

INCLUSION4ALL:

Képzési eszköztár

transznemű,

interszex és

nem-bináris

munkavállalók

számára

INCLUSION 4ALL
TRANS, INTERSEX AND NON-BINARY PEOPLE AT WORK

TNN
Transgender Netwerk Nederland

Cím: **Inclusion4All: Képzési eszköztár transznemű, interszex és nem-bináris munkavállalók számára**

Szerzők: **Lis Dekkers, Freya Terpstra, Wesley Larsen**

Kiadó: **Transgender Network Nederland (TNN)**

Megjelent: **2022. július**



Ez a kiadvány az „Inclusion4All – Transz, interszex és nem-bináris emberek a munkahelyen” című projekt része, amely az Európai Unió *Jogok, egyenlőség és polgárság* programja (2014–2020) támogatásával valósul meg. A kiadványban foglalt tartalomért kizárólag annak szerzői tartoznak felelősséggel, és nem feltétlenül tükrözi az Európai Bizottság álláspontját.



A kiadvány ingyenesen letölthető innen: inclusion4all.eu

Tartalom

Bevezetés	x
1. Ismerd meg a jogaid!	
2. Hogyan reagáljunk a munkahelyi hátrányos megkülönböztetésre?	
3. Hogyan reagáljunk a toborzáskor vagy a felvétel során megjelenő hátrányos megkülönböztetésre?	
FÜGGELÉK	x
Képzési modul témák	x
Értékelési szempontok	x
Irodalom	x

Az eszköztárral kapcsolatos kérdéseivel forduljon e-mailben a TNN-hez (info@transgendernetwerk.nl) vagy a projekt magyar partnerszervezetéhez, a Háttér Társasághoz (hatter@hatter.hu).

Bevezetés

Ez a kiadvány az „Inclusion4All – Transz, interszex és nem-bináris emberek a munkahelyen” című projekt része, amely az Európai Unió *Jogok, egyenlőség és polgárság* programja (2014–2020) támogatásával valósul meg. Az eszköztár nemzetközi használatra készült, és az Inclusion4All projekt európai partnerszervezeteinek információin és tapasztalatain alapul. A projektben részt vevő szervezetek: TNN (Hollandia), Háttér Társaság (Magyarország), SURT Alapítvány (Spanyolország), Zagreb Pride (Horvátország), Bresciani Egyetem (Olaszország).

Felelősség kizárása: Eszköztárunk útmutatóként szolgál a transznemű, interszex és nem-bináris embereket befogadó munkahelyekről szóló képzéshez. Mivel az Inclusion4All projekt keretében végzett kutatásban kevés interszex válaszadó vett részt, és általában is kevés kutatás szól az interszex emberek munkahelyi szükségleteiről, az erre vonatkozó részek sajnos kevésbé kidolgozottak, mint a transznemű és nem-bináris emberekről szóló információk. Ez rávilágít arra, hogy több és jobban finanszírozott kutatásra, illetve több tudatosságra van szükség az interszex emberek szükségleteivel kapcsolatban.

A transz, interszex és nem-bináris munkavállalók továbbra is aránytalanul nagy mértékben tapasztalnak munkahelyi diszkriminációt, gyakran már a munkaerő-toborzás során. Az Európai Bizottság által támogatott Inclusion4All projektben keretében végzett kutatás azt is megállapítja, hogy ez a helyzet az Európai Unió számos tagállamában. Ez az eszköztár transz, interszex és nem-bináris munkavállalóknak és képzőiknek készült, és célja, hogy gyakorlati segítséget nyújtson munkahelyi helyzetük javításához – ezt szolgálják a benne foglalt információk és helyzetgyakorlatok is.

A magyar 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 beavatkozások igénybevételét 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 árukhoz 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 tükrözik a nemi identitásukat. Minden olyan esetben, amikor egy transznemű embernek igazolnia kell magát (és talán nem is gondolnánk, milyen gyakran igazoljuk magunkat mindannyian mindennapi ügyintézkések során: egy állásinterjún, 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 bankkártyás 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 állásinterjún; 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.

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 változás, a nem jogi elismerésének ellehetetlenítése, a transz emberek számára nagyban beárnyékolja ezt a képet. A transz emberekkel szembeni, egyébként is elterjedt hátrányos megkülönböztetés így várhatóan tovább erősödik a munkaerőpiacon és az életük más területein is.

Mivel a jelen helyzetben 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. Ugyanakkor a munkáltatóknak és a HR-szakembereknek is több tanácsra van szüksége ahhoz, hogy befogadó munkahelyet tudjanak létrehozni és működtetni.

Az 1. fejezetben a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés különböző formáit tárgyaljuk, valamint a munkáltató felelősségét és kötelességeit, illetve az embereket a munkahelyi diszkriminációval szemben védő hatályos törvényeket. A 2. fejezetben azt vitatjuk meg, hogyan lehet a legjobban reagálni a munkahelyi és azon kívüli diszkriminációra; mely szervezetekhez vagy személyekhez fordulhatnak az érintett munkavállalók, és hogyan lehet a legjobban kezelni a diszkriminációs esetek bejelentését. A 3. fejezet a munkaerő-toborzás, illetve a felvétel során megnyilvánuló hátrányos megkülönböztetésre, ennek felismerésére és megelőzésére fókuszál.

A. Tanulási célok

- Annak ismerete, hogy milyen jogaink vannak transznemű, interszex és/vagy nem-bináris munkavállalóként vagy álláskeresőként, és hogyan érvényesíthetjük ezeket a jogokat
- Annak ismerete, hogy mi minősül munkahelyi hátrányos megkülönböztetésnek, és hogyan lehet a legjobban felismerni ennek egyes formáit
- Átgondolni, hogyan kell a legjobban reagálni, ha diszkrimináció áldozatává válunk: például hogyan és kinek érdemes jelenteni
- Annak tudása, hogy ki a felelős a hátrányos megkülönböztetés kezeléséért
- Annak ismerete, hogy hogyan lehet reagálni a toborzás vagy munkaerőfelvétel során megjelenő diszkriminációra, és annak milyen különböző formái lehetnek
- Átgondolni, mi a legcélszerűbb egy-egy állásinterjú során identitásunk esetleges feltárását és/vagy önéletrajzunk összeállítását illetően

B. Hogyan használjuk az eszköztárat

Ez az eszköztár azért készült, hogy a transz, interszex és nem-bináris munkavállalók, illetve munkakeresők számára képzéseket tartók könnyebben összeállíthassák saját egyéni képzési tervüket. Minden fejezet tartalmaz megosztandó ismereteket, valamint helyzetgyakorlatokat is gyakran előforduló esetek leírásával. A szituációs gyakorlatok segítik a képzési folyamatot, és megmutatják azt is, hogy miért van szükség megfelelő irányelvekre, szabályzatokra.

Az eszköztár egyes elemei bármilyen sorrendben használhatók. Javasoljuk a helyzetgyakorlatok használatát a témával kapcsolatos általánosabb információ-átadás és megbeszélések között. Az eszköztárat tehát afféle ugródeszkának szánjuk egy saját képzési terv kialakításához.

Tekintettel a téma érzékeny természetére fontos, hogy a képzés légköre tiszteleteli legyen: a trénereknek olyan teret kell létrehozniuk, amelyben mindenki szabadon megszólalhat és megoszthatja személyes tapasztalatait, hátterét. Ezt azonban nem lehet kötelezővé tenni. Minden beszélgetésnek a kölcsönös tiszteleten kell alapulnia.

C. Módszertan

Az eszköztár elkészítéséhez felhasználtuk az Inclusion4All projekt kutatási eredményeit is. Ez a kutatás elsősorban két online felmérésből állt:

- 1) Az egyik felmérés a transz, interszex és nem-bináris emberek szükségleteit térképezte fel valamennyi partnerország munkaerőpiacán, illetve felmérte a munkahelyi diszkriminációval kapcsolatos tapasztalataikat.
- 2) A másik pedig arra irányult, hogy a HR-szakemberek hogyan viszonyulnak a munkahelyi befogadást támogató szabályzatokhoz, illetve a transz, interszex és nem-bináris emberek munkahelyi befogadásához.

Hogy részletesebb információt kapjanak, a kvantitatív kutatás mellett a partnerek számos interjút is készítettek egyrészt HR-szakemberekkel, másrészt transz, interszex és nem-bináris munkavállalókkal. Mind az interjúk, mind a felmérések kitértek a célcsoportok képzési szükségleteire és igényeire is.

