

A lesbikus, meleg, biszexuális és transznemű emberek munkahelyi tapasztalatai Magyarországon

Az LMBT Kutatás 2010 eredményei alapján

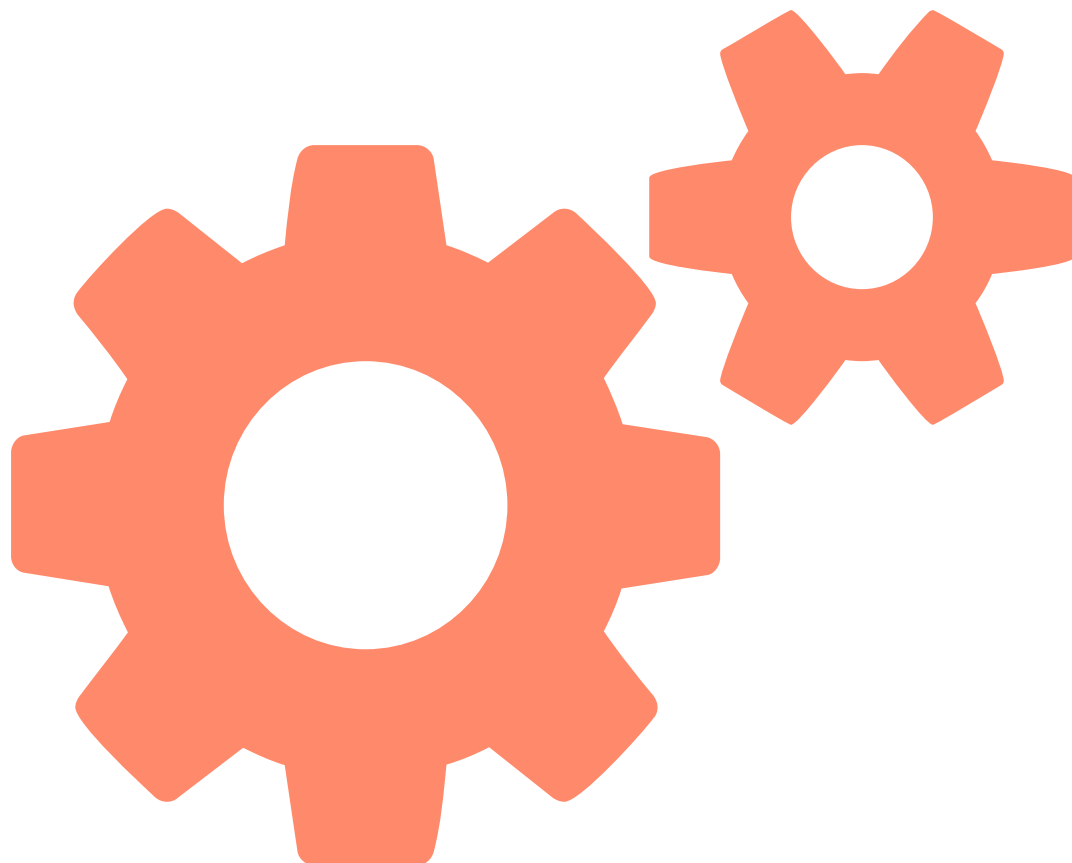


LMBT
KUTATÁS
2 0 1 0


HÁTTÉR
TÁRSASÁG

A leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű emberek munkahelyi tapasztalatai Magyarországon

Az LMBT Kutatás 2010 eredményei alapján



Szerző: Karsay Dodó

A kutatócsoport tagjai:

Dombos Tamás

Mocsonaki László

Dr. P. Tóth Tamás

Dr. Takács Judit

Szakmailag ellenőrizte: Dombos Tamás

Kiadványterv és tördelés: www.artspublic.com



Köszönjük a segítséget a kutatásban és a kiadvány összeállításában közreműködő LMBTQI aktivistáknak, csoportoknak és szervezeteknek.

A kiadvány megjelenését az ILGA-Europe Human Rights Violations Documentation Fund programja támogatta. A jelen dokumentumban kifejtett vélemények nem feltétlen tükrözik az ILGA-Europe álláspontját.

Hátter Társaság
1132 Budapest, Csanády u. 4/B
Telefon: (1) 238 0046
Fax: (1) 799 8418
hatter@hatter.hu
www.hatter.hu

Hátter Társaság 2015

ISBN 978-963-88045-4-9

Tartalomjegyzék

6	Áttekintés
9	A kutatás módszertana
12	LMBT emberek munkaerőpiaci helyzete
14	Előbújás
19	A munkahelyi diszkrimináció mértéke
20	A munkahelyi diszkrimináció formái és elkövetői
22	A zaklatás és ellenséges légkör hatása a munkavállalókra
23	A diszkriminációs esetek jelentése
24	Ajánlások

Bevezetés

A Hátér Társaság és az MTA Szociológiai Kutatóintézete 2010-ben „**Az LMBT emberek társadalmi kirekesztettsége 2010**” címmel folytatott kutatást leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű (LMBT) emberek társadalmi helyzetéről és tapasztalatairól. A kutatásban 17 külön tematikus blokk foglalkozott az LMBT emberek által tapasztalt diszkrimináció különböző színtereivel, köztük a munkahelyi tapasztalatokkal. A kutatás munkahelyi diszkriminációval foglalkozó blokkját 2110-en töltötték ki.

Az első ilyen jellegű kutatás 2007-ben lezajlott, akkor 1122 válaszadót sikerült a kutatásba bevonni. 2010-re igény mutatkozott az az időbeli változások megvizsgálására, valamint részletesebb adatok gyűjtésére a korábbi kérdőívben nem, vagy nem kellő részletességgel szereplő témák kapcsán. A 2007-es kutatás alapján készült jelentés:
<http://www.hatter.hu/kiadvanyaink/lmbtkutatas2007>

Az eredmények azt mutatják, hogy az első nagymintás kutatásban rögzített helyzethez viszonyítva [2007], az LMBT munkavállalók továbbra is gyakran szembesülnek munkahelyi diszkriminációval, de kisebb mértékben [2007: 36% 2010: 13%]. Ez a jelentős csökkenés a két minta különböző összetételéből is következhet, hiszen semelyikük sem reprezentatív statisztikailag.

A diszkrimináció megnyilvánulási formái ugyanazok: általános, hogy a munkahelyek hetero- és cisznormatív légköre homofób vagy transzfób szóbeli inzultusokkal, zaklatással, kiközösítéssel, pletykálkodással társul. Ebben a közegben a túlnyomó többség továbbra is a rejtőzködést választja. Gyakran fordul elő, hogy valakit nem vesznek fel egy munkahelyre szexuális orientációja vagy nemi identitása miatt, megfosztják

előléptetésektől, juttatásoktól, vagy akár ki is rúgják. A homofób, transzfób légkör és zaklatás alapjaiban határozza meg a munkahelyi beilleszkedést és a teljesítményt is.

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 mer panaszával hatóságokhoz vagy bíróságokhoz fordulni. Rendkívül fontos lenne, hogy a jogi szankciók mellett egyre több figyelem összpontosuljon a diszkriminatív munkahelyi helyzetek megelőzésére, a munkahelyi sokszínűséggel kapcsolatos jó gyakorlatok elterjesztésére.

A munkahelyi esélyegyenlőségi tervek ugyan lehetőséget biztosítanának 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 [közintézmények, állami vállalatok] 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.

Különösen kevés figyelmet kaptak eddigi kutatásokban a transznemű emberek munkaerő-piaci problémái. A létező adatok egyértelműen azt mutatják, hogy

a transznemű személyek körében a munkanélküliség rendkívül jelentős probléma. Sokan közülük évekre, évtizedekre kimaradnak a munkaerőpiacról, amiért nem ritkán a nemi átalakulás elhúzódása, a kezelés szervezetlensége és a finanszírozási nehézségek a felelősek. A cégeket egy transznemű munkavállaló jelenléte gyakran teljesen váratlanul éri, komoly gyakorlati kihívásokat okozva [például nem alapján elkülönített létesítmények – öltözők, mellékhelyiségek – használata, munkaügyi nyilvántartások kezelése stb.], holott más országokban már korábban kialakultak az ilyen helyzetek valamennyi érintett szempontjait figyelembe vevő megoldásai.

Főbb eredmények

LMBT emberek a munkaerőpiacon

A válaszadók többsége [69%] dolgozik, a magyar átlaghoz képest kevesebben munkanélküliek [6%].

