

# „BÁRMI LEHET BELŐLE?”



Az LMBTQI emberek foglalkoztatási  
és munkahelyi hátrányos  
megkülönböztetése

KUTATÁSI JELENTÉS

# „BÁRMI LEHET BELŐLE?”



Az LMBTQI emberek foglalkoztatási  
és munkahelyi hátrányos  
megkülönböztetése

KUTATÁSI JELENTÉS

Szerző: Sándor Bea

A kutatócsoport tagjai:

Balta Flóris

Mátai Tamás

Szakmailag ellenőrizte és a jó gyakorlatok összeállításában részt vett:

Dombos Tamás

Kiadványterv és tördelés: Korol Elena



A kiadvány megjelenését az ILGA-Europe *Documentation and Advocacy Fund of ILGA-Europe* (DAFEI) programja támogatta. A jelen dokumentumban kifejtett vélemények nem feltétlenül tükrözik az ILGA-Europe álláspontját.

Háttér Társaság

1132 Budapest, Csanády u. 4/B

Telefon: (1) 238 0046

Fax: (1) 799 8418

hatter@hatter.hu

www.hatter.hu

Háttér Társaság, 2016

ISBN 978-963-88045-8-7



# TARTALOMJEGYZÉK

1. fejezet	A KUTATÁS HÁTTERE ÉS CÉLJA .....	5
2. fejezet	NÉHÁNY KORÁBBI KUTATÁS EREDMÉNYEI .....	7
3. fejezet:	A KUTATÁS MÓDSZERE ÉS FŐBB EREDMÉNYEI .....	11
4. fejezet	PÁLYAVÁLASZTÁS, KARRIERUTAK.....	19
5. fejezet	KÜLÖNÖSEN HETERONORMATÍV TEREK: AZ ISKOLA ÉS A RENDŐRSÉG.....	23
6. fejezet	TRANSZNEMŰ MUNKAVÁLLALÓK – TRANZÍCIÓ – A NEM KIFEJEZÉSE / NEMI ÖNKIFEJEZÉS .....	33
7. fejezet	A NEM-LMBTQI MUNKATÁRSOK SZEREPE A MUNKAHELYEK ELFOGADÓBBÁ TÉTELÉBEN .....	39
8. fejezet	A HR MUNKATÁRSOK SZEREPE AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD BIZTOSÍTÁSÁBAN.....	43
9. fejezet	A JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET ÉS A JOGVÉDELEM ESZKÖZEI AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRA ÉS AZ ESÉLY- EGYENLŐSÉGRE VONATKOZÓ JOGI SZABÁLYOZÁS MEGSÉRTÉSE ESETÉN .....	47
10. fejezet	AJÁNLÁSOK .....	55
11. fejezet	ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVEK ÉS STRATÉGIÁK .....	59
12. fejezet	JÓ GYAKORLATOK.....	71
	SZÓSZEDET .....	83
	IRODALOM.....	87

# A KUTATÁS HÁTTERE ÉS CÉLJA

A Háttér Társaság „Történetek az adatok mögött: diszkrimináció a foglalkoztatás területén” címmel, az ILGA-Europe támogatásával új kutatási projektet valósított meg 2015 júniusa és 2016 júniusa között. A projekt célja az volt, hogy a rendelkezésünkre álló kvantitatív adatokat egy új, elsősorban kvalitatív kutatás eredményeivel egészítsük ki.

Az ebben a tanulmányban ismertetett kutatásunk célja az, hogy egyfelől afféle helyzetismertetésen alapuló problématerképet állítsunk össze az LMBTQI emberek foglalkoztatási hátrányos megkülönböztetéséről, egy embercsoporttal való visszásságokat tükröző bánásmódról egy olyan területen, amely a felnőtt magyar lakosság életének jelentős részét foglalja el, másfelől pedig egy megoldás-térképpel álljunk elő: hogy ismertessük, hogyan lehetséges egy befogadó, az LMBTQI embereket a társadalom teljes értékű részének tekintő közeget megteremteni a munkahelyeken. A kutatás fő célja tehát, hogy az LMBTQI embereknek a foglalkoztatás területén való hátrányos megkülönböztetését felszámoló jövőbeli projektek alapjául szolgáljon.

A felnőtt emberek többsége nap mint nap nagyon sok időt tölt a munkahelyén, munkatársakkal vagy ügyfelekkel együtt dolgozva: nem mindegy, hogy valaki munkájának végzése közben kényelmes vagy számára veszélyes közegben tölti az idejét. Az utóbbi kihat munkájának hatékonyságára, egészségére, de az egész társadalom mentális jóllétére is.

A munkahely a találkozások közege: az LMBTQI emberek és a velük együtt dolgozó heteroszexuális / cisz nemű emberek egyik legfontosabb találkozási felülete. Ahogyan egy Brüsszelben, az ILGA-Europe által szervezett munkamegbeszélésen<sup>1</sup> résztvevő szakértő megfogalmazta: „itt találkozik a queer és a nem-queer világ napi szinten”.

A megbeszélésen azonosított probléma- és feladatterületek a következők voltak:

- heteroszexizmus; homofób, transzfób viccelődés a munkahelyeken;
- „kényszer-függetlenség”: amikor valaki azért kényszerül vállalkozóként dolgozni, hogy ne érje hátrányos megkülönböztetés a felettesei, vagy zaklatás a munkatársai részéről;
- a hátrányos megkülönböztetés negatív konnotációjú téma – hogyan lehet nem csak a negatívumokra fókuszálva a biztonságos és elfogadó munkahelyi közeg fontosságára irányítani a figyelmet;
- meg kell jeleníteni az LMBTQI csoport sokszínűségét, az egyes alcsoportok helyzetének különbözőségét is;
- az esetgyűjtés szükségessége;
- a szervezeti kultúra megváltoztatása;
- a bullying, a zaklatás munkahelyi teljesítményt rontó hatásainak elemzése, igazolása;

<sup>1</sup> Brüsszel, ILGA-Europe, 2016. március 18.

- probléma az LMBTQI emberek láthatatlansága;
- valamint (a negatív tapasztalatok és a heteroszexizmus általánossága miatt) elvárásaik szintjének alacsony volta.

Ahogyan a tanulmány két későbbi, a heteroszexuális, illetve ciszmenű munkatársakkal készült interjúkat és a HR-munkatársakkal készült online felmérést ismertető fejezetéből is kiderül, a magyarországi munkaadók, illetve a munkaadói szervezet és a munkavállalók között fontos összekötő szerepet betöltő HR (személyzeti) vezetők és -munkatársak, illetve az LMBTQI munkavállalók kollégái gyakran nem ismerik fel az LMBTQI emberek hátrányos megkülönböztetését; ezért ismertetjük ennek különböző aspektusait.

Mindenki megérdemli, mindenkinek jár, hogy fair és egyenlő bánásmódban részesüljön – a munkahelyén és azon kívül is. Ahhoz, hogy elég erősek legyünk hozzá, hogy önmagunk legyünk a munkahelyünkön, szükséges, hogy többet tudjunk azok tapasztalatairól, akiknek ez már sikerült. Ezt kell igyekeznünk elérni, és akkor egyszerre tudunk többet tenni a munkahelyi közeg javításáért és teljesebb életet élni.

*János, 36 éves, informatikus, budapesti meleg férfi*

A befogadó munkahelyi közeg, amelyben nincs helye zaklatásnak és az LMBTQI munkavállalókat nem éri kiközösítés, illetve nem kell ennek hatásaitól félniük, ugyanakkor produktívabb a munkáltatók számára is. A Williams Institute tanulmánya 36 kutatás eredményeit értékeli az LMBT embereket támogató munkahelyi politikák és munkahelyi klíma és az üzleti eredményesség között. A kutatások azt mutatják, hogy az LMBT embereket támogató munkahelyi politikák és munkahelyi klíma eredménye a nagyobb elköteleződés, a jobb munkahelyi kapcsolatok, a nagyobb megelégedettség és a jobb egészségi állapot. A kutatások szerint a munkahelyi elégedettség és elkötelezettség magasabb termelékenységet, kevesebb hiányzást és kisebb fluktuációt eredményez.<sup>2</sup>

## A KUTATÁSI JELENTÉS FEJEZETEI

A 2. fejezet néhány korábbi kutatás ismertetését tartalmazza, a 3. a jelen kutatás módszertanát és fő eredményeit írja le. A 4. fejezet a pályaválasztás és a karrierutak témakörét járja körül. A 5. fejezet két különösen erősen heteronormatív munkahelyi közeget ír le: az iskolák és a rendőrség mint munkahelyek jellemzőit. A 6. fejezet a transzmenű munkavállalókról és speciális problémáikról szól, valamint a nemi önkifejezés kérdéseire reflektál. A 7. fejezet az LMBTQI munkavállalók kollégáival készített interjúkat ismerteti. A 8. fejezet a személyzeti / HR-munkatársak attitűd- és jogismeret-felmérését mutatja be. A 9-12. fejezet a vonatkozó jogszabályokat ismerteti, ajánlásokat fogalmaz meg, esélyegyenlőségi programmintákat tartalmaz, valamint jó gyakorlatokat ír le. A kutatási jelentés végén szöszedetben magyarázzuk meg a tanulmányban előforduló egyes kifejezéseket.

<sup>2</sup> M.V. Lee Badgett, Laura E. Durso, Angeliki Kastanis és Christy Mallory: *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*. May 2013, Williams Institute

# NÉHÁNY KORÁBBI KUTATÁS EREDMÉNYEI

Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA) által 2012-ben végzett, az EU valamennyi tagállamára kiterjedő kutatás szerint azoknak a válaszadóknak, akik a kutatást megelőző öt év során végeztek fizetett munkát, kétharmada (illetve minden egyes országban a többsége) hallott vagy látott már negatív megjegyzéseket vagy viselkedést olyan kollégája irányában, akit LMBT-nek véltek (67%), vagy tapasztalt általánosságban negatív attitűdöt az LMBT emberek iránt (66%) a munkahelyén.<sup>3</sup>

Az Egyenlő Bánásmód Hatóságnak az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedéséről szóló 2011-ben közzétett kutatása, amely az LMBT alminta külön elemzését is tartalmazza, szintén azt mutatja, hogy a válaszadók gyakran tapasztaltak előítéletességet munkatársaik részéről: „LMBT válaszadóink véleménye szerint a leggyakrabban az oktatás, a munkavállalás és a szabadidős tevékenységek területén történik Magyarországon hátrányos megkülönböztetés az LMBT emberekkel szemben.”<sup>4</sup>

A Háttér Társaság közreműködésével készült 2007-es LMBT kutatás (*A leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű (LMBT) emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon*, MTA Szociológiai Kutatóintézet, 2007) szerint: „Legalább minden harmadik válaszadónk (36%) megtapasztalta a munkahelyi diszkriminációt, amikor az érintett munkavállalót LMBT mivolta miatt bocsátották el, zaklatták – esetleg eleve fel sem vették. A beszámolók szerint a legtöbb munkahelyet heteronormatív légkör jellemez, ahol magától értetődő módon mindenkit heteroszexuálisnak kezelnek. Az LMBT munkavállalók munkahelyi komfortérzetét csökkentheti a munkatársak, a főnökök vagy a megrendelők felől érkező homofóbia, ami miatt sokan inkább a rejtőzködést választják.”<sup>5</sup>

A Háttér Társaság 2015-ben megjelent tanulmánya<sup>6</sup>, amely az *LMBT Kutatás 2010* munka világával kapcsolatos eredményeit dolgozza fel<sup>7</sup>, összefoglalásában a következő eredményeket közli:

Általános, hogy a munkahelyek hetero- és cisznormatív légköre homofób vagy transfób szóbeli inzultusokkal, zaklatással, kiközösítéssel, pletykálgatással társul. Ebben a közegben a túlnyomó többség továbbra is a rejtőzködést választja.

<sup>3</sup> Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA): *EU LGBT survey - European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Main results.* 2014. <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-main> Részletes adatok: <http://fra.europa.eu/DVS/DVT/lgbt.php>

<sup>4</sup> *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének mértéke – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek.* Kutatási zárójelentés. MTA Szociológiai Kutatóintézet, Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2011. [http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/MTA\\_1hullam.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/MTA_1hullam.pdf)

<sup>5</sup> Takács Judit, Mocsonaki László, P. Tóth Tamás: *A leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű (LMBT) emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon.* Kutatási zárójelentés. MTA Szociológiai Kutatóintézet, 2007. <http://www.hatter.hu/kiadvanyaink/lmbtkutatas2007>

<sup>6</sup> Karsay, Dodó: *A leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű emberek munkahelyi tapasztalatai Magyarországon.* Az *LMBT Kutatás 2010 eredményei alapján.* Háttér Társaság, 2015.

<sup>7</sup> A kutatás munkahelyi diszkriminációval foglalkozó blokkját 2110-en töltötték ki.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény és a Munka Törvénykönyve elvben biztosítja azt a jogszabályi környezetet, amely hatékony fellépést biztosítana az LMBT embereket a munkaerőpiacon érő diszkriminációval szemben, a tapasztalatok azonban azt mutatják, hogy az áldozatok elenyésző része (15%) mer panaszával hatóságokhoz vagy bíróságokhoz fordulni.

A munkahelyi esélyegyenlőségi tervek ugyan lehetőséget biztosítanak az ilyen programok megvalósítására, de a munkáltatók sem szakmai támogatást, sem pénzügyi motivációt nem kapnak a jogszabályi követelmény kipipálásán túli, valódi változást hozó esélyegyenlőségi tervek elfogadására, ráadásul a kötelezettségek csak a munkáltatók szűk körére (közintézményekre, állami vállalatokra) vonatkoznak.

Az LMBT emberekkel kapcsolatos munkahelyi politikák kialakítását gyakran akadályozza az a szemlélet, hogy a párkapcsolat magánéleti kérdés, amely nem a munkahelyre tartozik. Ez azonban figyelmen kívül hagyja, hogy **a munkahely egyben társas közeg is**, ahol ezek a témák rendszeresen felmerülnek. A magánélet aktív rejtegetése rengeteg energiát von el a tényleges munkavégzéstől, csökkentve az érintett munkavállalók hatékonyságát.

Korábban különösen kevés figyelmet kaptak a kutatásokban a **transznemű emberek munkaerő-piaci problémái**. A rendelkezésre álló adatok szerint a transznemű személyek körében a munkanélküliség rendkívül jelentős probléma.

A kutatás eredményei szerint **munkahelyi zaklatást munkatársaktól és felettesektől** egyaránt tapasztaltak a válaszadók. A munkahelyi hátrányos megkülönböztetés leggyakoribb formája a pletykálgatás vagy hazugságok terjesztése (erről a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők 81%-a számolt be); gyakran előfordul az is, hogy valakit nem vesznek fel (ezt 31%-uk tapasztalta), nem léptetnek elő (36%), vagy ki is rúgnak (32%) szexuális irányultsága vagy transz státusza miatt.

A diszkriminációt elszenvedettek több mint kétharmada (72%) **homofób vagy transzfób munkahelyi légkörről** számolt be. 41%-uk személyesen is megalázásnak, zaklatásnak volt kitéve.

A homofób, transzfób légkör miatt azok is a hátrányos megkülönböztetés áldozatának számíthatnak, akiket személy szerint nem ér bántalmazás. Az ellenséges légkör is oka annak, hogy **nagyon kevesen bújnak elő** a munkahelyükön. A válaszadók több mint fele (51%) egyetlen munkatársa előtt sem vállalta fel, hogy LMBT, és kevesebb, mint ötödük (17%) vállalja munkahelyén teljes mértékben, hogy LMBT.

A rejtőzködésüket legtöbben azzal indokolták, hogy ez a téma nem tartozik a munkahelyre (39%). A **„magánügy mítosza”** viszont megdőlni látszik, hiszen a válaszadók több mint háromnegyede számolt be arról, hogy a gyerekek (89%), a párkapcsolatok (81%) és még a szex is (81%) havonta többször is felmerülő téma a munkahelyén.

A rejtőzködés valódi oka tehát inkább a félelem. 31% attól fél, hogy LMBT identitása miatt hátrány érne, 25% pedig attól, hogy megromlana a viszonya a munkatársaival.



Bár nyilvánvaló, hogy a látható, ezt az identitásukat felvállaló LMBTQI emberek száma nagyon is eltér a világ egyes országaiban és régióiban, a munkahelyi tapasztalatok a homo- és transzfóbiával, illetve a heteroszexizmussal kapcsolatban strukturálisan nagyon hasonlóak a különböző országokban és világrészekben.

A számos kvalitatív fókuszú kutatásból kettőt emelünk ki:

egy 2009-es amerikai felmérésben (*Building LGBT-Inclusive Workplaces: Engaging Organizations and Individuals in Change*) az online kérdőívet kitöltő LMBT munkavállalók, akiket a munkatársaikkal és a közvetlen feletteseikkel és a felsővezetéssel való kapcsolatukról, a karrierjükkel kapcsolatos tapasztalataikról és stratégiáikról, valamint arról kérdeztek meg, hogy a szervezet, amelyben dolgoznak, hogyan tudná őket jobban támogatni, három területet emeltek ki olyanként, amely befolyásolja munkahelyi előmenetelüket és legfontosabb munkahelyi kapcsolataik alakulását:

- a munkatársak és a vezetőség LMBT témákról való tudásának hiánya;
- a hátrányos megkülönböztetés;
- a fontos személyes kapcsolatokról való kizártság;<sup>8</sup>

egy 2014-es kanadai kutatás (egy kis mintán, specifikusan a leszbikus és meleg emberek munkakarrierjét, karrier- és foglalkoztatásiforma-választását vizsgáló PhD-disszertáció alapja) a következő eredményeket hozta:

- a kutatásban részt vevők több mint fele (n=16, 55%) tapasztalta, hogy a kutatást megelőzően szakmai karrierjének alakulása valamilyen késedelmet szenvedett szexuális irányultsága miatt;
- a válaszadók több mint fele kizárt valamilyen karrierlehetőséget, hogy elkerülje a homofóbiát: vagyis ezért nem választott valamilyen szakmát vagy foglalkoztatási formát;
- a kutatásban résztvevők többsége (n=22, 76%) titkolta valamikor korábbi élete során leszbikus vagy meleg voltát, hogy biztonságban érezhesse magát az iskolában vagy a munkahelyén;
- ugyanakkor az önel fogadást illetően: a válaszadók 69%-a azt mondta, hogy amikor magukban feloldották belső konfliktusukat kisebbségi identitásuk miatt, tisztábban látták maguk előtt a karrierjükkel kapcsolatos irányokat és magabiztosabbak lettek;
- a válaszadók többsége (n=19, 65%) számára saját tapasztalata azzal a hozadékkal járt, hogy felkészültebben nézett szembe a nehézségekkel, és jobban megértette mások nehézségeit.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Silva, Christine és Anika K. Warren: *Building LGBT-Inclusive Workplaces: Engaging Organizations and Individuals in Change*. Catalyst, 2009.

<sup>9</sup> Lisa White: „Lesbian And Gay Career Development And Super's Life-Span, Life-Space Theory”. PhD thesis. Department of Applied Psychology and Human Development, University of Toronto, 2014. [https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/68440/1/White\\_Lisa\\_201411\\_PhD\\_thesis.pdf](https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/68440/1/White_Lisa_201411_PhD_thesis.pdf)



# A KUTATÁS MÓDSZERE ÉS FŐBB EREDMÉNYEI

## A KUTATÁS MÓDSZERTANA

A kutatás **online kérdőív**en alapuló eleme klasszikus közösségi minta felhasználásával készült: a válaszadók toborzása több csatornán keresztül, többek között LMBTQI civil szervezetek levelezőlistáinak és közösségi oldalainak bevonásával történt. (A mintavételből adódóan a kutatás eredményei nem tekinthetők az egész LMBTQI közösségre reprezentatívnak: feltételezhető, hogy az LMBTQI közösségi színtereken kevésbé jelen levő, illetve LMBTQI mivoltukat kevésbé vállaló embereket kisebb eséllyel sikerült elérni e felmérés során.)

Az online kérdőív alkalmazása előtt és után is számos **interjú**t készítettünk, és három **fókuszcsoport-beszélgetést** is vezettünk a kutatás során.

Megközelítésünk alapfeltételezése, hogy az LMBTQI emberek foglalkoztatási hátrányos megkülönböztetésének eddig magyar nyelven kevésbé elemzett témájában a kvantitatív adatgyűjtés helyett (illetve mellett) hasznos nagyobb mélységbe fúrni egy kisebb mintán, mert így tudunk olyan esettörténeteket feldolgozni, amelyek segítenek egy problématerképet összeállítani az LMBTQI emberek foglalkoztatási hátrányos megkülönböztetéséről, és alaposabb képet nyerni arról, hogy miért szükséges és hogyan lehetséges egy befogadó, az LMBTQI embereket a társadalom teljes értékű részének tekintő közeget megteremteni a munkahelyeken.

## AZ ONLINE KÉRDŐÍVES KUTATÁS EREDMÉNYEI: ÖSSZEFOGLALÓ

Igen, több kliensem hozott már fel olyan kérdést, hogy mennyire lehet kitenni családi fotót, mennyire szól egy munkahelyi meghívás a párjuknak is... És inkább olyan döntéseket hoznak, hogy nem. Esetleg coming out van, erre jut valaki, de nem viszi el a párját. A félelem van ott, hogy eleve nem merem bevinni ezt a munkahelyre. És küszöb alatti élmények: hogy emiatt nem vettek fel, azt gondolom, hogy emiatt, de nem lett kimondva.

*Nóra, 35 éves, pszichológus, terapeuta*

Az online kérdőív kitöltésébe 358 válaszadó kezdett bele, teljes egészében 250-en töltötték ki. **Életkorát** tekintve a válaszadók mintegy 60%-a 35 évesnél fiatalabb, és ennek a csoportnak csaknem a fele (az összes válaszadó 28%-a) 25 évesnél fiatalabb: ebből látszik, hogy az online kérdőívvel elsősorban az LMBTQI közösség internetes fórumokat látogató, ezeken át legkönnyebben bevonható szegmensét tudtuk elérni.

A válaszadók (n=358) **nemi identitása** szerinti megoszlása viszonylag kiegyenlített képet mutat: a kérdőívet kitöltők 41%-a nőként és 44%-a férfiként határozta meg a nemi identitását, 15%-uk pedig nem sorolta magát a bináris kategóriarendszerbe, és más választ jelölt meg, a transznemű (16 személy), interszexuális (2 személy), genderqueer vagy genderfluid (8 fő) vagy egyéb kategóriákat választva, illetve megadva.

**Szexuális irányultságát** tekintve a válaszadók 64%-a a leszbikus vagy meleg, 14%-a a biszexuális, 11%-a a heteroszexuális kategóriát jelölte meg.

**Iskolai végzettségüket** tekintve a válaszadók 60%-a főiskolát vagy egyetemet végzett, és további 19%-a középiskolai érettségivel rendelkezik.

Arra a kérdésre, hogy végez-e rendszeresen **fizetett munkát**, a válaszadók (n=357) 73%-a azt felelte, hogy van állása, 5,7%-uk alkalmi munkákat végez, és 4%-uk saját vagy családi vállalkozásban dolgozik. A válaszadók 43%-a volt már olyan helyzetben, hogy több mint három hónapon át **munkanélküli** volt és munkát keresett: az összes válaszadó 27%-a az elmúlt öt év során, 16%-a régebben. A hosszabb ideig munka nélkül maradó, munkát kereső válaszadók között nagyon magas a transznemű személyek aránya – ezt bővebben a transz emberek foglalkoztatási hátrányos megkülönböztetéséről szóló 6. fejezetben elemezzük.

A munkahelye jellege alapján az e kérdésre választ adók (n=292) 27%-a felelte azt, hogy multinacionális, külföldi tulajdonban álló cégnél dolgozik, míg 36%-uk köztisztviselő, közalkalmazott vagy állami / önkormányzati tulajdonú cégnél dolgozik.

Csaknem minden harmadik válaszadóval (29%) megtörtént már, hogy **személyesen ellene irányuló zaklatás** érte LMBTQI volta miatt (kibeszélték a háta mögött, beszóltak, gúnyolódtak vele), arra a kérdésre pedig, hogy előfordult-e, hogy a kollégái buzivicceket meséltek, **gúnyos, bántó megjegyzéseket** tettek általában az LMBTQI emberekre, a válaszadók 62%-a válaszolt igennel.

Ez természetesen nem segíti, hogy az LMBTQI emberek előbújjanak a munkahelyükön. Arra a kérdésre, hogy a **jelenlegi munkahelyén ki tudja, hogy ő az LMBTQI csoporthoz tartozik**, a válaszadók 29%-a felelte azt, hogy minden munkatársa és felettese, majdnem ugyanekkora része (27%) azt, hogy senki, a válaszadók fennmaradó csaknem 50%-ának esetében pedig többnyire néhány munkatárs és / vagy felettes tud az érintettek LMBTQI voltáról. A rejtőzködésből fakad, hogy a válaszadók több mint felével (54%) megtörtént, hogy a valósággal ellentétben azt mondta vagy sejtette a munkahelyén, hogy különböző nemű partnere van. (Az előbújás ugyan egyéni döntés, de nem csak egyéni, hanem szervezeti tényezők is motiválják. Azok a munkavállalók, akik nem vállalják fel LMBTQI voltukat a munkahelyükön, általában két fő okra hivatkoznak: szeretnék elkülöníteni a személyes és a szakmai identitásukat, illetve félnék a lehetséges negatív következményektől. Az első ugyanakkor kifejezetten a második ok következményének tűnik.)

A válaszadók 12%-a **hagyta már ott a munkahelyét** a homofób, bifób vagy transzfób légkör miatt.

Minden ötödik válaszadót (20%) befolyásolt a **pályaválasztásában** LMBTQI identitása, vagyis előfordult, hogy valamilyen pályát, foglalkozást azért nem választott, mert tartott az adott területen dolgozók homofób / bifób / transzfób beállítódásától.

Az, hogy előfordult, hogy a munkahelyén **társtalannak** érezte magát LGBTQI volta miatt, a válaszadók majdnem felére (43,5%) igaz. 44%-ukra az is jellemző, hogy LGBTQI volta miatt **választott nagyvárost** lakóhelyéül.

A válaszadók 14%-a jelezte, hogy előfordult, hogy **a partnere után vagy partnereknek járó kedvezményt nem vett igénybe**, mert nem akarta, hogy a munkahelyén megtudják, azonos nemű partnere van.

Ami a **jogtudatosságot, jogi ismereteket** illeti, a válaszadóknak csak mintegy 73%-a tudja, hogy a magyar jogszabályok tiltják, hogy valakit az állásából szexuális irányultsága miatt elbocsássanak, azt viszont, hogy ez a nemi identitás miatt is tilos, csak 60%-uk számára ismert.

Arra a kérdésre, hogy **van-e a munkahelyén esélyegyenlőségi program** (esélyegyenlőségi terv, zaklatásellenes szabályozás, stb.), a válaszadók 18%-a válaszolt igennel, de sokan (az összes válaszadó 32%-a) jelölték meg a „nem tudom” választ: ez arra utal, hogy a munkahelyi esélyegyenlőségi tervek / programok a munkavállalók jelentős része számára ismeretlenek; az érintett munkáltatók „letudják” ezt a feladatot, de nem sok energiát fordítanak arra, hogy ezek a dokumentumok és irányelvek valóban ismertek legyenek munkavállalóik előtt.

Korábban úgy gondoltam, hogy a munkahelyen és mindenhol nyíltan fontos vállalnom a melegségemet, mivel nem szeretnék olyan helyen dolgozni, ahol ez problémát jelent. Ezt most is így gondolom, viszont a magánéletből munkahelyen lehet, nem kéne senkivel sem beszélgetni. Úgy érzem, hogy a munkahelyi versenyben hátrányt jelenthet. A munkatársaim, mivel liberális környezetben dolgozom, tudják, hogy nem illendő diszkriminálni, ugyanakkor úgy érzem, nem támogató a közeg. Ezt nem éreztem az előző munkahelyemen, ami egy teljesen nemzetközi szervezet volt.

*37 éves, pénzügyi menedzser, meleg férfi*

Rendszeres homofób megjegyzéseket hallok a közvetlen munkatársaimtól (főleg a közvetlen főnökömtől), és nem merek belegondolni abba, mi történne velem, ha a tudomásukra jutna a szexuális irányultságom...

*29 éves, adminisztrátor, biszexuális nő*

Falusi környezetben úgy érzem, ez egyet jelentene az öngyilkossággal.

*27 éves, irodai adminisztrátor, transz nő*

Emiatt léptem ki a legutóbbi két munkahelyemről, kitaláltak indokokat és elküldtek. Előtte meg megaláztak szóban és tettben is.

*24 éves, munkanélküli, transz nő (árufeltöltőként dolgozott)*

Az előző munkahelyemen már korán figyelmeztettek, hogy semmiképpen ne vállaljam a főnököm előtt nyíltan a szexuális orientációm, mert annak rossz vége lesz. De a munkatársaim, akikben nem bíztam annyira, hogy coming out-oljak előttük, addig nyomoztak utánam a közösségi oldalakon és a hátam mögött, amíg meg nem tudták, hogy a párom egy másik nő. Első dolguk volt szétkürtölni a munkahelyemen. Az orvosok és a főnököm attitűdje is gyökeresen megváltozott.

*24 éves, ápoló, biszexuális nő*

Ami a **nemi önkifejezést** illeti, a válaszadók 15%-a érezte már úgy: nem viselhet a nemi önkifejezésének megfelelő öltözéket (pl. nőként nem viselhet férfi gombolású inget, vagy férfiként nem viselhet színesebb ruhadarabokat); csaknem negyedük (24%) számolt be róla, hogy figyel a gesztusaira, mozdulataira, nehogy „túlságosan nőiesek” vagy „túlságosan férfiasak” legyenek.

Az alábbiakban a válaszadók által megosztott történetek közül idézünk néhányat.<sup>10</sup> Ezek jól érzékeltetik, milyen közegben kell nap mint nap dolgoznia az LMBTQI emberek többségének Magyarországon, és hogy ez mennyire nem segíti elő a magabiztos, produktív munkavégzést, a pozitív hangulatot és a szakmai előmenetelt:

Az előző munkahelyemen főleg az egyik férfi kolléga mesélt rendszeresen buzivicceket, valamint kollektíve gúnyos megjegyzéseket tett mindenki az egyik felettesünkre, egy férfire, aki femininebb volt egy átlag férfinél, ezért mindenki azt gondolta róla, hogy meleg. Ez aztán táptalaja volt az állandó poénoknak. Ami a legszörnyűbb, hogy a közvetlen felettesünk is ugyanúgy beállt ezekbe a poénokba, tehát ezek után nem volt kihez fordulni, hogy a többiek buziznak, és tegyen már valamit.

*29 éves, projekt-adminisztrátor, leszbikus nő*

Minden válaszra nemmel feleltem, mert eddig két-három alkalommal találkoztam személyesen a munkáltatóimmal. Viszont ha teljes munkaidőben be kellene járnom dolgozni, nem tudom, meddig tudnám titkolni a melegségemet, ha homofób közegget érzékelnék. Valószínűleg rengeteg feszengének amiatt, hogy valaki rájön, és emiatt elítélnék.

*24 éves, távmunkában dolgozó minőségellenőr, leszbikus nő*

Visszahallottam, hogy a raktárban dolgozók beszéltek, vajon ki tudna olyat mutatni, hogy áttérjek a fiúkra. A buszon szeretnek buzizni egymás között, vagy szeretik azt feszegetni, hogy milyen fiús vagyok.