D. Kutatási eredmények

Kiindulásképpen, illetve hogy a képzéseket tartók biztosan ismerjék a kontextust, megosztjuk az Inclusion4All kutatás néhány eredményét.

A kutatási eredményekről szóló jelentések a projekt weboldalán érhetők el: www.inclusion4all.eu. Ezek országonként tartalmazzák a legfontosabb adatokat és tanulságokat, illetve készült egy összehasonlító jelentés is az eredményekről.

Megjegyzés: Mivel a kérdőívet nagyon kevés interszex válaszadó töltötte ki, ennek a csoportnak a szükségleteit nem tudtuk megfelelően felmérni.

(Nem) biztonságos munkahelyek

A transznemű, interszex és nem-bináris válaszadók tapasztalatai azt mutatják, hogy számukra a munkakörnyezet nagyon gyakran nem biztonságos, munkahelyük nem befogadó munkahely. Az általuk leggyakrabban említett okok a tudatlanság, az előítéletek, a megbélyegzés és a berögzült cisz- és heteronormatív gondolkodás.

A válaszadók nagy része a befogadó munkahelyi környezet hiányáról számolt be: a munkakeresésben akadályozza őket, ha nemük nem egyezik meg az irataikban szereplő nemmel, azt tapasztalják, hogy nem kezdenek tranzícióba a meglévő munkahelyükön, sokan nem használhatják a nemüknek megfelelő mosdót és öltözőt, illetve nem vagy nem mindenhol használhatják a nemi identitásuknak megfelelő nevüket. Sok válaszadó arról számolt be, hogy a munkahelyükön „másnak” tekintik őket, hogy félnek az ellenséges reakcióktól, a kirekesztéstől, attól, hogy „betegnek” tartják őket, vagy hogy helyzetük miatt folyamatos magyarázkodásra kényszerülnek – illetve mindezeket nap mint nap meg is tapasztalják.

A hátrányos megkülönböztetést tiltó szabályzatok

A kutatás résztvevői gyakran számoltak be arról is, hogy a HR-munkatársak és/vagy a munkáltatók nem léptek fel az őket érő hátrányos megkülönböztetés esetén. Mind az online felmérésekből, mind az interjúkból származó adatok azt mutatják, hogy az antidiszkriminációs szabályozás gyakran nem megfelelő, s ráadásul a meglévő szabályzatokat sem mindig érvényesítik. Ugyanakkor ahol vannak az egyenlőséget támogató, illetve a hátrányos megkülönböztetést tiltó irányelvek és szabályzatok, ott a transznemű, interszex és nem-bináris emberek tapasztalatai jóval pozitívabbak. Ott, ahol elfogadtak ilyen szabályzatot, még ha az nem is teljes vagy minden tekintetben megfelelő, van lehetőség a párbeszédre a szabályozók javításáról, illetve megfelelő érvényesítéséről.

Képzési formák

A transznemű, interszex és nem-bináris válaszadók véleménye erről a kérdésről megoszlott. Vannak, akik a személyes képzést részesítik előnyben a digitális médián keresztüli képzéssel szemben, mert ez szorosabb kapcsolatot teremt a résztvevők és/vagy az oktató(k) között. Mások ugyanakkor a digitális vagy hibrid megoldásokat javasolták, hogy minél többen részt vehessenek ilyen képzésen.

E. Szószedet

Az eszköztárban akadhat egy-egy olyan kifejezés, amelyet kevesen ismernek. Ezek a kifejezések az LGBTQI emberek egyes csoportjait, társadalmi jelenségeket vagy a befogadást célzó intézkedéseket írják le. Ha nem ismeri az összes itt felsorolt szót vagy kifejezést, érdemes alaposan megérteni őket, mielőtt belevágna az eszköztár gyakorlat-orientált részébe.

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

Nemi identitás: a nem személyes megélése; a nemi identitás alatt minden ember mélyen és egyedi módon megélt társadalmi nemét értjük, amely megegyezhet a személynek születéskor tulajdonított nemmel vagy eltérhet attól, és amelybe beletartozik az egyén személyes testérzete és a társadalmi nem egyéb kifejezési eszközei, mint például az öltözködés, a beszédstílus vagy a gesztusok.

A 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.

Nemi jelegek: valakinek a fizikai, testi jellemzői; ilyenek az elsődleges nemi jegyek (kromoszómák, ivarmirigyek, nemi hormonok, nemi szervek) és a másodlagos nemi jegyek (mell, testszőrzet, testalkat stb.).

Gender („társadalmi nem“): azok a társadalmilag kialakult szerepek, viselkedési formák, tevékenységek és jellegzetes tulajdonságok, amelyeket egy adott társadalom hagyományosan a nőkre és a férfiakra nézve megfelelőnek, követendőnek tekint; így tehát társadalmi konstrukció. A kétpólusú nem-értelmezés nem vesz tudomást az interszex és nem-bináris emberek létezéséről.

Interszex: aki olyan nemi jelegekkel (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, hogy valaki interszex, nem jelenti azt, hogy nem nőként vagy férfiként határozza meg magát.

Transznemű/transz: akinek a nemi identitása eltér a születésekor meghatározott nemétől, vagy nemi identitását a születésekor bejegyzett nemétől eltérő módon fejezi ki. Ez a kifejezés magában foglalja mindazokat, akik úgy érzik vagy úgy döntenek, hogy öltözködésük, beszédstílusuk, gesztusaik, sminkjük vagy testük átalakítása révén a születéskor nekik tulajdonított nemhez kapcsolódó elvárásoktól eltérő módon kell magukat kifejezniük. A kifejezés tehát magában foglalja többek között azokat, akik sem nőként, sem férfiként nem azonosulnak, valamint a transzszexuálisokat és a transzvesztitákat is. Transz férfiaknak azokat a személyeket nevezzük, akiknek születéskor női nemet tulajdonítottak, de férfi vagy inkább férfi identitásuk van. Transz nőknek azokat a személyeket nevezzük, akiknek születéskor férfi nemet tulajdonítottak, de női vagy inkább női identitásuk van.

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.

Nem-bináris: aki nem alkalmazkodik a nemek kétosztatú (bináris) meghatározásához, és nem tudja vagy nem kívánja sem nőként, sem férfiként meghatározni önmagát.

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

Outolás: valaki szexuális irányultságának, nemi identitásának vagy interszex voltának elárulása másoknak, általában az érintett személy beleegyezése nélkül.

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.

Tranzíciós szabadság: szabadság időszak olyan emberek számára, akik tranzíciójuk (vagy annak egy része) alatt nem dolgoznak, mert egészségügyi vizsgálatokon és eljárásokon esnek át, pszichológiai támogatásra van szükségük vagy bármilyen más személyes okuk van erre. Hogy ne a betegszabadságuk felhasználásával mentesülhessenek csak a munkavégzés alól (hiszen nem is betegek), ez a speciális szabadság járhat nekik távollétük idejére.

Diszkriminációellenes hatóság / szervezet: ahol panaszt tehetünk hátrányos megkülönböztetés esetén. A hatóság vagy szervezet tanácsot és támogatást nyújt az ügyben, adott esetben mediációt biztosít a diszkrimináció megvalósítója és közöttünk, vagy segít jogi lépéseket tenni. Gyakran anonim bejelentésre is lehetőség van.

Régi név [vagy holtnév]: az név, amit valaki a nemi tranzíciója előtt használt. pl. mert ezt kapta a születésekor, de már nem ezt használja. A régi név használata erőteljes negatív érzelmeket válthat ki valakiből, aki sokat tett azért, hogy maga mögött hagyja.

Nemi diszfória: ezzel a kifejezéssel azt a kényelmetlenség-érzést írjuk le, amit egyesek éreznek, mert testük bizonyos aspektusai (pl. a nemi jellegeik) nem illeszkednek a nemi identitásukhoz. A nemi diszfória sok formában és más-más erősséggel jelentkezik. Bár gyakran összekötik a transzeműséggel, nem minden transz ember érez szükségszerűen erős nemi diszfóriát.

1. Ismerd meg a jogaid!

Mi a hátrányos megkülönböztetés?

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) 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.

