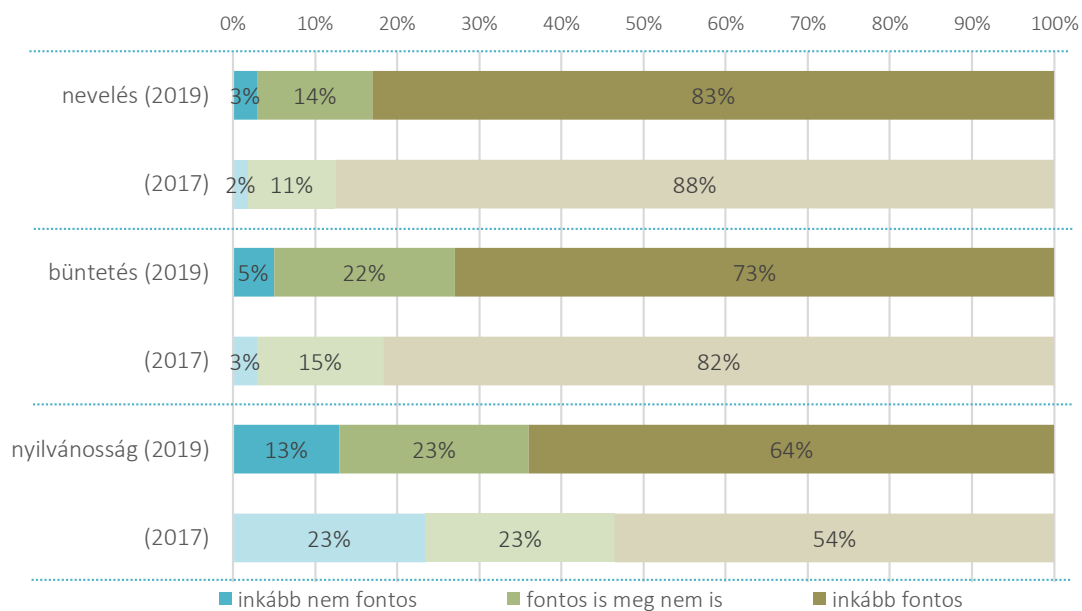
15. ÁBRA  
JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGEK ISMERETE 2017-2019 (%)



A kérdőívben arra is rákérdeztünk, hogy melyek lehetnek a diszkrimináció elleni küzdelem legfontosabbnak tartott eszközei. A három lehetőség a (1) *nevelés* (szemléletformálás, iskolai nevelés, vallás, család), (2) *büntetés* (a vonatkozó jogszabályok betartása és betartatása), továbbá a (3) *nyilvánosság* (megszégyenítés és kiközösítés) voltak. Az eredmények itt is összecsengenek a korábbi kutatásokkal: *a legfontosabbnak a nevelés (83%) bizonyult, majd ettől nem sokkal elmaradva a büntetés (73%), míg a nyilvánosság (64%) némiképpen elmarad*, ugyanakkor itt komolyabb változások következtek be 2017 óta: 10%-kal nőtt az ezt (is) fontosnak tartók aránya

16. ÁBRA

A DISZKRIMINÁCIÓ ELLENI KÜZDELEMBEN FONTOSNAK TARTOTT ESZKÖZÖK 2017-2019 (%)



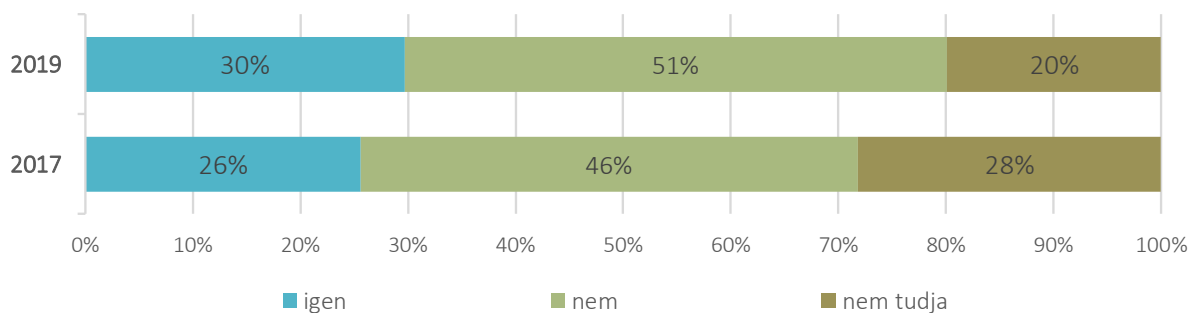
\*0-10 fokú skála összevont értékei, ahol 0-3: inkább nem fontos; 4-6: fontos is meg nem is; 7-10: inkább fontos

