MIÉRT ÉS HOGYAN TEREMTSÜNK LMBTQI-BEFOGADÓ MUNKAHELYEKET?

HÁTTÉR TÁRSASÁG

MEF Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma

Szerkesztő: Harangi Rita

Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma (MEF) – Háttér Társaság, 2019

Ez a kiadvány az *Itt vagyunk!* Az LMBTQI emberek magyarországi társadalmi elfogadásának növelése közösségi megerősítés és szemléletformálás útján elnevezésű projekt keretében készült, amely az Európai Európai Bizottság 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.

Mivel a Háttér Társaságnak az LMBTQI emberek egyenlő jogaiért, társadalmi elfogadásáért és jóllétéért végzett munkáját részben az Európai Unió és más külföldi szervezetek támogatják, a 2017. évi LXXVI. törvény alapján egyesületünk külföldről támogatott szervezetnek minősül.

ISBN 978-615-5707-10-0

TARTALOM

5
ELŐSZÓ

7
AZ LMBTQI EMBEREK MUNKAHELYI HELYZETE

12
MIÉRT GONDOLJA SOK MUNKÁLTATÓ,
HOGY INKÁBB NEM FOGLALKOZIK EZZEL A TÉMÁVAL?

15
MIÉRT JÓ, HA TUDATOSAN FOGLALKOZUNK
AZ LMBTQI EMBEREK HELYZETÉVEL
A MUNKAHELYEKEN?

17
HOGYAN ALAKÍTSUNK KI
LMBTQI-BARÁT MUNKAHELYET?

21
SZÓMAGYARÁZATOK

26
MUNKAHELYI JUTTATÁSOK ÉS KEDVEZMÉNYEK

ELŐSZÓ

A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fórumának (MEF) koordinátoraként azt tapasztalom, hogy sok munkáltató nem akar foglalkozni a leszbikus, meleg, biszexuális, transznemű, queer és interszex (LMBTQI) emberek munkahelyi hátrányos megkülönböztetésének témájával. Úgy gondolják, hogy ez magánügy, a munkahelynek nincs dolga ezzel, illetve hogy eleget tesznek azzal, hogy a munkaerőfelvételnél nem utasítják el az LMBTQI emberek jelentkezését.

Azt gondolom, hogy ennek elsősorban az ismeretek hiánya az oka. Legtöbben nem is tudják, hogy az LMBTQI emberek milyen problémákkal küzdenek azokon a munkahelyeken, ahol nincs kifejezetten LMBTQI-befogadó munkahelyi politika.

Ezzel a kiadvánnyal az a célunk, hogy megmutassuk: igenis szükséges foglalkozni ezzel a témával a munkahelyeken, mert egy heteronormatív közegben, tudatos LMBTQI-befogadó munkahelyi politikák nélkül az LMBTQI munkavállalók nem tudnak olyan életet élni, mint nem LMBTQI munkatársaik, ráadásul gyakran jelentős kedvezményektől esnek el.

Ma már vannak cégek, amelyek közzéteszik, hogy munkahelyi kultúrájuk LMBTQI-befogadó, és az LMBTQI emberek, ha választhatnak, inkább az ilyen munkahelyekre mennek dolgozni. Az a munkáltató, amely nem alakít ki jól látható és jól működő LMBTQI-befogadó munkahelyi politikát, számos tehetséges munkavállalótól fosztja meg magát.

2019 januárjában a MEF és a Háttér Társaság közös szervezésében munkacsoportot indítottunk ebben a témában, és ebben az évben a MEF éves konferenciájának is ez a témája. Ehhez kapcsolódóan készítettük ezt a kiadványt, amely a Háttér Társaság korábbi kiadványain és a munkacsoport működése során létrehozott anyagokon alapul, de a könnyebb olvashatóság érdekében ezeknél rövidebb és vázlatosabb. A kiadvánnyal elsősorban az a célunk, hogy motiváljuk a munkáltatókat arra, hogy befogadó, az LMBTQI

embereket a társadalom teljes értékű részének tekintő közeget teremtsenek a munkahelyeken.

A kiadvány első fejezete azokat a problémákat mutatja be, amelyekkel az LMBTQI embereknek a legtöbb munkahelyen szembe kell nézniük ma Magyarországon. A második fejezetben arra világítunk rá, hogy ezeket a problémákat hogyan súlyosbítja, ha a munkáltatók nem foglalkoznak tudatosan ezzel a kérdéskörrel. A következő két fejezet azt járja körül, hogy hogyan alakíthatnak ki a munkáltatók megfelelő munkahelyi politikákat annak érdekében, hogy LMBTQI (és más kisebbségi csoportokhoz tartozó) munkavállalóik ne legyenek hátrányos helyzetben.

Mellékletként két anyagot kapcsoltunk kiadványunkhoz. Egyrészt összeállítottunk egy LMBTQI szószedetet, amely segíti a tájékozódást; másrészt pedig útmutatót adunk ahhoz, hogy a jogszabályok útvesztőjében mindenki megtalálhassa, milyen juttatások illetik meg a párkapcsolatban élő és a gyermeket nevelő LMBTQI munkavállalókat.

Célunk, hogy rövid, könnyen áttekinthető anyagot adjunk ki. Emellett érdemes elolvasni a Háttér Társaság korábbi kiadványait is[1], illetve átnézni e témával kapcsolatos oldalát: hatter.hu/munkahely. További kérdésekkel is keressék a Háttér Társaság munkatársait!