Hátrányos megkülönböztetésről akkor beszélünk, ha valamilyen tulajdonságuk miatt egyes emberekkel vagy csoportokkal egyenlőtlenül bánnak, illetve hátrányba hozzák vagy kirekesztik őket, s a megkülönböztetés alapját adó tulajdonság az adott helyzetben nem releváns. Például ha valakit azért nem vesznek fel egy munkahelyre, mert nem-bináris, az nemi alapú hátrányos megkülönböztetés. Az emberek közötti különbségtétel önmagában nem feltétlenül jogellenes. Lehet valakit másoktól eltérően kezelni, ha erre alapos és objektív indok van, például egy munkához valamilyen tapasztalatra van szükség. Ha valakit azért nem vesznek fel, mert nem rendelkezik megfelelő munkatapasztalattal, ez releváns tulajdonság alapján történő kizárás, nem diszkrimináció. 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 Ebkvtv. 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 képesítéssel 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:

Az LMBTQI és specifikusan a transz emberek munkahelyi befogadását segítő lépésekről itt írunk bővebben:

Miért és hogyan teremtsünk LMBTQI-befogadó munkahelyeket? Háttér Társaság–Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma, 2019.

hatter.hu/kiadvanyaink/munkahelyi-utmutato

HOGYAN MŰKÖDTESSÜNK TRANSZBEFOGADÓ MUNKAHELYET MAGYARORSZÁGON? Javaslatok a jogszabályi hiányosságok kezelésére. Háttér Társaság, 2020.

hatter.hu/sites/default/files/dokumentum/kiadvany/hatter-transvisible-model-hu.pdf

Ahhoz, hogy az ilyen megkülönböztetést jogilag is megkülönböztetésnek lehessen minősíteni, a megkülönböztetés alapjául szolgáló tulajdonságnak „védett tulajdonságnak” kell lennie, vagyis alapvető, hogy a nemzeti vagy nemzetközi jog kimondja, hogy az adott tulajdonság alapján nem lehet senkit hátrányosan megkülönböztetni. A védett tulajdonságok közé tartozik többek között a nem, a bőrszín, a nemzetiség, a fogyatékoság, az egészségi állapot, a vallási vagy világnézeti meggyőződés, a politikai vagy más vélemény, a családi állapot, a szexuális irányultság, a nemi identitás vagy a társadalmi származás.

Nehéz pontosan megbecsülni, hogy hány transz, interszex és nem-bináris ember tapasztal diszkriminációt a munkahelyén. Nem mindenki jelenti be, ha hátrányos megkülönböztetés éri. Az áldozatok gyakran félnek a megtorlástól, vagy előzetes tapasztalataik miatt bizalmatlanok a panasztétellel, panaszkezeléssel szemben.

Fontos megjegyezni, hogy nem az áldozat felelőssége a hátrányos megkülönböztetés kezelése. Bár előfordulhat, hogy az áldozatnak kell jelentenie a diszkriminációt, a munkáltató és a hatóságok, igazságügyi intézmények feladata a hátrányos megkülönböztetés eseteinek kezelése és megfelelő megoldás biztosítása.

A. A jogaid

Magyarországon az Ebktv. tiltja a munkahelyi és a toborzás / felvétel során megjelenő hátrányos megkülönböztetést és zaklatást. A jogszabály valamennyi munkáltatóra vonatkozik, függetlenül attól, hogy állami vagy magántulajdonban áll, illetve hogy a munkavégzés milyen jogi keretek között (munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony,

megbízási szerződés stb.) folyik. A törvény alapján a munkáltató nem tagadhatja meg egy jelentkező felvételét annak szexuális irányultsága vagy nemi identitása miatt, és a munkavállalót nem érheti emiatt hátrány az előmeneteli rendszer, a képzéshez való hozzáférés, a bérezés vagy egyéb juttatások területén sem.

A munkáltató köteles tiszteletben tartani a munkavállaló születéskor anyakönyvezett nemétől eltérő nemi identitását és a nem hivatalos megváltozását. A foglalkoztatás terén hátrányos megkülönböztetést vagy zaklatást (lásd alább) elszenvedő áldozatok panaszukkal az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatóságához vagy munkaügyi bírósághoz fordulhatnak, és kérhetik a diszkriminatív állapot megszüntetését, annak jövőbeni megtiltását.

B. A munkáltató kötelezettségei

Röviden: a munkáltatóknak kétféle kötelezettségük van: egyrészt az, hogy védett tulajdonságok alapján ne diszkriminálják munkavállalóikat, másrészt az, hogy biztonságos munkahelyi környezetet teremtsenek minden alkalmazottjuk számára.

A foglalkoztatás területén belül számos olyan helyzet állhat elő, ahol hátrányos megkülönböztetés megvalósulhat. Kimerítő felsorolást az egyenlő bánásmód követelményét sértő munkáltatói gyakorlatokról tehát lehetetlen meghatározni, erre a törvény sem vállalkozik. Ehelyett azonban kiemel és nevesít tipikus foglalkoztatási szituációkat, amelyekben az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani (Ebkvt. 21.§). Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a munkavállalóval szemben alkalmazott közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés az alábbi területeken:

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

A törvény a **zaklatást** is tiltja, ennek 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, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása. A munkatársak által elkövetett zaklatás és transzfób légkör ellen a munkáltatónak kötelessége fellépni, ennek elmulasztása esetén a munkáltató is felelősségre vonható.

Gyakorlat: A tranzíció bejelentése

Szituáció: Hónapokig tartó töprengés után Gabi úgy dönt, bejelenti a cégénél, hogy a tranzícióba kezdett, ám nem tudja, hogyan lásson hozzá ennek közléséhez. Csak egyetlen közeli kollégája vette eddig észre a változást. Hogyan tudná Gabi a legjobban kezelni ezt a helyzetet?

Ezekről beszéljünk:

- Milyen előnyökkel jár, ha valaki bejelenti a tranzícióját a munkaadójának és/vagy a kollégáinak?
- Milyen hátrányai lehetnek annak, ha valaki bejelenti a tranzícióját a munkaadójának és/vagy a kollégáinak?
- Kinek mondanád el, ha elmondanád valakinek, és kivel beszélnél róla először?
- Mire lenne szüksége Gabinak a HR vagy a munkáltató részéről ebben a folyamatban?

Facilitátor: Mit tegyünk, mit ne tegyünk

Mit tegyünk

- Érdemes lehet olyasvalakivel kezdeni, akiben tudod, hogy megbízhatasz, és akinek ugyanakkor hatalmában áll segíteni a tranzíció folyamatában. Ez gyakran valamelyik HR-munkatárs vagy tanácsadó.
 - Ennek az lehet az előnye, hogy a munkáltató vagy egy HR-munkatárs támogatást nyújthat, amikor kész vagy szélesebb körben elmondani a munkatársaidnak és más dolgozóknak a tranzíciódat (ha kész vagy erre).
- Javasold, hogy a HR-rel / egy HR-munkatárssal készítsetek egy tranzíciós tervet, ha úgy gondolod, ez segít. Ez minden érintett számára megkönnyítheti a folyamatot.

Mit ne tegyünk

- Ne tételezd fel, hogy amit a kollégáiddal megosztasz, az köztetek marad. Kifejezetten kérd meg őket arra, hogy ne mondjanak el másoknak valamit, ha nem szeretnéd.
- Ne abból indulj ki, hogy mások informálása, ha erre szükség van, egyedül a te feladatod. A munkahelyi szervezetben mások is segíthetnek ebben, pl. a HR-munkatársak.

Gyakorlat: Amikor valakire nyomást gyakorolnak, hogy felmondjon

Szituáció: Andrea egy építési vállalatnál dolgozik. Amikor elmondta, hogy tranzícióba fog, a főnöke reakciója az volt, hogy az volna a legjobb, ha ez alatt az idő alatt nem dolgozna a cégnél. Hozzátette, hogy később, a tranzíciója „lezárása” után esetleg visszajöhet, de jelenleg nincs helye a cégnél. Mit tehet Andrea?

Ezekről beszéljünk:

- Szerinted hogyan reagálhatna erre legjobban Andrea?
- Mit gondolsz, hová fordulhat támogatásért ebben a helyzetben?
- Milyen jogi lehetőségei vannak?

Facilitátor: Mit tegyünk, mit ne tegyünk

Mit tegyünk

- Légy tudatában annak, hogy a tranzíció miatti felmondásra kényszerítés egyrészt erősen diszkriminatív (és jogellenes) a munkáltató részéről, másrészt ellenséges környezetet teremt. Természetesen a biztonságod az első, és ennek a jogsértésnek a jogi útra terelése sok erőfeszítést igényelhet. Ugyanakkor mivel a nemi identitása alapján tilos egy munkavállalót hátrányosan megkülönböztetni és/vagy zaklatni, jó eséllyel tehetsz jogi lépéseket a munkáltató ellen.
- Próbáld meg ezt a beszélgetést emailben vagy más írott formában folytatni. Ha a munkáltató vagy bármely HR-munkatárs, aki a munkaerő-felvétellel, illetve elbocsátással foglalkozik, szöveges üzenetben megismétli, hogy a nemi identitásod vagy interszex státuszod közrejátszott abban, hogy a felmondásodat

kérte vagy erre biztatott, ez bizonyítékul szolgálhat, ha panaszt teszel vagy jogi eljárást indítasz.