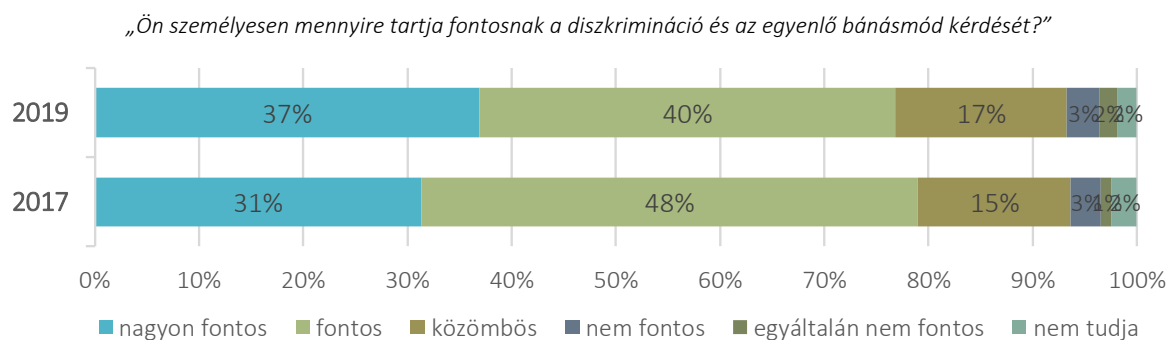
Végezetül – hasonlóan a korábbi évekhez – a diszkrimináció és az egyenlő bánásmód fontosságának megítélésére is rákérdeztünk. Az emberek többsége (51%) úgy vélte, hogy ezzel a kérdéssel Magyarországon nem foglalkoznak eleget. Ez az érték 5%-pontos növekedés a 2017-es 46 százalékhoz képest. Egyéni szinten vizsgálva a kérdést, a megkérdezetteknek 77 százaléka gondolja úgy, hogy a diszkrimináció és az egyéni bánásmód kérdése fontos vagy nagyon fontos kérdés. További 17 százalék volt közömbös ebben, míg azok aránya, akik szerint ez nem fontos, vagy nem tudtak válaszolni, elhanyagolható mértékű. 2017-hez képest valamelyest nőtt a nagyon fontos választ adók aránya, de ettől eltekintve jelentősebb változás nem mutatható ki.

17. ÁBRA

A DISZKRIMINÁCIÓ ÉS AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD FONTOSÁGÁNAK TÁRSADALMI ÉS EGYÉNI MEGÍTÉLÉSE, 2017 (%)

„Véleménye szerint foglalkoznak-e eleget Magyarországon a diszkrimináció és az egyenlő bánásmód kérdésével?”





## 7.2 Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ismertsége és megítélése

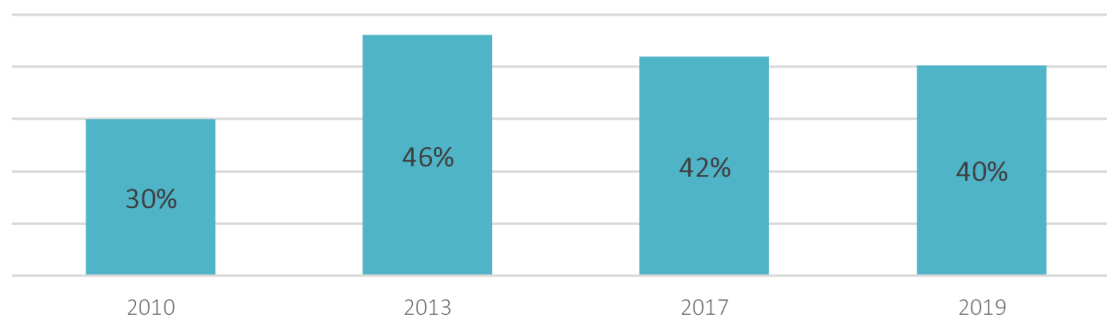
Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ismertsége 2017-hez képest lényegében nem változott, 10-ből hozzávetőlegesen 4-en mondták azt, hogy ismerik a hivatalt. Ez az érték 2010-hez képest egyértelmű növekedés, 2013-hoz képest pedig csökkenés. Azonban ez utóbbi egyértelműen összefüggésbe hozható a hivatal által lebonyolított kommunikációs kampánnyal. Úgy tűnik, hogy egyelőre stabilizálódni látszik az EBH 40% körüli (teljes) társadalmi ismertsége.

### 18. ÁBRA

#### AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÁSÁG (EBH) ISMERTSÉGE

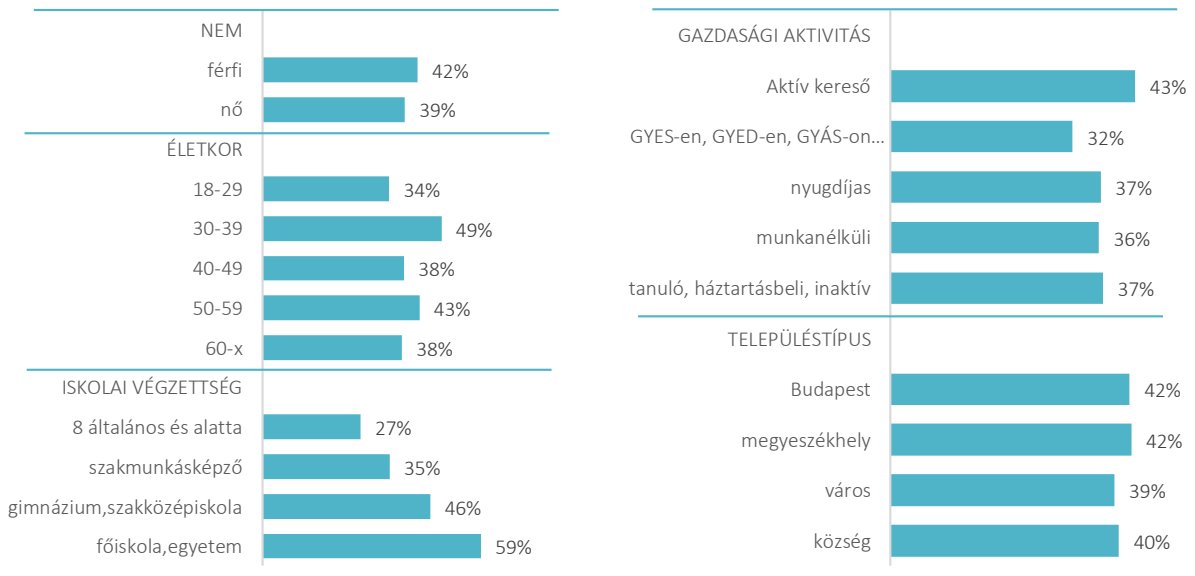
„Hallott-e már Ön az Egyenlő Bánásmód Hatóságról?”