*22 éves, adminisztrátor, leszbikus nő*

A kávézóban hallottam, ahogy a rendszergazdánk hóbörög a buzik ellen, mondván hogy lassan már kötelezővé válik.

*36 éves, laboráns, meleg férfi*

Amíg Magyarországon dolgoztam, egy gyárban, a hozzám nem túlságosan közel álló kollégáim rendszeresen tettek megjegyzéseket a leszbikus identitásomra, buzivicceket meséltek annak ellenére, hogy nyilvánosan felvállaltam magam. Valamint úgy gondolták minden nőbe szerelmes leszek/vagyok, több munkatársammal „összehoztak”. Ez zavart talán a legjobban. Hiszen ők sem lesznek szerelmesek minden szembejövő emberbe, nemde?! Akkor miért feltételezik, hogy az LMBTQ embereknél ez máshogy van? Sajnos tudatlanok az emberek velünk kapcsolatban.

*29 éves, eladó, transz férfi*

<sup>10</sup> Online kérdőívünk kitöltői természetesen eleve anonim módon válaszolhattak a kérdésekre, de minden interjúalanyunk és a fókuszcsoportos beszélgetések résztvevőinek adatait is anonimizálva, más nevet választva közöljük.

Ahogy a munkahelyemen előbújtam, több kollégám is szeretett volna beszélni velem. Az egyikük azt mondta, hogy szakemberként kellett volna érvelnem egy olyan helyzetben, ahol LMBTQI embereket egy program során hátrányosan megkülönböztettek, és nem lett volna szabad a kollégáim előtt lesbikusként előbújni. Egy másik kollégám azt mondta, hogy így én nem lehetek példakép a diákjaim számára. Egy harmadik kollégám azt gondolta, hogy lesbikusként ki fogok kezdeni a diákjaimmal, és erről mondta el a véleményét.

*33 éves, pszichológus, lesbikus nő*

Ugyanennek a kérdőív-kitöltőnek két további válasza:

Az egyik állásinterjún, amikor munkát kerestem, úgy tűnt, hogy nagyon szimpatikus vagyok. Az interjú végén személyesebb, barátságosabb hangot ütöttek meg. A munkahely vállalása költözéssel járt volna, ezért kérdeztek a páromról, a családomról. Amikor kiderült, hogy a párom nő, az egyik interjúztató arcáról (aki a vezető volt) egyértelmű undort lehetett leolvasni. Nem én kaptam meg az állást. Tisztában vagyok vele, hogy nem lett volna szükséges beszélnem az állásinterjún ilyen értelemben magamról. Viszont olyan munkahelyet szeretnék, ahol, ha fölvesznek, vállalhatom magam, ahol nem zaklatnak LMBTQI voltom miatt.

*33 éves, pszichológus, lesbikus nő*

Egy korábbi munkahelyemen nem hosszabbítottak velem szerződést. Nagy csalódás volt ez akkor. Körülbelül egy év múlva derült ki, egy régebbi kollégám mesélte el, hogy rájöttek, hogy lesbikus vagyok, és megbeszélték egymást közt, hogy azért nem foglalkoztatnak ott tovább, mert félnek tőle, hogy azokon a kisebb településeken, ahova ki kellett járnom dolgozni, hogyan reagálnak, ha erről tudomást szereznek. Nem értettem, hogy miért küldenek el. Egy másik álláshelyre jelentkeztem ezután nem sokkal. Egy ismerősöm is ott dolgozott, és ő szót, hogy az előző munkahelyemről valami olyat mondtak rólam, ami miatt az ő főnöke már nem is fog engem behívni állásinterjúra. ... Akkor másfél évig nem volt munkám, nagyon nehéz időszak volt. Azt hittem, hogy már sehova sem fognak fölvenni.

*33 éves, pszichológus, lesbikus nő*

Három órán keresztül kellett hallgatnom három kollégám buzi- és transzfób vicceit, gúnyos megjegyzéseit, és mikor próbáltam nekik elmagyarázni, konkrétan hogyan élik meg emberek a melegséget, vagy mi is az a transzneműség, továbbra is gúnyosak voltak és sztereotípiákkal dobálóztak. Arra jöttem rá, hogy nem csak hogy tudatlanok (ilyen téren), hanem félnek is, és nem is akarnak ilyen témában tájékozódni.

*28 éves, eladó, transz férfi*

...egy gyermeknek az apukájára tettek megjegyzéseket, aki femininebb volt, mint a megszokott, és egyszer egy másik férfi társaságában jött a gyermekért. „Váza”, „búza”, ezeket mondták rá, kifigurázták a beszédstílusát, gúnyolódtak rajta.

*23 éves, pedagógus, lesbikus nő*

Néhány évvel ezelőtt, mikor épp a coming outom közepén jártam (közeli barátaim és családom egy része már tudott rólam), megkaptam az első, ideiglenes munkámat. A munkahelyemen többször, majdnem mindennap előfordult, hogy a munkatársak a buzi és leszbikus szavakat dobálták negatív felhanggal, és az egyik munkahelyi bulin részletesen arról beszélgettek, hogy „nehogy már a buzik meg a leszbikus úgy házasodjanak, meg olyan jogokat kapjanak, mint mi”. Az ilyen beszéd hatására nem is merem coming outolni, mert még olyanok is beszálltak, akiket én józan és intelligens embernek ismertem meg. Bezárkóztam, majd amikor lejárt a határozott idejű szerződés, el is jöttem.  
*24 éves, oktatási asszisztens, leszbikus nő*

Nem bírtam tovább dolgozni a munkahelyemen, mert folyamatosan homofób, xenofób, és szexista megjegyzéseket tettek. Egy munkahelyi csapatépítő tréningen Activity-t játszottunk, ahol csak szexuális tartalmú megjegyzéseket írtak a papírra. Én a „didibárt” húztam. Végül teljesen összeroppantam. Felálltam, és soha többé nem mentem be dolgozni, azóta alkalmi munkákból élek egy éve.  
*33 éves, civil szférában dolgozó interszexuális válaszadó*

Vannak olyan munkatársak, akik homofóbok, egyszerűen nem állnak szóba olyanokkal, akikről megtudják, hogy ilyen beállítottságúak. Ez a munkában akadályozó tud lenni, mert más kollégától kellett az utasításokat megkapni. Az orvos a másik kollégának mondta el a feladatokat, neki meg továbbítania kellett felém. De dolgozik mellettem olyan orvos is, aki a karrierje érdekében nem meri felvállalni a homoszexualitását, sőt rákérdezésre le is tagadja.  
*38 éves, asszisztens, biszexuális nő*

Az olyan megjegyzések, hogy „inkább lennék alkoholista, mint buzi”, vagy „a homokosok degeneráltak”, stb. megjegyzések mindennaposak. Nem reagálok, bár nagyon rosszul esnek. Félek, ha szóváteszem, elbocsátanak...  
*47 éves, pedagógus, meleg férfi*

Egyes munkatársak napi rendszerességgel hozzák fel a melegtémát, és viccesnek szánt, gyűlölködő megjegyzésekkel szórakoztatják egymást.  
*34 éves, logisztikus, meleg férfi*

Egy másik munkahelyemen voltak a főnökömnek és a közvetlen kollégámnak rendszeresen rasszista vagy homofób megnyilvánulásai, főleg ha együtt dolgoztak. Ha külön voltak, egyszer-kétszer el is ejtették, hogy nekik nincs bajuk a melegekkel, meg vannak meleg barátaik.  
*28 éves, adminisztrátor egy multinacionális vállalatnál, meleg férfi*

Többen írtak arról is, hogy azonos nemű partnerük / élettársuk vagy annak eltitkolása, hogy azonos nemű partnerükkel nevelnek gyermeket, milyen erőfeszítésekkel, kirekesztettséggel, anyagi hátránnyal vagy túlmunka-kötelezettséggel jár:

A családi adókedvezményt egyedül veszem igénybe.  
*38 éves, középiskolai tanár, leszbikus nő*



Szociális események során rendszeresen csak páromnak hívom a barátnőmet ahelyett, hogy a nevéen utalnék rá vagy a barátnőmként, ami eléggé megterhelő, mert állandóan figyelni kell, hogy ne szóljam el magam. A kollégáim rendszeresen használják előttem is a buzi vagy langyi szót gúnyolódásra, nem ellenem, de általános szitokszóként vagy egy férfi kollégára, akiről azt sejtik, hogy meleg. Partnereknek járó kedvezményt még nem feltétlenül lett volna alkalmam használni, de ha adott esetben bejegyzett élettársi kapcsolatot kötnénk, akkor elméletileg lehetőségem nyílna őt is bevonni a magán egészségügyi ellátási csomagomba, ezt azonban nem nagyon merném megtenni, mert akkor a HR osztályon kiderülne, hogy azonos nemű partnerem van.

*28 éves, irodai alkalmazott, lesbikus nő*

A kollégák bulit szerveztek, ahová mindenki vitte a(z) ellentétes nemű) partnerét. Engem meg sem hívtak. Titokban szervezkedtek a hátam mögött. Utólag kitudódott. Akkor azt mondták, hogy nem akartak kellemetlen helyzetbe hozni.

*37 éves, üzletvezető, lesbikus nő*

Mivel nem tartják családnak a partneremmel történő együttélésem, így alpból egyedülállóként tekintenek rám. És természetesen az vállal több túlórá, akinek nincs családja, gyereke, mert őt nem várja senki otthon.

*36 éves, műszerész, meleg férfi*

Elvárták tőlem, hogy gyakorlatilag bármikor dolgozzam. Télen, nyáron, ünnepek alatt, stb. Hiszen ugye „nincs családom”... Jóval magasabb óraszám, este, alacsonyabb beosztásban, kisebb pénzért.

*47 éves, kulturális közfoglalkoztatott, meleg férfi*

Három válaszadó viszont arról írt, hogy előbújása megváltoztatta a munkatársai viselkedését: amikor már tudták, hogy jelen van köztük valaki, aki nyíltan LMBTQI ember, felhagytak a „buzizással”:

Még mielőtt coming outoltam volna az irodában, hallottam egy kollégától homofób megnyilvánulást. Miután előbújtam, semmilyen negatív megjegyzést nem hallottam sem irányomban, sem az LMBTQ közösség iránt.

*33 éves, pénzügyi adminisztrátor, meleg férfi*

A munkahelyemen az egyik kollégám egy melegnek kinéző fiún gúnyolódott a fülem hallatára: a mozdulatain, a testtartásán. Mondta, hogy nagyon kellemetlen érzése van a diák közelében. A buzi szót is használta. Neki akkor bújtam elő. Azóta nem hallottam ilyen témában gúnyolódni.

*33 éves, pszichológus, lesbikus nő*

Buziviccek sok helyen vannak... Itt is előkerültek. Persze, volt, amikor nem esett jól. De mióta tudják rólam, ezeket kerülik a munkatársaim.

*29 éves, szociális munkás, meleg férfi*



# PÁLYAVÁLASZTÁS, KARRIERUTAK

Ha vállalkozó vagy, akkor nem vagy mindennap egy főnöknek vagy munkahelyi közösségnek kitéve.

*Éva, 48 éves, budapesti vállalkozó, leszbikus nő*

A klienseim közül legtöbben magánvállalkozóként dolgoznak, vagy valahogyan egyedül, olyan környezetben, hogy egyedül végzik a munkájukat, akkor is, ha mondjuk köztisztviselők. Van köztük egy szakfordító, aki korábban egy multinál dolgozott, de azután inkább egyedül akart dolgozni.

*Róbert, pszichológus, terapeuta*

Az online kérdőívünket kitöltők ötödét (20%-át) befolyásolta pályaválasztásában, hogy tartott az adott területen dolgozók homofób / bifób / transzfób beállítódásától.

Bár a pályamódosítás vagy a foglalkoztatási forma megváltoztatása nem feltétlenül jár hátránnyal személyes szinten, hiszen van, aki jobban érzi magát és/vagy sikeresebb második választott foglalkozásában vagy vállalkozóként, mint korábban, jobb lenne, ha az ilyen döntéseknek csak személyes okai lennének, és nem a strukturális elnyomás és a hátrányos megkülönböztetés lenne a fő okuk – hiszen így értékes tapasztalatok mehetnek kárba, és munkájukat elhivatottan végző emberek kényszerülhetnek rá, hogy ne a számukra legkedvesebb területen dolgozzanak, vagy egyedül végezzék munkájukat.

Vannak munkahelyek, ahol ez hátrány, például egy állásinterjú, ha ezt nem rejti véka alá, érdemes lehet exponálni a főnök felé, jobb inkább tudni, hogy mi van, ismerni az attitűdjét. Munkahelyi dolgok kezelésében a főnöknek kell segítenie, neki kell kiállni a beosztottja mellett. Ha ezt a kiállást nem érzi a munkavállaló, akkor lehet, hogy inkább nem választja az adott munkahelyet.

*Bálint, 34 éves, projekt-koordinátor, heteroszexuális férfi*

Van egy köztisztviselő kliensem, egy férfi, akibe egy kolléganője beleszeretett. Szinte zaklatja, és neki egyszerűbb lett volna ezt leállítani, ha coming outol, de nem mer. Az állami szférában, közalkalmazottak, köztisztviselők, rendvédelmi szervek – a klienseim közül senki nem bírja elő.

*Róbert, pszichológus, terapeuta*

Van, hogy LMBT-inkluzívna hirdeti magát egy munkahely, de ilyen helyen is volt, hogy a munkavállalók úgy élték meg, hogy azért ez nem annyira van így.

*Nóra, pszichológus, terapeuta*

A pályaválasztást nagyban befolyásolhatja, hogy az érintettek mely szakmákat tartják az LMBTQI emberek iránt befogadónak, illetve elutasítónak. Ennek kapcsán online kérdőívünkben arra kértük a válaszadókat, hogy értékeljenek néhány foglalkozást az alapján, hogy  **mennyire nehéz nyíltan LMBTQI emberként** az adott szakmában, munkahelyi közegben dolgozni. A válaszadók legnagyobb arányban a katonákat (82%) és a rendőröket (79%) jelölték meg olyan emberekként, akiknek nehéz vagy nagyon nehéz a szakmájukban LMBTQI emberként dolgozni. A következő csoportban a tanári (56%) és a politikusi (59%) pályát találjuk – valószínűleg a külvilággal való nagyobb mértékű érintkezésük miatt. A válaszadók 43%-a találja nehéznek vagy nagyon nehéznek a gyári fizikai munkások helyzetét, náluk könnyebbnek látják az LMBTQI orvosokét (20%) és buszsofőrökét (16,5%). A válaszadóknak csak 1,8%-a gondolja úgy, hogy nehéz LMBTQI emberként fodrásznak, illetve grafikusnak lenni – ezek tűnnek tehát a felsoroltak közül a leginkább „LMBTQI-barát” pályáknak. Ebben szerepe lehet annak is, hogy ezek sztereotipikusan „meleg szakmák”, de az is valószínű, hogy azokban a szakmákban látják a legkönnyebbnek az LMBTQI emberek helyzetét, amelyekben egyéni munkájukat értékelik, és nem kell feltétlenül másokkal dolgozniuk.

A legtöbb válaszadó kiemelte, hogy a transz emberek munkaerőpiaci helyzete eltér az LMBTQI csoport többi tagjától:

Azt gondolom, hogy az LMB spektrumot már elég jól érti a széles társadalom, és talán ezért jobban is tolerálja. A transz\*ok, queerek, interszexuálisok feltehetőleg sokkal rosszabb helyzetben vannak, hiszen külön magyarázniuk kell már magát a kategóriát is, nem elég a coming out önmagában.

*27 éves, nyelvtanár, meleg férfi*

Transznenőként szerintem mindegyik (nagyon) nehéz.

*38 éves, középiskolai tanár, leszbikus nő*

Azt feltételezem, hogy pl. transzként mindig nehezebb, mint melegként.

*37 éves, IT fejlesztő, meleg férfi*

Ha nem illik bele egy átlag „női” vagy „férfi” képbe valaki, mert nem bináris a neme, vagy transznenő, szerintem a legtöbb munkahelyen lehetetlen számára dolgozni. Kivétel ez alól a művészet, különösen azok az ágai, amelyekben nincs napi szintű kapcsolatban másokkal.

*24 éves genderfluid válaszadó, jelenleg nem dolgozik*

Szerintem a transzszexuálisok minden egyes területen 5-ös értéket kell kapjanak. Valamint minél vidékebbre megy az ember, számomra minden érték legalább 1-gyel toódik a nehéz felé, mert szerintem egy megyeszékhelyen nehezebb, mint a fővárosban, városban nehezebb, mint megyeszékhelyen, és falun/tanyaközösségekben nehezebb, mint városban.

*24 éves, viselkedés-elemző, heteroflexibilis férfi*

A kérdőívhez írt szöveges kommentárokból, a fókuszcsoport-beszélgetésekből és egyéni interjúinkból is az derül ki, hogy meglehetősen sok LMBTQI ember változtatja meg a pályáját vagy a foglalkoztatási formáját a munkahelyekre, illetve munkatársainak, feletteseinek

attitűdjére jellemző heteroszexizmus, homo- és transzfóbia miatt. Készítettünk interjút több olyan rendőrrel és tanárral is, aki emiatt elhagyta a pedagógusi vagy rendőri pályát.

A munkahelyemről való távozásomnak csak egyik, de fontos oka az volt, hogy miután a gyermekvédelemben dolgoztam, erősen heteronormatív légkörben, nem akartam, hogy sok év után szemet szűrjön, hogy még mindig „nincs párom” (akkor is, ha van) – ugyanis ezen a munkahelyen azokat a heteroszexuális munkatársakat is elutasítás övezte, akiknek nem volt családjuk.

*36 éves, gyermekvédelmi gyám, leszbikus nő*

A webdesigner-tanfolyamot azért választottam, mert el kellett gondolkodnom azon, hogy a rendelkezésemre álló pénzből milyen tanfolyamot tudok elvégezni, és milyen munkát szeretnék végezni. Nekem fontos volt, hogy kreatív legyen, ne kelljen nagy közösségben, folyamatosan emberekkel együtt dolgoznom, mert ennek eddig soha nem volt jó lecsengése. Nem véghezvihető, hogy évekig nem beszélek a magánéletemről, vagy ha beszélek, akkor kirekesztenek.

*Nóra, 24 éves, tanuló, transz nő*

Nekem teljesen új volt ez a multis közeg. Most szembesültem először azzal, hogy milyen egy kifejezetten heteró közeg. És munkahelyet akarok váltani...

*Kriszta, 33 éves, volt tanár, online marketinges, leszbikus nő*

Ha valaki mondjuk politikus akar lenni, elgondolkodik. Fel kell készülnie, vagy titkolnia. Mérlegelnie kell.

*Kata, 43 éves, újságíró, heteroszexuális nő*

A pályaválasztást még nem befolyásolta, de a pályámat módosította. Kémiantanárként végeztem, de már csak néhány magánórát adok. Úgy gondoltam, LMBTQ emberként a személyiségem nem lehet teljes a diákok előtt... A diákok nem tudnák elfogadni azt, hogy meleg vagyok. ... Gúnyolják. A tanárok is, a szülők is.

*Zoltán, 35 éves, vegyész technikus, meleg férfi*

A bevezetőben már idézett 2014-es kanadai kutatás szerint a kutatásban részt vevők több mint fele tapasztalta, hogy a kutatást megelőzően szakmai karrierjének alakulása valamilyen késedelmet szenvedett szexuális irányultsága miatt, és a válaszadók több mint fele kizárt valamilyen karrierlehetőséget, hogy elkerülje a homofóbiát: vagyis ezért nem választott valamilyen szakmát vagy foglalkoztatási formát.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Lisa White: „Lesbian And Gay Career Development And Super’s Life-Span, Life-Space Theory”. PhD thesis. Department of Applied Psychology and Human Development, University of Toronto, 2014. [https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/68440/1/White\\_Lisa\\_201411\\_PhD\\_thesis.pdf](https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/68440/1/White_Lisa_201411_PhD_thesis.pdf)

Néhány válaszadó azonban talált nem diszkrimináló munkaadót:

Inkább önként jöttem el onnan, mert már nem bírtam ilyen légkörben dolgozni. Első a beteg, és ha a napi cseszegetés mellett nem tudok hozzá mosolyogva odamenni, akkor nincs mese, váltani kell. Felkérést kaptam egy másik osztályról, hogy ott szívesen látnának. Előtte coming out-oltam a leendő főnöknek, de őt ez nem zavarta, azt mondta, hogy csak az érdekli, hogy hogyan dolgozom, így örömmel vállaltam a felkínált állást.

*24 éves, ápoló, biszexuális nő*

Egy interjúalanyunk pedig arról beszélt, hogy az LMBTQI emberként szerzett tapasztalatai segítették a pályaválasztásban:

Megtapasztaltam a kirekesztettséget, ez mindenképpen benne van a pályaválasztásomban. Segítő munkás akartam lenni. Klienseknél segíteni a beilleszkedést, a gátlások oldását... Ez hasznos készség volt. Pl. alternatív iskolákban dolgoztam, 14-18 éves fiatalokkal, beilleszkedési gondokkal, családi problémákkal. (...) Érdekel a tanítás, a pszichológia, szociológia és valamennyire a jog is. Szociális munkás lettem.

*Dénes, 21 éves, szociális munkás, meleg férfi*

# KÜLÖNÖSEN HETERONORMATÍV TEREK: AZ ISKOLA ÉS A RENDŐRSÉG

Vannak olyan munkahelyek, ahol különösen erősek a „női” és „férfi” szerepekkel kapcsolatos elvárások, és ahol ezért a legnehezebb egy munkavállalónak felvállalnia a többségtől eltérő szexuális irányultságát vagy nemi identitását.

Online kérdőívünkben arra kértük az LMBTQI válaszadókat, hogy értékeljék egy 1-től 5-ig terjedő skálán, mennyire tartják nehéznek, ha valaki LMBTQI emberként egy adott területen dolgozik. A kérdésre választ adó 272 ember szerint **a legnehezebb LMBTQI emberként katonának, illetve rendőrnek lenni** (a válaszadók 82, illetve 79%-a sorolta ezeket a szakmákat a 4-es vagy 5-ös, „nehéz” vagy „nagyon nehéz” csoportba). **A következő csoportban pedig a politikus és a tanár szakma található:** a válaszadók több mint fele (59, illetve 56%-a) azt gondolja, hogy kifejezetten nehéz ezeken a területeken LMBTQI emberként dolgozni.

A fentiek közül két szakmát vizsgáltunk meg alaposabban: a **tanári és a rendőri foglalkozással** kapcsolatos tapasztalatokról és attitűdökről végeztünk kvalitatív adatgyűjtést. Interjúkat készítettünk, illetve fókuszcsoportos beszélgetéseket szerveztünk tanárokkal, iskolaigazgatókkal, valamint köz- és vezető beosztásban dolgozó rendőrökkel. Kutatásunk mind az érintettekre, mind pedig a velük kapcsolatba kerülő „többségi” kollégákra kiterjedt. Bár törekedtünk az LMBTQI közösség minél több alcsoportját megszólaltatni, ezen szakmákban kutatásunk tágabb célcsoportjából csak lesbikus és meleg interjúalanyokat találtunk.

## PEDAGÓGUSOK

Az életem arról szólt, hogy ez egy titok. Titok és magánügy. És azt az ember nem viszi ki mások elé, a munkahelyére sem, ami titok és magánügy.

*Krisztina, 56 éves, pedagógus, budapesti lesbikus nő*

Az idősebb tanárokkal folytatott beszélgetésekben rendre felmerült az a felfogás, hogy a nem-heteroszexuális szexuális irányultság magánügy, és ezért nem fér össze a szakmai / professzionális identitással. Ez a felfogás sok LMBTQI ember gondolkodására jellemző, de különösen erősen megjelenik a tanárokkal folytatott beszélgetésekben. A diákok természetesen ismerik tanáraik magánéletét, „magánügyeit”: egy iskolában általában mindenki tudja, hogy melyik tanár házas és melyik nem, ki elvált, kinek van párkapcsolata, gyermeke. A különbség a heteroszexuális és a nem-heteroszexuális irányultságok között csak abban rejlik, hogy a szexualitás bizonyos kifejezései legitimnek és mintaadónak számítanak, míg mások nem. Így a heteroszexualitás különösen erősen privilegizált lesz az iskolákban.

Annak okai, hogy az LMBQ tanárok szexuális irányultsága és / vagy magánélete miatt nem lehet éppen olyan látható, mint a heteroszexuális tanároké, igen összetettek<sup>12</sup>:

1. A közmorál az iskolákat idealizálva aszexuális térként tekint rájuk, ahol a gyermekek védve vannak a felnőtt világ immorális hatásaitól. A szociológiai vizsgálatok azonban azt mutatják, hogy az iskolákban nagyon is meghatározó téma a szexualitás, és a gyerekek már általános iskolás korukban megtanulják, hogy „a szexualitás” preskriptív (előíró) módon heteroszexuális, és a férfiaság egyik alapja a homofóbia – vagyis az iskolák a „megfelelő” és „nem megfelelő” szexualitásra vonatkozó üzenetek alapvetően fontos szinterei. (A szexualitás egy *rejtett tanterv* részeként van jelen.)

Régebben nagyon harcos voltam, és nagy vitákba keveredtem. Most már próbálok az értelmezés felé terelni, hogy beszéljünk ezekről a szavakról. A hetedikes fiam is ezzel jön haza, hogy miket hall az iskolában: buzi, köcsög... Ezt hallja évtizedekig. Ezt nyomják a Skype-on. És ezzel hadakozom.

*Edit mint szülő, 47 éves, budapesti újságíró*

2. A tanítást mint szakmát az jellemzi, hogy igen éles választóvonal húzódik a „nyilvános-magán”, és a „személyes-szakmai” területek között – ezért a meleg és leszbikus tanárok számára az oktatási rendszerben való navigáció megterhelő érzelmi munkával jár.

Van, akiről tudták, hogy igazgató vagy igazgatóhelyettes és meleg, de aztán mikor belharcolok kezdődtek, akkor felhasználták ellene. Ez pár éve történt. Tehát kérdés, hogy a felvállalni vagy nem dilemmában mit veszek a hátamra. Ha nem vagyok nagyon simulékony, autonóm vagyok, megvan a dolgomról a véleményem, akkor valakik használhatják a nézeteltérést buzizásra. Őellene is elővették a buzikártyát, és aláírást gyűjtöttek...

*Benedek, 60 éves, pedagógus, budapesti meleg férfi*

3. A tanári szakma egyik legfontosabb előírása az, hogy a pedagógusok osztálytermi (és azon túli) énje legyen szexuálisan semleges és gender-normatív. Azaz inkább az utóbbi: hiszen nagyon sok heteroszexuális tanár jelét adja annak, hogy heteroszexuális, és ez köztudott róla. Az elvárás tehát a *személyiség szexuálisan normatív megjelenítése*.

Az egyikükön, a biszexuális kollégámon, akivel szoktam beszélgetni, látom, mekkora a különbség, pedig férfias típus, ha bent van az órán, mert beülök órára, hogyan gesztikulál egy órán, amikor gyerekek között van, és mennyivel lazább, mennyivel kevésbé figyel a mozdulataira, ha kettesben vagyunk. Biztosan kell figyelnie erre.

*Petra, 43 éves, tanár, budapesti heteroszexuális nő*

<sup>12</sup> Az alábbi elemzés alapja Catherine Connell tanulmánya: *School's Out: Gay and Lesbian Teachers in the Classroom*. University of California Press, 2015



A tanároknak nemcsak a heteronormativitásnak kell megfelelniük, hanem az azt alátámasztó kétpólusú nemi rendszernek is: a nők és a férfiak, illetve a „nőies” és „férfias” tulajdonságok éles szétválasztásának.

4. A tanári szakma történetéhez tartozik, hogy a tanárok engedélyt kaptak a diákok erkölcsének szabályozására – később pedig ez egyenesen a feladatukká, felelőségükké vált. Ezzel a folyamattal egy időben az ő erkölcsiségük is szorosabb ellenőrzés alá került. A heteroszexizmus ideológiájával átítatott térben pedig az erkölcsiség és a szexualitás keresztmetszetében megjelenik a pedofília vádja. Erről minden tanár interjúalanyunk beszélt. Többen ráirányították a figyelmet, hogy ugyanakkor a középiskolákban köztudottan gyakran előfordulnak szexuális kapcsolatok férfi tanárok és diáklányok között; ez a téma mostanában időnként fel-felbukkan a sajtóban, de különösebb erkölcsi felháborodást nem vált ki. A *moral panic* az LMBQ tanárok körül alakul ki.

Az én elit gimnáziumnak számító iskolámban az egyik szupertanárként számon tartott idősebb tanárról mindenki tudta, hogy azért vált el, mert diáklányokkal vagy más fiatal nőkkel csalta meg a feleségét. Ez nem ártott a hírnevének. Egy másik tanárom rendszeresen megvizsgálta, hogy egy-egy lánynak nincs-e titokban arany nyaklánc a blúza alatt, mert azt tilos volt hordanunk. A lányok zavartan, pironkodva tiltakoztak. Éveken át folyt ez a játék, és ez sem ártott a többgyermekes családapá jó hírének. Egy fiatal tanárnőnk miniszoknyában és nagyon vékony harisnyában járt mindig. Mindenki mosolyogva emlegette, hogy igen, szép izmos lába van, és fiatal nő: férjet keres. És itt nem volt semmi szexbotrány: ez mind simán belefért a rendbe.

*Judit, 40 éves, fordító, sárospataki leszbikus nő*

Épp egy vagy két fiúval beszélgettem a folyosón, mert kérdeztek valamit az óra után, és egy kollégám figyelmeztetett, hogy ne beszélgessek túl sokat a fiúkkal. Ezt csak azért mondta, mert tudja, hogy meleg vagyok. Mondtam, hogy nem értem, miről beszél. Bárkivel beszélgetek a folyosón, ha kérdeznek óra után is, nem hiszem, hogy a fiúkkal többet beszélgetnék, mint a lányokkal. De szerinte igen. ... Én egy nyitott ember vagyok, és nagyon bánt, ha rosszindulatot feltételeznek rólam. ... És benne van a fiúknál ez a félsz, hogy ha valaki meleg, akkor egyből rájuk hajt. Van ez a fiú a 12.-ben, aki out, és az osztálya ezt nagyon jól kezelte, és nem gondolják, hogy rájuk hajt, de más évfolyamokon ez szerintem nem lenne így. Meg támadási felület.

*István, 33 éves, középiskolai tanár, budapesti meleg férfi*

2006-ban lettem osztályfőnök. 2007 tavaszán derült ki, hogy meleg vagyok; egy társkereső hirdetését adtam fel, erre rátalált egy diák, és szétkürtölte a hírt. Bár az összes kollégám szeretett, az igazgató vegzálni kezdett. A szülőket ellenem hangolta, nyomoztatott utánam... A korábbi osztályfőnököm át kezdtek el nyomozni, hogy én molesztáltam-e gyerekeket! Később eljöttem ebből az iskolából. (...) Már én is elkezdtem vizsgálni magamat! Az iskolai büfében mindig tömörülés van. Én akkor ott tanítottam már tíz éve. És akkor az ember valakinek a vállára teszi a kezét, mert mindig sokan álltak ott, és a tanároknak nem kell sorban állni, előre mehetünk, de ha valakinek szólok, a vállához érek, benyúlok a kávéért... És ott álltam, mint egy darab fa, hogy én hogy közelítsem meg a

büfét! Az igazgató meg azt mondta, csodálja, hogy a szülők ilyen toleránsak. Mert a régi osztályfőnök a szülőket kérdezgette! Én ott naponta tartottam büszkeségmenetet, naponta kellett kiállnom „értünk”.

