



TRANS VISIBLE

HOGYAN MŰKÖDTESSÜNK
TRANSZBEFOGADÓ MUNKAHELYET
MAGYARORSZÁGON?

Javaslatok a jogszabályi
hiányosságok kezelésére



Ez a kiadvány az alábbi projekt keretében készült:

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

Projektvezető

SURT Alapítvány

Írták

Dombos Tamás, Kardos Nikolett és Sándor Bea (Háttér Társaság)

Kiadványterv

Ainara Fernandez Beristain (limoiura.com)

Tördelés

Dombos Tamás

Kiadó

Háttér Társaság, 2020

ISBN 978-615-5707-16-2



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.

Ez a kiadvány a nemzetközi Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike License 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) licenccel rendelkezik.





TransVisible

HOGYAN MŰKÖDTESSÜNK
TRANSZBEFOGADÓ MUNKAHELYET MAGYARORSZÁGON?
Javaslatok a jogszabályi hiányosságok kezelésére

TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ	5
I. SZÓSZEDET	7
II. JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET	11
A nem jogi elismerése	12
Jogszabályi védelem	13
III. MIÉRT ÉS HOGYAN MŰKÖDTESSÜNK TRANSZBEFOGADÓ MUNKAHELYET	15
Honnan indulunk?	16
Miért fontos, hogy transzbefogadó munkahely legyünk?	17
IV. GYAKORLATI LÉPÉSEK	19
Antidiszkriminációs szabályzat	20
Inkluzív álláshirdetés	20
A magánélet védelme	21
Névhasználat	21
Nyilvántartások	22
Adatvédelem	22
Mosdóhasználat	23
Öltözőhasználat	24
Ruhaviselet	24
Nemi megerősítő beavatkozások	25
Hátrányos megkülönböztetés / zaklatás	25
Tranzíció a munkahelyen	26
Képzések	28
Partnerség	28
V. A HÁTTÉR TÁRSASÁGRÓL	31
Tevékenységünk	32
Együttműködés vállalati partnerekkel	32
Elérhetőség	33

Előszó



Noha a transznemű emberek az utóbbi években egyre inkább láthatóvá váltak, valamint a munkahelyi egyenlőségről, a sokszínűségről és a befogadást támogató intézkedésekről szóló diskurzusokban is megjelentek, a magyar jogi környezetben bekövetkezett friss változás, a nem jogi elismerésének ellehetetlenítése, a transz emberek számára nagyban beárnyékolja ezt a képet. Bár a kormány a gyakorlatban már két éve felfüggesztette a nem- és névváltoztatás iránti kérelmek elbírálását, 2020 májusa óta törvény rögzíti: az anyakönyvi nyilvántartásban a „születési nem” szerepel, és ez az adat nem megváltoztatható. A transz emberekkel szembeni, egyébként is elterjedt hátrányos megkülönböztetés így várhatóan tovább erősödik a munkaerőpiacon és az életük más területein is.

Mivel a következő hónapokban, években számos transznemű ember kerül úgy a munkaerőpiacra (akár munkavállalóként, akár munkakeresőként), hogy nem fér hozzá a neme jogi elismeréséhez, a jogi értelemben vett nem- és névváltoztatáshoz, vagyis nem tudja elérni, hogy az iratai tükrözzék az identitásának megfelelő nemét és nevét, a transz munkakeresők és munkavállalók kiszolgáltatottabbá válnak. A munkáltatóknak és a HR-szakembereknek is több tanácsra van szüksége ahhoz, hogy **befogadó munkahelyet** tudjanak létrehozni és működtetni. Mert azoknak a munkáltatóknak, akik szeretnének befogadó környezetet létrehozni a transz emberek számára, a részben a jogszabályi, részben a társadalmi környezetből adódó problémákkal is mindenképpen foglalkozniuk kell. Ennek a kiadványnak az a célja, hogy segítséget nyújtson ebben.

A **TransVisible projekt** (www.transvisible.org) célja a transz emberek munkaerőpiaci helyzetének javítása. 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. Ez a kiadvány a Háttér Társaság munkája.

I. Szószedet



cisznemű: Aki nem transznemű, vagyis akinek a születésekor meghatározott nemével megegyezik a nemi identitása és nemi önkifejezése.

cisznormativitás / ciszszexizmus / heteronormativitás / heteroszexizmus: Társadalmi berendezkedés, normarendszer, amelyben csak az az elfogadott, ha valaki cisznemű és heteroszexuális; aki ettől eltér, az természetellenes, beteg, deviáns. A hetero- és cisznormativitás ugyanakkor a nemi önkifejezés normák által előírt formáinak előnyben részesítésére is utal, vagyis azon elvárásokra és kényszerekre, amelyekhez az egyéneknek igazodniuk kell, hogy „igazi férfiként” vagy „igazi nőként” érzékeljék vagy fogadják el őket. Mindez hozzájárul a homofóbia és a transzfóbia rendszerszintű fennmaradásához, valamint a diszkrimináció és gyűlölet-bűncselekmények előfordulásához is.

dzsender / társadalmi nem (angolul: gender): Azok a társadalmilag kialakult szerepek, viselkedési formák, tevékenységek és jellegzetes tulajdonságok, amelyeket egy adott társadalom a nőkre és a férfiakra nézve megfelelőnek tekint; így tehát egy társadalmi konstrukció, vagyis bár internalizálható, alapvetően nem egyéni döntés kérdése: akkor sem lehet tőle megszabadulni, ha az egyén nem fogadja el a rá osztott nemi szerepeket.

dzsendernonkonform: Akinek a nemi megjelenése vagy viselkedése, vagy az, ahogyan ezeket mások érzékelik, nem alkalmazkodik a hagyományos társadalmi elvárásokhoz. (Fontos ugyanakkor látnunk, hogy ezek az elvárások az idők során sokat változtak.)

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

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.

LMBTQI: A L(eszbikus), M(eleg), B(iszexuális), T(ransznemű), Q(ueer) és I(nterszex) szavakból képzett betűszó; a szexuális és nemi kisebbségek átfogó megnevezése.

