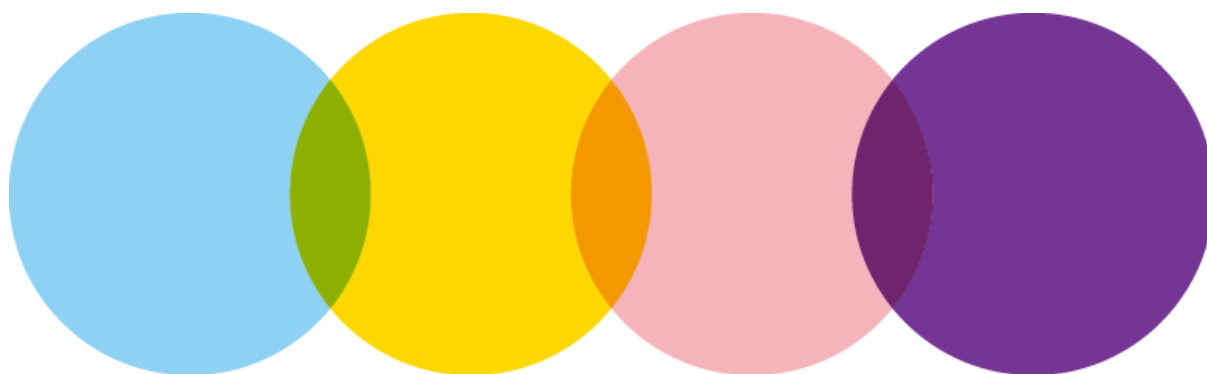


# Transz, interszex és nem-bináris emberek a munkahelyeken: nemzeti jelentés - Magyarország



Cím: **Transz, intersex és nem-bináris emberek a munkahelyeken: nemzeti jelentés - Magyarország**

Szerzők: **Sándor Bea, Sipos Alexandra**

Lektorálta: **Dombos Tamás, Bartucz Kristóf**

Grafikai tervezés : **Szabó S. Zsolt**

Kiadó: **Háttér Társaság**

Dátum: **2022. január**



Ez a kiadvány az „Inclusion4All – Transz, intersex és nem-bináris emberek a munkahelyen” című projekt része, amely az Európai Unió Jogok, Egyenlőség és Állampolgárság programja (2014–2020) támogatásával valósul meg.

A kiadványban foglalt tartalomért kizárólag annak szerzői tartoznak felelősséggel, és nem feltétlenül tükrözi az Európai Bizottság álláspontját.



Ez a kiadvány ingyenesen letölthető az [inclusion4all.eu](https://inclusion4all.eu) honlapon.

# A magyarországi helyzet - áttekintés

**A munkahely találkozási pont:** az egyik legjelentősebb olyan tér ahol a transz, interszex és nem-bináris (TINb) emberek olyan cisznemű emberekkel lépnek kapcsolatba, akik elfogadják a bináris nemi rendszert. A felnőttek többsége naponta több órát tölt a munkahelyén, kollégáival vagy ügyfeleivel folytonos kontaktusban. Óriási különbség van közöttük, hogy ennyi időt komfortos közegben vagy fenyegettség-érzettel párosulva töltünk el a napunkból, hiszen a munkakörülmények minősége az ember hatékonyságára és egészségére, de egész társadalmunk mentális jólétére is hatással van.

Magyarországon **az elmúlt években olyan széleskörű jogszabályi, intézményi és politikai változások történtek, melyek a TINb emberek életét negatívan befolyásolják**, így különösen időszerű volt egy, a TINb embereket, valamint a HR vezetőket és munkatársakat megcélzó kutatás kidolgozása az *Inclusion4All: Transz, interszex és nem-bináris emberek a munkahelyen* projekt keretein belül. A kormány és a kormánypárti média rágalmozási kampányt folytat az emberi jogi szervezetek ellen, különösen az LMBTQI emberek jogaival foglalkozó szervezetek ellen. A kormánypárti hírportálok, mint a Pesti Srácok, az Origo, a 888.hu, a Vasárnap.hu az LMBTQI közösségről és specifikusan a transz-problémákról is ideológiai kontextusban beszélnek, és azt állítják, hogy az LMBTQI és transzszervezetek azon dolgoznak, hogy "gyerekeket toborozzanak", hogy azok az "LMBTQI közösség részévé váljanak". Ezt a gondolatot olyan vezető politikusok is osztják, mint pl. Magyarország miniszterelnöke. A kormányzati politikusok és a kormánypárti média összehangolt támadó jellegű politikai kampányt is folytattak az LMBTQI-személyek ellen, ideértve **az LMBTQI-személyek jogait korlátozó törvények elfogadását (tiltják a nem jogi elismerését, korlátozzák a nem házások örökbefogadását és megtiltják az olyan tartalomhoz való hozzáférést, ami a homoszexualitást és a transznemű identitást "ábrázolja vagy népszerűsíti" a kiskorúak számára).**

**A Magyar Országgyűlés 2020. május 19-én megtiltotta a nemek jogi elismerését** (2020. évi XXX. törvény 33. §, módosított rendelkezések: 2010. évi I. törvény az anyakönyvi eljárásról, 3:x, 44:3, 69/) B:1:be, 69/B:3). Az új jogszabály előírja, hogy a születési anyakönyvi kivonatokban a „nemet” felváltja a „születési nem” kifejezés, amelyet az elsődleges nemi jellemzők és kromoszómák alapján határoznak meg. A törvény azt is kimondja, hogy a születési nemet semmilyen körülmények között nem lehet megváltoztatni az anyakönyvi nyilvántartásban, és azt követően semmilyen hivatalos dokumentumban. A transznemű és interszexuális személyek többé nem szerezhetnek be olyan iratokat, melyek hitelesen tükrözik nemi identitásukat és/vagy megjelenésüket, mivel a jogszabályok előírják, hogy a keresztnéveket a férfi és női nevek zárt listájából

kell kiválasztani, és a névnek összhangban kell lennie a személy születési nemével, tilos a keresztnevek megváltoztatása egy másik nemhez kapcsolódó névre.

Szerencsére még mindig vannak olyan munkáltatók, akik felismerik, hogy **az a befogadó munkahely, amely nem tűri el a zaklatást és a TINb munkavállalók kirekesztését vagy kirekesztéssel való fenyegetését. Az ilyen munkahelyek jobbák a munkavállalók számára, a munkavállalók pedig produktívabbak az ilyen munkahelyeken.** Kutatásunk azonban azt mutatja, hogy sok HR-szakembernek van szüksége képzésre az egyenlő bánásmódról és a vonatkozó jogszabályokról, a munkanélküliséget, munkahelyi diszkriminációt tapasztaló TINb emberek nagy száma pedig egyértelműen jelzi, hogy a munkavállalói jogokkal és munkával kapcsolatos képzésekre is nagy szükség van.

Hangsúlyoznunk kell, hogy nincs elegendő adatunk az **interszex személyekről**. Az online felmérésünkben interszexként azonosított válaszadók száma túl alacsony ahhoz, hogy külön elemezzük őket. Egy másik, interszex emberekre fókuszáló projektben készült interjúk tartalmazzak némi információt a két interjúalany munkatapasztalatáról, de mivel mindketten munkavállalás közben mentek keresztül tranzíció (40 évesen vagy ahhoz közel), mindkettőjüket olyan transzneműként kezelték, akik szeretnék megváltoztatni a nevüket és irataikat, és nem interszex státuszúnak elismertetni magukat. A projekt során következő tevékenységei során, különösen a képzési anyagok készítésekor és a tréning rendezvények szervezése során kiemelt figyelmet kell fordítanunk az interszex tapasztalatok megismerésére, azok bemutatására.