Budapest, 2019. szeptember

Harangi Rita, a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fórumának koordinátora

1 „Bármi lehet belőle?" Az LMBTQI emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése. Háttér Társaság, 2016 (hatter.hu/kiadvanyaink/barmilehet); A kirekesztés arcai: A transz emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése. Háttér Társaság, 2018 (hatter.hu/kiadvanyaink/kirekesztesarcai)

1

AZ LMBTQI EMBEREK MUNKAHELYI HELYZETE

A felnőtt emberek többsége igen sok időt tölt a munkahelyén, és nem mindegy, hogy valaki kényelmes vagy számára veszélyes közegben dolgozik. Az utóbbi kihat a munkája hatékonyságára, az egészségére, de az egész társadalom mentális jóllétére is. A munkahely a találkozások közege: az LMBTQI emberek és a velük együtt dolgozó heteroszexuális és cisznemű emberek egyik legfontosabb találkozási felülete.

A magyarországi munkáltatók, a munkáltatóknál dolgozó HR vezetők és -munkatársak, illetve az LMBTQI munkavállalók kollégái gyakran nem ismerik fel az LMBTQI emberek hátrányos megkülönböztetését, ezért ismertetjük ennek különböző aspektusait.

Korábbi kutatások szerint legalább minden harmadik LMBTQI ember tapasztalt már munkahelyi diszkriminációt, amikor pl. LMBTQI mivolta miatt bocsátották el, zaklatták – esetleg eleve fel sem vették. A beszámolók szerint a legtöbb munkahelyen heteronormatív a légkör, ami azt jelenti, hogy magától értetődő módon mindenkit heteroszexuálisként és ciszneműként kezelnek. Az LMBTQI munkavállalók munkahelyi komfortérzetét csökkentheti a munkatársak, a főnökök vagy a megrendelők felől érkező homo-, illetve transzfóbia, ami miatt sokan inkább a rejtőzködést választják.

Általános, hogy a munkahelyek hetero- es cisznormatív légköre homofób vagy transzfób szóbeli inzultusokkal, zaklatással, kiközösítéssel, pletykálkodással társul. Ebben a közegben a túlnyomó többség továbbra is a rejtőzködést választja.

Munkahelyi zaklatást munkatársaktól és felettesektől egyaránt tapasztalnak az LMBTQI munkavállalók. A munkahelyi hátrányos megkülönböztetés egyik leggyakoribb formája a pletykálkodás vagy hazugságok terjesztése; gyakran előfordul az is, hogy valakit nem vesznek fel, nem léptetnek elő, esetleg elküldenek szexuális irányultsága vagy transz státusza miatt. Egy 2016-os kutatásban az LMBTQI válaszadók 29%-a tapasztalt meg személyesen ellene irányuló zaklatást a munkahelyén. A munkatársak gyakran tesznek gúnyos, bántó megjegyzéseket általában az LMBTQI emberekre is (a válaszadók 62%-a számolt be erről). Mivel egy ilyen közegben a legtöbb LMBTQI ember nem vállalja fel a szexuális irányultságát és/vagy nemi identitását, rendszeresen és gyakran érzi nagyon rosszul magát ezekben a helyzetekben.

Sok LMBTQI ember otthagyja a munkahelyét, és inkább vállalkozóként dolgozik, akkor is, ha nem ez lenne számára az ideális megoldás. A válaszadók 12%-a hagyta már ott a munkahelyét a homofób, bifób vagy transzfób légkör miatt, 44%-uk érezte magát társtalannak a munkahelyén LMBTQI volta miatt, és 14%-uk nem vett igénybe partnere után vagy partnereknek járó kedvezményt, mert nem akarta, hogy a munkahelyén megtudják, hogy azonos nemű partnere van.

Az ellenséges légkör is oka annak, hogy **kevesen bújnak elő** a munkahelyükön. Számos LMBTQI ember egyetlen munkatársa előtt sem vállalja fel, hogy LMBTQI, és kevesebb, mint ötödük vállalja ezt fel teljes mértékben.

A rejtőzködésüket, illetve a rejtőzködés iránti elvárást a munkahelyen legtöbben azzal indokolják, hogy ez a téma nem tartozik a munkahelyre. A **„magánügy mítosza" erősen tartja magát,** holott a munkatársak párkapcsolata és a gyermekvállalás vagy gyermeknevelés igen gyakori beszédtéma a munkahelyeken.

A rejtőzködés valódi oka tehát leginkább a félelem. Van, aki attól fél, hogy LMBTQI identitása miatt hátrány érné; van, aki pedig attól, hogy megromlana a viszonya a munkatársaival.

Sokan (hamisan) szakmaiatlannak bélyegezik, ha valaki felvállalja LMBTQI identitását a munkahelyén. A „szakmai” terminust gyakran használják a nem-LMBTQI munkavállalók annak megindokolására, hogy miért nem kell LMBTQI munkatársaiknak előbújniuk. Azt mondják, hogy „ők sem beszélnek a szexuális életükről a munkahelyükön”, holott természetesen nem a szexuális gyakorlatok megtárgyalásáról van szó; viszont az emberek munkán kívüli kapcsolatainak, tevékenységeinek, családi életének megbeszélése igenis jelen van a munkahelyeken. Ha a heteroszexuális emberek beszélhetnek a magánéletükről, a családi programjaikról a munkahelyükön, akkor az LMBTQI emberek számára sem szabadna olyan hangulatot teremteni, hogy ezt ők valamiért ne tehessék meg. A titkolózó LMBTQI munkavállalók jelentős része azzal indokolja, hogy nem bújik elő a munkahelyén, hogy munkatársai és felettesei azt gondolnák, hogy LMBTQI voltukról beszélni szakmaiatlan.

