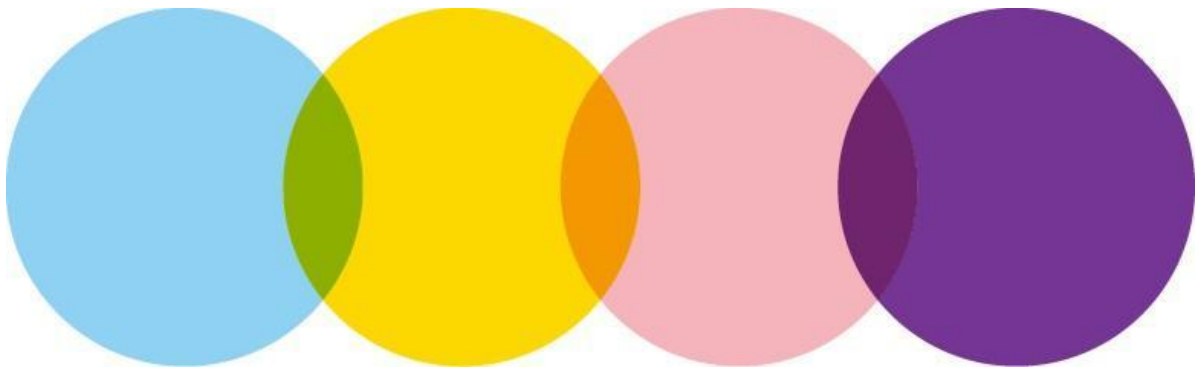


# INCLUSION4ALL: E-Learning tervezet



Cím: **E-Learning tervezet**

Szerzők: **Lis Dekkers, Freya Terpstra**

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

Fordítás: **Háttér Társaság**

Dátum: **Augusztus 2022**



Ez a kiadvány az *Inclusion4All: Transz, interszex and 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 [inclusion4all.eu](https://inclusion4all.eu) oldalról.

# Tartalom

<b>Bevezetés</b>	<b>5</b>
<b>Modul 1: Tény vagy tévhit?</b>	<b>7</b>
<b>Modul 2: Hogyan készüljünk fel?</b>	<b>8</b>
<b>Modul 3: Hogyan küzdjünk meg a diszkriminációval?</b>	<b>13</b>
<b>Modul 4: Hogyan alakítsunk ki befogadó környezetet?</b>	<b>14</b>
<b>FÜGGELÉK</b>	<b>24</b>
Válaszok	24
Felhasznált irodalom	25

Ha kérdése merülne fel a segédlettel vagy annak tartalmával kapcsolatban, írjon email-t a Háttér Társaságnak az [hatter@hatter.hu](mailto:hatter@hatter.hu) e-mail címre.

Ez dokumentum egy később megvalósítandó e-learning kurzus tervezete, melynek alapja az Inclusion4All nemzetközi kutatása és konzorciumi partnerek tréningfejlesztő tevékenysége. A tervezetben található fogalmak és gyakorlatok indoklásai más Inclusion4All publikációban is megtalálhatóak, különösképpen a nemzetközi beszámolóban.

# Kezdjünk neki!

**Ez a képzési tervezet az Inclusion4All: transz, interszex és nem-bináris emberek a munkahelyen projekt keretében készült, melyet részben az Európai Bizottság Jogok, Egyenlőség és Polgárság programja támogatott. A tervezetet nemzetközi használatra szánjuk, készítésében az Inclusion4All projekt konzorciumi partnereinek tudására és meglátásaira támaszkodtunk. A konzorciumi tagok: TNN (Hollandia), Háttér Társaság (Magyarország), SURT Alapítvány (Spanyolország), Zagreb Pride (Horvátország) és a Bresciani Egyetem (Olaszország).**

Kutatások alapján megállapítható, hogy a befogadó szervezetek jobb üzleti eredményeket produkálnak, és a sokszínű közösségeik jobban leképezik azt a világot, amelyben mi is élünk. Ennek ellenére a transz, interszex és nem-bináris alkalmazottak (továbbiakban: 'TINb') aránytalan mértékben tapasztalnak munkahelyi kirekesztést, beleértve a toborzási folyamatokat is. A projekthez kapcsolódó Inclusion4All kutatás bizonyítja, hogy ez a megállapítás az Európai Unió több országára is igaz. Ez a képzési tervezet segítséget nyújthat azon trénernek számára, akik HR-szakembereknek és vezetőknek szeretnének tréninget tartani arról, hogy hogyan teremthetnek befogadó munkahelyeket transz, interszex és nem-bináris kollégáik számára, beleértve diszkrimináció kezelésével kapcsolatos helyzeteket és annak megszüntetését célzó szabályozásokat. Mindemellett a tervezet tartalmaz a transz, interszex és nem-bináris személyek életére és munkahelyi élményeire pozitív hatást gyakorló, már kipróbált és adaptálásra javasolt nemzetközi jó gyakorlatokat is.

A tervezett képzés négy modulból épül fel, melyen egy virtuális tréner fog végigvezetni:

- 1) 'Tény vagy tévhit?', ahol átbeszélünk néhány transz, interszex és nem-bináris emberekkel kapcsolatos állítást a munkahelyek kontextusában, majd megkérjük a képzés résztvevőit, hogy döntsék el, mely állítások igazak és melyek nem.
- 2) 'Hogyan készüljünk fel?', ahol megmutatjuk, hogyan tudjuk a legjobban támogatni azokat az alkalmazottakat, akik kifejezik a tranzíciós (nemváltásra irányuló) szándékukat, és azt is, hogyan dolgozzunk ki egy előremutató tranzíciós szabályozást a munkahelyeken.
- 3) 'Hogyan küzdjünk meg a diszkriminációval?', ahol bemutatjuk, hogyan lehet megelőzni a munkahelyi kirekesztést a transz, interszex és nem-bináris alkalmazottakkal szemben, és hogy hogyan segítsük az alkalmazottainkat, ha esetleg mégis ilyen történik.
- 4) 'Hogyan alakítsunk ki befogadó környezetet?', ahol gyakorlatiasabb perspektívából is megmutatjuk, hogyan lehet befogadó, bizalmas környezetet kialakítani, amely teret ad a nemi sokszínűség kifejeződésének.