Az 'igen' válaszok százalékos aránya



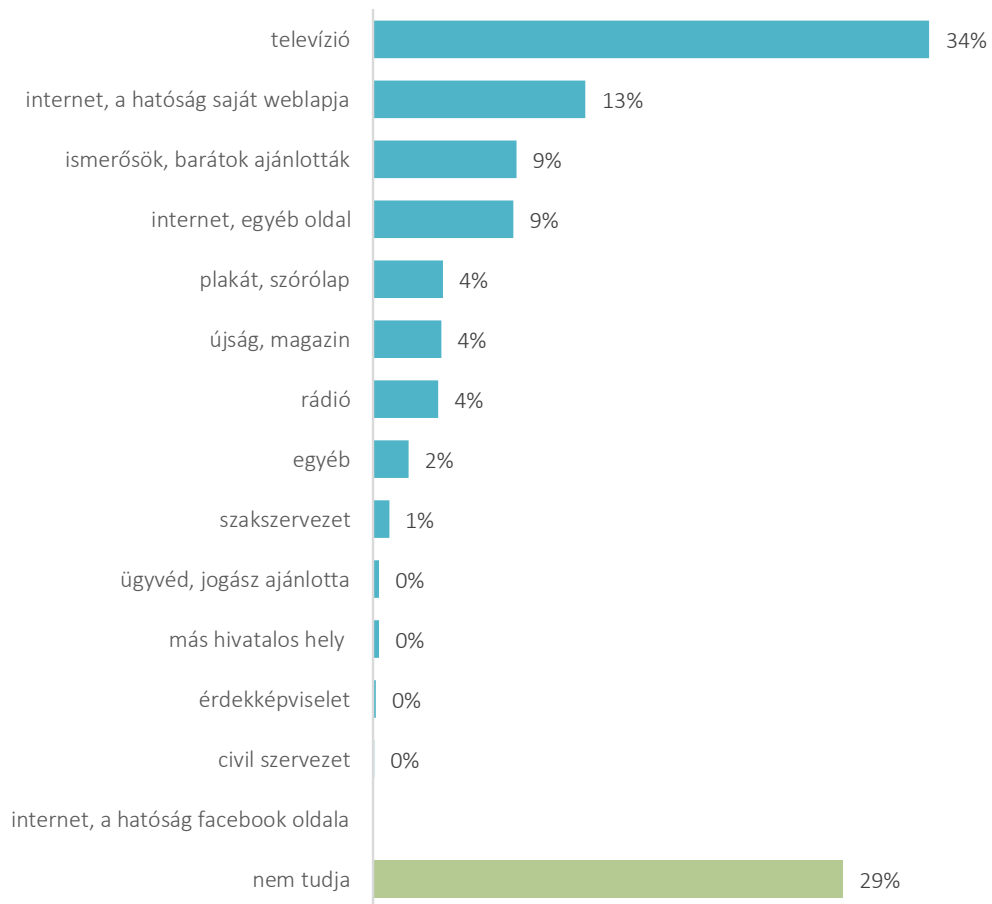
Hasonlóan több más korábbi kérdéshez és a korábbi kutatási hullámok tapasztalataihoz, ennél a kérdésnél is elsősorban a kérdezett életkora és iskolai végzettsége volt a meghatározó. Röviden: a középkorú (leginkább 30-50 év közötti) és iskolázottabb rétegek számára volt ismert leginkább az EBH.

19. ÁBRA  
AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÁSÁG (EBH) ISMERTSÉGE



Továbbra is a televízió az EBH ismertségének első számú forrása. Azok körében, akik ismerték a hatóságot, minden harmadik ember (34%) ezt a médiumot említette. Ezt követi az internet (a hatóság saját honlapja). Ezen kívül még más online források, illetve a barátok/ismerősök ajánlásai érdemelnek említést (9%). Fontos, hogy a megkérdezettek 29 százaléka nem tudott arra a kérdésre válaszolni, hogy honnan ismeri az EBH-t.

20. ÁBRA  
HONNAN ÉRTESÜLT AZ EBH LÉTEZÉSÉRŐL?