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

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. §-ában meghatározott védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. A törvényben felsorolt védett tulajdonságok között szerepel a nem, a nemi identitás és a szexuális irányultság is.

nem jogi elismerése: Az a folyamat, amelynek során a személy nevét és a nemével kapcsolatos adatokat a hivatalos okmányaiban és az összes állami nyilvántartásban megváltoztatják annak érdekében, hogy az tükrözze nemi identitását. Magyarországon ez jelenleg nem lehetséges.

nem kifejezése / nemi önkifejezés: Az a mód, ahogyan egy ember a külső megjelenésével és/vagy viselkedési, öltözködési, hajviseleti, hangbeli, testi és egyéb külső és fizikai jellemzőivel kifejezi nemi identitását.

nembináris: Aki nem alkalmazkodik a nemek kétosztatú (bináris) meghatározásához, és nem tudja, vagy nem kívánja sem nőként, sem férfiként meghatározni önmagát. Némileg hasonló fogalom a dzsenderqueer: egy olyan identitáscímke a transz (ld. transz / transznemű) ernyőn belül, ami arra utal, hogy valakinek a nemi önmeghatározása a női és férfi kategóriákon kívül esik.

nemi identitás: Minden ember mélyen és egyedi módon megélt társadalmi neme. Beletartozik az egyén személyes testérzete és a társadalmi nem egyéb kifejezési eszközei, mint például az öltözködés, a beszédstílus vagy a gesztusok.

nemi megerősítő beavatkozások: olyan egészségügyi beavatkozások, amelyek segítenek egy transz embernek testét úgy átalakítani, hogy az jobban tükrözze nemi identitását; ide tartozik a hormonkezelés, a szőreltávolítás és az olyan műtétek, mint az emlő-, méh- vagy hereeltávolítás, a masztekтомia és a genitális rekonstrukciós műtétek (pénisz és vagina kialakítása) széles köre.

szexuális irányultság: Egy ember azon tulajdonsága, hogy vele azonos nemű, tőle eltérő nemű vagy bármely nemű személyek iránt képes mély érzelmi és/vagy szexuális vonzalmat érezni. Fontos megjegyezni, hogy a szexuális irányultság más, mint a nemi identitás vagy a nem kifejezése. A transz emberek is lehetnek melegek, leszbikusok, biszexuálisok vagy heteroszexuálisok, éppen úgy, mint a nem transz emberek.

transz / transznemű: Akinek a nemi identitása és/vagy nemi önkifejezése eltér a születésekor kijelölt nemétől. Ernyőfogalom, amely magában foglalja többek között a transzszexuálisokat, a transzvesztitákat és a nembináris vagy dzsenderqueer embereket is. **Transz férfiaknak** azokat nevezzük, akiknek születéskor női nemet tulajdonítottak, de férfi vagy inkább férfi identitásuk van. **Transz nőknek** azokat nevezzük, akiknek születéskor férfi nemet tulajdonítottak, de női vagy inkább női identitásuk van.

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

transzszexuális: Az a transznemű ember, aki egyértelműen a születésekor számára kijelölttel ellenkező nemmel azonosul, és életét ennek megfelelően kívánja átalakítani. Ez az állapot független attól, hogy az adott személy milyen jogi nemmel rendelkezik (milyen neműként van feltüntetve a papírjaiban), és milyen kezeléseket kíván vagy nem kíván igénybe venni, illetve vett igénybe. Orvosi jellege miatt egyre ritkábban használt, elavult fogalomnak számít. Helyette inkább a transz/transznemű ajánlott, kivéve, ha valaki kifejezetten transzszexuálisként utal magára.

tranzíció: Az a folyamat, amely során egy transz ember megváltoztatja az életét, hogy az jobban illeszkedjen a nemi identitásához. Magában foglalhatja a nem jogi elismertetését, a név megváltoztatását, a megjelenés vagy a viselkedés megváltoztatását, és különböző nemi megerősítő beavatkozások (hormonkezelés, műtétek) elvégzését.

II. Jogszabályi környezet



A NEM JOGI ELISMERÉSE

Magyarországon 2016-ig részletes jogi szabályozás nélkül is működött a transznemű emberek számára nemük jogi elismerése. Ha a megfelelő egészségügyi szakvélemények becsatolása mellett kérvényezték, hogy nemüket és nevüket irataikban megváltoztassák, ez megtörtént: nemük és nevük megváltozhatott az anyakönyvi nyilvántartásban, új születési anyakönyvi kivonatot kaptak, és ennek megfelelően új személyi okmányokat igényelhettek.

Az eljárást az anyakönyvezési feladatok ellátásának részletes szabályairól szóló 429/2017. (XII. 20.) Kormányrendelet 7. §-a szabályozta (korábban a 32/2014. (V. 19.) KIM rendelet 27. §-a), azonban ez az eljárás számos fontos kérdésére nem tért ki, így annak alkalmazása 2016 őszétől kezdődően akadózott. A jogszabályt 2018 májusa óta az eljárásban korábban érintett közigazgatási szervek **eltérő módon értelmezték, és ez hatásköri vitához vezetett** Budapest Főváros Kormányhivatala és az Emberi Erőforrások Minisztériuma között. A jogértelmezési vita miatt a beérkező kérelmeket a közigazgatási szervek mintegy két éven át egyáltalán nem bírálták el.

Amikor a kérelmek elbírálásának mellőzése már nem volt tovább tartható, mert időközben bíróságok döntései rendelkeztek arról, hogy bár a jogszabály megfogalmazása nem egyértelmű, a hatóságoknak érdemben el kell bírálniuk a kérelmeket, hiszen a nem jogi elismerése a transznemű emberek alapvető joga, **a kormány 2020 tavaszán mindenféle előkészítés és társadalmi vita nélkül olyan törvényjavaslatot nyújtott be az Országgyűlésnek, amely egyszerűen megtagadja a transznemű emberek számára nemük jogi elismerését.** Az Országgyűlés a törvényjavaslatot elfogadta (2020. évi XXX. törvény, 33. §), így 2020 májusától az anyakönyvi nyilvántartás a „nem” helyett a „születési nemet” tartalmazza, és a törvény rögzíti azt is, hogy ez az adat nem megváltoztatható.

A jogszabályváltozás **a nemüket jogilag korábban elismertető transz emberekre nem vonatkozik**, így a munkaerőpiacon, illetve a munkahelyeken egyszerre vannak jelen olyan transznemű emberek, akiknek okmányai nemi identitásukat tükrözik és olyanok, akiknek nem. A jogszabály a nemi megerősítő beavatkozásokat igénybevétele nem korlátozza, a transz emberek továbbra is igénybe vehetnek hormonterápiát, illetve műtéti eljárásokat testük nemi identitásuknak megfelelő átalakítására.

