

# TRANSZBARÁT MUNKAHELYEK

Útmutató munkaadók és vállalkozások számára



SZERZŐK

Stephen Whittle  
Lewis Turner



**TRANSVANILLA**  
transznemű egyesület

2022



## Tartalom

### Bevezetés

Mit jelent az, hogy „transz”?	4
Hány transz ember van a világon?	7
Melyik foglalkoztatási ágazatban dolgozik a legtöbb transz ember?	8
Nálunk nem dolgozik senki, aki transz – vagy mégis?	8
A támogatás fontossága	9

### Esettanulmány

Helytelen személyazonosító okmányokkal rendelkező transz személy felvétele	10
--	----

### Mi tesz egy munkahelyet transzbaráttá?

LMBT+ munkatársi hálózat	14
Felelős felső vezetők a munkahelyi sokszínűségért	15
Határozott elvek és eljárások	15
Egyenlőségi és sokszínűségi nyilatkozat	16
Zaklatás és megfélemlítés elleni szabályzat	16
Betegszabadság	18
Öltözködési előírások és egyenruhák	18
Nemek szempontjából semleges felvételi rendszer	19



### Egyéb szempontok

Nemek szerint megkülönböztetett létesítmények: öltözők	20
A személyzeti osztály alkalmazottainak transztudatossági képzése	21

### Esettanulmány

Egy nem-bináris köztisztviselő	21
--------------------------------	----

### Hogyan támogassunk egy transz személyt a munkahelyen?

A támogatói csoport első hivatalos megbeszélése	26
Ki és hogyan fogja kezelni az adatokat?	27
A munkába visszatérés dátuma	28
Mosdók	29
Az első hét	31
Szabadnapok beosztása nemi megerősítő kezelésekre	31

### Esettanulmány

Tranzíció a rendőrség kötelékében	32
Mentorálás és önbizalomépítés	34

### Hogyan kérdezzünk rá a nemi identitásra a kérdőíveken?

	36
--	----



## Bevezetés

### Mit jelent az, hogy „transz”?

A transz emberek tapasztalata nőként, férfiként vagy nem-binárisként eltér attól, amit gondolnánk a születésükkor megállapított nemük alapján. A transzneműség – sokszor csak transzság – fogalma három fő csoportra oszlik.

Vannak, akik olyan neműként akarnak élni, amely különbözik a születésükkor meghatározott nemüktől. Gyakran tranzicionálnak (nemet változtatnak), hormonkezelésen és/vagy műtéteken esnek át, hogy a testük megfeleljen a nemi identitásuknak. A transz nők azok az emberek, akiknek a nemét születésükkor férfiként határozták meg (ez a hivatalos születési nemük), de nőként definiálják magukat. A transz férfiak azok, akiknek a nemét születésükkor nőként határozták meg (ez a hivatalos születési nemük), de férfiként definiálják magukat.

A nem bináris és genderqueer identitás olyan embereket takar, akik nem azonosulnak a női/férfi nemi kettősséggel, hanem valahol a kettőn kívül vagy a kettő között határozzák meg magukat. Vannak nem-bináris emberek, akik nemsemleges kifejezésekkel hivatkoznak magukra.



Azok, akik a férfi és a nő között mozognak, vagy fordítva, így kifejezve női és férfi oldalukat is, genderfluidként határozhatják meg magukat.

Ezek a kifejezések és identitások nem végérvényesek, mert a nemi identitások nyelvezete folyamatosan változik és fejlődik. Valószínűleg sokkal árnyaltabb kifejezésekkel fogunk találkozni a jövőben.

Néhány ember, aki nemi megerősítő eljárásokon esett át vagy tranzicionált, már nem kíván transzként hivatkozni magára.

Transznak lenni nem függ össze a szexuális irányultsággal, nemi identitás kérdése. A transz emberek lehetnek melegek, leszbikusok, biszexuálisok, heteroszexuálisok, queerek, akár nem is érdekelhetik őket a szexuális kapcsolatok. Szerte a világon már régóta sokféle nemi identitás és kifejezés létezik. Sok kultúrában helyi vagy őshonos kifejezéseket használnak arra, hogy leírjanak olyan embereket, akiket a nyugati kultúrkörben transzként vagy nemileg diverzként értelmeznénk.

1996 óta az Európai Unió (EU) törvényileg védi a transz embereket a közvetlen és közvetett diszkriminációtól a foglalkoztatás, a szakképzés, az előmenetel és a munkaviszonyok területén. Ez a védelem egyre több transz embert bátorított arra, hogy előbújjon a munkahelyén, és sok munkáltató támogatta munkavállalóit, mivel bizonyítékok



támasztják alá, hogy ez az ő saját érdekeiket is szolgálja. Például kutatások azt találták, hogy azok a szervezetek, amelyek támogatják munkavállalók sokszínűségét, sokkal elkötelezettebb és eredményesebb munkaerőt tudnak foglalkoztatni jobb munkahelyi kapcsolatokkal és egészségi kihatásokkal.<sup>1</sup> Érdeemes emlékeznünk rá, hogy a transz emberek nem-binárisként is azonosíthatják magukat és különböző módokon fejezhetik ki nemi identitásukat, aminek a tiszteletben tartása és támogatása a munkáltató érdekeit is szolgálja. Amennyiben a transz emberek munkahelyi tapasztalatai nincsenek jól kezelve, az vezethet zaklatási és megfélemlítési bejelentésekhez, csökkent termelékenységhez rossz egészségügyi állapot miatt és akár bírósági ügyekhez kapcsolódó költségekhez és ráfordítandó időhöz is – hogy az új személyzet felvételéhez kapcsolódó lehetséges kiadásokat ne is említsük.

Ebben az útmutatóban igyekszünk információval szolgálni arról, miként lehet a legjobban alkalmazkodni a transz munkavállalók igényeihez, valamint hogy miként tudják a munkáltatók elkerülni a transz emberek diszkriminációját a felvételi eljárás és foglalkoztatásuk során. Egyáltalán nem bonyolult vagy nehéz a transz alkalmazottak ügyeinek kezelése,

<sup>1</sup> M. V. L. BADGETT–L. E. DURSO, A. KASTANSIS–K. MALLORY (2013) *The Business Impact of LGBTI-supportive workplace policies*. The Williams Institute: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Impact-LGBT-Support-Workplace-May-2013.pdf> (2017. 11. 21.).



de a kulcsa a **teljes szervezeti** hozzáállás, a stratégiai és az operatív tervezés és az alkalmazottal való együttműködés. Az útmutatóban bemutatunk példákat az ajánlott eljárások közül, és irányadó elveket is egy olyan környezethez, ahol azok az emberek, akik eddig nem mertek előbújni transzneműként, bátorítva érzik magukat hozzá.

