

Budapesti Corvinus Egyetem
Nemzetközi, Politikai és Regionális Tanulmányok Intézet
Nemzetközi Kapcsolatok Tanszék

**A hátrányos megkülönböztetés tilalma: az afroamerikaiak
munkahelyi diszkriminációja az Egyesült Államokban**

Szerző: Konkoly Lilla Ilona Zsuzsanna

Szak: Nemzetközi tanulmányok alapszak

Szakirány: Geopolitika

Szakszeminárium-vezető: Dr. Komanovics Adrienne

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	1
1.1	A KUTATÁS CÉLJA, A TÉMA INDOKLÁSA.....	1
1.2	A DOLGOZAT FELÉPÍTÉSE, IDŐBELI ÉS TÉRBELI MEGHATÁROZÁSA.....	2
1.3	FOGALMI TISZTÁZÁS, OPERACIONALIZÁCIÓ	2
1.4	TÖRTÉNELMI ÁTTEKINTÉS.....	3
2.	A DISZKRIMINATÍV ÁLLÁSHIRDETÉSEKTŐL A MUNKAHELYI ZAKLATÁSIG.....	5
2.1	DISZKRIMINATÍV ÁLLÁSHIRDETÉSEK	5
2.2	DISZKRIMINÁCIÓ A MUNKAHELYI FELVÉTEL SORÁN	7
2.3	AZ AFROAMERIKAIK ELŐRELÉPÉSE A MUNKAHELYEN	9
2.4	ELBOCSÁTÁSOK	11
2.5	MUNKAHELYI ZAKLATÁS.....	12
3.	A MUNKAHELYI DISZKRIMINÁCIÓ-ELLENES RENDELKEZÉSEK HIÁNYOSSÁGAI	14
3.1	AZ 1964-ES POLGÁRJOGI TÖRVÉNY VII. FEJEZETÉNEK ELEMZÉSI KERETE	14
3.2	AZ INTERSZEKCIONALITÁS ÉS A VII. FEJEZET	15
3.3	AZ EGYÉNI VÁLLALKOZÓK PROBLEMATIKÁJA	19
3.3.1	AZ 1981.§ MINT MEGOLDÁS?.....	21
3.4	AZ IMPLICIT ELFOGULTSÁG DILEMMÁJA	23
3.4.1	AZ IMPLICIT ELFOGULTSÁG.....	24
3.4.2	AZ IMPLICIT ELFOGULTSÁG SZEREPE A VII. FEJEZETBEN	25
3.4.3	AZ IMPLICIT ELFOGULTSÁG A BÍRÓSÁGON	26
4.	MUNKAHELYI MEGOLDÁSOK A DISZKRIMINÁCIÓ ELLEN	28
4.1	„VAK” FELVÉTELIZTETÉS	29
4.2	DIVERZITÁS MUNKACSOPORT	31
5.	KONKLÚZIÓ	33
	FELHASZNÁLT IRODALOM.....	36

1. Bevezetés

1.1 A kutatás célja, a téma indoklása

Az Amerikai Egyesült Államok történelmének rendkívül meghatározó eseménye a tizenharmadik alkotmánymódosítás ratifikálásával létrejövő 1865-ös rabszolgaság eltörlése, valamint az ezt követő polgári jogok kibővítése volt. A történelmi elnyomás még napjainkban is mély hatással van a mai modern társadalom életére, ezért a téma meglehetősen aktuálisnak mutatkozik. Habár a fekete kisebbség helyzete jelentősen javult az elmúlt évszázad során, a rasszizmus megnyilvánulásai, az előítéletek – és az ezt eredményező – hátrányos megkülönböztetés az oktatásban, az egészségügyben, a lakáshatásügyben, a jogalkalmazásban és a foglalkoztatás terén a 21. századra sem tűnt el teljes mértékben.

A téma feldolgozásának fontosságát jelzi, hogy az erről megjelent magyar nyelvű kutatások száma igazán kevés. Habár a Magyarországon élő fekete társadalom aránya közel sem akkora, mint az USA-ban, mégis ez egy növekvő arány¹ ezért fontos az, hogy itthon is beszéljünk a feketék munkahelyi diszkriminációjának problémájáról. Így a dolgozat célja ennek a hiánynak a betöltésére is szolgál. A kutatás fókusza az Egyesült Államokban élő afroamerikai társadalom elleni diszkrimináció vizsgálata a munkahelyen, a releváns szakirodalom és a belső jogi szabályozások, jogesetek elemzése alapján.

A dolgozat célja választ keresni arra, hogy milyen jogi intézkedések jelentenének megoldást a munkahelyi diszkrimináció visszaszorítására. További kérdés, hogy a rendelkezéseken túl milyen munkahelyi intézkedések eredményezhetnek sikeres megoldást e cél – a hátrányos megkülönböztetés tilalmának – elérésére.

¹ A KSH adatai szerint a hazánkban tartózkodó Afrikából érkezők száma 2001-ben 1233 fő volt és 2020-ban 7278. Ezek a számok nem reprezentálják megfelelően a hazánkban élő feketék pontos számát, hiszen nemcsak az afrikai kontinensről érkehetnek feketék. Mégis, az adatokból látszik, hogy számuk egyre növekszik. Központi Statisztikai Hivatal, '22.1.1.23. Magyarországon tartózkodó külföldi állampolgárok, az állampolgárság országa és nem szerint, január 1.', *Központi Statisztikai Hivatal*, utolsó frissítés: 2021. 04. 06., [https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0023.html.]

1.2 A dolgozat felépítése, időbeli és térbeli meghatározása

A feltett kérdésekhez elengedhetetlen annak vizsgálata, hogy miként mutatkozik az afroamerikaiak elleni munkahelyi diszkrimináció. Így a dolgozat második fejezete a diszkrimináció egyes típusait mutatja be – többnyire szociológiai kutatások alapján. A harmadik fejezet amerikai jogászok által írt cikkek segítségével és jogesetekkel elemzi a diszkrimináció-ellenes rendelkezések szakirodalomban vitatott kérdéseit, hiányosságait, emellett az ismertetett problémák megoldásait vitatja. Végül a konklúziót megelőző utolsó fejezet – szintén szociológiai kutatásokra alapozva – azokat a munkahelyi intézkedéseket vizsgálja, melyek hozzájárulnak a hátrányos megkülönböztetés visszaszorításához.

A szakdolgozat az 1964-es Polgárjogi Törvény VII. fejezetének létrejöttétől számítva tanulmányozza a munkahelyi diszkriminációt, hiszen ezen szabályozás köré épül a dolgozat témája. A feldolgozott szakirodalom túlnyomó része 21. századi, területi fókusza pedig az Amerikai Egyesült Államok. A szakdolgozat nem tér ki részletesen a VII. fejezet elfogadását követő sikerekre, hanem inkább a fennálló problémákat keresi, hiszen azokat orvosolva érhetünk el további eredményeket a diszkrimináció elleni küzdelemben. Emellett nem mutatja be részletesen a VII. fejezet egészét, csak annak egyes részeit.

1.3 Fogalmi tisztázás, operacionalizáció

A vizsgált téma tárgyalása során a dolgozatban számos, többször alkalmazott szakkifejezés szerepel. Az egyes fogalmak megfelelő értelmezése érdekében ezek jelentését és használatát tisztázni érdemes.

A dolgozat központját képző afroamerikai társadalmat jelentős számú szinonimával lehet megnevezni, melyeknek nagy része messzemenően túlnyúl a politikai korrektség határain. A pejoratívnak és rasszistának nyilvánított kifejezések elkerülése végett a dolgozat során az „afroamerikai” jelző helyettesítéseként az „afrikai amerikai” szókapcsolat, illetve a „fekete” szó alkalmazandó. Az utóbbit – a negatív hangzás ellenére – az idegennyelvű szakirodalom is előszeretettel használja, továbbá a Black Lives Matter faji sérelmek ellen tüntető mozgalom nevét hordozza, ami szintén igazolja ennek

elfogadottságát.² Emellett, szükséges hozzátenni, hogy ma már nem minden fekete bőrszínű egyén az USA-ban amerikai, hiszen élnek a vizsgált országban a világ más területeiről származó bevándorlók is, mégis a dolgozat az előbbieken felsorolt jelzőket – szóismétlés elkerülése érdekében – szinonimaként használja.

A dolgozat soraiban használt hátrányos megkülönböztetés a diszkrimináció azonos jelentésű helyettesítőjeként értelmezendő. A közvetlen vagy direkt diszkrimináció alatt olyan hátrányos megkülönböztetés értendő, aminek az alapja – ez esetben faji származás és bőrszín – megváltozhatatlan tulajdonság, vele született tényező.³ A közvetett vagy indirekt diszkrimináció esetén egy szabály vagy intézkedés semlegeseknek tűnhet, a felszínen egyformán érvényes mindenkire, viszont egyes csoportokhoz tartozó egyéneket kifejezetten hátráltat. A diszkrimináció ezen fajtája nehezebben bizonyítható.⁴

1.4 Történelmi áttekintés

A tárgyalt téma alapja az Egyesült Államok történelme, hiszen az évszázadokat átívelő egykori rabszolgatartó társadalom által kialakított alárendeltség és rasszizmus következménye a napjainkban tapasztalható faji diszkrimináció. Ennek vizsgálatához fontos a történelmi múlt és a jelenleg fennálló jogrend kialakulásának rövid áttekintése.

A feketék hosszú évszázadokon keresztül küzdöttek alapvető emberi jogaik eléréséért. A XVI. században kezdetét vette a rabszolgakereskedelem, mely során az afrikai kontinensről szállítottak fekete rabszolgákat az amerikai ültetvényekre, a rabszolgasorban élők fölött a fehér rabszolgatartóurak rendelkeztek, így a fekete emberek nem rendelkeztek jogképességgel. A faji alapú társadalmi elhatárolás volt jellemző, ahol a fekete bőrű emberek a fehéreknek alávetettek voltak. Annak ellenére, hogy az 1776-ban kiadott – Amerikát az Egyesült Királyságtól független állammá nyilvánító – Függetlenségi Nyilatkozat tartalmazza: „...*hogy minden ember egyenlőként teremtetett ... s ezek közé a jogok közé tartozik a jog az Élethez és a Szabadsághoz, valamint a jog a*

² G. Póla, 'A niggert jogosan száműzték, a feketét nem', *Magyar Nemzet*, 2017. 01. 26.
<https://magyarnemzet.hu/archivum/szo-szerint/a-niggert-jogosan-szamuztek-a-feketet-nem-3914086/>

³ G. Halmai & G. A. Tóth, *Emberi jogok*, Budapest, Osiris Kiadó, 2003, p. 369-370.

⁴ B. Schanda & Zs. Balogh, *Alkotmány jog – alapjogok*, 3. kiadás, Budapest, Pázmány Press, 2019, p. 134-135.

Boldogságra való törekvésre.”⁵ ez akkoriban nem vonatkozott a rabszolgákra, ugyanis ők jogfosztottak voltak, hiszen a *Dred Scott v. Stanford*-ügy során kimondták, hogy a rabszolgák és leszármazottjai nem tekinthetők amerikai állampolgárnak.⁶ A feketéket jogokkal felruházó törvények az 1861-64 között zajló amerikai polgárháború után jelentek meg.

A Kongresszus által elfogadott polgárháborús alkotmánykiegészítések megteremtették az afroamerikai jogegyenlőség és függetlenség alapját.⁷ A forradalmi előrelépések dacára továbbra is számos intézkedés diszkriminálta az USA déli államaiban élő feketéket. Ilyen volt például az „írástudás teszt”, ami ellehetetlenítette az afroamerikaiak szavazati jogát, hiszen a teljesítéséhez szükséges iskolázottsággal a fekete társadalom túlnyomó része nem rendelkezett.⁸

A szegregációt kötelezővé tették az úgynevezett „Varjú Jim” (Jim Crow) törvények. Ennek értelmében a feketék és fehérek elkülönülése a közlekedési eszközökön, intézményekben és a nyilvános helyeken törvényesítve volt. A foglalkoztatás terén a feketéket kiszorították a magas presztízsű munkahelyekből és pozíciókból.⁹ Az „elkülönítve, de egyenlően” szegregációs doktrínát a második világháborút követő civil mozgalmak feltörekvése eredményeként töltötték el. Harry Truman amerikai elnök a hadsereg és a munkahely deszegregációjával indította el a folyamatot, mely után az iskolákban is felszámolták a törvénytelennek minősített elkülönítést.¹⁰ Mára már az afroamerikaiak integrálásával a szegregáció jogilag felszámoltnak tekintett, ugyanakkor számos nagyvárosban – például Chicagóban – megmaradt az elkülönítés öröksége, ahol a feketék többsége külön városrészekben lakik. Ezek a kerületek jellemzően szegényebbek, alacsonyabb minőségű iskolákkal és kevesebb tömegközlekedési- és munkalehetőséggel bírnak.¹¹ A lakhatásügyi szegregáció, valamint annak munkahelyi

⁵ Az amerikai Egyesült Államok népének Függetlenségi Nyilatkozata 1776, fordította: Vecseklőy József, Budapest, Rózsavölgyi és Társa kiadó, 1946.

⁶ Halmai & Tóth, *Emberi jogok*, p. 393.

⁷ K. Janda, J. M. Berry & J. Goldman, *Equality and Civil Rights, The Challenge of Democracy*, 2nd edn., Boston, Houghton Mifflin Company, 1989, p. 659.

⁸ Janda, Berry & Goldman, *Equality and Civil Rights, The Challenge of Democracy*, p. 659.

⁹ J. D. Skrentny, *After Civil Rights: Racial Realism in the New American Workplace*, Princeton, Princeton University Press, 2013, p. 5.

¹⁰ Janda, Berry & Goldman, *Equality and Civil Rights, The Challenge of Democracy*, p. 664.

¹¹ A. Semuels, 'Chicago's Awful Divide', *The Atlantic*, 2018. 03. 28.

<https://www.theatlantic.com/business/archive/2018/03/chicago-segregation-poverty/556649/>

összefüggése rendkívül fontos téma, viszont ennek vizsgálata meghaladja a szakdolgozat terjedelmi kereteit, ezért az nem képezi annak tárgyát.

A polgárjogi mozgalmat követően az 1964-ben Lyndon B. Johnson elnök által elfogadott Polgárjogi Törvény (Civil Rights Act) hivatalosan felszámolta a Jim Crow-törvényeket. Ebben foglaltatik a téma szempontjából kiemelkedő jelentőségű Polgárjogi Törvény VII. fejezete, ami az egyenlő munkaesélyekkel foglalkozik az ún. Title VII - Equal Employment Opportunity (továbbiakban: VII. fejezet, rendelkezés), amely tiltja a faji, a bőrszín, a vallás, a nem, a politikai beállítottság vagy a nemzetiség - később kiegészítve a szexuális orientációval és nemi identitással - alapján történő munkahelyi diszkriminációt, ezzel formálisan biztosítva az esélyegyenlőséget a foglalkoztatás terén.¹² Továbbá, a VII. fejezet felállította az Egyenlő Foglalkoztatási Esély Bizottságot (Equal Employment Opportunity Commission, továbbiakban: EEOC), amely a diszkrimináció-ellenes törvény végrehajtásáért, valamint az ezzel kapcsolatos panaszok kivizsgálásáért felel.¹³

2. A diszkriminatív álláshirdetésektől a munkahelyi zaklatásig

A polgári jogok kiterjesztésével, azon belül is a munkahelyi diszkriminációt tiltó rendelkezések elfogadásával a direkt és az indirekt diszkrimináció illegálissá vált. Így a hátrányos megkülönböztetés kevésbé nyílt és inkább rejtett formában él tovább.¹⁴ A jelen fejezet a munkahelyi diszkrimináció egyes fajtáin keresztül fogja vizsgálni, hogy miként van jelen a 21. században a faji alapú hátrányos megkülönböztetés. Az elemzett szempontok pedig a következők: álláshirdetések, alkalmazás, előrelépés, elbocsátás és munkahelyi zaklatás.

2.1 Diszkriminatív álláshirdetések

Napjainkban az Egyesült Államokban a faji alapú diszkriminatív álláshirdetések száma elenyésző. Ez a munkahelyi diszkriminációt tiltó rendelkezésnek köszönhető, hiszen az

¹² *Civil Rights Act of 1964, Title VII, 42 U.S.C. § 2000e-2. (a) (1964)*

¹³ *42 U.S.C. § 2000e-5(a) (1964)*

¹⁴ L. Quillian et al., 'Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time', *PNAS*, vol. 114, no. 41, 2017, p. 10870.

tiltja az olyan álláshirdetéseket megjelenését, amelyek „bármilyen preferenciát, korlátozást, specifikációt vagy diszkriminációt jeleznek, aminek az alapja a faj, a bőrszín, a vallás, a nem vagy a nemzetiség”.¹⁵ Éppen ezért az erről megjelent szakirodalom meglehetősen kevés.

