

# TRANS VISIBLE

Útmutató szakembereknek  
a transz nők munkaerőpiaci  
integrációjához





Útmutató szakembereknek  
a transz nők munkaerőpiaci integrációjához

Ez a kiadvány az alábbi projekt keretében készült:

„**TRANSVISIBLE** - Módszertani innováció a karriertanácsadás területén a transz nők gazdasági megerősítésének elősegítésére”

### **Projektvezető**

SURT Alapítvány

### **Írták**

Alba Elvira, Nagore García és Míriam Solà (SURT Alapítvány)

Gerard Coll-Planas és Miquel Missé (Vici Egyetem - Katalónia Központi Egyeteme)

Andrea Schuler és Gabriel\_Nox Kohnke (Bundesverband Trans\*)

Gordon Grehan és Cearbhall Turraoin (Transgender Equality Network Ireland)

Kardos Nikolett és Sándor Bea (Háttér Társaság)

### **Kiadványterv**

Ainara Fernández ([limoiura.com](http://limoiura.com))

### **Tördelés**

Szabó S. Zsolt

### **Kiadó**

Háttér Társaság, 2020

ISBN 978-615-5707-15-5



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

A projekt megvalósulását az Európai Unió Erasmus+ programjának támogatása teszi lehetővé.

A támogatási szerződés száma: 2018-1-ES01-KA204-051023

Ez a kiadvány kizárólag a szerzők nézeteit tükrözi. Az Európai Bizottság nem vállal felelősséget a kiadványban szereplő információk felhasználásáért.



## **KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS**

Ez a kiadvány nem jöhetett volna létre számos lelkes ember és egyesület részvétele nélkül. Szeretnénk köszönetet mondani mindazoknak, akik hozzájárultak útmutatónk elkészítéséhez. A szerzők köszönetüket fejezik ki Belén Camarasának (SURT Alapítvány), Cristian Carrernek (Observatori contra l'Homofòbia) és Lauren Grantnek (Háttér Társaság).



# Tartalomjegyzék

<b>BEVEZETÉS</b> .....	<b>8</b>
<b>1. FEJEZET</b>	
<b>A MUNKAHELY SZEREPE A TRANSZ EMBEREK ÉLETÉBEN</b> .....	<b>11</b>
1.1 Kutatások a transz emberek munkavállalásával kapcsolatban .....	13
1.2 Transz emberek alkalmazásának leglényegesebb szempontjai .....	14
1.3 Életpályák és sérülékeny helyzet .....	17
<b>2. FEJEZET</b>	
<b>HOGYAN ERŐSÍTÜK MEG A TRANSZ NŐKET, HOGY BELÉPHESSENEK A MUNKAERŐPIACRA</b> .....	<b>19</b>
2.1. A feminista megerősítés jelentése .....	20
2.2. A transz nők gazdasági megerősítését célzó folyamatok irányítása .....	22
2.3. A megerősítő folyamat legfontosabb lépései .....	27
<b>3. FEJEZET</b>	
<b>A BEFOGADÓ ÉS SOKSZÍNŰ SZERVEZETEK ÉS VÁLLALATOK ELŐNYEI, A BEFOGADÓ MUNKAHELLYÉ VÁLÁS SEGÍTÉSE</b> .....	<b>33</b>
3.1. Üzleti érvek .....	34
3.2. Társadalmi felelősségvállalás alapú érvek .....	37
3.3. Ágazati szintű tanulás .....	39
3.4. Kommunikáció .....	39
3.5. Transzbefogadó gyakorlat a hr-munkában .....	40
<b>4. FEJEZET</b>	
<b>AJÁNLÁSOK ÉS ESZKÖZÖK A BEFOGADÓ MUNKAHELY KIALAKÍTÁSÁHOZ</b> .....	<b>43</b>
4.1. Mit jelent az, hogy transzbefogadó munkahely, és miért van rá szükség? .....	44
4.2. Munkahelyi forgatókönyvek .....	46

4.3. Milyen helyzetekben van szükség befogadó munkahelyre és milyen módon tudjuk azt létrehozni .....	48
4.4. A transzbarát munkahelyek további jellemzői.....	50

## **5. FEJEZET**

### **JÓ GYAKORLATOK .....** **51**

LMBTI munkaerőpiaci beilleszkedést segítő eszköz Ripollet város önkormányzatánál .....	55
Sororitat Trans*, Barcelona .....	59
TransOcupació, egy barcelonai integrációs projekt .....	62
„Bármilyen lehet belőle?” c. Kutatás Magyarországon .....	66
„Itt vagyunk!” HR szakemberek szóló útmutató és képzési program Magyarországon .....	69
A Dublin Bus munkahelyi nemi tranzíciós útmutató .....	73
A Royal College of Surgeons in Ireland nemi identitással és nemi önkifejezéssel kapcsolatos szabályzata alkalmazottai és diákjai számára, Írország .....	76
Transz* foglalkoztatási mentorálás, Németország .....	79

### **SZÓSZEDET .....** **83**

### **FORRÁSOK.....** **87**



## Bevezetés

A TransVisible projekt célja a transz nők<sup>1</sup> munkaerőpiaci helyzetének javítása. Ezt a gyakorlati útmutatót szakemberek, politikai döntéshozók, érdekvédelemben dolgozók és aktivisták számára készítettük a TransVisible projekt keretében ([www.transvisible.org](http://www.transvisible.org)). A projektet az Európai Bizottság Erasmus+ programja támogatja, vezetője a Surt Alapítvány (Spanyolország), további résztvevői az írországi Transgender Equality Network Ireland (TENI), a Háttér Társaság (Magyarország), a Bundesverband Trans\* (Németország) és a katalóniai Vici Egyetem (Spanyolország) nemi és szexuális sokféleség kutatócsoportja. Útmutatónk ajánlásait európai közegben fogalmazzuk meg, leginkább az európai nagyvárosokra alkalmazhatók.

A transz nők különösen nehezen férnek hozzá a munkaerőpiachoz, különösen, ha transzneműségük látható, illetve ha szexmunkásként dolgoznak. Ezért kézikönyvünk ennek a csoportnak a helyzetével foglalkozik, és az ő munkaerőpiaci integrációjukhoz nyújt segítséget. Ennek a folyamatnak az egyes lépéseiről vázolunk fel stratégiákat: elsősorban a transz nők megerősítéséről, a cégek hozzáállásának megváltoztatásáról, a közzféra vezető szerepéről és a szakemberek képzéséről lesz szó.

Alapvetően fontos olyan programokat kidolgozni, amelyek segítenek a cégeknek és más szervezeteknek, hogy nyitott és befogadó munkahelyi kultúrát hozzanak létre. Ha növeljük a HR-munkatársak, illetve munkahelyi vezetők tudatosságát ezekben a témákban, az láthatóvá teszi, hogy milyen előnyökkel jár, ha sokszínű, befogadó munkahelyeket működtetünk. Fontos informálni a munka világának más szereplőit is: a szakszervezetek képviselőit, a felsővezetőket, adminisztrátorokat. Ahhoz, hogy valóban sikerrel lépünk fel az egyenlőtlenségek ellen, meg kell szabadulnunk a transz emberekkel kapcsolatos, szakmai előmenetelüket akadályozó sztereotípiáktól.

---

1 A „transz” egy átfogó kifejezés, amelybe sokan tartoznak bele, köztük a transznemű nők és azok a transznemű emberek, akiknek nemi önkifejezése női vagy nőies. Útmutatónkban az egyszerűség kedvéért mindkét csoportra „transz nők”-ként hivatkozunk.



Bevezetőnk után az első fejezet azzal foglalkozik, miért különösen fontos a munkahely a transznők életében. A másodikban kifejtjük, milyen stratégiákkal erősíthetjük a transznők munkahelyi integrációját. A harmadik fejezet a cégekkel való együttműködésről szól, és eszközöket javasol arra, hogyan tudatosíthatjuk a transz emberek helyzetét a HR-szektorban. A negyedik fejezetben ajánlásokat fogalmazunk meg azzal kapcsolatban, hogy hogyan lehet egy munkahelyet különböző szempontokból befogadóbbá tenni. Útmutatónk végén jó gyakorlatokat mutatunk be Spanyolországból, Németországból, Írországból és Magyarországról.





## 1. fejezet

# A MUNKAHELY SZEREPE A TRANSZ EMBEREK ÉLETÉBEN

Írta: Vici Egyetem, Katalónia, Spanyolország

**UVIC**

Ebben a fejezetben arra világítunk rá, miért fontos a transz nők munkaerőpiaci helyzetével és munkalehetőségeivel foglalkozni. Elmagyarázzuk, milyen jelentőséggel bír a munkahely a transz nők számára, és megosztjuk a témában végzett legfontosabb kutatások eredményeit. Ezen felül áttekintést nyújtunk azokról a folyamatokról, amelyek hatására a transz emberek kiszorulnak a munkaerőpiacról, és megvizsgáljuk a metszetszemléletű megközelítés lehetőségét. Végül felsoroljuk azokat a legfontosabb problémákat, amelyeket a transz nők megtapasztalhatnak a munkahelyi környezetben.

A munkahely mindenki életében jelentős szerepet játszik, már csak anyagi okokból is, hiszen mindenkinek meg kell valamiből élnie, ugyanakkor személyes fejlődésünket is befolyásolják a munka világában tapasztalt akadályok, lehetőségek és kihívások.

A sikeres munkaerőpiaci integráció a transz emberek számára különösen releváns, és nemcsak a megélhetésük szempontjából. Mindennapi életünkben a társas kapcsolatok fontos terepe a munkahely, ezért **tranzíciójuk<sup>2</sup> során a transz emberek számára különösen fontos, hogy munkahelyükön elfogadják őket.**

A tranzíciónak alapvetően három aspektusa van: **társadalmi, orvosi és jogi**. A társadalmi tranzíció azt jelenti, hogy valaki nem a születésekor kijelölt nemében él. A **társadalmi** tranzíció részeként például megkérheti valaki a környezetét, hogy a születési nemétől eltérő nemüként tekintsenek rá, és/vagy más keresztnévvel hivatkozzanak rá, illetve olykor külsejét is megváltoztatja olyan módon, hogy az jobban tükrözze nemi identitását. Az **orvosi** átmenet során egyes transz emberek hormonok vagy műtétek segítségével megváltoztatják a testüket. A **jogi** tranzíció azt jelenti, hogy valaki a hivatalos okmányaiban megváltoztatja a nemét és a nevét.<sup>3</sup> E három aspektus sokféleképpen kombinálható, illetve sokféle életutat tesz lehetővé, így a transz közösség igen sokszínű. A transz emberek eltérhetnek abban, hogy milyen sorrendben teszik meg ezeket a lépéseket, van, aki nem mindegyiket teszi meg, vagy akár egyiket sem.

---

2 A tranzíció az a folyamat, amely során egy transz ember megváltoztatja az életét, hogy az jobban illeszkedjen a nemi identitásához. Magában foglalhatja a nemi jogi elismertetését, a név megváltoztatását, a megjelenés vagy a viselkedés megváltoztatását, a hormonkezelést és/vagy a műtéti beavatkozásokat.

3 Magyarországon a jogi tranzícióra korábban volt lehetőség, orvosi szakvélemények alapján az érintettek kérelmezhatték, hogy nemüket és nevüket a születési anyakönyvben módosítsák, ezt követően lehetőségük volt új személyazonosító okmányokat igényelni, és iskolai bizonyítványaikban és más hivatalos iratokban nevüket és nemüket megváltoztatni. 2020 tavaszán az Országgyűlés elfogadta az egyes közigazgatási tárgyú törvények módosításáról valamint ingyenes vagyonszállásról szóló 2020. évi XXX. törvényt, amelynek 33. §-a lehetetlenné teszi, hogy a transznemű és interszex emberek nemüket hivatalosan is megváltoztassák.

Általában a társadalmi tranzíció képezi az átmenet gerincét, és gyakran ez a legbonyolultabb a társas kapcsolatok szempontjából. Amikor valaki tranzícióba kezd, alapvetően azt szeretné, hogy az emberek a nemi identitásának megfelelően tekintsenek rá. Mivel a munkahely fontos terepe a mindennapi társas kapcsolatoknak, a transz emberek ebben a térben is küzdenek az elfogadásért és az önazonosság jogáért.

A múltban a transz identitásokat gyakran a bűnözéssel kapcsolták össze, illetve betegségnek tekintették. Mindez máig befolyásolja a transz emberekhez való hozzáállást. A transz emberek hosszú időn át arra kényszerültek, hogy feladják nemük elismertetését a munkahelyük megtartása érdekében, még ha ez jelentősen akadályozta is személyes fejlődésüket. Azok, akik nyíltan vállalták transzneműségüket a munkahelyükön, gyakran negatív reakciókat kaptak. Általában véve elmondhatjuk, hogy a foglalkoztatás területe, a munkahelyek világa csak lassan nyitott a transz emberek felé, és időbe telt, amíg a munkáltatók proaktív lépéseket tettek a sokszínűség támogatására. Sok transz ember kiszorult a munkaerőpiacról, ami a szegénység, a marginalizáció és a megbélyegzettség ördögi körébe sodorta őket. Ez a folyamat sok országban még ma is tart, a transz emberek munkaerőpiaci integrációja a különböző országokban igen eltérő képet mutat.

A munkahely az elismerés iránti igény és a túlélés szükségessége közötti feszültség miatt sok transz ember életében kiemelten fontos. Az elmúlt évtizedekben (a transz közösség megerősödése után, illetve annak hatására) egyre erőteljesebbé vált az az elvárás, hogy a munkahelyeket nyitottabbá tegyünk a nemi sokszínűségeire.

## **1.1 KUTATÁSOK A TRANSZ EMBEREK MUNKAVÁLLALÁSÁVAL KAPCSOLATBAN**

Bár a foglalkoztatásban való részvétel az egyik legnagyobb nehézség a transz emberek számára, nagyon kevés adatunk van ahhoz, hogy európai szinten képet kapjunk a probléma mértékéről. A meglevő kevés kutatás is rámutat azonban a transz emberek munkahelyi integrációjának nehézségeire.

Az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének (FRA) 2019-ben végzett, 2020-ban kiadott legfrissebb, európai szintű felmérése szerint a transz válaszadók 35%-a érezte úgy, hogy az álláskeresés során diszkrimináltak transzneműsége miatt, és 36%-uk tapasztalt hátrányos megkülönböztetést munkahelyén a megelőző egy évben. Ez a nagymértékű diszkrimináció a transz nőket is érinti (Whittle és mtsai, 2007; FRA, 2020).

A transz emberek többsége ugyanakkor ellenséges környezetnek éli meg a munkahelyi közeget, amelyben dolgozik, ezért vagy elhalasztja a tranzíciót, vagy kettős életet él, mert fél állása elvesztésétől. Az FRA (2014) felmérése kimutatta, hogy a transz embereknek csak 16%-a vállalja fel magát a munkahelyén, 46%-uk pedig mindig vagy gyakran titkolja nemi identitását. A transzneműség eltitkolása a munkahelyi személyes és szakmai fejlődést is akadályozhatja.

A magyarországi helyzet az európai Unió átlagnál jelentősen rosszabb: az FRA 2019-es kutatása szerint a magyar transz válaszadók mindössze 8%-a vállalja magát teljesen a munkahelyén, ennek ellenére 42%-ukat érte már hátrányos megkülönböztetés munkahelyén, 22%-ukat pedig a munkakeresés során az elmúlt 12 hónapban. Mindössze 11%-uk rendelkezik a nemi identitásukat tükröző iratokkal.

## 1.2 TRANSZ EMBEREK ALKALMAZÁSÁNAK LEGLÉNYEGESEBB SZEMPONTJAI

Ebben a részben a transzneműség és a munkaerőpiaci kirekesztés kapcsolatát járjuk körbe, és megvizsgáljuk a transz emberek munkaerőpiaci integrációját segítő, illetve gátló tényezőket.

A transz emberek munkaerőpiaci nehézségeinek megszüntetéséhez először meg kell értenünk, milyen tényezők okozzák ezeket. Ugyanakkor nem szabad elfelejtenünk, hogy a transz emberek nem alkotnak homogén csoportot, és nem mindenki szembesül ugyanazokkal a nehézségekkel. Egyes transz emberek sikeres szakmai karriert futnak be, míg mások munkahelyet sem találnak. Nyilvánvaló, hogy bár a transzneműség megnehezítheti a munkaerőpiaci integrációt, nem önmagában áll kirekesztő tényező, hanem kapcsolódik más tényezőkhöz.

Alább metszetszemléletű elemzést nyújtunk a transz emberek szakmai karrierjéről, hogy feltárjuk a munkaerőpiaci kirekesztés főbb tényezőit.

Fontos megvizsgálni, hogy a tranzíción felül még milyen tényezők járulnak hozzá a transz emberek munkaerőpiaci nehézségeihez. A következőkben kitérünk néhány ilyen tényezőre: a nemre, a beolvadásra, az életkorra, a generációs különbségekre, az egészségi állapotra, a támogató háló meglétére, a származási országra, a gazdasági-társadalmi helyzetre és a szexmunkára.<sup>4</sup>

---

4 A tényezők listája az alábbi cikken alapul: Coll-Planas, G. és Missé, M. (2018): „Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona” OBETS. Revista de Ciencias Sociales, 13(1): 45-68. o.

## Nem

**A transz nők általában sokkal nehezebben találnak munkát, mint a transz férfiak.** Ez az oka annak, hogy útmutatónk – akárcsak a legtöbb transz emberek munkaerőpiaci kirekesztésével foglalkozó kampány és szakpolitika – a transz nőkre fókuszál. A társadalom másképpen tekint a transz nőkre, mint a transz férfiak tranzíciójára. Szexista társadalmunkban az, hogy egy korábban férfinak tekintett személy nőként kezd élni, gyakran társadalmi státuszvesztéssel jár. Egyes transz férfiak viszont ennek éppen az ellenkezőjét élik meg: tranzíciójuk után is ugyanazt a munkát végzik, mégis több megbecsülést kapnak, és jobban figyelembe veszik a véleményüket (Schilt, 2006; Schilt és Wiswall, 2008).

## Beolvadás (passing)

A „passing” (beolvadás) transznemű szleng kifejezés, azt jelenti, hogy egy transz embert a kívülállóak a nemi identitásának megfelelő nembe sorolnak. Ez olyan tényezőkön múlik, mint a külső megjelenés vagy a hivatalos iratok. A beolvadás problémás fogalom, mert azt feltételezi, hogy vannak olyan magától értetődő tulajdonságok, amelyek alapján valaki „férfinak” vagy „nőnek” tűnik más emberek szemében. Ugyanakkor egyes transz embereknek a beolvadás túlélési stratégiát jelent.

A beolvadás a munkahelyi tapasztalatok fontos eleme, ugyanis **azok a transz emberek, akik nem vállalják nyíltan transzneműségüket, kevesebb diszkriminációt tapasztalnak, mivel környezetük nem tudja, hogy egy kisebbséghez tartoznak.** A beolvadás lehetősége gyakran függ attól, hogy valakin végeztek-e orvosi vagy műtéti beavatkozásokat (ez pedig attól, megengedheti-e ezeket magának anyagilag), illetve meg akarja és meg tudja-e változtatni hivatalos nemét és nevét személyi irataiban.

## Időtényező

**Először is fontos szempont, hogy a személy milyen életkorban kezdte meg a tranzíciót.**

Azok, akik felnőttkorban, gyakran addigra már megalapozták karrierjüket anélkül, hogy a transzfóbia ezt megnehezítette volna. Azok viszont, akik fiatal korban kezdenek nemi identitásuknak megfelelően élni, gyakran tapasztalnak kirekesztést az oktatásban, ezért sokan félbehagyják tanulmányaikat, és megfelelő képzés nélkül kerülnek ki a munkaerőpiacra. Ugyanakkor ők azok, akik általában kevésbé látszik, hogy transzneműek, mert a hormonterápia és a műtétek hatékonyabbak fiatal korban.

