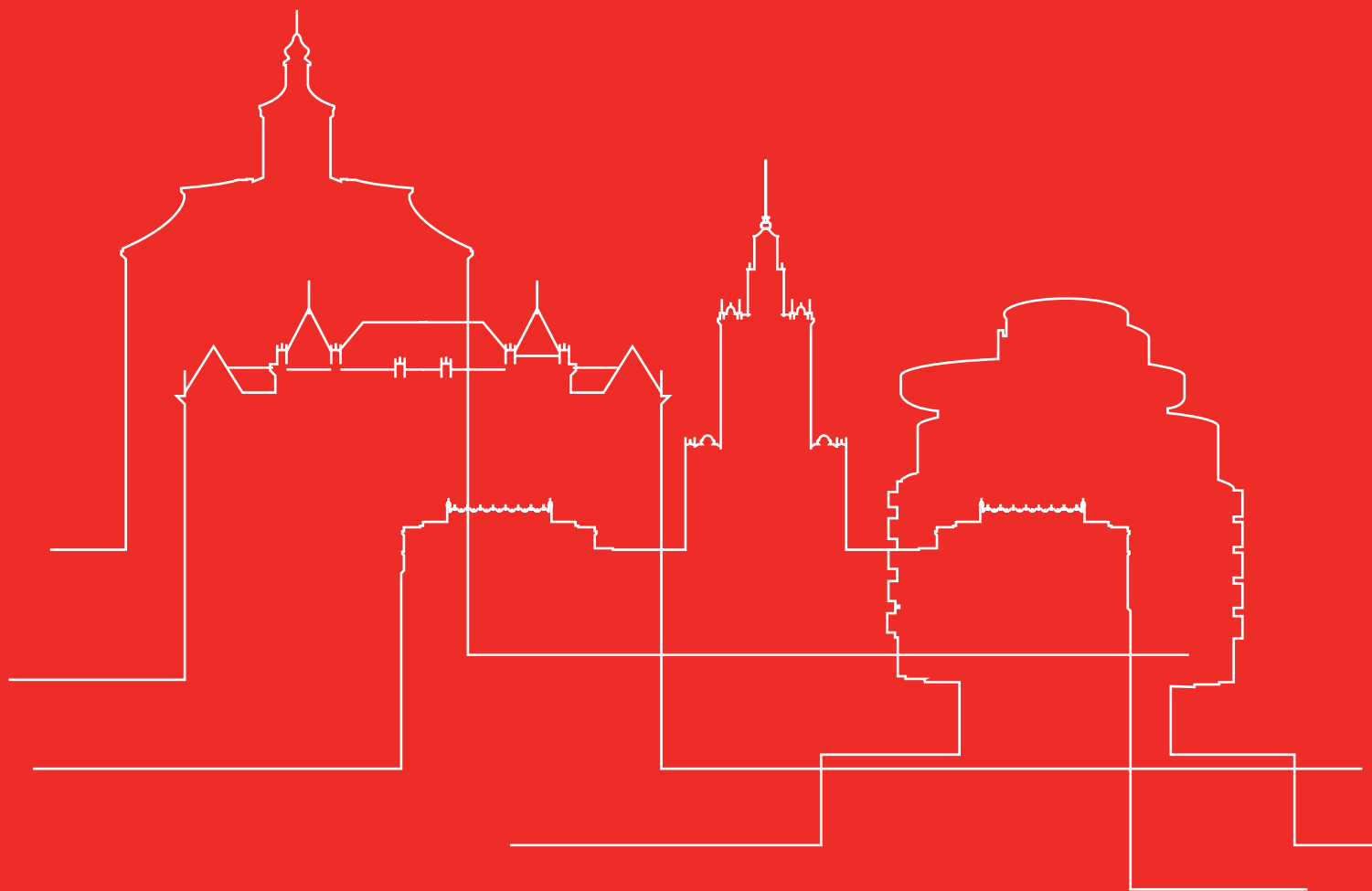


Kutatássorozat

Az LMBT+ emberek elfogadása mellett szóló gazdasági érvek Közép- és Kelet-Európában

Magyarország, Lengyelország, Románia
és Ukrajna



Open
For
Business

George Perlov

Vezető szerző

Ceren Altincekic

Társszerző

Björn Holland

Tervező

Kathryn Dovey

Ügyvezető igazgató

Jon Miller

Alapító, elnök és főszerkesztő

FELELŐSSÉGI NYILATKOZAT

Ezt a jelentést az Open For Business kizárólag tájékoztatás céljából készítette. Bár a jelentés megbízhatónak és pontosnak tekintett források, információk és rendszerek alapján készült, azok adott formájukban szerepelnek. Az ebben a jelentésben szereplő információk csak tájékoztató jellegűek, és bár a közzététel időpontjában ezeket helytállónak tekintik, nem helyettesíthetik a megfelelő jogi vagy pénzügyi tanácsadást, a részletes konkrét kutatást vagy a gyakorlati szakmai véleményalkotást. Az Open For Business, koalíciós partnerei, a jelentés társszerzői, illetve az Open For Business kutatási tanácsadó testületének tagjai nem ellenőrizték és nem is fogják ellenőrizni a jelentésben szereplő információkat, és semmilyen esetben sem vonhatók felelősségre a jelentés felhasználásával kapott eredmények, illetve az abban szereplő információk vagy adatok alapján meghozott bármilyen döntés vagy intézkedés miatt. Sem a szerzők, sem a jelentés elkészítésében közreműködő más személyek nem tesznek kifejezett vagy hallgatólagos nyilatkozatot, és nem vállalnak semmiféle felelősséget az e jelentésben szereplő információk pontossága vagy teljessége tekintetében. A jelentésben kifejtett vélemények a szerkesztőség véleményét tükrözik, és nem képviselik az Open For Business vagy a koalíciót támogató bármely vállalat hivatalos álláspontját.

KAPCSOLAT: info@open-for-business.org**TOVÁBBI INFORMÁCIÓK:** open-for-business.org**KÖVESSEN MINKET:** @OFB_LGBT

Tartalom

Az Open For Business bemutatása	5
A jelentés ismertetése	6
Előszók	8
Vezetői összefoglaló	10

1. fejezet: Az LMBT+ személyek jelenlegi helyzete a régióban	13
---	-----------

2. fejezet: A gazdasági lehetőség	19
Gazdasági teljesítmény	31
Üzleti teljesítmény	49

3. fejezet: Regionális üzleti felmérés	63
---	-----------

4. fejezet: Országonkénti összefoglalók	69
--	-----------

Módszertan és források	79
Az LMBT+-elfogadás kérdése	91

Az Open For Business bemutatása

Az Open For Business globális vállalatok koalíciója, amely szerint az inkluzív és sokszínű társadalmak nagyobb hasznára vannak az üzleti világnak, és jobban szolgálják a gazdasági növekedést. A koalíció célja az LMBT+ személyek jogainak globális előmozdítása. Az Open For Business valamennyi koalíciós partnere mélyen elkötelezett saját munkahelyén a sokszínűség és az elfogadás iránt, és aggodalommal tölti el őket, hogy LMBT+-ellenes politikák terjednek számos olyan országban, ahol tevékenyek.

A koalíció aktív regionális programokat működtet a Karib-térségben, Közép- és Kelet-Európában, valamint Kelet-Afrikában, és rendelkezik egy délkelet-ázsiai fejlesztési programmal is. E programok mindegyike együttműködik a helyi civil társadalmi partnerekkel a helyi üzleti közösségek érdekképviselőinek mozgósításában és az adatközpontú érdekképviselő elősegítésében.


































A jelentés ismertetése

Gyakran hagyják figyelmen kívül az LMBT+-elfogadás és az egyes országok gazdasági/üzleti teljesítménye közötti összefüggést. Ez a közép- és kelet-európai jelentés négy olyan országra – Magyarországra, Lengyelországra, Romániára és Ukrajnára – összpontosít, amelyek mindegyike előtt komoly gazdasági lehetőségek állnak. A kutatások szerint az LMBT+-elfogadás fontos hajtóereje lehet a gazdasági tevékenységeknek, és megfordítva: az LMBT+-személyekkel szembeni diszkrimináció társadalmi és pénzügyi költségeket ró a társadalmakra. E jelentés megvizsgálja az említett országok jelenlegi gazdasági és üzleti környezetét, és adatelemzés, esettanulmányok és felmérések kutatás segítségével bemutatja a növekedési lehetőségeket. A jelentés arra a következtetésre jut, hogy a fokozottabb LMBT+-elfogadás gazdaságilag életképesebbé teheti ezeket az országokat és az ezekben működő vállalatokat.

Kiknek szánjuk a jelentést?

- A régióban működő vállalatok számára ez a jelentés azt mutatja be, hogy az LMBT+-elfogadás miként lehet része a versenyképesség és a teljesítmény javítását célzó eredményes stratégiának, valamint esettanulmányokat és útmutatást biztosít az LMBT+-alkalmazottak támogatásáról.
- A nemzeti gazdasági versenyképesség fokozására törekvő döntéshozók számára azt illusztrálja, hogy az LMBT+-elfogadás miként növeli a gazdasági eredményeket, illetve hogy az LMBT+-emberekkel szembeni diszkrimináció valamennyi formája meggátolhatja a globális vállalatokat abban, hogy teljeskörűen szerepet vállaljanak a gazdaságban, ezért kevésbé tudják bevonni a világból a tehetségeket.
- Az LMBT+- és emberi jogi szervezetek számára ez a jelentés új közgazdasági és egyéb érvekkel szolgál, amelyek javíthatják az állami és üzleti szerepvállalási stratégiákat, valamint a politikai döntéshozókkal folytatott megbeszélések során használt jelenlegi narratívákat.

A jelentés módszertana

A jelentés számos kvantitatív és kvalitatív kutatási módszert ötvöz:

- Szakirodalmi áttekintés a régió előtt álló legfontosabb gazdasági és LMBT+-kérdésekről.
- Gazdasági és egyéb üzleti adatok, valamint a régióban érvényesülő LMBT+-jogokkal való összefüggések elemzése.
- Interjúk olyan, régióbeli üzleti vezetőkkel, akik nagyban hozzájárulnak az LMBT+-elfogadás javításához országaikban.
- Az Info Sapiens kijevei piackutató cég négy fókuszországunk (Magyarország, Lengyelország, Románia és Ukrajna) 190 humánerőforrás-vezetőjével készített felmérése a sokszínűségről és az elfogadásról, valamint konkrétan az LMBT+-elfogadásról.

Adatkérés

Az Open For Business számára az derült ki a jelentéssel kapcsolatos kutatás során, hogy sok más régióhoz hasonlóan általában fókuszországainkban sem áll rendelkezésre sok és konzisztens adat az LMBT+-közösségről, különösen a gazdasági és üzleti inklúziós problémákat illetően. Az Open For Business az elkövetkező években tervezi kiépíteni régióbeli kutatási és szerepvállalási programját, és arra számít, hogy a helyi szervezetekkel közösen dolgozhat ki más kutatási programokat.

A szerzőkről

George Perlov független tanácsadó és az Open For Business Program közép- és kelet-európai programjának vezetője a jelentés vezető szerzője. Ceren Altincekic, a Mars Petcare adatkutatója társszerző. Jon Miller az Open For Business alapítója, elnöke és főszerkesztője. Kathryn Dovey az Open For Business ügyvezető igazgatója.

Az Open For Business kutatási tanácsadó testülete

Az Open For Business munkáját egy kutatási tanácsadó testület támogatja, amely folyamatos útmutatást és visszajelzést ad, és segít abban, hogy az LMBT+-elfogadás mellett szóló gazdasági érvek átfogóak és naprakészek legyenek.

Pawel Adrjan

közgazdász, Indeed

M.V. Lee Badgett

közgazdászprofesszor, Massachusettsi Egyetem, Amherst, USA

Dr. Felicity Daly

kutató, Posztgraduális Továbbképző Intézet, Londoni Egyetem

Paul Jansen

Globális érdekérvényesítési vezető tanácsadó, OutRight Action International

Dr. Vivienne Ming

a Kognitív Idegtudományi Kar munkatársa, Singularity University; a Socos Lab társalapítója

Suen Yiu Tung

a szexualitáskutatási program alapító igazgatója, Hongkongi Kínai Egyetem

Matteo Winkler

jogászprofesszor, HEC, Párizs

Az Open For Business közép- és kelet-európai programtanácsadó testülete

A jelen projektet egy tanácsadó testület felügyelte, amely üzleti és civil társadalmi vezetőkől és más olyan személyekből áll, akik elkötelezettek a fokozottabb LMBT+-elfogadás iránt a régióban

Pawel Adrjan

közgazdász, Indeed

Roman Bojko

egyenlőséggel, sokszínűséggel és elfogadással foglalkozó vezető – Csehország, Magyarország, Szlovákia, IKEA

Dombos Tamás

ügyvivő, Háttér Társaság

Bartek Gorzynski

európai terjesztési vezető, Dow

Teodora Roseti-Ion-Rotaru

Ügyvezető igazgató, ACCEPT szövetség

Ivan Jankovic

az emberek és a kultúrák érvényesítésével foglalkozó vezető, Délkelet-Európa, IKEA

Tatiana Karelskaya

HR-vezető, Európai Üzleti Szövetség

Dr. Izabela Kisilowska

felső vezető, Kearney

Timur Levcsuk

társalapító és ügyvezető igazgató, Fulcrum UA

Slava Melnyk

ügyvezető igazgató, KPH

Miklós Melinda

ügyvezető igazgató, Nyitottak vagyunk

Lestat Monroe

alapító és ügyvivő, Román Kereskedelmi Sokszínűségi Kamara

Orbán Tina Kolos

alapító, Transvanilla Transznemű Egyesület

Ruszlana Panuhnik

alapító, Kijev Pride

Mario Pietropaoli

költségkezelési munkatárs, Dow

Marijn Pijnenburg

a munkaerő sokszínűségével és az LMBT személyekkel foglalkozó globális üzletfejlesztési vezető, IBM

Kuba Piwowar

adatelemző, Google Lengyelország

Susanna Romantsova

egyenlőséggel, sokszínűséggel és elfogadással foglalkozó vezető – Lengyelország, IKEA

Anna Shepherd

partnerségvezető, ILGA-Európa

Külön köszönet illeti a következő személyeket, akik szintén segítettek a jelentés elkészítésében és az Open For Business közép- és kelet-európai programjának kiépítésében: Drew Keller, Joanna Chojna, Cezary Zelaznicki, Jakub Szymik, Andrew Carter, Marzena Strzelcak, Milosz Marchlewicz, Pavel Subrt, Ludo Swinnen, Oleksandra Sverdllova, Natia Jikia, Marta Jozwiak, Irina Rubis, Edem Halimov, Tetiana Kostiuhenko, Helen Sheppard, Ayush Ramesh és Adam Hall.

Kiadványunk megjelenése az alábbi szponzoroknak köszönhető:



BRUNSWICK

A Google előszava



Karina Govindji

sokszínűségért, méltányosságért és elfogadásért felelős igazgató, EMEA és Latin-Amerika

A Google küldetése az információkhoz való hozzáférés fokozása, a sokszínűséggel kapcsolatos megközelítésünk pedig e küldetés természetes eredője: az akadályok lebontásával és az emberek önrendelkezésének a technológia révén történő fejlesztésével növelni az esélyeket. A sokszínűség és az elfogadás mind a Google-ön belül, mind pedig általában a technológiai ágazatban jobb termékeket és szolgáltatásokat eredményez. Úgy gondoljuk, hogy a gazdasági és üzleti fejlődés kulcsfontosságú e lehetőségek növelésében, és csak minden ember elfogadása esetén valósulhat meg. Például a Google tagja egy különböző lengyel vállalatok LMBTQ+-munkavállalóiból álló csoportok alkotta üzleti hálózatnak. A csoport az ismeretek megosztását célzó fórumként működik, folyamatos oktatást nyújt többek között az inkluzív nyelvhasználatról, valamint lehetőséget biztosít az LMBTQ+-közösség igényeivel és az azok nagyobb volumenű kezelésével kapcsolatos tanulságok megosztására. A Google alapító tagja a Nyitottak vagyunk kezdeményezésnek is, amely olyan közép- és kelet-európai vállalkozások és más szervezetek szövetsége, amelyek elősegítik a munkahelyi sokszínűséget és elfogadást, többek között a nemek közötti egyenlőségre és az LMBTQ+-személyekre összpontosítva. Mivel a Google egyébként is hasznos kíván lenni mindenki számára, beleértve az LMBTQ+-embereket és szövetségeseiket is, örömmel működünk együtt az Open For Business-szel e jelentés elkészítése során. Ez a fontos kutatás betekintést és adatokat nyújt az LMBTQ+-elfogadással mint üzleti szempontból elengedhetetlen alapelvvel kapcsolatban. A technológiai szektor évek óta nyíltan beszél arról, milyen nehézségekkel jár a sokszínű és inkluzív munkaerő létrehozása, és a Google vezető szerepet játszik az adatok és információk fejlesztési célú megosztásában. Üdvözöljük a párbeszédet és az ellenőrzést; így magasabbra tehetjük a mércét e fontos munka és az iránta való elkötelezettségünk szempontjából, és reméljük, hogy az efféle kutatások hasznos útmutatást nyújthatnak másoknak.

Az ügyvezető igazgató előszava



Kathryn Dovey

Ügyvezető igazgató
Open For Business

Az Open For Business 2015-ös megalakulása óta kutatásokon nyugvó szilárd alapot dolgozott ki annak demonstrálására, miként szolgálja az LMBT+-elfogadás az üzleti élet, a gazdaság és az emberek javát. Többféleképp is bebizonyítottuk, hogy az LMBT+-elfogadás mellett valós és kézzelfogható gazdasági érvek szólnak, és ami a legfontosabb: megváltoztathatja a hozzáállást és megváltoztathatja a vitákat.

Ebben az izgalmas, új jelentésben ezt az alapvető szempontot vizsgáljuk a közép- és kelet-európai régió négy országával kapcsolatban. Megvizsgáljuk, mibe kerül az LMBT+-személyekkel szembeni diszkrimináció Magyarországnak, Lengyelországnak, Romániának és Ukrajnának. Ez a négy ország földrajzilag kapcsolódik egymáshoz, de eltérő tapasztalattal rendelkeznek az LMBT+-elfogadásról.

Nem meglepő, hogy még hosszú út áll előttünk az LMBT+-személyek tényleges egyenlőségéig. Ez a kijelentés világszinten éppúgy igaz, mint ebben a négy gazdaságban. Kutatásunk egyik felmérése során mégis sikerült megtalálnunk az üzleti világ azon elkötelezett képviselőit, akik hajlandóak többet tenni e téren. Tehát, bár hosszú utat kell megtenni, a fejlődés lehetősége megvan.

Ez a regionális jelentés az Open For Business első ilyen munkája. Több hasonlót is tervezünk. Adatvezérelt megközelítést kínál az LMBT+-elfogadás kiépítéséhez, és reményeink szerint segítséget jelent a folyamatban lévő olyan megbeszélések során, amelyekben az üzleti vállalkozások vezető szerepet játszhatnak.

Hiszünk abban, hogy a magánszektor képes erőfeszítéseket tenni az LMBT+-elfogadás érdekében, és reméljük, hogy a magyar, lengyel, román és ukrán üzleti vezetők hasznosnak találják ezt a kutatást. Nagyon hálásak vagyunk minden helyi partnerünknek, civil szervezetnek, aktivistának, valamint helyi és globális üzleti képviselőnek, akik együttműködtek velünk e jelentés elkészítése során. Meglátásaik segítették e munka létrehozását, amit nagyon nagyra értékelünk, különös tekintettel a mostani Covid19-világjárvány okozta többletkihívásokra.

Arra számítunk, hogy továbbra is foglalkozhatunk az LMBT+-elfogadással Magyarországon, Lengyelországban, Romániában és Ukrajnában, és örömmel fogadunk minden érdeklődést és elkötelezettséget munkánk iránt.

Vezetői összefoglaló

A nyitott, inkluzív és sokszínű társadalmak nagyobb hasznára vannak az üzleti világnak, és jobban szolgálják a gazdasági növekedést. A jelentés a fokozottabb közép- és kelet-európai LMBT+-elfogadás mellett szóló gazdasági érvekkel foglalkozik, négy országra összpontosítva: Magyarország, Lengyelország, Románia és Ukrajna.

Gazdasági és üzleti szempontból ezek az országok viszonylag stabil helyzetben vannak, és merész gazdasági ambícióik vannak a következő évtizedre.

Az LMBT+-személyek ugyanakkor jelenleg rendkívül sok kihívással néznek szembe a régióban. Ezekben az országokban a törvények nem biztosítanak teljes egyenlőséget. Az LMBT+-személyekkel szembeni előítélet, diszkrimináció és erőszak gyakori, különösen a nem városi környezetben; hiányzik az LMBT+-emberek támogatását célzó politikai akarat; a politikai vezetők pedig gyakran teszik bűnbakká az LMBT+-személyeket országaik egyéb problémái miatt.

Az ilyen szintű LMBT+-ellenes tevékenységnek ára van. Az Open For Business becslése szerint az LMBT+-emberek kedvezőtlen közegészségügyi helyzete és a termelékenység csökkenése évente több mint 8,6 milliárd dollárjába kerül a négy országnak. Ezzel szemben az LMBT+-jogok 10%-nyi bővítése ezekben az országokban 3700 USD/fő GDP-növekedéssel járna. (Lásd a 45. oldalon a nemzeti termelékenységről szóló részt.)

Az Open For Businessnek számos olyan, a gazdasági növekedést fokozó, emellett a régióban nagyobb elfogadást és sokszínűséget biztosító gazdasági és üzleti javaslata van, amelyekkel elkerülhető a diszkriminatív gyakorlatok okozta gazdasági gyengülés.

A jelentés legfontosabb megállapításai

A gazdaságilag sikeresebb országokban jobban odafigyelnek az LMBT+-személyek jogaira

Az elemzések a GDP mellett szoros összefüggést mutatnak az LMBT+-személyek jogai és az alábbiak között is:

- A Világ gazdasági Fórum versenyképességi indexe
- A Világbanknak az üzleti tevékenység feltételeinek minőségére vonatkozó „Ease of Doing Business” pontszáma
- A Szellemi Tulajdon Világszervezete (WIPO) által publikált Globális Innovációs Index (GII)

A korrump országokban viszont rosszabbul alakulnak az LMBT+-személyek jogai

A Transparency International korrupcióérzékelési indexének (Corruption Perceptions Index, CPI) adatai szerint ezekben a közép- és kelet-európai országokban a korrupció magasabb szintje szorosan összefügg az LMBT+-személyek jogaival.

A közép- és kelet-európai országok külföldi beruházási lehetőségeket veszítenek el az LMBT+-személyek érzékelt diszkriminációja miatt

Ezt jól mutatja egy olyan európai intézményről szóló esettanulmány, amely úgy döntött, hogy nem költözik át Közép-Európába. Egyes tendenciák, például a környezetvédelmi, társadalmi és irányítási szempontú („environmental, social, governance” – ESG) befektetések azt jelentik, hogy a befektetők döntéshozataluk során megvizsgálják a társadalmi tényezőket, többek között a szexuális irányultságot és a nemi identitást.

A régiót elhagyják a szakképzett munkavállalók, hogy nyitottabb társadalmakban dolgozzanak

Egy új, a Világbank és a LinkedIn együttműködésével létrehozott adatbázis elemzése azt a jelenséget mutatja, hogy a régióbeli munkavállalók elhagyják a régiót, hogy nyitottabb társadalmakban dolgozzanak, és az őket felváltó munkavállalók az LMBT+-személyeket kevésbé elfogadó országokból érkeznek. Az adatok szerint ráadásul sok „jövőorientált szakmában” dolgozó régióbeli munkavállaló hagyja el a fókuszországokat és távozik nyugat-európai országokba.

A magyar és lengyel politikai vezetők által az LMBT+-személyekkel szemben meghirdetett nyílt megkülönböztetés károsítja nemzeteik hírnevét

Az e tevékenységek által generált médiavisszhang bizonyíthatóan súlyos következményekkel jár a befektető országokban, és veszélyezteti a beruházási támogatásokat.

Az LMBT+-személyek vásárlóereje jelentős szerepet játszik a gazdaságokban

Harmadik felektől származó elemzések szerint az LMBT+-személyek globális és helyi vásárlóereje egyaránt jelentős, és érdemes bevonni őket.

Az LMBT+-személyeket elfogadó vállalatok jobban teljesítenek versenytársaiknál

A helyi és globális adatok egyaránt arra utalnak, hogy azok a vállalatok, amelyek többet tesznek az LMBT+-munkavállalók nyílt befogadásáért, sikeresebbek pénzügyi szempontból.

A sokszínűséget és az elfogadást elfogadó gazdaságok és vállalatok jobb pénzügyi eredményeket érnek el

A sokszínű munkaerő jobb pénzügyi teljesítményt eredményez. Ékes példával szolgál erre egy, az egyenlő házasságról szóló írás népszavazáshoz kötődő üzleti esettanulmány. Különböző – számtalan ágazatot képviselő, helyi és globális tulajdonban álló – nagy- és kisvállalkozásokról szóló regionális esettanulmányok is ezt a döntő fontosságú érvelést hangsúlyozzák.

A régióbeli vállalkozások határozottan elkötelezettek a sokszínűség és az inkluzív gyakorlatok mellett

Egy régióbeli 190 humánerőforrás-szakember körében az inkluzív munkaerő-felvétellel kapcsolatos attitűdökről és gyakorlatokról végzett felmérés szerint pozitívan értékelik az LMBT+- és más kisebbségi populációk fokozott elfogadásának üzleti előnyeit.

A hírekben

A világ sajtóorgánumai folyamatosan ellenségességről számolnak be a közép- és kelet-európai országokban élő LMBT+-emberek irányában, ami negatív hatással van a régió hírnevére a globális üzleti közösségben.



Az LMBT+-személyek jelenlegi helyzete a régióban

A hírek tele vannak Lengyelország „LMBT-mentes zónáival” és Magyarország LMBT+-emberek jogait csorbító intézkedéseivel, ám a régiót továbbra is sújtó jogkorlátozás, előítélet, diszkrimináció és erőszak nem szerepel a főcímelekben.

Magyarország

Politika és jogalkotás

Bár Magyarország mindig is nyitottabb társadalom volt, mint közép-európai szomszédai, az Orbán Viktor miniszterelnök és az általa vezetett, rendkívül konzervatív Fidesz párt irányította országban az LGBT+-személyek fokozódó elnyomással szembesülnek. A közösség gyakran célpontja a szélsőjobboldaliak verbális és fizikai támadásainak.

Az anyakönyvi eljárásról szóló törvény Országgyűlés által elfogadott, 2020. májusi módosítása⁹ súlyos csapás a transzneműek számára, innentől ugyanis a születési anyakönyvi kivonatban vagy bármely hivatalos dokumentumban szereplő eredeti nem törvényesen nem változtatható meg. Ezt követően az Országgyűlés olyan alkotmánymódosításokat hagyott jóvá, amelyek még inkább megőrzik a transznemű embereket, és ehhez kapcsolódóan 2020 decemberében elfogadta a nem házások, köztük az azonos nemű párok által történő örökbefogadást ellehetetlenítő törvényjavaslatot. Egyre valószínűtlenebb, hogy más országokból származó, azonos nemű házaspárok Magyarországon is érvényesíthessék jogukat, ami szintén politikai célja volt a magyar LGBT+ mozgalomnak.

Az LGBT+-emberekre gyakorolt hatás

A Háttér Társaság (az LGBT+-jogokra összpontosító magyar civil szervezet) által az LGBT+-személyek munkahelyi problémáiról nemrég készített tanulmány szerint az összes magyar LGBT+-személy közel egyharmada titkolja identitását, és ugyanennyien éltek át munkahelyi zaklatást szexuális irányultságuk/ nemi identitásuk miatt.¹⁰

A vállalkozások reagálása

A vállalkozások is megoldásra töreksenek. 2019-ben a Coca-Cola olyan kampányt indított, amelyben heteroszexuális párok mellett azonos nemű párok is megjelentek a plakátokon. Ez azonnal médiafelzúdulást váltott ki, többek között indult egy, a plakátok eltávolítását követelő petíció, illetve egy parlamenti képviselő vezette termékbójkot.¹¹ A kormány, arra hivatkozva, hogy a plakát „károsítja a gyermekek és a fiatalok fizikai, szellemi, érzelmi és erkölcsi fejlődését”, megbüntette a vállalatot.¹² A sokszínűséggel és elfogadással foglalkozó nonprofit szervezetek – például a Nyitottak vagyunk – kollektív oktatási és kampánykezdényezések révén támogatják az egyes vállalatok fokozottabb LGBT+-elfogadást célzó erőfeszítéseit.

Az Amnesty International kampánya a 33. paragrafus ellen, amely ellehetetleníti a transzneműek számára a születési anyakönyvi kivonatuk vagy más hivatalos okmányuk megváltoztatását.



Az Amnesty International kampánya a 33. paragrafus ellen, amely ellehetetleníti a transzneműek számára a születési anyakönyvi kivonatuk vagy más hivatalos okmányuk megváltoztatását.

Lengyelország

Politika és jogalkotás

Lengyelország jelenleg az ILGA-Europe által készített Rainbow Europe Index, vagyis az uniós országok éves rangsora legalján található¹³, az országban az elmúlt egy évben megvalósult számtalan, rendkívül homofób nyilvános tevékenység miatt. A legfigyelemreméltóbb lépés az volt, hogy önkormányzatok több mint 100 várost és régiót „LGBT-mentes zónának” nyilvánítottak – az ország területének egyharmadát lefedve –, arra reagálva, hogy a varsói polgármester támogatta az LGBT+ közösséget. Politikai és vallási vezetők szították a gyűlölködést bizonyos konzervatív médiumokkal karöltve – a Gazeta Polska nevű lap konkrétan „LGBT-mentes övezet” feliratú matricákat terjesztett.¹⁴

Habár az elmúlt években egyre több település támogatta az LGBT+ Pride felvonulásokat, a 2019-es bialystoki egyenlőségért szervezett felvonásra szélsőséges csoportok támadtak erőszakosan: zászlókat égettek, füstbombákkal, palackokkal, záptojással dobálták meg a résztvevőket, és több embert megvertek.¹⁵ Az LGBT+-aktivisták újabb tiltakozásai fokozott rendőri brutalitáshoz és letartóztatásokhoz vezettek.

Az LGBT+-emberekre gyakorolt hatás

E tevékenységek demoralizáló és lealacsonyító hatással bírtak Lengyelország eleve megőrzött LGBT+-populációjára. A *Situation of LGBT Persons in Poland (Az LGBT+-személyek lengyelországi helyzete)* című, 2015–2016-os jelentés szerint¹⁶ (amelyet a fenti események előtt tettek közzé) az LGBT+-személyeket nagyfokú stressz, depresszió és nyíltan homofób magatartás fenyegeti, különösen ha kisvárosok és falvak lakói.

A vállalkozások reagálása

A vállalkozásokat is érintették a problémák. 2020-ban a lengyel ügyészség vallási megkülönböztetéssel vádolt meg egy IKEA-s humán erőforrás-vezetőt¹⁷, miután az elbocsátott egy alkalmazottat, aki homofób és LGBT+-ellenes megjegyzéseket tett. Ugyanakkor egy, az Open For Business által humán erőforrás-szakemberekkel készített felmérés (lásd: 63. oldal) szerint a vállalatok többsége immár elkötelezettebb a sokszínűség és az elfogadás, különösen pedig az LGBT+-alkalmazottak támogatása iránt.



Varsói aktivisták szivárványszőnyeget formálnak, tiltakozva a Duda elnök 2020. júniusi újraválasztási kampányában alkalmazott LGBT+-ellenes retorika ellen.

Románia

Politika és jogalkotás

Bár az ország LGBT+-jogokkal kapcsolatos hozzáállása javult a homoszexualitás 2001-es dekriminalizálása óta eltelt évek során, az LGBT+-emberek továbbra is küzdenek a jogfosztottság és a kirívó homofób támadások ellen. A Williams Intézet globális elfogadási indexének (Global Acceptance Index – GAI) rangsora szerint Románia az elmúlt évtizedben a 82. helyről a 95. helyre esett vissza.