## Hány transz ember van a világon?

Néhány becslés a népesség 0,5–1 százalékára teszi a számukat, de a pontos meghatározást nehezíti, hogy a felmérések esetleg csak azokat számolják, akik terveznek nemi megerősítő beavatkozásokat igénybe venni, vagy már meg is tették, míg mások mindenkit beleszámolnak, akinek a nemi identitása nem egyezik meg teljesen a születési nemével.<sup>2</sup>

Az európai transzneműeknek szóló egészségügyi ellátásban dolgozó szakemberek egyértelmű emelkedést jelentettek a nemi megerősítő ellátásokat igénylők számában az elmúlt tíz év alatt, és a TGEU tagjainak száma is emelkedett Európában, ahogy egyre többen bújnak elő – különféle okokból – transzként.

<sup>2</sup> ANDREW R. FLORES–JODY L. HERMAN–GARY J. GATES–TAYLOR N. T. BROWN (2016) *How Many Adults Identify as Transgender in the United States*: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/press/press-releases/updated-estimates-show-1-4-million-adults-identify-as-transgender-in-the-us-doubling-estimates-from-a-decade-ago/> (2017. 11. 21.).



## Melyik foglalkoztatási ágazatban dolgozik a legtöbb transz ember?

A transz emberek ugyanannyira sokfélék, mint a népesség többi része, és minden ágazatban megtalálhatók – a tanároktól és rendőröktől kezdve a könyvelőkön és bolti eladókon át a gondozókig. Ha egy alkalmazott előbújik transzneműként, az gyakran teljes meglepetésként érheti a munkáltatót, mert lehetséges, hogy egészen addig diszkriminációtól és gúnyolódástól tartva nem merete kifejezni a nemi identitását. Például sok transz nő küszködik hosszabb időn keresztül a nemi identitásával fiatal korában, és kifejezetten férfias szakmát választ annak reményében, hogy gyengíti ezeket az érzéseket. Láttunk már sok bokszmenedzsert, sportolót, testépítőt és a fegyveres erők kötelékébe tartozó embert előbújni transzként. Azok, akik nem-binárisként vagy genderfluidként azonosítják magukat, szintén dönthetnek úgy, hogy nem fejezik ki a nemi identitásukat a munkahelyükön.

## Nálunk nem dolgozik senki, aki transz – vagy mégis?

Nem bölcs dolog ezt feltételezni, mert elképzelhető, hogy már van olyan alkalmazott a cégnél, aki transz – csak nem nyitott ezzel kapcsolatban. Egy brit nagyvállalat rendszeresen végez névtelen felméréseket 43 000 alkalmazottja körében, ami remek módja a munkahelyi elégedettség felmérésének és



a lehetségesen felmerülő problémák megelőzésének. Az egyik ilyen felmérésen megkérdezték az alkalmazottakat, hogy transzként definiálják-e magukat, és a szervezet meglepetésére 59-en válaszoltak igenlően (ezt a kérdést sokféleképpen lehet feltenni – **lásd a függelék**). Ez intézkedésre sarkallta a céget, hogy biztosítsák a megfelelő szabályzatok és irányelvek meglétét a transz dolgozók támogatására a szervezeten belül.

## A támogatás fontossága

Sokszor a transz emberek munkahelyi előbújását évekig tartó küzdelem előzi meg a nemi identitásukkal kapcsolatban, és annak kutatása, hogy miként tudják kezelni. Sokkal több ember bújik elő fiatal korban, de sokan vannak, akik csak az életük későbbi szakaszában, egy látszólag hagyományos életút után (házasság, gyerekek) teszik meg. Transzként előbújni nem olyan döntés, amelyet bárki is könnyen hoz meg, és rendkívül ritka, hogy valaki visszatérjen utána a születési neméhez.

Ebben a helyzetben úgy érezhetik, hogy túl nehéz nyíltan transzként élniük. Ez gyakran a családtagjaik, házastársuk, munkatársaik negatív reakciói miatt történik, valamint sikertelen orvosi kezelésekre, társadalmi megbélyegzésre és kirekesztésre vezethető vissza.



Azok a transz emberek, akiket támogatnak a munkahelyükön, bizonyítottan boldogabbak, egészségesebbek, valamint eredményesebb és hűségesebb alkalmazottak.

## Esettanulmány

### Helytelen személyazonosító okmányokkal rendelkező transz személy felvétele

Vanessza roma transz nő. Már több mint egy éve munkanélküli, amikor végre behívják interjúra eladói pozícióra egy áruházba. Az igazolványa nem tükrözi a nemi identitását, mert F jelöli benne a nemét (férfi születési nem), és a bejegyzett hivatalos neve szerepel rajta, ami hagyományosan férfias. Aggódik amiatt, hogy a nevét, a Vanesszát írja-e a jelentkezési lapra és használja-e a lehetséges munkaadójával való kommunikációra.

Az interjú nagyon jól megy, az igazgató és a személyzetis munkatárs is értékeli Vanessza korábbi eladói tapasztalatát és hogy ért az emberekhez. Öt nappal később Vanessza kap egy e-mailt, amelyben felajánlják neki az állást, és megkérik, hogy menjen be aláírni



a szerződést, amihez vigye be a személyazonosító okmányait.

A találkozón Vanessza elmondja, hogy transznemű. A személyzetis munkatárs biztosítja, hogy a vállalatnál érvényben van egy egyenlőségi és megkülönböztetésmentességi szabályzat, úgyhogy csak a személyzeti osztálynak kell tudnia a transz státuszáról, az alkalmazotti aktája védett lesz, vagyis azokhoz az iratokhoz, amelyekben a hivatalos neme és neve szerepel, korlátozott lesz a hozzáférés. A névtábláján Vanessza fog szerepelni, és a nemi identitásához illő egyenruhát hordhatja.