# Bevezetés

---



*Hello, az én nevem Krisz és én foglak végigvezetni ezen a digitális tréningen. A tréning körülbelül egy órát fog igénybe venni. A következőkről fogunk tanulni:*

## Tanulási célok:

- Megismerni, hogyan tudod megerősíteni a transz, interszex és nem-bináris alkalmazottaidat az inkluzív nyelvhasználat segítségével a mindennapi beszélgetésekben, dokumentumaikban, munkahelyi szabályozásokban és procedúrákban.
- Megismerni, hogyan tudod megerősíteni a transz, interszex és nem-bináris alkalmazottaidat azáltal, hogy a számukra megfelelő megszólításokat használod a mindennapi beszélgetésekben, dokumentumokban és a tranzíciós időszakban.
- Megtanulni, hogyan véd meg transz, interszex és nem-bináris alkalmazottaidat antidiszkriminációs irányelvek szabályozások létrehozásával.
- Megismerni, hogyan teremthetsz befogadó környezetet a transz, interszex és nem-bináris személyek számára a toborzási folyamat során is.
- Megismerni a lépéseit annak, hogyan segíthetsz legjobban egy tranzicionáló alkalmazottnak a folyamat előtt, közben és után, illetve hogy hogyan érdemes ezt a szituációt feldolgozni a kollégákkal és a vezetőkkel.



*Ebben a tréningben olyan fogalmakat fogunk használni, amelyeket nem biztos, hogy ismersz. Készítettem egy rövid ismertetőt ezekről. Ha még nem ismered őket, azt javaslom, előbb bizonyosodj meg arról, hogy valóban érted-e ezeket, mielőtt továbbhaladnál a tréningben.*

**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).

# Modul 1: Tény vagy tévhit?



*Az első akadály, amivel transz, interszex és nem-bináris személyek a munkaerőpiacon szembesülnek, hogy nem igazán van tudomása az embereknek a létezésükről, nehézségeikről és arról, hogy mikén mennek keresztül a munkahelyen. Nézzük a következő állításokat, és próbáljuk meg, eldönteni melyek igazak és melyek nem.*

1. Az emberek legalább 4%-a nem képes teljesen azonosulni a születésekor meghatározott nemével.
2. Az emberek legalább 1,7%-a interszexként születik, ez nagyjából annyi, mint ahány vörös hajú ember él a Földön.
3. Manapság körülbelül 30 különböző interszex-variációt ismerünk.
4. A transznemű emberek legalább negyede érezte már magát olyan a munkahelyhez kötve, amelyet el szeretett volna hagyni.
5. A transznemű és nem-bináris emberek legalább negyedét éri diszkrimináció az álláskeresés során.
6. Tízből legalább egy transz és nem-bináris személy válik szexuális zaklatás vagy bántalmazás áldozatává a munkahelyén.
7. Tízből egy transznemű nőt fizikailag bántalmaznak a munkahelyén.
8. Háromból egy nem-bináris alkalmazott érzi úgy, hogy el kell rejtenie a nemi identitását a munkahelyén.
9. A transz, interszex és nem-bináris alkalmazottakkal szembeni kirekesztő cselekedetek több, mint fele nincs jelente.
10. A transz, interszex és nem-bináris emberek sokkal nagyobb valószínűséggel munkanélküliek, vagy túlképzettek ahhoz mérten, amivel éppen foglalkoznak.

## Modul 2: Hogyan készüljünk fel?



*A tranzíció folyamata gyakran egy új élményekkel teli tapasztalat mindenki számára, azonban ez gyakran sajnos stresszel is járhat. A HR-nek fel kell készülnie a tranzícionáló alkalmazottak megfelelő támogatására: ezt fogjuk ebben a modulban gyakorolni.*



*A legjobb gyakorlat a jövőre nézve az, ha rendelkezésre áll egy általános tranzícióra vonatkozó irányelv, melyre hivatkozhat valamennyi olyan alkalmazott, aki tranzícionálni szeretne. Az irányelv megléte azt üzeni, hogy a tranzíció egy megvalósítható lehetőség, nem pedig egy leküzdhetetlen akadály.*



*Az irányelv kidolgozása közben fontos, hogy megtaláljuk az egyensúlyt az általános felkészültség és az alkalmazott egyéni szükségletei között. Minden ember más és így minden tranzíció is egyéni. Nem minden ember követi ugyanazt az utat, így nem minden alkalmazott fogja ugyanazokat a lépéseket követni. Épp ezért a rugalmasság kulcsfontosságú. Az irányelvek kialakításánál gondold át az alábbi kérdéseket:*

- Ki fog támogatást és adminisztratív segítséget nyújtani a tranzíció időszaka alatt az alkalmazottnak?
- Milyen - a tranzícionálóhoz kapcsolódó - dokumentumok tartalmazzak nevet és nemi megjelöléseket, melyeket meg kell majd változtatni?
- Hogyan változik meg az alkalmazott email címe és más kommunikációs csatornákon használt neve?
- Milyen akadályokkal számolsz, és hogyan fogod ezeket megoldani?
- Hogyan biztosítod, hogy a tranzíciós irányelvek rugalmasak és azok lépései igény szerint változtathatóak legyenek?
- Hogyan biztosítod, hogy minden alkalmazott tisztában legyen a tranzíciós lehetőségekkel, és hogy ismerjék az erre vonatkozó irányelveket?
- Hogyan értesülnek az érintett kollégák a tranzícióról? Ezt az érintett személy szeretné megtenni, vagy a segítője fog kommunikálni erről?