- Gondold át, hogy akarsz-e egyáltalán ennél a cégnél dolgozni, ha így bánnak veled.
- Tanulj a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályokról. Ha a munkáltató hátrányos megkülönböztetésben részesít, adott esetben kártérítésre vagy végkielégítésre is igényt támaszthatsz.
- Vedd fel a kapcsolatot egy jogsegély-szolgálattal! Támogatást és tanácsot kaphatsz, illetve segíthetnek, ha panaszt tennél vagy eljárást indítanál a munkáltató ellen. A külső támogatás sokat jelenthet a mentális egészséged szempontjából is.

Mit ne tegyünk

- Ne hordozd a probléma terhét egyedül! Informáld a HR-munkatársakat, vagy a sokszínűségért felelős munkatársat a főnököd teremtette helyzetről!
- Ne fogadd el, hogy ez normális, jogos kérés a főnököd részéről.

Gyakorlat: Amikor valakire nyomást gyakorolnak, hogy felmondjon

Szituáció: Andrea egy építési vállalatnál dolgozik. Amikor elmondta, hogy tranzícióba fog, a főnöke reakciója az volt, hogy az volna a legjobb, ha ez alatt az idő alatt nem dolgozna a cégnél. Hozzátette, hogy később, a tranzíciója „lezárása” után esetleg visszajöhet, de jelenleg nincs helye a cégnél. Mit tehet Andrea?

Ezekről beszéljünk:

- Szerinted hogyan reagálhatna erre legjobban Andrea?
- Mit gondolsz, hová fordulhat támogatásért ebben a helyzetben?
- Milyen jogi lehetőségei vannak?

Facilitátor: Mit tegyünk, mit ne tegyünk

Mit tegyünk

- Légy tudatában annak, hogy a tranzíció miatti felmondásra kényszerítés egyrészt erősen diszkriminatív (és jogellenes) a munkáltató részéről, másrészt ellenséges környezetet teremt. Természetesen a biztonságod az első, és ennek a jogsértésnek a jogi útra terelése sok erőfeszítést igényelhet. Ugyanakkor mivel a nemi identitása alapján tilos egy munkavállalót hátrányosan megkülönböztetni és/vagy zaklatni, jó eséllyel tehetsz jogi lépéseket a munkáltató ellen.
- Próbáld meg ezt a beszélgetést emailben vagy más írott formában folytatni. Ha a munkáltató vagy bármely HR-munkatárs, aki a munkaerő-felvétellel, illetve elbocsátással foglalkozik, szöveges üzenetben megismétli, hogy a nemi identitásod vagy interszex státuszod közrejátszott abban, hogy a felmondásodat kérte vagy erre biztatott, ez bizonyítékul szolgálhat, ha panaszt teszel vagy jogi eljárást indítasz.
- Gondold át, hogy akarsz-e egyáltalán ennel a cégnél dolgozni, ha így bánnak veled.
- Tanulj a hátrányos megkülönböztetést tiltó jogszabályokról. Ha a munkáltató hátrányos megkülönböztetésben részesít, adott esetben kártérítésre vagy végkielégítésre is igényt támaszthatsz.
- Vedd fel a kapcsolatot egy jogsegély-szolgálattal! Támogatást és tanácsot kaphatsz, illetve segíthetnek, ha panaszt tennél vagy eljárást indítanál a munkáltató ellen. A külső támogatás sokat jelenthet a mentális egészséged szempontjából is.

Mit ne tegyünk

- Ne hordozd a probléma terhét egyedül! Informáld a HR-munkatársakat, vagy a sokszínűségért felelős munkatársat a főnököd teremtette helyzetről!
- Ne fogadd el, hogy ez normális, jogos kérdés a főnököd részéről.

2. Hogyan reagáljunk a munkahelyi hátrányos megkülönböztetésre

Ha hátrányos megkülönböztetés ért, lehet, hogy egyáltalán nem szeretnéd részletesen megtárgyalni ezt a tapasztalatot. A diszkrimináció bejelentése azonban nagyon hasznos lehet – nemcsak neked, hanem mindenkinek, aki hasonló helyzetbe kerül. A helyzet jelzésével, illetve azzal, hogy a felelőst kérdőre vonják, támogatást kaphatsz, és megpróbálhatod megtalálni a módját annak, hogy megakadályozd a további diszkriminációt. Ugyanakkor a bejelentésed másokon is segíthet. Az ezen a területen dolgozó szervezetek és hatóságok általában évente beszámolnak a munkájukról, a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos tapasztalataikról. Ha többen jelentik a hátrányos megkülönböztetést, az jobban látható lesz a nyilvánosság számára, és hatással lehet a későbbi jogi szabályozásra vagy a munkahelyi szabályokra és eljárásokra.

Ha diszkriminációval, zaklatással találkozol, különböző lehetőségeid vannak. Jelezheted a munkahelyeden, vagy segítő szervezeteknek, vagy a hatóságoknak, igaz, a különböző intézmények eltérő szakértelemmel és támogatási lehetőségekkel rendelkeznek. A helyzetedtől és a bejelentés céljától függ, melyik hely felel meg neked legjobban. Ebben a fejezetben áttekintést nyújtunk a diszkrimináció bejelentésének módjairól és azok előnyeiről és hátrányairól.

MEGJEGYZÉS: A hátrányos megkülönböztetést sajnos gyakran nehéz bizonyítani. A szóban elhangzottak egy bírósági vagy más jogi eljárásban nem használhatók fel ugyanúgy, mint az írásbeli nyilatkozatok vagy kérdések. Ezért ha attól tartasz, hogy diszkrimináció érhet, és módodban áll írásos bizonyítékot beszerezni, ne feledkezz meg erről. Például abban az esetben, ha tranzíciós szándékod bejelentése után arra kényszerítenek, hogy mondj fel, előnyös, ha ezt a megbeszélést emailben folytatod a munkáltatóval.

A. A munkahelyen

Ha bárki zavaróan, számodra kellemetlen helyzeteket teremtve viselkedik a munkahelyeden, vannak olyan szakemberek, akik támogatást nyújthatnak: a munkáltatóknál általában dolgozik olyan személy, akinek a feladata a munkahelyi panaszok és konfliktusok kezelése. Ha zaklatással vagy hátrányos megkülönböztetéssel szembesülsz, jelentheted ezt a kijelölt HR-munkatársnak, vagy esetleg egy segítő szervezetnek. Ők tanácsot tudnak adni a helyzet megváltoztatásához szükséges lépésekről. Az is lehetséges, hogy egy mediátorral lépnek kapcsolatba, hogy segítsen neked a diszkrimináló személlyel és a munkáltatóval folytatott megbeszélésben. A megfelelő HR-szakemberek feladata, hogy megoldják és megelőzzék a munkáltató és az egyes munkavállalók számára ártalmas helyzeteket. Ha ezekről tájékoztatod őket, az segíti őket a vezetőséggel folytatott beszélgetésekben is, mivel így tisztábban látják, hogy milyen akadályokkal kell szembenézned.

A HR-szakemberek szerepe szervezetenként eltérő. Az, hogy munkájuk mely aspektusaira összpontosítanak, a munkáltató fókuszától függ. Egyes HR-szakemberek főként új alkalmazottak felvételével foglalkoznak, például az induló vállalkozásoknál. Mások, elsősorban a nagyobb cégeknél dolgozók közül kifejezetten a sokszínűsége, az egyenlő bánásmódra és a befogadásra fókuszálnak. Általában a HR-szakemberek feladata azoknak az irányelveknek, szabályzatoknak a kidolgozása, amelyek célja a megfelelő munkakörnyezet kialakítása és a hátrányos megkülönböztetés megelőzése.

