

# Open for Business



**Az LMBTQ+-emberek  
elfogadása mellett  
szóló gazdasági érvek  
Magyarországon**

Kutatássorozat



# Az LMBTQ+ emberek elfogadása mellett szóló gazdasági érvek Magyarországon

**George Perlov**

Vezető szerző

**Zsuzsanna Garaj**

Társszerző

**Ádám András Kanicsár**

Társszerző

**Pawel Adrjan**

Társszerző

**Ceren Altincekic**

Társszerző

**Vivienne Ming**

Társszerző

**Dustin Selman**

Társszerző

**Dan Robinson**

Tervező

**Liz Jacobs**

Globális programigazgató

**Dominic Arnall**

Ügyvezető igazgató

**Jon Miller**

Alapító, elnök és főszerkesztő

	Az Open For Business bemutatása	5
	A jelentés ismertetése	6
	Az ügyvezető igazgató előszava	8
	A BlackRock előszava	9
	Vezetői összefoglaló	10
<b>1</b>	Az LMBTQ+-személyek jelenlegi helyzete Magyarországon	12
<b>2</b>	Az LMBTQ+-emberek elfogadása jelentette gazdasági lehetőség	18
<b>3</b>	Városok: Budapest és a visegrádi négyek fővárosainak összehasonlítása	48
<b>4</b>	Magyarországi jogi összefoglaló	54
	Módszertan	56
	Hogyan beszéljünk az LMBTQ+-elfogadásról Magyarországon?	58
	Források	60
	Köszönetnyilvánítás	63





# Az Open For Business bemutatása

Világszerte több millió ember szembesül diszkriminációval szexuális irányultsága vagy nemi identitása miatt. Az Open For Business célja, hogy az egész világon ösztönözze az LMBTQ+-elfogadást. Az Open For Business olyan vállalatok koalíciója, amelyek szerint az inkluzív és sokszínű társadalmak nagyobb hasznára vannak az üzletnek, és jobban szolgálják a gazdasági növekedést.

A koalíció célja az LMBTQ+-személyek jogainak globális előmozdítása. Az Open For Business valamennyi koalíciós partnere mélyen elkötelezett saját munkahelyén a

sokszínűség és az inklúzió iránt, és aggodalommal tölti el őket, hogy LMBTQ+-ellenes politikák terjednek számos olyan országban, ahol tevékenykednek.

A koalíció aktív regionális programokat működtet a Karib-térségben, Közép- és Kelet-Európában, valamint Kelet-Afrikában és Délkelet-Ázsiában. E programok mindegyike együttműködik a helyi civil társadalmi partnerekkel a helyi üzleti közösségek érdekképviselőinek mozgósításában és az adatközpontú érdekképviselő elősegítésében.

## Koalíciós partnerek

# A jelentés ismertetése

A kutatások szerint az LMBTQ+-elfogadás fontos hajtóereje lehet a gazdasági tevékenységeknek, és megfordítva: az LMBTQ+-személyekkel szembeni hátrányos megkülönböztetés szociális és pénzügyi költségeket ró a társadalmakra.

Az Open For Business 2021-es, Az LMBT+ emberek elfogadása mellett szóló gazdasági érvek Közép- és Kelet-Európában című, magyarországi adatokat és adatelemzést is magában foglaló jelentésére alapozva a mostani jelentés feltérképezi a jelenlegi magyarországi gazdasági és üzleti környezetet, illetve az új és frissített adatelemzés, esettanulmányok és egyéb kutatások segítségével bemutatja, hogy még jelentős lehetőségek vannak a fejlődésre. A jelentés következtetése szerint az LMBTQ+-emberek nagyobb mértékű inklúziója segíthetné a magyar gazdaság és az azon belül működő vállalkozások megerősödését.

## Kiknek szánjuk a jelentést?

- ▶ A Magyarországon működő vállalatok számára ez a jelentés azt mutatja be, hogy az LMBTQ+-elfogadás miként lehet része a versenyképesség és a teljesítmény javítását célzó eredményes stratégiának, valamint esettanulmányokat és útmutatást biztosít az LMBTQ+-munkavállalók támogatásáról.
- ▶ A nemzeti gazdasági versenyképesség fokozására törekvő magyarországi szakpolitikai döntéshozók számára illusztrálja azt, hogy az LMBTQ+-elfogadás miként növeli a gazdasági eredményeket, illetve hogy az LMBTQ+-

közösségekkel szembeni hátrányos megkülönböztetés hogyan gátolhatja meg a vállalatokat növekedési lehetőségeik teljes körű kiaknázásában, és nehezítheti meg számukra a legtehetségesebb emberek bevonását.

- ▶ A magyarországi LMBTQ+- és emberi jogi szervezetek számára ez a jelentés új közgazdasági és egyéb érvekkel szolgál, amelyek javíthatják az állami és üzleti szerepvállalási stratégiákat, valamint a szakpolitikai döntéshozókkal folytatott megbeszélések során használt jelenlegi narratívákat.

## A jelentés módszertana

A jelentés számos kvantitatív és kvalitatív kutatási módszer eredményeit ötvözi:

- ▶ Szakirodalmi áttekintés a legfontosabb gazdasági és LMBTQ+-kérdésekről, amelyekkel az ország szembesül.
- ▶ Magyarországi közgazdaságtani és egyéb üzleti jellegű adatok elemzése, valamint a korrelációik és egyéb statisztikai elemzéseik az LMBTQ+-jogokra vonatkozó adatok tükrében.
- ▶ Felmérés az érdekelt felek, így vállalkozások, LMBTQ+- és egyéb civil szervezetek, multilaterális ügynökségek és kormányok körében

- ▶ Interjúk olyan magyarországi üzleti vezetőkkel, multilaterális vezetőkkel, vállalkozókkal és másokkal, akik nagyban hozzájárulnak az LMBTQ+-elfogadás javításához országaikban és regionális szinten.

## Adatkérés

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

## A szerzőkről

George Perlov, az Open For Business tanácsadója és kutatója a jelentés vezető szerzője. Garaj Zsuzsanna programvezető a jelentés társszerzője. Kanicsár Ádám független újságíró és LMBTQ+-aktivista a jelentés társszerzője. Ceren Altincekic, a Microsoft vezető adatkutatója a jelentés társszerzője. Pawel Adrjan, az Indeed európai, közel-keleti és afrikai, valamint ázsiai-csendes-óceáni térségért felelős gazdaságkutatási igazgatója, a kutatási tanácsadó testület tagja a jelentés társszerzője. Vivienne Ming, a Socos Lab társalapítója, a kutatási tanácsadó testület tagja a jelentés társszerzője. Dustin Selman, a Mad Science szoftvermérnöke a Socos Labnál a jelentés társszerzője.

Jon Miller az Open For Business alapítója, elnöke és főszerkesztője. Dominic Arnall az Open For Business ügyvezető igazgatója. Liz Jacobs az Open For Business globális programigazgatója.



## A kutatási tanácsadó testület

<b>Pawel Adrjan</b>	az Indeed európai, közel-keleti és afrikai, valamint ázsiai-csendes-óceáni térségért felelős gazdaságkutatási igazgatója
<b>Dr. Yvette Burton</b>	a Silent Partner Solutions LLC alapítója és munkahelyi jövőkutatója
<b>Paul Donovan</b>	a UBS Global Wealth Management vezető közgazdásza
<b>Paul Jansen</b>	az OutRight Action International globális programokért és támogatásokért felelős vezető igazgatója
<b>Drew Keller</b>	a Harvard Business School Institute for the Study of Business in Global Society (BiGS) intézetének igazgatója
<b>Dr. Vivienne Ming</b>	a Singularity University Kognitív Idegtudományi Karának munkatársa, a Socos Lab alapítója
<b>Egerton Neto</b>	az International Panel on the Information Environment (IPIE) programmenedzsere
<b>Suen Yiu Tung</b>	a Hongkongi Kínai Egyetem szexualitás formáival foglalkozó kutatási programjának alapító igazgatója
<b>Matteo Winkler</b>	a HEC Paris jogászprofesszora

## A programtanácsadó testület

<b>Tim R.R. Anseeuw</b>	az IBM üzleti folyamatokért és műveletekért felelős vezetője
<b>Ádám Kanicsár</b>	LMBTQ+-aktivista és újságíró
<b>Ármin König</b>	a Transvanilla korábbi programasszisztense
<b>Dorottya Kutassy</b>	a Háttér Társaság oktatási programokért felelős projektmunkatársa
<b>Márton Pál</b>	a Szivárványcsaládokért Alapítvány kurátora
<b>Dániel Waliduda</b>	a BlackRock Out & Allies hálózatának társelnöke

### A programtanácsadó testület tanácsadója

<b>Nóra Várady</b>	a Nyitottak vagyunk ügyvezető igazgatója
--------------------	--



„Egy nyitottabb, befogadóbb társadalom nemcsak az LGBTQ+ embereknek, hanem minden magyarnak előnyére válik.”

## Az ügyvezető igazgató előszava

Az Open For Business 2021-ben adta ki eredeti, Közép- és Kelet-Európáról szóló jelentését, amely más országok mellett Magyarországgal is foglalkozott.

Sajnos az azóta eltelt három és fél évben Magyarországon az LMBTQ+-emberek jogait illetően nemcsak megtorpanást, hanem visszafejlődést tapasztalhatunk. Ez megnyilvánul többek között olyan diszkriminatív törvények elfogadásában, amelyek ellen az Európai Bíróságon eljárást indítottak, valamint abban, hogy az ország vezetői egyre több negatív megnyilvánulást tesznek az LMBTQ+-közösség tagjai ellen. Ezzel párhuzamosan a magyar gazdaságban is negatív hatások jelentkeznek.

Természetesen saját kutatásaink alapján már tudjuk, hogy összefüggés van az LMBTQ+-elfogadás és a gazdasági hatások között. Granger oksági tesztekkel készült friss idősoros elemzéseink azt mutatják, hogy az LMBTQ+-jogok változása megelőzi és megjósolja a gazdasági indikátorok változásait.

Az Open For Business jelenlegi becslései szerint Magyarországnak évente akár 193,2 milliárd forint (518,2 millió USD) veszteséget okoz az LMBTQ+-emberekkel szembeni diszkrimináció, ami a GDP akár 0,29%-át is kiteszi. 2021-es kutatásunk óta ez a gazdasági veszteség 50-80 milliárd forinttal növekedett.

De konkrétan mi okozza ezt?

Amellett, hogy Magyarországon más európai uniós tagállamoknál nagyobb mértékű a korrupció és az infláció, az ország hírneve is gyors ütemben romlik mind az EU-ban, mind globális szinten. Ezek és más tényezők is hozzájárulnak, hogy az agyelszívás Magyarországot sújtja a legnagyobb

mértékben: a képzett, fiatal dolgozók elmennek olyan országokba, ahol szívesebben élnének. Az olyan tényezők, mint az inklúzió, jelentős szerepet játszhatnak ebben.

Ez lehet az egyik oka annak, hogy Magyarországon az LMBTQ+-témák terén a politikai vezetők és a lakosság többségének nézetei egyre inkább eltávolodnak egymástól, mint azt több felmérés, valamint üzleti vezetőkkel és civil szervezetekkel való beszélgetés is megerősíti. Míg a politikai és jogi környezet egy sokak által elhitt erős LMBTQ+-ellenes narratívát tart fenn és erősít meg, a társadalmi attitűdök és a közvélemény – különösen Budapesten – túllép ezen.

Biztató, hogy az Open For Business koalíciós partnereivel folytatott beszélgetéseinkből az derül ki, hogy ők és más globális vállalatok egyre több erőfeszítést tesznek LMBTQ+-munkavállalók támogatására, biztonságos terek létrehozására és egyéb olyan intézkedésekre, amelyek elősegítik valamennyi munkavállaló méltóságának tiszteletben tartását.

Reméljük, hogy jelentésünk lehetővé teszi majd más magyarországi üzleti vezetők és szakpolitikai döntéshozók számára is, hogy megerősítsék támogatásukat az LMBTQ+-elfogadás irányában, és a kormányt is meggyőzzék arról, hogy fontos gazdasági érvek szólnak az egyenlőség mellett. A nyitottabb, befogadóbb társadalom nemcsak az LMBTQ+-emberek, hanem minden magyar ember érdekeit szolgálja.

**Dominic Arnall**



## A BlackRock előszava

A BlackRocknál hiszünk abban, hogy az összekapcsolt és inkluzív globális kultúra alapvető szerepet játszik a sikereinkben. Ez a kultúra egyesít minket, és arra ösztönöz, hogy ügyfeleink számára pénzügyi szempontból jobb jövőt teremtsünk.

Globális hatókörünk és sikerünk titka az, hogy küldetésünkbe új nézőpontokat tudjunk beolvasztani, és ezáltal a legjobb képességeinket tudjuk egyesíteni ügyfeleink kiszolgálása érdekében.

Tudjuk, hogy a kollégák és csapatok kulcsszerepet játszanak abban, hogyan éljük meg a valahová tartozást. Vagyis az, hogyan állunk ki egymásért, sokat számít, és közvetlen hatással van mindennapi tapasztalatainkra. Ezért tudatosan azon dolgozunk, hogy egy mindenki irányában befogadó munkahelyet teremtsünk, amely lehetővé teszi, hogy erősebb csapatokat építsünk, és nagyobb üzleti sikereket érjünk el.

Az Open for Business „Az LMBTQ+-emberek elfogadása mellett szóló gazdasági érvek Magyarországon” című jelentése amellet érvel, hogy azok a vállalatok, amelyek

célzottan igyekeznek bevonni, fejleszteni és megtartani a tehetséges munkaerőt, növelni tudják gazdasági teljesítményüket. Vagyis egy inkluzív munkakörnyezet, ahol mindenki igazságosan fér hozzá a lehetőségekhez, és azt érezheti, hogy látják, hallják, értékelik és tiszteletben tartják, növelheti az üzleti teljesítményt. Nagyra értékeljük, hogy a magyarok milyen fontosnak tekintik az egyenlőséget, milyen elkötelezettek a nyílt párbeszéd és vita mellett, és ennek szellemében támogatjuk ezt a kezdeményezést.

### **Martin Parkes**

A BlackRock LGBTQ+ OUT & Allies munkavállalói hálózat globális társelnöke

### **Beata Juvancz**

A BlackRock budapesti irodájának vezetője

„tudatosan azon dolgozunk, hogy egy mindenki irányában befogadó munkahelyet teremtsünk, amely lehetővé teszi, hogy erősebb csapatokat építsünk, és nagyobb üzleti sikereket érjünk el”

## Vezetői összefoglaló

**A nyitott, inkluzív és sokszínű társadalmak nagyobb hasznára vannak az üzleti világnak, és jobban szolgálják a gazdasági növekedést. Ez a jelentés a magyarországi fokozottabb LMBTQ+-elfogadás mellett szóló gazdasági érvekkel foglalkozik.**

Ahogy az LMBTQ+-személyek magyarországi helyzete romlik, az ország gazdasága is hanyatlik. Lehetséges, hogy ez a két tény összefügg: új bizonyítékok arra mutatnak, hogy az LMBTQ+-jogok visszaesése megelőzi – és megjósolja – a gazdasági hanyatlást.

Az elmúlt négy év során a kormányon levő Fidesz párt egy sor LMBTQ+-ellenes törvényt hozott: jogilag megtiltotta, hogy a transznemű emberek megváltoztathassák hivatalos irataikat, hogy azokban az identitásuknak megfelelő nemük és nevük szerepeljen; lehetetlenné tette, hogy az LMBTQ+-emberek gyereket fogadjanak örökbe; valamint megtiltotta az LMBTQ+-emberek nappali időszámban történő megjelenítését és népszerűsítését a médiában és az LMBTQ+ tartalmak népszerűsítését iskolákban.

Ugyanakkor gazdasági és üzleti szempontból az ország nehezen vészelte át a Covid-világjárványt; az Európai Unióon belül Magyarországon a legnagyobb az inflációs ráta (2023 áprilisában 25,8%), és a kormány

piaci beavatkozásainak hatására szükségtelen hiány alakult ki egyes termékekből.

A bizonyítékok azt mutatják, hogy az LMBTQ+-közösségeket diszkrimináló országoknak kevésbé sikerül pozitív üzleti környezetet kialakítaniuk. A magyarországi tapasztalat megerősíteni látszik ezt a tézist. A magas adminisztratív költségek – különösen a kis- és középvállalkozások számára –, a kisvállalkozások adózási rendszerének hirtelen változtatásai, illetve a külföldi tulajdonban levő multinacionális cégekre gyakorolt nyomás számos panaszhoz és tiltakozáshoz vezetett.

Magyarország egymás után a második évben az Európai Unió legkorruptabb országának bizonyult. Az európai uniós finanszírozási alapok helytelen felhasználása miatt indult jogi eljárásokban több milliárd eurónyi támogatást fagyasztottak be, és az előírások egyéb nem teljesítésének esetei miatt egyre több bírságot szabnak ki az országra.

Ez alatt az idő alatt a magyar gazdaság bizonyos ágazatai – például az elektromosautó- és akkumulátorgyártás – a jelentős kínai befektetéseknek köszönhetően tovább növekedtek, de az országnak egyre nagyobb nehézséget okoz, hogy üzleti piacait változatosabbá tegye. Jelenleg az Európai Unióban Magyarország kapja a legnagyobb mértékű közvetlen külföldi beruházást Kínától.

Ahogy Magyarország egyre kevésbé nyitott, és erősödik az LMBTQ+-ellenes diszkrimináció, növekszik az agyelszívás, különösen a szakképzett munkavállalókat illetően. Erre már 2021-es jelentésünkben is felhívtuk a figyelmet, de a probléma az elmúlt három évben csak súlyosbodott. Az elmúlt több mint egy évtizedet tekintve 2023-ban hagyta el a legtöbb ember (szám szerint 33 700 fő) Magyarországot.

Miközben a magyar kormány olyan szakpolitikákat folytat, amelyek ártanak az LMBTQ+-elfogadásnak, az ország gazdasági helyzete egyre romlik. Ehhez persze számos tényező hozzájárulhat, de elképzelhető, hogy nem pusztán egybeesésről van szó. Az Open For Business becslései szerint az LMBTQ+-közösségekben észlelhető rosszabb közegészségügyi állapot és az LMBTQ+-emberek munkahelyi kirekesztése évente 193 milliárd forintba (518 millió USD) kerül Magyarországnak. Ez a becslések szerint az elmúlt öt év során 82 milliárd forinttal (142 millió USD), vagyis 42,5%-kal növekedett.

## A jelentés legfontosabb megállapításai

### A gazdaságilag sikeres országokban jobban odafigyelnek az LMBTQ+-emberek jogaira

Az elemzések korrelációt mutatnak az LMBTQ+-emberek jogai és az alábbiak között:

- › A Világgazdasági Fórum globális versenyképességi indexe
- › Az egy főre jutó bruttó hazai termék (GDP)
- › A munkaerőpiaci részvételi arányok
- › A Szellemi Tulajdon Világszervezetének (WIPO) globális innovációs indexe (GII)

A 2011–2019 közötti időszakon végrehajtott legújabb Granger oksági tesztek kimutatták, hogy ezek a mutatók nemcsak korrelálnak az LMBTQ+-jogokkal, hanem ezenfelül az LMBTQ+-jogokban történő előrelépések megelőzik – és előre jelzik – ezeket a fő gazdasági mutatókat.

A korrupt országokban viszont rosszabbul alakulnak az LMBTQ+-személyek jogai. A Transparency International korrupcióérzékelési indexének (Corruption Perceptions Index, CPI) adatai szerint a magyarországi korrupció magas szintje – amely a legmagasabb az Európai Unióban – szoros negatív összefüggést mutat az LMBTQ+-személyek jogaival.

Hasonlóképpen a 2011–2019 közötti időszakon végrehajtott Granger oksági tesztek kimutatták, hogy egy ország korrupciós szintje nemcsak negatívan korrelál az LMBTQ+-jogokkal, hanem ezenfelül az LMBTQ+-jogokban történő előrelépések megelőzik – és előre jelzik – az érzékelt korrupció csökkenését.

### A visegrádi négyek többi országához képest csökken Magyarország versenyképessége

Az adatok azt mutatják, hogy regionális szinten Magyarország versenyképessége csökken, és más fő gazdasági mutatók tekintetében is lemarad szomszédaitól.

### Magyarország legfontosabb hosszú távú üzleti partnerei csökkentik befektetéseiket az országban

Noha a gazdaságot felszínen tartják a Kínából és Oroszországból érkező új befektetések, az ország egyes hosszú távú befektetői, például Németország, csökkentik magyarországi befektetéseiket a magyar kormány szeszélyes gyakorlatai, illetve a Magyarországon működő német vállalatokat sújtó nyomásgyakorló kampányok miatt.

### Az LMBTQ+-közösséggel szembeni előítélet és diszkrimináció évente akár 193 milliárd forintba (518 millió USD) is kerülhet az országnak, ami az elmúlt öt év során 42,5%-os növekedést jelent

Az LMBTQ+-ellenes előítéletek és diszkrimináció jelentős hatással van a munkahelyi részvételre, illetve az LMBTQ+-közösség egészségi állapotára, különös tekintettel a depresszióra. Az Open For Business becslései szerint ez a költség a 2021-es első jelentésünk óta akár 82 milliárd forintos (142 millió USD) növekedést jelenthet.

### Az LMBTQ+-barát vállalatok jobban teljesítenek versenytársaiknál

Az Open For Business globális kutatásának adatai, valamint a Magyarországon működő olyan cégekkel készített interjúk, amelyek nyitott és inkluzív gyakorlatokat folytatnak, azt mutatják, hogy van egy úgynevezett sokszínűségi osztalék. Ha egy vállalat hangsúlyt helyez az elfogadásra, az a munkavállalók esetében jobb hangulatot és teljesítményt, végső soron pedig üzleti sikereket eredményez.



# 1 Az LMBTQ+- személyek helyzete Magyarországon



## Mióta 2021-ben az Open For Business közzétette közép- és kelet-európai jelentését, amely Magyarországgal is foglalkozott, az országban jelentősen romlott az LMBTQ+-emberek helyzete.

Noha Magyarországon mind a női, mind a férfi homoszexualitás legális, sőt a kevés közép-európai ország egyikeként elismeri az azonos nemű párkapcsolatokat, a magyarországi LMBTQ+-közösség továbbra is elnyomásnak, támadásoknak és bűnbakképzésnek van kitéve.

### Politika és jogalkotás

A magyar kormány már több mint egy évtizede konzervatív és korlátozó családképet képvisel. 2020-ban azonban intenzívebbé vált LMBTQ-ellenes tevékenysége. Az alábbiakban ismertetjük az azóta történt, LMBTQ+-jogokat érintő legfontosabb jogszabályi változásokat:

**2020. május:** Az ún. 33. § megszüntette annak a lehetőségét, hogy a transznemű emberek megváltoztathassák nemüket és nevüket a hivatalos irataikban, ezzel állandó diszkriminációnak kitéve őket.<sup>1</sup>

**2020. november:** Az Alaptörvény kilencedik módosítása két fontos rendelkezésben érintette az LMBTQ+-közösséget.<sup>2</sup>

- Az L. cikk kimondja, hogy „Az anya nő, az apa férfi”, valamint
- a XVI. cikk kijelenti, hogy „Magyarország védi a gyermekek születési nemének megfelelő önazonosságához való jogát, és biztosítja a hazánk alkotmányos önazonosságán és keresztény kultúráján alapuló értékrend szerinti nevelést.”

**2021. március:** Az egyedülálló személyek már csak miniszteri jóváhagyással fogadhatnak örökbe gyermeket. A kormány kommunikációja egyértelművé teszi, hogy a potenciális örökbefogadók közül „kiszűrik” az azonos nemű párokat, így számukra lehetetlenné válik az örökbefogadás.<sup>3</sup>

**2021. június:** A 2021. évi LXXIX. törvényre, amelynek hivatalos címe „a pedofil bűnelkövetőkkel szembeni szigorúbb fellépésről, valamint a gyermekek védelme érdekében egyes törvények módosításáról”,<sup>4</sup> a média csak a magyar LMBTQ-ellenes törvényként hivatkozik, vagy propagandatörvényként. Ez a törvény tiltja a homoszexualitásnak és a nem megváltoztatásának a népszerűsítését és ábrázolását a kiskorúak számára is elérhető médiatartalmakban, az iskolai oktatásban és a reklámokban (ezt ágazattól függően különböző mértékben érvényesítik).