Az LMBT munkavállalók nem koncentrálnak a gazdaság egy szektorára. Megtalálunk köztük felsőbeosztású vezetőket, egyetemi oktatókat, banki alkalmazottakat, eladókat, biztonsági őröket, pincéreket, fizikai munkásokat.

A kérdőív felvételekor a transznemű válaszadók kétszer akkora arányban voltak munkanélküliek [12%], mint LMB társaik [5%]. Tartós munkanélküliségről [több mint három hónap] a transznemű válaszadók 62%-a számolt be. Ez az arány a nem transznemű válaszadók körében csak 39% volt.

A munkahelyi diszkrimináció mértéke

A válaszadók 13%-a tapasztalt már munkahelyi diszkriminációt. Ez jóval alacsonyabb, mint az iskolában [19%], szórakozóhelyen [29%], vagy akár nyilvános helyeken [37%] [szórakozóhely, tömegközlekedési eszköz, köztér] tapasztalt hátrányos megkülönböztetés előfordulása.

Kétszer olyan valószínű, hogy egy transznemű személyt munkahelyi diszkrimináció ér, mint egy [nem transznemű] meleg vagy leszbikus személyt.

Az munkahelyi diszkrimináció formái és elkövetői

Munkahelyi zaklatást munkatársaktól és felettesektől egyaránt tapasztaltak a válaszadók.

A munkahelyi hátrányos megkülönböztetés leggyakoribb formája a pletykálgodás, vagy hazugságok terjesztése [81%].

Gyakran előfordul az is, hogy valakit nem vesznek fel [31%], 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 áldozatnak számítnak, akiket személy szerint nem ér bántalmazás. Az ellenséges légkör is oka lehet annak, hogy nagy kevesen bújnak csak elő a munkahelyükön.

Előbújás

A válaszadók több mint fele [51%] egyetlen munkatársa előtt sem vállalta fel, hogy LMBT. 65% valamennyi felettese elől elrejtí identitását.

A válaszadók kevesebb, mint ötöde vállalja munkahelyén teljes mértékben, hogy LMBT.

Az előbújási hajlandóság a legnagyobb budapestiek [56%] és tanyán élők [63%], a nők [59%], valamint a biszexuálisokhoz képest a melegek és leszbikusok [56%], illetve az egyéb szexuális irányultságúak [queer, pánszexuális] [59%] körében.

A multinacionális cégeknél dolgozók jóval nagyobb arányban bújtak elő [75%], mint a köztisztviselők, közalkalmazottak, állami tulajdonú cégnél dolgozók [47%].

Azok az LMB emberek, akik előbújtak, az esetek túlnyomó többségében pozitív reakciókat kaptak a munkatársaktól [92%] és a felettesektől is [87%].

A transznemű válaszadók előbújását valamivel kevésbé fogadták pozitívan a munkatársak [85%] és felettesek [81%], de még így is több mint háromnegyedük támogató volt.

LMB társaikhoz képest közel kétszer olyan gyakran fordult elő transznemű munkavállalókkal, hogy előbújásuk után munkatársaik [13% vs. 6%] vagy felettesük [16% vs. 10%] kifejezetten nem akartak többet a témáról beszélni.

Összeségében, az LMBT munkavállalók előbújására érkező pozitív reakciók biztató arányát az előbújás előtti hosszas mérlegelés magyarázhatja. Emellett, nagyobb arányban várnak az emberek elutasítást, mint amennyire az valós.

A rejtőzködésüket legtöbbször 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 témák a munkahelyen.

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

Nem segíti az előbújást, hogy a válaszadók 79% szerint munkahelyén jelenleg nincs esélyegyenlőségi terv, vagy zaklatás ellenes. Ahol van [21%] ott viszont ezek többsége [68%] kitér a szexuális irányultságra és a nemi identitásra.

A munkahelyi zaklatás és ellenséges légkör hatása a munkavállalókra

A zaklatás és a homofób, transzfób légkör megnehezíti a beilleszkedést és kihathat a teljesítményre is.

A válaszadók több mint harmada kerülte a magánbeszélgetéseket, vagy társas eseményeket. 59%-uk hazudott, amikor partnerkapcsolata szóba került.

Voltak, akik szabadságot vettek ki [10%], új munkát kerestek [11%], vagy ki is léptek munkahelyükről [11%], hogy ne tegyék ki magukat több inzultusnak.

A diszkriminációs esetek jelentése

A diszkriminációs eseteket az áldozatok csupán 15%-a jelentette.

A panaszok kétharmadában vagy eredmény nélkül zárult le a vizsgálat, vagy egyáltalán nem foglalkoztak a bejelentéssel. Minden negyedik panasztétel viszont az elkövető felelőssége vonásával zárult.

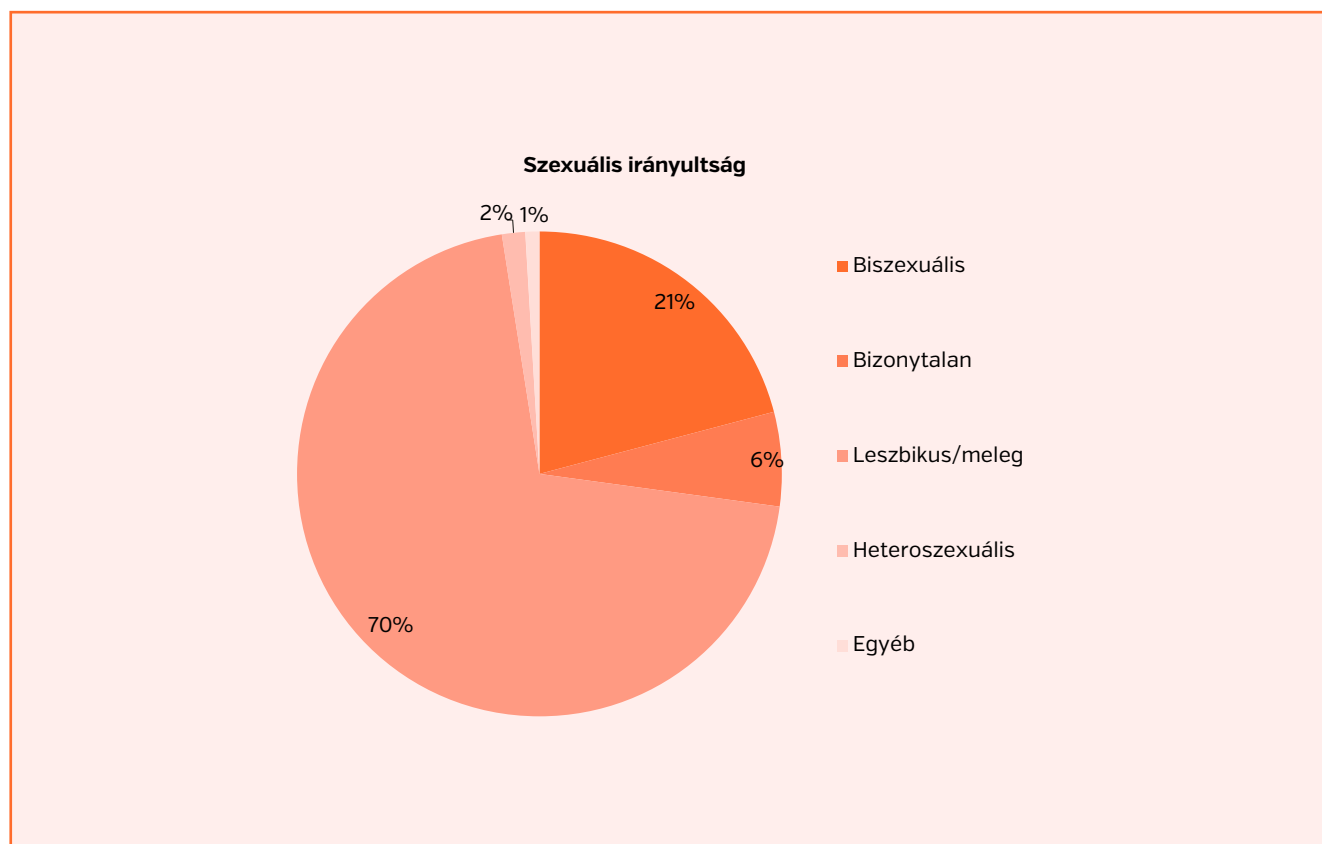
2 | A kutatás módszertana

A kutatás klasszikus közösségi minta felhasználásával készült, mely magas elemszáma ellenére sem rendelkezik egy statisztikailag reprezentatív minta érvényesítő erejével. A válaszadók toborzása több csatornán keresztül, többek között LMBT civilszervezetek, LMBT embereket megcélzó internetes oldalak (hírporthalok, ismerkedős oldalak), LMBT médiatermékek, szórakozóhelyek és egyéb LMBT rendezvények (például a LIFT, Szimpozion Klub, Transvanilla találkozók) bevonásával történt. Az adatfelvétel 2010. szeptember 15. és november 30. között zajlott: elsősorban önkitöltős internetes kérdőív formájában, azonban Budapesten, Debrecenben, Miskolcon, Pécsen és Szegeden 158 esetben személyes lekérdezésre is sor került. A közösségi mintavétel sajátosságaiból adódóan ugyanakkor feltételezhető, hogy az LMBT közösségi szintereken kevésbé jelen lévő, illetve LMBT-mivoltukat