*Az első akadály, amivel transz, interszex és nem-bináris személyek a munkaerőpiacon szembesülnek, hogy nem igazán van tudomása az embereknek a létezésükről, nehézségeikről és arról, hogy mikén mennek keresztül a munkahelyen. Nézzük a következő állításokat, és próbáljuk meg, eldönteni melyek igazak és melyek nem.*

- Legyenek ismereteid arról, mivel jár transzneműnek és/vagy nem-binárisnak lenni. Ne várd el az alkalmazottól, hogy ezekről meséljen (de légy nyitott a nézeteikre).
- Vedd figyelembe, hogy nem mindenki tranzicionál bináris neművé (férfi/nő), ezért meg kell győződnöd arról, hogy a szervezeted nyitott nem-bináris személyek számára is.
- Készíts egy ütemtervet, mely a tranzíció tervezett mérföldköveit tekinti át. Ebben vezetheted a dokumentumok változtatásainak, a kollégák értesítésének időpontjait, valamint a tranzícióval kapcsolatos lehetséges szabadságokat is.
- Használd az alkalmazottad által preferált megszólításokat és névmásokat. Ha nem vagy biztos benne, bármikor megkérdezheted tőle, melyeket a számára megfelelőek.
- A tranzicionáló alkalmazottad igényei legyenek a legfontosabbak, illeszkedj az Ő szükségleteihez a folyamat során.
- A te felelősséged kezelni az olyan nemkívánatos munkahelyi megnyilvánulásokat, mint például a zaklatás (bullying), és/vagy az érzéketlen megjegyzések, egyéb inzultusok. Nem a tranzicionáló kolléga felelőssége, hogy a kollégák vagy az ügyfelek tranzícióval kapcsolatos aggályait kezelje.



*A tranzíció alatt is fontos, hogy megóvjuk alkalmazottunk biztonságérzetét és magánéletét. Függetlenül attól, hogy egy alkalmazott hogyan szerez tudomást egy kolléga transzneműségéről, a titoktartás kötelező. A tranzíció alatt az alkalmazott maga dönti el, kinek lehet tudomása a folyamatról. Az alkalmazottad védelme érdekében tartsd szem előtt az alábbiakat:*

- Az alkalmazott régi (halott) nevét és transznemű identitását tartsd szigorúan titokban. Ez az információ csak akkor lehet nyilvános, ha az adott személy engedélyt ad erre.
- Biztosítsd alkalmazottadat, hogy a beszélgetéseiteket teljes bizalommal kezeled. Jegyzetelj fel mindent, amiben esetleg külső segítségre lenne szükséged.
- Jelezd az alkalmazottadnak, hogy nem köteles orvosi információkat közölni a szervezettel. Ne feledd, te sem kérheted erre őt!



*Néhány tranzicionáló embernek orvosi beavatkozásokra is szüksége lehet. Ez magába foglalhatja a műtéteket és/vagy pszichológiai konzultációkat. A transz személyek tranzíciójuk következtében gyakrabban lehetnek távol a munkahelyüktől. Ezért is fontos, hogy egy olyan tranzíciós tervet készítsünk, mely tisztázza azt, ki helyettesíti az érintett alkalmazottat, távolléte ezáltal ne okozzon problémát a szervezet működésében.*



*Függetlenül attól, hogy az orvosi beavatkozások idejét betegszabadság igazolja-e vagy sem, ez soha nem a legideálisabb megoldás. A tranzíció időszakát 'betegszabadságnak' hívni további negatív következményekkel járhat*

- Előfordulhat, hogy az alkalmazott betegszabadsága a munkahelyi statisztikában kirívóan magasnak tűnik, pedig valójában nem is beteg.
- Ha a tranzíció folyamatát betegségként kezeljük, az stigmákat állíthat fel a transznemű személyekkel szemben, mivel a nemi identitásukról számukra megfelelő megéléséről van szó, és nem egy betegségről.



*Ha lehetséges: az alkalmazottaknak lehetőséget kell nyújtani egy olyan speciális szabadságra, ami nem hagy negatív nyomot a papírokon. A tranzíciós szabadság természete miatt fontos, hogy ennek kapcsán is betartsuk a titoktartást. Amikor egy alkalmazottad bejelenti távollétét a tranzíciója miatt, az aláírásiakat vedd figyelembe:*

- Elsősorban az olyan orvosi beavatkozások és kezelések (pl. terápiák, műtéti beavatkozások, szőrtelenítés vagy beszédterápiák) idejét kellene ezzel a típusú szabadsággal lefedni, melyek a transznemű személyek számára fontos szükségletek és nem csupán "választás kérdése".
- Nem minden személy szeretne orvosi tranzíciót, és minden ember tranzíciós folyamata más.



*Zárjuk ezt a modult gyakorlással - ez egy olyan szituáció, ami a HR-pályafutásod során megtörténhet veled is. A történet elolvasása után felteszek néhány kérdést.*

**Helyzet:** Egy nap a János bejön az irodádba. János jó munkaező, magasan képzett, értékes tagja a céges csapatnak. Elmondja, hogy fontos változások zajlanak az életében és hogy szeretné a munkahelyét egy biztonságos közegnek tudni. János elmeséli, hogy egy ideje terapeutához jár és nemi diszfóriával diagnosztizáltak. Elmondja, hogy tranzicionálni szeretne, mostantól az Édua nevet használja és a segítségedet kéri.

*Mit mondanál Éduának?*

- A. Köszönöm, hogy ezt megosztottad velem! Küldök egy emailt a többi kollégának, hogy ők is értesüljenek erről.
- B. Teljesen rendben van, hogy tranzicionálni szeretnél! Viszont a legjobb az lenne ha felmondanál, és akkor jelentkeznel újra hozzánk, amikor végeztél az tranzícióval.
- C. Köszönöm, hogy ezt elmondtad nekem! Milyen orvosi beavatkozásokra számíatsz, és mikor?
- D. Köszönöm, hogy ezt megosztottad! Hogyan szeretnéd folytatni? Utánanézek, milyen irányelveink vannak a tranzicionáló alkalmazottainkkal kapcsolatban, és hamarosan visszajelzek neked a további lépésekről.