2023 novemberében az MCC, a magyar kormány által finanszírozott, brüsszeli székhelyű tudásközpont közzétett egy jelentést a következő címmel: „Hogyan vette át az LMBTQ az EU irányítását?” (How did LGBTQ take over the EU?). A legtöbb liberális médiumban kigúnyolt jelentés bepillantást nyújt abba, hogyan gondolkodnak a Fidesz stratégái az LMBTQ+-témákról, és hogy feltételezéseik szerint milyen összeesküvésekkel igyekeznek az LMBTQ+-aktivisták megerősíteni ezt a közösséget.<sup>5</sup>

**A magyar kormány több, mint egy évtizede konzervatív és korlátozó családképet hirdet.**







## Az LGBTQ+-közösségre gyakorolt hatás

A magyarországi LGBTQ-ellenes törvények komoly hatást gyakorolnak az LGBTQ+-személyek életére.

A 2021-es LGBTQ-ellenes törvény által érintett szolgáltatók és más entitások önként alkalmazni kezdték ezt a törvényt, olykor túlzott mértékben is, hogy elkerüljék a szankciókat. A törvény módosított rendelkezései ösztönzést adtak az önjelölt cenzoroknak, hogy minden, akár távolról is LGBTQ+-témákhoz kapcsolódó tartalmat jelentsenek a Médiatanácsnak. Ez a törvény méginkább súlyosbította a politikai indíttatású, egyre ellenségesebb, az LGBTQ+-embereket és az ő jogaikért küzdő szervezeteket támadó közbeszédet. A Háttér Társaság jelentése szerint a törvény hatálybalépése előtti időszakhoz képest megnövekedett az LGBTQ+-emberek elleni gyűlölet-bűncselekmények száma.<sup>6</sup>

Az iskolai emberi jogi és oktatási tevékenységet végző civil szervezetek nem jutnak be az iskolákba, hacsak nem garantálják, hogy nem fognak LGBTQ+-témákról beszélni, akkor sem, ha azokat a diákok vetik fel. Számos tanár, iskolapszichológus és gyermekvédelmi szakember számol be arról, hogy nyomást gyakorolnak rá azzal kapcsolatban, hogy ne beszéljen LGBTQ+-témákról a diákokkal, és ne tegyen közzé ilyen témákról szóló bejegyzéseket a közösségi médiában.

Ezek a problémák súlyos negatív hatást gyakorolnak többek között a transznemű fiatalokra, akik számára kulcsfontosságú, hogy tranzíciójuk során pszichés támogatást és megbecsülést kapjanak.

Egy 2022-ben a Magyar Pszichológiai Szemlében megjelent tanulmány szerint a kizárólag a saját nemükhöz vonzódó fiatalok körében magasabb az öngyilkosság kockázata.<sup>7</sup> Ezek az eredmények a kisebbségi stressz és a strukturális stigma elméleteivel értelmezhetők. Az LGBTQ+-emberek hasonló stresszforrásoknak vannak kitéve, mint más marginalizált csoportok – ilyen a diszkrimináció, az elutasítástól való félelem és a gyűlölet-bűncselekmények –, de ezekhez hozzáadódnak speciális stresszforrások is, mint az identitás eltitkolása és az internalizált homofóbia.<sup>8</sup> Hasonlóképpen „azok a társadalmi feltételek, kulturális normák és intézményes gyakorlatok, amelyek korlátozzák a lehetőségeiket, erőforrásaikat és jóllétüket, szintén hozzájárulnak az LGBTQ+-emberek egészségügyi terheihez.”<sup>9</sup>

Egy, a Lancetben közzétett jelentés szerint a magyarországi LGBTQ-ellenes törvény hatására megnövekedett az LGBTQ+-emberekkel szembeni erőszak.<sup>10</sup> A statisztikák szerint az LGBTQ+-emberek mentális egészsége is súlyosan megszenvedti a helyzetet: a Háttér Társaság 2010-es kutatása szerint a magyar LGBTQ+-emberek 42%-a fontolgatott már életében öngyilkosságot, és 30%-uk meg is kísérelte azt.<sup>11</sup> A törvény csak súlyosbítja ezeket a problémákat azáltal, hogy megtiltja az LGBTQ+-témák tárgyalását az iskolai környezetben, és korlátozza a támogatáshoz való hozzáférést, ami alapvető fontosságú lenne az iskolai zaklatás (bullying) csökkentése és az elfogadás növelése érdekében.

**Az iskolákkal együttműködő szervezetek csak akkor végezhetik a munkájukat, ha beleegyeznek abba, hogy nem foglalkoznak LGBTQ+ témákkal, még akkor sem, ha a diákok vetik fel ezeket a kérdéseket.**

Érdekes módon e közeg ellenére az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége által 2023-ban, LGBTQ+-emberek körében végzett felmérés azt mutatja, hogy a 2019-es felmérés adataihoz képest 20%-kal kisebb mértékben érzékeltek a válaszadók diszkriminációt LGBTQ+ voltak miatt, és 10%-kal kevésbé érzékeltek diszkriminációt a munkakeresés során. Meg kell jegyeznünk, hogy ezek a mutatók csaknem minden országban csökkentek valamilyen mértékben a négyéves időszak alatt. Továbbá azt is hozzá kell tennünk, hogy e mutatók tekintetében Magyarország továbbra is az összes EU-tagállam közül a legelső negyedben helyezkedik el.<sup>12</sup>

14. oldal: Budapest Pride felvonulás 2021 júliusában. Az ugyanezen év júniusában elfogadott „LGBTQ-ellenes törvény” nagyobb összefogást hozott létre a kormány diszkriminatív szakpolitikáival szemben.



Foto: Az Egyesült Államok budapesti nagykövetsége

## Közvélekedés és támogatás

Noha a magyar kormány igyekszik negatív képet festeni az LMBTQ+-közösségről, a magyar közvélemény általánosságban véve támogatja az LMBTQ+-embereket. Egy 2023-as felmérésben a Háttér Társaság azt találta, hogy a magyarok 60%-a engedné az azonos nemű pároknak az örökbefogadást, és 73% megengedné, hogy a transznemű emberek megváltoztassák a nemüket és nevüket a hivatalos irataikon.<sup>13</sup> Hasonlóképpen egy 2023-as Ipsos-felmérésből az derült ki, hogy a magyarok 67%-a támogatja az azonos nemű párok jogi elismerését házasságát; ez az arány 2015-ben csak 54% volt.<sup>14</sup>

A közösség sok támogatást kap egyes helyi kulcsszereplőktől is, például Karácsony Gergelytől, Budapest főpolgármesterétől, aki nyilvánosan is felszólalt az LMBTQ+-jogok mellett. A nemzetközi diplomáciai közösség is hihetetlenül támogató, ezen belül is különösen David Pressman, az USA magyarországi nagykövete, aki nyíltan meleg férj és apa, többször hangot adott véleményének arról, ahogy az ország az LMBTQ+-emberekkel bánik, és a közelmúltban hatalmas családi pride pikniket szervezett a rezidenciáján.<sup>15</sup>

Ami a szírványcsaládokat illeti, a legutóbbi magyarországi népszámlálás szerint állítólag 4000-nél is több gyermek él több mint 2000 szírványcsaládban Magyarországon. Ez igen jelentős szám, különösen a kormány azon programjainak és szakpolitikáinak tükrében, amelyek a születésszám növelését, illetve a gyermekek és a „családi értékek” támogatását célozzák.<sup>16</sup>

David Pressman, az Egyesült Államok magyarországi nagykövete, több száz „szírványcsaládot” üdvözölt a 2024-es pride pikniken budapesti rezidenciáján.



hogya a vállalkozások többet tehetnek és kellene is tenniük az LMBTQ+-emberek munkahelyi elfogadásáért. Egy 2023 novemberében az általános népesség körében végzett felmérés szerint jóval többen vannak azok (41%), akik egyetértenek azzal az állítással, hogy „a munkáltatóknak többet kellene tenniük az LMBTQ munkavállalók munkahelyi elfogadásáért”, mint akik nem értenek egyet ezzel (27%) vagy akik semlegesek (25%).<sup>17</sup>

## Mit tesznek a vállalkozások?

Számos Magyarországon működő multinacionális vállalat felismeri, hogy pénzügyi előnyökkel jár számára, ha odafigyel az elfogadásra és a sokszínűségeire. Ezek a vállalatok jelentősen nagyobb mértékben támogatják az LMBTQ+-elfogadást, mint a közszférában működő vagy magyar tulajdonban lévő vállalkozások, azok méretétől függetlenül.

Sajnos kevés példa akad Magyarországon olyan vállalatokra, amelyek kifelé is támogatják az LMBTQ+-embereket és vállalják az érdekképviseletüket, vagy kommunikálják és képviselik az LMBTQ+-érdekeket a kormány vezetői és képviselői felé. Úgy tűnik, ez továbbra is kockázatos lépés számos vállalat számára, amelyeknek figyelembe kell venniük a jelenlegi magyar politikai környezetet.

**Sajtóesemény 2023-ban a Szivárványcsaládokért Alapítvány szervezésében. Annak ellenére, hogy a kormány folyamatosan támogatja az LMBTQ+-közösséget, becslések szerint több mint 2000 „szivárványcsalád” és 4000-nél is több, szivárványcsaládban nevelkedő gyermek él az országban.**



Fotó: Szabina Juhai / Maxabi Photo

# 2 Gazdasági lehetőség Magyarország számára

## Az Open For Business közép- és kelet-európai jelentésének 2021-es közzététele óta a magyar gazdaság alig növekedett – és sok szempontból inkább nehézségekkel, mint lehetőségekkel néz szembe.

Az egy főre jutó bruttó hazai termék (GDP) nominálisan ugyanolyan mértékben növekedett, mint a visegrádi négyek (Csehország, Magyarország, Lengyelország, Szlovákia) többi országában, de még mindig Lengyelországgal együtt a legalsó szinten van.<sup>18</sup> A másik fő gazdasági mutatót jelentő magyarországi közvetlen külföldi befektetések (FDI) nagy eltéréseket

mutatnak a szomszédos országokhoz képest, ami tükrözi az ország ingatag gazdasági alapját, valamint a vezető befektetők megváltozását.<sup>19</sup>

Magyarország olyan környezetet teremtett, amely nem kedvez az üzleti életnek és a gazdasági növekedésnek. Az inflációs ráta ugyan ez év elején csökkent, az Európai Unió (EU) belül Magyarországon a legnagyobb – 2023 elején elérte a 25,8%-ot.<sup>20</sup>



A pandémia utáni időszak legnagyobb mértékű inflációja az EU-ban, a vállalkozások jelentős adminisztratív költségei, valamint a kisvállalkozások adójában bekövetkezett hirtelen változtatások megnehezítik a magyarországi vállalkozások működését.

Ezenfelül magasak a vállalkozások adminisztratív költségei, és a legnagyobb terheket a kis- és középvállalkozások viselik.<sup>21</sup> 2022-ben a kisvállalkozások és szabadúszók adózásában történt hirtelen változtatások jelentős tiltakozásokat indítottak el.<sup>22</sup> Magyarország továbbá Közép-Európa legjobban eladósodott országa, ahol a költségvetési hiány valószínűleg túl fogja szárnyalni az előirányzott mértéket, a GDP 4,5%-át<sup>23</sup> – annak ellenére, hogy a közelmúltban újabb adókat vetettek ki a bankokra, az energiaipari vállalatokra és a külföldi tulajdonban lévő vállalatokra.

Noha más országokban is felmerültek hasonló gazdasági problémák a Covid-világjárvány után, például az ellátási láncok, az energia- és élelmiszerárak területén, Magyarországon az ársapkák alkalmazása rontott az általános gazdasági környezeten, és szükségtelen hiányokhoz vezetett.<sup>24</sup>

Az Open For Business 2021-es jelentése szerint – különösen a szakképzett munkavállalók körében – nagy mértékű az agyelszívás a nyitottabb országok, konkrétan Németország, Ausztria, Hollandia, az Egyesült Királyság és Svájc irányába. Ez a tendencia folytatódik: az elmúlt több mint egy évtizedet tekintve 2023-ban hagyta el a legtöbb ember (szám szerint 33 700 fő) az országot.

Noha tavaly év végén az EU felszabadított egyes befagyasztott forrásokat Magyarország számára, továbbra is több milliárd euró marad befagyasztva a finanszírozási alapok helytelen felhasználása miatt;<sup>25</sup> az ilyen esetek tükröződnek abban, milyen helyezést foglal el Magyarország a Transparency International korrupcióérzékelési indexének rangsorában.<sup>26</sup>



## Magyarország továbbra is eltávolodik hagyományos kereskedelmi partnereinek jelentős részétől az Európai Unióban, és mint nyitott, befogadó társadalom, egyre inkább veszít hírnevéből.

Az Európai Bíróság is megbírságolta Magyarországot a közelmúltban 200 millió euróra, amiért nem hajtott végre változtatásokat bevándorlási és menekültügyi politikájában.<sup>27</sup> Ezenfelül az Európai Bíróság jelenleg tárgyalja azt a pert, amelyet 15 uniós tagállam indított Magyarország ellen a 2021-es LMBTQ-ellenes törvény miatt; ez a per szintén ahhoz vezethet, hogy jelentős pénzügyi bírságot vetnek ki az országra<sup>28</sup>

Ezen általánosságban véve negatív gazdasági helyzet ellenére Magyarország hasznot húz a Kínával való szoros gazdasági kapcsolatából. Erre vonatkozóan nem alkalmazza az Európai Unió által megszabott korlátokat, amit számos európai szomszédja aggasztónak talál. Hszi Csin-ping 2024 májusában Budapestre látogatott, és jelentős befektetéseket ígért az elektromosautó- és akkumulátorgyártásba, azok potenciális környezeti kockázatai ellenére.<sup>29</sup> Magyarország célja, hogy az elektromosautó-akkumulátorok legnagyobb gyártója legyen az EU-ban. 2024 júliusában napvilágra került, hogy Magyarország áprilisban egymilliárd eurós kölcsönt kapott Kínától, látszólag azért, hogy készpénzhez juttassa az országot a kormány további működése érdekében.<sup>30</sup> A frissebb jelentések szerint azonban Magyarország csak Kína közvetítője volt, és ennek az összegnek a felét kölcsönként továbbadta Észak-Macedóniának.<sup>31</sup>

Magyarország olajimportjának 70%-át továbbra is Oroszországtól kapja.<sup>32</sup> A múltban ugyan Magyarország kedvezményes áron jutott hozzá ehhez az energiaforráshoz, ez a helyzet azonban várhatóan hamarosan megváltozik.<sup>33</sup> Oroszország támogatja a magyarországi atomenergia-fejlesztéseket is.<sup>34</sup>

„Magyarország versenyképességi stratégiája 2024–2030”, amelyet a közelmúltban tettek közzé, azt az ambíciózus célt tűzi ki, hogy az ország elérje az Európai Unió fejlettségi szintjének 90%-át, a 85%-os foglalkoztatottságot és a GDP 30%-ának megfelelő beruházási rátát, amelyen belül a vállalati beruházások 20 százalékpontot tesznek ki.<sup>35</sup>

Ez a stratégia négy pilléren alapul:

- 1 patriotizmus, azaz a hazai termékek előtérbe helyezése a gazdaságpolitikában
- 2 technológia, azaz fejlett technológiák térnyerése és elterjedése
- 3 a fenntarthatóság térnyerése a gyártásban, szállításban és a felhasznált energiában
- 4 ellátásbiztonság, azaz minél diverzifikáltabb termelés legyen hazánkban, ideértve a beszállítói értékláncokat is.

A stratégia hat kiemelt ágazattal foglalkozik: járműipar, egészségipar, élelmiszeripar, alapanyagipar (vegyipar, fémipar, műanyagipar), információs és kommunikációs technológiák, kreatívipar.

A jelenlegi gazdasági helyzetet figyelembe véve kérdéses, hogy elérhetők-e ezek a célok, különösen, mivel Magyarország egyre inkább elidegeníti magától régi európai uniós kereskedelmi partnereit, és hírneve nyitott és inkluzív országgént erősen megtépázódott.

Magyarország egyre inkább elidegeníti magától régi európai uniós kereskedelmi partnereit, és hírneve nyitott és inkluzív országgént erősen megtépázódott.



# Az LMBTQ+-diszkrimináció költségei

2021 óta Magyarországon az LMBTQ+-emberek diszkriminációjának gazdasági költségei 42,5%-kal emelkedtek.

Az Open For Business becslései szerint Magyarországnak évente akár 193,2 milliárd forint (518,2 millió USD) veszteséget okoz az LMBTQ+-emberekkel szembeni diszkrimináció. Ezeket a becsléseket részletesen a közegészségről (34. o.) és a nemzeti termelékenységről (XX. o.) szóló szakaszok fejtik majd ki, a teljes módszertan pedig a függelékben, a 56. oldalon szerepel.

Az Open For Business első, 2021-es jelentése óta azt látjuk, hogy ez a költség 50-82 milliárd forinttal, vagyis akár 42,5%-kal megnövekedett, ami nem meglepő, hiszen Magyarországon tovább romlott az LMBTQ+-emberek helyzete. Magyarország gazdaságának ezen jelentős költségeit nyitottabb és befogadóbb sokszínűségi politikák kidolgozásával lehetne csökkenteni.



**Az LMBTQ+-diszkrimináció éves költsége Magyarország számára:**


A GDP 0,18-0,29%-a	
118,3-193,2 milliárd forint	
317,2-518,2 millió USD	
<b>Gazdasági diszkrimináció*</b>	
107,7-161,6 milliárd forint	
288,9-433,3 millió USD	
<b>Egészségügyi egyenlőtlenségek**</b>	
10,6-31,6 milliárd forint	
28,3-84,9 millió USD	

#### \*Economic discrimination

Az LMBTQ+-munkaerő kirekesztése gazdasági veszteséghez vezet, amely többek között alacsonyabb bérezésben, nagyobb munkanélküliségben és csökkentett munkaerőpiaci részvételben nyilvánul meg. Emellett jelentős pénzügyi veszteséget is okoz, beleértve a nagyobb mértékű államháztartási kiadásokat.

#### \*\*Egészségügyi egyenlőtlenségek

Az LMBTQ+-emberek diszkriminációja termelékenységet csökkentő egészségügyi egyenlőtlenségeket eredményez. Ilyen például az LMBTQ+-emberek körében megjelenő depresszió, vagy a HIV és az AIDS magasabb előfordulási aránya.



## Az LMBTQ+- elfogadás mellett szóló globális érvek: 27 felvetés

Az Open For Business kiterjedt globális kutatást és elemzést végzett az LMBTQ+-elfogadás és a teljesítmény közötti összefüggések megismerése céljából. Ezt az alábbi 27 felvetés ismerteti. Az LMBTQ+-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.

## B. Üzleti Teljesítmény

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

## C. Egyéni Teljesítmény

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

### 1 Versenyképesség

Az LMBTQ+-inkluzív gazdaságok versenyképesebbek.

### 2 Versenyképesség

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

### 3 Korruptió

Az LMBTQ+-emberek diszkriminációja gyakran jár együtt korrupt gyakorlatokkal és a nyitottság hiányával.

### 4 Közvetlen befektetés

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

### 5 Globális piacok

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

### 6 Agyelszívás

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

### 7 Közegészség

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

### 8 Nemzeti hírnév

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

### 9 Nemzeti termelékenység

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

### 10 Városi gazdasági fejlődés

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

### 11 Nemzeti gazdasági fejlődés

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

### 12 A tehetségek bevonása

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

### 13 A tehetségek megtartása

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

### 14 Innováció

A sokszínűbb és inkluzívabb vállalatok innovatívabbak és kreatívabbak.

### 15 Együttműködés

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

### 16 Ügyfélorientáltság

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

### 17 LMBTQ+-fogyasztók

Az LMBTQ+-inkluzív vállalatok jobban kihasználhatják az LMBTQ+-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 Pénzügyi teljesítmény

Az LMBTQ+-inkluzív vállalatoknak jobb a részvényárfolyama, magasabb a sajáttőke-hozama és a piaci értéke, továbbá erősebb a cash flow-ja.

### 20 Hitelesség

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

### 21 Motiváció

A nyitott, sokszínű és elfogadó környezetben dolgozó személyek motiváltabbak.

### 22 Affinitás

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

### 23 Elégedettség

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

### 24 Egészség

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

### 25 Felszólalási készség

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

### 26 Követelményen túlmenő teljesítmény

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

### 27 Egyéni termelékenység

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

# A magyarországi LMBTQ+-elfogadást alátámasztó tényadatok

Az ebben a jelentésben elemzett felvetések egy Magyarországon élő érdekelt felek, így vállalati vezetők, LMBTQ+-jogokért tevékenykedő személyek és mások által kitöltött kisebb felméréseken, valamint a régióban fontos szerepet betöltő tudósokkal, közgazdászokkal, ügyvezetőkkel és emberi jogi aktivistákkal készített interjúkon alapulnak.

Mivel kutatások bizonyítják, hogy egy országban az LMBTQ+-inklúzió szorosan összekapcsolódik a gazdasági sikerekkel, a jelentésünkben taglalt bizonyítékok rámutatnak, hogy Magyarországon a legtöbb gazdasági területen történő visszaesés az LMBTQ+-emberekkel szemben tapasztalható megnövekedett diszkriminációnak és a számukra rosszabb környezetnek tudható be.

## Gazdasági teljesítmény

### Versenyképesség

Az LMBTQ+-emberekkel szembeni diszkrimináció összefüggésben áll a csökkent versenyképességgel. (Lásd 26. o.)

### Korrupció

A magyarországi nagy mértékű korrupció korrelál az LMBTQ+-elfogadással. (Lásd 28. o.)

### Közvetlen külföldi befektetés (FDI)

Az inkluzívabb gazdaság segítené Magyarországnak abban, hogy beruházói változatosabb területekre fektessenek be, ne csak a gyártásba. (Lásd 30. o.)

### Agyelszívás

A Magyarországról történő agyelszívás felgyorsult, többek között az emberi jogok szempontjából romló környezet miatt. (Lásd 31. o.)

## Üzleti teljesítmény

### A tehetségek bevonása és megtartása

Magyarország lemarad a szomszédos országoktól abban a tekintetben, hogy pozitív és befogadó környezetet hozzon létre minden munkavállaló számára, ami viszont csökkenti az elérhető tehetséges munkaerő mennyiségét. (Lásd 43. o.)

### Innováció

Magyarországon az innováció hanyatlik. A nagyobb mértékű innováció összefügg az LMBTQ+-emberek nagyobb mértékű elfogadásával. (Lásd 44. o.)

### Közegészség

Az új, diszkriminatív törvények meghozatalával párhuzamosan növekednek az LMBTQ+-közösségben a HIV és a depresszió kezelésével kapcsolatos költségek. (Lásd 34. o.)

### Nemzeti hírnév

Az LMBTQ+-jogok helyzete Magyarországon rontja az ország nemzetközi hírnevét. (Lásd 36. o.)

### Nemzeti termelékenység

A bérszakadék, valamint az intézményes előítéletek és diszkrimináció költségeket ró a magyar gazdaságra. (Lásd 38. o.)

### Nemzeti gazdasági növekedés

GDP-növekedésüket tekintve a nyitottabb és inkluzívabb társadalmak felülmúlják Magyarországot. (Lásd 40. o.)

### A márka ereje

Azok a márkák, amelyek nagyobb erőfeszítést tesznek az elfogadásra, pénzügyi szempontból sikeresebbek. (Lásd 46. o.)

### Pénzügyi teljesítmény

Az LMBTQ+-inkluzív politikákkal és programokkal rendelkező vállalatok pénzügyileg sikeresebbek. (Lásd 47. o.)