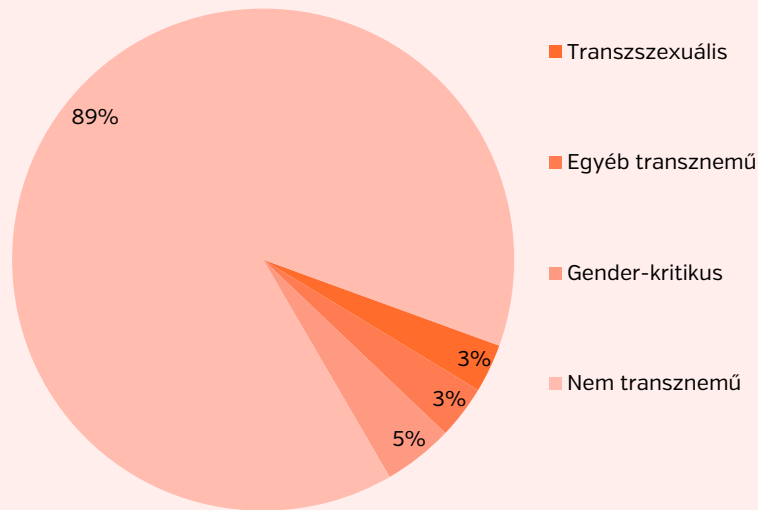
fokozottabb mértékben leplező embereket kisebb eséllyel sikerült elérni e felmérés során.

A kérdőívet több mint háromezren kezdték el kitölteni, ám a kitöltést teljesen csak 1628-an fejezték be. Az adattisztítás – azaz a nem az LMBT célcsoportoz tartozó válaszadók és a nagyon hiányosan kitöltött kérdőívek kiszűrése – után 2755 válaszadóval számoltunk, a válaszadók száma azonban a különböző tematikus blokkokban eltért egymástól, amely az internetes kitöltés során jelentkező lemorzsolódásból adódik. Az munkahelyi diszkriminációt vizsgáló tematikus blokkra 2110 válasz érkezett.

Demográfiai adatok



Transz státusz

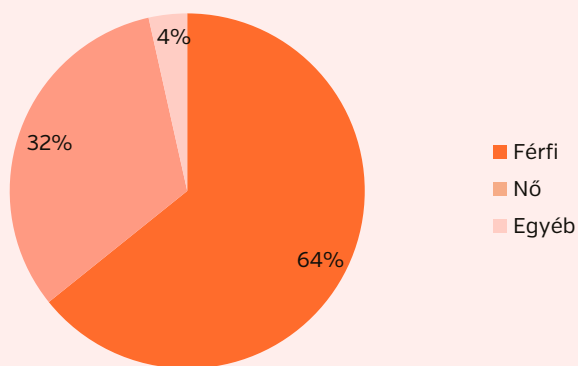


A válaszadók 11%-a nem azonosult születés kori nemével. Ennek a csoportnak a fele, az összes válaszadó 6%-a transz/transzszexuális. További 5%-a a gender-kritikus kategóriába lett besorolva: náluk nem volt eltérés a születés kori meghatározott nem és a nemi identitás közt, mégsem azonosultak születés kori nemükkel. Ők kimaradtak a transz-specifikus elemzésből. A transz válaszadók fele transzszexuális, vagyis nemi identitása nem egyezik születés kori meghatározott nemével, illetve férfi vagy női kategóriába sorolja be magát. A transz válaszadók másik fele 'egyéb transzszexuális': ők egyik nemhez sem vagy mindkét nemhez tartozóként, vagy „egyéb nemű-ként” határozták meg magukat.

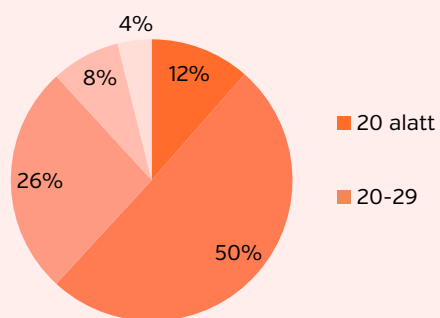
A válaszadók között egy országos reprezentatív mintához viszonyítva többen voltak a férfiak, a fiatalok, a budapestiek és a magasabban képzettek. Ezek a jellemzők feltételezhetően összefüggésbe hozhatóak – például az internetes hozzáférést és

a civilszervezetekkel való kapcsolattartást bizonyos mértékig adottnak tekintő – mintavételi eljárással. Ugyanakkor az sem zárható ki, hogy e jellemzők az LMBT populáció sajátosságait tükrözik.

Nem

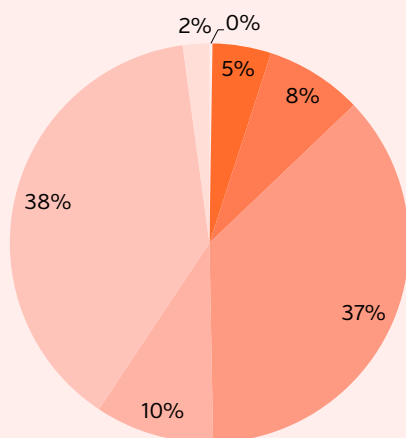


Életkor

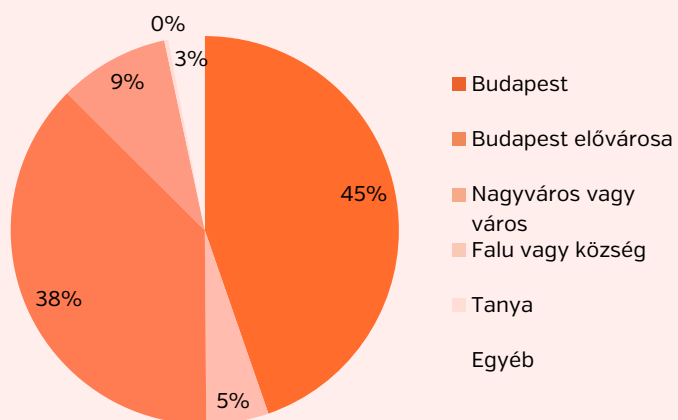


Legmagasabb iskolai végzettség

- Befejezetlen általános iskola
- Általános iskola
- Szakmunkásképző, szakiskola
- Középiskola
- Felsőfokú szakképzés
- Főiskola/egyetem
- Tudományos (doktori) fokozat