Az elmondottak ellenére esetenként mégis előfordul a diszkrimináció ezen fajtája. Például a 2019-ben megjelent álláshirdetés a Cynet Systems informatikai cég LinkedIn – álláshirdető, szociális jellegű weboldal – platformján, ami kiemelte, hogy „lehetőleg kaukázusi” jelentkezőt keresnek. A vállalat később levette a hirdetést és szankcionálta az álláshirdetés megfogalmazóit. Habár a cég igazolta, hogy dolgozóik többsége kisebbség tagja, mégis az ilyen publikációs hibákból következtethetünk arra, hogy a diszkrimináció szándéka továbbra is jelen van, amit általában rejtett formában gyakorolnak és később alkalmaznak, például a munkahelyi felvételnél, ahol kevésbé feltűnő.¹⁶

A világ és a technológia fejlődésével újabb módszerek jelentkeznek a hátrányos megkülönböztetés gyakorlatának lehetőségére. A szociális média világában lehetőség van arra, hogy a hirdetést feladó egyén – érdeklődés vagy egy bizonyos tulajdonság szerint – kiszűrhesse azokat, akiknek szeretné és akiknek nem szeretné, hogy megjelenjen a hirdetése az adott célcsoport hatékonyabb elérése érdekében. Ellenben amikor álláshirdetésekről van szó, ez diszkriminációnak minősül. A Facebook-on egészen 2016-ig jelen volt ez a funkció, aminek segítségével rassz alapján lehetett szűrni az álláshirdetéseket célközönségét.¹⁷ Így a hirdetést feladó munkáltató szabadon diszkriminálhatta a különböző kisebbségeket, oly módon, hogy számukra nem tette elérhetővé az álláshirdetést. Láthatólag, a közösségi média és annak szerepvállalása az állások hirdetésében újabb, 21. századi problémákat hoz felszínre a diszkrimináció terén. Elmondható, hogy a munkahelyek manapság már kifejezetten odafigyelnek a rasszista álláshirdetéseket elkerülésére a jogi következmények és a társadalmi megbélyegzés megelőzése érdekében. Így az afroamerikaiak kiszorítása a munkahelyekről az

¹⁵ 42 U.S.C. § 2000e-3.(b) (1964)

¹⁶ K. Paul, 'Tech firm apologizes after job ad seeks 'preferably Caucasian' candidates', *The Guardian*, 2019. 04. 30. <https://www.theguardian.com/technology/2019/apr/29/tech-firm-apologizes-after-job-ad-seeks-preferably-caucasian-candidates>

¹⁷ S. Maheshwari & M. Isaac, 'Facebook Will Stop Some Ads From Targeting Users by Race', *The New York Times*, 2016. 11. 11. <https://www.nytimes.com/2016/11/12/business/media/facebook-will-stop-some-ads-from-targeting-users-by-race.html>

alkalmazás során hangsúlyosabb, amikor a munkaadók nem hívják vissza személyes interjúra a semlegesnek tűnő álláshirdetésre jelentkezett sötétebb bőrszínű egyént.

2.2 Diszkrimináció a munkahelyi felvétel során

A felvétel és alkalmazás során történő diszkrimináció alatt azt értjük, amikor a munkahely az azonos képzettségű, de eltérő bőrszínű jelentkezőket oly módon különbözteti meg, hogy az a fekete egyént hátráltatja, míg a fehéret előnyben részesíti egy pozíció betöltése esetén. A munkahelyi diszkrimináció ezen fajtája gyakran észrevétlen, hiszen a munkáltatók nem kötelesek megindokolni döntésüket. Így egy sikertelen jelentkezést követően – aminek az oka az illető bőrszíne - lehetséges, hogy a jelentkezőnek nem lesz tudomása arról, hogy elutasítása diszkrimináció miatt történt.¹⁸ Érdeemes hozzátenni, hogy a munkáltatók diszkrimináló döntése nem feltétlenül szándékos. A tudatalatti részrehajlás elmélete („Unconscious Bias Theory”) alapján a munkáltatók akaratuk ellenére diszkriminálják a felvételiző kisebbségeket, ugyanis tudat alatt – a társadalom által kialakított - negatív előítéleteket társítanak hozzájuk.¹⁹

A felvétel során alkalmazott diszkrimináció előfordulását a szociológiai terepkutatások vizsgálják és igazolják. Bertrand és Mullainathan által végzett terepkutatás során a képzettséget tekintve megegyező önéletrajzokat küldtek a munkáltatóknak egyetlen különböző tulajdonsággal, ami a faj. Az eltérő bőrszínt a fiktív jelentkezők – jellemzően afrikai vagy amerikai eredetű - neve mutatja, például Emily és Greg vagy Lakisha és Jamal. Az eredmények azt bizonyítják, hogy a fehér jelentkezőket 50%-kal nagyobb valószínűséggel hívják vissza személyes interjúra, mint az afrikai amerikaiakat.²⁰ Ennek az az oka, hogy a munkáltatók negatív sztereotípiákkal illetik a fekete jelentkezőket. Ilyen előítélet, hogy az afroamerikaiak lusták, megbízhatatlanok, demotiváltak és általánosságban gyenge puha készségekkel rendelkeznek.²¹ Egyes munkáltatók pedig úgy

¹⁸ V. J. Roscigno, *The Face of Discrimination: How Race and Gender Impact Work and Home Lives*, Maryland, Rowman & Littlefield Publishers, 2007, p. 37.

¹⁹ Dr. L. Fernandes & Q. A. N. Dr. Hadi, 'African Americans and Workplace Discrimination', *European Journal of English Language and Literature Studies*, vol. 2, no. 2, 2014, p. 65.

²⁰ M. Bertrand & S. Mullainathan, 'Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination', *American Economic Review*, vol. 94, no. 4, 2004, p. 991-992.

²¹ P. Moss & C. Tilly, *Stories Employers Tell: Race, Skill, and Hiring in America*, New York, Russell Sage Foundation Publications Office, 2001, cited in V. J. Roscigno, *The Face of Discrimination: How Race and Gender Impact Work and Home Lives*, p. 32.

gondolják, hogy a fekete társadalom túlságosan érzékeny a diszkriminációra, ezért gyakran tartózkodnak alkalmazásuktól, ezzel elkerülve az esetleges jövőbeli konfliktusokat.²²

Az említett sztereotípiák az alacsony képzettségű munkakörökben a feketét nemcsak a fehér munkavállalókkal, hanem a latinokkal és ázsiaiakkal szemben is hátráltatja, hiszen az utóbbiakat a munkaadók szorgalmasnak és kitartónak tekintik, ezért elsőbbséget élveznek.²³ Ebből következik, hogy az alacsony bérezésű szolgáltatói szektorban a fekete munkakeresők indulnak a legnagyobb hátránnyal, ami súlyos probléma, hiszen a fekete társadalom nagy részének nincs lehetősége magasabb presztízsű állásokhoz hozzáférni.²⁴ Nehézséget jelent számukra az, hogy ebben az ágazatban a legnagyobb a valószínűsége a felvétel során történő diszkriminációnak. Ugyanis ezekre a munkahelyekre az alacsony szervezettség jellemző, ahol a menedzserek nagyobb döntési rugalmassággal és szabadsággal bírnak, így azzal könnyebben visszaélhetnek, nagyobb teret adva a hátrányos megkülönböztetésnek.²⁵

A büntetett előélet az afroamerikai férfiak számára 40%-kal nagyobb hátrányt jelent a fehér férfiakkal képest a munkaerőpiaci elhelyezkedésben, hiszen a fehér büntetett előéletű férfiakat bizonyítottan nagyobb valószínűséggel hívják vissza állásinterjúra, mint a fekete büntetett előéletű jelentkezőket.²⁶ Ezen túlmenően, egy terepkutatás során – ami a büntetett előítélet és rassz szerepét vizsgálta az alacsony bérezésű munkaerőpiacon – kiderült, hogy a fehér büntetett előéletű jelentkezőnek egyenlő esélye van a büntetlen előítéletű fekete jelentkezővel egy állás megszerzése esetén. Ez szintén azt mutatja, hogy a rassz meghatározó tényező a munkaadók döntéshozásában és elmondható, hogy az álláskereső sötétebb bőrszíne ugyanolyan súlyú hátráltató szempont, mint a rossz erkölcsi bizonyítvány.²⁷ Továbbá, az afrikai amerikai férfiak a médiában sokszor félelemkeltő

²² P. Moss & C. Tilly, *Stories Employers Tell*, cited in Roscigno, *The Face of Discrimination: How Race and Gender Impact Work and Home Lives*, p. 32.

²³ Skrentny, *After Civil Rights: Racial Realism in the New American Workplace*, p. 12.

²⁴ C. E. Weller, 'African Americans Face Systematic Obstacles to Getting Good Jobs', *Center for American Progress*, 2019, p. 1.

²⁵ V. J. Roscigno & R. Hodson, 'Organizational Success and Worker Dignity: Complementary or Contradictory?', *American Journal of Sociology*, vol. 110, no. 3, 2004, cited in Roscigno, *The Face of Discrimination: How Race and Gender Impact Work and Home Lives*, p. 31-32.

²⁶ D. Pager, 'The Mark of a Criminal Record', *American Journal of Sociology*, vol. 108, no. 5, 2003, p. 959-960.

²⁷ D. Pager, B. Bonikowski & B. Western, 'Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment', *American Sociological Review*, vol. 74, no. 5, 2009, p. 785-786.

megjelenítése ugyancsak negatív előítéletet hordoz, ami akadályozza a fekete férfiak gördülékeny és sikeres munkához jutását. Tehát nemcsak a büntetett előéletű egyén, hanem az ártatlan is esélyegyenlőtlenségnek van kitéve.²⁸

Egy 2017-es meta-analízis alapján – ami az összes 1989 óta megjelent terepkutatás kvantitatív eredményeit összegezi és elemzi – elmondható, hogy az alkalmazásnál jelentkező faji diszkrimináció mértéke 1989 óta nem változott.²⁹ Ennek vélhető oka az, hogy míg a munkahelyi diszkriminációt tiltó VII. fejezet a nyílt diszkriminációt sikeresen visszaszorította – amikor a munkáltató tudatosan kimondottan csak fehér dolgozókat vett fel – addig a kifinomultabb és kevésbé szembetűnő diszkriminációt nem tudja megfelelően kiszorítani, így az tovább él a munkahelyi alkalmazás gyakorlatában. A munkához való hozzájutás nehézségei azt eredményezik, hogy az afrikai amerikaiak kiszorulnak a munkahelyekről, ami fenntartja a fekete társadalom magas munkanélküliség rátáját.³⁰

2.3 Az afroamerikaiak előrelépése a munkahelyen

A munkahelyi mobilitásban jelentkező diszkrimináció alatt ez esetben azt értjük, amikor a dolgozót faji származása miatt lefokozzák pozíciójából vagy megtagadják tőle a munkája által megérdemelt előléptetést.³¹ Ez a jelenség azért jelent meghatározó problémát a fekete társadalom számára, mert a munkahelyi előléptetés fizetésemeléssel jár, ami - a jelenleg fennálló és egyre elmélyülő - fehérek és feketék közötti jóléti különbség csökkentéséhez járulna hozzá.³²

A 2020-as foglalkoztatási adatok alapján elmondható, hogy a menedzseri pozícióban dolgozók közül 79% fehér és csupán 9,7% fekete dolgozó. A vezérigazgatókat tekintve, csak 4% a fekete míg a fehér vezérigazgatók aránya 88%. Ezek az adatok meglehetősen

²⁸ P. Moss & C. Tilly, *Stories Employers Tell*, cited in Roscigno, *The Face of Discrimination: How Race and Gender Impact Work and Home Lives*, p. 32.

²⁹ Quillian et al., 'Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time', p. 10870.

³⁰ Weller, 'African Americans Face Systematic Obstacles to Getting Good Jobs', p. 1-2.

³¹ Roscigno, *The Face of Discrimination: How Race and Gender Impact Work and Home Lives*, p. 40.

³² Board of Governors of the Federal Reserve System, 'Distributional Financial Accounts, Distribution of Household Wealth in the U.S. since 1989', *Board of Governors of the Federal Reserve System*, 2021. 03. 19. <https://www.federalreserve.gov/releases/z1/dataviz/dfa/distribute/chart/#quarter:125;series:Net%20worth;demographic:race;population:1,3,5,7;units:levels;range:1990.4,2020.4> cited in Weller, 'African Americans Face Systematic Obstacles to Getting Good Jobs', p. 8-9.

aránytalannak mutatkoznak, tudván, hogy az összes munkavállaló 78%-a fehér és 12%-a afrikai amerikai.³³ Ez főként azzal magyarázható, hogy a fehér munkavállalókkal szemben az afrikai amerikai dolgozók jellemzően hosszabb idő után kapnak előléptetést, vagy egyáltalán nem részesülnek abban. A menedzserek ezt általában a puha készségek hiányával vagy a gyenge teljesítménnyel indokolják.³⁴

Az afroamerikai nők munkahelyi előrejutását „dupla üvegplafon” jellemzi. A fekete nők előléptetésre való jelentkezését többször utasítják el, mint a fehér nőké.³⁵ Ez azt eredményezi, hogy a fekete nők rendelkeznek a legkevesebb munkahelyi tekintéllyel és csak kevésbé elismert pozíciókban helyezkedhetnek el. Erre utal egy 2019-es adat, miszerint a fekete nők egyharmada a szolgáltatói szektorra koncentrálódik, míg a fehér nőknek csupán egyötöde.³⁶

A munkahelyen jelentkező diszkrimináció egyéb formái – például a zaklatás – negatív hatással van a dolgozókra, ami rontja az egyén elkötelezettségét, motivációját és teljesítményét, így az előléptetéshez való lehetőségét is.³⁷ Természetesen a gyenge teljesítmény nem feltétlenül és nem minden esetben a diszkrimináció következménye, de az is lehet egy kiváltó oka, amit más csoportok – például a fehér férfiak – nem tapasztalnak. Ilyen módon a munkahelyi diszkrimináció különböző fajtái összefüggenek és hatással vannak egymásra.

A rassz és az előrelépés összefüggését vizsgáló szakirodalom bizonyítja, hogy a humán tőke (tréningek, végzettség, képzettség) az előléptetésnél jellemzően nem kap egyforma elbírálást afroamerikai és fehér dolgozó esetén. A feketék humán tőkéje a fehér munkavállalókhöz képest kevesebbet ér, ugyanis nem kapnak egyenlő jutalmat.³⁸ Ez többnyire a privát szektorban van jelen, ahol a lefokozás esélye szintén nagyobbak mutatkozik. Az állami szférára ez kevésbé jellemző, hiszen ott nagyobb hangsúlyt fektetnek az esélyegyenlőséget biztosító VII. fejezet szigorúbb betartására. Emellett az

³³ U.S. Bureau of Labour Statistics. 'Employed persons by detailed occupation, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity', *U.S. Bureau of Labour Statistics*, 2021. 01. 22. <https://www.bls.gov/cps/cpsaat11.htm>

³⁴ Roscigno, *The Face of Discrimination: How Race and Gender Impact Work and Home Lives*, p. 40.

³⁵ Roscigno, *The Face of Discrimination: How Race and Gender Impact Work and Home Lives*, p. 124, 128.

³⁶ U.S. Bureau of Labor Statistics, 'Employed persons by occupation, race, Hispanic or Latino ethnicity, and sex', *U.S. Bureau of Labor Statistics*, 2021. 01. 22. <https://www.bls.gov/cps/cpsaat10.htm>

³⁷ Dr Fernandes & Dr Hadi, 'African Americans and Workplace Discrimination', p. 64.

³⁸ E. H. James, 'Race-Related Differences in Promotions and Support: Underlying Effects of Human and Social Capital', *Organization Science*, vol. 11, no. 5, 2000, p. 503.