## 8 Következtetések

Kutatásunk, amely immár egy évtizednyi visszatekintést tesz lehetővé központi témánkra, a hátrányos megkülönböztetés felismerésére és az arra adható válaszlehetőségekre vonatkozóan, a korábbi kutatások eredményeivel összehasonlítva nagyrészt folytonosságot, változatlanságot tükröz, de bizonyos esetekben mégis újdonságokkal szolgál. Mind a változatlanság, mind pedig az új jelenségek nyilvánvalóan összefüggenek azzal a társadalmi klímával, amelyben a lakosság egészét reprezentáló minta válaszadói mindennapi életüket élik. Ezt a társadalmi légkört a kormányzati politika folytonossága, de a különböző kihívásokra adott kényszerű - olykor a társadalom jelentős része számára kedvező, de mások szempontjából inkább a hátrányokat fenntartó, esetenként súlyosbító – lépései határozzák meg. A válság utáni gazdasági fellendülés és az uniós támogatások beáramlása ebben az évtizedben átrendezte a munkaerőpiacot, a munkaerőhiány megjelenése pedig kedvezőbb pozícióba hozta a fiatalabb, mozgékony, a változó körülményekhez alkalmazkodni tudó munkaképes korosztályokat, és ha mást nem is, legalább közmunkát tudott nyújtani a leszakadt régiókban rekedt, iskolázatlan tömegeknek. A népességcsökkenésre, az egyre súlyosbodó demográfiai válságra adott kormányzati válaszlelések, köztük a családtámogatási rendszer nagyvonalú kiterjesztése a jobb helyzetben lévőkre, illetve a pénzbeli juttatások befagyasztása a hátrányos helyzetű családok esetében a nők munkaerőpiaci helyzetére is ellentmondásos hatást gyakorolt. A GYED extra a magasabb státusú nőket ösztönözte azzal, hogy a gyermekvállalás mellett térjenek vissza a munkába, miközben a szegényebb, főleg a gettósodó térségekben élő, sokgyerekes családok nemcsak a támogatásokból, hanem a munka lehetőségéből is kimaradtak. Mindeközben a kormányzati politika célkeresztjében álló „migránsveszély” ébrentartása fokozatosan növelte az idegenellenességet, a társadalomban hagyományosan jelen lévő romaellenesség mellé felzárkózott a más etnikai csoportokhoz tartozó, más kultúrájú népcsoportokkal szembeni intolerancia erősödése is, és mintegy mellékhatásként, erősödött a homofóbia, az LGBTQ+ emberekkel szembeni előítélek is.

Ezek a most csak vázlatosan felvetett problémák hagytak nyomot azon a pillanatfelvételen, amelyet a 2019-es évben lefolytatott kérdőíves kutatás alapján láthatunk. A különböző témakörökben a kérdéseinkre adott válaszok és azok egymásra vonatkoztatása egy olyan társadalom képét mutatja, amely nagymértékben megosztott, szinte kettéhasadt, még ha a sikeresek és a többé-kevésbé boldogulók a társadalom nagyobb részét alkotják is. A Budapesten vagy városban élő, iskolázott, munkaviszonnyal és megfelelő jövedelemmel rendelkező, és semmiféle látható „mással” nem sújtott, elsősorban férfiak azok, akiket más csoportokhoz képest csak elvétve ér hátrányos megkülönböztetés vagy sérelem, de melléjük felzárkóznak a hasonló szocio-demográfiai hátterű, munkaképes korú nők is. Azok azonban, akik életkoruk, egészségi állapotuk, fogyatékoságuk, vagy – különösen nők esetében – családi állapotuk miatt kívül esnek a könnyebben boldogulóknak ezen a körén, nagyobb valószínűséggel vannak kitéve azoknak a hátrányoknak, amelyek a másodrendűség állapotában tartják őket, és emiatt

fokozottan érik őket a társadalmi többség lekezelő és leértékelő megnyilvánulásai. És ehhez a társadalom leginkább diszkriminációnak kitett csoportjához tartoznak a kutatásunk fókuszában álló romák is, akiknek „látható mássága”, kölcsönhatásban azokkal a szociális és demográfiai jellemzőikkel, amelyek jelentős része éppen kirekesztettségükből fakad, többségüket a társadalom peremére sodorja. Nem véletlen, hogy a 2010 és 2019 közötti időszakban, némi ingadozással ugyan, de mindvégig a roma válaszadók számoltak be legtöbben – legutóbbi vizsgálatunkban 75 százalékos arányban - őket személyesen érintő diszkriminációról, ők tapasztaltak leggyakrabban hátrányos megkülönböztetést munkahelyeiken és a szolgáltatásokat nyújtó intézmények területén is.

Miközben látjuk tehát, hogy a kettészakadt társadalom sikeresebb, magasabb státusú, jó körülmények között élő része személyesen alig tapasztal hátrányos megkülönböztetést, vagy ha mégis, legalább tisztában van azzal, hogy a vele szemben alkalmazott diszkriminatív bánásmód törvénytelen, és többnyire azt tudja, hogy hol találhat ellene jogorvoslatot, a társadalom jól körülhatárolható, sérülékeny csoportjai viszont javarészt eszköztelenek a felismert sérelmekkel szembeni jogérvényesítés terén.

