

# Képzési eszköztár HR-szakemberek számára

Cím: **Inclusion4All: Képzési eszköztár HR-szakemberek számára**

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

Kiadta: **Transgender Netwerk Nederland (TNN)**

Megjelent: **2022. július**



Ez a kiadvány az *“Inclusion4All: Transz, interszex és nem-bináris emberek a munkahelyen”* projekt részeként jelent meg, amelyet részben az Európai Unió Jogok, Egyenlőség és Polgárság programja (2014-2020) támogatott.

Ennek a kiadványnak a tartalma kizárólag a szerzők nézeteit tükrözi, és teljes mértékben az ő felelőségük. Az Európai Unió nem vállal felelősséget a kiadvány tartalmáért és annak felhasználásáért.



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

# Tartalom

<b>Bevezetés</b>	<b>3</b>
A. Tanulási célok	4
B. Hogyan használjuk ezt az eszköztárat?	5
C. Módszertan	5
D. Az Inclusion4All kutatás eredményei	6
<b>1. Általános tippek és információk</b>	<b>8</b>
A. Miért törekedjünk a befogadásra?	8
B. Szószedet	9
C. Tudatosító képzés	10
<b>2. Ötletek: tranzicionáló alkalmazottak és tervezés</b>	<b>12</b>
A. Légy felkészült	12
B. A magánélet védelme	13
C. A távollétek kezelése	14
<b>3. Ötletek: szabályzatokkal a diszkrimináció ellen</b>	<b>16</b>
A. Inkluzív antidiszkriminációs szabályzatok létrehozása	16
B. Visszacsapás és a cselekvés fontossága	18
C. Tedd ismertté a szabályozást	20
D. A fejlődés monitorozása	21
<b>4. Ötletek: hogyan hozzunk létre befogadó tereket</b>	<b>24</b>
A. Az inkluzivitás jelzése	24
Munkavállalói csoport	24
B. Mosdók és öltözők	25
C. Öltözködési szabályok	26
D. Inkluzív nyelvhasználat	27
<b>FÜGGELÉK</b>	<b>32</b>
Felhasznált irodalom	33

Ha bármilyen kérdése merül fel ezzel az eszköztárral vagy annak tartalmával kapcsolatban, emailben elérhet minket: [hatter@hatter.hu](mailto:hatter@hatter.hu)

# Bevezetés

**Ez a kiadvány az *Inclusion4All: Transz, interszex és nem-bináris emberek a munkahelyen* projekt részeként jelent meg, amelyet részben az Európai Unió Jogok, Egyenlőség és Polgárság programja támogatott. Eszköztárunkat nemzetközi használatra szántuk, készítésében a European Inclusion4All konzorciumban részt vevő partnerek tudására és meglátásaira támaszkodtunk. Konzorciumi tagok: TNN (Hollandia), Háttér Társaság (Magyarország), SURT Alapítvány (Spanyolország), Zagreb Pride (Horvátország) és a Bresciai Egyetem (Olaszország).**

**Jognyilatkozat:** Ez az eszköztár útmutatóként használandó ahhoz, hogy a transznemű, interszex és nem-bináris emberek számára befogadó munkahelyeket hozzunk létre. Mivel az Inclusion4All kérdőívét igen kevés interszex ember töltötte ki (és általában hiány van kutatásokból az interszex emberek munkahelyi igényeivel kapcsolatban), sajnos kevesebb szó esik majd az interszex, mint a transznemű és nem-bináris emberek számára befogadó munkahelyekről. Ez is mutatja, hogy több támogatott kutatás – és nagyobb mértékű tudatosság – szükséges az interszex emberek igényeivel kapcsolatban.

Kimutatták, hogy a befogadó szervezeteknél jobb a vállalati szintű, és az egyéni teljesítmény is, egészségesebb a munkakörnyezet, és az ott dolgozók összetétele jobban tükrözi a társadalom egészét. Ennek ellenére a transz, interszex és nem-bináris (a továbbiakban: TINb) alkalmazottak továbbra is aránytalan mértékben találkoznak munkahelyi diszkriminációval, már a munkaerő-toborzás területén is. Az Inclusion4All közelmúltban folytatott kutatása, amelyet az Európai Bizottság támogatott, igazolta, hogy ez a probléma az Európai Unió számos tagállamában fennáll. Ezt az eszköztárat HR-szakembereknek szántuk. Célja, hogy gyakorlati segítséget nyújtson a transz, interszex és nem-bináris emberek felé befogadó munkahelyek kialakításához, beleértve olyan szabályzatmintákat, amelyek a diszkrimináció megszüntetését és kezelését célozzák, valamint jó gyakorlatokat, amelyek segítenek a transz, interszex és nem-bináris emberek életének és munkahelyi tapasztalatainak megismerésében.

Az 1. fejezet olyan általános információkat tartalmaz a transznemű, interszex és nem-bináris emberekről, amelyek szükségesek a kézikönyv megértéséhez, illetve általános tanácsokat is

ad arra nézve, mit tartalmazzon és ne tartalmazzon egy számukra befogadó szervezeti és/vagy vállalati szabályozás. A 2. fejezetben arról lesz szó, hogyan reagáljunk, ha egy alkalmazott bejelenti, hogy tranzicionálni szeretne: a tranzíciós tervről, az információk bizalmas kezeléséről, a munkahelyi hiányzás problémájáról, illetve arról, milyen szituációkkal lehet ezeket egy képzésen illusztrálni. A 3. fejezet a TINb alkalmazottakkal szembeni diszkriminációt tárgyalja. Szó lesz arról, hogyan lehet befogadó szabályzatokat alkotni, bemutatunk néhány esettanulmányt és képzési szituációt. Végül a 4. fejezet témája az, hogyan alkossunk meg befogadó tereket a szervezeten belül: a befogadó szándék jelzését az alkalmazottak felé, a mosdókkal és öltözőkdeli szabályokkal kapcsolatos gyakorlatokat, a befogadó nyelvezet alkalmazását a szervezeten belül, illetve erre is mutatunk képzésben alkalmazható gyakorlatokat.

## A. Tanulási célok

- Annak felismerése, hogyan erősíthetjük meg transznemű, interszex és nem-bináris kollégáinkat azáltal, hogy befogadó nyelvezetet használunk a mindennapi beszélgetésekben, dokumentumokban, szabályzatokban és eljárásokban.
- Annak felismerése, hogyan erősíthetjük meg transznemű és nem-bináris kollégáinkat azáltal, hogy a megfelelő névvel és nemben hivatkozunk rájuk a mindennapi beszélgetésekben, dokumentumokban és tranzíciójuk során.
- Az interszex identitások megkülönböztetése a transznemű és nem-bináris identitásoktól.
- Olyan stratégiák kidolgozása, amelyek a transznemű, interszex és nem-bináris emberekkel kapcsolatos tudatosságot és érdekérvényesítést erősítik, illetve lehetővé teszik a transznemű, interszex és nem-bináris emberek felé befogadó munkahelyek és munkahelyi kommunikáció kialakítását.
- Annak megismerése, hogyan védjük meg transznemű, interszex és nem-bináris kollégáinkat a diszkriminációtól.
- Annak megismerése, hogyan lehetünk befogadók a toborzás során a transznemű, interszex és nem-bináris jelentkezők felé.
- Azon lépések beazonosítása, amelyek segítségével a tranzicionáló munkatársakat, illetve kollégáikat és főnökeiket támogathatjuk a folyamat előtt, alatt és után.
- Annak felismerése, milyen fontos az adatok bizalmas kezelése a transznemű, interszex és nem-bináris alkalmazottak védelme szempontjából.

- A munkahelyi felügyelet és auditok fontosságának felismerése, amelyek biztosítják, hogy a tevékenységek és szabályozások megfelelnek a transznemű, interszex és nem-bináris alkalmazottak igényeinek.
- Érvelési technikák inkluzív munkahelyek kialakítása mellett.
- A transznemű, interszex és nem-bináris alkalmazottak mentális egészségének és jólétének támogatása.

## B. Hogyan használjuk ezt az eszköztárat?

Ezt az eszköztárat trénereknek szántuk, akik erre alapozva összeállíthatják saját tréningjüket. A dokumentumban háttérinformációkat, gyakorlati tippeket, illetve olyan szabályzatok és körülmények kialakítására vonatkozó javaslatokat találhatsz, amelyek lehetővé teszik egy transznemű, interszex és nem-bináris emberek felé befogadó munkahely kialakítását. 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 információátadás és megbeszélések között. Az eszköztárat tehát afféle ugródeszkának szánjuk egy saját képzési terv kialakításához.

Tekintettel a téma érzékeny természetére fontos, hogy a képzés légköre tisztelettel 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

Mivel ez az eszköztár az Inclusion4All nemzetközi projekt része, elkészítéséhez a projekt különböző kutatási fázisaiban megszerzett tudást használtuk fel. A kutatás elsősorban két online felmérésből állt:

- 1) az egyik felmérés célja a transz, interszex és nem-bináris emberek igényeinek feltérképezése volt az összes partnerország munkaerőpiacán, illetve a foglalkoztatással (vagy annak hiányával) és a munkahelyi diszkriminációval kapcsolatos tapasztalataik összegyűjtése.
- 2) a másik felmérés a HR-szakemberek viszonyát mérte fel a befogadó gyakorlatokhoz, tudásukat és attitűdjeiket a transz, interszex és nem-bináris emberek munkahelyi befogadásával kapcsolatban. A felméréseket nagyrészt 2020. márciusa és júliusa között végeztük.

A felméréseket lefordítottuk és országos szinten terjesztettük a konzorcium öt európai partnerországban, hogy láthatóvá váljanak az országokénti eltérések. A felméréseket kvalitatív kutatással is kiegészítettük, amelynek során mélyinterjúkat készítettünk mind HR-szakemberekkel, mind transz, interszex és nem-bináris emberekkel, hogy a kutatási kérdésekre mélyebb rálátást szerezzünk. Mind a felmérés, mind az interjúk során rákérdeztünk, hogy a válaszadóknak milyen képzésekre lenne igényük.

Ez a kutatás, amely a holland országos transznemű és nem-bináris érdekérvényesítő szervezet, a Transgender Netwerk Nederland (TNN) előzetes kutatására és megállapításaira alapult, képezi az eszköztár alapját. Ezen felül a TNN tagjai irodalmi áttekintést is végeztek.

## D. Az Inclusion4All kutatás eredményei

Annak érdekében, hogy a képzéseket tartók magabiztos ismeretekkel rendelkezzenek a kontextusról, megosztjuk az Inclusion4All kutatás néhány eredményét.

**Jognyilatkozat:** A kutatási eredményekről szóló jelentések a projekt weboldalán érhetőek el: [www.inclusion4all.eu](http://www.inclusion4all.eu). Ezek országoként 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.

## **Antidiszkriminációs törvények**

Az öt országban meglehetősen eltérő a jogi keret. Jellemzően azok a jogszabályok, melyek általában igyekeznek biztosítani az egyenlő bánásmódhoz, esélyegyenlőséghez és diszkrimináció-mentességhez való jogot a foglalkoztatás terén, az LMBTQI alkalmazottakat és/vagy álláskeresőket is védik; míg azonban a szexuális irányultságot ezek a dokumentumok mindig nevesítik, ugyanez nem feltétlenül igaz a nemi identitásra, nemi önkifejezésre és interszex státuszra.