# 1. Jogi és szakpolitikai keret

**Az egyenlő bánásmódról szóló törvény tiltja a szexuális irányultságon és nemi identitáson alapuló megkülönböztetést és zaklatást Magyarországon. A diszkrimináció jelentése azonban továbbra is rendkívül alacsony. 2020. január 1-én az Egyenlő Bánásmód Hatóság megszűnt feladatait pedig az Alapvető Jogok Biztosa vette át – egy intézmény, amely inkább inaktív, meglehetősen a TINb közösség jogait tekintve.**

A 2003. évi CXXV. egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény (Egyenlő Bánásmód Törvény vagy EBktv.)<sup>1</sup> tiltja a szexuális irányultságon és nemi identitáson alapuló megkülönböztetést és zaklatást. A jogszabály minden munkáltatóra vonatkozik, függetlenül attól, hogy állami vagy magántulajdonban van-e, és függetlenül a foglalkoztatás jogi formájától (legyen szó munkaszerződéses foglalkoztatásról, közigazgatási állásról vagy szolgáltatás megrendelésről szóló szerződésről stb.). A munkaadók nem utasíthatják el a jelentkezőket nemi identitásuk vagy szexuális irányultságuk miatt, és a munkavállalókat nem érheti hátrányos megkülönböztetés ezen alapon az előléptetések, szakképzések, fizetések vagy egyéb munkával kapcsolatos juttatások tekintetében. A nemi jellegeket vagy az interszex státuszt ugyan nem említi a törvény, de kapcsolódhat a nemi, egészségi állapoton vagy egyéb állapoton alapuló megkülönböztetéshez. (Az EBktv. által említett védett tulajdonságok a következők: nem, etnikai származás, bőrszín, nemzetiség, életkor, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, családi állapot, szexuális irányultság, nemi identitás, társadalmi származás, anyagi helyzet, vallási vagy ideológiai meggyőződés, politikai vagy egyéb vélemény, részmunkaidős státusz vagy határozott idejű munkaviszony, érdekképviselői tagság, bármilyen egyéb státusz.) A Munka Törvénykönyve<sup>2</sup> is tartalmaz egy tágan értelmezhető rendelkezést az egyenlő bánásmód alapelveire vonatkozóan, bár védett tulajdonságokat nem nevez meg, az egyenlő bánásmódra vonatkozó részletesebb szabályokat az EBktv.-re helyezi át.

Annak ellenére, hogy a jogszabály egyértelműen szankcionálja a foglalkoztatási diszkriminációt, annak jelentési rátája továbbra is riasztóan alacsony. Az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének 2019-es felmérése szerint az élet bármely területén diszkriminációt tapasztalóknak mindössze 5%-a számolt be erről.<sup>3</sup> A Háttér Társaság

<sup>1</sup> 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

<sup>2</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 12. cikkely

<sup>3</sup> Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége, Alapjogi jelentés 2019, [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2019-fundamental-rights-report-2019\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-fundamental-rights-report-2019_en.pdf)

2016-os tanulmánya szerint míg a megkérdezett HR-szakemberek 87%-a tudta, hogy a magyar jogszabályok tiltják a szexuális irányultságon és nemi identitáson alapuló megkülönböztetést a foglalkoztatás területén, csak 29%-uk tudta, hogy a munkáltatónak be kell avatkoznia homofób és transzfób zaklatás esetén.<sup>4</sup>

Az EBktv. különböző típusú cselekményeket határoz meg az egyenlő bánásmód elvének megsértéseként: hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, előnyben részesítés, ezek mindegyike tilos.

A diszkrimináció számos helyzetben előfordulhat a foglalkoztatás területén. Ezért lehetetlen teljes listát adni azokról a gyakorlatokról, amelyek megsértik az egyenlő bánásmód jogi követelményét. Az EBktv. nem ad kimerítő listát a jogsértésekről; ehelyett kiemeli és megnevez bizonyos **foglalkoztatási helyzeteket, amelyekben érvényesíteni kell az egyenlő bánásmódot**. Az egyenlő bánásmód elve sérül, ha a munkavállalót közvetlenül vagy közvetve hátrányos megkülönböztetés éri az alábbi területeken:

- a munkához jutás, különös tekintettel az álláshirdetésekre, a foglalkoztatásra, a foglalkoztatás feltételeire;
- munkaviszony létrejöttét megelőző és lefolytató eljárások során;
- a munkaviszony létesítésekor és annak megszűnésének folyamatában;
- a foglalkoztatás előtt vagy alatt zajló képzéseken (pl. betanítás);
- a munkakörülmények meghatározása és biztosítása során;
- a foglalkoztatáshoz kapcsolódó juttatások, különösen a bérek meghatározása és biztosítása során;
- munkavállalói szervezetekben (szakszervezetekben) való részvétel vagy tagság fenntartása során
- a vállalati hierarchia és az előléptetések vonatkozásában
- fegyelmi eljárások során

Ha a munkavállaló egyenlő bánásmódhoz való joga sérül, a sértett félnek különböző lehetőségei vannak a jogorvoslatok követelésére. Az egyik ilyen lehetőség az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala előtti kereset benyújtása. 2005-től 2021 januárjáig egy meghatározott állami szerv, az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) juttatta érvényre az EBktv.-t. Az EBH egy budapesti székhelyű autonóm kormányzati szerv volt, amely országos szinten felelt a diszkriminációmentesség elvének érvényesüléséért, függetlenül a védett tulajdonságtól (pl. etnikai hovatartozás, fogyatékoság, életkor, szexuális irányultság vagy nemi identitás), vagy a területtől, ahol a diszkrimináció történt (pl. foglalkoztatás, oktatás, egészségügyi rendszer).

---

<sup>4</sup>Háttér Társaság (2016) "Bármilyen lehet belőle?" Az LMBTQI emberek foglalkoztatási és munkahelyi megkülönböztetése. <https://hatter.hu/kiadvanyaink/barmilyenlehet>

Az elmúlt években az EBH volt az egyik utolsó köztestület, mely kiállt az LMBTQI emberek jogaiért Magyarországon. Az Országgyűlés azonban 2020. december 1-jén jogszabályt fogadott el az Egyenlő Bánásmód Hatóság megszüntetéséről. 2020. január 1-től az EBH feladatait az alapvető jogok biztosa (AJB) vette át. A Háttér Társaság jelentése szerint az intézményi változás negatívan érintette az egyenlő bánásmódra vonatkozó jogszabályok érvényesülését.<sup>5</sup> Ez nagyrészt annak köszönhető, hogy az új biztos 2019 szeptemberi hivatalba lépése óta nem védte meg az LMBTQI-személyek jogait. (Például a jelenlegi AJB nem véleményezte a fentebb említett, az LMBTQI személyek jogait korlátozó törvényeket, és bár a transznemű személyek több panaszt is nyújtottak be a nemek jogi elismerésének tilalmával kapcsolatban, ezek a panaszok több mint egy éve nem kerültek elbírálásra.) Az AJB egyetlen, a transzneműek jogairól közzétett jelentése azután jelent meg, hogy az Alkotmánybíróság már megállapította a törvény egyes részeinek alkotmányellenességét, és a jelentés csupán megismételte a Bíróság megállapításait. Az AJB hibáit nemzetközileg is elismerték: a Nemzeti Emberi Jogi Intézmények Globális Szövetségének (GANHRI) Akkreditációs Albizottsága (SCA) 2021 júniusában azt javasolta, hogy a AJB-t A-ról B státuszba sorolják vissza, többek között a kiszolgáltatott csoportok, különös tekintettel az LMBTI közösségre védelmének hiányára hivatkozva. Az EBH feladatait és jogköreit tehát egy olyan testületre ruházták át, amelynek jelenlegi vezetése nem védi és nem támogatja megfelelően a minden embert megillető alapjogokat.