Kutatásunk azonban túl kívánt lépni ezeken a megállapításokon, és a személyesen megtapasztalt és a társadalomban észlelt igazságtalanságok, hátrányokozás, diszkrimináció előfordulását nemcsak statisztikai alapon, az ezeket elszenvedők oldaláról kívánta megközelíteni, hanem azt is vizsgálni kívánta, hogy magukban a válaszadóknak van-e, és ha van, melyik vizsgált csoporttal szemben és milyen mértékben, diszkriminációs hajlandóság. A kérdőívben felkínált történetek lehetőséget kínáltak a válaszadóknak arra, hogy eldöntsék, az egyes sérülékeny csoportok élethelyzetével összefüggő, jellemző szituációban az illetékes döntéshozó diszkriminatív, vagy diszkrimináció mentes elbírálásban részesítené-e a történet szereplőjét, illetve ők maguk hogyan döntenének az adott esetben. A négy történet – fogyatékos pár örökbefogadási kérelmének elbírálása, meleg tanár állásból való esetleges elbocsátása, roma munkavállaló alkalmazása, illetve gyermekét egyedül nevelő nő nagyvállalati vezetői pozícióra történő kinevezése – mind olyan eset, ahol ütközésbe kerülhet a feltételezett többségi válaszreakció és a sérülékeny csoport tagjaira is vonatkozó esélyegyenlőség és egyenlő elbánás elve, ha, mint eredményeink mutatták, nem is egyforma mértékben. A történetek alapján a legkevesebb empátiát és a legnagyobb arányú diszkriminatív döntést kiváltó sérülékeny csoport a fogyatékosoké: itt esik leginkább egybe a saját döntés a feltételezett intézményi döntéssel, és itt történik a legtöbb hivatkozás a többségi társadalom – adott esetben a felnövekvő gyermek – a szülőkével ellentétes érdekére. Ezt követi a roma munkavállaló, majd a meleg tanár esete, már korántsem ilyen szélsőséges formában megkülönböztetve a saját és a feltételezett döntéshozói reakciót, végül a női vezető kinevezését akadályozták volna legkevésbé a feltételezések szerint mind az illetékesek, mind pedig maguk a válaszadók.

Mindegyik történetre jellemző volt azonban, hogy a válaszadók magukat sokkal elfogadóbbnak tüntették fel, mint azt a döntésre jogosultak részéről feltételeznék, ezzel mintegy rámutatva arra, hogy a társadalmi légkör nem kedvez az emberek bizonyos csoportjainak, azoknak jellemzően el kell viselniük a többségi megkülönböztetést, a diszkriminatív intézkedéseket. A

saját pozitív döntéseik indoklásakor az egyik legtöbbször hangoztatott érv az egyenlő bánásmód elve volt. Ha nem gondoljuk is, hogy ez az elvi meggyőződés a magyar társadalomban ilyen mértékben elterjedt és elfogadott volna, mint azt az általunk felkínált válaszlehetőség megjelölésének magas aránya mutatja, mégis nagy eredménynek érezzük, hogy akik nem kívánnak másokat hátrányosan megkülönböztetni, azok ezt legalább elvi alapon teszik. Jó jelnek tekinthető az is, hogy a reprezentatív minta megkérdezettjeinek negyede minden történet esetében a sérülékeny csoporthoz tartozó személy mellé állna, és nem hozna vele szemben diszkriminatív döntést.

Érdeemes azonban arra is odafigyelnünk, hogy a válaszadók egy jól körülhatárolható, nem jelentéktelen csoportja viszont éppen a többségi érdeket képviselni hivatott döntéshozóról feltételez elfogadóbb és diszkrimináció mentes választ, mint azt ő maga helyesnek tartaná. Minden bizonnyal ők azok, akik ha nincsenek is a való életben döntési helyzetben, rossz néven veszik, ha a kisebbségi csoportok valamelyikét a többséggel egyenlő elbírálásban részesítik. Ők lehetnek azok, akik hisznek a romákra vonatkozó „túttámogatás” mítoszában, akiket sért, ha valaki felvállalja a többségitől eltérő szexuális irányultságát, vagy éppen a hagyományos női szerep betöltése helyett a karrierjére összpontosít. Ugyancsak figyelemre méltó jelenség, hogy éppen abban a történetben, amelyben a válaszadó saját pozíciója kétségtelenül egybeesett a történet főszereplőjével, legalábbis abból a szempontból, hogy a válaszadó és a történet főszereplője is nő volt, éppen a női válaszadók között voltak nem elhanyagolható arányban azok, akik diszkriminatív módon döntenének a vezetői szerepre pályázó nő esetében. Az ilyen válaszok mögött az a kisebbségi csoportok tagjai körében nem ismeretlen önértékelési deficit, negatív önkép állhat, amely nagymértékben interiorizálja a többség rájuk vonatkozó, leértékelő attitűdjét, mintegy igazolva a strukturális hátrány fennmaradásának jogosságát. A különböző szociodemográfiai jellemzők a történetek szubjektív és vélt többségi megítélésére is kihatnak: az iskolázottabbak, a fiatalabbak, a magasabb státusúak rendre nagyobb arányban állnak ki a diszkriminációmentes eljárások mellett.