*László, 42 éves, általános iskolai tanár, budapesti meleg férfi*

Az iskolaigazgatókkal készített interjúkból is az derül ki, hogy racionalizálják a szülők (valós vagy elképzelt) érvelését azzal kapcsolatban, hogy szexuális abúzustól tartanának, ha tudnák, hogy gyermeküket LMBTQI tanár tanítja.

Hogy akkor a gyerek is meleg lenne? Ez marhaság. (Nevet.) De azt nem tudhatjuk, nem jelenne-e meg a félelem... Ugye a médiából is ismert esetek kapcsán. Hogy főleg egyházi iskolákban, abban a közegben jelen van az ilyen abúzus, és a sportolók körében is, homoszexuális abúzus, és akkor ebből adódhatna, hogy a szülők egy része emiatt aggódik.

*Egy budapesti gimnázium igazgatója*

Mindez kifejezetten arra sarkallja a meleg és lesbikus tanárokat, hogy titokban tartsák identitásukat.

Veszélyként éli meg a társadalom, hogy egy LMBTQI pedagógus dolgozik, és nagyobb a rejtőzködés.

*Benedek, 60 éves, pedagógus, budapesti meleg férfi*

Vannak, akik egyes kollégáikkal beszélnek LMBQ voltukról, de attól kifejezetten tartanak, hogy ez az identitásuk a diákok, a szülők vagy az igazgató számára is nyilvánvaló legyen. Ami marad: az aktív titkolózás és a hozzá kapcsolódó félelem, vagy az „ők nem kérdezik, én nem mondom” politika.

Az Magyarországon csak ritkán merül fel érvként, illetve lehetőségként, hogy az LMBTQI tanárok iskolai jelenléte segít az LMBTQI diákoknak, hogy ne érje őket verbális vagy más abúzus, és hogy önértékelésük megfelelően alakuljon, illetve biztonságosabbá teszi az iskolát, és így kifejezetten jó a gyermekek és az egész társadalom számára – mert az elfogadó közeg megteremtése közérdek. Pedig legalább egy-két gyermeknek, akinek a nem-kifejezése eltér a normatívtól, a lesbikus voltát kifejezetten titkoló interjúalanyunk is segített:

Eszembe jutott, volt például egy kisfiú az osztályomban, aki mindig a lányokkal játszott, és rohant a babákhoz, a tükörnél igazgatta a haját, olyan transz csajos volt. És a kollégák úgy mondogatták, hogy... Nem is tudom, hogy buzizták-e, de benne volt a levegőben. Én erre mondtam, hogy tök aranyos, jól áll neki, és bármi lehet belőle. Ha ő így érzi magát a bőrében. Aztán ráhagyták.

*Krisztina, 56 éves, pedagógus, budapesti lesbikus nő*

Egy másik tanár interjúalanyunk, aki néhány kollégája előtt nem titkolja melegségét, így számolt be arról, hogy segítséget nyújtott a diákjainak:

...én tanítok erkölcsstan is. Ott az első órák egyikén mindig felhozom, hogy mindennapi erkölcsi problémáink. Erre az egyik diák egyszer felvetette, hogy a homoszexualitás mint erkölcsi probléma. Mondtam, hogy ebben mi az erkölcsi probléma? És utána az egyik lány abból a csoportból írt nekem egy e-mailt, egy évvel később, hogy neki annyit jelentett ez a mondat, hogy elindítottam egy úton, és coming outolt a szüleinek. És megalapítottak egy klubot, egy kis közösséget, vannak benne vagy hatan-heten, lányok, fiúk. ... Azzal, hogy én ezt az erkölcsstan órán mondtam, hogy ez nem erkölcsi probléma, azzal hat gyerekek az életét megkönnyítettem. Én nagyon szenvedtem attól, hogy nem volt előttem minta. Lehet, hogy az én tantestületemben is voltak melegek, nem tudom. De hogy az életminta sincs előttünk...

*István, 33 éves, középiskolai tanár, budapesti meleg férfi*

Interjúalanyaink között tehát voltak olyanok, akik élesen különválasztják tanári és LMBQI identitásukat, és olyanok is, akik valahogyan összekapcsolják a kettőt, és ha titkolózniuk kell is, szakmai munkájuk egy-egy szeletében megjelenik legalább az „elfogadó tanár” képe. Számukra a relatíve pozitívan megélt identitás lehetőségét kínálja, hogy szerepmodellek lehetnek LMBQI fiatalok számára. Ugyanakkor szembe kell nézniük a diákok és más kollégák részéről a verbális zaklatással, a fenyegetettség érzésével, és az is aggodalommal tölti el őket, hogy azt érzékelik: szexuális irányultságukat mások könnyen a kizárólagos identitásuknak vagy legfontosabb tulajdonságuknak tekinthetik, holott az csak egyike számos más alapvetően fontos tulajdonságuknak.

A választási lehetőségeket több tényező határozza meg. Az, hogy valaki össze tudja-e kapcsolni LMBQI identitását a tanári identitásával, függ a jogtudatosságától, a munkahelyi környezettől, a gazdasági helyzetétől és a társadalmi státuszától vagy a magabiztosságától. A kilépés lehetősége nem mindenki számára adott: lehetséges, hogy valaki nem tud másként jövedelemre szert tenni, illetve nem tud pályát módosítani, függ a tanári állásától. Ráadásul a kilépés nyilvánvalóan nem segít a rendszerszintű változás elérésében.

A fenti példákából, abból, ahogyan az iskolákban nap mint nap tematizálódik a heteroszexuálissá nevelés és a heteroszexizmus (mind a tanárok és a diákok, mind a diákok egymás közti viszonyaiban), nyilvánvaló, hogy a tanári pályát kifejezetten áthatja a naponta megnyilvánuló homo- és transzfóbia. Alapvető kérdés tehát, hogy milyen kulturális változásokra van szükség ahhoz, hogy eltűnjenek az interjúalanyaink, meleg és leszbikus tanárok és kollégáik leírta egyenlőtlenségek, és hogyan érhetők el ezek a változások.

Nem lehet félelemben tanítani. Egy nap hat órát tartok, annyi impulzus ér... Szervezek, programokra pénzt gyűjtsek... Ha emellett az agyam 50%-át az köti le, hogy hogyan mozgok, hogyan beszélek, kivel beszélek a folyosón, kinek mit mondok, akkor meghalnék. Félelemben nem lehet tanítani. Nem is lenne hiteles. Ha elkezdenék színészkedni, hogy én vagyok itt a szigorú, heteró férfi, az rögtön lejönne.

*István, 33 éves, középiskolai tanár, budapesti meleg férfi*

A változás eszköze az olyan iskola lenne, amely felismerné, hogy a különböző privilégium- illetve elnyomás-rendszerek (pl. az etnikum, a társadalmi osztály vagy a nem alapján biztosított előnyök, illetve az ezek alapján való hátrányos megkülönböztetés is) hogyan erősítik az egyenlőtlenségeket, hogyan veszélyeztetik sokak jóllétét, és olyan eszközöket adna a gyerekek kezébe, amelyekkel megváltoztathatják ezeket a rendszereket.

Arra kérdésre, hogy az LMBTQI tanárok helyzete hogyan lehetne jobb, több interjúalanyunk összetett választ adott, de megoldási javaslataik megvalósulásának nehézségeire is felhívták a figyelmet:

Ha a közbeszéd változik, az tud változtatni. Meg láthatóbbá kellene válni. A vitanapon az iskolánkban volt egy dán meg egy holland vendég. És ők mondták, hogy ott milyen egy tanárnak, ahol már házasság is van... Itt meg, mondták, hogy lehet, hogy itt is vannak meleg tanárok, és nem is tudja róluk senki. Láttam a gyerekek arcán, hogy ledöbbennek. És a szülők is. (...) A homoszexualitás le van redukálva a szexualitásra. A gyerekek annyit gondolnak, hogy két férfi szexel. Azt, hogy ebben mennyi a küzdelem, a minta nélkülség, és egy nehezebb élet, ezt nem veszik mellé. Én nem szeretnék embereket győzködni. Ez nem az én tisztem. De hogy szexről kelljen beszélni... A heteroszexuális kollégákról ez eszébe sem jut a gyerekeknek, hogy a szexuális életükről kérdezzék őket.

*István, 33 éves, középiskolai tanár, budapesti meleg férfi*

Ugyanakkor egy leendő tanárokat képző egyetemen oktató inkább negatív tendenciákról számolt be:

Én értem, miért nem mernek kockáztatni. Ha a karrierem múlna rajta, én is azt gondolnám, hogy hát, inkább... Inkább. Ez nem az a közeg, ami tíz évvel ezelőtt volt. Akkor az érzékenyítés volt inkább. Voltak ilyen programok, előadások. Most is vannak esély-egyenlőségi napok az egyetemen, de már nem jöhet fel semmilyen genderes téma. Olyasmi, hogy a nők helyzete, vagy a melegeké... Ez nagy visszalépés. Egészen más, mint tíz éve. Ma egy ilyen rendezvényen már kizárólag a fogyatékkal élőkéről van szó, vagy a vak és gyengénlátó diákokról.

*Ilona, 44 éves, egyetemi óraadó, pécsi heteroszexuális nő*

## RENDŐRSÉG

Kutatásunk során (volt) közrendőrökkel, valamint három magas pozíciót betöltő rendőrségi vezetővel készítettünk interjút. Mindegyikből az derült ki, hogy a rendőrség kötelékében dolgozó LMB embereknek egy olyan kultúrában kell (vagy kellene) megtalálniuk a helyüket és végezni a munkájukat, amelyet alapvetően meghatároz a nemek éles szétválasztása és egy idealizált férfiaságkép.

Első interjúalanyunk, aki korábban rendőr volt, de már más munkahelye van, azzal indította az interjút, hogy ő mindig szerencsés volt, nem érte hátrányos megkülönböztetés.

Megtanultam, hogy mi a magánélet és a mi a más... De az biztos, hogy komoly negatív tapasztalataim lennének, ha nem úgy kezelném, ahogy a mai világ sajnos megköveteli.  
*Ferenc, 48 éves, volt rendőr, budapesti meleg férfi*

Elmondta azt is, hogy több főnöke és kollégája tudta, hogy meleg, vagyis „tudott róla”. (Az interjú során végig elkerülte a „meleg” vagy bármilyen rokon értelmű szó használatát.) Ahogyan fogalmazott, az előbújás számára is könnyebbség volt. Azután viszont hozzátette: „És fontos volt, hogy megelőzte az esetleges uszítást, diszkriminációt... Ezért kellett elmondanom a feletteseimnek. Nem, nem védelmet jelentett ez, hanem nyugalmat. Hogy ha például ilyen jellegű panasz lenne, ne mondhassák, hogy zsarolható vagyok.” Vagyis úgy tűnik, nem maga szánta rá magát arra, hogy melegségéről beszéljen a feletteseinek, hanem ez inkább kényszerként jelentkezett. Szerencséjére akadt olyan vezető, aki kiállt mellette: „Nagyon régen volt olyan vezetőm, aki felvilágosította a többieket, hogy mit nem mondhatnak.”

Ugyanakkor tapasztalata szerint az utcán járőröző rendőrök között sokkal nehezebb melegnek lenni:

Alsóbb szinteken: ott persze kiközösítés lenne, közrendőrök, járőrök között. Ott ez előjön, a folyamatos piszkálódás. De hát tudják, hogy ezt nem kell nyílttá tenni. Persze hogy valószínű a félelmük vagy nem? Hát az csak akkor derülne ki, ha valaki nagyon bátor lenne, és kipróbálná... (Nevet.)

Az interjúból az is kiderül, hogy „munkaórán meg mindenben” felülteljesített, vagyis az (ön)értékelésében megjelent, hogy többet és jobban kell dolgoznia az átlagnál, akár a magánélete rovására. És látható volt az is, hogy az élete más területén is találkozott a homofóbiával, ezért amikor az nem jelent meg, azt nem tekinthette természetesnek, hanem nagyra értékelte azt, ami mások számára mindennapos: „És a rendőrségnél soha nem volt olyan, hogy valaki nem fog velem kezét, vagy figyelik, hogy na, ez miből eszik, miből iszik. Ahogyan még a családban is előfordul... Nem volt ilyen soha.”

Egy másik interjúalanyunk elmondta, hogy őt meleg volta miatt küldték el szolgálati nyugdíjba:

Eszük ágában sem volt visszavenni, hiába írtam leveleket... Mert elmondtam, hogy meleg vagyok. Segíteni akartam, mert minden évben fejbőlövi magát legalább egy rendőr, akiről nem tudjuk, hogy miért...  
*Péter, 52 éves, volt rendőr, meleg férfi*

A rendőrségi vezetők beszámolója LMB kollégáik helyzetéről igen ellentmondásos volt. Egyikük arról számolt be, hogy neki van leszbikus beosztottja, aki együtt él egy másik nővel, és *nincs ebből semmi hátránya*, sőt, a közrendőrök közt *sincs megkülönböztetés*, hiszen „a mai világban ez már annyira nem számít... ma már abszolút nem hátrány”, később viszont arról beszélt, hogy a felvállalás

...nehéz döntés, mert kiszolgáltatottá válik, támadásoknak van kitéve, ha nyilvánvalóan együtt él vagy együtt mozog valakivel. Ugyanakkor meg megszabadul a súlytól, ha felvállalja. Sokan lehet, hogy azért nem vállalják fel, mert féltik a karrierjüket, a beosztásukat, a presztízsüket. Néha elég az, ha a környezete tudja, nem biztos, hogy az egész rendőrségnek tudnia kell. Meg egy csomó lelki hátránya is lehet.

*M, 46 éves rendőr*

Amikor viszont az interjú készítője a lelki hátrányokról kérdezte, a fizikai és pszichés bánalmazás lehetőségéről, sőt gyakorlatáról számolt be:

...bántásokra számíthat, akár fizikai bánalmazásra is. Van, aki mondjuk lelkileg nem tudja kezelni a dolgokat, például ha beszólogatnak neki, poénokat nyomnak el, kotonokat tesznek az asztalára, érti, mire gondolok. (...) A pszichés rész például a pletykák. Mindig előfordul, egy kétszáz fős állományban ezt nem lehet elkerülni, ez teljesen oké is. Több mint húsz éve vagyok itt, pletykák mindig is voltak. Általában akkor jönnek elő a pletykák, ha valakinek nem tetszik a másik munkája. Ha valaki elront valamit, akkor ezt a dolgot pluszban odavetik neki. Ha egy nem meleg ront el valamit, akkor ezt nem vágják az arcába, ha meleg az illető, akkor meg igen. Ezt a dolgot az emberi tudatból nem lehet kitörölni.

Egy másik rendőrségi vezető arról beszélt, hogy a szervezetben a meleg férfiakról azt gondolják, hogy nőiesek, és akkor „fúj, az nem illik ide”.

Férfiak esetében a perifériára kerül a férfitársadalomban, a rendőri társadalomban, aki meleg. (...) Egyszerűen megvetik és kiközösítik a meleg pasikat, például nem ülnek vele egy autóba, nem mennek el vele sörözni, össze lesz kenve az öltözője (szövegeket írnak fel rá, fogkrémet nyomnak bele, kárt tesznek a cucaiban, klasszikus károkozás, megfélemlítés eszközeivel élnek). Nem kell melegnek lennie, konkrétan a gyanú is elég. ... Megalázó viccelődés tárgya folyamatosan, ezért nem is vállalják fel a meleg kollégák magukat. Csak a rendőri felsővezetők és a tisztai állomány tagjai közül kerültek ki azok, akik vállalták. Közrendesek közt nincs meleg, nem vállalható ott.

*Zoltán, 50 éves rendőr*

Ő is kitért rá, hogy a melegséggel való „letromfolás” könnyen lehet a végső érv egy konfliktushelyzetben: „Ha jó gyerek, akkor még el is nézik neki, ha nem beszél róla. Ugyanakkor ha konkrét konfliktus lenne, és elfogynak az érvek, akkor esetleg nyíltan kimondják. Volt egy kollégám, ő pont amiatt szerelt le, mert ugyan nyíltan meleg volt, vezető, de egy vitában egyszer csak ez lett a végső érv, hogy neki miért nem lehet igazaz.”

Ezután a rendőri munka kontextusát adó kultúra leírására tért rá: ennek meghatározó elemei a maszkulinitás, a versengés, a csoporton belüliek és az azon kívül esők megkülönböztetése, a fizikai agresszió és a homofób, átszexualizált és rasszista beszéd – heteroszexuális, többségi etnikumú férfiak között. Az elfogadásra csak a sok szempontból hasonlóan viselkedő meleg férfiaknak lehet esélye.

Amikor meg még téma, ha összegyűlik pár férfi, iszogatnak, akkor állandó téma a melegek, cigányok, zsidók kicsúfolása. Saját kollégáimmal nem is szívesen járok már emiatt el. Nem érzem erősnek magamat, hogy kiálljak bármelyik csoport védelmében, inkább elkerülöm az ilyen helyzeteket. (...) Tudok érvelni, de az örök haragoktól félek, a kocsmai vitakozásokból hosszú éveket tartó elhidegülések tudnak lenni. Sok olyan kolléga van, aki nem mer szólni. Volt olyan reggeli értekezlet, ahol a vezető viccelt a melegekkel, többen lesütöttünk a szemünket, mások illően kacagtak, de nem mert senki szólni.

Egyik interjúalanyunk szintén arról beszélt, hogy a rendőröknek szinte kötelező homofób véleményeket hangoztatniuk.

A következő évben, hogy volt ez a balhé, kirendelték őket a felvonulásra, és ott álltak többen, ott szidták a melegeket. Ahogy azt kell. Hát ilyen a falkaszellem, be kell tagozódni. Aztán meg az egyik megtalálta a másikat egy társkereső oldalon, és aztán elmondta nekem, hogy ő nem is gondolta volna, hogy a Zoli is meleg.

*Péter, 52 éves volt rendőr, meleg férfi*

Harmadik rendőrségi vezető interjúalanyunk szintén a felvállalás fontosságáról beszélt, de hozzátette, hogy a közterületen dolgozó rendőrök között gyakran megjelenik a homofóbia: „ott van olyan, hogy ki kivel megy szívesen terepre dolgozni”. Ezután viszont maga is úgy érvelt, hogy senki sem szívesen megy esetleg veszélyes munkát végezni egy volt, negyven kilós kolléganőjével („ilyenkor az számít, hogy meg tud-e védeni a másik”), és „ekkor szempont lehet, hogy a másik meleg-e”. „Két olyan helyzet is volt az életemben, amikor éles helyzetben összenéztem a kollégával, hogy akkor itt most vagy megverjük őket, vagy megvernek. De olyan nincs, hogy a másik elfut és otthagy, nagyon fontos ilyenkor az, hogy lehet-e számítani a másira.” Azt nem magyarázta meg, hogy miért tételezi fel, hogy egy meleg rendőr cserbenhagyná a társát.

A rendőrségi munka ideális megosztásáról beszélve is többször az „érzékenységre”, „határozatlanságra” hivatkozik a meleg férfiak esetén, sztereotípiákra alapozva feminizálva a meleg férfiakat. A „nőiesség” nála is mint a maskulinitáshoz társított értékek és a hatékony munka ellentéte jelenik meg.

Fontos azonban megjegyezni, hogy minden rendőrségi vezető kiemelte, hogy a maskulin módon viselkedő (leszbikus) nők könnyebb helyzetben vannak a rendőrségnél, mint a meleg férfiak – őket jobban elfogadja a maskulinitást mindenek fölött értékelő szervezet.

A nők részéről semmilyen hátrányt nem tapasztaltam eddig. Azok a rendőrnők, akik vállalták, semmi hátrányuk nem volt. Férfiak esetében a perifériára kerül a férfi-társadalomban, a rendőri társadalomban, aki meleg. (...) Ellenben motoros rendőrlányok, közrendőrnők, járőrök között szinte erény, hogy leszbikus. Vezető szájából hallottam, hogy „hálísten nincs gyereke, sokáig fog dolgozni, jó teherbírású”.

*Zoltán, 50 éves rendőr*

Igaz, ahogyan egy másik interjúalanyunk kifejtette: „a nők mindig diszkriminálva vannak, ők meg nőként, mindannyian”.

A rendőrség kötelékében szolgálók esetében az változtathatna az attitűdökön, ha a munkatársak minél több érzékenyítő képzést kapnának (ahogyan erre a meginterjúvált vezetők közül ketten is rávilágítottak), ha minél több LMBQ rendőr előbújna, és lenne transznemű kollégájuk is, ha a vezetők kiállnának a LMBTQI emberek / munkatársak elfogadása mellett, és visszaszorulnának a meleg férfiakat a „határozatlansággal” és a femininitással azonosító sztereotípiák, illetve általában az elterjedt nemiszerep-sztereotípiák.



# TRANSZNEMŰ MUNKAVÁLLALÓK – TRANZÍCIÓ – A NEM KIFEJEZÉSE / NEMI ÖNKIFEJEZÉS

## A TRANSZ EMBEREK A MUNKA VILÁGÁBAN

Egyes LMBTQI munkavállalókat könnyen felismerhetővé tesz külső megjelenésük. A befogadó munkahely különösen fontos azok esetében, akik számára nem választás kérdése, hogy előbújnak vagy nem, és ez különösen igaz a transznemű emberekre.

A Háttér Társaság 2015-ben megjelent kiadványa, *A transznemű emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon*<sup>13</sup>, amely az LMBT Kutatás 2010 transz emberekkel kapcsolatos eredményeit foglalja össze, számos adatot tartalmaz a transz emberek munkahelyi / foglalkoztatási hátrányos megkülönböztetéséről (a releváns kérdésekre választ adó 2755 személy közül 166 volt transznemű):

- A kérdőív felvételekor a transz válaszadók kétszer akkora arányban voltak munkanélküliek (12%), mint LMB társaik (5%). Tartós munkanélküliségről (több mint három hónap) a transz válaszadók 62%-a számolt be. Ez az arány a nem transz válaszadók körében csak 39% volt.
- Kétszer olyan valószínű, hogy egy transz személyt munkahelyi diszkrimináció ér (29%), mint egy nem transz LMB személyt (13%).
- Közel kétszer olyan gyakran számoltak be transz munkavállalók arról is, hogy nem vették fel (58%) vagy kirúgták őket (55%).
- Munkahelyi zaklatást munkatársaktól és felettesektől egyaránt tapasztaltak a válaszadók.
- A munkahelyi hátrányos megkülönböztetés leggyakoribb formája a pletykálgodás, vagy hazugságok terjesztése (80%).

A válaszadók nem koncentrálnak a gazdaság egy szektorára, találunk köztük orvost, kárpitost, projektmenedzsert és eladót is. A transz munkavállalók túlnyomó többsége nem beszélt munkatársainak (58%) és feletteseinek (71%) transz státuszáról.

Ha a korábbi kutatásokból rendelkezésünkre álló adatok fényében megvizsgáljuk, hogy újabb online kérdőívünk kitöltői körében milyen eltérés mutatkozik a transz emberek és a teljes válaszadói kör válasza között, hasonló eredményeket láthatunk:

- Míg az összes válaszadó 83%-a válaszolta azt, hogy rendszeresen végez fizetett munkát, ez a transznemű válaszadóknak csak 46%-ára igaz.

<sup>13</sup> Karsay Dodó: *A transznemű emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon. Az LMBT Kutatás 2010 eredményei alapján.* Háttér Társaság, 2015.

- A transznemű válaszadók körében jóval magasabb azok aránya, akik az elmúlt 5 évben (46%) vagy régebben (26%) több mint három hónapon át munkanélküliek voltak, mint az összes válaszadó körében (27%, illetve 16%).
- Az, hogy valamilyen oktatási intézményben LMBTQI identitásával összefüggésben halasztania kellett tanulmányait, az összes válaszadó 6,5%-ára jellemző, míg a transznemű válaszadók esetében ez az arány kiemelkedően sokkal magasabb: 46%.
- Szintén nagyon nagy eltérés, hogy az összes válaszadó 13%-a jelezte, hogy a munkahelyén tapasztalt homo- és/vagy transzfóbia miatt más területen kezdett el dolgozni, mint korábban, ám ez az arány a transznemű válaszadók esetében 80%. Hasonló mértékű eltérést láthatunk az arra a kérdésre adott válasz tekintetében is, hogy pályaválasztásában befolyásolt-e valakit LMBTQI volta (20% választott igennel az összes válaszadó körében, ám a transznemű válaszadók között ez az arány 80%).
- Az összes válaszadó 43%-a jelezte, hogy előfordult már vele, hogy LMBTQI volta miatt társtalannak érezte magát a munkahelyén; ez az arány a transznemű válaszadók esetében a duplája: 86%.
- Sokkal több transznemű válaszadóval fordult elő, hogy LMBTQI volta miatt elküldték az állásából (40%), mint az általános mintában (6,8%), és a munkahelyüket legalább egyszer otthagyni kényszerülők aránya is 60% a transzneműek között, míg 12% az összes válaszadó körében.
- A transz válaszadók kétharmada (66%) jelezte, hogy LMBTQI volta miatt a képzettségi szintjének nem megfelelő munkakörben kellett dolgoznia, míg az összes válaszadónak mindössze 11%-a választott igennel erre a kérdésre.

A kérdőív transz-specifikus kérdésblokkjára válaszolók körében nagyon sokszor előfordult, hogy felettesük vagy munkatársuk megkérdezésük nélkül informált másokat transz státuszukról (53%); hogy a munkahelyükön szándékosan és következetesen a korábbi nevükön szólították őket (47%); hogy zavaró módon kérdezősködtek a státuszukról, műtéteikről (60%); hogy a tranzícióhoz kapcsolódóan munkahelyet váltottak, hogy új munkahelyükön ne tudjanak transz státuszukról (47%).

A kérdőívet kitöltők közül egyetlen válaszadó sem számolt be róla, hogy felettesétől vagy a munkahelyén dolgozó személyzeti/HR-munkatárstól segítséget kapott volna, hogy a munkatársai megfelelően álljanak hozzá. Interjúalanyaink egyike beszélt arról, hogy egy közvetlen felettesének támogatása megkönnyítette számára a tranzíciót, még ha voltak is transzfób munkatársai:

Hetekig gondolkodtam, hogy felmondjak-e, mert fel fog tűnni, hogy hormont szedek, és ha nevet változtatok, az is elég durva lesz. Titokban nem lehet ezt csinálni. Vagy elmegy az ember, vagy elmondja mindenkinek. Beszéltem a csoportvezetőnkkel, ő teljesen nyitott volt, mondta, hogy nyugodtan, emiatt nem kell elmenni. Alapból is kevesen voltunk a csoportban, ezért ő úgy volt vele, hogy amíg el tudom látni, amit el kell, addig nem számít, hogy mit csinálok a magánéletemben. Egy csoportmegbeszélésen elmondtam a többieknek is, hogy ne lepődjenek meg, hogy miért kezdett el mélyülni a hangom. Amikor később nevet is változtattam, akkor már volt egy kis felzúdulás: pár kolléga elhidegült tőlem, a hátam mögött kicikiztek vagy pletykáltak. A legtöbben normálisan fogadták, próbáltak tárgyilagosak maradni.

*Elek, 30 éves, technikus, miskolci transz férfi*

Az online kérdőív válaszadói között egyetlen transznemű személy volt, akinek a munkahelye lehetővé tette, hogy iratai cseréje előtt is a nemének megfelelő munkahelyi öltözetet viselhesen, és hogy a nemének megfelelő WC-t használhassa. Ugyanakkor a transznemű válaszadók munkahelyi tapasztalatait leíró szöveges válaszok szinte mindegyike az el nem fogadottságról szól:

A hivatalos névváltoztatási kérelem elfogadását követően a nememnek megfelelően kezdtem öltözni, és a mosdót használni, viszont ezt az üzemvezető és még pár vezetőségi tag nehezményezte. Megkértek, hogy a továbbiakban ne tegyek így (értsd: megtiltották), mert a munkatársaimat ezzel zavarom.

Volt, hogy már annyira untam a kérdezősködést, hogy inkább a nememnek nem megfelelő ruházatot választottam, hogy elkerüljem a zaklatást.

Nem coming outoltam a kollégák és felettesek hozzáállása miatt, mert akkor mehettem volna új munkahelyre, ahol, ha már az állásinterjún kiderült volna, akkor nem biztos, hogy felvesznek. Így aztán amíg nem változtatok hivatalosan nemet és nevet és papírokat, addig kénytelen vagyok nem szólani semmit, és meghúzni magam.

Online kérdőívünk egyik kitöltője részletesen leírja, milyen nehézségekkel szembesül az, aki a tranzíció folyamatába munkavállalóként belekezd:

Nagyon gyakori a transz érintettek körében, hogy a tranzíció alatt beleeshet egy ördögi körbe. Maga a tranzíció elég sokba kerül. Sokszor a szakvéleményeket sem tudják már kifizetni az emberek, és akkor nem beszéltünk a hormonról, szőrtelenítésről, műtétről (ha szükségesnek érzi az illető); meg sem merem említeni az albérletet, ennielót... Gyakori a munkanélküliség, ritkább, de rosszabb esetben a hajléktalanság. Sok a kitagadás. Munkát vállalni pedig nehéz, főleg ha tranzíció előtt áll az érintett, vagy éppen folyamatban van. Kérdés, hogy felveszik-e egyáltalán az illetőt, kirúgják-e emiatt, vagy annyira megalázzák, hogy munkahelyváltásra kényszerítik. És a baj az, hogy ha nincs pénze az embernek, akkor nem halad a tranzíció, így viszont addig folyamatosan nehéz lesz munkát találni, vagy egyáltalán ki fogja-e tudni fizetni a lakhatását. Ez az ördögi kör. Gyakori az is, hogy munkajelentkezésnél (ez főleg a transz nőket érinti), a CV-t elektronikusan juttatják el a jelentkezők, azonban telefonos visszahívást kapnak. És mivel a hang sokszor nem egyezik a vizuális képpel, vagy a névvel, ezért sokszor csapják az emberre a telefont, ergo esélyt sem adnak az állásinterjúra, néha azt sem tudja az érintett, hogy egyáltalán honnan telefonáltak. Nagyon gáz.

A transznemű emberek esetében tehát nemcsak a munkahelyi biztonság és elfogadás, hanem a **munkanélküliség** is különösen fontos probléma-terület; ennek megfelelően nemcsak a munkatársak érzékenyítése, hanem **a munkához való fair hozzájutás, az esélyegyenlőség biztosítása a felvételi folyamat során is különösen nagy jelentőséggel bír.**

Fontos megjegyezni, hogy nem minden transz személy akar tranzíciót, „nemváltást”, a „másik” nem státuszába kerülést: vannak, akik elutasítják a nemek kétosztatú rendszerét, és nembináris nemi identitásuk van, nem akarják a „két- vagy akár többdobozos” rendszerben meghatározni az identitásukat.

Ha valaki felvállaltan nembináris, akár mert nyíltan kimondja, akár mert a dzsender-kifejezését nem tudja a társadalom könnyen meghatározni, az szerintem valószínűbb, hogy diszkriminációval találkozik, mert a cisz emberek hajlandóbbak elfogadni a látszólag a dobozokba szépen beleillő transz embereket.

*Norbert, 27 éves, nembináris queer, grafikus, jelenleg az Egyesült Királyságban él*

Egy transz kliensem nem tudott megjelenni a munkahelyi számítógépes nyilvántartásban mint dzsender-neutrális ember. Azt mondták, hogy sajnálják, de ezt bonyolult lenne megoldani.