Másodszor, **az, hogy a személy milyen generációba tartozik, összefügg azzal, milyen történelmi-társadalmi közegben kezdte el a tranzíciót.** 50 éve teljesen másképpen tekintettek a transz emberekre (pl. bűnözőknek vagy betegnek tekintették őket), mint napjainkban, amikor számos európai országban egyre inkább egyenlő emberként kezelik a transz embereket.

Harmadszor, **nem mindegy, hogy az álláskereső a tranzíció mely szakaszánál tart.** A legnehezebb időszak ilyen szempontból a tranzíció kezdete, amikor a transz embereknek gyakran jelentős pénzeszegeket kell befektetniük az orvosi tranzícióba (különösen olyan országokban, ahol ezt a társadalombiztosítás nem támogatja), illetve energiáikat leköti az előbújás, hogy a környezetüket felvilágosítsák a transzneműségről.

Végül a transz emberek **életkora** is fontos tényező, bár ez nem transzspecifikus szempont. Azokban a szektorokban, ahol kevesebb képesítésre van szükség, a 45 év fölöttiek gyakran nehezen találnak munkát. A nemi és az életkori diszkrimináció együttes hatása miatt a transz nők számára ez még problémásabb.

## Támogató háló

**A tranzíció kezdete fontos változások és döntések időszaka, s ez sokak számára érzelmileg megterhelő.** A transz embernek el kell döntenie, milyen módon szeretné végrehajtani a társadalmi, orvosi és jogi tranzíciót; el kell magyaráznia a környezetének, mi történik vele; és olykor transzfób diszkriminációt is megtapasztal. Ezért nagyon fontos, hogy a tranzíció alatt minél több támogatást kapjon a környezetétől, különösen a rokonaitól. Sajnos ez sokaknál nem valósul meg; ennek hatására egyes transz emberek félbehagyják tanulmányaikat vagy elhalasztják a tranzíciót, és szorongást élhetnek meg.

## Származási ország, etnikai hovatartozás, állampolgárság

Ezek a tényezők a nemi identitásuktól függetlenül is sokak helyzetét megnehezítik Európában. A transz emberek esetében különös nehézséget okoz, hogy ha például egy transz nő **nem annak az országnak az állampolgára, ahol él, ez megakadályozhatja, hogy irataiban megváltoztassa a hivatalos nemét és nevét** (még akkor is, ha az adott ország állampolgárainak van erre lehetősége).



## Gazdasági-társadalmi helyzet

Ez ismét nem transzspecifikus tényező, de magára a tranzícióra is jelentős hatással van. Az optimális tranzícióhoz anyagi forrásokra és társadalmi tőkére is szükség van, például hogy az érintett hozzáférjen a megfelelő információhoz, ki tudja fizetni a társadalombiztosítás által nem támogatott hormonális és műtéti beavatkozásokat stb.

## Iskolai végzettség

Az iskolai végzettség szorosan kapcsolódik a gazdasági-társadalmi helyzethez és az álláskeresés szempontjából kiemelt fontosságú. **A transz embereket azonban sokszor érik az iskolában olyan negatív élmények, amelyek hatására félbehagyják tanulmányaikat,** ez pedig hátrányosan befolyásolja esélyeiket a munkaerőpiacon.

## Szexmunka

A szexmunka ellentmondásos jelenség. Egyfelől régen és ma is sok transz nő fordul ehhez a megélhetési forráshoz, mert a munkaerőpiacról kiszorultak. Másfelől egyes transz nők számára ez az a közeg, ahol elfogadást és elismerést kaphatnak.

Bármelyik legyen is az oka, hogy egy transz nő szexmunkát végez, a legtöbb európai városra igaz, hogy **a szexmunkások társadalmi és munkához kapcsolódó jogai nem élveznek védelmet, olykor a rendőrség is üldözi őket, és szinte mindenhol ki vannak szolgáltatva a társadalmi megbélyegzésnek és az erőszaknak.**

## 1.3 ÉLETPÁLYÁK ÉS SÉRÜLÉKENY HELYZET

Figyelembe véve a fent részletezett tényezőket, amelyek általában a transz emberek és különösen a transz nők munkaerőpiaci integrációját befolyásolják, három különösen sérülékeny csoporttal fogunk most foglalkozni: azokkal, akik láthatóan transzok és emiatt nehezen találnak állást; azokkal, akik a munkahelyükön tranzícióba kezdenek; illetve a transznemű szexmunkásokkal.

## Transznemű láthatóság és munkaerőpiaci integráció

Ha meg kellene határoznunk azt az alcsoportot, amely számára a legnehezebben megy a munkaerőpiaci integráció, ezek a láthatóan transz nők lennének. A munkaerőpiac úgy működik, hogy **a transzneműség és az, hogy valakin ez látszik, különösen sérülékennyé teszi az embert.** Egy munkanélküli, láthatóan transz nő álláskeresője során komoly akadályokba ütközik még akkor is, ha viszonylag jó anyagi háttérrel, magas végzettséggel rendelkezik, elől tart a tranzícióban, fehér bőrű és a származási országában él, amelynek állampolgára.

## Munkahelyi tranzíció

Gyakori tapasztalat, hogy az állásban lévő transz emberek inkább elhalasztják a tranzíció kezdetét egy későbbi életszakaszra (például a nyugdíjaskorra) vagy felmondanak, munkanélküliként tranzícionálnak, és új, hivatalos nemükben térnek vissza a munkaerőpiacra.

Ezt a dinamikát leginkább az okozza, hogy félnek a diszkriminációtól. Ezért különösen fontos olyan **kezdeményezéseket indítani, amelyek segítik a transz embereket, hogy tranzíciójuk során is megmaradhassanak korábbi állásukban.** Már csak azért is, mert különösen a transz nőknek még mindig nagyobb esélyük van a tranzíció után a régi állásukat megtartani, mint újat találni.

## Transznemű szexmunkások

**A szexmunkásként dolgozó transz nők különösen sérülékeny helyzetben vannak, mivel – mint fentebb kifejtettük – a társadalom stigmatizálja őket, és munkavállalói jogaik nem biztosítottak.** Ennek a helyzetnek a kezeléséhez fontos felismerni, hogy a szexmunkás transz nőknek különböző igényeik lehetnek. Vannak olyanok, akik ugyanolyan feltételek mellett úznék a szexmunkát, mint más foglalkozásokat (pl. társadalombiztosítás, munkanélküli segély, nyugdíjjárulék stb.), mások a szexmunka mellett a formális munkaerőpiacon is szeretnének részt venni, végül olyanok is vannak, akik teljesen felhagynának a szexmunkával, és támogatásra van szükségük, hogy másfajta munkát találjanak.



## 2. fejezet

HOGYAN ERŐSÍTÜNK MEG A TRANSZ NŐKET,  
HOGY BELÉPHESSENEK A MUNKAERŐPIACRA

Írta: SURT Alapítvány, Katalónia, Spanyolország

SURT

Ebben a fejezetben a transz nők munkahelyi megerősítését célzó módszereket írunk le. Úgy közelítjük meg a transz nők gazdasági megerősítését, hogy figyelembe vesszük a munkaerőpiaci lehetőségeiket befolyásoló rendszerszintű, személyes és kompetenciatényezőket.

### 2.1. A FEMINISTA MEGERŐSÍTÉS JELENTÉSE

A megerősítés fogalma a feminista elméletekből és a feminista mozgalomból ered.<sup>5</sup> Olyan egyéni és csoportos kezdeményezésekre használjuk, amelyek során tudatosítjuk az egyéneken (esetünkben a transz nőkben), hogy **rendszerszinten hátrányos helyzetben vannak, ugyanakkor jogaik is vannak, és elnyomott helyzetüket megszüntethetjük az egyenlőtlen hatalmi viszonyok kiegyenlítésével.**

Az alábbiakban ennek a megközelítésnek a legfontosabb aspektusait a transz nőkre vonatkoztatva írjuk le.

#### A jogok és érdekek felismerése

A megerősítés hatására az egyén felismeri, hogy jogai vannak. Ez vonatkozik az élethez, az emberi méltósághoz, az egyenlőséghez való jogra, de a gazdasági, szociális és kulturális jogokra is, mint például a munkához, egészséghez, oktatáshoz, lakhatáshoz stb. való jog.

A feminista megerősítés hatására a transz nők **felismerik saját emberi méltóságukat** és más transz nők emberi méltóságát. **Önbizalomra tesznek szert ahhoz, hogy megvalósítsák céljaikat.** Ehhez magabiztosságra, biztonságra van szükségük, és el kell hinniük, hogy **joguk van önmaguknak lenni és teljes életet élni.**

#### Az alárendelt helyzet tudatosítása

A megerősítés belülről kezdődik, amikor az egyén vagy csoport ráébred, milyen hatalmi viszonyok állnak fenn a társadalomban nem, szexuális irányultság, társadalmi-gazdasági helyzet,

---

<sup>5</sup> A megerősítés fogalmát a pekingi 4. női világkonferencián kezdték el széles körben használni. A fogalom eredetileg a feminista és női emancipációs mozgalomból ered, de jelentése és használata azóta kibővült. Hasznos stratégia lehet bármely olyan csoportnak, amely neme, szexualitása, gazdasági-társadalmi helyzete, testi vagy szellemi fogyatékosága, mentális egészségi állapota, bőrszíne, származása vagy vallása miatt egyenlőtlen vagy sérülékeny helyzetben van.

bőrszín, származás, képességek stb. alapján. Ez segít abban, hogy felismerjük a transz nők hátrányos és sérülékeny helyzetét létrehozó, illetve fenntartó struktúrákat és társadalmi viszonyokat.

### **Annak tudatosítása, hogy a jelenlegi helyzet megváltoztatható és új hatalmi viszonyok is létrehozhatók**

Az egyéneket arra bátorítjuk, hogy szabadságukat gyakorolva és személyes képességeik megerősítésére hozzanak meg bizonyos döntéseket, vegyék kezükbe az irányítást életük fontos aspektusai fölött, és **játsszanak aktív szerepet a saját jövőképük megvalósításában.**

Ugyanakkor a megerősítésnek mindig van egy **csoportos dimenziója is, amely az egymásrautaltságra és az egészséges, stabil emberi kapcsolatokra** helyezi a hangsúlyt. A megerősítésnek szerves része a szolidaritás, a segítség és a kölcsönös támogatás. Fontos az együttműködés, a kölcsönös tisztelet és a bizalom azok felé, akiket szintén érint az egyenlőtlenség és a diszkrimináció bármilyen típusa, illetve akik szövetségeseink az elnyomás elleni küzdelemben.

Ezért a megerősítésnek mindig egyszerre legalább **négy dimenziója van:**

- ▶ **Személyes megerősítés** (kognitív és pszichológiai szint): a rendszerszintű egyenlőtlenségek okainak és körülményeinek megértése. A személy önmagába vetett hite megerősödik, és képesnek érzi magát arra, hogy alávetett helyzetét és a hatalmi egyenlőtlenségeket megváltoztassa.
- ▶ **Gazdasági megerősítés** (anyagi dimenzió): a személy jobban hozzáfér az anyagi és pénzügyi autonómiát lehetővé tevő különböző erőforrásokhoz.
- ▶ **Közösségi megerősítés:** szilárd, tartós érzelmi és támogató kapcsolatok kiépítése és újjáépítése magunk körül.
- ▶ **Társadalmi és politikai megerősítés:** olyan közösségi szervezetek kialakítása, amelyek a társadalmi változást, a hatalmi struktúrák átalakítását és az életminőség javulását célzó társadalmi-politikai lépések alapját adhatják.

### 2.2. A TRANSZ NŐK GAZDASÁGI MEGERŐSÍTÉSÉT CÉLZÓ FOLYAMATOK IRÁNYÍTÁSA

#### a. A SZAKEMBEREK SZEREPE

Fontos, hogy a megerősítés folyamatában a szakemberek egyfajta kísérő szerepet töltsenek be, vagyis **túllépjenek a paternalista, gyámkodó vagy a másikat megalázó viselkedésen, és a résztvevők autonómiájára és cselekvőképességére helyezték a hangsúlyt.** Kulcsfontosságú az olyan, részvételen és együttműködésen alapuló interaktív munka, amely elősegíti az önreflexiót, az egyének döntéseiben alapuló aktív lépéseket és a fejlődést.

#### b. AJÁNLÁSOK

Számos olyan alapelv van, amelynek a transz emberekkel dolgozó szakembereknek meg kell felelniük, ha **a transz emberek tapasztalatait tiszteletben tartó, minőségi szolgáltatást kívánnak nyújtani.**

Ha egy segítő szakember nincs otthon a témában, nem eléggé felkészült vagy transzfób nézetei vannak, a segítségét kérő transz ember könnyen érezheti úgy, hogy nem kapott megfelelő szolgáltatást. Sőt akár úgy érezheti, hogy ismét diszkriminációnak vagy erőszaknak van kitéve: ezt nevezik **másodlagos áldozattá válásnak.** Sokan ettől tartva nem is próbálják igénybe venni az elérhető szolgáltatásokat és forrásokat. A szakembereknek mindenképpen törekedniük kell az ilyen helyzetek elkerülésére.

Alább egy sor **ajánlást** fogalmaztunk meg olyan szakemberek számára, akik transz embereket – különösen transz nőket – segítenek munkájuk során.

## AJÁNLÁSOK A TRANSZ NŐK TÁMOGATÁSÁHOZ

Kérdőjelezzük meg saját, nemekkel és nemi szerepekkel kapcsolatos előítéleteinket, sztereotípiáinkat! Például ne mondjuk azt, hogy egy adott viselkedés, mintázat, szerep vagy feladat férfiaknak vagy nőknek „való”. A szerepek korlátok közé szorítják életmódunkat, érzéseinket és tevékenységeinket. Igyekezzünk nem férfi/nő felosztásban gondolkodni: az emberiség ennél nemileg jóval sokszínűbb.

Minden támogató folyamat első lépése, hogy bizalmi légkört és transzbarát közeget teremtsünk, ahol ügyfelünk mer segítséget kérni, és tisztában van jogaival és az elérhető erőforrásokkal.

Mindig olyan névvel és nemben hivatkozunk transz ügyfelünkre, amivel azonosul, függetlenül attól, hol tart a tranzíció folyamatában, vagy hogy hivatalosan megváltoztatták-e nemüket és nevüket.

Senki sem kötelezhető nemi identitása felfedésére. Az, hogy valaki egy adott személynek vagy csoportnak beszél a nemi identitásáról, még nem jelenti azt, hogy másokkal is tudatni szeretné azt.

Ha kétségeink vannak egy ügyfelünk neme felől, legjobb, ha óvatosan, tiszteletteljesen és őszintén megkérdezzük: „Elnézést, hogyan szólíthatom?” Ebből érezni fogja, hogy tiszteletben tartjuk az igényeit, és ez segíthet a biztonságos, bizalmi légkör kialakításában is.

A transz létnek és a tranzíciónak nincs egyetlen helyes módja. Minden tranzíció ugyanolyan értékű, nem szabad ezen az alapon hierarchiát felállítani az emberek között. Vannak olyan transz emberek, akik meg akarják változtatni a testüket (pl. műtétek, hormonok segítségével), mások nem. De mindegyikük nemi identitását tiszteletben kell tartanunk azzal, hogy az általuk preferált nemmel és névvel hivatkozunk rájuk.

A segítségnek az egyén helyzetén és igényein kell alapulnia. A szakembernek az ügyfelet és az ő szükségleteit, cselekvőképességét, megküzdési és túlélési stratégiáit kell a középpontba állítania. Arra is szükség lehet, hogy az ügyfél általános készségeinek fejlesztéséhez nyújtsunk segítséget.

A transz közösség nagyon sokszínű. A transz férfiak sokban különböznek a transz nőktől, és olyan transz emberek is vannak, akik nembinárisok (vagyis egyik nemhez sem sorolják magukat). A transzfóbia és a férfiuralom együttes hatása miatt a transz nőket más transz embereknél nagyobb arányban éri hátrányos megkülönböztetés, erőszak és kirekesztés.

A transz emberek nemcsak transzneműségük miatt tapasztalhatnak hátrányos megkülönböztetést. Más társadalmi egyenlőtlenségeket is figyelembe kell venni, mint a bőrszín, származás, vallás, állampolgárság, mentális egészség vagy fogyatékoság. Ezek a tényezők együttesen hatnak, és növelhetik a transz emberek egyes csoportjainak sérülékenységét és kirekesztettségét.

Különös figyelmet kell fordítani a bevándorló vagy menekült státuszú transz nőkre. Az ő elszigeteltségüket, támogató hálójuk és érzelmi kapcsolataik hiányát nagyban erősítheti a transzfóbia miatti társadalmi elutasítás, a bevándorló vagy menekült státusz bizonytalansága és az intézményes erőszak.

### **Sztereotípiák és nemi szerepek**

A társadalmunkban uralkodó nemiszerep-elvárások és sztereotípiák, amelyek mintegy előírják, hogy milyen nemű embereknek hogyan kell létezniük, viselkedniük és gondolkodniuk, a szakembereket és a segítőket is befolyásolják.

A transz emberekre, különösen a transz nőkre az átlagosnál is nagyobb nyomás nehezedik, hogy megfeleljenek ezeknek az elvárásoknak. Emellett az orvosok gyakran még betegnek is tekintik őket. A probléma gyökere azonban nem az egyén „transzsága”, hanem a bináris nemi megközelítésen alapuló, szexista és transzfób, a sokszínűséget elnyomó társadalmi berendezkedés. Ezért fontos, hogy a nőiesség és férfiasság sokféle formáját elismerjük, és ne kössük ezeket az egyén születésekor kijelölt neméhez. Ráadásul nem is minden transz ember azonosítja magát nőként vagy férfiként. A transz közösség rendkívül sokszínű, és gyakran jelentősen eltér a bevett társadalmi normáktól. Alapvető, hogy erre a sokszínűségre és gazdagságra pozitívan, ösztönzőként tekintsünk.



A transz nőknek ráadásul gyakran saját nemi sztereotípiáikkal is meg kell küzdeniük, ami a munkavégzésüket illeti. Például egyes transz nők tranzíciójuk előtt „férfias” szektorban vagy foglalkozásban dolgoztak, de most éppen azért utasítják el ezt a lehetőséget, mert az számukra túlságosan a férfiassághoz kötődik. A szakmájukban szerzett korábbi tapasztalataikra alapozva segíthetjük őket saját sztereotípiáik megkérdőjelezésében.

### **Transzpozitív láthatóság**

A transz emberek valóságát fontos a negatív vagy sztereotip megjelenítést elkerülő, pozitív módon bemutatni, és sikeres karriert befutott transz embereket ábrázolni. Fontos, hogy a társadalom sokféle transz embert láthasson, hiszen ez segíti az elfogadásukat.

### **Transzpozitív láthatóság a munkahelyeken**

A munkahelyükön hátrányos megkülönböztetésnek és kirekesztésnek leginkább kitett transz nők többsége, akik leggyakrabban fordulnak foglalkoztatást segítő szolgálatokhoz, láthatóan transz.

Ezért a magasabb képzettséggel vagy kompetenciával rendelkező álláspályázók esetén olykor bevált módszerek – mint például hogy valakinek az önéletrajzában nem szerepel a fényképe, neme vagy kora – a társadalmi kirekesztettségnek leginkább kitett csoportoknál, így a transz nőknél nem működnek, sőt visszaüthetnek. Ugyanis ebben az esetben a transzfób diszkrimináció veszélye nem elsősorban a jelentkezések kiválogatásakor merül fel, hanem magán az állásinterjún, amikor a HR-munkatárs szembesül azzal, hogy a kiválasztott jelentkező transznemű.