*Milyen ismereteid vannak a nemi diszfória kifejezésről?*

- A. A nemi diszfória fogalmat arra használjuk, amikor egy személy egynél több nem nemi jellegeivel születik.
- B. A nemi diszfória egy fogalom arra az érzésre, amikor valaki eltérőnek érzékeli a testét, (például a nemi jellegeit), a nemi identitásától.
- C. A nemi diszfória valakinek a nemétől való félelem.
- D. A nemi diszfória egy orvosi fogalom, amit a nemi tranzíció időszakának jellemzésére használnak.

*Mit fogsz mondani Édua főnökének és kollégáinak?*

- A. János transznemű és úgy döntött, hogy tranzicionál. Örülne neki, hogyha mostantól Éduának hívnátok.
- B. János hamarosan el fog hagyni minket, mivel transznemű. Talán tranzíciója után visszatérhet közénk.

- C.** Édua, akit eddig Jánosként ismertetek, a tranzíció mellett döntött és továbbiakban női megszólításokat használ. Bár azt mondta, nyugodtan kérdezhetek tőle bármit, kérek tartsátok tiszteletben a magánszféráját.
- D.** János megváltoztatta nevét Éduára és mostantól női névmásokat használ. A tranzíció egy nehéz időszak, teljes mértékben támogatjuk őt.



*Mielőtt belevágnál a következő modulba, itt van néhány tanács arról, mit tegyél és mit ne, ha egy hasonló helyzetbe kerülsz:*

### **Mit tegyél?**

- A kezdetektől fogva biztosítsd az érintett alkalmazottat, hogy együttműködsz vele és szívesen segítesz neki, ha szüksége van rá.
- Ismertesd vele a tranzíciós irányelveket és hogy milyen jogai, kötelezettségei vannak ezzel kapcsolatban.
- Értesítsd a többi kollégát, ha az érintett munkavállaló erre kért, és biztosítsd, hogy tiszteletteljes és professzionális fogadtatás várja majd.
- Kérdezd meg az érintett kollégát, milyen megszólításokat szeretne használni, és ezeket használd a továbbiakban – a többi alkalmazottnál előfordulhatnak apró tévesztések, de te mutass példát a pontosságoddal.
- Ha egy munkatárs sokadjára is a transznemű alkalmazottad régi nevét használja, beszélj vele, és hívd fel a figyelmét a hibájára, és arra is, hogy a tiszteletlenség nem elfogadható senkivel szemben, beleértve a nemmel és névvel kapcsolatos hibákat.
- Frissítsd az érintett kolléga email címét és névjegykártyáját minél hamarabb, hogy elősegítsd és megerősítsd a változásokat.
- Győződj meg róla, hogy az érintett alkalmazottal való beszélgetéseitek bizalmasan zajlanak.

### **Mit ne tegyél?**

- Ne kérdezd meg az érintett alkalmazottat az őt érintő orvosi kezelésről. Mint bármely másik dolgozó esetében is, a személyes információkra vonatkozó kérdések a nemi szervükkel vagy egyéb egészségügyi témával kapcsolatban – beleértve a fizikai változásokat, mint a mellek növelése vagy arcszörzet növekedése – tolokodásnak tekinthető, és sértheti a zaklatásra vonatkozó jogi irányelveket.
- Ne várd el, hogy az alkalmazottad világosítson fel a TINb-személyek szükségleteiről. A te felelősséged ezeknek utánajárni.
- Ne adj ki semmilyen személyes információt, kivéve, ha erre az alkalmazottad kifejezetten megkér.

## Modul 3: Hogyan küzdjünk meg a diszkriminációval?



*A transz, interszex és nem-bináris személyek túl gyakran esnek diszkrimináció áldozatául a munkahelyen is. Emiatt is fontos a proaktív küzdelem a diszkriminációval szemben ilyen közegekben is. De nem elég egyszerűen azt mondani, hogy "nálunk mindenki önmaga lehet".*



*A legtöbb szervezet már rendelkezik antidiszkriminációs szabályzatokkal. Sajnos ezek csak ritkán tartalmazzak kifejezetten a TINb-közösséget védő részeket. Az érintett dolgozók bevonása a protokollok kidolgozásába létfontosságú lépés a diszkrimináció megállításában. Egy gyakorlati lehetőség a létező protokollok fejlesztésére, ha konkrétan megemlítjük ezeket a csoportokat az antidiszkriminációs irányelvben. Annak érdekében, hogy sikeresen megállítsd a munkahelyi diszkriminációt, az alábbiakat érdemes megfontolnod:*

- Milyen már létező protokollok vannak, és ezek alapján védett csoportnak számítanak-e a transz, interszex és nem-bináris személyek?
- A másokról való pletykálásra és viccelődésre zaklatásként kell tekinteni, így ennek is szerepelnie kell az antidiszkriminációs irányelvek között.
- A TINb-közösség számára a nemüknek nem megfelelő névmásokkal való hivatkozásának és a gúnynevek alkalmazásának szintén szerepelnie kell az antidiszkriminációs irányelvekben. A transzfób és interszexfób megnyilatkozások kifejezése hasonlóképp nem elfogadható.
- Hogyan lehet az összes alkalmazott figyelmét felhívni az antidiszkriminációs irányelvek meglétére?



*További lépések lehetnek a munkahelyi diszkrimináció megelőzésében a következők:*

- Tartalmazzák az irányelvek és egyéb dokumentumok, hogy a zaklatás illetve a diszkrimináció a transznemű, interszex és nem-bináris alkalmazottakkal szemben nem elfogadható.

- A nemi identitás, az interszex státusz és a nemi önkifejezés olyan szempontok, amelyek miatt nem eshet senki diszkrimináció áldozatául.
- A nemre vonatkozó antidiszkriminációs irányelvekben legyen szó a nemi jellegekről is.
- A menedzserek és egyéb vezetők támogatása elengedhetetlen az inkluzív, elfogadó tervek megvalósításánál. Kommunikáld a menedzserek felé az LMBTQI+ alkalmazottakat érintő problémák természetét és jelentőségét.
- Alapítsd meg a sokszínűségért és befogadásért felelős munkatárs pozícióját. Ez a fizetett alkalmazott legyen megbízva azzal, hogy olyan befogadóvá tegye a munkahelyet, amennyire csak lehetséges.