*Nóra, pszichológus, terapeuta*

Az alábbiakban hosszabban idézünk a transz munkavállalókkal készített interjúinkból, hogy az adatokon túl alaposabban is megvilágítsuk, milyen dilemmák, illetve a hátrányos megkülönböztetésnek milyen megnyilvánulásai és következményei jellemzik a transz emberek munkahelyi helyzetét.

Ármin pályakezdőként, egyetemi tanulmányainak befejezése idején beszélt a tranzíció időzítésének nehézségeiről:

A tényleges álláshirdetések böngészésétől és a jelentkezéstől erőteljesen visszatartott, hogy nem akartam, hogy a születési nevemet kelljen használnom a leendő munkahelyemen, ill. a jelentkezés során. Ez egy kettős csapdahelyzet, mert a hivatalos papírok lecseréléséhez szükséges szakvélemények beszerzéséhez pénzre van szükség, az ennek a megszerzéséhez szükséges munkára való jelentkezéstől viszont sok transz embert visszatartanak a ciszsexista társadalom megnyilvánulásai a munkahelyen, amiknek megoldásához néha éppen a papír kellene. Viszont ha a papírjaimat lecseréltem, de még nem haladt annyit a hormonkezelésem, hogy ez a külsőmmel összhangban legyen, akkor azért nem vesznek fel dolgozni.

*Ármin, 25 éves budapesti orvostanhallgató*

Nóra (24 éves, nembináris transznemű), aki webdesignerként dolgozik, azt mérlegeli, hogyan kell alakítania a karrierjét, hogy egyéni vállalkozó maradjon:

A webdesigner tanfolyamot azért választottam, mert nekem fontos volt, hogy kreatív legyen, ne kelljen nagy közösségben, folyamatosan emberekkel együtt dolgoznom, mert ennek eddig soha nem volt jó lecsengése. Nem véghezvihető, hogy évekig nem beszélek a magánéletemről, vagy ha beszélek, akkor kirekesztenek. (...)

Aggaszt, hogy azzal indítsak egy munkahelyen, hogy közlöm velük, hogy közben új szerződést kell írniuk velem, mert változnak majd az adataim. A fő tervem ezért egy saját webdesign vállalkozás.

Leon (35 éves transz férfi, jelenleg tanul, 16 éve gyári betanított munkásként dolgozik) számára több évbe és nagyon kitarató munkába telt, hogy a munkatársai elfogadják:

Én meg egyszer csak azt gondoltam, hogy dehogy fogok fehér köpenyben mászkálni! Az a női munkaruha. A saját farmeromban és pólómban mászkáltam csaknem egy évig, ledobtam a kabátomat és a táskámat az étkezőben. Aztán jött egy ellenőrzés, és kint kellett várnom. Utána megkérdeztem a főnököt, hogy mikor adnak munkaruhát. Egy hét múlva adtak. Akkor már visszajött a régi művezető, nem tudta hova tenni az egészet, nagyon nehezen barátkozott meg a dologgal. Jó dolgozó vagyok, ez azért segített valamennyit. Egész apró, de határozott lépésekkel haladtam továbbra is, mindenkivel kedves és segítőkész voltam, és keményen dolgoztam. Egyszer csak az egyik kolléga odajött, és azt mondta: „De nagy bunkók voltunk veled idáig!” – és kezet fogott velem.

Gábor (vezető raktáros, 38 éves) szintén a hátrányos megkülönböztetés több formáját tapasztalta meg:

Aztán jött a világválság, a céget bezárták. A ... átvette az egészet. Ott már más volt. Nagyon keményen rám szállt az ügyvezető. Lehetett érezni, hogy bizonyos dolgok csak azért történtek, mert el akartak távolítani. Mindenért berángattak az irodába, különböző kreált dolgokkal. Folyamatosan az volt az érzésem, hogy félelemben tartanak, úgyhogy onnan nagyon gyorsan önként eljöttem. Volt pl. ott egy meleg srác, aki hasonló feladatot csinált, mint más irodisták, viszont berakták le egy alagsorba egy sötét, dohos szobába, míg a többiek fent a világos, nagyterű irodában voltak. Köztudott volt, hogy ezt ezért csinálták vele. Emiatt már eleve volt bennem egy félelem, hiszen rólam is azt hitték, hogy meleg vagyok, tuti, hogy ugyanezt fogom kapni. Ráadásul a vezető egy abszolút szexista, heteronormatív férfi volt, aki simán zaklatta a nőket az irodákban, meg üvöltözött... *[Munkahelyváltása után is érzékeli a megkülönböztetést:]* Az még nagyon érdekes, hogy engem a cég soha egyetlen egy partnerhez sem visz el, hanem mindig a műszaki vezetőt viszik, aki egy cisz férfi. A magyar partnerekkel van a gond, a külföldi rendben van. Ha magyar partner jön, be se hívnak az irodába. A külföldihez behívnak...

## A NEM KIFEJEZÉSE / NEMI ÖNKIFEJEZÉS

A nemi önkifejezés azt módot jelöli, ahogyan egy ember a külső megjelenésével és/vagy viselkedési, öltözködési, hajviseleti, hangbeli, testi és egyéb külső és fizikai jellemzőivel kifejezi nemi identitását. Nincs tehát közvetlen „átfedésben” a transzneműséggel, mégis: ha valakinek a nemi önkifejezése a társadalomban észrevehető, annak az az oka, hogy az illető határokat lép át: a heteroszexista és bináris nemi rendszer által kijelölt kategóriák határait –

akárcsak a transz, illetve genderqueer / genderfluid emberek. Nemi önkifejezésük gátolt-ságáról többen beszámoltak az online kérdőív kitöltői és interjúalanyaink közül is:

Bár én nőként definiálom a nemi identitásom, de meglehetősen „férfiasan” (erre nincs jobb szó) öltözködöm. Ezt eddig minden munkahelyemen engedték, legfeljebb furának tartottak, de csak egy bizonyos határig (pl. rám szóltak, hogy egy hivatalos eseményre „öltözzek már úgy, mint egy hölgy”), pedig a saját stílusomban vannak megfelelő és elegáns ruháim. Nekem az öltözködéssel rendszeresen problémáim vannak, és bár nyílt atrocitás nem ért eddig, de sokszor úgy érzem, lenéznek ezért.

*24 éves, oktatási asszisztens, leszbikus nő*

Bár annál a kérdésnél, hogy öltözhettek-e szabadon, azt írtam, hogy öltözhettek, ez csak annyiban igaz, hogy még nem szólt rám senki a férfiasabb ruhák viseléséért, de van, aki szerintem bántóan, lenézően szokott rám nézni emiatt. Ezért sokszor meggondolom, hogy megvegyek-e egy olyan ruhadarabot, vagy felvegyek-e, ami nekem tetszik, de attól tartok, hogy a fenti reakciót váltaná ki.

*34 éves, pszichológus, leszbikus nő*

Színesen öltözködöm, de van egy-két ruhadarab, amit emiatt nem viselek. Évek óta gondolkodom azon, hogy emiatt elhagyom a munkahelyem, és külföldre, egy nyitottabb társadalomba költözöm, akár képzettségem alatti munkakört választva. Visszahallom, hogy még ebben a körben is van, aki buzízik engem a hátam mögött, volt aki (nem rám értve) kifejezte undorát, hányingerét, sőt fizikai bántalmazási szándékát is... („az összes ujját egyenként törném el” ill. „vadász vagyok, a genetikai hulladékot ott is kilőjük...” – „művész” emberek).

*32 éves, előadóművész, meleg férfi*

Az első munkahelyen negatív megjegyzések voltak. Bárkit, akit melegnek lehetett címkézni, azt be is tették a dobozba. Pedig egy részük nem is volt meleg, inkább metroszexuális. Sok meleg van, aki nem tűnik melegnek, sok feminin hetero van, de ők melegnek tűnhetnek. Ők is kaptak egy csomó apró megjegyzést.

*Béla, 34 éves, projektvezető, budapesti heteroszexuális férfi*

A homo- és transzfóbia alapját képező heteroszexizmus, valamint a nemek bináris felosztásának való megfelelés elvárása és a nem megfelelés büntetése, az ezzel kapcsolatos korlátozások negatív hatásai fontos témái kell hogy legyenek az átfogó munkahelyi esélyegyenlőségi képzéseknek.

\*\*\*\*\*

A transz munkavállalókat és tranzíciójukat támogató munkahelyi irányelvekre és gyakorlatokra a 11. fejezet tartalmaz mintát.

# A NEM-LMBTQI MUNKATÁRSOK SZEREPE A MUNKAHELYEK ELFOGADÓBBÁ TÉTELÉBEN

Az előző munkahelyemen kitaláltuk, hogy a munkahelyen kívül is járjunk össze. Megbeszéltük, hogy ez párokkal vagy párok nélkül legyen, és végül úgy döntöttünk, hogy párok ne jöjjenek. Azóta is találkozunk, mindig van egy karácsonyi összejövetelünk. De nem vagyok benne biztos, hogy nem azért született ez a döntés, hogy párok nélkül találkozunk, hogy ne hozzam magammal az azonos nemű páromat.

*Endre, 35 éves, közgazdász, budapesti meleg férfi*

Több külföldi kutatás tanúsítja, hogy LMBTQI nők és férfiak is arról számoltak be: ki vannak zárva a munkahelyi csapatokból, hálózatokból. A nők között különösen kevés olyan akad, akinek jó a viszonya a feletteseivel: az LMBTQI nők közül az LMBTQI férfainál és a nem-LMBTQI nőknél is kevesebben látták úgy, hogy feletteseik közvetlenül kommunikálnak velük, illetve megfelelően értékelik a teljesítményüket.<sup>14</sup>

Egyszerűen elkerülik. Nem is régen hónapokig dolgoztam egy nővel, akiről azt gondoltam, hogy leszbikus, de ő nem mondta. És azt vettem észre, hogy mindenki elkerüli. Ami furcsa az embereknek, azt elkerülik, nem akarnak vele semmit kezdeni. Én próbáltam vele beszélgetni. És elmondta, hogy ő mindig így jár, hogy elkerülik. Pedig kedves, intelligens. Szerintem, ha nincs bántás meg primitív közeg, akkor ezt az elkerülést csinálják. Ami nagyon kegyetlen. Kirekesztés.

*Edit, 47 éves, szerkesztő, budapesti heteroszexuális nő*

A kutatás során készített interjúkból, fókuszcsoport-beszélgetésekből az tűnik ki, hogy aki soha nem dolgozott együtt LMBTQI munkatársakkal, hajlamos rá, hogy ne is tudja elképzelni, hogy a saját szakmájában vagy környezetében vannak LMBTQI emberek.

Ahol most dolgozom, az egy rendkívül patriarchális hely, és feudális. Népmese-kutatással, hagyomány-kutatással foglalkozunk. Ebben a körben mindenki ismer mindenkit, a főnököm ismer mindenkit... Mindenki a hagyományokkal foglalkozik, olyan közegből jön, vallásos. Eleve kizárt, hogy valaki, aki LMBTQI, vagyis nem olyan, mint ők, ide bekerüljön.

*Erika, 42 éves, népmese-kutató, budapesti heteroszexuális nő*

<sup>14</sup> James K. Harter, Frank L. Schmidt, Theodore L. Hayes: „Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis.” *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 2 (2002), 268-279. o.

Az interjúalany számára fel sem merült, hogy vannak vallásos LMBTQI emberek, vagy hogy egy LMBTQI ember is foglalkozhat népmesékkal.

Mások ismerik, vagy meg is tapasztalták a hátrányos megkülönböztetés működését:

Jelenleg a felsőoktatásban dolgozom. Bölcsészkaron, tanárképzésben dolgozom, és itt viszonylag sok a meleg fiú. És kollégám is van. Ha mindenki tudná... Hát nem érnék nyílt atrocitások, de vannak magas pozícióban levő oktatók, akik úgy gondolkodnak, hogy ezt megérezte volna. Megérezné. Van olyan kollégám, akinek semmit nem tudunk a magánéletéről. Simán lehet, hogy ő meleg. (...) Szerintem a szakmai előmenetel az, ami miatt félnék. Pl. az ismerősöm, akiről beszéltem, a tanszéken, ő is szelektál. Ne tudja kétszáz ember, hogy ne tudja meg az a két-három vezető, akinek nem kellene. Vagy ez a hallgató – ki tudja, hol fog majd tanítani, milyen iskolában, vagy ki tudja, egy pályázatnál ez mit jelent, támogatja a tanszékvezető vagy nem... Most ez biztosan nem segít. (...) Én értem, miért nem mernek kockáztatni. Ha a karrierem múlna rajta, én is azt gondolnám, hogy hát, inkább...

*Ilona, 44 éves, egyetemi óraadó, pécsi heteroszexuális nő*

És volt, aki a szakmai előmenetelen túl a munkahelyi közérzetre is ráirányította a figyelmet:

Mondjuk a hétköznapi beszélgetésben, amit folytat emberekkel, vigyáznia kell, hogy ne hagyja elszólja magát, ez egy legátolt állapot. Nem beszél arról, hogy otthon mi van, folyton figyelnie kell arra, hogy a „párom” szót használja, ne mondjuk a barátom szót. Rossz érzés, mintha rejtegetnie kéne valamit, nem jó érzés, ha saját magát rejtegetni kell.

*Béla, 34 éves, projektvezető, budapesti heteroszexuális férfi*

Ugyanő felvetette azt is, hogy ha kirekesztő attitűddel találkozik, valamilyen mértékig a feladatának érezné, hogy hangot adjon ellenkező véleményének, de ezt érzése szerint mégsem tudná megtenni, vagy csak akkor, ha a hátrányos megkülönböztetés különösen súlyos megjelenési formáival találkozna:

Negatív megkülönböztetés lehetne a kollégák részéről, mondjuk kizárják dolgokból, vagy nem szívesen dolgoznak vele, ilyenekre gondolok. Főnökök részéről is előfordulhatna ilyen antipátia révén hátrányos megkülönböztetés. De valami nagyon explicit dolog szerintem nem képzelhető el. Beszúrgatások lehettek volna. Szurkálódások, pletyka. Kellemtelenül éreztem volna magam egy ilyen szituációban. (...) Ilyen esetben közbe kéne lépnem, érzem, de nem tudtam volna. (...) Lehet, hogy nem gondolom annyira fontosnak? Talán annyira nem, nem vagyok annyira konfrontatív. De rosszul érezném magamat. Próbálnám valahogy elkerülni ezeket az embereket, nem változtatnám meg, nem érzem, hogy az én dolgom lenne. Ha szélsőséges dolgokat mondanak, akkor talán beleszólnék. Ha tettlegességé fajulna a dolog, csínyekkel szívatnák, akkor egyértelműen odaállnék mellé. De csak akkor, ha már valami explicit hátránya származik a dologból.



Az egyik fókuszcsoporthoz tartozó beszélgetés résztvevője többször került már vitahelyzetbe amiatt, hogy szóvá tette egy-egy munkatársa kirekesztő attitűdjét, de ő is érzékeli ennek nehézségeit, legfőképpen azt, hogy maga is eltávolodhat a kollégáitól, ha túl gyakran konfrontálódik:

Ez amúgy is bármilyen őszinte mondatnál jellemző, hogy ha mondasz valami éleset, akkor utána nem feltétlenül kedvelnek az emberek. Legutóbb is volt egy ilyen apró konfrontációm, mert annyira megdöbbentem, hogy egy úgymond nyitott társaság ezzel nyit, hogy jön majd a színész, akivel dolgozni fogunk, és én tudok-e róla, hogy ő homoszexuális. És akkor kérdeztem, hogy ez most mit tesz hozzá a kérdéshez, én ezt nem tudom értelmezni ebben a szituációban. És akkor volt egy ilyen konfliktus, hogy én nem értem a humort, de mondtam, hogy ez miért humor. Belefolytunk egy ilyen kicsit szkandezős helyzetbe, és egyikünk se jött ki jól ebből. Én magam próbálom kezelni, hogy ilyenkor ne legyenek ilyen indulataim. Sok ilyen helyzetben voltam.

*Edit, 47 éves, szerkesztő, budapesti heteroszexuális nő*

Egyik terapeuta interjúalanyunk is, aki több meleg klienssel dolgozik, kiemelte, hogy sokaknak problémát jelent reagálni a homofób és transzfób megjegyzésekre, viccelődésre:

Ez tipikusan problematikus terület: a munkahelyen mennyire viccelődnek. És hogy akkor most szóljon-e érte. Vállalja fel, hogy akkor ő hűzöng egy viccen? Szóljon vagy ne? Ha nem szól, rosszul érzi magát... Ez egy plusz feszültségi terület.

*Nóra, pszichológus, terapeuta*

Interjúalanyaink többségével folytatott beszélgetéseink során azonban nem jelent meg, még kicsit „terelő” kérdésekre sem, hogy nekik ezzel feladatuk volna, hogy bármit tehetnének a heteronormatív (és ennek részeként cisznormatív) közbeszéd, munkahelyi attitűdök ellen. Volt, aki igyekezett csökkenteni a kirekesztés jelentőségét:

Ja, igen, vannak ilyen érzékenységek, nyilván az jut az eszükbe, hogy ez hátrányos megkülönböztetés... Mondjuk valakit nem hívnak meg valahová, mert tapintatosak, mert úgy érzik, ez érzékenyen érintheti, és erre érzékeny.

*Mariann, 46 éves, adminisztrátor, budapesti heteroszexuális nő*

Nagyon sok LMBTQI munkavállaló azt mondja, hogy azért nem bújik elő, mert ez kényelmetlenül érintené a munkatársait, és nem akarja velük elveszíteni a jó kapcsolatot, illetve mert a munkatársai sztereotípiáik alapján gondolkodnának róla.

Az elmúlt években készült kutatási összefoglalók szerint az LMBTQI munkavállalók így írják le a pozitív munkahelyi közeget:

- lehetnek önmaguk, elmondhatják a véleményüket,
- nyíltan részt vehetnek a nem munkával kapcsolatos beszélgetésekben is,

- nem éri őket hátrányos megkülönböztetés,
- úgy érzik, hogy értékelik, elfogadják, a munkahelyi csapat tagjának tekintik őket.

A negatív munkahelyi közeg az, amelyben

- nem biztonságos előbújni,
- zaklatás érheti őket,
- a családjukat, kapcsolatukat nem ismerik el,
- elidegenedettnek kell érezniük magukat más munkatársaiktól, és
- a szexuális irányultságuk vagy nemi identitásuk miatt nem veszik figyelembe a munkahelyi teljesítményüket.

A privilegizált státusz tudatosítása és az érzékenyítés arra, hogy a többségnek feladata van a kirekesztéssel, alapvetően fontos tartalom kell hogy legyen a munkahelyi képzések során. Ahogyan az is, hogy megtehetik, és hogyan, hogy LMBTQI kollégáikhoz és a partnerükhöz éppen úgy viszonyuljanak, mint bármelyik másik kollégájukhoz vagy annak partneréhez.

# A HR MUNKATÁRSOK SZEREPE AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD BIZTOSÍTÁSÁBAN

A HR (személyzeti) vezetők és munkatársak kapcsolatot képeznek egy-egy munkaadó (cég) munkavállalói és a menedzsment, illetve a felsővezetés között. Így nagy szerepük lehet például a munkahelyi vezetőknek az egyenlő bánásmódot megvalósító munkahelyi közeg fontosságáról való meggyőzésében.

Kutatásunk során kérdőívet állítottunk össze HR-vezetők és -munkatársak számára az LMBQI munkavállalókról. A kérdőívet többségükben olyan HR-vezetők töltötték ki, akik multinacionális, külföldi tulajdonú, 1000 főnél több embert foglalkoztató cégnél dolgoznak (n=41); kevesebben magyar magántulajdonban levő (n=15), állami / önkormányzati tulajdonú cég (n=10) vagy költségvetési szerv (n=3) munkatársai. (A kérdőív kitöltése anonim, a munkáltatókról egyéb információt nem kérdeztünk.)

A válaszadók jelentős része (41%) ismer a munkahelyén LMBTQI munkavállalót, de több mint egyharmaduk (36%) nem – holott a munkáltatók jelentős része sok embert foglalkoztat. Diszkriminációs esettel vagy zaklatással a szexuális irányultság / nemi identitás miatt a munkahelyén mindössze 9,5%-uk találkozott. Ez megerősíti az LMBTQI emberek körében végzett 2010-es kutatásunk eredményét, hogy az érintettek még cégen belül sem igen jelentik az őket ért hátrányos megkülönböztetést vagy zaklatást.

A szabad szöveggel kitölthető mezőkben többször elfordul az a megjegyzés, hogy „nem is lehet ezt a kérdést feltenni az Ebktv. szerint”; a válaszadók összekeverik, hogy senkinek nincs joga valakit a szexuális irányultságáról vagy a nemi identitásáról kérdezni egy interjú során vagy ha arról van szó, hogy megkapjon-e egy kinevezést, illetve azt, hogy hogyan lehet olyan munkahelyi légkört megteremteni, amelyben a munkavállalók előbújhatnak.

A válaszadók 59%-a szerint munkaadójára egyáltalán nem jellemző a vezetés egyértelmű elköteleződése az LMBTQI emberek esélyegyenlősége mellett; alig több mint egyharmaduknál (36%) van a szexuális irányultságot és a nemi identitást is nevesítő esélyegyenlőségi terv vagy antidiszkriminációs szabályzat; a témának intézményi felelőse a válaszadó cégek 28%-nál van. A munkaadók 43%-a dolgozott ki eljárásrendet a zaklatásos incidensek kivizsgálására és szankcionálására.

A transznemű emberek nemi identitását tiszteletben tartó öltözködési előírásokra, mosdóhasználatra vonatkozó kérdésre 41 válaszadó jelölte meg a „nem” választ, 4 válaszadó a „még nem, de tervezzük” opciót, és 3 válaszadó azt, hogy náluk van ilyen.

LMBTQI témájú érzékenyítő / sokszínűségi foglalkozásokat, képzéseket a munkatársak számára csupán öt helyen szerveztek; a HR-munkatársak és -vezetők közül hatan vettek részt továbbképzésen az LMBTQI esélyegyenlőség területén.

LMBTQI munkavállalói csoport hat válaszadó munkaadójánál működik.

A válaszadó munkaadók 87%-a nem áll ki nyilvánosan az LMBTQI esélyegyenlőség mellett.

A megkérdezett HR-esek közül legtöbben az alábbi akadályokat jelölték meg az LMBTQI munkavállalók helyzetének javítását gátló tényezők közül::

- az LMBTQI munkatársak nem vállalják fel magukat (38%);
- nincsenek kellő ismereteink a témáról (35%);
- a munkavállalók idegenkednek a témától (33%);
- a vezetők idegenkednek a témától (26%).

Azzal ugyan a válaszadó HR-esek 87%-a tisztában van, hogy a magyar jogszabályok tiltják, hogy valakit az állásából szexuális irányultsága vagy a nemi identitása miatt elbocsássonak, de arról már csak 29%-uk (kevesebb mint egyharmaduk!) tudott, hogy a jogszabályok kötelezik a munkáltatót, hogy fellépjen az LMBTQI munkavállalókat munkatársaik részéről érő beszólások, megaláztatások ellen.

Annak ellenére, hogy az egyenlő bánásmódról szóló törvény erre is vonatkozik, a válaszadók szerint mindössze a munkaadók 18%-a biztosítja a különmű partnereknek járó juttatásokat az azonos nemű partnerek számára. Olyan válaszadó is akadt, aki a válaszához fűzött szöveges megjegyzésében leírta, hogy a különmű partnereknek járó juttatások biztosításához az azonos nemű partnerek számára „jogszabály-módosítások kellene, pl. családtámogatási tv, adótörvények, Mt., Ptk.”. Ez azonban nem így van: az élettársakra, bejegyzett élettársakra, illetve a mostoha- és nevelőszülőkre vonatkozó rendelkezések alapján a munkahelyi jogosultságok kapcsán a jogszabályok azonos módon kezelik az azonos- és különmű párokat. A jogszabályi részletekről a 9. fejezetben írunk bővebben. (Interjúinkból azonban kiderült: számos HR-vezetőnek meg sem fordul a fejében, hogy nagyon sok LMBTQI ember családban él, illetve sokan gyermeket is nevelnek azonos nemű élettársukkal.)

Az LMBTQI emberekre vonatkozó jogi szabályozással kapcsolatos ismeretek hiányának részben az az oka, hogy mindössze 9 válaszadó alapképzése tért ki az LMBTQI emberek munkahelyi helyzetével kapcsolatos kérdésekre, és ilyen témájú továbbképzésen is csak 2 válaszadó vett részt.

Bár a válaszadók 77%-a szívesen látná a munkatársak azonos nemű partnerét a családtagoknak is szóló munkahelyi rendezvényeken, és 88%-a egyetért azzal, hogy a transznemű munkavállalók nemi identitását tiszteletben kell tartani, függetlenül attól, hogy nemüket hivatalosan megváltoztatták-e, ezek az egyenlőséget támogató attitűdök a valóságban nem realizálódhatnak: hiszen az általános heteroszexizmus miatt alig is vannak a munkahelyeken LMBTQI voltokat vállaló emberek, és ahogyan fentebb láttuk, nagyon kevés munkaadónál biztosított a transznemű munkavállalók nemi identitásának tiszteletben tartása az öltözködési előírások és a mosdóhasználat során.

## MIÉRT ÉRDEMES FOGLALKOZNI AZ LMBTQI MUNKAVÁLLALÓK HELYZETÉVEL?

Elképzeltető, hogy annak a munkáltatónak, amely foglalkozni kíván az LMBTQI munkavállalók helyzetével, dolgozóinak előítéleteivel, tévhiteivel és félelmeivel is meg kell küzdenie, ám a feladat nem lehetetlen. Az a munkáltató, amely törődik a kisebbségeivel, valószínűleg minden dolgozójával törődik, így nagyobb bizalmat élvez munkavállalóinak körében.

2016 áprilisában egy beszélgetésen vettünk részt, illetve rövid képzést tartottunk a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma tagjainak. Azt kérdezték többször is, hogy ő mit mondjon a főnökének, hogy ezzel miért kellene foglalkozni. Mert ez magánügy, és a heteroszexuálisok sem beszélnek a magánéletükről. Hiába mondtuk, hogy ez nem így van, beszélnek: beszélgetnek az ebédszünetben, beszámolnak a programjaikról, elmondják, hogy beteg a gyerek, jeggyűrűjük van... A munkatársak sokat tudnak egymás magánéletéről. Ezekre a felvetésekre nem reagáltak. Mindig azt mondták, hogy náluk nem beszélnek a magánéletükről. Ez inkább kifogásnak tűnt. Egyébként erre a témára a szokásosnál kevesebben jöttek el, négy-öt cégtől voltak ott. Ez is azt mutatja, hogy ellenállás van bennük a témával szemben.

*Interjú a Melegség és Megismerés program képzőjével*

Sokan (hamisan) szakmaiatlannak bélyegezik, ha valaki felvállalja LMBTQI identitását a munkahelyén. A „szakmai” terminust gyakran használják a nem-LMBTQI munkavállalók annak megindokolására, hogy miért nem kellene LMBTQI munkatársaiknak előbújniuk. Azt mondják, hogy ők nem beszélnek a szexuális életükről a munkahelyükön (az adatok, pl. az LMBT Kutatás 2010 adatai ennek ellenkezőjét mutatják, ráadásul valójában nem a szexuális élet, hanem az emberek kapcsolatainak, munkán kívüli tevékenységeinek megbeszéléséről van szó, és ez jelen van a munkahelyeken), ezért nem kellene ezt tenniük az LMBTQI munkatársaknak sem. A titkolózó LMBTQI munkavállalók jelentős része azzal indokolja, hogy nem bújik elő a munkahelyén, hogy munkatársai és felettesei azt gondolnák, hogy LMBTQI voltukról beszélni szakmaiatlan.

Ebben a közegben nem egyszerű a befogadó munkahelyi közeg megteremtése. A nem-LMBTQI munkavállalók a szexuális irányultságot és a nemi identitást a szexszel kapcsolják össze, míg az LMBTQI munkavállalók azt látják, hogy nem-LMBTQI munkatársaik esetén a kapcsolataikról, élettársukról, házastársukról és a magánéletükről való beszéd természetes része a munkahelyi közegnek. Ezért fontos ezeket a mélyen gyökerező jellemzőket megfosztani a velük járó stigmatizáltságtól – hiszen a magánéletről való beszélgetések elkerülhetetlenül a munkahelyi közeg részei. Nem az LMBTQI munkavállalók azok, akik mindenképpen be akarják vinni a szexuális irányultságukat vagy a nemi identitásukat a munkahelyükre; inkább maga a munkahely követeli ezt meg. Az ilyen beszélgetések nyilvánvalóan fontosak a munkahelyi kapcsolatok szempontjából, de az LMBTQI munkavállalókat gyakran kényelmetlenül érintik; többen azt mondják, kifejezetten sok energiát követel tőlük, hogy kitérjenek az ilyen beszélgetésekre vagy az ezekben felvetett kérdésekre elől.

Míg a magánéletet sokan magánügynek tartják, tény, hogy a magánügyek nagyon sokszor felbukkannak a mindennapi munkahelyi beszélgetésekben: az LMBT válaszadók szerint a munkahelyükön nagyon sokszor esik szó az emberek kapcsolatairól (82%), hétfégi terveiről (89%), de még a szexről is (63%). Ezért valójában nagyon nehéz elkerülni, hogy valaki magánügyekről beszéljen a munkahelyén. Az LMBT válaszadók 59%-a számolt be arról, hogy élettársát különböző neműként állította be, amikor a munkatársaival beszélt, és 41%-uk nem említette (azonos nemű) élettársát a munkahelyi iratokban.

*A leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű emberek munkahelyi tapasztalatai Magyarországon. Az LMBT Kutatás 2010 eredményei alapján. Szerző: Karsay Dodó. Háttér Társaság, 2015.*

A szexuális irányultság tehát magánügy, amely közüggé csak attól válik, hogy az LMBTQI embereknek diszkriminációval és gyűlölettel kell szembenéznie, ezért úgy érzik, titkolniuk kell életük egy jelentős részét. Nyílt felvállalása esetén, a szünetekben folytatott vagy étkezdei beszélgetéseken túlmenően viszonylag kevésbé érinti a munkahelyi életet; nem igényel külön étkeztetést vagy rendkívüli szabadnapokat, csupán elfogadó magatartást: a kötekedés, sértő megjegyzések és szóhasználat kerülését. A munkáltató feladata, hogy tudatosan dolgozzon azon, hogy ez a befogadó légkör kialakuljon.