Ezekre a helyzetekre, amelyek hátráltathatják az egyént a megerősítés folyamatában, minden érintettnek fel kell készülnie. A transzpozitív láthatóságot, a nemi sokszínűség megerősítését és a transz emberek tapasztalatainak elfogadását pedig fontos témaként kell kezelni a transz embereket megerősítő folyamatok megvalósítása során.

### c. RENDSZERSZINTŰ, SZEMÉLYES ÉS KOMPETENCIATÉNYEZŐK

A transz nők munkaerőpiaci és társadalmi integrációja mögött különböző tényezők húzódnak meg, amelyeket a megerősítés során figyelembe kell vennünk.

A **rendszerszintű tényezők** olyan gazdasági, politikai és társadalmi körülmények, amelyekre a transz nőknek nincs ráhatása, viszont befolyásolják beilleszkedési lehetőségeiket, és közvetlen okai lehetnek az egyenlőtlenségeknek, a szegénység, a kirekesztettség és az erőszak kockázatának. Ilyen rendszerszintű tényezők például a nem jogi elismerésének és a hivatalos iratok cseréjének lehetősége, a munkaerőpiac jellege, a helyi gazdasági infrastruktúra és a transz emberekkel kapcsolatos előítéletek és sztereotípiák: például azok az elképzelések, hogy a transznemű nők mentálisan sérültek, bűnözők, droghasználók, vagy mind színpadi előadóművészként vagy szexmunkásként dolgoznak.

A **személyes tényezők** az egyén tulajdonságaihoz, helyzetéhez és viselkedéséhez kapcsolódnak. Ezek gátolhatják vagy támogathatják az egyént, illetve meghatározhatják a lehetőségeit. Legtöbbjük megváltoztatható, de erre csak maga az egyén képes, és csak neki van rá joga.

A **kompetenciafaktorok** vagy **szakmai kompetenciák** (ezekről bővebben később beszélünk) fejleszthetők. Ezek mindazon tudásokat, készségeket, képességeket és viselkedéseket foglalják magukba, amelyek egy adott szakma műveléséhez szükségesek.

Modellünkben a kompetenciákat három csoportra osztjuk:

- › **A technikai kompetenciák** egy adott szakmához vagy pozícióhoz szükséges kompetenciák, például hogyan kell rendelést felvenni, haját dauerolni, ételt készíteni, adminisztratív feladatokat végezni stb.
- › **Az alapkompentenciák** a legtöbb szakma műveléséhez szükségesek; ilyenek az írás-olvasás, a számítógéphasználat vagy a nyelvtudás.
- › **A transzverzális kompetenciák** olyan készségek, amelyek a különböző munkahelyi helyzetek kezeléséhez szükségesek, például az érzelmek kontrollja, a kommunikáció, a csapatmunka stb.

A gazdasági megerősítés érdekében kulcsfontosságú, hogy felismerjük a rendszerszintű, a személyes és a kompetenciatényezőket. Viszont az is fontos, hogy az ügyfelet ne tekintsük tehetetlen áldozatnak. Ehelyett a segítő folyamat során próbáljuk meg visszaadni cselekvési képességét, értékelnünk megküzdési stratégiáit, és segíteni a készségei fejlesztésében.

RENDSZERSZINTŰ TÉNYEZŐK	SZEMÉLYES TÉNYEZŐK	KOMPETENCIA- FAKTOROK
<ul style="list-style-type: none"> <li>› A munkaerőpiac állapota</li> <li>› A nem jogi elismerésének lehetősége</li> <li>› Sztereotípiák</li> <li>› Társadalmi szintű transzfóbia</li> <li>› Megbélyegzés és kirekesztés</li> <li>› Erőszak</li> <li>› ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Gazdasági-társadalmi helyzet (egészség, lakhatás, végzettség stb.)</li> <li>› Munkahelyi tapasztalat (hivatalosan és feketén végzett munkában)</li> <li>› Képzettség</li> <li>› Munkához való hozzáállás</li> <li>› Egészségi állapot</li> <li>› ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Egy adott szakmához vagy foglalkozáshoz kapcsolódó készségek</li> <li>› Alapkompetenciák: digitális és analóg készségek, nyelvtudás stb.</li> <li>› Transzverzális kompetenciák: erőforrások ismerete, személyes tulajdonságok felismerése és értékelése, nyitottság a tanulásra, alkalmazkodókészség, kommunikáció stb.</li> <li>› ...</li> </ul>

### 2.3. A MEGERŐSÍTŐ FOLYAMAT LEGFONTOSABB LÉPÉSEI

A megerősítést célzó minden modellnek figyelembe kell vennie a személyes, gazdasági, közösségi és politikai dimenziókat is.

A megerősítés egyéni vagy csoportos ülések keretében is történhet.

Az **egyéni ülések** arra alkalmasak, hogy az ügyfél számára életpálya-modellt dolgozzunk ki, felderítsük az általa esetlegesen megtapasztalt erőszakot és diszkriminációt, és feldolgozzuk annak hatásait egy egyenrangú támogatói kapcsolat keretében. Ezekben az ülésekben foglalkozhatunk olyan témákkal is, mint a jogi tranzíció, a lakhatás, az egészségügyhöz való hozzáférés stb. A **csoportos üléseken** olyan nem-hierarchikus teret alakíthatunk ki, amelyben a résztvevők megoszthatják egymással megküzdési stratégiáikat. Az ilyen alkalmak a kritikai gondolkodást is

segíthetik, és a résztvevők közösen javaslatokat dolgozhatnak ki a szükséges intézményi szintű változásokra és lépésekre.

Mivel a megerősítés mind a négy szintjén (személyes, gazdasági, közösségi, társadalmi-politikai) egyszerre kell dolgozni, módszertani javaslatunkban különböző lépéseket vázolunk fel a transznők megerősítését célzó munkához:

### **a. ÉLETPÁLYA-TERVEZÉS**

Az életpálya-tervezés egy támogató eszköz. Azon alapszik, hogy minden résztvevő meghatározza az életében fontos célokat. Az életpálya-tervezést folyamatként kell elképzelni: először az ügyfél részvételével diagnosztizálunk és értékelünk az ügyfél és a segítő szakember által közösen meghatározott mutatók alapján. A folyamat kezdetén tehát a szakember kiinduló értékelést végez, az ügyfél pedig beazonosítja erőforrásait, vágyait és szükségleteit az élet különböző területein: egészség, társas és érzelmi kapcsolatok, lakhatás, képzés, foglalkoztatás stb.

Néhány irányító kérdés ehhez a munkához: Hol tartok most? Hová szeretnék eljutni? Milyen nehézségek vagy félelmek akadályoznak? Milyen erősségeim vannak, amelyek segítségével legyőzhetem ezeket? E kérdéseket fel lehet tenni az élet különböző területeivel kapcsolatban.

### **b. SZAKMAI PÁLYATERVEZÉS**

Ezzel a támogató eszközzel abban segítünk az ügyfélnek, hogy szakmai, illetve karrier-céljait tisztázza, megtervezze és megvalósítsa.

A szakmai pályatervezés is folyamat, és fontos, hogy az ügyfél és a segítő szakember közös szempontokat határozzon meg a folyamat kezdetén, közepén és végén történő értékeléshez.

A szakmai pályatervezés előkészítésekor például az alábbi szempontokkal érdemes foglalkozni:

- › Először is az ügyfél elvárásai, képzettsége, képességei és munkatapasztalatai alapján a szakmai célok meghatározása (Mi az, ami rendelkezésre áll, és mire van szükség?)
- › A munkaerőpiac előzetes feltérképezése (Állásprofilok, keresett szakmák, elérhető állástípusok stb.)
- › A célok elérését szolgáló „projekt” végrehajtásának megtervezése (Mit kell tennem, milyen lépésekre van szükség, hogy elérjem a célomat?)

## SZAKMAI PÁLYATERVEZÉS

### MIT SZERETNÉK?

Szakmai céljaim

### MIT TUDOK KÍNÁLNI, ÉS MÁSOKNAK MIRE VAN IGÉNYE?

### MIRE VAN SZÜKSÉGEM?

Munkahellyel kapcsolatos igényeim

### HOGYAN ÉRHETEM EZT EL?

Tervezett lépések, akcióterv

### c. A CÉLOK MEGHATÁROZÁSA

A megvalósítható célok meghatározása külön képesség, ennek fejlesztéséhez az alábbi elemeket használhatjuk:

- › Pozitív példák: olyan transz vagy nembináris emberek, akik sikeres pályát futottak be az ügyfél érdeklődési területén
- › Motiváció
- › Szakmai célok meghatározása (Milyen munkalehetőségeket vettem számításba?)
- › Kontextus (korlátozó körülmények)
- › Eljárás, lépések (Hogyan érhetem el a célomat?)
- › Ütemterv, időbeli tervezés
- › A jövő (Szerintem milyen lesz az életem tíz év múlva?)

### d. A FOGLALKOZTATHATÓSÁG ELEMZÉSE

Ehhez figyelembe kell venni a munkaerőpiac sajátosságait és az ügyfél foglalkoztatási lehetőségeit; ezek mindegyike viszonylagos és dinamikusan változik. Ugyanakkor más tényezőkkel is számolnunk kell, például:

- › Rendszerszintű tényezők: társadalmi egyenlőtlenségek, a szegénység elnőiesedése, a lakhatáshoz való hozzáférés, a bevándorlást szabályozó jogszabályok stb.
- › Személyes tényezők: az elszenvedett erőszak hatásai, az ügyfél fizikai és mentális egészsége, állampolgársági státusza, lakhatása, étkezése, képzettsége, szakmai tapasztalata stb.
- › Kompetenciafaktorok (technikai, alap- és transzverzális kompetenciák): az ügyfél meglévő készségei

### e. A SZAKMAI KÉSZSÉGEK FEJLESZTÉSÉNEK VAGY KIALAKÍTÁSÁNAK TÁMOGATÁSA

Az ügyfél szakmai készségeinek (alap- és technikai készségeinek) bővítése és javítása növeli esélyeit a munkaerőpiacon. Segítsük abban, hogy hozzáférhessen a lakóhelyén elérhető erőforrásokhoz és szolgáltatásokhoz, amelyek – kitűzött céljaival összhangban – segíthetik megfelelő készségei fejlesztését!

### f. TRANSZVERZÁLIS KOMPETENCIÁK

Ahogy az alap- és technikai készségek tanulhatók, a transzverzális kompetenciákat is fejleszteni kell. Ezek azután átültethetők a munka világába. Vagyis fontos, hogy ne csak a szakmai, hanem a más helyzetekben megszerzett tapasztalatokkal is dolgozzunk.

Transzverzális kompetencia az élet bármely területéről és bármely múltbeli tapasztalatból származhat. A cél az, hogy ezeket a kompetenciákat az ügyfél egy új helyzetben, a munkahelyen is alkalmazni tudja. Azt a készséget, hogy ugyanazt a kompetenciát valaki különböző helyzetekben tudja alkalmazni, metakompetenciának hívjuk.

A feminista megközelítésű támogatás azt jelenti, hogy mind a szakember, mind az ügyfél elfogadja: a készségeknek semmi köze a nemhez. Egyes transz nők nem szívesen fejlesztik vagy használják azokat a készségeiket, amelyeket a társadalom általában a férfiakkal kapcsol össze (tárgyalókészség, versengés, kezdeményezőkézség, kitartás, vezetői képességek stb.). Fontos tehát azon dolgozni, hogy az ügyfél legyőzze esetleges önmegvetését, és kihasználja a más területeken vagy más életszakaszokban kialakult készségeit gazdasági megerősödése érdekében.

Ezen felül, más diszkriminált csoportokhoz hasonlóan, életük során a transz nők is kifejlesztenek különböző stratégiákat a transzfóbia és a társadalmi kirekesztettség okozta akadályok leküzdésére. A gazdasági megerősítés során fontos ezeket a készségeket a szakmai életükbe is átültetnünk.







## 3. fejezet

# A BEFOGADÓ ÉS SOKSZÍNŰ SZERVEZETEK ÉS VÁLLALATOK ELŐNYEI, A BEFOGADÓ MUNKAHELLYÉ VÁLÁS SEGÍTÉSE

írta: **Transgender Equality Network, Írország**



Transgender  
Equality  
Network  
Ireland

Ez a fejezet azt tárgyalja, hogyan tudunk együtt dolgozni vállalatokkal és más szervezetekkel a transz emberek befogadása érdekében, és olyan eszközöket sorol fel, amelyekkel a HR-szektorban dolgozók figyelmét felhívhatjuk a transz nők speciális helyzetét. Azt is felvázolja, milyen üzleti és társadalmi felelősségvállalási okokból szükséges mindezen dolgoznunk.

A befogadó munkahelyi gyakorlatok nagyban javítják a transz emberek, és különösen a transz nők munkaerőpiaci helyzetét és életminőségét. Bár ebben a kiadványban a transz nők helyzetére koncentrálunk, a transzpozitív, befogadó munkahelyi környezetből természetesen más csoportok is profitálnak.

### 3.1. ÜZLETI ÉRVEK

Az üzlet világában egyre többen felismerik, hogy az LMBTI+ emberek iránt mutatott nyitottság általános előnyökkel jár: az alkalmazottak elégedettebbek a munkahelyükkel, az LMBTI+ alkalmazottak lojálisabbak a céghez, és általában véve könnyebbé válik a toborzás. Számos országban a szélesebb társadalom is pozitívabban tekint a befogadó szervezetekre, mint a kevésbé nyitottakra.

#### Közmegítélés

Egyre több adatunk van arról, hogy általában az LMBTI+ emberek iránti nyitottság javítja egy cég általános megítélését. Különösen azoknál a közép- és nagyvállalatoknál figyelhető ez meg, amelyek széles körben hirdetik termékeiket vagy szolgáltatásaikat: a transz emberek iránti látható nyitottság jobb megítélést eredményez, és a lakosság aktívabban keresi az ilyen cégek termékeit vagy szolgáltatásait.

A munkahely befogadó volta sokféle módon megmutatható: a vállalat megjelenhet a Pride-eseményeken, felvonuláson, vagy több vállalat részvételével szervezett esélyegyenlőségről, sokszínűségről és befogadásról szóló eseményeket, szerepeltethet LMBTI+ emberek vagy családokat reklámjaiban, illetve nyilvánosan kiállhat az LMBTI+ egyenlőség mellett. Európa-szerte gyakran látunk minderre példákat: az LMBTI+ vagy transz Pride-okon felvonuló kisvállalatoktól a nemzeti vagy nemzetközi emberi jogi kezdeményezések mellett nyilvánosan kiálló multinacionális vállalatokig.

Ez a munka hosszabb távú együttműködés keretében is folyhat, amikor egy vállalatot egy vele együttműködő vagy kvázi-szabályozó szerepet betöltő szervezet támogat a fenntartható és felelős működésben. Ilyen többek között a Stonewall Diversity Champions program az Egyesült Királyságban, amely évente rangsorolja a vállalatokat az alapján, hogy mennyire LGBTI+ befogadóak, két értékelés között pedig segíti a vállalatokat besorolásuk javításában.<sup>6</sup>

Fontos megjegyezni, hogy kiadványunk megjelenése idején ugyan sok országban történnek erőfeszítések a transz emberek munkahelyi befogadására, ez a munka azonban továbbra is jelentősen elmarad a leszbikus, meleg, biszexuális és queer emberek munkahelyi integrációját célzó tevékenységek mögött. Ezért a sokszínűségért kiálló vállalatok hálózatainak, illetve az őket támogató szervezeteknek nem feltétlenül vannak még megfelelő iránymutatásaik és jó gyakorlataik a transz emberek munkahelyi integrációjával kapcsolatban. Az üzleti tevékenységükből vagy adományokból bevételt generáló szervezetek anyagilag is profitálhatnak abból, ha a közvélemény a társadalmi befogadást és a transz jogokat támogató szervezetként ismeri őket. Fontos azonban, hogy a transz nők befogadását ne csak profitszerzésre irányuló üres gesztusként hangoztassuk, hanem ténylegesen tegyünk is érte.

## Ágazaton belüli együttműködés

Ahhoz, hogy egy adott szervezetben megvalósítsuk a transz emberek befogadását, szükség lehet részletes iránymutatásra a megfelelő lépések és gyakorlatok kialakításához.

Ha a vállalat gazdasági ágazatában vannak már létező esélyegyenlőséget és sokszínűséget előmozdító együttműködések, érdemes ezekhez csatlakozni; így tanácsokat és útmutatást kaphatunk a területen dolgozó más szakemberektől, és áttekinthetjük az ágazatra jellemző sajátos kérdéseket és megoldási lehetőségeket.

## A munkaerő-toborzás javítása

Azok a szervezetek, amelyek tevékenységükben és szervezeti kultúrájukban nyitottak a transz nők felé, ezt általában kiterjesztik a munkaerő-toborzás területére is. Ebben az esetben a toborzást is ésszerűen át kell alakítani, hogy az tekintettel legyen a transz nők speciális helyzetére, hiszen hivatalos okmányai, bizonyítványai és referenciái olykor nem egyszerűen értelmezhetők és diszkréten kezelendők. Erről bővebben a 4. fejezetben olvashat.

---

6 <https://www.stonewall.org.uk/diversity-champions-programme>

Ha egy szervezet nyíltan hirdeti befogadó voltát, és ez köztudott is róla, valószínűleg több transznő jelentkezik oda dolgozni, és többen fogják felvállalni transzneműségüket a munkahelyen. Mivel a transznők igen sokféle területen dolgoznak, ez előnyös a vállalatnak, hiszen több alkalmas jelölt közül válogathat; ez különösen a ritka vagy erősen specializált szakmáknál fontos. Ha a jelöltek pozitív élményeket szereznek a felvételnél és a betanuláskor, nagyobb az esélye, hogy megmaradnak a munkahelyen, és idővel magasabb pozíciókba kerülnek.

### **A dolgozók megtartása és előléptetése**

A transznők egy része azért vált gyakran munkahelyet, mert hátrányos megkülönböztetéssel, ellenséges megnyilvánulásokkal találkozik a vezetés, a kollégák vagy az ügyfelek részéről.

Ha viszont egy transznő úgy érzi, hogy munkahelye támogatja, és ott szükség esetén megfelelő támogatást és segítséget kap, nagyobb eséllyel fog megmaradni az állásában, ezáltal jelentősen fejlődnek a készségei, és javul a teljesítménye.

Egy nagy cégnél vagy szervezetnél jó eséllyel vannak már transznemű alkalmazottak, csak nem vállalják magukat. Ha befogadóvá tesszük szabályzatainkat, folyamatainkat és szervezeti kultúránkat, az nekik is hasznukra válik.

### **Vállalaton belüli szakértelem**

Ahogy világunkban – különösen Európában, munkahelyi közegben – egyre inkább az a norma, hogy a vállalatok befogadóak legyenek a transz emberek felé, dolgozóink tudását és készségeit is növelni kell a témában, hogy az új transznemű alkalmazottak felvétele és integrációja zökkenőmentes legyen. Ha a toborzással, humán erőforrásokkal és támogatással foglalkozó szakemberek megfelelő képzést kapnak, és a sokszínűség növelésén dolgoznak, az általánosságban is növeli kulturális kompetenciájukat, így nemcsak a már meglévő transz alkalmazottakat segíthetik, de az újaknak is megkönnyíthetik a beilleszkedést.