### Ügyfelekkel való érintkezés

Az áruháznak van zaklatásellenes szabályzata, amely védi az alkalmazottakat mindennemű tiszteltlen, nemi előítéletből fakadó magatartással szemben. A szabályzat alapján a munkáltatót terhel minden felelősség, hogy megvédje az alkalmazottait mindenféle rossz bánásmóddal szemben, nemcsak a vezetők és más dolgozók, de külső partnerek (mint futárszolgálati alkalmazottak) és ügyfelek részéről is. A szabályzat a nemi identitás és annak kifejezése miatti zaklatásként definiál minden olyan magatartást, amely egy alkalmazott



épségét veszélyezteti, és a személy nemi identitásához vagy annak kifejezéséhez kapcsolódik. Ebbe beletartozik a személy sértegetése, ha valaki szándékosan tévesen hivatkozik a nemi identására, ha figyelmen kívül hagyja a személyt vagy megtagadja a kommunikációt vele amiatt, mert transznemű.

Munkaviszonyának első három hónapjában Vanessa főnöke rendszeres megbeszéléseket ütemez be vele, hogy beszéljenek arról, hogy érzi magát, és az esetlegesen felmerülő problémákról, például tiszteletlenül viselkedő vásárlókról vagy esetleges zaklatásról. Vanessa néha beszél az esetekről, amikor a vásárlók tiszteletlen megjegyzéseket tettek vagy követelték, hogy egy másik eladó szolgálja ki őket, és a főnöke azt tanácsolja, hogy ilyen esetben azonnal szóljon neki. A főnöke így tájékoztatni tudja a vásárlót a vállalat megkülönböztetésellenes szabályzatáról, és hogy az a zéró tolerancia álláspontját képviseli a nemi identással összefüggő zaklatással és megfélemlítéssel kapcsolatban. Ha egy vásárló tiszteletlenül viselkedik egy alkalmazottal, azonnal el kell hagynia az áruházat.



## Mi tesz egy munkahelyet transzbaráttá?

Sok nagy szervezet elismerte a sokféle munkaerőt befogadó munkahely előnyeit, aminek komoly üzleti alapja van.<sup>3</sup> Azt is fontos észben tartani, hogy ez a többi dolgozónak szintén hasznára válik. Ha egy szervezetet haladó szellemiségűként és sokféle embert befogadóként tartanak számon, az alkalmazottak nagyobb eséllyel lesznek nyitottak a saját identitásukkal kapcsolatban, más dolgozóknak pedig lehetnek barátaik vagy családtagjaik, akik transzok, leszbikusok, melegek, biszexuálisok vagy queerek. A kutatások azt találták, hogy azok a transz alkalmazottak, akik nyíltak tudnak lenni az identitásukkal kapcsolatban a munkahelyükön, sokkal nagyobb eséllyel számolnak be arról, hogy elégedettek a munkájukkal, mint azok, akik nem tehetnek így.<sup>4</sup> A következő részben néhány példát mutatunk pozitív lépésekről, amelyeket a munkáltatók tehetnek ezért.

” A cég, ahol dolgozom, engedte, hogy megtervezzem a saját tranzíciós programomat. Mivel még nem volt tapasztalatuk transz emberekkel, ezért figyeltek, tanultak, így sikerült nagyon pozitív élménnyé tenniük

<sup>3</sup> The Business Case for Diversity in the Workplace: sexual orientation and gender identity. Report on good practices, European Commission, 2016: [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/report\\_companies\\_final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/report_companies_final_en.pdf) (2017. 11. 2017).

<sup>4</sup> Stonewall Top 100 Employers 2016: [http://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/top\\_100\\_employers\\_2016.pdf](http://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/top_100_employers_2016.pdf) (2017. 11. 2017).





*a folyamatot nemcsak nekem, de a kollégáimnak és az ügyfeleknek is. Közvetlenül beszélhettem a kollégáimmal a változásokról, így ők is tudtak kérdezni. Az, hogy a cég nyitott volt, pozitív és támogató, másokra is hatással volt. Már tizenkét éve ennél a cégnél dolgozom, szerves része vagyok az üzleti stratégiájuknak. A tranzícióm óta sokféleségi és integrációs irányelveket is kidolgoztunk a cégben.*

A Transgender Europe foglalkoztatási mikrofelmérésének válaszadója

## LMBT+ munkatársi hálózat

Sok vállalat tart fent LMBT+ munkatársi hálózatot, mert ez a dolgozókat és a szervezetet egyaránt segíti:

- ✔ *Információ és tapasztalat forrása a vállalatnak, például esélyegyenlőségi stratégiák kidolgozásánál és szabályzatok felülvizsgálatánál.*
- ✔ *Azt az üzenetet közvetíti minden LMBT+ alkalmazottnak, hogy a szervezet támogatja az LMBT+-közösségbe tartozó munkatársait.*
- ✔ *Pozitív üzenetet közvetít LMBT+ ügyfeleknek.*
- ✔ *Kölcsönös támogatási rendszert nyújt az LMBT+ alkalmazottaknak.*
- ✔ *Vonzóvá teszi a vállalatot tehetséges LMBT+ munkavállalóknak.*
- ✔ *Elkötelezett és hűséges munkaerő-állományt eredményez.*



A magasabb beosztású munkatársak és vezetők aktív támogatása elengedhetetlen egy sikeres munkatársi hálózat kiépítéséhez.

## Felelős felső vezetők a munkahelyi sokféleségért

Fontos, hogy a felső vezetők láthatóan képviseljék a munkahelyi sokféleség ügyét. Ezt úgy tudják elérni, ha

- ✔ *hangosan és láthatóan támogatják az LMBT+ munkatársi hálózatot;*
- ✔ *mindenfajta kommunikációban hangsúlyozzák a munkahelyi egyenlőség értékét;*
- ✔ *részt vesznek rendezvényeken, amelyek a sokféleséget ünneplik, például transz és LMBT+ Pride-rendezvényeken és sokféleségi díjátadókon;*
- ✔ *támogatják a mentorálási és tanácsadási kezdeményezéseket a vállalaton belüli tehetségkutatáshoz, és ösztönzik az LMBT+ munkatársak részvételét ezeken;*
- ✔ *bevezetik a zéró tolerancia szabályzatot a transzfób és homofób viselkedéssel szemben.*

## Határozott elvek és eljárások

Vannak szabályzatok és eljárások, amelyek kifejezetten jelentősek a transz emberek számára.