B. A munkahelyen kívül

Ha hátrányos megkülönböztetést tapasztalsz, lehetséges, hogy nem elegendő a HR-esekkel beszélni. Előfordulhat, hogy nem látják a probléma súlyát, vagy a belső panasz nem változtat a helyzeten. Ilyenkor speciális, a diszkrimináció kezelése és megelőzése érdekében működő hatóságokhoz vagy segítő szervezetekhez fordulhatsz.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2021. január 1-én beolvadt az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalába. Az alapvető jogok biztosának az *egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról* szóló 2003. évi CXXV. törvényben meghatározott feladatait az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala elkülönült szervezeti egysége, az Egyenlő Bánásmóddért Felelős Főigazgatóság végzi. Ha azt szeretnéd, hogy diszkriminációs ügyedet az alapvető jogok biztosa közigazgatási hatósági eljárás keretében az Egyenlő Bánásmóddért Felelős

Főigazgatóság által lefolytatott eljárásban vizsgálja ki, ezt a beadványodban fel kell tüntetned.

Ha a Főigazgatóság megállapítja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, elrendelheti a véglegessé vált határozatának – a jogsértő közérdekből nyilvános adatainak kivételével személyazonosításra alkalmatlan módon – közérdekből nyilvános közzétételét, illetve bírságot szabhat ki. A hatóságnak a döntés meghozatala előtt meg kell kísérelnie egyezség létrehozását.

A kormányhivatalok szervezetrendszerén belül működő Jogi Segítségnyújtó Szolgálat általános ügyfélszolgálati tevékenysége keretében jövedelmi, vagyoni helyzetű és az ügy tárgyától függetlenül a hozzá fordulóknak (egyszerűbb megítélésű ügyekben) jogi tanácsot, illetve hatásköri-, illetékességi útmutatást ad, míg hatóságként az ügyfél rászorultsága alapján dönt a támogatás megengedhetősége kérdésében: peren kívüli ügyekben tanácsadás és/vagy okiratkészítés céljából jogi segítő (ügyvéd) közreműködését, peres eljárásokban pedig a bíróság előtti képviselést ellátó pártfogó ügyvédi képviselést biztosít a rászorulóknak számára.

A hátrányos megkülönböztetés miatt munkaügyi per is indítható: <https://birosag.hu/ugyfeleknek/birosagi-eljarasok/munkaugyi-per>.

Ha szeretnéd megbeszélni helyzetedet egy transznemű és/vagy nem bináris emberekre szakosodott szervezettel, akkor a Háttér Társaság Jogsegélyszolgálatánál is bejelentést tehetsz. Erre akár névtelenül is lehetőség van.

C. Nem a munkával kapcsolatos diszkrimináció

Más szervezetekkel egyéb helyzetekben lehet fontos felvenni a kapcsolatot, nem munkahelyi hátrányos megkülönböztetés esetén, hanem pl. ha gyűlöletbűncselekmény, bántalmazás vagy (online) zaklatás ér.

Rendőrség

Kiadványunk: *Ismerd fel és jelentsd a homofób és transzfób gyűlölet-bűncselekményeket!*

<https://hatter.hu/kiadvanyaink/ismerd-fel-es-jelentsd-a-homofob-es-transzfob-gyulolet-buncselekmenyeket>

A kiadvány a következő kérdésekre ad választ:

- Mi az a gyűlölet-bűncselekmény és hogyan bünteti a törvény?
- Mit tegyek, ha gyűlölet-bűncselekmény áldozata vagy tanúja lettem?
- Miért fontos feljelentést tenni?
- Hogyan tehetek feljelentést a rendőrségen?
- Mi történik a feljelentés után?
- Milyen jogaim vannak a büntetőeljárás során?
- Mit tehetek, ha nem akarok feljelentést tenni?

Online zaklatás és bántalmazás

Ha ezeknek előítéletes alapja van, fontos, hogy az ügyet jelentsd az adott platformnak, közösségi média-felületnek. Bejelentést tehetsz a Háttér Társaság Jogsegélyszolgálatánál is (jogsegely@hatter.hu) – a Jogsegélyszolgálat munkatársai bővebben tudnak informálni a bejelentés lehetőségeiről.

További információ: Biztonságban a neten. Útmutató az LMBTQI fiatalok védelméhez az online világban. Háttér Társaság, 2021.
<https://hatter.hu/kiadvanyaink/biztonsagban-a-neten-utmutato-az-lmbtqi-fiatalok-vedelmehez-az-online-vilagban>

Gyakorlat: Kíváncsiskodás a munkahelyen

Szituáció: Bálint transz férfi, akit nemrégiben felvettek egy magáncéghez. Új munkahelyén szívesen fogadták és jól érzi magát a szervezeten belül. Egy hónappal a munkakezdés után Bálintot váratlanul megkérdezi a munkáltatója egy magánbeszélgetésben, hogy transznemű-e. Hogyan reagáljon?

Ezekről beszéljünk:

- Mi lehet az oka, hogy valaki beszélni akar transz státuszáról? Miért dönthet valaki úgy, hogy ez a magánügye és nem beszél róla?

- Mik lehetnek az információ megosztása és eltitkolása mellett és ellen szóló érvek?
- Ha a munkáltató felteszi ezt a kérdést, az kényelmetlenséget okoz?

Facilitátor: Mit tegyünk, mit ne tegyünk

Mit tegyünk

- Nincs egységes válasz, mivel minden helyzet egyéni. Attól függ, kényelmesnek érzed-e, hogy erről a részedről beszélj valakivel.
- Ha úgy döntesz, hogy beszélsz transz identitásodról, fogalmazz tényszerűen.
- Az is lehet, hogy eltereled a témát és nem válaszolsz. Megjegyezheted azt is, hogy a kérdés a magánszféradat érinti, illetve sérti, így nem kell rá válaszolnod.

Mit ne tegyünk

- Ha nem akarsz válaszolni, ne reagálj védekezően, defenzíven. Egyszerűen jelezd, hogy ez nem elfogadható kérdés.

Gyakorlat: Mosdóval kapcsolatos panasz

Szituáció: Éva, egy cisznemű női alkalmazott, és Ildikó, egy másik női alkalmazott, aki transz nő, egy magáncég alkalmazottai a bankszektorban. Évát idegesíti, hogy Ildikó az irodája melletti női mosdót használja. Éva szerint, mivel Ildikó „nincs túl teljesen a tranzíción”, nem kellene nőként kezelni, és nem volna szabad a női mosdót használnia. Az osztályvezetőnek panaszkodik, hogy „az a férfi a fürdőszobában van”. Hogyan viszonyuljon Ildikó ehhez a helyzethez?

Ezekről beszéljünk:

- Vajon Ildikó lépjen fel proaktívan, pl. forduljon a HR-hez, vagy inkább várja meg, hogy az osztályvezető oldja meg az ügyet, vagy reagáljon másként, tegyen valami mást?
- Kezdeményezzen-e Ildikó beszélgetést Évával?
 - Ez magánbeszélgetés legyen, vagy a HR közvetítsen?

Facilitátor: Mit tegyünk, mit ne tegyünk

Mit tegyünk

- Vonj be másokat a cégnél, akik támogatást tudnak nyújtani, pl. a HR-t. Nem valószínű, hogy az Éva által létrehozott ellenséges környezet megváltoztatható külső beavatkozás nélkül.
- Próbáld segítséget kérni a vezetőségtől! Ha ez egy befogadó szervezet, és téged támogatnak, az segíthet meggyengíteni Éva pozícióját.
- Az, hogy Éva feltételezésekkel él Ildikó nemi szerveiről, nemcsak rendkívül durva, hanem a magánélet megsértését is jelenti. Ildikónak nem kell beszámolnia a műtéteiről. Nézz utána, hogy munkahelyednek milyen adatvédelmi irányelvei, szabályzatai vannak ebben a tekintetben!

Mit ne tegyünk

- Ne akard Évával magánbeszélgetésben megoldani a problémát! Valószínűleg veszekedés lesz belőle, és nem győzhetsz egyedül.
- Ne tételezd fel, hogy ez csak egy emberről szól. Ha az ügy vitatéma lesz, más intoleráns munkatársak is felszólalhatnak Éva mellett.
- Ne menj bele olyan beszélgetésbe, hogy valaki mikor és mitől elég nő vagy férfi. Vesd el ezt a kérdést azzal, hogy sértő és kifejezetten szakmaiatlan, hiszen az is.
- Ne menj bele, hogy inkább egy gendersemleges mosdót használj. Ezek nem a transz, interszex és nem-bináris embereknek szánt speciális mosdók. Azt a mosdót használhatod, amelyiket akarsz.

Gyakorlat: Következetesen, tartósan rossz nem- és névhasználat

Szituáció: Krisz nem-bináris alkalmazott egy szoftverfejlesztő cégnél. Néhány hónap eltelt azóta, hogy megkezdte a tranzíciót, és bár munkatársainak többsége elfogadja, egy munkatársa továbbra is szándékosan a korábbi nevével szólítja. Bár Krisz kezdetben nem gondolta, hogy ez szándékos, mostanra biztos benne, hogy az. Milyen lépéseket tehet a helyzet kezelésére?