Az azonos nemű párok élettársi kapcsolatáról szóló törvény elfogadását célzó jogalkotási törekvés ismételt sikertelensége miatt a helyi aktivisták kezdeményezésére 2019-ben nagy horderejű, csoportos kereset került benyújtásra az Emberi Jogok Európai Bíróságához, amely még folyamatban van. A román alkotmánybíróság 2020 decemberében elutasította a nemi kérdések oktatásban való szerepeltetésének tilalmára vonatkozó javaslatot.¹⁸

Az LGBT+-emberekre gyakorolt hatás

Gyakori az LGBT+ személyekkel és a HIV-fertőzöttekkel szembeni előítélet és diszkrimináció, ezért az emberek egyfajta normatív nyomás miatt nem fedik fel identitásukat, bár számos antidiszkriminációs törvény van hatályban.

A vállalkozások reagálása

A romániai Sokszínűségi Charta 2018-as megalkotására építve létrehozták a Román Sokszínűségi Kereskedelmi Kamarát, hogy segítse a chartát aláíró vállalatokat és személyeket. Küldetésük az, hogy proaktív módon fokozzák az LGBT+- és más kisebbségek, például a nők, a romák és a fogyatékossgal élők gazdasági szerepvállalását az üzleti életben.



Több mint 10 000 LGBT+ ember és szövetséges ünnepelte a szerelem minden formáját a 2019-es Bukarest Pride-on.

Ukrajna

Politika és jogalkotás

Az LGBT+-személyek nagyobb fokú egyenlőségének előmozdítása érdekében 2015-ben elindították az ukrán nemzeti emberi jogi stratégiát és a végrehajtására vonatkozó öt éves cselekvési tervet. Bár eleinte derűlátásra adott okot, hogy Volodimir Zelenskij elnök új kormánya, illetve Nép Szolgája nevű pártja fogékonyabb a kérdések iránt, az aktivisták azt tapasztalták, hogy a politikai akarat hiánya, valamint az LGBT+-ellenes csoportok szervezett tiltakozásai miatt nemigen történt elmozdulás olyan alapvető kérdésekben, mint az élettársi kapcsolat elismerése vagy az LGBT+-családokkal és az örökbefogadással kapcsolatos jogok. Az LGBT+-személyek elleni gyűlölet motiválta bűncselekmények ellen 2020-ban kidolgozott jogszabályokat a parlamenti bizottság nem hagyta jóvá.

Az LGBT+-emberekre gyakorolt hatás

Noha Kijevben és a nagyvárosokban általában jobb az LGBT+-emberek helyzete, még mindig gyakran számolnak be a velük szembeni gyűlöletbeszédéről és erőszakról. A rendőrség köztudottan vonakodik segíteni az LGBT+ embereknek, ez azonban, ha lassan is, de változik az aktivisták által biztosított tájékoztatásnak és képzéseknek köszönhetően. A 2020-as választásokon számos LGBT+-aktivista és -szövetséges jelöltette magát állami tisztségre.

A vállalkozások reagálása

Egyes csoportok erőfeszítéseinek köszönhetően, mint például a Fulcrum UA vállalati egyenlőségi indexe és egyéb, az LGBT+-problémákkal kapcsolatos ismeretterjesztést célzó programok, a vállalkozások egyre nagyobb figyelmet fordítanak az LGBT+-emberek problémáira.



Demonstráció a szexuális irányultságon és nemi identitáson alapuló munkahelyi megkülönböztetést tiltó, 2015-ben elfogadott törvény mellett.

A gazdasági lehetőség

Gazdasági teljesítmény	31
Üzleti teljesítmény	49

A régió általános gazdasági kilátásai pozitívak. A koronavírus-vakcinák lassan kimozdítják e gazdaságokat a világjárvány okozta válságból. A többéves pénzügyi keret (TPK) és az Európai Tanács „Next Generation EU” helyreállítási eszköze – bár Magyarország és Lengyelország hosszasan kifogásolta a jogállamiságra vonatkozó feltételeket – több mint 1,8 billió eurót hoz majd az uniós gazdaságba.¹⁹ Magyarország, Lengyelország és Románia ismét a támogatás fő haszonélvezői között lesz.²⁰ Hasonlóképpen, az IMF által az év elején jóváhagyott készenléti megállapodás (Stand-by Arrangement – SBA) 5 milliárd USD-t biztosít az ukrán gazdaságnak.

A négy fókuszországban a bruttó hazai

termék (GDP) arányos csökkenése is kisebb volt 2020-ban, mint euróövezetbeli szomszédainál, és 2021-ben várhatóan magasabb GDP-növekedést fognak elérni, mint szomszédaiuk.²¹

Noha a közép- és kelet-európai országok szilárd pénzügyi alapokon és merész gazdasági célokat kitűzve kezdték ezt az évtizedet, e célok megvalósítása érdekében meg kell oldaniuk az agyelszívás és a más országok jelentette verseny problémáját, valamint innovatívabbá kell válniuk.

Magyarország

Magyarországra előregedő népesség és a munkaerő csökkenése jellemző. Csak célzott oktatási programokkal biztosítható a jövőbeli jól felkészült munkaerő.

A magyar jegybank elnöke, Matolcsy György szerint az országnak arra kell törekednie, hogy 2030-ra elérje Ausztria gazdasági fejlettségi szintjét, életszínvonalát és életminőségét.²² A McKinsey & Company nemrég készült, *Flying Start: Powering up Hungary for a decade of growth* (Kiugrás: Magyarország felkészítése a növekedés évtizedére) című jelentése alapján Magyarország összhangba tudja hozni gazdaságát az euróövezetbeli GDP-vel. A jelentés 13 kulcsfontosságú gazdasági ágazatot is elemez, és megállapítja, hogy a globális verseny érdekében nagyobb innovációra van szükség, hogy növelhető legyen a termelékenység.²³ Ráadásul, bár az országban sok a szolgáltatóközpont (Shared Service Center – SSC), egyre kevesebb a tehetséges munkaerő, és élesedik az elérhető tehetségekért folyó verseny, ami megnöveli a munkaerőköltségeket.

A jelen tanulmányban szereplő országok közül Magyarországon a legmagasabb az egy főre jutó GDP.²⁴ Jelentős a német és japán gyártókkal együttműködve fejlesztett autóipar, és az ország széleskörűen támogatja információs és kommunikációs

technológiai (IKT), tudományos és műszaki ágazatait, valamint az élelmiszeripart.²⁵ Növekedése egyrészt a folyamatos, erőteljes közvetlen külföldi befektetéseknek (Foreign Direct Investment – FDI) – többek között uniós támogatásnak (Magyarország Lengyelország után az uniós források második fő kedvezményezettje) – tulajdonítható, másrészt a versenyképessége javítását célzó, a 2017-ben létrehozott Nemzeti Versenyképességi Tanács segítette törekvéseknek.²⁶

Magyarországra a szomszédaihoz hasonlóan előregedő népesség és a munkaerő csökkenése jellemző. Csak célzott oktatási programokkal biztosítható a jövőbeli jól felkészült munkaerő. A Fitch hitelminősítő ügynökség szerint „A korrupció és az indokolatlan állami befolyás továbbra is túl magas szintűnek érzékelhető ahhoz képest, hogy uniós országról van szó”.²⁷



Audi TT-k gördülnek le Győrben a futószalagról – Magyarországon jelentős beruházásokat hajtottak végre német autógyártók.

Lengyelország

Lengyelországban, annak ellenére, hogy számos új és ígéretes ágazat felé nyit, nincsenek világszínvonalú vállalatok, és a versenyképességhez több innovációra lenne szükség.

A jelen tanulmányban szereplő négy fókuszország között a legnagyobb gazdasággal rendelkező Lengyelország növekedési céljai hasonlóak. A Varsói Gazdasági Főiskola (SGH) 2019-es jelentése szerint Lengyelország GDP-je 14 év alatt elérheti az EU-15 GDP-jének átlagát.²⁸ Jaroslaw Kaczynski, a Jog és Igazságosság (PiS) nevű kormánypárt vezetője szerint Lengyelország gazdasága 20 év múlva juthat Németország szintjére.²⁹

A közép- és kelet-európai uniós tagállamok közül a legnagyobb sikertörténetet felmutató Lengyelország rendelkezik a második legmagasabb egy főre jutó GDP-vel az e jelentésben vizsgált országok közül. Az ország sokat tett azért, hogy ipara, különösen az IKT-ágazat és az élelmiszeripar versenyképes legyen a többi uniós tagállammal és más országokkal szemben. Az elkövetkező években azonban számos alapvető gazdasági és fejlesztési

problémával kell szembenéznie.

Ilyen az agyszívás és a népesség előregedése miatt csökkenő munkaerő. Az inkluzív munkaerő-felvételi gyakorlatok hiánya csak súlyosbítja ezt a problémát.³⁰ Lengyelország az „átlagos termékek csapdájába”³¹ is beleesett: bár számos új és ígéretes ágazat felé nyit, nincsenek világszínvonalú vállalatok, és a versenyképességhez több innovációra lenne szüksége.



A Varsói Értéktőzsde a legnagyobb Közép- és Kelet-Európában, Lengyelországban azonban nincsenek világszínvonalú vállalatok, és az ország nem innovatív.

Románia

Romániában a magas szintű bürokrácia/szabályozás, korrupció, nem hatékony adminisztráció és az állami tulajdonban lévő vállalkozások dominanciája megnehezíti a vállalkozások és az innováció felvirágzását.

Románia célja az, hogy az egy főre jutó GDP 2025-re elérje az EU-27 GDP-jének 87%-át.³² A nemzeti beruházási tervben és a gazdaságélénkítésről szóló jelentésben a kormány „a román vállalatok tőkájének és versenyképességének ösztönzésére és fejlesztésére való összpontosítást” szorgalmazza.

Bár vannak tervek arra nézve, hogy Románia gazdasága és életszínvonala megfeleljen a többi uniós tagországnak, továbbra is itt a legnagyobb a szegénységben élők száma az EU-n belül. A szegénység különösen a vidéki területeket és az ország lakosságának 12%-át képviselő romákat érinti. Komoly problémát jelent az ország számára az agyelszívás: 2000 és 2015 között minden évben a lakosság 7,3%-a távozott más országokba (ebben csak Szíria előzi meg)³³, külföldön jobb lehetőségeket remélve.

A magas szintű bürokrácia/szabályozás, a korrupció, a nem hatékony adminisztráció és az állami tulajdonban lévő vállalkozások dominanciája megnehezíti a vállalkozások és az innováció felvirágzását.³⁴ A közvetlen külföldi befektetés mértéke alacsonyabb, mint a 2008-as pénzügyi válság előtt volt, és az ország kevésbé integrálódott a globális értékláncokba a régió többi országához képest, mivel alacsony hozzáadott értékű tevékenységekre szakosodott.³⁵ A nemzeti kulturális örökségbe való beruházás és az idegenforgalom élénkítésére irányuló nagyszabású terv is része a román gazdaság elkövetkező években történő kiépítését célzó elképzeléseknek.³⁶



Bukarest Közép- és Kelet-Európa egyik vezető pénzügyi és informatikai központja, de a korrupció akadályozza a gazdasági aktivitást.

Ukrajna

A politikai instabilitás, a fémiparról és a nagygépek gyártásáról a mezőgazdasági tevékenységekre való fokozott átállás és a külföldi befektetések csökkenése egyre több problémát jelent a gazdasági növekedésre nézve.

Gazdasági szempontból Ukrajna van a legnehezebb helyzetben a jelentésben szereplő országok közül. Az ország szeretné végre kiaknázni eszközeit és növelni a gazdaságát. A kormány nemrégiben végzett gazdasági auditja megállapította, hogy 1 billió USD a kiaknázzható³⁷ fejlesztési potenciál volumene, és már megvannak a tervek a 2030-as nemzetgazdasági stratégia kialakítására.

Az *Ukraine 2030: The Doctrine of Sustainable Development* (Ukrajna 2030: A fenntartható fejlődés doktrínája) című munka szerint³⁸ az Ukrajnában rejlő potenciál kiaknázásának egyik kulcsfontosságú stratégiai pillére: „Magas hozzáadott értékű iparágak létrehozása és fejlesztése. Valamennyi gazdasági ágazat jelentős beruházásokat igényel a technológiai megújuláshoz és a termelékenység javításához.”

A politikai instabilitás, a fémiparról és a nagygépek gyártásáról a mezőgazdasági tevékenységekre való fokozott átállás és a külföldi befektetések csökkenése egyre több problémát jelent a gazdasági növekedésre nézve. Emellett az oroszok által támogatott szeparatisták és a kormány között a Donyec-medence régiójában – ahol Ukrajna ipari termelésének nagy része összpontosul – zajló hibrid háború megterhelte a helyi gazdaságot.³⁹ Az e jelentésben szereplő országok közül ráadásul Ukrajnában teszi ki az informális gazdaság a GDP legnagyobb százalékát (2015-ben 42,9%).⁴⁰

Ukrajna kereskedelemfejlesztési ütemterve⁴¹ háromágú stratégiát irányoz elő a hazai gazdaság kiépítésére, a megnövekedett kereskedelem és export környezetének megteremtésére, a kis- és középvállalkozások (kkv-k) versenyképességének javítására és a vállalkozások kompetenciájának bővítésére alapozva.



Szőlőültetvények Kárpátalján – a mezőgazdaság jórészt felváltotta a nehézipart, de Ukrajnában még mindig kevés a vállalkozó szellem.

Az LMBT+-ellenes diszkrimináció költségei

A közép- és kelet-európai országok az LMBT+-inkluzivitás elfogadásával és a diszkriminatív gyakorlatok visszafogásával tudnak előrelépést tenni gazdasági céljaik megvalósítása felé.

A következő oldalakon szereplő elemzések felvetéseket tartalmaznak arra vonatkozóan, miként javítható a gazdasági és üzleti teljesítmény a fokozott LMBT+-elfogadás és a diszkrimináció mérséklődése révén. Ezek a gazdasági összefoglalóinkban meghatározott legfontosabb problémákon alapulnak; többek között a közvetlen külföldi befektetést vonzó nemzeti hírnév kiépítését, a korrupció elleni küzdelmet és a termelékenység növelését célozzák. A diszkrimináció a társadalmak számára is pénzügyi költségekkel jár.

Az LMBT+-populáció hátrányos megkülönböztetése a közép- és kelet-európai országoknak a GDP 1,75%-ába kerül az egészségügyi és bérkülönbségek folytán.

Az Open For Business becslése szerint a négy fókuszország évente akár a GDP-je 1,75%-át is elveszíti az LMBT+-személyek közegészségügyi pénzügyi költségei és a bérszakadék okozta különbségek miatt, amelyek az érintett közösséggel szembeni előítélet és diszkrimináció közvetlen következményei. Ezeket a becsléseket részletesen a közegészségről (42. o.) és a nemzeti termelékenységről (45. o.) szóló alfejezetek fejtik majd ki, a teljes módszertan pedig a függelékben (83. o.) szerepel. Az egyes országok gazdaságának ezen jelentős költségeit nyitottabb és befogadóbb sokszínűségi politikák kidolgozásával lehetne csökkenteni.

Az LMBT+-emberekkel szembeni diszkrimináció éves költsége Magyarországon:

63,9 milliárd HUF – 96,9 milliárd HUF (232 millió USD – 376 millió USD)	A GDP 0,14%-a – 0,23%-a
63,2 milliárd HUF – 94,8 milliárd HUF (214 millió USD – 321 millió USD)	Gazdasági diszkrimináció • A munkahelyi LMBT+-ellenes diszkrimináció bérszakadékhoz vezet
690 millió HUF – 2,1 milliárd HUF (18,3 millió USD – 54,9 millió USD)	Egészségügyi egyenlőtlenségek • Az LMBT+-ellenes diszkrimináció termelékenységet csökkentő egészségügyi egyenlőtlenségeket eredményez • A depresszió és a HIV LMBT+-személyek körében tapasztalható magas elterjedtsége jövedelem- és termelékenységkieséshez vezet

Az LMBT+-emberekkel szembeni diszkrimináció éves költsége Lengyelországban:

4,6 milliárd PLN – 9,5 milliárd PLN (1,2 milliárd USD – 2,6 milliárd USD)	A GDP 0,21%-a – 0,43%-a
2,9 milliárd PLN – 4,4 milliárd PLN (788 millió USD – 1,2 milliárd USD)	Gazdasági diszkrimináció • A munkahelyi LMBT+-ellenes diszkrimináció bérszakadékhoz vezet
1,7 milliárd PLN – 5,1 milliárd PLN (458 millió USD – 1,4 milliárd USD)	Egészségügyi egyenlőtlenségek • Az LMBT+-ellenes diszkrimináció termelékenységet csökkentő egészségügyi egyenlőtlenségeket eredményez • A depresszió és a HIV LMBT+-személyek körében tapasztalható magas elterjedtsége jövedelem- és termelékenységkieséshez vezet

Az LMBT+-emberekkel szembeni diszkrimináció éves költsége Romániában a következőképp alakul:

6,3 milliárd RON – 17,6 milliárd RON (1,6 milliárd USD – 4,4 milliárd USD)	A GDP 0,63%-a – 1,75%-a
5,4 milliárd RON – 16,2 milliárd RON (1,3 milliárd USD – 4,0 milliárd USD)	Egészségügyi egyenlőtlenségek • Az LMBT+-ellenes diszkrimináció termelékenységet csökkentő egészségügyi egyenlőtlenségeket eredményez • A depresszió és a HIV LMBT+-személyek körében tapasztalható magas elterjedtsége jövedelem- és termelékenységkieséshez vezet
944 millió RON – 1,4 milliárd RON (235 millió USD – 352 millió USD)	Gazdasági diszkrimináció • A munkahelyi LMBT+-ellenes diszkrimináció bérszakadékhoz vezet

Az LMBT+-emberekkel szembeni diszkrimináció éves költsége Ukrajnában:

15,5 milliárd UAH – 37,4 milliárd UAH (553 millió USD – 1,3 milliárd USD)	A GDP 0,36%-a – 0,87%-a
9,5 milliárd UAH – 28,4 milliárd UAH (338 millió USD – 1,0 milliárd USD)	Egészségügyi egyenlőtlenségek • Az LMBT+-ellenes diszkrimináció termelékenységet csökkentő egészségügyi egyenlőtlenségeket eredményez • A depresszió és a HIV LMBT+-személyek körében tapasztalható magas elterjedtsége jövedelem- és termelékenységkieséshez vezet
6,0 milliárd UAH – 9,0 milliárd UAH (215 millió USD – 322 millió USD)	Gazdasági diszkrimináció • A munkahelyi LMBT+-ellenes diszkrimináció bérszakadékhoz vezet

Az LMBT+-elfogadás mellett szóló globális érvek: 27 felvetés

Az Open For Business globális kutatásokat és elemzéseket végzett az LMBT+-elfogadás és a teljesítmény közötti összefüggések megismerése céljából. Ezt az alábbi 27 felvetés ismerteti. Az LMBT+-elfogadás megnövekedett gazdasági, üzleti és egyéni teljesítményt von maga után.

A. GAZDASÁGI TELJESÍTMÉNY

A bizonyítékok azt igazolják, hogy a nyitott, inkluzív és sokszínű társadalmak jobban szolgálják a gazdasági növekedést, és a szexuális irányultság vagy a nemi identitás alapján történő hátrányos megkülönböztetés ronthatja a hosszú távú gazdasági kilátásokat.

1. felvetés: Versenyképesség

Az LMBT+-inkluzív gazdaságok versenyképesebbek.

2. felvetés: Vállalkozói szellem

Az LMBT+-elfogadás fokozott vállalkozói szellemet, kreativitást és innovációt eredményez.

3. felvetés: Korruptió

Az LMBT+-személyek diszkriminációja gyakran jár együtt korrupt gyakorlatokkal és a nyitottság hiányával.

4. felvetés: Közvetlen befektetés

Az LMBT+-elfogadás esetén nagyobb mértékű a közvetlen befektetés.

5. felvetés: Globális piacok

Az LMBT+-személyek diszkriminációja gátolhatja a helyi vállalatok globális piacra lépését.

6. felvetés: Agyelszívás

Az LMBT+-személyek diszkriminációja „agyszívást”, vagyis a tehetséges és képzett emberek elvándorlását eredményezi.

7. felvetés: Közegészségügy

Az LMBT+-személyek diszkriminációja negatív gazdasági következményekkel jár a kedvezőtlen egészségügyi hatások miatt.

8. felvetés: Nemzeti hírnév

Az LMBT+-személyek diszkriminációja kihat a globálisan kialakult képre, amely befolyásolja az adott ország idegenforgalommal, tehetségek bevonásával és fogyasztási cikkek exportpiacaival kapcsolatos kilátásait.

9. felvetés: Nemzeti termelékenység

Az LMBT+-személyek diszkriminációja esetén csökken a nemzeti termelékenység.

10. felvetés: Városi gazdasági fejlődés

Az LMBT+-elfogadás sokszínű és kreatív környezetet jelez, amely megfelelő feltételeket teremt a városi gazdasági növekedéshez.

11. felvetés: Nemzeti gazdasági fejlődés

Az LMBT+-inkluzív gazdaságok bruttó hazai terméke jobban növekszik.

B. ÜZLETI TELJESÍTMÉNY

Az LMBT+-inkluzív vállalatok tehetségek bevonására és megtartására, innovációra, valamint az ügyfélhűség és az erős márka kiépítésére való megnövekedett képessége fokozza a pénzügyi teljesítményt.

12. felvetés: A tehetségek bevonása

A sokszínűbb és inkluzívabb vállalatok jobban helytállnak a tehetséges alkalmazottakért folyó versenyben.

13. felvetés: A tehetségek megtartása

A sokszínűbb és inkluzívabb vállalatok jobban meg tudják tartani a tehetséges alkalmazottakat.

14. felvetés: Innováció

A sokszínűbb és inkluzívabb vállalatok innovatívabbak és kreatívabbak.

15. felvetés: Együttműködés

A sokszínűbb és inkluzívabb vállalatok légköre bizalomra és kommunikációra épül, ami elengedhetetlen a hatékony csapatmunkához.

16. felvetés: Ügyfélorientáltság

A sokszínűbb és inkluzívabb vállalatok sikeresebben tudják előre jelezni az igényeket minden ügyfelükre nézve, és az ügyfelek szélesebb köréhez jutnak el.

17. felvetés: LMBT+-fogyasztók

Az LMBT+-inkluzív vállalatok jobban kihasználhatják az LMBT+-fogyasztók egyre növekvő, jelentős globális vásárlóerejének előnyeit.

18. felvetés: A márka ereje

A sokszínűbb és inkluzívabb vállalatok esetében nagyobb a márka vonzereje, és jobban ragaszkodnak hozzájuk a társadalmi felelősségvállalást megjelenítő márkákat preferáló fogyasztók.

19. felvetés: Pénzügyi teljesítmény

Az LMBT+-inkluzív vállalatoknak jobb a részvényárfolyama, magasabb a sajáttőkehozama és a piaci értéke, továbbá erősebb a cash flow-ja.

C. EGYÉNI TELJESÍTMÉNY

A nyitott, sokszínű és inkluzív környezetben dolgozó személyek általában jobban teljesítenek. Az elfogadás és a sokszínűség kultúrája nemcsak az LMBT+-személyek, hanem bárki esetében növelheti az egyéni teljesítményt.

20. felvetés: Hitelesség

A nyitott, sokszínű, elfogadó környezetben dolgozó személyek önmaguk lehetnek, nem kell fontos információkat eltitkolniuk magukról.

21. felvetés: Motiváció

A nyitott, sokszínű és elfogadó környezetben dolgozó személyek motiváltabbak.

22. felvetés: Affinitás

A nyitott, sokszínű és elfogadó környezetben dolgozó személyek jobban azonosulnak a munkahelyi értékekkel és kultúrával.

23. felvetés: Elégedettség

A nyitott, sokszínű és elfogadó környezetben dolgozó személyek elégedettebbek a munkájukkal.

24. felvetés: Egészség

A nyitott, sokszínű, elfogadó környezetben dolgozó személyeket nem éri diszkriminációs, ami a rossz mentális egészségi állapot és a fizikai erőszak egyik kiváltó oka.

25. felvetés: Felszólalási készség

A nyitott, sokszínű és elfogadó környezetben dolgozó személyek gyakrabban állnak elő a teljesítmény javítását célzó javaslatokkal.

26. felvetés: Követelményen túlmenő teljesítmény

A nyitott, sokszínű és elfogadó környezetben dolgozó személyek gyakrabban járulnak hozzá a vállalat életéhez és kultúrájához a kötelességeiket meghaladó módon.

27. felvetés: Egyéni termelékenység

A nyitott, sokszínű és elfogadó környezetben dolgozó személyek termelékenyebbek, vagyis hatékonyabban és színvonalasabb eredményt produkálva dolgoznak.

A közép- és kelet-európai országok LMBT+-elfogadásját alátámasztó tényadatok

Az előző oldalon vázolt felvetések relevanciája a helyi piaci helyzettől függ. A szakirodalom áttekintése, vezető szakértőkkel készített interjúk, valamint az Open For Business vállalati és civil társadalmi hálózatokon keresztül valamennyi országban elvégzett rövid felmérése alapján tizenkét olyan felvetést határoztunk meg, amelyek a fókuszországainkban fokozottan érvényesek.

A. GAZDASÁGI TELJESÍTMÉNY

Versenyképesség

Számos, az LMBT+-személyekkel kapcsolatos emberi jogi adatokat és gazdasági mutatókat felhasználó elemzés szerint a nyitottabb országok egyúttal versenyképesebbek is. (Lásd: 32. o.)

Korruptió

Ezekben az országokban a korruptió magasabb szintje gátolja a nagyobb beruházásokat. (Lásd: 34. o.)

Közvetlen befektetés

A közvetlen külföldi befektetés szintjének elemzése azt mutatja, hogy e fókuszországoknak lehetőségük van nagyobb beruházási növekedésre. (Lásd: 35. o.)

Agyelszívás

A Világbank és a LinkedIn új adatai szerint e célszörszágok sok szakképzett munkavállalót veszítenek el, különösen „jövőorientált szakmákban” dolgozókat (lásd: 39. o.).

Közegészség

Az LMBT+-közösségekben gyakoribb depresszió és HIV negatív gazdasági hatással bír. (Lásd: 42. o.)

Nemzeti hírnév

A régióra jellemző, nyíltan LMBT-ellenes jogszabályok, intézkedések és erőszak hatására ingadozik a közhangulat, gyakran azokban az országokban is, amelyek sok beruházást eszközöltek már a régióban. (Lásd: 43. o.)

Nemzeti termelékenység

Az LMBT+-munkavállalók bérszakadéka csökkenti a termelékenységet a fókuszországokban. (Lásd: 45. o.)

Nemzeti gazdasági növekedés

Bár e fókuszországoknak komoly növekedési céljaik vannak, GDP-növekedésüket tekintve az elfogadóbb társadalmak felülmúlják őket. (Lásd: 46. o.)

B. ÜZLETI TELJESÍTMÉNY

A tehetségek bevonása és megtartása

A régióbeli vállalatok felismerik, hogy a munkavállalók, különösen a fiatalabb munkavállalók részéről egyre inkább elvárás, hogy sokszínű és elfogadó vállalatnál dolgozhassanak. (Lásd: 51. o.)

Innováció

A Globális Innovációs Index és az LMBT+-személyekkel kapcsolatos emberi jogi adatok összetétele szerint a nyitottabb országok innovatívabbak. Az esettanulmányokban kiemelt vállalatok nagyszerű példák a vállalatok innovációjára és növekedésére. (Lásd: 52. o.)

LMBT+-fogyasztók

A legfrissebb adatok szerint az LMBT+-fogyasztók globálisan és helyi szinten is a helyi vállalkozások és gazdaságok egyik fő vásárlóerejét jelentik. (Lásd: 53. o.)

Pénzügyi teljesítmény

Nemzetközi és helyi szinten is előnyös az LMBT+-elfogadást ösztönző és abba befektető vállalatok helyzete. (Lásd: 54. o.)

Írország: Hogyan vált az LMBT+-elfogadás egy sikeres gazdasági stratégia részévé?

Rövid kirándulást teszünk Írországba, hogy bemutassuk, miként illesztette be az ország az azonos neműek házasságáról szóló, történelmi jelentőségű, 2015-ös népszavazását egy átfogó gazdasági stratégiába. Miért éppen Írország? Találunk párhuzamokat a közép- és kelet-európai régióval:

- Vallás: többségében római katolikus ország, és az egyházat hagyományosan erősen bevonják társadalmi kérdésekbe.
- Politika: az akkor kormányon lévő, konzervatív Fine Gael párt az egyik alapító tagja az Európai Néppártnak, amelyhez jelenleg a magyar, lengyel és román EP-képviselők többsége is tartozik.
- Üzleti élet: a szintén gyors gazdasági növekedésre törekvő Írországban számos multinacionális vállalat rendelkezik regionális székhellyel.

Hogy többet megtudjunk az ország egyenlőség és pénzügyi eredmények növelése terén elért sikeréről, beszélgetést folytattunk egy volt miniszterelnökkel, üzleti vezetővel, valamint az üzleti kampányt vezető szószóval.



„Ki kellett jutnunk az akkori pénzügyi zűrközből. Kemény döntéseket kellett otthon meghoznunk ennek kezeléséhez. Azt az üzenetet kellett közvetítenünk a 400 millió uniós polgárból álló piac felé, hogy nyitottak vagyunk a vállalkozások előtt, és hogy emellett inkluzív ország is vagyunk, ezért angol nyelvű országként vonzó befektetési lehetőséget képviselünk.”⁴²

Enda Kenny, Írország korábbi miniszterelnöke

Amikor Enda Kenny 2011-ben hivatalba lépett mint Taoiseach, azaz Írország miniszterelnöke, az ország zavaros gazdasági helyzetben volt: a munkanélküliség meghaladta a 15%-ot, a kivándorlás nagy méreteket öltött, és az ország el volt zárva a nemzetközi pénzügyi piacok elől. Kenny szerint: „Nemzetközi szinten elvesztettük pénzügyi stabilitásunkat és integritásunkat.”⁴³ Gyorsan kellett cselekednie a gazdaság rendbetétele érdekében, ugyanakkor nem téveszthette szem elől az ország fő társadalmi problémáit sem.

Az Oireachtas, vagyis az ír törvényhozás olyan témaként javasolta az azonos neműek házasságát, amelyet alkotmányozó nemzetgyűlés és állampolgári gyűlés elé kell vinni, amint Kenny hivatalba lép mint miniszterelnök. Kenny fontosnak tartotta, hogy e társadalmi kérdést nyilvános vitára bocsássák. A tájékoztató célból folytatott megbeszélésein az egyik első dolog, amit a vállalatvezetőktől megtanult, ez volt: „Az emberek mindig jobban tudnak dolgozni, ha boldogok, és nem kell árnyékban vagy bizonytalanságban élniük. És ezzel a boldogságérzettel jobban végzik munkájukat.”⁴⁴

Az élettársi kapcsolatról szóló törvény 2010-es elfogadása számos olyan jogot adott Írországban az LMBT+-személyeknek, amilyenekkel korábban nem rendelkeztek, de a törvény nem biztosított védelmet az azonos nemű párok gyermekei számára, és ebben számos LMBT+-ember annak a kockázatát látta, hogy továbbra is másodrendű polgárok maradnak.⁴⁵ A Meleg és Leszbikus Egyenlőség Hálózata (GLEN) és más csoportok erőfeszítései hozzájárultak az alkotmányos nemzetgyűlés folyamatának elindításához (amire azért volt szükség, mert az ír alkotmány a házasságot korábban férfi és nő közötti kapcsolatként határozta meg), amely végül azt eredményezte, hogy kiírták a népszavazást 2015 májusára.

A jogszabály elfogadásában kulcsszerepet játszott egy rendkívül aktív nyilvános kampány, amelynek hatására sok külföldön élő ír hazajött szavazni. Ilyen volt a „Ring Your Granny” (Hívd fel a nagymamát) című kampány is, amelyben arra kérték a fiatalokat, hogy beszéljenek szavazni készülő, konzervatív nagyszüleikkel. Am a kampány a politikai akarat ellenére sem lett volna eredményes a civil társadalom és a vállalkozások támogatása nélkül.