---

<sup>5</sup> Háttér Társaság (2021) *Information on the abolishment of the Equal Treatment Authority in Hungary*. <https://en.hatter.hu/publications/information-on-the-abolishment-of-the-equal-treatment-authority-in-hungary>

## 2. Korábbi kutatások a témában

### A TINb munkavállalók és álláskeresők kirekesztéséről és diszkriminációjáról készült tanulmányok rendkívüli kitettséget mutatnak a diszkriminációnak és zaklatásnak.

Az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének 2019-es felmérése szerint a transz emberek közel kétszer nagyobb valószínűséggel jelentenek diszkriminációt a foglalkoztatás terén, mint az LMB közösség tagjai: 22%-uk tapasztalt ilyen viselkedést munkakeresés közben, 42%-uk pedig már munkahelyén.<sup>6</sup>

A Háttér Társaság 2015-ben megjelent, a magyarországi transzneműek társadalmi kirekesztéséről szóló tanulmánya<sup>7</sup> a 2010-es nagyszabású LMBT kérdőív releváns eredményeit foglalja össze. Számos fontos információt tartalmaz a transznemű emberek munkahelyi és foglalkoztatási diszkriminációjáról. A foglalkoztatással kapcsolatos kérdésekre válaszoló 2755 válaszadó közül 166 volt transznemű, és számos szakmából képviseltették magukat. (pl. orvosok, asztalosok, projektmenedzserek és bolti eladók.)

- Több mint kétszer annyi transz válaszadó volt **munkanélküli** (12%), mint LMB társaik (5%). 62%-uk számolt be arról, hogy több mint három hónapig volt folyamatosan munkanélküli. Ez az arány mindössze 39% volt a nem transz válaszadók körében.
- A transz embereket kétszer nagyobb valószínűséggel érte **diszkrimináció** a munkahelyükön (29%), mint a nem transz LMB embereket (13%).
- A transz alkalmazottak diszkriminációja súlyosabb volt, mint az LMB-embereké: a transz munkavállalókat csaknem kétszer olyan gyakran **utasították el állásjelentkezéskor** (58%) vagy **bocsátották el** (55%) munkahelyeikről.
- A válaszadók jelentős részét zaklatták kollégáik és feletteseik egyaránt.
- A munkahelyi diszkrimináció leggyakoribb formája a **pletykák vagy hazugságok terjesztése volt** (80%).
- A transz alkalmazottak **többsége nem beszélt transz státuszáról** sem kollégáinak (58%), sem feletteseinek (71%).

<sup>6</sup> Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége, Alapjogi jelentés 2019,

[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2019-fundamental-rights-report-2019\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-fundamental-rights-report-2019_en.pdf)

<sup>7</sup> Háttér Társaság (2015) *A transznemű emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon. Az LMBT Kutatás 2010 eredményei.* <https://hatter.hu/kiadvanyaink/lmbt-kutatas-2010-transznemuek>



A Háttér által 2016-ban végzett kutatás<sup>8</sup> hasonló eredményeket hozott a transz emberek és a felmérés összes válaszadója közötti különbségek vizsgálatakor:

- Míg a megkérdezettek 83%-ának volt rendszeres **fizetett munkája**, addig a transz válaszadók csupán 46%-nak.
- A transz válaszadók között szignifikánsan magasabb volt azoknak az aránya, akik több mint három hónapja voltak **munkanélküliek** az elmúlt 5 évben (46%) vagy korábban (26%), mint az összes válaszadó között (27%, illetve 16%).
- Az összes válaszadó 6,5%-ának kellett **elhalasztania tanulmányait** oktatási intézményben; a transz válaszadók körében ez az arány lényegesen magasabb volt, 46%.
- A válaszadók 13%-a **kezdet más területen** dolgozni, de ez az arány a transz válaszadók körében 80%. Hasonlóképpen, az összes válaszadó 20%-át és a transz válaszadók 80%-át befolyásolta az LMBTQI közösséghez való tartozása a szakmaválasztáskor.
- Az összes válaszadó 43%-a **érezte magát magányosnak** a munkahelyén, mert az LMBTQI közösség tagja; a transz emberek között kétszer annyian (86%) jelölték meg ugyanezt a választ.
- Sokkal több transz válaszadót **bocsátottak el az LMBTQI** közösséghez tartozása miatt (40%), mint az általános mintában szereplő válaszadókat (6,8%), azok akik úgy érezték, hogy kénytelenek voltak elhagyni a munkahelyüket, a transz válaszadók körében magas volt (60%), míg az összes válaszadó tekintetében 12%.
- A transz válaszadók kétharmada (66%) számolt be arról, hogy legmagasabb **iskolai végzettségükhöz mérten alacsonyabb szintű munkát kellett vállalniuk**, míg az teljes válaszadók csupán 11%-a rendelkezett hasonló tapasztalattal.

---

<sup>8</sup> Háttér Társaság (2018) *A kirekesztés arcai: A transz emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése*. <https://hatter.hu/kiadvanyaink/kirekesztesarcai>

### **3. Szolgáltatások és támogatási lehetőségek transz, interszex és nem-bináris munkavállalók és álláskeresők számára**

**Magyarországon nem léteznek olyan specifikus szolgáltatások, melyek a transz, interszex és nem-bináris munkavállalók és álláskeresők számára szólnak. A Háttér Társaság, Magyarország legnagyobb és legrégebbi, jelenleg is működő leszbikus, meleg, biszexuális, transznemű, queer és interszex (LMBTQI) szervezete, amely 1995-ben alakult, inkluzív támogató szolgáltatásokat nyújt.**

Magyarországon nincsenek konkrét szolgáltatások a transz, interszex és nem-bináris munkavállalók és álláskeresők számára. A Háttér Társaság az LMBTQI emberek helyzetének és szükségleteinek feltárásán keresztül, a törvénykezésben és a közszolgáltatásokban való egyenlőség érvényre juttatása révén segíti az LMBTQI közösséget emberi jogainak védelmében és az őket ért diszkrimináció elleni küzdelemben. Az LMBTQI emberek egészségének és jólétének előmozdítása mellett a közösség önszervező törekvéseit is támogatja. A szervezet kutatásaival és szolgáltatásaival fejlesztésével is arra törekszik, hogy tevékenységeivel segíteni tudja a transz, interszex és nem-bináris közösség tagjait.

A TransVisible projekt keretében a Háttér egy olyan útmutató kidolgozásában vett részt<sup>9</sup> mely a transznemű nők munkahelyi beilleszkedésére vonatkozóan adott tanácsokat, valamint ajánlásokat fogalmazott meg a vezetés és a HR-szakemberek számára a jogszabályi hiányosságok kezelésére és transzinkluzív munkahelyek létrehozására<sup>10</sup>.

A szervezet olyan tréning- és mentorprogram kidolgozására készül transz, interszex és nem bináris emberek számára, melynek pilot változata az Inclusion4All projekt keretében valósul meg.

Vannak olyan transz- és interszex szervezetek, informális csoportok is, amelyek támogatást, tanácsot, beszélgetési teret biztosítanak a közösség tagjainak:

---

<sup>9</sup>Háttér Society (2020) TransVisible: A professional guide to labor inclusion and economic empowerment of trans women. <https://hatter.hu/kiadvanyaink/a-professional-guide-to-labour-inclusion-and-economic-empowerment-of-trans-women>.