Ahol vannak transz munkavállalók, ott a többi munkavállaló is automatikusan többet fog tudni e témáról. Ugyanakkor fontos, hogy ne a már meglévő transz munkavállalókra hárítsuk azt a felelősséget, hogy a befogadás alapjául szolgáló tudást biztosítsák (hacsak ez nem tartozik a munkakörükhöz)! Nemcsak azért, mert a transznők igényei is eltérőek lehetnek, de azért is, mert ezzel megnő a veszélye, hogy olyan transz munkavállalóinknak is elő kell bújniuk, akik ezt nem akarják. Nem szabad tehát a vállalat érdekében túl nagy terhet tenni a transz emberek vállára.

## Adatgyűjtés és adatkezelés

Akár a transz alkalmazottokról vagy jelentkezőkről gyűjtünk adatokat, akár a szélesebb társadalomban végzünk piackutatást, közösségi vagy egyéb tevékenységet, fontos, hogy megfelelő demográfiai kérdéseket tegyünk fel, és a válaszokat megfelelően rögzítsük.

Az alkalmazottak, önkéntesek vagy mások transzneműsége vonatkozó adatait csak akkor tartjuk nyilván, ha ez releváns, mindig kezeljük bizalmasan, és hagyjunk teret az egyének saját önmeghatározásának. Például rossz kérdés az, hogy valaki „férfi, nő VAGY transznemű”; érdemes előbb rákérdezni a nemre, és utána arra, hogy transz-e az illető, így két releváns adatot is kapunk. Sok országban a transzneműsége vonatkozó adat különleges adatnak minősülnek, és így is kezelendők. A törvény nemcsak arra kötelez, hogy bizalmasan kezeljük az ilyen adatokat, de egyes országokban a transz státusz szándékos vagy véletlen leleplezését is büntetik; ahol nem, ott is negatív következményekkel jár az „outolt”, beleegyezése nélkül leleplezett személy számára.

### 3.2. TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS ALAPÚ ÉRVEK

Sok vállalatot és más szervezetet jogszabály vagy belső szabályzat kötelez arra, hogy tevékenységeiben vagy szervezeti kultúrájában támogassa a társadalmi felelősségvállalást és a sokszínűséget. A transz emberek felé mutatott nyitottság egy lépés lehet ezek felé a célok felé. Általában véve elmondható, hogy ha egy szervezet befogadó bizonyos megbélyegzett vagy marginalizált csoportok tagjai felé, az növeli e csoportoknak, sőt akár más marginalizált csoportoknak az elfogadását is. A korábban felsorolt üzleti érvek mellett a társadalmi haladást is támogatja az a cég, amely nyitott a transz nők felé; ez sokféle haszonnal jár számára és a szélesebb társadalom számára is.

#### Társadalmi hatás

Az elmúlt évtizedekben Európa több országban jelentős előrelépések történtek az LMBTI+ emberek egyenlő jogai területén, és ebben a különböző szervezetek, vállalatok transz embereket támogató tevékenysége is jelentős szerepet játszott. Az, hogy vállalatok nyilvánosan támogatják az egyenlőségre és esélyegyenlőségre irányuló kezdeményezéseket, előmozdítja a jogi változásokat; ezt láthattuk például Észak-Írországban az egyenlő házasság bevezetése kapcsán.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Businesses for Love Equality (Vállalatok az Egyenlő Szerelemért, Észak-Írország): <https://loveequalityni.org/businesses-for-love-equality/>

„Transvisible - Módszertani innováció a karriertanácsadás területén a transz nők gazdasági megerősítésének elősegítésére.”

Mindazoknál a szervezeteknél, amelyek küldetésében vagy jövőképében szerepel a társadalmi egyenlőség, az emberi jogok kérdése, illetve a munkavállalók, a helyi és a tágabb közösség életminőségének javítása, a transz emberek befogadása elősegíti ezeknek a céloknak a megvalósítását, és jól mutatja a vállalat sokszínűség iránti elköteleződését. Ne azért legyünk azonban nyitottak a transz emberek felé, hogy beikszelhessünk egy-két rubrikát, vagy kipipálhassuk az elvárásokat, miközben rendszerszinten nem történik érdemi változás.

### **Pozitív láthatóság**

A transz nőknek Európa-szerte hátrányos megkülönböztetéssel, elszigeteltséggel, gyűlölet-bűncselekményekkel és bántalmazással kell megküzdeniük, és mivel sokan egyre fiatalabb korban bújnak elő, egyre többen és egyre hosszabb ideig élnek meg ezeket a helyzeteket. A vállalatok és szervezetek segíthetnek nekik azzal, ha alkalmazottaik, önkénteseik és vásárlóik vagy ügyfeleik között láthatóan jelen vannak transz emberek; ezzel ugyanis finoman, de hatásosan eloszlatják a transz nőkkel (és általában a transz emberekkel) kapcsolatos, a transzfób előítéleteket és erőszakot tápláló tévhiteket. Ha valahol kellő számban vannak jelen transz nők, kialakíthatunk számukra biztonságos tereket; ha pedig a tágabb közösség szembesül azzal, hogy transz tagjai is vannak, akkor könnyebben fogja őket elismerni, megérteni és befogadni.

Ha a transz nők láthatóan megjelennek többek között a munkahelyeken, egyre többen fogják támogatni a befogadó gyakorlatokat, és idővel a transz emberekhez való társadalmi hozzáállás is pozitív irányba változik. Ez pedig hozzájárul a transz nők társadalmi integrációjához, és helyzetük javulásához.

### **Együttműködés más szervezetekkel**

Amikor más szervezetekkel és vállalatokkal kommunikálunk a transz nők integrációjáról, a célunk az legyen, hogy tanuljunk egymástól, ugyanakkor védjük a transz munkavállalók biztonságát és magánélethez való jogát.

### **Adatvédelem**

Mint fentebb megjegyeztük, a transz státusz sok országban különleges adat és ennek megfelelően kell kezelni. Fontos, hogy ismerjük a transz jogokra és az adatvédelemre vonatkozó törvényeket saját országunkban és bármely más országban, amelyben szervezetünk vagy vállalatunk működik, illetve amelybe vagy amelyen keresztül adatokat továbbítunk.

### 3.3. ÁGAZATI SZINTŰ TANULÁS

Amikor más vállalatokkal, partnerekkel vagy versenytársakkal kommunikálunk, tanácsot adunk vagy kérünk a transz integráció témájában, mindig hangsúlyozzuk, hogy nem szabad transz egyéneket „outolni” vagy információforrásként használni, ha ez nem elkerülhetetlen. Fontos azt is tisztázni, hogy mi a célunk a kommunikációval.

Például megkérdezhetünk egy szigorúan szabályozott ágazatban működő szervezetet arról, hogy ők hogyan kezelik a toborzás során a transz alkalmazottak adatvédelmét és büntetőjogi átvilágítását. Amikor tanácsot adunk vagy kérünk, igyekezzünk általánosságban a transz emberek integrációját szem előtt tartani, ne csak egyetlen transz munkavállaló konkrét igényeit. Például a munkahelyi előbújás ütemezését ne egy olyan transz nő példájára alapozzuk, aki már végigment az orvosi tranzíció folyamatán, mert ez sok más transz nő helyzetére nem alkalmazható.

A tanácsaink mindig tegyék lehetővé a rugalmasságot, tartsák tiszteletben az egyes transz emberek valós helyzetét, és semmiképpen se nevezzünk meg vagy tegyünk felismerhetővé konkrét munkavállalókat. Az anonimitás önmagában gyakran nem elég: hiába mondunk név említése nélkül példát arra, hogy milyen sikeresen integrálódott valaki egy adott munkahelyen, ha ő ott az egyetlen transz nő, ezzel gyakorlatilag így is eláruljuk a nemi identitását.

Ha a cégnek, szervezetnek vagy vállalatnak van felügyeleti szerve, szükség esetén az ő tanácsukat is kérjük ki!

### 3.4. KOMMUNIKÁCIÓ

#### Egyénnel kapcsolatos kommunikáció

Esetenként releváns, illetve szükséges lehet egy konkrét személy transznemű voltát feltárni, például ha egy civil szervezet munkatársa vagy volt munkatársa segítséget kér új munkáltatójával kapcsolatban. Ilyenkor is figyeljünk azonban arra, hogy az érzékeny adatokat csak korlátozott mértékig és körben osszuk meg, hogy megfelelő csatornákon, módokon és kellő tapintattal kommunikáljunk.

Szükség lehet arra is, hogy egy transz nő korábbi nevét felfedjük egy büntetőjogi átvilágítást végző szervezetnek vagy egy egészségügyi szolgáltatónak. Sok ilyen cégnek speciális protokollja, illetve csatornája van az ilyen adatok begyűjtéséhez; kérdezzünk erre rá, mielőtt a hagyományos módokon vagy csatornákon keresztül eljuttatnánk hozzájuk a kért adatokat!

Valaki transz voltának a közlése általában csak az érintett személy beleegyezésével, illetve a vonatkozó adatvédelmi jogszabályok betartásával történhet.

Egyes esetekben nincs szükség az érintett beleegyezésére, például a gyermekvédelmi jelzőrendszer keretében; a transz státuszt azonban ilyenkor is csak akkor szabad felfedni, ha a konkrét ügyben releváns.

### **Kommunikáció HR-szakemberekkel**

Ha egy HR szakemberrel vagy szervezeti egységgel kell kommunikálnunk a transz integrációs munka vagy egy konkrét transz személy kapcsán, ezt mindenképpen úgy tegyük, hogy védjük a személy magánélethez való jogát, elismerjük a transz nők szerepét a munkahelyi szervezeten belül, és megfeleljön transz emberek érdekében folytatott munkánk alapelveinek. Előfordul például, hogy a dolgozók panaszt tesznek a munkahelyi HR-felelősnél egy kolléganő transz státusza miatt, kifogásolva, hogy a női mosdót használja, vagy egy női munkavállalói szervezetben vesz részt. Az ilyen ügyekben körültekintően kell kommunikálni, hogy védjük a személy magánélethez való jogát és emberi méltóságát, ugyanakkor foglalkozunk az eset mögött megbúvó konfliktusokkal és kockázatokkal, a jó gyakorlatok szem előtt tartásával.

## **3.5. TRANSZBEFOGADÓ GYAKORLAT A HR-MUNKÁBAN**

Ha van a cégnél vagy szervezetnél emberi erőforrásokra szakosodott egység – legyen az egy külön osztály vagy egyetlen személy – ezen egység tagjainak a lehető leghamarabb biztosítani kell a megfelelő képzést a transz munkavállalókról, különösen – de nemcsak – akkor, ha a közeljövőben transz nőket tervezünk alkalmazni.



## Képzés

A HR-szakemberek transz munkavállalókról szóló képzésének a helyi jogi és kulturális közegre kell vonatkoznia. Külföldi képzési anyagokból vagy kiadványokból is meríthetünk jó gyakorlatokat, de ezek nem reflektálnak a helyi közegünkben felmerülő jogi vagy nyelvi problémákra

A képzés mindenképpen térjen ki a nyelvhasználat és a megfelelő kifejezések használatának kérdésére, a transz emberek jogi helyzetére az érintett ország(ok)ban, a hasonló vállalatoknál kialakított jó gyakorlatokra a HR-területen felmerülő problémák kezelésében, illetve bármely más olyan témára, ami a transz munkavállalókat helyben érintheti.

## Szabályzatok és eljárások

Időről időre nézzük át belső szabályzatainkat, eljárásrendjeinket és irányelveinket, hogy biztosan megfelelően utaljanak a transz munkavállalókra. Jó gyakorlat például annak ellenőrzése, hogy a dokumentációra vonatkozó előírások figyelembe veszik-e a transz munkavállalók helyzetét, vagy hogy az adatok továbbításával kapcsolatos eljárások nem sértik-e a transz munkavállalók érdekeit vagy „outolják” őket. Így a transzbefogadó működéssel kapcsolatos HR-tevékenységeket proaktívan, sietség nélkül és megfelelően megtervezve tudjuk végrehajtani, és nem kell kapkodnunk, ha olyan probléma merül fel, amellyel korábban nem találkoztunk.

Még ha esélyegyenlőségi és sokszínűségi szabályzataink konkrétan említik is a nemi identitást és a transz embereket, a transz emberek befogadásának más szabályzatokban is meg kell jelennie, például az öltözködési előírásokra, az iratokra, illetve személyes adatokra és a biztonságra vonatkozó protokollokban.

## Transz emberekkel szembeni panaszok

Mint már említettük, előfordul, hogy egy alkalmazott vagy más személy olyan panasszal él egy transz munkavállaló ellen annak transz státusza alapján, ami ellentétben áll szervezeti alapelveinkkel vagy akár a jogszabályi követelményekkel is.

Ügyeljünk rá, hogy a gyűlölködésen, homofóbián vagy transzfóbián alapuló panaszoknak ne adjunk teret, ha amúgy nem tartalmaznak érdemi kifogást, és ne kezdjünk ezek alapján médiációba vagy ne indítsunk fegyelmi eljárást. Nevezzük nevén a transzfób gyűlölködést, és

szervezeti és vezetői szinten is támogassuk a HR-munkatársakat, hogy vállalatunk befogadó megközelítésének megfelelően kezeljék a problémát.

### Zaklatás és bántalmazás

Előfordulhat, hogy transz munkavállalóinkat zaklatás éri, ha vevőkkel, ügyfelekkel, beszállítókkal vagy a vállalat más részlegén dolgozó munkatársaival kerülnek kapcsolatba. Az ilyen ügyeket ugyanúgy kell kezelni, mint más zaklatásos incidenseket, nem szabad kevésbé komolyan venni vagy elfogadhatóbbnak tekinteni őket pusztán transzfób indítékuk, illetve a transzfóbia elterjedtsége miatt.

Érdemes átgondolni, mi minősülhet zaklatásnak egy transz nő esetében. A zaklatás megszokott formáin felül zaklatásnak minősülhet:

- › Ha valaki nem hajlandó a transz ember nevét használni és/vagy nem a nemi identitásának megfelelően hivatkozik rá.
- › Személyes névmás („ő”) helyett tárgyként hivatkozik rá („ez”, „az”).
- › Személyeskedő kérdéseket tesz fel a műtéteivel vagy a nemi szerveivel kapcsolatban.
- › Ha valaki nem hajlandó tudomást venni a másikról, vagy kirekeszti őt azért, mert transz.
- › Megjegyzéseket tesz arra, mennyire „meggyőzően alakítja” az illető a nőt (vagy férfit).
- › Nem hajlandó tudomást venni arról, hogy az illető végigment a tranzíción, vagy épp a tranzíció folyamatában van.<sup>8</sup>

### Egyéb felmerülő problémák

A transz nőknek időnként betegszabadságra kell menniük vagy szabadságot kell kivenniük a tranzíciójukhoz kapcsolódó egészségügyi ellátások igénybevételekor. Mivel ez számukra alapvető egészségügyi ellátás, a HR-munkatársaknak ugyanúgy kell kezelniük az ilyen igényeket, mint más alapvető egészségügyi ellátások esetén. Vannak országok, ahol a nemen vagy nemi identitáson alapú hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ha a munkáltató nem teszi lehetővé az ilyen okból történő távolmaradást.

---

8 Transgender Europe: Trans-Inclusive Workplaces: [https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/06/TGEU\\_transinclusiveworkplaces\\_web201806.pdf](https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/06/TGEU_transinclusiveworkplaces_web201806.pdf)



## 4. fejezet

# AJÁNLÁSOK ÉS ESZKÖZÖK A BEFOGADÓ MUNKAHELY KIALAKÍTÁSÁHOZ

Írta: Bundesverband Trans\*, Németország



Ebben a fejezetben az alábbi témákat tekintjük át: miért van szükség transzbefogadó munkahelyekre, mit jelent ez a kifejezés, hogyan valósíthatjuk meg, milyen előnyei vannak az alkalmazottak, a munkáltató és az ügyfelek számára. Bár útmutatónk a transz nők igényeire koncentrálna, eljárásaink felülvizsgálata és az itt ajánlott eszközök alkalmazása más olyan munkavállalóknak is előnyére válhat, akiknek a teste vagy megjelenése nem felel meg az elvárt társadalmi normáknak, vagy akiket többszörös diszkrimináció ér.

### **4.1. MIT JELENT AZ, HOGY TRANSZBEFOGADÓ MUNKAHELY, ÉS MIÉRT VAN RÁ SZÜKSÉG?**

Mint azt korábban már kifejtettük, a transz emberekre, de különösen a transz nőkre és más, nőies önkifejezésű transz emberekre erős nyomás nehezedik a munkahelyeken. A tranzícióban levők állandóan tartanak attól, hogy nem elég nőies a megjelenésük, vagy kényszeresen meg akarnak felelni a női szépségideáloknak. Azok, akik nyíltan vállalják transznemű voltukat, különböző problémákkal találkozhatnak a munkahelyeken. Azok, akik már régebben átmentek a tranzíción, és transz státuszuk nem széles körben ismert és nem is akarják, hogy az legyen, esetleg folyamatosan a lelepleződéstől rettegnek, ez pedig komoly stresszforrás. A transzbefogadó munkahelyek csökkenthetik ezt a stresszt, és védelmező közeget biztosíthatnak a transz nők számára.

#### **a. KÜLÖNBÖZŐ FORGATÓKÖNYVEK, SZERVEZETI FORMÁK ÉS ÁGAZATOK**

A következőkben áttekintjük, mi mindenre érdemes odafigyelni, hogy vállalatunk transzbefogadó munkahely legyen. A lista természetesen nem teljes, hiszen ez egy rendkívül komplex téma, gyakran adódnak új helyzetek és problémák, amelyekre megoldást kell találni. Ajánlásaink inkább csak iránymutatások azzal kapcsolatban, hogy a különböző típusú munkahelyeken milyen megoldások alkalmazhatók.

#### **b. A CÉG VAGY SZERVEZET MÉRETE ÉS JELLEGE**

Az egyes munkahelyeken méretük szerint is különböző igények lépnek fel, illetve különböző eszközök állnak rendelkezésre. Egy nemzetközi nagyvállalatnál bőven van pénz a sokszínűséget növelő programokra, ugyanakkor nehéz, ha nem lehetetlen közvetlen kapcsolatba lépni minden alkalmazottal, beszállítóval és ügyféllel, hogy tájékoztassuk őket a vállalat szabályzatairól vagy

egy transz munkavállaló életében végbemenő változásokról. Ez utóbbi nem jelent problémát egy éppen induló vagy kisméretű családi vállalkozás esetében

## **Nagy és közepes vállalatok működő sokszínűségi irányelvekkel**

Beszéljük meg a sokszínűségért felelős szervezeti egységgel, hogy milyen lehetséges megoldásaik vannak, ismertessük meg velük ezt az útmutatót, és beszéljük meg, hogyan lehet a vállalat meglévő eljárásait az abban foglaltakhoz igazítani. A munkavállalók számától függően valószínű, hogy már dolgoznak transz nők a vállalatnál, csak esetleg nem tudunk róluk, mert rejtőzködnek. Az is lehet, hogy vállalják magukat, a sokszínűségért felelős szervezeti egység mégsem tud róluk, hiszen sok transz ember nem gondolja úgy, hogy célcsoportja lenne a sokszínűségi programnak vagy a munkahelyi LMBTI+ csoportnak. Sokszor csak a közvetlen kollégák, felettesek és egyes HR-munkatársak tudnak arról, hogy valaki tranzicionált.

## **Nagy- és középvállalatok**

Mint már említettük, a vállalati sokszínűségi felelős vagy egység önmagában nem garantálja a munkahely transzbefogadó voltát, de lehetőséget nyújt a transz nők munkahelyi integrációjára irányuló munka koordinálására.