## Egyenlőségi és sokféleségi nyilatkozat

Az ilyen nyilatkozatok mindig világosan tartalmazzák a nemi identitást és annak szabad kifejezését alapként a diszkrimináció és zaklatás elleni védelemhez. A nyilatkozat legyen könnyen elérhető minden munkatárs számára, és legyen fent a weboldalon jövőbeni alkalmazottak és ügyfelek részére.

Egy egyenlőségi szabályzat általában tartalmazza, hogy

- ✓ *mi a szabályzat célja;*
- ✓ *a szervezet egyenlőségi és sokféleségi elkötelezettségét alkalmazottai felé;*
- ✓ *az alkalmazottak feladatait és kötelezettségeit;*
- ✓ *az alkalmazottak számára elérhető hivatalos csatornákat panasz benyújtására;*
- ✓ *a visszaélést bejelentő személyek védelmének részleteit (ha valaki a nyilvánosság elé tárja a munkáltatója visszaélését vagy illegális működését, vagy értesíti a hatóságokat);*
- ✓ *a képzések és oktatások elérhetőségének részleteit.*

## Zaklatás és megfélemlítés elleni szabályzat

Ez része lehet az egyenlőségi és sokféleségi nyilatkozatnak, de lehet különálló dokumentum is. Legyen kellően kidolgozott, és egyértelműen tüntesse fel a nemi identitást és annak



szabad kifejezését alapként, részletezze a jelentési eljárást, és tartalmazzon egy határozott kiállást a zaklatás, megfélemlítés és megtorlás ellen.

Legyenek egyértelmű eljárások, amelyek lehetővé teszik a panaszok gyors, megértő és átfogó kivizsgálását. Tipikus példák zaklatásra és megfélemlítésre, amelyek transz embereket érhetnek:

- ✓ *a transz személy neve használatának megtagadása/a nemi identitására való helytelen hivatkozás;*
- ✓ *„Azként” való hivatkozás a transz személyre;*
- ✓ *illetlen kérdezősködés nemi szervekről és műtétekről;*
- ✓ *szexuális zaklatás;*
- ✓ *figyelmen kívül hagyni vagy direkt kirekeszteni valakit a transzneműsége miatt;*
- ✓ *verbálisan vagy fizikailag fenyegető viselkedés;*
- ✓ *megjegyezni, hogy mennyire „meggyőző” a transz ember a nemi identitásának kifejezésében;*
- ✓ *nem elismerni, hogy a személy tranzicionált vagy éppen tranzicionál.*

A zaklatás büntetendő kihágás, és senkinek sem szabad eltűrnie.



## Betegszabadság

A nemi megerősítő eljárások miatt kivett szabadságot ugyanúgy kell számítani, mint bármilyen más, orvosi okból kivett szabadságot, bizalmasan kezelve a kezelések pontos mibenlétét (például műtét) az alkalmazott aktájában.

## Öltözködési előírások és egyenruhák

A szigorú öltözködési előírások, ahol az alkalmazottaknak kifejezetten női vagy férfi ruhát kell hordaniuk, jelentős hatással lehetnek a transz emberekre. Az öltözködési előírások lehetőleg legyenek nemsemlegesek és rugalmasak. Ha speciális egyenruha tartozik a szervezetben betöltött bizonyos szerepekhez, akkor az lehetőleg legyen rugalmas abból a szempontból, hogy az alkalmazottak kiválaszthassák azt, amelyik leginkább illik a nemi identitásukhoz.

” A cég, ahol dolgozom, tisztában volt a transz státuszommal, mielőtt behívtak interjúra. Amikor megkaptam az állást, tettem azért, hogy mindig helyesen hivatkozzanak a nemi identitásomra, és amikor adóügyi és pénzügyi űrlapokat kellett kitölteni a fizetés folyósításához, egy privát



szobában választhattam ki az opciókat, amelyeket megfelelőnek találtam (a legtöbb opció férfi vagy nő volt, és én nem-bináris vagyok).

A Transgender Europe foglalkoztatási mikrofelmérésének válaszadója

## Nemek szempontjából semleges felvételi folyamat

A névtelen, nemek szempontjából semleges, életkorra, nemzetiségi hovatartozásra és bőrszínre vak és akadálymentes toborzási folyamat biztosítja, hogy az állásra jelentkezők közül a legmegfelelőbb jelöltek jussanak el az interjú fázisáig. Ez nemcsak a transz embereknek segít, hanem másoknak is, akik egyébként nem jutnának túl az előválogatáson fel nem ismert előítéletek miatt (amelyeket sokszor természetesként kezelnek). Például ha a munkáltató látja a jelentkező születési dátumát, indokolatlanul gondolhatja alkalmatlannak őt a pozícióra.

A vállalat nyitott pozícióit nemsemleges nyelvezettel érdemes hirdetni, és feltüntetni, hogy transz személyek jelentkezését is várják, valamint lehetőleg említsen különböző kisebbségeket is.

Lehetőleg névtelen jelentkezési lapokat kell használni. Az olyan személyes adatok, amelyek alapján azonosítani lehet valakit – a neve, nemzetisége, nemi identitása –, lehetőleg legyenek egy



külön fedőlapon, szétválasztva a jelentkezés más részeitől. A fő jelentkezési lapon semmiképpen se szerepeljen

- ✓ *név;*
- ✓ *születési dátum;*
- ✓ *születési nem, nem vagy nemi identitás;*
- ✓ *lakcím;*
- ✓ *a dátum, amikor a jelentkező a képesítéseit szerezte, mivel ez közelítőleg felfedi az életkorát;*
- ✓ *a jelentkező előző foglalkoztatásainak dátumai.*

A toborzási folyamat személyes tulajdonságaik helyett fókuszáljon a jelentkezők képességeire és ismereteire, amelyek a pozíció betöltéséhez szükségesek.

## Egyéb szempontok

### Nemek szerint megkülönböztetett létesítmények: öltözők

A vállalatoknak sokszor vannak nemek szerint megkülönböztetett öltözői. Régebben ezek általában nyílt terek voltak néhány paddal és szekrényekkel. Sok szervezet találta úgy, hogy a privát opció sokkal népszerűbb az alkalmazottak között. A különálló fülkék például nemcsak a transz embereknek előnyösek, de olyanoknak is, akiknek hegeik vannak, esetleg valamilyen fogyatékkal élnek vagy csak nem szeretnek más emberek között levetkőzni. Ha van rá lehetőség, nemsemleges mosdók és öltözők fenntartása az ajánlott.