A transznemű emberek korábban is a hátrányos megkülönböztetés széles spektrumával találkoztak a munkavállalás, az egészségügyi ellátás, a lakhatás és az árukhöz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén. Ez most nyilvánvalóan fokozódik, különösen azok esetében,

akiknek tranzíciója folyamatban van vagy végbement, vagy akik a jövőben kezdik el ezt a folyamatot, és okmányaik nem a nemi identitásukat tükrözik. Minden olyan esetben, amikor egy transznemű embernek igazolnia kell magát (és talán nem is gondolnánk, milyen gyakran igazoljuk magunkat mindannyian mindennapi ügyintézésük során: egy állásinterjú, egy bankban, orvosi ellátás igénybevétele esetén, egy szerződés aláírásakor, egy kedvezményes bérlet vagy kedvezményre jogosító igazolvány felmutatásakor, egy rendőri igazoltatás során, egy levél átvételekor, vagy akár egy bankkártya fizetés esetén, illetve munkaköri kötelességünk teljesítése során pl. szerződéseket aláírva), akkor a megjelenése és a hivatalos iratai közötti ellentmondás felhívja a figyelmet arra, hogy transznemű, és ezzel hátrányos megkülönböztetésnek vagy akár verbális vagy fizikai bántalmazásnak teszi ki.

Ez a jogszabályi környezet a transz emberek munkához jutását és munkahelyi helyzetét is nagyban nehezíti: előbújásra, magyarázkodásra kényszeríti őket egy állásinterjú, illetve ha tranzícióba kezdenek, úgy kell a láthatóságot vállalniuk kollégáik, főnökeik előtt, hogy nincs reményük okmányaik gyors cseréjére, nemük és nevük hivatalos megváltoztatására. Emiatt többen lehetnek zaklatásnak kitéve.

JOGSZABÁLYI VÉDELEM

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

Az Ebktv. rendelkezéseinek megfelelően az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének minősül többek között a **közvetlen hátrányos megkülönböztetés**, a **zaklatás** és a **megtorlás** is.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek az olyan rendelkezést tekintjük, amely eredményeként valaki a törvényben foglalt, valós vagy vélt ún. védett (a törvényben felsorolt) tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy részesül, részesült, vagy részesülne. Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek tekinthetjük az olyan esetet, amikor valakit kizárólag a nemi identitása miatt utasítanak el egy munkafelvételi

eljárásban, anélkül, hogy megvizsgálják, hogy rendelkezik-e pozíció betöltéséhez szükséges képesséssel vagy készségekkel.

A törvény szerint **zaklatásnak** minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személy védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. Ha egy munkahelyen egy transznemű munkatárs jelenlétében (vagy akár online beszélgetésekben) a kollégák folyamatosan gúnyolódó, sértő megjegyzéseket tesznek, a nemével, nemi identitásával kapcsolatos vicceket mesélnek, utalásokat tesznek kollégájuk nemi identitására, és ez ellen a munkahelyi vezető sem lép fel, zaklatásról beszélhetünk. A munkatársak által elkövetett zaklatás és transzfób légkör ellen a munkáltatónak kötelessége fellépni, ennek elmulasztása esetén a munkáltató is felelősségre vonható.

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget. Abban az esetben, ha pl. egy munkavállaló panaszt tesz amiatt, hogy őt munkahelyén hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás éri, majd ezt követően áthelyezik egy rosszabb beosztásba vagy kimarad a prémiumból, megtorlásról beszélhetünk. Megtorlás az is, ha a példánkban szereplő munkavállaló mellett tanúskodó kollégát az eljárást követően hasonló hátrányok érik az adott munkahelyen.

Az EU általános adatvédelmi rendelete (GDPR) és az az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény a személyes adatok kezelését szigorú feltételekhez köti, különös körültekintéssel kell eljárni az érzékeny, ún. különleges adatok kezelése során. A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság állásfoglalása (alapvető jogok biztosának AJB-883/2016. sz. jelentése) szerint ilyen **különleges adatnak minősül a nem megváltoztatása**, mivel az összefüggésbe hozható az érintett egészségi állapotával. A jogosulatlan adatkezelés, az adatok biztonságát szolgáló intézkedés elmulasztása bűncselekmény (2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről (Btk.), 219. §), emellett komoly adatvédelmi bírság kiszabásával járhat.

TOVÁBBI OLVASNIVALÓ

A jogsérelem esetén igénybe vehető eljárásokról ebben a kiadványunkban írunk bővebben: *„Bármilyen lehet belőle?” Az LMBTQI emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése*. Háttér Társaság, 2016, 49-54. oldal. hatter.hu/kiadvanyaink/barmilehet

III. Miért és hogyan működtessünk transzbefogadó munkahelyet



HONNAN INDULUNK?

A homofób és transzfób munkahelyi környezet sok esetben okozza a leszbikus, meleg és biszexuális munkavállalók rejtőzködését, ám a **transzíciónba kezdő transznemű emberek esetében az előbújás nem döntés kérdése**: ha nemi identitásuknak megfelelően szeretnének élni, annak mások számára is egyértelmű jelei lesznek, hiszen megváltozik a külső megjelenésük, és fontos számukra, hogy megváltozzon a nevük is.

Vannak olyan munkáltatók, amelyek igyekeznek nem diszkriminálni, de sok esetben mégsem látnak rá arra, ha a transz emberek a munkatársaik vagy feletteseik részéről **transzfób viselkedést** tapasztalnak. Sok munkáltatónál nincs a nemi identitást is nevesítő esélyegyenlőségi terv vagy diszkrimináció-ellenes szabályzat. Ritka, hogy a témának intézményi felelőse van, és jellemzően hiányzik a zaklatásos incidensek kivizsgálására és szankcionálására vonatkozó eljárásrend is.

Nagyon kevés munkahelyen szerveznek LMBTQI témájú **érzékenyítő / sokszínűségi foglalkozásokat**, képzéseket a munkatársak számára, és gyakran ezek is épp csak érintőlegesen térnek ki a transz munkavállalókra; LMBTQI munkavállalói csoport is alig néhány munkáltatónál működik, főleg LMB tagokkal és támogatóikkal.

Bár a HR-munkatársak nagy része egyetért azzal, hogy a transznemű munkavállalók nemi identitását tiszteletben kell tartani (függetlenül attól, hogy nemüket hivatalosan megváltoztatták-e), ezek **az egyenlőséget támogató attitűdök a gyakorlatban nehezen érvényesülnek**. Kevés munkaadónál tartják tiszteletben a transznemű munkavállalók nemi identitását az öltözködési előírások vagy a mosdóhasználat tekintetében. A legtöbb munkahelyen, ha van is munkahelyi esélyegyenlőségi terv vagy program, azt a munkavállalók jelentős része nem ismeri; az érintett munkáltatók „letudják” ezt a feladatot, de nem sok energiát fordítanak arra, hogy ezek a dokumentumok és irányelvek **valóban ismertek legyenek** a munkavállalóik előtt. A munkáltatók nagy része nem áll ki nyilvánosan az LMBTQI emberek esélyegyenlősége mellett, vagy nem foglalkozik az LMBTQI csoporton belül a transznemű munkavállalók sajátos helyzetével.