## **Kisvállalkozások**

A vállalkozás méretétől és a helyi szabályozástól függően előfordulhat, hogy nincs sokszínűségért felelős osztály vagy alkalmazott a cégnél. Ebben az esetben a vezetés vagy a HR osztály közvetlenül is bevezetheti a munkahely transzbefogadó voltát biztosító változásokat. Ehhez érdemes lehet a sokszínűség kérdésében szakértő szervezetekkel, tanácsadókkal konzultálniuk.

### 4.2. MUNKAHELYI FORGATÓKÖNYVEK

Az alábbiakban olyan helyzeteket vázolunk fel, amelyek rámutatnak, miért fontos a transzbefogadó munkahely kialakítása.

#### Új munkavállaló

Tekintsük át ezt a helyzetet az álláshirdetéstől a jelentkezésen és az iratok benyújtásán keresztül az esetleges orvosi vizsgálatig!

Ha olyan teret akarunk létrehozni, amelyben a transz nők azt érezhetik, hogy szívesen látják és értékeli őket, nem elég az elhatározás a nyitottságra – bármilyen fontos is, ez csak az első lépés. Ezután következik az, hogy minden munka- és működési területen valóban transzpozitív légkört hozunk létre a cégnél. Az alábbiakban néhány olyan lépést vázolunk fel, amelyek hozzájárulhatnak a transzbefogadó vállalati kultúra kialakításához.

#### Álláshirdetések és vállalati arculat

Mielőtt megjelentetünk egy álláshirdetést, vizsgáljuk meg, hogyan tekint a nagyközönség vállalatunkra, az LMBTI+ közösség támogatójának lát-e minket.

Az álláshirdetés megfogalmazásakor vegyük figyelembe, hogy a legtöbb nő csak akkor jelentkezik egy állásra, ha biztos benne, hogy megvan hozzá a (hivatalos) képesítése és bízik saját képességeiben. Ezzel szemben a férfiak gyakrabban jelentkeznek olyan állásokra, amelyekhez nem rendelkeznek az elvárt képesítésekkel. A transz emberek, különösen a transz nők ráadásul amiatt is aggódnak, hogy elfogadja-e őket az adott munkáltató. Ezért fontos, hogy az álláshirdetésben csak a munkához ténylegesen szükséges készségeket soroljuk fel elvárásként; esetleg külön tüntessük fel a kívánatos, de nem elengedhetetlen készségeket. Sok transz nő számára fontos szempont, hogy betegszabadság és egészséggel kapcsolatos juttatások járnak-e az állással. Mint már említettük, a transzpozitív vállalati légkörhöz jelentősen hozzájárul, ha nyíltan támogatjuk az LMBTI+ közösséget és különösen a transznemű jelentkezőket. Ha már beépítettük működésünkbe az ebben az útmutatóban leírt valamelyik lépést vagy technikát, röviden utaljunk erre is. Azt is hangsúlyozzuk, hogy nemi identitás szerinti hátrányos megkülönböztetést nem alkalmazunk, örömmel várjuk transz nők jelentkezését, és további kérdésekre is nyitottak vagyunk.

## Jelentkezés az állásra

Egyes transz nők a hivatalos nevüktől eltérő nevet használnak mindennapi életük során. Ők gyakran nem mernek jelentkezni, mert komoly problémát okoz nekik, hogy hivatalos nevük más nemet tükröz, mint amivel azonosulnak, illetve hogy ez fényképükből is nyilvánvalóan kitűnik. Ennek elkerülése érdekében folyamodhatunk ahhoz a megoldáshoz, hogy választott névvel is elfogadjunk jelentkezéseket, és nem kérünk fényképes önéletrajzot. Fontos, hogy ezt az álláshirdetésben is egyértelműen közöljük. Egy transz nő számára az önéletrajz összeállítása is bonyolultabb lehet, mint másoknak: lehetnek benne első látásra nehezen indokolható epizódok, hosszabb ideig tartó munkanélküliség vagy a végzettségénél alacsonyabb szintű munka. Ezek azonban nem elvesztegetett időszakok: lehet, hogy az adott személy jelentős belső fejlődésen ment keresztül életének ezekben a szakaszaiban. A transz nők toborzásakor tehát kezeljük nyitottan az ilyen „lyukakat” az önéletrajzban!

## Orvosi vizsgálatok

Ha a jelentkezőknek orvosi vizsgálaton is át kell esniük, ezt vizsgáljuk meg olyan szempontból, hogy milyen elvárásokat támaszt a leendő munkatársak testével kapcsolatban. Próbáljuk meg biztosítani, hogy a jelentkezőket egy általuk választott orvos vizsgálhassa meg. A transznemű egészség speciális szakterület, ráadásul sok transz nőnek korábban rossz tapasztalatai voltak az egészségügyben. Ez természetesen a már alkalmazásban álló transz nők rendszeres orvosi vizsgálatára is igaz.

## Előbújás

Ha egy transz nő a munkahelyi előbújás mellett dönt, érdemes ezt a folyamatot vele együtt, személyre szabottan megtervezni. Mindenkinek más elképzelései vannak a saját előbújásáról és annak ütemezéséről. A munkáltatónak ezeket tiszteletben kell tartania, és támogatnia az alkalmazottat a folyamat során. Érdemes tranzíciós tervet<sup>9</sup> készíteni, amelyben áttekintjük, ki-nek szükséges tudnia a változásokról, és hogy milyen módon szeretnénk őket tájékoztatni. Ha az érintett munkavállaló ezt szeretné, a munkáltatónak kell tájékoztatnia közvetlen kollégáit, illetve esetleges állandó ügyfeleit a tervezett lépésekről. Készíthetünk, illetve használhatunk céges tranzíciós protokollt is, ha van már ilyen.

---

9 Részletek: Háttér Társaság (2016): „Bármilyen lehet belőle?” Az LMBTQI emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése. 68. o.

Az előbújás fázisában rendkívül fontos, hogy minden egyes lépésről előre megállapodjon a munkavállaló és a munkáltató, és semmit se tegyünk a tranz munkavállaló beleegyezése nélkül.

Fontos, hogy a tranz személy a tervezett tranzíció bármely pontján dönthessen úgy, hogy szünetelteti, lelassítja vagy leállítja a folyamatot. Rendkívül fontos, hogy ebben egyértelműen megállapodjunk a tranz alkalmazottal, hogy tudja: ő irányítja a dolgokat.

### 4.3. MILYEN HELYZETEKBE VAN SZÜKSÉG BEFOGADÓ MUNKAHELYRE ÉS MILYEN MÓDON TUDJUK AZT LÉTREHOZNI

Az előző szakaszban leírt forгатókönyveken felül az alábbi szituációkban derülhet még ki, mennyire transzbefogadó egy munkahelyi környezet.

#### Öltözködési szabályok

Ha vannak a cégnél öltözködési előírások, ellenőrizzük, hogy tiszteletben tartják-e a tranz és nemileg nonkonform emberek jogait. Fontos, hogy az öltözködési előírások kerüljék a nemi sztereotípiákat, és minden alkalmazottra egyformán vonatkozzanak. Ha szeretnénk nemileg semleges, nem a férfi / nő bináris kategóriákon alapuló öltözködési normákat bevezetni, nézzük meg beszállítóink kínálatát. Mindenképpen biztosítsuk, hogy tranz alkalmazottaink mindig a munkahelyen kívüli nemi önkifejezésüknek megfelelően öltözködhessenek a munkahelyen is.

Érzékeny téma az öltözőkhöz és mosdókhoz való hozzáférés. Ha a tranz munkavállalóktól megtagadjuk ezek nemi identitásuknak megfelelő használatát, az súlyosan diszkriminatív gyakorlat.

Ha cégünk egyes telephelyein nemileg elkülönített öltözők vannak, fontos, hogy használatuk szabályozása alkalmazkodjon a tranz munkavállalók igényeihez, más alkalmazottak elvárásaihoz és az állami szabályozáshoz. Gyakran előfordul, hogy egy vállalat előnyben részesíti cisznemű munkavállalói igényeit a transzneműekével szemben. Fontos, hogy a szabályozás következetes legyen és jó gyakorlatokon, ne pedig egyéni véleményeken vagy tapasztalatokon alapuljon.

A tranz munkavállalók biztonságérzetét növeli és biztosítja őket igényeik komolyan vételéről, vagyis a leghatékonyabb megoldás, ha szükség esetén beszélhetnek egy megbízható emberrel, aki kérésükre tolmácsolja kívánságaikat a munkatársaik felé.



## Iratok és előre gondolkodás

A személyes okmányok és bizonyítványok egy részét hosszú időbe telik megváltoztatni. A jogszabályi korlátok miatt nem mindig van lehetőség minden iratot egyszerre módosítani, de van más lehetőség is. Ha megváltoztatjuk az alkalmazott nevét a névkitűzőkön, névjegyeken, email-címekben, a az elérhetőségi listán és a cég honlapján, az gyakran nem ütközik semmilyen céges szabályzatba, viszont lehetővé teszi az érintett munkavállaló számára, hogy ne kelljen hivatalos nemét és nevét használnia a céges kommunikációban, vagyis ezzel elismerjük a nemi identitását.

Nyilvántartásainkat fontos abból a szempontból is átnézni, hogy milyen információkat rögzítenek a munkavállalóról. Előfordul, hogy a névváltoztatásnak nyoma marad, a nem megjelölését pedig esetleg nem is tudjuk közvetlenül megváltoztatni, mert azt egy másik adatbázisból veszi át a rendszer. A szoftvert üzemeltető cég általában közvetlenül is meg tudja változtatni ezeket az adatokat. Egyes országokban jogszabály kötelezi a munkaadókat az ilyen változtatások titokban tartására. A névváltoztatást tekintve a céges szabályzatok is tartalmazhatnak előírásokat, de ha nem tartalmaznak, akkor is mindenképpen figyeljünk rá, hogy ezeket az adatokat csak szükség esetén, adott célokra lehessen felhasználni, illetve hogy csak azok láthassák őket, akiknek a munkakörébe tartozik a kezelésük. A legtöbb országban a név és a nem megváltoztatása esetén a korábban kötött szerződések és egyéb okiratok érvényesek maradnak; azt is ki kell emelnünk, hogy sok szervezetnél gyűjtenek olyan adatokat, amelyek fontosnak tűnnek, de igazából nem azok, csak rutinból tartják őket nyilván.

Figyeljünk rá, hogy a név megváltoztatása után minden kapcsolódó elemet megváltoztassunk: például a felhasználónevet vagy a munkavállalót bemutató weboldal böngészőben megjelenő URL-jét is.

## Tiszteletteljes bánásmód

A tranzíció kezdeti szakasza különösen érzékeny időszak a transz nők számára, ilyenkor különösen sokan aggódnak a külsejük miatt. Ne tegyünk megjegyzéseket a kinézetükre vagy arra, hogyan fog hatni a tranzíciójuk másokra. Igaz, egyes transz nők azt mondják, nem fontos nekik, hogy mások mit gondolnak a külsejükről; ez sokakra igaz is, de mások csak azért mondják, nehogy bajuk legyen belőle.

### 4.4. A TRANSZBARÁT MUNKAHELYEK TOVÁBBI JELLEMZŐI

Egy transz munkavállaló számára sokat jelent munkahelyének transzbarát volta, de ez nem jelenti azt, hogy neki személy szerint feltétlenül elő kell bújnia nyilvánosan vagy akár csak a vállalaton belül. Van, aki szívesen osztja meg a történetét másokkal, vagy beszél magáról akár képzések során is, hogy munkatársai többet tudjanak a sokszínűségről, mások jobban szeretik, ha békén hagyják őket, hogy a munkájukra koncentrálhassanak – hiszen ezért jelentkeztek a vállalathoz.

Azt is tudnunk kell, hogy egy-egy transznemű ember nem lesz automatikusan szakértője minden transz témának. A transz nők éppolyan változatos életutakat járnak be, mint cisz társaik, például egy fehér transz nő tapasztalata sokban eltérhet egy hidzsábot viselő és / vagy színesbőrű társáétól. Általában jellemző, hogy a nem kisebbségi csoportokhoz tartozó embereket nem tekintjük csoportok képviselőjének, míg a kisebbségi csoportokhoz tartozókat igen, figyelmen kívül hagyva, hogy mindenki számos identitással rendelkezik, és a csoportok egyes tagjainak élethelyzetei, körülményei nagy mértékben eltérőek.



## 5. fejezet

# JÓ GYAKORLATOK

**Összeállította: Háttér Társaság, Magyarország**



### MIT TEKINTÜNK JÓ GYAKORLATNAK?

A TransVisible projekt által összegyűjtött jó gyakorlatok színes gyűjteménye a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének (EIGE) meghatározásán alapszik.<sup>10</sup> Az ő megközelítésüket alkalmazva a kritériumok három szintjét határoztuk meg:

1. **Általános kritériumok:** ezek bármilyen területre alkalmazhatók;
2. **Közös kritériumok:** ezek az adott területre (transz nők munkaerőpiaci integrációja) vonatkozó legfőbb elvárások; és
3. **Konkrét kritériumok:** gyakorlati kritériumok, amelyeknek a felsorolt gyakorlati példáknak meg kell felelniük.

#### Általános kritériumok

A gyakorlat...

- › jól működik;
- › egy tágabb stratégiába illeszkedik;
- › más környezetbe is átültethető;
- › tanulásra és további lépések megtételére ösztönzi az érintetteket.

#### Közös kritériumok

A gyakorlat...

- › növeli annak az esélyét, hogy a transz emberek hosszú távú állást kapnak a végzettségüknek és szakmai tapasztalataiknak megfelelő területen;
- › azonos hozzáférést biztosít a transz emberek számára a szakképzéshez, az előléptetéshez és a jobb munkakörülményekhez;
- › befogadó környezetet hoz létre a transz emberek számára, amelyben nem kell tartaniuk a hátrányos megkülönböztetéstől, zaklatástól és erőszaktól.

---

10 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/eige-approach>

## Konkrét kritériumok

A gyakorlat...

- › egyénekre adaptálható és rugalmas, figyelembe veszi, hogy mindenkinek különböző jellegű támogatásra van szüksége;
- › különböző identitással és gazdasági-társadalmi háttérrel rendelkező transz emberekre is alkalmazható;
- › transz emberekkel és/vagy szervezetekkel együttműködésben készült;
- › védi a transz ügyfelek identitását, és nem gyakorol nyomást rájuk, hogy vállalják fel transzneműségüket;
- › célja a hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és erőszak megelőzése, nem csupán a szabályzatot megsértők megbüntetésére;
- › illeszkedik a munkaerőpiaci nemi alapú diszkriminációval foglalkozó meglévő kezdeményezésekhez;
- › minden érintett számára elérhető írásos útmutatások formájában jelenik meg vagy ezek megírását támogatja a következetes eljárások kialakítása érdekében;
- › nem elszigetelt iránymutatás vagy gyakorlat, hanem a szervezet működésének minden elemébe beépíti a transz emberek egyenlőségének szempontjait;
- › magában foglalja, hogy minden érintett fél értesül róla a szolgáltatás vagy foglalkoztatás minden szakaszában, beleértve az alkalmazottak/ügyfelek toborzását.

Ne feledjük: nem létezik olyasmi, hogy a „transz emberek általános érvényű pozitív munkahelyi tapasztalata”. A transz nők, illetve a transz munkavállalók tapasztalatai sokfélék és egyénenként változóak. A támogató intézkedéseknek tehát rugalmasaknak kell lenniük, hogy adaptálhassuk őket a különböző transz nők szükségleteihez, mert csak így tehetjük a munkahelyet igazán befogadóvá.<sup>11</sup>

Nincs ugyan általános recept a transz nők előtt tornyosuló akadályok leküzdésére, de az alább felsorolt jó gyakorlatokat azért választottuk ki, mert a személyes körülményekhez, az adott helyzethez és társadalmi környezethez illeszkedő megoldásokat kínálnak, ugyanakkor az érintettek egyéni igényeit is figyelembe veszik.

---

11 Supporting trans employees in the workplace, ACAS  
<https://www.acas.org.uk/supporting-trans-employees-in-the-workplace>

Alább kilenc olyan jó gyakorlatot mutatunk be, amelyek a transz nők munkaerőpiaci integrációját célozzák:

1. LMBTI munkaerőpiaci beilleszkedést segítő eszköz Ripollet város önkormányzatánál,
2. Sororitat Trans\*, egy barcelonai kezdeményezés,
3. Creando, egy kanári-szigeteki projekt,
4. TransOcupació, egy barcelonai integrációs projekt,
5. A „Bármilyen lehet belőle?” c. kutatás Magyarországon,
6. „Itt vagyunk!” HR-szakembereknek szóló útmutató és képzési program, Magyarország,
7. A Dublin Bus munkahelyi nemi tranzíciós útmutatója,
8. A Royal College of Surgeons in Ireland nemi identitással és nemi önkifejezéssel kapcsolatos szabályzata alkalmazottai és diákjai számára, Dublin,
9. Transz\* foglalkoztatási mentorálás, Németország.

## 1. JÓ GYAKORLAT

### LMBTI MUNKAERŐPIACI BEILLESZKEDÉST SEGÍTŐ ESZKÖZ RIPOLLET VÁROS ÖNKORMÁNYZATÁNÁL

#### A projekt kontextusa

A Barcelona melletti Ripollet 2018-ban mutatta be első esélyegyenlőségi tervét a nemi és szexuális sokszínűséggel kapcsolatban. A tervet a barcelonai önkormányzat (Diputació de Barcelona) nőkkal és LGBTI emberekkel foglalkozó osztályának támogatásával és koordinálásával készítették. Része volt egy diagnózis, az LGBTI emberek által a városban megtapasztalt egyenlőtlenségek leírása, valamint a ripolletti önkormányzat által kidolgozott szexuális és nemi sokszínűséggel és esélyegyenlőséggel foglalkozó program, amelynek megvalósítása mellett az önkormányzat elköteleződött. Az esélyegyenlőségi program különböző stratégiai célokat határozott meg, és felvázolt egy cselekvési tervet, amely a 2018 és 2022 közötti időszakra irányozott elő konkrét intézkedéseket a stratégiai célok megvalósítása érdekében.

*Az LGBTI jogok védelméről és a homofóbia, transzfóbia és bifóbia megszüntetéséről* szóló 2014. évi 11. katalán törvény 21. §-a kimondja, hogy a foglalkoztatás területén működő közigazgatási szervek kötelesek lépéseket tenni az LGBTI emberek munkaerőpiaci egyenlőségének érdekében. Ennek keretében meg kell erősíteniük és támogatniuk kell az LGBTI emberek foglalkoztatási és munkahelyi egyenlőségét, illetve biztosítani a megfelelő képzéseket az érintett szakemberek számára.

#### Projektleírás

**Az LGBTI emberek munkaerőpiaci beilleszkedést segítő eszköz** általában az LGBTI közösség, és konkrétan a transz emberek igényeivel foglalkozik, és célja, hogy elősegítse az LGBTI emberek foglalkoztatását és javítsa munkahelyi tapasztalataikat. A projekt már meglévő útmutatókat és képzési anyagokat is felhasznál a munkanélküli LGBTI emberek támogatása érdekében.

A projekt hangsúlyozza a tudatosságnövelés és a foglalkoztatás területén dolgozó különböző szereplők képzésének fontosságát, hogy olyan intézkedések szülessenek, amelyek megszüntetik az embereket nemi identitásuk vagy önkifejezésük alapján hátrányosan megkülönböztető mechanizmusokat, viselkedéseket és attitűdöket.