állami szektor nagyobb szervezettséggel bír, valamint konkrétabb szabályozási- és feltételrendszer él az előléptetés terén. Így az afrikai amerikaiak és fehérek között tapasztalható előléptetési és lefokozási egyenlőtlenségek ebben a szférában nem meghatározóak, viszont a verseny szférában komoly hiányosságok és lemaradás van ilyen téren.³⁹

2.4 Elbocsátások

A diszkriminatív elbocsátások 2007-es adatok szerint a leggyakrabban előforduló jogesetek. Ennek az is lehet az oka, hogy az alkalmazásnál gyakran észrevétlen a diszkrimináció, így az kevesebb pert eredményez. Ahogy az előléptetésnél jellemző, az elbocsátásokat is sokszor a gyenge teljesítménnyel indokolják vagy ugyanazt a munkahelyi szabályt más mértékű szigorítással alkalmazzák az afrikai amerikaiaknál. Így a szubjektív értékelés egy afroamerikai dolgozó munkájának elvesztését eredményezheti.⁴⁰

Gazdasági ciklusokat elemző kutatások az „utolsónak felvett, elsőnek elbocsátott” feltételezést vizsgálták az 1989–től 2004-ig és az 1996-tól 2012-ig terjedő időszakokban, miszerint az afroamerikai férfi munkavállalók gazdasági fellendülés idején az utolsók, akik munkához jutnak, viszont a gazdasági recesszió idején az elsők, akiket elbocsátanak. A feltételezés első fele – utolsónak felvett – nem bizonyosodott be, viszont az mindkét időszakra igaz, hogy a feketék azok, akiket először engednek el a gazdasági hanyatlás idején.^{41,42} A két kutatás megegyező eredménye miatt egyértelművé válik, hogy ez a tendencia nem változott az elmúlt évtizedek során. Habár ezek a kutatások a fekete női munkaerőt nem vizsgálták, egy másik kutatás, ami a különböző interszekciók munkanélküliségi valószínűségét vizsgálta a COVID-19 okozta gazdasági megpróbáltatás alatt, megmutatta, hogy a fekete nők a fehér férfiaknál nagyobb valószínűséggel veszítik el a munkájukat és a fehér nőkhez képest is gyakrabban válnak

³⁹ G. Wilson & V. J. Roscigno, 'Race and downward mobility from privileged occupations: African American/White dynamics across the early work-career', *Social Science Research*, vol. 39, no. 1, 2010, p. 75.

⁴⁰ Roscigno, *The Face of Discrimination: How Race and Gender Impact Work and Home Lives*, p. 39-40.

⁴¹ K. A. Couch & R. Fairlie, 'Last hired, first fired? Black-white unemployment and the business cycle', *Demography*, vol. 47, no. 1, 2010, p. 246.

⁴² K. A. Couch, R. Fairlie & H. Xu, 'Racial differences in labor market transitions and the Great Recession', *IZA Discussion Paper*, no. 9761, 2016, p. 41.

munkanélkülivé. Ebből látszik, hogy a két hátráltató tulajdonság negatív hatással van a fekete nők munkájára.⁴³ Érdekes emellett az a felismerés, hogy míg a latinok és a fehérek közötti munkanélküliség arányának különbségét lehet az eltérő végzettséggel magyarázni, a feketéknél és fehéreknél ezt nem lehet megállapítani. Ezért, azt lehet feltételezni, hogy a diszkrimináció az oka ennek az eltérésnek.⁴⁴

Az elbocsátások munkanélküliséghez vezetnek, és minél tovább marad munka nélkül az egyén, annál valószínűbb, hogy képzetlenné fogják gondolni, így csökken az esélye az újabb felvétel elnyerésére. Viszont amikor végre felveszik, bizalmatlanok lesznek vele kapcsolatban és jobban fogják felügyelni, habár a fekete dolgozókat amúgy is nagyobb ellenőrzés alatt tartják a feletteseik, mint a fehéreket. Ebből eredően a legkisebb hibájukra is hamar felfigyelnek, ami a teljesítmény romlásához vezethet és az pedig az elbocsátáshoz. Így azt látjuk, hogy a faji alapú munkahelyi diszkrimináció egy ördögi kör. Továbbá, ez azt bizonyítja, hogy a fekete dolgozóknak jobban kell teljesíteniük, mint a fehéreknek annak érdekében, hogy megtartsák az állásukat.⁴⁵

2.5 Munkahelyi zaklatás

A munkahelyi zaklatás eltér a többi diszkrimináció fajtától, mivel a sértettet nem éri anyagi kár olyan értelemben, mint amikor a munkavállalót nem léptetik elő, vagy amikor elbocsátják őt. Ennek ellenére mégis fontos megemlíteni, hiszen a rossz munkahelyi környezet megterheli a dolgozó mentális egészségét és kihatással van a teljesítményére, ami végső soron anyagi kárt okozhat számára.⁴⁶ A munkahelyi zaklatás lehet erőszak,

⁴³ Gezici & Ozay, 'An Intersectional Analysis of COVID-19 Unemployment', *Journal of Economics, Race, and Policy*, 2020, no. 3, p. 277.

⁴⁴ T. Cajner et al., 'Racial gaps in labor market outcomes in the last four decades and over the business cycle', *Finance and Economics Discussion Series* 2017-071, Washington: Board of Governors of the Federal Reserve System, 2017, p. 22-23.

⁴⁵ C. Cavouridis & K. Lang, 'Discrimination and Worker Evaluation', National Bureau of Economic Research, *NBER Working Paper Series*, no. 21612, 2015, p. 37.

⁴⁶ J. R. Feagin & K. D. McKinney, *The Many Costs of Racism*, Rowman & Littlefield Publishers, 2003, cited in Roscigno, *The Face of Discrimination: How Race and Gender Impact Work and Home Lives*, p. 34.

bántó vicc, sértő megjegyzés, fenyegetés, gúnyolás, rasszista kép, felirat és tárgy, például kötélhurok vagy KKK öltözék⁴⁷, szimbólum.⁴⁸

Annak ellenére, hogy a faji alapú zaklatás meglehetősen nyílt típusú diszkriminációnak tűnhet, mégis létezik olyan formája, ami nem annyira szembetűnő. Ilyen például a kiközösítés vagy bántó megjegyzés, melyek nem tartalmaznak rasszista elemeket, mégis az egyén faji származása miatt történnek. Az ilyen típusú zaklatás ugyanolyan barátságtalan munkakörnyezetet és traumát okoz, mégis – érdekes módon – ilyen perekkel a bíróságon a sértettek kevesebb eséllyel nyernek, ugyanis a bírák könnyebben ismerik el a diszkriminációt, ha az nyíltan rasszista.⁴⁹ Hasonló probléma jelenik meg a tudatalatti diszkriminációnál, amiről a későbbiekben lesz szó.

A kutatások azt mutatják, hogy a rassz irányú zaklatás az állami szektorban fordul elő a leggyakrabban. Ez magyarázható a korábban említett szigorú szabályozással, ami a diszkrimináció többi fajtáját nagyrészt visszaszorítja, így a hátrányos megkülönböztetés a zaklatáson keresztül nyilvánul meg.⁵⁰ Továbbá, egy empirikus kutatás eredménye azt mutatja, hogy a kisebbségek nagyobb arányban szenvednek rasszista munkahelyi zaklatásban és a kisebbségi nők – így az afroamerikai nők is – azok, akik a leginkább ki vannak téve a zaklatásnak.⁵¹

A munkahelyi zaklatásnál gyakori probléma, hogy a dolgozók ilyen jellegű sérelmeit a munkáltatók lekicsinyítik, nem veszik komolyan vagy a sértettet teszik felelőssé. Sokszor a munkavállaló nem mer pereskedni, mert fél a következményektől, attól, hogy még több zaklatás fogja érni. Viszont megjelenik a szakirodalomban hangsúlyozott probléma, a veszít-veszít dilemma, vagyis, ha a sértett fellép a zaklatás ellen, akkor is veszíthet, de ha nem lép fel ellene, akkor is veszít, hiszen tovább zaklatják.⁵²

⁴⁷ A Ku-Klux-Klan fekete ellenes szervezet öltözéke a csúcsos fehér csuklya és a fehér köpeny.

⁴⁸ B. J. Allen, 'Racial Harassment in the Workplace' in P. Lutgen-Sandvik & B. D. Sypher (eds.), *Destructive Organizational Communication Processes, Consequences, and Constructive Ways of Organizing*, New York, London, Routledge, 2009, p. 173.

⁴⁹ P. K. Chew & R. E. Kelley, 'Unwrapping Racial Harassment Law', *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 27, no. 1, 2006, p. 106-107.

⁵⁰ Roscigno, *The Face of Discrimination: How Race and Gender Impact Work and Home Lives*, p. 36, 46.

⁵¹ J. L. Berdhal & C. Moore, 'Workplace Harassment: Double Jeopardy for Minority Women', *Journal of Applied Psychology*, vol. 91, no. 2, 2006, p. 432-433.

⁵² Lutgen-Sandvik & Sypher, *Destructive Organizational Communication: Processes, Consequences, and Constructive Ways of Organizing*, p. 175.

A fejezet összefoglalásaként elmondható, hogy az afroamerikai diszkrimináció valós és meghatározó problémaként van jelen az amerikai munkahelyen, ami továbbra is fenntartja a faji alapú megkülönböztetést és az abból létrejövő egyenlőtlenségeket a társadalomban. Az elmondottak alapján következtethetünk arra, hogy az 1964-es Polgárjogi Törvény VII. fejezete nem zárja ki megfelelően a diszkrimináció egyes fajtáit. Ennek következtében a következő fejezet az említett rendelkezés hiányosságait vizsgálja.

3. A munkahelyi diszkrimináció-ellenes rendelkezések hiányosságai

Jelen fejezet az 1964-ben elfogadott Polgárjogi Törvény VII. fejezetének hiányosságait és azok megoldásait vizsgálja. Ahogy az előző fejezetben láthattuk, a rendelkezés megjelenése óta a hagyományostól eltérő új problémák jelentkeztek a diszkrimináció terén, ami kihívást jelent a rendelkezés számára. A fejezet első része magát a VII. fejezetet mutatja be röviden, a további alfejezetekben kifejtett gondolatok megértése érdekében. Ezt követően, az alfejezetek három különböző kérdést vizsgálnak: az interszekcionalitást, az egyéni vállalkozókat és az implicit elfogultságot.

3.1 Az 1964-es Polgárjogi Törvény VII. fejezetének elemzési kerete

A VII. fejezet a szövetségi munkahelyi diszkrimináció-ellenes rendelkezés az USÁ-ban, amely tiltja a faj, a bőrszín, a vallás, a nem, a politikai beállítottság vagy a nemzetiség alapján történő munkahelyi diszkriminációt.⁵³ A törvény tiltja az eltérő bánásmódban („disparate treatment”) és az eltérő hatásban („disparate impact”) jelentkező diszkriminációt is.⁵⁴ Az előbbi a direkt diszkriminációt, míg az utóbbi az indirekt diszkriminációt jelenti.

A közvetlen diszkriminációra hivatkozva a sértettnek bizonyítania kell a diszkriminációs indítékot, vagyis azt, hogy a sértettet azért nem alkalmazzák, léptetik elő stb., mert egy kisebbség tagja.⁵⁵ Ennek az elemzési keretét a legfelsőbb bíróság a *McDonnell Douglas*

⁵³ 42 U.S.C. 2000e-2

⁵⁴ G. Rutherglen, *Major Issues in the Federal Law of Employment Discrimination*, 5th edn., Federal Judicial Center, 2012, p. 9.

⁵⁵ Rutherglen, *Major Issues in the Federal Law of Employment Discrimination*, p. 9.

Corp. v. Green-ügy során hozta létre, ahol a diszkrimináció bizonyítása három lépésben történik és a bizonyítási teher megfordítása jellemzi. Az első lépésben a felperesnek egy ún. *prima facie* ügyet kell létrehoznia, amiben kellő bizonyítékkal pert indít munkáltatója ellen.⁵⁶ Ezután a teher áthárul az alperesre, akinek egy nem-diszkriminatív indokot kell hoznia, amiért a bizonyos munkahelyi döntést meghozta. Végül a sértettnek be kell bizonyítania, hogy az indok csupán ürügy volt a diszkriminációra.⁵⁷

Az eltérő hatás miatti diszkriminációs pereknél nem kötelező bebizonyítani, hogy a diszkriminációt konkrét indíték vezérli, ugyanis a Kongresszus célja nem csak a diszkriminatív indítékot, hanem a munkahelyi intézkedésekből eredő diszkriminatív hatást is felszámolni.⁵⁸ Ebben az esetben azt kell megmutatni, hogy egy semleges, üzleti szempontból nem feltétlenül szükséges munkahelyi intézkedés egy törvény által védett csoportot diszkriminál, amit statisztikai adatokkal támasztanak alá. Ezután az alperesnek kell bizonyítania, hogy a vitatott intézkedés – például egy intelligenciát felmérő teszt –, szükséges a megfelelő munkavégzéshez. Végül a sértett megcáfolhatja ezt azzal, ha bemutatja, hogy van más intézkedés, ami ugyanazt a célt szolgálja és nem diszkriminatív, mégis a munkáltató azt nem kívánja alkalmazni.⁵⁹

3.2 Az interszekcionalitás és a VII. fejezet

Az interszekcionalitás fogalma Kimberlé Crenshaw afroamerikai jogásznak köszönhető, amit az afroamerikai nők sajátos helyzetének megnevezésére hozott létre. A kifejezés abból adódik, hogy az afrikai amerikai nők az afroamerikaiak és a nők kategóriába is tartoznak, így a két tulajdonság szinergiájával metszetet, interszekciót alkotnak.⁶⁰ Annak következtében, hogy két hátrányos helyzetben lévő csoport tagjai, gyakran interszekcionális diszkrimináció éri őket, a rasszizmusnak és a szexizmusnak is ki vannak

⁵⁶ „Prima facie ügy létrehozásához – alkalmazásnál történő diszkrimináció esetén – szükséges bizonyítani, hogy a felperes afroamerikai, jelentkezett és alkalmas volt a pozícióra, ennek ellenére elutasították és a munkáltató továbbra is nyitva hagyta a pozíciót ugyanolyan képesítéssel rendelkező pályázóknak, mint a felperes képesítése.”, *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792, 802 (1973).

⁵⁷ Bizonyítható például azzal, hogy ugyanolyan helyzetben lévő fehér egyéneket előnyben részesítette a munkaadó. *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792, 802, 804 (1973).

⁵⁸ *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424, 432 (1971).

⁵⁹ 42 U.S.C. § 2000e-2(k)(1)(A)(i)-(ii) (2006)

⁶⁰ K. Crenshaw, 'Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics', *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, no. 1, article 8, 1989, p. 140.

téve.⁶¹ A probléma az, hogy a fekete nők nem kapnak megfelelő védelmet a munkahelyi diszkrimináció-ellenes rendelkezés értelmében, ugyanis annak hatóköre túl szűknek bizonyul a fekete nők által elszenvedett diszkriminációs traumához képest.⁶² A probléma egyik kiváltója a fejezet megfogalmazásából adódik, ahol a különböző hátrányos tényezők – így a rassz, a bőrszín, a nem, a vallás, a politikai beállítottság, a nemzetiség – felsorolásánál az „és” kötőszó helyett a „vagy” szerepel, ezáltal az egyes tulajdonságokat nem lehet egyértelműen összevonni, és több tulajdonság általi diszkriminációra hivatkozni.⁶³ Így egyes interszekciók kimaradnak a törvény hatálya alól. A különböző bíróságok az interszekcionális jogesetekben eltérő módon értelmezték és alkalmazták a rendelkezést, egyszer a fekete nők mellett érvelve, máskor pedig az interszekcionalitást figyelmen kívül hagyva. Ezért ez az alfejezet két ellentétes értelmezésű interszekcionális jogeseten keresztül mutatja be a bíróság konszenzusának hiányát.

A *DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division* az a jogeset, ami a bíróságok számára alapjául szolgál annak az értelmezésnek, mely szerint a fejezet megfogalmazása nem terjed ki az interszekcionális diszkriminációra.⁶⁴ Ebben a jogesetben öt afroamerikai nő fordult a bírósághoz – a fekete nőket képviselve – állítva, hogy a korábbi munkaadójuk, a General Motors „utoljára felvett, elsőnek kirúgva” elbocsátási politikája a cég korábbi nemi, valamint faji diszkriminációját tartja fenn. Eszerint a munkahely nem alkalmazott fekete nőket az 1964-es Polgárjogi Törvény megjelenése előtt, majd a válság miatt az utoljára felvett fekete nőket bocsátották el. Az ítélet kimondta, hogy a diszkrimináció ellenes rendelkezés nem nyújthat a sértetteknek „rendkívüli jogorvoslatot”, ezért vagy a nem-alapú, vagy pedig a faj-alapú diszkriminációra hivatkozhatnak, de összevonni nem lehetséges. Továbbá, a bíróság észrevétele tükrözi, hogy a General Motors cég már az említett 1964-es törvény előtt is alkalmazott nőket, ezért nem lehet úgy határozni, hogy a nők elleni diszkriminációért felelős lenne a cég, viszont a felvett nők mind fehér nők voltak.⁶⁵ Ekkor jelentkezik igazán a probléma súlya, amikor a két tulajdonság összevonásának lehetőségétől megfosztva az afroamerikai

⁶¹ Crenshaw, 'Demarginalizing the Intersection of Race and Sex', p. 149.