A jelenlegi jogszabályi környezetben pedig sok esetben különösen tanácstalanok a munkahelyi vezetők és a HR-munkatársak **az adatkezelésre, a névhasználatra és az adatvédelemre vonatkozó kérdésekkel** kapcsolatban.

MIÉRT FONTOS, HOGY TRANSZBEFOGADÓ MUNKAHELY LEGYÜNK?

A sokszínűséget támogató munkahelyi politikák, szabályzatok és munkahelyi környezet eredménye az **erősebb elköteleződés, a jobb munkahelyi kapcsolatok, a nagyobb elégedettség és a munkavállalók jobb (mentális) egészségi állapota**. Számos kutatás mutatja, hogy a munkahelyi elégedettség és elkötelezettség magasabb termelékenységet, kevesebb hiányzást és kisebb fluktuációt eredményez.

Az LMBTQI-barát munkahelyek általában is segítik az ott dolgozók önellátását. **Az LMBTQI emberek előbújásuk után** tisztábban látják maguk előtt a karrierjükkel kapcsolatos irányokat, és magabiztosabbá válnak. Saját tapasztalatuk azzal a hozadékkal jár, hogy **felkészültebben néznek szembe a nehézségekkel, illetve jobban megértik és megértetik mások nehézségeit is**.

Ha elfogadó, befogadó munkahelyi légkört teremtünk, azzal segítjük a transznemű munkavállalók előbújását is. Az előbújás pedig **visszahat a munkahelyi kultúrára**. A munkatársak viselkedése megváltozik, amikor megtudják, hogy van köztük nyíltan transznemű ember. Felhagynak a „buzizással”, és talán más kisebbségi csoportokkal kapcsolatos attitűdjeik is átalakulnak.

Azok a munkáltatók, akik kifelé is egyértelműen kinyilvánítják LMBTQI-befogadó voltukat, **versenyelőnybe kerülnek**. Több tehetséges munkavállaló jelentkezik hozzájuk kifejezetten azért, mert egy ilyen munkahelyen biztonságban érezheti magát, és az energiáját az aggodás és a rejtőzködés helyett a munkájára tudja fordítani.

Ha az LMBTQI emberek tekintetében befogadó munkahelyi környezetet teremtünk, akkor **minden más munkavállaló is barátságosabb munkáltatóként tekint ránk**. A munkahelyi kultúra változása azt hozza magával, hogy más hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó munkavállalók is bátrabban jelentkeznek hozzánk dolgozni, és az elfogadó, befogadó munkahelyi közegnek **nagyobb a megtartó ereje** is.

TOVÁBBI OLVASNIVALÓ

Az LMBTQI emberek munkahelyi befogadását segítő lépésekről itt írunk bővebben: *Miért és hogyan teremtünk LMBTQI-befogadó munkahelyeket?* Háttér Társaság–Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma, 2019. hatter.hu/kiadvanyaink/munkahelyi-utmutato

IV. Gyakorlati lépések



ANTIDISZKRIMINÁCIÓS SZABÁLYZAT

Bár a jogszabályok minden munkáltató számára előírják az egyenlő bánásmód követelményének megtartását, a vállalat hitelességét, a munkavállalók tájékozódását és az eljárások kiszámíthatóságát nagyban segíti, ha a vállalat esélyegyenlőségi vagy antidiszkriminációs szabályzatot, irányelvet fogad el.

A szabályozás alapelvei:

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

A szabályzat nevesítetten említse a nemi identitáson, illetve transzneműségeen alapuló hátrányos megkülönböztetés és zaklatás tilalmát.

Biztosítani kell, hogy a szabályzat létezéséről valamennyi munkavállaló értesüljön.

INKLUZÍV ÁLLÁSHIRDETÉS

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

Kutatási eredmények mutatják, hogy a transznemű emberek Magyarországon már eddig is erősen ki voltak téve a munkahelyi diszkriminációnak és elutasításnak, még LMB társaiknál is jobban. Mind a tartós munkanélküliség, mind a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés kétszer akkora valószínűséggel sújtja a transz embereket, mint a nem transznemű LMB személyeket. A transz emberek munkaerőpiaci tapasztalataival kapcsolatos magyar kutatásokról itt olvashat bővebben: *A kirekesztés arcai. A transz emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése*. Háttér Társaság, 2017. hatter.hu/kiadvanyaink/kirekesztesarcai)

A rossz tapasztalatok és a diszkriminációtól való félelem sok transz munkavállaló számára jelent gátat a munkaerőpiacra való belépéskor. Ezért bizalmuk elnyeréséhez önmagában nem elég egy álláshirdetésbe befoglalni, hogy LMBTQI-barát munkahelyről van szó: fontos, hogy egy transz jelentkező érezze, hogy a befogadás nem csupán üres szavakat és színes matricákat, hanem valóban komoly elkötelezettséget és aktív lépéseket takar. A befogadó attitűdöt megmutathatjuk weboldalunkon: közölhetünk fotót és néhány mondatot az adott munkahelyen egy transzneműségéről önként beszélő transz munkavállalótól, vagy akár videót egy munkahelyi érzékenyítő tréning megfelelő részletéről.

A MAGÁNÉLET VÉDELME

A transz munkavállalóknak jogukban áll eldönteni, hogy akarnak-e beszélni nemi identitásukról és nemi önkifejezésükről, vagy ezt az információt nem akarják másokkal megosztani. Minden transz munkavállaló maga döntheti el, hogy mikor, kivel és mennyi információt oszt meg ezzel kapcsolatban. A transz munkavállalók transznemű státuszáról (pl. a születéskor meghatározott nemükről, a születéskor adott nevükről) szóló információ bizalmas információnak minősül. A menedzsment, a HR-személyzet vagy a munkatársak **nem oszthatnak meg másokkal információt egy munkavállaló transz státuszáról**. Az ilyen személyes vagy bizalmas információ csak a transznemű munkavállaló kifejezett beleegyezésével megosztható. Aki a foglalkozásánál fogva tudomására jutott magántitkot alapos ok nélkül felfedi, bűncselekményt követ el (Btk. 223. §).