### A projekt céljai

A projekt kiindulópontja, hogy a munkahelyi környezet az emberek szociális helyzetét és társas kapcsolatait alapvetően meghatározó tér, így az az LMBTI emberek egyenlő jogainak biztosításához elengedhetetlen a a transz emberek munkaerőpiaci esélyegyenlőségének biztosítása is. A projekt a befogadó infrastruktúra és munkahelyi kultúra kialakítását képzésekkel és iránymutatások, szabályzatok kialakításával támogatja.

A projekt konkrét céljai a következők:

1. A város területén élő LMBTI emberek helyzetének feltérképezése;
2. jogtudatosság-növelés az LMBTI közösségben;
3. képzések HR-szakemberek számára;
4. a kapacitásnövelés segítése, források biztosítása az érintett közösségek számára.

### A projekt időtartama

2019. január 1. – 2019. december 31.

### A projekt finanszírozása

A projektet a barcelonai tartományi önkormányzat és Ripollet város önkormányzata támogatta.

### A projekt végrehajtása

A megvalósított tevékenységek:

1. **Adatgyűjtés és elemzés:** munkanélküliségre vonatkozó adatok, a munkakörnyezet javításával kapcsolatos igények, az elérhető képzések, és az LMBTI emberek elleni munkahelyi hátrányos megkülönböztetésével kapcsolatos információk összegyűjtése és elemzése.
2. **A helyi közpolitikák és végrehajtásuk elemzése:** tájékoztatás az adatokról, műhelybeszélések és képzések szervezése a valós munkaerőpiaci helyzet megismerése érdekében.



3. **Képzések** a vállalatok HR-szakemberei, valamint az LGBTI közösség tagjai számára.
  - a. Az **emberi erőforrások területén dolgozó munkatársak** képzése két háromórás alkalomból állt. Az elsőn megismertették velük általánosságban az LGBTI emberek és konkrétan a transz emberek helyzetét és foglalkoztatási igényeit. A második kifejezetten a munkahelyi diszkrimináció-ellenes protokollokkal foglalkozott.
  - b. Az **LGBTI közösség** számára tizennégy órás képzést szerveztek, amelynek célja a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés leküzdése, illetve az álláskeresés során a sztereotípiákkal, előítéletekkel és diszkriminációval szembeni fellépés technikáinak elsajátítása volt.
4. **Közös akciók szervezése helyi vállalatokkal.** A projekt során beazonosították, mely cégek alkalmaznak jó gyakorlatokat, és ezeknek együttműködést ajánlottak a képzések, nyilvános kommunikáció stb. területén, hogy példát mutassanak más vállalkozásoknak is.
5. **Egyéni tanácsadás és coaching** annak érdekében, hogy javítsák az LGBTI és különösen a transz emberek foglalkoztatási esélyeit készségeik és álláskeresési technikáik fejlesztése, illetve pszichés támogatás segítségével.
  - a. **Egyéni kompetencianövelő tervek kialakítása.** Az legtöbb ügyfél nehéz gazdasági-társadalmi helyzetben lévő transz ember, aki gyakran tapasztalt hátrányos megkülönböztetést a munkaerőpiacon, ezért fontos volt a tevékenységeket az ő egyéni igényeikhez igazítani.
  - b. **Utánkövetés** a kitűzött célok megvalósulásának biztosítása érdekében.

### **Eredmények, hatások és akadályok**

A projekt során összesen 20 óranyi képzés valósult meg (6 óra vállalkozások és 14 óra transz emberek részvételével). A munkáltatóknak szervezett képzésen hét különböző cég vezetői és HR-munkatársai vettek részt.

A projekt különösen az alábbi eredményeivel segítette elő a transz emberek munkaerőpiaci esélyegyenlőségét és integrációját:

1. jelentés a helyi LMBTI közösség helyzetéről;
2. az érdekeltekkel készített interjúk;
3. képzések az álláskeresési technikákról és stratégiákról;
4. képzés az LMBTI emberek, különösen a transz emberek helyzetéről;
5. képzések HR-munkatársak számára;
6. képzés transz emberek számára.

A legnagyobb akadály a projekt során az volt, hogy Ripollet város önkormányzata nehezen tudta beazonosítani és megszólítani a helyi transz embereket.

### **Miért tekintjük ezt jó gyakorlatnak?**

Ez a projekt jó első lépés volt a transzbefogadó intézkedések bevezetéséhez. Sikeresen megvalósította célját: azt, hogy együttműködést hozzon létre az állami szervek és a helyi vállalkozások, valamint az LMBTI közösség tagjai, különösen az álláskereső transz emberek között. Sikeresen elősegítette a transz nők igényeit figyelembe vevő és a hátrányos megkülönböztetés és zaklatás ellen fellépő munkahelyi kultúra kialakítását.

A projekt más önkormányzatoknál is alkalmazható.

## 2. JÓ GYAKORLAT

### SORORITAT TRANS\*, BARCELONA

#### A projekt kontextusa

A hátrányos megkülönböztetés aláása a transz nők lehetőségeit a társadalmi és a munkaerőpiacra való részvételre, megakadályozza, hogy hozzáférjenek szociális forrásokhoz, egészségügyi és jogi szolgáltatásokhoz, és jelentős hatással van egészségükre is. Bármely olyan projekthez, amelynek célja a transz nők támogatása a foglalkoztatás területén, elengedhetetlen az érintettek bevonása.

#### Projektleírás

A **Transz\* Nővérek** („Sororitat Trans\*”) egy támogató és közösségi csoport, amelynek célja a transz nők megerősítése. Nyílt csoport, amelynek csak transz nők lehetnek a tagjai. Tagjainak szociális, lelki és információs támogatást nyújt, segít nekik önbizalmuk és önismeretük növelésében.

A Transz\* Nővérek projektet a Surt Alapítvány, egy a foglalkoztatás területén is dolgozó barcelonai nőszerkezet vezeti. A projekt résztvevői az alábbi problématerületeket azonosították:

- › kirekesztés;
- › emberi jogok megsértése;
- › hátrányos megkülönböztetés;
- › az erőszak különböző formái.

A csoport tagjai és facilitátorai egy ezek leküzdésére irányuló projektet dolgoztak ki. Kezdetben csak transz nők egy kis csoportja vett benne részt, amely aztán folyamatosan bővült. A támogató csoportot hivatalos facilitátor irányítja, aki maga is transz nő.

#### A projekt céljai

A Transz\* Nővérek projekt célja egy olyan tér kialakítása, amelyben a tagok egyenrangúak, kommunikációs készségeiket fejleszthetik, és amely erősíti a transz láthatóságot.

A projekt konkrét céljai a következők:

1. a résztvevők diszkriminációs élményeinek feldolgozása;
2. a hátrányos megkülönböztetés társadalmi és politikai kontextusának megvilágítása a résztvevők tudatosságnövelése érdekében, és hogy negatív tapasztalataikat aktivizmusba fordítsa;
3. tájékoztatás a transz nők számára elérhető szociális, jogi és egészségügyi szolgáltatásokról;
4. a helyi, regionális és országos szolgáltatók megismertetése a résztvevőkkel;
5. a transz emberekkel kapcsolatos tudatosságnövelés, láthatóságuk növelése;
6. a résztvevők érzékenyítése, a kölcsönös tanulás elősegítése.

### **A projekt időtartama**

2017 óta folyamatosan.

### **A projekt finanszírozása**

A projektet a katalán kormány és a barcelonai önkormányzat támogatja. A találkozók helyszíne a Surt irodája, külön költségei nincsenek.

### **A projekt végrehajtása**

Havonta kétszer háromórás találkozók.

A projekt tevékenysége öt területet ölel fel:

1. személyes megerősítés
2. információnyújtás és jogi tanácsadás
3. álláskereséssel kapcsolatos technikai segítségnyújtás
4. közösségi akciók
5. együttműködés cégekkel

### **Eredmények, hatások és akadályok**

A projekt legjelentősebb hatásai:

1. az egyének és a csoport cselekvőképességének növelése;
2. a homofób és transzfób erőszak és hátrányos megkülönböztetés hatékonyabb felismerése;
3. az LGBTI emberek, különösen a transz nők egyéni és kollektív jogainak jobb megismerése;
4. a jogokért való kiállás képességének megerősítése.

A projekt egyik legjelentősebb kihívása az volt, hogyan toborozzanak embereket, és vonják be őket aktívan a tevékenységekbe.

### **Miért tekintjük ezt jó gyakorlatnak?**

A projekt elsődleges céljai közvetlenül kapcsolódnak a fejezetünk bevezetőjében „konkrét kritériumok” alatt felsorolt mutatók egyikéhez: célja a hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és erőszak kezelése. Az ilyen gyakorlatoknak nemcsak magát a transzfób viselkedést kell megcélzniuk (például a munkahelyi jogsértések megszüntetésével), hanem rendszerszintű megközelítést kell alkalmazniuk a transz nők megerősítésére és támogatására.

A projektben való részvétel során a transz nők által elsajátított tudás és készségek jelentősen növelik annak esélyét, hogy meg tudják védeni magukat a hátrányos megkülönböztetés és zaklatás ellen. Az önbizalom és az önértékelés növelése ezen kívül is tartós pozitív hatással jár, és a negatív tapasztalataik mögött rejlő rendszerszintű okokat is feltárja, illetve segíti az ezek elleni küzdelmet.

A megerősítés hatására a résztvevő transz nők információkon alapuló, hatékony módszerekkel tudnak fellépni a hátrányos megkülönböztetés és/vagy zaklatás ellen, illetve a megfelelő munkahelyi szabályozás érdekében.

A Transz\* Nővérek projekt más európai országokban is megvalósítható. Fontos tudnunk, hogy a transz emberek gyakran elszigeteltek, kevés közösségi tér, esemény és érdekérvényesítő projekt van, ami összehozhatja őket. Sok helyen nehezen találnak olyan biztonságos tereket, ahol ingyenes támogató szolgáltatásokat vehetnek igénybe. Ez a projekt azt is megmutatta, milyen sokat számít, ha a mentor / facilitátor maga is transz nő, és megvannak azok a készségei és kompetenciái, amelyekkel segíthet másoknak boldogulni a munka világában.

### 3. JÓ GYAKORLAT

#### TRANSOCUPACIÓ, EGY BARCELONAI INTEGRÁCIÓS PROJEKT

##### A projekt kontextusa

A barcelonai önkormányzat kiadott egy jelentést *Guia Translab: Diagnòstic de la situació laboral les persones trans a la ciutat de Barcelona* („Translab útmutató: A transz emberek munkaügyi helyzete Barcelona városában”) címmel, amely arra a következtetésre jutott, hogy a sokszínűséget támogató vállalkozások könnyebben tartják meg a tehetséges munkavállalókat, a befogadó munkahelyi közeg pedig javítja a termelékenységet. Ennek alapján indította „TransOcupació” című programját a Barcelona Activa, egy gazdasági szakpolitikákkal és helyi fejlesztésekkel foglalkozó szervezet.

##### Projektleírás

A „TransOcupació” egy társadalmi és foglalkoztatási integrációs program olyan barcelonai transz embereknek, akik szeretnének belépni a munkaerőpiacra és/vagy javítani foglalkoztatási esélyeiket.

##### A projekt céljai

A „TransOcupació” személyre szabott válaszokat kínál azokra az akadályokra, amelyekkel a munkaerőpiacra kilépő munkanélküli transz emberek szemben találják magukat.

A projekt céljai:

1. növelni a résztvevők autonómiáját és foglalkoztatási esélyeit;
2. kezelni azokat a plusz nehézségeket, amelyekkel a transz emberek álláskereséskor találkoznak;
3. segíteni a belépést a munkaerőpiacra;
4. a transz emberek problémáinak (pl. hátrányos megkülönböztetés, zaklatás) tudatosítása a foglalkoztatók körében;
5. a transz emberek munkahelyi integrációjának segítése.

## A projekt időtartama

2019. szeptemberétől 2020. júniusig.

## A projekt finanszírozása

A projektet a barcelonai önkormányzat Állampolgári Jogok, Kultúra, Részvétel és Átláthatóság osztálya támogatta a Barcelona Activának nyújtott finanszírozással. A támogatás a „TransOcupació” program mellett támogatta a barcelonai szexmunkások foglalkoztatási esélyeit javítani hivatott ABITS Foglalkoztatási Tervet irányító iroda felállítását is.

A projekt összköltségvetése 99 ezer euró volt.

## A projekt végrehajtása

A projekt szerves részét képezték azok a személyre szabott akciótervek, amelyeket az egyes résztvevők igényeinek megfelelően alakítottak ki egy kezdeti interjú és szakmai diagnózis alapján. Az egyénre szabott terv biztosította a rugalmasságot és az egyes résztvevők igényeinek figyelembe vételét. Az akciótervek az alábbi elemekből épültek fel:

1. különböző szakmákban alkalmazható készségek elsajátítása;
2. segítség az álláskeresésben;
3. technikai képzések;
4. munkaerő-közvetítés;
5. az integráció utánkövetése annak érdekében, hogy az ügyfél megtarthassa a megszerzett állást.

A projekt során a szervezet képviselője szorosan együttműködött a résztvevőkkel. A résztvevőket helyben elérhető forrásokhoz, például a Barcelona Activa programjaihoz és szolgáltatásaihoz irányították, illetve szorosan együttműködtek különböző vállalatokkal és cégekkel, akiknél tudatosságnövelő munkát végeztek és ösztönözték őket arra, hogy transz alkalmazottakat is felvegyenek.

### **Eredmények, hatások és akadályok**

2013 és 2015 között a programban résztvevő 36 transz emberből 25 végigvitte a számára kidolgozott akcióttervet. 2019-ben elindult a projekt második fázisa.

A projekt végrehajtása számos szempontot felvetett. Ezek három kategóriába sorolhatók:

#### **1. A foglalkoztathatóság javítása**

##### **Nehézségek**

- › Sok transz ember különösen a tranzíció kezdeti szakaszában zavarodottságot, félelmet és pszichés sérülékenységet él meg, ezért nem feltétlenül áll készen arra, hogy a szakmai előmenetelén dolgozzon.
- › Olykor pályaváltoztatásra volt szükség.
- › Egyes résztvevők iskolai végzettségre vagy munkatapasztalatra vonatkozó iratai nem a jelenlegi nevükre szóltak.

##### **Kihívások és lehetőségek**

- › Egyéni mentorálás, személyre szabott kísérés
- › Transz témákban megfelelően képzett irányító csapat
- › Az ügyféllel való munka kezdeti fázisában részletes diagnózis felállítása, amelynek alapján helyzethez alkalmazkodó akcióttervet dolgoztak ki
- › Meglévő és fejleszhető készségeken alapuló munkavégzés
- › Ha pályamódosításra volt szükség, figyelembe kellett venni különböző tényezőket, mint a résztvevő kora, neme, tranzíciójának előrehaladottsága, készségei és végzettségei
- › A legfontosabb készségek: önértékelés, asszertivitás, stresszkezelés, kommunikációs készségek

#### **2. Együttműködés a vállalkozásokkal, szakmai integráció**

##### **Nehézségek**

- › A személy hivatalos okmányai és más iratai nem a jelenleg használt nevére szólnak
- › Mélyen gyökerező nemi sztereotípiák



- › Előítéletek
- › Munkaerő-közvetítési igények
- › Egyes kliensek szakmája nem felelt meg az uralkodó nemi sztereotípiáknak

### **Kihívások és lehetőségek**

- › A munkahely igényei, a készségek és kompetenciák voltak fókuszban
- › A vállalkozásokkal együttműködésben igyekeztek megszüntetni a meglévő sztereotípiákat, előítéleteket és hátrányos megkülönböztetést
- › A vállalkozások társadalmi felelősségvállalásának erősítése
- › A munkahelyi integráció személyre szabott utánkövetése
- › A vállalkozói tevékenységre gyakorolt hatások

### **3. Részvétel a programban**

#### **Nehézségek**

- › Egyes transz emberek nem voltak motiváltak a programban való részvételre, vagy féltek csatlakozni ahhoz.

#### **Kihívások és lehetőségek**

- › Nyíltan hirdették, hogy ez transz embereket megcélzó program, ezzel ösztönözve a kapcsolatokat a közzsféra felelős dolgozói, a vállalatok és a transz közösség között.

#### **Miért tekintjük ezt jó gyakorlatnak?**

A projekt sikerének egyik kulcsa az volt, hogy minden résztvevővel egy mentor dolgozott, aki megfelelő képzést kapott a transz emberek foglalkoztatási problémáiról, és aki személyes támogatást tudott nyújtani az ügyfélnek.

A projekt arra is rámutatott, hogy miután felhívjuk a cégek figyelmét a transz emberek munkahelyi integrációjára, fontos a személyes utánkövetés is a nagyobb hatékonyság érdekében.

## 4. JÓ GYAKORLAT

### „BÁRMI LEHET BELŐLE?” C. KUTATÁS MAGYARORSZÁGON

#### A projekt kontextusa

A Háttér Társaság 2010-ben az MTA Szociológiai Kutatóintézetével közösen folytatott nagymintás kérdőíves kutatást az LMBT emberek magyarországi helyzetéről, amelyben a foglalkoztatási és munkahelyi tapasztalatokra is rákérdeztek. A kérdőívbe kitöltsébe kezdő 2755 válaszadó közül 166 volt transznemű személy.

A kutatás jelentős különbségeket talált a transz válaszadók, illetve az összes megkérdezett tapasztalatai között. Például a transz emberek körében több mint kétszer annyi volt a munkanélküli (12%) mint az LMBT emberek körében (5%). Ezt követően a Háttér úgy döntött, hogy egy új, kvalitatív fókuszú kutatásba kezd 2015-ben.

#### Projektleírás

A Háttér Társaság „Történetek az adatok mögött: diszkrimináció a foglalkoztatás területén” címmel 2015 júniusa és 2016 júliusa között valósította meg ezt a kutatási projektet. A projekt kiindulópontja az volt, hogy a munkahely a találkozások közege: az LMBTQI emberek és a velük együtt dolgozó heteroszexuális / cisznemű emberek egyik legfontosabb találkozási felülete. A projekt célja az volt, hogy feltérképezze az LMBTI+ emberek foglalkoztatási hátrányos megkülönböztetésével kapcsolatos problémákat, és azok kezelésére szolgáló szabályzatokat és gyakorlatokat. A projekt több tématerületre fókuszált (pályaválasztás, különösen heteronormatív munkahelyi közegek (rendőrség, iskolák), szövetségesek és HR-munkatársak szerepe), ezek közül egy volt a transz emberek sajátos munkaerőpiaci helyzete.

#### A projekt céljai

A projekt célja az volt, hogy a rendelkezésre álló kvantitatív adatokat új, elsősorban kvalitatív kutatás eredményekkel egészítsék ki, megvilágítva ezzel a felmerülő helyzetek komplexitását. A kutatás fő célja az volt, hogy az LMBTQI embereknek a foglalkoztatás területén való hátrányos megkülönböztetését felszámoló jövőbeli projektek alapjául szolgáljon.

A kutatásnak két konkrétabb célja volt:

1. Problématérkép összeállítása az LMBTQI emberek foglalkoztatási hátrányos megkülönböztetéséről.
2. Egy megoldás-térkép kidolgozása: ismertetni, hogyan lehetséges egy befogadó, az LMBTQI embereket a társadalom teljes értékű részének tekintő közeget megteremteni a munkahelyeken.

### **A projekt finanszírozása**

A kutatást és a kapcsolódó kiadványok megjelenését az ILGA-Europe támogatta a *Documentation and Advocacy Fund* program keretében.

### **A projekt végrehajtása**

A terepmunka során a kutatók 13 mélyinterjút készítettek transz emberekkel munkahelyi tapasztalataikról.