Az egyenlő házasságról szóló népszavazás

A civil társadalom szerepe az üzleti közösség bevonásában

Davin Roche, aki a „Business for Yes” (Vállalkozások az igenért) kampányt vezette, úgy véli, hogy az üzleti kampány sikere annak volt köszönhető, hogy a kampányt megelőző években a helyi vállalkozásokkal felépítették a GLEN „Diversity Champions” (Sokszínűségi bajnokok) programját. Az LMBT+-személyekhez kapcsolódó sokszínűséggel és elfogadással foglalkozó vállalatok hálózatának létrehozásával nem volt nehéz a cégeket a „Business for Yes” érdekvédelmi kampányba bekapcsolni.

Ahogy Roche fogalmaz: „Nem könnyű a nagyvállalatokat először bevonni népszavazás útján. Hiszen arra kérjük őket, hogy vigyék vásárra a bőrüket. A meglévő sokszínűségi és inklúziós tevékenységekre (Diversity and Inclusion – D&I) kell építenünk. Itt elmagyarázhatjuk, hogy miért jó az egyenlő házasság a munkahelyüknek és alkalmazottaiknak üzleti összefüggésben is.” Az Open For Business hatalmas lehetőségeket lát a közép- és kelet-európai régióban több száz vállalat által jelenleg alkalmazott hasonló sokszínűségi és inklúziós kezdeményezésekben.

A vállalkozások csatlakozása

Stephen McIntyre, a Twitter alelnöke és írországi ügyvezető igazgatója, érzékelve, hogy a vállalkozások kívánnak a népszavazás kapcsán, 2015 áprilisában véleménycikket írt az Irish Timesnak, felvázolva azt a három fő okot, amiért a vállalkozásoknak támogatniuk kellene az egyenlő házasságról szóló népszavazást: „Először is, az emberek hosszú távon jobban teljesítenek, ha önmaguk lehetnek. Másodsor, a tehetségek olyan szervezetekhez vonzódnak, amelyek egyértelműen becsülik a sokszínűséget, az inkluzív hozzáállást és az egyenlőséget. Végezetül, az igen szavazat növeli Írország vállalkozási helyszínként meglévő jó nemzetközi hírnevét.”⁴⁶

Az írországi magánszektorbeli foglalkoztatás több mint 70%-át lefedő IBEC (Ír Vállalkozók és Munkáltatók Szövetsége) szintén tudta, mennyire fontos a népszavazás az ország számára, és ami még fontosabb: hogy milyen üzenetet közvetít a világnak a népszavazás esetleges elbukása. Kara McGann, az IBEC szociálpolitikai vezetője így nyilatkozott: „Azt láthattuk, hogy amelle, hogy az igen szavazat a jó döntés, nyilvánvaló üzleti és gazdasági indokok is szólnak az LMBT-elfogadás mellett... Ha nem vagyunk befogadóak, azzal negatív üzenetet küldünk a már itt tartózkodó embereknek, az Írországban maradni, Írországba jönni, hazánkban és szervezeteinkben dolgozni kívánó potenciális tehetségeknek.”⁴⁷ Az IBEC hivatalos álláspontja megismétli az Open For Business számos, a függetlenségben ismertetett javaslatát (87. o.).

Az eredmény

Az egyenlő házasságról szóló népszavazás 2015 májusában, 62% igen és 38% nem szavazattal sikeresnek bizonyult. Kenny így nyilatkozott: „Úgy gondolom, hogy az egyenlő házasságról szóló népszavazás hatása és következménye csak jó és hasznos lehet országunk számára.”⁴⁸ Ezt a gazdasági eredmények is megerősítik: Írországban 2015 és 2019 között a GDP átlagos növekedése 10,1% volt⁴⁹ az alacsony társadalmi adóknak, a magasan képzett munkavállalók beáramlásának (lásd a 41. diagramot) és az LMBT+-személyekkel szembeni jobb bánásmódnak köszönhetően.

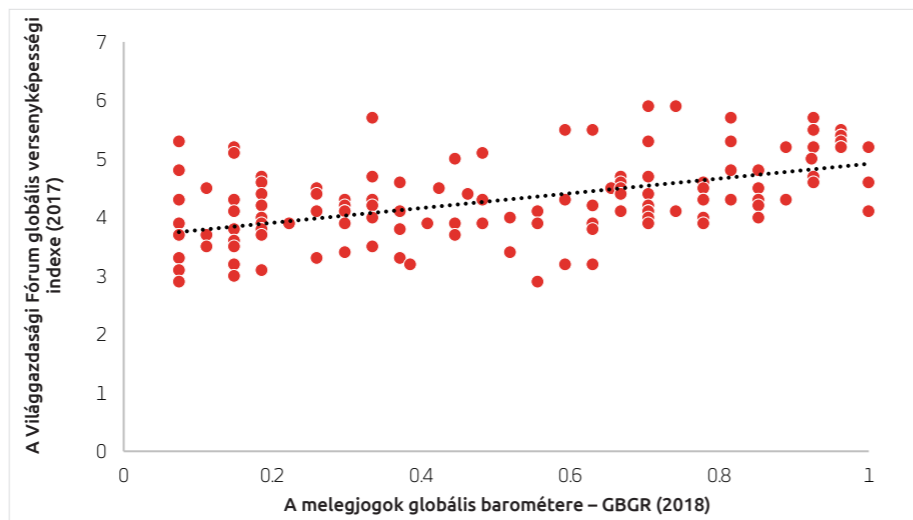
Gazdasági teljesítmény

A gazdasági növekedés szempontjából a kormány fellépése döntő fontosságú. Az alábbi elemzések olyan makroökonómiai tényezőket és tendenciákat határoznak meg, ahol az LMB-T+-közösségek fokozott elfogadása és/vagy kisebb mértékű diszkriminálása javíthatja a régió gazdasági teljesítményét.

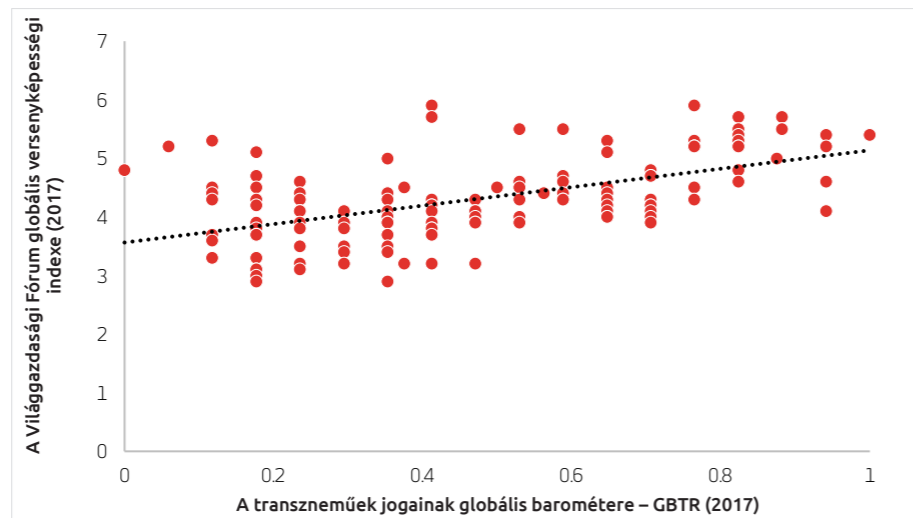
Versenyképesség

Szélesebb LMBT+-jogok esetén a gazdasági versenyképesség is nő.

A Világgazdasági Fórum (World Economic Forum – WEF) éves versenyképességi indexe⁵⁰ átfogó értékelést nyújt a nemzeti gazdaságok versenyképességéről. E fontos gazdasági index és az LMBT+-jogok között határozott összefüggés mutatkozik. Az F&M-féle melegjogok globális barométere (GBGR[®]), amely globálisan feltérképezi a meleg emberek jogait, valamint a transzneműek jogainak globális barométere (GBTR[™]), amely hasonlóképpen térképezi fel a transzneműek emberi jogait, 53%-ban, illetve 55%-ban korrelál a Világgazdasági Fórum indexével. Ezeket az indexeket a jelentés egészében használjuk: a 84. oldalon további információk szerepelnek a barométerekről és módszertanukról. Versenyképesebbek az olyan országok, amelyek *minden* polgárt figyelembe vesznek és tiszteltetben tartanak.



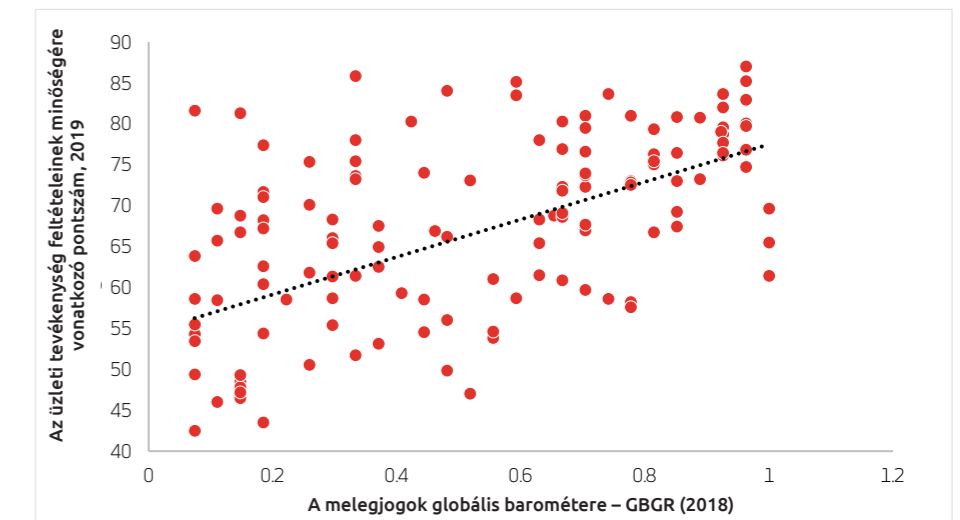
1. ábra Összehasonlítás: a meleg emberek jogi védelme (x tengely) és a globális versenyképességi rangsor (y tengely)



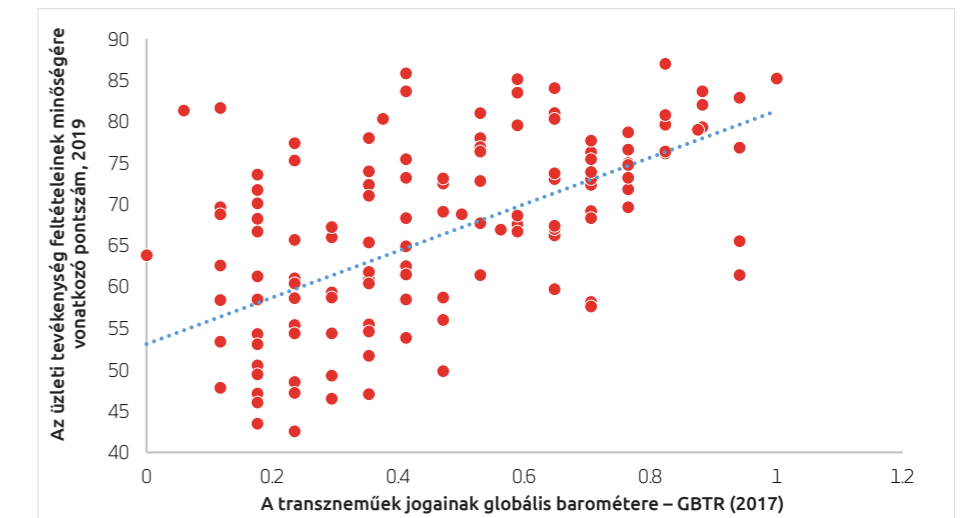
2. ábra Összehasonlítás: a transzneműek jogi védelme (x tengely) és a globális versenyképességi rangsor (y tengely)

Könnyebb vállalkozni olyan országokban, ahol erősebb az LMBT+-személyek védelme.

Az üzleti tevékenység feltételeinek minőségére vonatkozó pontszám⁵¹ fontos, a tervezéshez szükséges adatokat biztosít az új területekre történő terjeszkedést mérlegelő, globális vállalatok számára. A Világgazdasági Fórum versenyképességi indexéhez hasonlóan az adatok itt is nagymértékben korrelálnak a GBGR (54%) és a GBTR (56%) szerinti adatokkal. Az üzleti tevékenység feltételeinek minőségére vonatkozó pontszám egy újabb jele annak, hogy az adott országban jellemző LMBT+-elfogadás szorosan összefügg azzal, hogy mennyire egyszerű ott vállalkozást működtetni.



3. ábra Összehasonlítás: a meleg emberek jogi védelme (x tengely) és az üzleti tevékenység feltételeinek minőségére vonatkozó rangsor (y tengely)



4. ábra Összehasonlítás: a transzneműek jogi védelme (x tengely) és az üzleti tevékenység feltételeinek minőségére vonatkozó rangsor (y tengely)

Korrupció

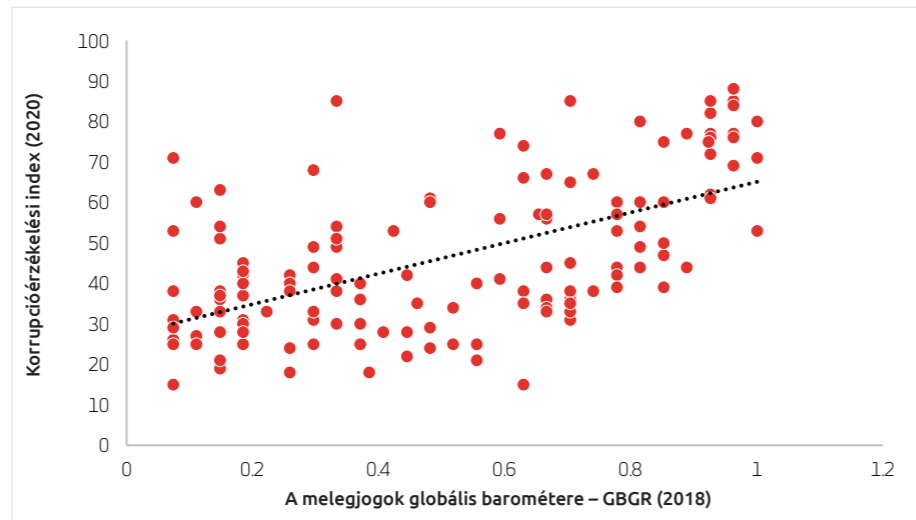
Az LMBT+-inkluzív országokban ritkább a korrupció és a nepotizmus, ami elősegíti a nagyobb bizalmat és a befektetéseket.

Az elemzők a korrupcióval és a nepotizmussal indokolják azt, hogy a beruházások mértéke nem nőtt jobban a közép- és kelet-európai régióban. A sokszínűséggel és az elfogadással kapcsolatos politikák gyakran befolyásolják a munkaerő-felvétel és a hatalomelosztás rendszerét az egyes országokban. Azok az országok, amelyek nem rendelkeznek ilyen politikákkal, több lehetőséget hagynak a korrupciónak.

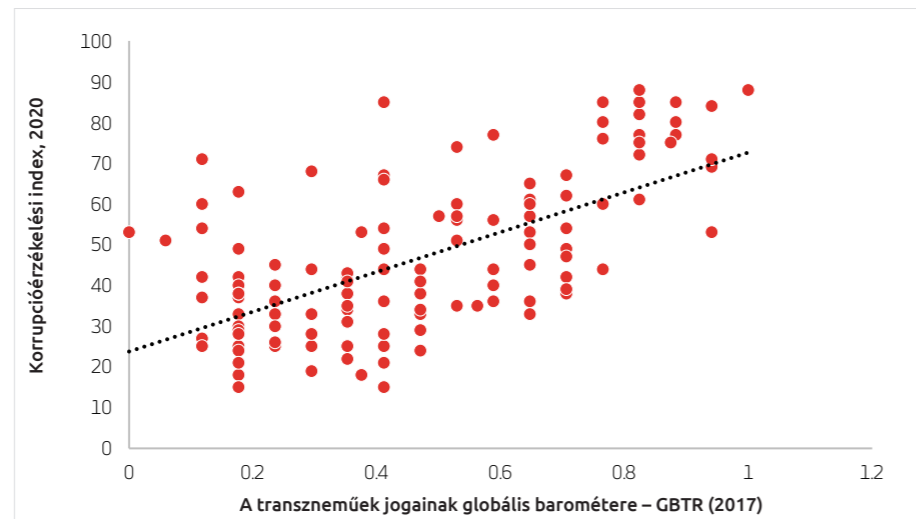
Az e jelentés fókuszországainak a Transparency International által készített korrupcióérzékelési indexe 44%, míg az EU-15 országainak átlagos mutatója 74%⁵²

Az alábbi diagramok a korrupcióérzékelési indexet a GBGR-adatokkal összehasonlítva 59%-os, a korrupcióérzékelési indexet a GBTR-adatokkal összehasonlítva pedig 63%-os korrelációt mutatnak. Ez nem jelenti, hogy a korrupció és az LMBT+-elfogadás között bármiféle közvetlen ok-okozati összefüggés lenne, ám alátámasztja azt a feltevést, amely szerint az LMBT+-személyek megkülönböztetése gyakran korrumpit gyakorlatokkal és a nyitottság hiányával jár együtt.

5. ábra Összehasonlítás: a meleg emberi jogi védelme (x tengely) és a korrupciós rangsor (y tengely)



6. ábra Összehasonlítás: a transzneműek emberi jogi védelme (x tengely) és a korrupciós rangsor (y tengely)



Az OECD által *Drivers of Divestment: Decisions of Multinational Enterprises – A Cross-Country Firm-Level Perspective* (A divesztíció mozgatórugói: a multinacionális cégek döntései – több országra kiterjedő, cégszintű szempontok) címen nemrég készített jelentés azt vizsgálja, hogy miért dönthet úgy egy vállalat, hogy *felhagy* a működéssel egy adott országban. Azt állapították meg, hogy a korrupció ellenőrzésének szintje a döntéshozatali folyamat számos változójának egyike, valamint hogy „egy ország korrupció-ellenőrzésének 10%-os javulása a külföldi vállalatok divesztíciójának valószínűségét átlagosan 1 százalékponttal csökkenti.”⁵³

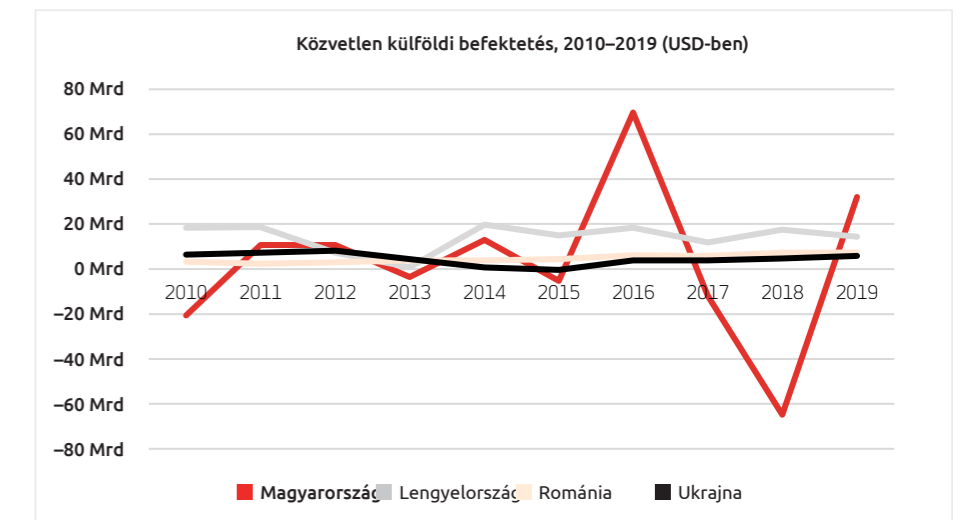
Nyilvánvaló, hogy a régióban lehetőség van a nagyobb átláthatóságra, valamint a nyitottság és az elfogadás iránti nagyobb elkötelezettség jelzésére, elkerülve ugyanakkor a potenciális divesztíciót.

Közvetlen külföldi befektetés

A négy fókuszország képes lehet bevonítani a nagyobb befektetéseket, de az már problémát jelent számukra, hogy vonzóvá tegyék magukat mind a befektetők, mind az áttelepülést mérlegelő szakképzett globális munkaerő számára.

Az országoknak „átlátható, átfogó és hatékony politikai környezetet kell teremteniük a befektetések számára, és ki kell építeniük az ezek végrehajtásához szükséges humán és intézményi kapacitásokat” – állítja az OECD.⁵⁴ A közvetlen külföldi befektetések mennyisége és típusa alapozza meg, hogy a (vállalati) befektetők milyen lehetőségeket látnak az országban.

Amint az alábbi diagram mutatja, Magyarország kivételével – ahol a nettó közvetlen külföldi befektetés beáramlása nagyobb mértékű ingadozást mutatott a 2019-ig eltelt 10 év alatt – a kiemelt országokban viszonylag stabil volt a beruházás mértéke. A négy országnak a GDP százalékában kifejezett átlagos közvetlen külföldi befektetése ebben az időszakban 2,7%, ami valamivel több, mint az EU-15 és Svájc 2,1%-os átlaga, Írország, Luxemburg és Hollandia kivételével, amelyek kiugró átlaga a 19–26%-os tartományban mozog.⁵⁵



7. ábra Közvetlen külföldi befektetés, teljes beáramló összeg, 2010–2019, Magyarországon, Lengyelországban, Romániában és Ukrajnában

Bár a négy célországban a közvetlen külföldi befektetés beáramlására vonatkozó legfrissebb adatok 10 éves átlaga körülbelül 6,6 milliárd USD volt, ez az összeg elmarad az EU-15 országaiba és Svájcba ugyanezen időszak alatt fektetett 35,7 milliárd USD átlagához képest.⁵⁶

A közvetlen külföldi befektetés a régió fokozott gazdasági növekedésének alapköve. Lengyelországban a gazdasági tevékenység több mint egyharmada (GDP) a külföldi piacoktól függ, körülbelül ugyanolyan mértékben, mint Ausztriában és Belgiumban.⁵⁷ Magyarországon 2014-ben külföldi tulajdonban lévő vállalkozások képviselték a magánszektorbeli munkahelyek 25%-át és a magánszektor hozzáadottérték-termékeinek 53%-át, a mezőgazdasági és pénzügyi szektor kivételével.⁵⁸ Ukrajnában a Német Tanácsadói Csoport szerint⁵⁹ a közvetlen külföldi befektetéssel foglalkozó vállalatok a vállalatoknak csupán 4,6%-át teszik ki, de az alkalmazottak 20,4%-át foglalkoztatják, és a teljes bruttó hozzáadott érték (Gross Value Added – GVA) – ami a teljesítmény mércéje – 34,9%-át termelik meg. Ezek az adatok arra hívják fel a figyelmet, hogy a közvetlen külföldi befektetés szokatlanul nagy szerepet játszik az általános gazdasági növekedésben.

A közvetlen külföldi befektetés növekedési potenciálja a fókuszországok esetében magas, mivel földrajzi elhelyezkedésük ideálissá teszi őket Nyugat-Európa, Kelet-Európa és a Közel-Kelet kiszolgálására egyaránt; jól képzett munkaerővel, megfelelő nyelvtudással és technikai készségekkel rendelkeznek; és alacsonyabbak a munkaerőpiaci költségek, mint Nyugat-Európában. A közvetlen külföldi befektetések megnövelhetők és stabilizálhatók a régióban, így ezeknek az országoknak a gazdasága összhangba hozható a megfogalmazott gazdasági céljaikkal, vagyis a nyugat-európai szomszédaiakkal azonos vagy ahhoz közeli állapot elérésével. Az Open For Business LMBT+-elfogadással kapcsolatos felvetései növekedési lehetőségeket kínálnak:

Az LMBT+-inkluzív gazdaságok jobban képesek diverzifikálni, ami élénkíti a közvetlen külföldi befektetéseket.

A négy fókuszország viszonylag diverzifikált azokat az ágazatokat tekintve, amelyeket a legtöbb közvetlen külföldi befektetés támogat, ám a támogatott ágazatok áttekintése alapján a régió nagymértékben az alacsony értékű textil- és élelmiszer-feldolgozásra, valamint a feldolgozóiparra és az ásványnyersanyag-kitermelésre hagyatkozik.⁶⁰ Több erőfeszítést kell tenni azért, hogy vonzóak legyenek a befektetések számára a jövőbe tekintő ágazatok, amelyek a „jövőorientált szakmákat” támogatják. Ilyen például a pénzügy, a biztosítás, az IKT, a tudomány és a műszaki iparágak. Az Open For Business tudja, hogy ezek a sokszínű és nyitott gazdaságok jellemzői. A régióban a jövőorientált munkahelyek odavonzása terén jelentkező kihívásokkal az „Agyelszívás” című alfejezetben, a 39. oldalon foglalkozunk.

A környezetvédelmi, társadalmi és irányítási kérdésekre (environmental, social, governance – ESG) irányuló, fokozódó befektetői figyelem csökkenti majd a nem LMBT+-inkluzív vállalatokba történő befektetéseket.

Az e fókuszországokban befektető vállalatok székhelye nagyrészt olyan nyugat-európai országokban található – például Németországban, Hollandiában, Franciaországban és Svájcban –, amelyek mindegyike jelentős eredményeket ért el az emberi és az LMBT+-jogok tekintetében. A befektetéseket vagy a terjeszkedést mérlegelő vállalatok számára egyre meghatározóbb egy ország nyitottsága és elfogadó jellege.⁶¹ A hírnév minden eddiginél fontosabbá válik.

Az LMBT+-elfogadás a helyszínválasztás előtt álló vállalatok egyik döntési szempontja.

Az Open For Business egy, a vállalatok helyszínválasztási döntését vizsgáló elemzése szerint típusuk alapján három csoportba sorolhatók azok a tényezők, amelyek egy országot vonzóvá tesznek a vállalkozások számára: mérlegelés, versenyelőny és preferencia. Az életminőség, illetve a társadalmi és kulturális tényezők fontos szerepet

Azok a tényezők, amelyek vonzóvá teszik a helyszíneket a vállalkozások számára

Mérlegelési tényezők

Hogy egy helyszín mérlegelés tárgya lehessen

- A fő piacokhoz való hozzáférés
- Természeti erőforrások
- Infrastruktúra
- Intézményi környezet
- A korrupció kockázata

Előnyt jelentő tényezők

Hogy egy helyszín a döntősök közé kerülhessen

- Tehetség és készségek
- Innovációs ökoszisztéma
- Globális integráció
- Pénzügyi/nem pénzügyi ösztönzők

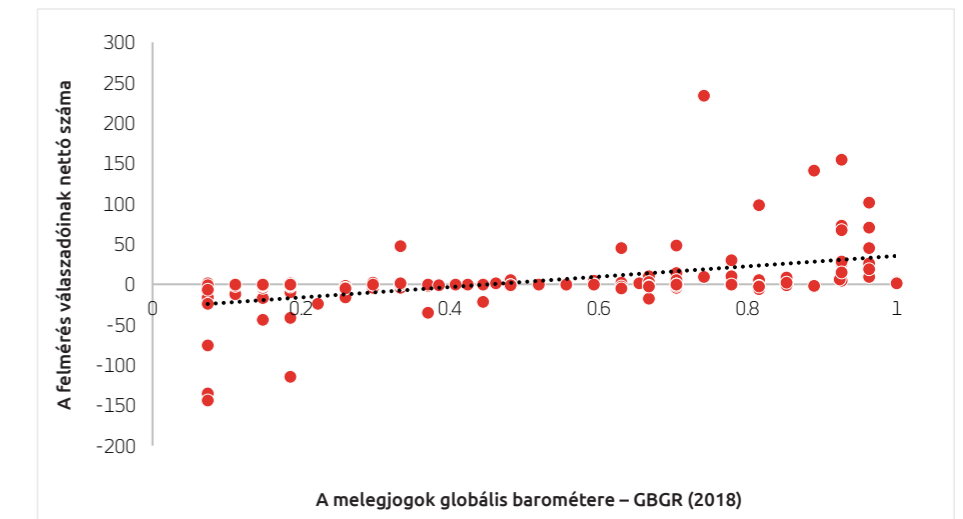
Preferenciatényezők

Hogy a végső döntés megszülessen

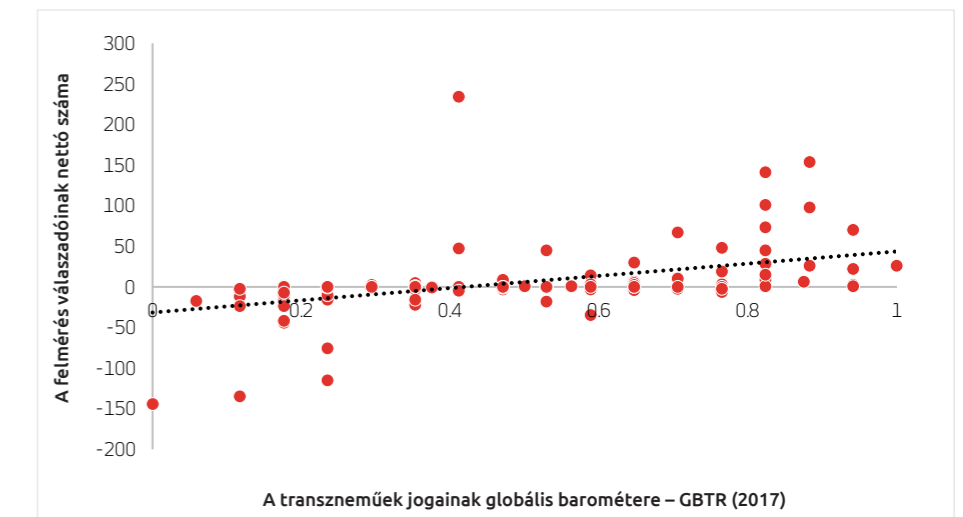
- Életminőség és élhetőség
- A városvezetéssel való kapcsolat
- Társadalmi és kulturális tényezők, pl. LMBT+-elfogadás
- A város imázsa és hírneve

1. táblázat: Olyan tényezők, amelyek vonzóvá teszik a helyszíneket a vállalkozások számára

Az Open For Business közelmúltbeli, a Deloitte-tal közösen készített, *Working Globally: Why LGBT+ Inclusion is Key to Competitiveness*⁶² (Globális munkavégzés: miért elengedhetetlen feltétele a versenyképességnek az LMBT+-elfogadás?) című jelentése azzal is foglalkozott, hogy a vállalati LMBT+-munkavállalók milyen országot tartanak vonzóknak. A munkavállalók által az áthelyezés és az emberi jogi védelem szempontjából preferált országokra vonatkozó (alábbi) elemzés mutatja továbbá, hogy a nyitott országok vonzóbbak a magasan képzett LMBT+-vállalati munkavállalók számára. A korreláció 48% a GBGR-adatok és 46% a GBTR-adatok viszonylatában.