### A személyzeti osztály alkalmazottainak transztudatossági képzése

Minden szervezet számára előnyös, ha a vezetőség és a személyzeti osztály dolgozói tájékozottak és megértők a transz munkavállalók nehézségeivel szemben foglalkoztatásuk során.

Azok a vállalatok, amelyeknek nincs tapasztalatuk transz személyekkel, hajlamosak túlgondolni az alkalmazott identitását, ahelyett hogy más, fontosabb ügyekkel foglalkoznának, ami időt és erőforrást pocsékolhat el, és árthat a munkaadói-munkavállalói kapcsolatoknak. Ha a személyzeti osztály dolgozói tudatában vannak a transz emberek munkavállalási tapasztalatainak, amelyeket máshol sikeresen megoldottak, sokkal hozzáértőbbek tudnak lenni a transz emberek toborzásánál és a velük való együttműködésben.

### Esettanulmány

#### Nem-bináris köztisztviselő

Zalán már több mint harminc éve köztisztviselőként dolgozik, most nemzetközi kereskedelempolitikai vezető a kormányban. Felelős köztisztviselőként Zalántól elvárták a szabványos férfi üzleti ruházat viseletét



az irodában: sötét öltöny, fehér ing és nyakkendő. Zalán egyre kényelmetlenebbül és feszültebbnek érezte magát a szigorúan normatív férfi nemi identitás kifejezése miatt. Zalán konzultált egy nemi identitással foglalkozó szakemberrel, és a hormonterápia elkezdése mellett döntött, de nem akar nőként élni.

Zalán megosztotta nem-bináris transz státuszát a főnökével. Ugyan Zalán változtatni akart önmagán, meg akarta tartani vezetői beosztását és feladatait, amelyekbe beletartozott a nemzetközi utazás és a külföldi diplomatákkal való kapcsolattartás is.

### **Vezető kollégák**

Zalán főnöke azt javasolta, hogy szervezzenek egy bizalmas találkozót, ahol megbeszéljük a személyzeti vezetőjünkkel a lehetséges opciókat. A vezető elmondta, hogy amíg Zalán megjelenése professzionális marad, nemi identitásának kifejezése nem fog gondot okozni. Zalánnak ezenkívül javasolták, hogy csatlakozzon a köztisztviselői LMBT+-csoporthoz támogatásért, ahol találkozhat más munkatársakkal, akik nem-binárisak, genderfluidak vagy egyszerűen csak változatosan öltözködnek, hogy kevésbé egyértelműen fejezzék ki a nemi identitásukat.



Zalán és a főnöke megegyezett, hogy az irodában nemsemleges ruhákat hordhat, amikor szeretne. Zalán kifejtette, hogy szeretne továbbra is férfias öltözetet hordani, amikor az irodán kívül dolgozik. Megegyeztek abban is, hogy ezt felülvizsgálják majd Zalán rendszeres szakmai fejlődése értékelésének keretei között, figyelembe véve a további nemi identitásának kifejezésében lehetséges változásokat, ha Zalán úgy szeretné.

### **Munkatársak**

Zalán úgy döntött, hogy egyenként, személyesen fog beszélni a csapatában dolgozókkal egy kéthetes periódus alatt. Mindenki a támogatását fejezte ki, de néhányan aggódtak, hogy esetleg megsértik azzal, ha elrontják a nevét vagy rosszul hivatkoznak a nemi identitására, vagy ha véletlenül hibáznak ebben, amikor nemzetközi diplomáciai képviselőkkel beszélnek. Zalán ezért szervezett egy rövid képzést a dolgozóknak, amelyet egy országos, transz és nem-bináris embereket támogató szervezet tartott nekik.

### **Észszerű változtatások**

Zalán azt kérte a személyzeti vezetővel való megbeszélésen, hogy használhasson nemsemleges mosdót. A vezetőséggel meg is egyeztek, hogy használhatja



az egyik egyszemélyes mosdót az épületben az irodája közelében, amelyet eredetileg az osztályvezetőnek tartottak fent, de nagyon ritkán használta bárki, mert az osztályvezető azóta már az épület egy másik emeletén dolgozik.

Zalán már hetente több napot dolgozik az irodában nemsemleges vagy nőies ruhában, míg nemzetközi útjain öltönyt és nyakkendőt visel, bár színes ingekkel. Londonban egyre több külföldi tisztviselő és diplomata találkozott Zalánnal, amikor nemsemleges vagy nőies ruhát viselt, és gyakran meghívták a saját országukban társasági eseményekre.

Zalán látható arca lett a kormányzatban és nemzetközi kereskedelemben dolgozó transz és nem-bináris embereknek otthon és külföldön is, de ragaszkodik hozzá, hogy ne tartsák a transz közösség érdekképviselői szószólójának. Zalán úgy látja, hogy az ő szakmai tudása a nemzetközi kereskedelemre vonatkozik, nem a transz emberek jogi képviseletére. Ugyanakkor már kétszer is volt az LGBT+ köztisztviselői csoport elnöke, és láthatóbbá tette a csoportot.



## Hogyan támogassunk egy transz embert a munkahelyen?

A transz emberek támogatása a munkahelyen – ha jól van megtervezve és szervezve – zökkenőmentes tud lenni a legkisebb nehézségekkel. Nagyon fontos, hogy az alkalmazott úgy érezze, hogy a szervezet támogatja őt, és hogy részt vehet minden döntési folyamatban.



*Hát... Nehéz volt előbújnom. Nem is gondoltam, hogy valaha is ki fogom ejteni a nemi identitás szavakat. Soha nem fogom elfelejteni a napot: 2014. május 14-e volt. Akkor bújtam elő a főnökömnek transz férfiként. Ő azt mondta, hogy nekik az én tanítási technikám és a tanulókkal és a szüleikkel kiépített kapcsolatom a fontos, nem a preferenciáim. Elmagyaráztam neki a nem jogi elismerésének folyamatát, és mondtam, hogy számomra ez nem csak egy preferencia. Kért, hogy maradjak az iskolában tanárként, így nyugodtan dolgozom ott, jól érzem magam.*

A Transgender Europe foglalkoztatási mikrofelmérésének válaszadója



## A támogatói csoport első hivatalos megbeszélése

A legjobban működő megoldás az, ha van a szervezeten belül egy csapat, amely tudja koordinálni és ellenőrizni a szükséges szervezeti változásokat. Ez kifejezetten fontos nagy szervezeteknél, mert így megelőzhető, hogy az alkalmazottnak minden részlegen magyarázkodnia kelljen. A csapatban lehetőleg legyen jelen egy vezető beosztású munkatárs a személyzeti osztályról, az informatikai részlegről, egy felső vezető a transz személy munkaterületéről, és az alkalmazott közvetlen főnöke is.

