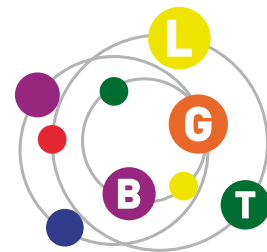


# Leszbikus, Meleg, Biszexuális és Transznemű (LMBT) kollegák a munkahelyen



HBLF A SOKSZÍNŰSÉGÉRT

## Bevezetés

A munkahelyi sokszínűség és esélyegyenlőség témája a magyar vállalatok körében is fokozatosan a figyelem középpontjába kerül. Míg azonban egyre több olyan munkáltatóról hallunk, aki pozitív lépéseket tesz a nők, a fogyatékkal élők vagy az etnikai kisebbségek munkaerő-piaci hátrányainak felszámolása érdekében, kevesebb szó esik a leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű (LMBT) emberek munkahelyi problémáiról. Pedig ez a kisebbségi csoport is jelen van a legtöbb munkahelyen: a kutatások szerint a népesség 5-8%-a saját neméhez (is) vonzódik, a statisztikai valószínűség szerint egy húsz fős cégnél már található leszbikus vagy meleg munkavállaló.

A munkáltatók többsége hajlamos ezt a tényt figyelmen kívül hagyni arra hivatkozva, hogy a szexuális irányultság és a nemi identitás magánügy, aminek a munkahelyhez semmi köze sincs. Ez az állítás persze igaz, hiszen minden munkavállalót a teljesítménye, nem pedig a szexuális preferenciái alapján kell megítélni, mégis figyelmen kívül hagyja, hogy a munka világa és a magánélet ezer szálon kapcsolódik egymáshoz. Gondoljunk csak a munkavállaló partnerének nyújtott juttatások és kedvezmények kérdésére, az alkalmazottak asztalára kihelyezett családi fényképekre vagy az ebédszünetben és munka után zajló magánbeszélgetésekre.

A tapasztalatok szerint az LMBT emberek jelentős része az előítéletek és megaláztatások sorozatával szembesül a munka világában. Ha kiderül egy munkatárs szexuális irányultsága, gyakran válik pletykálgatás, zaklatás, hátrányos megkülönböztetés áldozatává. Nem véletlen, hogy az LMBT emberek többsége munkahelyén nem meri felvállalni szexuális irányultságát, inkább hallgatások és hazugságok szövevényes sorával próbálja magánéletének ezen részét titokban tartani. Ennek persze ára van: a szexuális orientáció kiderülésétől való félelem állandósult stresszhez, hosszabb távon a munkateljesítmény csökkenéséhez vezet.

## Coming-out - Előbújás

### Előnyök – munkavállalónak

- nem kell titkolózni, kitalált történeteket mesélni a magánéletéről
- több energia, nagyobb hatékonyság a munkában
- önmagunk elfogadása segít, hogy mások is elfogadjanak
- másságunk felvállalása önbizalmat ad
- a partnert illető juttatások és társadalmi eseményen való páros részvétel (támogató munkahely esetén)

### Kihívások – munkavállalónak

- elfogadtatni, hogy az LMBT kollegák ugyanolyanok, mint heteroszexuális társaik
- megértetni a kollegákkal, hogy a másság felfedése vagy titkolása személyes döntés
- nincs szükség különleges bánásmódra, az LMBT kollegákat is teljesítményük alapján ítélik meg
- a homofób munkatársakkal nehezebb az együttműködés

**A szexuális irányultságukat munkahelyükön felvállaló alkalmazottak teljesítménye 20-30%-kal meghaladja a rejtőzködő munkatársakét.**

(Harris Interactive, 2006.)

**A magyarok többsége (51%) szívesen dolgozna együtt homoszexuális személlyel, 17%-uknak pedig nincs erről kialakult véleménye. A fővárosi, magasan képzett emberek e téren jóval elfogadóbbak.**

(Ipsos, 2009)

## LMBT barát munkahely

### Előnyök – munkaadónak

- szélesebb pályázói körből választhat a sokszínűségét kommunikáló vállalat
- a munkahelyükön nem rejtőzködő kollegáknak nő a hatékonyságuk
- elősegíti a jobb és kreatívabb csapatmunkát
- befogadó munkahely = elkötelezett munkavállalók
- sokszínűség, mint piaci előny: olyan sokszínűek vagyunk, mint az ügyfeleink és üzletli partnereink

### Kihívások – munkaadónak

- tudatos és támogató vezetői hozzáállás esetleges hiánya
- hogyan építsük ki a bizalmat a munkavállalók körében, hogy merjék vállalni másságukat
- az LMBT téma megjelenése a sokszínűségben belül ellenállást szülhet egyes munkavállalók körében
- az LMBT kollegákra vonatkozó adatok hiánya
- kevés diverzitással foglalkozó képzés érhető el Magyarországon