⁶² Crenshaw, 'Demarginalizing the Intersection of Race and Sex', p. 142-143.

⁶³ Y. N. A. Pappoe, 'The Shortcomings of Title VII for the Black Female Plaintiff', *University of Pennsylvania Journal of Law & Social Change*, vol. 22, no. 1, 2019, p. 20.

⁶⁴ Pappoe, 'The Shortcomings of Title VII for the Black Female Plaintiff', p. 10.

⁶⁵ *DeGraffenreid v. General Motors*, 413 F. Supp 142, 143, 144 (ED Mo 1976)., 558 F.2d 480, 482 (8th Cir. 1977).

nőket, nem kapnak megfelelő védelmet, hiszen egyetlen tulajdonságot vizsgálva már nem bizonyul hátrányos megkülönböztetésnek az, ami valójában interszekcionális diszkrimináció. Így a fekete nők arra kényszerülnek, hogy „elfelezzék” a sérelmeiket és válasszanak a nemük vagy a faji jellegük között annak érdekében, hogy védelmet kapjanak, holott az identitásuk komplexebb annál, minthogy csak nők, vagy csak afroamerikaiak legyenek és ugyanúgy a munkahelyen történő diszkriminációs tapasztalatuk is összetettebbnek bizonyul.⁶⁶

A *Jefferies v. Harris County Community Action Association*-jogesetben a bíróság a fentiekben ismertetetthez képest egészen más következtetésre jutott. Ebben az esetben szintén egy afroamerikai nő indított pert munkahelye ellen, ugyanis neme és faji származása miatt diszkriminálták, ami abban mutatkozott meg, hogy többszörös pályázás után nem léptette elő az egyesület. Az általa megpályázott helyekre egy fehér nőt és egy afroamerikai férfit vettek fel.⁶⁷ Eleinte nem vették figyelembe a különös helyzetet, hiszen fekete – habár férfi – munkavállalót is felvettek a pozícióra és nőt – de fehér bőrűt – is előléptettek, viszont a fellebbezést követően az USA ötödik körzeti bírósága elismerte, hogy a fekete nők elleni diszkrimináció nem a fehér nők, és nem is a fekete férfiak elleni diszkriminációban vizsgálendő. A bíróság tehát elfogadta a fekete nőket, mint különálló csoportot a VII. fejezet értelmében, annak érdekében, hogy megfelelő védelemhez jussanak a munkahelyen elszenvedett diszkrimináció miatt. A két tényezőt együttesen a „szex-plusz” elemzési keret révén értelmezte a bíróság.⁶⁸

A „szex-plusz” modellt legelőször a *Philips v. Martin Marietta Corporation*-ügyben alkalmazták, ahol a diszkriminációval megvádolt cég nem alkalmazta a női jelentkezőt, mert óvodás korú gyermeke volt, míg ez az azonos korú gyermekkel rendelkező édesapáknak nem jelentett hátrányt a cégnél. A bíróság elismerte, hogy Philipset diszkriminálták a két tényező miatt, így az anyaság – egy semleges tulajdonság, hiszen a VII. fejezet értelmében nem védett – és a neme miatt.⁶⁹ Ezért a *Jefferies* ügyben logikus volt, hogy ha egy semleges tényezőt össze lehet vonni a nemmel, akkor a fajt is, egy olyan tényezőt is, amit a VII. fejezet védettnek nyilvánít.⁷⁰ Említésre méltó, hogy a „szex-plusz”

⁶⁶ Pappoe, 'The Shortcomings of Title VII for the Black Female Plaintiff', p. 2.

⁶⁷ *Jefferies v. Harris County Community Action Association*, 615 F.2d 1025, 1029 (5th Cir. 1980).

⁶⁸ 615 F.2d 1025, 1034 (5th Cir. 1980).

⁶⁹ *Philips v. Martin Marietta Corporation*, 416 F.2d 1257, 1260 (5th Cir. 1969).

⁷⁰ E. W. Shoben, 'Compound Discrimination: The Interaction of Race and Sex in Employment Discrimination', *Scholarly Works*, 582, 1981, p. 803, 615 F.2d 1025, 1034.

elmélet alkalmazását a fekete nők diszkriminációjára a szakirodalom erős kritikával illette, ugyanis az elmélet a nem-kategoriat helyezi előtérbe, míg a rassz másodlagos marad. Hiszen az elméletben szereplő „plusz” tényező csupán arra kell, hogy a nem-alapú hátrányos megkülönböztetést bizonyítsa, míg egy fekete nő elleni diszkrimináció esetén gyakran a rassz ugyanannyira meghatározó szereppel bír. Ezért tehát a „szex-plusz” továbbra sem nyújtana elegendő védelmet.⁷¹ Habár a „szex-plusz” doktrína közel sem biztosítja az ideális keretet az afroamerikai nők számára, mégis, egy olyan irányba való előre haladásnak tekinthető, ami közelebb hozza őket érdekeik érvényesítésében és az interszekcionális diszkriminációs helyzetük ismertetésében. Továbbá, a többi bíróság számára példaként szolgál, hogy számításba vegyék a faji és nemi alapú diszkriminációt. Egyfelől lehet azt mondani, hogy a különböző tulajdonságok halmozása lavinát indít el – a *Judge v. Marsh*-ügyben a bíróság erre a „sokfejű hidra” kifejezést használta –, hiszen akkor az összes védett tulajdonság kombinációjával indíthatnának pert a sértettek munkahelyi diszkriminációra hivatkozva. Ehhez kapcsolódóan a munkáltatóknak is rendkívül bonyolult feladat lenne munkahelyi döntést hozni anélkül, hogy egy bizonyos interszekciót – például a fekete muszlim nőket – ne diszkriminálja.⁷² Ugyanakkor az, hogy a bíróság nem fogadta el az interszekcionális diszkriminációval kapcsolatos panaszokat, a munkáltatók számára kibúvót eredményezett a diszkrimináció miatti felelősségvállalás alól.⁷³ Így tehát az interszekcionalitás figyelmen kívül hagyása a diszkriminációt legális kereteken belül hagyja, ami alapvetően ellent mond a Kongresszus vélhető eredeti céljával, azaz a diszkrimináció elítélésével.

A hiányosságot felismerve szükséges lenne, hogy az amerikai bíróságok egyhangúlag elismerjék az interszekcionális sérelmeket. Ezt az egyetértést határozottan megkönnyítené, ha a rendelkezést módosítanák, hogy annak értelmezése egyértelmű legyen. Habár a Kongresszus 1964-ben elutasította azt a javaslatot, miszerint a „kizárólag” szóval egészítenék ki a rendelkezést (ami arra szolgált volna, hogy egyetlen tulajdonságra lehessen csak hivatkozni és ne lehessen interszekcionális pereket

⁷¹ C. Scarborough, 'Conceptualizing Black Women's Employment Experiences', *The Yale Law Journal*, vol. 98, no. 7, 1989, cited in Pappoe, 'The Shortcomings of Title VII for the Black Female Plaintiff', p. 16.

⁷² *Judge v. Marsh*, 649 F. Supp. 770, 780 (D.D.C. 1986).

⁷³ B. A. Areheart, 'Intersectionality and Identity: Revisiting a Wrinkle in Title VII', *George Mason University Civil Rights Journal*, vol. 17, no. 1, 2006, p. 209.

indítani),⁷⁴ mégis, az „és” kötőszóval vagy az „és annak bármilyen kombinációja” kifejezéssel kiegészítve egyértelműbb lenne a Kongresszus szándéka. Így nem lenne kérdés az, hogy lehet-e több tulajdonság általi diszkriminációra hivatkozni vagy sem.⁷⁵ Ezen túlmenően, a törvény végrehajtásáért felelős hatóságnak, az EEOC-nek szükséges lenne egy elemzési keretet is kialakítani, amely figyelembe venné azt, hogy a fekete nők által elszenvedett diszkrimináció más, mint a fehér nők és a fekete férfiak hátrányos megkülönböztetése. Az elemzési keretet követve járhatnak el a bíróságok a komplex diszkriminációs perek esetén. Az EEOC elismerte az interszekcionális diszkrimináció létezését, ami önmagában előrelépésnek tekinthető, mégis elengedhetetlen, hogy irányelveket biztosítson az ehhez hasonló perek megfelelő kezeléséhez.⁷⁶⁷⁷

Ezekkel az intézkedésekkel közelebb kerülhet az USA ahhoz, hogy az afroamerikai nők számára nagyobb jogi védelmet biztosítson, ami fontos, hiszen az afrikai amerikai nők jelentős százalékát teszik ki az amerikai munkaerőnek.⁷⁸ Habár ezen alfejezet vizsgálódásának fókusza a fekete nők, fontos hozzátenni, hogy az interszekcionalitás teljesértékű elismerésével más interszekciók is védelmet kapnának, így a különböző rasszok, nemek (ez magába foglalja a transzneműeket és a különböző szexuális orientációjúakat), nemzetiségek, vallások és a negyven év felettiek bármilyen kombinációja.

3.3 Az egyéni vállalkozók problematikája

A munkahelyi diszkriminációt tiltó rendelkezés feladata, hogy a munkavállalókat védelmezze az őket érő diszkriminációtól, azonban a VII. fejezet egyik korlátozása miatt csak a rendelkezés által meghatározott értelmezés szerinti alkalmazottakat védi, aminek nem minden munkavállaló felel meg. Alkalmazottak pedig azok, akik olyan munkahelyen

⁷⁴ 110 CONG. REC. 2728 (1964) cited in *Jeffries v. Harris County Community Action Association*, 615 F.2d 1025, 1032 (5th Cir. 1980).

⁷⁵ R. Castro & L. Corral, 'Women of Color and Employment Discrimination: Race and Gender Combined in Title VII Claims', *La Raza Law Journal*, vol. 6, no. 2, 1993, p. 172.

⁷⁶ EEOC, 'EEOC Compliance Manual Section 15: Race and Color Discrimination', *Office of Legal Counsel Direktives Transmittal, Title VII/ADEA/EPA Division*, 2006. 04. 19. [<https://perma.cc/VE94-2KF3>]

⁷⁷ Pappoe, 'The Shortcomings of Title VII for the Black Female Plaintiff', p. 17-20.

⁷⁸ 615 F.2d 1025, 1032 (5th Cir. 1980).

dolgoznak, amely 15 vagy több embert foglalkoztat.⁷⁹ Ennek az az oka, hogy a Kongresszus a kisvállalkozásokat nem akarta terhelni a VII. fejezetben foglalt kötelezettségekkel. Ellenben így azok a munkavállalók, akik kisebb létszámú cégeknél dolgoznak vagy egyéni vállalkozók, nem vihetik a diszkriminációs sérelmeiket a bíróság elé a VII. fejezet értelmezésében. Így ezek a munkáltatók minden következmény nélkül diszkriminálhatják a kisebbségeket.⁸⁰ Ez összefüggésbe hozható azzal, hogy az ilyen kisebb létszámú cégekben az afroamerikaiak alul reprezentáltak.⁸¹ Az egyéni vállalkozók között pedig gyakoribb a női vagy az afrikai amerikai munkavállaló a tradicionális értelemben vett munkavállalókhöz képest, ezért fontos lenne számukra biztosítani a jogvédelmet.⁸²

Az egyéni vállalkozás viszonylag új és egyre növekvő munkavállalási forma,⁸³ ami a hagyományos munkáltató-alkalmazott viszonytól eltér, viszont ez nem jelenti azt, hogy az egyéni vállalkozókat kevésbé éri diszkrimináció, ezért szükséges a rendelkezés hatálya alá vonni őket. A munkahelyeknek kedvező megoldás az, hogy egyéni vállalkozóként könyveljék el munkavállalóikat ahelyett, hogy hivatalosan felvennék őket alkalmazottként, hiszen így többek közt elkerülhetik a költséges diszkriminációs pereket.⁸⁴ Ezt a problémát felismerve, az egyes államok különböző módon terjesztették ki a törvényt az egyéni vállalkozókra. Például New York a „nem-alkalmazottakra” is kibővítette a diszkrimináció-ellenes rendelkezést, az egyéni vállalkozók bevonása érdekében.⁸⁵ Ezzel szemben vannak államok, ahol az egyéni vállalkozóknak egyáltalán nem biztosítanak védelmet,⁸⁶ továbbá vannak olyan államok is, amelyek csak a diszkrimináció egyes fajtái ellen biztosítanak jogi védelmet. Ilyen például Kalifornia, ahol az egyéni vállalkozók csak a diszkriminatív zaklatás esetén tekintendők

⁷⁹ 42 U.S.C. § 2000e. (b)

⁸⁰ R. Carlson, 'The Small Firm Exemption and the Single Employer Doctrine in Employment Discrimination Law', *St. John's Law Review*, vol. 80, no. 4, 2012, p. 1197-1198.

⁸¹ Carlson, 'The Small Firm Exemption and the Single Employer Doctrine in Employment Discrimination Law', p.1199.

⁸² A. E. Polivka, 'The Profile of Contingent Workers' *Monthly Labour Review*, 1996, p. 11, cited in D. Tarantolo, 'From Employment to Contract: Section 1981 and Antidiscrimination Law for the Independent Contractor Workforce', *The Yale Law Journal*, vol. 116, no. 1, 2006, p. 178, 182.

⁸³ Tarantolo, 'From Employment to Contract', p. 175-176.

⁸⁴ Tarantolo, 'From Employment to Contract', p. 182.

⁸⁵ *New York Executive Law* § 296-d (2019)

⁸⁶ Például: *Alabama Code* § 25-7-41 (a)(2) (2016)

alkalmazottnak.⁸⁷ A kérdés megoldására, a rendelkezésben foglalt „alkalmazott” fogalom szövetségi szintű kiterjesztését - az egyéni vállalkozók körére - 2019-ben javaslatban terjesztették elő. A javaslatot végül nem szavazta meg a Kongresszus, így egyelőre az egyéni vállalkozók továbbra sem védettek a munkahelyi diszkrimináció ellen.⁸⁸

3.3.1 Az 1981.§ mint megoldás?

Ellentétben a fentebb leírtakkal, az afrikai amerikai egyéni vállalkozók számára adott a lehetőség a VII. fejezet helyett az 1866-os Polgárjogi Törvényben elfogadott és 1981. szakaszként kodifikált (továbbiakban: 1981.§) szabályra hivatkozni munkahelyi diszkrimináció esetén. Az említett rendelkezés minden faj és bőrszínű polgár számára biztosítja a szerződéshez való jogot.⁸⁹ Ennek értelmében az 1981.§ alternatív megoldásként szolgál az afroamerikai egyéni vállalkozóknak arra a problémára, ami a VII. fejezetben mutatkozik. Ezt bizonyítja a *Carey v. FedEx Ground Package System*-jogeset, ahol egy afroamerikai független szerződéses futár diszkrimináció miatt kezdeményezett eljárást az 1981.§-re hivatkozva, ugyanis a cég nem adott neki szállítási útvonalakat – azaz munkáját képző feladatot – és azokat inkább fehér futároknak adta. Az idézett szabálynak köszönhetően megfelelő védelmet kapott, amit a VII. fejezet nem biztosított volna számára, hiszen nem felelt meg a tradicionális értelemben vett alkalmazott kritériumnak.⁹⁰

Habár az 1981.§ nagyrészt betölti a VII. fejezet által kialakított űrt az afroamerikai munkavállalók számára, mégsem nevezhető tökéletes megoldásnak. Az 1981.§ – a VII. fejezettel szemben – nem minden diszkriminációs típusra alkalmazható. Míg a direkt diszkrimináció a hatáskörébe tartozik, addig az indirekt nem. Ezáltal, ha egy cég olyan intézkedést alkalmaz, ami semlegesnek tűnik, mégis diszkriminál egyes kisebbségeket, akkor az 1981.§ arra nem biztosít védelmet. Ezenfelül a rendelkezés hátránya⁹¹, hogy az

⁸⁷ *California Government Code § 12940 (j)(1)(4) (1980)*

⁸⁸ *Protecting Independent Contractors from Discrimination Act 2019 (H.R.4235 116th Congress)*

⁸⁹ *42 U.S.C. § 1981(a)*

⁹⁰ *Carey v. Fedex Ground Package System, Inc.*, 321 F. Supp. 2d 902, 907-913 (S.D. Ohio 2004).