A kutatásnak része volt egy LMBTQI embereket célzó online kérdőív is, és a kutatók külön törekedtek arra, hogy ezt minél több transznemű személy töltsse ki. Ennek érdekében megkérték a Transvanilla Transznemű Egyesületet, hogy segítsen a kérdőív terjesztésében.

A kutatás eredményeit két kötetben jelentették meg: A *“Bármilyen lehet belőle?” Az LMBTQI emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése* c. kiadvány a kutatás átfogó eredményeit tartalmazza, két fejezete kifejezetten a transz emberek tapasztalataival foglalkozik: „Transznemű munkavállalók - tranzíció – a nem kifejezése / nemi önkifejezés” és „Jó gyakorlatok, minimum standardok a transznemű munkavállalók iránt befogadó munkahelyi bánásmódról”. Emellett *A kirekesztés arcai: A transz emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése* (<http://hatter.hu/kiadvanyaink/kirekesztesarcai>) címmel egy külön kötet is megjelent, amely a transz emberekkel készített interjúk szerkesztett szövegét is tartalmazza.

### **Eredmények, hatások és akadályok**

A jelentés két fejezete (az, amelyik a nem-LMBTI+ kollégákkal készült interjúkat elemzi és az, amely a HR-munkatársak által kitöltött online kérdőíven alapul) rámutat, hogy Magyarországon az LMBTI+ alkalmazottak kollégái, valamint a HR-munkatársak (akik közvetítő szerepet töltenek be a munkáltató és a munkavállalók között) gyakran nem ismerik fel a hátrányos megkülönböztetést, és/vagy nem ismerik jól a munkahelyi diszkriminációt tiltó jogi szabályozást. Ez különösen látványosan megjelent, amikor a HR-szakembereket a nemi identitás alapján való diszkriminációról kérdezték.

### **Miért tekintjük ezt jó gyakorlatnak?**

A projekt alapelve kapcsolódik a fent kifejtett összes mutatóhoz, mivel a kutatási jelentés számos problémát tárt fel az LMBTI+ és transz emberekkel szembeni foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetésről, továbbá fontos üzeneteket fogalmaz meg a lehetséges megoldásokkal kapcsolatban és részletes ajánlásokat tesz a munkahelyeknek, hogyan válhatnak valóban befogadóvá.

A kiadványban kifejezetten transz emberekre fókuszáló elemzés is található, és több ponton összehasonlítja az LMB és a transz emberek helyzetét.

## 5. JÓ GYAKORLAT

### „ITT VAGYUNK!” HR SZAKEMBEREK SZÓLÓ ÚTMUTATÓ ÉS KÉPZÉSI PROGRAM MAGYARORSZÁGON

#### A projekt kontextusa

A Háttér Társaság, a Magyar LMBT Szövetség, a Szimpozion Egyesület és a Szivárvány Misszió Alapítvány *Itt vagyunk! Az LMBTQI emberek magyarországi társadalmi elfogadásának növelése közösségi megerősítés és szemléletformálás útján* címmel valósított meg közös projektet 2018. január 1. és 2019. december 31. között.

A projektben a Háttér Társaság több tevékenysége is az LMBTI+ emberek munkahelyi helyzetével foglalkozott, amelyben külön figyelmet szenteltek a transz embereket érintő speciális kérdéseknek is.

#### Projektleírás

A projekt átfogó célja az volt, hogy előbújásra bátorítsa az LMBTQI embereket, és segítse az LMBTQI embereket támogató környezet kialakítását különösen az iskolákban, munkahelyeken és családokban. A munkahelyi elfogadással foglalkozó pillér része volt egy HR-szakemberekkel folytatott hétalkalmas műhelybeszélgetés sorozat, amelynek eredményeit egy HR-szakembereknek szóló útmutatóban foglalták össze. Egy szakembereknek, LMBTQI embereknek és szövetségeseiknek szóló honlapot (<http://hatter.hu/munkahely>) is létrehoztak, ahol egy helyen elérhető valamennyi releváns információ (kutatási jelentések, útmutatók, releváns szervezetek elérhetőségei, gyakorlati tippek). Emellett képzéseket tartottak HR-munkatársak részére, és a vállalatok meghívására érzékenyítő foglalkozásokat tartottak a munkavállalóknak. Összeállítottak továbbá egy elektronikus és nyomtatott formában elérhető eszköztárat is, amely segítségével a munkáltatók a vállalat online és offline közösségi tereiben hívhatják fel a figyelmet a munkáltatók az LMBTQI befogadás fontosságára.

### A projekt céljai

A munkahelyi pillér céljai az alábbiak voltak:

- › figyelemfelhívás az LMBTQI embereket érő foglalkoztatási és munkahelyi diszkriminációra;
- › eszközök biztosítása a munkahelyi LMBTQI befogadás elősegítésére;
- › a HR-munkatársak szakmai kompetenciájának és érzékenységének növelése;
- › az LMBTQI emberek munkavállalói jogokkal kapcsolatos tudatosságának növelése;
- › az LMBTQI befogadás területén aktívan fellépő munkáltatók számának növelése;
- › a civil szervezetek és vállalatok közötti együttműködése segítése.

### A projekt finanszírozása

A projektet az Európai Bizottság támogatta.

### A projekt végrehajtása

A projekt keretében a Háttér Társaság a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fórumával (MEF) együttműködve hét műhelybeszélgetést tartott HR-munkatársaknak, akiknek nagy része multinacionális vállalatoktól jött, de néhány állami vállalat is képviseltette magát.

A műhelybeszélgetések 2019. januárja és szeptembere között zajlottak, témáik az alábbiak voltak:

- › Miért kell foglalkoznunk az LMBTQI munkavállalókkal és munkakörnyezetünkkel?
- › Magyarországi és nemzetközi kutatások eredményei a munkahelyi hátrányos megkülönböztetésről és az esélyegyenlőség támogatásáról
- › A problémák feltérképezése: az LMBTQI alkalmazottak helyzete
- › A munkahelyi diszkrimináció és annak hatása a termelékenységre
- › A kisebbségi stressz
- › Tudattalan, explicit és implicit előítéletek
- › A befogadó munkahelyi környezet jellemzői
- › A sokszínűséget támogató vállalati tevékenységeket akadályozó tényezők
- › Jogi háttér: az egyenlő bánásmód megtartásának kötelezettsége, azonos nemű párok és gyermekeik számára biztosítandó juttatások, tranzíció stb.
- › A HR-szakemberek feladatai
- › Cselekvési terv készítése: konkrét lépések, lehetséges tevékenységek

- › Munkahelyi támogató csoportok kialakítása és fenntartása LMBTQI emberek és szövetségeik számára a munkahelyen
- › PR és céges arculat: a befogadó szemlélet kommunikálása

A Háttér emellett társszervezője volt a MEF 2019. október 2-án megrendezett éves konferenciájának is. A műhelybeszélgetések és a konferencia során is a Háttér különösen figyelt arra, hogy külön kitérjen a transz emberek munkahelyi és foglalkoztatási tapasztalataira. Alkalmazott egy transz szakértőt, aki részt vett a HR-munkatársak képzésében, illetve transz „könyveket” is szerepeltetett a konferencia részeként szervezett Élő Könyvtárban, ahol a résztvevők LMBTQI munkavállalókkal beszélgethettek.

A honlapon illetve az azt népszerűsítő kampány során videóinterjúkat is közzétettünk LMBTQI munkavállalókkal és HR-munkatársakkal, ebben is helyett kapott transz megszólaló is.

A Háttér és a MEF által jegyzett *Miért és hogyan teremtsünk LMBTQI-befogadó munkahelyeket?* című útmutatóban szereplő 12 lépés, gyakorlati tanács közül négy kifejezetten a transz munkavállalók helyzetének javításával foglalkozik.<sup>12</sup>

## Eredmények, hatások és akadályok

Az eseménysorozat elmélyítette a Háttér együttműködését a cégekkel, és ennek hatására munkahelyi képzések a projekt lezárultát követően is folytatódtak, immár a vállalatok finanszírozásában. A képzések egy része kifejezetten HR-munkatársaknak, másik része általában munkavállalóknak, néhány képzés pedig az LMBTQI és szövetséges alkalmazottak vállalati csoportjainak szólt.

Akadályok:

- › az elkötelezett HR szakemberek nem mindig tudják meggyőzni a cégvezetőket a befogadó és sokszínű munkahelyi környezet vagy a zaklatás elleni munkahelyi politikák fontosságáról,
- › egyes cégeket a kormányzat homofób és transzfób megnyilvánulásai tartanak vissza,
- › nehéz olyan cégeket bevonni, amelyekben korábban nem folyt széles körű tevékenység a sokszínűséggel és befogadással kapcsolatban.

---

12 <http://hatter.hu/kiadvanyaink/miert-es-hogyan-teremtsunk-lmbtqi-befogado-munkahelyeket>

### **Miért tekintjük ezt jó gyakorlatnak?**

Mivel a műhelybeszélgetések és más tevékenységek célja az volt, hogy csökkentse az LMBI+ és transz emberek munkahelyi kirekesztését, a projekt a fejezet elején felvázolt összes mutatóhoz kapcsolódik. A projekt során a szervezők közvetlen kapcsolatba léptek HR-szakemberekkel, növelték jogtudatosságukat, és több módon érzékenyítették őket az LMBTQI alkalmazottak igényeire.

Bár a projekt egyes részei függenek a földrajzi környezettől, az az alapgondolat, hogy a szervezet együttműködjön vállalatokkal, műhelybeszélgetéseket szervezzen a tapasztalatok kölcsönös megosztására, és képzéseket tartson, általánosan alkalmazható, ezért más közegbe is átültethető.



## 6. JÓ GYAKORLAT

### A DUBLIN BUS MUNKAHELYI NEMI TRANZÍCIÓS ÚTMUTATÓ

#### A projekt kontextusa

A Dublin Bus Esélyegyenlőségi, sokszínűségi és antidiszkriminációs stratégiájában lefektette, hogy olyan munkahely kíván lenni, amely integrálja alkalmazottai sokszínűségét, és fontosnak tartja esélyegyenlőségüket.

#### Projektleírás

Esélyegyenlőségi, sokszínűségi és antidiszkriminációs stratégiája részeként a Dublin Bus munkahelyi nemi tranzíciós útmutatót adott ki. Ebben ajánlásokat fogalmazott meg munkavállalói, vezetői és HR-munkatársai számára arról, hogyan biztosíthatnak támogató és befogadó környezetet a tranzícióba kezdő alkalmazottak számára.

A Dublin Bus külön irodát működtet a sokszínűség és befogadás biztosítására, és minden alkalmazott által igénybe vehető ingyenes tanácsadó szolgálata van (Employee Assistance Programme, EAP). A Dublin Bus Írország legnagyobb közlekedési vállalataként, több mint 3500 alkalmazottjával az egyik legnagyobb foglalkoztató, és az egyik leghaladóbb céggént ismert a munkavállalók sokszínűségének támogatása szempontjából. Ezen a területen végzett munkáját jó gyakorlatként idézi az Európai Bizottság is.

#### A projekt céljai

A transz munkahelyi emberek tranzíciójára vonatkozó útmutatás célja, hogy párbeszédet indítson és növelje a megértést transz témákban, illetve alátámassza a Dublin Bus pozícióját mint a munkahelyi sokszínűség és esélyegyenlőség mellett elkötelezett munkaadót. Az útmutató ajánlásokat tartalmaz az alkalmazottak, a vezetőség és a HR-munkatársak számára arról, hogy hogyan lehet támogató közeget létrehozni a Dublin Bus tranzícióba kezdő alkalmazottai számára.

A Dublin Bus munkavállalói és vezetői az alábbi erőforrásokra támaszkodhatnak:

- › A nemi tranzíció munkahelyi megtervezése (a szabályzat A. melléklete)
- › HR-munkatársak
- › a CIÉ (Ír Közlekedési Vállalat) jólléti szolgáltatásai

- › foglalkozás-egészségügyi alkalmazottak a CIÉ-n belül
- › CIÉ orvosi rendelő
- › munkavállalói tanácsadó program (EAP)

A projekt létrehozásakor többek között belső konzultációt folytattak az LMBT alkalmazottakkal, és támaszkodtak a HR-szakemberek és a Dublin Bus vezetőinek szakértelmére.

### **A projekt végrehajtása**

Az útmutató tanácsokkal látja el az alkalmazottakat, vezetőket és HR-szakembereket arra vonatkozóan, hogyan támogathatják tranzíciójukban a transznemű alkalmazottakat, és hogyan integrálhatják őket a munkahelyen.

A munkahelyi tranzíció megtervezéséhez és végrehajtásához egy lépésenként kidolgozott tranzíciós terv áll az alkalmazottak rendelkezésére.

A HR osztály, a foglalkozás-egészségügyi alkalmazottak, a CIÉ orvosi rendelőjének dolgozói, a CIÉ jólléti szolgáltatásai és a munkavállalói tanácsadó program (EAP) deklaráltan nyitottá váltak a transz alkalmazottak felé.

A dokumentum egyben hasznos erőforrás a transz alkalmazottak munkatársai számára a befogadó környezet kialakításához, például megfelelő szóhasználathoz.

### **Eredmények, hatások és akadályok**

Az útmutató erősítette a bevonódást és a párbeszédet a munkavállalók, a vállalat és a HR osztály között. A transz alkalmazottak erőt merítettek belőle a munkahelyi előbújáshoz, a vezetők pedig magabiztosabban tudták őket támogatni.

Az útmutató kiadása befolyásolta a cég vállalati stratégiáit is: a jövőben figyelembe veszik a transz alkalmazottak integrációját, pl. a jövőben építendő összes épületben kialakítanak nemileg semleges mosdókat. Mivel ez új kezdeményezés volt, a Dublin Busnak nem volt belső szakértelme a transz témákkal kapcsolatban. Ezt úgy oldották fel, hogy bevonták a projektbe a TENI (Transgender Equality Network Ireland) nevű civil szervezetet. Mivel azonban az irányelvek ha-

tására több transz alkalmazott mert előbújni a munkahelyén és együttműködni a HR-osztállyal, most már megfelelő belső szakértelem áll rendelkezésre.

### **Miért tekintjük ezt jó gyakorlatnak?**

Ez a gyakorlat elsősorban a tranzíció támogatására vonatkozó indikátorhoz kapcsolódik a Dublin Bus eEsélyegyenlőségi, sokszínűségi és antidiszkriminációs stratégiáján keresztül, amely átfogóbb változásokat is elindított. Mivel a Dublin Bus félig állami tömegközlekedési vállalat és férfiak dominálta területen működik, sokan tartottak a változások lassúságától. A projekt azonban megmutatta, hogy igenis komoly változások valósíthatók meg, ha egy cég nyitott a változásra. Más vállalatoknak is lehetnek hasonló félelmeik, vagy felmerülhet, hogy a transz emberek integrációja visszaüthet. A Dublin Busnál ennek az ellenkezője történt, így egy máshol is érvényes tanulság: nem kell félni, az ilyen projektek pozitív párbeszédhez vezethetnek mind a cégen belül, mind azon kívül.

## 7. JÓ GYAKORLAT

### **A ROYAL COLLEGE OF SURGEONS IN IRELAND NEMI IDENTITÁSSAL ÉS NEMI ÖNKIFEJEZÉSEL KAPCSOLATOS SZABÁLYZATA ALKALMAZOTTAI ÉS DIÁKJAI SZÁMÁRA, ÍRORSZÁG**

#### **A projekt kontextusa**

A Royal College of Surgeons in Ireland (RCSI, Ír Királyi Sebészi Főiskola) számos diákokra és alkalmazottakra vonatkozó szabállyal (esélyegyenlőségi szabályzat, munkahelyi méltósággal foglalkozó szabályzat, toborzási és kiválasztási szabályzat) rendelkezik, a nemi identitással és nemi önkifejezéssel kapcsolatos szabályzat ezeket egészíti ki, azokkal összhangban kell értelmezni.

A dokumentum tartalmazza az RCSI nemi önkifejezéssel és nemi identitással kapcsolatos aktuális irányelveit, összhangban munkahelyi esélyegyenlőségről szóló törvények (1998-2015), az Ír Emberi Jogi és Esélyegyenlőségi Bizottságról szóló törvény (2014) és a nem elismeréséről szóló törvény (2015) rendelkezéseivel.

A munkahelyi esélyegyenlőségről szóló törvények (1998-2015) és az egyenlő bánásmódról szóló törvények (2000-2015) tiltják a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, a szexuális zaklatást, illetve a zaklatás egyéb formáit kilenc védett tulajdonság, köztük a nem alapján. Ez alkalmazandó a transznemű emberekre is, vagyis a törvények őket is védik a nemi identitáson vagy nemi önkifejezésen alapuló hátrányos megkülönböztetéstől.

Az Ír Emberi Jogi és Esélyegyenlőségi Bizottságról szóló törvény (2014) bevezette, hogy a közszférában működő szervezeteknek feladataik ellátása során különös tekintettel kell lenniük a hátrányos megkülönböztetés megszüntetésére, az esélyegyenlőségre és az egyenlő bánásmódra mind alkalmazottaik, mint ügyfeleik tekintetében.

A nem elismeréséről szóló törvény (2015) lehetővé teszi a transznemű emberek számára nemük teljes körű jogi elismertetését és egy olyan új születési anyakönyvi kivonat beszerzését, amely tükrözi ezt a változást. Ennek értelmében bármely 18 év feletti személy maga határozhatja meg nemi identitását.

## Projektleírás

A szabályzat útmutatást ad a transz és nemileg nonkonform alkalmazottak igényeinek kezeléséhez, illetve tisztázza, hogyan alkalmazandók a törvények olyan helyzetekben, amikor az ilyen alkalmazottak jogainak vagy biztonságának védelmére van szükség. A szabályzat nem kínál kész megoldásokat minden esetlegesen felmerülő helyzetre, és hangsúlyozza, hogy minden transznemű alkalmazott igényeit eseti szinten kell felmérni. Minden esetben az a cél, hogy a transz alkalmazottak biztonságát és jóllétét biztosítsák, maximalizálják a munkahelyi integrációt és minimalizálják a stigmatizálást.

### A projekt céljai

A szabályzat célja, hogy információkat és útmutatást nyújtson a munkavállalók és a munkahelyi vezetők számára, hogy az RCSI alkalmazottai érezzék a támogatást, illetve hogy megelőzzék a transzfób megnyilvánulásokat.

### A projekt finanszírozása

Az RCSI 2018-2022-es időszakra megalkotott stratégiai tervének egyik alapelve az egyenlőség, sokszínűség és befogadás (Equality, Diversity and Inclusion, EDI). A nemi identitásra és nemi önkifejezésre vonatkozó irányelvek kiadását megelőzően, 2017 júliusában felállítottak egy EDI irodát, amelynek egyik feladata volt az szabályzat kidolgozása és bevezetésének segítésére. A tudatosítás érdekében 2018 januárjában Pride hálózatot alakítottak ki az alkalmazottak között. A Pride hálózat vezetője egy felsővezető.

### A projekt végrehajtása

A szabályzat az alábbi témákban nyújt útmutatást a munkavállalóknak és a vezetőknek:

- › oktatás és képzés a munkavállalók számára a szabályzat végrehajtásának biztosítása érdekében (pl. éves kötelező képzés a tudattalan előítéletekről);
- › a transz alkalmazottak transz státuszának bizalmas kezelése;
- › jogok és eljárások a név és a nem megváltoztatásával kapcsolatban;
- › panaszkezelési eljárások (pl. zaklatás, előbújás kikényszerítése stb.);
- › ellenőrző lista a munkahelyi előbújáshoz mind a munkavállalók, mint a tranzicionáló munkavállalót segítő RCSI dolgozók számára (ez kitér a társadalmi, jogi és orvosi tranzícióra is);

- › a szabályzat háromévenkénti áttekintése abból a szempontból, milyen hatással van a transznemű munkavállalókra és diákokra.