**Egy kutatás szerint a magyar LMBT emberek 36%-át érte már munkahelyi diszkrimináció élete során. A kutatás szerint a munkahelyi diszkrimináció jelentősen csökkenti a munkavállalók vállalathoz fűződő lojalitását.**

(MTA Szociológiai Kutatóintézet, 2007)

## Gyakorlat

A Morgan Stanley világszerte minden irodájában nagy erőfeszítéseket tesz a maximális munkahelyi esélyegyenlőség létrehozásáért és fenntartásáért. A londoni irodájában működik egy LGBT network csoport (GLEAMS - Morgan Stanley's Gay and Lesbian Network), melynek magyar dolgozók is tagjai lehetnek. Legutóbbi információk szerint vannak tagok a magyar irodából is, de mivel a tagság teljesen bizalmasan van kezelve, ezért nem rendelkezünk pontos információval róluk. A magyar irodában is támogatnánk egy LGBT network csoport létrejöttét, de egyelőre még nem kaptunk hasonló megkeresést a dolgozóktól. Addig is folyamatosan jelezzük dolgozóink felé a nyitottságunkat és bízunk benne, hogy előbb-utóbb elérkezik a pillanat, hogy Budapesten is megalakul a helyi LGBT network. - *Bresztyenszky Éva, Morgan Stanley*

Világszinten egyedülállóan hosszú múltra tekint vissza az IBM-nél az esélyegyenlőség megteremtésének követelménye. 1953-ban született meg az első vállalati esélyegyenlőségi dokumentum, amelybe 1984-ben került bele a szexuális orientáció alapján történő megkülönböztetés tilalma. Ezt a gyakorlatot a cég világszintű legfelső vezetése alakítja ki, különböző területekre (például nők, fogyatékkal élők, LMBT emberek) specializáltan. Bevett eljárás, hogy a munkavállalók ezeken a fókusz területeken a vállalat által támogatott csoportokat hoznak létre. Ilyen itthon az LMBT munkavállalói csoport, Employee Alliance for Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Empowerment (Eagle) néven. - *Kis Anikó, IBM*

**Egy magyar kutatás szerint a munkáltatók mindössze 13%-a számolt be róla, hogy foglalkoztat eltérő szexuális irányultságú embert.**

(mtd Tanácsadói Közösség, 2009)

## Referenciák

### HBLF

(hblf@hblf.hu)

### IBM

(info@hu.ibm.com; ponczok.janos@hu.ibm.com)

### Morgan Stanley

(eva.bresztyenszky@morganstanley.com)

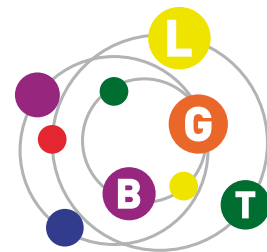
### Vodafone

(ibolya.gothardi@vodafone.com)

### Háttér Társaság a Melegekért

(hatter@hatter.hu)

# Leszbikus, Meleg, Biszexuális és Transznemű (LMBT) kollegák a munkahelyen



HBLF A SOKSZÍNŰSÉGÉRT

## Törvényi háttér

Magyarországon a 2003. évi CXXV. törvény a szexuális irányultság vagy nemi identitás szerinti hátrányos megkülönböztetést és zaklatást is tiltja a foglalkoztatás területén. A jogszabály valamennyi munkáltatóra vonatkozik, függetlenül attól, hogy állami vagy magántulajdonban áll, illetve hogy a munkavégzés milyen jogi keretek között (munkaviszony, közalkalmazotti jogviszony, megbízási szerződés stb.) folyik. A törvény alapján a munkáltató nem tagadhatja meg egy jelentkező felvételét annak szexuális irányultsága vagy nemi identitása miatt, a munkavállalót nem érheti emiatt hátrány az előmeneteli rendszer, a képzéshez való hozzáférés, a bérezés vagy egyéb juttatások területén sem.

A munkavállaló házastársának, élettársának járó juttatások az azonos nemű partnernek is járnak. A munkáltató köteles tiszteletben tartani a munkavállaló biológiai nemétől eltérő nemi identitását és a nem hivatalos megváltozását. A munkatársak által elkövetett zaklatás és homofób légkör ellen a munkáltatónak kötelessége fellépni, ennek elmulasztása esetén a munkáltató is felelősségre vonható. A Munka Törvénykönyve ugyanakkor az 50 főnél többet foglalkoztató állami szervek és többségi állami vagy önkormányzati tulajdonban álló munkáltatók számára előírja munkahelyi esélyegyenlőségi terv elkészítését.