# Gazdasági teljesítmény

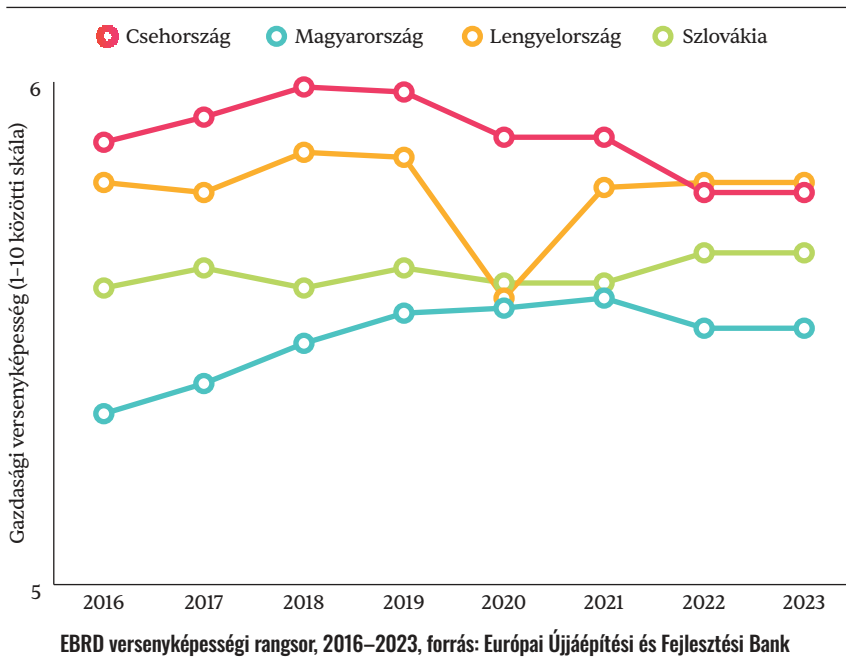
Az Open For Business 2021-es utolsó jelentése óta Magyarország megszenvedte a pandémia hatásait, és számos jogi problémával néz szembe az Európai Unióban, ami kulcsfontosságú anyagi forrásokat veszélyeztet. A közelmúltban Kínától kapott kölcsönöket és Kína megnövekedett beruházásait leszámítva az ország önmagában nem mutat jó gazdasági teljesítményt.

Az alábbi elemzések olyan makroökonómiai tényezőket és tendenciákat azonosítanak, amelyek kapcsán az LMBTQ+-közösségek nagyobb elfogadása és/vagy kisebb mértékű diszkriminációja javíthatja Magyarország gazdasági teljesítményét. Számos ilyen elemzésben Magyarország gazdasági teljesítményét a visegrádi négyek többi országával hasonlítjuk össze: Csehországgal, Lengyelországgal és Szlovákiával. Először felmérjük, hogyan teljesít Magyarország a legfontosabb versenyképességi mutatók terén, majd megnézünk több olyan területet, ahol a nagyobb LMBTQ+-elfogadás igazoltan pozitív hatást gyakorol a gazdasági eredményekre. Végül azzal érvelünk, hogy Magyarországnak foglalkoznia kell a nagyobb elfogadás és nyitottság témájával, ha el akarja érni kitűzött gazdasági céljait.



# Versenyképesség

Magyarország csökkenő versenyképessége a régióban szorosan összefügg az LMBTQ+-inklúzió csökkenésével.



Amikor 2021-ben közzétettük az Open For Business közép- és kelet-európai jelentését, optimistán azt reméltük, hogy az ország versenyképesebbé válik majd az euróövezet országaival szemben, és elkezd majd áthidalni a köztük levő gazdasági szakadékot. Az elmúlt három évben viszont az ország versenyképessége számos kulcsfontosságú területen visszaesett.

2020 óta a megnövekedett bérek és a váratlan mértékű infláció miatt 30%-kal emelkedtek a fajlagos munkaerőköltségek. Csak a forint 20%-os leértékelése tudta valamennyire ellensúlyozni ezeket a költségeket, amelyek ártanak az exportnak, illetve más országok

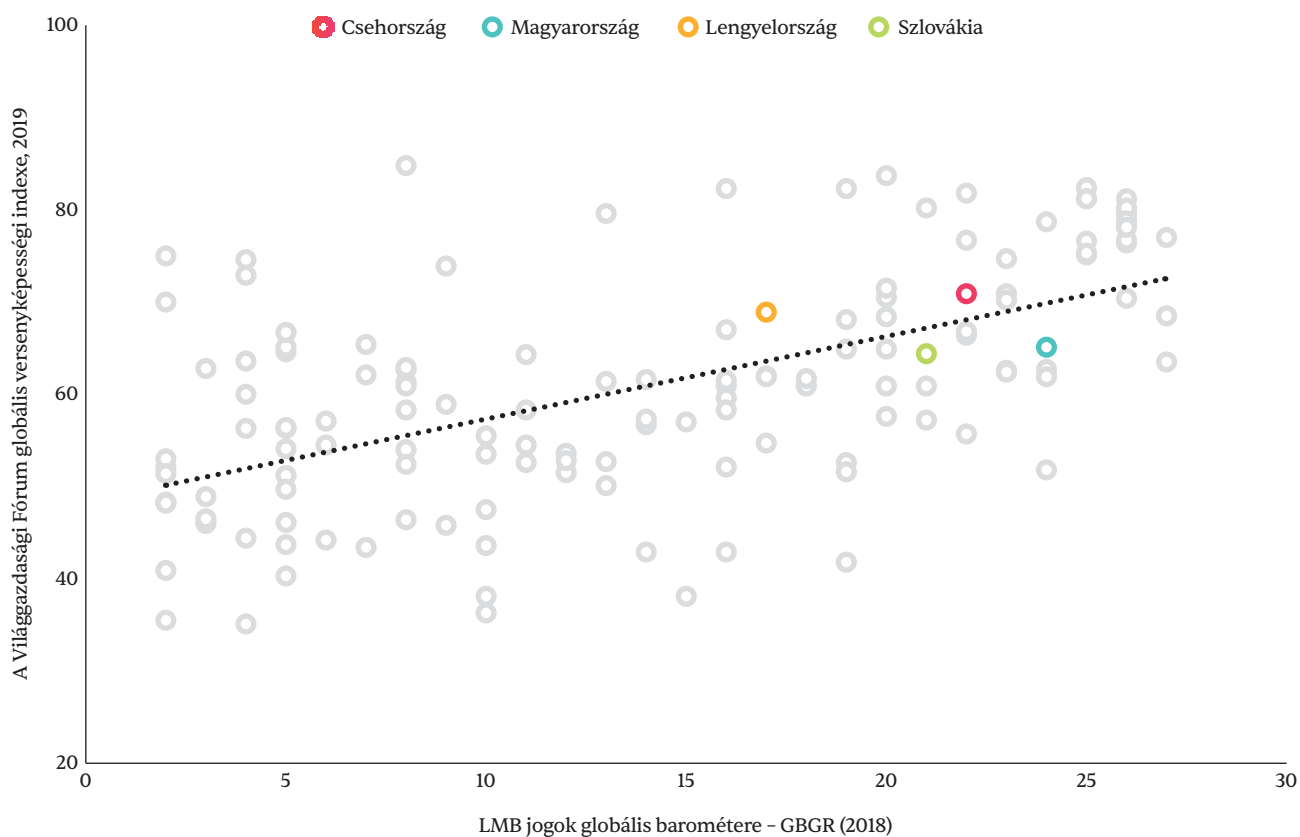
számára kevésbé vonzóvá teszik a magyarországi befektetést (lásd a közvetlen külföldi befektetésről szóló szakaszt, 30. oldal).<sup>36</sup>

Az Európai Újjáépítési és Fejlesztési Bank (EBRD) gazdasági átalakulásról szóló 2023–2024-es jelentése kiemeli, hogy Magyarországnak van lehetősége növekedni a versenyképesség területén, ami azon hat kulcskompetencia egyike a fenntartható piacgazdaság szempontjából, amelyeket a bank nyomon követ. Mint lentebb megállapítjuk, e fontos mutató szempontjából Magyarország lemarad a visegrádi négyek többi országá mögött.

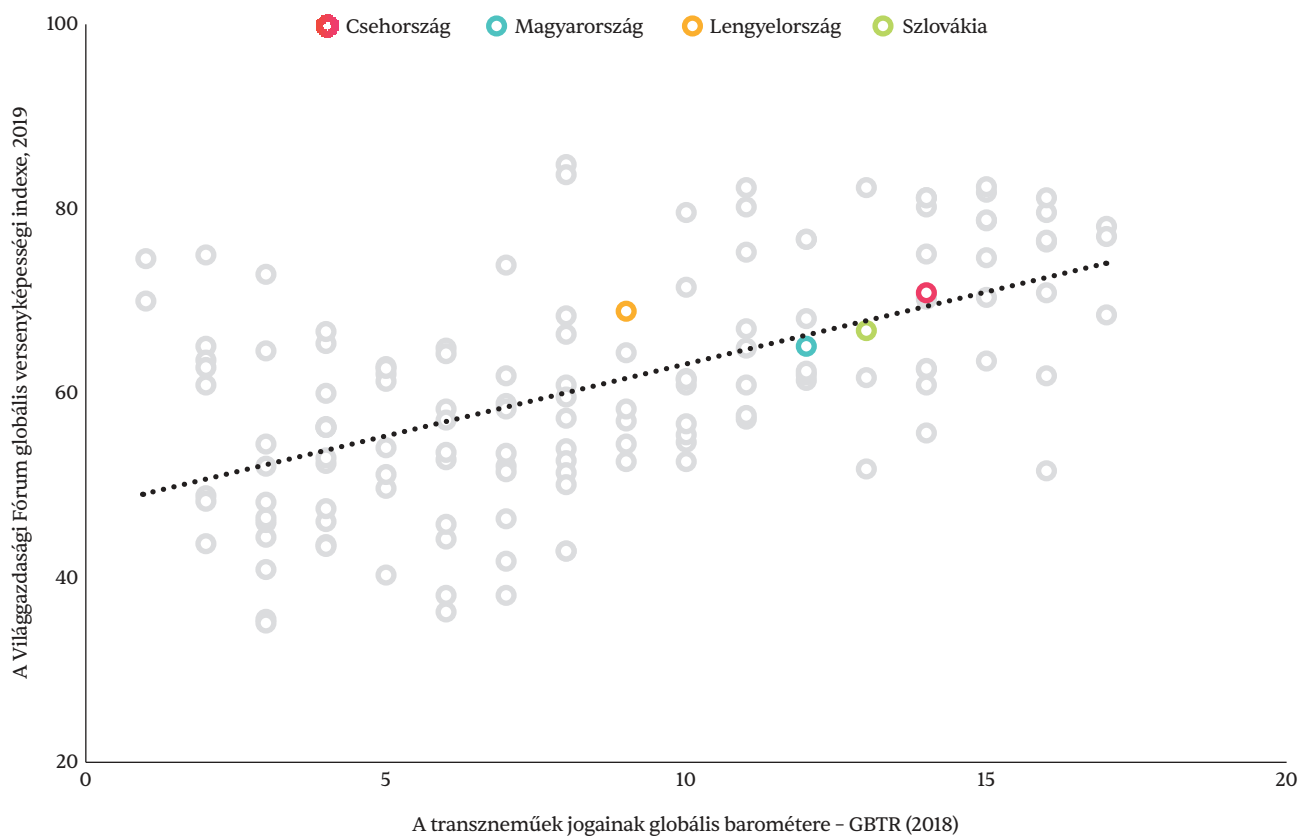
## A Világ gazdasági Fórum globális versenyképességi indexe

A Világ gazdasági Fórum globális versenyképességi indexe 141 országot rangsorol különböző mutatók alapján, amelyek rálátást nyújtanak ezen országok gazdasági kilátásaira. A 27. oldalon található diagramok mutatják a magas korrelációt az F&M Global Gay Rights Barometer-rel (GBGR®, +0,56-os érték), a transzneműek jogainak globális barométere (GBTR™, +0,55-ös érték), valamint a Világ gazdasági Fórum globális versenyképességi indexe (GCI) között. Az F&M globális barométereitől bővebb információ a Függelékben, a 56. oldalon található.

Ez az első a jelentésünkben tárgyalt elemzések közül, amely kimutatja a közvetlen korrelációt egy adott országban az LMBTQ+-jogok helyzete, valamint a gazdasági és egyéb mutatók között, illetve amely rámutat, hogy ha Magyarország nyitottabb és elfogadóbb környezetet teremtene az LMBTQ+-emberek számára, az segítene elérni gazdasági céljait.



**Az LMB személyek emberi jogai (x tengely) kontra a nemzeti versenyképesség (y tengely)**



**A transznemű személyek emberi jogai (x tengely) kontra a nemzeti versenyképesség (y tengely)**

# Korrupció

## Magyarország az Európai Unió legkorruptabb tagállama – ami korrelációt mutat az LMBTQ+ emberek diszkriminációjával.

Magyarország egymás után a második évben az Európai Unió legkorruptabb országának bizonyult az Amnesty International nemzetközi megfigyelő szervezet szerint.<sup>37</sup> Az ország jogállamiságot sértő tevékenységei a közbeszerzések, vádemelések, összeférhetetlenség, korrupcióellenes harc és közérdekű alapok kezelése terén odáig vezettek, hogy az Európai Bizottság több mint 21 milliárd eurót befagyasztott a kohéziós és egyéb alapokból.<sup>38</sup> Mint az alábbi grafikonon látható, Magyarország az Amnesty International korrupcióérzékelési indexe tekintetében lemarad a visegrádi négyek többi országa mögött, ráadásul az elmúlt 10 évben az érzékelt korrupció egyre nagyobb mértékű.

Ezeket a tevékenységeket a nemzetközi üzleti világ is érzékeli. Az Egyesült Államok Külügyminisztériumának a magyarországi beruházási környezetre vonatkozó jelentése (Investment Climate Statement for Hungary), amelyet a Gazdasági és Üzleti Ügyek Hivatala (Bureau of Economic and Business Affairs) dolgozott ki,

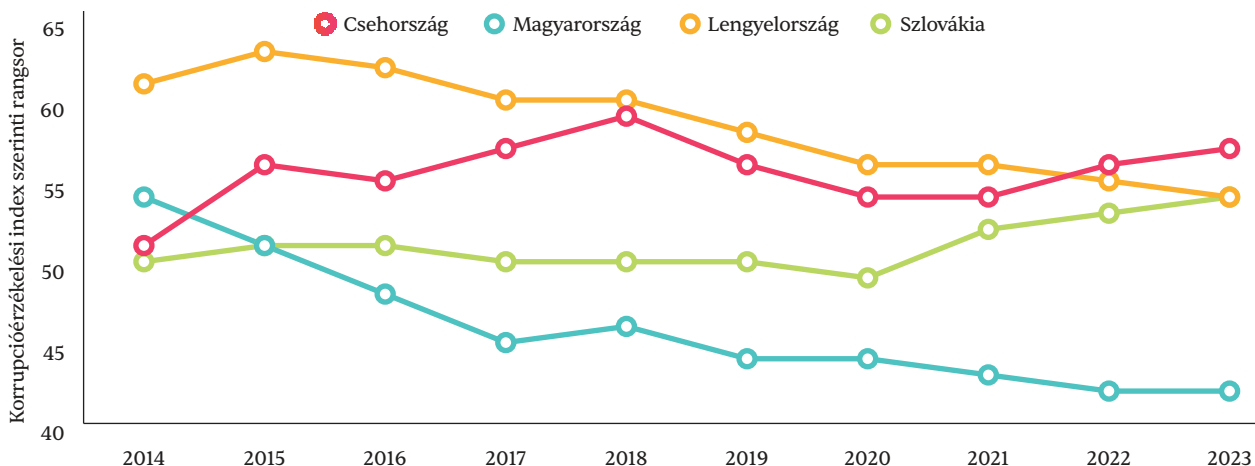
megállapítja, hogy „az elemzőket és a nyugati befektetőket egyre inkább aggasztja a magyar kormány az a gyakorlata, hogy igazságtalan előnyhöz juttatja a hazai tulajdonosokat a külföldi befektetőkkel szemben a bank-, média-, energia-, közmű-, valamint a kiskereskedelmi, telekommunikációs és biztosítási szektorban.”<sup>39</sup> A GAN Integrity globális vállalati megfeleléssel foglalkozó tanácsadó cég Magyarországra vonatkozó kockázati jelentése szintén számos olyan területet azonosít, amelyek nagy vagy kiemelten nagy kockázatot jelentenek a Magyarországon működő vállalkozások számára.<sup>40</sup>

Ahelyett, hogy nyíltan foglalkozna ezekkel a problémákkal, amelyek akadályozzák az ország gazdasági lehetőségeit, a magyar kormány támadást indított az olyan nemzetközi megfigyelő szervezetek ellen, mint az Amnesty International,<sup>41</sup> valamint az Átlátszó<sup>42</sup> nevű megfigyelő és oknyomozó újságírói tevékenységet folytató civil szervezet ellen, vizsgálatot indítva ezek tevékenységével kapcsolatban.

Az Open For Business korrelációelemzése és idősoros Granger oksági tesztei, amelyek az LMBTQ+-jogokat és a Transparency International korrupcióérzékelési indexének (CPI) 2011-2019 közötti adatait vizsgálják, kimutatták, hogy egy ország korrupciós szintje nemcsak nagymértékben korrelál az LMBTQ+-jogokkal, hanem ezenfelül az LMBTQ+-jogokban történő előrelépések megelőzik – és előre jelzik – az érzékelt korrupció csökkenését.

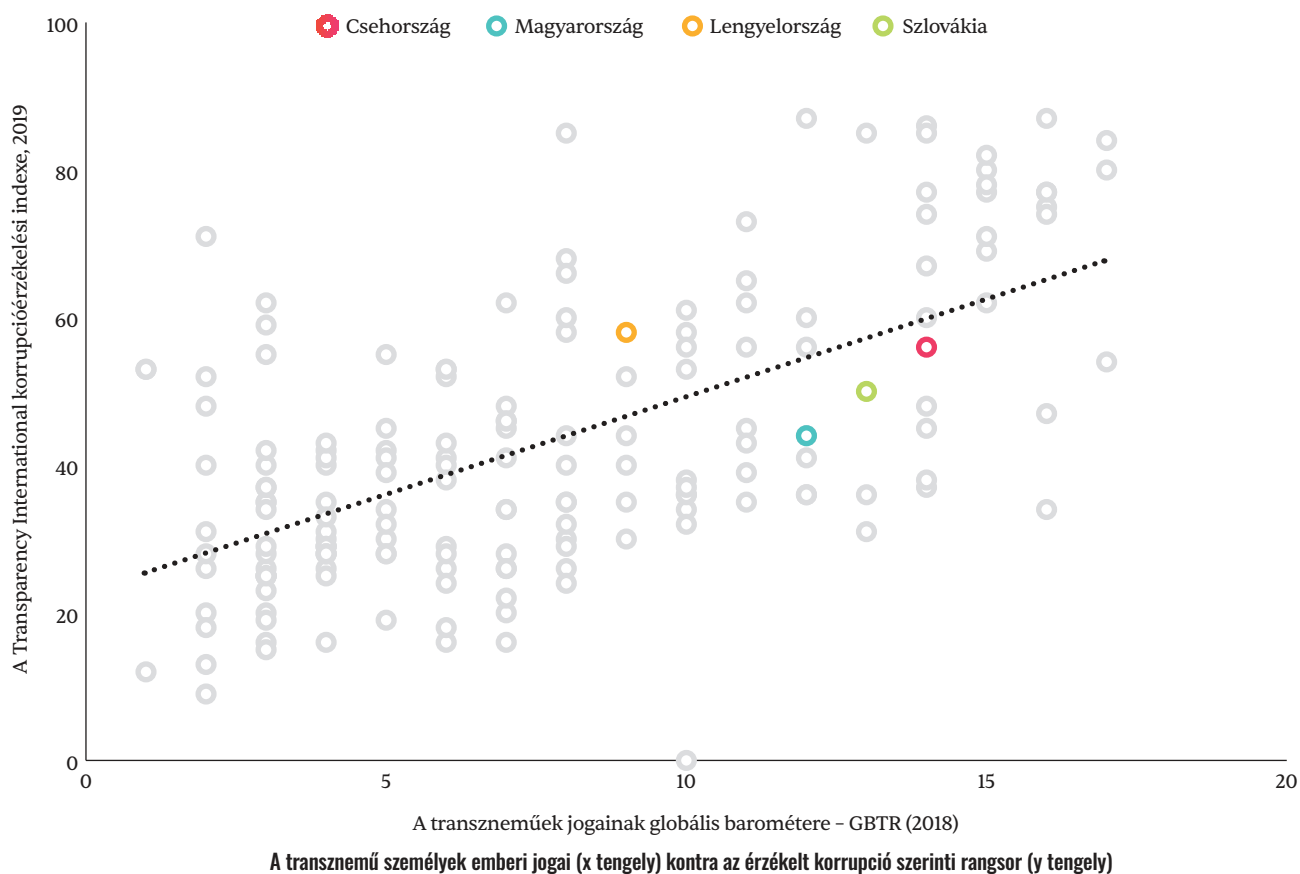
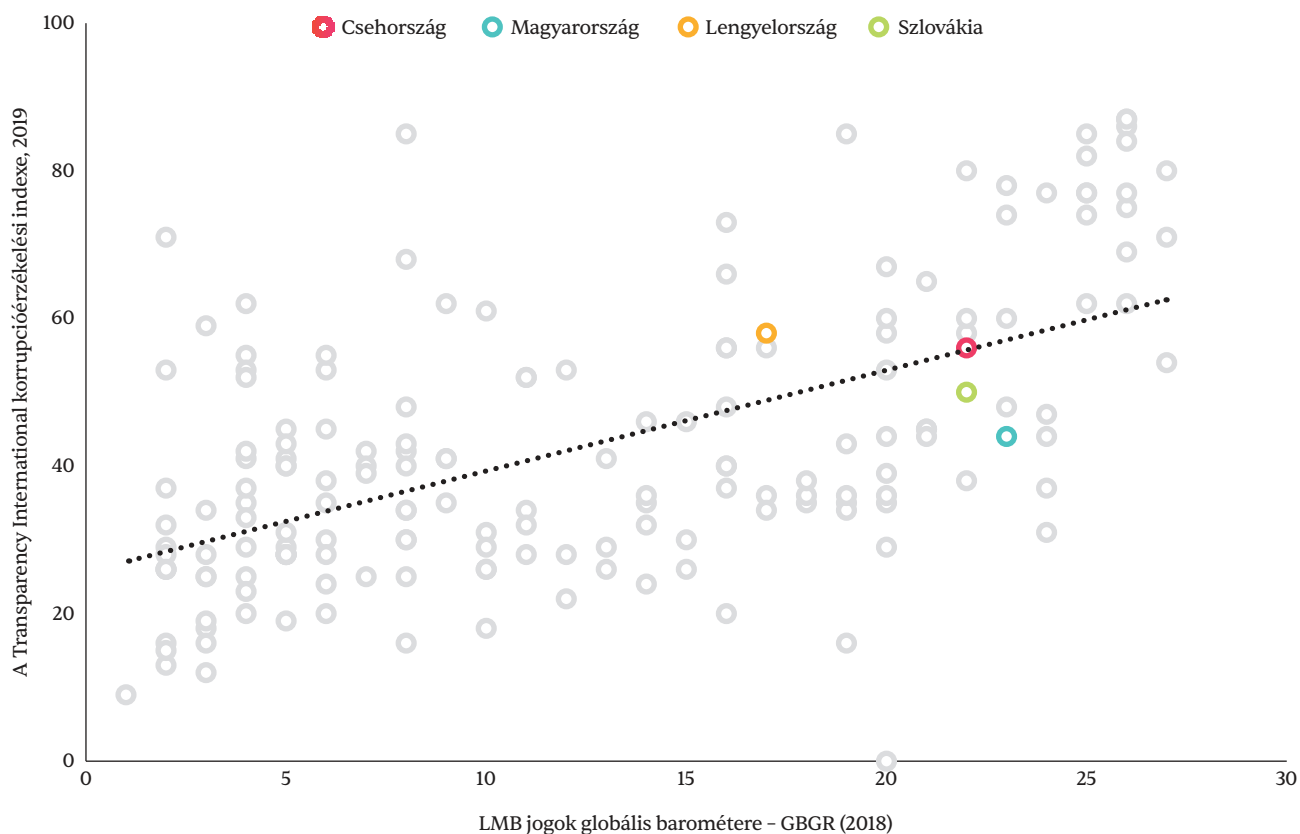
A Granger oksági tesztek esetében azt a nullhipotézist, hogy nincs kapcsolat az alacsony GBGR-pontszám és a korrupció szintje között, konzervatív statisztikai szignifikanciaszintek mellett megcáfolták, ami arra mutat, hogy a változók között időben tartós erős kapcsolat van, és hogy a tolerancia szintjének emelkedése általában megelőzi a korrupció csökkenését, nem pedig fordítva – ez erős érv amellyel, hogy hatásosabb szakpolitikákkal és jogszabályokkal kellene támogatni az LMBTQ+-inklúziót.

A 29. oldalon található diagramok mutatják a magas korrelációt a GBGR (+0,58) és a GBTR (+0,62) között. Az LMBTQ+-jogokra vonatkozó adatok és a Transparency International korrupcióérzékelési indexe (CPI).