NÉVHASZNÁLAT

Biztosítsuk **a munkavállaló jogát ahhoz, hogy vállalatunknál a nemi identitásának megfelelő nevet használjon**. Egyes okiratokban, illetve nyilvántartásokban erre csak akkor van lehetőség, ha a névváltoztatás a személyazonosító okmányokban is megtörtént, ilyenek pl. a szerződések, kifizetésekkel, járulékokkal kapcsolatos okiratok. Semmilyen jogszabály nem írja azonban elő, hogy a munkavállalót hogyan szólítsák a munkatársai, milyen felhasználónevet vagy email címet kapjon, milyen név szerepeljen a névjegy- vagy belépőkártyáján, hogyan hivatkozzanak rá a mindenki által látható helyen kifüggesztett iratokon (például beosztásban); ezek a nem jogi elismerése nélkül is megváltoztathatóak.

A tranzíció elején tisztázzuk a transz munkatárssal, hogy mely esetekben használhatja választott nevét, és mely esetekben van szükség hivatalos nevének feltüntetésére (is). Vannak olyan transz emberek, akik utóbbi esetben is szeretnék, ha az iratok választott nevüket is tartalmoznák. Annak

nincs jogszabályi akadálya, hogy a hivatalos név mellett – megfelelően megjelölve, pl. “választott név” – más név is szerepeljen egy okiraton. A választott név szerepeltetésével a munkáltató azt kommunikálja, hogy tiszteletben tartja a munkavállaló nemi identitását, és a hivatalos név szerepeltetésére csak a külső körülmények miatt van szükség. Vannak azonban olyan transz emberek is, akik ezt nem tartják fontosnak, vagy kifejezetten szeretnék elkerülni nagy számú olyan okirat létrejöttét, amelyből transz státuszuk egyértelműen kiderül. Ezért mindenképp tisztázzuk az érintettel, hogy ő melyik megoldást preferálja.

A névhasználat szabadságához az is hozzátartozik, hogy az érintettre a környezete is a választott neve szerint hivatkozzon. Ha valaki szándékosan és következetesen elutasítja, hogy tiszteletben tartsa a munkavállaló nemi identitását (például szándékosan nem a nemi identitásának megfelelő nevet vagy megszólítást használja), az zaklatásnak minősülhet. Erről tájékoztassuk a munkavállalókat, és oktassuk őket arra, hogy ha valaki nem biztos abban, hogy egy tranzícióban levő munkatársa milyen megszólítást választ, udvariasan kérdezze meg őt erről.

NYILVÁNTARTÁSOK

Fontos, hogy vállalatunk a munkavállaló kérésére a lehető **leghamarabb megváltoztassa a nyilvántartásokban szereplő nevét és/vagy nemét**, figyelembe véve ugyanakkor a fent már említett jogszabályi előírásokat is. Biztosítsuk, hogy a tranzícióban levő munkavállaló munkahelyi fényképét is a lehető leghamarabb kicseréljük, hogy az megfeleljen nemi identitásának és nemi önkifejezésének. Biztosítsuk azt is, hogy ha egy új vagy tranzícióban levő munkavállalónknak kérdései vannak a munkahelyi nyilvántartásokkal vagy azonosító dokumentumokkal kapcsolatban, a vonatkozó szabályzatokban kijelölt munkatársunkhoz fordulhasson.

ADATVÉDELEM

A transz emberek érzékeny adatait védeni igyekvő munkáltatónak a megfelelő adatkezelést jól átgondolt stratégia alkalmazásával kell megvalósítania. Fontos, hogy ezt az általános munkahelyi adatvédelmi szabályzat is támogassa, de más lépésekre is szükség van, hiszen **minden adatkezelő munkatársnak át kell látnia az összes felmerülő releváns, gyakorlati kérdést** a munkája során. A megfelelő szabályzatok, eljárásrendek kidolgozásába fontos bevonni olyan személyt is, aki pontosan érti és átlátja a felmerülő kérdések jogi hátterét.

Az adatvédelem egyik legfontosabb alapelve, hogy a személyes adatokhoz, és különösen az érzékeny adatokhoz csak olyan személyek férjenek hozzá, akik számára ez elengedhetetlen. Egy a vállalatához újonnan belépő, nemét korábban jogilag is elismertető transz ember esetén elképzelhető, hogy egyáltalán nem derül ki a tény, hogy transznemű, bár lehet, hogy egyes iratai (bizonyítványai, referenciái) korábbi nevére szólnak, ezek bizalmas kezelésére ügyelni kell.

Adatvédelmi szempontból nagyobb nehézséget jelent, ha egy munkavállaló a vállalatnál kezd bele tranzícióba, és egy ponton hivatalosan is megváltozik a neme és a neve. Ilyenkor a korábban keletkezett iratokban az adatváltozást nem kell átvezetni, de biztosítani kell, hogy ezekhez az iratokhoz, illetve az elektronikus nyilvántartásokban tárolt történeti adatokhoz csak az arra valóban jogosultak férjenek hozzá. Nem elfogadható az a gyakorlat, hogy a munkaügyi nyilvántartás törzsadatai kényelmi okokból az érintett jelenlegi és korábbi nevét is tartalmazzák.

A legnagyobb nehézséget az jelenti, ha a munkavállaló más nevet használ, de az okmányai ezt még nem tükrözik. Ez a 2020 májusi törvény hatálybalépése óta egyre elterjedtebb helyzet lesz, hiszen az okmányok megváltoztatására jelenleg nincs jogi lehetőség. Ilyen esetekben szükséges lehet a munkaügyi nyilvántartásokban, szerződéseikben mind a hivatalos nevet, mind a munkavállaló által használt nevet szerepeltetni, és kifejezetten felhívni az ezen iratokhoz hozzáférő munkatársak figyelmét, hogy ezen adatokat kezeljék bizalmasan.

MOSDÓHASZNÁLAT

Biztosítsuk, hogy **a munkavállalók a nemi identitásuknak megfelelő, számukra biztonságos mosdókat használhassák**. Vagyis: a transznemű nők használhassák a női, a transznemű férfiak pedig a férfi WC-t. Amennyiben erre megvan a megfelelő infrastruktúra (megfelelő számú mosdó áll rendelkezésre), érdemes nemsemleges mosdókat is kijelölni, amelyeket bármely munkavállaló akármilyen okból használhat, ám ez senki számára se legyen kötelező. A transznemű munkavállaló maga dönthesse el, hogy számára melyik lehetőség a megfelelő és biztonságos. A hatályos építésügyi és munkavédelmi jogszabályok (253/1997. (XII. 20.) Korm. rendelet az országos településrendezési és építési követelményekről, 99. §; 3/2002. (II. 8.) SZCSM–EüM együttes rendelet a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről, 19. §) ugyan bizonyos létszám felett előírják külön női és férfi mosdó létesítését, annak azonban nincs akadálya, hogy a női és férfi mosdók *mellett* nemsemleges mosdó is kialakításra kerüljön. Ha az infrastruktúra a nemsemleges mosdó kijelölésére jelenleg nem alkalmas, a felújítás vagy új épület építése vagy kiválasztása során a nemsemleges mosdó kialakításának lehetőségére is legyünk tekintettel.