A nem LMBTQI munkavállalók tehát a szexuális irányultságot és a nemi identitást a szexszel kapcsolják össze, míg az LMBTQI munkavállalók azt látják, hogy nem-LMBTQI munkatársaik esetén a kapcsolataikról, élettársukról, házastársukról és a magánéletükről való beszéd természetes része a munkahelyi közegnek. Nem az LMBTQI munkavállalók azok, akik be akarják vinni a szexuális irányultságukat vagy a nemi identitásukat a munkahelyükre; inkább maga a munkahelyi környezet követeli ezt meg. Az ilyen beszélgetések nyilvánvalóan fontosak a munkahelyi kapcsolatok szempontjából, de az LMBTQI munkavállalókat gyakran kényelmetlenül érintik; többen azt mondják, kifejezetten sok energiát követel tőlük, hogy kitérjenek az ilyen beszélgetések vagy az ezekben felvetett kérdések elől.

Bár a látható, identitásukat felvállaló LMBTQI emberek száma nagyon eltér a világ egyes országaiban és régióiban, a munkahelyi tapasztalatok a homo- és transzfóbiával, illetve a heteroszexizmussal kapcsolatban strukturálisan nagyon hasonlóak a különböző országokban és világrészeken.

Egy kanadai kutatásban a következő problémákat nevezték meg a megkérdezett LMBTQI emberek a munkatársak és a vezetőség LMBTQI témákról való tudásának hiánya és a hátrányos megkülönböztetés mellett:

- mai karrierjük alakulása késedelmet szenvedett szexuális irányultságuk vagy nemi identitásuk miatt (55%);
- kizártak valamilyen karrierlehetőséget, hogy elkerüljék a homofóbiát / transzfóbiát: vagyis ezért nem választottak valamilyen szakmát vagy foglalkoztatási formát (52%);
- titkolták leszbikus vagy meleg voltukat, hogy biztonságban érezhessék magukat az iskolában vagy a munkahelyükön (55%).

Sok LMBTQI ember nem veszi igénybe a partnere után vagy partnereknek, illetve gyermeket nevelők számára járó kedvezményeket, mert nincs tisztában vele, hogy ezek járnak neki, vagy mert nem akarja, hogy a munkahelyén megtudják, hogy azonos nemű partnere van.

Ami a **nemi önkifejezést** illeti, sokan úgy érzik, hogy nem viselhetnek a nemi önkifejezésüknek megfelelő öltözéket (pl. nőként nem viselhetnek férfi gombolású inget, vagy férfiként nem vehetnek fel színesebb ruhadarabokat), emellett figyelniük kell a gesztusaikra, mozdulataikra, nehogy „túlságosan nőiesek" vagy „túlságosan férfiasak" legyenek. Ez nagyon sok energiát elvon, és állandó stresszt okoz.

Különösen kevés figyelmet kapnak a **transznemű emberek munkaerő-piaci problémái**. A transznemű személyek körében a munkanélküliség illetve a nem a végzettségüknek megfelelő szakmában vagy pozícióban való munkavállalás rendkívül jelentős probléma. A transznemű emberek egy része tranzíciója során munkahelyet vált, hogy „tiszta lappal" induljon. Ha mégis meg szeretnék tartani korábbi munkahelyüket, nehézséget jelenthet számukra, hogy munkatársaik elfogadják az irataikban elismert és átvezetett nemüket és nevüket. Azok a transznemű emberek, akiknek szándékuk ellenére nincs lehetőségük arra, hogy jogilag is el tudják ismertetni a nemüket és a nevüket, még nehezebb helyzetben vannak.

A legtöbb munkahelyen a munkatársak nem tudják, hogy vannak köztük LMBTQI munkavállalók. Ez sokak szerint nem tűnik problémának, de ha így van, az azt is jelenti, hogy az LMBTQI emberek ezen a munkahelyen nem mernek előbújni, rejtőzködnek, és viselik az ezzel járó összes kellemetlenséget.

2

MIÉRT GONDOLJA SOK MUNKÁLTATÓ, HOGY INKÁBB NEM FOGLALKOZIK EZZEL A TÉMÁVAL?

A fentieket átgondolva nyilvánvaló, hogy a munkáltatóknak van tennivalójuk ezen a téren. Ám a munkáltatók többsége nem segíti az LMBTQI emberek életét tudatos LMBTQI-befogadó munkahelyi politikák kialakításával és működtetésével.

Legtöbben arra hivatkoznak, hogy a párkapcsolat magánéleti kérdés, nem a munkahelyre tartozik. Ez az érvelés azonban figyelmen kívül hagyja, hogy **a munkahely egyben társas közeg is,** ahol rendszeresen felmerülnek magánéleti témák. A magánélet aktív rejtegetése nagyon sok energiát von el a tényleges munkavégzéstől, csökkentve az érintett munkavállalók hatékonyságát.

Bár a szexuális irányultság valóban magánügy, az közügy, ha az LMBTQI embereknek közösségi terekben diszkriminációval és gyűlölettel kell szembenézniük. Ilyen helyzetben úgy érzik, hogy titkolniuk kell életük egy jelentős részét.