A csapat feladata gondoskodni arról, hogy a belső változások össze legyenek hangolva és megtörténjenek, például hogy lecseréljék az e-mail-címét, az igazolványaikat és a weboldal-hivatkozásokat az alkalmazottal megbeszélte időpontban. Ahogy a személy kinézete megváltozik, frissíteni kell a fotókat. Néhány országban késés lehet a személy nemének jogi elismerésében, de ennek nem szabad akadályoznia a szervezet belső dokumentumainak frissítését.

A transz dolgozóval való első hivatalos találkozón cselekvési tervet kell kidolgozni meghatározott időintervallummal. Néhány országban a név megváltoztatása gyors és egyszerű hivatalos folyamat, míg máshol bírósághoz kell fordulni a név megváltoztatásához szükséges engedélyért, ami akár egy évig vagy hosszabban is elhúzódhat. Magyarországon sem a nem,



sem a név megváltoztatása (másik nemű névre) egyáltalán nem lehetséges. Ez nehéz lehet a dolgozónak, ha csak a munkáltató nem tud kétneves rendszert használni, ahol a dolgozó nem hivatalos, új nevét használhatja a munkatársaival, de az előző neve szerepel az adminisztratív rendszerben, amíg meg nem tudja változtatni hivatalosan is.

A cselekvési tervben szerepeljen:

### Ki és hogyan fogja kezelni az adatokat

Lehetséges, hogy a transz dolgozó személyesen szeretné megosztani a helyzetét a munkatársaival, de lehet, hogy annak örülne, ha valaki más tenné meg. Ha azt szeretné, hogy valaki más beszéljen a nevében, akkor fontos egyeztetni arról, ki értesüljön a dolgról, és milyen nyelvezetet használjanak.

Ha azt szeretné, hogy a kollégái hivatalosan legyenek tájékoztatva, akkor a legjobb megoldás az, ha a személyzet egy magas beosztású tagja teszi meg pozitív és jókedvű hangnemben. Normál esetben ez e-mailen vagy személyzeti memón keresztül történik, így elkerülhető mindenfajta félreértés. Szerepeljen a szövegben, hogy a szervezet támogatja a transz dolgozót, és ezt mindenkitől elvárja. A szöveg használjon megfelelő nemi identitásra utaló kifejezéseket. Néhány szervezet hasonló módon küldi ki a bejelentést, mint amikor egy dolgozó megházasodik vagy gyermeke születik.





Mások kifejezik elismerésüket, hogy a dolgozójuk nehéz döntést hozott azáltal, hogy előbújt transzként.

A munkatársakat érdemes emlékeztetni arra, hogy munkaszerződésük alapján, a vállalat dolgozójaként jogi kötelezettségük nem diszkriminálni vagy nemi identitása alapján nem hátrányosan kezelni a transz dolgozót. Ha a szabályzat elég határozott, az vissza fog tartani más dolgozókat, ügyfeleket és vásárlókat előítéleteik kifejezésétől vagy diszkriminációtól.

Amint az adminisztrációs változások életbe lépnek a szervezetten belül, a transz dolgozó munkáltatói aktáját, amelyben előzetes nemi identitása szerepel, titkosítani kell.

## A munkába visszatérés dátuma

Sok transz ember tart rövidebb szünetet a munkában, miután előbújt. Ez lehetővé teszi a szervezetnek, hogy végrehajtsa a szükséges belső változtatásokat. A transz dolgozó munkatársait egy felső vezetőnek illik tájékoztatnia arról, hogy a vállalat támogatja a transz dolgozót. Figyelembe kell venni, hogy az elején lesznek olyanok, akik nehéznek fogják találni az új név használatát és a megfelelő hivatkozást a dolgozó nemi identitására, ezért előfordulhatnak hibák. Ugyanakkor azt is világossá kell tenni mindenki számára, hogy egy észszerű határidőn túl a régi nemeként való hivatkozás a dolgozóra fegyelmi ügyet von maga után. Fontos, hogy a vezetők és



a magasabb rangú dolgozók különösen ügyeljenek arra, hogy következetesen jó névvel és nemi identitással hivatkozzanak a transz dolgozóra.

” *Egy egyetemen dolgozom, és annak ellenére hogy még nem tudtam legálisan megváltoztatni a nevemet, módosítani tudtam a személyzeti nyilvántartásban, és kaphattam helyes munkahelyi igazolványt is. A közvetlen felettesem nagyon sokat tett azért, hogy ő maga, a munkatársaim és más dolgozók is tájékozottak legyenek transzkérdésekben, és tiszteletben tartsák a nemi identitásomat.*

A Transgender Europe  
foglalkoztatási mikrofelmérésének válaszadója

## Mosdók

Vannak transz emberek, akik nem akarnak egynemű mosdót használni. Sok vállalat talál kreatív megoldásokat erre úgy, hogy apró módosításokat végez, például a dolgozó a nemsemleges, a mozgáskorlátozottak számára fenntartott mosdót használja, majd egy előre megbeszélte időintervallum után visszatérhet az egynemű mosdóba, ha szeretne.

Lehetnek olyanok is, akik egyből a nemspecifikus mosdót akarják használni. Fontos megjegyezni, hogy nem helyénvaló elvárni egy transz személytől, hogy beláthatatlan ideig használja





a mozgáskorlátozott vagy uniszex mosdót, ha nem szeretné; ez zaklatásnak és megfélemlítésnek számíthat. A nem-bináris alkalmazottak is dönthetnek úgy, hogy nemsemleges mosdót szeretnének használni. Az olyan szervezetektől, amelyek nem rendelkeznek ilyennel, elvárható, hogy tegyenek megfelelő lépéseket ennek orvoslására, például kijelölhetnek egy mosdót az épületben nemsemlegesnek. Ugyanakkor nem méltányos elvárni egy dolgozótól, hogy az egyetlen nemsemleges mosdót használja, ha nagy távolságot kell megtennie ahhoz, hogy hozzáférjen.