Az Inclusion4All projektben részt vevő országokban meglehetősen kevés kutatás foglalkozik a transz, interszex és nem-bináris emberek munkahelyi befogadásával.

## **A HR-szakemberek tapasztalatai**

A meginterjúvott HR-szakembereknek általában véve kevés ismerete volt az LMBTQI szakkifejezésekkel és a vonatkozó törvényekkel kapcsolatban. Többségük nem ismerte pontosan a vonatkozó kifejezések jelentését vagy legalábbis ő maga nem tudta őket definiálni. Hasonlóképpen nem volt jellemző a vonatkozó jogszabályok ismerete: számos interjúalany általánosságban hivatkozott az antidiszkriminációs törvényekre, de nem tudta, hogy ezek vonatkoznak-e a nemi identitásra és önkifejezésre, illetve az interszex státuszra.

Noha sokan nem voltak tisztában a transz, interszex és nem-bináris fogalmakkal és korlátozott tapasztalatokkal rendelkeztek a témával kapcsolatosan, a legtöbb résztvevő HR-szakemberként fontos feladatának tekintette egy elfogadó, sokszínű munkahelyi környezet kialakítását. A transz, interszex és nem-bináris emberek munkahelyi befogadásának fő akadályaként az információhiányt, előítéleteket, a sokszínűség el nem fogadását, a kollégák viccelődését, a diszkriminációtól való félelmet és a toborzást végzők nem tudatosuló előítéleteit említették. Sok szakember szerint azonban az eseti megoldások (vagyis az, hogy csak akkor foglalkoznak a „problémával”, amikor felbukkan, a proaktív megelőzés helyett), illetve az emberek helyett a termékekre és termelékenységre helyezett fókusz is megnehezíti egy befogadó vagy befogadóbb munkakörnyezet kialakítását.

## **Képzési célok**

A válaszadóknak csak körülbelül fele kapott bármilyen képzést a sokszínűségről és befogadásról. Ezeknek során az etnikai és kulturális különbségek, valamint a fogyatékoság



általában szóba került; a transz, interszex és nem-bináris témák azonban ritkán.

A képzések formátumát tekintve mind az online, mind a személyes képzést megfelelőnek tartották. Néhány résztvevő kifejezetten hangsúlyozta a workshop-formátum és az ötletbörze módszereit, és elméleti helyett gyakorlati, szituációs gyakorlatokat is tartalmazó képzést preferált.

# 1. Általános tippek és információk

## A. Miért törekedjünk a befogadásra?

Ha a munkahelyet az LMBTQI emberek felé befogadó és biztonságos közeggé tesszük, az nemcsak a elfogadás és a sokszínűség szempontjából fontos, hanem gazdasági előnyökhöz és nagyobb munkahelyi hatékonysághoz is vezet. Összességében számos érv hozható fel emellett, miért érdemes a transz, interszex és nem-bináris emberek felé befogadóbb munkahelyeket létrehozni, például:

- Az alkalmazottak között jobb lesz az innováció és az együttműködés, lojálisabbak munkahelyeikhez, aminek hatására a cég üzleti teljesítménye javul és márkája (brandje) erősödik a piacon.
- Az alkalmazottak önzonosak lehetnek a munkahelyükön, melynek révén elégedettebbek, motiváltabbak és nyitottabbak lesznek, és egyéni teljesítményük is javul.
- Ha egy munkahelyen van LMBTQI embereket támogató szabályozás, akkor ritkább a diszkrimináció, ennek eredményeképpen jobb az LMBTQI alkalmazottak pszichés állapota és elégedettebbek a munkájukkal. Felmérések azt mutatják, hogy az LMBTQI embereket támogató szabályozás és az elfogadó munkakörnyezet korrelál az LMBTQI alkalmazottak munkahelyi elégedettségével.
- A munkáltatók tudják, hogy a legjobb ötletek és megoldások akkor születnek, ha a különböző nézőpontú és változatos háttérrel rendelkező emberek véleményét is meghallgatják.
- A sokszínű csoportok sokszínű ötleteket hoznak: ha több különböző csoport nézőpontja érvényesül, az segíti a vállalkozó szellemet és a kreativitást.

- A munkaerőpiacon nagy a verseny. Ha egy cég meg akarja szerezni a legtehetségesebb embereket, a lehető legnagyobb meritéssel kell dolgoznia és olyan vállalati kultúrát kialakítania, amelyre büszke lehet.
- Az LMBTQI embereket támogató szabályozások és a befogadó munkahelyi légkör révén az LMBTQI alkalmazottaknak jobbak lesznek a kapcsolataik egymással, kollégáikkal és főnökeikkel. Több energiát tudnak fektetni a munkavégzésbe, nagyobb eséllyel fognak munkaköri leírásukon túl is teljesíteni.
- Azok a fogyasztók és álláskeresők, akik támogatják az LMBTQI-inkluzív gyakorlatokat, nagyobb eséllyel fognak olyan cégtől vásárolni, illetve olyan munkahelyre jelentkezni, ahol van erre vonatkozó szabályozás. Így az LMBTQI-inkluzív cégeknek nagyobb a vásárlói bázisa és több lehetséges álláskeresőből válogathatnak.
- Egyes cégek úgy látják, jobban tudják egy sokszínű vásárlókör igényeit kielégíteni, ha alkalmazottaik is sokfélék, és vannak köztük LMBTQI emberek is.
- Kutatások pozitív korrelációt találtak egy cég LMBTQI-inkluzív szabályozása és tőzsdei értéke között.

## B. Szószedet

Ebben az eszköztárban használunk néhány olyan kifejezést, amelyek esetleg ismeretlenek lehetnek a számodra. Ezek az LMBTQI emberek konkrét csoportjait, társadalmi jelenségeket vagy a befogadó gyakorlatok bizonyos fajtáit írják le. Ha nem ismered ezeket a kifejezéseket, érdemes elolvasni a definíciójukat az eszköztár gyakorlatibb részére való továbblépés előtt.

**Szexuális irányultság/orientáció:** az, hogy valaki szexuálisan és/vagy romantikusan vele azonos nemű, tőle eltérő nemű vagy bármilyen nemű emberekhez vonzódik.

**Nemi identitás:** egy személy nemének mélyen és egyéni szinten történő megélése, amely nem feltétlenül egyezik a személy születéskor kijelölt biológiai nemével.

**Nemi önkifejezés:** az, ahogyan egy személy a nemi identitását kifelé (pl. viselkedésen, gesztusokon, öltözködésen keresztül) kifejezi. A nemi önkifejezés nem feltétlenül esik egybe a személy nemi identitásával. A nemi önkifejezés része az is, hogy valaki milyen nemben hivatkozik saját magára.

**Biológiai nemi jegyek:** azok a testi jegyek, amelyek alapján egy személy biológiai nemét megállapítjuk. Ide tartoznak az elsődleges nemi jegyek (kromoszómák, ivarsejtek, nemi

hormonok, nemi szervek) és a másodlagos nemi jegyek (mellek, testszőrzet, testalkat stb.)

**Bináris nemi rendszer:** az a „hagyományos” felosztás, amely szerint a társadalmi rendszerben, illetve kulturális elképzelésekben csak két nem létezik: férfi és nő. A legtöbb kultúra a nemet binárisan határozza meg, vagyis csak két nemet ismer (férfi és nő). Ez azonban durva leegyszerűsítése mind a társadalmi nemi identitásoknak, mind a biológiai sokszínűségnek, hiszen nem vesz tudomást az interszex és nem-bináris emberekről.

**Interszex:** eltérés azoktól a (leegyszerűsítő) normáktól, amelyek alapján valakit testileg vagy a férfi, vagy a női nembe sorolnak. Az interszex státuszú emberek biológiai nemi jegyei (vagyis kromoszómái, nemi szervei, nemi hormonjai stb.) eltérnek ettől a bináris normától. Ez azonban nem jelenti azt, hogy egy interszex ember ne azonosíthatná magát „férfiként” vagy „nőként”.

**Transznemű/transz:** ernyőfogalom azokra az emberekre, akiknek nemi identitása és/vagy nemi önkifejezése eltér a születéskor kijelölt biológiai nemüktől.

**Cisznemű:** azokra az emberekre használjuk, akiknek nemi identitása megfelel születéskor kijelölt biológiai nemüknek.

**Nem-bináris:** ernyőfogalom azokra az emberekre, akik nem(csak) férfiként vagy nőként azonosítják magukat. A nem-binárison belül sokféle identitás van, de vannak, akik csak „nem-binárisaként” tekintenek magukra.

**Tranzíció/átmenet:** az a folyamat, amelynek során valaki megváltoztatja nemi önkifejezését vagy testi jegyeit annak érdekében, hogy ezek jobban megfeleljenek nemi identitásának. Ebbe beletartozhatnak (de nem feltételei) különböző orvosi beavatkozások, mint a hormonterápia vagy a műtét. A tranzíció folyamata sokféle lehet, hiszen minden tranzicionáló ember más.

**Outolás:** amikor valakinek feltárják a szexuális irányultságát, nemi identitását vagy interszex státuszát mások előtt (az érintett beleegyezése nélkül).

**LMBTQI:** leszbikus, meleg, biszexuális, transznemű, queer és interszex. Betűszó, amely általánosságban lefedi a szexuális és nemi kisebbségeket.

**Tranzíciós szabadság:** olyan emberek kaphatják, akik tranzíciójuk (vagy annak egy része) során időszakosan hiányozni kénytelenek a munkahelyről. Ennek oka lehet a különböző orvosi beavatkozások, a pszichés támogatás szükségessége vagy különböző személyi okok. A tranzíciós szabadság lehetővé teszi, hogy ilyenkor ne a betegszabadságukból kelljen felhasználniuk (hiszen valójában nem betegek).