Vannak olyan munkáltatók, amelyek igyekeznek nem diszkriminálni, de sok esetben mégsem látnak rá arra, ha az LMBTQI emberek a munkatársaik vagy feletteseik részéről homofób / transzfób viselkedést tapasztalnak. Sok HR-vezető meggyőződése, hogy náluk nincsenek „ilyen ügyek", pedig vannak, csak ők nem tudnak róla, mert az LMBTQI személyek nem mernek jelzést adni róluk.

Sok HR-szakember arra hivatkozik, hogy *„nem is lehet ezt a kérdést feltenni az Ebktv. szerint"*. Összekeverik azt, hogy senkinek nincs joga valakit a szexuális

irányultságáról vagy a nemi identitásáról faggatni egy interjú során, vagy ha arról van szó, hogy megkapjon-e egy kinevezést, azzal, hogy hogyan lehet olyan munkahelyi légkört megteremteni, amelyben a munkavállalók szabad döntésük folytán előbújhatnak. A transznemű emberek esetében az előbújás ugyanakkor nem döntés kérdése: ha nemi identitásuknak megfelelően szeretnének élni, annak mások számára is egyértelmű jelei lesznek, hiszen megváltozik a nevük, külső megjelenésük.

Sok munkáltatónál nincs a szexuális irányultságot és a nemi identitást is nevesítő esélyegyenlőségi terv vagy diszkrimináció-ellenes szabályzat. Ritka az is, hogy a témának intézményi felelőse lenne. Jellemzően hiányzik a zaklatásos incidensek kivizsgálására és szankcionálására vonatkozó eljárásrend is.

Nagyon kevés munkahelyen szerveznek LMBTQI témájú érzékenyítő / sokszínűségi foglalkozásokat, képzéseket a munkatársak számára; LMBTQI munkavállalói csoport alig néhány munkáltatónál működik. A munkáltatók nagy része nem áll ki nyilvánosan az LMBTQI emberek esélyegyenlősége mellett.

A HR-esek közül legtöbben az alábbiakat jelölik meg az LMBTQI munkavállalók helyzetének javítását gátló tényezőként:

- az LMBTQI munkatársak nem vállalják fel magukat;
- a HR-szakembereknek nincsenek kellő ismereteik a témáról;
- a munkavállalók idegenkednek a témától;
- a cégvezetők idegenkednek a témától.

A HR-esek nagy része tudja, hogy a magyar jogszabályok tiltják, hogy valakit az állásából szexuális irányultsága vagy nemi identitása miatt elbocsássanak, de azzal már jóval kevesebben vannak tisztában, hogy a jogszabályok kötelezik a munkáltatót, hogy fellépjen az LMBTQI munkavállalókat munkatársaik részéről érő zaklatás ellen.

Csak kevés munkáltató biztosítja a különnemű partnereknek járó juttatásokat az azonos nemű partnerek számára. Előfordul, hogy a HR-munkatárs azt hiszi, hogy a különnemű partnereknek járó juttatások azonos nemű partnerek számára való biztosításához jogszabály-módosításokra volna szükség. Ez azonban nem így van: az élettársakra, bejegyzett élettársakra, illetve a mostoha- és nevelőszülőkre vonatkozó rendelkezések a munkahelyi jogosultságok kapcsán azonos módon kezelik az azonos- és különnemű párokat. Erről a 2. mellékletben írunk bővebben. Számos HR-vezetőnek eleve nem jut az eszébe, hogy sok LMBTQI ember családban él, illetve sokan gyermeket is nevelnek azonos nemű párjukkal.

Az LMBTQI emberekre vonatkozó jogi szabályozással kapcsolatos ismeretek hiányának részben az az oka, hogy nagyon kevés alapképzés tér ki az LMBTQI emberek munkahelyi helyzetével kapcsolatos kérdésekre, és ilyen témájú továbbképzésen is csak nagyon kevesen vesznek részt.

Bár sok HR munkatárs szívesen látná a munkatársak azonos nemű partnerét a családtagoknak is szóló munkahelyi rendezvényeken, és nagy részük egyetért azzal, hogy a transznemű munkavállalók nemi identitását tiszteletben kell tartani (függetlenül attól, hogy nemüket hivatalosan megváltoztatták-e), ezek az egyenlőséget támogató attitűdök a valóságban nehezen érvényesülnek. Az általános heteroszexizmus miatt alig vannak a munkahelyeken LMBTQI voltukat vállaló emberek, és ahogyan fentebb láttuk, nagyon kevés munkaadónál tartják tiszteletben a transznemű munkavállalók nemi identitását az öltözködési előírások vagy a mosdóhasználat tekintetében.

A legtöbb munkahelyen, ha van is munkahelyi esélyegyenlőségi terv vagy program, azt a munkavállalók jelentős része nem ismeri; az érintett munkáltatók „letudják” ezt a feladatot, de nem sok energiát fordítanak arra, hogy ezek a dokumentumok és irányelvek valóban ismertek legyenek a munkavállalóik előtt.

3

MIÉRT JÓ, HA TUDATOSAN FOGLALKOZUNK AZ LMBTQI EMBEREK HELYZETÉVEL A MUNKAHELYEKEN?

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

Az LMBTQI-barát munkahelyek általában is segítik az ott dolgozók önelfogadását. Ezzel kapcsolatban az LMBTQI emberek azt tapasztalják, hogy előbújásuk, illetve belső konfliktusuk megoldódása után tisztábban látják maguk előtt a karrierjükkel kapcsolatos irányokat, és magabiztosabbá válnak. Saját tapasztalatuk azzal a hozadékkal jár, hogy felkészültebben néznek szembe a nehézségekkel, és jobban megértetik mások nehézségeit is.