⁹¹ A jelen bekezdés az 1981.§ hátrányaira fókuszál, mégis érdemes megemlíteni, hogy egyesek éppen előnyként tartják számon az EEOC hiányát, ugyanis szerintük az EEOC munkája nem produktív.

Lásd bővebben: M. Selmi, 'The Value of the EEOC: Reexamining the Agency's Role in Employment Discrimination Law', *Ohio State Law Journal*, vol. 57, no. 1, 1996, p 64., *How does a Title VII claim*

EEOC nem foglalkozik az 1981.§ perekkel. Így a felperesnek saját ügyvédet kell fogadni, viszont akik nem élveznek anyagi jólétet, nem engedhetik meg maguknak a pereskedést.⁹² Az EEOC munkája pedig fontos lenne a 1981.§ perek számára, hiszen olyan kisebb perek lebonyolítását is elvállalják, amelyek a profit-orientált magán ügyvédeknek gyakran nem vonzóak.⁹³ Továbbá, az 1981.§ nem alkalmazható a nem alapú diszkriminációra,⁹⁴ ez pedig azt jelenti, hogy a nők kívül esnek az 1981.§ spektrumán. Ide sorolhatjuk a fekete nők interszekcionális jogesetét, vagyis, ha egy egyéni vállalkozót neme és faji származása miatt is diszkriminálnak. Ekkor felmerülhet a probléma, hogy csak a rassz miatti diszkrimináció bizonyítéka nem elegendő a per megnyeréséhez.

Következésképp azt láthatjuk, hogy a munkahelyi diszkrimináció-ellenes rendelkezésben jelentkező hiányosságot az egyéni vállalkozókra nézve, habár nem tökéletes módon, de kiegészíti az 1981.§-t. Egyes szakirodalmak az 1981.§ modernizálása mellett érvelnek - a VII. fejezet módosítása helyett - a megoldás tökéletesítése érdekében. Az emellett szóló legerősebb érv az, hogy az 1981.§-es pereket a VII. fejezet három lépéses bizonyítási teher elemzési keretével vizsgálják, ami bizonyítottan nehézséget jelent a diszkrimináció bebizonyításakor az egyéni vállalkozók számára. A munkavállalás egyedisége miatt – szubjektív döntési folyamatok a felvételnél, elbocsátásnál, feladatkörnél – nagyobb kihívást jelent olyan munkavállalót találni a felperesnek, aki szintén egyéni vállalkozó, mégis a sértetthez képest kedvezőbb bánásmódban részesült fehér bőrszíne miatt. Ugyanígy az elemzési modell harmadik lépésénél is nehézségbe ütközik, amelynél a felperesnek be kell bizonyítania, hogy az alperes egy kifogást hozott diszkriminációs szándékának cáfolásához. Az alperesnek viszonylag könnyű egy nem-diszkriminatív indokot hozni, hiszen az üzleti megfontolások elsőbbséget élveznek a diszkrimináció tilalmával szemben és a munkáltatók gyakran azért alkalmaznak előszeretettel egyéni vállalkozókat, mert egyszerűbben tudják őket felvenni, valamint elbocsátani, vagyis üzleti szempontból megéri nekik. Emiatt, az 1981.§ újra gondolásával hátra lehetne

different from a Section 1981 claim?, Vincent P. White, New York City, US, Law Office of Vincent P. White, 2021. 04. 28. <https://www.youtube.com/watch?v=p3PfMoofQ6E>

⁹² Tarantolo, 'From Employment to Contract', p. 195., Selmi, 'The Value of the EEOC', p. 43, 46.

⁹³ Selmi, 'The Value of the EEOC', p. 3.

⁹⁴ A Legfelsőbb Bíróság értelmezése szerint csak a faji alapú diszkriminációt tiltja az 1981.§., *Runyon v. McCrary*, 427 U.S. 160, 168 (1976)., cited in Tarantolo, 'From Employment to Contract', p. 193-194.

hagyni a VII. fejezet szigorú elemzési keretét és egy olyat kialakítani, ami jobban illeszkedik az egyedi munkavállalási forma diszkriminációs eseteihez.⁹⁵

Az 1981.§ kiegészítése is járható út, mégis, meggyőződésem szerint a rendelkezés korlátaira a VII. fejezet kiegészítésében rejlik a kielégítő válasz. Ugyanis azzal a fekete egyéni vállalkozók a közvetett diszkriminációra is hivatkozhatnának, az egyéni vállalkozók pereit az EEOC feladatkörébe tartoznának, nagyobb esélyük lenne a fekete nőknek interszekcionális diszkriminációra hivatkozni, hiszen a VII. fejezet védi a nőket is, míg az 1981.§ nem. Kissé kitérítve a szakdolgozat szűk keretét, nemcsak a fekete nők, de a fehér nők, a különböző vallású emberek és a többi VII. fejezet által védett kategóriába tartozó egyéni vállalkozó is védve lenne a munkahelyi diszkriminációtól. Az elmondottak alapján egyszerűbb megoldás lehetne az alkalmazott fogalmát kibővíteni,⁹⁶ vagy az egyéni vállalkozókat külön kategóriaként bevonni a VII. fejezet hatálya alá⁹⁷ – ahogy azt néhány állam már állami szinten megtette –, mint az 1981.§-t teljesen átalakítani. Emellett, az új elemzési módot, ami az egyéni vállalkozók diszkriminációs eseteihez jobban illeszkedik, a VII. fejezet keretében is ki lehetne alakítani. Az utóbbi érveléshez – hogy a VII. fejezet kiegészítésében keresendő a megoldás – kapcsolódik az, hogy ennek a szándéka már megfogalmazódott a fentebb említett 2019-es javaslattal. Ennek a megvalósulása szövetségszintű mérföldkő lenne az afroamerikai egyéni vállalkozók számára.

3.4 Az implicit elfogultság dilemmája

A diszkriminációt tiltó rendelkezés egyértelműen bünteti a tudatos részrehajlást és megkülönböztetést, viszont létezik a diszkriminációnak olyan formája is, ami tudatalatti, vagyis nem szándékos. Az implicit elfogultság kérdése rendkívül komplexnek és megosztónak mutatkozik, amit a szakirodalom és a bíróságon hozott ítéletek is tükröznek. Vitatott az, hogy a VII. fejezet képes-e megbirkózni ilyen jellegű diszkriminációval. Az alfejezet a két különböző álláspont érveit mutatja be, valamint olyan jogeseteket, amiben

⁹⁵ Tarantolo, 'From Employment to Contract', p. 210-211.

⁹⁶ A. P. Carnevale et al. (eds.), 'Contingent Workers and Employment Law', in *Contingent Work*, London, Cornell University Press, 1998, cited in Tarantolo, 'From Employment to Contract', p. 205.

⁹⁷ L. L. Maltby & D. C. Yamada, 'Beyond "Economic Realities": The Case for Amending Federal Employment Discrimination Laws To Include Independent Contractors', *Boston College Law Review*, vol. 38, no. 2, 1997, p. 266.

a bíróság elutasította ezt az új fajta diszkriminációt és amiben elfogadta annak szankcionálhatóságát.

3.4.1 Az implicit elfogultság

Az implicit elfogultság jelenségét a Harvard egyetem ún. „Implicit Asszociációs Teszt” (továbbiakban: IAT) kutatása bizonyítja.⁹⁸ A teszt mindenki számára elérhető online⁹⁹ és azt méri, hogy a kitöltő milyen mértékben preferálja az európai amerikaiakat az afrikai amerikaiakkal szemben. A tesztet már több millióan kitöltötték és az eredmények azt mutatják, hogy a kitöltők 75%-a tudat alatt előnyben részesíti a fehéreket a feketékkel szemben.¹⁰⁰ Az elfogultság olyan tulajdonság, ami életünk során a tapasztalatok, a kultúra és sok más hatás eredményéből alakul ki bennünk és gyakran megérzésből vagy ösztönből döntünk, ezért észre sem vesszük, hogy azzal tudat alatt preferálunk egy adott csoportot.¹⁰¹ Erre példa Bertrand és Mullainathan által végzett kutatás, ahol munkáltatók, akik egalitáriusnak vallják magukat, mégis a fehér jelentkezőt preferálják a fekete helyett.¹⁰² Az emberek a mindennapi életben folyamatosan kategorizálnak és sémák alapján ítélik meg a környezetüket és annak következtében, hogy a faj kiemelt szerepet játszott a történelemben, valamint a demográfiai, a gazdasági, és politikai megoszlásban, az emberek továbbra is így fognak gondolkodni.¹⁰³ Természetesen ezeket a berögzült gondolatokat az emberek nem tudják egyik napról a másikra elhagyni, viszont fontos az, hogy tisztában legyenek velük, annak érdekében, hogy tudatosan oda tudjanak figyelni azokra, főként amikor munkahelyi döntéseket hoznak. Habár az implicit elfogultság eltüntetése nem egyedül a jogtudomány feladata, mégis nagy szerepet vállalhat abban,

⁹⁸ A. G. Greenwald et al., 'Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test', *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 74, no. 6, 1998, p. 1464.

⁹⁹ Harvard University, Project Implicit, 1998. <https://implicit.harvard.edu/implicit/>.

¹⁰⁰ M. R. Banaji & A. G. Greenwald, *Blindspot: Hidden Biases of Good People*, Random House Publishing Group, 2013, cited in T. K. Hernandez, 'One Path for 'Post-Racial' Employment Discrimination Cases—The Implicit Association Test Research as Social Framework Evidence', *Minnesota Journal of Law & Inequality*, vol. 32, no. 2, 2014, p. 322.

¹⁰¹ M. R. Bajani & A. G. Greenwald, 'Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes', *Psychological Review*, vol. 102, no. 1, 1995, cited in Hernandez, 'One Path for 'Post-Racial' Employment Discrimination Cases—The Implicit Association Test Research as Social Framework Evidence', p. 320-321.

¹⁰² Lásd: 18. lábjegyzet.

¹⁰³ L. Hamilton Krieger, 'The Content of Our Categories: A Cognitive Bias Approach to Discrimination and Equal Employment Opportunity', *Stanford Law Review*, vol. 47, no. 6, 1995, p. 1239-1240.

hogy azt szabályozza, hiszen a jog célja a társadalmilag nem elfogadott viselkedések megakadályozása.¹⁰⁴

3.4.2 Az implicit elfogultság szerepe a VII. fejezetben

Linda Hamilton Krieger professzor azt állítja, hogy a jelenlegi munkahelyi diszkrimináció-ellenes rendelkezés nem alkalmas az implicit elfogultság megfelelő kezelésére és a bíróságok nem alakítottak ki megfelelő keretet az újonnan felismert jelenség elemzésére. Ennek a hiányosságnak az a hamis feltételezés az oka, amire az eltérő bánásmód elemzését alapozza a bíróság. Ez a feltételezés pedig az, hogy a direkt diszkriminációt tudatos szándék vezérelti, amit a felperesnek bizonyítania kell a bizonyítási modell harmadik lépésében.¹⁰⁵ A tudatalatti részrehajlás viszont automatikus és nem egy konkrét szándék eredménye. Így a diszkrimináció rejtett formáját meglehetősen nehezen tudják bizonyítani a bíróságon. Krieger amellet érvel, hogy a rendelkezés módosítása nélkül is lehet megoldást találni a problémára. Ilyen megoldás lenne például a direkt diszkrimináció elemzésének újragondolása, úgy, hogy ne kelljen diszkriminációs szándékot bemutatni – hiszen a szándék tudatos megfontolásból ered –, hanem ahelyett azt kellene bizonyítani, hogy a sértett faji kisebbséghez való tartozása „motiváló tényező”¹⁰⁶ volt a munkaadó döntéshozatalában.¹⁰⁷ Problémát okoz az, hogy a „motiváló tényező” nincs pontosan definiálva a rendelkezésben. Krieger és Fiske szerint a vitatott kifejezés magában foglalja az implicit elfogultságot is,¹⁰⁸ míg Wexler szerint egyértelműen csak a tudatos diszkriminációra utal, hiszen, ha tudatalatti a diszkrimináció, akkor a mögötte álló motiváció nem büntethető.¹⁰⁹ A „motiváló tényező” pontos meghatározása megszüntetné a jelentése körüli találgatást. Krieger felveti azt is, hogy különbséget kell tenni a diszkriminációs esetek között az alapján, hogy tudatos vagy tudatalatti részrehajlás eredményeként jött létre és annak megfelelően megszabni a

¹⁰⁴ Krieger, 'The Content of Our Categories', p. 1239, 1177-1181.

¹⁰⁵ Krieger, 'The Content of Our Categories', p. 1164.

¹⁰⁶ 42 U.S.C. § 2000e-2 (m) (2006) értelmében „a felperes bizonyíthatja a diszkriminációt azzal, hogy a faji jellege „motiváló tényező” volt a diszkriminatív munkahelyi döntés meghozatalában, függetlenül attól, hogy más tényező is motiválta az alperest.”

¹⁰⁷ Krieger, 'The Content of Our Categories', p. 1241-1242.

¹⁰⁸ L. H. Krieger & S. T. Fiske, 'Behavioral Realism in Employment Discrimination Law: Implicit Bias and Disparate Treatment', *California Law Review*, vol. 94, no. 4, 2006, p. 1055-56.

¹⁰⁹ M. Wexler, 'The Survival of the Intentionality Doctrine in Employment Law: To Be or Not to Be?', *The University of Memphis Law Review*, vol. 47, no. 3, 2017, p. 725.

szankciókat. Így a tudatalatti diszkriminációért enyhébb szankciót kapnának a munkaadók, de mégis szankcionálható lenne.¹¹⁰

Melissa Hart coloradói legfelsőbb bíróság bírónője, Kriegerrel ellentétben amellet érvel, hogy a VII. fejezet megfelelően kezeli a tudatalatti diszkriminációt.¹¹¹ Hart szerint a McDonnell Douglas-ügy bizonyítási modell utolsó lépésében a sértettnek – a direkt diszkriminációs esetekben – van lehetősége tudatalatti diszkriminációs esetet sikeresen megvédeni, arra hivatkozva, hogy a munkáltató túl szubjektív volt a döntésében. Hiszen a szubjektív munkahelyi értékeléseknél és intézkedéseknél a legnagyobb a valószínűsége annak, hogy diszkrimináció előfordul és annak, hogy a munkáltató által hozott – a fajtól független – indok csupán ürügy.¹¹² Ugyanakkor, a túlzott szubjektivitásra való hivatkozás nem elég ahhoz, hogy a sértett megnyerje a pert, hiszen a szubjektív intézkedések önmagukban nem tiltottak, így szükséges még egy további indokot hozni az elfogultság bebizonyítására, például egy munkaadó általi sztereotipizáló megnyilvánulást. Ilyen plusz indokot nem minden esetben tud hozni a sértett, akkor sem, ha valóban implicit elfogultság okozta a diszkriminációját.¹¹³ Viszont Hart szerint az olyan esetekben, ahol nem tudnak felmutatni elegendő bizonyítékot, ott nem lehet jogosan diszkriminációt megállapítani és pert nyerni, hiszen az a jóhiszemű munkáltatók számára is lehetetlenné tenné azt, hogy elkerüljék a diszkriminációs pereket. Így a jogeseteket nem az alapján szükséges megkülönböztetni, hogy tudatos vagy tudatalatti az elfogultság, hanem az alapján, hogy a sértettnek van-e elég bizonyítéka, hogy a munkáltató elfogult volt vagy nincs.¹¹⁴ Hart hangsúlyozza emellett, hogy a probléma nem a rendelkezésben keresendő, hanem a bíróságon, hiszen a bírák gyakran nem akarják elfogadni az implicit elfogultságot, mint diszkriminációs jelenséget.¹¹⁵

3.4.3 Az implicit elfogultság a bíróságon

Annak érdekében, hogy a bíróság elfogadja a tudatalatti diszkriminációs eseteket egyes szakértők az IAT kutatás használatát támogatják, mint empirikus információt a

¹¹⁰ Krieger, 'The Content of Our Categories', p. 1243.

¹¹¹ M. Hart, 'Subjective Decisionmaking and Unconscious Discrimination', *Alabama Law Review*, vol. 56, no. 06-26, 2005, p. 743.