Az egyik interjúnk egy olyan multinacionális cég HR-munkatársával készült, aki munkatársainak már évekkel ezelőtt beszélt arról, hogy ő vele azonos (nő)nemű élettársával él:

Idén elvégeztem a Melegség és Megismerés programot. A tréningen megismert módszertan és személyes élmények alapján összeállítottam egy speciális LMTB workshopot, amit május 17-re, a homofóbia-ellenes világnap alkalmából hirdettem meg a munkatársaim számára. A hivatalosan képviselt szervezeti kultúra és hozzáállás persze adott volt, hisz az anyacégnél alapérték a sokszínűség és a befogadás, van hátrányos megkülönböztetést tiltó esélyegyenlőségi nyilatkozatuk is, amiben többek között fel van sorolva a szexuális irányultság és a nemi identitás is. A workshopra a dolgozók kb. 8%-a jött el, és a visszajelzések nagyon pozitívak voltak. Olyannyira, hogy szerveztem egy második workshopot is, hasonló részvételi aránnyal. A beszélgetések utáni kérdőíveken pedig a válaszadók mindegyike kifejezte szándékát, hogy a jövőben szívesen vállal támogató szerepet abban az LMBT támogatói munkacsoportban, amely nemrég alakult a mi üzleti régióinkban. A workshopot megelőzően a cég összes helyi vezetőjével beszéltem, akik mind támogatásukról biztosítottak, és pont emiatt még az év elején szerveztünk a vezetőségnek egy tréninget is, melyet az európai LMBT munkavállalói hálózat vezetőjével tartottunk, és azt a témát járta körül, hogy hogyan lehet a leghatékonyabb módon támogatni a meleg munkavállalókat. Idén tehát még a belső támogatói rendszer építésére fókuszálunk, de remélem, hogy jövő nyáron már nem lesz probléma a nyilvánosság felé való kiállás sem, és a mi cégünk is képviselteti majd magát a Pride-on, mint pl. a Google.

Az inkluzív, elfogadó és így produktívabb munkahelyi környezet megteremtéséhez nagyon sok hasonló kiállásra van szükség – a cégeknek mind az LMBTQI, mind a heteroszexuális / cisznemű HR-vezetőitől és -munkatársaitól.

# A JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET ÉS A JOGVÉDELEM ESZKÖZEI AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÁ ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGRE VONATKOZÓ JOGI SZABÁLYOZÁS MEGSÉRTÉSE ESETÉN

### A JOGSZABÁLYI HÁTTÉRŐL RÖVIDEN

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) a szexuális irányultság vagy nemi identitás szerinti hátrányos megkülönböztetést és zaklatást is tiltja a foglalkoztatás területén. A jogszabály valamennyi munkáltatóra vonatkozik, függetlenül attól, hogy állami vagy magántulajdonban áll, illetve hogy a munkavégzés milyen jogi keretek között (munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony, megbízási szerződés stb.) folyik. A törvény alapján a munkáltató nem tagadhatja meg egy jelentkező felvételét annak szexuális irányultsága vagy nemi identitása miatt, és a munkavállalót nem érheti emiatt hátrány az előmeneteli rendszer, a képzéshez való hozzáférés, a bérezés vagy egyéb juttatások területén sem.

A munkavállaló házastársának, élettársának járó juttatások az azonos nemű partnernek is járnak (a munkavállalók bejegyzett élettársát a házastársakkal, azonos nemű élettársát pedig más élettársakkal azonosan kell kezelni).

A **bejegyzett élettársi kapcsolat** a 2009. július 1-jén hatályba lépett, a *bejegyzett élettársi kapcsolatról, az ezzel összefüggő, valamint az élettársi viszony igazolásának megkönnyítéséhez szükséges egyes törvények módosításáról* szóló 2009. évi XXIX. törvény (Béktv.) vezette be. Az intézmény célja, hogy a házassághoz hasonló családjogi intézményt biztosítson az azonos nemű párok számára.

A szabályozás alapja, hogy a bejegyzett élettársi kapcsolatra a házasságra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, ha a törvény (azaz maga a bejegyzett élettársi kapcsolatról szóló 2009. évi XXIX. törvény) kifejezetten nem ír elő eltérést. Így tehát a bejegyzett élettársi kapcsolat érvényességére, létesítésére, megszűnésére is a házasság szabályait kell alkalmazni; a bejegyzett élettársakra ugyanazok a vagyoni jogi és öröklési szabályok vonatkoznak, mint a házastársakra; a bejegyzett élettársakat megilletik mindazok az adó-, szociális-, munka-, és bevándorlási kedvezmények, amelyek a házastársakat.

A bejegyzett élettársi kapcsolatról szóló 2009. évi XXIX. törvény ún. általános utalószabálya akként rendelkezik, hogy a magában a törvényben meghatározott néhány kivételtől eltekintve „megfelelően alkalmazni kell

a) a házasságra vonatkozó szabályokat a bejegyzett élettársi kapcsolatra,

- b) a házastársra vagy házastársakra vonatkozó szabályokat a bejegyzett élettársra vagy bejegyzett élettársakra,
  - c) az özvegyre vonatkozó szabályokat az elhunyt bejegyzett élettárs túlélő bejegyzett élettársára,
  - d) az elvált személyre vonatkozó szabályokat arra a személyre, akinek bejegyzett élettársi kapcsolatát megszüntették,
  - e) a hajadonra, nőtlenre vonatkozó szabályokat arra a személyre, aki még nem volt házas, és bejegyzett élettársi kapcsolatot még nem létesített, és
  - f) a házaspárra vonatkozó szabályokat a bejegyzett élettársakra.”
- (Béktv. 3.§ (1))

Bár a jogszabályok nem teszik lehetővé, hogy egy gyermeknek két azonos nemű szülője legyen, **a szülő bejegyzett élettársa a gyermek mostohaszülőjének, a szülő élettársa pedig a gyermek nevelőszülőjének, és így a gyermek hozzátartozójának minősül.** A mostohaszülő-mostohagyermek közötti kapcsolatot a törvény szorosabbnak ismeri el: a mostohaszülő a vele egy háztartásban nevelkedő gyermeket köteles eltartani, ugyanakkor jogosult a gyermek után például családi pótlékot vagy gyermekgondozási díjat (GYED) igénybe venni. Mind a bejegyzett élettárs, mind az élettárs jogosult családi adókedvezményre, illetve a gyermek betegsége esetén táppénzre.<sup>15</sup>

Fontos megjegyeznünk: a Béktv. külön rendelkezik arról, hogy **a családi állapotra milyen formában lehet rákérdezni.** A törvény 3. § (5) bekezdése szerint: *„Ha e törvény a házasság vagy a bejegyzett élettársi kapcsolat fennállásához, illetve a házasság vagy a bejegyzett élettársi kapcsolat megszűnéséhez nem állapít meg eltérő jogkövetkezményt, továbbá ha a jogosultság vagy a kötelezettség az özvegyet és az özvegy bejegyzett élettársat megkülönböztetés nélkül megilleti vagy terheli, a családi állapotra vonatkozó nyilatkozat csak olyan formában követhető meg, hogy a „házas” és „bejegyzett élettárs”, az „özvegy” és az „özvegy bejegyzett élettárs”, illetve az „elvált” és az „elvált bejegyzett élettárs” megjelölés együtt szerepeljen.”* Ez alapján tehát a családi állapot megjelölését kérő űrlapokon a kérdések válaszlehetőségeinél a “házas”, illetve “házastárs” válaszlehetőségek mellett a bejegyzett élettársi kapcsolatra vonatkozó lehetőséget így kell feltüntetni: „házas / bejegyzett élettárs”, „házastárs / bejegyzett élettárs”.

A munkáltató köteles tiszteletben tartani a munkavállaló biológiai nemétől eltérő nemi identitását és a nem hivatalos megváltozását.

A foglalkoztatás terén hátrányos megkülönböztetést vagy zaklatást (lásd alább) elszenvadó áldozatok panaszukkal az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz vagy munkaügyi bírósághoz fordulhatnak, és kérhetik a diszkriminatív állapot megszüntetését, annak jövőbeni megtiltását.

<sup>15</sup> Bővebben: *Bejegyzett élettársi kapcsolat. Útmutató meleg és leszbikus párok részére.* Háttér Társaság, 2015. december. <http://www.hatter.hu/kiadvanyaink/bejegyzett-elettarsi-kapcsolat-utmutato>



Az Ebkvtv. rendelkezéseinek megfelelően a hátrányos megkülönböztetés fogalma nem csupán egyfajta tevékenységet takar, hanem többféle tevékenységet foglal magába: a közvetlen, illetve közvetett hátrányos megkülönböztetést, a zaklatást, a jogellenes elkülönítést és a megtorlást. Ezen magatartásokat tehát, bár különböző cselekvéseket fednek le, összefoglalva nevezzük hátrányos megkülönböztetésnek.

**Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek** az olyan rendelkezést tekintjük, amely eredményeként valaki a törvényben foglalt, valós vagy vélt ún. védett (a törvényben felsorolt) tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy részesül, részesült, vagy részesülne.<sup>17</sup> Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek tekinthetjük az olyan esetet, amikor valakit kizárólag a szexuális irányultsága vagy nemi identitása miatt utasítanak el egy munkafelvételi eljárásban, anélkül, hogy megvizsgálnák, hogy rendelkezik-e pozíció betöltéséhez szükséges képességgel vagy készségekkel.

**Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a védett tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.<sup>18</sup> (Nőkkel szembeni közvetett hátrányos megkülönböztetés állapítható meg például abban az esetben, amikor egy munkahelyen a részmunkaidőben dolgozók kimaradnak bizonyos juttatásokból, feltéve, hogy a részmunkaidőben dolgozók között arányaiban magasabb a nők – mint védett csoport – aránya. Ebben az esetben ugyanis a rendelkezés nem közvetlenül vonatkozik a nőkre, őket azonban arányaiban mégis hátrányosabban érinti, mint a többi részmunkaidős munkatársat.)

Ahhoz, hogy hátrányos megkülönböztetésről beszélhessünk, mindkét fenti esetben szükség van tehát egy védett tulajdonsággal rendelkező személyre, egy összehasonlítható helyzetben lévő másik olyan személyre, aki nem rendelkezik ezzel a védett tulajdonsággal, és valamely hátrányra, amely a védett tulajdonsággal rendelkező személyt a másikhoz képest éri vagy – a feltételek bekövetkezésekor – érné vagy érne fogja.

Fontos kiemelni, hogy akkor is diszkrimináció valósul meg, ha a jogsértést szenvedett fél valójában nem rendelkezik a védett tulajdonsággal, hanem a diszkrimináló fél csak azt hiszi, hogy rendelkezik vele, és azért bánik vele kedvezőtlenebbül. Ilyen eset lehet, ha például a munkáltató kizárólag azért nem vesz fel valakit a meghirdetett állásra, mert azt feltételezi, hogy LMBTQI személy.

<sup>16</sup> A Háttér korábbi kiadványa (*LMBT képzés – foglalkoztatási munkacsoport. Tréneri kézikönyv. Összeállította: Iványi Klára és dr. Kárpáti József. Háttér Társaság, Budapest, 2010*) alapján.

<sup>17</sup> Ebkvtv. 8. §

<sup>18</sup> Ebkvtv. 9. §.

A törvény szerint **zaklatásnak** minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személy védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegő vagy támadó környezet kialakítása.<sup>19</sup>

Ha egy munkahelyen egy meleg munkatárs jelenlétében a kollégák folyamatosan gúnyolódó, sértő megjegyzéseket tesznek, melegekkel kapcsolatos vicceket mesélnek, utalásokat tesznek kollégájuk szexuális identitására, és ez ellen a főnök sem lép fel, zaklatásról beszélhetünk.

### **A munkatársak által elkövetett zaklatás és homofób légkör ellen a munkáltatónak kötelessége fellépni, ennek elmulasztása esetén a munkáltató is felelősségre vonható.**

A (...) 384/5/2008. (IV.10.) TT. sz. állásfoglalás a zaklatás és szexuális zaklatás fogalmának meghatározásakor rámutat, hogy egyaránt megvalósítható aktív és passzív magatartással, egyszeri és folyamatos, rendszeresen visszatérő cselekményekkel, illetve arra irányuló szándék hiányában is. A mulasztás mint passzív magatartás különösen abban az esetben merül fel, amikor a munkáltató ugyan tudomást szerez arról, hogy egyik alkalmazottja „zaklatja” a munkatársát, de nem tesz adekvát, vagy semmilyen intézkedést a megakadályozása érdekében. Ilyen esetben **a munkáltató az intézkedés elmaradása miatt vonható felelősségre.**

Mindezt azért is fontos hangsúlyozni, mert magánszemélyek közötti relációban nem merülhet fel az Ebktv. szerinti zaklatás, a hatóságnak ugyanis magánszemélyek közötti konfliktusokra vagy vitákra nem terjed ki a hatásköre. Bár a zaklató magatartást többnyire egy kolléga vagy a munkahelyi felettes tanúsítja, a hatóság a munkáltatóval (pl. gazdasági társaság, közigazgatási szerv) szemben folytatja le az eljárást. **A törvény a munkáltatót kötelezi az egyenlő bánásmód követelményének megtartására, a munkáltató felelősséggel tartozik munkavállalói magatartásáért is.**

Munkahelyi zaklatás esetén a hatóság előtt mindig a munkáltatóval szemben nyújthat be panaszt az áldozat, a hatóság a munkáltató felelősségét vizsgálja, nem a sérelmezett magatartást tanúsító munkavállalót.

*A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái.* EBH füzetek. EBH Hatósági és Jogi Főosztálya, Budapest, 2015. július

**Jogellenes elkülönítésnek** minősül a törvény szerint az a rendelkezés, amely a védett tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.<sup>20</sup> Jogellenes elkülönítés valósulhat meg abban az esetben, ha például egy munkahelyen az LMBTQI munkatársat a munkáltató minden racionális indok nélkül egy külön helyiségben dolgoztatja.

Végezetül, **megtorlásnak** minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közre-

<sup>19</sup> Ebktv. 10. § (1) bekezdés.

<sup>20</sup> Ebktv. 10. § (2) bekezdés.

működő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.<sup>21</sup> Abban az esetben, ha pl. egy munkavállaló panaszt tesz amiatt, hogy őt munkahelyén hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás éri, majd ezt követően áthelyezik egy rosszabb beosztásba vagy kimarad a prémiumból, megtorlásról beszélhetünk. Megtorlás az is, ha a példánkban szereplő munkavállaló mellett tanúskodó kollégát az eljárást követően hasonló hátrányok érik az adott munkahelyen.

## **AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉT SÉRTŐ MUNKÁLTATÓI GYAKORLATOK**

A foglalkoztatás területén belül számos olyan helyzet állhat elő, ahol hátrányos megkülönböztetés megvalósulhat. Kimerítő felsorolást az egyenlő bánásmód követelményét sértő munkáltatói gyakorlatokról tehát lehetetlen meghatározni, erre a törvény sem vállalkozik. Ehelyett azonban kiemel és nevesít tipikus foglalkoztatási szituációkat, amelyekben az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.<sup>22</sup> Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a munkavállalóval szemben alkalmazott közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés az alábbi területeken:

- a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben,
- a foglalkoztatási, vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (összefoglalóan: foglalkoztatási jogviszony) létesítését megelőző, azt elősegítő eljárás tekintetében,
- a foglalkoztatási jogviszony létesítésében és megszüntetésében,
- a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatban,
- a munkafeltételek megállapításában és biztosításában,
- a foglalkoztatási jogviszony alapján járó juttatások, különösen a munkabér megállapításában és biztosításában,
- a munkavállalók szervezeteiben való tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban,
- az előmeneteli rendszerben,
- a kártérítési, valamint fegyelmi felelősség érvényesítése során.

## **KI MIT BIZONYÍT A DISZKRIMINÁCIÓ MIATT INDULT ELJÁRÁSOKBAN?**

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indult eljárásokban megváltoznak a bizonyítás szabályai is. A polgári eljárásokban, ideértve a munkaügyi pereket is, általában annak a félnek kell egy tény fennállását bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azt a tényt a bíróság valósnak fogadja el. Ezt nevezzük bizonyítási kötelezettségnek. (Tehát ha valaki azt állítja, hogy neki pénzzel tartoznak, akkor bizonyítani is neki kell a tartozás fennállását. Ha azonban a másik fél a kölcsön tényét elismeri, de azt állítja, hogy azt már rendezte, ennek bizonyítása már őt terheli.) Ugyanakkor (s ez már az Ebktv. előtt is így volt) a diszkrimináció miatt indult munkaügyi eljárásokban a bizonyítási teher megfordult, azaz

<sup>21</sup> Ebktv. 10. § (3) bekezdés.

<sup>22</sup> Ebktv. 21. §.

a munkáltató kötelezettsége volt azt bizonyítani, hogy a munkavállalóval szemben nem alkalmazott hátrányos megkülönböztetést. Az Ebktv. jelentős vívmánya, hogy az egyenlő bánásmód követelménye miatt indított valamennyi eljárásban megosztja a bizonyítási kötelezettséget a felek között. Ez azt jelenti, hogy a **jogsérelmet szenvedett félnek** azt kell valószínűsítania, hogy őt hátrány érte, vagy ennek közvetlen veszélye fenyeget, illetve, hogy ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint rendelkezett valamely, a törvényben meghatározott **védett tulajdonsággal**.

A fentiek valószínűsítése esetén az **eljárás alá vont felet** terheli annak bizonyítása, hogy a jogsérelmet szenvedett fél által valószínűsített **körülmények nem álltak fenn**, illetve hogy az **egyenlő bánásmód követelményét megtartotta**, vagy az adott jogviszony tekintetében **nem volt köteles megtartani azt**.<sup>23</sup> A diszkrimináció miatt indított eljárásban a munkáltatónak kell bizonyítékot szolgáltatnia arra, hogy ő a hátrányos megkülönböztetést állító féllel nem bánt másképpen, mint a többi munkavállalójával, illetve hogy ha történt megkülönböztetés a foglalkoztatás bármely szakaszában, annak volt ésszerű magyarázata. (Ha például egy testi fogyatékkal élő munkavállaló azt állítja, hogy őt a munkáltató kizárólag fogyatékosága miatt nem vette fel, a munkáltató akkor mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a munka jellege vagy természete alapján *indokolt*, és az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapítottan *arányos* döntés volt az, hogy őt nem alkalmazta.)

A bizonyítás klasszikus szabályai megváltoztatásának a célja és indoka, hogy a diszkrimináció miatt eljárást indító fél helyzetét megkönnyítse, a hagyományos szabályok alapján ugyanis indokolatlanul nehéz helyzetbe kerülne a jogi eljárás bizonyítási szakaszában.

## A DISZKRIMINÁCIÓ MIATT INDULT ELJÁRÁSOK JELLEMZŐI, AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG TEVÉKENYSÉGE

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a diszkrimináció áldozatának többféle lehetősége is van, hogy az őt ért jogsértés miatt jogi elégtételt követeljen. A közigazgatás rendszerén belül az egyenlő bánásmód követelményének betartását elsődlegesen az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ellenőrzi. Az EBH budapesti székhelyű, de országos illetékességű autonóm államigazgatási szerv, amelynek hatásköre van bármely típusú diszkrimináció esetén eljárni, függetlenül a védett tulajdonság (pl. etnikai kisebbséghez tartozás, fogyatékoság, életkor, valakinek az LMBTQI volta), vagy az érintett terület (foglalkoztatás, oktatás, egészségügy stb.) mibenlététől.<sup>24</sup> Az EBH állami hatóságként széles körű jogosítványokkal rendelkezik; az eljárás alá vont felektől dokumentumokat kérhet be azok működésére, pénzügyi gazdálkodására stb. vonatkozóan.

Az EBH eljárása az ügyfél kérelmére vagy hivatalból indul, és annak során a hatóság megkísérli a tényállást felderíteni, jellemzően az érintettek (a megkülönböztetést elszenvedő és az azt okozó fél) és tanúk meghallgatásával, okiratok beszerzésével. Szükség esetén tárgyalást is tarthat. Az eljárás során lehetősége van mindkét félnek arra, hogy álláspontját, bizonyítékait

<sup>23</sup> Ebktv. 19. §

<sup>24</sup> A Hatóság működésének szabályait az Ebktv. és a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény tartalmazza.

a bizonyítási kötelezettségre vonatkozó szabályok szem előtt tartásával megismertesse a hatósággal. Az eljárás – amely főszabály szerint a kérelem beérkezésétől, vagy az eljárás hivatalból történő megindításától számított hetvenöt napig tart – határozattal zárul. A határozatban a hatóság vagy megállapítja, hogy az eljárás alá vont fél megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, vagy elutasítja a kérelmet.

Az EBH többféle **szankciót** is kiszabhat abban az esetben, ha döntésében megállapítja, hogy diszkrimináció történt. Az egyik legfontosabb joghátrány az, hogy **bírságot** szabhat ki a hátrányos megkülönböztetést megvalósító félre, amelynek összege ötvezer forinttól hatmillió forintig terjedhet. Ezen túl *elrendelheti még a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, és elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét.* Ez utóbbi szankció a nyilvánosság és az azzal járó esetleges megszégyenülés, presztízvesztés miatt a pénzbírság mellett fokozottan alkalmas lehet a diszkrimináció szankcionálására.

A foglalkoztatás területén belül jelentős joghátrányként értelmezhető az a rendelkezés is, amely előírja, hogy közzé kell tenni azoknak a munkáltatóknak a listáját, amelyek 2009. november 1-jét követően két éven belül legalább kétszer hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak, és ezt jogerős és végrehajtható közigazgatási határozat vagy bírósági ítélet állapította meg. A listán szereplő munkáltatók úgy tekintendők, hogy *a rendezett munkaügyi kapcsolatok követelményének nem felelnek meg,* ami számos állami vagy európai uniós pályázat esetén kizáró tényező.

Az EBH döntése ellen fellebbezésnek nincs helye, azonban a határozat a közlésétől számított harminc napon belül a Fővárosi Törvényszék előtt megtámadható. A bíróság eljárása során azt vizsgálja, hogy az EBH a rá vonatkozó törvényeket betartva hozta-e meg határozatát. Ha a bíróság az EBH eljárásában nem tapasztal jogsértést, akkor a felperes keresetét elutasítja, és a hatóság határozata hatályban marad. Ellenkező esetben a bíróság hatályon kívül helyezi a határozatot, és szükség esetén új eljárás lefolytatására kötelezi az EBH-t.

## A MUNKAÜGYI PER

A diszkrimináció áldozatának lehetősége van arra is, hogy az őt ért jogsérelem esetén **bírsághoz** forduljon jogi elégtételért. Munkaügyi diszkrimináció esetén közigazgatási és munkaügyi bírósághoz lehet fordulni. Keresetében a munkaügyi per felperese – a diszkriminációt szenvedett fél – *vagyoni kárainak megtérítésére, illetve sérelemdíj megfizetésére* kérheti kötelezni az alperest, a jogsértést megvalósító munkáltatót. Vagyoni kárnak minősül a hátrányos megkülönböztetés folytán a jogsérelmet szenvedett fél tulajdonában bekövetkezett károsodás, beleértve az elmaradt munkabért is. A sérelemdíj a felperest ért nem vagyoni sérelemért megítélt összeg, mértékét a bíróság az eset körülményeire – különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására – tekintettel, egy összegben határozza meg.

A bírósági eljárás során a felek a bizonyításra vonatkozó speciális szabályok figyelembevételével írásbeli beadványaikban és a bírósági tárgyalások során előadják álláspontjaikat és bizonyítékaikat, amelyek alapján a bíróság döntést hoz. Amennyiben a bíróság az eljárás lezárásaként ítéletében megállapítja a jogsértést, kötelezheti a munkáltatót a jogsértés

abbahagyására, és eltilthatja őt a további jogsértések megvalósításától. Ezen túl pedig **kártérítés, illetve sérelemdíj megfizetésére** kötelezheti a hátrányos megkülönböztetés elkövetőjét.

\*\*\*\*\*

Hangsúlyozzuk azonban, hogy a jogi védelemnél és a hátrányos megkülönböztetés elleni jogi lépéseknél produktívabb, ha a munkaadók és munkatársaik egy elfogadó közeg megteremtésével, a már kidolgozott jó gyakorlatok alkalmazásával járulnak hozzá az esélyegyenlőség érvényesüléséhez.

## I. MUNKÁLTATÓK RÉSZÉRE

1. A szervezet vezetése álljon ki nyíltan a munkahelyi sokszínűség fontossága és az LMBTQI munkavállalók elfogadása mellett, valamint a szexuális irányultságon és/vagy nemi identitáson alapuló megkülönböztetése ellen.
2. Fogadjanak el a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés és zaklatás (bullying) elleni fellépésre vonatkozó szabályzatot, amely kifejezetten kitér a szexuális irányultságra és a nemi identitásra, valamint kiterjed a felvétel, az előmenetel és az elbocsátások feltételeire, a fizetési és egyéb munkavégzési feltételekre, beleértve a zaklatás és az áldozattá tétel más formáinak megelőzését, leküzdését és megbüntetését.
3. Biztosítsák, hogy az LMBTQI munkavállalók és partnerük hátrányos megkülönböztetés nélkül részesüljenek a munkavállalók, illetve partnerük számára nyújtott szolgáltatásokból és juttatásokból.
4. Vonjanak be LMBTQI munkavállalókat a szervezet szabályzatainak kidolgozásába és felülvizsgálatába, különösen a humánerőforrás-kezelés területén.
5. Támogassák a humánerőforrás-kezelés területén dolgozó munkatársaik részvételét az LMBTQI munkavállalók helyzetére is kitérő esélyegyenlőségi témájú képzéseken.
6. Szervezzenek az LMBTQI munkavállalók helyzetére is kitérő munkahelyi sokszínűséggel kapcsolatos érzékenyítő programokat munkavállalóik részére.
7. Támogassák az LMBTQI munkavállalókat és támogatóikat összefogó csoportok létrejöttét, és biztosítsanak pénzügyi támogatást is ezek működéséhez.
8. Integrálják az LMBTQI szervezetek és kampányok támogatását a társadalmi felelősségvállalási programjaikba.
9. Fordítsanak külön figyelmet az adatvédelmi szempontok érvényesítésére a transznemű személyekkel kapcsolatban, ideértve többek között, hogy nemi történetük vagy korábbi nevük ne váljon szükségtelenül ismertté a munkaadó, illetve a többi munkavállaló előtt az álláspályázatok során.
10. Transznemű embereket képviselő szervezetekkel konzultálva és a munkavállaló szempontjait figyelembe véve alakítsanak ki az adatvédelmi szempontok érvényesítésére külön figyelmet fordító szervezeti gyakorlatokat olyan esetekben, amikor egy munkavállaló transz státusza a foglalkoztatás ideje alatt változik.
11. Tegyék lehetővé, hogy a transznemű munkavállalók a saját nemi identitásuknak megfelelően fejezhessék ki magukat és vehessenek részt a munkahely életében, beleértve a választott név használatát és az öltözetre vonatkozó előírások rugalmas alkalmazását.

<sup>25</sup> Forrás: Karsay Dodó: *A leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű emberek munkahelyi tapasztalatai Magyarországon. Az LMBT Kutatás 2010 eredményei alapján.* Háttér Társaság, 2015. Az ajánlások szövegét több ponton módosítottuk.

12. Létesítsenek a férfi/női öltözők és mellékhelyiségek mellett vagy helyett nem-semleges helyiségeket, és biztosítsák, hogy a transznemű munkavállalók a saját nemi identitásuknak megfelelően használhassák ezeket.

## II. SZAKSZERVEZETEK RÉSZÉRE

1. Jelenítsék meg alapelveik között a hátrányos megkülönböztetés és zaklatás elleni fellépés fontosságát, külön kiemelve a szexuális irányultság és a nemi identitás szerinti hátrányos megkülönböztetést és zaklatást.
2. Képviseljék az LMBTQI munkavállalók érdekeit a munkaadókkal és állami szereplőkkel folytatott tárgyalásaik során.
3. Fogadjanak el a szakszervezeten belül történő hátrányos megkülönböztetés és zaklatás (bullying) elleni fellépésre vonatkozó szabályzatot, amely kifejezetten kitér a szexuális irányultságra és a nemi identitásra.
4. Lássák el tagjaikat információval a hátrányos megkülönböztetés és zaklatás esetén rendelkezésre álló vállalaton belüli és azon kívüli jogorvoslati lehetőségekről.
5. Biztosítsanak jogi képviseletet és támogatást a szexuális irányultságon és / vagy a nemi identitáson alapuló hátrányos megkülönböztetésnek és / vagy zaklatásnak kitett munkavállalók részére.
6. Szervezzenek képzéseket tagjaik és vezetőik számára az LMBTQI munkavállalók érdekeinek hatékony képviseletéről.
7. Rendszeresen konzultáljanak az LMBTQI munkavállalókat érintő kérdésekről LMBTQI embereket képviselő civil szervezetekkel és csoportokkal.
8. Vonjanak be célzottan LMBTQI munkavállalókat a szervezet munkájába és a szervezeti prioritások kialakításába.
9. Támogassák a szakszervezeten belül az LMBTQI munkavállalókat és támogatóikat összefogó csoportok létrejöttét, és biztosítsanak pénzügyi támogatást is az ilyen csoportok működéséhez.

## III. A KORMÁNYZAT RÉSZÉRE

1. Terjesszék ki az esélyegyenlőségi tervek elfogadásának kötelezettségét valamennyi munkáltatóra, és szállítsák le a munkavállalók számára vonatkozó küszöböt.
2. Fogadjanak el az LMBTQI munkavállalók igényeire kifejezetten kitérő iránymutatásokat az esélyegyenlőségi tervek tartalmára vonatkozóan.
3. Fogadjanak el a munkáltatóknak szóló iránymutatásokat az adatvédelmi törvény végrehajtására a nemváltással összefüggésben.
4. Fogadjanak el a szexuális irányultságra és a nemi identitásra is kitérő magatartási kódex- és egyenlő bánásmód irányelv-mintát a munkáltatók számára.
5. Biztosítsanak pénzügyi ösztönzőket a munkáltatóknak annak érdekében, hogy tartsanak a munkavállalóiknak a szexuális irányultságra és a nemi identitásra kifejezetten kitérő sokszínűségi képzéseket.
6. Dolgozzanak ki a transznemű emberek foglalkoztatottságát javító, tartós munkanélkülivé válását megelőző programokat, ideértve a képzéseket és a foglalkoztatást ösztönző pénzügyi támogatásokat.



7. Az államilag támogatott és széles körben terjesztett, a munkavállalók jogairól szóló tájékoztató kiadványok térjenek ki az egyenlő bánásmód megsértése esetén rendelkezésre álló jogorvoslatokra, valamint a szexuális irányultság és nemi identitás alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalmára.
8. A munkavállalóknak biztosított állami finanszírozású jogsegély-szolgálatok munkája kifejezetten térjen ki a szexuális irányultsággal és a nemi identitással összefüggő egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kérdésekre, a jogsegély-szolgálatok munkatársai kapjanak erről külön képzést LMBTQI jogvédő szervezetektől.

\*\*\*\*\*

A következő két fejezet számos információt tartalmaz az Ajánlásokban felsorolt egyes lépések konkrét megvalósításáról.



# ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVEK ÉS STRATÉGIÁK

Az *Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról* szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) szerint az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni (Ebkvtv. 63.§ (4)); ugyanakkor a Munka Törvénykönyve nem szankcionálja, ha az erre kötelezett munkáltatók ezt mégsem teszik meg. A létező esélyegyenlőségi tervek általában csak megismétlik az Ebkvtv.-ben foglaltakat, vagyis lényegében annyit mondanak, hogy „nálunk tilos a hátrányos megkülönböztetés”, holott az esélyegyenlőségi tervek fő célja az lenne, hogy pozitív, proaktív szabályozást tartalmazzanak.

Az Ebkvtv. tiltja a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetést a munkavállalók alkalmazása és a szolgáltatások nyújtása területén is, az alábbi védett tulajdonságok alapján:

- nem,
- faji hovatartozás,
- bőrszín,
- nemzetiség,
- anyanyelv,
- fogyatékoság,
- egészségi állapot,
- vallási vagy világnézeti meggyőződés,
- politikai vagy más vélemény,
- családi állapot,
- anyaság (terhesség) vagy apaság,
- szexuális irányultság,
- nemi identitás,
- életkor,
- társadalmi származás,
- vagyoni helyzet,
- foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony rész-munkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselőhez való tartozás,
- egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző.