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

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

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

4

HOGYAN ALAKÍTSUNK KI LMBTQI-BARÁT MUNKAHELYET?

A HR-vezetők és -munkatársak összekötő szerepet játszanak a munkavállalók és a menedzsment, illetve a felsővezetés között, így nagy szerepük lehet abban, hogy meggyőzzék a munkahelyi vezetőket arról, hogy fontos az egyenlő bánásmódot megvalósító munkahelyi közeg kialakítása.

Elképzelhető, hogy az LMBTQI munkavállalók helyzetével foglalkozó munkáltatóknak dolgozóik előítéleteivel, tévhiteivel és félelmeivel is meg kell küzdeniük; ugyanakkor a kisebbségekkel törődő munkáltató valószínűleg minden dolgozójával törődik, így nagyobb bizalmat élvez a munkavállalók körében.

Ha azt akarjuk, hogy az LMBTQI munkavállalóknak ne kelljen titkolniuk a magánéletüket, és igénybe vehessék a nekik járó juttatásokat és kedvezményeket, olyan munkahelyi kultúrát kell teremtenünk, ahol mindenki elfogadó magatartást tanúsít, és kerüli a sértő megjegyzéseket és szóhasználatot. A munkáltató feladata, hogy tudatosan dolgozzon azon, hogy ez a befogadó légkör kialakuljon.

LMBTQI-befogadó munkahelyként több olyan eszközt használhatunk, ami segíti az ilyen munkahelyi környezet kialakítását és fenntartását:

1. A szervezet vezetése álljon ki nyíltan a munkahelyi sokszínűség fontossága és az LMBTQI munkavállalók elfogadása mellett, valamint a szexuális irányultságon és/vagy nemi identitáson alapuló megkülönböztetés ellen.

2. Készítsünk a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés és zaklatás (bullying) elleni fellépésre vonatkozó szabályzatot, amely kifejezetten kitér a szexuális irányultságra és a nemi identitásra, valamint kiterjed a felvétel, az előmenetel és az elbocsátások feltételeire, a fizetési és egyéb munkavégzési feltételekre, beleértve a zaklatás és az áldozattá tétel más formáinak megelőzését, leküzdését és büntetését.

3. Biztosítsuk, hogy az LMBTQI munkavállalók és partnerük hátrányos megkülönböztetés nélkül részesüljenek a munkavállalók, illetve partnerük számára nyújtott szolgáltatásokból és juttatásokból.

4. Vonjunk be LMBTQI munkavállalókat a szervezet szabályzatainak kidolgozásába és felülvizsgálatába, különösen a humánerőforrás-kezelés területén.

5. Támogassuk a humánerőforrás-kezelés területén dolgozó munkatársak részvételét az LMBTQI munkavállalók helyzetére is kitérő esélyegyenlőségi témájú képzéseken.

6. Szervezzünk az LMBTQI munkavállalók helyzetére is kitérő munkahelyi sokszínűséggel kapcsolatos érzékenyítő programokat a munkavállalók részére.

7. Támogassuk az LMBTQI munkavállalókat és támogatóikat összefogó csoportok létrejöttét, ismerjük el a munkaidő részének az ezen csoportok működtetésére fordított munkát, és biztosítsunk pénzügyi támogatást is ezek működéséhez.

8. Integráljuk az LMBTQI szervezetek és kampányok támogatását társadalmi felelősségvállalási programjainkba.

9 Fordítsunk külön figyelmet az adatvédelmi szempontok érvényesítésére a transznemű személyekkel kapcsolatban, ideértve többek között, hogy tranzíciójuk ténye vagy korábbi nevük ne váljon szükségtelenül ismertté a munkaadó, illetve a többi munkavállaló előtt az álláspályázatok során.

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

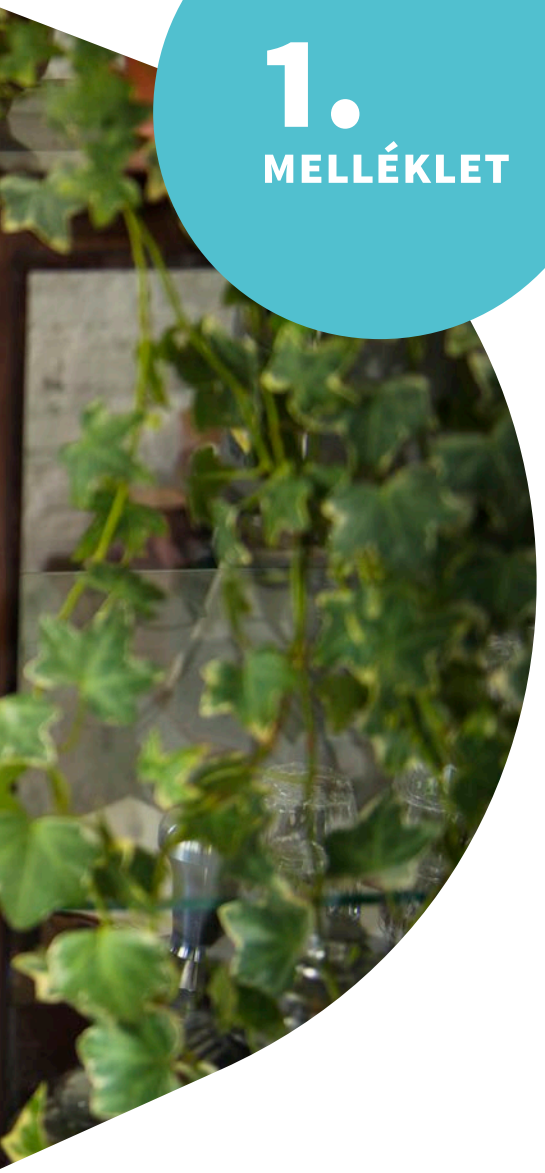
11 Tegyük lehetővé, hogy a transznemű munkavállalók a saját nemi identitásuknak megfelelően fejezhessék ki magukat és vehessenek részt a munkahely életében, függetlenül attól, hogy nemük jogi elismerését kérelmezik-e, beleértve a választott név használatát és az öltözetre vonatkozó előírások rugalmas alkalmazását.