¹¹² Hart, 'Subjective Decisionmaking and Unconscious Discrimination', p. 767.

¹¹³ Hart, 'Subjective Decisionmaking and Unconscious Discrimination', p. 773-774.

¹¹⁴ Hart, 'Subjective Decisionmaking and Unconscious Discrimination', p. 775-777.

¹¹⁵ Hart, 'Subjective Decisionmaking and Unconscious Discrimination', p. 788-790.

bizonyíték alátámasztásához. Ezek az adatok segíthetnek annak bizonyításában, hogy a diszkrimináció már nem kizárólag tudatos szándékból ered, mint ahogy az az 1964-es Polgárjogi Törvény elfogadása előtti időszakra volt jellemző.¹¹⁶ Az 1999-es *Thomas v. Eastman Kodak Co.*-jogeset az első olyan, amiben a bíróság elfogadta az eltérő bánásmód elméleti keretében az implicit elfogultság okozta diszkriminációt. Ebben az ügyben diszkriminatív elbocsátás miatt perelte be egy afroamerikai nő a munkahelyét. Az elbocsátás alacsony értékelések miatt történt, ami faji megkülönböztetést tükrözött. A sértett ugyanis, évekig kitűnő értékeléseket kapott a kiváló munkájáért egészen addig, amíg az új felettese – a fehér kollegáival ellentétben – rendszeresen rosszul bánt vele és alacsony minősítést adott neki. A sértett felettesének viselkedését implicit elfogultság jellemzi, hiszen semmiféle jel – például rasszista megjegyzés – nem utalt arra, hogy tudatosan diszkriminálna. A bíróság kijelentése szerint a „rassz miatt” elszenvedett megkülönböztető bánásmód magában foglalja azt, ha a munkaadó tudatosan a faj alapján értékelte a munkavállalókat és azt, ha tudatalatti kivételezés vagy elfogultság alapján,¹¹⁷ hiszen a végeredmény ugyanaz. Emellett, elhangzott az, hogy az implicit elfogultság kutatása az, ami segített megmagyarázni az ügyben történt diszkriminációt.¹¹⁸

Wexler, Bogard, Totten és Damrell ügyvédek cikkükben kifejtik, hogy nem tartják az IAT kutatást hitelesnek és megbízhatónak. Ugyanis a teszt nem tökéletes, mert azt azok töltik ki, akik a weboldalra önként rákattintanak, így ez nem véletlenszerű és nem reprezentatív közönségen alapul. Továbbá, van lehetőség a teszt többszöri megoldására, és az eredmény nem mindig mutatja ugyanazt, tehát az több más változótól is függ, nem szimplán az egyén tudatalatti előítéletétől.¹¹⁹ Ezért úgy gondolják, hogy az implicit elfogultságnak nincs helye a munkahelyi diszkriminációt tiltó rendelkezésben, hiszen az a jelenlegi kutatások alapján még nem mérhető megfelelően. Továbbá, a szubjektív emberi ösztön fontos szerepet játszik a sikeres munkahelyi döntéshozatalban, így annak törvényen kívülinek nyilvánítása hátráltatná azt.¹²⁰ Egyes bíróságok hasonlóan elutasítják az implicit elfogultság alapú pereket. Például a *Watson v. Fort Worth Bank & Trust-*

¹¹⁶ Hernandez, 'One Path for 'Post-Racial' Employment Discrimination Cases—The Implicit Association Test Research as Social Framework Evidence', p. 314-315, 333-334.

¹¹⁷ *Thomas v. Eastman Kodak Co.*, 183 F.3d 38, 42, 58 (1st Cir. 1999).

¹¹⁸ 183 F.3d 38, 61 (1st Cir. 1999).

¹¹⁹ M. Wexler et al., 'Implicit Bias and Employment Law: A Voyage into the Unknown', *Bloomberg BNA*, 2013, p. 2-3.

¹²⁰ Wexler et al., 'Implicit Bias and Employment Law', p. 2.

jogesetben a bíróság leszögezte, hogy a tudatalatti előítéletek és sztereotípiák nem bizonyíthatják a diszkriminatív szándékot.¹²¹ A *Burrell v. County of Santa Clara* esetben pedig három afroamerikai nő indított indirekt diszkriminációs pert a munkaadójuk ellen, amiért nem léptették őket elő. Statisztikai adatokkal nem szolgáltak ennek megerősítésére, viszont az IAT kutatásra hivatkozva azt állították, hogy a kisebbségük általánosságban tudatalatti diszkriminációnak van kitéve. A bíróság úgy határozott, hogy az IAT kutatás eredményeket nem lehet az egyedi esetre alkalmazni további bizonyíték nélkül. A per megnyeréséhez szükség lett volna az IAT kutatást részletesebben alkalmazni.¹²² Mindenesetre, a bíróságok gyakran tartózkodnak attól, hogy olyan munkaadót ítéljenek el, aki nem tudatosan diszkriminálja a munkavállaltókat, ugyanakkor a tudatalatti diszkrimináció elismerése a bíróságon elősegítené azt, hogy a munkáltatók felismerjék implicit elfogultságukat és hogy kellően figyeljenek arra, hogy diszkriminációtól mentes, megalapozott döntéseket hozzanak.¹²³

Összefoglalva láthatjuk, hogy a VII. fejezet nem ad egyértelmű választ a fenti problémákra. A bíróságok különböző módon interpretálják a rendelkezést, ami a diszkrimináció továbbélését okozza. A kifejtett problémák megoldása szükséges ahhoz, hogy az amerikai jog az afroamerikaiakat széleskörűen megvédje a hátrányos megkülönböztetéstől. Ezért a rendelkezés helyenkénti módosítása és a fejezet során ismertetett kérdések elemzésére irányelvként szolgáló keret kialakítása segíthet abban, hogy az USA a munkahelyi modern rasszizmus ellen hatékonyan küzdjön.

4. Munkahelyi megoldások a diszkrimináció ellen

Az előző fejezet rávilágított az amerikai jog hiányosságaira a munkahelyi diszkriminációt illetően. Fontos az, hogy a jog megfelelően biztosítsa a védelmet a hátrányos megkülönböztetés ellen, de nem kizárólag a jog feladata a diszkrimináció visszaszorítása. Elengedhetetlen, hogy a munkahelyek szintjén is népszerűvé váljanak olyan gyakorlatok, amelyek a diszkrimináció elleni fellépést elősegítik. Habár rengeteg különféle

¹²¹ *Watson v. Fort Worth Bank & Trust*, 487 U.S. 977, 990 (1988).

¹²² *Burrell v. Cnty. of Santa Clara*, No. 11-CV-04569-LHK, 2013 WL 2156374, cited in Hernandez, 'One Path for 'Post-Racial' Employment Discrimination Cases—The Implicit Association Test Research as Social Framework Evidence', p. 332-333.

¹²³ C. Cerullo, 'Everyone's a Little Bit Racist? Reconciling Implicit Bias and Title VII', *Fordham Law Review*, vol. 82, no. 1, 2013, p. 159.

intézkedésről lehetne írni, ami az említett cél megvalósítását szolgálja – például megerősítő intézkedések, kvóta rendszer, mentor program –, ez a fejezet két intézkedést vizsgál: a „vak” felvételi gyakorlatot és a diverzitás munkacsoportot.

4.1. „Vak” felvételiztetés

A második fejezet ismerteti Bertrand és Mullainathan kutatását, amiben az állásra pályázó egyén neve elárulta, hogy afroamerikai, emiatt 50%-kal kevesebb valószínűséggel hívták vissza interjúra, mint a „fehér nevű” jelentkezőt. Az ilyenfajta tudatalatti diszkriminációra megoldás lehet a „vak” felvételiztetés. Ez olyan munkahelyi gyakorlat, melynek során a munkahely anonim önéletrajzokat kap, így nem fér hozzá a meghirdetett állásra pályázó egyén személyes adataihoz – például nevéhez, lakcíméhez, születési adataihoz, fényképéhez – kizárólag a jelentkező képzettségét látja az önéletrajzán. Így a munkaerő-felvétel első lépéseiben sikeresen ki tudják küszöbölni az implicit elfogultság okozta hátrányos megkülönböztetést és tudnak arra összpontosítani, ami valóban lényeges az alkalmazásnál: a képesítésekre és a végzettségre.¹²⁴

A „vak” felvételiztetés nem új koncepció, hiszen például a Bostoni Szimfonikus Zenekar már az 1950-es években is alkalmazta ezt a módszert. Az említett zenekarban eleinte csak férfi zenész játszott, ami azt jelezte, hogy a meghallgatások nem biztosítanak egyenlő esélyt mindenki számára. Ezt felismerve, a zenekar innovatív módon létrehozta a „vak” meghallgatásokat, ahol a zenészeket kizárólag a tehetségük alapján tudták szelektálni. Ezt a gyakorlatot az egész zeneipar átvette és az eredmények azt mutatják, hogy a „vak” felvételiztetés nagyban hozzájárult ahhoz, hogy az USA-ban a top öt szimfonikus zenekarban játszó női zenészek aránya az 1970-ben mért 5%-ról, az 1990-es évekre 25%-ra emelkedjen.¹²⁵ Habár ebben az esetben sikeresnek mondható, ugyanígy a zeneiparban kritika éri manapság a „vak” meghallgatások alkalmazását, hiszen a faji különbségek csökkentéséhez nem járul hozzá megfelelően, ugyanis a feketék alul reprezentáltak az amerikai zenekarokban. Az anonim meghallgatás elleni érv azt állítja, hogy a magas szintű képzések elterjedése miatt manapság a meghallgatásra érkező zenészek között

¹²⁴ U. Rinne, 'Anonymous job applications and hiring discrimination', *IZA World of Labor*, no. 48, 2018, p. 1-2.

¹²⁵ C. Goldin & C. Rouse, 'Orchestrating Impartiality, Orchestrating Impartiality: The Impact of „Blind” Auditions on Female Musicians', *American Economic Review*, vol. 90, no. 4, 2000, p. 738.

aligha lehet különbséget tenni, viszont kevesebb fekete zenész van, ezért nagyobb a valószínűsége, hogy fehér jelentkezőt fognak választani az egyenlően profi anonim zenészek közül. Végeredményként a zenekar összetétele nem képviseli kielégítően a fekete társadalmat.¹²⁶

A „vak” felvételiztetést magasabb szintre emelve a Szilícium-völgyben kifejlesztettek erre a célra egy szoftvert. A GapJumpers nevű cég a munkahelyekkel együttműködve alakít ki egy tesztet, ami felméri a jelentkezők azon készségeit, ami az adott álláshoz szükséges. Így a munkahely első körben csak a pályázó elért pontjait kapja kézhez. Az eredmények azt mutatják, hogy háromszor több olyan jelentkező jutott túl az interjú első körén, akik testi fogyatékkal élők, nem fehérek, nem férfiak, és nem elit oktatási intézményben végeztek.¹²⁷ A pozitív kimenetel ellenére számos hátulütője van ennek a gyakorlatnak. Kutatások szerint az anonim jelentkezés eleinte sikeres lehet, de nem feltétlenül eredményez nagyobb kisebbségi felvételt, hiszen az interjúvolás későbbi köreiben kénytelenek személyes találkozót lebonyolítani, ahol kiderül az összes addigi eltitkolt adat, például az egyén bőrszíne. Ennek értelmében a „vak” felvételiztetés a diszkriminációt csupán az interjú egy később fázisára tolhatja. Emellett a vizsgált gyakorlat hátráltatja az olyan cégeket, amelyek megerősítő intézkedésekkel nagy hangsúlyt fektetnek a munkaerő diverzifikációjára. Ugyanis a „vak” felvételiztetést alkalmazva, nincs lehetőségük tudatosan az afroamerikai pályázókat előnyben részesíteni. Így a két diszkrimináció-ellenes intézkedés együttes alkalmazása nem járhat sikerrel. Továbbá, a kontextus nélküli önéletrajzi információ hátrány lehet egy afroamerikai számára. Ha ugyanis a kisebbségi státusza miatt munkatapasztalat hiány vagy hosszabb munkanélküliség mutatkozik az illető önéletrajzán, akkor a munkahely azt nem tudja elnézni, hiszen nincs tisztában a jelentkező kisebbségi helyzetével.¹²⁸

A „vak” felvételi gyakorlat azon a feltételezésen alapul, hogy az önéletrajzok átolvasásakor nagyobb a diszkrimináció esélye, mint amikor az interjúvolók személyesen találkoznak a jelölttel.¹²⁹ Habár ez a feltételezés nincs empirikus kutatások által alátámasztva, Bertrand és Mullainathan elemzése alapján vitathatatlan az, hogy az

¹²⁶ A. Tommasini, 'To Make Orchestras More Diverse, End Blind Auditions', *The New York Times*, 2020. 07. 16. <https://www.nytimes.com/2020/07/16/arts/music/blind-auditions-orchestras-race.html>

¹²⁷ C. C. Miller, 'Is Bling Hiring the Best Hiring?', *The New York Times*, 2016. 02. 25. <https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/is-blind-hiring-the-best-hiring.html>.

¹²⁸ Rinne, 'Anonymous job applications and hiring discrimination', p. 6-9.

¹²⁹ Rinne, 'Anonymous job applications and hiring discrimination', p. 3-4.

afroamerikai pályázók faji jellegük miatt hátrányos megkülönböztetést tapasztalnak a szelektáláskor. Bizonyított az is, hogy az implicit elfogultság a gyors döntéseknél a legerősebb, amikor a munkáltatók ösztönből, megérzésből döntenek.¹³⁰ Az önéletrajzok szelektálása pedig egy gyors tevékenység, míg a személyes interjú annál lassabb folyamat, így a jelentkezők személyes adatainak kihagyása segíthet az implicit elfogultság csökkentésében. Értelmszerűen a „vak” felvételi gyakorlat nem tökéletes és nem minden esetben sikeres, mégis egy ígéretes kezdeményezés lehet az egyenlő munkaesélyek elősegítésére.

4.2 Diverzitás munkacsoport

A különböző háttérű, korú, kultúrájú, bőrszínű emberekből álló munkaerő, vagyis a diverzifikáció a munkahelyen elősegíti az emberekben lévő implicit elfogultság csökkenését.¹³¹ Ezért az olyan intézkedések, amelyek a diverzitásra fókuszálnak, hasznosak lehetnek a munkahelyi diszkrimináció visszaszorításában. A kutatások alapján elmondható, hogy vannak olyan intézkedések, amelyek önmagukban nem sikeresek. Ilyen például a diverzitás tréning, aminek célja a munkavállalókban lévő elfogadás, a modern diszkriminációval kapcsolatos tudatosság növelése és végeredményként a diszkrimináció csökkentése. A diverzitás tréning már az 1970-es évek óta jelen van és egyre népszerűbb, azonban meghatározó változást nem hozott a munkahelyeken. Ennek az az oka, hogy az egy- vagy kétórás tréningek nem tudják gyökeresen megváltoztatni az emberekben – egész életük során – kialakult tudatalatti sztereotípiákat és előítéleteket. Ezért szükséges olyan szervezeti intézkedéseket kialakítani, amelyek valódi változást hozhatnak. Ilyen intézkedés például a diverzitás munkacsoport létrehozása.¹³²

A diverzitás munkacsoport olyan kezdeményezés, ahol a cégen belüli különböző osztályok vezetői működnek együtt a nagyobb munkahelyi diverzitás érdekében. Az alkalmazás, elbocsátás, előléptetés adatait vizsgálják és megoldásokat keresnek a

¹³⁰ C. Jolls & C. Sunstein, 'The Law of Implicit Bias', *California Law Review*, vol. 94, no. 4, 2006, p. 974-975.

¹³¹ B. S. Lowery, C. D. Hardin & S. Sinclair, 'Social Influence Effects on Automatic Racial Prejudice', *Journal of Personality & Social Psychology*, vol. 81, no. 5, 2001, p. 846-47 cited in: Jolls & Sunstein, 'The Law of Implicit Bias', p. 980-981.