8. ábra Összehasonlítás: a melegek emberi jogi védelme (x tengely) és a felmérés válaszadói



9. ábra Összehasonlítás: a transzneműek emberi jogi védelme (x tengely) és a felmérés válaszadói

A helyi befektetőket vonzza a környezetvédelmi, társadalmi és irányítási szempontú befektetés

2018 óta több izgalmas, új környezetvédelmi, társadalmi és irányítási szempontú kezdeményezés indult a közép-kelet-európai országokban:

- **Magyarország:** A Budapesti Értéktőzsde (BÉT) kötelezettséget vállalt a fenntarthatóság és az átláthatóság előmozdítására saját piacán, így lett az ENSZ fenntartható tőzsdei (SSE) kezdeményezésének legújabb tagja. A Deloitte-tal közösen környezetvédelmi, társadalmi és irányítási szempontú útmutatót is kidolgozott, és konzultációkat is kínál a magyarországi vállalati befektetői közösség számára.⁶³
- **Lengyelország:** A varsói tőzsde (GPW) a Sustainalytics által biztosított WIG-ESG minősítéseket hozott létre a környezetvédelmi, társadalmi és irányítási szempontokról, valamint megkezdte a GPW vállalatirányítási alapelveinek való megfelelés értékelését (lásd a WIG-ESG listán szereplő társaságokról készített első elemzésünket az 55. oldalon).⁶⁴
- **Románia:** A Bukaresti Értéktőzsde (BVB) elindította a román tőkepiacra összpontosító első környezetvédelmi, társadalmi és irányítási kezdeményezését. A Sustainalytics adatainak felhasználásával is az a célja, hogy elérhetővé tegye a legfelső szintű környezetvédelmi, társadalmi és irányítási szempontú kutatásait és minősítéseit a tőzsdén jegyzett vállalatok többsége számára, elősegítse a felelősségteljes befektetést, és felhívja a figyelmet a környezetvédelmi, társadalmi és irányítási normák fontosságára a román piaci szereplők körében.⁶⁵
- **Ukrajna:** Az ország Nemzeti Értékpapír- és Tőzsdebizottsága csatlakozott a Fenntartható Bankhálózathoz. Tervezi a környezetvédelmi, társadalmi és irányítási szempontú közzétételi iránymutatásokat, illetve eredménytábla kidolgozását az ukrán vállalatirányítási kódex végrehajtásának nyomán követésére.

Ezek a tevékenységek minden bizonnyal elősegítik az általános sokszínűséget, és növelik az LMBT+-elfogadást a régióban. Mivel a környezetvédelmi, társadalmi és irányítási szempontokról zajló diskurzus fókuszában egyre inkább a társadalmi és az LMBT+-kérdések állnak, ez várhatóan ösztönzi a befektetéseket az LMBT+-inkluzív országokban.

Esettanulmány: Az Európai Gyógyszerügynökség (EMA) kizárta a nem toleráns országokat mint új székhelye lehetséges helyszíneit

A brexit utáni áthelyezési lehetőségeinek mérlegelésekor az Európai Gyógyszerügynökség (EMA) – a gyógyszerek értékeléséért és felügyeletéért felelős, 900 alkalmazottat foglalkoztató uniós ügynökség – átfogó munkavállalói felmérést végzett, hogy megtudja, mely városokat preferálják az alkalmazottak abból a 19 uniós városból, amely ajánlatot tett a szervezet befogadására.⁶⁶

Az EMA számára az derült ki, hogy míg a személyzet 65%-a az ügynökséggel maradna, ha az Amszterdamba (amely a végső választás lett), Barcelonába, Koppenhágába, Milánóba vagy Bécsbe költözne, 70%-uk felmondana, ha az ügynökség például Varsót (PL), Bukarestet (RO) vagy egyéb közép- és kelet-európai helyszínt választana. Az ügynökség különféle kritériumokat alkalmazott a felmérés során. Két olyan kulcsfontosságú terület volt, ahol ezek a fővárosok a legalacsonyabb pontszámot érték el: a „megfelelő munkaerő-piaci hozzáférés biztosítása az alkalmazottak partnerei számára”⁶⁷ és a „toleráns és nyitott szociokulturális környezet” – amely alatt az EMA azt értette, hogy az azonos neműek bejegyzett élettársi kapcsolatát engedélyezi-e a nemzeti jog.⁶⁸



Az Európai Gyógyszerügynökség új, amszterdami központja

Foto: Cresswell/Shutterstock.com (CC BY-SA 4.0)

Agyelszívás

Az LMBT+-személyekkel szembeni megkülönböztetés hozzájárul ahhoz, hogy a közép- és kelet-európai országok szakképzett munkavállalóit a nyitottabb társadalmak elszívják.

Egyre több munkavállaló hagyja maga mögött a fókuszországokat, hogy nyitottabb és toleránsabb társadalmakban dolgozzanak és éljenek.

Magyarország

Közép- és Kelet-Európa országaiból évek óta folyamatosan távoznak Nyugat-Európába és más országokba a szakképzett munkavállalók, és e migráció üteme csak nőtt, mióta a három uniós fókuszország (Magyarország, Lengyelország és Románia) a 2000-es évek közepén az EU tagjává vált.

Ez a tendencia állandó küzdelmet jelentett a vállalati munkaerő-toborzók számára, és hozzájárult a régió versenyképességének és innovációjának csökkenéséhez. Az Open For Business jelen elemzése ezen agyelszívási tendencia három dimenzióját vizsgálja.

A Világbank és a LinkedIn új adatkészletének elemzése⁶⁹ a LinkedIn-felhasználók összesített globális adatai alapján azt mutatja, hogy a nyitottabb és toleránsabb társadalmak inkább képesek odavonzani a tehetségeket. Ugyanakkor a négy fókuszországba bevándorló munkavállalók kevésbé sokszínű és toleráns társadalmakból érkeznek. A lényeg szemléltetéséhez az F&M globális barométereiből származó GBGR- és GBTR-adatok (lásd a mellékletet a 84. oldalon) zöld színnel vannak kiemelve 50% feletti értékek, és pirossal 50% alatti értékek esetén.

Agyelszívás – célországok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó veszteség ennek az országnak a javára	Agyvisszaszívás – forrásországok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó nyereség ebből az országból
Németország	81%/87%	-4,93	India	37%/60%	+2,59
Ausztria	93%/73%	-3,03	Románia	78%/40%	+1,66
Hollandia	93%/80%	-2,46	Brazília	74%/40%	+1,62
Egyesült Királyság	93%/87%	-2,45	Törökország	26%/13%	+1,27
Svájc	70%/73%	-2,22	Ukrajna	67%/40%	+0,75

Nyertes/vesztes országok – A másik országból származó tagok jelentette nettó nyereség vagy veszteség elosztva a cél- (vagy kiválasztott) ország adott időszakban meglévő LinkedIn-tagságának átlagos számával és megszorozva 10 000-rel. Éves átlag, 2017. január – 2019. december

Lengyelország

Agyelszívás – célországok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó veszteség ennek az országnak a javára	Agyvisszaszívás – forrásországok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó nyereség ebből az országból
Németország	81%/87%	-1,61	Ukrajna	67%/40%	+2,59
Svájc	70%/73%	-1,27	India	37%/60%	+1,66
Hollandia	93%/80%	-0,85	Belarusz	22%/20%	+1,62
Spanyolország	93%/67%	-0,70	Törökország	26%/13%	+1,27
Ausztrália	89%/80%	-0,58	Brazília	74%/40%	+0,75

Nyertes/vesztes országok – A másik országból származó tagok jelentette nettó nyereség vagy veszteség elosztva a cél- (vagy kiválasztott) ország adott időszakban meglévő LinkedIn-tagságának átlagos számával és megszorozva 10 000-rel. Éves átlag, 2017. január – 2019. december

Románia

Agyelszívás – célszámok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó veszteség ennek az országnak a javára	Agyvisszaszívás – forrásországok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó nyereség ebből az országból
Egyesült Királyság	93%/87%	-8,11	Moldova	52%/40%	+1,27
Németország	81%/87%	-3,31	Törökország	26%/13%	+0,35
Hollandia	93%/80%	-1,91	Olaszország	78%/60%	+0,27
Franciaország	96%/93%	-1,15	India	37%/60%	+0,06
Irán	7%/20%	-0,98	Katar	15%/13%	+0,06

Nyertes/vesztes országok – A másik országból származó tagok jelentette nettó nyereség vagy veszteség elosztva a cél- (vagy kiválasztott) ország adott időszakban meglévő LinkedIn-tagságának átlagos számával és megszorozva 10 000-rel. Éves átlag, 2017. január – 2019. december

Ukrajna

Agyelszívás – célszámok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó veszteség ennek az országnak a javára	Agyvisszaszívás – forrásországok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó nyereség ebből az országból
Egyesült Államok	74%/33%	-8,78	India	37%/60%	+0,45
Lengyelország	67%/47%	-5,75	Törökország	26%/13%	+0,23
Németország	81%/87%	-2,82	Kazahsztán	33%/27%	+0,10
Kanada	96%/80%	-2,41	Egyiptom	22%/13%	+0,09
Egyesült Királyság	93%/87%	-1,31	Moldova	52%/40%	+0,09

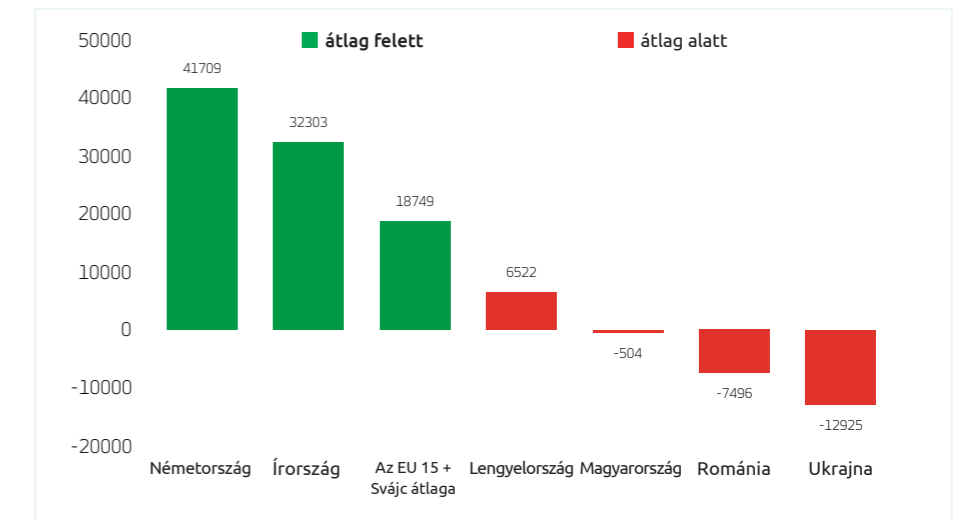
Nyertes/vesztes országok – A másik országból származó tagok jelentette nettó nyereség vagy veszteség elosztva a cél- (vagy kiválasztott) ország adott időszakban meglévő LinkedIn-tagságának átlagos számával és megszorozva 10 000-rel. Éves átlag, 2017. január – 2019. december

Jövőorientált szakmák

A közép- és kelet-európai országok szakképzett munkavállalói nagyobb valószínűséggel távoznak „jövőorientált szakmákat” keresve, mint az EU-15 más országainak munkavállalói. A Világbank/LinkedIn-adatkészletből az is kiderül, hogy milyen munkakörök ösztönzik a szakképzett munkavállalókat arra, hogy egy országból egy másikba költözzenek. Az alábbi ábra azokat a munkákat elemzi, amelyek a „jövőorientált szakmák” kategóriájába tartoznak, ez esetben az információs és kommunikációs, szakmai, tudományos és műszaki tevékenységek, valamint a pénzügyi és biztosítási tevékenységek kategóriájába.

Amint azt a diagram kiemeli, a négy fókuszország az EU-15 átlaga alatt van, és különösen alatta marad az Európa legnagyobb gazdaságával rendelkező Németországnak, valamint Írországnak (lásd az esettanulmányt a 28. oldalon), amely konzervatív kormányzás alatt álló katolikus országgént felismerte az LMBT+-elfogadás gazdasági hatását.

Tulajdonképpen az alacsony szintű migrációval rendelkező Lengyelország kivételével ezek az országok mind munkavállalókat veszítenek e fontos növekedési területeken.



10. ábra: A jövőorientált szakmák szerinti nettó nyereség/veszteség a négy fókuszországban az EU 15 + Svájc átlagához, Németországhoz és Írországhoz képest

Az LMBT+-emberek helyzete az agyelszívás egyik mozgatórugójának tekinthető a közép- és kelet-európai országokban.

A közép- és kelet-európai országok LMBT+-migránsai

Az Egyesült Királyságba Lengyelországból érkező LMBT-emigránsok körében végzett kutatások szintén megerősítették, hogy a magasabban képzett lengyelek elhagyják az országot. Az egyesült királyságbeli *Queer Poles* („más” lengyelek) témájú tanulmányhoz megkérdezett egyetemi diplomások 31,4%-a⁷⁰ állította azt, hogy részben az LMBTQ-embereket érintő problémák miatt vándorolt ki. Ez meghaladja a tanulmány 27,4%-os átlagértékét. Hasonlóképpen, a különféle közép- és kelet-európai országokból Skóciába érkező LMBT-migránsokról szóló tanulmány megállapította, hogy „az LMBT-személyként biztonságosabb vagy jobb életre való törekvés gyakran szerepel a migráció okai között.”⁷¹

Közegészség

Az LMBT+-ellenes diszkrimináció okozta kedvezőtlen egészségügyi eredmények a régió gazdaságainak évente akár a GDP 1,6%-ába is kerülhetnek.

Az LMBT+-személyek diszkriminációja kedvezőtlen egészségügyi eredményekkel és negatív gazdasági következményekkel jár.

Ez különösen a HIV/AIDS és a depresszió kapcsán tapasztalható.

HIV

A közép- és kelet-európai régióban a HIV sokkal elterjedtebb a férfiakkal szexuális kapcsolatot létesítő férfiak, mint az általános népesség körében. Badgett szerint ennek a magasabb aránynak a kulturális normákon alapuló megbélyegzés és kirekesztés lehet az oka.⁷² Ez különösen igaz Romániában, ahol a HIV elterjedtsége a férfiakkal szexuális kapcsolatot létesítő férfiak körében 18%.⁷³

Az e jelentésben szereplőkhöz hasonló költségbeadási eszközöket használva (lásd a részletes magyarázatot a Módszertan című alfejezetben, a 82. oldalon) az Open For Business becslése szerint a HIV munkaképtelenség és kieső bérek miatti éves gazdasági költségei a fókuszországokban az alábbiak:

A diszkrimináció miatt az LMBT+-emberek körében terjedő HIV-fertőzés éves becsült költségei a társadalom számára

Ország	Felső becslés	%GDP	Alsó becslés	%GDP
Magyarország	15 747 629 485 HUF (53 240 122 USD)	0,033%	5 249 209 730 HUF (17 746 707 USD)	0,011%
Lengyelország	5 076 724 882 PLN (1 371 561 423 USD)	0,230%	1 692 241 627 PLN (457 187 141 USD)	0,077%
Románia	16 215 380 177 RON (4 029 667 042 USD)	1,611%	5 405 126 724 RON (1 343 222 347 USD)	0,537%
Ukrajna	28 220 036 340 UAH (1 013 248 925 USD)	0,659%	9 406 678 789 UAH (337 749 642 USD)	0,220%

Depresszió

A Situation of LGBT Persons in Poland 2015-2016 (A lengyelországi LMBT+-személyek helyzete 2015–2016-ban) című tanulmány szerint a kirekesztés és az internalizált homofóbia/transzfóbia kulcsfontosságú tényezők abban, hogy gyakoribb a depresszió az LMBT+-személyek körében.⁷⁴ A jelentés megállapítja továbbá, hogy több a depressziós a fiatalabb LMBT+-személyek, az alacsonyabb végzettségűek és az alacsonyabb jövedelműek körében. Az Open For Business összevetette az *EMIS 2017 MSM Survey*⁷⁵ (Az EMIS 2017-es felmérése a férfiakkal szexuális kapcsolatot létesítő férfiakról) című felmérést a *WHO's Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates*⁷⁶ (A WHO a depresszióról és más gyakori mentális rendellenességekről: globális egészségügyi becslések) című, 2015-ös adatokkal dolgozó jelentésével, és lényegesen magasabb arányúnak találta a depressziót a férfiakkal szexuális kapcsolatot létesítő férfiak körében. Az alábbi táblázat alapján az LMBT+-személyek körében a munkaképtelenség és a kieső bérek miatt jelentkező depresszió költsége jelentős lehet.

A diszkrimináció miatt az LMBT+-közösségben terjedő depresszió éves becsült költségei a társadalom számára

Ország	Felső becslés	%GDP	Alsó becslés	%GDP
Magyarország	503 451 803 HUF (1 702 087 USD)	0,0010%	167 817 169 HUF (567 362 USD)	0,0003%
Lengyelország	14 912 713 PLN (4 028 917 USD)	0,0007%	4 970 903 PLN (1 342 972 USD)	0,0002%
Románia	28 396 627 RON (7 056 816 USD)	0,0028%	9 465 542 RON (2 352 272 USD)	0,0009%
Ukrajna	87 259 146 UAH (3 133 066 USD)	0,0020%	29 086 372 UAH (1 044 355 USD)	0,0007%

Nemzeti hírnév

A megkülönböztető jogszabályok és gyakorlatok káros hatással vannak a fókuszországok jó hírnevére a fő beruházó országokban, így csökkenhet a befektetés mértéke.

A nemzetközi szinten az elmúlt években számos meghatározó, nagy visszhangot kiváltó LMBT-ellenes történetet lehetett hallani a régióról:

- A 2019-ben indult lengyel „LMBT-mentes zóna”-mozgalom, amely az LMBT+-személyek elhallgattatására irányult az ország egyharmadát lefedően, több mint 100 városban és régióban.
- A nemekről szóló, 2020 májusában elfogadott magyar jogszabály, amely ellehetetleníti a transzneműek számára az anyakönyvi kivonatuk nemi identitásuknak megfelelő, hivatalos módosítását.
- Ellenséges reakciók egy sokszínűbb, elfogadóbb, LMBT+ karaktereket is szerepeltető, modern közegbe áthelyezett meséket tartalmazó gyerekkönyv 2020-as, magyarországi megjelenése kapcsán.⁷⁷
- A nem házások, köztük az LMBT+-emberek által történő örökbefogadást tiltó, 2020. decemberi magyar törvény.

Noha ezen országok politikai vezetői ezeket belügyi kérdéseknek tekinthetik, diszkriminatív jellegük globális szinten is felkeltette a közvélemény figyelmét. Az efféle diszkriminatív gyakorlatokra érkező, különösen a régióban befektető országokban kiváltott negatív reakciók által okozott károk hiábavalóvá teszik a fókuszországok külföldi befektetések és külföldi munkavállalók bevonására irányuló erőfeszítéseit.

Lengyelország: Elítélés uniós szinten és az európai befektető országokban

A lengyelországi intézkedésekre válaszul a 2019. decemberi európai parlamenti szavazáson a résztvevők elsőprő többsége az LMBT-mentes zónák elítélése mellett szavazott⁷⁸. Az intézkedések kapcsán Ursula von der Leyen, az Európai Bizottság elnöke így nyilatkozott 2020. szeptemberi, az Unió állapotáról szóló beszédében: „[...] az ember személyisége nem ideológia kérdése. Ez az identitásunk. És ettől soha senki nem foszthat meg minket. Hogy mindenki számára egyértelműen fejezzem ki magam: az LMBTIQ-mentes övezetek emberiségmentes övezetek, amelyeknek nincs helye Uniónkban.”⁷⁹

A szóban forgó intézkedések és reakciók visszhangja közvetlen pénzügyi hatásokkal járt. 2021 februárjában olyan hírek érkeztek, hogy törölték a lengyel Kárpátaljai vajdaság (Podkarpackie) tartománynak a régió kulturális és természeti örökségének népszerűsítésére szánt 1,7 millió euró összegű, az EGT és a Norvég Alapból tervezett támogatását, mert a helyszín az egyik úgynevezett „LMBT-mentes övezetben” volt.⁸⁰

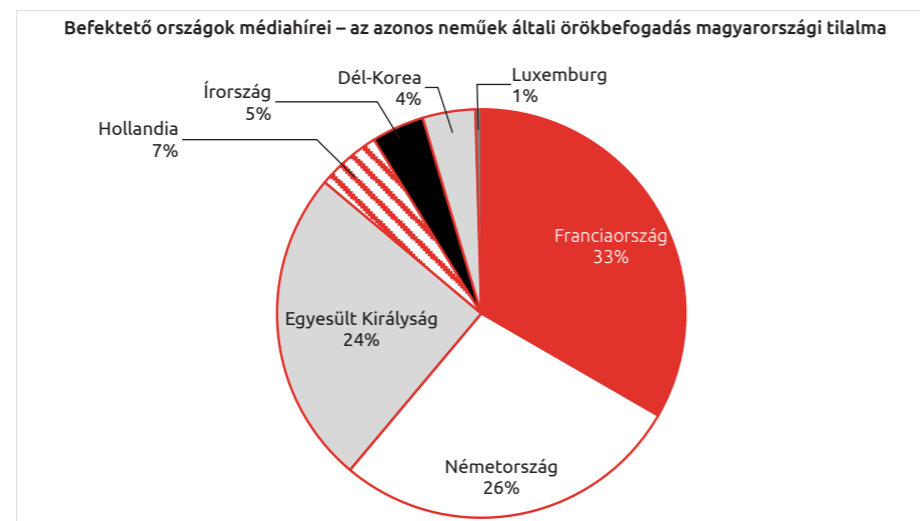
Az LMBT-mentes övezetről szóló határozatot elfogadó hat lengyel önkormányzat egyenként 5000 és 25 000 euró közötti értékű uniós testvérvárosi pályázatait 2020 júliusában elutasították.⁸¹ A lengyel Tuchów és a francia Saint-Jean-de-Braye városok kapcsolata az egyik esettanulmányunk tárgya. Tuchów polgármestere, aki nem támogatta az LMBT-mentes övezetté nyilvánításról szóló döntést, szembesült a következményekkel. „Nem számszerűsíthető az imázsunkat ért veszteség. Többet buktunk 18 000 eurónál” – mondta Magdalena Marszałek, Tuchów polgármestere a lengyel TVN24 televízióknak, hozzátéve, hogy attól tart, hogy a város nemzetközi partnerei „nem fogják komolyan venni Tuchówot.”⁸² És bár a lengyel kormány megtérítette a kieső finanszírozást az önkormányzatoknak,⁸³ hírnevüket már nem lehetett megmenteni.

Ezen túlmenően partnereik a megkülönböztető gyakorlatokra hivatkozva megszüntették a német, francia és holland városokkal kötött lengyel testvérvárosi szerződéseket (ezek az országok Lengyelországban mind jelentős befektetők). E döntések, illetve az ezeket övező médiadiskurzusok és nyilvános viták nem kedveztek annak, hogy a világ Lengyelországban nyitott és elfogadó országot láthasson.

Az LMBT+-emberek általi örökbefogadást megakadályozó magyar törvény, amint azt a kapcsolódó médiamegjelenések elemzése mutatja, rendkívül negatív visszhangra talált a Magyarországon legtöbb befektető országokban.

A nem házas személyek, köztük az LMBT+-emberek általi örökbefogadás magyarországi tilalma hasonló hatást váltott ki a Magyarországon befektető legfontosabb országokban. A jogszabály, amelyre 2020 novemberében született javaslat (véletlen egybeesésként pont azon a héten, amikor közzétették az Európai Unió progresszív és inkluzív LMBTIQ-stratégiáját) és a magyar Országgyűlés a következő hónapban fogadta el, gyakorlatilag megtiltotta az azonos nemű párkapcsolatban élő személyeknek, hogy gyereket fogadjanak örökbe.

Az Open For Business Nexis NewsDesk⁸⁴ médiafigyelő eszköz segítségével végzett kulcsszóelemzése szerint a 2020. november 9. és 2021. január 15. közötti időszakban közel 250 nyomtatott és online cikk jelent meg a témáról, amelyek több mint 719 millió emberhez jutottak el (ismétlődés kiszűrése nélkül) a Magyarországon közvetlen külföldi befektetést végrehajtó hét legfontosabb országban. Az országokénti arányt lásd az alábbi táblázatban.



11. ábra Az azonos neműek általi örökbefogadás tilalmáról szóló cikkek százalékos aránya a Magyarországon befektető hét legfontosabb országban

Az elemzésben szereplő kiadványok között jól ismert, nagy olvasottságú médiumok is szerepelnek, például: Der Spiegel (Németország); The Guardian, The Independent, The BBC és The Sun (Egyesült Királyság); Bloomberg és The New York Daily News (Egyesült Államok), valamint a Yahoo és az MSN News.

A tartalom további vizsgálata azt mutatta, hogy a „negatív” hangvételű cikkek aránya hat az egyhez a „pozitívakhoz” képest. Ráadásul a pozitív tartományba sorolható cikkek nagy része, valamint a „semlegesnek” tekintett cikkek is Vig Dávidot, az Amnesty International Magyarország igazgatóját idézték, aki így nyilatkozott: „Sötét nap ez a magyar LMBTI-közösségnek, az emberi jogoknak...”⁸⁵

Számít a hírnév Simon Anholt országmárka-szakértő szerint „Minden, amit egy ország be kíván vonzani (befektetők, támogatások, turisták, üzleti célú látogatók, hallgatók, fontos rendezvények, kutatók, útikönyvírók és tehetséges vállalkozók), és minden, amit egy ország kivinne (termékek, szolgáltatások, politikák, kultúra és ötletek), kevesebb pénzt hoz, ha az országimázs gyenge vagy negatív, és többet, ha erős és pozitív.”⁸⁶ Ha a világ negatívan ítél meg egy országot, az nem segíti annak növekedését és virágzását.

Nemzeti termelékenység

Az LMBT+-munkavállalók körében jellemző bérszakadék csökkenti a nemzeti termelékenységet, és évente akár egymilliárd USD költséget is jelenthet az országoknak.

Az LMBT+-bérszakadék egyre nyilvánvalóbb. Badgett szerint számos tényező járul hozzá az LMBT+-munkavállalók körében jelentkező alacsonyabb bérekhez és termelékenység-csökkenéshez: „...az LMBT-személyek megbélyegzésből fakadó foglalkoztatási kirekesztése alacsonyabb béreket és korlátozott hozzáférést jelent az olyan foglalkoztatottsághoz, ahol teljes mértékig kihasználható az LMBT-személyek meglévő termelési kapacitása, illetve fokozott LMBT-munkanélküliséget, valamint az LMBT-személyek termelékenységét csökkentő munkahelyi körülményeket.”⁸⁷

A legújabb nyugat-európai tanulmányok alapján az LMBT+-alkalmazottak kevesebbet keresnek a nem LMBT+-személyeknél. Egy LinkedIn/YouGov-tanulmány szerint ez 16%-os különbséget jelent az Egyesült Királyságban,⁸⁸ egy német tanulmány⁸⁹ pedig arra a megállapításra jutott, hogy a meleg férfiak és nők átlagosan 12%-kal kevesebbet vittek haza, mint a heteroszexuális férfiak. Ha a becslésünk alsó határa 10%, a felső pedig 15%, akkor az LMBT+-személyek kieső bérének költsége ezekben az országokban az alábbi táblázat szerint alakul. Az adatok szerint a fókuszországok indokolatlanul veszítik el a lakosság jelentős részének termelékenységét.

Az LMBT+-személyek bérszakadékának becsült éves költsége

Ország	Felső becslés (15%-os bérszakadék)	%GDP	Alsó becslés (10%-os bérszakadék)	%GDP
Magyarország	94 910 783 873 HUF (320 877 610 USD)	0,196%	63 273 855 718 HUF (213 918 406 USD)	0,131%
Lengyelország	4 377 799 091 PLN (1 182 735 029 USD)	0,199%	2 918 532 726 PLN (788 490 019 USD)	0,132%
Románia	1 416 381 982 RON (351 983 594 USD)	0,141%	944 254 653 RON (234 655 729 USD)	0,094%
Ukrajna	8 965 100 689 UAH (321 894 647 USD)	0,209%	5 976 733 783 UAH (214 596 431 USD)	0,140%

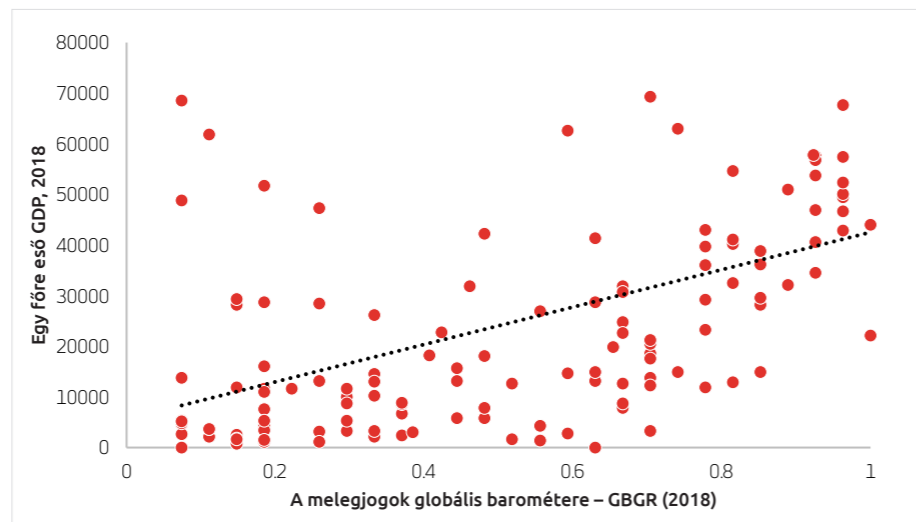
Nemzeti gazdasági növekedés

Az inkluzív LGBT+-politikákkal rendelkező országok kényelmes életszínvonalat biztosítanak az állampolgároknak.

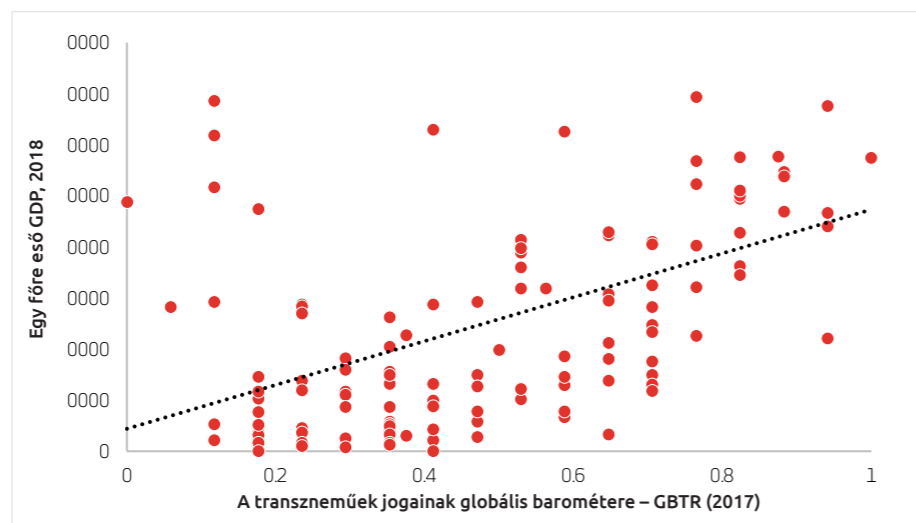
Az egy főre eső GDP adatainak elemzése szoros korrelációt mutat a GBGR- (48%) és a GBTR-adatokkal (46%). Ezekon a diagramokon több kiugró értéket láthatunk. Ilyen például az Egyesült Arab Emírségek, a diagramok bal felső sarkán, ahol az LGBT-jogok a legalacsonyabbak, de az egy főre eső GDP magas. Ezzel szemben Uruguay a jobb alsó sarokban van; itt szilárdak az LGBT+-jogok, de alacsonyabb a jövedelem.

Ez arra utal, hogy az LGBT+-elfogadást támogató országokban élő emberek életszínvonala általában magasabb. **Az adatok regressziós elemzése szerint a GBGR-értékek 10%-os növekedése tulajdonképpen az egy főre eső GDP 3693 USD-ral való növekedésével jár.*** Itt is nagy lehetőségek kínálkoznak arra, hogy az emberi jogi politikák támogassák a virágzó gazdaságokat.

*egyéb változókat figyelmen kívül hagyva



12. ábra Összehasonlítás: a meleg jogok globális barométere – GBGR (2018) és az egy főre eső GDP



13. ábra Összehasonlítás: a transzneműek jogainak globális barométere – GBTR (2017) és az egy főre eső GDP

Üzleti teljesítmény

Üzleti teljesítmény

Az LMBT+-inkluzív vállalatok tehetségek bevonására és megtartására, innovációra, valamint az ügyfélhűség és az erős márka kiépítésére való megnövekedett képessége fokozza a pénzügyi teljesítményt. Az adatok szerint ez igaz globális szinten és a közép- és kelet-európai régióban működő vállalatok esetében is. Az üzleti teljesítmény és az LMBT+-elfogadás közötti kapcsolat nem korlátozódik csak bizonyos ágazatokra: az üzleti világ egészére kiterjed. A tényadatok által lefedett, legjobban teljesítő vállalatok az ágazatok teljes spektrumát képviselik, ideértve az ügyvédi irodákat, a banki tevékenységeket, a gyártást, a technológiát és a szállítást.