Magyarország áll a legrosszabb helyen az Európai Unióban és a visegrádi négyek közül a korrupcióérzékelési indexen. Forrás: Amnesty International





# Közvetlen külföldi befektetés (FDI)

## Egy elfogadóbb gazdaság segíthet stabilizálni a közvetlen külföldi befektetés szintjét.

A visegrádi négyek többi országával összehasonlítva az elmúlt tíz évben Magyarországon a közvetlen külföldi befektetés mértéke továbbra is erősen ingadozik, mint azt az alábbi grafikon is mutatja. Míg szomszédainál viszonylag stabil a közvetlen külföldi befektetés beáramlása, 2022 végén Magyarországon ennek mértéke alacsonyabb volt, mint ezekben az országokban.

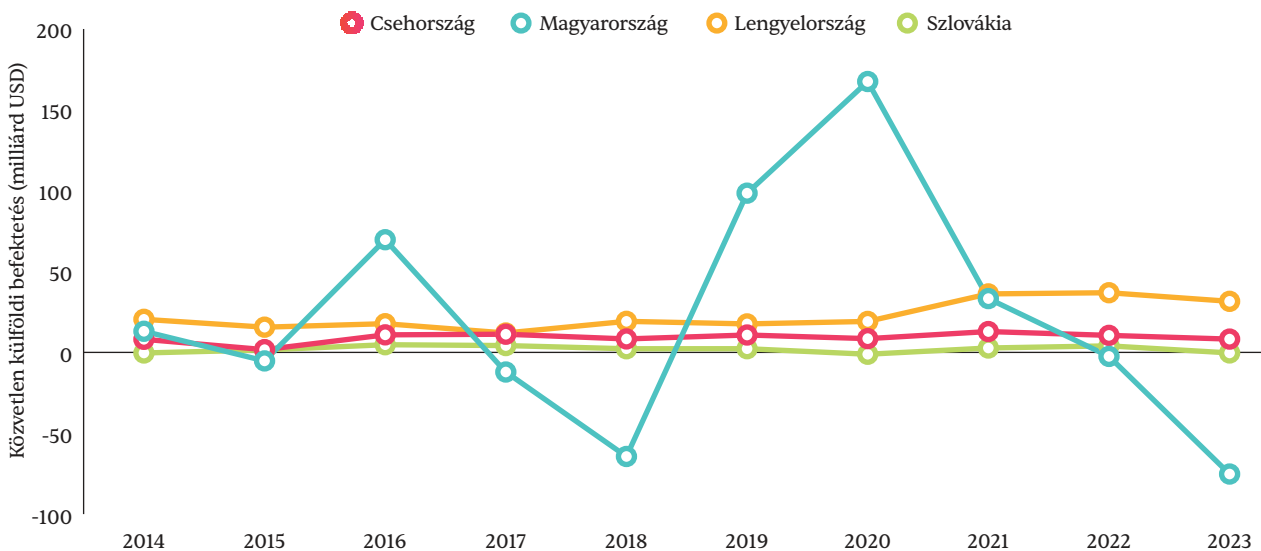
Magyarországon veszélyben vannak a legfontosabb régi partnerektől, valamint az Európai Unióból érkező befektetések, mivel a magyar kormány szeszélyes gyakorlatai, a nyomásgyakorló kampányok és a

nepotizmus megmérgezik ezeket a finanszírozási kapcsolatokat.<sup>43</sup> Noha továbbra is a német autógyártás a legfontosabb iparág az országban, a Magyarországon működő más német vállalatok csökkentették magyarországi beruházásaikat, és jövőbeni beruházásaikat illetően is bizonytalanok.<sup>44</sup> A pangó német gazdaság is hozzájárul a befektetések és támogatások lelassulásához, így az ország nem érheti el teljes növekedési potenciálját.

A Kínából és Dél-Koreából érkező új befektetések segítenek szinten tartani a gazdaságot, de ezek leginkább az autógyártást és más gyártási

tevékenységeket támogatnak.<sup>45</sup> 2023-ban az Európai Unión belüli kínai befektetésekből Magyarország részesült a legnagyobb arányban (44%-ban).<sup>46</sup> A Világbank 2020–2022-es globális adataiból kiderül, hogy azokban az országokban, ahol az azonos nemű kapcsolatokat nem büntetik, átlagosan 3,2%-kal magasabb a beáramló közvetlen tőkebefektetés mértéke, mint azokban, ahol a homoszexualitás továbbra is bűncselekmény.<sup>47</sup> Bár Magyarországon legálisak az azonos nemű kapcsolatok, feltételezhetjük, hogy a kormány jól látható LMBTQ+-ellenes programja hasonló hatást vált ki.

Hasonlóképpen a Deloitte 2014-es jelentése azt találta, hogy pozitív és árnyalt kapcsolat van a közvetlen tőkebefektetés és a társadalmi fejlődés között.<sup>48</sup>



Közvetlen külföldi befektetés, összes beáramlás, 2014–2022, forrás: Világbank

# Agyelszívás

Az elmúlt években, ahogy az emberi jogok helyzete az országban folyamatosan romlott, soha nem látott számban hagyták el szakképzett munkavállalók Magyarországot és költözött nyitottabb társadalmakba.

Magyarországon továbbra is sürgető problémát jelent a szakképzett munkavállalók elvándorlása. 2021-es jelentésünkben bemutattunk olyan elemzéseket, amelyek szerint Magyarországról jelentős számú munkavállaló költözik el nyitottabb országokba.

A Világbank és a LinkedIn a LinkedIn-felhasználók összesített globális adatai alapján kimutatta, hogy a nyitottabb és toleránsabb társadalmak inkább képesek odavonzani a tehetségeket. Ugyanakkor a Magyarországra

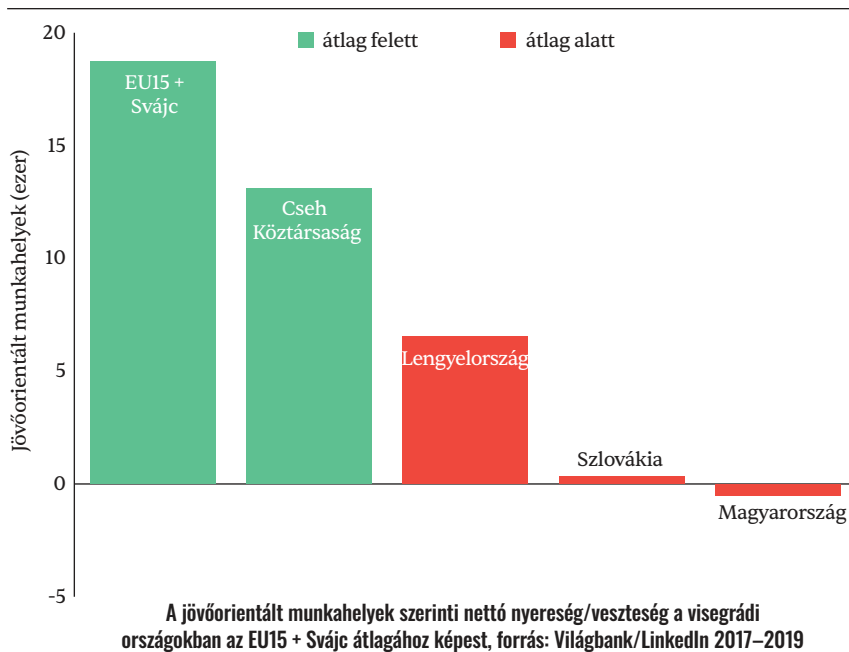
bevándorló munkavállalók kevésbé sokszínű és toleráns társadalmakból érkeznek. A lényeg szemléltetéséhez az F&M globális barométereiből származó GBGR- és GBTR-adatok (lásd a Függelék a 56. oldalon) 50% feletti értékei zölddel, 50% alatti értéke pirossal vannak kiemelve.

Magyarország szakképzett munkavállalói továbbá nagyobb valószínűséggel távoznak „jövőorientált munkahelyet” keresve, mint az EU15 más országainak munkavállalói. A Világbank/LinkedIn

adatkészletéből az is kiderül, hogy milyen munkakörök ösztönzik a szakképzett munkavállalókat arra, hogy az egyik országból egy másikba költözzenek. Az alábbi grafikon azokat a munkákat elemzi, amelyek a „jövőorientált munkahelyek” kategóriájába, ez esetben az információs és kommunikációs, szakmai, tudományos és műszaki tevékenységek, valamint a pénzügyi és biztosítási tevékenységek kategóriájába tartoznak.

Agyelszívás Magyarországról			Agyelszívás Magyarországra		
célországok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó veszteség a javára	forrásországok	GBGR-/GBTR-érték	Nettó nyereség innen
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

Magyarország: Nyertes/vesztes országok – A másik országból származó tagok jelentette nettó nyereség vagy veszteség elosztva a cél- (vagy kiválasztott) ország 2017–2019 között meglévő LinkedIn-tagjainak átlagos számával és megszorozva 10 000-zel. Forrás: Világbank/LinkedIn



E fiatalok

57%

-a kifejezetten el tudja képzelni, hogy az elkövetkező tíz évben külföldön fog munkát vállalni

Mint a grafikonon látható, Magyarországon jelentős veszteséget szenved az ilyen munkákat illetően, és jóval az EU15 átlaga és a többi visegrádi ország alatt marad a rangsorban.

Az OTP Fáy András Alapítványának 2023-ban, 16–24 éves fiatalok körében végzett kutatása azt mutatja, hogy az agyelszívás erősödik – e fiatalok 57%-a kifejezetten el tudja képzelni, hogy az elkövetkező tíz évben külföldön fog munkát vállalni, és csak 6%-uk mondta azt, hogy mindenképpen Magyarországon akar maradni.<sup>49</sup> Mint korábban említettük, az elmúlt több mint egy évtizedet tekintve hagyta el a legtöbb magyar az országot.

Az Open For Business fontos adatközlők körében végzett felmérésében is a legnagyobb problémaként az agyelszívást említették. Ez további nyomást gyakorol a magyarországi vállalatokra, hiszen mind a külföldi, mind a magyar tulajdonban lévő cégeknek nehéz megtalálniuk és megtartaniuk a jó minőségű munkaerőt.<sup>50</sup>

A kormány válasza a munkaerőpiaci problémákra az volt, hogy hozott egy új jogszabályt, amely korlátozott jogokkal megengedi a „vendégmunkások” fogadását 15 nem uniós országból.<sup>51</sup> Az ilyen erőfeszítések valóban enyhítettek a súlyos munkaerőhiányon, ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy Németországban és Ausztriában a hasonló programok kudarcot vallottak. A külföldön élő magyarok hazatérésének ösztönzésére tett korábbi kísérletek csak korlátozott eredményeket hoztak, és a legújabb ilyen kampány számos kritikát kapott költsége – több mint 1,2 milliárd forint (3,5 millió USD) – és stratégiája miatt.<sup>52</sup>





# Közegészség

## Az LMBTQ+-ellenes diszkrimináció okozta kedvezőtlen egészségügyi hatások Magyarországnak évente akár 31,6 milliárd forintjába kerülhetnek.

Az Open For Business Karib-térségről, Közép- és Kelet-Európáról, Kelet-Afrikáról és Délkelet-Ázsiáról készült korábbi jelentései kimutatták, hogy az LMBTQ+-személyek diszkriminációja kedvezőtlen egészségügyi hatásokhoz és negatív gazdasági következményekhez vezet, és Magyarországon is hasonló helyzetet látunk. Sőt, 2021-es eredeti jelentésünk óta az ilyen diszkrimináció költségei emelkedtek.

### HIV

**A diszkrimináció következtében az LMBTQ+-közösségben terjedő HIV-fertőzés éves becsült költsége a társadalom számára akár 22,7 milliárd forint (60,9 millió USD) is lehet**

Noha Magyarországon általában véve alacsony a HIV-fertőzések aránya, az újonnan diagnosztizált esetek körülbelül nyolcvan százalékát férfiakkal szexuális kapcsolatot létesítő férfiak teszik ki.<sup>54</sup> Tapasztalható azzal kapcsolatos aggodalom, hogy a 2021-es LMBTQ+-ellenes törvény hatására rosszabbodhat a HIV-helyzet Magyarországon, különösen azért, mert a törvény befolyásolja a középiskolákban végezhető HIV-/AIDS-prevenációs oktatást. Az UNAIDS adatai azt mutatják, hogy „azokban az országokban, ahol a legkevésbé elnyomó törvények vannak érvényben az LMBTI embereket illetően, a meleg és más, férfiakkal szexuális kapcsolatot létesítő férfiak háromszor akkora arányban ismerik saját HIV-státuszukat, mint azokban az országokban, ahol a legenyomóbb törvények vannak érvényben az LMBTI embereket illetően.” Ennek hatására az UNAIDS közzétett egy sajtónyilatkozatot, amelyben elítéli az új törvényt, és felszólítja a magyar kormányt arra, hogy vonja vissza a diszkriminatív törvénymódosításokat.<sup>55</sup>

Becsült felső érték	Becsült alsó érték
22,7 milliárd forint (60,9 millió USD)	7,6 milliárd forint (20,3 millió USD)

Forrás: EMIS 2017, ECDC

### Depression

**A diszkrimináció következtében az LMBTQ+-közösségben tapasztalható depresszió éves becsült költsége a társadalom számára akár 8,9 milliárd forint (24,0 millió USD) is lehet**

Mint korábban említettük, a magyarországi LMBTQ+-közösség mentális egészsége is súlyosan megszenvedi az elnyomó és diszkriminatív légkört: kutatási adatok szerint a magyar LMBTQ+-emberek 42%-a fontolgatott már életében öngyilkosságot, és 30%-uk meg is kísérelte azt.

Becsült felső érték	Becsült alsó érték
8,9 milliárd forint (24,0 millió USD)	3,0 milliárd forint (8,0 millió USD)

Forrás: Institute For Health Metrics and Evaluation 2021, az Open For Business becslései



Foto: csikiphoto/Shutterstock.com



## Nemzeti hírnév

A nemzetközi sajtó kritikusan viszonyul ahhoz, ahogyan Magyarország az LMBTQ+-emberekkel bánik, és ez negatívan befolyásolja az ország nemzeti hírnevét.

Az Open For Business legutóbbi jelentése óta a nemzetközi sajtóban többször is címdalra került az, milyen légkörben élnek a magyarországi LMBTQ+-emberek, ez pedig továbbra is negatív képet fest az emberi jogok helyzetéről az országban. 2021-es jelentésében az Open For Business kiemelte a transzellenes törvényt és az örökbefogadási törvény sajtóvisszhangját.



56



57

A közelmúltban a nemzetközi sajtó a kormány 2021-es drákói LMBTQ+-ellenes törvényére fókuszált, amely tiltja a homoszexualitásnak és a nem megváltoztatásának a népszerűsítését és ábrázolását a kiskorúak számára is elérhető médiatartalmakban, az iskolákban és a hirdetésekben.

A rendelkezésből fakadó politikai reakció azt eredményezte, hogy az Európai Bizottság és több uniós tagállam eljárást indított a törvény ellen az Európai Bíróság előtt. Ez a törvény hatással volt a magyarországi könyvkiadási és kulturális ágazatra, és arra indította az országban levő nagykövetségeket, hogy tiltakozzanak a jogszabály ellen, és nagyobb mértékben támogassák a helyi LMBTQ+-közösséget.



59



60

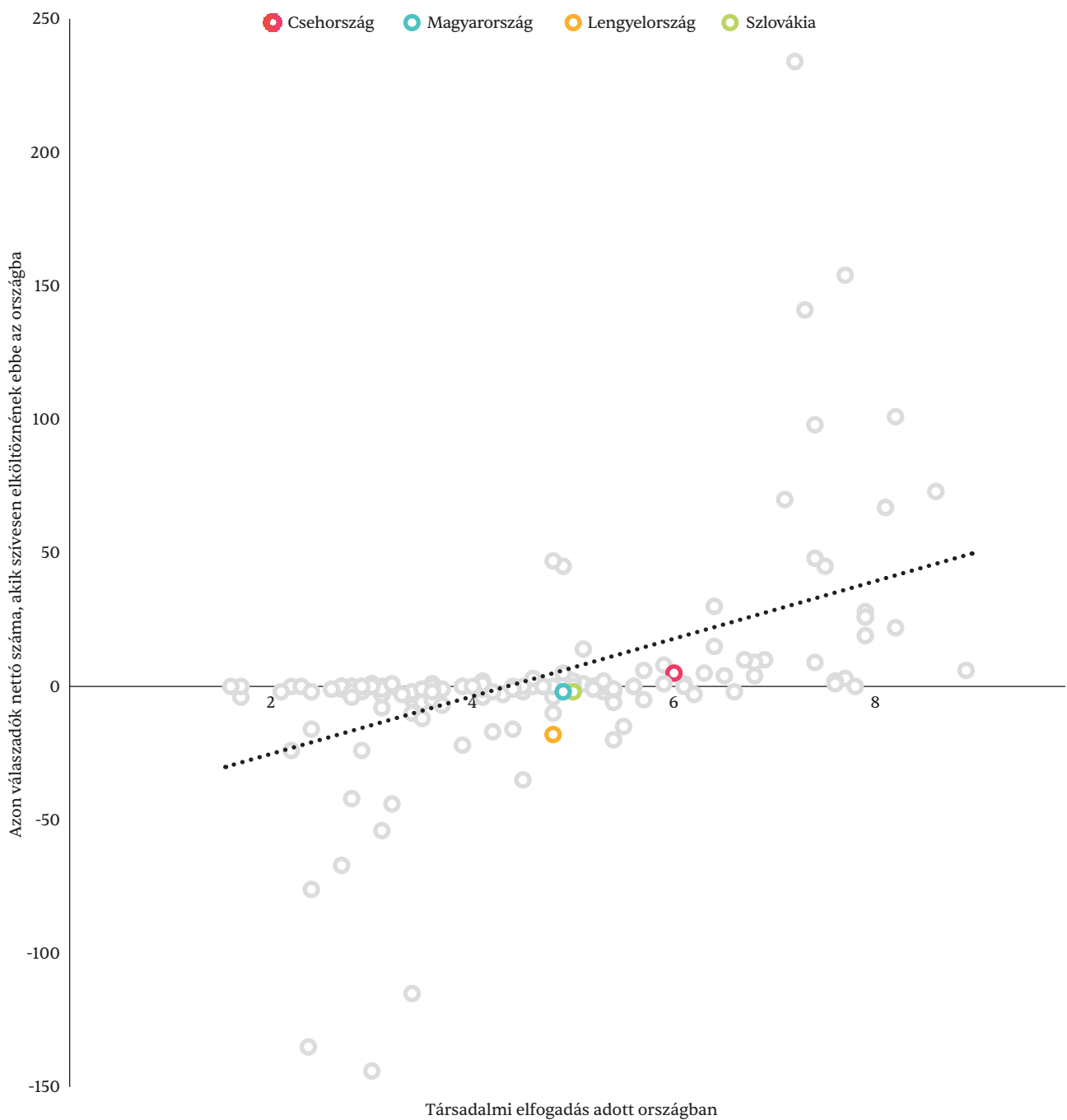
## A globálisan mobilis munkavállalók kisebb valószínűséggel választják Magyarországot

2020-ban az Open For Business felmérést végzett 413 LMBTQ+, illetve LMBTQ+-hozzátartozóval rendelkező heteroszexuális vállalati dolgozó körében, amelyet részletesen a „Working Globally: Why LGBTQ+ Inclusion is Key To Competitiveness” (Globálisan dolgozni: miért kulcsfontosságú az LMBTQ+-inklúzió a versenyképességhez) című jelentésünkben ismertetünk, és amelyben felmértük, hogy válaszadóink mennyire szívesen vállalnának megbízásokat különböző országokban.

Mint az alábbi grafikon mutatja, azok az országok, ahol nagyobb az LMBTQ+-személyek társadalmi és jogi elfogadottsága, nagyobb eséllyel lesznek vonzóak az LMBTQ+-emberek és családtagjaik számára a nemzetközi megbízások és üzleti utak szempontjából. Azok az országok viszont, ahol alacsonyabb az LMBTQ+-személyek társadalmi és jogi elfogadottsága, kisebb eséllyel lesznek vonzóak az LMBTQ+-emberek számára.

Mint a grafikonon elfoglalt helyéből látható, Magyarország nem minősül vonzó úticélnak a globálisan mobilis LMBTQ+-munkavállalók számára. Az inkluzívabb szakpolitikák segíthetnének több globális munkavállalót és családját bevonni az országba.





Társadalmi elfogadás adott országban (x tengely) a Williams Institute globális elfogadási indexe alapján, illetve azon válaszadók nettó száma, akik szívesen elköltöznének ebbe az országba (y tengely), forrás: Deloitte, Williams Institute

# Nemzeti termelékenység

Az LMBTQ+-emberek diszkrimináció miatti gazdasági kirekesztése Magyarországnak akár évi 162 milliárd forintjába (433 millió USD) kerül.

Termelékenyebbek azok az országok, amelyek a munkaerő nagyobb százalékát foglalkoztatják és részesítik igazságos bérezésben. Az Open For Business egyre több bizonyítékot talál az LMBTQ+-bérszakadékra. Lee Badgett szerint számos tényező járul hozzá az LMBT+-közösségben jelentkező alacsonyabb bérekhez és termelékenység-csökkenéshez: „...az LMBT-személyek stigmából fakadó foglalkoztatási kirekesztése alacsonyabb béreket és korlátozott hozzáférést jelent az olyan foglalkoztatottsághoz, ahol teljes mértékig kihasználható az LMBT-személyek meglévő termelési kapacitása, illetve fokozott munkanélküliséget az LMBT-emberek körében, és az LMBT-személyek termelékenységét csökkentő munkahelyi körülményeket.”<sup>61</sup>

Az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének legutóbbi kutatása szerint 2023-ban a magyar LMBTQ+-emberek 23%-a tapasztalt diszkriminációt a munkahelyen vagy álláskeresés során.<sup>62</sup>

Szoros összefüggés van ezenfelül az LMBTQ+-jogok és az aktívan foglalkoztatott munkaerő százalékos aránya között. Az Open For Business korrelációelemzése és idősoros Granger oksági tesztjei kimutatták, hogy egy országban a munkaerőpiaci részvétel nemcsak nagymértékben korrelál az LMBTQ+-jogokkal, hanem ezenfelül az LMBTQ+-jogokban történő előrelépések megelőzik – és előre jelzik – a munkaerőpiaci részvétel javulását. Ez azt jelenti, hogy több ember áll alkalmazásban a formális munkaerőpiacon az olyan országokban, amelyek már toleránsabbakká váltak az LMBTQ+-jogok iránt.

A Granger oksági tesztek esetében azt a nullhipotézist, hogy nincs kapcsolat az alacsony GBGR-pontszám és a munkaerőpiaci részvétel szintje között, konzervatív statisztikai szignifikanciaszintek mellett megcáfolták, ami arra mutat, hogy a változók között időben tartós erős kapcsolat van, és hogy a tolerancia szintjének emelkedése általában megelőzi a munkaerőpiaci részvétel növekedését, nem pedig fordítva – ez erős érv amellest, hogy hatásosabb szakpolitikákkal és jogszabályokkal kellene támogatni az LMBTQ+-inklúziót.