<sup>10</sup>Háttér Society (2020) Hogyan működtessünk transzbefogadó munkahelyet? Javaslatgyűjtemény a jogszabályi hiányosságok kezelésére. <https://hatter.hu/kiadvanyaink/transvisible-utmutato>

A **Transvanilla Transznemű Egyesület** (<https://transvanilla.hu/home/news>), az egyetlen bejegyzett transzjogi szervezet Magyarországon, képviseli a transz emberek jogait 2011 óta;

A **Prizma Közösség** (<https://prizma.lgbt>) célja pedig, hogy új fórumokat hozzon létre a transznemű közösség számára.

## 4. Inclusion4All kutatási eredmények

**Az Inclusion4All projekt keretében 2021 márciusa-júliusa során két online kérdőíves kutatást is lefolytattunk: egyet a HR-szakemberekre, egy másikat a transz, interszex és nem-bináris munkavállalókra és álláskeresőkre terveztünk. A kérdőívek mellett 5 interjút is készítettünk HR-szakemberekkel, hogy felmérjük a témához kapcsolódó fogalmi és jogszabályai ismereteiket, valamint tapasztalataikat és képzési igényeiket, valamint 10 interjút transz-, interszex és nem-bináris alkalmazottakkal a tapasztalataikról és a képzési igényeikről.**

A kutatási eredmények azt mutatják, hogy sok HR-es nem ismeri az alapvető fogalmakat, vagyis hogy mit jelentenek a transz, interszex és nem-bináris kifejezések. A megkérdezettek mindössze 23%-a tudja, hogy a magyar jogszabályok 2003 óta kifejezetten tiltják a szexuális irányultságon alapuló diszkriminációt a foglalkoztatás területén, a nemi identitás és a nemi önkifejezés tekintetében pedig csak a válaszadók 17%-a tudja, hogy a jogszabály kifejezetten tiltja a szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetést a foglalkoztatás területén. Hasonlóan, a HR-eseknek csak 1/4-e tudja, hogy a magyar jogszabályok előírják a munkáltatónak, hogy fellépjen a transz-, interszex, vagy nem-bináris munkavállalók kollégái általi zaklatása ellen. A válaszadók 45%-a azt állítja, hogy a témával kapcsolatos ismeretek és készségek hiánya megakadályozza őket vagy a menedzsmentet abban, hogy pozitív munkakörnyezetet teremtsenek transz-, interszex és nem-bináris kollégáik számára. Ezek az eredmények határozottan jelzik képzési igény meglétét is. A HR-esek többsége részt venne a Háttér Társaság által szervezett képzéseken.

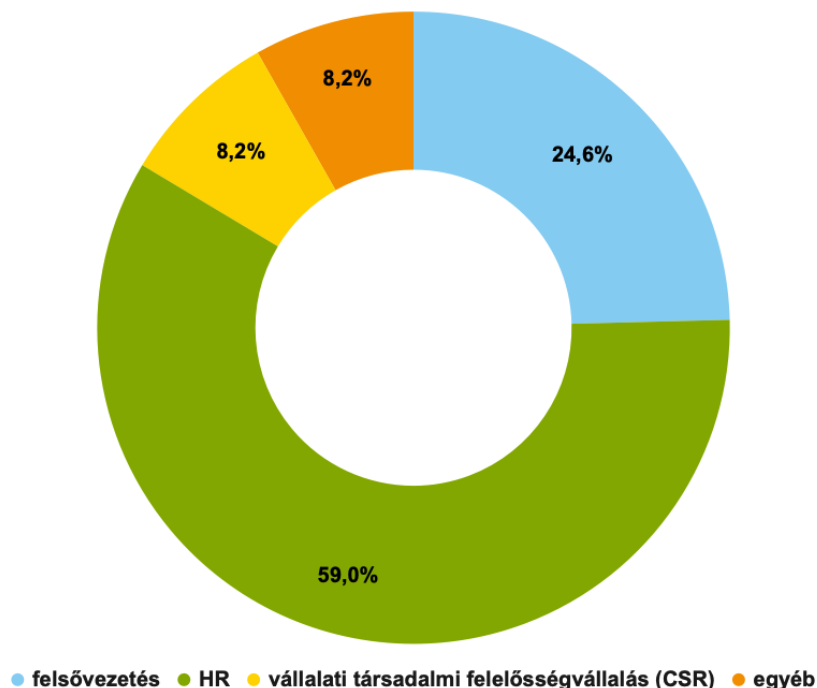
A transz, interszex és nem-bináris interjúalanyok többnyire negatív tapasztalatokat osztottak meg: Magyarországon 6 transz férfi, 2 transz nő és 2 nem bináris személy beszélt a diszkriminációval és zaklatással (valamint a nők munkahelyi diszkriminációjával és zaklatásával) kapcsolatos tapasztalatairól. A következőkről számoltak be: kollégák csúfolódásai és pletykái, a választott név használatának nehézségei, a fürdőszobák és az öltözők használatának nehézségei, valamint a

diszkrimináció és zaklatás megelőzését és leküzdését célzó munkahelyi irányelvek hiánya.

## 4.1 A HR-szakemberek ismeretei, attitűdjei és tapasztalatai

### Ágazati diverzitás

A felmérésben 61 magyarországi HR-szakember választ elemztük, akik elkezdtek kitölteni a kérdőívet, és akik a célcsoportba tartoztak. 25%-uk felsővezetésben, 59%-uk HR-területen dolgozik, míg mások egyéb releváns területeken, például a vállalati társadalmi felelősségvállalásban (CSR)(8%).

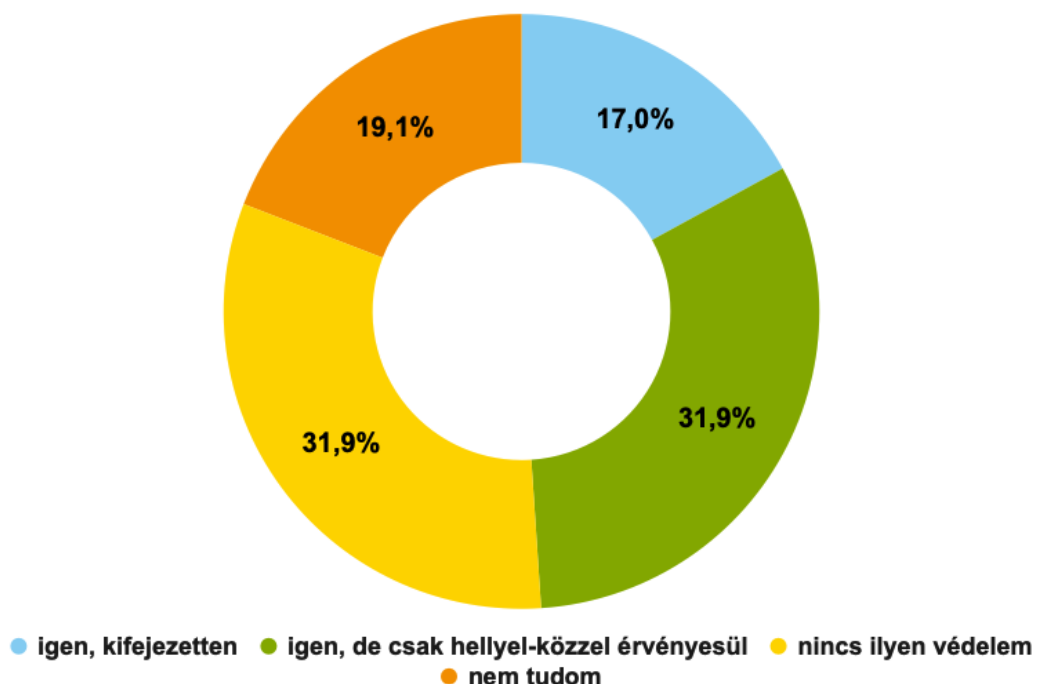


47%-uk külföldi tulajdonú multinacionális cégeknél, 29%-uk helyi magántulajdonban lévő cégeknél, 11%-uk (helyi) önkormányzatoknál vagy azokhoz kapcsolódó cégeknél dolgozik. 69%-uk Budapesten, a fővárosban, további 8%-uk Budapest agglomerációjában, 7%-uk nagyobb városokban, 16%-uk pedig kisebb városokban vagy településeken dolgozik. 33%-uk 1000 vagy annál több alkalmazottat foglalkoztató vállalatoknál, 40%-uk 20-250 főt foglalkoztató cégeknél, 16%-uk kisvállalkozásokban (maximum 19 fős) dolgozik.