*A diszkrimináció a transznemű, interszex és nem-bináris személyekkel szemben a munkaerőpiacon nem csak akkor jelenik meg, ha már alkalmazásba kerültek egy munkahelyen. Egy másik kiterjedt formája a munka alapú diszkriminációnak a kiválasztás során jelentkező diszkrimináció. Az alkalmazási irányelvek megalkotása során fontold meg a következőket:*

- Anti-diszkriminációs nyilatkozat feltüntetése az álláshirdetésekből, melyek érinthetik a nemi identitást, az interszex státuszt és a nemi önkifejezést.
- Hívd fel a jelentkezők figyelmét az egyenlőségre és sokszínűségre vonatkozó erőfeszítésekre és vezess be anti-diszkriminációs irányelveket.
- Bizonyosodj meg róla, hogy a kiválasztásért felelős személyek nem rendelkeznek (internalizált) nemi alapú előítéletekkel, sztereotípiákkal, szerepekkel. Ezen előítéletek tudatosításában és leküzdésében hasznosak lehetnek a tréningek.



*Végezetül, azoknak a személyeknek is tisztában kell lennie azzal, hogy a munkáltatójuk a diszkrimináció és zaklatás megelőzésére vonatkozó protokollokat gyakorol, akik nem HR vagy menedzsment területén töltenek be pozíciót. Tudniuk kell, hogy ezek a protokollok miből állnak és hol találhatóak meg. Így nemcsak, hogy minden alkalmazott tisztában lehet a határokkal és a támogatással, amit a munkahelytől várhatnak, de még azt is megtapasztalhatják, hogy egy befogadó munkahelyen dolgoznak.*



*Fejezzük be ezt a modult olyan lehetséges helyzetek gyakorlásával, amelyek megeshetnek veled is, mint HR szakemberrel. Miután elolvastad az egyes helyzeteket, feleletválasztós kérdéseket fogok mutatni neked.*

**Helyzet:** Miklós, egy menedzser azt hallotta valakitől a csapatából, hogy van valami furcsa Ilában. Miklós behívja Ilát az irodájába és azt kéri, hogy mondja el, miről van szó. Ila megosztja Miklóssal, hogy interszex. Ezután Miklós azt kérte Ilától, hogy a másnap reggeli meetingen álljon ki mindenki elé, és magyarázza el nekik, hogy mit jelent interszexnek lenni.

*Mit mondanál Ilának?*

- A.** Ez elfogadhatatlan. A menedzserednek védenie kellene a magánszféradat és nincs joga ahhoz, hogy arra kényszerítsen, hogy információkat ossz meg az egészségügyi adataidról a kollégáiddal. Beszélni fogok Miklóssal a nevedben is, és megmondom neki, hogy nem így kellene reagálnia a diszkriminációra.
- B.** Miért nem tájékoztattál minket hamarabb arról, hogy interszex vagy? Így megakadályozhattuk volna, hogy Miklós megkérjen rá, hogy megoszd ezt az információt.
- C.** Sajnálattal hallom, hogy a kollégáid pletykákat terjesztenek rólad. A státuszod megosztása segíthet elhallgattatni a pletykákat, de nem volt rendben Miklós részéről, hogy erre kérjen téged. Menedzserként Miklósnak kellene ezt az információt megosztania (*helyetted*).
- D.** Sajnálattal hallom, hogy a kollégáid pletykákat terjesztenek rólad. Egyértelműen kijelentettük a magatartási kódexünkben, hogy nem toleráljuk a munkahelyi zaklatást. Eljárást indítok a kollégáiddal és menedzsereddel szemben.

*Mit fogsz mondani Miklósnak?*

- A.** Elfogadhatatlan, hogy arra kérted Ilát, hogy nyilvánosan megossza az interszex státuszát. Ezt tiltja a magatartási kódexünk magánszférára vonatkozó része. Elnézést kell kérned Ilától.
- B.** Az antidiszkriminációs irányelvünk tiltja, hogy arra kényszeríts másokat, hogy személyes információkat osszanak meg magukról. Azt követelni Ilától, hogy elmondja másoknak az interszexualitását nem összeegyeztethető a szabályzatunkkal. Ilát támogatnod kellett volna, a kollégáit pedig megróni.
- C.** Jó lépés arra kérni Ilát, hogy ossza meg a kollégáival a valódi énjét. Fontos, hogy tudjanak Ila státuszáról és az, hogy megosztja ezt velük, megállítja a pletykákat.
- D.** Annak ellenére, hogy egyetérted azzal, hogy Ilának hamarabb tájékoztatnia kellett volna bennünket az identitásáról, arra kérni őt, hogy ezt ossza meg a kollégáival, nem illeszkedik az irányelveinkhez. Menedzserként ennek az információnak tőled kellene jönnie.

Mit fogsz mondani a pletykákat terjesztő kollégának?

- A. Bár megértem, hogy ez egy fontos információ, nincs rendjén ezt megvitatni Ila személyes bevonása nélkül.
- B. Köszönöm, hogy rávilágítottál erre, a sokszínűségről és befogadásról szóló szabályzatunk értelmében fontos, hogy mindenki nyilvánosan megossza az identitását.
- C. Ila személyes információinak megvitatása a háta mögött elfogadhatatlan és sérti a magatartási kódexünket.
- D. Ila személyes információinak megvitatása a háta mögött elfogadhatatlan és sérti a magatartási kódexünket. Ennek értelmében az ezen irányelvnek megfelelő következményekkel kell szembenézned.