## C. Tudatosító képzés

Ezen az eszköztáron belül többször is javasolni fogjuk, hogy a minden alkalmazottnak – tehát nemcsak a HR-szakembereknek – tartott tudatosító képzés fontos lépés lehet egy befogadóbb és sokszínűbb munkahely megteremtéséhez. Régiótól függően több ilyen képzési lehetőség is elérhető lehet. Általában véve, ha LMBTQI témában tudatosító képzést választasz vagy tervezel, vedd figyelembe az alábbiakat:

- Olyan tudatosító képzést szervezz, amely nemcsak a cégen belül használt rövidítések vagy kifejezések magyarázatát adja meg, hanem igyekszik eloszlatni a biológiai és társadalmi nemekről, szexuális irányultságról és nemi önkifejezésről való bináris gondolkodást.
- Érdemes az interszex témájú tudatosító és inklúziós képzéseket interszex, nem pedig általánosan LMBTQI szervezetekre vagy személyekre bízni, ha rendelkezésre áll ilyen.
- Egy szabályozás vagy marketing kampány nem lesz attól inkluzív az interszex emberek felé, hogy az LMBTQ rövidítéshez hozzáadjuk az „I” betűt; sőt, ez elidegenítőleg hathat, ha a szabályzat vagy kijelentés feltételez egy egységes interszex közösséget vagy identitást. Az LMBTQI közösségekkel vagy szervezetekkel foglalkozó anyagokban az interszex emberekre is ki kell térni. Ehhez segítséget kérhetsz interszex érdekképviselői szervezetektől. Tudatosítsd a munkahelyen, hogy az interszexualitás a biológiai nemről szól, nem a nemi identitásról vagy a szexuális irányultságról. Ugyanez vonatkozik a transznemű és nem-bináris emberekre.
- Ha a tudatosító képzésen konfliktusok merülnek fel a sokszínűséggel kapcsolatban, mindig az elfogadható és nem elfogadható munkahelyi viselkedésen legyen a hangsúly. Ha az egyének értékei vagy meggyőződése helyett a viselkedésre koncentrálunk, azzal elfogadjuk a kultúrák és hitrendszerek sokszínűségét, ugyanakkor inkluzív munkahelyi kultúrát teremtünk, ahol az emberek tisztelettel bánnak egymással.

## 2. Ötletek: tranzicionáló alkalmazottak és tervezés

A nemi átmenet nemcsak a munkaadónak új tapasztalat, hanem az alkalmazottnak is. A tranzíció rengeteg stresszel járhat. A HR-nek fel kell készülnie arra, hogy támogassa a tranzicionálni szándékozó alkalmazottakat.

### A. Légy felkészült

Jó gyakorlat egy általános tranzíciós iránymutatást készíteni, amely könnyen módosítható, ha egy alkalmazott tranzicionálni kíván. Ha van egy ilyen kész, könnyen elérhető iránymutatás, az azt az üzenetet is közvetíti, hogy ezen a munkahelyen a tranzíció lehetséges és nem egy megoldhatatlan feladat.

Az iránymutatás elkészítésekor találd meg az egyensúlyt aközött, hogy felkészültek legyetek, ugyanakkor alkalmazkodni tudjatok az egyéni munkavállalók igényeihez. Mind különbözőek vagyunk, így a tranzíció is mindenkinél más és más. Nem mindenki megy végig ugyanazokon a lépéseken, különböző alkalmazottak különböző utakat járhatnak be. Ezért kulcsfontosságú a rugalmasság. Amikor az iránymutatást készítjük, vegyük figyelembe az alábbi kérdéseket és lépéseket:

- Ki támogatja és irányítja majd az alkalmazott tranzíciós folyamatát?
- Milyen dokumentumokat és egyéb adatokat (pl. a személy nyilvántartott neve és neme) kell megváltoztatni?

- Hogyan változtathatod meg az email-címeket és más kommunikációs csatornákat, hogy azok helyesen mutassák az alkalmazott nevét?
- Milyen akadályokra számítasz, és ezeket hogyan szándékozol leküzdeni?
- Hogyan teheted egyértelművé, hogy a tranzíciós irányelvek rugalmasan kezelendők, a bennük szereplő lépések igény szerint megváltoztathatók?
- Hogyan biztosíthatod, hogy minden alkalmazott tudjon róla: cégeteknél lehetséges a tranzíció és van rá iránymutatás is?
- Hogyan értesülnek a kollégák a tranzícióról? A tranzicionáló alkalmazott tájékoztatja őket, és/vagy egy támogatója?

A tranzicionáló alkalmazottat így támogathatod legjobban:

- Tájékozódj arról, mit jelent transznak és/vagy nem-binárisnak lenni. Ne arra hagyatkozz, hogy majd az alkalmazottad felvilágosít erről (de légy nyitott meghallgatni őt).
- Légy tisztában azzal, hogy a tranzíció után nem mindenki lesz bináris nemű (nő vagy férfi). Gondoskodj róla, hogy a cég a nem-bináris személyek felé is befogadó legyen.
- Legyen egy egyszerű ellenőrző listád a legfontosabb lépésekről.
- Készíts ütemtervet, amelyben szerepel a dokumentumok megváltoztatása, a kollégák tájékoztatása a tranzícióról, és az esetleges tranzíciós szabadság.
- Megfelelő nemben és névvel hivatkozz az alkalmazottra, vagyis olyan névvel és abban a nemben, amelyet ő preferál.
- Az alkalmazott legyen a folyamat középpontjában, alkalmazkodj az ő kéréseihez és igényeihez.
- Vállald annak a felelősségét, hogy fellépsz a nemkívánatos viselkedések, zaklatás és/vagy érzéketlen megjegyzések ellen. Az sem a tranzicionáló alkalmazott feladata, hogy kezelje azt, ha kollégáinak vagy ügyfeleinek problémát okoz az ő tranzíciója.

## B. A magánélet védelme

Jellegéből adódóan a munkahelyi nemi tranzíció gyakran meglehetősen nyilvános folyamat. Ez azonban nem jelenti azt, hogy az alkalmazottnak magánélete minden elemét meg kell osztania a többiekkel. A tranzíció gyakran érzékeny folyamat, és fontos, hogy a munkavállaló magánéletét és biztonságát megvédjük. Függetlenül attól, hogyan szerzett tudomást a

munkaadó egy alkalmazott transzneműségéről, ezt az információt mindig bizalmasan kell kezelni. Csak abban az esetben adható ki, ha valakinek erről feltétlenül tudnia kell, vagy az alkalmazottal való előzetes egyeztetés alapján. A nemi átmenet során az alkalmazottnak kell döntenie arról, ki tudhat a tranzíciójáról.

Az is előfordulhat, hogy olyan alkalmazott beszél neked transzneműségéről, aki már végigment a tranzíción és nemi identitása szerint él. Ebben az esetben is kulcsfontosságú, hogy védj az alkalmazott identitását és magánélethez való jogát. Dönthet úgy, hogy (egy) kollégáival megosztja ezt az információt, de úgy is, hogy titokban tartja. Az utóbbi esetben biztosítani kell az információ bizalmas kezelését.

Az alkalmazott védelmében mindenképpen ügyelj az alábbiakra:

- A transznemű alkalmazott transzneműsége és korábbi neve szigorúan bizalmasan kezelendő; csak akkor oszthatod meg ezeket az információkat, ha az alkalmazott engedélyt ad rá.
- Tedd egyértelművé, hogy a coming outja köztetek marad, és jegyezd fel azokat a dolgokat, amelyekkel kapcsolatban esetleg külső segítséget kérsz.
- Figyelj oda az alkalmazott igényeire. Szeretné a tranzíciót a lehető legdiszkrétebben kezelni, vagy inkább büszkén hirdetné?
- Átfogó adatvédelmi protokollt kell készíteni, amely megakadályozza egy alkalmazott transz státuszának a beleegyezése nélküli leleplezését.
- Tájékoztasd az alkalmazottat, hogy nem kell a cég tudomására hoznia egészségügyi adatait. Te se kérdezz rá ezekre.
- Ha bizonyos dokumentumokon átíródtak az alkalmazott személyes adatai, másokon viszont nem, a menedzserek és a HR osztály gondoskodjon róla, nehogy az alkalmazott „lebukjon” azáltal, hogy valaki összekapcsolja a két fajta dokumentumban szereplő információkat.
- Fontos tiszteletben tartani a magánélethez való jogát az olyan transz alkalmazottnak is, akiknek a dokumentumaikból kiderül transz múltjuk, viszont nem szeretnék előbújni a munkahelyen.

## C. A távollétek kezelése

Elképzelted, hogy orvosi tranzíció esetén az érintett alkalmazott hiányzik a munkából a

vizsgálatok, műtétek vagy pszichológussal való konzultáció miatt. A transz emberek időnként többet hiányoznak a munkahelyről éppen tranzíciójuk miatt. Ezért fontos létrehozni egy biztonsági hálót, hogy hiányásaik ne okozzanak gondot. Ez biztosítani fogja a munkahelyi folyamatok folytonosságát.

Bár jár táppénz a tranzíció miatti műtétek utáni felépülés időszakára, ez mégsem a legideálisabb megoldás a helyzet megfelelő kezelésére. Ha az alkalmazott a tranzíciója miatti összes beavatkozáskor táppénzre megy, annak negatív következményei vannak. Először is úgy fog tűnni, mintha ezek az alkalmazottak aránytalanul sokszor mennének betegállományba, pedig nem is betegek. Másrészt, ha betegségként kezeljük a tranzíciót, az stigmatizálja a transz embereket, hiszen a transzneműség nem betegség, hanem a nemi identitásról szól. Ha lehetséges, érdemes külön tranzíciós szabadságot létrehozni, amely nem fog rossz fényt vetni az alkalmazottra. Természetesen a tranzíció magánjellegű természete miatt ez is bizalmasan kezelendő.

Ha egy alkalmazott közli, hogy tranzíciója miatt hiányozni fog a munkából, érdemes figyelembe venni az alábbiakat:

- A tranzíciós szabadságnak le kell fednie az orvosi vizsgálatokat és az olyan kezeléseket, mint a terápia, műtétek, szőrtelenítés vagy beszédterápia. Ezeket ne tekintsd szabadon választott beavatkozásoknak: egy transz ember számára ezek alapvető egészségügyi beavatkozások.
- Elképzelhető az is, hogy egy alkalmazott a kezelések mellékhatásai miatt kénytelen hiányozni a munkából.
- Hogyan tudod biztosítani a magánélet védelmét az alkalmazott hiányzásai kapcsán?
- Hogyan biztosíthatod, hogy a hiányzásokra vonatkozó szabályozás adaptálható legyen az alkalmazott igényeihez?
- Fontos megjegyezni, hogy nem minden transz ember akar orvosi tranzíciót, és hogy minden nemi átmenet különböző.



## Gyakorlat: Edina tranzicionálni szeretne

**Szituáció:** János, egy jól képzett, megbízható alkalmazott a cégnél, egy nap besétál az irodádba (a HR-re). Elmondja, hogy fontos változások előtt áll, és reméli, hogy munkahelye továbbra is elfogadó és biztonságos lesz a számára. Beszámol arról, hogy terápiára jár és nemi diszfóriát diagnosztizáltak nála. Tranzicionálni szeretne, mostantól az Edina nevet használná, és számít a támogatásodra.

### Megvitatandó kérdések:

- Mit válaszolsz Edinának?
- Ismered-e a nemi diszfória szó jelentését? Mit tudsz róla?
- Milyen szabályzatok vannak a cégednél (ha vannak) az alkalmazottak tranzíciójának kezelésére?
- Mit mondasz Edina főnökének és kollégáinak?