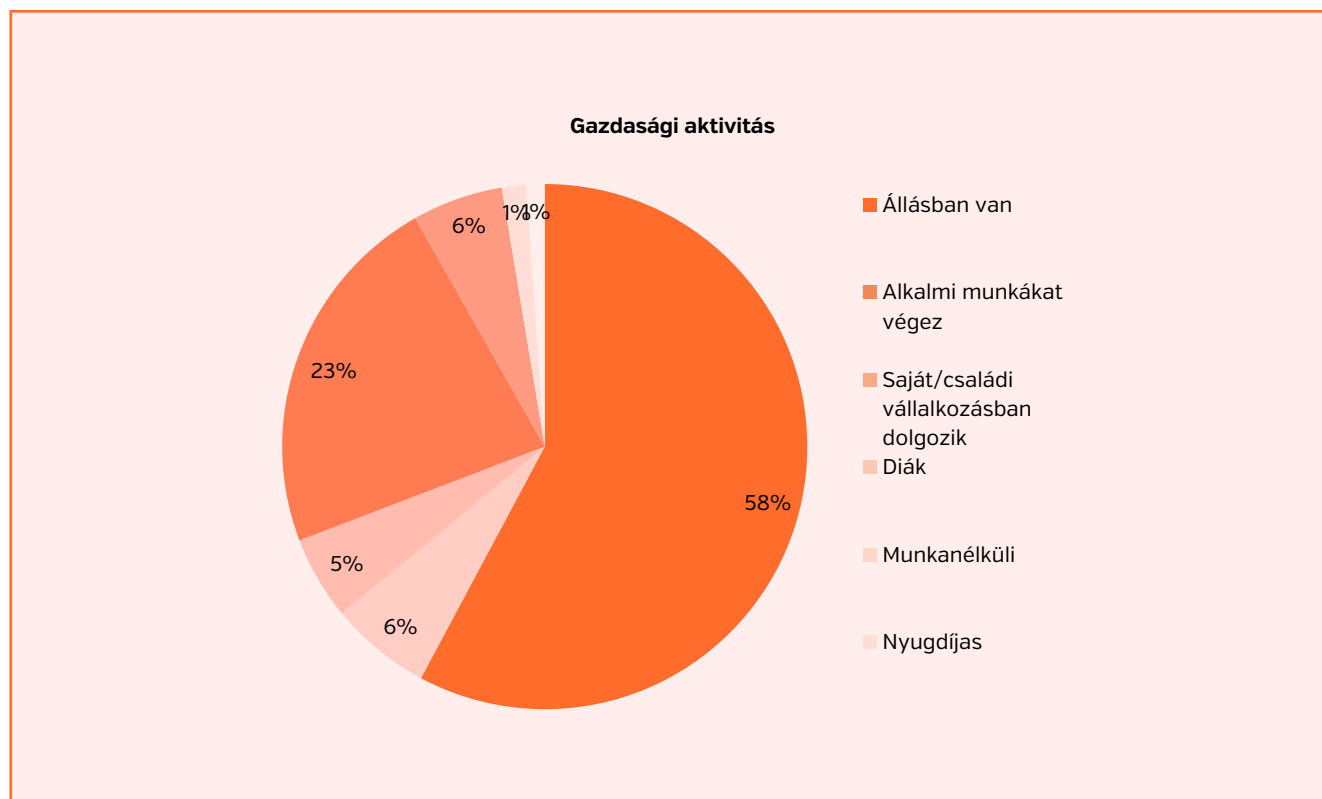
Lakóhely



3 | LMBT emberek munkaerőpiaci helyzete

A válaszadók többsége **állandó munkahellyel rendelkezik**, negyedük pedig diák. A válaszadók összesen 6%-a munkanélküli, ami alacsonyabb, mint a magyar átlag [10%]. Ez talán azzal is magyarázható, hogy az átlagnál több budapesti és magas iskolai végzettséggel rendelkező található a válaszadók közt.

Kétszer annyi transznemű válaszadó volt a kérdőív kitöltésekor munkanélküli [12%], mint LMB társai [5%]. **Tartós munkanélküliségről (több mint három hónap) a transznemű válaszadók 62%-a számolt be.** Ez az arány a nem transzneműek körében csak 39% volt.



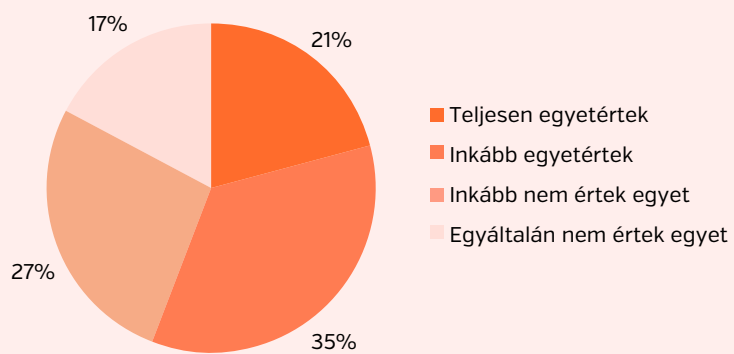
A válaszadók **nem koncentrálnak a gazdaság egy szektorára**, megtalálunk köztük felsőbeosztású vezetőket, egyetemi oktatókat, banki alkalmazottakat, eladókat, biztonsági őröket, pincéreket, fizikai munkásokat.

A válaszadók 72%-a olyan munkahelyen dolgozik, ahol ismer más LMBT munkatársakat. Ezt részben az magyarázhatja, hogy az álláskeresőknél a többség

számára [56%] fontos, hogy mennyire LMBT-barát az adott munkahely.

Erről egyrészt az ismerősi körön keresztül is tájékozódhatnak a munkavállalók, másrészt támpontot nyújthat az is, hogy az adott munkahelynek van-e esélyegyenlőségi terve, vagy zaklatás ellen védő szabályzata (ezekről később bővebben is lesz szó).

**Álláskeresés során fontos szempont számomra,
hogy az adott munkahely mennyire LGBT-barát**

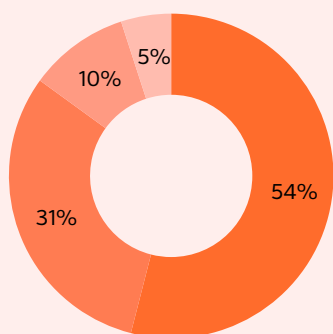


4 | Előbújás

A válaszadók 85%-a egyetértett azzal, hogy **nem élhet teljes életet, ha nem vállalja fel a szexuális irányultságát**.

Az ember nem élhet teljes életet, ha nem vállalja fel nyíltan szexuális irányultságát

- Teljesen egyetértek
- Inkább egyetértek
- Inkább nem értek egyet
- Egyáltalán nem értek egyet

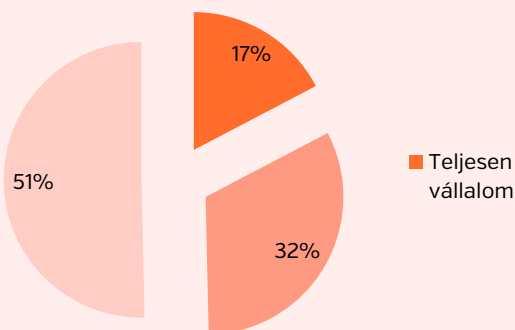


Ennek ellenére, a válaszadók **mindössze 17%-a vállalja valamennyi munkatársa előtt hogy LGBT, további 32%-uk pedig csak bizonyos munkatársak felé**. A felettesek előtt még kevesebben bújnak elő, kétharmaduk inkább teljesen eltitkolja identitását. A transznemű és nem transznemű válaszadók munkahelyi előbújása tekintetében nem volt számottevő különbség.

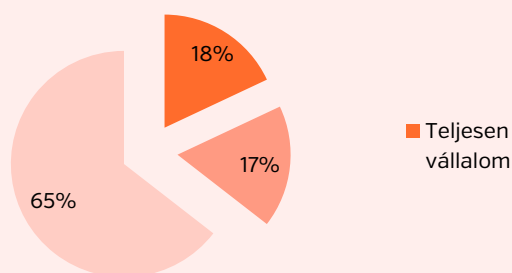
Sokkal nagyobb valószínűséggel bújtak elő azok, akiknek voltak LGBT munkatársaik. 63%-uk legalább részben felvállalta magát a munkatársak, és 48%-uk a felettesek felett is.

Erről egyrészt az ismerősi körön keresztül is tájékozódhatnak a munkavállalók, másrészt támpontot nyújthat az is, hogy az adott munkahelynek van-e esélyegyenlőségi terve, vagy zaklatás ellen védő szabályzata [ezekről később bővebben is lesz szó].

Munkatársai felé



Munkahelyi felettese(i) felé



A munkavállalók jelentősen nagyobb arányban bújnak elő [75%], mint a köztisztviselők, közalkalmazottak, állami tulajdonú cégnél dolgozók [47%]. A lakóhelyet tekintve a legnagyobb valószínűséggel a Budapestiek [56%] és a tanyán élők [53%] bújnak elő. Utóbbiak vélhetően azért, mert egy tanyai kis közösségben nehezebb bármit eltitkolni.

Míg a szexuális irányultságukban bizonytalanok és a biszexuálisok több mint kétharmada nem vállalta identitását munkatársai felé, a melegnél és lesbikuskoknál ez 44%, az egyéb kategóriába tartozóknál [queer, pánszexuális, stb.] pedig csak 41%. Nagyobb arányban bújnak elő munkatársaiknak a nők [59%], mint a férfiak [44%].