Kérdőíves kutatásunknak ez a „kvázi-kvalitatív” része egyrészt rávilágított a diszkriminációs hajlandóság személyes összetevőire, egyúttal pedig megerősítette a társadalom különböző csoportjai között húzódó törésvonalakra vonatkozó korábbi megállapításunkat. Mivel a kutatássorozat egésze az Egyenlő Bánásmód Hatóság felkérésére és támogatásával készült, fontosnak tartjuk azt is megjegyezni, hogy ebben a kettéhasadt társadalomban mekkora felelőssége és milyen erős befolyásoló szerepe lehet egy olyan intézménynek, amely a mindenkit megillető egyenlő jogok, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség eszméjének ébrentartásával és a diszkriminációt elszenvedők számára nyújtott jogorvoslattal a társadalmi integrációt szolgálja. Reménykeltő, hogy ha nem is a mindennapi viselkedésben, és nem is az EBH-ra vonatkozó konkrét ismeretekben, de legalább elvi szinten terjed az a felfogás, hogy minden embert megilletnek ezek a magasztos elvek, még ha az erre vonatkozó hangokat elnyomja is a társadalmi légkört egyelőre átható megosztottság és megkülönböztető hajlandóság.

## Hivatkozások

European Commission (2019). *Discrimination in the European Union. Special Eurobarometer 493*. Brussels: European Commission. doi: 10.2838/5155. .

Európai Bizottság (2019). *Diszkrimináció az Európai Unióban. Külön Eurobarométer 493*. Magyarország. Brüsszel: Európai Bizottság.

Neményi M., Ferencz Z., Laki I., Ságvári B., Takács J., Tardos K., Tibori T. (2013). *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének elemzése 2010-2013 között - fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek*. Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2013. 96 p.

Neményi M., Ságvári B., Tardos K. (2017). *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság. Kutatási eredmények 2017*. Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság.

Takács J (2015). *Homophobia and Genderphobia in the European Union: Policy contexts and empirical evidence*. Stockholm: SIEPS (Swedish Institute for European Policy Studies), p. 88.

## Mellékletek

### Melléklet 1: Kiegészítő táblázatok

#### M1.TÁBLÁZAT:

#### A HÁTRÁNYOS HELYZETET OKOZÓ TÉNYEZŐK EMLÍTÉSI GYAKORISÁGA 2010 ÉS 2019 KÖZÖTT (%)

HÁTRÁNYOS HELYZET OKA	2011	2013	2017	2019
Nem jók a képességei, nincs tehetsége	57	49	48	41
Nincs szerencséje	36	38	39	31
Hátrányos családi helyzete, származása	59	53	53	50
Erkölcsei értékek hiánya	56	42	42	48
Alkoholizmus, káros szenvedélyek	87	76	70	63
Kisebbségi (roma) származása	73	67	60	54
Az egyéni erőfeszítések hiánya	68	58	57	51
A társadalom előítéletessége	52	48	51	46
Az esélyegyenlőség hiánya	46	43	48	40
A gazdasági rendszer hibái	64	65	50	42

## M2. TÁBLÁZAT

## AZ ÖSSZESÍTETT, ILLETVE EGYES VÉDETT TULAJDONSÁGOK EMLÍTÉSI GYAKORISÁGA A SZEMÉLYESEN MEGÉLT DISZKRIMINÁCIÓS TAPASZTALATOK SORÁN 2010 ÉS 2019 KÖZÖTT (%)

	2010	2013	2017	2019	VÁLTOZÁS 2017 ÉS 2019 KÖZÖTT	VÁLTOZÁS 2010 ÉS 2019 KÖZÖTT
Életkor	15,1	15,0	21,4	12,2	-9,2	-2,9
Vagyoni helyzet	7	8,0	15,7	7,5	-8,2	0,5
Egészségi állapot	8,4	8,5	14,9	7,5	-7,4	-0,9
Társadalmi származás	9,4	8,3	14,7	7,8	-6,9	-1,6
Nem	7,7	9,0	12,2	8	-4,2	0,3
Bőrszín	5,8	8,4	11,8	7,4	-4,4	1,6
Faj	5,8	7,9	11	7	-4	1,2
Nemzetiségi-etnikai kisebbséghez tartozás	6,8	8,1	10,8	5,8	-5	-1
Politikai nézet	6	5,8	10,3	7,8	-2,5	1,8
Foglalkoztatás jellege	4,7	6,0	10,1	5,2	-4,9	0,5
Anyasága (terhessége), apasága	6,3	6,6	9,2	6	-3,2	-0,3
Fogyatékoság	4,3	5,0	9,1	5,8	-3,3	1,5
Családi állapot	3,7	5,7	9,1	5	-4,1	1,3
Vallási vagy világnézeti meggyőződése	5,2	5,5	8,3	6,2	-2,1	1
Állampolgárság	1,4	3,3	7,5	4,4	-3,1	3
Anyanyelv	2,8	3,7	7,3	4,6	-2,7	1,8
Szexuális irányultság	1,4	2,0	5,5	4,1	-1,4	2,7
Érdekvédelmi szervezethez tartozás	n.a.	2,5	5,4	3,6	-1,8	na
Nemi identitás	2,1	2,0	5,1	4	-1,1	1,9
Egyéb helyzet	1,8	3,4	3,1	0,7	-2,4	-1,1
Egyetlen tulajdonság alapján sem diszkriminált	65,4	65,6	62,1	75,4	13,3	10
Egy vagy több tulajdonság alján diszkriminált	34,6	34,4	37,9	24,7	-13,2	-9,9
1 tulajdonság alapján diszkriminált	12,5	11,8	9,5	7,6	-1,9	-4,9
2-5 tulajdonság alapján diszkriminált	17,8	17,2	17,6	11,6	-6	-6,2
6 vagy több tulajdonság alján diszkriminált	4,3	5,4	10,7	5,5	-5,2	1,2