### Facilitátor: mit tegyél és mit ne tegyél?

#### Amit tegyél:

- Kezdetből jelezd Edinának, hogy proaktívan együttműködsz vele és támogatod.
- Tájékoztasd Edinát a tranzícióval kapcsolatos céges szabályozásról, a jogairól és kötelességeiről.
- Képviseled mások felé Edina érdekeit, ha ő megkér rá, a csapatának te mondd el a hírt. Figyelj rá, hogy mások professzionális hozzáállással és tisztelettel bánjanak vele.
- Kérdezd meg Edinát, mostantól milyen neemben hivatkozzatok rá, és ehhez tartsd magad. Előfordul, hogy a kollégák eleinte véletlenül rosszul mondják – ilyenkor finoman emlékeztess őket a saját példáddal. Pl. „Edina nagyon jó munkát végzett ezen a projekten, hozzáértő pasas.” „Bizony, Edina az egyik legjobb női menedzserünk.” Ha viszont egyesek rendszeresen rossz neemben hivatkoznak Edinára, vagy a korábbi nevét használják, beszélj velük négy szemközt: mondd el, hogy a cégnél nem toleráljátok a tiszteletlen viselkedést; az érintett számára nem megfelelő megszólítások vagy a születési név (halott név) használata annak számít.

- A lehető leghamarabb frissítsd az Edinával kapcsolatos céges dokumentációt, email címét és céges névjegyet, hogy már az új név szerepeljen bennük.
- Az Edinával folytatott beszélgetéseidet mindig kezeld bizalmasan.

**Amit ne tegyél:**

- Ne kérdezd meg Edinát, milyen orvosi kezeléseket tervez. Egyetlen alkalmazott, így a transznemű alkalmazottak esetében sem elfogadott olyan magánjellegű információkra rákérdezni, mint a nemi szervek, a mellkasműtét vagy az arcszőrzet. Elképzelhető, hogy a cég viselkedési kódexe is tiltja az ilyen témák firtatását, ami a jog szerint zaklatásnak minősül.
- Ne várd el Edinától, hogy majd ő tájékoztat a transz emberek problémáiról, például arról, hogyan alakul át ilyenkor a család. A te felelősséged, hogy utánanézz a dolgoknak.
- Ne mondj el másoknak személyes információkat Edináról, ha ő nem akarja.

## 3. Ötletek: szabályzatokkal a diszkrimináció ellen

A nemi átmenet nemcsak a munkaadónak, hanem magának az alkalmazottnak is új tapasztalat. A tranzíció olykor stresszes folyamat. A HR részéről felkészülést igényel, hogy megfelelően támogatni tudja a tranzíciót tervező alkalmazottakat.

### A. Inkluzív antidiszkriminációs szabályzatok létrehozása

A transznemű, interszex és nem-bináris emberek sajnos gyakran esnek diszkrimináció áldozatául, és ez a munkahelyen is probléma. Ezért fontos, hogy proaktívan lépünk fel a diszkrimináció ellen. Ehhez nem elég kijelenteni, hogy „nálunk mindenki önmaga lehet”. Alaposan átgondolt lépéseket kell tenni egy biztonságos munkahely létrehozása érdekében.

A legtöbb cégnél már van antidiszkriminációs szabályzat, de sajnos ritka, hogy ez megemlítené a TINb embereket. A diszkrimináció megszüntetése érdekében fontos lépés rájuk is kiterjeszteni ezeket a szabályzatokat. A meglévő szabályzatok továbbfejleszthetők például azáltal, hogy kifejezetten TINb alkalmazottakra vonatkozó rendelkezésekkel bővítjük ki őket.

A diszkrimináció sikeres megszüntetéséhez érdemes átgondolni az alábbiakat:

- Milyen protokollok léteznek jelenleg? Megemlítik ezek explicit módon a transznemű, interszex és nem-bináris embereket mint védett csoportot?
- A pletykálás és gúnyolódás zaklatásnak minősül, ezért ezeket bele kell foglalni az antidiszkriminációs szabályzatba.
- Az antidiszkriminációs szabályzatban szerepeljen a misgenderelés (amikor valakire nem megfelelő nemben hivatkoznak) és a TINb embereken való gúnyolódás, valamint a transz- és interszexfób megnyilvánulások is.
- Hogyan érheted el, hogy minden alkalmazott tudatában legyen az antidiszkriminációs szabályozásnak?
- Hogyan lehet megelőzni a nemkívánatos viselkedéseket, és hogyan lehet biztosítani, hogy ezeknek tényleg következménye legyen?
- A TINb emberek sokfélék. Ezért ne feledd, hogy identitásuk több szeletével kapcsolatban is érheti őket diszkrimináció.
- Vedd fel a kapcsolatot TINb érdekvédelmi szervezetekkel. Kérd ki szakértő véleményüket, és kérj tőlük iránymutatást a sokszínűséggel és a befogadással kapcsolatban.

Milyen lépéseket tegyél?

- A szabályzatokba és dokumentációkba egyértelműen vegyétek bele, hogy a transznemű, interszex és nem-bináris alkalmazottakkal szembeni erőszak, zaklatás és diszkrimináció nem megengedett.
- Az antidiszkriminációs szabályozásban nemi identitás, interszex státusz és nemi önkifejezés kerüljön be a védett tulajdonságok közé.
- A nemi alapú diszkriminációt tiltó szabályzatokban szerepeljenek a biológiai nemi jegyek.
- A befogadást segítő tervek megvalósításához kulcsfontosságú a menedzserek és más vezetők támogatása. Közvetítsd a menedzserek felé, milyen jellegű és

jelentőségű problémákkal találják szemben magukat az LMBTQI alkalmazottak.

- Az alkalmazottak antidiszkriminációs képzése során legyen szó a transznemű, interszex és nem-bináris emberekről.
- Legyen megfelelő eljárás konkrét panaszok (pl. zaklatás, beleegyezés nélküli outolás) kezelésére.
- Az alkalmazottakat tájékoztatni kell, milyen lépéseket tehetnek, ha úgy érzik, hogy diszkriminatív vagy sértő módon bántak velük. Ennek az információnak könnyen elérhetőnek kell lennie.
- A TINb alkalmazottak transz- vagy interszexfóbiával kapcsolatos panaszait ugyanolyan komolyan kell venni, mint bármely más munkahelyi zaklatást. Az eljárást ne befolyásolja az, hogy a transz- vagy interszexfób viselkedés szándékosan történt-e, illetve az elkövető TINb-ellenes nézetein alapult-e.
- A nemi identitás, nemi önkifejezés vagy interszex státusz miatti nehézségek jelentősen eltérnek attól, amelyeket a szexuális orientációja miatt tapasztalhat meg valaki. Fontos, hogy a befogadó gyakorlatok ne kezeljék ugyanúgy a nemi identitást, mint a szexuális irányultságot, hanem konkrétan is foglalkozzanak a transz vagy interszex alkalmazottakkal.
- Hallgasd meg a TINb alkalmazottakat és más ismerőseidet, és támaszkodj az ő véleményükre. Ne feledd azonban, hogy ezen a közösségen belül is különböző nézőpontok és vélemények léteznek, amelyek esetenként ellentmondhatnak egymásnak.
- A cég jelöljön ki egy sokszínűségért és befogadásért felelős személyt. Ez fizetett pozíció legyen, feladatköre a munkahely minél befogadóbbá tétele, illetve az, hogy hozzájáruljon a befogadást segítő újabb intézkedések kialakításához a cégen belül. Ha van erre külön fizetett pozíció, nem történhet meg, hogy a munkahely fejlesztésének feladata a TINb alkalmazottakra hárul.

Egy sokszínű és befogadó cég kialakításánál különös figyelmet kell fordítani a munkaerő-felvételre. Nemcsak arra kell odafigyelni, milyen módokon és milyen kritériumok alapján vesz föl a cég új embereket, hanem arra is, milyen információkat nyújt az állásra jelentkezőknek. A munkaerő-felvétel befogadóbbá tételéhez az alábbiakra fontos figyelni:

- Az állások meghirdetésénél a diszkriminációmentesség hangsúlyozásánál említsük meg a nemi identitást, interszex státuszt és nemi önkifejezést.
- A toborzási csomagban legyen információ arról, hogy a cég fontosnak tartja az esélyegyenlőséget és a sokszínűséget, illetve az antidiszkriminációs szabályozást.

Ugyanitt meg lehet említeni, ha a cég partnerségben van transz és/vagy interszex témával foglalkozó civil szervezetekkel.

- A toborzást végző alkalmazottak legyenek tisztában a cég befogadási törekvéseivel és azzal, hogyan érvényesíthetik ezeket a jelentkezőkkel való kommunikáció során.
- Érdemes felmérni, hogy a toborzást végző alkalmazottaknak vannak-e (internalizált) nemi alapú előítéletei, sztereotípiái és szerepelvárásai. A megfelelő képzés tudatosíthatja bennük ezeket az előítéleteket és segíthet lebontani őket.

## B. Visszacsapás és a cselekvés fontossága

Az LMBTQI-inklúzió világszerte hosszú távú erőfeszítést igényel, nem olyasmi, ami könnyen „megoldható”. Bár eltérnek a vélemények a befogadás és a sokszínűség tekintetében, nem szabad elfelejtenünk, hogy az ezzel kapcsolatos viták bizonyos emberek mindennapi életét érintik. A munkaadók és szervezetek felelősséggel tartoznak azért, hogy alkalmazottaik számára biztonságos munkahelyeket teremtsenek, ahol senkit sem érhet diszkrimináció, még ha néhány más embernek ez nem is tetszik. Alapvető fontosságú, hogy dolgozzunk ezen cél érdekében és felszólaljunk a befogadás mellett. A befogadás motivációjának és az arról való tárgyalásoknak az alapja mindig a marginalizált csoport tiszteletben tartása legyen. Európában az ügyfelek jelentős része az LMBTQI inklúzió és jogok mellett tör lándzsát, még az olyan országokban is, ahol ezeket a csoportokat támadások érik. Sok európai és Európán kívüli szervezet hangsúlyozza ezeknek a csoportoknak a támogatását és ennek érdekében vezetőségébe is beválaszt LMBTQI embereket.

Az LMBTQI-ellenes bigottság a leggyakrabban abban gyökerezik, hogy az emberek nem ismerik az LMBTQI emberek életét és tapasztalatait. Ebben sokat segíthet a célzott tudásmegosztás (például a képzések). Aki jól ismeri az LMBTQI emberek életét, főleg, ha személyes kapcsolata is van LMBTQI személyekkel, az sokkal kevésbé fog megragadni a bigottságban és a félelemben.

Sajnos azonban az LMBTQI emberek elleni bigottság nem minden esetben oldható fel így. Előfordul, hogy valaki továbbra is „másnak” tekintí őket vagy ennél proaktívabb módon ellenérzéseket táplál irántuk. Ez kívülről nem mindig látható, és részben pont ezért kell bízni az LMBTQI alkalmazottakban és hinni nekik, ha diszkriminációról számolnak be. Előfordulhat, hogy ha támogatód az LMBTQI embereket a cégnél vagy kiállsz ezen csoportok

mellett, te is támadások céltáblájává válsz. Bár a legtöbb szervezetnél nem történik ilyen visszacsapás, tudnod kell konzisztens módon kezelni ezeket a negatív reakciókat és kitartani az elveid mellett. A hatékony reagálás érdekében nézzük meg, mi a legrosszabb, ami történhet.