Mielőtt belemerülnél a következő modulba, tekints meg néhány követendő és elkerülendő példát hasonló szituációkban:

#### Követendő példák:

- Beszélj Miklóssal, és érzékeltesd, hogy a viselkedése zaklatásnak minősül és nem elfogadható. Továbbá hivatkozz a szervezet irányelvére a privát szférához való jogra vonatkozóan.
- Hasonlóképpen, lépj fel az alkalmazottal szemben, akitől a pletyka ered és nyomatékosítsd, hogy a zaklató viselkedése nem elfogadható.
- Tarts egy minden alkalmazottat bevonó meetinget, ahol elhangoznak az LMBTQI alkalmazottakkal szembeni zaklatás ellenes szabályok.
- Vedd fel a kapcsolatot interszex jogvédő csoportokkal vagy szervezetekkel (és/vagy LMBTQI jogvédő csoportokkal, akik rendelkeznek interszex specifikus tapasztalattal) hogy tájékozódhass specifikus tréningekről, az interszex-specifikus támogatás fejlesztéséről a szervezetben, vagy olyan hálózatokról, amelyek hasznosak lehetnek Ilse számára.
- Vizsgáld meg, hogy hogyan vannak védve az interszex alkalmazottak implicit vagy explicit módon a szervezeten belül az olyan invazív kérdésekkel szemben, amelyek az egészségügyi előzményeikre, illetve a testükre vonatkoznak.

#### Elkerülendő példák:

- Ne oszd meg mással Ila interszex státuszát, kivéve abban az esetben, ha Ila erre engedélyt ad.
- Ne nyomoz tovább Ila státuszával kapcsolatban annak érdekében, hogy támogatást biztosíthass számára a jövőben. Egyszerűen csak tájékoztasd Ila-t a már létező támogató infrastruktúráról, ha van ilyenek, vagy kezdeményezd az erre vonatkozó lehetőségek kialakítását.



## Modul 4: Hogyan alakítsunk ki befogadó környezetet?



*Az olyan környezet kialakítása, ami erősíti a befogadást, éppen olyan fontos egy sokszínű és elfogadó szervezet megteremtésében, mint az antidiszkriminációs irányelv létrehozása. Hiszen azt szeretnénk, hogy minden alkalmazott biztonságban és elfogadva érezze magát a szervezetben.*



*Kritikusan szemlélve a környezetet, sokféle módon lehet segíteni a TINb személyeket és munkájukat, úgy mint: inkluzív helyiségekkel (például a mosdók esetén), a dresscode felülvizsgálatával, inkluzív nyelvhasználat bevezetésével, valamint a TINb személyek befogadása melletti érzékelhető állásfoglalás által.*



*Kezdjük a mosdóknál. A transz, interszex és a nem-bináris személyeknek is lehetőséget kellene biztosítani ugyanazon illemhelyiségek használatához, mint amit a többi alkalmazott is használ. Ez a tranzícióban lévő személyekre is vonatkozik. Ezen alkalmazottaknak csak abban az esetben kellene külön mosdót használniuk, ha ezt ők így szeretnék. Az inkluzív mosdók kialakítását inkluzív jelzésekkel és az elrendezés kis mértékű módosításával lehet elérni.*



*Azok az alkalmazottak, akik bináris nemhez (férfi vagy nő) tartozóként azonosítják magukat, férjenek hozzá a nemüknek megfelelő mosdóhoz. De az volna a legjobb, ha létrejőnének olyan mosdók, melyek nemi identitás-inkluzívak, azaz bármely nemhez tartozó személy használhatja azokat. Így azok a személyek is használhatnak olyan mosdókat, amik kompatibilisek az identitásukkal, akik nemi tranzícióban mennek keresztül, és azok a személyek is, akik a bináris nemi identitáson kívül azonosítják magukat. Egy másik pozitív következmény lenne, hogy a női mosdóknál lévő hosszú sorok lerövidülnének, hiszen több mosdóhoz lenne hozzáférésük.*

A mosdók használatáról való döntéskor vedd figyelembe a következőket:

- Minden mosdónak ugyanolyan minőségűnek, ápoltságúnak és felszereltségűnek kell lennie.
- A mozgáskorlátozottak számára fenntartott illemhelyiség inkluzív mosdóvá alakítása nem megfelelő megoldás. Egyrészt a TINb személyek nem mozgáskorlátozottak, másrészt így megszűnik egy mozgáskorlátozott mosdó.
- Annak ellenére, hogy a TINb személyek esetlegesen előnyben részesítik a gendersemleges mosdók használatát, sose kellene ezeknek a használatára kötelezni őket.
- Hogy kezeled a lehetséges kényelmetlenség-érzetet a kollégák részéről? Ha egy cisznmű alkalmazott kellemetlenül érzi magát azzal kapcsolatban, hogy osztoznia kell más kollégákkal a nemének megfelelő mosdón, a cisznmű alkalmazott számára fel kell ajánlani egy külön gendersemleges mosdó használatát. Abban az esetben, ha egy transznmű alkalmazott és a munkatársa között kényelmetlen helyzet alakul ki a közös mosdó és öltözőhasználat során, utóbbi számára kell felajánlani külön helyiségek használatát, ahelyett hogy a transznmű alkalmazottat kérnénk külön helyiségek használatára. Ennek a mosdók használatára vonatkozó irányelvekben és szabályokban kell szerepelnie.
- Csak egy inkluzív mosdó létrehozása az épületen belül nem elegendő, nem szabad arra kényszeríteni az embereket, hogy keresséniük kelljen a mosdót.



*Egyéb lehetséges lépések az inkluzív mosdók kialakítása során:*

- Ha a szervezet egyszemélyes mosdófülkékkel vagy öltözőfülkékkel rendelkezik, ezeket könnyedén át lehet alakítani gendersemleges helyiségekké a jelzések megváltoztatásával.
- Alkalmazzanak olyan jelzéseket, amelyek nem erősítik a bináris nemeket, mint például egy WC szimbólum nemi jelzések helyett.
- A piszoárokat el kell különíteni a többi WC-től a mosdón belül, így a piszoárokat a privát szféra fenntartása mellett tudják használni, és a munkatársak se fogják kellemetlenül érezni magukat miattuk.
- Egy lehetséges módja a privát szféra növelésének a mosdóhasználók részére, ha a mosdókagylót és a tükroket a mosdófülkén belül helyezik el.