		A munkahelyén dolgoz- nak-e Önön kívül más LMBT emberek?	A munkahelyén dolgoz- nak-e Önön kívül más LMBT emberek?
		Igen	Nem
Mennyire nyíltan vállalja szexuális irányultságát és/vagy nemi identitását a munkatárs(ak) felé?	Teljesen vállalom	23%	23%
	Részben vállalom	40%	25%
	Nem vállalom	37%	52%
Mennyire nyíltan vállalja szexuális irányultságát és/vagy nemi identitását a munkahelyi felettes(ek) felé?	Teljesen vállalom	25%	22%
	Részben vállalom	23%	13%
	Nem vállalom	52%	65%

Az LMB emberek előbújását a munkatársak és felettesek több mint háromnegyede támogatással fogadta [93% és 88%]. A pozitív hozzáállás azért lehet ilyen gyakori, mert az előbújást valószínűleg hosszas mérlegelés előzhette meg. Vagyis, ha tehetik, a munkavállalók az előtt bújnak elő, akitől leginkább elfogadást várnak.

A transznemű munkavállalók ennél kevésbé támogató reakciókkal is találkoztak. Elfogadással és pozitív reakciókkal valamivel kevesebben de még így is az esetek több mint háromnegyedében fogadták őket munkatársaik [85%] és feletteseik [81%]. Kétszer nagyobb valószínűséggel tapasztalták viszont, hogy előbújásuk után munkatársaik [13% és 6%] vagy feletteseik [16% és 10%] **nem akartak erről a témáról tovább beszélni.**

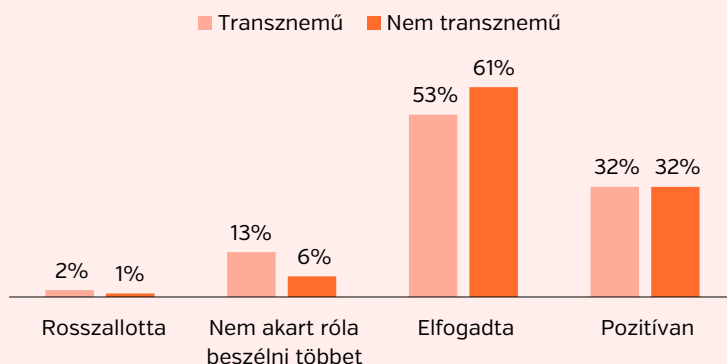
A munkavállalók jelentősen nagyobb arányban bújnak elő [75%], mint a köztisztviselők, közalkalmazottak, állami tulajdonú cégnél dolgozók [47%]. A lakóhelyet tekintve a legnagyobb valószínűséggel a Budapestiek [56%] és a tanyán élők [53%] bújnak elő. Utóbbiak vélhetően azért, mert egy tanyai kis közösségben nehezebb bármit eltitkolni.

Míg a szexuális irányultságukban bizonytalanok és a biszexuálisok több mint kétharmada nem vállalta identitását munkatársai felé, a melegnél és lesbikusoknál ez 44%, az egyéb kategóriába tartozóknál (queer, pánszexuális, stb.) pedig csak 41%. Nagyobb arányban bújnak elő munkatársaiknak a nők [59%], mint a férfiak [44%].

Az LMB emberek előbújását a munkatársak és felettesek több mint háromnegyede támogatással fogadta [93% és 88%]. A pozitív hozzáállás azért lehet ilyen gyakori, mert az előbújást valószínűleg hosszas mérlegelés előzhette meg. Vagyis, ha tehetik, a munkavállalók az előtt bújnak elő, akitől leginkább elfogadást várnak.

A transznemű munkavállalók ennél kevésbé támogató reakciókkal is találkoztak. Elfogadással és pozitív reakciókkal valamivel kevesebben de még így is az esetek több mint háromnegyedében fogadták őket munkatársaik [85%] és feletteseik [81%]. Kétszer nagyobb valószínűséggel tapasztalták viszont, hogy előbújásuk után munkatársaik [13% és 6%] vagy feletteseik [16% és 10%] **nem akartak erről a témáról tovább beszélni.**

Hogyan reagáltak munkatársai, amikor előbújt nekik?

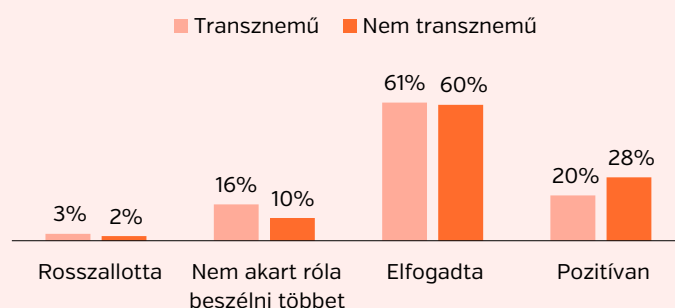


A rejtőzködők legtöbbször azzal indokolták, hogy nem bújtak elő, hogy véleményük szerint ez a téma nem tartozik a munkahelyre [39%]. Ennek ellenére azonban a többség arról számolt be, hogy az olyan témák, mint a gyermekek [89%], a párkapcsolatok [81%], és még a szex is [81%] havonta többször is felmerültek a munkahelyi beszélgetések folyamán. A párkapcsolat a válaszadók 43%-a, a szex 33%-a esetén napi rendszerességgel jelent meg témaként. Ez azt mutatja, hogy a magánéleti kérdések igenis gyakori témái az általános munkahelyi kommunikációnak, tehát az **LMBT téma magánügy jellege inkább csak egy „mítosz”**.

Néhányan azok közül, akik részeseivé váltak ilyen beszélgetéseknek, hazugságokat találtak ki, hogy titokban tartásuk identitásukat.

„Minden nap a párkapcsolatomról kérdeznak és fényképeket követelnek. Ehhez hozzá tartozik, hogy két évvel ezelőtt, hogy leállítsam őket, kitaláltam, hogy megnősültem. Pont egy barátom vett el egy lányt és ez az alkalom kapóra jött. Csináltam a lánnyal néhány közös képet, hogy legyen alibim és megmutassam a kollégáimnak, főnökeimnek.” [35 ÉVES MELEG FÉRFI]

Hogyan reagáltak felettesei, amikor előbújt nekik?



Mindebből arra következtethetünk, hogy a bujkálás mögött inkább más okok húzódnak meg: ezeknek többsége félelmekkel kapcsolatos. **Minden harmadik LGBT munkavállaló attól fél, hogy szexuális irányultsága vagy nemi identitása miatt hátrány érne.** A válaszadók negyede attól is tart, megromlana viszonya a munkatársaival.

Az általános **előítéletes légkör** miatt jogosan gondolhatták többen, hogy problémáik adódnának, ha előbújnának. A homofób, transzfób légkör tehát **azokat is áldozattá teszi, akik nincsenek személyesen kitéve zaklatásnak.**