### Tudás

A válaszadók 67%-a tudja, hogy a „szexuális irányultság”, a „nemi identitás” és a „nemi jelleg” kifejezések különböző dolgokat jelentenek, amelyek nem feltétlenül kapcsolódnak egymáshoz, míg mások bizonytalannak tűnnek az alapvető fogalmak ismeretét illetően. A válaszadók 78%-ának sikerült megfeleltetnie a „nem-bináris” kifejezést a leírásával, de 13%-uk nem tudott válaszolni, és 9%-a keverte a kifejezést a „biszexuális” vagy „transznemű” kifejezéssel. Az „interszex” kifejezést 59% ismerte, míg 9% feltételezte, hogy „biszexuális”, 15% pedig azt feltételezte, hogy „transznemű”, 17% pedig a „nem tudom” választ jelölte meg.

A válaszadók mindössze 23%-a tudja, hogy a magyar jogszabályok 2003 óta kifejezetten tiltják a *szexuális irányultságon alapuló diszkriminációt* a foglalkoztatás területén. 30% gondolja úgy, hogy nincs ilyen jogi védelem a szexuális irányultságon alapuló munkahelyi diszkrimináció ellen, 40% pedig úgy gondolja, hogy ez a tilalom ugyan létezik, de csak hallgatóságos módon és/vagy helyel-közzel érvényesül. Ami a *nemi identitást* és a *nemi kifejezést* illeti, a válaszadók mindössze 17%-a tudja, hogy a jogszabályok kifejezetten tiltják a nemi identitáson alapuló megkülönböztetést a foglalkoztatás területén. 32% szerint nincs ilyen jogi védelem a nemi identitáson alapuló munkahelyi diszkrimináció ellen, 32% pedig úgy gondolja, hogy ez a tilalom érvényben van, de csak hallgatóságosan és/vagy helyel-közzel érvényesül, 19% pedig a „nem tudom” választ jelölte meg.



Hasonlóan, a HR-eseknek csak 25%-a tudja, hogy a magyar jogszabályok előírják, hogy a munkáltató fellépjen a transz, interszex vagy nem-bináris munkavállalók kollégáik által

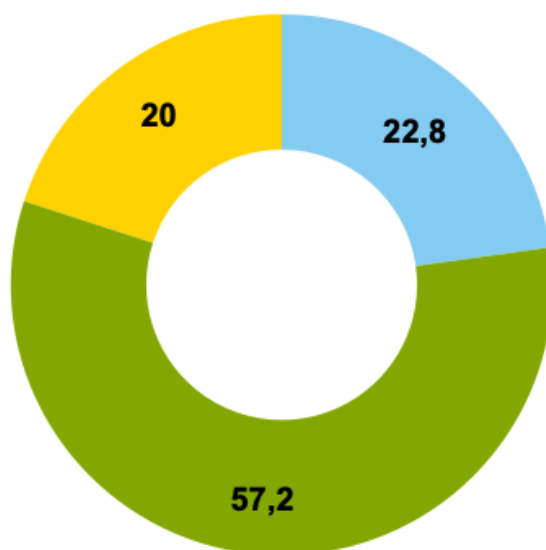
elkövetett zaklatása ellen, 40%-uk azt állította, hogy ez nem így van, 34%-uk pedig nem volt biztos a válaszában. Ezek az eredmények határozott képzési igényt jeleznek.

### Vállalati attitűdök

A külföldi tulajdonú multinacionális cégek 84%-ánál, a magyar magántulajdonban lévő cégek 21%-ánál és a kormány/önkormányzat tulajdonában lévő cégek csupán 33%-ánál vannak érvényben sokszínűségi, egyenlőségi és/vagy befogadási szabályozások. Magyarországon az 50 főnél nagyobb létszámú állami szervek vagy állami vállalatok kötelesek magukra vonatkozó esélyegyenlőségi szabályozásokat elfogadni.

Míg a válaszadók 42%-a egyetért vagy teljesen egyetért azzal, hogy cége mindent megtesz a transz-, interszex és nem-bináris emberek diszkriminációjának megelőzése érdekében, addig 41%-uk nem ért egyet, 15%-uk pedig bizonytalan.

23% azt mondta, hogy cégük nem vizsgálta ki és nem szankcionálta a transz-, interszex és nem-bináris emberekkel szembeni diszkrimináció minden bejelentett esetét, 20%-uk bizonytalan volt, ami azt jelenti, hogy a válaszadók csupán 57%-a állította magabiztosan, hogy munkahelyükön megfelelően kezelik az ilyen bejelentéseket.



- A vállalat nem vizsgál ki minden bejelentett diszkriminációs esetet
- A vállalat kivizsgál minden bejelentett diszkriminációs esetet
- Nem tudom

25%-uk feltételezi azt, hogy nemi identitásuk, nemi önkifejezésük vagy interszex státuszuk miatt éri verbális zaklatás (névkiáltás, fenyegetés stb.) „néha” vagy „nagyon gyakran” a transz, interszex és nem-bináris embereket. Meg kell jegyezni, hogy csak 18%

állította azt, hogy áldozatok bejelentik az ilyen eseteket, míg 60% azt feltételezi, hogy sohasem vagy ritkán történik jelentés, a válaszadók több mint egyötöde (22%) bizonytalan.

A válaszadók 45%-a azt állítja, hogy a témával kapcsolatos ismeretek és készségek hiánya megakadályozza őket vagy munkáltatót abban, hogy pozitív munkakörnyezetet teremtsenek transz-, interszex és nem-bináris alkalmazottak számára. Csak 8% mondta azt, hogy engedélyezi az alkalmazottaknak, hogy a hivatalos dokumentumaikban szereplőktől eltérő neveket használjanak, és mindössze 5%-uk mondta, hogy cégük dress code-ja inkluzív.

Az online kérdőív mellett 5 HR-szakemberrel interjút is készítettünk: kettő multinacionális cégnél, egy állami cégnél, egy pedig egy kisebb magyar cégnél dolgozott, egy pedig egy független esélyegyenlőségi szakértő. A HR-szakemberekkel készült interjúk azt mutatják, hogy néhány brit vagy amerikai tulajdonú multinacionális cégtől eltekintve, amelyek a TINb alkalmazottak számára is támogatást nyújtanak, más cégek általában hiányos ismeretekkel rendelkeznek a vonatkozó jogszabályokról. Csekély mértékben tesznek eleget munkáltatói kötelezettségeiknek, többek között a nemi identitáson, nemi önkifejezésen alapuló zaklatás és diszkrimináció leküzdésének vonatkozásában, az egyenlő bánásmódról szóló törvényt megsértve. Mint azt az esélyegyenlőségi szakértő kiemelte, a kormányzati kommunikáció és az új törvények óriási visszalépést jelentenek: a magyarországi cégek nem akarnak, nem mernek nyíltan szembehelyezkedni a magyar kormány által felállított diskurzussal.