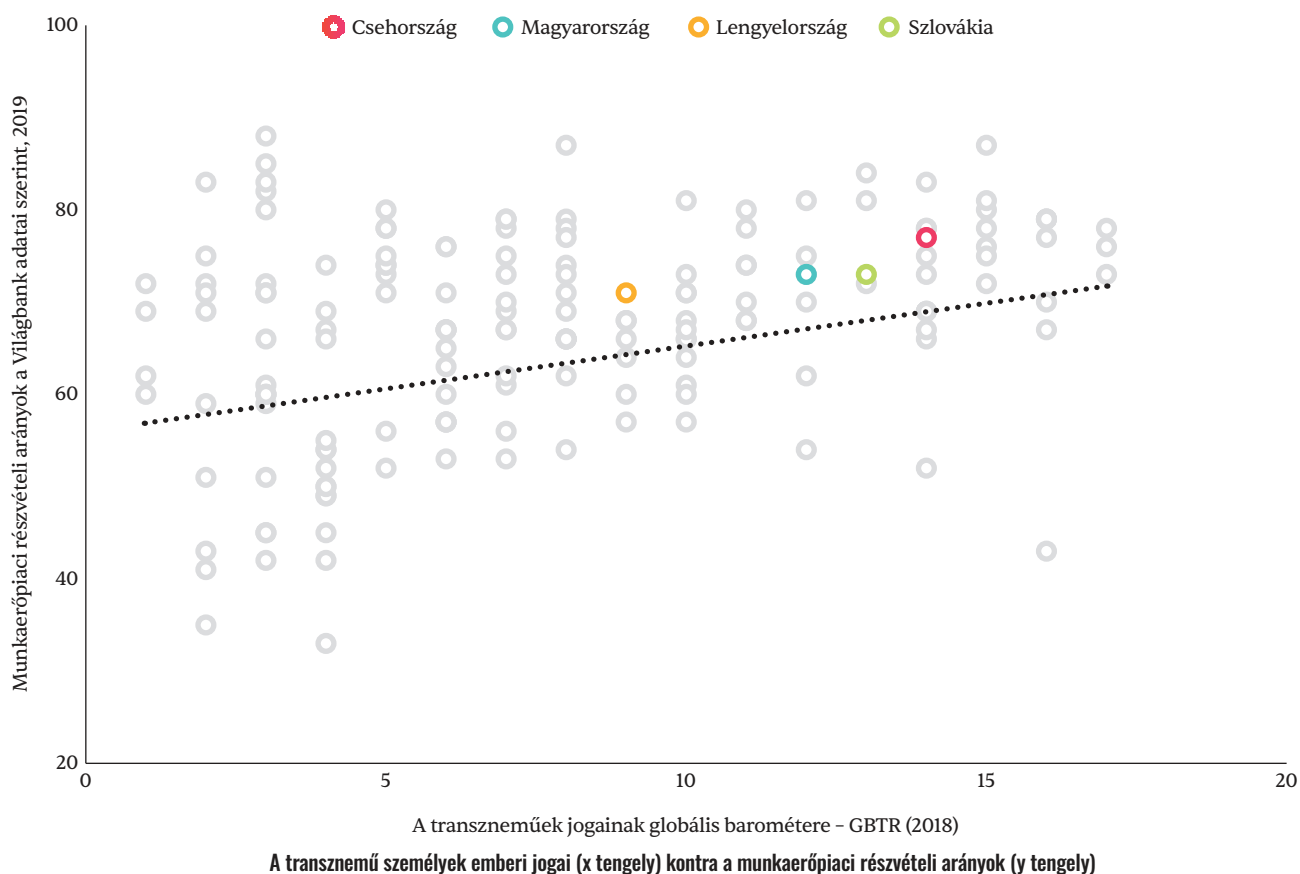
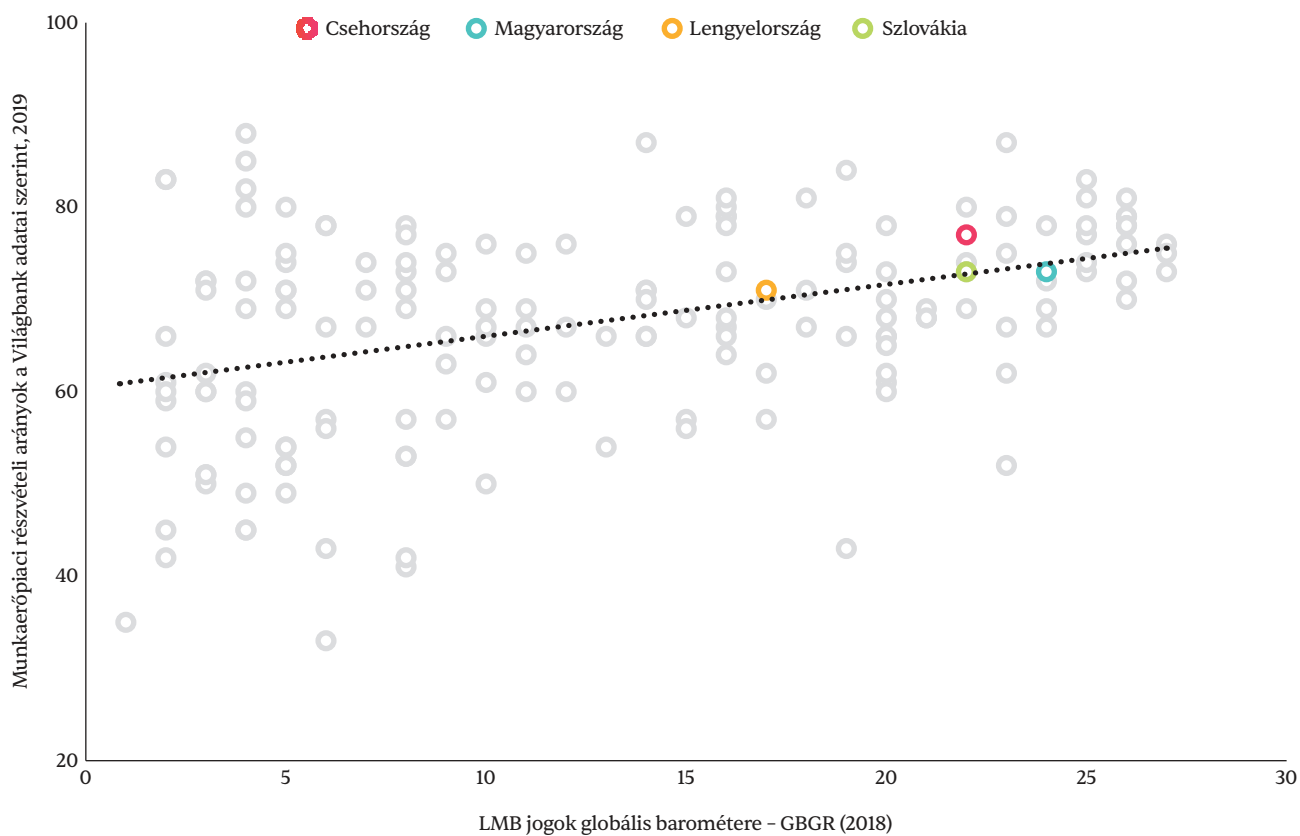
A grafikonok a 39. oldalon mutatják a közepes korrelációt a GBGR (+0,40) és a GBTR (+0,22) LMBTQ+-jogi adatai, illetve a Világbank munkaerőpiaci részvételi arányokra vonatkozó adatai között.

## Az LMBTQ+-személyek bérszakadékanak becsült éves költsége

A legújabb nyugat-európai tanulmányok alapján az LMBTQ+-munkavállalók kevesebbet keresnek heteroszexuális társaiknál. A LinkedIn/YouGov kutatása 16%-os bérszakadékot talált az Egyesült Királyságban,<sup>63</sup> egy német tanulmány pedig arra a megállapításra jutott, hogy a meleg férfiak és nők átlagosan 12%-kal kevesebbet visznek haza, mint a heteroszexuális férfiak.<sup>64</sup> Ha a becslésünk alsó értéke 10%, a felső pedig 15%, akkor az LMBTQ+-személyek kieső bérének költsége Magyarországon az alábbi táblázat szerint alakul. Az adatok szerint Magyarország indokolatlanul veszíti el a lakosság jelentős részének termelékenységét.

Becsült felső érték (15%-os bérszakadék)	Becsült alsó érték (10%-os bérszakadék)
161,6 milliárd forint (433,3 millió USD)	107,7 milliárd forint (288,9 millió USD)

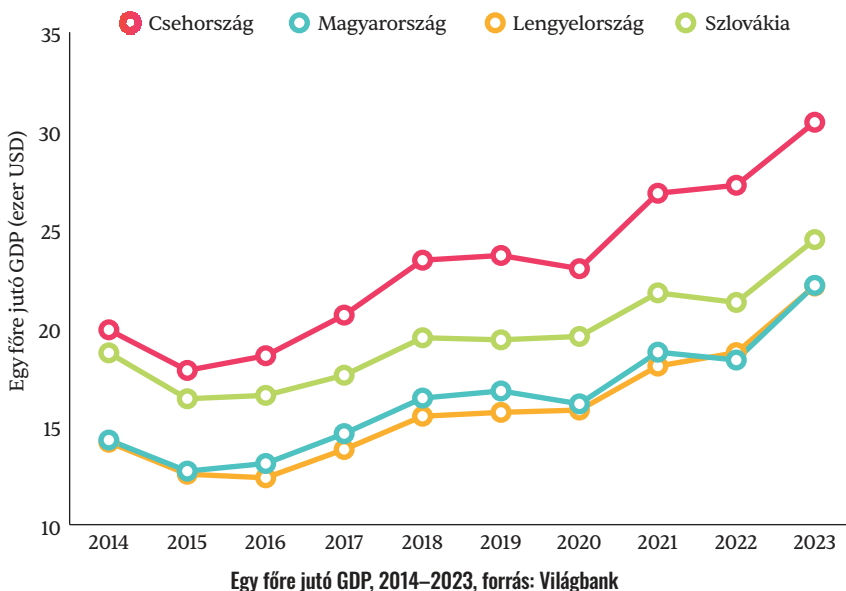






# Nemzeti gazdasági növekedés

Az inkluzívabb LMBTQ+-szakpolitikákkal rendelkező országok általában magasabb életszínvonalat biztosítanak az állampolgároknak



Noha az elmúlt tíz évben Magyarország gazdasága növekedett, az alábbi grafikonon jól látszik, hogy a visegrádi négyek között az egy főre jutó bruttó hazai termék (GDP) tekintetében Lengyelországgal együtt sereghajtó.

Magyarország esetében ennek két valószínű okát látjuk.

Egy 2023-as tanulmány, amely részletesen vizsgálta 60 ország 53 populista vezetőjének hatásait a gazdasági növekedésre száz év gazdasági adatait elemezve, azt találta, hogy ezek az országok 15 év után potenciálisan az egy főre jutó GDP 10%-át elvesztették.<sup>65</sup> Az, ahogyan

a szerző definiálja a jobboldali populistákat – olyan vezetők, akik „populista diskurzusaikat elsősorban kulturális alapokra helyezik, és egy harmadik csoportot (külföldieket, illetve etnikai és vallási kisebbségeket) úgy állítanak be, mint akik fenyegetik a nemzeti identitást és kultúrát” – ami megfelel a magyarországi LMBTQ+-közösség és más kisebbségek jelenlegi társadalmi és jogi helyzetének.

Hasonlóképpen láttuk, hogy az LMBTQ+ jogok és az egy főre jutó GDP között is kapcsolat van. Az Open For Business korrelációelemzése és idősoros Granger oksági

tesztjei kimutatták, hogy egy országban az egy főre jutó GDP nemcsak nagymértékben korrelál az LMBTQ+-jogokkal, hanem ezenfelül az LMBTQ+-jogokban történő előrelépések megelőzik – és előre jelzik – az egy főre jutó GDP emelkedését. Ez azt jelenti, hogy az emberek általában nagyobb jómódban élnek az olyan országokban, amelyek már toleránsabbakká váltak az LMBTQ+-jogok iránt.

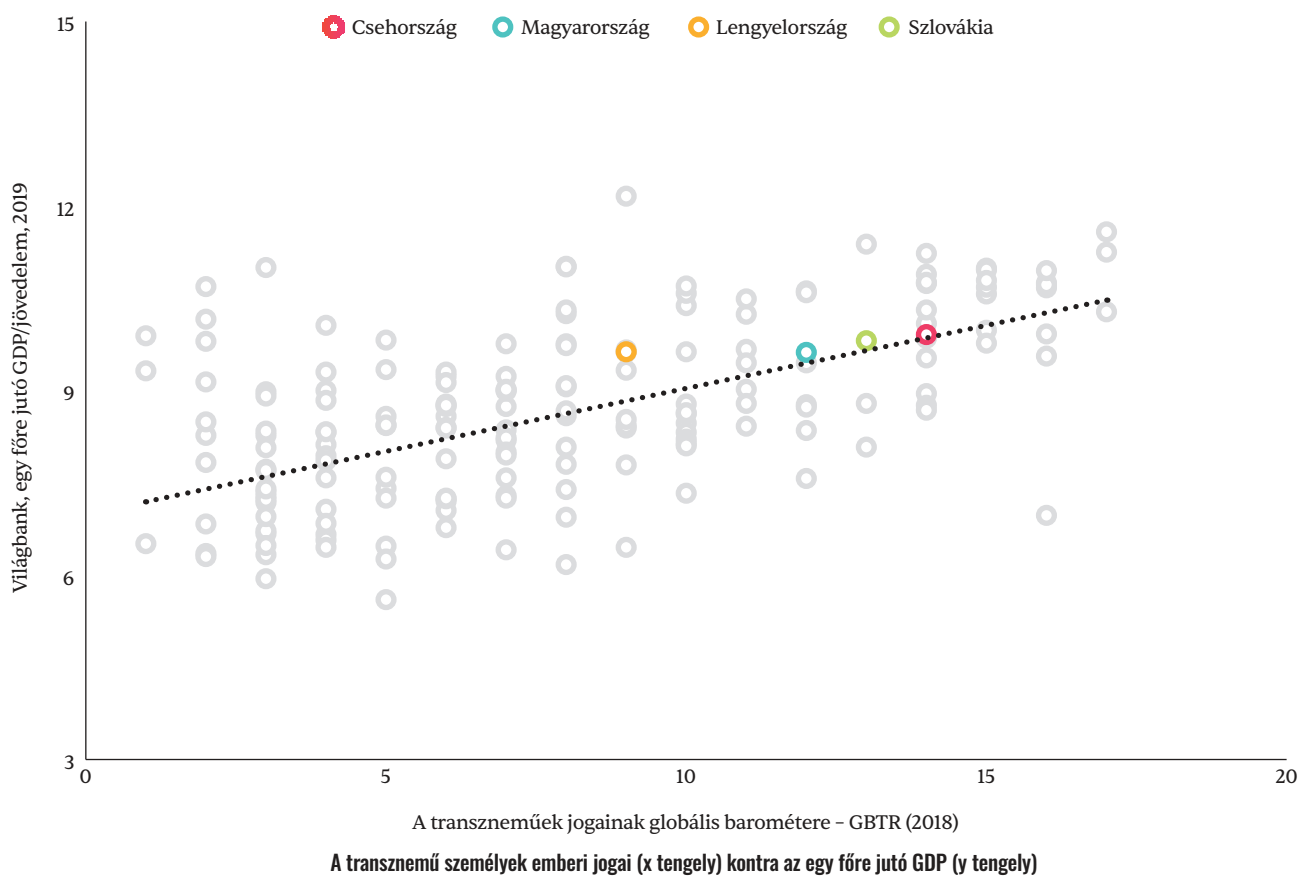
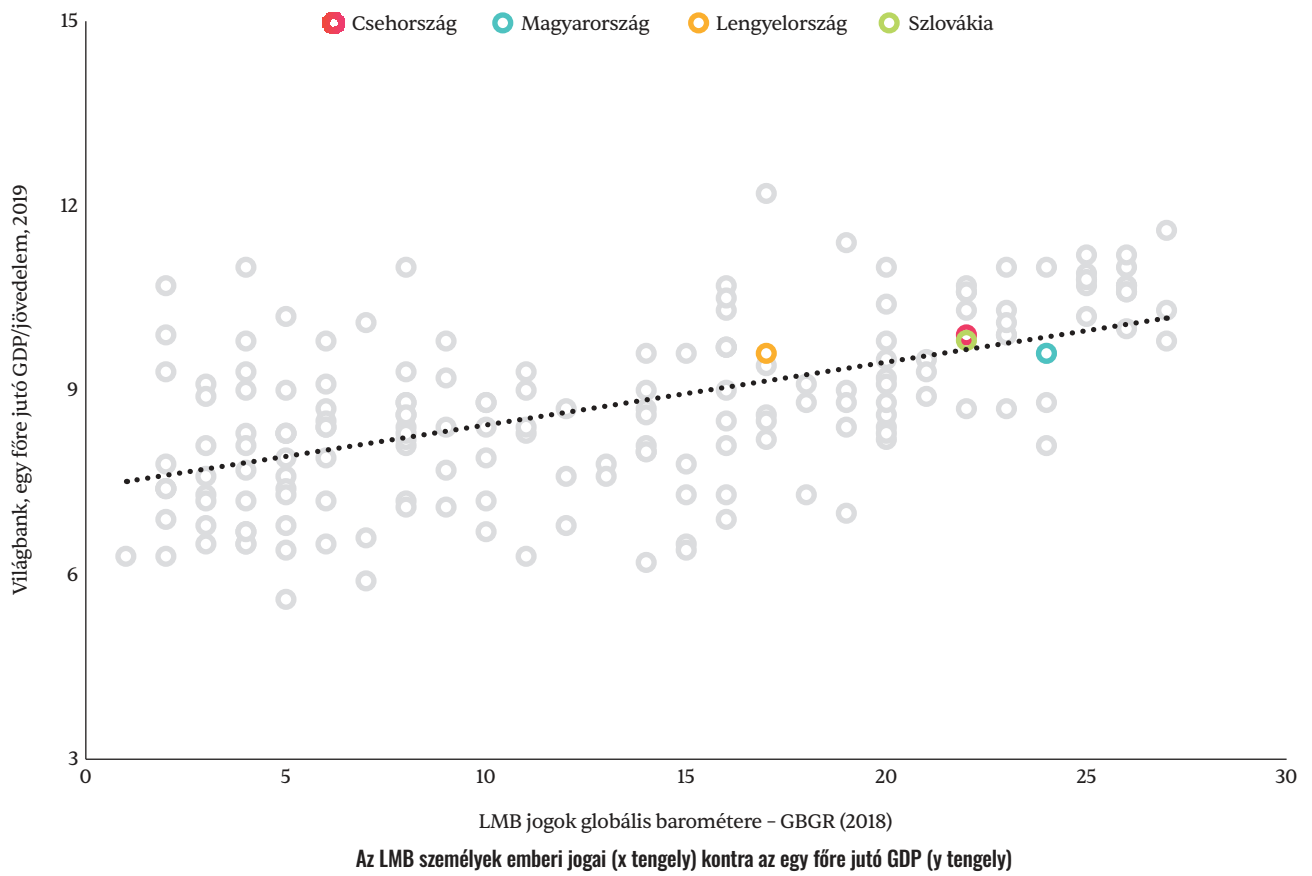
A Granger oksági tesztek esetében azt a nullhipotézist, hogy nincs kapcsolat az alacsony GBGR-pontszám és a GDP-növekedés között, konzervatív statisztikai szignifikanciaszintek mellett megcáfolták, ami arra mutat, hogy a változók között időben tartós erős kapcsolat van, és hogy a tolerancia szintjének emelkedése általában megelőzi a lakosok életszínvonalának növekedését, nem pedig fordítva – ez erős érv emellett, hogy hatásosabb szakpolitikákkal és jogszabályokkal kellene támogatni az LMBTQ+-inklúziót.

A grafikonok a 41. oldalon mutatják az erős korrelációt a GBGR (+0,59) és a GBTR (+0,62) LMBTQ+-jogi adatai, valamint a Világbank GDP-re vonatkozó adatai között országonként.

Ez alapján véve arra utal, hogy az LMBTQ+-inklúziót támogató országokban élő emberek életszínvonala általában magasabb.

**Az Open For Business 2021-ben, GDP-adatokon végzett regressziós elemzése szerint a GBGR-értékek 10%-os növekedése tulajdonképpen az egy főre jutó GDP 3693 USA-dollárral való növekedésével jár.**<sup>66\*</sup>

\* Egyéb változókat figyelmen kívül hagyva.



# Üzleti teljesítmény

Az LMBTQ+-inklúzió erősebb pénzügyi teljesítménnyel jár, mivel a vállalatok tehetségek bevonására és megtartására, innovációra, valamint az ügyfélhűség és az erős márka kiépítésére való képessége megnövekszik. Az adatok szerint ez globális szinten és a Magyarországon működő vállalatok esetében is igaz. Azok a cégek, amelyeket nyitottabbnak és inkluzívabbnak ismernek, általában több jó képességű munkavállalót vonzanak be.

Az üzleti teljesítmény és az LMBTQ+-inklúzió 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.

A magyarországi LMBTQ-ellenes törvény meghozatala óta az országban működő számos multinacionális cég beszámol arról, hogy a korábbihoz képest kétszer annyi erőfeszítést tesznek LMBTQ+-munkavállalók támogatására. Azonban az országban működő összes cégnek nagyobb szerepet kell vállalnia ezekkel a témákkal kapcsolatban ahhoz, hogy előremozdítsák a befogadást, és esélyegyenlőséget teremtsenek minden munkavállaló számára.

# A tehetségek bevonása és megtartása

Azok a magyarországi cégek, amelyek erősen elkötelezettek az LMBTQ+-inklúzió iránt, általában jobban képzett munkaerőt vonzanak be.

Az erős és elkötelezett vállalati kultúra kulcsfontosságú ahhoz, hogy a cég be tudja vonzani és meg tudja tartani a tehetségeket. Magyarországon azonban jelenleg hiány mutatkozik tehetséges munkavállalókból, különösen a magas szakképzettséget igénylő munkakörökben. A Manpower 2022-ben felmérést végzett a magyar vállalkozások körében, amelyből kiderült, hogy a 73%-uknál hiány mutatkozik megfelelően képzett munkavállalókból; az évente elvégzett felmérésekben ez 16 éve a legmagasabb érték, amely meghaladja visegrádi szomszédaink, Lengyelország és Csehország értékeit, ahol a vállalkozások 66%-a küzd ilyen problémákkal.<sup>67</sup>

Viszont az Open For Business Magyarországon működő nagy multinacionális vállalatokkal készített interjúiból az derült ki, hogy ezeknek a cégeknek következetesen nem jelent problémát a tehetségek bevonása. Igaz, hogy ezek egy részében a fizetések is magasabbak, de sikeresebb munkaerő-toborzásuk egyik oka az, hogy a legtöbbjük nagyon támogató és inkluzív politikákkal rendelkezik az LMBTQ+-emberekre és más kisebbségi csoportokra vonatkozóan, ami vonzóbbá teszi őket a munkakeresők körében. Az Open For Business ezzel kapcsolatos kutatását és azt, hogyan befolyásolja ez egy vállalat pénzügyi helyzetét, részletesebben a „Pénzügyi teljesítmény” szakaszban tárgyaljuk a 47. oldalon.

Mint korábban említettük, egy 2023 novemberében az általános népesség körében végzett felmérés szerint

jóval többen vannak azok (41%), akik egyetértenek azzal az állítással, hogy „a munkáltatóknak többet kellene tenniük az LMBT munkavállalók munkahelyi elfogadásáért”, mint akik nem értenek egyet ezzel (27%) vagy akik semlegesek (25%).<sup>68</sup>

Az Open For Business 2021-es jelentéséhez 2020-ban felmérést készített, amelynek során 190 munkaerő-felvételért felelős menedzsert kérdeztek meg négy közép- és kelet-európai ország 50-nél több alkalmazottat foglalkoztató cégénél – a válaszadók közül 35 Magyarországon dolgozott, 63%-uk magyar tulajdonban lévő cégeknél –, és ennek során látványos különbségeket talált a magyar válaszadók, illetve a lengyel és román válaszadók között.<sup>69</sup>

- ▶ A magyar vállalkozások saját bevallásuk szerint általában véve kevésbé voltak elkötelezettek a sokszínű és inkluzív munkaerő mellett; ez nemcsak az LMBTQ+-emberekre, hanem más kisebbségekre is igaz volt, például a nőkre, a fogyatékkal élőkre, az etnikai hovatartozásuk és rasszuk miatt kisebbségi helyzetben lévőkre, illetve az idősebb munkavállalókra.
- ▶ Kevesebb magyarországi cég tartja számon, hogy hány jelenlegi alkalmazottja tartozik valamely kisebbségi csoporthoz.
- ▶ A magyarországi interjúalanyok szignifikánsan kevésbé tartották jelentősnek a sokszínű munkaerő előnyeit, mint a lengyel és a román válaszadók.