Képzeld el, hogy amikor egy befogadó (antidiszkriminációs vagy egyéb) szabályozást foganatosítasz, több alkalmazott (a cég bármely szintjén) azt állítja, hogy meg akarod változtatni az emberek nézeteit vagy túl nagy figyelmet szentelsz egy jelentéktelen csoportnak. Ez a hangos kisebbség eléri, hogy az alkalmazottak (TINb emberek és mások) kényelmetlenül érezzék magukat. Hogyan lehet reagálni erre a helyzetre? Íme néhány ötlet.

- Kijelented, hogy a cég egyszerűen csak minden alkalmazottat (a TINb alkalmazottakat is beleértve) értékeli és tiszteletben tart, ezért szeretné, ha ők is biztonságban éreznék magukat a munkahelyen.
- Hangsúlyozod, hogy a szabályozás célja a szakmai tisztelet és igazságos bánásmód kialakítása minden alkalmazott felé.
- Rámutatsz, hogy ez a szabályozás összhangban van a cég alapelveivel, amelyek értékelik a sokszínűséget és a befogadást.
- Hangsúlyozod, hogy a szabályozás segít a céget olyan munkahellyé tenni, ahol mindenkivel igazságosan bánnak.
- Kijelented, hogy minden foglalkoztatónak kötelessége biztosítani, hogy alkalmazottai biztonságban érezzék magukat a munkahelyen és tiszteletben tartásuk.
- Ha toborzási antidiszkriminációs szabályozásról van szó, rámutatsz, hogy ez segít majd tehetséges TINb alkalmazottakat felvenni és megtartani.

Nagyon fontos, hogy kitarts az elveid mellett. Ha a cég visszalép a befogadó szabályozástól, az azt sugallja az alkalmazottaknak, hogy a cégnél hatásos az LMBTQI-ellenes visszacsapás, így az nagyobb eséllyel fordul elő a jövőben. Ráadásul ilyen esetben jelentősen megrendülhet a TINb alkalmazottak bizalma a cég iránt. Általában véve fontos lehet figyelembe venni az alábbiakat:

- Ne hagyd, hogy a visszacsapás lehetősége megfélemlítsen. A társadalom folyamatosan fejlődik és ennek gyakran a visszacsapás is része. Ne feledd, a TINb alkalmazottak biztonsága és a feléjük mutatott befogadás fontosabb, mint az, hogy néhány más alkalmazott kényelmetlenül érzi magát.
- Lehet, hogy az egész nem olyan nagy ügy, mint amilyennek látszik. Érdemes kritikusan felmérni, hogy a tiltakozó csoport nem csak egy hangos kisebbség-e, és

vajon mindegyikük kitart-e majd az álláspontja mellett.

- Támogatja-e a felső vezetés az inkluzivitást? Ha a befogadó szabályozáshoz megszerzed a felső vezetés támogatását, mielőtt az alkalmazottak elé tárnád azt, a felső vezetés és maguk az alkalmazottak is könnyebben kezelik majd a tiltakozókat.
- Nem mindegy, mikor jelented be a szabályozás bevezetését. Ha visszacsapástól tartasz, érdemes nem jelentős szervezeti események vagy meetingek előtt bejelenteni, mert ezek nyilvános teret adhatnak a tiltakozóknak.
- Kik lehetnek szövetségesek az inkluzív szabályozás bevezetésében? Ha sikerül partnerséget kialakítani TINb érdekképviselői vagy civil szervezetekkel, ők tanácsokat és segítséget nyújthatnak a lehetséges visszacsapás megelőzéséhez és kezeléséhez.
- Érdemes reflektálni a tiltakozásra, miután megtörtént. Milyen tanulságokat lehet levonni abból, ahogy kialakult? Hogyan lehetett volna enyhíteni vagy megelőzni?
- Igyekezz a tiltakozókkal direkt módon kommunikálni. A felelős HR szakember folytasson személyes beszélgetést velük a vállalati értékekről.

## C. Tedd ismertté a szabályozást

Egy egyértelmű és befogadó antidiszkriminációs szabályozás fontos lépés a diszkrimináció megelőzésében. Ám ez csak akkor működik hatékonyan, ha az alkalmazottak is ismerik. Azoknak is, akik nem a HR-en vagy vezetői pozíciókban dolgoznak, tisztában kell lenniük azzal, hogy a cégnél léteznek protokollok a diszkrimináció és a zaklatás megelőzésére, mit tartalmaznak ezek a protokollok és hol érhetők el. Így nemcsak azt fogja minden alkalmazott tudni, milyen korlátokra és támogatásra számíthat, hanem azt is, hogy ezen a munkahelyen az inkluzivitás a norma, és ennek megszegése nem elfogadott.

Különböző módokon lehet a befogadó szabályozást ismertté tenni:

- A befogadásról és az azzal kapcsolatos tervekről erős üzeneteket lehet közvetíteni az intraneten, illetve az olyan kommunikációs eszközökön keresztül, mint a posztterek, videók és fotók.
- Legyen a befogadó munkahellyé válás az egész cég közös célja. Legyen erről szó a meetingeken, a hírlevelekben és az intraneten.

- A cég emlékezzen meg olyan neves dátumokról, mint a transznemű láthatóság napja (március 31.), a homo- és transzfóbia ellenes világnap (május 17.), a nem-bináris emberek napja (július 14.), az előbújás napja (október 11.) és az interszex tudatosság napja (október 26.). Ezekre a napokra lehet eseményeket szervezni a témához értő előadókkal, információkat megosztani, ünnepelni a sokszínűséget és kitenni a transz/nem-bináris/szivárványszínű/interszex zászlót.
- Ha megünnepeltek a jeles napokat, ezzel azt üzenitek a TINb alkalmazottaknak, hogy szívesen látjátok őket a cégnél, otthon érezhetik magukat, és egyben vállalati normává teszitek a nemi sokszínűség elfogadását.
- Legyen a cégnél egy olyan munkavállalói csoport, amely az LMBTQI alkalmazottakra fókuszál. Egy ilyen csoport segíthet a sokszínűségre vonatkozó szabályozások végrehajtásában, a TINb szempontból jeles napokon eseményeket szervezhet, láthatóvá teszi a TINb alkalmazottakat és támogatást nyújt nekik.
- Legyenek a cégen belül erős szerepmoделlek és szövetségeseik, akik vállalják a nyilvánosságot is. (Mind a TINb szerepmoделlek, mind a lelkes, aktív cisznemű támogatók sokat tehetnek a munkahelyi transz és interszex inklúzióért.)

## D. A fejlődés monitorozása

A monitorozás jó eszköz annak megállapítására, sikerült-e elérni a célokat. Anonim módon is egyszerűen gyűjthetsz adatokat a meglévő munkavállalói kérdőívek bővítésével. Így megismerheted a munkavállalók sokszínűségét és azt, mik az igényeik, kívánságaik és problémáik. A monitorozásnál fontos figyelni az alábbiakra.

- Az identitásra vonatkozó kérdéseknél legyen több opció. Például mielőtt rákérdezel az alkalmazott nemére, gondold át, tényleg szükség van-e erre az információra. Ha igen, akkor több lehetőségből is lehessen választani, például: 1. férfi 2. nő 3. nem-bináris 4. egyéb 5. nem szeretnék válaszolni.
- Tartsd tiszteletben az alkalmazottak magánéletét: az adatgyűjtés anonim legyen, és a begyűjtött adatokat bizalmasan kell kezelni.
- A cégnél dolgozó interszex alkalmazottakról érdemes anonimizált adatokat nyilvántartani, ha nekik nem gond interszex státuszukat feltárni vagy ha toborzás vagy foglalkoztatás során adaptálni kell a munkakörülményeket az interszex emberekhez.



## Gyakorlat: Joci, a láthatatlan

Szituáció: Joci egy nem-bináris alkalmazott a cégnél. A többiek gyakran beszélnek róla a jelenlétében úgy, mintha ő ott se lenne. Csapatában mindenkinek a születésnapját megünneplik, csak az övét nem, és a többiek születésnapjára sem hívják meg. Joci nehéz, felelősségteljes munkát végez, amelynek során sokszor kell a kollégákkal együtt dolgoznia. A kollégák azonban gyakran nem reagálnak időben a kéréseire, és még viccelődnek is azon, milyen jól megszívatták. Joci hosszú éveken át kiegyensúlyozott ember volt, mielőtt ebbe a csapatba került, mostanra azonban megromlott a mentális egészsége. Mit kezdesz ezzel a helyzettel?

### Megvitatandó kérdések:

- Mit mondasz Jocinak?
- Mit mondasz Joci kollégáinak?
- Hogyan szabályozza a munkahelyed a nemi identitás alapú diszkriminációt?
- Hogyan alkalmazható ez a szabályozás Joci esetére?

### Facilitátor: mit tegyél és mit ne tegyél?

#### Amit tegyél:

- Ellenőrizd, hogy a cég zaklatásellenes és antidiszkriminációs szabályzatai és egyéb dokumentumai egyértelműen tiltják-e az ilyen viselkedést az LMBTQI alkalmazottakkal szemben a munkahelyen. Fontos, hogy az alkalmazottak – a vezető menedzserektől a legalsó szintig – átfogó érzékenyítő és zaklatásellenes képzést kapjanak.
- Tudatosítsd az alkalmazottakban, hogy az antidiszkriminációs szabályzat a nemi identitás és nemi önkifejezés alapján való diszkriminációt is tiltja.
  - Ha ez nem így lenne, minél előbb meg kell változtatni a szabályzatot.
- Szervezz egy meetinget az összes alkalmazottnak, amelyen az LMBTQI alkalmazottak elleni zaklatással és erőszakkal foglalkoztok.

**Amit ne tegyél:**

- Ne mondd azt Jocinak, hogy kezelje a helyzetet ő maga.
- Ne az legyen a célod, hogy közös nevezőt találj azokkal, akik Jocit levegőnek nézik. Az ilyen viselkedés elfogadhatatlan, függetlenül az alkalmazott nemi identitásától és attól, hogy a céges antidiszkriminációs szabályozás egyértelműen említi-e a nemi identitáson és nemi önkifejezésen alapuló diszkrimináció tilalmát.

**Gyakorlat: Ilát megalázzák**

Szituáció: Miklós, az egyik menedzser azt hallja az egyik beosztottjától, hogy Ilában „van valami fura”. Behívja Ilát az irodába és megkérdezi, miről van szó. Ila elmondja neki, hogy interszex. Miklós ezután utasítja Ilát, hogy másnap álljon ki mindenki elé a csapat-megbeszélésen és magyarázza el, mi az az interszexualitás.

**Megvitatandó kérdések:**

- Mit mondasz Ilának?
- Mit mondasz Miklósnak?
- Mit mondasz annak a beosztottnak, aki a pletykát terjesztette?
- Van-e a cégednél olyan szabályozás, amely az interszex alkalmazottakat védi? Ha igen, mi áll benne?

**Facilitátor: mit tegyél és mit ne tegyél?****Amit tegyél:**

- Beszélj Miklóssal és mutass rá, hogy a viselkedésével megalázta beosztottját, és ezt a cég nem tolerálja. Hívd fel továbbá a figyelmét a személyes adatok védelmére.
- Beszélj azzal az alkalmazottal, aki a pletykát terjesztette és hívd fel a figyelmét, hogy ez a magatartás nem elfogadható.