## **4.2. Transz, interszex és nem-bináris emberek a munkahelyen: tapasztalatok, gyakorlat és diszkrimináció**

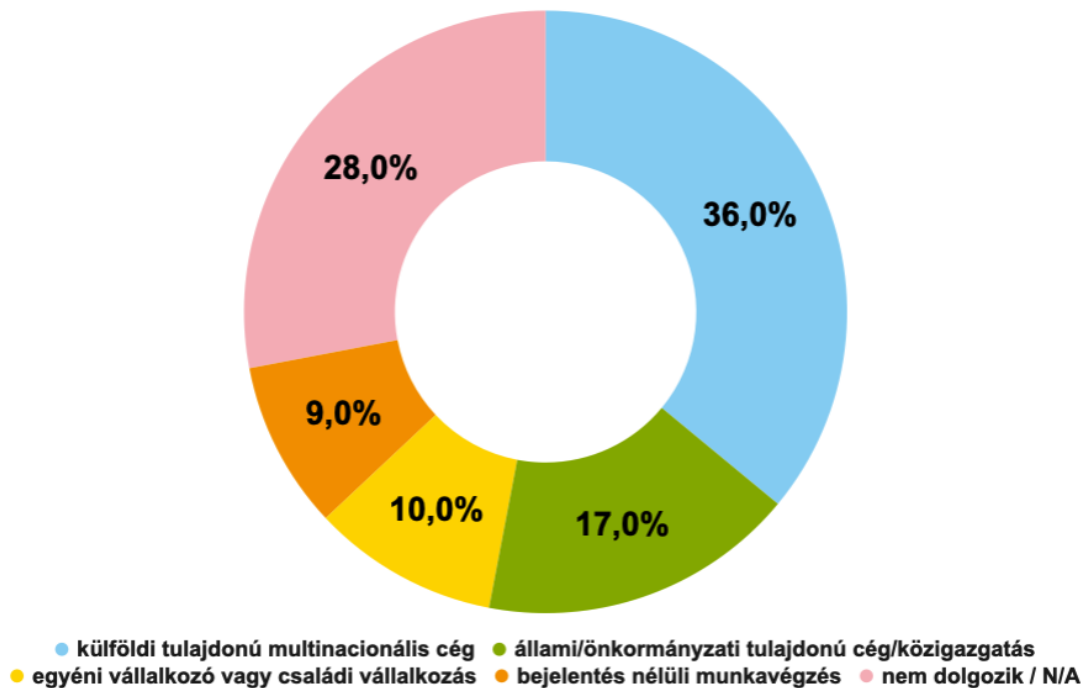
### **Demográfia**

Az Inclusion4All projekt keretében kidolgozott kérdőívünkre 243-an válaszoltak, ezeket elemeztük. Ideértjük a kérdőív kitöltését megkezdő, a célcsoportba tartozó összes válaszadót is. Míg a válaszadók 75%-a dolgozott, addig 25%-uk nem dolgozott a kérdőív kitöltésekor.

A válaszadók 52%-a Budapesten vagy az agglomerációban él, 14%-a 100 ezer lakos feletti nagyvárosokban, 11%-a közepes méretű (20-100 ezer lakosú), 24%-a kisebb városokban vagy falvakban (12%). A válaszadók 2%-a interszex, 31%-a nem bináris.

A válaszadók közül 37% rendelkezett diplomával (BA vagy MA), 18%-uk felsőfokú, 34%-uk középfokú, 6%-uk alapfokú oktatásban vett részt. 36%-uk külföldi tulajdonú multinacionális cégnél dolgozik, 17%-uk állami/önkormányzati tulajdonú cégnél, 10%-uk

egyéni vállalkozó vagy családi vállalkozásban dolgozik, 9%-uk pedig munkaszerződés, bejelentés nélkül, (feketén) dolgozik.



A válaszadók 33%-a az elmúlt 5 évben legalább egyszer több mint 3 hónapig volt munkanélküli és keresett munkát; és bár ez nagyon magas szám, a transznemű nők még gyakrabban munkanélküliek: 51%-uk volt munkanélküli tartós ideig az elmúlt 5 évben.

### A munkahelyen

Az összes válaszadó 24%-a minden kollégájának előbújt, 18%-a pedig csak néhány kollégájának; 36% egyáltalán nem bújt elő vezetőségnek, 18% pedig csak részben, pár vezető kollégának. Mindössze a válaszadók 4%-a bújt elő az egész vezetőségnek.

Csupán 7% jelentette, hogy létezik a munkahelyi zaklatással és diszkriminációval kapcsolatos panaszok megválaszolására szolgáló protokoll a munkahelyén, 10% jelölte meg, hogy anonim felületet használhat a zaklatás és a diszkrimináció bejelentésére, 16% pedig azt mondta, hogy az alkalmazottak a hivatalos dokumentumaikban szereplőktől eltérő neveket használhatnak munkahelyük. (Ez nagyon fontos, mivel Magyarországon 2020-ban betiltották a nem jogi elismerését, így a transz emberek hivatalos nevüket és irataikat nem tudják megváltoztatni.) 38%-uk tapasztalt már pszichológiai zaklatást (pletykák, elszigeteltség, becsmérlés stb.) munkahelyén: 25% ezt gyakran vagy nagyon gyakran, és 13% néha tapasztalja.



Akik szintén megírták tapasztalataikat, diszkriminációról, zaklatásról és kiterjedt visszaélésekről meséltek:

*„Ez egy magyar üzletláncban történt. A sörszállító srác azt mondta az ottlévő két menedzsernek, hogy ha nem dolgozom jól, levisznek a pincébe és megbasznak. A történetek után sokat fogytam. Panaszt tettem a főnökömnek, de azt mondta, hogy nincsenek tanúk, így esélyem sincs, hogy ezt bizonyítani tudjam. Rengeteg gyógyszert szedtem és alkoholt is ittam, hogy orvosi javaslatra otthon maradhassak, mert még a felmondási időmben is gúnyolódtak velem.”*

*„Bár a kollégáim a választott nevemet használják, az ügyintézők minden hónapban a halott (női) nevemen szólítanak, amikor be kell nyújtanom az teljesítési igazolásomat.”*

*„Az véd meg a zaklatástól és visszaéléstől, hogy nem tudják, hogy transznemű vagyok. Biztos vagyok benne, hogy zaklatnának és pletykálnának rólam, ha tudnák. A kollégáim (általánosságban) gyakran tesznek transzfób és rasszista megjegyzéseket.”*

*„Négy hónapig dolgoztam egy étteremben. Bár tetszett a munka, fel kellett mondanom, mert a kollégáim kibeszéltek, és a hátam mögött nevettek rajtam. Akkor mondtam fel, amikor valaki női nemi szervet rajzolt a vezetéknevem mellé a jelenléti ívre.”*

*„Nem tudom elkezdni a tranzíciót. A kollégáim gyakran tesznek megjegyzéseket az öltözékemre és a megjelenésemre, vagy a rövid hajamra és férfias kinézetemre. Tolakodó kérdéseket tesznek fel a magánéletemről, családi állapotomról, stb. A jelenlegi helyzetben, amikor lehetetlen megváltoztatni a nevemet és az okmányaimat, nem merek hozzákezdeni a tranzícióhoz, mert akkor elveszíteném az állásomat, és ez félbeszakítaná a karrieremet is.”*

Az interjúalanyok negatív tapasztalataikat is megosztották: a Magyarországon megkérdezett 6 transznemű férfi, 2 transznemű nő és 2 nem-bináris személy diszkriminációval és zaklatással (valamint a nők munkahelyi diszkriminációjával és zaklatásával) kapcsolatos tapasztalataikról beszéltek. Szó esett a név-, fürdőszoba- és öltözőhasználat nehézségeiről, valamint a diszkrimináció és zaklatás megelőzését és kezelését célzó munkahelyi szabályozások hiányáról is. Néhányan pozitív tapasztalatokról is beszéltek, a HR-esek egy része segítőkész volt, és legalább néhány kolléga támogatta őket munkahelyeiken. Mint egyikük kifejtette, a nagyobb multinacionális cégek befogadóbbak, valamint néhány kis, családi vállalkozás-jellegű cég is – de a középvállalatok különösen veszélyesek a TINb dolgozók számára, hiszen – ahogy állították – mindig lesznek olyan kollégák, akik nem fogadják be őket, és a menedzsment sem tud vagy akar a legtöbb esetben segítséget nyújtani.