„Érett szervezetek esetében a sokszínűség-menedzsment nemcsak a munkavállalók elfogadásának és szerepvállalásának szintjét növeli, hanem áthatja a vállalat tevékenységeinek minden területét, befolyásolja termékeit és szolgáltatásait, valamint növeli innovációját. Hozzájárul a vállalat imázsának és hírnevének javításához is, ami egyúttal az üzleti partnerekkel való együttműködést, valamint az ügyfelek végső vásárlási döntéseit is előmozdítja.”⁹⁰

Marzena Strzelczak, Felelős Vállalkozási Fórum, Lengyelország

Az elfogadás élményében nem csak nagyvállalatok foglalnak helyet. Az ebben a fejezetben szereplő esettanulmányokban olyan kisebb vállalatokkal is találkozhatunk, amelyek pénzügyi előnyhöz jutottak a sokszínű csapatok létrehozására tett erőfeszítéseiknek köszönhetően.

A közép- és kelet-európai régióra jellemző vállalati szempontok megértése

Az Open For Business alapos felmérést végzett a régió közel 200 vállalatát képviselő humánerőforrás-szakemberek körében a munkahelyeiken megvalósuló LMBT+-elfogadás jelenlegi helyzetének megismerése érdekében. A felmérés részletei a 65. oldalon találhatóak. Jellemző megállapítások például az alábbiak:

- A vállalatok 57%-a számol be arról, hogy elkötelezett vagy rendkívül elkötelezett a sokszínű és inkluzív munkaerő iránt.
- A vállalatok tisztában vannak a sokszínű és inkluzív munkaerő fő előnyeivel. A vállalatok több mint fele szerint „rendkívül” vagy „nagyon” fontos a tehetségek odavonzása és megtartása, márkaimázsuk erősítése, a sokszínű munkavállalói csapat számára több motiváció biztosítása és a vállalat innovatívabbá tétele.

A tehetségek bevonása és megtartása

A vállalat minden működési területét átható sokszínűségi és elfogadási politikák fokozzák az üzleti teljesítményt.

A tehetséges fiatalok alkalmazása a növekvő vállalatok éltető ereje. A közép- és kelet-európai munkaadóknak két kihívással kell szembenézniük a fiatalabb tehetségek odavonzását illetően: nemcsak a helyi munkaadókkal kell versenyezniük, hanem azok számára is vonzóaknak kell lenniük, akik Nyugat-Európában vagy más, magasabb fizetést és sokszínűbb környezetet kínáló helyekben gondolkodnak.⁹¹ A sokszínű és hívogató munkakörnyezet biztosíthatja a munkaadók versenyképességét a fiatal tehetségek felvétele során.

A Felelős Vállalkozási Fórum Fiatalok a munkaerőpiacon című jelentése szerint a multigenerációs csapatok irányítása elengedhetetlen szempont⁹². Ezt alaposabban a Deloitte Poland jelentése fejti ki, amely a munkavállalói különbségek elfogadása mellett érvel:

„Az alkalmazottak között a jellemvonások, nézetek vagy értékrend tekintetében fennálló különbségek tudatában a vállalatok független személyiségekből olyan csapatot kovácsolhatnak, amelyben a lehető legjobban kiaknázhatják a tagok egyedi képességeit, másrészt segíthetik őket abban, hogy tevékenységeiket a szervezet küldetéséhez igazítsák, és megtalálják a megfelelő irányt karrierjük fejlődését illetően.”⁹³

A román vállalkozások felismerik, hogy a sokszínűségi és elfogadási gyakorlatok bevezetése értékes az alkalmazottak toborzása, kiválasztása és ösztönzése szempontjából is. Egy, a sokszínűségért és elfogadásért felelős 77 vállalkozó, menedzser és HR-szakértő körében végzett felmérés szerint 69%-uk alkalmaz olyan felvételi folyamatokat, amelyekben tükröződnek az inklúziós politikák.⁹⁴

Ehhez hasonlóan az Open For Business közép- és kelet-európai humánerőforrás-szakemberekhez kapcsolódó regionális felmérése (lásd a részleteket a 64. oldalon) azt is megállapítja, hogy a válaszadók 57%-a szerint a sokszínű és inkluzív munkaerő megléte rendkívül fontos vagy nagyon fontos a tehetségek odavonzásának és megtartásának elősegítéséhez.

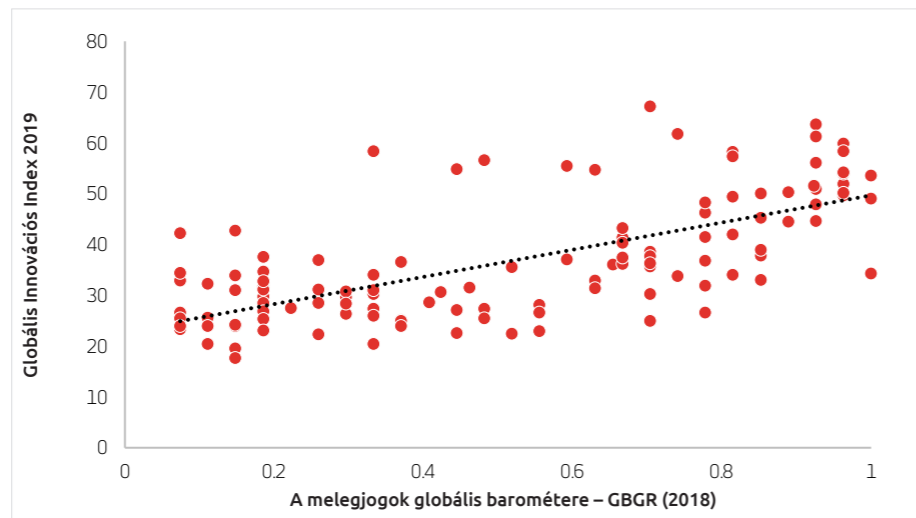
Innováció

Az innovációra való összpontosítás javítja az országok és vállalataik teljesítményét. Ez az alfejezet a négy fókuszország makroszintű innovációjával foglalkozik tágabb globális kontextusban. A 70. oldalon olyan, a négy fókuszországhoz köthető esettanulmányokat ismertetünk, amelyekben igazolódik, hogy az innováció és az LMBT+-elfogadás együtt jár a jobb üzleti teljesítménnyel.

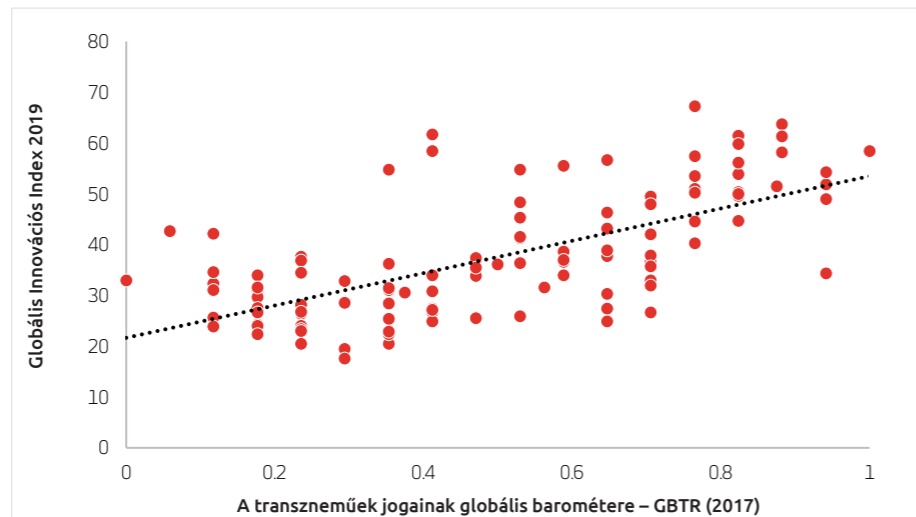
Az innováció szoros összefüggésben áll az LMBT+-jogokkal, és az LMBT+-sokszínűséget támogató vállalatok megelőzik vetélytársaikat az innováció terén.

Az elemzés szerint igen szoros az összefüggés a Szellemi Tulajdon Világszervezetének (WIPO) Globális Innovációs Indexe (GII), valamint a GBGR-adatok (67%) és a GBTR-adatok (67%) között.

A közép- és kelet-európai országok jelentős összegeket fektetnek innováció-központú kezdeményezésekbe, ilyen például a ZalaZone⁹⁵ Magyarországon, a StartUp Hub⁹⁶ Lengyelországban, a nagy teljesítményű lézerek magfizikai alkalmazásával kapcsolatos ELI-NP projekt⁹⁷ Romániában és a UNIT City⁹⁸ Ukrajnában. Elemzésünk szerint az LMBT+-elfogadás elősegítheti e kezdeményezések kibontakozását, és vonzza a sikerhez szükséges globális tehetségeket.



14. ábra Összehasonlítás: a meleg emberek jogi védelme (x tengely) és az innovációs rangsor (y tengely)

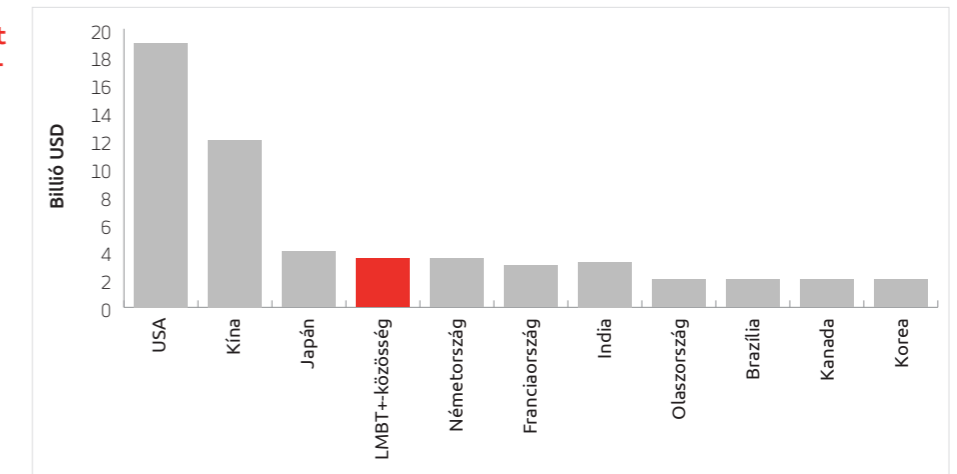


15. ábra Összehasonlítás: a transzneműek jogi védelme (x tengely) és az innovációs rangsor (y tengely)

LMBT+-kiadások

Globális szinten az LMBT+-személyek vásárlóereje megegyezik Németország GDP-jével. Helyi szinten pedig a becslések szerint a nemzeti GDP körülbelül 5%-át teszi ki. A közép- és kelet-európai országoknak inkább a javára szolgál, ha nyitottabbá és befogadóbbá válnak a külföldről érkező LMBT+-turisták és szakképzett munkavállalók, valamint saját LMBT+-lakosaik iránt.

Az LMBT+-inkluzív országok jobban kihasználhatják az LMBT+-fogyasztók egyre növekvő, jelentős globális vásárlóerejének előnyeit. Az Open For Business *Strengthening the Economic Case* (A gazdasági érvek megerősítése) című, 2018-as jelentése számos jelentésre hivatkozik a vásárlóerővel illetően. Amint az alábbi diagram egyértelműen mutatja, a globális LMBT+-populáció tulajdonképpen 3,9 billió USD értékű gazdaságot képvisel, ami nagyobb, mint Németország gazdasága.



16. ábra Az LMBT+-személyek vásárlóereje a kiválasztott országok GDP-jéhez viszonyítva

Ahogy az a 16-os ábrán látható, a Credit Suisse – az LGBT Capital különféle országok LMBT+-vásárlóerejére vonatkozó becslésének (a globális LMBT+-populáció vásárlóerejét 3,7 billió USD-ra becsülik) és a Világbank adatainak alapján – hangsúlyozta a globális LMBT+-populáció vásárlóerejét: a globális LMBT+-populáció vásárlóereje nagyobb, mint Németország, Nagy-Britannia, India vagy Brazília GDP-je.⁹⁹

A régió szintjén a becslések szerint 2019-ben mind a négy fókuszország LMBT+-kiadásai a GDP-jük közel 5%-ának feleltek meg¹⁰⁰:

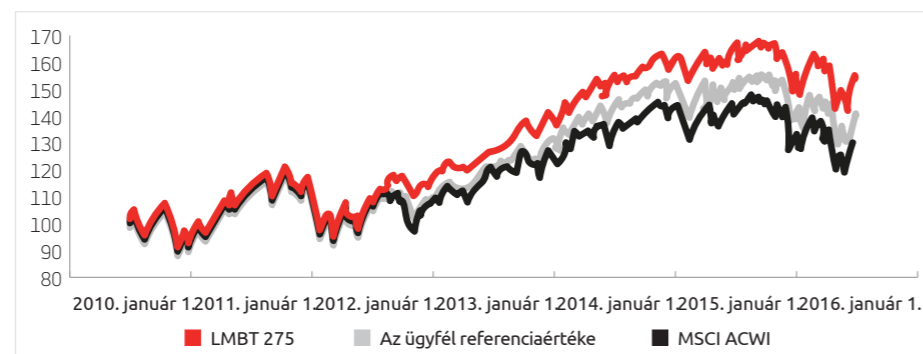
Magyarország	Lengyelország
2,7 billió HUF (9 milliárd USD)	107,3 milliárd PLN (29 milliárd USD)
Románia	Ukrajna
52,3 milliárd RON (13 milliárd USD)	223,2 milliárd UAH (8 milliárd USD)

Ahelyett, hogy kockáztatnák a szóban forgó fogyasztóknak a diszkrimináció kiváltotta migráció miatti elvesztését, a kormányok és a vállalkozások törekedhetnek a nagyobb sokszínűség és elfogadás támogatására.

Pénzügyi teljesítmény

Az LMBT+-személyeket elfogadó vállalatok globális szinten és a közép- és kelet-európai régiókn belül jobban teljesítenek versenytársaiknál.

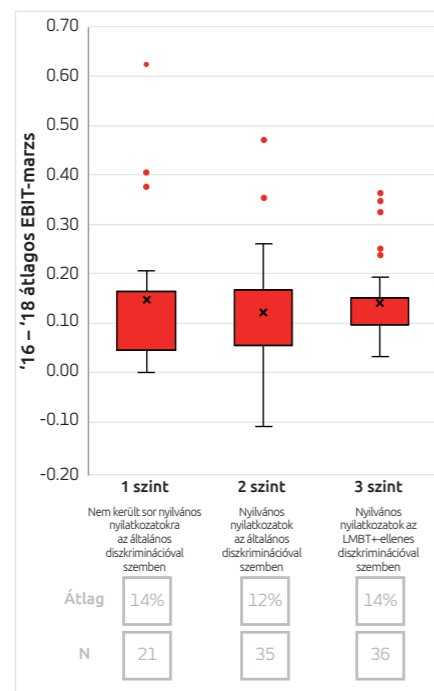
Globális szinten az LMBT+-inkluzív vállalatok teljesítménye felülmúlja a nem inkluzívakét. A Credit Suisse saját „LGBT 350” indexét az MSCI All Country World Index (minden országra kiterjedő globális index) adataival összevető elemzése szerint azok a vállalatok, ahol nyíltan leszbikus, meleg, biszexuális vagy transznemű felső vezetők dolgoznak és/vagy a fontos felmérésekben LMBT+-inkluzív munkaadóként jelölt vállalatok 2010 óta 9,1%-os megtérülést tapasztalhattak, szemben azokkal, amelyek nem rendelkeznek e tulajdonságokkal. Ez évi 378 bázispontos túlteljesítést mutat az olyan hasonló vállalatokkal szemben, ahol nincsenek LMBT+-inkluzív kezdeményezések.¹⁰¹ A Credit Suisse korábbi „LGBT 275” indexének adatait ezt grafikusán szemléltetik az alábbi diagramban.¹⁰² Az üzenet ennyi: az inkluzivitás szó szerint kifizetődő.



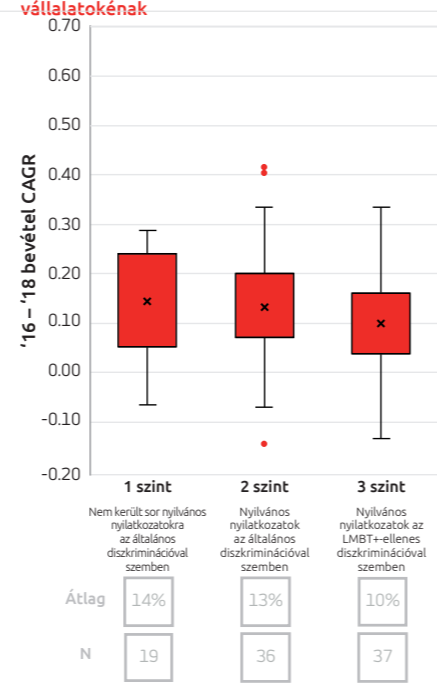
17. ábra Összehasonlítás: az „LGBT 275” kosarának részvényárfolyam-teljesítménye és az MSCI All Country World Indexe és ügyfél-referenciaérték

Az Open For Business *New Global Champions Report* (Új globális bajnokok) című jelentése a feltörekvő piacok leggyorsabban növekvő vállalatainak elemzését is tartalmazza, amely az alábbi diagram szerint azt mutatja, hogy az LMBT+-elfogadást nyíltan támogató vállalatok láthatóan nem szembesülnek nyilvánvaló negatív hatásokkal a bevételek növekedését vagy az LMBT+-közösségeket illetően.¹⁰³

A mintacsoporthoz tartozó LMBT+-inkluzív vállalatok EBIT-marzsa megfelel más vállalatokénak



A mintacsoporthoz tartozó LMBT+-inkluzív vállalatok bevételnövekedése megfelel más vállalatokénak



18. ábra Többváltozós regresszió szerint az 1-es szintű vállalatokat (amelyek nyilvános nyilatkozatot tesznek az LMBT+-ellenes diszkriminációval szemben) nem éri egyértelműen negatív hatások a bevételek növekedését és az EBIT-marzstól

Az Open For Business helyi szinten előzetes vizsgálatot végzett a Varsói Értéktőzsdén jegyzett vállalatok meglévő indexeire vonatkozóan. Ezek többsége nem multinacionális vállalat, és mindig is elkötelezettek voltak az LMBT+-elfogadás iránt.

Az elemzés összehasonlította a WIG-ESG index (a tőzsdén forgó 60 legnagyobb és leglikvidebb értékpapír, amelyekhez ESG-pontszámot rendelnek az amszterdami székhelyű Sustainabilitycs ESG-elemző cég információinak felhasználásával) 10 legjobb vállalata LMBT+-inkluzív politikáinak külső promócióját az általános WIG-20 index 10 legjobb olyan vállalatának politikáival, amelyeket semmilyen társadalmi mutató szerint sem rangsorolnak.

Nem meglepő, hogy a WIG-ESG indexen szereplő vállalatok sokkal befogadóbbak az LMBT+-munkavállalókkal szemben, mint a WIG-20 index vállalatai.

- A WIG-ESG szerint rangsorolt összes vállalat tett legalább egy nyilvánosan elérhető általános nyilatkozatot a diszkriminációmentességről. Hárman tettek a szexuális irányultsággal kapcsolatos diszkriminációmentességi nyilatkozatot, négynek esélyegyenlőségi nyilatkozata volt a szexuális irányultsággal kapcsolatban, egy pedig még tovább lépett, és rendelkezik egy, az LMBT+-kérdésekre összpontosító belső sokszínűségi csapattal.

A WIG-20 tagjai, legalábbis nyilvánosan elérhető nyilatkozataik alapján, kevésbé fogadják szívesen az LMBT+-munkavállalókat:

- Kettő egyáltalán nem adott tájékoztatást inklúziós politikájáról, öten általános nyilatkozatot tettek a diszkriminációmentességről és/vagy aláírták a Lengyel Sokszínűségi Chartát, ketten diszkriminációmentességi nyilatkozatot tettek a szexuális irányultsággal kapcsolatban, egy pedig rendelkezett ugyan nyilvánosan elérhető sokszínűségi politikával, de az nem tért ki az LMBT+-kérdésekre.

Mivel az adatkészlet viszonylag kicsi és a WIG-ESG index alig több mint egyéves, teljesítményét, akárcsak az egész tőzsdéét, a világválság is befolyásolta. A globális elemzések szerint azonban a hasonló indexek hosszú távon jobban teljesítenek, mint a piac. Végeredményben, amikor a vállalatok magasabb szintű társadalmi normákat tűznek ki maguk elé, automatikusan hívogatóbb és inkluzívabb környezetet teremtenek az LMBT+-alkalmazottak számára, és ezt minden más vállalat is megteheti.

Esettanulmányok

A régió multinacionális és helyi nagyvállalatai és kisebb vállalkozásai felismerik, hogy az elfogadásra és a sokszínűségekre való összpontosítás nagyobb innovációhoz és növekedéshez vezet. A következő négy esettanulmány azt ismerteti, hogy ezek a vállalatok miként gyakorolják a szóban forgó politikákat, és hogyan boldogulnak.

Magyarország: Prezi	57
Lengyelország: Monterail	58
Románia: Accenture	59
Ukrajna: LUSH	60

Sokszínűség Magyarországon: személyes ügy és követendő példa



Árvai Péter, a Prezi vezérigazgatója és a Nyitottak vagyunk elnöke

Árvai Péter svédországi magyar bevándorlók gyermekeként annak tudatában nőtt fel az elfogadó svéd társadalomban, hogy meleg, de a média nem úgy jelenítette meg a meleget, mint akik sokféle munkakört és társadalmi szerepet tölthetnek be. „Az egyik fodrász volt, a másik egy tévéműsor házigazdája, a harmadik pedig egy AIDS-ben meghalt celeb.”¹⁰⁴ Nehéz volt elképzelnie, hogy lehet valaki egyszerre meleg és üzletember is. Dacára annak, hogy a saját megfogalmazása szerint nem volt „lehetőségmodellje”, végül ő lett Magyarország és valószínűleg Közép-Európa első olyan vezérigazgatója, aki nyíltan felvállalta LMBT+ mivoltát. A sikerhez vezető rögzös útról szerzett közvetlen tapasztalatai birtokában Árvai megpróbálja a lehető legnagyobb mértékben növelni a vállalati sokszínűséget a régióban.

A Prezi, amelyet Árvai 2008-ban két heteroszexuális magyar üzlettárssal alapított, most 300 embert foglalkoztat négy országban, és prezentációkészítő szoftverével az online prezentációk legnagyobb globális könyvtárát hozta létre. Árvai még a vállalat működésének első időszakában rájött arra, hogy kollégáinak tudniuk kell, hogy az élettársa férfi, és azóta is arra törekszik, hogy megkönnyítse és kényelmesebbé tegye az általa alkalmazott minden LMBT+- és más személy életét, legyenek azok nők, romák vagy egyéb etnikai háttérrel rendelkezők.

A Prezi budapesti irodája azzal büszkélkedhet, hogy története során 36 országból dolgoztak ott munkavállalók, ami nem lenne meglepő például Londonban vagy New Yorkban, de Magyarországon szokatlan, és azt mutatja, hogy a nyitott és inkluzív vállalatok elősegíthetik a magasan képzett külföldi munkavállalók bevonását az országba. Ahogy Árvai fogalmaz: „minél sokszínűbb csapataink vannak, annál kreatívabbak lehetünk, és így annál jobb dolgokat csinálunk... a kutatások szerint a sokszínű csapatok eredményei jobbak, és ez a legalsóbb szinteken is igaz.”¹⁰⁵ Ugyanakkor, felismerve, hogy a tehetségek nyugat-európai országokba távozása számos magyar és egyéb régióbeli vállalat számára problémát jelent, inkluzív politikájától a legjobb helyi tehetségek odavonását és megtartását is reméli.

Miután arra a meggyőződésre jutott, hogy nem ő az egyetlen olyan üzleti vezető, aki így gondolkodik a sokszínűségről és az elfogadásról, Árvai a Google budapesti irodájával és az Espell magyar fordítóirodával összefogva 2013-ban megalapította a Nyitottak vagyunk kezdeményezést. A sokszínűséggel és elfogadással kapcsolatos elveiket tükröző weboldal és sajtóközlemény nyomán egy év alatt 450 vállalat csatlakozott hozzájuk. A Nyitottak vagyunk mára több mint 1100 tagszervezettel rendelkezik, amelyek együttesen több mint 100 000 embert foglalkoztatnak. Mivel a magyar vállalatok viszonylag konzervatív környezetben működnek, Árvai szerint: „Hihetetlenül fontos a vállalkozások számára, hogy nyitott és biztonságos környezetet teremtsenek minden alkalmazottnak.”¹⁰⁶

Gazdasági szempontból Árvai úgy látja, hogy Magyarországon nincs sok „hazai” nagyvállalat, ezért a külföldi vállalatok aránylag nagy befolyással vannak az üzleti gyakorlatokra és a helyi alkalmazottak körülményeire. Mégsem csak gazdasági, hanem erkölcsi üzenettel is szolgál más vállalatoknak. Árvai tisztában van azzal, hogy a legtöbb magyar embernek van LMBT+-családtagja, -barátja vagy -ismerőse, aki fél felfedni az identitását, mert nem érzi magát biztonságban. Fontos fordulópontot jelent, ha segíteni tudunk ezeknek az embereknek abban, hogy jól érezzék magukat a munkahelyen, felzárkózva így az LMBT+-jogok tekintetében a nyugati normákhoz.

The image shows a Forbes article titled "#cegekent Nyitottak vagyunk" (As CEOs, we are Open to All). The article features a list of companies that have signed the "Open to All" pledge, including Prezi, Monterail, Accenture, and LUSH. The list is presented in a grid format with company logos and names. The article also includes a quote from Péter Árvai, CEO of Prezi, and a call to action for other companies to join the pledge.

A Nyitottak vagyunk 2019-es „Cégvezetők a Pride-on” kampánya, amely a munkahelyi LMBT+-elfogadásért szállt síkra

Szövetségi támogatás Lengyelországban



Bartosz Rega, társalapító, Monterail

Bartosz Rega, a több mint 100 alkalmazottal és több mint 4 millió eurós árbevétellel rendelkező wrocławi webfejlesztő cég, a Monterail társalapítója amiatt aggódik, hogy ha Lengyelországban megmarad az LGBT+-személyekkel kapcsolatos politikai közhangulat, „Ugyan ki akar majd ebben az országban élni? Sokakat veszítünk el emiatt... Vállalati imázsunk arra épül, amit csinálunk, és szeretnénk, ha progresszívnek és elfogadónak látnának bennünket.”¹⁰⁷

Rega olyan vállalkozóként, aki pontosan azt a fajta innovatív vállalatot építi, amelyre Lengyelországnak szüksége van az ország gazdasági céljainak megvalósításához, úgy véli, hogy a Monterail többségében Lengyelországon kívüli ügyfelei szívesebben működnek együtt olyan vállalatokkal, amelyek osztoznak értékrendjükben és sokszínűség iránti elkötelezettségükben.

A Monterail 2010-es megalapítása óta nem alkotott hivatalos társadalmi felelősségvállalási stratégiát, mint a nagyobb multinacionális vállalatok, de erős etikai elkötelezettséggel rendelkezik a társadalmi kérdések és az elfogadás

támogatása iránt. A nemek, a szexuális irányultság és a vallási meggyőződés vonatkozásában minden álláshirdetése tartalmaz diszkriminációmentességi záradékot. „Mindig is nyitott és inkluzív vállalat szerettünk volna lenni – mondja Rega. – Bár ezt senki sem nevezte elfogadásnak, és a sokszínűség és elfogadás kifejezés nem volt annyira elterjedt, mint manapság.”¹⁰⁸ Az egyik első akciója egy olyan program elindítása volt 2015-ben, amely középiskolás lányokat ismertetett meg műszaki munkakörökkel.

Bár politikai kérdésekkel a vállalaton belül soha nem foglalkozik, Bartosz szerint az „LMBT-ideológiától mentes övezetek” mozgalom támadásai a lengyelországi LMBT+-személyek ellen, illetve a 2020-as választások előtt a politikai vezetők által alkalmazott homofób és transzfób gyűlöletbeszéd túlmélt egy határon. A vállalat ezért lépett a tettek mezejére. A varsói Kampania Przeciw Homofobii (KPH) nevű LMBT+-szervezettel folytatott megbeszélések után Rega úgy döntött, hogy a közösségi médián keresztül, az LMBT-közösség szövetségeseiként nyilvánít véleményt a kérdésről. (Lásd alább a Facebook-posztot)

Amint azt Marta Dziergwa, a Monterail humán erőforrás-vezetője elmondta, az akció gyorsan felkeltette az álláskereső figyelmét, akik üdvözölték a vállalat álláspontját, valamint azt, hogy a Monterail biztonságos helyet kínál az LMBT+-munkavállalók számára. A Monterailt mindez arra is ösztönözte, hogy további belső képzéseket tartson a témában, illetve hogy úgy frissítse a weboldalát, hogy láthatóbbá váljon a sokszínűség iránti elkötelezettsége.

„Lehet, hogy csak egy viszonylag kicsi magánvállalkozás vagyunk, de épp ezért tudunk merészebben és agilisabban fellépni a sokszínűség és egyéb olyan ügyek mellett, amelyeket a Monterailnek és más lengyel vállalatoknak sikerre kell vinniük.”¹⁰⁹

Diversity and inclusion in practice

HOW WE DO IT AT MONTERAIL?

We are a company where words like diversity and inclusion are not just buzzwords. We want everyone in our company to be treated with the same respect, kindness, and patience; no matter who they are, where they come from, or what they believe in. This statement aims to support a community of inclusion at Monterail. Where our co-workers feel included and accepted. To feel free to share their opinions with others, inspire, and give feedback, no matter their:

- Background
- Family status
- Gender
- Marital status
- Sexual orientation
- Native language
- Age
- Race/ethnicity
- National origin
- Socioeconomic status
- Religion
- Beliefs
- Role or seniority



Az LMBT+-sokszínűség iránti globális elkötelezettség Romániában

Accenture Románia

Sok szervezet ismeri el világszerte az LMBT+-elfogadás úttörőjeként¹¹⁰ az Accenture-t, amely helyi szinten teljeskörűen felvállalja a sokszínűség és elfogadás támogatását Romániában. Az Accenture Románia munkatársai, Gina Sotir elfogadási és sokszínűségi vezető, valamint Ella Davis Pride-vezető úgy látják, hogy elkötelezett csapatok és célzott programok szükségesek a sikerhez és ahhoz, hogy minden alkalmazott úgy érezze, hogy része a vállalatnak.¹¹¹

Felülről kezdve, mindenkire odafigyelve

A képzési és oktatási programok az Accenture elfogadási munkájának sarokköve. Az új Pride-mentori program célja az, hogy érzékenyítse a vezetőket a munkahelyi LMBT+-problémák iránt. Nagyon fontos, hogy minden alkalmazottra odafigyeljünk, különösen tekintettel az ezredforduló környékén született, egyre növekvő számú munkavállalókra, akik már nyitottabb munkahelyet igényelnek – mondja Sotir¹¹². Az Accenture úgy tudta kidolgozni romániai helyi programját, hogy ezeket az elemeket a globális stratégia keretében ötvözte.

Partnerség az LMBT+-szervezetekkel

Az Accenture képzéseinek fejlesztését az ACCEPT szövetséggel, Románia legnagyobb LMBT+-szervezetével és a Bukarest Pride szervezőjével kötött partnerség is támogatta. Amikor elhívtak egy transznemű aktivistát a szervezettől, hogy egy megbeszélésen beszámoljon a tapasztalatairól, az Davis szerint „felért 10 képzéssel”.¹¹³ Hogy lépést tartson az új programokkal és szakpolitikákkal, az Accenture nyomon követi a Román Sokszínűségi Charta és az újonnan létrehozott Román Kereskedelmi Sokszínűségi Kamara munkáját is.