12 Létesítsünk a férfi/női öltözők és mellékhelyiségek mellett vagy helyett semleges helyiségeket, és biztosítsuk, hogy a transznemű munkavállalók a saját nemi identitásuknak megfelelően használhassak ezeket.

A fentiek kialakításához részletes „receptek” találhatók a Háttér Társaság „Bármi lehet belőle? Az LMBTQI emberek foglalkoztatási és munkahelyi hátrányos megkülönböztetése” című kiadványának[2] 10., 11., és 12. fejezetében. A Háttér Társaság munkatársaitól konkrét segítséget is kérhetünk a hatter@hatter.hu emailcímen.

Más cégek jó gyakorlatainak megismerése érdekében érdemes csatlakozni a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fórumához: ebben számos LMBTQI-barát munkáltató képviselteti magát, és szívesen osztják meg a tapasztalataikat.

2 http://hatter.hu/kiadvanyaink/barmilehet



1. MELLÉKLET

SZÓMAGYARÁZATOK

BISZEXUÁLIS: Aki mind vele azonos, mind tőle eltérő nemű emberek iránt érez érzelmi és/vagy szexuális vonzalmat.

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

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

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

ELŐBÚJÁS (ANGOLUL: COMING OUT): Az a folyamat, amely során egy LMBTQI ember felismeri, elfogadja, majd másokkal is megosztja, hogy a többségitől eltérő a szexuális irányultsága és/vagy a nemi identitása.

HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS: Nem igazolt eltérő bánásmód. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor valósul meg, ha egy személy vagy csoport valamely védett tulajdonsága (így szexuális irányultsága vagy nemi

identitása) miatt egy másik személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni.

HETERONORMATIVITÁS / HETEROSZEXIZMUS / CISZNORMATIVITÁS / CISZSZEXIZMUS: Társadalmi berendezkedés, normarendszer, amelyben csak az az elfogadott, ha valaki heteroszexuális / cisznemű; ami ettől eltér, az természetellenes, betegség, deviancia. 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.

HETEROSZEXUÁLIS: Aki tőle eltérő nemű emberek iránt érez érzelmi és/vagy szexuális vonzalmat.

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

HOMOSZEXUÁLIS: Aki vele azonos nemű személyek iránt érez érzelmi és/vagy szexuális vonzalmat.

INTERSZEX: Aki olyan nemi jellegekkel (kromoszómák, hormonok, külső és belső nemi szervek, testfelépítés) rendelkezik, amelyek alapján nem sorolható be egyértelműen a „férfi" vagy „nő" kategóriába. Az interszexualitásnak számos különböző formája van, és az egészségi állapotok széles körét öleli fel.

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

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

MUNKAHELYI ZAKLATÁS: Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény meghatározása szerint zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a törvény 8. §-ban meghatározott védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

NEM JOGI ELISMERÉSE: Az a folyamat, amelynek során a személy nevét és a nemével kapcsolatos adatokat a hivatalos okmányaiban és az összes hivatali nyilvántartásban megváltoztatják annak érdekében, hogy az tükrözze nemi identitását.

NEM KIFEJEZÉSE / NEMI ÖNKIFEJEZÉS: Az a mód, ahogyan egy ember a külső megjelenésével és/vagy viselkedési, öltözködési, hajviseleti, hangbeli, testi és egyéb külső és fizikai jellemzőivel kifejezi nemi identitását.

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

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

QUEER: Aki számára a szexuális irányultság és/vagy a nemi identitás képlékeny, nem sorolható egyértelmű kategóriákba. Egyben gyűjtőszó a szexuális és nemi kisebbségekre.

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

TRANSZ / TRANSZNEMŰ: Akinek a nemi identitása és/vagy nemi önkifejezése eltér a születésekor kijelölt nemétől. Ernyőfogalom, amely magában foglalja többek között a transzszexuálisokat, a transzvesztitákat és a nembináris vagy dzsenderqueer embereket is. Transz férfiaknak azokat 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.

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

TRANSZVESZTITA: Akinek a nemi identitása megegyezik a születéskor kijelölt nemével, de időnként az ellenkező nem ruháit ölti magára.

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

2.
MELLÉKLET

MUNKAHELYI JUTTATÁSOK ÉS KEDVEZMÉNYEK

Az alábbi táblázatokban összefoglaljuk, hogy milyen juttatások járnak a munkavállalóknak, ha élettársi, nyilvántartott élettársi, bejegyzett élettársi vagy házastársi kapcsolatban élnek.