*Az elfogadó nyelvezet bevezetése nagymértékben hozzájárul a TINb alkalmazottak által megélt komforthoz és biztonságérzethez a szervezetben. A nemi nyelvezet a mindennapi életet és a munkahelyi környezetet is átható szokás.*



*De a szükségtelen nemi nyelvezet kényelmetlenséget, vagy hosszú távon akár kárt is okozhat a TINb személyeknek a szervezeten belül. Szerencsére a legtöbb nemi nyelvezetet el lehet hagyni mind írott, mind beszélt szövegekben a mindennapokban. Például:*

- A nemi nyelvezet helyettesítése nem-inkluzív nyelvezettel minden lehetséges mindennapi társalgásban. Például az ehhez hasonló kifejezések elkerülése: „hölgyeim és uraim” vagy „hé, srácok.”. Ezek helyett alkalmazzunk gendersemleges kifejezéseket, például: „barátok, emberek, személyek, ti, mindenki”
- A már létező dokumentumok felülvizsgálata és frissítése a gender-specifikus nyelvezet elhagyásával és a „férfi és nő” opciók kibővítésével. Amennyiben a jelenleg használatos dokumentumok nem biztosítanak rá lehetőséget, hogy a nemi identitásoknál nő és férfi lehetőségeken kívül mást is lehessen választani, váltsanak olyan lehetőségekre, melyek biztosítják ezt. Abban az esetben, ha titulusokról és előtagokról gyűjtenek információt HR dokumentáció során, biztosítsanak nemsemleges opciókat is, mint az **Mx (kiejtve “miks” vagy “muksz”)**.



*Az elfogadó nyelvezet használata azt is jelenti, hogy tiszteletben tartjuk mások nemi identitását akkor is, amikor nem pont úgy néznek ki/hangzanak úgy mint egy olyan személy, akit egy bizonyos nemhez tartozónak feltételezünk. Minden TINb személy különböző lehet abban a tekintetben, hogy hogyan azonosítják magukat, vagy hogy milyen lehetőségeik vagy vágyaik vannak arra vonatkozóan, hogy mások elvárásainak megfelelően jelenjenek meg. Ettől nem lesznek kevésbé annak a nemnek a tagjai, amivel azonosulnak. Annak érdekében, hogy tiszteletteljes környezetet biztosíthassunk a névmásokkal kapcsolatban a szervezeten belül, fontoljuk meg:*

- Ha olyan nyelven levelezel, amelyben a személyes névmásoknak neme van, az email végén 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 hivatkozz rá idegen nyelvű beszélgetésben. Ha úgy érzed, ez kínos lehet, kérdezd meg négy szemközt.
- 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.



*Fejezzük be ezt a modult olyan lehetséges helyzetek gyakorlásával, amelyek megeshetnek veled, mint HR szakemberrel. Miután elolvastad az egyes helyzeteket, feleletválasztós kérdéseket fogok mutatni.*

**Helyzet:** Éva, egy ciszнемű nő alkalmazott fel van háborodva, hogy Mariann, egy másik női alkalmazott, aki egy transzнемű nő, rendszeresen használja az irodája melletti női mosdót. Éva úgy érzi, hogy mivel Mariann még nem fejezte be teljesen a tranzíciót, így őt még nem kellene nőként kezelni és nem kéne neki megengedni, hogy a női mosdót használja. Panaszt tesz nálad, mint a részleg vezetőjénél, mert kellemetlenül érinti „az a férfi a mosdóban”. Hogyan kezelnéd a szituációt?

*Mit fogsz mondani Évának?*

- A. Megértem az aggodalmadat. Esetleg megkérhetjük Mariannt, hogy a mozgássérültek részére fenntartott mosdót használja, hogy kényelmesebben érezhesd magad.
- B. Figyelembe véve, hogy te és Mariann is mindketten nők vagytok, miért érzed magad kellemetlenül a közös mosdóhasználat miatt? Mi az pontosan, ami problémát okoz számodra?
- C. Azt szeretném, hogy közvetlenül Mariannal beszélj az érzéseidről. Beütemezzek egy meetinget?
- D. Mivel Mariannak ugyanannyi joga van a női mosdó használatához, mint neked, szeretnél te egy másik mosdót használni?

*Mit fogsz mondani a Mariannak?*

- A. Éva panaszt tett arra vonatkozóan, hogy nem kellene a női mosdót használnod, mivel a transz identitásod kényelmetlen neki. Tudnál kérlek beszélni Évával, hogy megértsd a problémáit?
- B. Az antidiszkriminációs protokollunknak megfelelően minden alkalmazottnak ugyanannyi joga van azt a mosdót használni, ami megfelel az identitásának. Emiatt továbbra is használhatod a női mosdót, mi pedig fel fogjuk ajánlani Évának a gendersemleges mosdó használatának lehetőségét.
- C. Hallottuk, hogy Éva nem a nemednek megfelelően kezelt téged és diszkriminatív kijelentéseket tett veled szemben. Ez sérti a magatartási szabályzatunkat. Emiatt eljárást indítunk ellene.
- D. Figyelembe véve, hogy Éva kellemetlenül érzi magát az identitásod miatt, tájékoztatnád kérlek az egészségügyi eljárásokról, amiknek alávetted magad? Ez talán megnyugtatná őt.

Mely fürdőszobák használatát javaslod Évának, és melyeket Mariannak?

- A. Évának a női mosdót, Mariannak a mozgássérültek számára fenntartott mosdót.
- B. Évának a női mosdót, és Mariannak is a női mosdót.
- C. Évának a mozgássérültek számára fenntartott mosdót, Mariannak a női mosdót.
- D. Évának a gendersemleges mosdót, Mariannak a női mosdót.