- Szervezz egy meetinget az összes alkalmazottnak, amelyen az LMBTQI alkalmazottak elleni zaklatással és erőszakkal foglalkoztok.
- Lépj kapcsolatba egy interszex érdekképviselői csoporttal (vagy egy olyan LMBTQI érdekképviselői csoporttal, amelynek van tapasztalata interszex emberekkel) és beszéljétek meg, hogyan lehetne interszex témájú képzést vagy interszex emberek számára támogatást szervezni a cégnél, illetve milyen olyan támogató hálózatok vannak, amelyektől Ila segítséget kaphat.
- Nézd át, milyen explicit vagy implicit védelmet kapnak az interszex alkalmazottak a cégnél a testükre vagy egészségügyi adataikra vonatkozó tovakodó kérdésekkel szemben.

#### **Amit ne tegyél:**

- Ne beszélj Ila interszexualitásáról másoknak az ő beleegyezése nélkül.
- Ne tegyél fel Ilának további kérdéseket interszex státuszára vonatkozóan, még támogató céllal se. Egyszerűen tájékoztasd arról, milyen támogatás áll rendelkezésére, vagy ha nincs még ilyen lehetőség, proaktívan próbálj szervezni ilyet.

## 4. Ötletek: hogyan hozzunk létre befogadó tereket

Amikor a diszkriminációról és annak kezeléséről beszélünk, a legtöbb ember elsősorban a céges antidiszkriminációs szabályzatokra gondol. De legalább ilyen fontos a befogadást és egyenlőséget támogató terek létrehozása ahhoz, hogy a vállalat sokszínű és nyitott legyen. Elvégre az a cél, hogy itt minden alkalmazott biztonságban és szívesen látva érezze magát.

A tereink és az, ahogyan léteünk bennük, értékeinket tükrözik. Ha kritikusan megvizsgáljuk őket, az sok szempontból hasznára válhat a TINb embereknek és munkájuknak: a helyiségek (pl. mosdók) befogadóvá tétele, az öltözködési szabályok módosítása, a befogadó nyelvhasználat bevezetése szervezeti szinten, és a TINb emberek felé való nyitottság láthatóvá tétele a szervezeti terekben.

# A. Az inkluzivitás jelzése

## Tiszteletteljes vállalati kultúra kialakítása

Példamutatás minden szinten

- Keress valakit a cég felsővezetésében, aki az LMBTQI esélyegyenlőség és befogadás szószólója lehet.
- A cég sikeres, nyíltan LMBTQI vezető személyiségei jó szerepmodellek lehetnek.
- Az igazgatótanácsban legyen felelőse az LMBTQI témáknak.
- Legyenek alkalmazottak, akinek munkakörébe tartozik, hogy a TINb inkluzivitást segítsék a cégnél. Ügyelj rá, hogy ez a projekt akkor is folytatódjon, ha ezen alkalmazottak valamelyike más állásba megy, vagy elhagyja a céget.

## Munkavállalói csoport

- Az MVCS-k a közösségi eseményeken felül hasznos agytrösztökként is felhasználhatók.
- Az aktív MVCS-ken vagy közvetlen felhívásokon keresztül elérhetőek az LMBTQI közösségek tagjai, akik így visszajelzést adhatnak a szabályozás változásairól, a képzési lehetőségekről, a szolgáltatásokról és más releváns témákról.

## Befogadó terek

- A nyilvános tereket fontos explicit és látható módon befogadóvá tenni. Ettől a TINb alkalmazottak érezni fogják, hogy szívesen látják és támogatják őket a cégnél. Helyezz el a céges terekben LMBTQI-barát posztereket, zászlót vagy brosúrákat általában a témáról, illetve a cég inklúziós szabályairól. Mint korábban említettük, az LMBTQI témájú jeles napok, mint a pride, a homo- és transzfóbia-ellenes világnap vagy a transznemű láthatóság napja kiváló alkalmat nyújtanak erre.

# B. Mosdók és öltözők

Fontos, hogy a szervezet minden területen befogadó legyen, és ebbe a különböző helyiségek is beletartoznak. A transz, interszex és nem-bináris embereknek lehetőséget kell nyújtani,

hogy ugyanazokat a mosdókat használják, mint a többiek. Ez azokra is vonatkozik, akik éppen tranzicionálnak. Csak akkor legyen nekik külön mosdó fenntartva, ha erre igényük van. A helyiségeket befogadóvá tehetjük a rajtuk elhelyezett jelekkel vagy az elrendezés kisebb változtatásaival is.

A magukat valamely bináris nemmel (vagyis férfiként vagy nőként) azonosító alkalmazottak az ennek a nemnek kijelölt helyiségeket használhatják, vagyis mind a transz, mind a cisz férfiak a férfi mosdóba mehetnek. A legjobb azonban, ha nemileg semleges mosdókat alakítunk ki, így a tranzicionáló és nem-bináris alkalmazottak sem érezhetik úgy, hogy identitásuknak nem megfelelő mosdót kell használniuk. Ennek a megoldásnak másik előnye, hogy megszűnnének a hosszú sorok a női mosdók előtt, hiszen a nők is bármelyik mosdót használhatják.

A mellékhelyiségek és öltözők befogadóvá tételénél az alábbiakra kell figyelni:

- Minden mellékhelyiségnek ugyanolyan minőségűnek és felszereltségűnek kell lennie.
- Nem elegendő, ha egy mozgássérülteknek fenntartott mosdót nevezünk ki nemileg semleges mellékhelyiségnek. A TINb emberek nem fogyatékossgal élők, ráadásul ezzel elveszünk egy mosdót a fogyatékossgal élőkötől.
- Elképzelhető, hogy egy transznemű alkalmazott szívesebben használ nemileg semleges helyiséget, de erre soha nem kötelezhető.
- Tájékoztasd az összes alkalmazottat a befogadó mosdók fontosságáról.
- Tudni kell kezelni a kollégák esetleges panaszait. Ha egy cisznemű alkalmazottnak kellemetlen egy kollégával közös mosdót használnia, neki ajánld fel, hogy inkább menjen a nemileg semleges mosdóba. Vagyis a transznemű alkalmazott jelenlétét kifogásoló alkalmazottakat kérd meg másik helyiség használatára, ne a transznemű alkalmazottat. Ezt a mosdókra vonatkozó szabályzatokba és iránymutatásokba is bele kell foglalni.
- Nem elég, ha az épületben csak egy befogadó mellékhelyiség van; ne kényszerítsd az embereket arra, hogy keresgéljniük kelljen a mosdót.

A befogadó helyiségek kialakításának lépései:

- Ha a cégnél egyfülkés mosdók vagy öltözőfülkék vannak, könnyű úgy átalakítani őket, hogy mindegyiket bármilyen nemű emberek használhassák: csak a jeleket kell lecserélni.
- A mosdókra olyan jeleket érdemes tenni, amelyek nem erősítik a bináris nemi

felosztást, tehát férfi/nő piktogramok helyett mondjuk egy vécészsze képét.

- A piszoárokat különítsétek el a többi vécéfülkétől a mosdón belül, így sem a piszoárt használók, sem a többiek nem fogják kínosan érezni magukat.
- Minden vécéfülkében legyen szemetes. Nemcsak a ciszнемű nők akarhatnak kidobni dolgokat a vécében, úgyhogy az összes fülkében, a férfiaknak szántakban is, el kell helyezni szemetest.
- Azzal is biztosíthatjátok a vécéhasználók magánszféráját, ha mosdókagylót és tükröt helyeztek el a vécéfülkében.
- Ha túlságosan költséges egyszerre minden mosdót átalakítani, egyenként is megtehetitek a tervezett felújítás idején.

## C. Öltözködési szabályok

Az öltözködési szabályok módosítása lényegesen javíthat a TINb alkalmazottak jóllétén, például a nem-bináris embereken, akik nem szívesen viselnek az egyik nemhez kapcsolódó ruhákat, vagy az éppen tranzicionáló alkalmazottakén. Az öltözködés a nemi önkifejezés fontos eleme, és ha az öltözködési szabályzat korlátozza ebben a TINb alkalmazottakat, az hatással lehet a munkájukra is. Ennek elkerülése érdekében érdemes megfontolni az alábbiakat:

- A szigorúan megszabott, nemek szerint eltérő öltözék helyett érdemes egy általános elvárást megfogalmazni a hivatali öltözködéssel kapcsolatos elvárásokról
- A cég olyan öltözködési szabályozást vezessen be, amely nem tesz nemek szerint különbséget (pl. mindenki szoknyát vagy mindenki nadrágot viseljen), mivel a nemek szerint eltérő öltözködési szabályzat visszavetheti azt, ahogyan a nemek és a szakmaiság kapcsolatáról gondolkodunk.
- Ha nem megoldható, hogy nemileg semleges legyen az öltözködési szabályzat, a transznemű és nem-bináris alkalmazottak aszerint döntsék el, melyik nem öltözködési szabályait kövessék, hogy melyikben érzik komfortosabban magukat.
- Az öltözködési szabályok minden alkalmazottra egyformán vonatkoznak. A cég módosítsa a szabályokat, hogy azok ne erősítsenek rá a sztereotípiákra. A transznemű, nem-bináris és nemileg nonkonform emberek öltözhessenek konzisztensen a nemi önkifejezésüknek megfelelő módon.

## D. Inkluzív nyelvhasználat

Az inkluzív nyelvhasználat segít abban, hogy a TINb emberek komfortosan, sőt nagyobb biztonságban érezzék magukat a cégnél. Mindennapi nyelvhasználatunk tele van nemileg jelölt elemekkel, és ez céges közegben is igaz. Ha szükségtelenül nemileg jelölt kifejezéseket használunk és főleg helytelenül, a TINb emberek kényelmetlenül érezhetik magukat, és hosszú távon sérülhetnek. Szerencsére a nemileg jelölt kifejezések mind írásban, mind a hétköznapi beszédben könnyen elkerülhetők. Íme néhány ötlet:

- Kerüld az olyan kifejezéseket, mint „hölgyeim és uraim” vagy „srácok”. Nemileg semleges köszöntések például a „kedves kollégák” vagy „kedves mindenki”.
- A szabályzatokban is elkerülhetők a nemileg jelölt szavak – például a „tanárok és tanárnők” helyett lehet egyszerűen csak a „ tanárok” vagy „pedagógusok” szót használni.
- A hétköznapi beszédben, ha csak lehet, befogadó nyelvezetet használj a nemileg jelölt kifejezések helyett.
- Nézd át a meglévő dokumentumokat, szabályzatokat és eljárásokat, és frissítsd őket oly módon, hogy vagy nemileg semlegesek legyenek, vagy a férfi és nő kategóriákon felül harmadik opció is megjelenjen. Ha a jelenlegi céges juttatási és egészségbiztosítási platformok nem engednek más nemet megjelölni a „férfi” és „nő” opciókon kívül, váltsatok olyanra, ahol ez lehetséges.
- Magyarázd el az alkalmazottaknak, miért fontos az inkluzív nyelvhasználat a munkahelyen és hogyan hatnak a transz, interszex és nem-bináris emberekre a heteronormativitás és a nemi elvárások hétköznapi formái.