## M3. TÁBLÁZAT

A SZEMÉLYES DISZKRIMINÁCIÓ ELŐFORDULÁSI GYAKORISÁGA ÖSSZEVONT TERÜLETENKÉNT A KÉRDEZÉST MEGELŐZŐ 12 HÓNAPBAN 2017-BEN ÉS 2019-BEN NEMEK, ROMA SZÁRMAZÁS, ÉS FOGYATÉKOSSÁG SZERINT (%)

	FÉRFI, 2017	FÉRFI, 2019	NŐ, 2017	NŐ, 2019	ROMA, 2017	ROMA, 2019	FOGYA- TÉKOS, 2017	FOGYA- TÉKOS, 2019
Diszkrimináció a foglalkoztatásban	12,4	7,1	9,4	7,5	50	33,3	29,9	14,5
Diszkrimináció az oktatás és képzés területén	1,3	2,6	0,8	1,5	10,6	15,7	0	9,1
Diszkrimináció a szociális ellátás és egészségügy területén	9	6,0	8,1	7,5	47	25,5	32,9	30,9
Diszkrimináció az áruk, kereskedelem és szolgáltatások igénybevétele területén	4,1	5,2	2,8	2,1	7,6	7,8	14,5	10,9

## M4. TÁBLÁZAT

A HALMOZOTT DISZKRIMINÁCIÓT ELSZENVEDŐK ARÁNYA NEM, ROMA SZÁRMAZÁS ÉS FOGYATÉKOSSÁG SZERINT 2017-BEN ÉS 2019-BEN (%)

	FÉRFIAK 2017	FÉRFIAK 2019	NŐK, 2017	NŐK, 2019	ROMA, 2017	ROMA, 2019	FOGYA- TÉKOS, 2017	FOGYA- TÉKOS, 2019
Nem érte eddig diszkrimináció	63,4	75,8	61	74,9	7,6	25,5	20,8	45,5
Csak egy védett tulajdonság miatt érte diszkrimináció	9,6	6,2	9,4	9	6,1	11,8	7,8	14,5
Több védett tulajdonság miatt érte már diszkrimináció	26,9	18	29,6	16,1	86,4	62,7	71,5	40
Ebből:								
2-5 védett tulajdonság miatt érte már diszkrimináció	15,8	12,6	19,3	10,5	47	49	41,6	25,5
6 vagy több védett tulajdonság miatt érte már diszkrimináció	11,1	5,4	10,3	5,6	39,4	13,7	29,9	14,5
Összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

**M5. TÁBLÁZAT**

**A MEGKÉRDEZETTEK MEGOSZLÁSA ASZERINT, HOGY MILYEN TERÜLETEN ÉRTE ŐKET DISZKRIMINÁCIÓ A KÉRDEZÉST MEGELŐZŐ 12 HÓNAPBAN NEM, ROMA SZÁRMAZÁS ÉS FOGYATÉKOSSÁG SZERINT 2017-BEN ÉS 2019-BEN (%)**

	FÉRFI, 2017	FÉRFI, 2019	NŐ, 2017	NŐK 2019	ROMA, 2017	ROMA 2019	FOGYATÉ- KOSSÁGGAL ÉLŐ, 2017	FOGYATÉ- KOSSÁGGAL ÉLŐ 2019
Nem érte diszkrimináció	82,2	89,2	84,6	87,2	29,9	60	53,2	60
Csak munkahelyi diszkrimináció érte	7,1	3	5,4	4,5	19,4	14	9,1	5,5
Csak intézményi diszkrimináció érte (szociális és eü. ellátás, oktatás, szolgáltatások)	5,6	3,7	6	5,3	19,4	6	16,9	25,5
Mindkét típusú (munkahely és intézményi) diszkrimináció is érte	5,2	4,1	3,9	3	31,3	20	20,8	9,1
Összesen	100	100	100	100	100	100	100	100

**M6. TÁBLÁZAT**

**A DISZKRIMINÁLTAK ÉS NEM DISZKRIMINÁLTAK MEGOSZLÁSA LAKÓHELY SZERINT 2017-BEN ÉS 2019-BEN (%)**

	DISZKRIMI- NÁLTAK	NEM DISZKRIMI- NÁLTAK	2017	DISZKRIMI- NÁLTAK	NEM DISZKRIMI- NÁLTAK	2019
Község	29,5	28,9	<b>29,1</b>	35,8	27,0	<b>29,4</b>
Város	34,5	35,1	<b>34,9</b>	30,3	35,5	<b>34,1</b>
Megyeszékhely	17,3	18,3	<b>17,9</b>	20,8	17,2	<b>18,2</b>
Budapest	18,6	17,8	<b>18,1</b>	13,1	20,4	<b>18,4</b>
Összesen	100	100	<b>100</b>	100	100	<b>100</b>

Szig=0,970

Szig=0,003



## Melléklet 2: Esettanulmányok (részlet a kutatás kérdőívéből)

K1. Első történet: Vak házaspár gyermeket szeretne örökbe fogadni. Házi orvosuk megpróbálja lebeszélni őket erről a tervükről. Az örökbefogadás engedélyezéséről a gyámhivatal dönt.