Fent említett legújabb kutatásunk kimutatja, hogy a nyitottabb és inkluzívabb vállalatoknak jobb a pénzügyi eredményük. A vállalatok tehetnek azért, hogy sokszínűbb munkaerőt vonzzanak be. A Deloitte „Global 2023 LGBT+ Inclusion @ Work” (2023-as globális LMBT+-inklúzió a munkahelyen) című jelentése, amelyben 5000, önmagát LMBTQ+-személyként azonosító embert kérdeztek meg 14 országból, azt találta, hogy a válaszadók egyharmada szeretne átmenni egy LMBTQ+-inkluzívabb munkaadóhoz. A kutatásból az is kiderült, hogy „a sokszínűség és az LMBT+-inklúzió a munkahelyen különösen fontos a fiatalabb generációk számára.”<sup>70</sup>

Az általános népesség

**41%**

-a egyetértenek azzal, hogy a munkáltatóknak többet kellene tenniük az LMBT munkavállalók munkahelyi elfogadásáért



# Innováció

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

Az innováció az üzleti növekedés motorja. Bár vannak az új üzleti lehetőségeket bevonó kezdeményezések, mint a ZalaZONE,<sup>71</sup> egy vezető járműipari tesztpálya Zalaegerszegen, vagy az Európai Bizottság által finanszírozott öt európai digitális innovációs központ (EDIH),<sup>72</sup> amelyek az egész országban segítik a vállalatok digitalizációját, összességében Magyarország nem tartozik a vezető európai országok közé az innováció szempontjából.

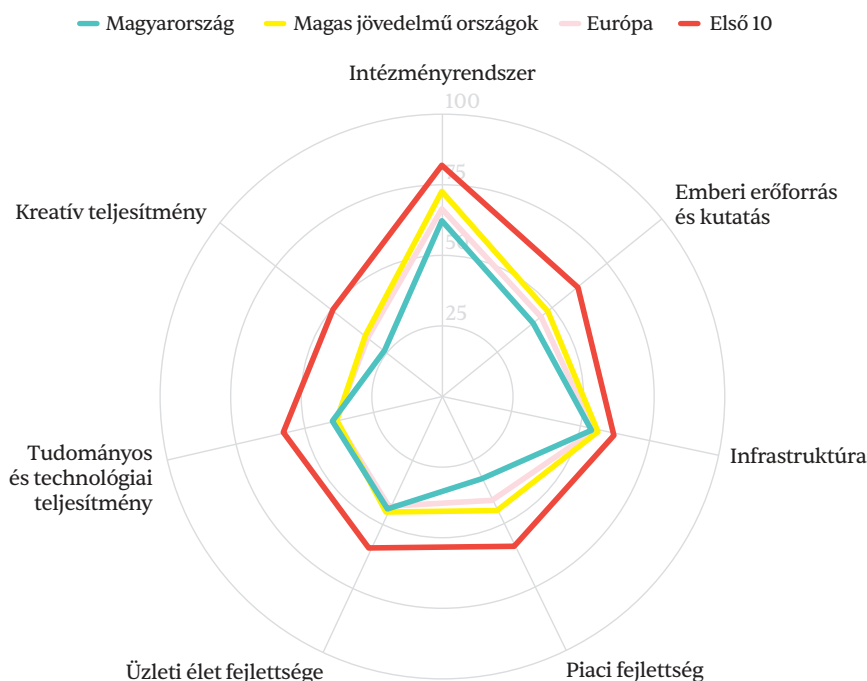
Az Európai Bizottság 2023-as innovációs eredménytábláján megállapítja, hogy Magyarország „mérsékelt innovátor, mivel innovációs teljesítménye csak az EU átlagának 70,4%-a”, és megjegyzi, hogy növekedett a szakadék az ország és az EU teljesítménye között.<sup>73</sup> Magyarország hasonlóképpen lejjebb került a rangsorban a 2022-es globális innovációs indexen (GII) is. Az alábbi ábrán látszik, hogy Magyarország csak a „tudományos és technológiai teljesítmény”, valamint az „üzleti élet fejlettsége” területén

teljesít azonos szinten más európai és magas jövedelmű országokkal, a többi mutatóban jelentősen lemarad mögöttük.<sup>74</sup>

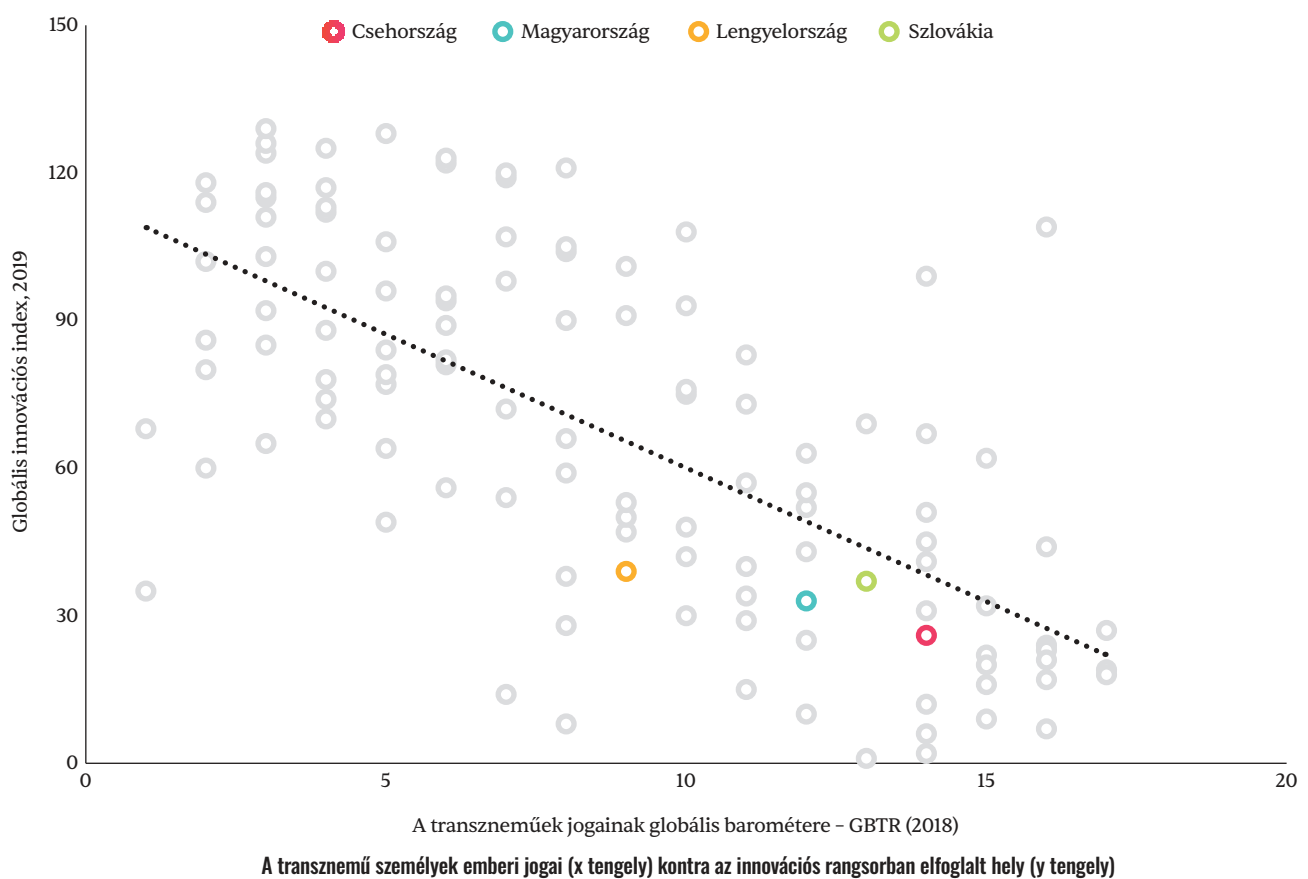
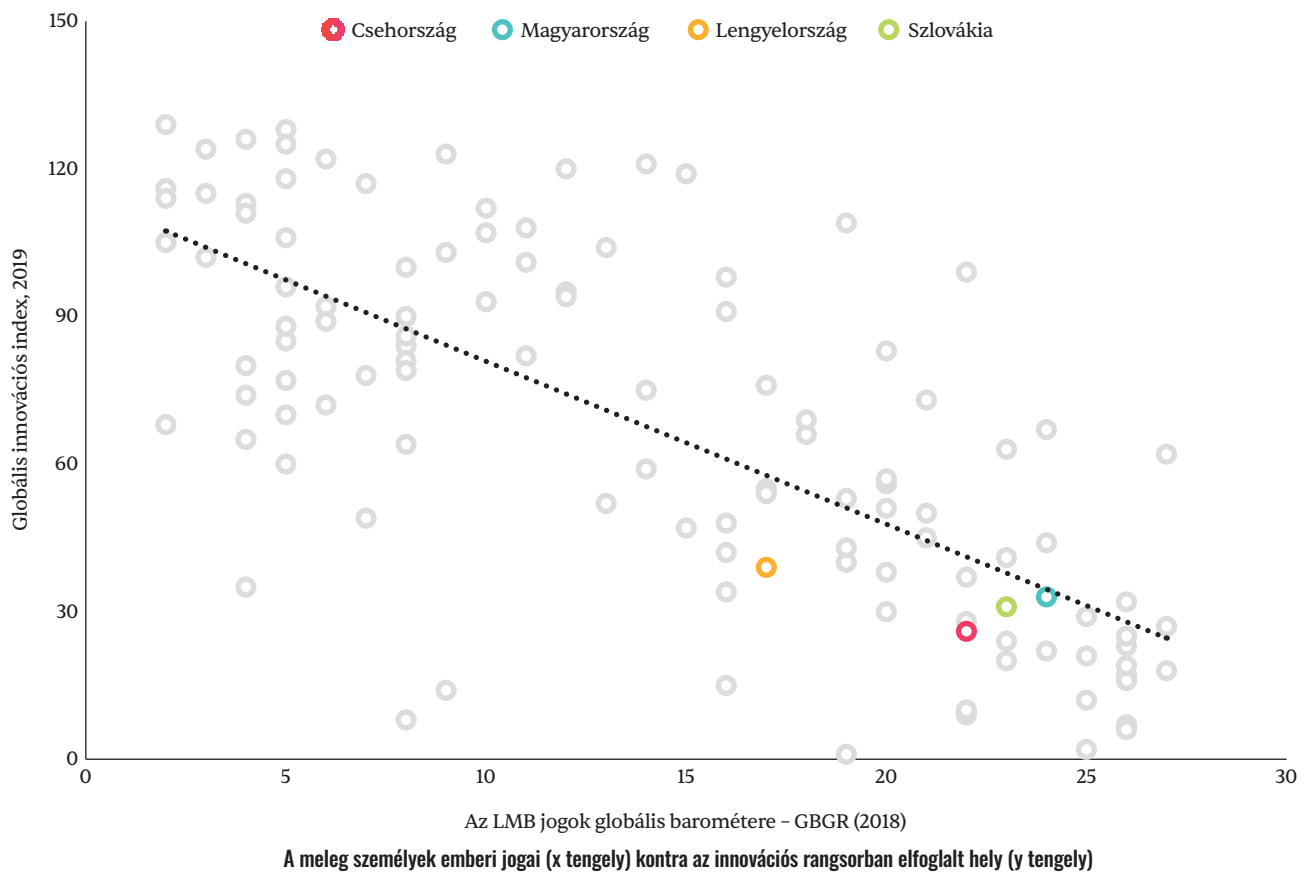
Mint a gazdaság más területein is láttuk, szoros kapcsolat van egy ország innovációs képessége és aközött, hogy mennyire nyitott az LMBTQ+-témákban. Az Open For Business korrelációelemzése és idősoros Granger oksági tesztjei kimutatták, hogy egy országban az innováció szintje nemcsak nagymértékben korrelál az LMBTQ+-jogokkal, hanem ezenfelül az LMBTQ+ jogokban történő előrelépések megelőzik - és előre jelzik - az innovációs rangsorban történő előrelépést. Ez azt jelenti, hogy az innováció általában azután kezd virágozni egy országban, miután az már toleránsabbá vált az LMBTQ+-jogok iránt.

A Granger oksági tesztek esetében azt a nullhipotézist, hogy nincs kapcsolat az alacsony GBGR-pontszám és az innováció szintje között, konzervatív statisztikai szignifikanciaszintek mellett megcáfolták, ami arra mutat, hogy a változók között időben tartós erős kapcsolat van, és hogy a tolerancia szintjének emelkedése általában megelőzi az innováció fejlődését, nem pedig fordítva - ez erős érv amellyel, hogy hatásosabb szakpolitikákkal és jogszabályokkal kellene támogatni az LMBTQ+-inklúziót.

A 45. oldalon található grafikonok a GBGR (-0,71) és GBTR (-0,76) LMBTQ+ adatai és a Szellemi Tulajdon Világszervezetének Globális Innovációs Indexe (GII) közötti erős korrelációt mutatják a tanulmányban vizsgált összes országra vonatkozóan.



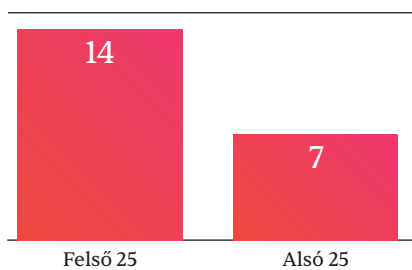
A GII hét pillérének értékei Magyarország esetében – Magyarország innovációs szempontból lemaradt Európán belül, forrás: Szellemi Tulajdon Világszervezete



MEGJEGYZÉS: Mivel a GII-rangsorban elfoglalt alacsonyabb helyezés az innováció magasabb szintjét jelzi, az adatokat negatív korrelációként mutatjuk be.

## A márka ereje

Több nyitottabb és inkluzívabb vállalat egyben a világ legelismertebb vállalatainak listáján is szerepel.



**A legmagasabb LMBTQ+ átláthatósági pontszámmal rendelkező vállalatok nagyobb valószínűséggel jelennek meg a Fortune magazin „a világ legelismertebb vállalatait” tartalmazó listáján. Forrás: Open for Business**

Az Open For Business kutatása kimutatta, hogy a sokszínűbb és inkluzívabb vállalatok esetében nagyobb a márka vonzereje, és jobban ragaszkodnak hozzájuk a társadalmi felelősségvállalást megjelenítő márkákat preferáló fogyasztók. Az ilyen erőfeszítések a növekvő számú LMBTQ+-fogyasztó számára is vonzóvá teszik az adott márkát Magyarországon és szerte a világban.

Az Open For Business legfrissebb elemzése a Fortune magazin „a világ legelismertebb vállalatait” listáját használta fel egy vállalat hírnevének megállapításához: a legmagasabb LMBTQ+ átláthatósági pontszámmal rendelkező 25 vállalatból 14 szerepel „a világ legelismertebb vállalatait” listáján a Fortune magazin szerint, míg a legalacsonyabb pontszámmal rendelkező 25-ből csak 7.

A Fortune magazin világ legelismertebb vállalatait tartalmazó listáján szereplő vállalatok

**56%**

-a érte el a legmagasabb LMBTQ+ átláthatósági pontszámot.

# Pénzügyi teljesítmény

## Az LMBTQ+ inkluzív vállalatok jobban teljesítenek versenytársaiknál

Az Open For Business 2024 januárjában a Világgazdasági Fórum davosi konferenciáján bemutatott jelentése, az Investor Guide to LMBTQ+ Inclusion: Enhancing business performance through LMBTQ+ Inclusive ESG Strategies (Befektetői útmutató az LMBTQ+-inklúzióhoz: az üzleti teljesítmény javítása LMBTQ+-inkluzív környezetvédelmi, társadalmi és irányítási stratégiákkal)<sup>75</sup> 290 vállalat elemzésén keresztül mutatja be, hogy azok a vállalatok, amelyek átlátható módon LMBTQ+-inkluzívak, erősebb pénzügyi teljesítményt mutatnak, jobb a márkáik hírneve, és sikeresebben be tudják vonzani a tehetségeket.

### Az LMBTQ+-inkluzív vállalatoknak erősebb a pénzügyi teljesítménye

Az elemzés egy LMBTQ+ átláthatósági pontszámot is tartalmaz, amely a vállalati LMBTQ+-inklúziós politikákhoz kapcsolódó 15 adatponton alapszik. Elemzésünk azt találta, hogy a legmagasabb LMBTQ+ átláthatósági pontszámokkal rendelkező 25 vállalat esetében a bevétel százalékos arányában megadott profit átlagosan duplája a 25 legalacsonyabb pontszámot elért vállalaténak.

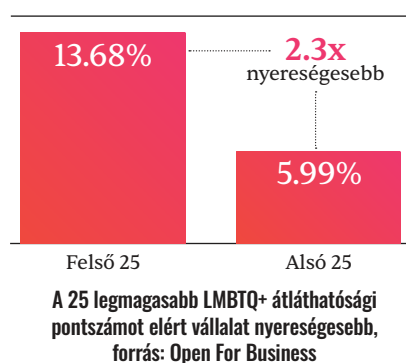
### A régióban a nyitottabb politikával rendelkező vállalatok jobban teljesítenek

Régiós szinten 2021-ben az Open For Business előzetes vizsgálatot végzett a Varsói Értéktőzsdén jegyzett vállalatok meglévő indexeire vonatkozóan.<sup>76</sup> Ezek többségükben nem multinacionális vállalatok, amelyek mindig is elkötelezettek voltak az LMBTQ+-inklúzió iránt.

Az elemzés összehasonlította a WIG-ESG index (a tőzsdén forgó 60 legnagyobb és leglikvidebb értékpapír, amelyekhez ESG-pontszámot rendelnek az amszterdami székhelyű Sustainalytics ESG-elemző cég információinak felhasználásával) 10 legjobb vállalata LMBTQ+-inkluzív politikáinak külső megjelenítését az általános, semmilyen társadalmi mutató szerinti rangsort nem alkalmazó WIG-20 index 10 legjobb vállalatának politikáival. Nem meglepő módon a WIG-ESG indexen szereplő vállalatok sokkal befogadóbbnak bizonyultak az LMBTQ+-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 LMBTQ+-kérdésekre összpontosító, belső sokszínűségi csapattal. A WIG-20 tagjai, legalábbis nyilvánosan elérhető nyilatkozataik alapján, összességében kevésbé fogadják szívesen az LMBTQ+-munkavállalókat.

Az elemzések szerint a hasonló indexek hosszú távon jobban teljesítenek, mint a piac. Véggkövetkeztetésünk szerint, amikor a vállalatok magasabb szintű társadalmi normákat tűznek ki maguk elé, automatikusan hívogatóbb és inkluzívabb környezetet teremtenek az LMBTQ+-munkavállalók számára, és ezt minden más vállalat is megteheti.





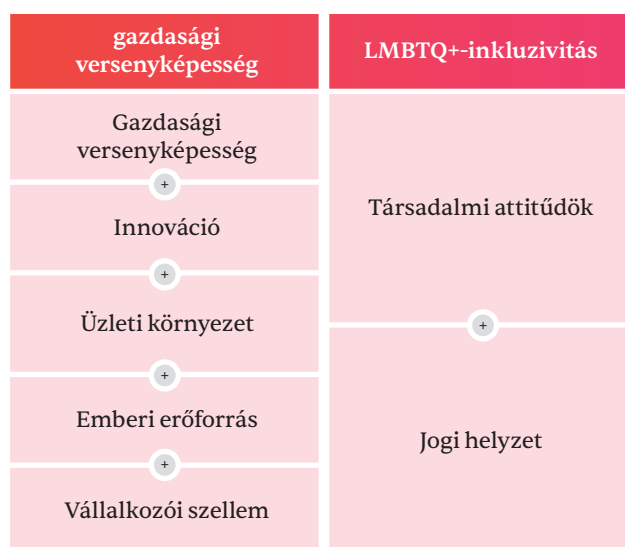
# 3 Városok: Budapest és a visegrádi négyek fővárosainak összehasonlítása

A legtöbb országban a főváros az üzleti élet motorja, ami igaz Magyarországon és a visegrádi országokban is, ahol a főváros nemcsak a kormány székhelye, hanem az üzleti élet központja is. Budapesten és agglomerációjában él az ország lakosságának 17%-a, és megyei vagy regionális szinten az egy főre jutó GDP itt kétszerese az országos átlagnak.<sup>77</sup>

2018 óta az Open For Business két évente közzéteszi a városokat rangsoroló jelentését (City Ratings Report),<sup>78</sup> amelyben a világ 145 nagyvárosának legutóbbi adatait elemzi. A jelentés hét kategóriát és ezekhez kapcsolódó 27 mutatót vizsgál, amelyek tükrözik egy adott város versenyképes gazdasági erejét, illetve azt, mennyire elfogadó az LMBTQ+-emberek felé.

Az Open For Business városrangsorait a 27 mutató kombinációja határozza meg, amelyek széles körben elfogadott forrásokon alapulnak. Minden város kap egy végső pontszámot, amely a legjobbtól a legrosszabbig (AAA-tól E-ig) terjedő besorolásnak felel meg. Ebben a jelentésben a pontszám helyett a besorolást tüntetjük fel, mert arra fókuszálunk, mely városok teljesítenek jól általánosságban, és melyeknél volna még bőven tér a fejlődésre. A végső pontszám két kategóriából tevődik össze: gazdasági versenyképesség és LMBTQ+-inkluzivitás. Mindkét kategória több alkategóriát tartalmaz, amelyek viszont egyéni adatpontokból épülnek fel, amelyek felsorolása alább található.

**Budapesten és agglomerációjában él az ország lakosságának 17%-a, és megyei vagy regionális szinten az egy főre jutó GDP itt kétszerese az országos átlagnak**



Open for Business Városi Rangsorok,  
Gazdasági Versenyképesség, LMBTQ+ befogadás

## Budapest nem emelkedik ki a visegrádi négyek fővárosai közül

Az alábbi táblázat mutatja Budapest helyét a többi közép- és kelet-európai városhoz viszonyítva a 2022-es városrangsorban. Míg Budapest a visegrádi négyek fővárosai között közepén helyezkedik el, érdemes megjegyezni, hogy a régióban a Budapestnél magasabb pontszámot kapott városok Vilnius kivételével mind jobban teljesítenek az LMBTQ+ jogok-szemponyjából, mint a magyar főváros.

### A város részben nyitott az üzletre

<b>BBB</b>	Tallinn				
<b>BB</b>	Ljubljana	<b>Prága</b>	Vilnius		
<b>B</b>	Athén	<b>Budapest</b>	Riga	<b>Varsó</b>	
<b>CCC</b>	<b>Pozsony</b>				
<b>CC</b>	Belgrád	Bukarest	Szófia	Wroclaw	Zágráb

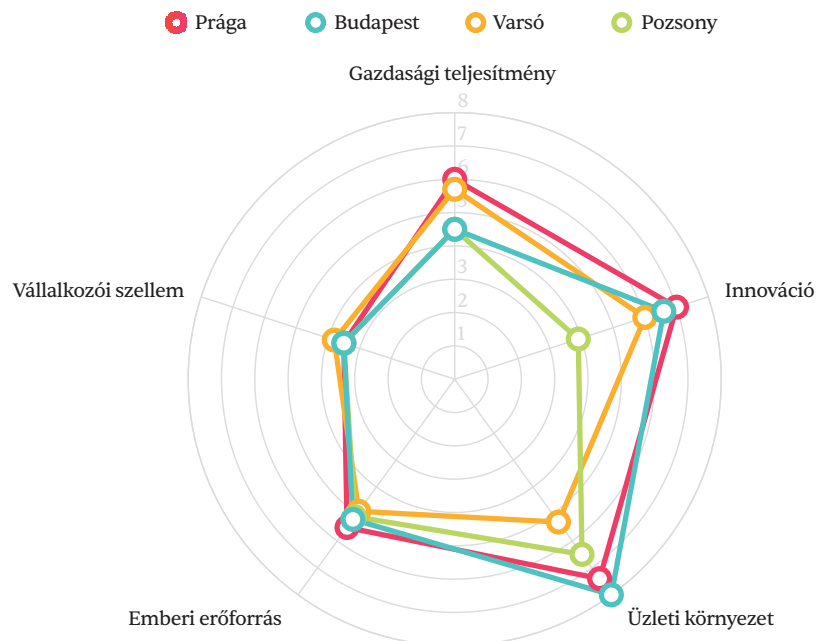
### A város nem nyitott az üzletre

<b>DDD</b>	Kijev	Skopje	Tbiliszi	Tirana
<b>DD</b>	Moszkva	Szarajevó	Szentpétervár	
<b>E</b>	Baku			

Az Open For Business közép- és kelet-európai városrangsora, 2022, forrás: Open for Business

## Városok

Ha közelebbről megvizsgáljuk Budapest helyezését a többi visegrádi ország fővárosaihoz képest, láthatjuk, hogy a gazdasági versenyképesség egyetlen olyan alkategóriája, amelyben Budapest áll szomszédai között az első helyen, az üzleti környezet. Ennek köze lehet Karácsony Gergely vezetéséhez, aki 2019 óta a város főpolgármestere, és gyakran hangsúlyozza, hogy egy város nyitottsága és sokszínűsége az üzleti élet fontos mozgatórugója. Ebben a szellemben, nem sokkal 2019-es főpolgármesteri beiktatása után, Karácsony más visegrádi országok fővárosainak polgármestereivel létrehozta a Szabad Városok Paktumát, amely azon az elképzelésen alapul, hogy a polgármestereknek lehetősége és feladata kiállni a haladó értékekért, és fellépni a nacionalista populizmus ellen.<sup>79</sup> A csoportnak mára 30 polgármester a tagja a világ különböző országaiból.