Kutatások azt találták, hogy különösen a transz nőknek problémáik adódhatnak a nemspecifikus, csak női mosdók használatával a munkahelyen. Gyakran előfordul, hogy más női alkalmazottak kifogásolják a transz nő jelenlétét a női vécében, és nem tisztelik a nemi identitását. A legtöbb esetben ez a tiltakozás a csak női mosdókban történő zaklatástól való félelemben gyökerezik.

A nemekhez kötött helyekhez való hozzáférést soha nem szabad előzetes nemi megerősítő kezelésekre kötni.

Ha a vezetőség határozottan foglal állást az ügyben, általában hamar megoldódik. Elengedhetetlen, hogy eközben a felső vezetésből valaki végig támogassa a transz személyt. Ha hosszabb ideig fennáll a probléma, akkor egy rövid oktatás a dolgozóknak (országos vagy helyi transz szervezetek



alacsony áron biztosítják) segít tisztázni a félelmeiket és más felmerülő kérdéseket, és sokszor arra buzdítja őket, hogy aktívan támogassák a munkatársukat.

### Az első hét

Az első hét végén jó ötlet a transz dolgozónak ismét találkozni a kijelölt alkalmazottal, akivel először találkozott, hogy megbeszéljék, hogy telt a hét és milyen problémák merültek fel. Fontos, hogy az első nagyjából hat hónapban figyelemmel kísérjék a helyzetet heti vagy esetleg havi megbeszéléseken, hogy a lehetséges problémákat megelőzzék vagy megoldják, mielőtt súlyosakká válnak.

### Szabadnapok beosztása nemi megerősítő kezelésekre

Az orvosi időpontok és kezelések szervezése alapos megfontolást igényelhet a munkarenddel kapcsolatban, kifejezetten azoknál, akiknek a hiánya sok embernél okozhat fennakadást, például a tanárok esetében helyettesítőt kell találni.

Nehéz lehet szabadnapot kiadni nemi megerősítő kezelésre. Néhány országban a magánbiztosítással rendelkező transz embereknek nagyobb szabadságuk van kiválasztani, hogyan és mikor kapjanak kezelést, míg az állami egészségügyet igénybe vevő emberek időpontjait eltolhatják vagy akár le is mondhatják. Javasolt, hogy a transz emberek legyenek óvatosak azzal kapcsolatban, mit beszélnek meg a munkatársaikkal az orvosi kezelésekről.



Az időpontokat, a beosztást és azt, hogy hogyan lehet ezekkel a legjobban tervezni, érdemes megbeszélni a transz dolgozóval, és előre megállapodni róluk. Ezzel kapcsolatban lásd: **Határozott elvek és eljárások**.

## Esettanulmány

### Tranzíció a rendőrség kötelékében

Péter, egy rendőrtiszt úgy döntött, hogy előbújik transz férfiként, és tájékoztatta erről a felügyelőjét (felső vezető).

Találkozót szerveztek Péter szakszervezeti képviselőjével, egy rangidős tiszttel, Péter felügyelőjével, a rendőrségi tanácsadóval, az LMBT+ munkatársi hálózat egy tagjával és egy vezetővel a személyzeti osztályról, hogy megtervezzék a következő lépéseket. Ezen a találkozón olyan kulcsfontosságú dolgokról egyeztek meg Péterrel, mint a tranzíció időpontja és az a körüli kommunikáció, megállapodtak a mosdók, zuhanyzók és öltözők használatáról, és hogy miként tudják továbbra is támogatni.

Megállapodtak a **tranzíció időpontjáról**, elég időt hagyva, hogy Péter munkahelyi igazolványát, e-mail-



címét és dolgozói aktáját meg tudják változtatni. Ehhez a személyzeti és az informatikai osztálynak együtt kellett elintéznie az új igazolványt és egyenruhát. Péter két hét fizetett szabadságot kapott, mert ennyi ideig tartott a változtatások bevezetése, és nem volt szabad emiatt hátránynak érne őt ez idő alatt. Ezzel egy időben Péter jogilag is megváltoztatta a nevét. (Ez Magyarországon a kiadvány kiadásának időpontjában nem lehetséges.)

**Kommunikáció:** Péter kérésére kör-e-mailt küldtek minden rendőrnek és dolgozónak a szervezetben, amelyben előírták, hogy két héttel későbbi visszatérésének dátumától Péterként kell nevezniük a kollégájukat, és csakis férfiként szabad hivatkozni rá mindenfajta kommunikáció során. Az is szerepelt a levélben, hogy Péter a férfimosdót fogja használni. A felügyelője külön is találkozott Péter munkacsoportjával, hogy megbeszéljék a változásokat, ami lehetőséget adott a munkatársak felmerülő kérdéseinek megválaszolására is.

Megegyeztek **ésszerű változtatásokban** is, például: Péter férfi egyenruhát fog hordani, de továbbra is női testpáncélt fog használni, mert amíg nincs meg a mellkasműtétje, bindert visel alatta (hogy leszorítsa a mellkasát). Rájöttek, hogy binderben egész nap melege



lesz, úgyhogy mindennap kap időt, hogy zuhanyozhasson. A rendőrőrsön, ahol Péter dolgozik, csak közös zuhanyzók és öltözők vannak, úgyhogy Péternek megengedték, hogy egy privát öltözőt és zuhanyzót használjon (amelyet általában egy rangidős tiszt használt), amíg nem érzi magát kényelmesebben a közös terekben.

Mivel Péter még kiképzés alatt állt, mindegyik tanfolyam oktatóját tájékoztatták Péter helyzetéről és a helyes módokról a nemi identitására való hivatkozáskor. Bár minden résztvevő rendőrnek rövid ujjú pólót kellett viselnie a kiképzés alatt, Péternek engedélyezték egy gyapjú melegítőfelső viselését a mellkasa elrejtéséhez, és mivel emiatt melege lett volna, megengedték azt is, hogy ablak mellett üljön.

## Mentorálás és önbizalom-építés

Bár a járőrök általában egyedül dolgoznak, Péternek engedélyezték, hogy az első néhány hétben egy másik rendőrrel együtt járőrözzön, így építve az önbizalmát. Péter a saját idejében és költségén járt beszédtanárhoz, úgyhogy rövid időn belül elég magabiztos lett ahhoz, hogy egyedül járőrözzön.