### **Az esélyegyenlőséget biztosítani szándékozó munkáltató gyakorlati feladatai:**

- az egyenlőség aktív támogatása és a hátrányos megkülönböztetés elkerülése a foglalkoztatás minden területén, beleértve a toborzást, az előmenetelt, a képzési lehetőségek biztosítását, a fizetést és más juttatásokat, a fegyelmi intézkedéseket és az elbocsátást;
- a meglévő munkaerő sokszínűségének monitorozása; a megfelelő lépések megtétele a monitorozás eredményeként felmerülő problémák megoldása érdekében.

## Monitorozás

A munkáltató rendszeresen (évente) monitorozza egyenlőségi és sokszínűségi célkitűzéseinek hatékonyságát a védett tulajdonságok (különösen a nem, **nemi identitás**, kor, teresség és szülői státusz, etnikum, kor, fogyatékkal élés és **szexuális irányultság**) tekintetében. Az így szerzett információt esélyegyenlőségi célkitűzéseinek meghatározásához használja. A munkáltató minden így szerzett információt bizalmasan kezel.

Az alábbiakban az LBMTQI munkavállalók esélyegyenlőségét biztosító standardokat és modell-szövegeket közlünk.

## Esélyegyenlőségi szabályozás

Társaságunk a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését nemük, szexuális irányultságuk, nemi identitásuk vagy nemük kifejezése miatt. Ennek az intézkedésnek az a célja, hogy minden munkavállalónk biztonságos és produktív közegben dolgozhasson.

## A MUNKÁLTATÓ ÁLLÁSFOGLALÁSAI A SOKSZÍNŰSÉGI STRATÉGIÁTÓL AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVIG<sup>26</sup>

A munkáltató elvi állásfoglalását a sokszínűségről rögzítheti állásfoglalás, misszió formában, röviden megfogalmazva vagy bővebben kifejtve, olyan stratégiaként, amelyre munkáltatói rendszerének átvizsgálása után majd hosszú, közép és rövid távra konkrét cselekvési programot tud kidolgozni. A munkavállalókkal kapcsolatos sokszínűségi misszió megfogalmazható például így:

A vállalat elfogadva és értékelve a dolgozók sokszínűségét, kollégáitól elvárja a diszkrimináció és zaklatásmentes környezet biztosítását, maga pedig ösztönzi és segíti a sokszínűség megnyilvánulásait, és felhasználja azokat a vállalati kultúra fejlesztésében.

Erre a misszióra alapozódhat a részletesebb stratégia megfogalmazása; ez olyan ideákon alapulhat, mint a megkülönböztetés tilalma, az emberi méltóság tiszteletben tartása, a méltányos és rugalmas elbánás nélkülözhetetlensége, a munkáltató és a munkavállaló közötti együttműködés és partneri kapcsolat fontossága, a társadalmi szolidaritás, a sokszínűség értéként kezelése. Ezekben a sokszínűségi vagy esélyegyenlőségi stratégiákban a fent felsorolt címszavak némelyikének tekintetében már érdemes konkrétan is megfogalmazni az LBMTQI munkavállalókkal kapcsolatos szervezeti szintű stratégia egyes elemeit, például így:

**A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:** a munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételére, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezésre, a felmondásra és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munka-

<sup>26</sup> A Háttér Társaság korábban megjelent kiadványa alapján: *LBMT képzés – foglalkoztatási munkacsoport. Tréneri kézikönyv*. Összeállította: Iványi Klára és dr. Kárpáti József. Háttér, Budapest, 2010.

vállalók bármínemű, különösen koruk, nemük, **nemi identitásuk vagy szexuális irányultságuk**, családi állapotuk, nemzeti vagy etnikai származásuk, fogyatékoságuk vagy egészségi állapotuk, vallásuk miatti diszkriminációjának tilalmára. A munkáltató kiemelt figyelmet fordít a fenti szempontok miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére és megszüntetésére.

**Az emberi méltóság tiszteletben tartása:** a munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét és ehhez kapcsolódó szokásait, adottságait, választásait, mind kulturális, mind vallási téren, mind a **szexuális irányultság és a nemi identitás vagy nemi önkifejezés** tekintetében. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkahelyi légkört, munkakörülményeket alakít ki, amelyek az emberi méltóság megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

**Társadalmi szolidaritás:** a foglalkoztatás során a munkavégzéssel össze nem függő szempontok (így például a kor, nem, nemzeti-etnikai származás, **nemi identitás vagy szexuális irányultság**, egészségi állapot vagy fogyatékoság, vallási meggyőződés stb.) alapján egyik munkavállaló sem értékesebb a munkáltató számára a másíknál. A munkáltatónak érdeke a dolgozók közötti, illetve a munkáltató és munkavállaló közötti szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatását és érvényesülését.

**A sokszínűség mint érték:** a munkáltató elfogadja és értékeli a nemzeti és etnikai sokszínűséget és a kulturális és vallási sokszínűséget, illetve a dolgozók sokszínűségének egyéb megnyilvánulásait, így a **nemi identitás és szexuális irányultság** szerinti sokszínűséget. Fontosnak tartja a sokszínűség mint érték szem előtt tartását, illetve azt, hogy ezt az értékeket dolgozói felé is közvetítse. A munkáltató törekszik a befogadó szemléletű munkahely létrehozására, valamint a sokszínűség mint érték közvetítésére környezete (partnerei, megrendelői, beszállítói) felé.

A fenti néhány mondat csupán ötletadó minta; elképzelhető, hogy a szervezetnek már van sokszínűségi stratégiája, amelybe a fentiekhez hasonló módszerrel illeszthetők be az LMBTQI munkavállalókra vonatkozó szakaszok.

*Az elvek, stratégiák megalkotásába a vezetőség mellett érdemes a munkavállalókat is bevonni.* A sokszínűségi stratégia (vagy ennek bővítése, módosítása) körüli ötletelés így kezdődhet egy dolgozói fókuszcsoportban, amelyben a kisebbségi csoport tagjai is képviseltetik magukat. Ha az LMBTQI munkavállalók nem vállalják fel nyíltan magukat, az e munkavállalói csoporttal kapcsolatos szempontok érvényesítésének érdekében kérhetünk külső szakértőt például a Magyar LMBT Szövetségtől vagy valamely tagszervezetenél.

A gyakorlati munkát ez esetben mindenképpen meg kell előznie egy helyzetfelmérésnek, amely számba veszi a munkáltató munkavállalókkal kapcsolatos esélyegyenlőségi gyakorlatait, és megvizsgálja, hogy ezek hogyan hatnak az LMBTQI munkavállalókra, illetve hogy ezek a dolgozók valóban azonos eséllyel érhetik-e el a szervezet egyes lehetőségeit, legyenek azok képzések vagy jóléti juttatások. A helyzetfelmérés emellett rámutat a munkaügyi folyamatokban (pl. toborzás, kiválasztás, bérek megállapítása, képzési lehetőségek, előmenetel) rejtőző potenciális diszkriminációs pontokra és szerencsés esetben azok meg- és feloldására, illetve új ötleteket, lehetőségeket vethet fel.

Ha a helyzetfelmérést a munkaügyi folyamatok átnézése mellett a dolgozók kérdőíves megkérdezése is kiegészíti, lehetőség van arra, hogy adatokat gyűjtsünk arról, hogy mely kisebbségi csoportokba hány dolgozó tartozik. Ám ezzel fontos óvatosan bánni! Csak olyan kisebbségi csoporthoz tartozásról érdeklődjünk, amely számunkra terveink alapján releváns, azaz szervezeti szinten szeretnénk támogató intézkedéseket hozni az adott kisebbség érdekében. A kérdőív kitöltése még ekkor sem lehet kötelező! A válaszadás minden esetben önkéntes és anonim, nem szabad, hogy a dolgozókat személy szerint bármilyen módon vissza lehessen azonosítani. Ezért szerencsés, ha az ilyen jellegű megkérdezéseket külső szakemberre bízunk. Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos helyzetfelmérésekben és tervezésben jártas szakemberek megtalálják azt a formát, ahogyan a dolgozókat tájékoztatni kell a kérdőívadás okáról, várható fejleményeiről, és megtalálják a megfelelő kérdéseket és kérdezési módszereket a számunkra szükséges adatok begyűjtéséhez.

Ám bármilyen profi külsős csapattal dolgozunk, az LBMTQI dolgozók esetén számítanunk kell arra, hogy még így, önkéntes és anonim formában sem vállalják fel magukat. Ne essünk kétségbe ezen, és ne higgyük azt, hogy ha nem láthatók, akkor egészen biztosan nincsenek is. Statisztikai alapon, ha a szervezetnél 20 főnél több dolgozik, legalább egy meleg dolgozó valószínűleg van közöttük. Ha szeretnénk, hogy ez az egy (vagy több) dolgozó is jól érezze és nyíltan merje vállalni magát a munkahelyen, folytassuk tovább a munkát a konkrét intézkedések megfogalmazásával.

A ma már sok szervezetnél létező esélyegyenlőségi terv kiegészítése, az LBMTQI munkavállalókra kiterjesztése például a következőképpen lehetséges:

### **Toborzás – kiválasztás – elbocsátás**

A toborzáskor a cég a hirdetésekben nyilatkozik a sokszínűség értékéért kezeléséről, a **kisebbségi csoportok, így az LBMTQI személyek** elfogadásáról, illetve arról, hogy valamely kisebbséghez való tartozás vagy annak hiánya nem befolyásolja a jelentkező felvételét vagy elutasítását.

A toborzás-kiválasztás alatt **nem kér és nem vesz figyelembe a nemi identitásra vagy a szexuális irányultságra vonatkozó adatot**, a későbbiekben esetleg tudomására jutó ilyen információt az érzékeny adatoknak megfelelő diszkrécióval kezel.

A munkáltató **a nemi identitásra vagy szexuális irányultságra vonatkozó adatot**, ha az tudomására jut, a dolgozó elbocsátásával kapcsolatos döntéseknél nem használja fel.

### **Bér és munkakörülmények**

A munkáltató **a nemi identitásra vagy szexuális irányultságra vonatkozó adatot**, ha az tudomására jut, a dolgozó bérezésével, béremelésével kapcsolatos döntéseknél nem használja fel.

A munkáltató elfogadja a dolgozók **szexuális irányultságát és nemi identitását**, így önmagára és minden munkavállalójára nézve kötelezően tilt minden olyan viselkedést vagy szóhasználatot, amely az LBMTQI közösséghez tartozó munkavállalókat ezen minőségükben sérti. A munkáltató (a munkavállalókkal együttműködésben) viselkedési-etikai kódexet hoz létre a kisebbségekkel kapcsolatosan, s ennek megsértése fegyelmi eljárást von maga után.

## Képzés – előmenetel

A munkáltató **a nemi identitásra vagy szexuális irányultságra vonatkozó adatot**, ha az tudomására jut, a dolgozó képzésbe való bevonásával, előmenetelével kapcsolatos döntéseknél nem használja fel.

### Munka és magánélet összeegyeztetése

A munkáltató az LMBTQI dolgozókat támogatja abban, hogy partnerüket a heteroszexuális dolgozókhoz hasonló mértékben be tudják vonni a cég életébe, a családi és szabadidős rendezvényekbe. Ezért a céges családi rendezvényekre szóló meghívók szövegében a „házastársa” szó helyett a „partnere” szót használja. A partnerek és családtagok számára nyitott alkalmakkor szívesen látja az **azonos nemű partnereket** is.

A munkáltató a házastársaknak járó munkaadói kedvezményeket automatikusan kiterjeszti a bejegyzett élettársakra, az élettársaknak járó kedvezményeket az **azonos nemű élettársakra** is.

A fenti példák csupán ötletadók, amely alapján az LMBTQI dolgozókra vonatkozó intézkedések egyedileg dolgozhatók ki minden egyes szervezetre, akár munkahelyi esélyterv, akár valamilyen más, az esélyegyenlőséget vagy a sokszínűséget célzó akcióprogram vagy cselekvési terv részét képezik majd. Az intézkedések kidolgozásába a vezetőség mellett érdemes a munkavállalókat is bevonni, különösen azoknak a nem vezető beosztású dolgozóknak a képviselőit, akik egyébként nincsenek döntési pozícióban. Ha a munkavállalók részt vesznek az ötletelésben, a cselekvések, projektek kidolgozásában, ütemezésében és megvalósításában is, magukénak érzik azt, ez motiválja, nyitottabbá teszi őket. Így az LMBTQI dolgozókkal kapcsolatos elfogadás nem felülről jövő utasításként, hanem a vállalati kultúra szerves részeként jelenhet meg. Ha lehetséges, az ötleteléstől a megvalósításig vonjunk be saját szervezetünkől LMBTQI dolgozókat. (Ha az LMBTQI munkavállalók a szervezetnél nem vállalják fel nyíltan magukat, az e munkavállalói csoporttal kapcsolatos szempontok érvényesítésének érdekében eleinte kérhetünk külső szakértőt például a Magyar LMBT Szövetségtől vagy valamely tagszervezetétől.)

Létrehozhatunk olyan munkavállalói csoportot, amely azt kapja feladatként, hogy dolgozzon ki projekteket, ötleteket, amelyek a melegek elfogadását növelik, illetve vizsgáljon meg bizonyos munkaügyi folyamatokat az LMBTQI munkavállalók szempontjainak figyelembe vételével. Ez a feladat bármely kisebbségi csoport esetén hatékonyan működik, nemcsak HR szakemberekkel, hanem vegyes összetételű dolgozói csoporttal is, különösen akkor, ha a plusz feladathoz lehetőségünk van célprémiumot is kifizetni. Az adott csoporttal való foglalkozás, érvek, tények keresése olyan munka közbeni ismeretszerzésre ad lehetőséget, amely nagymértékben növeli az empátiát, s ezáltal az elfogadás készségét és mértékét is.

Ha az LMBTQI dolgozók iránti elfogadás megteremtését-növelését a szervezet tudatosan és rendszerszerűen építi fel, ekkor, az alapelvek és a stratégia megfogalmazása, esetleg a dolgozói csoport kijelölése és a cselekvési terv megalkotása után érdemes a képzési tervet kidolgozni, és rátérni a széles körű, vezetőket és dolgozókat egyaránt bevonó érzékenyítő képzésekre.

A cselekvési terv része (egy projektje) lehet egy minden dolgozóra vonatkozó viselkedési és etikai kódex kidolgozása, amely a dolgozók egymás közötti, illetve megrendelőkkel, ügyfelekkel, partnerekkel szemben elvárt viselkedéséhez nyújt támpontokat. A viselkedési kódex lehet felülről jövő utasítás is, ám hatékonyabb, ha a dolgozók bevonásával, például a fent említett dolgozói csoport, csoportok egy feladataként készül. Elkészülte után lehet önálló dokumentum, de lehet az esélyegyenlőségi terv része is. Alapjai, vagy a kódexre való utalás beilleszthető a dolgozók munkaköri leírásába, de akár a munkaszerződésébe is.

Az is elképzelhető, hogy a szervezetnél már létezik egy etikai és viselkedési kódex, amely a dolgozók számára kötelező érvénnyel írja elő, hogy a vállalati kultúra mit tart értéknek és normának. A kódex kiterjedhet munkavédelmi-higiéniái, környezetvédelmi, etikus vállalkozással, szerzői joggal és szellemi termékkel, a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos különböző területekre (pl. antidiszkrimináció). Megfogalmazhat általános elvi, viselkedésbeli (ideértve az öltözködéssel, jelképhasználat-viseléssel kapcsolatos) illetve a szóhasználatra vonatkozó normákat; mindezek vonatkozhatnak a külső környezetre (megrendelők, ügyfelek, partnerek...) vagy a szervezeten belüli életre (vezetők, beosztottak, munkatársak).

Az LMBTQI közösséggel kapcsolatos viselkedési követelmények elsősorban a kódex antidiszkriminációval foglalkozó részébe illeszthetők bele. Ha következetességre törekszünk, az útmutatásnak ki kell térnie az emberi méltóság tiszteletben tartására, ezen belül az LMBTQI közösség tagjaival szembeni hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és kirekesztés tilalmára, s konkrétan a sértő szavak használatának tilalmára. Az útmutatásnak vonatkoznia kell mind a munkavállalók közötti, mind a munkavállalók és vezetés közötti, mind a dolgozók és külső partnerek (megrendelők, ügyfelek) közötti kommunikációra. Az útmutatás tartalmában a munkáltatói állásfoglaláson kell alapuljon, azaz: amit a munkáltató önmagára nézve elvárásnak tekint az LMBTQI közösség tagjaival kapcsolatban, azt munkavállalóira nézve is kötelező érvényűnek tekinti, és fordítva. Példa a viselkedési szabályok beillesztésére:

Tilos a valaki faján, bőrszínén, nemzetiségén, származásán, **nemi identitásán**, vallásán vagy hitvallásán, politikai beállítottságán, korán, fogyatékoságán, **szexuális irányultságán** vagy egyéb személyes jellemzőjén alapuló megkülönböztetés, elkülönítés és kirekesztés.

Mindannyiunknak tisztelnünk kell a többi alkalmazott emberi méltóságát, magánéletét és hitét. Tilos ezért bármilyen fajta (szóbeli, írásos vagy tettleges) zaklatás, ideértve az emberi méltóságot sértő kifejezések használatát, viccek, történetek mesélését, és az illető akarata ellenére létesített fizikai kapcsolat minden formáját (a bizalmaskodástól a bántalmazásig). A zaklatás tekintetében különösen súlyosnak minősül az a vétség, amely a dolgozót neme, nemi identitása vagy szexuális irányultsága miatt éri.

A kódex legyen egyszerre kellően általános (azaz minden fontos részletre kitérő) és konkrét (azaz betartható, ellenőrizhető, szankcionálható). Fontos, hogy a normaszegés eseteire szükség esetén szankciót tegyen lehetővé; a szankciónak a megszegett norma erősségétől és a normaszegés gyakoriságától kell függniük. A viselkedési kódex szerepe azonban nem az, hogy vasfegyelmet tartson és büntessen, hanem hogy közös, minden dolgozó által



elfogadható normarendszert hozzon létre, és ennek betartását segítse egy élhető munkahelyi közeg kialakítása érdekében.

Ezért jó, ha a szankciókat valamiféle konfliktuskezelő, -csökkentő fórum előzi meg. Előírható pl. kötelező mediáció a diszkriminációs esetek első kezelési felületeként, amelynek célja, hogy békés úton szolgáltatson elégtételt a sértett fél számára, tisztázza a félreértéseket és megelőzze a munkahelyi konfliktus elmérgesedését. Hatásos szankció előtti lépés lehet egy kötelező érzékenyítő képzés vagy érzékenyítést célzó feladat, pl. az LBMTQI kisebbséggel foglalkozó munkacsoportban való részvétel is.

Súlyos vagy rendszeres normaszegés esetére a viselkedési kódexek a munkáltatói jogok közé sorolt szankciólehetőségekkel is élhetnek (áthelyezés a további konfliktusok elkerülése érdekében<sup>27</sup>, jutalom megvonása, szóbeli/írásbeli figyelmeztetés, elbocsátás). Fontos, hogy amennyiben valamely dolgozó megnyilvánulása a viselkedési kódexbe ütközik, és emiatt szankciók érvényesítésére van szükség, egyaránt figyeljünk oda a sértett fél és a sértést elkövető fél személyiségi jogaira. A viselkedési kódex célja támpontok adása, nem a szankcionálás – az csupán végső eszköz. Ezért ne tárjuk a szervezet nyilvánossága elé a történeteket, ne statuáljunk példát az esettel. Talán a dolgozók tanulnak a példából, azonban egy ilyen intézkedés ronthatja is a munkahelyi hangulatot, vitákat gerjeszthet, és akár növelheti is a sértett kisebbséggel szembeni előítéletet, azaz a szándékolttal épp ellentétes hatást válthat ki.

Ha a viselkedési kódexet a dolgozók bevonásával dolgozzuk, illetve bővítjük ki, és a normaszegés esetére nagyobb hangsúlyt kapnak a jóvátételi, konfliktuskezelő és érzékenyítő intézkedések, szankciókat pedig csak végső esetben alkalmazunk, várhatóan kisebb ellenállással találkozunk a normák elfogadása területén, így azok gyorsabban és hatékonyabban épülnek be a vállalati kultúrába.

## **AZ EBKTV. RENDELKEZÉSEINEK MEGTARTÁSÁÉRT VALÓ FELELŐSSÉG MEGHATÁROZÁSÁNAK STANDARDJA**

### A munkahelyi vezetők felelőssége

A menedzsment felelős azért is, hogy jó példát mutasson, és azért is, hogy azonnal és fair módon reagáljon, ha valaki zaklatás, verbális bántalmazás, illetve bullying (bántalmazás, megfélemlítés, terrorizálás) miatt panaszt tesz. Minden vezető feladata:

- hogy saját felelősségének körében biztosítsa az esélyegyenlőségi tervben és irányelvekben meghatározott standardokat;
- hogy ismerje az esélyegyenlőségi tervet / irányelvet, és hogy erre felhívja beosztottainak figyelmét is;
- biztosítsa, hogy a munkahelyi esélyegyenlőségről szóló információ része legyen a betanítási folyamatnak új alkalmazottak esetén, és hogy erről a munkavállalók folyamatos képzést kapjanak;

<sup>27</sup> Ez esetben vigyázzunk, hogy az áthelyezés lehetőleg ne a sértett felet érintse, ha pedig mégis ő kerül áthelyezésre, semmilyen szempontból ne érje további hátrány ezzel.

- monitorozza, hogy bármilyen új irányelv, kezdeményezés vagy program milyen potenciális hatással van a munkahelyi egyenlőségre és a védett csoportok szükségleteire.

### Egyéni felelősség

Minden munkavállaló felelősségre vonható mások hátrányos megkülönböztetéséért. A zaklatás különösen súlyos esetei bűncselekménynek minősülnek. Mindenki felelőssége, hogy

- betartsa a munkahelyi egyenlőségre vonatkozó szabályzatot;
- jelentsen a hátrányos megkülönböztetést megvalósító incidenseket vagy gyakorlatokat;
- ne bátorítson vagy készítessen másokat hátrányos megkülönböztetésre;
- ne éljen a megtorlás eszközeivel, ha valaki hátrányos megkülönböztetés miatt kifogást emel, eljárást indít vagy abban közreműködik;
- ne zaklasson, ne szégyenítsen meg, illetve ne bántalmazzon másokat.

## **JÓ GYAKORLATOK, MINIMUM STANDARDOK A TRANSZNEMŰ MUNKAVÁLLALÓK IRÁNT BEFOGADÓ MUNKAHELYI BÁNÁSMÓDRA**

### A szabályozás alapelvei

- mindenki egyenlősége;
- a befogadó munkahelyi kultúra elősegítése;
- mindenki különbözőségének tisztelete és értékelése;
- a hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás és a megtorlás megelőzése;
- a munkahelyi és a partnerekkel való jó kapcsolatok elősegítése.

### Specifikus intézkedések az esélyegyenlőség megtartására

#### *A magánélet védelme*

A transz munkavállalóknak jogukban áll eldönteni, hogy akarnak-e beszélni nemi identitásukról és nemi önkifejezésükről, vagy ezt az információt nem akarják másokkal megosztani. Minden transz munkavállaló maga döntheti el, hogy mikor, kivel és mennyi információt oszt meg ezzel kapcsolatban. A transz munkavállalók transznemű státuszáról (pl. a születéskor meghatározott nemükről) szóló információ bizalmas információnak minősül. A menedzsment, a HR-személyzet vagy a munkatársak nem oszthatnak meg másokkal információt egy munkavállaló transz státuszáról vagy dzsender-nonkonform megjelenéséről. Ilyen személyes vagy bizalmas információt csak a transznemű munkavállaló beleegyezésével lehet megosztani.

#### *Nyilvántartások*

Társaságunk a munkavállaló kérésére megváltoztatja a nyilvántartásokban szereplő nevét és/ vagy nemét. Egyes nyilvántartásokban erre csak akkor van lehetőség, ha a munkavállaló igazolja, hogy a személyazonosságát igazoló dokumentumokban is megtörtént a név- változtatás (pl. kifizetésekkel, járulékokkal kapcsolatos iratok). A legtöbb bejegyzés azonban enélkül is megváltoztatható. A tranzícióban levő munkavállalók munkahelyi fényképét is a lehető leghamarabb kicseréljük, hogy ez megfeleljen nemi identitásának és nemi önkifejezésének.

fejlesztésének. Ha egy új vagy tranzícióban levő munkavállalónknak kérdései vannak a munkahelyi nyilvántartásokkal vagy azonosító dokumentumokkal kapcsolatban, forduljon az itt megjelölt munkatársunkhoz: \_\_\_\_\_.

#### *Névhasználat*

Kérésére a munkavállalónak joga van ahhoz, hogy társaságunknál a nemi identitásának megfelelő néven szólítsák. Ehhez nem szükséges a hivatalos névváltoztatás. Ha valaki szándékosan és következetesen elutasítja, hogy tiszteletben tartsa a munkavállaló nemi identitását (például szándékosan nem a nemi identitásának megfelelő nevet vagy megszólítást használja), az zaklatásnak minősülhet, és sérti társaságunk jelen irányelvét. Ha valaki nem biztos abban, hogy egy tranzícióban levő munkatársa milyen megszólítást választ, udvariasan kérdezze meg őt erről.

#### *Tranzíció a munkahelyen*

Tranzícióban levő munkavállalóink a menedzsment és a HR-munkatársak támogatását élvezik. A HR minden érintett munkavállalónkkal egyénileg dolgozik a sikeres munkahelyi tranzíción. (Határozzuk meg szervezeti struktúránknak megfelelően, hogy ki a felelős a tranzícióban levő munkavállaló segítségéért; mit várhat a tranzícióban levő munkavállaló a menedzsmenttől; mit vár a menedzsment a munkavállalóktól; milyen az általános procedúra: pl. változások regisztrálása, egyéni kommunikációs terv kidolgozása a munkatársak és / vagy kliensek értesítésére.)

#### *A nemeket elkülönítő munkahelyi környezet*

Amennyiben ilyen típusú munkáról van szó, a transznemű munkavállalókat a nemi identitásuknak megfelelően, és nem a születésükkor meghatározott nemük szerint soroljuk be.

#### *Mosdóhasználat*

A munkavállalók nemi identitásuknak megfelelően használhatják a mosdókat. Az egyéni személyes WC-t (ha van ilyen), bármely munkavállaló akármilyen okból használhatja, ám ez senki számára nem kötelező. Minden munkavállalónak joga van a biztonságos és megfelelő mosdóhasználatához, beleértve a nemi identitásának megfelelő WC használatát. Vagyis: a transznemű nők használhatják a női wc-t, a transznemű férfiak pedig a férfi WC-t. A transznemű munkavállaló maga döntheti el, hogy számára melyik lehetőség a megfelelő és biztonságos.

#### *Öltöző-használat*

Minden munkavállalónak joga van a nemi identitásának megfelelő öltöző használatához. Bármely munkavállalónak akármely okból biztosítható más, alternatív öltözőhelyiség. Ha erre transz munkavállalónak van szüksége, azt úgy biztosítjuk, hogy lehetősége legyen bizalmasan kezelni transz státuszát.

#### *Ruhaviselet*

Társaságunknak nincs olyan ruhaviseletre vonatkozó szabályzata, amely a nem alapján határozza meg, milyen ruhát viseljenek a munkavállalók. A transznemű és dzsender-non-konform munkavállalónak jogukban áll úgy alkalmazkodni a társaság ruhaviseletre vonatkozó szabályaihoz, hogy az megfeleljen nemi identitásuknak és nemi önkifejezésüknek.

### *Hátrányos megkülönböztetés / zaklatás*

A munkavállalókat (felvételük, előmenetelük biztosítása és elbocsátásuk tekintetében is) tilos hátrányosan megkülönböztetni nemi identitásuk vagy vélt nemi identitásuk alapján. Tilos a megtorlás is: az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget. Társaságunk elkötelezi magát amellett, hogy biztonságos munkahelyi környezetet biztosít a transznemű és dzsender-nonkonform munkavállalóknak. A hátrányos megkülönböztetés-, zaklatás- vagy erőszak-incidenseket azonnal és hatékonyan kivizsgáljuk, biztosítva a megfelelő korrekciós lépéseket és a megfelelő eszközöket a munkavállalók számára.

### *A munkahelyi tranzíciót megelőző lépések*

1. Az érintett munkavállaló lépjen kapcsolatba az általa kiválasztott, illetve ezzel megbízott HR-munkatárssal.
2. Biztosítani kell, hogy a munkavállaló ismeri a társaság transzneműekre vonatkozó szabályzatát.
3. Ha a tranzícióba lépő munkavállaló nem a közvetlen feletteséhez fordult első lépésként, kerüljön sor találkozóra közte és a felettese között, hogy a felettese biztosan tudjon a tranzícióról. Megjegyzés: a felettesnél magasabb beosztásban dolgozó menedzsmentnek, vezetőségnek is tudnia kell a tervezett tranzícióról, hogy a vezetők ki tudják fejezni támogatásukat, amikor a tranzícióról a munkavállaló közvetlen munkatársai is tudomást szereznek.
4. A megbeszélésbe hasznos bevonni a társaság LMBTQI csoportjának képviselőjét is.
5. Készítsünk munkahelyi tranzíciós tervet. Ez mindenképpen térjen ki a következőkre:
  - i. A hivatalos, formális tranzíció időpontja. Ez az az időpont, amikor a munkavállaló megváltoztatja nemi önkifejezését, nevét és megszólítását. Ekkor kezdheti el a nemi identitásának megfelelő mosdó és öltöző használatát is. Erről a munkavállaló maga jogosult döntést hozni.
  - ii. Hogyan és milyen formában értesülnek a munkavállaló közvetlen munkatársai a tranzícióról.
  - iii. Szükségük van-e a munkatársaknak képzésre.
  - iv. Milyen változásokat kell bevezetni a munkavállaló nyilvántartott adataiba, és mikor.
  - v. Az előre ütemezett orvosi kezelések időpontjai (ha vannak ilyenek).
6. A névváltoztatásra való felkészülés: adatváltozás, fényképek cseréje, e-mailcím cseréje, hogy ezek egyszerre léphessenek életbe.

### *A munkatársak értesítése*

1. Szervezzünk találkozót, amelyen jelen van legalább az érintett munkavállaló közvetlen felettese és a munkavállaló munkatársai. A munkavállaló maga döntse el, hogy a találkozón jelen szeretne lenni vagy nem. Ha a munkavállaló ezt hasznosnak gondolja, ki lehet osztani egy transzneműségről szóló írásos brosúrát is a megbeszélés során.
2. A munkavállaló csapatának vezetője jelentse be a tranzíciót (más, magasabb szintű vezetők jelenlétében).
  - i. Hangsúlyozza, hogy a munkavállaló fontos szerepet játszik a társaság életében, és hogy a menedzsment támogatja a tranzícióját.
  - ii. Ismertesse a társaság releváns diszkrimináció-ellenes szabályzatát.