¹³² F. Dobbin & A. Kalev, 'Why Doesn't Diversity Training Work?', *Anthropology Now*, vol. 10, no. 2, 2018, p. 48-52.

felmerülő eltérésekre és egyenlőtlenségekre.¹³³ Például, ha azt látják, hogy a cég kevesebb afroamerikai munkavállalót alkalmaz egy osztályon, akkor tudatosan, célzott toborzással történelmileg fekete egyetemeken¹³⁴ hirdetik az állásokat.¹³⁵ A munkacsoportok folyamatosan elemzik az adatokat annak érdekében, hogy megfelelően tudják követni az adott intézkedés eredményét. Ha nem hoz sikert egy intézkedés, akkor újragondolják és új tervet dolgoznak ki.¹³⁶

A kezdeményezés sikeres, hiszen munkájuk eredményeként egyre több afroamerikai dolgozó kerül vezető pozícióba. A kutatások szerint a siker abban rejlik, hogy amikor egy kijelölt személyre vagy csoportra rábízák a feladat kivitelezését, akkor az hatékonyabban valósul meg, hiszen felelősnek érzik magukat a megbízottak. A diverzitás munkacsoport esetén a vállalat vezetőitől közvetlen aktivitást igényel a probléma megoldása, míg egy tréningen ilyen szintű felelősségtudat és cselekvés nem tapasztalható.¹³⁷

Annak ellenére, hogy a diverzitás tréninghez képest feleannyira elterjedt az amerikai vállalatok körében a diverzitás munkacsoport,¹³⁸ az intézkedést már számos multinacionális vállalat alkalmazza, köztük például az IBM. Az említett vállalat nyolc diverzitás munkacsoportot hozott létre az egyes kisebbségeket reprezentálva. A feketék munkacsoportjához például 15-20 afroamerikai menedzser tartozik, együttműködve egy HR munkatárssal és egy jogásszal a hatékony munkavégzés érdekében. A vállalat sikereket ér el a diverzitás program keretében, ami nem csak elégedett munkaerőt és kellemes munkakörnyezetet eredményez, hanem multikulturális vevőkör kialakítását is.

¹³³ Dobbin & Kalev, 'Why Doesn't Diversity Training Work?', p. 52.

¹³⁴ Az 1964-es Polgári jogi Törvény elfogadása előtt a szegregáció mindennapos volt, ezért kifejezetten a fekete társadalom számára alapítottak oktatási lehetőséget biztosító egyetemeket és főiskolákat. 107 történelmileg fekete felsőoktatási intézmény van az USA-ban, és a fekete egyetemisták 20%-a ezekben az intézményekben tanul ma.

U.S. Department of Education Office for Civil Rights, 'Historically Black Colleges and Universities and Higher Education Desegregation', *U.S. Department of Education*, Washington D. C., U.S. Department of Education Office for Civil Rights, 1991., utolsó frissítés: 2020. 10. 01.
<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/hq9511.html>

¹³⁵ F. Dobbin, A. Kalev & E. Kelly, 'Diversity Management in Corporate America', *Contexts*, vol. 6, no. 4, 2007, p. 26.

¹³⁶ F. Dobbin, & A. Kalev, 'Why Firms Need Diversity Managers and Task Forces', pp. 170-198 in M. Pilati, H. Sheikh, C. Tilly & F. Sperotti (eds.), *How Global Migration Changes the Workforce Diversity Equation*, Newcastle, Cambridge Scholars Publishing, 2014, p. 181.

¹³⁷ Dobbin, Kalev & Kelly, 'Diversity Management in Corporate America', p. 25-26.

¹³⁸ Dobbin, Kalev & Kelly, 'Diversity Management in Corporate America', p. 26.

Ezáltal a diverzitás munkaprogram a diszkrimináció elleni harc mellett üzleti fontosságú sikerek elérésében is szerepet vállal a vállalatok számára.¹³⁹

5. Konklúzió

A szakdolgozat témája az Egyesült Államokban élő afroamerikaiak munkahelyi diszkriminációja, ezen belül pedig olyan jogi intézkedéseket és munkahelyi gyakorlatokat vizsgált, melyek hozzájárulhatnak a diszkrimináció visszaszorításához. Első lépésként szükséges volt felvázolni, hogy hogyan jelenik meg korunkban a fekete munkavállalók hátrányos megkülönböztetése. A kutatásokat olvasva egyértelművé vált, hogy a diszkrimináció hagyományos nyílt formája – habár még mindig előfordul – már kevésbé jellemző. Ezt bizonyította a diszkriminatív álláshirdetésekkel kapcsolatos szakirodalmi űr, jelezve azt, hogy az egyenlő munkaesélyek látszólag adottak. Nincs kétség afelől, hogy ez főként az 1964-es Polgárjogi törvény VII. fejezetének köszönhető. A munkahelyi diszkrimináció többi fajtáját vizsgálva viszont világossá válik, hogy a probléma rejtett módon tovább él a mindennapokban. A dolgozat következő részei ezért a második fejezetben bemutatott modern diszkrimináció megoldásait kereste.

A törvény VII. fejezetének hiányosságait tárgyalva, a dolgozat három fontos kérdést vizsgált – az interszekcionalitást, az egyéni vállalkozók kiszolgáltatottságát és az implicit elfogultságot. A rendelkezés szövegezése helyenként nem egyértelmű, ami problémát okoz, hiszen a bíróság különféle módon interpretálja azt. Az interszekcionális jogeseteknél például hol elfogadják, hol elutasítják a munkahelyi diszkriminációs pereket. Nem evidens ugyanis, hogy a rendelkezés engedélyezi-e a védett tulajdonságok – ez esetben a faj és a nem – összevonását, ezért megkérdőjelezhető az afroamerikai nők megfelelő jogi védelme. A „szex-plus” doktrína alkalmazása pozitív előrelépés – hiszen annak keretében fogadták el a fekete nők interszekcionális státuszát –, ennek ellenére nem tekinthető hibátlan megoldásnak. Így ezen jogesetek vizsgálatára szükséges lenne olyan elemzési keret kialakítása, amely kifogástalanul illeszkedik az afroamerikai nők által elszenvedett diszkriminációs esetekhez. Az egyéni vállalkozókat a rendelkezés teljesen figyelmen kívül hagyja, hiszen az abban szereplő „alkalmazott” fogalom szigorú meghatározása miatt nem tartoznak a törvény hatálya alá. Míg az 1981.§ védelmet biztosít az afroamerikai egyéni vállalkozóknak, a dolgozatban említett számos korlátozás miatt

¹³⁹ D. A. Thomas, 'Diversity as Strategy', *Harvard Business Review*, vol. 82, no. 9, 2004, p. 98-108.

mégsem tökéletes megoldás számukra. Az implicit elfogultság pedig olyan kérdés, amely az afroamerikai munkavállalók egészét érinti és anomáliaként tartja fenn a munkahelyi diszkrimináció továbbélését. A rendelkezés szövegezése és a bíróság sem ad egyértelmű választ ezen jelenség értelmezésére.

Az interszekcionalitás, az egyéni vállalkozók kiszolgáltatottsága és az implicit elfogultság mind olyan problémák, amelyek az 1964-es törvény elfogadása után jelentkeztek, jelezve azt, hogy a VII. fejezet nem ad ezekre megfelelő választ és annak módosítására lenne szükség a társadalomban felmerülő munkahelyi diszkrimináció megfelelő kezelése érdekében. Az említett kérdések a fekete munkavállalók jelentős számát érintik, így a VII. fejezet szövegének helyenkénti módosítása mellett az egyes kérdések számára a megfelelő elemzési keret kialakítása meghatározó szerepet vállalna a diszkrimináció elleni fellépésben. Az implicit elfogultság széleskörűbb elismerése érdekében hasznos lehet még a bíróság tájékoztatása a jelenségről az IAT kutatás segítségével. Az említett hiányosságok, habár különböznek egymástól, megoldásukat tekintve mégis hasonló jogi reformokat igényelnek. Így ez a feltett kérdés – milyen jogi intézkedések jelenthetnek megoldást – válaszául szolgál. A dolgozat során nem kaptunk választ arra, hogy pontosan hogyan is néznének ki az egyes problémák elemzési keretei, ez mélyebb kutatói munkát igényel.

A munkahelyi diszkrimináció elleni küzdelemben makro-szinten a jogtudomány a felelős, hiszen a jog határozza meg egy társadalom számára a követendő normákat. Elengedhetetlen viszont, hogy mikro-szinten a munkahelyek is tegyenek lépéseket a diszkrimináció megfékezése érdekében. Kérdéses, hogy mely intézkedések jelenthetnek megoldást. A terjedelmi keret miatt a szakdolgozat két intézkedést vizsgált meg. A „vak” felvételiztetést elemezve láthattuk, hogy a felvételi procedúra első lépéseiben a gyakorlat sikeresen kiküszöbölte az implicit elfogultság okozta diszkriminációt, amikor az interjúvoló csupán a jelentkező képesítéseit látta és nem férhetett hozzá az olyan információkhoz, amelyek elárulnák a bőrszínét. Ugyanakkor az interjú későbbi köreiben – amikor személyes interjúra kerül sor – jelentkezhet diszkrimináció, amit a „vak” felvételi gyakorlat nem tud korlátozni. Ezért az említett gyakorlat önmagában nem elég ahhoz, hogy a munkahelyi felvétel során történő diszkriminációt kezelje. Emellett ez a gyakorlat az egyenlő esélyek biztosítását célozza meg, ami az afroamerikai munkavállalóknak nem minden esetben kedvez. Még akkor is, ha a fekete pályázó ugyanannyira képzett, mint a többi jelentkező, sok esetben nagyobb az esélye annak, hogy

fehér jelentkezőt hívnak vissza, hiszen több fehér munkavállaló van az amerikai társadalomban.

Ezzel ellentétben, a diverzitás program inkább a munkaerő „sokszínűségét”, sokoldalúságát helyezi középpontba. A legelterjedtebb diverzitást elősegítő program a diverzitás tréning, mégis bizonyítottan ez a legsikertelenebb, hiszen a pár órát igénybe vevő tréningek nem képesek az emberekben életük során kialakult sztereotípiákat, előítéleteket és az implicit elfogultságot elnyomni. Összehasonlítva a tréninget a diverzitás munkacsoporttal, vitathatatlan, hogy az utóbbi jelentős sikereket ér el. A munkacsoport felelősségtudata és aktivitása teremti meg az eredményes feladatvégzést. Ennek ellenére úgy gondolom, hogy mégsem javasolt a diverzitás tréning elhagyása, hiszen a dolgozók oktatása és tudatosságának növelése a munkahelyi diszkriminációval kapcsolatban rendkívül fontos, különösképpen, hogy manapság a diszkrimináció olykor észrevétlen. A tréningekre összpontosított erőfeszítéseket ellenben a munkacsoportokra kellene átirányítani, még hozzá azért, hogy azon a gyakorlaton legyen a hangsúly, amelyik valóban szignifikáns eredményeket mutat fel. A további kutatások számára hasznos lehet megvizsgálni, hogy mi tehetné sikeresebbé a diverzitás tréningeket.

Habár a munkahelyi diszkrimináció problémáját megoldó intézkedések jelentős erőfeszítést és kísérletezést igényelnek, bízunk benne, hogy a Kongresszus, a bíróságok, a munkahelyek és a kutatók együttműködve érdemi változást hoznak a vitatott témában annak érdekében, hogy a felnövő afroamerikai generáció befogadóbb és egalitáriusabb munkakörnyezetben érvényesülhessen képességeinek és tudásának megfelelően.

Felhasznált irodalom

Elsődleges források

Jogszabályok, rendelkezések

Alabama Code § 25-7-41(2016)

[<https://law.justia.com/codes/alabama/2016/title-25/chapter-7/article-2a/section-25-7-41>]

(Letöltve: 2021. 04. 20.)

Civil Rights Act of 1964 § 7, 42 U.S.C. § 2000e (1964)

[<https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>]

(Letöltve: 2021. 04. 20.)

Civil Rights Act of 1866 §1, 42 U.S.C. § 1981 (1866)

[<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/42/1981>]

(Letöltve: 2021. 04. 20.)

Fair Employment and Housing Act, California Government Code § 12940 (1980)

[https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displaySection.xhtml?sectionNum=12940.&lawCode=GOV]

(Letöltve: 2021. 04. 20.)

New York Executive Law § 296-D (2019)

[<https://www.nysenate.gov/legislation/laws/EXC/297>]

(Letöltve: 2021. 04. 20.)

Javaslatok

Protecting Independent Contractors from Discrimination Act 2019 (H.R.4235 116th Congress)

[<https://www.govtrack.us/congress/bills/116/hr4235>]

(Letöltve: 2021. 04. 20.)

Nyilatkozatok

Az amerikai Egyesült Államok népének Függetlenségi Nyilatkozata 1776, fordította: Vecseklőy József, Budapest, Rózsavölgyi és Társa kiadó, 1946.

[<http://mek.oszk.hu/02200/02256/02256.htm>]

(Letöltve: 2021. 04. 20.)

Jogesetek

Burrell v. Cnty. of Santa Clara, Case No.: 11-CV-04569-LHK (N. D. Cal. 2013).
[<https://casetext.com/case/burrell-v-cnty-of-santa-clara-9>]
(Letöltve: 2021. 05. 01.)

Carey v. Fedex Ground Package System, Inc., 321 F. Supp. 2d 902 (S.D. Ohio 2004).
[<https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp2/321/902/2411310/>]
(Letöltve: 2021. 05. 01.)

DeGraffenreid v. General Motors Assembly Divison, 413 F. Supp. 142 (E.D. Mo. 1976).
[<https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/413/142/1660699/>]
(Letöltve: 2021. 05. 01.)

DeGraffenreid v. General Motors Assembly Division, 558 F.2d 480 (8th Cir. 1977).
[<https://casetext.com/case/degraffenreid-v-general-motors-assembly-div>]
(Letöltve: 2021. 05. 01.)

Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424 (1971).
[<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/401/424/>]
(Letöltve: 2021. 05. 01.)

Jeffries v. Harris County Community Action Association, 615 F.2d 1025 (5th Cir. 1980).
[<https://casetext.com/case/jefferies-v-harris-county-community-action-assn>]
(Letöltve: 2021. 05. 01.)

Judge v. Marsh, 649 F. Supp. 770 (D. D. C. 1986).
[<https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/649/770/1632139/>]
(Letöltve: 2021. 05. 01.)

McDonnell Douglas Corp. v. Green, 411 U.S. 792 (1973).
[<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/411/792/>]
(Letöltve: 2021. 05. 01.)

Philips v. Martin Marietta Corporation, 416 F.2d 1257 (5th Cir. 1969).
[<https://casetext.com/case/phillips-v-martin-marietta-corporation-3>]
(Letöltve: 2021. 05. 01.)

Runyon v. McCrary, 427 U.S. 160 (1976).
[<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/427/160/>]
(Letöltve: 2021. 05. 01.)

Thomas v. Eastman Kodak Co., 183 F.3d 38 (1st Cir. 1999).
[<https://casetext.com/case/thomas-v-eastman-kodak-co>]
(Letöltve: 2021. 05. 01.)

Watson v. Fort Worth Bank & Trust, 487 U.S. 997 (1988).
[<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/487/977/>]
(Letöltve: 2021. 05. 01.)

Kiadványok

EEOC, 'EEOC Compliance Manual Section 15: Race and Color Discrimination', *Office of Legal Counsel Direktives Transmittal, Title VII/ADEA/EPA Division*, 2006. 04. 19. [<https://perma.cc/VE94-2KF3>] (Letöltve: 2021. 03. 22.)

Másodlagos források

Könyvek

Allen, B. J., 'Racial Harassment in the Workplace' in P. Lutgen-Sandvik & B. Davenport Sypher (eds.), *Destructive Organizational Communication Processes, Consequences, and Constructive Ways of Organizing*, New York, London, Routledge, 2009, pp. 164-180. [https://books.google.hu/books?hl=en&lr=&id=AXaQAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA164&dq=workplace+racial+harassment+communication&ots=4AY8d52LdH&sig=bEBoFRBhTSbjvUZy9NbxY7cZn5k&redir_esc=y#v=onepage&q=workplace%20racial%20harassment%20communication&f=false] (Letöltve: 2021. 04. 02.)

Dobbin, F., & Kalev, A., 'Why Firms Need Diversity Managers and Task Forces', in M. Pilati, H. Sheikh, C. Tilly & F. Sperotti (eds.), *How Global Migration Changes the Workforce Diversity Equation*, Newcastle, Cambridge Scholars Publishing, 2014, pp. 170-198. [https://scholar.harvard.edu/files/dobbin/files/why_firms_need_diversity_managers_and_taskforces.pdf] (Letöltve: 2021. 04. 09.)

Halmai, G. & Tóth, G. A., *Emberi jogok*. Budapest, Osiris Kiadó, 2003. [<https://www.szaktars.hu/osiris/view/halmai-gabor-toth-gabor-attila-szerk-emberi-jogok-osiris-tankonyvek-2003/?pg=364&layout=s>] (Letöltve: 2020. 11. 01.)