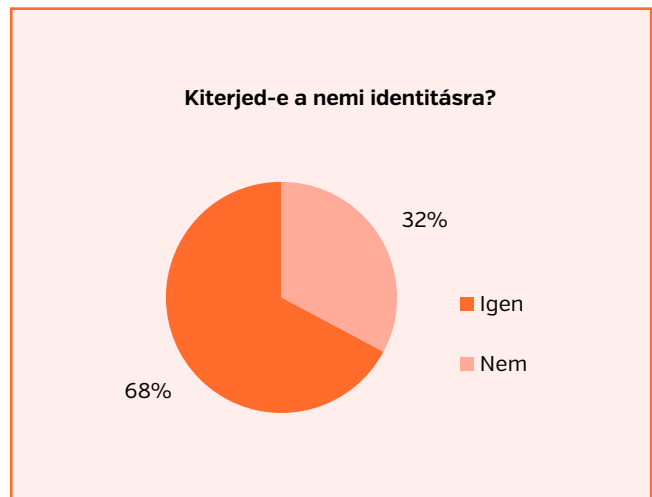
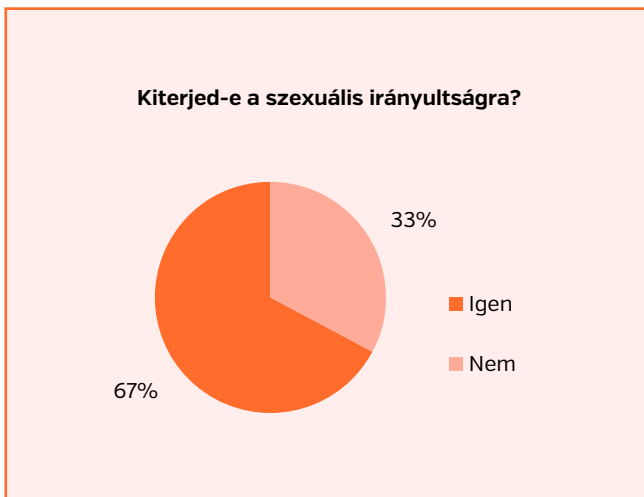
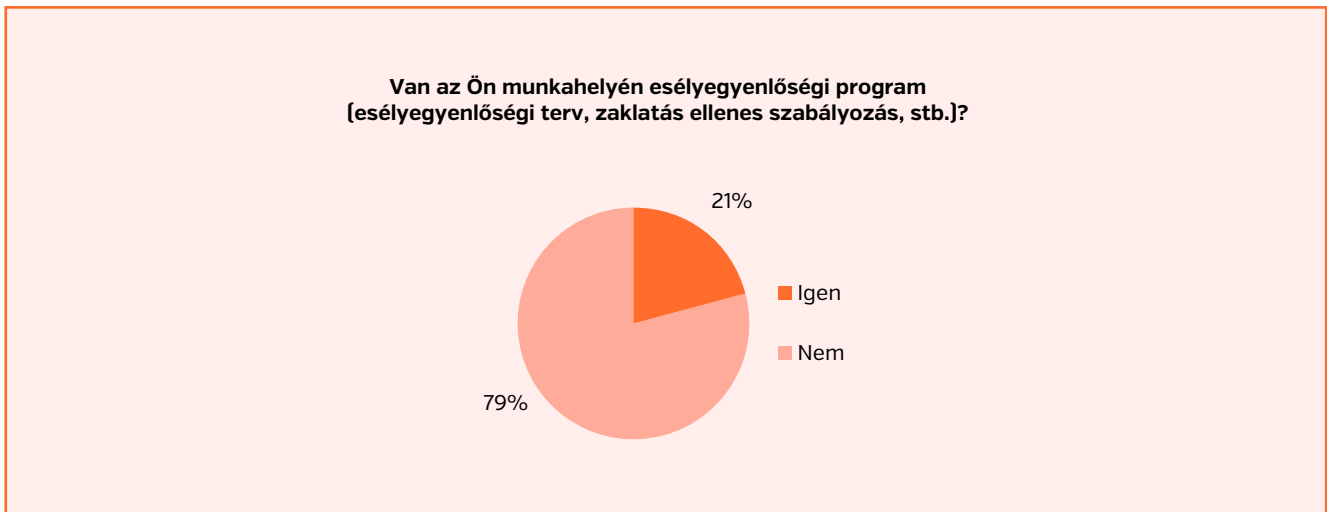
„A munkatársak sokszor buzi-vicceket meséltek egymásnak, és degradálóan beszéltek a melegségről, pl. *“én felkötném magam, ha a gyerekem olyan lenne”*. Egyszer meg is kérdezték, hogy *“ugye én nem vagyok meleg?”*” [21 ÉVES JELENLEG MUNKANÉLKÜLI BUDAPESTI MELEG FÉRFI]

16% azért nem mert előbújni, mert nem volt olyan **munkahelyi antidiszkriminációs szabályozás**, amely megvédte volna.



A munkahelyek csupán ötödében [21%] volt példa esélyegyenlőségi tervre. Az összes munkavállalóhoz képest a **multinacionális vállalatok** dolgozói több mint kétszer annyian jelezték, hogy munkahelyükön létezik esélyegyenlőségi terv [38%]. Az állami intézményeknél dolgozók csupán 32%-a tudott arról, hogy hatályban

lenne ilyen iránymutatás munkahelyén, annak ellenére, hogy ezeken a munkahelyeken kötelező bevezetni azt. Bízató azonban, hogy ahol volt ilyen terv, az esetek kétharmadában a **szexuális irányultság és a nemi identitás is nevesítve volt** benne.

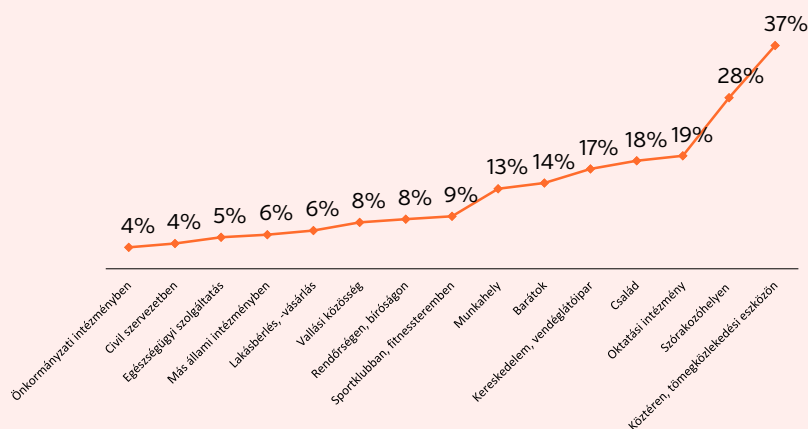


5 | A munkahelyi diszkrimináció mértéke

A válaszadók 13%-a tapasztalt már munkahelyi diszkriminációt. Ez jóval alacsonyabb, mint az iskolában, családban, vagy akár nyilvános helyeken

[szórakozóhely, tömegközlekedési eszköz, köztér] tapasztalt hátrányos megkülönböztetés előfordulása.

Tapasztalta Ön, hogy szexuális irányultsága vagy nemi identitása miatt hátrány érte az alábbi helyszíneken?



Nagyobb arányban éri munkahelyi diszkrimináció a **queer vagy pánszexuális** válaszadókat, amit az is magyarázhat, hogy ők sokkal gyakrabban bújnak elő munkatársaik, és főnökeik előtt is.

Több mint kétszer olyan valószínű, hogy egy **transznemű** válaszadót munkahelyi diszkrimináció ér, mint egy (nem transznemű) meleg vagy leszbikus munkavállalót. Ennek egyik oka a transznemű emberek nagyobb láthatósága lehet.

Tapasztalta Ön, hogy a munkahelyén szexuális irányultsága vagy nemi identitása miatt hátrány érte?

Biszexuális	9%
Meleg/leszbikus	15%
Bizonytalan	14%
Egyéb (queer, pánszexuális)	29%
Transzszexuális	29%
Egyéb transznemű	28%
Gender-kritikus	11%
Nem transznemű	12%

6 | A munkahelyi diszkrimináció formái és elkövetői

Azok közül, akiket ért már munkahelyi diszkrimináció, legtöbben arról számoltak be, hogy **munkatársaik vagy feletteseik pletykákat, hazugságokat terjesztettek róluk [81%]**. Az általános **homofób, transzfób légkör [72%]**, a **zaklatás és megalázás** is gyakori volt [41%].

„A volt főnököm már a munkába lépésem előtt telekürtölte a munkahelyet a témával, és hetekig mindenki ezen szórakozott.” [30 ÉVES BUDAPESTI TRANSZNEMŰ VÁLASZADÓ]

„Leginkább az volt érzékelhető a mindennapokban, hogy **“nem bántalak, hisz nem tehetsz róla, hogy beteg vagy, viszont arról már tehetsz, hogy nem akarsz változtatni”**. Volt olyan kollégám, aki egészségügyi tanácsokkal és lehetőségekkel látott el **“gyógyulásom”** érdekében. Végül felajánlotta, hogy majd ő **“meggyógyít”, mert minden valószínűség szerint a probléma gyökere, hogy még nem találok igazi férfit.**” [32 ÉVES BUDAPESTI LESZBIKUS NŐ]

„Amikor a kezeléseim miatt nőiesedni kezdtem, megaláztak, pletykáltak rólam, erről beszéltem az igazgatóval, aki áthelyezett olyan munkakörbe, ahol alig kellett találkoznom a munkatársakkal, majd onnan hamarosan elmentem.” [33 ÉVES BUDAPESTI TRANSZNEMŰ VÁLASZADÓ]

„Feltörték az email fiókomat és arról gyalázkodó üzeneteket küldtek. Elolvasták az összes magánlevelezésemet.” [43 ÉVES, VIDÉKI NAGYVÁROSBAN ÉLŐ GENDER-KRITIKUS VÁLASZADÓ]

„A megalázások egyébként különfélék: leggyakrabban kettős mérce-alapúak, mással ezt nem mernék megtenni. Volt rá példa, hogy céges kötelező kiránduláson kórusban kezdtek el buzi-vicceket mondani, aminek örülni kellett. Leszálltam a buszról.” [43 ÉVES VIDÉKI VÁROSBAN ÉLŐ MELEG FÉRFI]

Többen számoltak be arról, hogy **nem látták őket szívesen** a munkahelyen, vagy társasági eseményeken, ami miatt **kirekesztve érezték magukat**.