A foglalkoztatás terén hátrányos megkülönböztetést vagy zaklatást elszenvedő áldozatok panaszukkal az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, munkaügyi bírósághoz vagy az Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőséghez fordulhatnak, és kérhetik a diszkriminatív állapot megszüntetését, annak jövőbeni megtiltását és a választott szervtől függetlenül bírság vagy kártérítés megítélését. Az eljárások során a munkavállalónak elég valószínűsítenie, hogy őt vélt vagy valós szexuális irányultsága vagy nemi identitása miatt hátrány érte, a munkáltató feladata annak bizonyítása, hogy az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg.

## Hat lépés az LMBT barát munkahelyért

### Vezetői elköteleződés

A vállalat vezetése tegye egyértelművé elköteleződését a diszkriminációmentesség, a sokszínűség és az LMBT munkavállalók elfogadása iránt. Ezen elköteleződés jelenjen meg a vállalat missziójában, stratégiájában és más formális dokumentumaiban, ugyanakkor a vezetők ezen értékek fontosságát személyes kommunikációjuk (pl. beszédek, értekezletek) során is hangsúlyozzák.

### Esélyegyenlőségi terv

A vállalat fogadjon el olyan esélyegyenlőségi tervet, amely a szexuális irányultság és nemi identitás szerinti kisebbségi csoportok helyzetével is foglalkozik. Az esélyegyenlőségi terv a vállalatnál tapasztalható helyzet feltárásából induljon ki, és foglalmazzon meg az LMBT munkavállalók érdekében tett konkrét lépéseket.

Lehetőség van csatlakozni a HBLF Kódexéhez a szervezeti sokszínűségről és befogadról.

### Szabályzatok, nyilvántartások felülvizsgálata

A vállalat vizsgálja felül valamennyi belső utasítását, szabályzatát annak érdekében, hogy megszüntesse az LMBT munkavállalókat és partnereiket közvetlenül vagy közvetve hátrányosan érintő rendelkezéseket. Különösen ügyelni kell rá, hogy a különböző vállalati űrlapok és nyilvántartások lehetőséget teremtsenek rá, hogy a meleg és lesbikus munkavállalók feltüntethessék azonos nemű partnerüket.

### Magatartási kódex

A vállalat fogadjon el olyan etikai, magatartási kódexet, amely támogatást nyújt a dolgozók egymás közötti, megrendelőikkel, ügyfelekkel és partnerekkel szembeni elvárt viselkedéséhez. A kódex térjen ki a szexuális irányultság és nemi identitás szerinti hátrányos megkülönböztetés és zaklatás elkerülésének fontosságára, írjon elő szankciókat az előírásokat megsértő munkavállalókra, és részletesen szabályozza a kódex megsértése esetén induló panaszjelzéseket.

### Befogadást elősegítő képzések

A vállalat belső képzések révén biztosítsa, hogy a fenti szabályzatok valamennyi munkavállaló számára ismertek legyenek. A HR területen dolgozó munkatársak vegyenek részt antidiszkriminációs, esélyegyenlőségi témájú képzésekben. A vállalat szervezzen minél több munkavállalója számára az előítéletekkel való szembenézést segítő toleranciatréningeket.

### Munkavállalói csoportok támogatása

A vállalat vezetése támogassa olyan önkéntes alapon szerveződő munkavállalói csoportok létrejöttét és működését, ahol az LMBT munkavállalók és barátai találkozhatnak. Az ilyen munkavállalói csoportok segítik a szexuális irányultság munkahelyi felvállalását, és szervezett kereteket biztosítanak az LMBT embereket (is) érintő munkahelyi szabályzatok megvitatására.

„Az egyik legnagyobb probléma az egzisztenciális félelem. Ha felvállalom a melegségem, lehet, hogy nem fogok egy bizonyos helyen több megbízást kapni, vagy csak kevesebbet, esetleg kevesebb pénzért.”

Egy 38 éves budapesti lesbikus nő

„Jó lenne, ha az elfogadás nem abban nyilvánulna meg, hogy nem dobálnak meg közel, hanem abban, hogy például a munkahelyemen én is kírakthassam a kedvesem fényképét.”

Egy 25 éves budapesti lesbikus nő

## Hasznos linkek

[www.hblf.hu](http://www.hblf.hu) / [www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu) / [www.pestesely.hu](http://www.pestesely.hu) / [www.hatter.hu](http://www.hatter.hu) / [www.lmbtszovetseg.hu](http://www.lmbtszovetseg.hu) / [www.iglcc.org](http://www.iglcc.org) / [www.egma.eu](http://www.egma.eu)