- iii. Jelezze, hogy a munkavállaló a nemi identitásának megfelelően fog megjelenni, és ezt mindenkinek tiszteletben kell tartania. A munkahelyi vezető informálja a munkatársakat a tranzícióban levő munkavállaló nevééről és megszólításáról is.
- iv. Ezentúl használjunk ezt a nevet és megszólítást minden kommunikációban: írásban és szóban, formális és informális környezetben is.
- v. Hangsúlyozzuk, hogy a tranzícióval a munkahely nem változik, és mindennek úgy kell folytatódnia továbbra is, mint eddig.
- vi. Biztosítsuk, hogy mindenki feltehesse a kérdéseit. Ha valamire nem tud válaszolni, a vezető utalja a kérdést a megfelelő HR-munkatársakhoz.
- vii. Ha képzést szervezünk a munkatársak számára, ezen a megbeszélésen hirdessük ki az időpontját. Ha lehetséges, ez előzze meg a hivatalos munkahelyi tranzíciót.

#### *A munkavállaló hivatalos munkahelyi tranzíciójának első napja*

A munkavállaló közvetlen felettese biztosítsa, hogy minden elő van készítve:

1. elkészült a munkavállaló új kítűzője vagy kártyája és fényképe, ha ez szükséges;
2. minden munkával kapcsolatos dokumentációban végbement a név és a nem cseréje.



# JÓ GYAKORLATOK

Magyarországon ma már számos munkahelynek van a hátrányos megkülönböztetést tiltó esélyegyenlőségi terve vagy más irányelve. Ám ahhoz, hogy az LMBTQI munkavállalók olyan közegben dolgozhassanak, amelyben megvalósíthatják teljes szakmai potenciáljukat, hogy valóban egyenlők legyenek a toborzás, a munkaerő-felvétel, a munkahelyi kapcsolatok és előmenetelük tekintetében, ezeknél többre van szükség: a felsővezetés által is támogatott átfogó munkahelyi programokra és politikákra.

Ebben a fejezetben nem csupán Magyarországon létező, már megvalósult jó gyakorlatokról számolunk be, hanem külföldön megvalósított tevékenységről, elfogadott irányelvekről vagy munkahelyi politikákról is. Számos multinacionális, külföldi tulajdonban levő cég anyaországában és / vagy nyugat-európai fióktelepein működnek olyan LMBTQI munkavállalókat támogató, illetve esélyegyenlőségüket biztosító programok, munkahelyi politikák, amelyeket Magyarországon eddig még csak korlátozott mértékben vagy egyáltalán nem valósultak meg.

A tartós, általános szemléletváltáshoz, a nyitottabbá váláshoz a munkáltató nagyobb elkötelezettségére, a dolgozók szélesebb körének bevonására és tudatosabb, rendszerűbb intézkedésekre van szükség. Ez a folyamat nagyjából két részre osztható. Egyrészt a munkáltató sokszínűségi állásfoglalására, amely a tulajdonosok, vezetők dolga, azonban nem működhet a dolgozók aktivitása nélkül. Másrészt azoknak az antidiszkriminációval kapcsolatos elveknek a kialakítására, amelyeket a munkáltató minden dolgozójára nézve éppúgy kötelezően betartandónak tekint, mint azt, hogy a dolgozó munkaképes állapotban kezdje meg a műszakot. Ezeknek az etikai elveknek és viselkedési gyakorlatoknak szintén a munkáltató és a munkavállalók konszenzusán kell alapulniuk.

*LMBT képzés – foglalkoztatási munkacsoport. Tréneri kézikönyv. Összeállította: Iványi Klára és dr. Kárpáti József. Háttér, Budapest, 2010.*

## NYOLC LÉPÉS AZ LMBTQI-BARÁT MUNKAHELYÉRT

### 1. Vezetői elköteleződés

A vállalat vezetése tegye egyértelművé elköteleződését a diszkriminációmentesség, a sokszínűség és az LMBTQI munkavállalók elfogadása iránt. Ezen elköteleződés jelenjen meg a vállalat weboldalán, Intranet felületén közzétett missziójában, stratégiájában és más formális dokumentumaiban, pl. toborzó anyagaiban, illetve a régi és új munkatársaknak szóló anyagokban is. A vezetők ezen értékek fontosságát személyes kommunikációjuk (pl. beszédek, értekezletek) során is hangsúlyozzák.

A CIB Csoport honlapján is elérhető *Etikai kódexében* az alábbi szerepel az „Alapvető értékeink és elveink” fejezetben:

„Egyenlő bánásmód

Elköteleztünk magunkat a diszkrimináció minden formájának eltörlésére, valamint a nem, a kor, az etnikai, vallási, politikai és szakszervezeti hovatartozás, a szexuális irányultság és a nyelv különbözőségeiből fakadó eltérések, valamint a fogyatékkal élők jogainak tiszteletben tartása mellett.”<sup>28</sup>

Az Apple honlapján külön szekciót szentel a cég értékeinek. Ennek egyik oldala a *Befogadás és sokszínűség* címet viseli. Az oldalon a cég kifejti a sokszínűséggel kapcsolatos alapvető filozófiáját, statisztikákat közöl munkaerejének sokszínűségéről, és konkrét munkavállalók történeteinek keresztül mutatja be a különböző háttérű munkatársak hozzájárulását a cég sikeréhez.

„Támogatjuk munkavállalóink sokszínűségét, a sokszínűség kultúráját, amelynek része a fogyatékkal élés, a vallás vagy a szexuális irányultság is. Azt szeretnénk, ha minden munkavállalónk minden egyes munkanapján önmaga lehetne, mert abban hiszünk, hogy mindenki egyéni háttéré, nézőpontja és szenvedélye teremti az előremozdító ötleteket. A sokszínűség több, mint egy nem, egy rassz, egy etnikum. Beletartozik mindenki, mindenféle háttér, mindenféle nézőpont – a teljes emberi tapasztalat.”

*A befogadás kultúrájának megteremtése*<sup>29</sup>

Denise Young Smith, HR alelnök

A GE álláslehetőségeket listázó oldalán az alábbi közlemény fogadja az állásajánlatok iránt érdeklődőket: „A GE az esélyegyenlőséget szem előtt tartó munkáltató. A foglalkoztatással kapcsolatos döntéseinket nem befolyásolja bárki etnikuma, bőrszíne, vallása, nemzetisége, neme, szexuális irányultsága, nemi identitása vagy önkifejezése, kora, fogyatékosága, védett veterán státusza vagy bármilyen törvény által védett tulajdonsága.”<sup>30</sup>

Jó, ha egy felsővezető vezeti az LMBTQI esélyegyenlőségi programot.

A vezetői elköteleződést nem csak a vállalat munkatársai felé, de a nyilvánosság felé is érdemes hangsúlyozni. Az IBM például nem egyszerűen csak támogatta az első magyarországi LMBT Üzleti Fórum megvalósulását, de fontosnak tartották, hogy a cég filozófiája az eseménnyel foglalkozó sajtóban is megjelenjen:

„VEZETŐI TÁMOGATÁS. A befogadó politikát a legfelső vállalati szinten kell támogatni és kommunikálni, így például a cégvezetés nem tolerálhat semmilyen megkülönböztetést. Ha egy LMBT munkatárs látja, hogy a támogatás felső szintről biztosított, inkább megnyílik a szexuális orientációját illetően is. Ezért például Paál Péter, az IBM Magyarország vezérigazgatója a női és az LMBT csoport aktív szponzora, sőt, úgynevezett *reverse mentoring* keretében (egy meghatározott témában tapasztalt kolléga mentorál egy vezetőt) rendszeresen meghallgatja a kisebbségek nézőpontját és tapasztalatait. »Egyetlen cég sem

<sup>28</sup> [http://www.cib.hu/system/files/manager?file=/csr/CIB\\_Group\\_Code\\_Ethics\\_HUN\\_2012.pdf](http://www.cib.hu/system/files/manager?file=/csr/CIB_Group_Code_Ethics_HUN_2012.pdf)

<sup>29</sup> <http://www.apple.com/diversity/>

<sup>30</sup> <http://www.ge.com/careers/opportunities>



mondhat le a tehetséges emberekről – indokol a vezérigazgató –, bármilyen társadalmi csoporthoz tartozzanak is.«<sup>31</sup>

*Szivárványszínen. Máság a munkahelyen* (Figyelő, 2015. május 18.)

Az elköteleződés nyilvános kommunikációjának jó eszköze lehet az olyan sokszínűségi kezdeményezésekhez való kapcsolódás, amelyek a szexuális irányultságon, nemi identitáson, illetve annak kifejezésén alapuló megkülönböztetés ellen is kiállnak.

A **Sokszínűségi Egyezmény** kezdeményezést francia vállalatok indították 2004-ben. Egy olyan írásos dokumentumról van szó, amely a munkahelyi diszkrimináció-ellenes, esélyegyenlőséget támogató irányelveket rögzíti és népszerűsíti a foglalkoztatók körében. Francia mintára aztán számos hasonló kezdeményezés indult Európa más országaiban, így Magyarországon is. Az Egyezményt bármilyen típusú vagy méretű cég aláírhatja, amely elköteleződik az egyenlő bánásmód tisztelete, a sokszínű szervezeti kultúra kialakítása mellett.<sup>31</sup>

A **Nyitottak Vagyunk** hasonló magyar kezdeményezés, amelyet 2013-ban indított útjára három cég, az espell, a Google és a Prezi. A csatlakozóknak az alábbi hitvallást kell magukévá tenniük: „Alapvető értéknek tekintjük, hogy másokat teljesítményük, tetteik alapján ítélünk meg, tekintet nélkül nemre, életkorra, szexuális orientációra, nemzeti, etnikai hovatartozásra vagy származásra, politikai meggyőződésre, fizikai és egyéb adottságokra.” A kezdeményezéshez azóta 948 magyar szervezet csatlakozott.<sup>32</sup>

A vezetői elköteleződés kommunikálására jó alkalmat teremtenek az olyan világnapok, széles körben ismert események, fesztiválok, amelyek során az LGBTQI emberek sokszínűsége egyébként is beszédtemává válik. Ilyen lehet például a homofóbia és transzfóbia elleni világnap (május 17.), az előbújás napja (október 11.), a transznemű emlékezés napja (november 20.), a Budapest Pride Fesztivál és Felvonulás (július eleje) vagy az LGBTQI Történelmi Hónap (február).

## 2. Esélyegyenlőségi terv

A vállalat fogadjon el olyan esélyegyenlőségi tervet, amely a szexuális irányultság és nemi identitás szerinti kisebbségi csoportok helyzetével is foglalkozik. Az esélyegyenlőségi terv a vállalatnál tapasztalható helyzet feltárásából induljon ki, és fogalmazzon meg az LGBTQI munkavállalók érdekében tett konkrét lépéseket.

Egy jó esélyegyenlőségi terv nem egyszerűen az alapelvek vagy a jogszabály kötelezettségek megisméltése, hanem annak átgondolása, milyen konkrét intézkedésekkel, projektekkel lehetne az egyes sérülékeny munkavállalói csoportok helyzetét javítani. Mint minden cselekvési terv esetén, ez esetben is érdemes a SMART kritériumoknak megfelelő célokat, illetve azokhoz kapcsolódó intézkedéseket kidolgozni, vagyis azok mindegyike legyen

- specifikus (Specific): ne általános célkitűzéseket, hanem minél konkrétabb célokat, intézkedéseket tartalmazzon;
- mérhető (Measureable) a végrehajtás után egyértelműen el tudjuk dönteni, hogy a tervezett intézkedés megvalósult-e, a kitűzött célt elértük-e;

<sup>31</sup> <http://sokszinusegiegyezmeny.hu>

<sup>32</sup> <http://www.nyitottakvagyunk.hu/>

- elérhető (Achievable): a cél elérése reális legyen, tehát ne rugaszkodjon el a cég mindennapi valóságától, és rendelkezésre álljanak a megvalósításhoz szükséges erőforrások (pénz, tudás, szakember);
- releváns (Relevant): valóban az adott csoport számára legnagyobb problémát jelentő és a helyzetet érdemben javító intézkedésről legyen szó;
- időkerettel rendelkező (Time-bound): az intézkedések egy menetrendhez illeszkedjenek, és a rendelkezésre álló idő alatt kivitelezhetőek legyenek.

A munkahelyi esélyegyenlőséghez kapcsolódó célok lehetnek például:

- valamely alulreprezentált sérülékeny csoport arányának növelése a munkavállalók, vagy bizonyos munkakört vagy pozíciót betöltő munkavállalók között (ez anonim adatfelvételekkel nyomon követhető);
- a diszkriminációs vagy zaklatásos esetek látenciájának csökkentése (a munkatársak merjenek panasszal élni);
- a diszkriminációs vagy zaklatásos esetek számának csökkentése (ügylve arra, hogy ne a látencia nőjön);
- az esélyegyenlőséggel kapcsolatos politikák cégen belüli ismertségének növelése;
- az előítéletesség csökkentése a munkatársak körében;
- a sérülékeny csoportokhoz tartozó munkavállalók cég iránti elkötelezettségének növelése;
- kifejezetten LMBTQI munkavállalók esetén: a szexuális irányultságukat nyíltan vállaló vagy tranzícióba kezdő munkavállalók arányának növekedése.

A célok eléréséhez szükséges intézkedések nagyon sokfélék lehetnek; ebben a joggyakorlatgyűjteményben éppen ilyen példákat próbáltunk összegyűjteni.

### 3. Szabályzatok, nyilvántartások felülvizsgálata

A vállalat vizsgálja felül valamennyi belső utasítását, szabályzatát annak érdekében, hogy megszüntesse az LMBTQI munkavállalókat és partnerüket közvetlenül vagy közvetve hátrányosan érintő rendelkezéseket.

A leggyakrabban az alábbi szabályzatok, témakörök igénylik az LMBTQI munkavállalók szempontjainak különös figyelembevételét:

- a hátrányos megkülönböztetés kifejezett tilalma a kiválasztásra, előmenetelre, képzési lehetőségekre vonatkozó szabályzatokban;
- adatvédelmi rendelkezések;
- juttatásokra, kedvezményekre vonatkozó szabályzatok.

Fontos megjegyezni, hogy bár az azonos neműek számára a magyar jogszabályok a házasságkötés lehetőségét nem biztosítják, az élettársi kapcsolat és a bejegyzett élettársi kapcsolat révén számukra is ugyanazon munkahelyi juttatások, kedvezmények biztosíthatók. Erről bővebben a jogszabályi környezetet bemutató fejezetben olvashat. A munkahelyi szabályzatokban érdemes a bejegyzett élettársi kapcsolatot valamennyi esetben, ahol a házasság említésre kerül, külön is nevesíteni, és nem hagyatkozni arra, hogy a jogszabály úgyis a házastársak és a bejegyzett élettársak azonos kezelését írja elő.

A szabályzatok felülvizsgálata mellett arra is fontos ügyelni, hogy a különböző vállalati úrlapok és nyilvántartások lehetőséget teremtsenek rá, hogy a meleg és leszbikus munkavállalók

feltüntetthessék azonos nemű partnerüket; a férj / feleség szavak használata helyett a vállalat használja az élettársak, házastársak és bejegyzett élettársak, vagy egyszerűen a partner kifejezéseket. A bejegyzett élettársi kapcsolatról szóló törvény külön rendelkezik arról, hogy a családi állapotra milyen formában lehet rákérdezni. Azon nyilvántartásokban, ahol nincs jogszabályi kötelezettség a nem megjelölésére, érdemes ezt a mezőt nem kötelezően kitöltendővé tenni, vagy egy „egyéb” kategóriát is bevezetni a nem bináris nemi identitással rendelkező munkavállalók számára.

Mivel a transznemű emberek munkahelyi tranzíciója számos speciális kérdést vet fel, ennek kapcsán érdemes külön szabályzatot elfogadni. A 11. fejezetben közzéteszünk egy ilyen mintaszabályzatot.

Fontos kiemelni, hogy hiába biztosítanak a jogszabályok és a belső szabályzatok elvben azonos jogosultságokat, ha a munkavállalók erről nem értesülnek, vagy a vonatkozó rendelkezéseket nem értik meg. Ezért fontos a szabályzatokat valamennyi munkatárs számára könnyen elérhetővé tenni (pl. a vállalati intraneten), és közérthető nyelven elkészíteni, vagy legalább közérthető kivonatokat készíteni belőlük. A kivonat elkészítése során is ügyelni kell arra, hogy az élettársi / bejegyzett élettársi kapcsolat is nevesítve legyen bennük.

A szabályzatokban rögzített formális elvek mellett érdemes arra is ügyelni, hogy a befogadó szóhasználat a hétköznapi, informálisabb kommunikációban is megjelenjen. Így például a munkavállalók partnere számára is nyitott rendezvények (céges vacsorák, családi napok stb.) meghívóiban is érdemes partnerre vagy családtagokra, és nem férjre vagy feleségre utalni.

#### 4. Magatartási kódex

A vállalat fogadjon el olyan etikai, magatartási kódexet, amely támpontot nyújt a dolgozók egymás közötti, illetve megrendelőkkel, ügyfelekkel és partnerekkel szemben elvárt viselkedéséhez. A kódex térjen ki a szexuális irányultság és nemi identitás szerinti hátrányos megkülönböztetés és zaklatás elkerülésének fontosságára, írjon elő szankciókat az előírásokat megsértő munkavállalókra, és részletesen szabályozza a kódex megsértése esetén induló panaszeljáráásokat.

A kódex kifejezetten tiltsa ne csak a konkrét munkavállalók ellen irányuló zaklatást és verbális sértegetést, de a homofób és transfób nézetek munkahelyi terjesztését is. Ez utóbbira azért is szükség van, mivel az LMBTQI emberek jelentős része nem vállalja munkahelyén szexuális irányultságát vagy nemi identitását; ők az ilyen sértő megjegyzéseket úgy szenvedik el, hogy azzal közlőjük esetleg tisztában sincs. A zaklatás sokszor viccesnek vélt beszólások, „szívatóások” révén valósul meg: a kódex tegye egyértelművé, hogy ezek is elfogadhatatlanok.

A magyar Vodafone *Magatartási Kódexe* két fejezetben is foglalkozik a munkahelyi esélyegyenlőség témájával:

#### Diverzitás és befogadás

Az esélyegyenlőségre és a befogadó kultúra megteremtésére törekszünk foglalkoztatási irányelveinken és gyakorlatainkon keresztül. Célunk egy olyan befogadó környezet létrehozása, ahol mindenki érezheti a tiszteletet és a megbecsülést, és ahol igazán betarthatjuk ígéretünket: akkor vagyunk a legjobbak, ha Ön is a legjobb formáját hozza. Felismerjük és nagyra értékeljük a sokféleség jelentőségét munkahelyeinken, vagyis éppen olyan sokfélék

vagyunk, mint az általunk kiszolgált ügyfelek. Nem toleráljuk a megkülönböztetés egyetlen formáját sem, különösképpen akkor nem, ha életkorhoz, nemhez, fogyatékosághoz, szexuális beállítottsághoz, kulturális háttérhez vagy vallási meggyőződéshez fűződik. A munkavállalóinkkal fennálló és a közöttük lévő kapcsolatokat az egyének és az emberi jogok tiszteletére alapozzuk, és nem toleráljuk a gyermekmunka egyetlen formáját sem.

Mindenkinek tiltakoznia kell a diszkriminatív magatartás ellen, amikor szembesül vele. Azt szeretnénk, ha mindenki érezné, hogy feltárhatja problémáit. Először is beszéljen az érintett személyekkel, mielőtt a helyi HR kapcsolattartóhoz fordulna, vagy alkalmazná a Speak Up bejelentési folyamatot.

Ez mit jelent számomra? Elvárásaink Ön felé:

- Tartsa be a Vodafone Üzleti alapelveit és szabályzatait
- Értse meg a helyi jogszabályok alapján fennálló kötelezettségeit
- Mindig járjon el tisztességesen, és mutasson tiszteletet mások iránt
- Ne hagyja válasz nélkül a diszkriminatív magatartást
- Vesse fel aggályait a helyi HR csoporton és a bejelentési eljárásán keresztül
- Foglalkoztatási döntéseit kizárólag az érdekekre alapozza

#### A zaklatások és a megfélemlítés elkerülése

A Vodafone nem tűri el a zaklatást vagy a megfélemlítést. A zaklatásnak és a megfélemlítésnek számos formája létezik, súlyos utóhatásokkal. Mindannyian felelősek vagyunk annak biztosításáért, hogy ezek ne történhessenek meg a Vodafone-nál. A másokat zaklatókkal vagy megfélemlítőkkal szemben fegyelmi vagy jogi eljárást kezdeményezhetünk. Egymást tisztelettel kezeljük és tiltakozunk a tisztességtelen viselkedéssel szemben. A vonatkozó útmutatások elérhetők a helyi HR irányelvekben.

Ez mit jelent számomra? Elvárásaink Ön felé:

- Alakítson ki bizalmat munkatársaiban azzal, hogy mindenkit tisztelettel kezel
- Soha ne legyen becsmérő vagy sértő a munkatársakkal szemben vagy velük kapcsolatban
- Biztosítsa, hogy minden közlése megfeleljen jelen Kódex rendelkezéseinek, függetlenül attól, hogy mennyire informális
- Mondja el valakinek, ha úgy véli, hogy valamelyik munkatársát zaklatják vagy megfélemlítik<sup>33</sup>

A Microsoft nem csak saját munkatársaiktól, de beszállítóitól is szigorúan megköveteli az egyenlő bánásmódot:

A Microsoft munkahelyi zaklatástól és törvénytelen megkülönböztetéstől mentes munkahely és munkaerő iránti elkötelezettségével összhangban kell cselekednie. Bár elismerjük és tiszteletben tarjuk a kulturális különbségeket, elvárjuk, hogy a Szállítók ne alkalmazzanak megkülönböztetést a dolgozók felvételénél, a bérek és fizetések és béren kívüli juttatások megítélésénél, az előléptetésnél, a felmondásnál és/vagy a nyugdíjazásnál a rassz, a bőrszín, a nem, a nemzetiség, a vallás, a kor, a fogyatékoság, a nemi identitás vagy kifejezése, a

<sup>33</sup> <https://www.vodafone.com/content/dam/group/about/downloads/code-of-conduct/Hungarian-Code-of-Conduct.pdf>

családi állapot, a terhesség, a szexuális irányultság, a politikai vélemény, a szakszervezethez való tartozás, illetve a veterán jogviszony alapján.<sup>34</sup>

A diszkriminációval és zaklatással kapcsolatos panaszok kivizsgálására és szankcionálására vonatkozó panasz eljárás kidolgozása és működtetése nem egyszerű feladat: az eljárásban biztosítani kell valamennyi érintett szempontjainak megfelelő figyelembe vételét az ehhez szükséges garanciákkal együtt, ugyanakkor ügyelni kell rá, hogy az eljárások gyorsak és hatékonyak legyenek, ellenkező esetben a zaklatásnak kitett munkatársak nem fognak élni a formális panasz lehetőségével.

Az Egyesült Királyságban működő *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* (amely a magyar Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgáltatnak feleltethető meg) külön irányelveket és az azok átültetését segítő útmutatót adott ki a munkahelyi fegyelmi és panasz-eljárásokkal kapcsolatban. Ezek az alábbi eljárási lépéseket hangsúlyozzák:

- informális panaszkezelés;
- írásbeli feljegyzések készítése, megtartása;
- a munkáltató tudjon a panaszról és annak jellegéről;
- legyen találkozó a panasz megbeszélésére;
- a megbeszélésre a munkavállalót más is elkísérhesse;
- döntés a megfelelő lépésről;
- ha nincs megoldás, a munkavállaló vihesse tovább a panaszát.

## 5. Befogadást elősegítő képzések

A munkahelyi képzések fontos szerepet játszanak a tudatosságnövelésben, a mítoszok és sztereotípiák eloszlatásában, valamint abban, hogy valódi párbeszéd alakuljon ki a sokszínűségről és a befogadásról, ami minden munkavállaló számára előnyös.

A vállalat belső képzések révén biztosítsa, hogy a fenti szabályzatok valamennyi munkavállaló számára ismertek legyenek. A vezetők és a HR területen dolgozó munkatársak vegyenek részt antidiszkriminációs, esélyegyenlőségi témájú képzésekben.

Ahogy egy a Háttér Társaság munkatársai által 2010-ben összeállított tréneri kézikönyv<sup>35</sup> ajánlja, érdemes először egy olyan tréninget kiválasztani, amely segít a szervezetben belüli és a dolgozóknak rejlő előítéletek feltárásában, így feltérképezhető a kiinduló állapot, amely alapján már világosan tervezhető, hogy mennyi idő alatt, hogyan és hová is lehet eljutni abban, hogy a munkahely befogadóvá váljon. Az általános előítéletfeltáró-antidiszkriminációs tréning után rá lehet térni az egyes kisebbségi csoportokra: elsőként azokra, amelyek képviselői érzékelhetően jelen vannak a szervezetben. Ha van néhány kolléga, aki szexuális irányultságát vagy nemi identitását nyíltan vállalja, akkor már ezen a ponton érdemes lehet egy kifejezetten az LMBTQI közösségről szóló képzést is tartani. Mivel a szervezetben vélhetően nők, idősebb dolgozók, roma származású vagy fogyatékkal élő dolgozók is vannak, érdemes az LMBTQI emberek mellett ezekkel a csoportokkal is azonos arányban foglalkozni.

<sup>34</sup> [http://download.microsoft.com/download/4/A/F/4AFC9EC-DEF7-495A-8A5A-E281FC879904/Microsoft-Supplier-Code-of-Conduct\\_Hungarian.pdf](http://download.microsoft.com/download/4/A/F/4AFC9EC-DEF7-495A-8A5A-E281FC879904/Microsoft-Supplier-Code-of-Conduct_Hungarian.pdf)

<sup>35</sup> *LMBT képzés – foglalkoztatási munkacsoport. Tréneri kézikönyv. Összeállította: Iványi Klára és dr. Kárpáti József. Háttér, Budapest, 2010.*

Az esélyegyenlőségi érzékenyítő képzésekről információt kérhetünk például a fővárosi civil szervezeteket összegyűjtő Civil Irodától, a fogyatékosügyi, romaügyi, nőügyi vagy LBMTQI ernyőszervezetektől vagy a Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Irodától, hogy megtaláljuk a munkavállalóink számára legmegfelelőbb tréningekből összeállított általános érzékenyítő csomagot.

A jó tréning tisztázza a csoportokkal kapcsolatosan használt fogalmak pontos jelentését, megmutat néhány fontos, sokszor tévesen tudott vagy tévesen értelmezett, a kisebbséggel kapcsolatos tény, ugyanakkor teret enged a résztvevők személyes élményeinek megosztására, feldolgozására, és lehetőséget ad kérdések feltevésére is. Ezzel már egyszeri, ad hoc formában is elindíthat a dolgozóknál néhány értelmező gondolatot, ami hozzájárul az előítéletek oldásához, ám a tréning-módszer igazán hatékonyan akkor működik, ha jól felépített képzési programmá alakítva alkalmazzuk. A képzések – különösen egy jól meghatározott célú, végiggondolt módszereket alkalmazó képzési tervbe rendezve – jelentős segítséget adnak ahhoz, hogy a résztvevők megszerezzék az LBMTQI csoporttal (és más kisebbségekkel) kapcsolatos ismereteiket, elengedjék előítéleteiket, és fontos nézőpontváltás induljon meg bennük. Kezdeti lépésnek ez sem kevés. A képzések hatására valószínűleg minden kisebbséggel szemben csökken az előítélet, ugyanakkor a dolgozók maguktól is észreveszik majd azokat a napi helyzeteket vagy folyamatokat a munkáltató rendszerében, amelyek a diszkrimináció lehetőségét hordozzák – és vélhetően másképp kezelik majd ezeket, törekedve arra, hogy elkerüljék kollégáik megalázását vagy ki-rekesztését.

*LBMT képzés – foglalkoztatási munkacsoport. Tréneri kézikönyv. Összeállította: Iványi Klára és dr. Kárpáti József. Háttér, Budapest, 2010.*

Bár eredetileg iskolai programként indult, a Labrisz Egyesület és a Szimpozion Egyesület által közösen működtetett *Melegség és megismerés* című programot az elmúlt években sikeresen alkalmazták munkahelyi környezetben is. A foglalkozásokat (amelyek lehetnek 45–60 vagy 90 percesek, esetleg többórások is) két, erre a feladatra speciálisan felkészített, képzett vezető tartja. Legjellemzőbb módszereik: személyes történeteken keresztül megmutatni az LBMTQI embereket, érzékenyítő gyakorlatok vezetése (beszélgetés, vita, filmrészletek, szerepjátékok, kiscsoportos feladatok).<sup>36</sup>

Kifejezetten munkahelyi környezetre fejlesztett érzékenyítő-tudatosságnövelő foglalkozásai vannak a Háttér Társaságnak is. Ezek a fogalmak tisztázásán túl bemutatják az LBMTQI embereket érintő jellemző munkahelyi helyzeteket, kutatási eredményeket, a jogi környezetet, a hátrányos megkülönböztetés elleni fellépés vállalati és egyéni szintű módszereit. A foglalkozások vállalatra szabottak: a program összeállítása során figyelemmel vannak a résztvevők meglévő tapasztalataira, tudásszintjére, vállalaton belüli pozíciójára. Az elmúlt években az egyesület előadást, képzést tartott, illetve beszélgetésekben vett részt az LBMTQI emberek munkahelyi esélyegyenlősége témájában a következő cégeknél és szervezeteknél: Citibank, GE Capital, Weil, Gotshal & Manges ügyvédi iroda, IBM, Magyar Telekom, Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma.<sup>37</sup>

A munkatársaknak szóló érzékenyítő programok mellett a Háttér Társaság kifejezetten HR munkatársaknak szóló kétnapos szakmai továbbképzési programot is kifejlesztett 2009-ben

<sup>36</sup> <http://melegsegesmegismeres.hu/>

<sup>37</sup> <http://www.hatter.hu/programjaink/kepzesek>

a Szociális és Munkaügyi Minisztérium Progress „Együtt az egyenlőségért 2009-2010” programjának támogatásával. A program az LMBTQI emberek munkahelyi helyzetének részletes bemutatása mellett megismerteti a résztvevőket a vonatkozó európai és hazai jogi szabályozással, az LMBTQI emberek munkahelyi esélyegyenlősége előmozdításának, az esélyegyenlőségi tervek elkészítésének módszereivel. A képzés arra is kitér, hogy hogyan lehet a különböző érintettek (elsősorban a cégvezetés) esetleges ellenállását kezelni.

## 6. Munkavállalói csoportok támogatása

A vállalat vezetése támogassa olyan önkéntes alapon szerveződő munkavállalói csoportok létrejöttét és működését, ahol az LMBTQI munkavállalók és barátaik, támogatóik találkozhatnak. Az ilyen munkavállalói csoportok segítik a szexuális irányultság és nemi identitás munkahelyi felvállalását és szervezett kereteket biztosítanak az LMBTQI embereket (is) érintő munkahelyi szabályzatok megvitatására.

A munkahelyen működő LMBTQI munkavállalói és támogatói csoport véleményét fontos megkérdezni az esélyegyenlőségi stratégia megfogalmazásakor, valamint a konkrét lépések, tevékenységek értékelésekor.

Az LMBTQI csoportok lehetőséget teremtenek az LMBTQI munkavállalók számára egy támogató hálózat építésére; lehetővé teszik, hogy a kollégák az intézmény minden területéről informálódjanak és támogathassák az LMBTQI-szakszínűségi lépéseket; információt nyújtanak az LMBTQI ügyek iránt érdeklődő kollégáknak; képzési lehetőségeket ajánlanak; együttműködnek más csoportokkal, pl. munkavállalói szervezetekkel; minden dolgozó számára információt, támogatást és tanácsot adnak a szexuális irányultsággal és nemi identitással kapcsolatos kérdésekben.