ÖLTÖZŐHASZNÁLAT

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

A mosdó- és öltözőhasználat során különös körültekintéssel kell eljárni, mivel az nem csak a transz munkavállalók, de a többi munkatárs magánszféráját is érinti. Amennyiben egy munkatárs a vállalatnál dolgozva kezd bele a tranzícióba, tisztázni kell vele, hogy mikortól kívánja a nemi identitásának megfelelő mosdót, illetve öltözőt használni, és erről a helyiségek többi használóját is tájékoztatni kell. Amennyiben a munkatársak ellenérzéseket fogalmaznak meg a transz személlyel közös mosdó- vagy öltözőhasználat kapcsán, beszéljünk el velük, értsük meg ellenérzésük forrását, tisztázzuk az esetleges félreértéseket, oszlassuk el az irreális félelmeket. Biztosítsuk a munkatársakat, hogy amennyiben bármilyen visszaélést tapasztalnak a mosdó- és öltözőhasználat során, azt megfelelően ki fogjuk vizsgálni. Ezen a beszélgetésen a transz munkatárs lehetőleg ne vegyen részt, mert komoly indulatok kerülhetnek a felszínre. Amennyiben nem sikerül kezelni az ellenérzéseket, érdemes külső szakembert, mediátort bevonni. Fontos ugyanakkor tisztában lenni vele, hogy a transz munkavállaló nem kényszeríthető a többiekétől elkülönített mosdó illetve öltöző használatára, ez az Ebktv. jogellenes elkülönítést tiltó rendelkezésébe ütközik, és így jogellenes.

RUHAVISELET

Biztosítsuk, hogy **a transznemű és dzsender-nonkonform munkavállalóknak jogukban álljon úgy alkalmazkodni a vállalat ruhaviseletre vonatkozó szabályaihoz, hogy az megfeleljen nemi identitásuknak és nemi önkifejezésüknek**. A ruhaviseletre vonatkozó szabályzat ne tartalmazzon eltérő szabályokat nőkre és férfiakra. Ahogyan az általunk készített kutatásokból, interjúkból kiderül, a transz munkavállalóknak a tranzíciótól, illetve nemük jogi elismerésétől függetlenül is súlyos problémát okoz, hogy milyen szűkre szabottak Magyarországon a nem kifejezésével, illetve a nemi önkifejezéssel kapcsolatos elvárások. A nemi önkifejezés azt a módot jelöli, ahogyan egy ember a külső megjelenésével és/vagy viselkedési, öltözködési, hajviseleti, hangbeli, testi és egyéb külső és fizikai jellemzőivel kifejezi nemi identitását. Nincs tehát közvetlen „átfedésben” a transzneműséggel, mégis, ha valakinek a nemi önkifejezése a társadalomban észrevehető, annak az az oka, hogy az illető határokat lép át: a nők és férfiak számára eltérő, szigorú viselkedési és öltözködési elvárások határait

– akárcsak a transz, illetve dzsendernonkonform emberek. Formaruha viselésének előírása esetén esetén biztosítsuk, hogy a formaruha erős nemi jegyeiktől mentes változatban is elérhető legyen.

NEMI MEGERŐSÍTŐ BEAVATKOZÁSOK

A transz emberek egy része nemi megerősítő beavatkozásokat vesz igénybe annak érdekében, hogy testük jobban illeszkedjen nemi identitásukhoz. Vannak transz emberek, akik valamennyi elérhető beavatkozást igénybe veszik, de olyanok is, akik csak bizonyosakat, vagy egyet sem. Ennek hátterében a személyes preferencia mellett a beavatkozások hozzáférhetősége és költsége is szerepet játszik, Magyarországon a műtéti beavatkozásokat a társadalombiztosítás csak a költségek 10%-a erejéig támogatja.

A beavatkozások egy része egyszeri (műtétek), míg másokhoz (hormonterápia) rendszeres orvosi vizsgálatokra van szükség. Mivel a nemi megerősítő beavatkozások elvégzése a transz emberek számára az alapvető egészségügyi ellátás része, az ehhez kapcsolódó **betegszabadságot, a vizsgálatokon való megjelenést a vállalatnak ugyanúgy kell kezelnie, mint más alapvető egészségügyi ellátások esetén**. Amennyiben a munkáltató béren kívüli juttatásként kiegészítő egészségbiztosítást biztosít, érdemes olyan biztosítást választani, amely nem zárja ki a nemi megerősítő beavatkozások finanszírozását.

HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS / ZAKLATÁS

Biztosítsuk, hogy a munkavállalókat (felvételük, előmenetelük biztosítása és elbocsátásuk tekintetében is) **tilos hátrányosan megkülönböztetni nemi identitásuk vagy vélt nemi identitásuk alapján**. Tilos a megtorlás is: az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget. A vállalat kötelezze el magát amellet, hogy biztonságos munkahelyi környezetet biztosít a transznemű és dzsender-nonkonform munkavállalóknak. Biztosítsuk, hogy a hátrányos megkülönböztetés-, zaklatás- vagy erőszak-incidenseket azonnal és hatékonyan kivizsgáljuk, biztosítva a megfelelő korrekciós lépéseket és a megfelelő eszközöket a munkavállalók számára. Érdemes külön szabályzatot elfogadni a hátrányos megkülönböztetéssel, illetve zaklatással kapcsolatos panaszok kezelésére, amely kitér a panaszok fogadására, megfelelő nyilvántartásba vételére, a vizsgálat lefolytatásának, az érintettek és tanúk meghallgatásának menetére, az alkalmazható szankciókra és a fellebbezés lehetőségére.

TRANZÍCIÓ A MUNKAHELYEN

A transz emberek és a munkatársak megfelelő tájékoztatása és felkészítése, illetve a kiszámíthatóság érdekében **fogadjunk el a tranzícióra vonatkozó szabályzatot**. A szabályzat rögzítse, hogy a transz munkavállalóink a menedzsment és a HR-munkatársak támogatását élvezik. A HR minden érintett munkavállalóval egyénileg dolgozzon a sikeres munkahelyi tranzíció, biztosítva a munkavállalók egyéni igényeinek, helyzetének figyelembevételét. Ebbe a munkába bevonhatunk külső szakembereket, illetve megkereshetünk más, releváns tapasztalattal bíró munkáltatókat is.