Ezekről beszéljünk:

- Kihez forduljon Krisz ebben az ügyben, kivel tudná megbeszélni?

- Tegyen-e panaszt?
- Lehetséges-e, hogy a helyzet még rosszabbra fordul?

Facilitátor: Mit tegyünk, mit ne tegyünk

Mit tegyünk

- Ha úgy érzed, hogy a régi neved vagy megszólításod használata szándékos és az illető bántani akar, ne fordulj közvetlenül az adott kollégához. Jobban működhet, ha a HR-től kérsz segítséget, elmondod, hogy szerinted ez a kolléga részéről szándékos, és kezeljék ők a helyzetet.
- Ha a munkáltató antidiszkriminációs szabályzata nem tér ki kifejezetten a nem / megszólítás használatára, javasold (különösen a HR-nek), hogy térjen ki erre.

Mit ne tegyünk

- Ne érezd, hogy a helyzettel egyedül kellene megbirkóznod. Ha a kollégád szándékosan, rosszat akarva használja a régi nevedet vagy nemedet, nem valószínű, hogy egy magánbeszélgetésben megoldható volna a probléma.

3. Hogyan reagáljunk a toborzáskor vagy a felvétel során megjelenő hátrányos megkülönböztetésre

Míg gyakran azonnal észrevesszük, ha diszkrimináció ér minket, a megkülönböztetés egyes formái eleinte kevésbé észrevehetőek. A toborzás / felvétel során tapasztalható diszkrimináció gyakran kevésbé látható. Ennek több oka is van. A munkaadó fedőindokokat, ürügyeket adhat arra, hogy miért nem vesz fel valakit egy állásra; nem mondja ki, hogy transz, interszex vagy nem-bináris volta miatt utasítja el, mivel az igazi okot közölni nem volna jogszerű. Gyakori, hogy a munkáltató nem ad konkrét, személyes indokolást arra, hogy miért utasít el valakit, hanem automatizált üzeneteket küld a jelentkezőknek.

Noha álláskeresőként nehéz bizonyítani a toborzás során tapasztalt diszkriminációt, vannak módok arra, hogy felismerjük a potenciális diszkriminációt a jelentkezési folyamat vagy az interjú során.

A. Jogi szabályozás és iránymutatások

Az Ebktv. szerint a munkáltató senkit sem részesíthet hátrányos megkülönböztetésben a neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt. Nem jelenti ugyanakkor az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés, valamint a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

Tiltott kérdések az interjú során

A toborzó/munkaadó nem kérdezhet meg bármit, amit csak akar az állásinterjún. Az általánosan tiltott zaklató kérdések mellett van néhány, az állásinterjúval kapcsolatos specifikus kérdés, amely szintén tiltott.

A legfontosabb, hogy a toborzó/munkaadó csak olyan kérdéseket tehet fel az állásinterjún, amelyek relevánsak az általad betölteni kívánt pozíció szempontjából. A toborzó/munkaadó nem kérdezhet magánügyekről, mint például a tranzíciód történetéről, az orvosi beavatkozások előzményeiről, arról, hogy akarsz-e gyermeket, stb. Ha ilyen jellegű kérdést kapsz, arra semmilyen formában nem kell válaszolnod.

A toborzó/munkaadó nem kérdezhet rá az egészségi állapotodra, kórtörténetedre sem. Az egészségedre vonatkozó kérdéseket csak orvosi vizsgálat során és csak szakképzett személyek tehetnek fel.

Egészségi állapotodról csak akkor vagy köteles beszámolni a toborzónak/munkaadónak, ha fennálló egészségi állapotod kifejezetten akadályoz a munkakörhöz tartozó feladatok ellátásában. Például ha építési munkára jelentkezel, de háttbetegséged miatt csak 5 kg-ot emelhetsz. Ez nem jelenti azt, hogy köteles vagy teljeskörűen beszámolni az állapotodról, csak azokról a tünetekről, amelyek akadályozhatják a munkakör betöltését. A toborzó/munkaadó meggyőződhet arról, hogy fizikailag alkalmas vagy-e egy állás betöltésére anélkül, hogy külön rákérdezne az egészségi állapotodra, például úgy, hogy részletesen elmagyarázza a munkakörhöz tartozó feladatokat, majd megkérdezi, hogy képes vagy-e ellátni ezeket.

B. Hátrányos megkülönböztetés a toborzás során

A gyakorlatban több okból is nehéz lehet megállapítani, hogy azért nem téged választottak ki egy állásra, mert bizonyos védett tulajdonságokkal rendelkezel: a) sok elutasító levél automatizált, és egyáltalán nem tartalmaz konkrét indoklást, b) a munkáltatók esetleg nincsenek tudatában annak, hogy diszkriminálnak, ha például tudattalan előítéletek motiválják a döntésüket, és c) ha a toborzók/munkaadók tudatában vannak elfogultságuknak, valószínűleg hamis vagy hátsó okokkal akarják elrejteni azt, hogy nem vettek fel bizonyos pályázói csoportokat.

Korábbi kutatások kettős érvelésre mutattak rá, amikor azt vizsgálták, milyen indokokkal éri hátrányos megkülönböztetés a nemileg sokszínű embereket. Ezek gyakran párhuzamosan

futnak egymással. Egyrészt létezik az úgynevezett „ízlésen alapuló” diszkrimináció, amikor valaki undort érez, abnormálisnak vagy természetellenesnek tartja a transzneműséget. A diszkrimináció ezen formája általában inkább a tudattalan előítéletekhez sorolható; a toborzó „zsigeri reakcióiról” van szó. Az érintettek ilyenkor vagy tudatában vannak annak, hogy elfogultságuk hajtóerő a döntéshozatalban, vagy nem.

Másrészt létezik az úgynevezett „statisztikai diszkrimináció”, amelyben úgy jelenik meg a transzfóbia, hogy valaki (tudatosan vagy tudattalanul) mentális vagy fizikai betegségekkel kapcsolja össze a transzneműséget. A toborzók emiatt arra a következtetésre juthatnak, hogy a transz, nem-bináris és/vagy interszex embereknek viszonylag sok betegszabadságra vagy más miatti szabadságra lesz szüksége.

Bár az előítélet ezen formái eltérnek az érvelésükben (igaz, akár egyszerre is jelen lehetnek), módot találhatunk mindkettő felismerésére:

Az „ízlés-alapú” diszkrimináció felismerése

- Az interjúztató láthatóan kényelmetlenül érzi magát az interjú során, pl. amikor megtudja / rájön, hogy a pályázó transznemű, interszex és/vagy nem-bináris.
- Az interjúztató arról beszél, hogy nem igazán érti a transz / interszex / nem-bináris embereket, nem ért a témához, nem ismeri ezeket az identitásokat / interszex állapotot.
- Az interjúztató nem a helyzethez illő kérdéseket tesz fel az identitásodról / interszex állapotodról.
- Az interjúztató ilyeneket mond: „semmi bajom a transz / interszex / nem-bináris emberekkel, de...”, „úgy látom, a maga esetében jó az eredmény”, vagy „nem gondoltam volna, hogy maga transz / interszex / nem-bináris, ha nem mondja el”.
- Az interjúztató arról beszél, hogy lehet, hogy egy transz / interszex / nem-bináris személy nehezen illeszkedne a szervezeti kultúrába.

A „statisztikai” diszkrimináció felismerése

- Az interjúztató részletes kérdéseket tesz fel a tranzícióról és az egészségről.
- Az interjúztató megkérdezi, tervezel-e jövőbeni műtétet vagy egyéb orvosi beavatkozást.
- Úgy tűnik, hogy az interjúztatónak meghaladott vagy hibás nézetei vannak a transznemű/interszex emberekről, azt gondolja, hogy meghatározott számú orvosi beavatkozáson mindenképpen át kell esniük, hogy „készen legyenek”.

Gyakorlat: Beszéd az identitásodról

Szituáció: Soma nem-bináris és interszex. Több állás kapcsán is interjúra hívják, és egy adott állásinterjú során szeretné felfedni identitásának ezen részeit. Hogyan irányítsa a beszélgetést?

Ezekről beszéljünk:

- Az interjú során mikor érdemes ezekről beszélni?
- Mit lehet ezzel nyerni és esetleg veszíteni?
- Mi a fő cél az információ megosztásával?