„A kollégáim részéről azóta [...] megaláztatás ért. [...] Több napig tartó közös feladatot egyedül végeztem, az együttműködésük nélkül.” [41 ÉVES VIDÉKI VÁROSBAN ÉLŐ MELEG FÉRFI]

„Nem hívtak el a céges bulira.” [31 ÉVES BUDAPESTI LESZBIKUS NŐ]

„Rajta keresztül kértek meg a kollégáim, hogy ne vegyek részt az osztály névnapjainak köszöntéseiben, mert ha én részt vennék, ők nem tartják meg. Három kollégámmal a hétből a köszönőviszonyom is megszűnt, beszélni egyetleneggel lehetett.” [43 ÉVES, VIDÉKI VÁROSBAN ÉLŐ MELEG FÉRFI]

Harmadukat egyáltalán **nem is vették fel**.

„A harmadik suliban, állásinterjú utáni napon kellett volna mennem tanítani, de másnap az igazgató azt mondta, hogy előző délután derült ki, hogy nem vehet fel mégsem munkatársat.” [45 ÉVES BUDAPEST KÖRNYÉKÉN ÉLŐ TRANSZNEMŰ VÁLASZADÓ]

„Egyszer az történt, hogy állásinterjúra mentem, majd amikor becsöngettem a kaputelefont elfelejtették letenni, és hallottam, ahogy a hangom alapján megállapította, hogy **“ez buzi”**. Miután beértem, a takarítónő közölte velem, hogy **nincs szabad állás**.” [29 ÉVES BUDAPESTI MELEG FÉRFI]

Néhányan arról is számoltak, hogy a **munkáltatójuk szándékosan nem vett fel más LMBT embereket**. A munkáltatók ennek néha hangot is adtak.

„Bár nem látszik rajtam, hogy leszbikus vagyok és nem is hirdetem feleslegesen, hogy nő a partnerem, ha rákérdeznek nem csinálom belőle titkot, próbálom természetesen kezelni. Ez sajnos nem tetszett akkori feletteseimnek, akik bár napi szinten jól kezelték a dolgot, vezető pozícióba nem akartak tenni, mondván „odavonzanám a többi meleget.”

[25 ÉVES BUDAPESTI LESZBIKUS NŐ]

„Kizárták vagy nem vették fel még LMBT embereket heterón kívül, így egyedül maradok a jelenlegi állásomban.” [46 ÉVES BUDAPEST KÖRNYÉKÉN ÉLŐ MELEG FÉRFI]

A diszkriminációt tapasztaltak nagyjából harmada **nem kapott előléptetést**. Néhányan rájuk osztott **többletmunkáról és kedvezőtlenebb munkafeltételekről** is beszámoltak.

„Megzsaroltak. Ha elfogadok egy pozíciót, amelyre kifejezetten esélyes voltam, akkor felfedik a másságomat. Visszaléptem.” [68 ÉVES BUDAPESTI MELEG FÉRFI]

„Sokáig hitegettek a partnerré válással, de soha nem történt meg.” [41 ÉVES BUDAPESTI MELEG FÉRFI]

„Egyetemi levelező tagozatos képzésre minden más

kollégával a munkáltató tanulmányi szerződést kötött. Részemre kizárólag a szabadidőt biztosította, ami éves szinten kb. kéthavi fizetés nélküli szabadságot jelentett. Ennek igénybe vétele alatt volt rá példa, hogy több napos feladatot kellett elvégezniem úgy, hogy azt vizsgaidőszakon kívül is elvégezhettem volna. Utóbb tudtam meg ugyanis, hogy kollégáim később kapták meg a feladatot.” [43 ÉVES VIDÉKI VÁROSBAN ÉLŐ MELEG FÉRFI]

Többen tapasztalták, hogy **ők, vagy párjuk juttatásoktól estek el**, esetleg **kevesebb fizetést kaptak**.

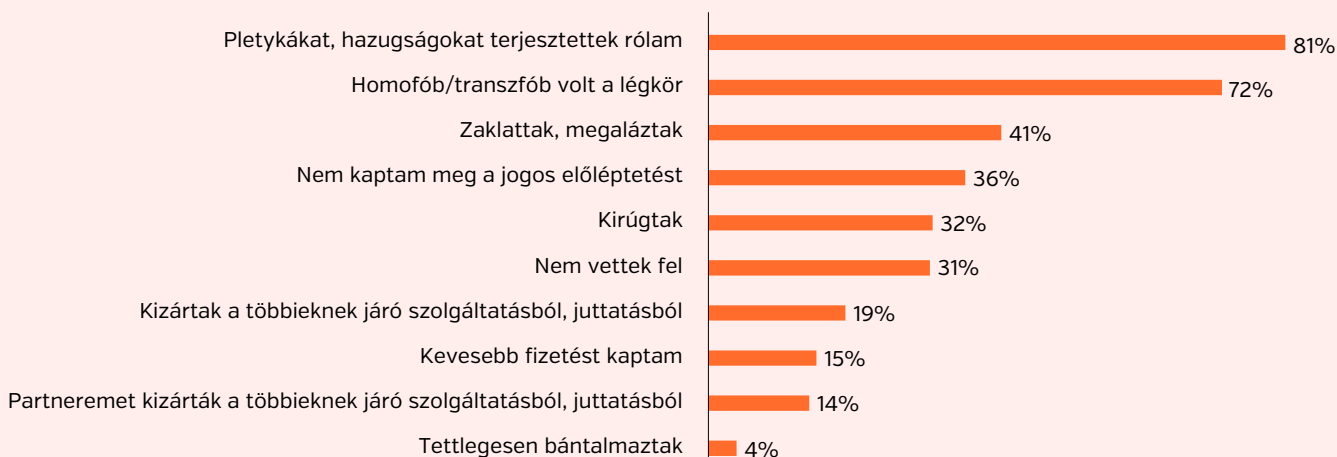
Azok közül, akik diszkriminációval találkoztak, **minden harmadik válaszadót ki is rúgtak szexuális orientációja vagy nemi identitása miatt**.

„A főnököm azt javasolta, hogy mondjak fel, mivel a munkatársaim megtudták, hogy meleg vagyok.” [46 ÉVES BUDAPEST KÖRNYÉKÉN ÉLŐ MELEG FÉRFI]

„Egy kollégámnak megmondtam, akivel bizalmas kapcsolatomban volt, hogy meleg vagyok, és ő megmondta a főnökömnek. Behívtak a személyzeti osztályra és közölték velem, hogy ki vagyok rúgva, mert homoszexuális vagyok.” [69 ÉVES BUDAPESTI MELEG FÉRFI]

4%-ot **tettelesen is bántalmaztak**.

Milyen formában érte hátrányos megkülönböztetés a munkahelyén?

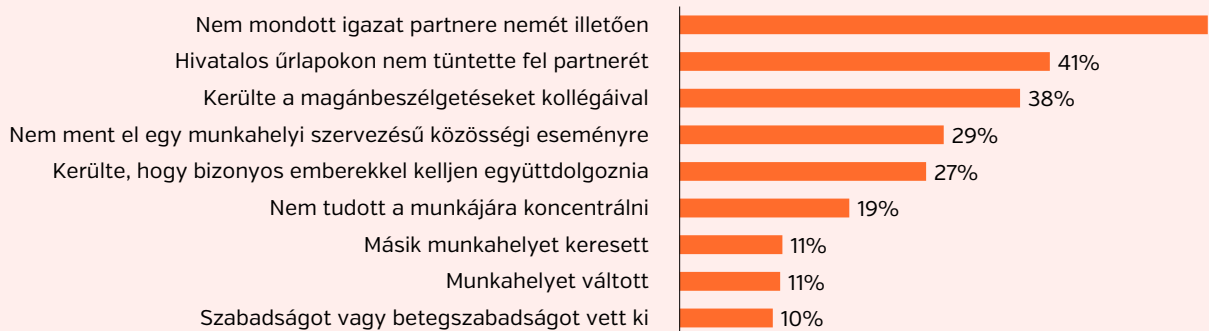


7 | A zaklatás és ellenséges légkör hatása a munkavállalókra

A zaklatás és a homofób, transzfób légkör **megnehezíti a munkahelyi beilleszkedést, és kihat a teljesítményre is.** A válaszadók több mint harmada **kerülte**

munkahelyén a magánbeszélgetéseket, vagy társas eseményeket. 59% **hazudott,** amikor partnerkapcsolata szóba jött.

Előfordult-e Önnel élete során, hogy mivel úgy érezte, hogy a munkahelyén nem fogadnák el szexuális irányultságát vagy nemi identitását...



A válaszadók 27%-a valamilyen módon **elintézte, hogy bizonyos munkatársakkal ne kelljen dolgoznia.**

A válaszadók tizede az elfogadás hiánya miatt **szabadságot vett ki (10%), új munkát keresett (11%), vagy ki is lépett a munkahelyéről (11%).**

„Munkatársam homofób megjegyzésekkel illetett, amit rövid idő után már nem tűrtem tovább, és felmondtam.”