### Névmások

A legtöbb indoeurópai nyelvben a személyes névmásoknak neme van. Ha idegen nyelven minden alkalmazottra a megfelelő névmást használják, ettől ő biztonságban és elfogadva érzi magát a cégnél. Ez ráadásul a másik tiszteletben tartásának egyik jele. A legtöbb indoeurópai nyelvben ma már vannak nemileg semleges névmások (pl. az angolban az egyes szám harmadik személyben használt „they/them”).

Az inkluzív nyelvhasználat magában foglalja, hogy akkor is tiszteletben tartjuk a másik nemi identitását, ha a külseje, beszéde stb. szerintünk nem felel meg annak. A TINb emberek

identitása különböző, ahogy abban is különböznek, mennyire tudnak vagy akarnak megfelelni mások elvárásainak a nemi önkifejezésüket illetően. Annak érdekében, hogy a cégnél általános legyen az inkluzív nyelvhasználat, az alábbiakat lehet tenni:

- Ha olyan nyelven levelezel, amelyben a személyes névmásoknak neme van, az email végén aláírásodban jelöld, hogy te magadra melyik névmást használod. Ösztönözd a kollégákat, hogy idegen nyelvű anyagaikban vagy nemzetközi rendezvényeken viselt névkártyáikon ők is tüntessék fel ezt.
- Ha bizonytalan vagy valakinek a preferált névmásait illetően, kérdezz rá, ő mit szeretne, milyen névmással hivatkozzál idegen nyelvű beszélgetésben. Ha úgy érzed, ez kínos lehet, kérdezd meg négyszemközt.
- Ne az emberek nemi önkifejezéséből következtess arra, milyen neműnek vallják magukat. A nemi identitás és a nemi önkifejezés nem feltétlenül fedi egymást.
- Gyakorold a cégnél használt idegen nyelveken a nemileg semleges névmások használatát. Elsőre lehet, hogy szokatlannak tűnnek és koncentrálni kell rájuk, de idővel könnyebb lesz.
  - Ha úgy látod, hogy céges szintű problémát jelent a nemileg jelölt szavak TINb alkalmazottakra való használata, érdemes külső tréner segítségével képzést tartani erről.
- Ha nem megfelelő névmással vagy szóval szólítasz meg valakit, légy nyitott arra, ha kijavítanak. Ha magad veszed észre a hibát, kérj elnézést és helyesbíts. Ugyanakkor ne fújd fel túlságosan a dolgot.
  - Légy készen arra is, hogy más alkalmazottakat kijavíts, ha nemileg jelölt szavakat helytelenül használnak valakire. Ez akkor a leghatásosabb, ha közvetlenül azután teszed, hogy az illető hibázott. Elegendő, ha csak elismétled ugyanazt a mondatot, ezúttal megfelelő nemben.
- A legtöbb, de nem minden olyan interszex és transz ember, aki nőként azonosítja magát, nőnemű szavakat használ magára. Hasonlóképpen a legtöbb, de nem minden olyan interszex és transz ember, aki férfiként azonosítja magát, hímnemű szavakat használ magára.
- Vannak olyan TINb emberek, akik idegen nyelven egyáltalán nem szeretik, ha nemileg jelölt névmásokkal hivatkoznak rájuk, hanem azt kérik, hogy inkább a keresztnévüket használják. Mint a nemileg jelölt nyelvhasználat általában, ez is személyes kérdés.
- Ne használd egy alkalmazott korábbi („halott”) nevét és ne hivatkozz rá a tranzíciója előtti nemében. Ha egy olyan ember múltjáról beszélsz, aki azóta tranzicionált vagy már más nemű szavakat használ magára, a jelenlegi neme szerint hivatkozz rá.



## Kerülendő szavak

Az elmúlt évtizedek során számos olyan szó, amelyekkel régen a TINb emberekre hivatkoztak, kiment a használatból. Ma már úgy gondoljuk, hogy ezek a szavak pontatlanok, félrevezetőek vagy egyenesen károsak. Ahhoz, hogy a cégnél a TINb alkalmazottak is komfortosan érezzék magukat, érdemes figyelni az alábbiakra:

- A „transznemű” szó melléknév, nem főnév. Tehát ne mondjuk ilyeneket, hogy „transzneműek is dolgoznak a cégnél” vagy „Anna egy transznemű”. Ehelyett így mondjuk: „Transznemű emberek is dolgoznak a cégnél”, „Anna transznemű nő”.
  - Írásban a „transz nő” és „transz férfi” szavak külön írandók. Ezzel is hangsúlyozzuk, hogy a transznemű emberek nem kevésbé vagy másképp férfiak vagy nők, mint cisznemű társaik, plusz kiderül belőle, hogy a „transz” szó melléknév.
- Kerüljük a „transzszexuális” vagy a „transzi” kifejezések használatát. Ezek ma már elavult és kifejezetten sértő kifejezéseknek számítanak.
- Kerüljük a „transzgenderizmus” szót. A transznemű emberek ezt nem használják, mivel dehumanizáló: egyfajta „állapotra” redukálja őket. A „transzneműnek lenni” teljesen megfelelő alternatíva.
- Kerüljük az „átoperálás”, „átoperált” és „átoperálás előtt álló” kifejezéseket. Ezek helytelenül azt sugallják, hogy a transznemű ember tranzíciójának legfontosabb eleme a nemi helyreállító műtét. Pedig az, hogy valaki akar-e műtéti beavatkozásokat, a személyes döntése, ráadásul munkahelyi közegben nem is feltétlenül ildomos erről beszélni. A „tranzíció” vagy „nemi átmenet” megfelelő kifejezések ennek a folyamatnak a leírására.
- Ne mondjunk olyat, hogy valaki „biológiailag nő/férfi”, „genetikailag nő/férfi” vagy „nőnek/férfinak született”. Ezek szükségtelenül leegyszerűsítik az emberek komplexitását, hiszen a biológiai nemet sem csak a genetika határozza meg, hanem számos más tényező is befolyásolja. Ráadásul, ha a biológiai nemre helyezzük a hangsúlyt a nemi identitás helyett, abból azt érezheti ki, hogy nem támogatjuk. A TINb emberek a „születéskor kijelölt nem” kifejezést használják („a születéskor kijelölt neme nő/férfi”).
- Az interszex embereket ne nevezd „melegnek” vagy „hermafroditának”. Inkluzív kifejezések például az „interszex emberek” vagy „interszex állapottal élők”.
- A TINb emberekre semmiképp sem szabad úgy utalni, hogy „azok”, „dzsenderek” vagy más sértő szavakat használni. Ezt mindenképpen be kell venni a zaklatás- és diszkrimináció-ellenes szabályozásba is.

## Gyakorlat: Vécéprobléma

**Szituáció:** Évát, az egyik női alkalmazottat nagyon zavarja, hogy Mariann, egy transz nő, rendszeresen az Éva irodája melletti női mosdót használja. Éva szerint, mivel Mariann még nem tranzicionált teljesen, nem szabadna nőként kezelni és nem használhatná a női mosdót. Panaszt tesz nálad mint osztályvezetőnél, hogy őt zavarja „az a férfi a női mosdóban”. Mit teszel?

### Megvitatandó kérdések:

- Mit mondasz Évának?
- Mit mondasz Mariannak?
- Mik az előnyei és hátrányai egy moderált párbeszédnek Éva és Mariann között?
- Miért lehet érdemes az eredményt a teljes teammel megbeszélni?

### Facilitátor: mit tegyél és mit ne tegyél?

#### Amit tegyél:

- Kérdezd meg, pontosan mi zavarja Évát. Ha ez releváns, azt is kérdezd meg, miért nézett bele Mariann adataiba, és hívd fel a figyelmét a cég adatvédelmi szabályozására.
- Szervezz transz érzékenyítő képzést az összes alkalmazottnak.
- Ne feledd: nem elfogadható a transznemű vagy interszex alkalmazottakat arra kérni, hogy a mozgássérülteknek való vagy bármelyik másik konkrét mosdót/öltözőt használják.
- Ne feledd: HR-esként a te feladatod biztosítani, hogy senkit se diszkrimináljanak, márpedig a mosdóhasználat megtagadása diszkrimináció.

#### Amit ne tegyél:

- Ne tekintsd az esetet elszigetelt incidensnek. Készülj fel arra, hogy esetleg más női alkalmazottak is egyetértenek Évával.
- Az, hogy a ciszsemű alkalmazottak komfortosan érezzék magukat, nem fontosabb, mint a TINb alkalmazottak jogai. Valószínűleg nekik ugyanolyan kínos ez a helyzet.

- Ne arra vidd el a dolgot, hogy kinek milyen nem szerepel a személyijében vagy megvolt-e a „teljes átmenete”. Legyen az a norma, hogy mindenki nemi identitását tiszteletben tartjuk, függetlenül attól, hol jár a tranzíciója során.
- Azt sem szabad elfelejteni, hogy sok transz nő – orvosi, személyes, anyagi okokból vagy korábbi traumák miatt – nem szeretne műtétet. Ez az ő személyes döntésük.
- Ne Mariann feladata legyen elmagyarázni a kollégáinak, mit jelent a transzneműség. HR-esként te vagy a felelős a helyzet megoldásáért.
- Ne mondd azt Mariannak, hogy használjon egy nemileg semleges mosdót. Ha van kifejezetten női mosdó, használhassa azt.

## Gyakorlat: Pletykák az új alkalmazottról

**Szituáció:** Szása új alkalmazott a cégnél. Egyszer véletlenül meghallja, hogy a kollégák rajta nevetnek és arról beszélgetnek, hogy ő vajon férfi vagy nő. Szása a főnökéhez fordul segítségért. Elmondja neki, hogy korábban férfiként élt, de most már nőként azonosítja magát és a kolléga viselkedése nagyon felzaklatta. A főnök viszont innentől kezdve nem hajlandó nőként hivatkozni Szására (bár eddig azt tette) és arra kéri, hogy a mozgássérült vécét használja. Hogyan kezelnéd ezt a helyzetet?

### Megvitatandó kérdések:

- Mit mondasz Szásának?
- Mit mondasz Szása menedzserének? És a kollégáknak? Lesz-e valami következménye a menedzser és a kollégák viselkedésének, és ha igen, micsoda?
- Milyen szabályozás van a cégeteknél a misgenderelés, illetve a transzfób diszkrimináció ellen?

### Facilitátor: mit tegyél és mit ne tegyél?

**Amit tegyél:**

- Szervezz meetinget az összes alkalmazottnak és szögezd le, hogy a cégnél nem megengedett a nemi identitáson, nemi önkifejezésen vagy transz státuszon alapuló diszkrimináció, erőszak vagy zaklatás, beleértve azt, ha valakit szándékosan misgenderelnek vagy külön mosdó használatára kényszerítenek.
- Kérdezd meg, miért ragaszkodik Miklós ahhoz, hogy Szása a mozgássérült vécét használja. Ha a cégnél nincsenek nemileg inkluzív mosdók, fontold meg ezek kialakítását. Ne feledd: nem elfogadható a transznemű vagy interszex alkalmazottakat arra kérni, hogy a mozgássérülteknek való vagy bármelyik másik konkrét mosdót/öltözőt használják.
- Szervezz LMBTQI érzékenyítő képzést az összes menedzsernek, alkalmazottnak és az új belépőknek, kifejezetten hangsúlyozva a transz témát.