Facilitátor: Mit tegyünk, mit ne tegyünk

Mit tegyünk

- Beszélj identitásodnak erről a részéről tárgyilagosan.
- Szerepjátékkal próbáld el néhány alkalommal, úgy, hogy ne tereld el a figyelmet az alkalmasságodról és érdeklődésedről a pozíció iránt.
- Fontold meg, miért akarsz erről beszélni. Készíts egy listát, ha ez segít.
- Ha igényed a munkával kapcsolatos, akkor feltétlenül érdemes kitérni rá.
- Egyéb esetben akkor is lehet róla beszélni, miután felajánlották a pozíciót.

Mit ne tegyünk

- Ne ez a feltárulkozás álljon az interjú középpontjában, hiszen ez nem a legelőmozdítóbb az alkalmasságod és az interjú szempontjából, és elterelheti a munkaadó figyelmét.
- Ne feltételezd, hogy fel kell fedned identitásodnak ezt az oldalát. Ennek a saját döntésednek kell lennie, nem kötelezettségnek.

Gyakorlat: Nem téged választanak egy állásra

Szituáció: Kleó nemrég interjúzott egy marketingcégnél. Amikor megtudta, hogy nem választották ki, arra gyanakodott, hogy azért nem őt vették fel, mert transznemű. Erre akkor kezdett gyanakodni, amikor az állásinterjú során a beszélgetés hangneme negatívabb lett, miután felfedte identitását.

Ezekről beszéljünk:

- Hogyan lépj tovább?
- Milyen választásaid vannak szerinted?
- Mit tudsz a hátrányos megkülönböztetés elleni jogszabályi védelemről?

Facilitátor: Mit tegyünk, mit ne tegyünk

Mit tegyünk

- Nézz utána alaposan, milyen jogszabályok védenek a hátrányos megkülönböztetés ellen a foglalkoztatás területén.
- Lépj kapcsolatba egy segítő szervezettel, ők segíthetnek az ügyben.
- A jövőben érdemes lehet elsősorban olyan munkáltatóhoz pályázni, amelyről tudod, hogy transzbarát.
- Az, hogy egy szervezet transzbefogadó, szerepelhet a weboldalán vagy a munkalehetőség meghirdetésében, esetleg tudhatod más transz munkavállalók online beszámolóiból, vagy ha részt vesznek LMBTQI befogadó kezdeményezésekben, projektekben.
- Esetleg lépj kapcsolatba az interjú készítőjével és udvariasan kérdezd meg, kaphatsz-e részletesebb indokolást, miért nem vettek fel.
- Ezt érdemes emailben vagy más írásos formában megtenni. Ha a felvételt intéző / a munkaadó utal arra, hogy nemi identitásod vagy interszex státuszod szerepet játszott a döntésben, akkor ez bizonyítékul szolgál, ha panaszt teszel vagy eljárást indítasz.

Mit ne tegyünk

- Ne hívd fel a munkáltatót és ne hordd le őket. Ennek a saját döntésednek kell lennie, nem kötelezettségnek.

Gyakorlat: Rész az önéletrajzodbán

Szituáció: Nikinek egy ideig nem volt munkahelye, mert tranzícióban volt. Hogyan magyarázza meg ezt egy potenciális munkáltatónak?

Ezekről beszéljünk:

- Milyen választási lehetőségei vannak?
- Milyen érvek / ellenérvek szólnak amellett, hogy elmagyarázza, hogy az adott időszakban a tranzíciója miatt nem dolgoztál?

Facilitátor: Mit tegyünk, mit ne tegyünk

Mit tegyünk

- Készülj fel, legyen hiteles, jó magyarázatod!
- Lehetséges indokolások: utazás, szerződés lejárt, idő kellett a munka-magánélet egyensúly átgondolására, átszervezés volt a korábbi munkahelyeden és a végkielégítés lehetővé tett egy hosszabb szabadságot, stb. – ezekkel magyarázható a kihagyás.
- Fontold meg, beszélsz-e az igazi okról – anélkül, hogy intim részleteket osztanál meg. Például a CV-dbe tárgyilagosan beleírhatod, hogy az adott időszakban személyes okokból nem tudtál dolgozni.
- Ha szeretnéd, hogy a CV-dben kevésbé legyen észrevehető a betegszabadság miatti kihagyás, készíthetsz egy a képességeidre, skilljeidre koncentráltó önéletrajzot. Ebben az esetben kevésbé látható a kihagyás, mint ha időrendben felsorolod a munkahelyeidet.
- Gondold át, hogy nem akarsz-e valami pozitívat mondani az adott időszakról. Amennyire lehet, készülj úgy, hogy a javadra szolgáljon ennek az időszaknak a leírása.

Mit ne tegyünk

- Ne hazudj a munkádról, ha könnyen ellenőrizhető, amit mondasz.

FÜGGELÉK

Képzési modul témák

Az előző fejezetek lehetséges képzési gyakorlatokat és témákat tartalmaztak. Az összes gyakorlat egyidejű felhasználása azonban túl hosszú lenne egyetlen képzéshez. Ebben a fejezetben ezért két lehetséges képzési modult mutatunk be. Mindkettő körülbelül három órát vesz igénybe. A modulokat példának szánjuk, természetesen bárki készíthet saját képzési tervet a résztvevők igényeinek megfelelően. A transznemű, interszex és nem-bináris emberekre fókuszáló képzésen különösen fontos, hogy a képzés arra összpontosítson, hogy a mindennapjaikban milyen kihívásokkal kell szembenézniük és milyen kérdéseik vannak.

1. modul: Általános ismeretek

1. Bevezető kör. Miért érdemes törekedni a befogadásra + a kifejezések, szóhasználat rövid áttekintése. A transznemű, interszex és nem-bináris emberek jelenlegi munkaerőpiaci helyzete.

2. Jégtörő gyakorlatok.

3. 1. szituáció: **Tranzíció bejelentése** az 1. (Ismerd meg a jogaid!) fejezetben leírtak szerint. Mutassuk be az esetet, hagyjuk, hogy a résztvevők előbb kisebb csoportokban, majd közösen beszéljék meg. Fejezzük be a beszélgetést néhány gyakorlati javaslattal, pl. a mit tegyünk és mi ne tegyünk listából. Szánjunk elegendő időt a kérdésekre és a megbeszélésre.

4. Rövid szünet.

5. 2. szituáció: **Mosdóval kapcsolatos panasz**, a 2. fejezetben tárgyaltak szerint (Hogyan reagáljunk a munkahelyi hátrányos megkülönböztetésre). Mutassuk be az esetet, hagyjuk hogy a résztvevők előbb kisebb csoportokban, majd közösen beszéljék meg. Fejezzük be a beszélgetést néhány gyakorlati javaslattal, pl. a mit tegyünk és mi ne tegyünk listából. Szánjunk elegendő időt a kérdésekre és a megbeszélésre.

6. 3. szituáció: **Identitásunk felfedése**, a 3. fejezetben tárgyaltak szerint (Hogyan reagáljunk a toborzáskor megjelenő hátrányos megkülönböztetésre?). Mutassuk be az esetet, hagyjuk, hogy a résztvevők előbb kisebb csoportokban, majd közösen beszéljék meg. Fejezzük be a

beszélgetést néhány gyakorlati javaslattal, pl. a mit tegyünk és mi ne tegyünk listából. Szánjunk elegendő időt a kérdésekre és a megbeszélésre.

7. A foglalkozás lezárása. Beszéljük meg a résztvevők benyomásait a foglalkozásról, kérdezzük meg, van-e valakinek további kérdése, mit tanultak a résztvevők a képzésen, és röviden értékeljük a válaszokat. Az ülést olyan helyi/országos szervezetek elérhetőségének megadásával zárjuk le, amelyektől a résztvevők tanácsot is kérhetnek.

2. modul: A hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos tudás

1. Bevezető kör. Miért érdemes törekedni a befogadásra + a kifejezések, szóhasználat rövid áttekintése. A transznemű, interszex és nem-bináris emberek jelenlegi munkaerőpiaci helyzete.

2. Jégtörő gyakorlatok.

3. **1. szituáció: Amikor nyomást helyeznek rád, hogy felmondj**, az 1. fejezetben leírtak szerint (Ismerd meg a jogaid). Mutassuk be az esetet, hagyjuk, hogy a résztvevők előbb kisebb csoportokban, majd közösen beszéljék meg. Fejezzük be a beszélgetést néhány gyakorlati javaslattal, pl. a mit tegyünk és mi ne tegyünk listából. Szánjunk elegendő időt a kérdésekre és a megbeszélésre.