Végül néhány követendő és elkerülendő példa az előző szituációra:

#### Követendő példák:

- Érdeklődj konkrétumokról, hogy mi miatt van felháborodva Éva. Továbbá, ha szükséges, kérdezd meg Évát, hogy miért érdekli őt Mariann személyes adatai és hivatkozz a személyes szférához való jogára.
- Rendezz transz érzékenyítő-programot az összes alkalmazottnak.
- Ne felejtsd, nem helyénvaló arra kérni a TINb személyeket, hogy a mozgássérültek számára fenntartott mosdót, vagy bármely egyéb, számukra nem megfelelő mosdót, öltözőt használjanak.
- Ne felejtsd, az a te felelősséged HR szakemberként, hogy megvéded az alkalmazottakat a diszkriminációtól. Ebbe a mosdóhasználat elutasítása és engedélyezése is beletartozik.

#### Elkerülendő példák:

- Ne kezeld ezt egyszeri incidensként. Készülj fel arra, hogy esetleg más alkalmazottak is egyetértenek Évával.
  - o Ez azonban nem jelenti azt, hogy ezen alkalmazottak kényelme felül kell hogy írja a TINb alkalmazottak jogait. Valószínűleg számukra is legalább olyan kellemetlen a szituáció.
- Ne tedd ezt attól függővé, hogy valaki „teljes tranzíción” ment-e már keresztül, vagy milyen nemi jellegekkel rendelkezik. Ehelyett vezesd be azt a normát, hogy mindenkinek jár a tisztelet a nemi identitása iránt, attól függetlenül hogy a tranzíció mely szakaszában jár.
  - o Légy tisztában vele, hogy sok transznemű nő dönt úgy, hogy nem vállal műtétet akár orvosi, akár személyes, akár pénzügyi vagy akár traumákhoz köthető okok miatt. Ez a döntés súlyozottan személyes, privát.

- Ne helyezd Mariannra a kollégák felvilágosításának felelősségét. Ehelyett vállald fel a HR-szakemberként téged illető felelősséget a szituációval való megküzdésre.
- Ne korlátozd Mariannt a gendersemleges mosdó használatára. Minden esetben engedélyezd neki a női mosdó használatát, ha van ilyen.

# FÜGGELÉK

## Válaszok

---

### **Modul 1: Tény vagy tévhit?**

1. Igaz
2. Igaz
3. Hamis – Több, mint 150 interszex változatot ismerünk
4. Igaz
5. Igaz
6. Hamis – Az Inclusion4All kutatás szerint a transz és nem-bináris alkalmazottak negyedét érte korábban már munkahelyi diszkrimináció, és/vagy vált szexuális zaklatás áldozatává.
7. Igaz
8. Hamis – Az Inclusion4All kutatás szerint a nem-bináris alkalmazottak közel 90%-a érzi, hogy rejtegetnie kell nemi identitást a munkahelyén.
9. Igaz
10. Igaz

### **Modul 2: Hogyan legyél felkészült?**

Mit mondasz Éduának?

Csak a 'D' válasz helyes.

Milyen ismereteid vannak a nemi diszfória kifejezésről?

Csak a 'B' válasz helyes.

Mit fogsz mondani Édua főnökének és kollégáinak?

A 'C' és a 'D' válasz is helyes.

### **Modul 3: Hogy küzdjünk meg a diszkriminációval?**

Mit fogsz mondani Ilának?

Az 'A' és a 'D' válasz is helyes.

Mit fogsz mondani Miklósnak?

Az 'A' és a 'B' válasz is helyes.

Hogy fogsz beszélni az alkalmazottal, aki a pletykát terjesztette?

A 'C' és a 'D' válasz is helyes.

### **Modul 4: Hogyan alakítsunk ki befogadó környezetet?**

Mit fogsz mondani Évának?

A 'B' és a 'D' válasz is helyes.

Mit fogsz mondani Mariannak?

A 'B' és a 'C' válasz is helyes.

Mely mosdók használatát fogod javasolni Évának és Mariannak?

A 'B' és a 'D' válasz is helyes.



# IRODALOM

---

Beek, L., Cancedda, A., & Scheele, C. (2016). The business case for diversity in the workplace: Sexual orientation and gender identity. Retrieved from

[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. Retrieved from

<https://ihra.org.au/wp-content/uploads/key/Employer-Guide-Intersex-Inclusion.pdf>

CBRE. (n.d.). Gender transition, expression, and identity tool kit. Retrieved from

<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. Retrieved from

[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. Retrieved from

[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 your 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. Retrieved from

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

Fidas, D., & Bailey, B. (2016). Transgender inclusion in the workplace: A toolkit for employers. Retrieved from [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. Retrieved from [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. (n.d.). Hiring across all spectrums: A report on broadening opportunities for LGBTQ2+ jobseekers. Retrieved from [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. (n.d.) Responding to Negative Reactions to LGBTQ Inclusion. Retrieved from <https://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/responding-to-negative-reactions-to-lgbtq-inclusion>

Intersex Human Rights Australia. (n.d.). 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. Retrieved from [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. Retrieved from [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. Retrieved from <https://www.acas.org.uk/supporting-trans-employees-in-the-workplace/html>

NHS Lothian & LGBT Health and Wellbeing. (2016). Transgender workplace support guide. Retrieved from <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. Retrieved from <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. Retrieved from [https://www.griffith.edu.au/\\_\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf](https://www.griffith.edu.au/___data/assets/pdf_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf)

Project Include. (n.d.). Case study: Transgender people. Retrieved from [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. Retrieved from <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. Retrieved from <http://escholarship.org/uc/item/2fh9x0zv>

Seksediversiteit.nl. (n.d.). Beginnerscursus seksediversiteit, Wat is Intersekse?. Retrieved from <https://www.seksediversiteit.nl/basis/definitie/>.

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

Stonewall. (2018). Starting out 2018/19: The LGBT careers guide. Retrieved from <https://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. Retrieved from <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. Retrieved from [https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource\\_R62.pdf](https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource_R62.pdf)