Az LMBTQI munkavállalók és szövetségesek csoportja nálunk négy hónapja indult el. Húsz tagja van. Idén először vettek részt a Pride-on. Minden évben rendezünk egy szakszínűségi hetet, ez idén októberben lesz.

BP European Business Service Centre, Budapest

Magyarországon vagy a magyarországi telephelyet is magában foglaló közép-európai régióban jelenleg többek között az alábbi cégeknél működnek LMBTQI munkavállalói csoportok: BP European Business Service Centre, Citibank, IBM (Egale), Morgan Stanley, Procter & Gamble, Vodafone.<sup>38</sup>

## 7. Felmérések

A hatékony fellépéshez elengedhetetlen, hogy az a valós helyzet értékelésén alapuljon, és az intézkedések hatását folyamatosan nyomon kövessük. A szexuális irányultsággal és nemi identitással kapcsolatos esélyegyenlőség folyamatos monitorozását megnehezíti, hogy a szexuális életre, egészségi állapotra vonatkozó személyes adat különleges adat, erre vonatkozó információkat a munkavállalókról nem gyűjthetünk, ill. tarthatunk nyilván, tehát a munkaügyi nyilvántartások alapján a monitorozás nem kivitelezhető. Ugyanakkor semmi akadálya nincs annak, hogy rendszeresen felvett anonim felmérésekkel kövessük a helyzet

<sup>38</sup> Beszámoló az első magyarországi LMBT és támogatói munkahelyi csoportok működéséről: [http://figyelo.hu/cikk\\_print.php?cid=135899\\_szivarvanyszinben](http://figyelo.hu/cikk_print.php?cid=135899_szivarvanyszinben)

alakulását. Az ilyen felmérések alkalmasak arra is, hogy olyan diszkriminációval vagy zaklatással kapcsolatos esetekre is rákérdezzünk, amelyek megtörténtek ugyan, de az érintettek nem jelentették őket.

Ha a vállalat egyébként is szokott anonim felméréseket végezni a munkatársak körében (pl. a dolgozói elégedettségről), ebben érdemes egy-egy szexuális irányultságra és nemi identitásra vonatkozó kérdést is feltenni, így a kérdőívben szereplő valamennyi kérdés elemezhetővé válik az LMBTQI munkavállalók szempontjából is. Emellett érdemes néhány diszkriminációval és zaklatással kapcsolatos kérdéssel kiegészíteni a kérdőívet.

A Gyógyszerészeti és Egészségügyi Minőség- és Szervezetfejlesztési Intézet *Dolgozói elégedettség mérése kórházi környezetben* mintakérdőíve például az alábbi releváns kérdéseket tartalmazza:

Az elmúlt 12 hónapban tapasztalt személyesen diszkriminációt munkahelyén a következők valamelyikében?

Milyen alapon tapasztalt hátrányos megkülönböztetést? Etnikai háttér | Vallás | Fogyatékoság | Nem | Szexuális irányultság | Életkor | Más (nevezze meg)

Az Ön szervezete tisztességesen jár el a pályán való előmenetel / előléptetés tekintetében, az etnikai háttértől, nemtől, vallástól, szexuális irányultságtól, fogyatékoságtól vagy életkortól függetlenül?

Az alábbiak közül melyiket véli leginkább jellemzőnek magára nézve? Heteroszexuális | Homoszexuális | Leszbikus | Biszexuális | Egyéb | Inkább nem közlöm<sup>39</sup>

A felmérések vizsgálhatják többek között

- az LMBTQI munkavállalók számát;
- a szexuális irányultságukat, nemi identitásukat felvállaló munkavállalók arányát;
- az LMBTQI munkavállalókat érő hátrányos megkülönböztetés és zaklatás előfordulási gyakoriságát és formáit;
- az LMBTQI és a heteroszexuális munkavállalók tapasztalatának hasonlóságait és különbözőségeit;
- a munkavállalók LMBTQI emberekkel kapcsolatos viszonyulását, előítéleteit;
- az esélyegyenlőséggel kapcsolatos szabályzatok és vállalati politikák ismertségét;
- a panaszjelzésekkel kapcsolatos tapasztalatokat;
- a szexuális irányultság és nemi identitás miatti hátrányok összefüggését más sérülékenységi tényezőkkel (pl. nem, etnikum, vallás, kor, fogyatékoság);
- hogy milyen kapcsolat van az LMBTQI emberek zaklatási tapasztalata és nyíltsága között;
- az LMBTQI férfiak és nők tapasztalatának hasonlóságait és különbözőségeit;
- a hátrányos megkülönböztetés és a zaklatás hatását az egyénre és a szervezetre.

Az anonim felmérések alkalmasak arra is, hogy a munkavállalók (köztük a különböző sérülékeny csoportokhoz tartozó munkavállalók) prioritásait, illetve a tervezett esélyegyenlőségi intézkedésekkel kapcsolatos véleményét megismerjük.

<sup>39</sup> [http://www.irf.gyemszi.hu/new3/kutatas/zip\\_doc/2013/Dolgozoi\\_elegedettseg\\_nemzetkozi\\_v2.pdf](http://www.irf.gyemszi.hu/new3/kutatas/zip_doc/2013/Dolgozoi_elegedettseg_nemzetkozi_v2.pdf)



A magyarországi Citibank különböző esélyegyenlőségi célcsoportokat megszólító munkavállalói csoportjának létrehozása előtt önkéntes, anonim, online felmérést végeztek a munkatársak körében a sokszínűségről. A kérdőív a személyes érintettség és a diszkriminációval és zaklatással kapcsolatos tapasztalatok mellett arra is rákérdezett, hogy a munkatársak az esetlegesen létrejövő munkavállalói csoportok közül melyek munkájába kapcsolódnának be. A kérdőív végén lehetőség volt az e-mailcím megadására is, így a csoportok szervezői közvetlenül is elérhették az érdeklődő munkatársakat. A felmérés alapján négy munkavállalói csoport jött létre, amelyhez azóta két másik is csatlakozott. Jelenleg a következő csoportok működnek: a Citi Women (női), a Citi Parents (szülői), a Citi Green (fenntarthatósági), a Citi Pride (LMBTQI), a Citi disAbility (megváltozott munkaképességűeket támogató), valamint a Citi Roots (multikulturális) csoport.

## 8. LMBTQI civil szervezetek és ügyek támogatása

A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) gondolata megköveteli, hogy a vállalatok ne csak munkavállalóik és fogyasztóik, hanem az egész társadalom jólléte érdekében munkálkodjanak. Ennek része lehet, hogy társadalmi szinten is küzdenek az LMBTQI embereket sújtó előítéletek és megkülönböztetés ellen. Ahogy a társadalom egyre elfogadóbbá válik a szexuális és nemi kisebbségek iránt, úgy egyre kisebb a kockázata annak, hogy egy-egy pozitív lépés esetleg negatívan hatna a vállalat megítélésére és így üzleti sikerességére.

A CSR-politika része lehet például egyes civil szervezetek vagy kezdeményezések támogatása pénzben vagy természetben.

A jogi könyvek és adatbázisok kiadásával foglalkozó Wolters Kluwer Kft. például évek óta ingyenesen biztosítja a Háttér Társaság Jogi programjának a cég Jogtár adatbázisához való hozzáférést. A támogatás mellé az idei évtől kezdve egy stratégiai együttműködés társul:

„A nyitottság fontos szerepet játszik a vállalat belső kultúrájában. Szeretnénk ezért a társadalomnak való visszaadás elve alapján ezt kiterjeszteni a vállalaton kívüli világra is. Kezdeményezésünk lényege, hogy segítséget nyújtunk a társadalom azon rétegeinek, akik meghatározott tulajdonságaik miatt sokkal érzékenyebbek a jogi igényérvényesítés területén, mint az ezekkel a tulajdonsággal nem rendelkezők. (...) A projektünk első körben négy különböző diverziót támogat: nők, nemzetiségi (etnikai) csoportok, LMBTQI emberek, fizikai és szellemi fogyatékkal élők.”

Wolters Kluwer Kft., 2016

Az Erste Bank alapítványán keresztül évek óta első számú támogatója a minden év februárjában megrendezett LMBT Történeti Hónapnak. A támogatás révén a Magyarországon első ízben 2013-ban megrendezett eseménysorozat 2016-ra az ország egyik legnagyobb LMBTQI kulturális eseményévé nőtte ki magát: a 46 kapcsolódó esemény között előadásokat, beszélgetéseket, kiállításokat, színházi bemutatókat és közösségi eseményeket is találhatunk.<sup>40</sup>

Magyarországon első alkalommal 2010-ben rendeztek LMBT Üzleti Konferenciát. A Hungarian Business Leaders' Forum szervezésében megvalósult kétnapos eseménynek a Közép-Európai Egyetem adott otthont.

<sup>40</sup> <http://lmbttortenetihonap.hu/>

A konferencián a résztvevők előadások és műhelybeszélgetések keretében vitattak meg olyan témákat, mint a munkahelyi befogadás, az LMBT üzleti hálózatok és az LMBT embereknek szóló marketing. Az esemény az IBM, a Morgan Stanley és a Vodafone pénzügyi támogatásával valósult meg.<sup>41</sup>

A pénzügyi támogatás mellett ugyanakkor legalább ilyen fontos, hogy a vállalatok érdekérvényesítési erejüket is bevessék az LMBTQI emberek egyenlőségét előmozdító jogi változások mellett.

2015-ben 379 amerikai vállalat ún. *amicus curiae* (a bíróság barátai) véleményben fordult a Egyesült Államok Legfelsőbb Bíróságához az azonos nemű párok házasságkötése tárgyában indult bírósági ügyben. A vállalatok azzal érveltek, hogy az egyes államok házasságra vonatkozó eltérő szabályozása komoly adminisztratív terhet jelent a számukra, amely erőforrásokat von el alaptervékenységüktől. Az ügyben végül a Legfelsőbb Bíróság kimondta: a házasságkötés alkotmányos alapjog, amelyből senkit sem lehet szexuális irányultsága okán kizárni, így az azonos nemű párok házassága lehetővé vált mind az 50 USA államban.

<sup>41</sup> [http://hblf.hu/content/\\_common/attachments/49-014-17\\_lgbt\\_kiadvany\\_210x210\\_01\\_web\\_final.pdf](http://hblf.hu/content/_common/attachments/49-014-17_lgbt_kiadvany_210x210_01_web_final.pdf)

# SZÓSZEDET

**Biológiai nem** (angolul: sex): az emberek besorolása „nő” és „férfi” kategóriákba a fizikai testük megítélése alapján. A „születéskor meghatározott nem” egyre elfogadottabb kifejezés, hiszen arra helyezi a hangsúlyt, hogy a biológiai besorolás is megkérdőjelezhető, és a gyermekkori meghatározás sokszor nem egyezik a személy nemi identitásával.

**Biszexuális:** olyan ember, aki mind férfiakkal, mind nőkkel vonzódik vagy vonzódhat. Ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy férfiakkal és nőkkel is létesít szexuális vagy érzelmi kapcsolatot, vagy hogy ezt párhuzamosan tenné.

**Cisznemű:** aki nem transznemű, vagyis akinek a születésekor meghatározott nemével megegyezik a nemi identitása, a biológiai neme és nemi önkifejezése.

**Dzsender / társadalmi nem (angolul: gender):** azok a társadalmilag kialakult szerepek, viselkedési formák, tevékenységek és jellegzetes tulajdonságok, amelyeket egy adott társadalom a nőkre és a férfiakra nézve megfelelőnek tekint; így tehát egy társadalmi konstrukció, vagyis bár internalizálható, alapvetően nem egyéni döntés kérdése: akkor sem lehet tőle megszabadulni, ha az egyén nem fogadja el a rá osztott nemi szerepeket. A konstrukció alapja egy rendkívül hierarchikus kategorizálás, amelyben azok a szerepek és tulajdonságok, amelyekhez hatalom kapcsolható, rutinszerűen a férfi nemhez társulnak.

**Dzsendernonkonform:** ez a kifejezés azokat személyeket írja le, akiknek a nemi megjelenése vagy viselkedése, vagy az, ahogyan ezeket mások érzékelik, nem alkalmazkodik a hagyományos társadalmi elvárásokhoz. (Ne feledjük: ezek az elvárások az idők során sokat változtak.)

**Dzsenderqueer:** olyan identitáscímke a transz (ld. transz / transznemű) ernyőn belül, ami arra utal, hogy valakinek a nemi önmeghatározása a női és férfi kategóriákon kívül esik.

**Előbújás** (angolul: coming out): az a folyamat, amelynek során egy LGBTQI ember felismeri, elfogadja, majd másokkal is megosztja, hogy a többségtől eltérő a szexuális irányultsága és/vagy a nemi identitása. A koncepció maga többek között a hetero- és cisznormativitás miatt létezik, hiszen azok, akik nem heteroszexuálisok vagy ciszneműek, kénytelenek ezt mások számára nyilvánvalóvá tenni. Az előbújás nem egyszeri lépés, hiszen az LGBTQI emberek életük során sokszor döntenek úgy, hogy előbújnak, vagy kényszerülnek előbújni különböző emberek, például munkatársak, új barátok, szomszédok, orvos stb. felé.

**Heteronormativitás / heteroszexizmus / cisznormativitás / ciszszexizmus:** olyan társadalmi berendezkedés, amelyben az az elfogadott és az számít „természetesnek”, ha valaki heteroszexuális és cisznemű, és ami ettől eltér, az természetellenes, deviancia. Heteronormativitás alatt azon intézményeket és gondolkodási struktúrákat értjük, amelyek a heteroszexualitást magától értetődőnek, természetesnek és elsődlegesnek állítják be. Ide tartozik annak feltételezése, hogy mindenki heteroszexuális, valamint hogy a heteroszexualitás magasabb rendű, mint a homoszexualitás vagy a biszexualitás. A hetero- és

cisznormativitás ugyanakkor a nemi önkifejezés normatív formáinak előnyben részesítésére is utal, vagyis azon elvárásokra és kényszerekre, amelyekhez az egyéneknek igazodniuk kell, hogy „igazi férfiként” vagy „igazi nőként” érzékeljék vagy fogadják el őket. A patriarchális társadalmi rendszer fenntartásának egyik eszköze: olyan férfi-női hatalmi dinamikát és nemi szerepeket ír elő, amelyek a nők elnyomását és a férfiak hatalmát tartják fenn. Mindez hozzájárul a homofóbia és a transzfóbia rendszerszintű fennmaradásához, valamint a diszkrimináció és gyűlölet-bűncselekmények előfordulásához is.

**Homofóbia, transzfóbia:** a homofóbia a homoszexualitással, illetve az LMBTQI emberekkel szemben érzett irracionális félelem vagy ellenszenv. A transzfóbia hasonló jelenségre utal, de kifejezetten a transznemű, illetve a nemi elvárásoknak nem megfelelő emberek vonatkozásában. A homo- és transzfóbia megnyilvánulási formája például a szexuális irányultságon vagy nemi identitáson alapuló hátrányos megkülönböztetés, büntetőjogi üldözés, marginalizáció, társadalmi kirekesztés vagy erőszak.

**Interszexuális:** így nevezzük azokat az embereket, akik a nemi anatómiai jelegek (kromoszómák, hormonok, testfelépítés, külső és belső nemi szervek) olyan kombinációjával rendelkeznek, amelyek alapján nem sorolhatóak be anatómiailag egyértelműen a szexuális vagy reprodukív anatómiában bevett „férfi” és „női” kategóriákba. Az interszexualitásnak számos különböző formája van, és az egészségi állapotok széles körét öleli fel. Leggyakrabban veleszületett állapot, de előfordul az is, hogy a szexuális fejlődés későbbi fázisában alakul ki.

**Hátrányos megkülönböztetés:** nem igazolt eltérő bánásmód. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor valósul meg, ha egy személy vagy csoport valamely védett tulajdonsága (így szexuális irányultsága vagy nemi identitása) miatt egy másik személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni.

**LMBTQI:** ez a mozaikszó a leszbikus, meleg, biszexuális, transznemű, queer és interszexuális emberek csoportjának összefoglaló megjelölése. Egy heterogén csoportot jelöl, amelyet gyakran együtt kezelnek a társadalmi és politikai diskurzusokban.

**Meleg, leszbikus:** egy férfit, aki férfiak iránt érez romantikus vagy szexuális vonzalmat, melegnek hívunk. A nőkhöz vonzódó nőkre leggyakrabban a leszbikus szót használjuk, bár vannak olyan nők, akik magukra szintén inkább a meleg szót használják.

**Nem jogi elismerése:** az a folyamat, amelynek során a személy nevét és a nemével kapcsolatos adatokat a hivatalos okmányaiban és az összes hivatali nyilvántartásban megváltoztatják annak érdekében, hogy nemi identitását hivatalosan is elismerjék. A különböző államok eltérő feltételeket szabhatnak ahhoz, hogy ki jogosult erre; ugyanakkor a kényszersterilizáció, a kényszerválás, a kötelező mentális betegségről szóló diagnózis vagy korhatár olyan feltételek, amelyek egyértelműen sértik az egyén emberi jogait. A hazai hatósági nyelvezet és a köznyelv még a „nemváltoztatás” kifejezést használja a nem jogi elismerésére.

**Nem kifejezése / nemi önkifejezés:** az a mód, ahogyan egy ember a külső megjelenésével és/vagy viselkedési, öltözködési, hajviseleti, hangbeli, testi és egyéb külső és fizikai jellemzőivel kifejezi önmagát.

**Nemi identitás:** a nemi identitás alatt minden ember mélyen és egyedi módon megélt társadalmi nemét értjük, amely megegyezhet a személynek születéskor tulajdonított biológiai

nemmel vagy eltérhet attól, és amelybe beletartozik az egyén személyes testérzete (amelyhez kapcsolódhat a testi megjelenés vagy működés saját szándékból történő megváltoztatása orvosi, műtéti vagy egyéb úton) és a társadalmi nem egyéb kifejezési eszközei, mint például az öltözködés, a beszédstílus vagy a gesztusok (Yogyakarta alapelvek<sup>42</sup>). Az ember biológiai nemét általában születésekor rögzítik, és innen kezdve társadalmi és jogi tényként kezelik. Vannak azonban olyan emberek, akiknek problémát okoz a nekik születésükkor tulajdonított nemmel való azonosulás – őket nevezük „transznemű” személyeknek. A nemi identitás nem azonos a szexuális irányultsággal; a transznemű személyek azonosulhatnak heteroszexuálisként, biszexuálisként vagy homoszexuálisként is.

**Nemi megerősítő beavatkozások:** azon orvosi szolgáltatások, amelyeket transz emberek szükségesnek érezhetnek annak érdekében, hogy orvosilag átalakuljanak; ide tartozik a tanácsadás, a pszichoterápia, a hormonkezelés, a szőreltávolítás és az olyan műtétek, mint az emlő-, méh- vagy hereeltávolítás, a masztektómia és a genitális rekonstrukciós műtétek széles köre. Ezt a terminust a legtöbb érintett megfelelőbbnek érzik a folyamat leírására, mint a régebbi „nemi átalakító beavatkozások” megfogalmazást.

**Queer:** a kifejezés olyan embereket jelöl, akik számára a szexuális irányultság és a nemi identitás képlékeny, nem csupán kétpólusúként képzelhető el (heteroszexuális vagy meleg / leszbikus; férfi vagy nő). Másik jelentése szerint gyűjtőszó olyan egyénekre, akik nem heteroszexuálisok és/vagy ciszgenműek. Emellett politikai állásfoglalást is jelent: a magukat queerként azonosítók ellenzik nemcsak a domináns heteronormatív struktúrákat, hanem a mainstream LMBT mozgalmak hagyományos politikáját is. Angol nyelvterületen eredetileg (és a mai napig) szitokszó (mint a „buzi”), amit a közösség sok tagja visszakövetelt magának.

**Szexuális irányultság:** szexuális irányultság alatt az egyén azon képességét értjük, hogy azonos nemű (homoszexuális, leszbikus, meleg) vagy más nemű (heteroszexuális) vagy bármely nemű (biszexuális) személyek iránt képes mély érzelmi és szexuális vonalmat érezni, illetve velük intim és szexuális kapcsolatot kialakítani. Fontos megjegyezni, hogy a szexuális irányultság más, mint a *nemi identitás* vagy a *nem kifejezése*. A transz emberek is lehetnek melegek, leszbikusok, biszexuálisok vagy heteroszexuálisok, éppen úgy, mint a nem transz emberek.

**Transz / transznemű:** transznemű emberek alatt azokat értjük, akiknek nemi identitása eltér a születésükkor nekik tulajdonított biológiai nemtől, vagy akik nemi identitásukat a nekik születéskor tulajdonított biológiai nemtől eltérő módon kívánják bemutatni. Ez a kifejezés magában foglalja mindazon személyeket, akik úgy érzik, vagy úgy döntenek, hogy öltözködésük, beszédstílusuk, gesztusaik, sminkjük vagy testük átalakítása révén a születéskor nekik tulajdonított nemmel szemben megfogalmazott elvárásoktól eltérő módon kell magukat kifejezniük. A kifejezés tehát magában foglalja többek között azokat a személyeket, akik sem nőként, sem férfiként nem azonosulnak, valamint a transzszexuálisokat és a transzvesztitákat. Transz férfiaknak azokat a személyeket nevezzük, akiknek születéskor női nemet tulajdonítottak, de férfi vagy inkább férfi identitásuk van. Transz nőknek azokat a személyeket nevezzük, akiknek születéskor férfi nemet tulajdonítottak, de női vagy inkább női identitásuk van. A szexuális irányultsággal kapcsolatos kategóriák esetén is a nemi identitás, semmint a születéskor tulajdonított biológiai nem alapján soroljuk be az embereket.

<sup>42</sup> <http://www.hatter.hu/kiadvanyaink/yogyakarta-alapelvek>

Egy heteroszexuális transz férfi tehát egy olyan transz férfi, aki női partnerekhez vonzódik. Egy leszbikus transz nő olyan transz nő, aki női partnerekhez vonzódik.

**Transzszexuális:** újabb meghatározása szerint a transznemű emberek azon csoportja, akik binárisak, tehát egyértelműen férfiként vagy nőként azonosítják magukat, és ez nem azonos a születés kori besorolásukkal. Ez az állapot független attól, hogy az adott személy milyen jogi nemmel rendelkezik (milyen neműként van feltüntetve a papírjain) és milyen kezeléseket kíván vagy nem kíván igénybe venni, illetve vett igénybe. Medikalizációs jellege miatt egyre ritkábban használt, elavult fogalomnak számít. Helyette inkább a transz/transznemű ajánlott, kivéve, ha valaki kifejezetten transzszexuálisként utal magára.

**Tranzíció:** az a folyamat, amelynek során valaki a születésekor meghatározott nemét a nemi identitásának megfelelően megváltoztatja. Ez sokféleképpen történhet: vannak, akik számára összetett és időben hosszan tartó folyamat, míg mások számára kevesebb lépésből áll, és gyorsabban zajlik. Ide tartozik az előbújás (a nemi identitás felvállalása a családnak, barátoknak, munkatársaknak), a nemi identitásnak megfelelő nemi önkifejezés alkalmazása, a név és/vagy a nem megváltoztatása a személyazonosságot igazoló dokumentumokban, illetve sokak számára a nemi megerősítő beavatkozások.

**Zaklatás:** olyan nem kívánt magatartás, amely az érintett védett tulajdonságával (így szexuális irányultságával vagy nemi identitásával) függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. A zaklatás lehet egyszeri vagy bizonyos időszak során rendszeresen ismétlődő. Számos formában megvalósulhat, így például fenyegetések, megfélemlítés vagy szóbeli bántalmazás útján, illetve a szexuális irányultsággal vagy nemi identitással kapcsolatos kéretlen megjegyzések vagy viccek formájában.

*Bejegyzett élettársi kapcsolat. Útmutató meleg és leszbikus párok részére.* Háttér Társaság, 2015.  
<http://www.hatter.hu/kiadvanyaink/bejegyzett-elettarsi-kapcsolat-utmutato>

Connel, Catherine: *School's Out: Gay and Lesbian Teachers in the Classroom.* University of California Press, 2015

*Degrees of Equality: A National Study Examining Workplace Climate for LGBT Employees.*  
Human Rights Campaign Foundation, Washington, 2009  
[http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/DegreesOfEquality\\_2009.pdf](http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/DegreesOfEquality_2009.pdf)

Egyenlő Bánásmód Hatóság: *A munkahelyi zaklatás megelőzése és a jogérvényesítés formái.*  
EBH füzetek. EBH Hatósági és Jogi Főosztálya, Budapest, 2015. július  
[http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/b88c321410754fba7ca7910d46b1be1e/EBH-f%C3%BCzetek\\_Munkahelyi%20zaklat%C3%A1s.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/app/webroot/files/img/articles/b88c321410754fba7ca7910d46b1be1e/EBH-f%C3%BCzetek_Munkahelyi%20zaklat%C3%A1s.pdf)

*Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének mértéke – fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek.* Kutatási zárójelentés. MTA Szociológiai Kutatóintézet, Egyenlő Bánásmód Hatóság, Budapest, 2011.  
[http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/MTA\\_1hullam.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/tamop/data/MTA_1hullam.pdf)

*European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a Glance.*  
(Conducted by the European Agency for Fundamental Rights). 2013, 2015.  
Jelentések: <http://www.assembly.coe.int/nw/xml/Xref/X2H-Xref-ViewPDF.asp?FileID=21630&Lang=EN>, és: [http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance\\_en.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_en.pdf)

Grant, Jaime M., Lisa A. Mottet, Justin Tanis, Jack Harrison, Jody L. Herman és Mara Keisling: *Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey.* Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force, 2011.  
[www.thetaskforce.org/static\\_html/downloads/reports/reports/ntds\\_full.pdf](http://www.thetaskforce.org/static_html/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf)

Harter, James K., Frank L. Schmidt, Theodore L. Hayes: „Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis.” *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, no. 2 (2002): 268-279. o.

Hoel, Helge, Duncan Lewis és Anna Einarsdóttir: *The ups and downs of LGBs' workplace experiences. Discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain.* Manchester Business School, 2014.  
<http://www2.hull.ac.uk/hubs/pdf/The-Ups-and-Downs-of-LGBs-Workplace-Experiences.pdf>

*Ismerd meg a jogaid!* Háttér Társaság, 4. kiadás, 2016. március.  
<http://www.hatter.hu/kiadvanyaink/ismerd-meg-a-jogaid-2016>

Köhler, Richard, Alecs Recher és Julia Ehrh: *Legal Gender Recognition in Europe. Toolkit.* Transgender Europe (TGEU), December 2013  
[http://www.tgeu.org/sites/default/files/Toolkit\\_web.pdf](http://www.tgeu.org/sites/default/files/Toolkit_web.pdf)

*A leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű emberek munkahelyi tapasztalatai Magyarországon. Az LMBT Kutatás 2010 eredményei alapján.* Szerző: Karsay Dodó. Háttér Társaság, 2015.  
<http://www.hatter.hu/kiadvanyaink/lmbt-kutatas-2010-munka>

*Leszbikus, Meleg, Biszexuális és Transznemű (LMBT) kollégák a munkahelyen.* Hungarian Business Leaders Forum.  
[http://hblf.hu/content/\\_common/attachments/hblf\\_lgbt\\_toolkit.pdf](http://hblf.hu/content/_common/attachments/hblf_lgbt_toolkit.pdf)

*LMBT képzés – foglalkoztatási munkacsoport. Tréneri kézikönyv.* Összeállította: Iványi Klára és dr. Kárpáti József. Háttér Társaság, Budapest, 2010

M.V. Lee Badgett, Laura E. Durso, Angeliki Kastanis & Christy Mallory: *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies.* May 2013, Williams Institute  
<http://williamsinstitute.law.ucla.edu/research/workplace/business-impact-of-lgbt-policies-may-2013/>

*Model Transgender Employment Policy.* Transgender Law Center, 2013  
<http://transgenderlawcenter.org/wp-content/uploads/2013/12/model-workplace-employment-policy-Updated.pdf>

*A nem jogi elismerése. Nemzetközi kitekintés.* Szerző: Bodrogi Bea. Transvanilla Transznemű Egyesület, Budapest, 2015  
<http://transvanilla.hu/letoltesek/a-nem-jogi-elismerese-nemzetkozi-kitekintes-2015>

Parnell, Lease, Green: „Perceived Career Barriers for Gay, Lesbian, and Bisexual Individuals.” *Journal of Career Development*, 20 April, 2012.  
<http://jcd.sagepub.com.sci-hub.io/content/39/3/248.full.pdf+html>

*Promoting Equality & Valuing Diversity.* Manchester Metropolitan University, Summary Report on LGBT Support. May 2010  
<http://www.mmu.ac.uk/equality-and-diversity/orientation/summary-lgbt-survey-report-final.pdf>

Silva, Christine és Anika K. Warren: *Building LGBT-Inclusive Workplaces. Engaging Organizations and Individuals in Change.* Catalyst, 2009

Takács Judit: *Sexual Orientation and Gender Identity in the World of Work. The case of the ILO's „Promoting Rights, Diversity and Equality (PRIDE)” Project in Hungary.*



Takács Judit, Mocsonaki László, P. Tóth Tamás: *A leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű (LMBT) emberek társadalmi kirekesztettségé Magyarországon*, Kutatási zárójelentés. MTA Szociológiai Kutatóintézet, 2007.  
<http://www.hatter.hu/kiadvanyaink/lmbtkutatas2007>

*Talent to Change For: LGBT Employee Research Leading the Way in Diversity. A study on the inclusion of LGBT employees in the Netherlands*. Workplace Pride Foundation, May 2012.  
<http://www.workplacepride.org/site/docs/Talent%20to%20Change%20For%20FINAL%20FULL%20REPORT.pdf>

Trades Union Congress (tuc.org.uk): *LGBT Equality at Work*. Third Edition, 2013.  
[https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/tucfiles/lgbt\\_equality\\_at\\_work\\_2013\\_online.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/tucfiles/lgbt_equality_at_work_2013_online.pdf)

*A transznemű emberek társadalmi kirekesztettségé Magyarországon. Az LMBT Kutatás 2010 eredményei alapján*. Szerző: Karsay Dodó. Háttér Társaság, 2015.  
<http://www.hatter.hu/kiadvanyaink/lmbt-kutatas-2010-transznemuek>

Trappolin, Luca, Alessandro Gasparini és Robert Wintemute (szerk.): *Confronting Homophobia in Europe: Social and Legal Perspectives*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2012.  
Benne: „Don't Ask, Don't Tell, Don't Bother: Homophobia and the Heteronorm in Hungary.”  
J. Takács, T. Dombos, Gy. Mészáros és T. P. Tóth, 79-105. o.  
[http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/en/Confronting\\_Homophobia\\_in\\_Europe-the\\_book.pdf](http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/en/Confronting_Homophobia_in_Europe-the_book.pdf)

White, Lisa: *Lesbian And Gay Career Development And Super's Life-Span, Life-Space Theory*. PhD thesis. Department of Applied Psychology and Human Development, University of Toronto, 2014.  
[https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/68440/1/White\\_Lisa\\_201411\\_PhD\\_thesis.pdf](https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/68440/1/White_Lisa_201411_PhD_thesis.pdf)

*Yogyakarta alapelvek a nemzetközi emberi jogi szabályok alkalmazásáról a szexuális irányultsággal és nemi identitással kapcsolatban*. Háttér Társaság, 2010.  
<http://www.hatter.hu/kiadvanyaink/yogyakarta-alapelvek>

# JEGYZETEK

[www.hatter.hu](http://www.hatter.hu)