**Amit ne tegyél:**

- Ne tárd fel Szása transzneműségét másoknak Szása egyértelmű engedélye nélkül.
- Ne támogasd Miklós intézkedését, hogy Szása a mozgássérült vécét használja.

## Gyakorlat: Vilit misgenderelik

**Szituáció:** Vili már több hónapja megkezdte a tranzíciót. A legtöbb kollégája elfogadó vele szemben, de van egy, aki folyamatosan szándékosan rosszul hivatkozik (misgendereli) Vili nemére és a halott nevéen szólítja. Vili eleinte a véletlennek tudta be ezeket az eseteket vagy azt gondolta, a kolléga nehezen szokik hozzá a megváltozott helyzethez, de egyre inkább úgy véli, hogy a kolléga direkt csinálja. Hogyan támogatnád Vilit ebben a helyzetben?

**Megvitatandó kérdések:**

- Mit mondanál Vilinek?
- Mit mondanál annak az alkalmazottnak, aki folyamatosan misgendereli Vilit?

## Facilitátor: mit tegyél és mit ne tegyél?

### Amit tegyél:

- Bármit is lépsz, előtte beszélj meg Vilivel.
- Beszélj az illető kollégával és mondd meg neki, hogy ha nem tartja tiszteletben egy kollégája nemi identitását, az a vonatkozó céges szabályzat (ha van ilyen) értelmében zaklatásnak minősül.
  - o Ha nincs olyan céges szabályzat, amely tiltja a misgenderelést, írni kell egyet.
- Szervezz team meetinget és egyértelműen szögezd le, hogy a cég elkötelezett a befogadás iránt és olyan munkahelyi közeget szeretne létrehozni, amely támogatja az alkalmazottak identitását. Hangsúlyozd, hogy ennek része az alkalmazottak nevének és nemének tiszteletben tartása.
- Hasznos, ha van egy forgatókönyv arra, mit lehet tenni misgenderelés esetén – ideális esetben olyan, amely megerősíti a transznemű alkalmazottakat, hogy kiálljanak magukért, ha zaklatás vagy diszkrimináció éri őket. A menedzsereknek nagyon sokat segít, ha felhatalmazzák alkalmazottaikat, hogy legyenek aktív szemlélők, álljanak ki önmagukért és egymásért negatív következmények nélkül.

### Amit ne tegyél:

- Ne arra számíts, hogy Vili majd egyedül megoldja a problémát. Ha a kolléga tényleg szándékosan misgendereli őt, az megfelelő beavatkozás nélkül nem fog megszűnni.

# FÜGGELÉK

## Példák képzési modulokra

A korábbi fejezetekben bemutatunk néhány témát és gyakorlatot, amelyek a képzésen alkalmazhatók. Mindezt végigcsinálni egy alkalommal azonban túl sok lenne. Ezért ebben a fejezetben bemutatunk két lehetséges képzési modult, amelyek becsült hossza egyenként 3-3 óra. Ezek a modulok csak példák; a résztvevők igényei szerint saját modulokat is összeállíthatsz.

### 1. modul: Általános képzés

1. Bevezető kör; miért fontos a befogadás + a kifejezések rövid áttekintése. Beszélj a transznemű, interszex és nem-bináris emberek aktuális munkaerőpiaci helyzetéről.
2. Jégtörő gyakorlatok.
3. **1. gyakorlat: Edina tranzicionálni szeretne** (ld. 2. fejezet). 2. *Ötletek: tranzicionáló alkalmazottak és tervezés.* Vezesd fel az esettanulmányt. A résztvevők előbb kis csoportokban, majd nagycsoportban beszélnek meg. A beszélgetés végén foglald össze a „mit tegyél/mit ne tegyél” részeket. Hagyj bőven időt a kérdésekre és a beszélgetésre.
4. Rövid szünet.
5. **2. gyakorlat: Ilát megalázzák** (ld. 3. fejezet). 3. *Ötletek: szabályzatokkal a diszkrimináció ellen.* Vezesd fel az esettanulmányt. A résztvevők előbb kis csoportokban, majd nagycsoportban beszélnek meg. A beszélgetés végén foglald össze a „mit tegyél/mit ne tegyél” részeket. Hagyj bőven időt a kérdésekre és a beszélgetésre.
6. **3. gyakorlat: Vilit misgenderelik** (ld. 4. fejezet). 4. *Ötletek: hogyan hozzunk létre befogadó tereket.* Vezesd fel az esettanulmányt. A résztvevők előbb kis csoportokban, majd nagycsoportban beszélnek meg. A beszélgetés végén foglald össze a „mit tegyél/mit ne tegyél” részeket. Hagyj bőven időt a kérdésekre és a beszélgetésre.
7. A képzés lezárása. Beszéljétek meg, milyen volt a résztvevőknek a képzés, kérdezd meg, vannak-e még kérdések, mit tanultak a képzésből, és röviden értékeljétek azt. Lezárásként add meg annak a helyi/országos szervezetnek az elérhetőségét, amelyhez a résztvevők fordulhatnak a témában.

## **2. modul: Tranzíció-fókuszú képzés**

1. Bevezető kör; miért fontos a befogadás + a kifejezések rövid áttekintése. Beszélj a transznemű, interszex és nem-bináris emberek aktuális munkaerőpiaci helyzetéről.
2. Jégtörő gyakorlatok.
3. **1. gyakorlat: János tranzicionálni szeretne** (ld. 2. fejezet). 2. *Ötletek: tranzicionáló alkalmazottak és tervezés.* Vezesd fel az esettanulmányt. A résztvevők előbb kis csoportokban, majd nagycsoportban beszélnek meg. A beszélgetés végén foglald össze a „mit tegyél/mit ne tegyél” részeket. Hagyj bőven időt a kérdésekre és a beszélgetésre.
4. Rövid szünet.
5. **2. gyakorlat: Vécéprobléma** (ld. 4. fejezet). 4. *Ötletek: hogyan hozzunk létre befogadó tereket.* Vezesd fel az esettanulmányt. A résztvevők előbb kis csoportokban, majd nagycsoportban beszélnek meg. A beszélgetés végén foglald össze a „mit tegyél/mit ne tegyél” részeket. Hagyj bőven időt a kérdésekre és a beszélgetésre.
6. **3. Gyakorlat: Joci, a láthatatlan** (ld. 3. fejezet). 3. *Ötletek: szabályzatokkal a diszkrimináció ellen.* Vezesd fel az esettanulmányt. A résztvevők előbb kis csoportokban, majd nagycsoportban beszélnek meg. A beszélgetés végén foglald össze a „mit tegyél/mit ne tegyél” részeket. Hagyj bőven időt a kérdésekre és a beszélgetésre.
7. A képzés lezárása. Beszéljétek meg, milyen volt a résztvevőknek a képzés, kérdezd meg, vannak-e még kérdések, mit tanultak a képzésből, és röviden értékeljétek azt. Lezárásként add meg annak a helyi/országos szervezetnek az elérhetőségét, amelyhez a résztvevők fordulhatnak a témában.

## Felhasznált irodalom

Beek, L., Cancedda, A., & Scheele, C. (2016). The business case for diversity in the workplace: Sexual orientation and gender identity. Letölthető: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report\\_companies\\_final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report_companies_final_en.pdf)

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

CBRE. (é.n.). Gender transition, expression, and identity tool kit. Letölthető: <https://www.cbre.es/-/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: [https://studenthub.city.ac.uk/\\_\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf](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.

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: [https://transvisible.org/wp-content/uploads/2021/02/TransVisible-Guide\\_EN.pdf](https://transvisible.org/wp-content/uploads/2021/02/TransVisible-Guide_EN.pdf)

Employable. ( n.d.). Intersex inclusion in you r workplace. Retrieved from [https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/lgbtihealth/pages/565/attachments/original/1604543515/2.3\\_Intersex\\_Inclusion\\_in\\_your\\_Workplace.pdf?1604543515](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: <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: [https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender\\_Inclusion\\_in\\_the\\_Workplace\\_A\\_Toolkit\\_for\\_Employers\\_Version\\_10\\_14\\_2016.pdf](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: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/484855/The\\_recruitment\\_and\\_retention\\_of\\_transgender\\_staff\\_guidance\\_for\\_employers.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/484855/The_recruitment_and_retention_of_transgender_staff_guidance_for_employers.pdf)

Hixson-Vulpe, J. (é.n.). Hiring across all spectrums: A report on broadening opportunities for LGBTQ2+

jobseekers . Letölthető: [https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork\\_2018\\_Round\\_FINAL-s.pdf](https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf)

Human Rights Campaign Foundation. (é.n.) Responding to Negative Reactions to LGBTQ Inclusion. Letölthető: <https://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/responding-to-negative-reactions-to-lgbtq-inclusion>

Intersex Human Rights Australia. (é.n.). Workplaces. Retrieved from <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: [https://escholarship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx\\_noSplash\\_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mpsapk](https://escholarship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx_noSplash_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mpsapk)

Make the Road New York. (2010). Transgender need not apply: A report on gender identity job discrimination. Letölthető: [http://www.maketheroadny.org/pix\\_reports/TransNeedNotApplyReport\\_05.10.pdf](http://www.maketheroadny.org/pix_reports/TransNeedNotApplyReport_05.10.pdf)

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

NHS Lothian & LGBT Health and Wellbeing. (2016). Transgender workplace support guide. Letölthető:

<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:

<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: <https://>

[www.griffith.edu.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0023/196034/PID-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf](http://www.griffith.edu.au/_data/assets/pdf_file/0023/196034/PID-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf)

Project Include. (é.n.). Case study: Transgender people. Letölthető:

[https://projectinclude.org/transgender\\_people](https://projectinclude.org/transgender_people)

Rodríguez-Roldán, V. M., & Imse, E. (2016). Valuing transgender applicants and employees: A best practices guide for employers. Letölthető: <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: <http://escholarship.org/uc/item/2fh9x0zv>.

Seksediversiteit.nl. (é.n.). Beginnerscursus seksediversiteit, Wat is Intersekse?.

Letölthető: <https://www.seksediversiteit.nl/basis/definitie/>.

Stonewall Scotland. (2015). 10 steps to LGBT-inclusive communications. Letölthető:

<https://www.stonewall.org.uk/resources/10-steps-lgbt-inclusive-communications>

Stonewall. (2018). Starting out 2018/19: The LGBT careers guide. Letölthető: <https://>

[www.stonewall.org.uk/resources/starting-out-201819](http://www.stonewall.org.uk/resources/starting-out-201819)

Task Force for Transgender Inclusion. (2019). An institution's guide to: Gender transition and transgender inclusion in the museum field. Letölthető:

<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:

[https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource\\_R62.pdf](https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource_R62.pdf)