### **Eredmények, hatások és akadályok**

A nemi identitásra és nemi önkifejezésre vonatkozó irányelvek bevezetése óta az RCSI több mint 25 „Transz 101” képzést tartott több mint 300 alkalmazottnak és diáknak, valamint otthont adott a TENI Pride előtti bulijának 2018-ban és 2019-ben, amelyeken összesen több mint 400 résztvevő volt jelen, az eseményeken 40 RCSI alkalmazott és diák önkénteskedett. Mindeztáig egy RCSI-alkalmazott fogott tranzícióba a munkahelyén.

Az irányelvek bevezetését követően fontos a tudatosságnövelés és a láthatóság fenntartása, de ez kihívást is jelenthet. Nem elég online megosztani az irányelveket, aktívan terjeszteni is kell őket, például az új alkalmazottaknak a betanulás során.

Azt, hogy az RCSI alkalmazottai és diákjai mennyire ismerik az irányelveket és az azokhoz kapcsolódó eseményeket és képzéseket, éves konzultációkon (pl. kérdőívek, fókuszcsoportos beszélgetések) lehet felmérni.

A nemi identitásra és nemi önkifejezésre vonatkozó irányelvek hatékony alkalmazásához szükség volt a kiegészítő „Transz 101” képzésre az alkalmazottak és a diákok számára. A képzésre adott visszajelzések, illetve a további konzultációs lehetőségek (mind alkalmazottak, mind diákok számára) biztosították, hogy megfelelő legyen a támogatás.

A képzéseken eredetileg csak az ügyfelekkel közvetlenül érintkező alkalmazottak (portások, biztonsági őrök, karbantartók, takarítók, könyvtárosok, illetve kommunikációval, informatikával és HR-rel foglalkozó munkavállalók) vettek részt. Később megnyitották a lehetőséget a többi munkavállaló előtt is.

### **Miért tekintjük ezt jó gyakorlatnak?**

Ez a projekt jelentős lépés annak érdekében, hogy a munkahelyen valóban transzbefogadó közeg alakuljon ki. Európai kontextusban könnyen átültethető, főleg multinacionális cégeknél és nagyvállalatoknál.

## 8. JÓ GYAKORLAT

### TRANSZ\* FOGLALKOZTATÁSI MENTORÁLÁS, NÉMETORSZÁG

#### A projekt kontextusa

A transznemű emberek nagymértékű kirekesztéssel találkoznak a munkaerőpiacon, annak ellenére, hogy gyakran az átlagnál magasabb képzettséggel rendelkeznek. Ez befolyásolja a képzés és a végzettség megszerzésének időszakát, a szakmai karrier kezdetét, az előléptetési lehetőségeket, illetve tranzíciójuk teljes időszakát. A transz\* foglalkoztatási mentorálás célja, hogy ellensúlyozza ezt a folyamatot és növelje a transz emberek karrierlehetőségeit. A projekt során használt mentorálás módszerét az amerikai emberi jogi mozgalom fejlesztette ki az „iskolai hálózatok” alternatívájaként. Az oktatásban együtt töltött évek során kialakult informális hálózatok sokat segítenek a szakmai előmenetelben, mivel azonban a viszont marginalizált emberek ezekből az informális hálózatokból gyakran kiszorulnak, ezek előnyeit nem élvezhetik.

#### Projektleírás

A közigazgatásban és a Német Kereskedelmi Kamara (IHK) tagságának körében már korábban is működő mentorprogramok alapján egy 15 hónapos transz\* mentorálási kísérleti program indult Berlinben. Célja, hogy modellként szolgáljon más hasonló programokhoz Németország más részeiben. A projektben a Sonntags Club egyesület és a TransInterQueer egyesület működik együtt.

A mentorálás a HR területén bevett módszer arra, hogy a rendszerszinten hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci és társadalmi esélyeit növeljük. A módszer egy – rendszerint fiatalabb – kezdő alkalmazott és egy szakmailag tapasztaltabb, jó szociális készségekkel rendelkező idősebb kolléga közötti kapcsolaton alapul. A mentorálás keretében a tapasztaltabb mentor átadja szakmai kompetenciáit és hozzáértését kevésbé tapasztalt kollégájának. Célja, hogy a mentoráltat támogassa személyes és szakmai fejlődésében. A mentorálás foglalkozik a képzéssel, karrierépítéssel, a munka és magánélet egyensúlyával és a személyes fejlődéssel is. A transz\* foglalkoztatási mentorálás ezen felül a tranzícióhoz és munkaerőpiachoz kapcsolódó témákat is érint.

A projekt résztvevői: 12 mentorált és 12 mentor, a projektben dolgozók (a Sonntags Club és a TransInterQueer 8 tagja), 1 külső konzulens a Helmholtz Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren egyesülettől.

### **A projekt céljai**

A transz emberek támogatása a munkaerőpiacon való megjelenésben és jelenlétben, illetve karrierlehetőségekben. Egyéni támogatás tapasztalt mentorok segítségével a munkahelyi problémás helyzetek megoldásához és a hálózatépítéshez.

### **A projekt időtartama**

2015. májustól 2016. augusztusig.

### **A projekt finanszírozása**

A projektet a Magnus Hirschfeld Szövetségi Alapítvány támogatta.

### **A projekt végrehajtása**

A mentorálás rendszerint egy egyesület keretein belül történik. Ebben az esetben a Sonntags Club és a TransInterQueer választotta ki a megfelelő mentort a mentorprogramba jelentkezőknek. Ehhez szükség volt arra, hogy a Sonntags Club és a TransInterQueer személyzete több, különböző szakterületeken dolgozó mentor közül válogathasson. Minden jelentkező más célt akart elérni a projekt végére: egy szakmában előrelépni, doktori képzést kezdeni, új ágazatban vagy ugyanazon az ágazaton belül más területen elhelyezkedni. A jelentkezők különböző szakmákban kívántak dolgozni: például az egészségügyben, az informatikában vagy a tudományos életben.

Lépések:

A Sonntags Club és a TransInterQueer közzétette a pályázati kiírást, és átnézte a beérkező jelentkezéseket. Ezután megpróbálták a megfelelő területen dolgozó és tapasztalattal rendelkező mentort találni – ez sikerült is minden jelentkezőnél. A mentorálás előtt workshopot tartottak a mentoroknak, hogy felkészítsék őket a feladatra. Ezután a mentorok és mentoráltak találkoztak, hogy eldönthessék, megfelelnek-e egymásnak.



Ezután elindult a projekt, amely a következő elemekből épült fel:

- › gyakori találkozók a mentorok és mentoráltak között;
- › 4 találkozó a mentoráltaknak;
- › 3 workshop az álláskeresésről;
- › értékelés a projekt közepén és végén.

Eredetileg 10 mentorálnak terveztek segíteni, de végül a szervezők úgy döntöttek, hogy 12 jelentkezőt vesznek be a programba. Az alábbi intézkedéseket hozták annak érdekében, hogy a felek mindkét oldalról tartósan benne maradjanak a programban:

- › egynapos nyitóalkalom a mentoráltaknak, ahol megismerhették egymást és elmondhatták elvárásaikat;
- › azoknak a mentoráltaknak, akik nem tudtak elmenni a nyitóalkalomra, felajánlottak egy-egy egyéni interjút a projektvezető csapat tagjaival;
- › a találkozó vagy az interjú után a mentoráltak aláírtak egy mentorálási szerződést;
- › félnapos nyitóalkalom a mentoroknak, ahol megismerhették egymást és elmondhatták elvárásaikat.

A három álláskereső-workshopon a mentoráltak és egyéb érdeklődő transz emberek vettek részt. Itt bemutatkozó levelet írtak, gyakorolták a szakmai bemutatkozást és eljátszottak egy állásinterjút.

## **Eredmények, hatások és akadályok**

A Sonntags Club és a TransInterQueer nagyon örült, hogy sok mentorált elérte a mentorával együtt kitűzött célokat. A program sikeresen bejuttatott embereket az oktatásba, új állásokba és új ágazatokba, mert a mentorok magas szakértelemmel rendelkeztek, és jól ismerték saját szakterületüket. Egyes esetekben hosszú távú támogató kapcsolat alakult ki, amely a mentor-program hivatalos befejezése után még évekig fennmaradt.

A folyamat során a Sonntags Club és a TransInterQueer megtanulta: nem elég, hogy a mentor a megfelelő szakterületről jöjjön, hanem az is kell, hogy bizonyos témákban a mentorálthoz hasonlóan gondolkodjon, illetve hogy a mentor és a mentorált szimpatikusak legyenek egymásnak. A projekt vezetői is meglepődtek a projekt kiemelkedő eredményein.

A mentorprojekthez nélkülözhetetlen, hogy sokféle mentort tudjanak toborozni; a Sonntags Club és TransInterQueer széles kapcsolati hálóját használta erre a célra.

A mentoráltak részvételének fontos eleme volt, hogy megvizsgálják azt, milyen elvárásokkal jelentkeztek a programra. Egyeseknek túl magasak voltak az elvárásaik; ezeket módosítani kellett, hogy a mentorprogrammal elérhető célokat tűzzenek ki maguk elé.

Egyes mentorok transzneműek, mások cisznenűek voltak. A Sonntags Club és a TransInterQueer egyetértenek abban, hogy csak olyan cisznenű személyek mentorálhassanak, akik nemcsak érzékenyek transz témákra, de kifejezetten a transz emberek szövetségeseiként tekintenek magukra.

A projekt értékelését követően a Sonntags Club és a TransInterQueer megállapította, hogy jobb eredményeket lehetett volna elérni, ha a mentorprojekt egy tágabb megközelítésbe illeszkedik. Egyes helyeken, ahová a transz mentoráltak be akartak jutni, szükség lett volna további képzésekre és érzékenyítésre transz témában.

### **Miért tekintjük ezt jó gyakorlatnak?**

A projekt támogatta a transznemű résztvevőket céljaik elérésében. Tartós támogató kapcsolatokat alakított ki: az egyik mentor-mentorált páros még 2020-ban is rendszeresen találkozik. A program értékelésében a transz résztvevők azt írták, hogy megváltozott a szemléletük. A programba való belépés előtt transzneműségükre olyan hátránnyként gondoltak, amelyet el kell lenyújtani, a mentorálás során viszont ráébredtek, hogy tranzíciójuk során számos olyan készséget szereztek, amelyek munkájuk során is előnyükre váltak: az, hogy az egészségügyi és jogi rendszerben kellett manőverezniük, kitartóvá, asszertívvé és álhatatossá tette őket. A mentorprogram növelte általános önbizalmukat.



# SZÓSZEDET

## **Cisznemű/cisz**

Olyan személy, akinek a születésekor meghatározott nemével megegyezik a nemi identitása és nemi önkifejezése. A „cisznemű” szó elismeri, hogy mindenkinek van nemi identitása, vagyis nem a nem-transz identitást tekinti természetesnek vagy normának, és ezáltal nem stigmatizálja a transz identitásokat.

## **Előbújás**

Az a folyamat, amely során egy LMBTQI ember felismeri, elfogadja, majd másokkal is megosztja, hogy a többségitől eltérő a szexuális irányultsága és/vagy a nemi identitása.

## **Hátrányos megkülönböztetés**

Nem igazolható 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.

## **Homofóbia és transfóbia**

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

## **Interszex**

Aki olyan nemi jellegekkel (kromoszómák, hormonok, külső és belső nemi szervek, testfelépítés) rendelkezik, amelyek alapján nem sorolható be egyértelműen a „férfi” vagy „nő” kategóriába. Az interszexualitásnak számos különböző formája van, és az egészségi állapotok széles körét öleli fel. Az interszex emberek többsége nőként vagy férfiként határozza meg magát, de olyanok is vannak, akiknek nemi identitása nem illeszkedik e két kategóriába.

## **Munkahelyi zaklatás**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény meghatározása szerint zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb

természetű magatartás, amely az érintett személynek a törvény 8. §-ban meghatározott védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

## **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 az tükrözze nemi identitását. Magyarországon jelenleg nincs rá lehetőség, de korábban volt, így vannak olyan transz emberek, akiknek iratai már nemi identitásukat tükrözik.

## **Nem kifejezése / nemi önkifejezés**

A nemi identitás külső megnyilvánulása. Az a mód, ahogyan egy ember a viselkedésével, öltözködésével, külső megjelenésével, kommunikációs stílusával és beszédével kifejezi a nemét.

## **Nemi identitás**

Az a mélyen megélt identitás, amelynek alapján a személy férfinak, nőnek vagy egyéb neműnek tekinti magát. Ez nem feltétlenül felel meg a születésekor kijelölt nemének.

## **Metszetszemlélet**

A metszetszemlélet (interszekcionalitás) az a megközelítés, amely szerint az egyes személyek több különböző identitása, élethelyzete – például bőrszíne, gazdasági-társadalmi helyzete, neme, szexuális irányultsága, fogyatékosága stb. – együttesen és egymásra hatva befolyásolja azt, milyen elnyomásokkal és diszkriminációval találkozik.

## **Nembináris**

Átfogó kifejezés azokra az emberekre, akiknek nemi identitása a bináris (vagyis kétpólusú) férfi és női kategóriákon kívül esik. Ide tartoznak azok, akiknek nemi identitása nem kizárólagosan férfi vagy nő, akik férfi és nő kombinációjának érzik magukat vagy akik a nemek között vagy nemeken kívül helyezkednek el. A transznemű szóhoz hasonlóan ez is ernyőfogalom, az egyes nem-bináris emberek különböző kategóriákba sorolhatják magukat (pl. androgün, fluid, dzsenderqueer, adzsender stb.).

## **(Biológiai) nem**

Az, ahogyan egy ember nemét születésekor a férfi vagy nő kategóriába sorolták anatómiai jellemzői (pl. nemi vagy ivarszervek) vagy egyéb biológiai jellemzői (kromoszómák és/vagy hormonok) alapján. A „születéskor meghatározott nem” pontosabb kifejezés: jobban kifejezi

azt, hogy a születéskor történő nemi besorolás általában a külső testfelépítés felületes megtekintésén alapul. Egyes esetekben (pl. interszex embereknél) születéskor nem lehet az újszülöttet egyértelműen besorolni a férfi vagy nő kategóriába. A transz embereknél a születéskor meghatározott nem jelentősen eltérhet a nemi identitástól (ld. még Transznemű és Interszex).

### **Outing / leleplezés**

Egy LGBTI+ ember szexuális irányultságának vagy nemi identitásának felfedése mások előtt beleegyezése nélkül.

### **Szexizmus**

A szexizmus nemi alapú előítélet vagy diszkrimináció. Bárkit érhet szexizmus, de leggyakrabban a nők és lányok a célpontjai.

### **Szexmunka**

Átfogó kifejezés arra, amikor valaki szexuális szolgáltatást nyújt pénzért vagy egyéb anyagi ellenszolgáltatásért cserébe. Sok különböző szolgáltatás tartozik ide, például az escort szolgáltatás, a webkamerás szexuális szolgáltatások, a domina szolgáltatás, a kitartott szeretői helyzet, pornófilmezés, erotikus tánc stb.

### **Szexuális irányultság**

Az, hogy valaki milyen nemű emberekhez vonzódik fizikailag és/vagy érzelmileg. A szexuális irányultság más, mint a nemi identitás vagy a nem kifejezése. A transz emberek is lehetnek melegek, leszbikusok, biszexuálisok, heteroszexuálisok, pánszexuálisok, queerek vagy aszexuálisok.

### **Transz/transznemű**

Olyan személy, akinek nemi identitása és/vagy nemi önkifejezése eltér a születésekor neki tulajdonított biológiai nemtől. Ernyőfogalom, amely alá sok különböző identitás tartozhat. Nem minden transz ernyő alá tartozó személy hivatkozik magára transzneműként. Egyesek úgy érzik, egy másik, konkrétabb kifejezés (pl. transzszexuális vagy dzsenderqueer) jobban lefedi az identitásukat. Mások úgy gondolják, ez csak egy ideiglenes állapot, nem egy identitás (vagyis úgy vélik, nemi diszfóriájuk van, de nem tekintik magukat transzneműnek). **Jelenleg a transznemű vagy transz a legátfogóbb, legkorrektebb nem-megbélyegző kifejezés ezekre az identitásokra.** Ugyanakkor mindenkinek joga van megválasztani, milyen identitáskategóriával azonosul.

## **Transz férfi**

Olyan személy, akit születésekor a női nembe soroltak, de nemi identitása férfi. Egyes transz férfiak hormonok vagy műtétek útján testüket is megváltoztatják, mások nem. Vannak, akik a transz férfi kifejezést nem szeretik, és jobban örülnek, ha egyszerűen **férfiként** hivatkoznak rájuk, esetleg olyan **férfiként, akinek transz múltja van**.

## **Transz nő**

Olyan személy, akit születésekor a férfi nembe soroltak, de nemi identitása nő. Egyes transz nők hormonok vagy műtétek útján testüket is megváltoztatják, mások nem. Vannak, akik a transz nő kifejezést nem szeretik, és jobban örülnek, ha egyszerűen **nőként** hivatkoznak rájuk, esetleg olyan **nőként, akinek transz múltja van**.

## **Tranzíció/átmenet**

Az a folyamat, amelynek során egy transznemű ember a születésekor meghatározott nemét a nemi identitásának megfelelően megváltoztatja. A tranzíció magában foglalhat társadalmi, fizikai vagy jogi változtatásokat, például előbújást a családnak, barátoknak, kollégáknak és másoknak; a külső jegyek (hajviselet, öltözködés, smink) megváltoztatását; a név és a hivatalos nem megváltoztatását az személyes okmányokban (pl. útlevelelben vagy jogosítványban); illetve orvosi beavatkozásokat (hormonterápia, műtét).



## Források

Coll-Planas, G. & Missé, M. (2018). *Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona*. OBETS, Revista de Ciencias Sociales, 13(1), 45-68.

De Cuypere, G. & Olyslager, F. (2009). *Genderidentiteitsstoornissen: nieuwe visies en trends in de behandeling aan het UZGent*, en: Verslagen van het Centrum voor Genderstudies-UGent 18, Ghent: Academia Press: 23-37.

FRA [Fundamental Rights Agency] (2014). *Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBTI++ survey data*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

FRA [Fundamental Rights Agency] (2020). *A Long Way To Go For LGBTI Equality*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Háttér Társaság (2018). *A kirekesztés arcai. A transz emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése* [Faces of exclusion. The labour market and workplace discrimination of trans people]. Budapest: Háttér Társaság.

Karsay, D. (2015). *A transznemű emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon. Az LMBT Kutatás 2010 eredményei* [The social exclusion of trans people in Hungary. Results from the LGBTI++ Survey 2010]. Budapest: Háttér Társaság.

Motmans, J., de Biolley, I., & Debunne, S. (2010). *Being transgender in Belgium: Mapping the social and legal situation of transgender people*. Bruxelles: Institute for the equality of woman and men.

Schilt, K. (2006). *Just one of the guys? How transmen make gender visible at work*. Gender and Society, 20(4): 465–490.

Schilt, K., & Wiswall, M. (2008). *Before and after: Gender transitions, human capital, and workplace experiences*. The BE Journal of Economic Analysis & Policy, 8(1).

Whittle, S., Turner, L., Al-Alami, M., Rundall, E., & Thom, B. (2007). *Engendered penalties: Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination*. Wetherby: Communities and Local Government publications.

Whittle, S., Turner, L., Coombs, R., & Rhodes, S. (2008). *Transgender Eurostudy: Legal survey and focus on the transgender experience of health care*. Bruxelles: ILGA Europe.