**A. Véleménye szerint hogyan döntene a gyámhivatal?**

- 1 – megadná az alkalmassági engedélyt
- 2 – nem adná meg az alkalmassági engedélyt

---

8. nem tudja | 9 nincs válasz

**B. Ön hogyan döntene a gyámhivatal helyében?**

- 1 – megadnám az alkalmassági engedélyt
- 2 – nem adnám meg az alkalmassági engedélyt

---

8. nem tudja | 9 nincs válasz

**C. Mivel indokolná a döntését?**

- 1 – elsősorban az örökbe fogadni kívánt gyermek érdekét venném figyelembe
- 2 – elsősorban a vak házaspár érdekét venném figyelembe
- 3 – mások is hozzám hasonlóan döntenének
- 4 – elvi meggyőződésem alapján döntenék: az egyenlő bánásmód mindenkit megillet

---

8. nem tudja | 9 nincs válasz

K2. Második történet: A középiskola igazgatójának tudomására jut, hogy a tantestület egy tagja, az egyik tanár meleg. A szülők egy része követeli, hogy távolítsák el a meleg tanárt az iskolából.

**A. Véleménye szerint hogyan döntene az igazgató?**

- 1 – kezdeményezné a meleg tanár eltávolítását
- 2 – nem kezdeményezné a meleg tanár eltávolítását

---

8. nem tudja | 9 nincs válasz

**B. Ön hogyan döntene az igazgató helyében?**

- 1 – kezdeményezném a meleg tanár eltávolítását
- 2 – nem kezdeményezném a meleg tanár eltávolítását

---

8. nem tudja | 9 nincs válasz

**C. Mivel indokolná a döntését?**

- 1 – elsősorban az iskolában tanuló diákok és szülei kívánságát venném figyelembe
- 2 – elsősorban a meleg tanár érdekét venném figyelembe
- 3 – mások is hozzám hasonlóan döntenének
- 4 – elvi meggyőződésem alapján döntenék: az egyenlő bánásmód mindenkit megillet

---

8. nem tudja | 9 nincs válasz

K3. Harmadik történet: Szakképzett roma álláskereső jelentkezik a meghirdetett bolti eladói állásra. Telefonon személyes találkozásra hívják, ekkor szembesül a munkáltató az állásra jelentkező feltételezett származásával.

A. Véleménye szerint hogyan döntene a bolt tulajdonosa?

- 1 – felvinné a roma jelentkezőt
- 2 – nem venné fel a roma jelentkezőt

---

8. nem tudja | 9 nincs válasz

B. Ön hogyan döntene a bolt tulajdonosa helyében?

- 1 – felvinném a roma jelentkezőt
- 2 – nem venném fel a roma jelentkezőt

---

8. nem tudja | 9 nincs válasz

C. Mivel indokolná a döntését?

- 1 – elsősorban a tulajdonos érdekét venném figyelembe
- 2 – elsősorban a roma álláskereső érdekét venném figyelembe
- 3 – mások is hozzám hasonlóan döntenének
- 4 – elvi meggyőződésem alapján döntenék: az egyenlő bánásmód mindenkit megillet

---

8. nem tudja | 9 nincs válasz

K4. Negyedik történet: Egy magyar nagyvállalatnál megüresedett az egyik felsővezetői munkakör. A pozícióra többen jelentkeznek, mások mellett egy 42 éves nő is beadja pályázatát. A pályázó évek óta a vállalatnál dolgozik, megfelelő diplomával rendelkezik, munkateljesítménye és képességei kiválóak. Két iskoláskorú gyermekét egyedül neveli.

A. Véleménye szerint hogyan döntene a vállalati igazgató?

- 1 – a 42 éves nőt választaná a meghirdetett pozícióra
- 2 – nem a 42 éves nőt bízna meg a feladattal, mást választana helyette

---

8. nem tudja | 9 nincs válasz

B. Ön hogyan döntene a vállalati igazgató helyében?

- 1 – a 42 éves nőt választanám a meghirdetett pozícióra
- 2 – nem a 42 éves nőt bíznam meg a feladattal, mást választanék helyette

---

8. nem tudja | 9 nincs válasz

C. Mivel indokolná a döntését?

- 1 – elsősorban a vállalat érdekét venném figyelembe
- 2 – elsősorban a pályázó 42 éves nő érdekét venném figyelembe
- 3 – mások is hozzám hasonlóan döntenének
- 4 – elvi meggyőződésem alapján döntenék: az egyenlő bánásmód mindenkit megillet

---

8. nem tudja | 9 nincs válasz