4. Rövid szünet.

5. **2. szituáció: Ragaszkodás a tranzíció előtti név / nem / megszólítás használatához**, a 2. fejezetben leírtak szerint (Hogyan reagáljunk a munkahelyi hátrányos megkülönböztetésre). Mutassuk be az esetet, hagyjuk, hogy a résztvevők előbb kisebb csoportokban, majd közösen beszéljék meg. Fejezzük be a beszélgetést néhány gyakorlati javaslattal, pl. a mit tegyünk és mi ne tegyünk listából. Szánjunk elegendő időt a kérdésekre és a megbeszélésre.

6. **3. szituáció: Nem téged vettek fel egy munkahelyre**, a 3. fejezetben leírtak szerint (Hogyan reagáljunk a toborzáskor megjelenő hátrányos megkülönböztetésre). Mutassuk be az esetet, hagyjuk, hogy a résztvevők előbb kisebb csoportokban, majd közösen beszéljék meg. Fejezzük be a beszélgetést néhány gyakorlati javaslattal, pl. a mit tegyünk és mi ne tegyünk listából. Szánjunk elegendő időt a kérdésekre és a megbeszélésre.

7. A foglalkozás lezárása. Beszéljük meg a résztvevők benyomásait a foglalkozásról, kérdezzük meg, van-e valakinek további kérdése, mit tanultak a résztvevők a képzésen, és röviden értékeljük a válaszokat. Az ülést olyan helyi/országos szervezetek elérhetőségének megadásával zárjuk le, amelyektől a résztvevők tanácsot is kérhetnek.

Szempontok a képzés értékeléséhez

- Mit viszel magaddal a képzésből?
- Biztonságban éreztél magad, amikor a tapasztalataidról beszéltél a képzés során?
- Hogyan látod most, hogy bővültek az ismereteid, van-e, amit másképpen csináltál volna a múltban?
- A képzés nagyjából olyan volt, mint amire számítottál, vagy nagyon eltért ettől?
- Hiányzott valami a képzésből?

Irodalom

Beek, L., Cancedda, A., & Scheele, C. (2016): The business case for diversity in the workplace: Sexual orientation and gender identity. Letölthető (2022. szeptember 15.): https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/report_companies_final_en.pdf

Carpenter, M., Hough, D. (2014): Employers' guide to intersex inclusion. Letölthető (2022. szeptember 15.): <https://ihra.org.au/wp-content/uploads/key/Employer-Guide-Intersex-Inclusion.pdf>

CBRE (n.d.): Gender transition, expression, and identity tool kit. Letölthető (2022. szeptember 15.): <https://www.cbre.ie/-/media/cbre/countryunitedkingdom/images/corporate-responsibility/cbre-gender-identity-expression-and-transition-toolkit.pdf>

City, University of London (2017): Transgender, intersex and gender non-conforming people: Policy. Letölthető (2022. szeptember 15.): https://studenthub.city.ac.uk/___data/assets/pdf_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf

Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S., & Mathis, M. K. (2015): The problem of transgender marginalization and exclusion: Critical actions for human resource development. Human Resource Development Review, 14(2), 205–226.

Dombos, T., Kardos N., Sándor B.: Hogyan működtessünk transzbefogadó munkahelyet Magyarországon? Javaslatok a jogszabályi hiányosságok kezelésére. Háttér Társaság, 2020. <https://hatter.hu/kiadvanyaink/transvisible-utmutato>

Dray, K. K., Smith, V. R. E., Kosteck, T. P., Sabat, I. E., & Thomson, C. R. (2020): Moving beyond the gender binary: Examining workplace perceptions of nonbinary and transgender employees. *Gender Work Organ*, 27, 1181–1191.

Elvira, A., García, N., Solà, M., Coll-Planas, G., Missé, M., Schuler, A., Koenig, G. N., Breen, D., Grehan, G., Martin, A., Turraoin, C., Kardos, N., & Sándor, B. (2020): *TransVisible: A professional guide to labour inclusion and economic empowerment of trans women*.

Letölthető (2022. szeptember 15.):

<https://en.hatter.hu/publications/a-professional-guide-to-labour-inclusion-and-economic-empowerment-of-trans-women>

Employable (n.d.): *Intersex inclusion in your workplace*. Letölthető (2022. szeptember 15.):

https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/lgbtihealth/pages/565/attachments/original/1604543515/2.3_Intersex_Inclusion_in_your_Workplace.pdf?1604543515

Ernst & Young (2006): *Workplace gender transition guidelines*. Letölthető (2022. szeptember 15.):

<https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/ErnstYoung-TransitionGuidelines.pdf>

Fidas, D., & Bailey, B. (2016): *Transgender inclusion in the workplace: A toolkit for employers*. Letölthető (2022. szeptember 15.):

https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf

Government Equalities Office (2015): *The recruitment and retention of transgender staff: Guidance for employers*. Letölthető (2022. szeptember 15.):

<https://www.gov.uk/government/publications/recruiting-and-retaining-transgender-staff-a-guide-for-employers>

Hixson-Vulpe, J. (n.d.): *Hiring across all spectrums: A report on broadening opportunities for LGBTQ2+ job seekers*. Letölthető (2022. szeptember 15.):

https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf

Human Rights Campaign Foundation (n.d.): *Responding to Negative Reactions to LGBTQ Inclusion*. Letölthető (2022. szeptember 15.):

<https://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/responding-to-negative-reactions-to-lgbtq-inclusion>

Intersex Human Rights Australia (n.d.): *Workplaces*. Letölthető (2022. szeptember 15.):

<https://ihra.org.au/workplaces/>

Lee Badgett, M. V., Durso, L. E., Kastanis, A., & Mallory, C. (2013): The business impact of LGBT-supportive workplace policies. Letölthető (2022. szeptember 15.): <https://escholarship.org/uc/item/3vt6t9zx>

Make the Road New York (2010): Transgender need not apply: A report on gender identity job discrimination. Letölthető (2022. szeptember 15.): <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/73787>

Marvell, R., Broughton, A., Breese, E., Tyler, E. (2017): Supporting trans employees in the workplace. Letölthető (2022. szeptember 15.): <https://www.acas.org.uk/supporting-trans-employees-in-the-workplace/html>

NHS Lothian & LGBT Health and Wellbeing (2016): Transgender workplace support guide. Letölthető (2022. szeptember 15.): <http://www.lgbthealth.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/TWSP-Info-Guide-Final.pdf>

Out & Equal Workplace Advocates (2018): Best practices for non-binary inclusion in the workplace. Letölthető (2022. szeptember 15.): <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf>

Pride in Diversity (2010): Sexual orientation and gender diversity in the workplace. Letölthető (2022. szeptember 15.): https://www.griffith.edu.au/___data/assets/pdf_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf

Project Include (n.d.): Case study: Transgender people. Letölthető (2022. szeptember 15.): https://projectinclude.org/transgender_people

Rodríguez-Roldán, V. M., & Imse, E. (2016): Valuing transgender applicants and employees: A best practices guide for employers. Letölthető (2022. szeptember 15.): <https://ohr.dc.gov/page/transemployees>

Sears, B., & Mallory, C. (2015): How LGBT-related workplace policies can have a positive impact on the corporate bottom line. In Gender identity and sexual orientation discrimination in the workplace: A practical guide. UCLA: The Williams Institute. Letölthető (2022. szeptember 15.): <http://escholarship.org/uc/item/2fh9x0zy>

Seksediversiteit.nl (n.d.): Beginnerscursus seksediversiteit, Wat is Intersekse? Letölthető (2022. szeptember 15.): <https://www.seksediversiteit.nl/basis/definitie/>

Stonewall Scotland (2015): 10 steps to LGBT-inclusive communications. Letölthető (2022. szeptember 15.): <https://www.stonewall.org.uk/resources/10-steps-lgbt-inclusive-communications>

Stonewall (2018): Starting out 2018/19: The LGBT careers guide. Letölthető (2022. szeptember 15.): <https://www.stonewall.org.uk/cy/node/14310>

Task Force for Transgender Inclusion (2019): An institution's guide to: Gender transition and transgender inclusion in the museum field. Letölthető (2022. szeptember 15.): <https://www.aam-us.org/wp-content/uploads/2017/11/An-institutions-guide-to-gender-transition.pdf>

Zieselman, K., Ittelson, A., Fidas, D., Gelpi, M., & Perrou, M. (2020): Supporting intersex inclusion in the workplace. Letölthető (2022. szeptember 15.): https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource_R62.pdf