Egyenlő juttatások az LMBT+-munkavállalók számára

Az Accenture Románia tisztában van azzal, hogy az LMBT+-munkavállalók munkahelyi kitérődését azzal tudja a legjobban támogatni, ha egyenlő juttatásokat biztosít számukra. Jelenleg orvosi és fogászati ellátásokat, valamint óvodai költségtérítést kínál az együtt élő gyermekes pároknak, továbbá fizetett szabadságot biztosít a családi életciklushoz kapcsolódó eseményekhez azonos és különmű párok számára egyaránt. Megjegyzendő, hogy Romániában nincs olyan törvény, amely jogilag elismerné az azonos neműek élettársi kapcsolatát.

Az azonos neműek közötti élettársi kapcsolatok nyilvános érdekképviselője

Az Accenture nem hátrált meg attól, hogy nyilvánosságra hozza álláspontját az értékrendjével összhangban álló politikákat és elveket illetően. Az ACCEPT szövetség meghívására az Accenture 2019-ben aláírt egy, az azonos neműek közötti élettársi kapcsolat legalizálását szorgalmazó nemzeti petíciót. Amint azt az írott esettanulmányban (28. o.) is megállapítottuk, ez a fajta érdekképviselő csak akkor lehetséges, ha a vállalatok ténylegesen felkarolják a sokszínűség és inklúziós politikákat és gyakorlatokat. Sotir örömdetesnek tartja, hogy az Accenture támogatja az inklúziós és sokszínűségi intézkedéseket az országban.

Az Accenture az LMBT+-alkalmazottait és szövetségeseit magában foglaló, hivatalosan 2017-ben létrehozott nagy Pride-hálózattal, a sokszínűségi és elfogadással kapcsolatos, felülről lefelé és alulról felfelé építkező megközelítéssel, valamint az LMBT+-politikák és -programok aktív támogatásával modellként szolgál más román vállalatok számára. Sotir szerint az Accenture – annak ellenére, hogy progresszív vállalkozásként működik egy konzervatív értékeket képviselő országban – sem belülről, sem pedig kívülről nem tapasztalt negatív reakciókat a politikája kapcsán. Az Accenture *The Hidden Value of Culture Makers*¹¹⁴ (A kultúrateremtők rejtett értéke) című jelentése szerint tulajdonképpen „ha a vezetők lehetővé teszik az embereiknek, hogy önmaguk legyenek, az pénzügyi előnyökkel jár a vállalat számára.”



Az Accenture Románia Pride-csapatja a 2019-es Bukarest Pride-on

Egy minden alkalmazottat és vásárlót szívesen fogadó ukrajnai kiskereskedelmi vállalkozás



Olena Szurhaj, igazgatóhelyettes, LUSH Ukrajna

Olena Szurhaj szerint nem volt nehéz a LUSH kozmetikai kiskereskedelmi vállalkozás sokszínűségi és elfogadó felvételi politikáját érvényesíteni Ukrajnában, amikor 2007-ben megalapították az első üzletet az országban. „A LUSH globális politikáját követjük – senkit sem utasítunk el. Ha felveszünk valakit, nem kérdezzük rá a szexuális irányultságára. Szívesen fogadunk mindenkit, tekintet nélkül szexuális irányultságára, faji hovatartozására, vallására stb. Minket a szakmai hozzáértés érdekel. Ez az, ami számít. A sokszínűség segít abban, hogy eredményesebbek legyünk. Tudom, hogy az LMBT+-személyek szívesen dolgoznak nálunk Ukrajnában.”¹¹⁵

Az eredmények Szurhajot igazolják. 2007-ben a LUSH-nak még csak egy üzlete volt, most már rendelkezik 14-gyel, emellett egy online üzlettel, 120 alkalmazottal – és további növekedést is tervez. Mindemellett pedig az LMBT+-elfogadás tekintetében az ukrán vállalati egyenlőségi index éves bajnoka¹¹⁶, ami Szurhaj szerint megkülönbözteti más kiskereskedőktől.

A LUSH nyitottsága nem gyakorolt kedvezőtlen hatást az ügyfelekre. „Ügyfeink általában vagy semlegesek, vagy pozitívan reagálnak az elfogadással kapcsolatos álláspontunkra. Az ukránok ma toleránsabbak, mint 10 évvel ezelőtt voltak.”¹¹⁷

A LUSH sikerének egyik kulcsa az alkalmazottak sokszínűsége. „Munkatársaink között vannak fogyatékossgal élők, a Krímből és a Donyec-medencéből származó, lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyek, LMBT-személyek, valamint különböző vallású emberek. Ha a munkaerő-felvétel során nem érvényesítünk egyenlőségi politikát, akkor olyan, igazán tehetséges embereket veszítünk el, akik több bevételt hozhatnak a vállalkozásnak.”¹¹⁸

Szurhaj azt szeretné, hogy minden vásárlónak biztonságosabb vásárlási élményben legyen része, többek között a fogyatékossgal élő vásárlók érdekében javuljon az akadálymentesség a bevásárlóközpontokban, emellett pedig reméli, hogy egyre több ukrán vállalat alkalmaz majd sokszínűségi és inklúziós politikákat az LMBT+-személyekre nézve. Ahogy ő fogalmaz: „tehetséges és hűséges alkalmazottakról maradhatnak le.”¹¹⁹

A humánerőforrás-szakemberekkel készített regionális felmérés

A humánerőforrás-szakemberekkel készített regionális felmérés

Az Open For Business négy országban végzett humánerőforrás-szakértői felmérése szerint a régió vállalkozásai elkötelezettek a sokszínűség és az elfogadás iránt, és tisztában vannak az elfogadás fokozásának kereskedelmi előnyeivel.

Háttér

Az Open For Business megbízásából regionális felmérés készült humánerőforrás-szakemberekkel, hogy megismerjük hozzáállásukat, gyakorlataikat és terveiket az LMBT+-alkalmazottak, valamint más kisebbségi populációk nagyobb számban történő felvételét illetően. A tehetséggondozás kapuőreiként a toborzók gyakran kerülnek a vállalatok sokszínűségi és inklúziós politikájának élvonalába, és kritikus észrevételeket tehetnek az elfogadás fokozásának mikéntjéről.

Módszertan

A felmérést három vagy annál több évnyi tapasztalattal rendelkező vállalati alkalmazottak körében végezték, akik olyan csapatot irányítanak vagy olyan csapat részei, amely egy legalább 50 alkalmazottat foglalkoztató vállalat szervezetének toborzására és fejlesztésére vonatkozó politikákat formálja. A felmérésre 2020. november 9. és december 7. között került sor a négy fókuszországban.

Az Info Sapiens kijevei piacutató cég és a többi ország helyi partnerei által megkeresett interjúalanyok mellett a felmérést a négy ország Open For Business-hálózati kapcsolattartóira is kiterjesztették. Összesen 190 teljes online interjút készítettek. További részletek a 80. oldalon található függelékben foglalt technikai jelentésben találhatók. E jelentéshez az adatokat összesítve elemezték.

A legfontosabb megállapítások és következtetések

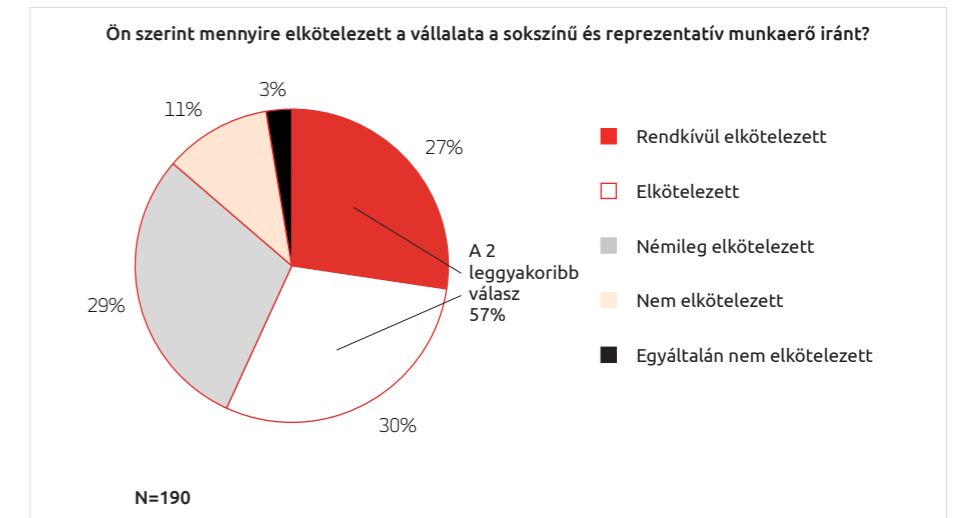
A régióbeli vállalatok nagy része elkötelezett vagy rendkívül elkötelezett a valamennyi társadalmi csoportot tükröző, sokszínű és inkluzív munkaerő iránt. Majdnem egyharmaduk úgy véli, hogy elkötelezettebbek, mint két-három évvel ezelőtt voltak, és minden negyedik úgy véli, hogy inkluzívabb az ország tendenciáihoz képest.

Ez biztató megállapítás, hiszen a sokszínűségi és inklúziós kezdeményezések a régióban nem olyan fejlettek, mint a nyugati országokban. Akik szerint vállalataik egyre elkötelezettebbek vagy egyre kevésbé elkötelezettek (n = 62), azoknak egy további, nyitott kérdést tettek fel arról, hogy mi változott időközben.

A válaszadók általában beszámoltak arról, hogy a sokszínűség és elfogadás gondolata, gyakran egy összehangolt CSR-stratégia részeként, hogyan vált vállalati gyakorlattá. Sokan hivatkoztak a nemek közötti egyenlőség megerősítésére való összpontosításra is. Az LMBT+-elfogadást csak néhányuk említette. Kiragadott, szó szerinti idézetek:

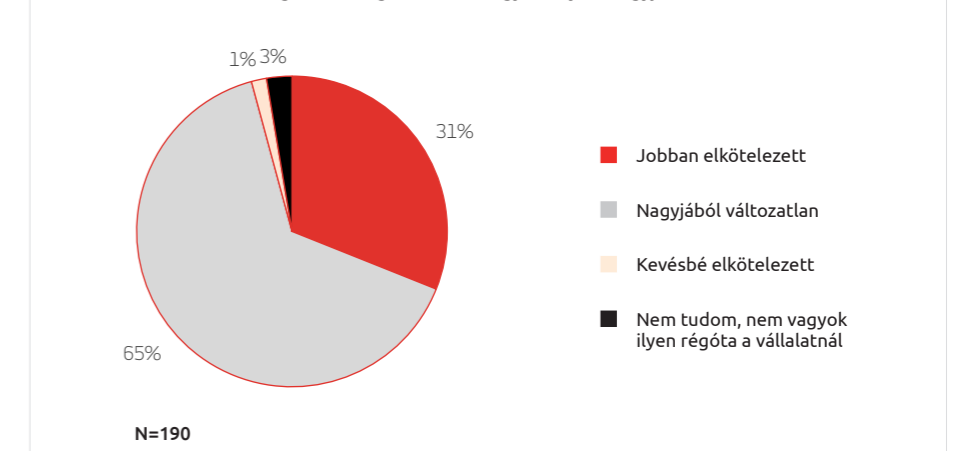
- „A nemzeti kisebbségek nagyobb elfogadása, a fogyatékossgal élők iránti nagyobb tolerancia, nők vezetői pozíciókban.”
- „Csak az történt, hogy megváltozott a mentalitás, új generáció lépett a piacra, és így új perspektívára van szükség.”
- „Míg korábban ennek az elvnek a mindennapi életbe való átültetése a HR-szakemberek feladata volt, most ezt a sokszínűségi és inklúziós vezető irányítja, aki a szervezet egészén belül és a vállalaton kívül más szervezetekkel együttműködve az inkluzívabb környezet megteremtésére törekszik.”
- „A változás az volt, hogy a sokszínűségi szempontok szélesebb spektrumát vettük figyelembe, így az LMBT+-embereket is.”
- „A sokszínűség hivatalosan a CSR-stratégia része, és szerepel az üzleti stratégiában is.”

Következtetés: A régió vállalatai támogatják a sokszínűséget, és azt vállalati kultúrájuk részévé teszik, amely törekvéssel gyakran elűtnek a szóban forgó országok kevésbé nyitott vagy befogadó politikai és kulturális környezetétől.



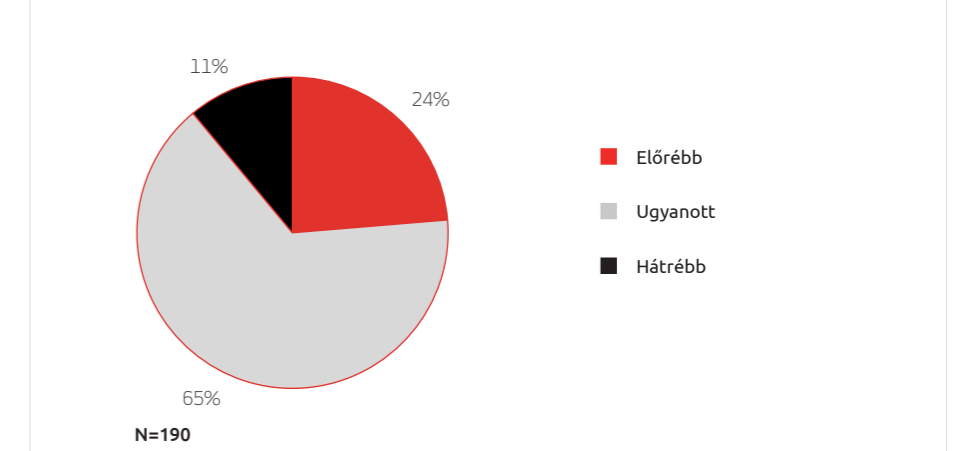
19. ábra A sokszínű és reprezentatív munkaerő iránti elkötelezettség mértéke

A két-három évvel ezelőtti állapothoz képest vállalata Ön szerint most jobban, vagy kevésbé elkötelezett a sokszínűség és az elfogadás iránt, vagy a helyzet nagyjából változatlan?



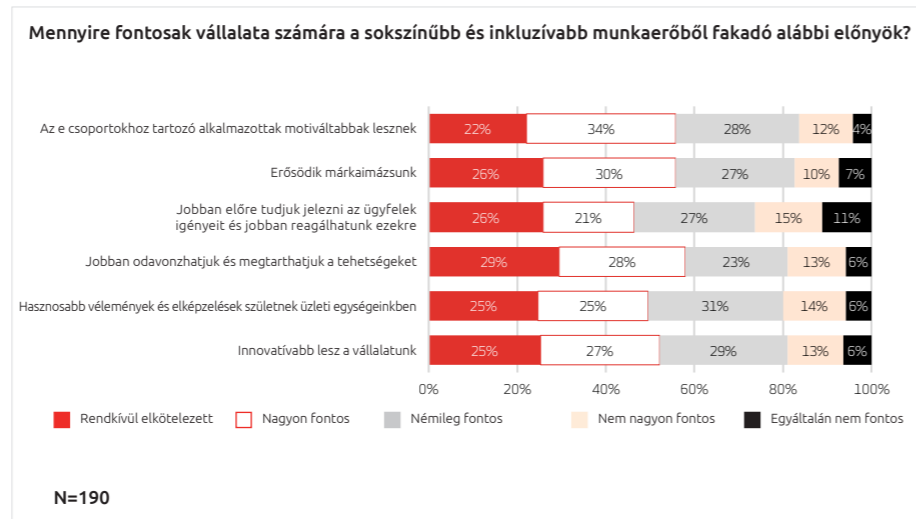
20. ábra Az elkötelezettség változása az utóbbi két-három évben

Ön szerint vállalata az országában zajló elfogadási tendenciákhoz képest előrébb, ugyanott vagy hátrébb tart?



21. ábra A vállalat inklúziós politikáinak önértékelése

A vállalatok tisztában vannak a sokszínű és inkluzív munkaerő előnyeivel. A vállalatoknak nagyjából a fele úgy véli, hogy a sokszínű és inkluzív munkaerő rendkívül fontos vagy nagyon fontos az Open For Business által támogatott fő felvetések szempontjából.



22. ábra A sokszínűség és az elfogadás fő előnyeinek fontossági rangsora

Ezeket a fő felvetéseket kívánja az Open For Business bemutatni a vállalati közösség számára. A felvetéseket komoly empirikus kutatások támasztják alá, többek között annak elemzése, hogy az alkalmazottaknak milyen elvárásaik vannak a munkaadó felé (lásd a 66. oldalon).

Ehhez kapcsolódva a válaszadókat arról kérdeztük, hogy szólnak-e egyéb okok a vállalati munkaerő sokszínűsége mellett. Az interjúalanyok nagyjából egynegyede nyitott választ adott. A legtöbben általában etikai/altruista szempontból közelítettek, bár néhányuk szerint vállalatuk pénzügyi ösztönzésben részesül bizonyos munkavállalói kategóriák felvételéhez. Páran megjegyezték, hogy a sokszínűség és az elfogadás fontos a potenciális alkalmazottak, különösen a fiatalabbak szempontjából is. Néhány példa:

- Nagyobb elkötelezettség a vállalat fejlesztése iránt és tolerancia az alkalmazottak körében.
- Adóbevétel a fogyatékossgal élők foglalkoztatásához, állami pénzügyi támogatás az 50 évnél idősebbek foglalkoztatásához.
- Minden népességcsoportra vonatkozóan egyenlő bánásmód, a munkavállalók iránti tisztelet.
- A Z generáció most válik munkavállalói népességcsoporttá (nagyon fontos számukra az egyenlőség).
- Ha olyan munkaadói imázst alakítunk ki magunkról a piacon, hogy törődünk a kisebbségekkel és támogatjuk őket, az piaci trendet teremt, és utat mutat más vállalatok tevékenységei számára.
- Az emberi jogok támogatása, a szegények jövedelmének biztosítása foglalkoztatás révén, ami így fokozza az ország gazdaságának általános növekedését.
- Ez a helyes hozzáállás. Az egyének emberi méltóságának tiszteletben tartása.

Következtetés: Mivel egyre több vállalat él a sokszínűség és az elfogadás előnyeivel, arra számíthatunk, hogy ezek az elvi kijelentések egyre inkább egyhangú támogatást kapnak.

További rendelkezésre álló megállapítások és adatelemzés

E felmérés eredmények mellett az Open For Business a sokszínűség és elfogadás szempontjából, illetve a HR-vezetők számára különösen fontos, egyéb adatokat is összegyűjtött. Néhány példa:

- A kisebbségi (többek között LMBT+) csoportok foglalkoztatásának nyilvántartásával kapcsolatos jelenlegi hozzáállás és gyakorlat.
- Tevékenységek és események a különféle népességcsoportok odavonásának és megtartásának támogatására.
- Előnyben részesített információforrások, amelyek segítik a vállalatokat a munkavállalói sokszínűség fokozásában.

Ezeket az adatokat kisebbségi népességcsoportokra (nők, idősebb munkavállalók, fogyatékossgal élő munkavállalók, etnikai kisebbségek és LMBT+-alkalmazottak) bontva lehet elemezni.

Az Open For Business ezen adatokról és a jelentésben ismertetett egyéb adatokról ország, vállalatméret, valamint az alapján is tud elemzést adni, hogy a vállalat helyi vagy globális központtal rendelkezik-e. **További információk az info@open-for-business.org e-mail-címen igényelhetők. A tárgysorban, kérjük, tüntesse fel a „CEE” rövidítést.**

Zárásként

Az Open For Business biztatónak tartja az eredményeket. Mivel általában egyre több, főleg helyi vállalat érvényesít fokozott sokszínűséget, az LMBT+-alkalmazottak kevésbé tartanak attól, hogy felfedjék a munkahelyen szexuális irányultságukat. Arra számíthatunk, hogy ezek az eredmények javulnak, és idővel egyre több vállalat kíséri figyelemmel és követi nyomon sokszínűségi céljait. A HR-szakembereknek a vállalataik sokszínűségének fokozása céljából javasolt eszközök segítik az Open For Business és egyéb, a nagyobb egyenlőség és elfogadás érdekében tevékeny szervezeteket a változásokhoz szükséges adatközpontú információk és inspiráció biztosításában.

Országonkénti összefoglalók

Magyarország

Az eddigi LGBT-helyzet

Pillanatfelvétel az LGBT-jogokról	
Egyenlő házasság	✗
Élettársi kapcsolat jogi elismerése	✓
LGBT+-ellenes gyűlölet-bűncselekményekről szóló jogszabályok	✓
A transzneműek elismerése	✗
Az LGBT+-örökbefogadás engedélyezése	✗
A munkahelyi LGBT+-megkülönböztetés tilalmáról szóló jogszabályok	✓

Regionális és globális rangsorok:

Az ILGA-Europe Rainbow Europe pontszáma: 33%; 27/49. hely

Az F&M 2018-as melegjogok globális barométere® pontszáma: 89%/Osztályzat: B

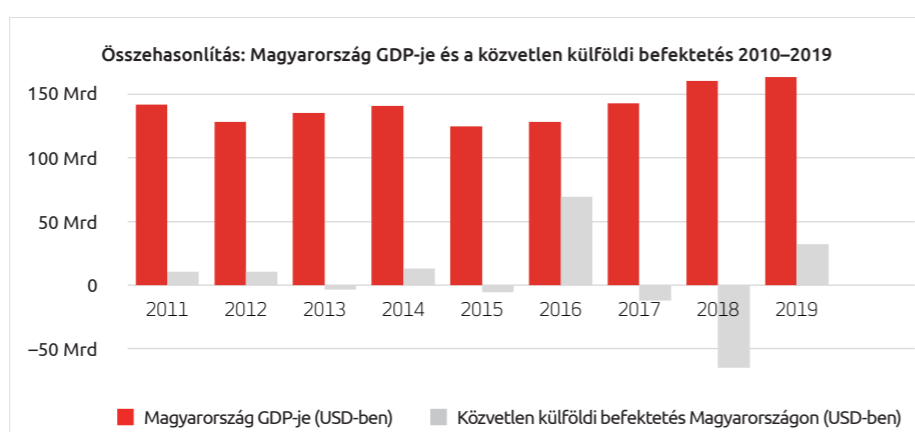
Az F&M 2017-es transzneműek jogainak globális barométere™ pontszáma: 73%/Osztályzat: C

A legfontosabb felmérési adatok az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének A Long way To Go for LGBTI Equality (Hosszú út vezet az LGBTI-egyenlőségig) című, 2020-as jelentéséből¹²¹

- A felmérést megelőző 12 hónapban LGBTI mivolta miatt megkülönböztetést érzékelt a munkahelyén (24%)
- Az elmúlt öt évben fizikai és/vagy szexuális támadást élt át LGBTI mivolta miatt (11%)
- Az előző 12 hónapban zaklatást érzékelt a munkahelyén LGBTI mivolta miatt (35%)

Eddigi gazdasági helyzet

Növekedés és befektetés



23. ábra Összehasonlítás: névleges GDP és közvetlen külföldi befektetések beáramlása 2010–2019 Magyarország

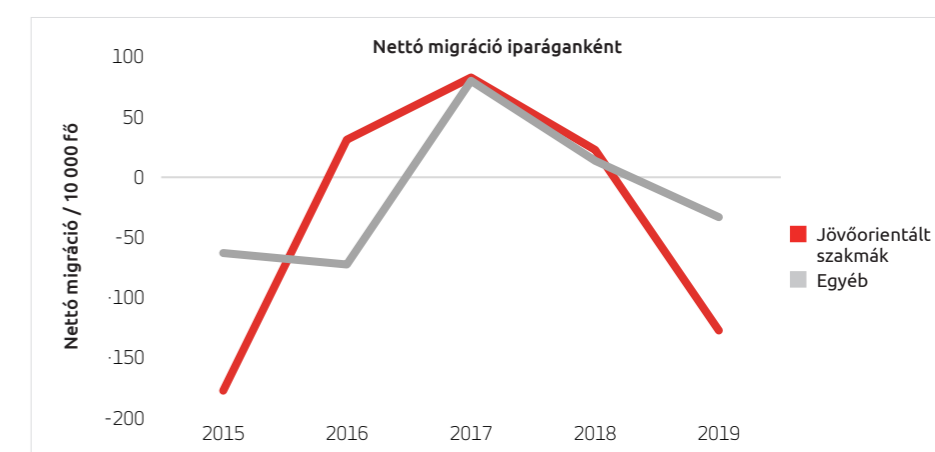
A LinkedIn és a Világbank migrációs adatai – hová mennek és honnan jönnek a szakképzett munkavállalók¹²⁰

Agyelszívás – célországok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó veszteség ennek az országnak a javára	Agyvisszaszívás – forrásországok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó nyereség ebből az országból
Németország	81%/87%	-4,93	India	37%/60%	+2,59
Ausztria	93%/73%	-3,03	Románia	78%/40%	+1,66
Hollandia	93%/80%	-2,46	Brazília	74%/40%	+1,62
Egyesült Királyság	93%/87%	-2,45	Törökország	26%/13%	+1,27
Svájc	70%/73%	-2,22	Ukrajna	67%/40%	+0,75

Nyertes/vesztes országok – A másik országból származó tagok jelentette nettó nyereség vagy veszteség elosztva a cél- (vagy kiválasztott) ország adott időszakban meglévő LinkedIn-tagságának átlagos számával és megszorozva 10 000-rel. Éves átlag, 2017. január – 2019. december

GBGR/GBTR – Az F&M 2018-as melegjogok globális barométere® és az F&M 2017-es transzneműek jogainak globális barométere™

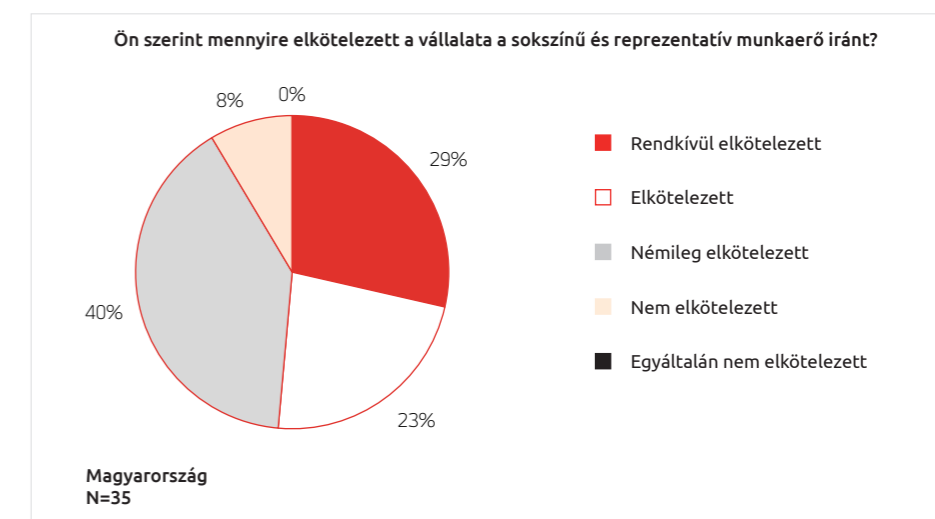
Jövőorientált szakmák¹²²



24. ábra Összehasonlítás: jövőorientált szakmákhoz kötődő migráció és egyéb szakmákhoz kötődő migráció 2015–2019 Magyarország

Egy 2017-es enyhe növekedéstől eltekintve Magyarország munkavállalókat veszít el, különösen „jövőorientált szakmákban” dolgozókat.

Az Open For Business felmérésének legfontosabb megállapításai



25. ábra A sokszínű és reprezentatív munkaerő iránti elkötelezettség mértéke a magyar vállalatoknál

Lengyelország

Az eddigi LMBT-helyzet

Pillanatfelvétel az LMBT-jogokról	
Egyenlő házasság	✗
Élettársi kapcsolat jogi elismerése	✗
LMBT+-ellenes gyűlölet-bűncselekményekről szóló jogszabályok	✗
A transzneműek elismerése	✗
Az LMBT+-örökbefogadás engedélyezése	✗
A munkahelyi LMBT+-megkülönböztetés tilalmáról szóló jogszabályok	✓

Regionális és globális rangsorok:

Az ILGA-Europe Rainbow Europe pontszáma: 16%; 42/49. hely

Az F&M 2018-as melegjogok globális barométere® pontszáma: 67%/Osztályzat: D

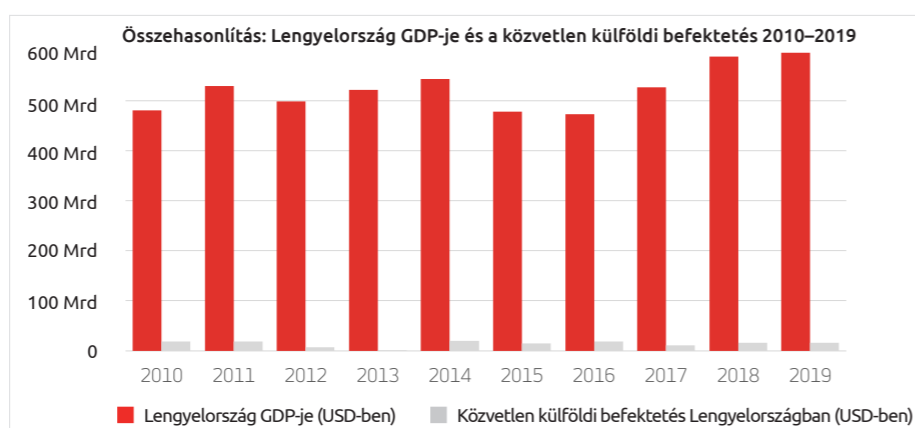
Az F&M 2017-es transzneműek jogainak globális barométere™ pontszáma: 47%/Osztályzat: F

A legfontosabb felmérési adatok az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének A Long way To Go for LGBTI Equality (Hosszú út vezet az LMBT-egyenlőségig) című, 2020-as jelentéséből

- A felmérést megelőző 12 hónapban LMBTI mivolta miatt megkülönböztetést érzékelt a munkahelyén (24%)
- Az elmúlt öt évben fizikai és/vagy szexuális támadást élt át LMBTI mivolta miatt (15%)
- Az előző 12 hónapban zaklatást érzékelt a munkahelyén LMBTI mivolta miatt (42%)

Eddigi gazdasági helyzet

Növekedés és befektetés



26. ábra Összehasonlítás: névleges GDP és a közvetlen külföldi befektetések beáramlása 2010–2019 Lengyelországban

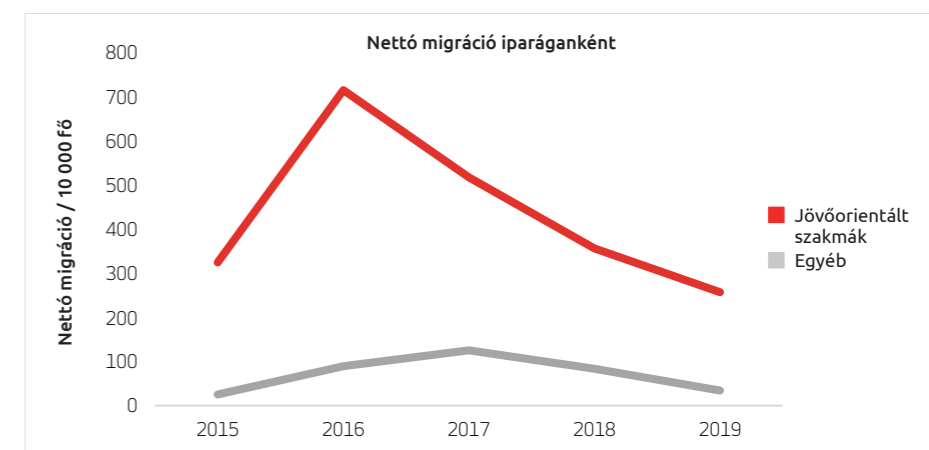
A LinkedIn és a Világbank migrációs adatai – hová mennek és honnan jönnek a szakképzett munkavállalók

Agyelszívás – célországok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó veszteség ennek az országnak a javára	Agyvisszaszívás – forrásországok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó nyereség ebből az országból
Németország	81%/87%	-1,61	Ukrajna	67%/40%	+2,59
Svájc	70%/73%	-1,27	India	37%/60%	+1,66
Hollandia	93%/80%	-0,85	Belarusz	22%/20%	+1,62
Spanyolország	93%/67%	-0,70	Törökország	26%/13%	+1,27
Ausztrália	89%/80%	-0,58	Brazília	74%/40%	+0,75

Nyertes/vesztes országok – A másik országból származó tagok jelentette nettó nyereség vagy veszteség elosztva a cél- (vagy kiválasztott) ország adott időszakban meglévő LinkedIn-tagságának átlagos számával és megszorozva 10 000-rel. Éves átlag, 2017. január – 2019. december

GBGR/GBTR – Az F&M 2018-as melegjogok globális barométere® és az F&M 2017-es transzneműek jogainak globális barométere™

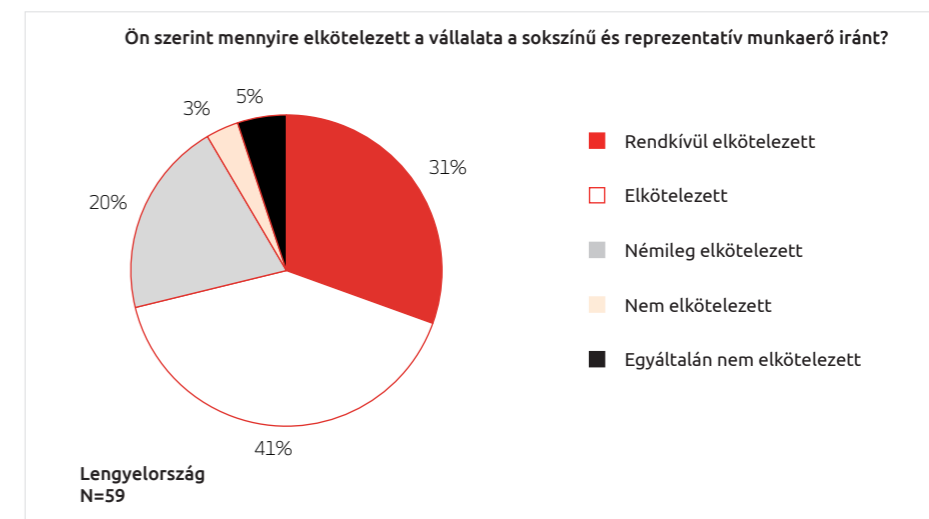
Jövőorientált szakmák



27. ábra Összehasonlítás: jövőorientált szakmákhoz kötődő migráció és egyéb szakmákhoz kötődő migráció 2015–2019 Lengyelországban

Lengyelországban a „jövőorientált szakmákba” felvett szakképzett munkavállalók létszáma drámai módon csökkent ebben az öt éves időszakban.