[21 ÉVES FALUN ÉLŐ BISZEXUÁLIS FÉRFI]

„Mivel meleg vagyok, folyamatosan azt figyelem, ki suttog rólam a hátam mögött. Emiatt megfelelési kényszerem van.” [FALUN ÉLŐ 27 ÉVES MELEG FÉRFI]

„Az előző munkahelyem azért is hagytam ott, mert bár mind a lehetőségek, mind a képességeim megengedték volna, mégsem kaptam meg sosem az előrelépési lehetőséget.” [25 ÉVES BUDAPESTI LESZBIKUS NŐ]

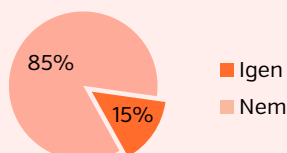
8 | A diszkriminációs esetek jelentése

A diszkriminációs eseteket az áldozatok csupán 15%-a jelentette. Amennyiben hivatalos panasztételre is sor került, az esetek kétharmadában vagy eredmény nélkül zárult le a vizsgálat, vagy egyáltalán nem foglalkoztak a panasszal. **Minden negyedik panasztétel viszont az elkövető felelősségre vonásával végződött.** Voltak néhányan, akik a hivatalos panasz helyett informális megoldásokat választottak, például megpróbálták munkatársaikkal megbeszélni a problémát. Sokszor azonban ez sem vezetett eredményre és arra is volt példa, hogy **további zaklatást** eredményezett.

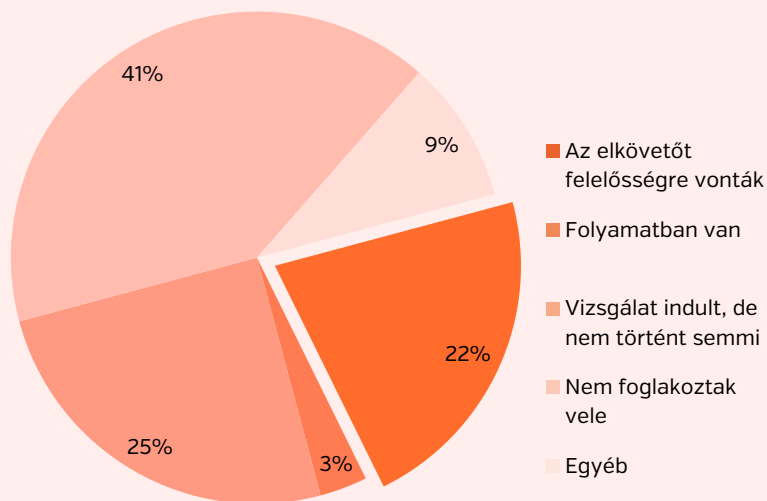
„Leültetett a kollégáimmal megbeszélni a dolgaimat. Ennek keretében közvetlen főnököm 75 percből kb. egy órán keresztül alázott, majd saját hatáskörben döntött az elkülönítésemről.” [43 ÉVES VIDÉKI VÁROSBAN ÉLŐ MELEG FÉRFI]

„Egy másik helyen egyszer a közvetlen felettesem szándékosan a régi nevemen szólított a többiek előtt, amit ott helyben felpanaszoltam neki, mire úgy tett, mintha nem lett volna más lehetősége.” [33 ÉVES BUDAPESTI TRANSZNEMŰ VÁLASZADÓ]

Tett-e panaszt az Önt ért hátrány kapcsán?



Mi lett a panasz eredménye?



I. 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 LGBT munkavállalók igényeire kifejezetten kitérő iránymutatásokat az esélyegyenlőségi tervek tartalmára vonatkozóan.
3. Fogadjanak el a munkáltatóknak szóló iránymutatásokat az adatvédelmi törvény végrehajtására a nemváltással összefüggésben a munkavállalás területén.
4. Fogadjanak el olyan magatartási kódex mintát és egyenlő bánásmód irányelv mintát a munkáltatók számára, amely kitér a szexuális irányultságra és a nemi identitásra is.
5. Dolgozzanak ki programokat, ideértve a képzéseket és a foglalkoztatást ösztönző pénzügyi támogatásokat, amelyek javítják a transznemű emberek foglalkoztathatóságát, és megelőzik tartós munkanélkülivé válásukat.
6. Biztosítsanak pénzügyi ösztönzőket a munkáltatóknak annak érdekében, hogy tartsanak a munkavállalóknak a szexuális irányultságra és nemi identitásra kifejezetten kitérő sokszínűségi képzéseket.
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 bánásmód kérdésekre.

II. Munkáltatók részére

1. A szervezet vezetése álljon ki nyíltan a munkahelyi sokszínűség fontossága és az LGBT munkavállalók elfogadása mellett valamint a szexuális irányultságon és/vagy nemi identitáson alapuló megkülönböztetés ellen.
2. Fogadjanak el a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés és zaklatás (bullying) elleni fellépésre vonatkozó szabályzatot, amely kifejezetten kitér a szexuális irányultságra és 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 LGBT munkavállalók és partnerük hátrányos megkülönböztetés nélkül részesüljenek a munkavállalók, illetve partnerük számára nyújtott szolgáltatásokból és juttatásokból.
4. Fordítsanak külön figyelmet az adatvédelmi szempontok érvényesítésére a transznemű személyekkel kapcsolatban, ide értve többek között hogy nemi történetük vagy korábbi nevük ne váljon szükségtelesen ismertté a munkaadó, illetve a többi munkavállaló előtt az állaspályázatok során.

5.n Transznemű embereket képviselő szervezetekkel konzultálva és a munkavállaló szempontjait figyelembe véve alakítsanak ki olyan szervezeti gyakorlatokat, amelyek külön figyelmet fordítanak az adatvédelmi szempontok érvényesítésére olyan esetekben, amikor egy munkavállaló transz státusza a foglalkoztatás ideje alatt változik.

6. Tegyük lehetővé, hogy a transznemű munkavállalók a saját nemi identitásuknak megfelelően fejezhessék ki magukat és vehessenek részt a munkahely életében, ideértve a választott név használatát és az öltözetre vonatkozó előírások rugalmas alkalmazását.

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

8. Vonjanak be LMBT munkavállalókat a szervezet szabályzatainak kidolgozásába és felülvizsgálatába, különösen a humánerőforrás-kezelés területén.

9. Támogassák a humánerőforrás-kezelés területén dolgozó munkatársaik részvételét az LMBT munkavállalók helyzetére is kiterő esélyegyenlőségi témájú képzéseken.

10. Szervezzenek munkahelyi sokszínűséggel kapcsolatos érzékenyítő programokat munkavállalóik részére, amelyek az LMBT munkavállalók helyzetére is kiternek.

11. Támogassák az LMBT munkavállalókat és támogatóikat összefogó csoportok létrejöttét, biztosítsanak pénzügyi támogatást az ilyen csoportok működéséhez.

12. Integrálják az LMBT szervezetek és kampányok támogatását a társadalmi felelősségvállalási programjaikba.

III. Szakszervezetek részére

1. Jelenítsék meg alapelveik között a hátrányos megkülönböztetés és zaklatás elleni fellépés fontosságát, külön kiemelve a szexuális irányultság és nemi identitás szerinti hátrányos megkülönböztetést és zaklatást.

2. Képviseljék az LMBT 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 nemi identitásra.

4. Lássák el tagjaikat információval a hátrányos megkülönböztetés és zaklatás esetén rendelkezésre álló vállalaton belüli és kívüli túlmutató jogorvoslati lehetőségekről.

5. Biztosítsanak jogi képviseletet és támogatást a szexuális irányultságon és/vagy nemi identitáson alapuló hátrányos megkülönböztetésnek és/vagy zaklatásnak kitett munkavállalók részére.

6. Szervezzenek képzéseket tagjaik és vezetőik számára az LMBT munkavállalók érdekeinek hatékony képviseletéről.

7. Rendszeresen konzultáljanak az LMBT munkavállalókat érintő kérdésekről LMBT embereket képviselő civil szervezetekkel és csoportokkal.

8. Vonjanak be célzottan LMBT munkavállalókat a szervezet munkájába és szervezeti prioritások kialakításába.

9. Támogassák a szakszervezeten belül az LMBT munkavállalókat és támogatóikat összefogó csoportok létrejöttét, biztosítsanak pénzügyi támogatást az ilyen csoportok működéséhez.