Határozzuk meg szervezeti struktúránknak megfelelően, hogy ki a felelős a tranzícióban levő munkavállaló segítségéért; mit várhat a tranzícióban levő munkavállaló a menedzsmenttől; mit vár a menedzsment a munkavállalóktól; mi az általános eljárásrend az adatváltozások átvezetésére, a névhasználatra, a mosdó- és öltözőhasználatra, a munkatársak és / vagy partnerek, ügyfelek értesítésére.

A MUNKAHELYI TRANZÍCIÓT MEGELŐZŐ LÉPÉSEK

1. Az érintett transz munkavállaló lépjen kapcsolatba az általa kiválasztott, illetve ezzel megbízott HR-munkatárssal.
2. Biztosítsuk, hogy a munkavállaló részletesen ismeri a vállalat transzneműekre vonatkozó szabályzatát, biztosítsunk lehetőséget a szabályzat átbeszélésére, a kérdések feltételére.
3. Ha a tranzícióba lépő munkavállaló első lépésként nem a közvetlen feletteséhez fordult, kerüljön sor találkozóra közte és a felettese között, hogy a felettese biztosan tudjon a tranzícióról. Fontos ugyanakkor, hogy a közvetlen felettesnél magasabb beosztásban dolgozó menedzsmentnek, vezetőségnek is tudnia kell a tervezett tranzícióról, hogy a vezetők ki tudják fejezni támogatásukat, amikor a tranzícióról a munkavállaló közvetlen munkatársai is tudomást szereznek.
4. Ha vállalatunknál működik LMBTQI csoport, a megbeszélésbe hasznos bevonni ennek képviselőjét is.
5. Készítsünk munkahelyi tranzíciós tervet! Ez mindenképpen térjen ki a következőkre:
 - i. A hivatalos, formális tranzíció időpontja. Ez az az időpont, amikor a munkavállaló megváltoztatja nemi önkifejezését, nevét és megszólítását. Ekkor kezdheti el a nemi identitásának megfelelő mosdó és öltöző használatát is. Erről a munkavállaló maga jogosult döntést hozni.
 - ii. Hogyan és milyen formában értesülnek a munkavállaló közvetlen munkatársai a tranzícióról.
 - iii. Szükségük van-e a munkatársaknak képzésre.
 - iv. Milyen változásokat kell bevezetni a munkavállaló nyilvántartott adataiba, és mikor.

- v. Az előre ütemezett orvosi kezelések időpontjai, ha vannak ilyenek.
- vi. A névváltoztatásra való felkészülés: adatváltozás, fényképek cseréje, emailcím cseréje, hogy ezek egyszerre léphessenek életbe.

A MUNKATÁRSOK ÉRTESELTETÉSE, FELKÉSZÍTÉSE

1. Szervezzünk találkozót, amelyen jelen van legalább az érintett munkavállaló közvetlen felettese és a munkavállaló közvetlen munkatársai. A tranz munkavállaló maga döntse el, hogy a találkozón jelen szeretne lenni vagy sem. Ha a tranz munkavállaló ezt hasznosnak gondolja, ki lehet osztani egy transzmenüsről szóló írásos tájékoztató anyagot, brosúrát is a megbeszélés során.
2. A munkavállaló csapatának vezetője jelentse be a tranzíciót (lehetőleg más, magasabb szintű vezetők jelenlétében).
 - i. Hangsúlyozza, hogy a munkavállaló fontos szerepet játszik a vállalat életében, és hogy a menedzsment támogatja a tranzícióját!
 - ii. Ismertesse a vállalat releváns hátrányos megkülönböztetés és zaklatás elleni szabályzatát!
 - iii. Jelezze, hogy a munkavállaló a nemi identitásának megfelelően fog megjelenni, és ezt mindenkinek tiszteletben kell tartania! A munkahelyi vezető informálja a munkatársakat a tranzícióban levő munkavállaló nevééről és megszólításáról is!
 - iv. Ezentúl használjunk ezt a nevet és megszólítást minden kommunikációban: írásban és szóban, formális és informális környezetben is!
 - v. Hangsúlyozzuk, hogy a tranzícióval a munkahely nem változik, és mindennek úgy kell folytatódnia továbbra is, mint eddig!
 - vi. Biztosítsuk, hogy mindenki feltehesse a kérdéseit! Ha valamire a vezető nem tud válaszolni, irányítsa a kérdést a megfelelő HR-munkatársakhoz!
 - vii. Ha képzést szervezünk a munkatársak számára, ezen a megbeszélésen hirdessük ki az időpontját! Ha lehetséges, a képzés előzze meg a hivatalos munkahelyi tranzíciót!

A MUNKAVÁLLALÓ HIVATALOS MUNKAHELYI TRANZÍCIÓJÁNAK ELSŐ NAPJA

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

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

KÉPZÉSEK

A transz emberek munkahelyi befogadásához elengedhetetlen, hogy **valamennyi érintett rendelkezzen a megfelelő tudással és készségekkel**; a szükséges ismeretek köre, illetve mélysége azonban az egyes munkakörökben eltérő lehet. A legfontosabb információkkal (a vállalat elkötelezettsége a befogadó munkahelyi környezet megteremtése mellett, a diszkriminációt és zaklatást tiltó szabályzatok léte és elérhetősége, az egyenlőséggel és befogadással foglalkozó munkatárs(ak) elérhetősége) minden munkavállalóval meg kell ismertetni, függetlenül attól, hogy a cégnél dolgozik-e transz munkatárs. Emellett érdemes lehet átfogó munkahelyi esélyegyenlőségi képzéseket tartani, amelyben a transz emberek vonatkozásában az alábbi témáknak mindenképpen érdemes figyelmet szentelni:

- › a transzneműség fogalma, transz identitások, a szexuális irányultság és nemi identitás elkülönítése;
- › a transzfóbia jelensége, hatása a transz emberek életére, munkahelyi beilleszkedésére;
- › a nemek kétosztatú (bináris) rendszere és a merev nemi szerepelvárások káros hatásai;
- › a tranzíció folyamata;
- › a tranzícióra vonatkozó vállalati szabályzatok és irányelvek, a tranzíció során elérhető támogatás;

Emellett különösen fontos a személyes adatokat kezelő, valamint a sokszínűségért és inklúzióért, illetve a fenntartható fejlődésért felelős HR-munkatársak specifikus képzése az adatkezelés, a munkatársak, partnerek és ügyfelek felkészítése, a zaklatásról szóló panaszok kezelése, a tranzíció során kialakuló konfliktushelyzetek kezelése, az egyenlő bánásmódot támogató, a hátrányos megkülönböztetést és a munkahelyi zaklatást szankcionáló jogszabályok terén.