Az Open For Business felmérésének legfontosabb megállapításai



28. ábra A sokszínű és reprezentatív munkaerő iránti elkötelezettség mértéke a lengyel vállalatoknál

Románia

Az eddigi LMBT-helyzet

Pillanatfelvétel az LMBT-jogokról	
Egyenlő házasság	✗
Élettársi kapcsolat jogi elismerése	✗
LMBT+-ellenes gyűlölet-bűncselekményekről szóló jogszabályok	✓
A transzneműek elismerése	✓
Az LMBT+-örökbefogadás engedélyezése	✓
A munkahelyi LMBT+-megkülönböztetés tilalmáról szóló jogszabályok	✓

Regionális és globális rangsorok:

Az ILGA-Europe Rainbow Europe pontszáma: 19%; 39/49. hely

Az F&M 2018-as melegjogok globális barométere® pontszáma: 78%/Osztályzat: C

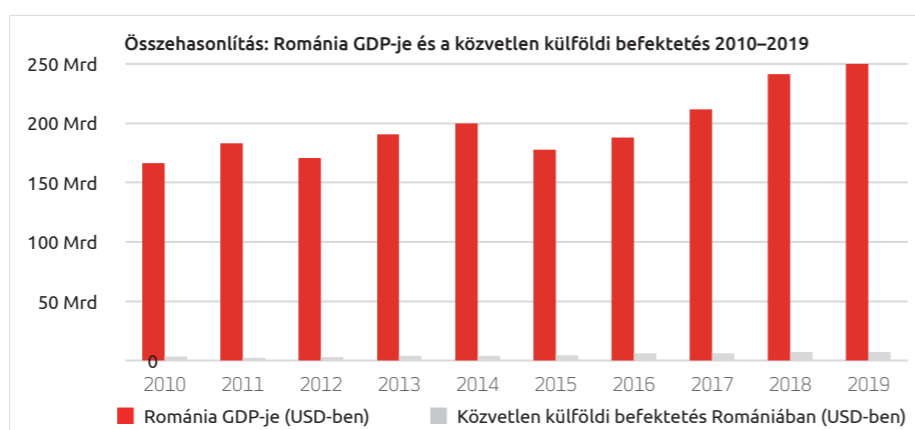
Az F&M 2017-es transzneműek jogainak globális barométere™ pontszáma: 40%/Osztályzat: F

A legfontosabb felmérési adatok az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének A Long way To Go for LGBTI Equality (Hosszú út vezet az LMBTI-egyenlőségig) című, 2020-as jelentéséből

- A felmérést megelőző 12 hónapban LMBTI mivolta miatt megkülönböztetést érzékelt a munkahelyén (23%)
- Az elmúlt öt évben fizikai és/vagy szexuális támadást élt át LMBTI mivolta miatt (15%)
- Az előző 12 hónapban zaklatást érzékelt a munkahelyén LMBTI mivolta miatt (44%)

Eddigi gazdasági helyzet

Növekedés és befektetés



29. ábra Összehasonlítás: névleges GDP és a közvetlen külföldi befektetések beáramlása 2010–2019 Romániában

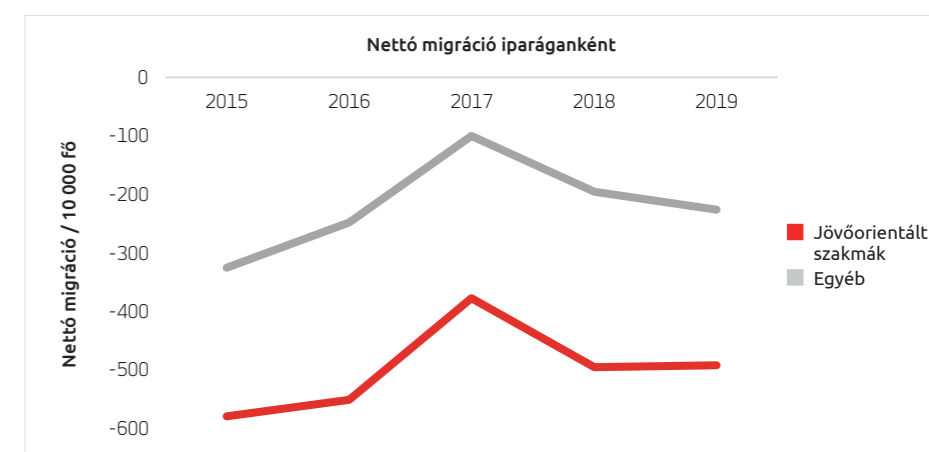
A LinkedIn és a Világbank migrációs adatai – hová mennek és honnan jönnek a szakképzett munkavállalók

Agyelszívás – célszörzrgek	GBGR-/GBTR-érték	Nettó veszteség ennek az orszragnak a javára	Agyvisszaszívás – forrásorszörzrgek	GBGR-/GBTR-érték	Nettó nyereség ebből az orszragnak
Egyesült Királyság	93%/87%	-8,11	Moldova	52%/40%	+1,27
Németorság	81%/87%	-3,31	Törökorság	26%/13%	+0,35
Hollandia	93%/80%	-1,91	Olaszorság	78%/60%	+0,27
Franciaorság	96%/93%	-1,15	India	37%/60%	+0,06
Írán	7%/20%	-0,98	Katar	15%/13%	+0,06

Nyertes/vesztes orszörzrgek – A másik orszragnak szörzrmaszó tagok jelentette nettó nyereség vagy veszteség elosztva a cél- (vagy kiválasztott) orszörzrgek adott idősorzakban meglévő LinkedIn-tagságának átlagos számával és megszorozva 10 000-rel. Éves átlag, 2017. január – 2019. december

GBGR/GBTR – Az F&M 2018-as melegjogok globális barométere® és az F&M 2017-es transzneműek jogainak globális barométere™

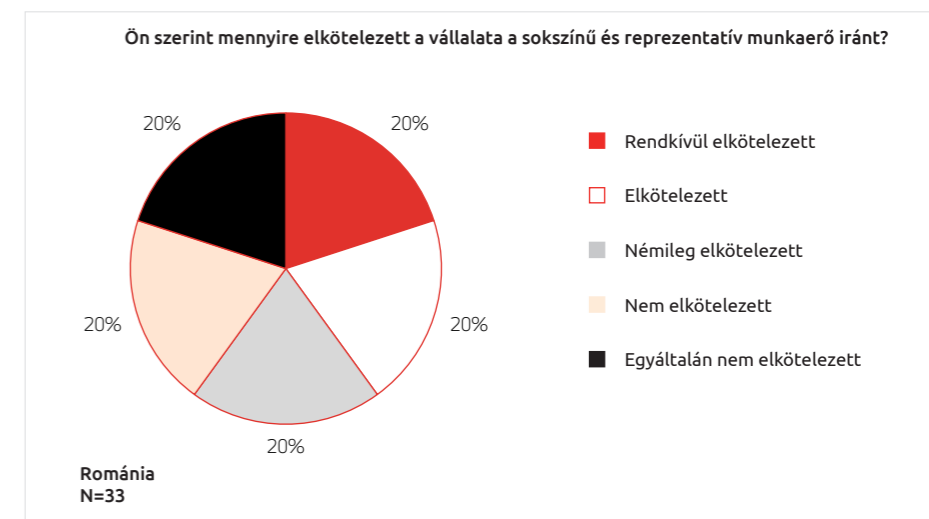
Jövörorientált szakmák



30. ábra Összehasonlítás: jövörorientált szakmákhoz kötődő migráció és egyéb szakmákhoz kötődő migráció 2015–2019 Romániában

Egy 2017-es enyhe növekedéstől eltekintve Románia szakképzett munkavállalókat veszít el, különösen „jövörorientált szakmákban” dolgozókat.

Az Open For Business felmérésének legfontosabb megállapításai



31. ábra A sokszínű és reprezentatív munkaerő iránti elkötelezettség mértéke a román vállalatoknál

Ukrajna

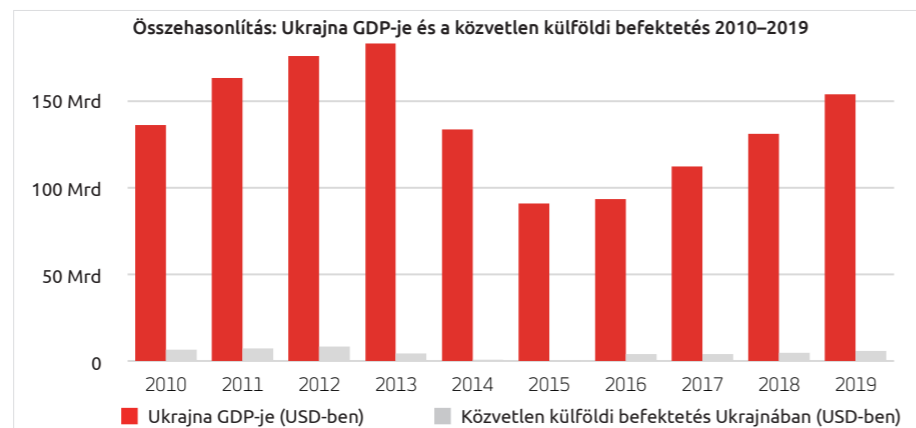
Az eddigi LMBT-helyzet

Pillanatfelvétel az LMBT-jogokról	
Egyenlő házasság	✗
Élettársi kapcsolat jogi elismerése	✗
LMBT+-ellenes gyűlölet-bűncselekményekről szóló jogszabályok	✓
A transzneműek elismerése	✓
Az LMBT+-örökbefogadás engedélyezése	✓
A munkahelyi LMBT+-megkülönböztetés tilalmáról szóló jogszabályok	✓

Regionális és globális rangsorok: Az ILGA-Europe Rainbow Europe pontszáma: 22%; 36/49. hely
 Az F&M 2018-as melegjogok globális barométere® pontszáma: 67%/Osztályzat: D
 Az F&M 2017-es transzneműek jogainak globális barométere™ pontszáma: 40%/Osztályzat: F

Eddigi gazdasági helyzet

Növekedés és befektetés



32. ábra Összehasonlítás: névleges GDP és a közvetlen külföldi befektetések beáramlása 2010–2019 Ukrajnában

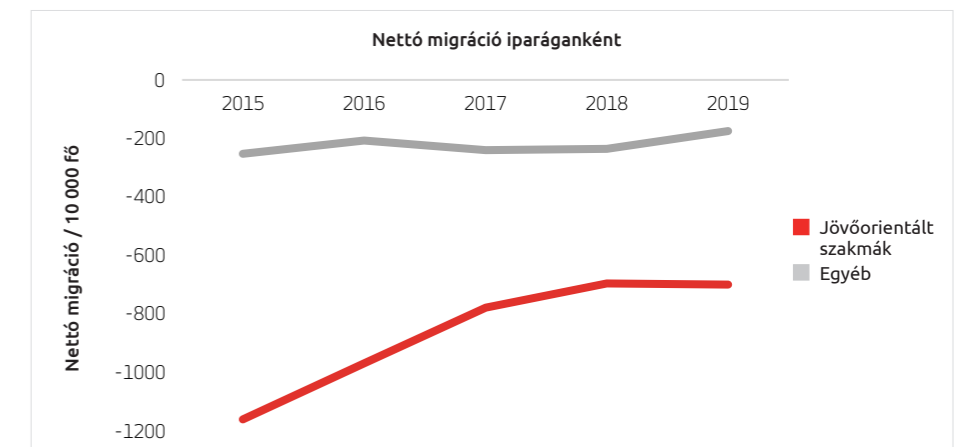
A LinkedIn és a Világbank migrációs adatai – hová mennek és honnan jönnek a szakképzett munkavállalók

Agyelszívás – célszörszágok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó veszteség ennek az országnak a javára	Agyvisszaszívás – forrásországok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó nyereség ebből az országból
Egyesült Államok	74%/33%	-8,78	India	37%/60%	+0,45
Lengyelország	67%/47%	-5,75	Törökország	26%/13%	+0,23
Németország	81%/87%	-2,82	Kazahsztán	33%/27%	+0,10
Kanada	96%/80%	-2,41	Egyiptom	22%/13%	+0,09
Egyesült Királyság	93%/87%	-1,31	Moldova	52%/40%	+0,09

Nyertes/vesztes országok – A másik országból származó tagok jelentette nettó nyereség vagy veszteség elosztva a cél- (vagy kiválasztott) ország adott időszakban meglévő LinkedIn-tagságának átlagos számával és megszorozva 10 000-rel. Éves átlag, 2017. január – 2019. december

GBGR/GBTR – Az F&M 2018-as melegjogok globális barométere® és az F&M 2017-es transzneműek jogainak globális barométere™

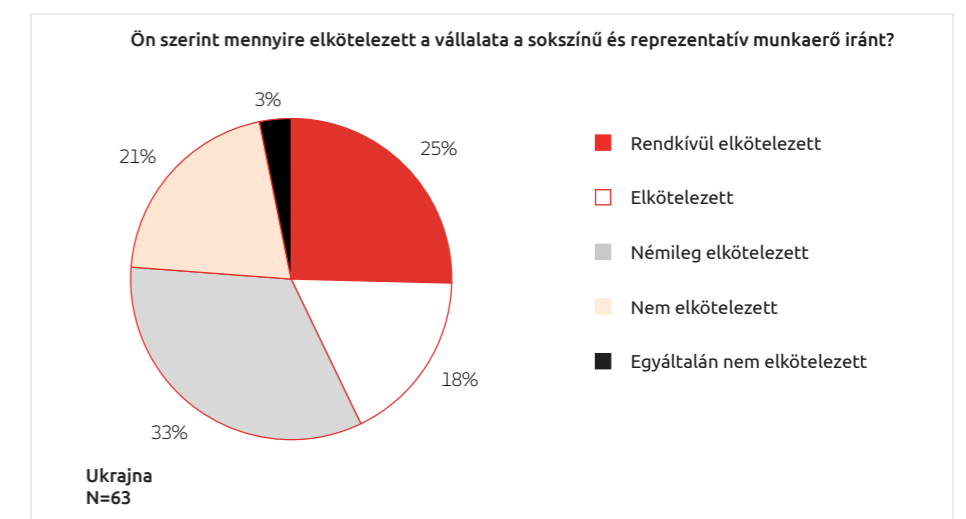
Jövőorientált szakmák



33. ábra Összehasonlítás: jövőorientált szakmákhoz kötődő migráció és egyéb szakmákhoz kötődő migráció 2015–2019 Ukrajnában

Ukrajnát némileg kevesebb, „jövőorientált szakmákban” dolgozó szakképzett munkavállaló hagyta el.

Az Open For Business felmérésének legfontosabb megállapításai



34. ábra A sokszínű és reprezentatív munkaerő iránti elkötelezettség mértéke az ukrán vállalatoknál

Módszertan és források

- A A felmérésről készült technikai jelentés
- B Közegészségügyi becslések
- C Nemzeti termelékenységi becslések
- D Az F&M globális barométereinek módszertana
- E Civil Marriage Equality and The Business Case
(A polgári házasság egyenlősége és az üzleti érvek)
(az IBEC dokumentuma)

A – A felmérésről készült technikai jelentés

Az Info Sapiens kivezeti piackutató cég négy országban végzett felmérést: Magyarország, Lengyelország, Románia és Ukrajna.

A helyszíni munka dátumai

- Ukrajna: 2020. november 12. – 2020. november 28. Technikai problémák miatt a toborzás aktív szakasza november 18-án kezdődött.
- Lengyelország: 2020. november 13. – 2020. november 18.
- Magyarország: 2020. november 9. – 2020. november 19.
- Románia: 2020. november 9. – 2020. november 18.

A felmérésre mutató hivatkozásokat országonként külön is megküldték a négy országban lévő Open For Business-kapcsolattartóknak. Az Open For Business valamennyi hivatkozását 2020. november 11-én vagy azután osztották meg, és december 7-én zárták le.

A felmérés módszere és toborzás:

- Ukrajna: Telefonos és online toborzásra (e-mail) került sor. A hivatkozást megosztották a válaszadókkal, akik maguk töltötték ki a felmérést.
- Lengyelország: A lengyel helyszíni partnerek online panelje segítségével a felmérésre telefonos toborzás nélkül kerülhetett sor. A hivatkozást megosztották a panelben, és a válaszára jogosultak kitöltötték a felmérést.
- Magyarország: Telefonos toborzást alkalmaztak. Ha a válaszadó részt vehetett a felmérésben, akkor a toborzó közvetlenül a toborzás után a válaszadóval együtt töltötte ki a kérdőívet.
- Románia: Telefonos toborzást alkalmaztak. A hivatkozást megosztották a válaszadókkal, akik maguk töltötték ki a felmérést.

Mintanagyság: 190 válaszadó négy országban (Ukrajna, Lengyelország, Magyarország, Románia)

Ország	Toborzás	Mintanagyság
Ukrajna	Az Info Sapiens toborzása	30
	Az Open For Business toborzása	33
	Összesen	63
Lengyelország	Az Info Sapiens toborzása	42
	Az Open For Business toborzása	17
	Összesen	59
Magyarország	Az Info Sapiens toborzása	30
	Az Open For Business toborzása	5
	Összesen	35
Románia	Az Info Sapiens toborzása	30
	Az Open For Business toborzása	3
	Összesen	33
Mindösszesen		190

Szűrési kritériumok:

- HR-felsővezetők – legalább 3 év HR-tapasztalat
- Közép- és nagyvállalatok (50+ munkavállaló)
- Enyhe kvóta a nemzetközi szervezetek esetén.

Az interjú hossza

Az interjú hossza körülbelül hét-nyolc perc volt.

Súlyozás

Ebben a vizsgálatban súlyozást nem alkalmaztunk.

Adatbevitel és -feldolgozás

A válaszadók válaszait automatikusan rögzítettük. A nyitott kérdéseket angolra fordítottuk. Az adatfeldolgozásra IBM SPSS szoftverrel került sor.

Nehézségek és problémák

A projekt végrehajtása során nem merült fel komoly probléma. A kérdőívet gördülékenyen működött, és érthetőnek bizonyult minden ország HR-vezetői számára. Kérdés/aggály esetére a válaszadóknak volt egy kapcsolattartójuk az Info Sapiensnél (az Info Sapiens területi partnerei), és minden kérdést meg tudtak oldani.

B – Az LMBT+-ellenes diszkriminációból fakadó egészségügyi költségek kiszámításának módszertana

A kelet-közép-európai gazdaságokat az LMBT+-emberek körében terjedő HIV és depresszió miatt terhelő költségek becslési módszere a Világbank Indiával kapcsolatos elemzésén alapul, amely a betegségek gazdasági hatásainak meghatározására vonatkozó globális bevált gyakorlatokra épült.

Az összköltség meghatározásához az egészségre gyakorolt hatást az egészségkárosodással korrigált életevek (disability-adjusted life years – DALY) alkalmazásával mértük az egészségi állapotra vonatkozóan. Ezt az Egészségügyi Világszervezet Makroökonómiai és Egészségügyi Bizottsága javasolja. Az érték az egészségkárosodással élt és az egészségi állapot miatt elvesztett összes életévet tükrözi.

A DALY az elvesztett gazdasági teljesítménnyel érintett összes évet határozza meg.

Minden számításához „felső érték” és „alsó érték” szerinti forgatókönyvet használtunk, hogy tükrözzük az LMBT+-populáció méretére és az egészségügyi problémák elterjedtségének mértékére vonatkozó különböző becsléseket. Ezzel a gazdasági költségeket egy konzervatív tartományban adtuk meg, elkerülve túlbecslésüket.

A számítási lépések az alábbiak:

Egy betegség LMBT+-személyek körében való túlzott elterjedtségének kiszámítása. Ez azt feltételezi, hogy az LMBT+-személyek LMBT+-ellenes diszkrimináció hiányában az általános népességhez hasonló mértékben betegednének meg.

1. A kapott arányt megszorozva az LMBT+-személyek becsült népességével, megtudjuk, hány LMBT+-személyt érint egy adott betegség az LMBT+-ellenes diszkrimináció miatt.
2. Annak meghatározása, hogy a teljes népesség hány százalékát érinti egy adott betegség az LMBT+-ellenes diszkrimináció miatt.
3. Az LMBT+-ellenes diszkriminációnak tulajdonított DALY értékének meghatározásához a kapott aránynak a DALY betegséggel összefüggő teljes értékével való megszorozása.
4. A DALY számának az egy főre eső jövedelem legalább egyszerezésével és legfeljebb háromszorosával való megszorozása a kieső gazdasági teljesítmény kiszámításához, az Egészségügyi Világszervezet ajánlása szerint.

Mintaszámítás az LMBT+-ellenes diszkrimináció miatti depresszió romániai költségeiről (felső érték):

1. Túlzott elterjedtség = elterjedtség az LMBT+-népesség körében mínusz elterjedtség az általános populáció körében
 $6,5\% = 11,5\% - 5,0\%$
2. A depressziós LMBT+-személyek túlzott száma = a túlzott elterjedtség aránya * becsült LMBT+ (15–54) népesség
 $21\ 665 = 6,5\% \times 333\ 310$
3. Az LMBT+-személyek körében való túlzott elterjedtség a teljes érintett népesség arányában = A depressziós LMBT+-személyek túlzott száma / összes depressziós román
 $2,2\% = 21\ 665 / 982\ 000$
4. Az LMBT+-ellenes diszkrimináció miatti túl sok, egészségkárosodással korrigált életév a depresszió vonatkozásában = Az LMBT+-személyek körében való túlzott elterjedtség a teljes érintett népesség arányában * egészségkárosodással korrigált életevek a depresszió vonatkozásában
 $183,58 = 2,2\% \times 8\ 321,20$
5. Gazdasági költség = Az LMBT+-megkülönböztetés miatti túl sok, egészségkárosodással korrigált életév a depresszió vonatkozásában * az egy főre jutó jövedelem háromszorosa
 $7\ 056\ 816,54\ \text{USD} = 183,58 \times 38\ 439\ \text{USD}$

C – Az LMBT+-ellenes diszkriminációból fakadó bérszakadék vagy kieső termelékenység kiszámításának módszertana

Bérszakadék-számításaink szintén a Világbank által alkalmazott modellt követik.

1. Az ország teljes dolgozó népessége által keresett összjövedelem kiszámítása.
2. A kapott összegnek a becsült LMBT+-népesség százalékos arányával való megszorozása az LMBT+-népesség teljes potenciális keresetének kiszámításához. Konzervatív becslésként az LMBT+ emberek 3%-os előfordulási arányával számoltunk.
3. A LMBT+-népesség teljes potenciális keresetének 15%-kal való megszorozása a kieső termelékenység felső becsléséhez.

Mintaszámítás az LMBT+-ellenes diszkrimináció miatt kieső termelékenységről Lengyelországban (felső érték):

1. Teljes bérjövedelem = Dolgozó népesség * Éves átlagjövedelem
 $262\ 830\ 006\ 399\ \text{USD} = 16\ 644\ 000 * 15\ 791,28\ \text{USD}$
2. Az LMBT+-népesség teljes potenciális bérjövedelme = Teljes bérjövedelem * az LMBT+-munkavállalók aránya
 $7\ 884\ 900\ 192\ \text{USD} = 262\ 830\ 006\ 399\ \text{USD} * 0,03$
3. Kieső bérek = Az LMBT+-népesség teljes potenciális bérjövedelme * 15%
 $1\ 182\ 735\ 029\ \text{USD}$

D – Az F&M globális barométereinek módszertana

Az **F&M globális barométerei** olyan emberi jogi barométerek, amelyek azt mérik, hogy az országok milyen mértékben védik vagy üldözik szexuális és nemi kisebbségeiket. A **melegjogok globális barométere (GBGR®)** 27 tételből áll, amelyeket a nemzetközi emberi jogi elvek alapján határoztak meg, és amelyek a szexuális kisebbségek emberi jogaira összpontosítanak (1. hivatkozás). A **transzneműek jogainak globális barométere (GBTR™)** a GBGR testvérbarométere, amely 15 olyan elemből áll, amelyek a nemi kisebbségekre jellemző problémákat mérik (2. hivatkozás).

Az F&M globális barométerei az LGBT-személyek emberi jogi védelme terén elért globális eredmények objektív dokumentálásához, egységes nyomon követéséhez és elemzéséhez adnak keretet. Ezek az első ilyen jellegű mutatók, amelyek segítségével az országok LGBT-személyek emberi jogaihoz kapcsolatos teljesítményét egységes léptékben, ugyanazon emberi jogi problémákat illetően, több éven keresztül össze tudják hasonlítani.

A globális barométerek legfrissebb adatkészlete 203 országot rangsorolt a szexuális és nemi kisebbségek védelme tekintetében egy A–F skálán:

A globális barométerek egy 0 és 100 százalékos skálán rangsorolják az országokat az LGBT-személyek védelme vagy üldöztetése tekintetében. Az elemek pontozásához bináris változókat (0 vagy 1) alkalmaznak. A globális barométerek minden egyes elemét egyenlően súlyozzák. Egy ország egy pontot kap, ha egy elem bizonyíthatóan pozitív, és nullát, ha negatív. Például a „**Nem jár halálbüntetés a szexuális irányultság miatt**” egy pontot ér, ha a szexuális irányultság miatt az ország nem szab ki halálbüntetést, ha azonban igen, akkor nullát.

GBGR/GBTR kategória	GBGR-/GBTR-érték	Az emberi jogi eredménytábla megfelelő osztályzata	Az osztályzatok meghatározása
Védelmesző	90–100%	A	Kitűnő
Toleráns	80–89%	B	Nagyon jó
Ellenálló	70–79%	C	Átlagos
Nem toleráns	60–69%	D	Nem kielégítő
Üldöző	0–59%	F	Sikertelen

Az elemeket öt dimenzióba sorolják:

- I. dimenzió:** Jogi védelem
- II. dimenzió:** Tényleges védelem
- III. dimenzió:** Az LGBT-jogok támogatása
- IV. dimenzió:** Szociális és gazdasági jogok
- V. dimenzió:** Társadalmi üldözés

A fenti csoportosítás lehetővé teszi adott országban az LGBT-kisebbségek jogi védelmének, továbbá gyakorlati védelmének, az alulról szerveződő civil társadalmi tevékenységek helyzetének és az LGBT-személyek elleni erőszakkal szembeni társadalmi garanciáknak (vagy azok hiányának) széles körű elemzését is.

A barométerek sajátossága, hogy az adatokat **háromszor is ellenőrzik**. A hármasszori ellenőrzési folyamat kiterjedt és szigorú, és jelenleg több mint 40 ország legalább 50, felülvizsgálattal foglalkozó szakértőjének bevonásával zajlik, hogy a globális barométerek adatkészlete minél pontosabb és egységesebb legyen.

1. referencia: GBGR-eredménytábla

Tétel száma	A melegjogok globális barométerének eredménytáblája
A SZEXUÁLIS KISEBBSÉGEK JOGI VÉDELME	
1	Nem jár halálbüntetés a szexuális irányultság miatt
2	Nem jár életfogytig tartó szabadságvesztés a szexuális irányultság miatt
3	Nem jár szabadságvesztés a szexuális irányultság miatt
4	A szexuális irányultság nem büntetendő
5	A gyűlölet-bűncselekményekről szóló jogszabályok a szexuális irányultságra is vonatkoznak
6	A szexuális kisebbségek katonai szolgálatát nem korlátozzák és nem tiltják
7	A szexuális kisebbségek számára engedélyezett az élettársi kapcsolat
8	Azonos neműek számára engedélyezett a házasságkötés
A SZEXUÁLIS KISEBBSÉGEK TÉNYLEGES (CIVIL ÉS POLITIKAI) VÉDELME	
9	Szexuális irányultság miatti önkényes letartóztatás nem lehetséges
10	Az államfő támogatja a homoszexualitás legalizálását
11	Az államfő támogatja az azonos neműek élettársi kapcsolatának/házasságkötésének jogi elismerését
12	A polgárok többsége elfogadó a homoszexualitással szemben
13	A gyűlöletbeszédéről szóló jogszabályok a szexuális irányultságra is vonatkoznak
14	A szexuális kisebbségeknek joga van a magánélethez
15	A szexuális irányultság nem zárja ki a tisztességes eljáráshoz való jogot
AZ LGBT-JOGOK TÁMOGATÁSA	
16	Az LGBT-szervezetek törvényesen bejegyezhetők
17	Vannak LGBT-szervezetek
18	Az LGBT-szervezetek békésen, biztonságban gyülekezhetnek
19	Az állam engedélyezi az LGBT Pride rendezvényeket
20	A biztonsági erők védelmet nyújtanak az LGBT Pride résztvevői számára
SZOCIÁLIS ÉS GAZDASÁGI JOGOK	
21	A tisztességes lakhatás diszkriminációmentességéről szóló jogszabályok a szexuális irányultságra is vonatkoznak
22	A munkahelyi diszkriminációmentességről szóló jogszabályok a szexuális irányultságra is vonatkoznak
TÁRSADALMI ÜLDÖZÉS	
23	Nem tudunk szexuális kisebbségekkel szemben elkövetett gyilkosságról
24	Nem tudunk szexuális kisebbségekkel szemben elkövetett erőszakról
25	A szexuális irányultságon alapuló bűncselekményeket bejelentik a rendőrségen
26	Az azonos nemű párok általi közös örökbefogadás engedélyezett
27	Az egyéneket nem különböztetik meg hátrányosan szexuális irányultságuk miatt az orvosi ellátáshoz való hozzáférés során

2. referencia: GBTR-eredménytábla két további elemmel, amelyet a 2018-as adatkészlet tartalmazni fog

Tétel száma	A transzneműek jogai globális barométerének eredménytáblája
A NEMI KISEBBSÉGEK JOGI VÉDELME	
1	Az ország jogilag elismeri a nemi identitást
2	A nemi identitás nem büntetendő
3	A nemi kisebbségeknek engedélyezett a katonai szolgálat
4	A nemi identitás elismeréséhez nincs szükség fiziológiai változtatásra
5	A nemi identitás elismeréséhez nincs szükség pszichológiai diagnózisra
A NEMI KISEBBSÉGEK TÉNYLEGES (CIVIL ÉS POLITIKAI) VÉDELME	
6	Nemi identitás alapján nem kerülhet sor önkényes letartóztatásra
AZ LMBT-JOGOK TÁMOGATÁSA	
7	Az LMBT-szervezetek törvényesen bejegyezhetők
8	Vannak LMBT-szervezetek
9	Az LMBT-szervezetek békésen, biztonságban gyülekezhetnek
10	Az állam engedélyezi az LMBT Pride rendezvényeket
11	A biztonsági erők védelmet nyújtanak az LMBT Pride résztvevői számára
SZOCIÁLIS ÉS GAZDASÁGI JOGOK	
12	A tisztességes lakhatás diszkriminációmentességéről szóló jogszabályok a nemi identításra is vonatkoznak
13	A munkahelyi diszkriminációmentességéről szóló jogszabályok a nemi identításra is vonatkoznak
TÁRSADALMI ÜLDÖZÉS	
14	Nem tudunk nemi kisebbségekkel szemben elkövetett gyilkosságról
15	Nem tudunk nemi kisebbségekkel szemben elkövetett erőszakról
16	A nemi identitáson alapuló bűncselekményeket bejelentik a rendőrségen
17	Az egyéneket nem különböztetik meg hátrányosan nemi identitásuk miatt az orvosi ellátáshoz való hozzáférés során

További információk az F&M globális barométereinek készítőinél érhetők el; fő kapcsolattartó: Dr. Susan Dicklitch-Nelson, gbgr@fandm.edu.