Kenneth, J., Berry, J. M. & Goldman, J., *The Challenge of Democracy*, 2nd edn., Boston, Houghton Mifflin Company, 1989.

Roscigno, V. J., *The Face of Discrimination: How Race and Gender Impact Work and Home Lives*, Maryland, Blue Ridge Summit: Rowman & Littlefield Publishers, 2007. [<https://ebookcentral.proquest.com/lib/ntuuk/detail.action?docID=1351163#>] (Letöltve: 2020. 11. 07.)

Rutherglen, G., *Major Issues in the Federal Law of Employment Discrimination*, 5th edn., Federal Judicial Center, 2012. [<https://www.fjc.gov/content/major-issues-federal-law-employment-discrimination-fifth-edition-0>] (Letöltve: 2021. 04. 01.)

Schanda, B. & Balogh, Zs., *Alkotmány jog – alapjogok*, 3. kiadás, Budapest, Pázmány Press, 2019.

Skrentny, J. D., *After Civil Rights: Racial Realism in the New American Workplace*, Princeton, Princeton University Press, 2013.
[<https://ebookcentral.proquest.com/lib/ntuuk/detail.action?docID=1489940>.] (Letöltve: 2020. 11. 07.)

Folyóiratcikkek

Areheart, B. A., 'Intersectionality and Identity: Revisiting a Wrinkle in Title VII', *George Mason University Civil Rights Journal*, vol. 17, no. 1, 2006, pp. 199-235.
[<https://ssrn.com/abstract=912592>] (Letöltve: 2021. 02. 23.)

Berdhal, J. L. & Moore, C., 'Workplace Harassment: Double Jeopardy for Minority Women', *Journal of Applied Psychology*, vol. 91, no. 2, 2006, pp. 426-436.
[DOI: 10.1037/0021-9010.91.2.426] (Letöltve: 2021. 02. 22.)

Bertrand, M. & Mullainathan, S., 'Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination', *American Economic Review*, vol. 94, no. 4, 2004, pp. 991-1013.
[<http://www.jstor.org/stable/3592802>] (Letöltve: 2021. 02. 22.)

Cajner, T., Radler, T., Ratner, D. & Vidangos, I., 'Racial gaps in labor market outcomes in the last four decades and over the business cycle', *Finance and Economics Discussion Series* 2017-071, Washington: Board of Governors of the Federal Reserve System, 2017, pp. 1-33.
[<https://doi.org/10.17016/FEDS.2017.071>] (Letöltve: 2021. 04. 13.)

Carlson, R., 'The Small Firm Exemption and the Single Employer Doctrine in Employment Discrimination Law', *St. John's Law Review*, vol. 80, no. 4, article 2, 2006, pp. 1197-1274.
[<https://scholarship.law.stjohns.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1216&context=lawreview>] (Letöltve: 2021. 03. 22.)

Castro, R. & Corral, L., 'Women of Color and Employment Discrimination: Race and Gender Combined in Title VII Claims', *La Raza Law Journal*, vol. 6, no. 2, 1993, pp. 159-173.
[DOI: [10.15779/Z38666V](https://doi.org/10.15779/Z38666V)] (Letöltve: 2021. 04. 22.)

Cerullo, C., 'Everyone's a Little Bit Racist? Reconciling Implicit Bias and Title VII', *Fordham Law Review*, vol. 82, no. 1, 2013, pp. 127-163.
[<https://ir.lawnet.fordham.edu/flr/vol82/iss1/3>] (Letöltve: 2021. 03. 21.)

Chew, P. K. & Kelley, R. E., 'Unwrapping Racial Harassment Law', *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 27, no. 1, 2006, pp. 49-110.
[<https://www.jstor.org/stable/24052216>] (Letöltve: 2021. 03. 23.)

Couch, K. A., & Fairlie R., 'Last hired, first fired? Black-white unemployment and the business cycle', *Demography*, vol. 47, no. 1, 2010, pp. 227–247.
[<https://doi.org/10.1353/dem.0.0086>] (Letöltve: 2021. 04. 28.)

Crenshaw, K., 'Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics', *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, no. 1, article 8, 1989, pp. 139-167.
[<http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>] (Letöltve: 2020. 03. 22.)

Dobbin, F., & Kalev, A., 'Why Doesn't Diversity Training Work?', *Anthropology Now*, vol. 10, no. 2, 2018, pp. 48-55.
[<https://doi.org/10.1080/19428200.2018.1493182>] (Letöltve: 2020. 04. 01.)

Dobbin, F., Kalev, A., & Kelly, E., 'Diversity Management in Corporate America', *Contexts*, vol. 6, no. 4, 2007, pp. 21-27.
[<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1525/ctx.2007.6.4.21>] (Letöltve: 2021. 04. 01.)

Dr Fernandes, L. & Dr Hadi, N. Q. A., 'African Americans and Workplace Discrimination', *European Journal of English Language and Literature Studies*, vol. 2, no. 2, 2014, pp. 56-76.
[<http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/African-Americans-and-Workplace-Discrimination.pdf>] (Letöltve: 2020. 11. 14.)

Gezici, A. & Ozay, O., 'An Intersectional Analysis of COVID-19 Unemployment', *Journal of Economics, Race, and Policy*, 2020, no. 3, pp. 270–281.
[<https://doi.org/10.1007/s41996-020-00075-w>] (Letöltve: 2021. 03. 23.)

Goldin, C. & Rouse, C., 'Orchestrating Impartiality, Orchestrating Impartiality: The Impact of „Blind” Auditions on Female Musicians', *American Economic Review*, vol. 90, no. 4, 2000, pp. 715-741.
[<https://www.jstor.org/stable/117305>] (Letöltve: 2021. 04. 04.)

Greenwald, A. G., McGhee, D. E. & Schwartz J. L. K., 'Measuring Individual Differences in Implicit Cognition: The Implicit Association Test', *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 74, no. 6, 1998, pp. 1464-1480.
[doi: 10.1037//0022-3514.74.6.1464.] (Letöltve: 2021. 04. 20.)

Hart, M., 'Subjective Decisionmaking and Unconscious Discrimination', *Alabama Law Review*, vol. 56, no. 06-26, 2005, pp. 741-791.
[<https://scholar.law.colorado.edu/articles/415/>] (Letöltve: 2021. 03. 22.)

Hernandez, T. K., 'One Path for 'Post-Racial' Employment Discrimination Cases—The Implicit Association Test Research as Social Framework Evidence', *Minnesota Journal of Law & Inequality*, vol. 32, no. 2, article 11, 2014, pp. 309-347.
[<https://scholarship.law.umn.edu/lawineq/vol32/iss2/11>] (Letöltve: 2021. 03. 22.)

James, E. H., 'Race-Related Differences in Promotions and Support: Underlying Effects of Human and Social Capital', *Organization Science*, vol. 11, no. 5, 2000, pp. 493-508.
[<https://www.jstor.org/stable/2640341>] (Letöltve: 2020. 11. 15.)

Jolls, C. & Sunstein, C., 'The Law of Implicit Bias', *California Law Review*, vol. 94, no. 4, 2006, pp. 969-996.
[<https://www.jstor.org/stable/20439057>] (Letöltve: 2021. 04. 05.)

Krieger L. H., 'The Content of Our Categories: A Cognitive Bias Approach to Discrimination and Equal Employment Opportunity', *Stanford Law Review*, vol. 47, no. 6, 1995, pp. 1161-1248.
[<https://doi.org/10.2307/1229191>] (Letöltve: 2021. 03. 22.)

Krieger, L. H. & Fiske, S. T., 'Behavioral Realism in Employment Discrimination Law: Implicit Bias and Disparate Treatment', *California Law Review*, vol. 94, no. 4, 2006, pp. 997–1062.
[www.jstor.org/stable/20439058.] (Letöltve: 2021. 04. 20.)

Maltby, L. L. & Yamada, D. C., 'Beyond "Economic Realities": The Case for Amending Federal Employment Discrimination Laws To Include Independent Contractors', *Boston College Law Review*, vol. 38, no. 2, 1997, pp. 239-274.
[<https://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2064&context=bclr>] (Letöltve: 2021. 04. 20.)

Pager, D., 'The Mark of a Criminal Record', *American Journal of Sociology*, vol. 108, no. 5, 2003, pp. 937-975.
[https://scholar.harvard.edu/files/pager/files/pager_ajs.pdf] (Letöltve: 2021. 03. 22.)

Pager, D., Bonikowski, B. & Western, B., 'Discrimination in a Low-Wage Labor Market: A Field Experiment', *American Sociological Review*, vol. 75, no. 5, 2009, pp. 777-799.
[<https://scholar.harvard.edu/files/bonikowski/files/pager-western-bonikowski-discrimination-in-a-low-wage-labor-market.pdf>] (Letöltve: 2020. 11. 14.)

Pappoe, Y. N. A., 'The Shortcomings of Title VII for the Black Female Plaintiff', *University of Pennsylvania Journal of Law & Social Change*, vol. 22, no. 1, 2019, pp. 1-23.

[<https://scholarship.law.upenn.edu/jlasc/vol22/iss1/2>] (Letöltve: 2021. 03. 22.)

Quillian L., Pager D., Hexel O. & Midtbøen H. A., 'Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time', vol. 114, no. 41, *PNAS*, 2017, pp. 10870-10875.

[<https://www.pnas.org/content/early/2017/09/11/1706255114>] (Letöltve: 2020. 12. 06.)

Selmi, M., 'The Value of the EEOC: Reexamining the Agency's Role in Employment Discrimination Law', *Ohio State Law Journal*, vol. 57, no. 1, 1996, pp. 1-64.

[<https://core.ac.uk/download/pdf/159573177.pdf>] (Letöltve: 2021. 04. 17.)

Shoben, E. W., 'Compound Discrimination: The Interaction of Race and Sex in Employment Discrimination', *Scholarly Works*, no. 582, 1981, pp. 793-836.

[<https://scholars.law.unlv.edu/facpub/582>] (Letöltve: 2021. 03. 22.)

Tarantolo, D., 'From Employment to Contract: Section 1981 and Antidiscrimination Law for the Independent Contractor Workforce', *The Yale Law Journal*, vol. 116, no. 1, 2006, pp. 171-215.

[<https://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5056&context=ylj>] (Letöltve: 2021. 03. 22.)

Thomas, D. A., 'Diversity as Strategy', *Harvard Business Review*, vol. 82, no. 9, 2004, pp. 98-108.

[<https://hbr.org/2004/09/diversity-as-strategy?registration=success>] (Letöltve: 2021. 04. 10.)

Wexler, M., 'The Survival of the Intentionality Doctrine in Employment Law: To Be or Not to Be?', *The University of Memphis Law Review*, vol. 47, no. 3, 2017, pp. 699-744.

[https://www.memphis.edu/law/documents/wexlerproof_v2.pdf] (Letöltve: 2021. 04. 20.)

Wexler, M., Bogard, K., Totten, J., & Damrell, L., 'Implicit Bias and Employment Law: A Voyage into the Unknown', *Bloomberg BNA*, 2013, pp. 1-7.

Wilson, G. & Roscigno, V. J., 'Race and downward mobility from privileged occupations: African American/White dynamics across the early work-career', *Social Science Research*, vol. 39, no. 1, 2010, pp. 67-77.

[<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2009.03.008>] (Letöltve: 2020. 12. 05.)

Tanulmányok, elemzések

Cavounidis, C. & Lang, K., 'Discrimination and Worker Evaluation', National Bureau of Economic Research, *NBER Working Paper Series*, no. 21612, 2015, pp. 1-39.
[https://www.nber.org/system/files/working_papers/w21612/w21612.pdf] (Letöltve: 2021. 04. 20.)

Couch, K. A., Fairlie, R. & Xu, H., 'Racial differences in labor market transitions and the Great Recession', *IZA Discussion Paper*, no. 9761, 2016, pp. 1-56.
[<https://www.iza.org/publications/dp/9761/racial-differences-in-labor-market-transitions-and-the-great-recession>] (Letöltve: 2021. 04. 03.)

Rinne, U. 'Anonymous job applications and hiring discrimination', *IZA World of Labor* 2018, no. 48, pp. 1-10.
[<https://wol.iza.org/uploads/articles/48/pdfs/anonymous-job-applications-and-hiring-discrimination.pdf>] (Letöltve: 2021. 04. 03.)

Egyéb források

Online újságcikkek

Maheshwari, S., & Isaac, M., 'Facebook Will Stop Some Ads From Targeting Users by Race', *The New York Times*, 2016. 11. 11.
[<https://www.nytimes.com/2016/11/12/business/media/facebook-will-stop-some-ads-from-targeting-users-by-race.html#:~:text=Facebook%20users%20can%20check%20the,assigned%20an%20%E2%80%9Cethnic%20affinity.%E2%80%9D>] (Letöltve: 2020-12-06.)

Miller, C. C., 'Is Bling Hiring the Best Hiring?', *The New York Times*, 2016. 02. 25.
[<https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/is-blind-hiring-the-best-hiring.html>.] (Letöltve: 2021. 04. 03.)

Paul, K., 'Tech firm apologizes after job ad seeks 'preferably Caucasian' candidates', *The Guardian*, 2019. 04. 30.
[<https://www.theguardian.com/technology/2019/apr/29/tech-firm-apologizes-after-job-ad-seeks-preferably-caucasian-candidates>] (Letöltve: 2020-12-06.)

Póla, G., 'A niggert jogosan számúzték, a feketét nem', *Magyar Nemzet*, 2017. 01. 26.
[<https://magyarnemzet.hu/archivum/szo-szerint/a-niggert-jogosan-szamuzttek-a-feketet-nem-3914086/>] (Letöltve: 2020. 11. 21.)

Samuels, A., 'Chicago's Awful Divide', *The Atlantic*, 2018. 03. 28.
[<https://www.theatlantic.com/business/archive/2018/03/chicago-segregation-poverty/556649/>] (Letöltve: 2021. 04. 11.)

Tommasini, A., 'To Make Orchestras More Diverse, End Blind Auditions', *The New York Times*, 2020. 07. 16.
[<https://www.nytimes.com/2020/07/16/arts/music/blind-auditions-orchestras-race.html>.] (Letöltve: 2021. 04. 03.)

Jelentések

Weller, C. E., 'African Americans Face Systematic Obstacles to Getting Good Jobs' *Center for American Progress*, 2019.
[<https://cdn.americanprogress.org/content/uploads/2019/12/04094729/Black-Unemployment1.pdf>] (Letöltve: 2020. 11. 21.)

Internetes források

Board of Governors of the Federal Reserve System, 'Distributional Financial Accounts, Distribution of Household Wealth in the U.S. since 1989', *Board of Governors of the Federal Reserve System*, 2021. 03. 19.
[<https://www.federalreserve.gov/releases/z1/dataviz/dfa/distribute/chart/#quarter:125;series:Net%20worth;demographic:race;population:1,3,5,7;units:levels;range:1990.4,2020.4>] (Letöltve: 2021. 04. 28.)

Harvard University, Project Implicit, 1998.
[<https://implicit.harvard.edu/implicit/>] (Letöltve: 2021. 03. 22.)

How does a Title VII claim differ from a Section 1981 claim?, Vincent P. White, New York City, US, Law Office of Vincent P. White, 2021. 04. 28.
[<https://www.youtube.com/watch?v=p3PfMoofQ6E>] (Letöltve: 2021. 04. 29.)

Központi Statisztikai Hivatal, '22.1.1.23. Magyarországon tartózkodó külföldi állampolgárok, az állampolgárság országa és nem szerint, január 1.', *Központi Statisztikai Hivatal*, utolsó frissítés: 2021. 04. 06.,
[https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0023.html.] (Letöltve: 2021. 04. 13.)

U.S Bureau of Labour Statistics. 'Employed persons by detailed occupation, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity', *U.S Bureau of Labour Statistics*, 2021. 01. 22.
[<https://www.bls.gov/cps/cpsaat11.htm>] (Letöltve: 2021. 02. 10.)

U.S. Bureau of Labor Statistics, 'Employed persons by occupation, race, Hispanic or Latino ethnicity, and sex', *U.S. Bureau of Labor Statistics*, 2021. 01. 22.
[<https://www.bls.gov/cps/cpsaat10.htm>] (Letöltve: 2021. 04. 12.)

U.S. Department of Education Office for Civil Rights, 'Historically Black Colleges and Universities and Higher Education Desegregation', *U.S. Department of Education*, Washington D. C., U.S. Department of Education Office for Civil Rights, 1991., utolsó frissítés: 2020. 10. 01.
[<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/docs/hq9511.html>] (Letöltve: 2021. 04. 12.)