A gazdasági versenyképesség mutatóinak bontása a visegrádi négyek fővárosai esetében azt mutatja, hogy Budapest legnagyobb erőssége az üzleti környezet, de más mutatók terén elmarad a többi várostól.

„Budapest a szabadság városa, elfogadó és befogadó otthon. Nem mondjuk meg senkinek, mitgondoljon a világról, nem mondjuk, miben higgyen és azt sem, hogy kit szeressen. Az emberekkülönbözőségére, a sokszínűsége értéként tekintünk és lehetőségre, hogy jobban megértsük avilágot. A világszerte hódító populizmus szívesen kreál ellenségképeket hatalmi céljai érdekében, ezt gyakran kisebbségben lévő társadalmi csoportokban találja meg. Az elmúlt években sajnos az LMBTQ+ emberek Magyarországon is találkozhattak jogaikat csorbító, társadalmi elfogadottságukat romboló jelenségekkel. Budapest főpolgármestereként mindennemű gyűlöletkeltést és jogfosztást elfogadhatatlannak és károsnak tartok, ebben pedig bírom a főváros lakóinak többségi egyetértését is.

Hiszem, hogy az ember alapvető joga, kiegyensúlyozott életének záloga, hogy szabadon szerethessen. Hogy ne kelljen szorongást, félelmet, szégyent éreznie csak azért, mert mások megtagadják tőle azt, amit saját maguk számára természetesnek vesznek. Budapesten nincs helye a kirekesztésnek. Egy város akkor igazán jó hely, ha a benne élők és hozzá látogatók jól érzik magukat benne. Budapest ilyen hely.”

**Karácsony Gergely,**  
**Budapest Főpolgármestere**



Fotószervezési Osztály, Budapesti Főváros  
Önkormányzata – Főpolgármesteri Hivatal



# Üzleti tevékenység

A magyarországi működés kihívásai ellenére egyes vállalatok befelé és kifelé is aktív lépéseket tesznek az LMBTQ+-közösség támogatására.

A magyarországi vállalkozások kollektíven – az olyan szervezeteken keresztül, mint a Nyitottak vagyunk, amely egy budapesti székhelyű, a sokszínűség és az inklúzió előnyeit hangsúlyozó civil szervezet –, illetve egyénileg is támogatják az LMBTQ+-közösségre is kiterjedő sokszínűségi gyakorlatokat.

**Üzleti állásfoglalás** - Abban a rövid időszakban, amely a 2021-es magyar LMBTQ+-ellenes törvényjavaslat parlamenti benyújtása és elfogadása között eltelt, az Open For Business a Nyitottak vagyunkkal partnerségben kidolgozott egy üzleti állásfoglalást, amelyben elítéli a törvényjavaslatot, és több tucat támogatót szereztek a céges világból, ami felkeltette a nemzetközi média figyelmét is.<sup>80</sup> Ezek a vállalatok gyorsan megértették, hogy a javasolt törvény rosszat tenne az üzletnek Magyarországon.

**Nyitottak vagyunk: 100 cégvezető az LMBTQ+-inklúzióért** - 2019-ben a Nyitottak vagyunk egy hirdetést tett közzé a Forbes Magyarország hasábjain a Budapest Pride-dal egy időben. A hirdetés egy állásfoglalás a nagyobb mértékű LMBTQ+-inklúzió mellett, amelyet 100, Magyarországon működő vállalat vezetője írt alá. Az állásfoglalás hangsúlyozza, hogy ezek a vállalatok elkötelezettek a sokszínűség és az elfogadás értékei mellett, illetve hogy részt fognak venni a Budapest Pride felvonuláson.

**Forbes**

**#cégekkent Nyitottak vagyunk**

CÉGVEZETŐKÉNT OTT LESZÜNK A BUDAPEST PRIDE-ON. AZ EMBEREK OLYAN HELYEN SZERETNÉNEK DOLGOZNI, AHOL BIZTOSAK LEHETNEK BENNE. HOGY CSAK AZ SZÁMÍT, AMIT LETESZNEK AZ ASZTALRA, NEM PEDIG A NEMŰK, A SZÁRMAZÁSUK, VAGY HOGY KIT SZERETNEK. VEZETŐKÉNT FELELŐS ÉS FONTOS LÉPÉS A PRIDE-ON IS KÉPVISELNI EZT AZ ÉRTÉKET. JELENLEGI ÉS JÖVŐBELI KOLLÉGÁINKAT.

Ezért összefogtunk és is a Nyitottak vagyunk kezdeményezéséhez, és biztunk ugyanarra más cégezzel is. A nyitott munkahely jó az ott dolgozóknak, a cégnek pedig versenyelőny, külön a jobb teljesítményhez, és a kollégák felételezés, megtartásához.

Helyes, és érdemes is nyitottnak lenni: mindenképp csak a tettei és teljesítménye alapján magánban, tekintet nélkül életkorra, nemre, nemi identitásra, szexuális orientációra, nemzeti, etnikai hovatartozásra vagy származásra, politikai, vallási vagy más meggyőződésre, fizikai és egyéb adottságokra. Több mint 1000 cég és szervezet csatlakozott már hozzánk, hogy ezt meg is mutassa. Az LMBTQ+ emberekért és az elfogadásért idén újra több mint 100 cégvezetővel együtt lesünk ott a Budapest Pride-on is. Kibocsátjuk a Forbes-nál, hogy lehetővé tegye, hogy mindezt meg is mutassuk, és ezzel hasonló kiállításra inspiráljunk másokat is.

**NYITOTTAK VAGYUNK**

A Nyitottak vagyunk 2019-ben a Forbes-ban megjelent hirdetése az egyik legnagyobb kollektív céges nyilvános állásfoglalás volt az LMBTQ+-inklúzió mellett.

**BlackRock** - A BlackRock budapesti irodája, amelynek alkalmazottai több mint 50 országból érkeztek, tisztában van azzal, hogy a sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás támogatása kulcsszerepet játszott abban, hogy az iroda valódi innovációs központ legyen. A vállalat önkéntes munkavállalói csoportjai (ERG) - köztük az LMBTQ+-alkalmazottakat és szövetségeseiket tömörítő Out & Allies - alapvető szerepet játszanak a vállalati kultúra fejlesztésében.

2024 júniusában a BlackRock Budapest vezetése és az Out & Allies a Nyitottak vagyunkkal és annak több mint 30 tagvállalatával együttműködésben műhelybeszélgetést szervezett, amely az ERG-k inkluzív munkahelyek kialakításában betöltött kulcsfontosságú szerepével foglalkozott. Miután Várady Nóra, a Nyitottak vagyunk ügyvezetője és Juvancz Beáta, a BlackRock budapesti irodájának vezetője megnyitotta az eseményt, egy igen tanulságos beszélgetés következett az ERG-k értékéről és hatásáról.

A beszélgetés során a Nyitottak vagyunk bemutatta az ERG-k létrehozásáról, felépítéséről és irányításáról szóló eszköztár frissített kiadását, és műhelymunkát is facilitált a kiadványban szereplő technikák alkalmazási módjáról. A BlackRock ERG-inek - konkrétan az Out & Allies, a fiatal alkalmazottakat tömörítő Analyst Alley és a Women's Initiative - vezetői megosztották bevált gyakorlataikat és gondolataikat az ERG-k hatásos működéséről.

*„Hiszünk abban, hogy a gondolkodás, a tapasztalatok és a hátterek sokszínűsége minden formájában segít a BlackRocknak erősebb és jobb csapatokat építeni, elkerülni a csoportgondolkodást, és megoldani a nehéz problémákat - ma és a jövőben is.”*

Lauren Baer, a BlackRock európai, közel-keleti és afrikai sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási csoportjának vezetője



Foto: Nyitottak vagyunk

A Nyitottak vagyunk önkéntes munkavállalói csoportokhoz kialakított eszköztára (Employee Resource Group Toolkit) segít a cégeknek az ERG-k létrehozásában, felépítésében és hatásaik mérésében.



Foto: Sivák Zsófia/Nyitottak vagyunk

A BlackRock élen jár az önkéntes munkavállalói csoportok erejének kiaknázásában, hogy sikeresen működjön Budapesten.

**Vezető a sokszínűségben a nagyobb mértékű LMBTQ+-inklúzióért** - egy piacvezető skandináv gyártó cég magyar irodája nemrég kísérleti programot indított, amelynek keretében organikusán próbál sokszínűségi és befogadási programot létrehozni. A globális szervezet multikulturális háttérének köszönhetően a vezetés tisztában volt a sokszínűség fontosságával, de a befogadás és az esélyegyenlőség fogalmai kevésbé gyökeresedtek meg a helyi munkavállalók körében. A belső felmérések azt mutatták, hogy a kisebbségi csoportokhoz tartozó munkatársakat alacsonyabb mértékű szerepvállalás jellemzi, ezért a helyi munkacsoport a tudattalan előítéletekre és a mentális egészség javítására kezdett koncentrálni. A

műhelymunkák és csoportos beszélgetések során tere nyílt annak, hogy a munkavállalók nyíltan feltegyék a nehéz kérdéseket, végül pedig önkéntes munkavállalói csoportok (ERG-k) is alakultak, köztük egy olyan, amely LMBTQ+-alkalmazottakból és szövetségeseiből áll.

A vállalat a Budapest Pride-on is részt vett a munkavállalók által irányított, önkéntes helyi kezdeményezésként. Noha a vállalat B2B ügyfelei között feltételezhetően sok a konzervatívabb gondolkodású, a cég továbbra is elkötelezett amellett, hogy elősegítse a fokozottabb inklúziót a működése során, beleértve az LMBTQ+-témákat is.

# 4 Jogi összefoglaló adatokban

## Azonos nemű kapcsolatok

**Jogszerű:** Magyarország 1961-ben dekriminalizálta a homoszexuális tevékenységet 20 éves kor fölött, ezt a korhatárt 1978-ban az új Büntető Törvénykönyv 199. §-a 18 évre csökkentette. A 14 éves beleegyezési korhatár az Alkotmánybíróság 2002-es döntése alapján egyformán vonatkozik a heteroszexuális és a homoszexuális aktusokra.

## Egyenlő házasság

**Tilos:** Az azonos neműek házasságát tiltja Magyarország 2011-es Alaptörvénye, amely 2012 januárjában lépett hatályba. Az Alaptörvény a házasságot a heteroszexuális párokra korlátozza, és nem nyújt védelmet a szexuális irányultság alapján történő diszkriminációval szemben. Az Alaptörvény L. cikke így fogalmaz: „Magyarország védi a házasság intézményét mint egy férfi és egy nő között, önkéntes elhatározás alapján létrejött életközösséget, valamint a családot mint a nemzet fennmaradásának alapját.”

## Bejegyzett élettársi kapcsolat

**Jogszerű:** A Magyar Országgyűlés 2009-ben fogadta el a bejegyzett élettársi kapcsolatról és az ezzel összefüggő törvények módosításáról szóló 2009/XXIX. törvényt, amely a bejegyzett élettársi kapcsolatot csak azonos nemű pároknak teszi lehetővé. A bejegyzett élettársi kapcsolat hasonló jogokkal jár, mint a házasság, leszámítva a név megváltoztatását, a közös és a társszüelő általi örökbefogadást, a mesterséges megtermékenyítést és az apaság vélelmét.

Ezenfelül a 2013-as Polgári Törvénykönyv 6:514 §-a rendelkezik a de facto élettársi kapcsolatról, amely nemtől független, és nem igényel állami bejegyzést. 2018-ban egy budapesti kerületi bíróság azt a döntést hozta, hogy a külföldön megkötött azonos nemű házasságot a bejegyzett élettársi kapcsolattal azonosnak kell elismerni.

## LMBTQ+-ellenes gyűlölet-bűncselekményekről szóló jogszabályok

**Jogilag elismert:** A 2013-as Büntető Törvénykönyv közösség tagja elleni erőszakról szóló 216. §-a explicit módon megemlíti a szexuális irányultságot és a nemi identitást, és nemcsak a támadást, hanem a „kihívóan közösségellenes magatartást” is bünteti.

## A transzneműek jogi elismerése

**Tilos:** 2020. március 31-én törvényjavaslatot nyújtottak be a magyar Országgyűléshez, amely a biológiai és a társadalmi nemre egyaránt alkalmazható „nem” szó helyett a „születési nem” fogalmát vezeti be, amelynek definíciója „az elsődleges nemi jelleg, illetve kromoszóma alapján meghatározott biológiai nem”. Az Országgyűlés 2020. május 19-én megszavazta a törvényjavaslatot, így onnantól kezdve senki nem változtathatja meg a hivatalos nemét.

## Az LMBTQ+-emberek általi örökbefogadás

**Jogellenes:** 2020-ban a magyar Országgyűlés elfogadta az Alaptörvény 9. módosítását, amely új rendelkezésként tartalmazza azt, hogy a családokban „az anya nő, az apa férfi”. Noha a törvénymódosítás mögötti törvényhozói szándék nem volt egyértelmű, még ugyanabban az évben a módosított Polgári Törvénykönyv (2013) nagymértékben korlátozta a nem házaspárok általi örökbefogadást.

A 2020-as jogi változásokat követően az egyedülállók már nem fogadhatnak örökbe gyermeket, kivéve a kormány kifejezett engedélyével, kivételes körülmények között. A kormány kijelentette, hogy a változtatás célja az azonos nemű párok általi örökbefogadás ellehetlenítése volt.

## A munkahelyi LMBTQ+-ellenes diszkrimináció tilalma

**Jogszerű:** Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, amely 2004 januárjában lépett hatályba, tiltja a hátrányos megkülönböztetést többek között a szexuális irányultság és a nemi identitás alapján a foglalkoztatás, oktatás, egészségügy, illetve az áruk forgalma és a szolgáltatások igénybevétele területén.

Jogi akadályok:

## Az LMBTQ+-témák cenzúrázása

- › 2021 júniusában a magyar Országgyűlés elfogadta a pedofil bűnelkövetőkkel szembeni szigorúbb fellépésről, valamint a gyermekek védelme érdekében egyes törvények módosításáról szóló törvényt (2021). Ez a törvény számos szempontból módosította a meglévő szabályozást, és betiltotta „a születési nemnek megfelelő önazonosságtól való eltérést, a nem megváltoztatását, valamint a homoszexualitást” ábrázoló tartalmak megjelenítését 18 éven aluliak számára.
- › 2021 augusztusában a 473/2021. számú kormányrendelet ezen törvény végrehajtásaként megtiltotta a homoszexualitás vagy a „születési nemnek megfelelő önazonosságtól való eltérés” kirakatokban való megjelenítését. Ez a rendelet azt is előírja, hogy az ilyen témákkal foglalkozó termékeket a többi terméktől elkülönítve, zárt csomagolásban kell forgalmazni az üzletekben. Továbbá tiltja a homoszexualitás és a „születési nemnek megfelelő önazonosságtól való eltérés” bármilyen megjelenítését oktatási intézmények, illetve vallásgyakorlásra rendelt helyek 200 méteres körzetén belül.
- › 2023 májusában a magyar hatóságok úgy hajtották végre a pedofil bűnelkövetőkkel szembeni szigorúbb fellépésről, valamint a gyermekek védelme érdekében egyes törvények módosításáról szóló törvényt (2021), hogy fogyasztóvédelmi eljárást indítottak LMBTQ+-témákat tartalmazó ifjúsági könyvek kapcsán.

## Konverziós terápia

**Nem tilos - nem büntetendő:** A Magyarországon hatályos törvények nem szabályozzák és nem korlátozzák a szexuális irányultság, nemi identitás vagy nemi önkifejezés megváltoztatását célzó eljárásokat (SOGIECE), amelyek „konverziós terápia” néven ismeretesek.

## Az F&M 2022-es melegjogok globális barométere® szerinti pontszám

C - 78%

## Az F&M 2022-es transzneműek jogainak globális barométere™ szerinti pontszám

D - 65%



# Módszertan

## I. Az F&M globális barométereit

Az Open For Business az F&M globális barométereit használja egyedüli adatforrásként az LMBT+ jogok feltérképezéséhez világszerte. Az F&M globális barométereinek módszertanát részletesen leíró tanulmány elérhető itt: <https://www.fandmglobalbarometers.org/wp-content/uploads/2023/07/FMGB-Methodology-Background-Note-06-26-23-1.pdf>

## II. Az LMBTQ+-emberek hátrányos megkülönböztetéséből fakadó egészségügyi költségek kiszámításának módszertana

A magyar gazdaságot az LMBTQ+-közösségekben terjedő HIV és depresszió miatt terhelő költségek becslési módszere a Világbank Indiával kapcsolatos elemzésén alapul, amely a betegségek gazdasági hatásainak meghatározására vonatkozó globális bevált gyakorlatra 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 teljesítmény által érintett összes évet határozza meg. Minden számításhoz „felső érték” és „alsó érték” szerinti foratókönyvet használtunk, hogy tükrözzük az LMBTQ+-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 LMBTQ+-személyek körében való többletelterjedtségének kiszámítása. Ez azt feltételezi, hogy az LMBTQ+-személyek LMBTQ+-ellenes diszkrimináció hiányában az általános népességhez hasonló mértékben betegednének meg.

1. A kapott arányt megszorozva az LMBTQ+-személyek becsült népességével, megtudjuk, hány LMBTQ+-személyt érint egy adott betegség az LMBTQ+-ellenes diszkrimináció miatt.

2. Annak meghatározása, hogy a teljes népesség hány százalékát érinti egy adott betegség az LMBTQ+-ellenes diszkrimináció miatt.
3. Az LMBTQ+-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 egyszeresével és legfeljebb háromszorosával való megszorozása a kieső gazdasági teljesítmény kiszámításához, az Egészségügyi Világszervezet ajánlása szerint.

### Számítás az LMBTQ+-ellenes diszkrimináció miatti depresszió magyarországi költségeiről (felső érték):

1. Többletelterjedtség = elterjedtség az LMBTQ+-népesség körében mínusz elterjedtség az általános populáció körében  
 $6,8\% = 10,2\% - 3,4\%$
2. A depressziós LMBTQ+-személyek többletszáma = a többletelterjedtség aránya  $\times$  becsült LMBTQ+ (15-64) népesség  
 $12\,875 = 6,8\% \times 189\,345$
3. Az LMBTQ+-személyek körében való többletelterjedtség a teljes érintett népesség arányában = A depressziós LMBTQ+-személyek többletszáma / a depressziós emberek teljes száma a magyar lakosságban  
 $6,0\% = 12\,875 / 214\,591$
4. Az LMBTQ+-ellenes diszkrimináció miatti többlet-egészségkárosodással korrigált DALY a depresszió vonatkozásában = Az LMBTQ+-személyek körében való többletelterjedtség a teljes érintett népesség arányában  $\times$  Az egészségkárosodással korrigált életevek a depresszió vonatkozásában  
 $427,24 = 6,0\% \times 7120,6$
5. Gazdasági költség = Az LMBTQ+-ellenes diszkrimináció miatti többlet-egészségkárosodással korrigált életevek a depresszió vonatkozásában  $\times$  Az egy főre jutó jövedelem háromszorosa  
 $24\,038\,561\,USD = 427,24 \times 56\,265\,USD$

### III. A Granger nem oksági tesztek technikai összefoglalója

A Granger nem oksági tesztekhez összevetettük az F&M GBGR-adatait az alábbiakkal: a) a Világbank adatai az egy főre jutó GDP-ről, b) a munkaerőpiaci részvételi arány (a 15–64 éves lakosság százalékos arányában), c) a Szellemi Tulajdon Világszervezetének globális innovációs indexe és d) a Transparency International korrupcióérzékelési indexe. Szándékosan a 2011–2019 közötti időszakot vizsgáltuk, hogy elkerüljük a pandémia és az azt közvetlenül követő évek adatokra gyakorolt torzító hatását.

Ezután az alábbi nullhipotézisekre végeztünk tesztek, mindegyik esetben egy évvel későbbi

GBGR-pontszámot alkalmazva:

- ▶ A GBGR-pontszám nem jelzi előre az egy főre jutó GDP-t (>99%-os konfidenciával elutasítva, p-érték = 0,002)
- ▶ A GBGR-pontszám nem jelzi előre a munkaerőpiaci részvételt (>95% konfidenciával elutasítva, p-érték = 0,041)
- ▶ A GBGR-pontszám nem jelzi előre a globális innovációs index (GII) szerinti pontszámot (>99% konfidenciával elutasítva, p-érték < 0,001)
- ▶ A GBGR-pontszám nem jelzi előre a versenyképességi pontszámot az IMD versenyképességi évkönyve (WCY) szerint (>99% konfidenciával elutasítva, p-érték < 0,001)
- ▶ A GBGR-pontszám nem jelzi előre a korrupcióérzékelési index (CPI) szerinti pontszámot (>90% konfidenciával elutasítva, p-érték = 0,055)

Azt a nullhipotézist, hogy nincs kapcsolat az alacsony GBGR-pontszám és a gazdasági kimenetek között, konzervatív statisztikai szignifikanciaszintek mellett megcáfoltuk, ami arra mutat, hogy a változók között időben tartós erős kapcsolat van, és hogy a tolerancia szintjének emelkedése általában megelőzi a jólét növekedését, nem pedig fordítva. A becslést együtthatók jelei a későbbi GBGR-pontszámokon összeegyeztethetők azzal a feltevessel, hogy a magasabb toleranciaszint összefügg az általunk mért gazdasági kimenetek javulásával.

Az xtgrangert Stata parancsot használtuk, amely a Juodis, Karavias és Sarafidis-féle (2021) Granger nem oksági tesztet úgy hajtja végre, hogy minden gazdasági változón regresszióelemzést végez a saját későbbi értékeire, valamint a GBGR-érték egy évvel későbbi értékeire vonatkozóan. Ez a módszer jól működik az adatkészletünket jellemző körülmények között, vagyis sok országra, rövid időintervallumra és jelentős perzisztenciára alkalmazva.

# Hogyan beszéljünk az LMBTQ+-elfogadásról Magyarországon?

Az ebben a jelentésben felsorolt bizonyítékok rámutatnak, hogy a nyitottságnak és az elfogadásnak alapvető stratégiai prioritást kell képeznie annak érdekében, hogy Magyarország elérje gazdasági célkitűzéseit, és ezek az értékek kulcsfontosságúak az országban levő vállalkozások virágzásához és növekedéséhez. Ennek ellenére számos vállalat habozik ezzel a témával foglalkozni, elsősorban azért, mert az ellenséges magyar jogi környezet miatt kockázatosnak érzik, illetve nincs megfelelő tapasztalatuk

és tudásuk arról, hogyan foglalkozzanak az LMBTQ+-inklúzió témájával a helyi környezetükben.

Az Open For Business az inklúzió számos pozitív példája mellett sok kérdéssel, bizonytalansággal és téves elképzeléssel is találkozott munkája során. Alább áttekintést adunk néhány gyakori aggályról és tévhitről, illetve megvalósítható tippekről azzal kapcsolatban, hogyan közelíthet egy vállalkozás az LMBTQ+-inklúzióról szóló beszélgetésekhez.

## Feltételezett kockázat

## Az Open For Business válasza

**„A fogyasztóinknak/ ügyfeleinknek nem fog tetszeni”**

Magyarország viszonylag konzervatív piac, így vaorudu, hogy egyes fogyasztók nem szívesen foglalkoznak az LMBTQ+-inklúzió témájával. Azonban, ahogy az e jelentésben kiemelt vállalatok és az Open For Business koalíciós partnerei szerte a világon tapasztalják, a legtöbb vevő és ügyfél valóban értékeli a haladóbb szeondoodó márkákat. A je, hogy a magyar fogyasztók egyre eogadóbbakká vá az LMBTQ+-témák , mbb tudatosak a márkapo, és sokan közüömmey inközet. Az LMBTQ+-inkatása jó módja t annak, hogy egy váozás ket építsen ki, ami jobb ügyfélkapcsolatokhoz és magasabb színvonalú ügyfélszolgálishoz vezet.