PARTNERSÉG

A legtöbb vállalatnál legnagyobb igyekezetük ellenére sincs meg az a belső szakértelem, amely a transz emberek befogadását segítő szabályzatok kidolgozásához, a létező eljárásrendek és gyakorlatok átvilágításához, a tranzíció támogatásához szükséges, hiszen ez nem része a HR-munkatársak alapképzésének, és a legtöbb vállalat nem, vagy alig találkozott még transz munkavállalóval. Nagy a kísértés arra, hogy a vállalat vezetése vagy a HR-munkatársak a transz munkavállalótól várják ezen hiányosságok kiküszöbölését. Az, hogy a szabályzatok kidolgozása, a nehéz helyzetek megoldása az érintettek bevonásával, az igényeik tekintetbe vételével történjen, pesze fontos, de nem minden transz munkavállaló a transz téma szakértője vagy szeretne a munkahelyi befogadás élharcosa lenni, sokan egyszerűen csak dolgozni szeretnének egy biztonságos és befogadó közegben.

Ezért a hiányzó szakértelem pótlására külső partnereket (is) érdemes bevonni. Ezek lehetnek civilszervezetek, vállalati hálózatok vagy a transz befogadás területén nagyobb tapasztalattal rendelkező más vállalatok. Ezek a partnerek segíthetnek abban, hogy hogyan érdemes a vállalatnál dolgozó transz munkavállalók igényeit felmérni, szempontjaikat beépíteni; segíthetnek a helyzetfelmérésben és a szabályzatok és eljárásrendek kidolgozásában; ugyanakkor képzések és támogató szolgáltatások nyújtásával segíthetik a vállalat transzbefogadóvá válását.

V. A Háttér Társaságról



A Háttér Társaság Magyarország egyik legnagyobb és legaktívabb lesbikus meleg, biszexuális, transznemű, queer és interszex (LMBTQI) egyesülete. 1995-ös alapítása óta célja az LMBTQI emberek jogainak védelme, társadalmi befogadásuk, jóllétük, önszerveződésük elősegítése.

TEVÉKENYSÉGÜNK

- › jogi segítségnyújtás;
- › információs és lelkeségély vonal, személyes segítő szolgálat működtetése;
- › tanulmányokat, jó gyakorlatokat, elérhető szolgáltatásokat tartalmazó tudásbázis működtetése;
- › lobbizás az LMBTQI emberek szükségleteit figyelembe vevő jogszabályokért és közpolitikákért;
- › kutatások folytatása az LMBTQI emberek helyzetének, szükségleteinek megismerésére;
- › képzések szakemberek és az LMBTQI közösség tagjai számára;
- › LMBTQI tudatosságnövelés döntéshozók, szakemberek és a szélesebb társadalom körében.

EGYÜTTMŰKÖDÉS VÁLLALATI PARTNEREKKEL

MUNKAHELYI TAPASZTALATOK FELTÁRÁSA

Több kutatást folytattunk a magyarországi LMBTQI emberek munkahelyi helyzetének feltárására. 2007-ben és 2010-ben nagymintás kérdőíves vizsgálatot végeztünk több mint 2700 válaszadó részvételével; 2015-2016-ban ezt részletes interjúkkal és fókuszcsoporthozos beszélgetésekkel egészítettük ki. 2019-ben a Magyar LMBT Szövetséggel együttműködésben reprezentatív közvéleménykutatást végeztünk az LMBTQI munkahelyi befogadást segítő intézkedések társadalmi megítéléséről. A kutatások átfogó képet nyújtanak az LMBTQI embereket érő munkahelyi diszkrimináció és zaklatás elterjedtségéről és formáiról a mai Magyarországon, így jó alapot szolgálhat a munkahelyi megkülönböztetés megszüntetését célzó jövőbeni beavatkozások tervezéséhez. Kérésre részletesebb, ágazati vagy földrajzi megoszlás szerinti elemzéseket is készítünk.

JÓ GYAKORLATOK A MUNKAHELYI BEFOGADÁSHOZ

Hazai és nemzetközi partnereinkkel (Stonewall, UK; Human Rights Campaign, US; Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma, Nyitottak Vagyunk) együttműködésben összegyűjtöttük az LMBTQI emberek munkahelyi befogadásával kapcsolatos jó gyakorlatokat, elemeztük, hogy ezek közül melyeket lehetne Magyarországon sikeresen átvenni. Segítjük vállalati partnereinket a jó gyakorlatok bevezetésében, a vállalat sajátos belső viszonyaihoz való adaptálásban.

KÉPZÉS

Rendszeresen tartunk munkahelyi képzéseket különböző célközönségnek, más-más formátumban. A képzések tartalmát, módszereit és hosszát a szervezet szükségleteihez, elvárásaihoz igazítjuk: tartottunk már egyórás érzékenyítő foglalkozást munkavállalóknak, de kétnapos szakmai képzést is HR-munkatársaknak, vezetőknek és LMBTQI munkavállalói csoportoknak. Az elmúlt években az alábbi cégek munkatársainak tartottunk munkahelyi képzéseket: British Petrol, British Telecom, Budapesti Közlekedési Központ, Celanese, Citibank, ExxonMobil, General Electric, Heineken, IBM, Lush, Magyar Telekom, Philip Morris, Procter&Gamble, SAP, Tesco, Vodafone.

TANÁCSADÁS

A képzések mellett felkérésre egyedi tanácsadást is biztosítunk. Az elmúlt években szakvéleményt adtunk adózási és juttatási kérdésekben, transz emberek mosdóhasználata és felvételi eljárása kapcsán, munkaügyi és ügyfél űrlapok kialakítását, esélyegyenlőségi felmérés lebonyolítását érintően. Tanácsadást nem csak HR területen vállalunk: volt hogy médiatartalom-gyártónak adtunk tanácsot LMBTQI témák fikciós feldolgozása kapcsán, vagy vállalati partnereink LMBTQI embereket megcélzó marketingtevékenységéhez készítettünk elemzéseket, adtunk ötleteket.

TOVÁBBI OLVASNIVALÓ

Az LMBTQI emberek munkahelyi befogadását elősegítő tevékenységeinkről bővebben itt tájékozódhat: hatter.hu/munkahely

ELÉRHETŐSÉG

Háttér Társaság

1136 Budapest, Balzac u. 8-10. fszt. 1.

www.hatter.hu

hatter@hatter.hu

(1) 238 0046