Péter munkatársai három hetet kaptak, hogy megtanulják helyesen szólítani őt, mivel várható volt, hogy előfordulnak majd hibák az elején. A legtöbben azonnal alkalmazkodtak, de voltak néhányan, akik továbbra is rosszul szólították és tévesen hivatkoztak a nemi identitására a három hét letelte után. Péter felügyelője emlékeztette őket, hogy ez elfogadhatatlan, ezután ők is alkalmazkodtak. Egyetlen ember volt, aki ezek után is rossz nemi identitással hivatkozott Péterre, vele egy négy szemközti szupervízió keretében foglalkoztak.

A kezelések és műtétek miatt kieső napjait speciális körülmények cím alatt rögzítették Péter aktájában betegszabadság helyett, mert ártott volna a betegségi jegyzőkönyvének. Péter több műtéten is átesett, és amikor ismét munkába állt, az észszerű változtatásokkal történt, például csak az irodában dolgozott, amíg ismét formába nem tudta hozni magát.

Péter dolgozói aktáját frissítették, és minden személyes adatát, amely a tranzíciója előtről szólt, titkosították, csak a személyzeti osztály vezetője férhetett hozzá. A régi aktájának és éves felülvizsgálatainak részletei, amelyek befolyásolják a fizetését, előmenetelét és a nyugdíját, mind átkerültek az újba, úgyhogy egy teljes aktája lett új nevével és nemével, mintha mindig is azok szerepeltek volna rajta.

Pétért támogatta az LMBT+ munkatársi hálózat, akik találtak neki egy helyi transz férfiaknak szóló támogatói csoportot, ahonnan



kiegészítő támogatást tudott kapni. Péter látható transz férfiként értékes tagja a rendőrségnek. Tükrözi az általa szolgált közösség értékeit, és segített kapcsolatot építeni a helyi transz közösség és a rendőrség között, valamint hasznos információ forrása volt munkatársai számára a transz emberekről.



## Függelék

### Hogyan kérdezzünk rá a nemi identitásra kérdőíveken?

Az ilyen kérdésekre csak akkor fogunk őszinte válaszokat kapni, ha a felmérés névtelenül tölthető ki.

**Éves monitoring:** Néhány szervezet éves dolgozói nyomonkövetési programokat működtet. Ilyen esetben javasolt, hogy minden, szexualitással és nemi identitással kapcsolatos kérdőív legyen online kitölthető és névtelen.

**Felvételi monitoring:** Ha egy szervezet a felvételi folyamat részeként akarja használni, akkor a kérdőívet a jelentkezési űrlaptól elkülönítve küldje el. Legyen biztosítva, hogy a jelentkező külön tudja visszaküldeni a két dokumentumot, például külön e-mail-címre vagy külön borítékban.

#### 1. kérdés:

#### **Kérem írja le a nemi identitását!**

Sok transz ember, aki már túl van a tranzíción, csak azt fogja írni, hogy férfi vagy nő, úgyhogy külön kérdést kell feltennünk ahhoz, hogy azonosítani tudjuk a transzokat. A következő kérdést lehet erre vonatkozólag feltenni:

## 2. kérdés:

**A születéskor megállapított neme megegyezik a nemi identitásával?**

Igen

Nem

” Ez az átfogó és érzékeny áttekintés nemcsak a transz embereknek fog segíteni jobban alkalmazkodni a munka világában, hanem – ami legalább annyira fontos – elengedhetetlen tanácsadó eszköz lesz a körülöttük lévőknek is.

” Nagyobb megértéssel és együttműködéssel mindkét fél részéről nagy lépést tehetünk a transz emberek számára igazán befogadó munkahelyek megteremtése felé.

David Pollard  
ügyvezető igazgató, Workplace Pride

## **MADE BY A TRANS**

Sokak számára a társadalmi elfogadás mértékegysége a munka. Ezen keresztül könnyebben tekintjük értékesnek, egyenlőnek a másikat.

Ezért a magyarországi transz és dzsender-nonkonform emberek érdekeit képviselő szervezetként megragadó kezdeményezést indítottunk 2022. március 31-én, a transz láthatóság világnapján: egy művészi fotósorozat keretein belül mutattuk be a **MADE BY A TRANS** címkét, ami olyan tárgyakon, produktumokon jelent meg, melyek sosem jöhettek volna létre egy transznemű ember szakértelme, közreműködése, kreativitása nélkül.

Ezt a címkét használva mutatjuk be a transz emberek társadalomban betöltött szerepét, és büszkén mondjuk ki, hogy mi is ugyanolyan hasznos tagjai vagyunk társadalmunknak, mint bárki más.



# TRANSZBARÁT MUNKAHELYEK

## Irányelvek munkaadók és vállalkozások számára

A magyar fordítás a Transgender Europe „Trans-inclusive Workplaces Guidelines for Employers and Businesses” 2017-es kiadványa alapján készült.

### SZERZŐK

Prof. Stephen Whittle, Dr. Lewis Truner

### FORDÍTÁS

Bogár Levente

### MEGJELENÉS

2022. március

### KIADJA

Transvanilla Transznemű Egyesület



### GRAFIKA ÉS TIPOGRÁFIA

Tipografik Art Bt. – renographic.com

A kiadványban szereplő példaesetek és nevek a képzelet szüleményei.  
Mindennemű egyezés a valósággal véletlen és nem szándékos.

### NYÍLT FORRÁS

Ez a mű szabadon megosztható (másolható, terjeszthető, továbbadható) és átdolgozható – vagyis adaptálható –, amennyiben a tartalom a szerzők kérésének megfelelően tulajdonítva van (de nem olyan módon, ami azt sugallaná, hogy hozzájárulnak a felhasználó munkájához vagy a mű felhasználásának módjához), és nem üzleti célú a felhasználás. Amennyiben adaptálják, átdolgozzák vagy kiegészítik az útmutatót, a létrejött mű csak ugyanilyen vagy ehhez hasonló licenc alapján terjeszthető.

Ezt az útmutatót a legnagyobb körültekintéssel állítottuk össze, de nem állítjuk, hogy teljes lenne.  
Minden észrevételt és ajánlást a javítására a [szervezet@transvanilla.hu](mailto:szervezet@transvanilla.hu) címre várunk.

Transvanilla, 2022. március