**„Cégvezetőként nem szívesen avatkozom bele közvetlenül ezekbe a dolgokba, hiszen az ilyesmi a kollégáim magánügye”**

Valóban igaz, hogy az alulról szerveződő kezdeményezések, mint az önkéntes munkavállalói csoportok (ERG-k), jelentős mértékben hozzájárulnak ahhoz, hogy egy adott cégen belül az LMBTQ+-témákban előrelépés történjen. Azonban a vezetés által indított kezdeményezések jelentős támogatást nyújthatnak ezekhez az erőfeszítésekhez. A HR- vagy vezetői csapat megtalálhatja azokat a kollégákat, akiknek támogatásra lehet szükségük, ha előadásokat vagy beszélgetéseket szervez a konkrét szükségletek kapcsán. Ez olyan közeget teremthet, amelyben az LMBTQ+-munkavállalók vállalhatják magukat, és kifejezhetik abbéli igényüket, hogy ERG-t szeretnének létrehozni. A vezetés kulcsszerepet játszik a vállalati/szervezeti kultúra alakításában, ezért nagyon fontos, hogy a vezetők ne húzódnak vissza vagy ne maradjanak háttérben, hanem aktívan vegyenek részt a tevékenységekben.

**„A mi cégünknel nincsenek LMBTQ+-emberek”**

Az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének 2024-es jelentése szerint a magyar LMBTQ+-válaszadók 23%-a érezte úgy, hogy a felmérést megelőző egy évben diszkriminálták a munkahelyén vagy az álláskereső során, míg az EU27 átlaga csak 19%.<sup>81</sup> Diszkrimináció nemcsak a munkahelyen létezik, hanem a mindennapi élet számos más területére, például a felkeresett kávézókra, éttermekre, kórházakra vagy üzletekre is kiterjed. Magyarországon ugyanebben a 2023-ban elvégzett felmérésben a válaszadók 40%-a jelezte, hogy a megelőző év folyamán az élet legalább egy területén tapasztalt diszkriminációt. Ezek a statisztikák arra utalnak, hogy számos munkatárs érezheti úgy, hogy el kell titkolnia szexuális irányultságát vagy nemi identitását, hacsak a munkakörnyezet nem biztosít aktívan támogató, inkluzív és befogadó légkört az LMBTQ+-munkatársak számára.

**„Mivel nem ismerjük alkalmazottaink szexuális irányultságát és nemi identitását, lehetetlen, hogy diszkriminálnánk az LMBTQ+-embereket”**

A fenti válaszhoz hasonlóan erre is azt mondhatjuk: az, hogy az LMBTQ+-személyek nem vállalják magukat a munkahelyen, még nem jelenti azt, hogy nem is léteznek. Nem kell, hogy közvetlenül az LMBTQ+-munkavállalókat célozzák a sértő és kirekesztő üzenetek; a gyűlölködő megjegyzések, bántó viccek és a tudatos vagy tudattalan előítéletek mind hozzájárulnak a kirekesztő éghő kialakulásához. A diszkrimináció legjobban úgy előzhető meg, ha proaktívan állunk hozzá, és gondoskodunk arról, hogy a munkahelyen ne kerüljön sor semmilyen diszkriminatív viselkedésre.

**Feltételezett kockázat****Az Open For Business válasza**

**„Az LMBTQ+-kérdés politikai téma, és mi nem politizálunk”**

Ez egy olyan tévhit, amelyet jelentősen megerősít a jelenlegi ellenséges jogi környezet Magyarországon. Az Open For Business ugyanakkor erre a kérdésre nem politikai témaként, hanem alapvető üzleti szempontként tekint. Minden vállalatnak érdeke, hogy alkalmazottai mentálisan egészségesek, szorongásuktól mentesek és termelékenyek legyenek, különben értékes tehetségektől fosztja meg magát.

Az Open For Business 2021-es jelentése nagy mértékű agyelszívásra hívta fel a figyelmet, amelynek során a szakképzett munkavállalók nyitottabb országokba, például Németországba, Ausztriába, Hollandiába, az Egyesült Királyságba és Svájcba vándorolnak. Ez a tendencia 2023-ban is megmaradt, hiszen ebben az évben hagyta el Magyarországot a legtöbb kivándorló (33 700 fő). Az ebben a jelentésben felsorakoztatott példák is mutatják, hogy a szakképzett LMBTQ+-munkavállalók a nyitottabb társadalmak és jobb lehetőségek felé mozdulnak el.

**„Épp elég időnk és energiánk megy el arra, hogy inkluzív munkahelyet teremtsünk a nőknek, a különféle etnikumoknak és a fogyatékossgal élőknek; nem tudunk még az LMBTQ+-személyekkel is foglalkozni”**

Valóban időre és erőforrásokra van szükség ahhoz, hogy egy vállalat világszínvonalúvá váljon az LMBTQ+-inklúzió terén. Az LMBTQ+-inklúzió felé vezető első lépéseket azonban a diszkriminációmentességre vonatkozó és egyéb HR-szabályzatok oly módon történő frissítésével is meg lehet tenni, hogy azok tartalmazzák a szexuális irányultságot és a nemi identitást. Ez nem megy egyetlen kisebbségi csoport rovására sem, viszont megerősíti, hogy a munkahely valóban mindenki irányában elfogadó.

A bizonyítékok azt is igazolják, hogy a különböző kisebbségek tagjai számos hasonló nehézséggel szembesülnek a munkahelyen, és hogy ha a vállalat minden kisebbségi csoportot támogat különféle módokon, azzal az összes munkavállaló biztonságához és jóllétéhez hozzájárul. Végül, az LMBTQ+-inklúzióra való összpontosítás kiemelheti a vállalatot egy olyan piacon, ahol sok cég foglalkozik a nemi, etnikai és fogyatékosgalapú inklúzióval, és növelheti a tehetséges és hozzáértő munkaerő potenciális halmazát.

**„Nem biztonságos az embereket az előbújásra ösztönözni”**

A Háttér és a Medián 2023-as közvélemény-kutatása szerint a magyarok 54%-a ismer személyesen legalább egy LMBTQ+-embert, de sokaknak egynél több (37%) vagy akár számos (8%) LMBTQ+-ismerőse is van. A lakosság csaknem fele, 49%-a támogatja az azonos neműek házasságát, és 66%-a teljesen egyetért azzal az állítással, hogy az azonos nemű párok teljesen alkalmas szülők lehetnek – ez látványos növekedés a 2019-es 17%-hoz képest.<sup>82</sup>

E trendeket tekintve már nem az a kérdés, hogy ösztönözzük-e az embereket az előbújásra, hanem hogy miként hozunk létre biztonságos és támogató közeget az LMBTQ+-személyek számára, függetlenül attól, hogy előbújtak-e. Ennek első feltételeként egyértelmű üzenetet kell küldeni arról, hogy a munkahelyen szívesen látjuk az LMBTQ+-embereket, és befogadó vállalati kultúrát kell létrehozni. Az olyan intézkedések, mint például az LMBTQ+-fókuszú önkéntes munkavállalói csoportokkal (ERG-kkel) való anonim kapcsolatfelvétel lehetősége vagy a helyi LMBTQ+-közösségi szervezetekkel történő együttműködés tovább erősíthetik ezt a támogató légkört.

**„Nem akarunk különbséget tenni az alkalmazottaink között. Minden munkavállalónk egyenlő, akár ciszgenderű/heteroszexuális, akár LMBTQ+”**

Mint ez a jelentés és számos tanulmány is igazolja, az LMBTQ+-emberek speciális nehézségekkel néznek szembe a munkahelyen – ilyen a családi juttatásokból való kirekesztés, a nevük hivatalos használata elé támasztott jogi akadályok, valamint a nagyobb mértékű szorongás és kisebbségi stressz. Ezért igényeik is speciálisak, például a családi vagy egészségügyi juttatásokat illetően. Ha felismerjük az LMBTQ+-emberek speciális igényeit és nehézségeit, és foglalkozunk ezekkel, azzal nem különbséget teszünk az alkalmazottak között, hanem olyan módon kezelünk problémákat, ami a munkavállalóknak és a vállalatnak egyaránt hasznára válik.

**„Magyarországon az LMBTQ+-kérdés ellentmondásos téma, ha foglalkoznánk vele, az előre nem látható kockázatokat rejtene magában”**

Az Open For Business koalíciós partnerei a világ számos országában tevékenykednek, köztük olyanokban is, amelyek nem LMBTQ+-inkluzívak, többségük mégis megtalálta a módját, hogyan támogassa megfelelően az LMBTQ+-munkavállalókat és -közösséget. Magyarország már büszkélkedhet egy nagyon aktív üzleti és civil szervezeti közösséggel, amely sikeres és hatásos belső szabályzatokat és gyakorlatokat vezetett be. Bármiféle külső szerepvállalás előtt egy vállalat belső szinten is kialakíthat párbeszédet alkalmazottaival, felülvizsgálhatja és inkluzívabbá teheti a sokszínűsége, esélyegyenlősége és befogadásra (DEI) vonatkozó belső szabályozását, képzéseket szervezhet a munkavállalóknak az irodai személyzettől a menedzserekig minden szinten, vagy tereket nyithat az önszerveződéshez, például önkéntes munkavállalói csoportok formájában.



# Sources

- 1 Euronews, "Hungary passes bill ending legal gender recognition for trans citizens", May 2020, available at <https://perma.cc/CRN7-MZV2>
- 2 Verfassungsblog on Global Matters, "A New Chapter in the Hungarian Government's Crusade Against LGBTQI People," November, 2020, available at <https://perma.cc/83PM-MP3K>
- 3 Heinrich Boell Stiftung, "Hungarian rainbow families: raising children in a hostile political context," September 2023, available at <https://perma.cc/2BC5-BUVG>
- 4 The Guardian, "Hungary passes law banning LGBT content in schools or kids' TV," June 2021, available at <https://perma.cc/J56P-C7YW>
- 5 MCC, "How did LGBTQ take over the EU?," November 2023, available at <https://perma.cc/A4EC-GKDC>
- 6 Háttér Society, "Report on Act LXXIX of 2021 amending certain acts for the protection of children and its implementation", November 2023, available at <https://perma.cc/PN4A-KVD5>
- 7 Hungarian Psychological Review, "The health and well-being of young Hungarian individuals from sexual minorities", April 2022, available at <https://akjournals.com/view/journals/0016/77/1/article-p1.xml>
- 8 NIH National Library of Medicine, "Minority stress and physical health among sexual minority individuals," Frost, et.al, July 2013, available at <https://perma.cc/F6FK-CTG5>
- 9 The Lancet Public Health, "Structural stigma and LGBTQ+ health: a narrative review of quantitative studies," Hatzenbuehler, et.al., February 2024, available at <https://perma.cc/G65W-FHHZ>
- 10 The Lancet, "Mental health fears over Hungarian anti-LGBTQI laws," June 2021, available at [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(21\)01434-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(21)01434-3/fulltext)
- 11 Háttér Society, "The social exclusion of lesbian, gay, bisexual and transgender people in Hungary, 2010, available at <https://perma.cc/8NZX-4LRZ>
- 12 Fundamental Rights Agency, "LGBTIQ EQUALITY AT A CROSSROADS," 2024, available at <https://perma.cc/WD8Q-C56Z>
- 13 Háttér Society, "Social attitudes towards LGBTQI issues in Hungary," November 2023, available at <https://perma.cc/5N3N-UEYM>
- 14 Radio Free Europe, "From Censorship To Solidarity: The Surprising Consequences Of Hungary's LGBT Law," January 2024, available at <https://perma.cc/LH2C-KZKP>
- 15 The Daily Beast, "Hungary's Anti-LGBT Crusade Apparently Includes Trolling the U.S. Ambassador," June 2024, available at <https://perma.cc/54MN-9N9W>
- 16 The Loop, "Getting paid to have children: Hungary's 'carefare' regime," 2024, available at <https://perma.cc/8WRB-SHE8>
- 17 Háttér Society, "Social attitudes towards LGBTQI issues in Hungary," November 2023, available at <https://perma.cc/Z56A-38QQ>
- 18 World Bank, GDP Per Capita 2014-2023, available at <https://perma.cc/RVQ8-KLNF>
- 19 World Bank, FDI net inflows, 2014-2022, available at <https://perma.cc/2BBT-WQSS>
- 20 LeMonde, "Hungary's poorest hit hard by record inflation", April 2023, available at <https://perma.cc/CD98-ZP94>
- 21 Budapest Institute/EY, "ADMINISTRATIVE COSTS OF TAX COMPLIANCE IN HUNGARY," 2021, available at <https://perma.cc/D6LP-DM6S>
- 22 Euractiv, "Sudden tax reform sparks protests in Hungary," July 2022, available at <https://perma.cc/7AVS-HJ67>
- 23 Bloomberg, "Hungarian Assets Drop as Orbán Targets Banks to Fix Budget," July 2024, available at <https://perma.cc/D6KR-N8KD>
- 24 Hungary Today, "Extension of Food and Fuel Price Caps Also Has a Price," April 2022, available at <https://perma.cc/DHK3-H958>
- 25 European Union, "Commission considers that Hungary's judicial reform addressed deficiencies in judicial independence, but maintains measures on budget conditionality," December, 2023, available at <https://perma.cc/K4QW-36MJ>
- 26 Transparency International, "Hungary remains the most corrupt country in the European Union," January 2024, available at <https://perma.cc/72C7-WVBV>
- 27 Reuters, "EU court orders Hungary to pay 200-mln-euro fine over migrant policy," June 2024, available at <https://www.reuters.com/world/europe/eu-court-orders-hungary-pay-200-mln-euros-fine-over-immigration-policies-2024-06-13/>
- 28 Politico, "Germany, France join EU lawsuit against Hungary's anti-LGBTQ+ law," April 2023, available at <https://perma.cc/97UZ-GL4P>
- 29 Politico, "Xi Jinping uses cold hard cash to keep Viktor Orbán close," May, 2024, available at <https://perma.cc/FDG5-AFXP>
- 30 Politico, "Hungary quietly takes €1B loan from Chinese banks" July 2024, available at <https://perma.cc/5BJ2-5VWG>
- 31 BNE Intellinews, "Hungary acted as front for China in extending €500mn loan to North Macedonia," September 2024, available at <https://perma.cc/7Y5H-MF4X>
- 32 Politico, "Hungary facing fuel crisis as Ukraine turns up heat on Russian oil supplies." July 2024, available at <https://perma.cc/CG3W-D6A8>
- 33 Politico, "Viktor Orbán is losing his Putin discount" September 2024, available at <https://perma.cc/CBU6-4B7M>
- 34 OSW Center for Eastern Studies, "Russia's nuclear project in Hungary: France's growing role," April 2023, available at <https://perma.cc/AS9K-QNHZ>
- 35 Hungarian Ministry of Economy, "Hungary's Competitiveness Strategy 2024-2030," March, 2024, available at <https://perma.cc/QC2G-4BVX>
- 36 BNE Intellinews, "CEE losing competitiveness because of soaring wages and weak productivity growth," February 2024, available at <https://perma.cc/2Q7Y-J5UM>

- 37 Amnesty International, "Hungary remains the most corrupt country in the European Union," January 2024, available at <https://perma.cc/T3WD-8HZJ>
- 38 The European Commission, "Commission considers that Hungary's judicial reform addressed deficiencies in judicial independence, but maintains measures on budget conditionality," December 2023, available at <https://perma.cc/S4CU-UC9U>
- 39 U.S. Department of State, "2024 Investment Climate Statements: Hungary," 2024, available at <https://perma.cc/LU8W-GJP5>
- 40 GAN Integrity, "Hungary Risk Report" 2020, available at <https://perma.cc/EN83-KER4>
- 41 Amnesty International, "Hungary's Sovereignty Protection Office targets Transparency International Hungary with investigation," June 2024, available at <https://perma.cc/4ZLM-XXM7>
- 42 Atlatszo, "The Sovereignty Protection Office launched an investigation against Atlatszo," June 2024, available at <https://perma.cc/5P7P-T4XK>
- 43 U.S. Department of State, "2024 Investment Climate Statements: Hungary," available at <https://perma.cc/S498-CRKY>
- 44 Bloomberg, "Orbán Comes Under Fire From German Investors Decrying Cronyism," April 2024, available at <https://www.bloomberg.com/news/articles/2024-04-29/Orban-comes-under-fire-from-german-investors?srnd=economics-v2>
- 45 Eurostat, "EU direct investment positions, flows and income, by countries," 2024, available at <https://perma.cc/9W9P-JXNQ>
- 46 Mercator Institute for China Studies and Rhodium Group, "Dwindling investments become more concentrated - Chinese FDI in Europe: 2023 Update" June 2024, available at <https://perma.cc/ZAX8-AVF3>
- 47 Open for Business, "The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Southeast Asia," September 2024, available at <https://perma.cc/S2DJ-USAC>
- 48 Deloitte, "Foreign Direct Investment and Inclusive Growth: The impacts on social progress," 2014, available at <https://perma.cc/X97G-XRDY>
- 49 Nepszava.hu, "Only six young Hungarians out of a hundred would definitely stay at home, more than half of them are thinking about emigrating," December 2023, available at <https://perma.cc/4234-AT3W>
- 50 Emerging Europe, "A creaking Hungarian economy is forcing erstwhile supporters of Viktor Orbán to consider their options," January 2024, available at <https://perma.cc/345W-KGZZ>
- 51 Politico, "Fortress Hungary has a surprising answer to its population crisis: Migration," June 2024, available at <https://perma.cc/6K3H-3HRL>
- 52 Radio Free Europe/Radio Liberty, "Hungary Is Spending A Fortune To Entice Its Young People Back Home, But Many Remain Unconvinced," December 2023, available at <https://perma.cc/R4KA-AD7W>
- 53 Open for Business, "The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion," April 2021, available at <https://perma.cc/W9K6-6379>
- 54 Háttér Society, "HIV/STI Program," available at <https://perma.cc/22DQ-7JGU>
- 55 UNAIDS, "PRESS STATEMENT: UNAIDS calls on Hungary to immediately remove amendments discriminatory to LGBTI people from newly adopted law," July 2021, available at <https://perma.cc/5Q9X-HX4R>
- 56 Euronews, "Euroviews. Hungary's new anti-transgender law is threatening to set hard-won LGBT rights back decades View," June 2020, available at <https://perma.cc/HA44-59YT>
- 57 BBC, "'Hungary bans same-sex couples from adopting children,'" December 2020, available at <https://perma.cc/J4ZF-VYPP>
- 58 Euronews, "15 EU countries, including Germany and France, join legal case against Hungary's anti-LGBT law," July 2023, available at <https://perma.cc/Z3HM-9AM3>
- 59 The New York Times, "Restrictions on L.G.B.T.Q. Depictions Rattle Hungary's Cultural World," November 2023, available at <https://www.nytimes.com/2023/11/10/world/europe/hungary-lgbtq-laws-museum.html>
- 60 Reuters, "Embassies urge Hungary to protect LGBT rights ahead of Pride march," July 2023, available at <https://www.reuters.com/world/europe/embassies-urge-hungary-protect-lgbt-rights-ahead-pride-march-2023-07-14/>
- 61 The World Bank, "The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India," Badgett L., October 2014, available at <https://perma.cc/G7Z4-M2N9>
- 62 Fundamental Rights Agency, "LGBTIQ Equality at a Crossroads," 2024, available at [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf) <https://perma.cc/ABD4-MZXL>
- 63 LinkedIn News, "The UK has an LGBTQ pay gap," 2019, available at <https://perma.cc/9QVA-8FK4>
- 64 DIW Berlin, "Income, Social Support Networks, Life Satisfaction: Lesbians, Gays, and Bisexuals in Germany," Kroh, et.al, 2017, available at <https://perma.cc/SGU9-9D66>
- 65 American Economic Review, "Populist Leaders and the Economy," Funke et. al, December 2023, available at <https://perma.cc/78SS-PKGC>
- 66 Open for Business, "The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Central and Eastern Europe (CEE)," 2021, available at <https://perma.cc/W9K6-6379>
- 67 Manpower Group, "Global Talent Shortage 2024," available at <https://perma.cc/PXW8-VMXE>
- 68 Háttér Society, "Social attitudes towards LGBTQI issues in Hungary," November 2023, available at <https://perma.cc/VBA6-B9FR>
- 69 Open for Business, "The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Central and Eastern Europe (CEE)," 2021, available at <https://perma.cc/W9K6-6379>
- 70 Deloitte, "Global 2023 LGBTQ+ Inclusion @ Work," June 2023, available at <https://perma.cc/D92W-9P7J>

- 71 ZalaZone, "Where Innovation Leads," 2024, available at <https://perma.cc/3R2C-RZUN>
- 72 European Commission, "Pioneering digital transformation in Hungary: the EDIHs leading the way for the nation's SMEs," March 2024, available at <https://perma.cc/PXZ5-2QDY>
- 73 European Commission, "European Scoreboard 2024 Innovation, Country Profile Scoreboard," 2024, available at <https://perma.cc/5Q7P-RFXA>
- 74 Global Innovation Index 2022, "Hungary ranks 34th among the 132 economies featured in the GII 2022," 2022, available at <https://perma.cc/D7ZM-CXRL>
- 75 Open for Business, "Investor Guide to LGBTQ+ Inclusion: Enhancing business performance through LGBTQ+ Inclusive ESG Strategies," January 2024, available at <https://perma.cc/3GP7-974N>
- 76 Open for Business, "The Economic Case for LGBTQ+ Inclusion in Central and Eastern Europe, April 2021, available at <https://perma.cc/W9K6-6379>
- 77 Hungarian Central Statistical Office, "Gross domestic product per capita by county and region," 2023, available at <https://perma.cc/6HND-FV5T>
- 78 Open For Business, "Cities Ratings Report 2022," June 2022, available at <https://perma.cc/ECW2-4FXT>
- 79 European Council on Foreign Relations, "How grassroots democracy can cure the ills of central Europe," December 2019, available at <https://perma.cc/U8KK-AAVB>
- 80 Reuters, "Businesses slam proposed ban on LGBT+ content in Hungary's schools," June 2021, available at <https://www.reuters.com/article/business/businesses-slam-proposed-ban-on-lgbt-content-in-hungarys-schools-idUSL5N2NW79L/>
- 81 Fundamental Rights Agency, "LGBTIQ EQUALITY AT A CROSSROADS," 2024, available at <https://perma.cc/H3CW-5MKM>
- 82 Háttér Society, "Social attitudes towards LGBTIQ issues in Hungary," November 2023, available at <https://en.Háttér.hu/sites/default/files/dokumentum/kiadvany/median-2023nov.pdf> <https://perma.cc/8ESH-TKNX>

# Köszönetnyilvánítás

**Árvai Péter** (a Prezi vezérigazgatója és társalapítója)

**Barabás Richárd** (a Párbeszéd - ZÖLDEK társelnöke, Újbuda alpolgármestere)

**Rémy Bonny** (a Forbidden Colours ügyvezető igazgatója)

**Allison Haugen** (az USA budapesti nagykövetségének közgazdasági tisztségviselője)

**F. Lassú Zsuzsanna** (pszichológus, egyetemi tanár, a Magyar Pszichológiai Társaság LMBTQ+ szekciójának vezetője)

**Lenk István** (az Eaton ügyvezető igazgatója)

**Rédai Dorottya** (a Labrisz Leszbikus Egyesület ügyvezető elnöke)

**Simon Noel** (a Sokszínú Magyarországiért Képviselői Csoport koordinátora)

**Reszkető Petra Edina** (a Budapest Intézet ügyvezető partnere és vezető kutatója)

**Szűcs Viktor** (a BD Biosciences vezető ellátásilánc-menedzsere)

**Marcin Tomaszewski** (az EBRD EU-tagállamokért felelős megbízott vezető közgazdásza)

**Juwan Woods** (az USA budapesti nagykövetségének politikai tisztségviselője)

## Az adatokat biztosító partnerek

EBRD

Az F&M globális barométerei

GII

IMD

LinkedIn

RelX

A Világbank-csoport

## Külön köszönet illeti azokat a magyar civil szervezeteket, amelyek tanácsaikkal támogatták e jelentés elkészültét:

Amnesty International

Szívárványcsaládokért Alapítvány

Háttér Társaság

Labrisz Leszbikus Egyesület

Transvanilla

Nyitottak vagyunk

## 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 hallgatóságos nyilatkozatot, és nem vállalnak semmilyen 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](mailto:info@open-for-business.org)

**További információk:** [open-for-business.org](http://open-for-business.org)

**Közösségi média:** Twitter (@openforbusiness), Instagram (@openforbusinessHQ) és LinkedIn