E – A polgári házasság egyenlősége és az üzleti érvek



A polgári házasság egyenlőségének támogatása előnyös az üzleti vállalkozásoknak, a munkavállalóknak és Írországnak egyaránt.

Előnyök Írország szempontjából

- Írországot sokszínű társadalom és nyitott gazdaság jellemzi; inkluzív és toleráns ország hírében áll. A sokszínűséggel szembeni toleranciát és elfogadást a vállalatok és az emberek a kreativitást mint a siker kulcsfontosságú elemét ösztönző mögöttes kultúra mutatójának tekintik.
- A humántőke a gazdasági növekedés kulcsseleme. A versenyképesség biztosítója a magasan képzett, kreatív és alkalmazkodóképes munkaerő, ezért kritikus fontosságú a legjobb tehetségek odavonzása és megtartása. Az, hogy Írország a sokszínűséget és az elfogadást tiszteletben tartó, befogadó ország hírében áll, segít odavonni és megtartani a helyi és külföldi tehetséges embereket. A kutatások szerint például az ezredforduló környékén született személyek többek között az irántuk mint egyének iránt tanúsított elismerés és tisztelet alapján választják meg lakó- és munkahelyüket.
- Számos szervezet olyan markáns sokszínűségi és inkluzív politikákkal rendelkezik, amelyek a vállalkozás szellemisége és a munkaerő fejlődési feltételeinek megteremtése szempontjából alapvető jelentőségűek. Ezeket a politikákat veszélyeztetheti, ha a szervezet székhelye szerinti országról olyan kép alakul ki, hogy nem teljesen elfogadó a munkavállalói sokszínűséggel szemben. A nemzetközi szervezetek a munkavállalókat egyformán támogató és kezelő országokat részesítik előnyben, annak tudatában, hogy ezzel fokozódik a termelékenységük, és nagyobb piacokhoz jutnak el.
- A polgári házasság támogatása még inkább megerősíti azt a képet, hogy Írországnak érdemes vállalkozni.

Előnyök a vállalkozások szempontjából

- A sokszínűség és az elfogadás ténylegesen lehetővé teszi a fő üzleti célok elérését, hatékonyabb megoldásokat biztosít a problémákra, és megteremti a vállalkozói szellem, a kreativitás és az innováció kiteljesedésének feltételeit.
- Bár a befektetőket a pénzügyi szempontból megbízható szervezetek érdeklik, egyre fontosabb számukra például a sokszínűség iránti elkötelezettség is, hiszen üzleti érvek támasztják alá a sokszínűségből fakadó pénzügyi előnyöket.
- A szervezetek színvonalas teljesítményének egyik feltétele az, hogy az alkalmazottak jól érezzék magukat, és támogató környezetben dolgozhassanak. Ezt sokszínű és inkluzív munkahelyek képesek biztosítani.
- Sok vállalat rendelkezik markáns sokszínűségi politikákkal, befogadva a leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű (LMBT) személyeket. E politikák meghatározzák az ilyen vállalatok kultúráját és szellemiségét. Ha a szervezetek vállalják, hogy nyitottak lesznek, tiszteletben tartják a sokszínűséget, megakadályozzák a diszkriminációt, és támogatják az egyenlő házasságot, ez demonstrálja az alkalmazottak és az ügyfelek számára az elfogadás iránti elkötelezettségüket.

Előnyök a munkavállalók szempontjából

- Az emberek akkor nyújtják a legjobb teljesítményt, ha önmaguk lehetnek, és jól érzik magukat a környezetükben.
- Egy olyan munkakörnyezet, amely üdvözli a különbségeket, és arra ösztönzi az embereket, hogy teljességgel megvalósítsák önmagukat a munkájukban, javítja a munkavállalók elkötelezettségét, egyéni teljesítményét és magabiztosságát, továbbá lehetővé teszi a szervezetek számára az értékrendjüknek való megfelelést.
- A polgári házasság támogatása igazolja az alkalmazottak előtt, hogy a szervezet elkötelezett az összes munkavállaló méltóságának tiszteletben tartása iránt.
- Írországnak lehetősége van arra, hogy más országokhoz csatlakozzon az egyenlő házasság támogatása és annak biztosítása kapcsán, hogy az alkalmazottak és más érdekelt felek szabadon és kiteljesedve élhessenek.

A népszavazás csak a polgári házasság egyenlőségéről szól. Az egyházi házassággal nem foglalkozik.

Források

- 1 The Globe Post (2018) „Romania’s Referendum Proves LGBT Citizens’ Rights are Far from Protected”, elérhető: <https://theglobepost.com/2018/10/14/romania-referendum-lgbt/>
- 2 Euronews (2020) „Hungary’s new anti-transgender law is threatening to set hard-won LGBT+ rights back decades”, elérhető: <https://www.euronews.com/2020/06/01/hungary-s-new-anti-transgender-law-is-threatening-to-set-hard-won-lgbt-rights-back-decades>
- 3 BBC News (2020) „Hungary bans same-sex couples from adopting children”, elérhető: <https://www.bbc.com/news/world-europe-55324417>
- 4 France24 (2020) „LMBT+-free zones’ in Poland are ‘unacceptable’, says EU Commissioner for Equality”, elérhető: <https://www.france24.com/en/europe/20200629-helena-dalli-eu-commissioner-for-equality-lgbt-free-zones-in-poland-are-unacceptable>
- 5 France24 (2015) „Masked men attack Ukraine gay rights activists”, elérhető: <https://www.france24.com/en/20150815-masked-men-attack-ukraine-gay-rights-activists-odessa>
- 6 Deutsche Welle (2019) „Homophobia in Poland still deeply entrenched”, <https://www.dw.com/en/homophobia-in-poland-still-deeply-entrenched/a-49720087>
- 7 Los Angeles Times (2020) „Amid growing hostility, some in Poland’s LGBTQ community make a difficult choice: Leave”, <https://www.latimes.com/world-nation/story/2020-08-06/lgbt-people-poland-choosing-to-leave>
- 8 Barron’s (2020) „Hungary MPs Approve Package Of Anti-LGBT Measures”, <https://www.barrons.com/news/hungary-mps-pass-package-of-anti-lgbt-measures-01608041404>
- 9 Forbes (2020) „Transgender people in Hungary Lose Right to Gender Recognition”, elérhető: <https://www.forbes.com/sites/jamiewareham/2020/05/19/hungary-makes-it-impossible-for-transgender-people-to-legally-change-gender/?sh=1621bb33698e>
- 10 Háttér Társaság (2016) „They Can be Anything? Employment and Workplace Issues against LGBTQI People in Hungary”, elérhető: <https://en.hatter.hu/publications/they-can-be-anything>
- 11 The Independent (2019) „Coca Cola Advert Featuring Gay Couples Kissing Causes Outrage in Hungary”, elérhető: <https://www.independent.co.uk/life-style/coca-cola-advert-hungary-gay-couples-kissing-lgbt-pride-a9040836.html>
- 12 ILGA-Europe (2020) „Annual Review 2020”, elérhető: <https://www.ilga-europe.org/annualreview/2020>
- 13 ILGA-Europe (2020) „Rainbow Europe”, elérhető: <https://www.rainbow-europe.org>
- 14 Reuters (2019) „Conservative Polish magazine issues ‘LGBT-free zone’ stickers”, elérhető: <https://www.reuters.com/article/us-poland-lgbt-idUSKCN1UJ0HE>
- 15 The New York Times (2019) „Anti-Gay Brutality in a Polish Town Blamed on Poisonous Propaganda”, elérhető: <https://www.nytimes.com/2019/07/27/world/europe/gay-pride-march-poland-violence.html>
- 16 Swider M, Winiewski M (2017) “Situation of LMBT+ Persons in Lengyelország,” available at <https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2019/07/Situation-of-LGBT+Persons-in-Poland-10.07.pdf>
- 17 Reuters (2020) „IKEA manager in Poland charged for firing employee over anti-gay comments”, elérhető: <https://www.reuters.com/article/us-ikea-ab-poland-discrimination-idUSKBN23436Z>
- 18 Human Rights Watch (2020) „Romanian Court Slams Law Banning Discussion of Gender in Education”, elérhető: <https://www.hrw.org/news/2020/12/17/romanian-court-slams-law-banning-discussion-gender-education>
- 19 Európai Tanács (2020) „Long-term EU budget 2021-2027 and recovery package”, elérhető: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/the-eu-budget/long-term-eu-budget-2021-2027/>
- 20 Statista (2020) „Which Countries are EU Contributors and Beneficiaries?”, elérhető: <https://www.statista.com/chart/18794/net-contributors-to-eu-budget/>
- 21 ING (2020) „Directional Economics EMEA: Old habits die hard”, elérhető: <https://think.ing.com/reports/directional-economics-emea-old-habits-die-hard/>
- 22 Daily News Hungary (2020) „Central bank governor: by 2030, Hungary should reach Austria’s economic development level”, elérhető: <https://dailynewshungary.com/central-bank-governor-by-2030-hungary-should-reach-austrias-economic-development-level/>
- 23 McKinsey & Company (2020) „Flying start: Powering up Magyarország for a decade of growth”, elérhető: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/flying-start-powering-up-hungary-for-a-decade-of-growth>
- 24 Világbank (2020) „World Development indicators”, elérhető: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
- 25 Magyar Turisztikai Ügynökség 2018, „Hungary’s Industry Overview”, elérhető: <http://abouthungary.hu/hungarian-tourism-agency/>
- 26 OECD (2019) „OECD Economic Surveys: Hungary”, elérhető: <https://www.oecd.org/economy/surveys/Hungary-2019-OECD-economic-survey-overview.pdf>
- 27 Fitch Ratings (2020) „Fitch Affirms Hungary at ‘BBB’; Outlook Stable”, elérhető: <https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/fitch-affirms-hungary-at-bbb-outlook-stable-14-08-2020>
- 28 SGH Report (2019) „Eliminating the wealth gap between Central and Eastern Europe and Western Europe”, elérhető: https://ssl-www.sgh.waw.pl/en/Documents/sgh_report_2019/eliminating-wealth-gap_2019_Krynica_ENG-2.pdf
- 29 Deutsche Welle (2020) „Could Poland catch up with Germany’s economy?”, elérhető: <https://www.dw.com/en/could-poland-catch-up-with-germanys-economy/a-52425523>
- 30 Világbank (2018) „The World Bank in Poland: Country Snapshot 2018”, elérhető: <http://pubdocs.worldbank.org/en/104461539636976873/Poland-Snapshot-Oct2018.pdf>
- 31 Lengyelország kormánya (2017) „Strategy For Responsible Development”, elérhető: <https://bit.ly/3uxrxwe>
- 32 Románia kormánya (2020) „National Plan for Investments and Economic Recovery”, elérhető: <https://www.mazars.ro/content/download/998831/52165429/version/file/Planul%20National%20de%20Investitii%20si%20Relansare%20Economica.pdf>
- 33 Iacob, R (2018) „Brain Drain Phenomenon in Romania: What Comes in Line after Corruption?”, elérhető: https://www.researchgate.net/publication/328131606_Brain_Drain_Phenomenon_in_Romania_What_Comes_in_Line_after_Corruption
- 34 Santander (2020) „Romania: Foreign Investment”, elérhető: <https://santandertrade.com/en/portal/establish-overseas/romania/investing>
- 35 Világbank (2018) „Romania Systematic Country Diagnostic”, elérhető: <https://www.worldbank.org/en/country/romania/publication/romania-systematic-country-diagnostic>
- 36 Román Fenntartható Fejlődési Hivatal (2018) „Romania’s Sustainable Development Strategy 2030”, elérhető: <http://dezvoltaredurabila.gov.ro/wp-content/uploads/2019/03/Romanias-Sustainable-Development-Strategy-2030.pdf>
- 37 Ukrajna elnökének hivatalos weboldala (2020) „President: Based on the state audit and economic development vectors, the National Economic Strategy until 2030 will be created”, elérhető: <https://www.president.gov.ua/en/news/prezident-na-osnovi-auditu-derzhavi-ta-vektoriv-rozvitku-eko-65005>
- 38 ADEF Limited (2018) „Ukraine 2030: The Doctrine of Sustainable Development”, elérhető: <http://www.ukraine2030.org/en>
- 39 Vox Ukraine (2020) „The Economic Costs of Hybrid Wars: The Case of Ukraine”, elérhető: <https://voxukraine.org/en/the-economic-costs-of-hybrid-wars-the-case-of-ukraine/>
- 40 TheGlobalEconomy.com (2020) „Ukraine: Shadow economy, percent of GDP”, elérhető: https://www.theglobaleconomy.com/Ukraine/shadow_economy/
- 41 Ukrajna kormánya (2017) „The Export Strategy of Ukraine: Strategic Trade Development Roadmap 2017-2021”, elérhető: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=en-GB&isSpecial=True&id=5a3190f8-2e59-411c-830c-cae3306000d4&title=ExportStrategyOfUkraine>
- 42 Interjú Enda Kennyvel, 2021. január
- 43 Uo.
- 44 Uo.
- 45 „The Path to Marriage Equality in Ireland: A Case Study”, Parker, S, 2017. További források elérhetők: <https://www.atlanticphilanthropies.org/case-studies/the-path-to-marriage-equality-in-ireland-a-case-study>
- 46 „Yes vote in referendum would be good for Twitter and for Ireland”, The Irish Times, 2015. április 16. További források elérhetők: <https://www.irishtimes.com/opinion/yes-vote-in-referendum-would-be-good-for-twitter-and-for-ireland-1.2177091>
- 47 Interjú Kara McGann-nal, 2020. december
- 48 Interjú Enda Kennyvel (lásd: 82.)
- 49 World Bank (2020) “World Development Indicators” available at <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
- 50 Világ gazdasági Fórum (2020) “Világ gazdasági Fórum Versenyképesség Index,” available at <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2020/digest>
- 51 World Bank (2020) “Doing Business 2020” available at <http://documents1.worldbank.org/curated/en/688761571934946384/pdf/Doing-Business-2020-Comparing-Business-Regulation-in-190-Economies.pdf>
- 52 Transparency International (2020) „Corruption Perceptions Index”, elérhető: <https://www.transparency.org/research/cpi/overview>
- 53 OECD (2020) „Drivers of Divestment: Decisions of Multinational Enterprises – A Cross-Country Firm-Level Perspective”, elérhető: OECD (2020) „Drivers of Divestment: Decisions of Multinational Enterprises – A Cross-Country Firm-Level Perspective”, elérhető: <https://bit.ly/3aUXMOe>
- 54 OECD (2002), „Foreign Direct Investment for Development: Maximizing Benefits, Minimizing Costs”, elérhető: <https://www.oecd.org/investment/investmentfordevelopment/1959815.pdf>
- 55 Világbank (2020) “World Development Indicators”, elérhető: <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&country=GEO>
- 56 UNCTAD (2020) „World Investment Report”, elérhető: <https://unctad.org/topic/investment/world-investment-report>
- 57 OECD (2017) „Poland: Trade and Investment Statistical Note”, elérhető: <http://www.oecd.org/investment/POLAND-trade-investment-statistical-country-note.pdf>
- 58 OECD (2017) „Hungary: Trade and Investment Statistical Note”, elérhető: <http://www.oecd.org/investment/HUNGARY-trade-investment-statistical-country-note.pdf>
- 59 Német Tanácsadó Csoport (2018) „The economic impact of FDI on Ukraine”, elérhető: https://www.beratergruppe-ukraine.de/wordpress/wp-content/uploads/2018/05/PS_01_2018_en.pdf
- 60 Nordea (2020) „Foreign Direct investment in Ukraine”, elérhető: <https://www.nordeatrade.com/fi/explore-new-market/ukraine/investment>
- 61 Open For Business (2019) „The Economic Case for LGBT+ Inclusion in Kenya”, elérhető: <https://drive.google.com/file/d/1qBeumxNW55O99ib4JTJ0TorycHYScGw5/view>
- 62 Open For Business (2020) „Working Globally: Why LGBT+ Inclusion is Key to Competitiveness”, elérhető: <https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/5fd868101205de108b98cf5b/1608017961484/Working+Globally.pdf>
- 63 Budapesti Értéktőzsde (2021) „BSE ESG”, elérhető: <https://www.bse.hu/issuers/corporate-governance-recommendations/bse-esg>
- 64 Varsói Értéktőzsde (2021) „GPW Launches the WIG-ESG Index”, elérhető: https://www.gpw.pl/news?cmn_id=108701&title=GPW+Launches+the+WIG-ESG+Index
- 65 Bukaresti Értéktőzsde (2021) „Bucharest Stock Exchange launches the first ESG – focused initiative on the Romanian capital market”, elérhető: <https://www.bvb.ro/AboutUs/MediaCenter/PressItem/Bucharest-Stock-Exchange-launches-the-first-ESG-focused-initiative-on-the-Romanian-capital-market/5170>
- 66 EU Observer (2017) „EU medicines agency reveals new home preferences”, elérhető: <https://euobserver.com/regions/139272>
- 67 Uo.
- 68 Uo.
- 69 Világbank és LinkedIn (2020) „Digital Data for Development”, <https://linkedindata.worldbank.org>
- 70 Szulc L (2019) „Queer Poles in UK: Identity, Migration and Social Media”, elérhető: <http://eprints.lse.ac.uk/101767/>
- 71 Stella F, Gawlewicz A, és Flynn M (2016) „Intimate Migrations: Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Migrants in Scotland”, elérhető: <http://eprints.gla.ac.uk/132870/>
- 72 Uo.
- 73 UNAIDS (2019) „Country Factsheet – Romania 2019”, elérhető: <https://www.unaids.org/en/regionscountries/countries/romania>
- 74 Swider M és Winiewski M (2017) „Situation of LGBT+ Persons in Poland 2015-2016”, elérhető: <https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2019/07/Situation-of-LGBT+Persons-in-Poland-10.07.pdf>
- 75 The EMIS Network (2019) „EMIS-2017 – The European Men-Who-Have-Sex-With-Men Internet Survey. Key findings from 50 countries”, elérhető: <https://www.ecdc.europa.eu/sites/default/files/documents/European-MSM-internet-survey-2017-findings.pdf>
- 76 Egészségügyi Világszervezet (2017) „Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates”, elérhető: https://www.who.int/mental_health/management/depression/prevalence_global_health_estimates/en/
- 77 Time Magazine (2020) „Why a Children’s Book Is Becoming a Symbol of Resistance in Hungary’s Fight Over LGBT Rights”, elérhető: <https://time.com/5897312/hungary-book-lgbt-rights/>
- 78 Európai Parlament, Hírek (2019) „Parliament strongly condemns ‘LGBTI-free zones’ in Poland”, elérhető: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20191212IPR68923/parliament-strongly-condemns-lgbti-free-zones-in-poland>
- 79 Európai Bizottság, Sajtósarok (2020) „State of the Union Address by President von der Leyen at the European Parliament Plenary”, elérhető: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ov/SPEECH_20_1655
- 80 Notes From Poland (2021), „Polish region loses millions in Norway grants due to anti-LGBT resolution”, elérhető: <https://notesfrompoland.com/2021/02/03/polish-region-loses-millions-in-norway-grants-due-to-anti-lgbt-resolution/>
- 81 Euronews (2020) „EU funding withheld from six Polish towns over ‘LGBT-free’ zones”, elérhető: <https://www.euronews.com/2020/07/29/eu-funding-withheld-from-six-polish-towns-over-lgbtq-free-zones>

- 82 Politico (2020) „Polish towns pay a steep price for anti-LGBTQ views”, elérhető: <https://www.politico.eu/article/poland-lgbtq-steep-price/>
- 83 Politico (2020) „Poland offers support for anti-LGBTQ towns refused EU funding”, elérhető: <https://www.politico.eu/article/poland-offers-support-for-anti-lgbtq-towns-refused-eu-funding/>
- 84 NewsDesk (2021) „Media Monitoring that cuts through the noise”, elérhető: <https://www.lexisnexis.com/en-us/professional/media-monitoring/newsdesk.page>
- 85 BusinessPanorama.de (2020) „Ungarisches Parlament schließt Adoptionsrecht für Homosexuelle aus”, elérhető: <https://business-panorama.de/news.php?newsid=682353>
- 86 Anholt S, Exchange: The Journal of Public Diplomacy, Vol. 2 (2013). „Beyond the Nation Brand: The Role of Image and Identity in International Relations”, elérhető: <https://surface.syr.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=exchange>
- 87 Badgett MV (2014) „The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India”, elérhető: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/21515>
- 88 MacDonald N (2019) „The UK has an LGBTQ pay gap”, elérhető: <https://www.linkedin.com/news/story/the-uk-has-an-lgbtq-pay-gap-4702500/>
- 89 Kroh M, Richter D (2017) „Income, Social Networks, Life Satisfaction: Lesbians, Gays and Bisexuals in Germany”, elérhető: https://www.diw.de/de/diw_01.c.563816.de/publikationen/wochenberichte/2017_35_3/einkommen_soziale_netzwerke_lebenszufriedenheit_lesben_schwule_und_bisexuelle_in_deutschland.html
- 90 Deloitte Sustainability Insights 3/2019 (2019) „Różnorodność to więcej niż hasło”, elérhető: <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/zaradzania-procesami-i-strategiczne/articles/sustainability-insights/roznorodnosc-to-wiecej-niz-haslo.html>
- 91 Interjú Árvai Péterrel, 2020. december
- 92 Forum Odpowiedzialnego Biznesu (2015) „Analiza tematyczna »Młodzi na rynku pracy«”, elérhető: <http://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/analiza-tematyczna-młodzi-na-ryнку-pracy/>
- 93 Deloitte RAPORT: Trendy HR 2020 (2020) „Polska Global Human Capital Trends 2020: Firmy odpowiedzialne w praktyce,” <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/raport-trendy-hr-2020.html>
- 94 Romanian Diversity Charter (2020) „Diversity management in Romanian Organizations,” available at https://www.cartadiversitatii.ro/images/diversity/resurse/Diversity_Management_Romanian_Organisations.pdf
- 95 A Zala Zone weboldala (2021), elérhető: <https://zalazone.hu>
- 96 A StartUp Hub Poland weboldala (2021), elérhető: <https://startuphub.pl>
- 97 Az ELI nukleáris fizikai projekt weboldala (2021), elérhető: <https://www.eli-np.ro>
- 98 A Unit City weboldala (2021), elérhető: <https://unit.city/en/home/>
- 99 Credit Suisse (2016) „LGBT: the value of diversity, Credit Suisse Environmental, Social and Governance Research”, elérhető: <https://bit.ly/3v196Au>
- 100 LGBT Capital (2020) „Estimated LGBT Purchasing Power: LGBT-GDP”, elérhető: [http://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated_LGBT-GDP_\(table\)_-2020.pdf](http://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated_LGBT-GDP_(table)_-2020.pdf)
- 101 MarketWatch (2020) „LGBT-friendly companies outperform in the stock market, Credit Suisse says”, elérhető: <https://www.marketwatch.com/story/lgbt-friendly-companies-outperform-in-the-stock-market-credit-suisse-says-11606822183>
- 102 Credit Suisse ESG Research (2016) „LGBT: The Value of Diversity”, elérhető: <https://bit.ly/3c74EYc>
- 103 Open For Business (2020) „New Global Champions”, elérhető: <https://bit.ly/3bgmGI9>
- 104 Interjú Árvai Péterrel (2020)
- 105 Uo.
- 106 Uo.
- 107 Interjú Bartosz Regával és Marta Dziergwałával (2020)
- 108 Uo.
- 109 Uo.
- 110 A Pride az Accenture weboldalán, <https://www.accenture.com/us-en/about/inclusion-diversity/lesbian-gay-bisexual-transgender>
- 111 Interjú Gina Sotirral és Ella Davisszel (2021)
- 112 Uo.
- 113 Uo.
- 114 Accenture (2020) „The Hidden Value of Culture Makers”, elérhető: https://www.accenture.com/us-en/about/inclusion-diversity/_acnmedia/Thought-Leadership-Assets/PDF-2/Accenture-Getting-To-Equal-2020-Research-Report.pdf
- 115 Interjú Olena Szurhajjal, 2021. február
- 116 Ukrán vállalati egyenlőségi index (2020) „Corporate Equality Index in Ukraine”, elérhető: <https://cei.org.ua>
- 117 Interjú Olena Szurhajjal, 2021. február
- 118 Ukrán vállalati egyenlőségi index (2020) „Corporate Equality Index in Ukraine”, elérhető: <https://cei.org.ua>
- 119 Interjú Olena Szurhajjal, 2021. február
- 120 Világbank és LinkedIn (2020) „Digital Data for Development”, elérhető: <https://linkedindata.worldbank.org>

121 Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (2020) „A Long Way to Go For LGBTI Equality”, elérhető: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

122 Uo.

Hogyan beszéljünk az LMBT+-inklúzióról?

Amint azt a jelentésünkben ismertetett tényadatokból is láthattuk, a nyitottság és az LMBT+-emberek elfogadása fontos stratégiai tényező abban, hogy a régió országai megvalósíthassák gazdasági céljait, a közép- és kelet-európai vállalatok pedig fejlődjenek és növekedjenek. A régió üzleti közössége azonban továbbra is habozik, elsősorban az LMBT+-inklúzió támogatásának tekintetében észlelt számos kockázat miatt. Ez nem csak Közép- és Kelet-Európában igaz; a világ minden országában hasonló aggályok merülnek fel. Az Open For Business a munkája során számtalan mítosszal és tévhitel szembesült világszerte. Ezeket az alábbiakban soroljuk fel, a lehetséges reagálásokkal együtt:

Észlelt kockázat

Az Open For Business reagálása

„Nem fog tetszeni a fogyasztóinknak/vevőinknek/ügyfeleinknek.”

Néhány ügyfélnek valóban nem fog tetszeni, de ahogy e jelentésben kiemelt vállalatok és az Open For Business koalíciós partnerei szerte a világon tapasztalják, a legtöbb vevő és ügyfél üdvözlö a haladóbb szellemiségű és globális márkákat. A jelentésben ismertetett bizonyítékok szerint az LMBT+-elfogadás versenyelőnyt és márkapreferenciát eredményezhet. Az elfogadás javíthat az „ügyfélorientáció” és az ügyfelek kiszolgálásán.

„Nálunk nincsenek melegek.”

Sok LMBT+-személy úgy érzi, hogy titkolnia kell szexuális irányultságát vagy nemi identitását, különösen Közép- és Kelet-Európában, ahol a társadalmi hozzáállás nem teremt biztonságérzetet vagy nem elfogadó. Az előítélettel és a diszkriminációtól való, dokumentálható félelem miatt a közösség sok tagja titokban tartja a személyes információkat. Ezt a jelenséget „rejtőzködésnek” nevezik, és a tanulmányok szerint a jelenség még a nagymértékben LMBT+-inkluzív országokban is előfordul. Ha egy szervezetben senki sem vállalja fel magát mint LMBT+-személy, akkor a legvalószínűbb magyarázat az, hogy az emberek eltitkolják identitásukat.

„Mivel nem ismerjük munkatársaink szexuális irányultságát vagy nemi identitását, nem különböztethetjük meg hátrányosan az LMBT+-személyeket.”

A fenti válaszhoz hasonlóan, az, hogy az LMBT+-személyek nem bújnak elő a munkahelyen, még nem jelenti azt, hogy nem is léteznek. A régióban sokszor dokumentáltak az LMBT+-személyekkel szembeni munkahelyi diszkriminációt. A vállalatoknak proaktív módon kell biztosítani, hogy ilyen ne forduljon elő irodáikban, és márkájuk vagy hírnevük ne sérüljön.

„Mi nem politizálunk.”

Ez nem politikai, hanem üzleti kérdés. Üzleti kérdés a munkavállalók jóllétére való odafigyelés; üzleti kérdés a teljesítményt és az innovációt elősegítő inkluzív kultúra megteremtése; üzleti kérdés a nyitott, globálisan összekapcsolt gazdaságban való működés.

„Épp elég időnk és energiánk megy el arra, hogy inkluzív munkahelyet teremtünk a nőknek, a különféle etnikumoknak és a fogyatékosággal élőknek; nem tudunk még az LMBT+-személyekkel is foglalkozni.”

Időre és erőforrásokra valóban szükség van ahhoz, hogy a vállalatok világszínvonalúvá váljanak az LMBT+-elfogadásban. Egy vállalat azonban az LMBT+-elfogadás felé vezető első lépéseket azzal is megteheti, hogy a diszkriminációmentességre vonatkozó és egyéb HR-politikákat frissíti a szexuális irányultság és a nemi identitás szerepeltetésével. Ez nem megy egyetlen kisebbségi csoport rovására sem, viszont megerősíti, hogy a munkahely valóban mindenkit befogad, kilitétől függetlenül. Ezenkívül az LMBT+-elfogadásra való összpontosítás kiemelhet egy vállalatot egy olyan piacon, ahol sok vállalat eleve a nemi, etnikai szempontokra és a fogyatékoságra alapuló elfogadásra koncentrálnak.

„Nem biztonságos az embereket arra ösztönözni, hogy bújjanak elő.”

Az előbújás Közép- és Kelet-Európában valóban mindig kockázatos. A kérdés nem az, hogy előbújásra ösztönözzük-e a munkavállalókat vagy sem, hanem az, hogy miként lehet biztonságos és támogató környezetet biztosítani az LMBT+-személyek számára, függetlenül attól, hogy felfedik-e identitásukat vagy sem. Az első lépés egy egyértelmű nyilatkozat arról, hogy a vállalat szívesen látja a munkahelyen az LMBT+-személyeket, és támogatja az elfogadás kultúráját. Többek között biztosítani lehet az emberek számára, hogy névtelenül csatlakozhassanak az alkalmazottak online LMBT+-hálózataihoz, vagy hogy együttműködjenek a helyi LMBT+- csoportokkal. Végül nyilvánosan is lehet népszerűsíteni az LMBT+-inkluzív társadalmak mellett szóló gazdasági és üzleti érveket.



Open
For
Business