Házasságot Magyarországon csak különnemű párok köthetnek.

Az azonos nemű párok számára 2009. július 1-jétől elérhető a **bejegyzett élettársi kapcsolat**, amely a házassághoz hasonlóan anyakönyvvezető előtti akaratnyilvánítással, illetve ezt követő állami nyilvántartásba vétellel jön létre azonos nemű felek között. A Bék. törvény (2009. évi XXIX. tv.) szerint két azonos nemű, 18. életévét betöltött személy létesíthet bejegyzett élettársi kapcsolatot. A bejegyzett élettársi kapcsolatra néhány eltéréssel a házasságra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. A legfontosabb különbségek, hogy a bejegyzett élettársak nem vehetik fel egymás nevét, nem fogadhatnak közösen örökbe és nem vehetnek részt mesterséges megtermékenyítési eljárásban a házastársakkal azonos módon.

Az **élettársi kapcsolat** tényviszony, az együttélés tényével jön létre két, egymással házasságot vagy bejegyzett élettársi kapcsolatot nem kötött, érzelmi és gazdasági közösségben élő személy között.

A közjegyzők által vezetett **Élettársi Nyilatkozatok Nyilvántartása** megkönnyíti az élettársi kapcsolat fennállásának bizonyítását. Élettársak, illetve nyilvántartott élettársak mind különnemű, mind azonos nemű párok lehetnek.

Házasság	Bejegyzett élettársi kapcsolat
⚥	⚣ ⚢
Nyilvántartott élettársi kapcsolat	
⚥ ⚣ ⚢	
Élettársi kapcsolat	
⚥ ⚣ ⚢	

	Élettárs	Nyilvántartott élettárs	Bejegyzett élettárs	Házastárs
Első házasok kedvezménye	**NEM**	**NEM**	**IGEN** [[Szja tv. 29/C. § (2) + Bék tv. 3. § (1) b)]	**IGEN** [Szja tv. 29/C. § (2)]
Családi adóked-vezmény partner gyermeke után[3]	**EGY ÉV UTÁN** [Szja tv. 29/A. (3) a) + Cst. 7. § (1) a)]	**EGY ÉV UTÁN** [Szja tv. 29/A. (3) a) + Cst. 7. § (1) a)]	**IGEN** [Szja tv. 29/A. (3) a) + Bék tv. 3. § (1) b)]	**IGEN** [Szja tv. 29/A. (3) a)]
Fizetés nélküli szabadság partner gyermekének gondozására	**EGY ÉV UTÁN** [Mt. 128. §, 130. § + 294. § (1) c) + Cst. 7. § (1) a)]	**EGY ÉV UTÁN** [Mt. 128. §, 130. § + 294. § (1) c) + Cst. 7. § (1) a)]	**IGEN** [Mt. 128. §, 130. § + 294. § (1) c) + Cst. 7. § (1) a)] + Bék tv. 3. § (1) b)	**IGEN** [Mt. 128. §, 130. § + 294. § (1) c) + Cst. 7. § (1) a)]
Fizetés nélküli szabadság partner ápolására	**IGEN** [Mt. 131. § + 294. § (1) b)]	**IGEN** [Mt. 131. § + 294. § (1) b)]	**IGEN** [Mt. 131. § + 294. § (1) b) + Bék tv. 3. § (1) b)]	**IGEN** [Mt. 131. § + 294. § (1) b)]
Fizetés nélküli szabadság partner gyermekének ápolására	**IGEN** [Mt. 131. § + 294. § (1) b) + Ptk. 4:199. § (2)]	**IGEN** [Mt. 131. § + 294. § (1) b) + Ptk. 4:199. § (2)]	**IGEN** [Mt. 131. § + 294. § (1) b) + Bék tv. 3. § (1) b)]	**IGEN** [Mt. 131. § + 294. § (1) b)]
Gyermekgondozási díj partner gyermeke után	**NEM** [Ebtv. 42/A. § (2) c)]	**NEM** [Ebtv. 42/A. § (2) c)]	**IGEN** [Ebtv. 42/A. § (1) a) + 5/B. § pa) + Bék tv. 3. § (1) b)]	**IGEN** [Ebtv. 42/A. § (1) a) + 5/B. § pa)]

