

A MAGYAR LMBT SZÖVETSÉG VÉLEMÉNYE AZ LMBT EMBEREK FOGLALKOZTATÁSI HELYZETÉRŐL

Bár az egyenlő bánásmódról szóló törvény elfogadása és az erre történő hivatkozás a Munka Törvénykönyvében elvben biztosítja azt a jogszabályi környezetet, amely hatékony fellépést biztosítana az LMBT embereket a munkaerőpiacon érő diszkriminációval szemben, a tapasztalatok azonban azt mutatják, hogy az LMBT emberek rendkívül gyakran válnak munkahelyi hátrányos megkülönböztetés, különösen zaklatás áldozatává, ugyanakkor nagyon kis részük mer panaszával hatóságokhoz vagy bíróságokhoz fordulni.

Nem megkérdőjelezve a jogi szankciók fontosságát, az elmúlt évtizedben rendkívül kevés figyelem összpontosult a diszkriminatív munkahelyi helyzetek megelőzésére, a munkahelyi sokszínűséggel kapcsolatos jó gyakorlatok elterjesztésére, különösen az LMBT emberek vonatkozásában. A munkahelyi esélyegyenlőségi tervek ugyan lehetőséget biztosítanának az ilyen programok megvalósítására, de a munkáltatók sem szakmai támogatást, sem pénzügyi motivációt nem kapnak a jogszabályi követelmény kipipálásán túli, valódi változást hozó esélyegyenlőségi tervek elfogadására, ráadásul a kötelezettség csak a munkáltatók szűk körére (közintézmények, állami vállalatok) vonatkozik. Az LMBT emberekkel kapcsolatos munkahelyi politikák kialakítását gyakran akadályozza az a szemlélet, hogy a párkapcsolat magánéleti kérdés, amely nem a munkahelyre tartozik. Ez azonban figyelmen kívül hagyja, hogy a munkahely egyben társas közeg is, a magánélet aktív rejtegetése rengeteg energiát von el a tényleges munkavégzéstől, csökkentve az érintett munkavállalók termelékenységét.

Különösen kevés figyelmet kaptak eddig a transznemű emberek munkaerő-piaci problémái. A kutatások egyértelműen azt mutatják, hogy a transznemű személyek körében a munkanélküliség rendkívül jelentős probléma, sokan közülük évekre, évtizedekre kimaradnak a munkaerőpiacról, amiért nem ritkán a nemi átalakulás elhúzódnása (a kezelés szervezetlensége és a finanszírozási nehézségek miatt) áll. A cégeket egy transznemű munkavállaló jelenléte gyakran teljesen váratlanul éri, komoly gyakorlati kihívásokat okozva (pl. nemileg elkülönített létesítmények – öltözők, mellékhelyiségek – használata, munkaügyi nyilvántartások kezelése stb.), holott más országokban már rég kialakultak az ilyen helyzetek valamennyi érintett szempontjait figyelembe vevő megoldásai.

Mindezek alapján javasoljuk, hogy:

- **terjesszék ki az esélyegyenlőségi tervek elfogadásának kötelezettségét valamennyi munkáltatóra, és szállítsák le a munkavállalók számára vonatkozó küszöböt;**
- **töröljék a transzszexualitásra mint mentális zavarra történő utalást a vonatkozó jogszabályokból, amelyek kizárják a transzneműeket a rendőrség és a fegyveres erők kötelékében való szolgálatból;**
- **dolgozzanak ki az LMBT munkavállalók igényeire kifejezetten kitérő iránymutatásokat az esélyegyenlőségi tervek tartalmára vonatkozóan;**
- **fogadjanak el a munkáltatóknak szóló iránymutatásokat az adatvédelmi törvény végrehajtására a nemváltással összefüggésben a munkavállalás területén;**
- **fogadjanak el olyan magatartási kódex mintát és egyenlő bánásmód irányelv mintát a munkáltatók számára, amely kitér a szexuális irányultságra és a nemi identitásra is;**
- **dolgozzanak ki programokat, ideértve a képzéseket és a foglalkoztatást ösztönző pénzügyi támogatásokat, amelyek javítják a transznemű emberek foglalkoztathatóságát, és megelőzik tartós munkanélkülivé válásukat;**
- **biztosítsanak pénzügyi ösztönzőket a munkáltatóknak a munkavállalóiknak a szexuális irányultságra és nemi identitásra kifejezetten kitérő sokszínűségi képzések megtartására;**
- **az államilag támogatott és széles körben terjesztett a munkavállalók jogairól szóló tájékoztató kiadványok térjenek ki az egyenlő bánásmód megsértése esetén rendelkezésre álló jogorvoslatokra, és a szexuális irányultság és nemi identitás alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalmára;**
- **az állami finanszírozású munkavállalóknak biztosított jogsegély-szolgálatok munkája kifejezetten térjen ki a szexuális irányultsággal és nemi identitással összefüggő egyenlő bánásmód kérdéseire.**

**magyar lmbt
szövetség**



A Magyar LMBT Szövetség 2009-ben létrehozott ernyőszervezet, amely a Magyarországon működő lesbikus, meleg, biszexuális és transznemű (LMBT) szervezeteket fogja össze. A Szövetség célja az LMBT emberek egyenlőségének és emberi jogainak előmozdítása, a hátrányos megkülönböztetés és előítéletek elleni fellépés, az LMBT emberek társadalmi befogadásának, láthatóságának, identitásának erősítése. A Szövetség az ILGA-Europe európai ernyőszervezet tagja.

E-mail: info@lmbtszovetseg.hu ♦ Telefon: (1) 633-3302 ♦ Fax: (1) 633-3303 ♦ Internet: www.lmbtszovetseg.hu