„A tranzíció alatt olyan helyen dolgoztam, amit már nem szerettem, de nem hagytam ott, mert nem akartam, hogy hátrányos megkülönböztetés érjen egy kiválasztási folyamat során. Addig nem mondtam fel, amíg 2018-ban meg nem kaptam a hivatalos nem és névváltási engedélyemet és az új papírokat.” **Transznemű férfi, 32, Budapest**

„Minden nap tapasztalok diszkriminációt. A kollégák a hátam mögött beszélnek rólam, ítélkeznek, vagy nevetnek rajtam. Régebben még rosszabb volt. Mára ugyan megszokták, de még mindig nem érzem magam egy sima kollégának. Nem szoktam reagálni ezekre. Igyekszem elkerülni ezeket a helyzeteket. Nem jelentem senkinek.” **Transznemű nő, 33, Budapest**

„Sokat számít, hogyan hívnak. Egyszer vissza kellett hallgatnom egy hívást, és azt hallottam, hogy kollégám, ez a ciszheteró férfi „kollégámnak” nevezett, és nem használta a női (kolléganő) változatot. Nagyon örültem, hogy ezt nem csak elöttem, hanem egy ügyféllel folytatott hívás során is megtette. A főnököm is elfogadta, hogy nőnapon ne adjon nekem virágot, és már nem is teszi.” **Nem-bináris személy, 28, Budapest**

„Most nem beszélnek erről, de a transzneműségem mindennapos téma volt ott, ahol korábban dolgoztam. Folyamatosan kérdezték a testemről és a műtéteimről. Nem engedték, hogy a férfi fürdőszobát használjam, de a női fürdőszobából is kizártak, így haza kellett mennem, ha ki akartam menni a mosdóba. A főnököm nem érdekelte különösebben, de a kollégáim ellenségesek voltak.” **Transznemű férfi, 23 éves, kelet-magyarországi város**

„Csak ez az egy munkahelyem volt ahol most is vagyok. Nem mernék váltani. Néha félek a jövőtől. Nemrég kezdtem el a hormonterápiát, így még nem vagyok szakállas, de nemsokára lesz, és a hangom is mélyebb lesz. De ha munkát keresnék, hogyan tudnám ezt megtenni, női névvel? Nem is fogok létezni! Valószínűleg több olyan hely is van Budapesten, ahol a transzokat elfogadják, de én ebben a kisvárosban élek. A probléma az, hogy ezt (a transzneműséget) sokan nem tudják elfogadni. És így egyáltalán nem hívnának állásinterjúra.” **Transzember, 38 éves, dél-magyarországi kisváros**

Egy másik kutatási projektben (*Bring-In: Szakmai kapacitás kiépítése az interszex személyek hátrányos megkülönböztetése elleni küzdelemhez és szükségleteik magasabb fokú kielégítéséhez, 2020-2022 között*) a Háttér Társaság interszex embereket is megkérdezett. Egyikük, aki egy nagyobb városban él, de nem a fővárosban, Klinefelter-szindrómásként mutatkozott be. Elmagyarázta, hogy az okmányai férfinevet és nemet tartalmaztak, de nőként tekint magára magát, és nőként élt. „És most a papírjaimat nem lehet megváltoztatni. Ez szégyen. Pedig az emberek nőnek néznek.” Amikor a munkatapasztalatáról beszélt, elmondta, hogy volt egy befogadó munkáltatója, ahol használhatta a női mosdókat; más helyeken nem használhatta az öltözőket és a fürdőszobákat nemi identitásának megfelelően.

### 4.3. Képzési igények

**A HR-szakemberek többsége részt venne a Háttér Társaság által szervezett képzéseken. Mind a felmérési eredmények, mind az interjúk azt mutatják, hogy Magyarországon komoly fogalomismereti hiányosságok és erős képzési igény tapasztalható.**

A HR-területen dolgozó válaszadók 60%-a nyilatkozott úgy, hogy részt venne a transz, interszex és nem-bináris emberek munkahelyi integrációjáról szóló tréningen, 13%-uk pedig bizonytalan volt.

#### A HR-szakemberek számára legrelevánsabb témák:

Stratégiák és módszerek a befogadó megközelítés mindennapi gyakorlatba való integrálására:	93%
Gyakorlati eszközök a diszkrimináció és zaklatás elleni fellépésre és annak megelőzésére:	93%
Alapfogalmak és inkluzív nyelvhasználat:	90%
Szabályozásminták és protokollok:	86%
Jogi keretek:	72%

A válaszadók többsége (55%) az e-learning és a személyes képzés kombinációját választaná.

A transz, interszex és ne- bináris válaszadók túlnyomó többsége (77%) nem vett részt semmilyen álláskeresői képességét fejlesztő tréningen (pl. interjúra való felkészítés, önbemutató stb.), 90%-uk pedig semmilyen képzésen nem vett részt. (Pl. munkahelyi diszkriminációval kapcsolatos képzésen.)

#### A TINb emberek számára legérdekesebb témák:

A transz, interszex és nem-bináris személyek munkahelyi jogai és védelme:	92%
Tapasztalatok és stratégiák megosztása:	91%
A diszkrimináció jogi keretei:	82%

Az írásos megjegyzések a gyakorlatias tanácsok és a tapasztalatok megosztásának fontosságát is hangsúlyozzák:

*"Azt hiszem, gyakorlatias, ugyanakkor mégis valamennyi személyes tippekre lenne szükségem.*

*"Szeretnék többet tudni a tranzícióról és a munkába állásról."*

Az interjúkban az interjúalanyok az általuk legfontosabbnak tartott témákról is beszéltek:

- a TINb személyek munkahelyi jogai;
- a TINb-jogok helyzete Magyarországon;
- diszkrimináció;
- tapasztalatcsere;
- jelentési lehetőségek, megelőzési stratégiák;

**(Transznemű férfi, 32)**

- szankciók azokra az emberekre, akik valaki régi nevét használják;
- diszkrimináció;
- munkahelyváltás;
- gyakorlatias, elképzelt helyzetek, eljátszott és személyesen megbeszéltek.

**(Transznemű nő, 33)**

Egy interjúalany azt javasolta, hogy készítsünk videókat, pl. videós blogsorozat az érintettek tapasztalatairól - ez több emberhez juthat el, mint pl. egy tréninglehetőség.

**(Nem-bináris személy, 28)**

Több interjúalany hangsúlyozta, hogy kollégáikat és a munkahelyi zaklatás megelőzéséért és megszüntetéséért felelősöket képezni kellene a témában.

## 5. Konklúzió

Az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének 2019-es felmérése szerint a transz emberek közel kétszer nagyobb valószínűséggel jelentenek diszkriminációt a foglalkoztatás terén, mint LMB társaik: 22%-uk tapasztalt ilyen viselkedést munkakeresés közben, 42%-uk pedig már munkahelyén. A Háttér Társaság korábbi kutatásai is azt mutatják, hogy a transz emberek sokkal gyakrabban szembesülnek diszkriminációval munkahelyükön és foglalkoztatásuk során, mint az LMB társaik. Az Inclusion4All kutatása volt Magyarországon az első, amely átfogóan kívánta feltérképezni a transz, interszex és nem-bináris emberek munkahelyi és álláskeresési tapasztalatait, képzési igényeit, valamint a HR-szakemberek releváns tapasztalatait.