3 A házastárs, bejegyzett élettárs, élettárs gyermeke, aki az igénylőnek nem vérszerinti vagy örökbefogadott gyermeke.

Csecsemőgondozási díj partner gyermeke után	**NEM** [Ebtv. 40. §]	**NEM** [Ebtv. 40. §]	**NEM** [Ebtv. 40. §]	**NEM** [Ebtv. 40. §]
Gyermek utáni pótszabadság partner gyermeke után	**EGY ÉV UTÁN** [Mt. 118. § (1) + Cst. 7. § (1) a)]	**EGY ÉV UTÁN** [Mt. 118. § (1) + Cst. 7. § (1) a)]	**IGEN** [Mt. 118. § (1) + 294. § (1) h) a)] + Bék tv. 3. § (1) b)	**IGEN** [Mt. 118. § (1) + 294. § (1) h) a) + Bék tv. 3. § (1) b)]
Apának járó pótszabadság partner gyermek után	**NEM** [Mt. 118. § (4)]	**NEM** [Mt. 118. § (4)]	**NEM** [Mt. 118. § (4)]	**NEM** [Mt. 118. § (4)]
Egészségpénztár partnernek[4]	**HA HÁZASTÁRSNAK** [Ebktv. 8. § k)]	**HA HÁZASTÁRSNAK** [Ebktv. 8. § k)]	**HA HÁZASTÁRSNAK** [Bék tv. 3. § (1) b) + Ebktv. 8. § m)]	**PÉNZTÁR SZABÁLYZATA ALAPJÁN, JELLEMZŐEN IGEN**
Egészségpénztár partner gyermekének	**HA GYERMEKNEK** [Ebktv. 8. § k)]	**HA GYERMEKNEK** [Ebktv. 8. § k)]	**HA GYERMEKNEK** [Ebktv. 8. § k)]	**PÉNZTÁR SZABÁLYZATA ALAPJÁN, JELLEMZŐEN IGEN**
Gyermekápolási táppénz	**IGEN** [Ebtv. 39. § (7) + 5/B. § pd) + Ptk. 4:199. § (2)]	**IGEN** [Ebtv. 39. § (7) + 5/B. § pd) + Ptk. 4:199. § (2)]	**IGEN** [Ebtv. 39. § (7) + 5/B. § pa) + Bék tv. 3. § (1) b)]	**IGEN** [Ebtv. 39. § (7) + 5/B. § pa)]

4 Nincs egyértelmű jogszabály vagy esetjog, de jogi érvelés felépíthető.

	Élettárs	Nyilvántartott élettárs	Bejegyzett élettárs	Házastárs
Családi pótlék (nevelési ellátás, iskoláztatási támogatás) partner gyermeke után	**EGY ÉV UTÁN** [Cst. 7. § (1) a)]	**EGY ÉV UTÁN** [Cst. 7. § (1) a)]	**IGEN** [Cst. 7. § (1) a) + Bék tv. 3. § (1) b)]	**IGEN** [Cst. 7. § (1) a)]
Gyermekgondozást segítő ellátás	**EGY ÉV UTÁN** [Cst. 20. § (1) + 7. § (1) a)]	**EGY ÉV UTÁN** [Cst. 20. § (1) + 7. § (1) a)]	**IGEN** [Cst. 20. § (1) + 7. § (1) a) + Bék tv. 3. § (1) b)	**IGEN** [Cst. 20. § (1) + 7. § (1) a)]
Ápolási díj partner ápolására	**IGEN** [Szoc tv. 41. § (1) + Ptk. 8:1. § (1) 1-2.]	**IGEN** [Szoc tv. 41. § (1) + Ptk. 8:1. § (1) 1-2.]	**IGEN** [Szoc tv. 41. § (1) + Ptk. 8:1. § (1) 1-2. + Bék tv. 3. § (1) b)]	**IGEN** [Szoc tv. 41. § (1) + Ptk. 8:1. § (1) 1-2.]
Ápolási díj partner gyermekének ápolására	**IGEN** [Szoc tv. 41. § (1) + Ptk. 8:1. § (1) 1-2. + 4:199. § (2)]	**IGEN** [Szoc tv. 41. § (1) + Ptk. 8:1. § (1) 1-2. + 4:199. § (2)]	**IGEN** [Szoc tv. 41. § (1) + Ptk. 8:1. § (1) 1-2. + 4:198. § + Bék tv. 3. § (1) b)]	**IGEN** [Szoc tv. 41. § (1) + Ptk. 8:1. § (1) 1-2. + 4:198. §]
Temetési segély	**ÖNKORMÁNYZATI JOGSZABÁLY ALAPJÁN, JELLEMZŐEN IGEN**	**ÖNKORMÁNYZATI JOGSZABÁLY ALAPJÁN, JELLEMZŐEN IGEN**	**HA HÁZASTÁRSNAK** [Bék tv. 3. § (1) b) + Ebktv. 8. § m)]	**ÖNKORMÁNYZATI JOGSZABÁLY ALAPJÁN, JELLEMZŐEN IGEN**

A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma (MEF) a sokszínűségi szempontokat és a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok esélyegyenlőségének biztosítását fontosnak tartó munkáltatókat tömöríti. Konferenciáinkon, munkacsoportjainkban és minden egyéb rendezvényünkön a munkáltatók közötti tudásmegosztást segítjük elő ezeken a területeken.

A Fórumba várjuk mindazon munkáltatók jelentkezését, akik szeretnének befogadó és sokszínű munkahelyet teremteni, és ehhez várják olyan más munkáltatók segítségét, akik már haladnak ezen az úton.

Kapcsolat és további információ: **www.mef.forum.hu**

A Háttér Társaság Magyarország legrégibb és legnagyobb LMBTQI civil szervezete, 1995 óta működik. Telefonon és chaten elérhető információs és lelkisegély szolgálatot, személyes segítő szolgálatot, jogsegélyszolgálatot, HIV/AIDS megelőzési programot, valamint archívumot és könyvtárat működtet. Ezeket a szolgáltatásokat ingyenesen teszi elérhetővé évente több ezer ügyfelének, jellemzően LMBTQI embereknek és hozzátartozóiknak. Állandó programjai mellett rendszeresen folytat kutatásokat és tart képzéseket, szervez kulturális és közösségi eseményeket, és küzd az LMBTQI emberek emberi jogait tiszteletben tartó jogszabályok és közpolitikák elfogadásáért. A Háttér a Magyar LMBT Szövetség egyik alapítója, valamint az ILGA-Europe és a Transgender Europe aktív tagja.

Kapcsolat és további információ: **www.hatter.hu**