A korábbi és jelenlegi kutatási eredmények is azt mutatják, hogy sok HR-es nincs tisztában az alapvető fogalmakkal, tehát azzal, hogy mit jelentenek a transz, interszex és nem-bináris kifejezések. Az Inclusion4All kutatásból kiderül, hogy a válaszadók mindössze 23%-a tudja, hogy a magyar jogszabályok 2003 óta kifejezetten tiltják a szexuális irányultságon alapuló diszkriminációt a foglalkoztatás területén, és ami a nemi identitást és a nemi önkifejezést illeti, csak a válaszadók 17%-a tudja, hogy jogszabály kifejezetten tiltja a nemi identitáson alapuló megkülönböztetést. Hasonlóan a HR-eseknek csak 1/4-e tudja, hogy a magyar jogszabályok előírják a munkáltatónak, hogy fellépjen a transz-, interszex vagy nem-bináris munkavállalók kollégái általi zaklatása ellen. A válaszadók 45%-a azt állítja, hogy a témával kapcsolatos ismeretek és készségek hiánya megakadályozza őket vagy munkáltatójukat abban, hogy pozitív munkakörnyezetet teremtsen transz-, interszex és nem-bináris alkalmazottak számára. Ezek az eredmények egyértelmű képzési igényt jeleznek.

Az interjúalanyok negatív tapasztalataikat is megosztották: a Magyarországon megkérdezett 6 transznemű férfi, 2 transznemű nő és 2 nem-bináris személy diszkriminációval és zaklatással (valamint a nők munkahelyi diszkriminációjával és zaklatásával) kapcsolatos tapasztalataikról beszéltek. Szó esett a név-, fürdőszoba- és öltözőhasználat nehézségeiről, valamint a diszkrimináció és zaklatás megelőzését és kezelését célzó munkahelyi szabályozások hiányáról is. Egy korábban lefolytatott kutatási projektben egy interszex interjúalany azt is elmondta, hogy nem használhat nemi identitásának megfelelő öltözőket és mosdókat.

Tekintettel arra, hogy Magyarországon 2020 májusa óta tilos a nem jogi elismerése, különösen fontos, hogy mind a munkáltatók/HR-szakemberek, mind a TINb munkavállalók ismerjék a meglévő antidiszkriminációs jogszabályokat. Komoly munkát kell végezni a munkahelyi befogadás területén, és a képzések facilitálása jelenti az első

lépést a HR-szakemberek megszólítására és a gondolkodásmódjuk megváltoztatására, valamint a TINb-alkalmazottak és álláskeresők megerősítésére.

## 6. Ajánlások munkáltatóknak

1. A munkahelyi vezetőknek nyíltan ki kell állniuk a munkahelyi sokszínűség fontossága mellett, a transz-, interszex és nem-bináris alkalmazottak elfogadása mellett, valamint a nemi identitáson, nemi jellegeken és nemi önkifejezésen alapuló megkülönböztetés ellen.
2. Javasoljuk a nemi identitásra, a nemi jellegekre és a nemi önkifejezésre kifejezetten utaló diszkrimináció és zaklatásellenes szabályozás elfogadását, amely kiterjed a foglalkoztatásra, az előléptetésekre és az elbocsátási, fizetési és egyéb feltételekre is. Tartalmazzon fejezeteket a zaklatás-prevencióról, és zaklatás szankcionálásáról is.
3. A transz, interszex és nem-bináris alkalmazottakat be kell vonni a szervezeti szabályzatok kialakításának és felülvizsgálatának folyamataiba, különösen a HR-menedzsment területén.
4. Támogassuk és ösztönözzük a HR-vezetők és munkatársak részvételét esélyegyenlőségi tréningeken, amelyek a transz, interszex és nem-bináris alkalmazottak helyzetére is kitérnek.
5. Szervezzünk esélyegyenlőségi és érzékenyítő programokat az alkalmazottak számára, amelyek kitérnek a transz, interszex és nem-bináris kollégák helyzeteire is.
6. Fordítsunk különös figyelmet a transz, interszex és nem-bináris alkalmazottakkal kapcsolatos adatvédelmi kérdésekre, ideértve annak biztosítására irányuló lépéseket is, hogy az állásra pályázók születési neve és korábbi (halott) neve ne kerüljön a munkáltató és más munkavállalók tudomására a pályáztatás során.
7. Érdemes tanácsot kérni releváns civil szervezetektől is a vállalati jó gyakorlatok és szabályzatok kialakításakor.
8. Biztosítani kell a transz, interszex és nem-bináris munkavállalók számára, hogy nemi identitásuknak megfelelően önazonos módon fejezhessék ki magukat és vehessenek részt a munkahelyi életben, ideértve az általuk választott név használatának engedélyezését és a dress code rugalmas alkalmazását.
9. Biztosítsunk gendersemleges öltözőket és fürdőszobákat a férfi és női szobák mellett vagy helyett, és gondoskodjunk arról, hogy a transz, interszex és nembináris alkalmazottak saját nemi identitásuknak megfelelően használhassák ezeket.

# FÜGGELÉK

## Releváns jogszabályok

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

2020. évi XXX. törvény 33.§

2020. évi CXXVII. törvény egyes törvényeknek az egyenlő bánásmód követelménye hatékonyabb érvényesítését biztosító módosításáról

## Források

Háttér Társaság (2015) *A leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű emberek munkahelyi tapasztalatai Magyarországon. Az LMBT Kutatás 2010 eredményei.*

<https://hatter.hu/kiadvanyaink/lmbt-kutatas-2010-munka>

Háttér Társaság (2015) *A transznemű emberek társadalmi kirekesztettsége Magyarországon. Az LMBT Kutatás 2010 eredményei.*

<https://hatter.hu/kiadvanyaink/lmbt-kutatas-2010-transznemuek>

Háttér Társaság (2016) *“Bármilyen lehet belőle?” Az LMBTQI emberek foglalkoztatási és munkahelyi megkülönböztetése.* <https://hatter.hu/kiadvanyaink/barmilehet>

Háttér Társaság (2018) *A kirekesztés arcai: A transz emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése.*

<https://hatter.hu/kiadvanyaink/kirekesztesarcai>

Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége, *Alapjogi jelentés 2019,*

[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2019-fundamental-rights-report-2019\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-fundamental-rights-report-2019_en.pdf)

Háttér Társaság (2019) *Miért és hogyan teremtsünk LMBTQI-befogadó munkahelyeket?*

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

Háttér Társaság (2020) *Hogyan működtessünk transzbefogadó munkahelyet? Javaslatgyűjtemény a jogszabályi hiányosságok kezelésére.*

<https://hatter.hu/kiadvanyaink/transvisible-utmutato>



Háttér Társaság (2020): Útmutató szakembereknek a transz nők munkaerőpiaci integrációjához.

<https://hatter.hu/kiadvanyaink/utmutato-szakembereknek-a-transz-nok-munkaeropia-ci-integraciojához>

Háttér Társaság (2021): Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megszűnésének értékelése.  
<https://hatter.hu/kiadvanyaink/az-egyenlo-banasmod-hatosag-megszunesenek-ertekelese>

Nyitottak vagyunk / We Are Open (2020) Mit tehet a munkaadó? Beszámoló a COVID-19 hatásáról a nők, LGBTQI emberek, romák és fogyatékossgal élők helyzetére

<https://hatter.hu/kiadvanyaink/mit-tehet-a-munkaado-beszamolo-a-covid-19-hatasarol-a-nok-lgbtqi-emberek-romak-es>

