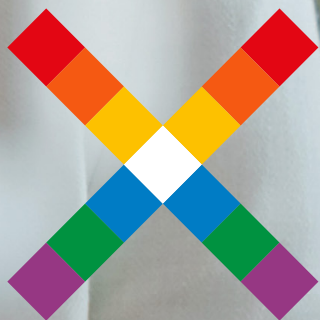




10



Desatero úřadu vstřícného k LGBT+ lidem

Jak vytvořit pracoviště ve veřejné správě
přátelské vůči lesbám, gayům, bi a transgender lidem

Desatero úřadu vstřícného k LGBT+ lidem

Jak vytvořit pracoviště ve veřejné správě
přátelské vůči lesbám, gayům, bi a transgender lidem

Prague Pride, z. s.

Rybná 716/24, 110 00 Praha 1

www.pridebusinessforum.com

www.praguepride.cz

Autor: Czesław Walek

Jazyková úprava: Libuše Bělunková

Grafická úprava a sazba: Marius Corradini

Tisk: Jan Kropáček – tisková produkce

Rok vydání: 2022

Vydání první

Příručka vznikla na základě právní analýzy zpracované
Šárkou Homfray pro Pride Business Forum. Autor
děkuje Viktoru Heumannovi, Monice Ladmanové,
Karlu Pavlicovi, Karlu Sudovi, Jakubu Tomšejovi
a Lucii Zachariášové za konzultace při vzniku příručky.

© Prague Pride, z. s., 2022

**Proč vytvářet
pracoviště vstřícné
k LGBT+ osobám?**

Výzkumy, data i dlouhodobé zkušenosti řady zaměstnavatelů ukazují, že různorodá a inkluzivní pracoviště vykazují vyšší zapojení zaměstnankyň zaměstnanců, jejich větší loajalitu a lepší výkon a produktivitu, což vše vede k celkově lepším pracovním výsledkům¹. K rozmanitosti pracovišť významně přispívají lidé s odlišnou sexuální a genderovou identitou, pro něž se mezinárodně používá zkratka LGBT+, kde jednotlivá písmena představují lesby, gaye, bi a transgender lidi, symbol plus pak označuje méně zastoupené skupiny identit vážící se k genderu, pohlaví a sexuální a vztahové orientaci.

Odhaduje se, že až 8–11 procent české populace je neheterosexuální,² což odpovídá přibližně 100 000 zaměstnanců a zaměstnankyň ve veřejném sektoru. Výzkumy také ukazují, že ne všichni LGBT+ lidé se cítí natolik bezpečně, aby mohli být v zaměstnání sami sebou. I dnes, v 21. století, mnozí tito lidé nadále zažívají právní nejistotu, přímou či nepřímou diskriminaci, obtěžování, sexuální násilí, šikanu, online šikanu, útoky a odmítání v blízkém nebo širším okolí právě z důvodu své sexuální nebo genderové identity a cítí se na svých pracovištích vyloučení nebo neviditelní.

Dle největšího průzkumu zkušeností LGBT+ lidí v České republice s předsudky, diskriminací, obtěžováním a násilím z nenávisť,³ který provedla kancelář Veřejného ochránce práv ve spolupráci se spolkem Prague Pride v roce 2019, mělo za posledních pět let 55 procent LGBT+ lidí zkušenost s obtěžováním (nejčastěji šlo o nadávání – 39 procent – a zesměšňování – 37 procent –, s fyzickým/sexuálním napadením nebo s vyhrožováním násilím mělo osobní zkušenost 15 procent dotázaných). Více než třetina LGBT+ lidí se v daném období cítila být diskriminována, což je zhruba třikrát vyšší podíl než u běžné populace. Postavení transgender osob je výrazně horší než postavení leseb a gayů: průzkum ukázal, že diskriminováno se za uvedených pět let cítilo až 86 procent transgender osob. Avšak 91 procent diskriminací a obtěžování postižených respondentů a respondentek výzkumu tyto útoky nikomu nenahlásilo, a to především z toho důvodu, že neměli důvěru, že se jejich ohlášení bude někdo věnovat a jejich případ citlivě a efektivně vyšetří.

Zaměstnavatelé (a to se týká i veřejné sféry) jsou ze zákona povinni aktivně předcházet nerovnému zacházení na pracovišti.⁴ Pokud dojde na pracovišti k diskriminaci, znamená to, že zaměstnavatel v této své zákonné

1

—
Například: Odborníci z Think Tanku Open For Business provedli globální výzkum a analýzu, aby pochopili souvislosti mezi LGBT+ začleněním a výkonem. Jejich analýza dokazuje, že začlenění LGBT+ osob přináší zvýšení ekonomické, obchodní a individuální výkonnosti. <https://open-for-business.org/theeconomiccase>. Dále o tom pojednává také M. V. Lee Badgett v knize „The Economic Case for LGBT Equality, Why Fair and Equal Treatment Benefits Us All”.

2

—
<http://sex.systemic.cz/archive/cze/textbook2017/Flegr.pdf>. Co se týče transgender lidí odhady se pohybují mezi 0,5 a 1,5 až 1,7 % společnosti. <https://wave.rozhlas.cz/ne-vsichni-trans-lide-chteji-operaci-proc-cesko-vyzaduje-sterilizace-a-zmeni-se-8114587>

3

—
<https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/Vyzkum-LGBT.pdf>

4

—
§ 16 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce a § 7 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

povinnosti selhal. Vytváření pracoviště, které bude vstřícné k LGBT+ osobám, není zvýhodňováním jedné skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň, nýbrž účinným naplněním zákona, prevencí diskriminace a jejím zabraňováním. Aktivní vytváření takových pracovišť má navíc významný dopad na fyzickou, duševní a emocionální pohodu těchto lidí, zejména těch, kteří nadále zažívají odmítnutí a nenávisť ve svém osobním životě.

Pracoviště vstřícné k LGBT+ osobám je takové, kde LGBT+ zaměstnanci a zaměstnankyně vědí, že jsou v bezpečí, a nemusejí vynakládat energii na to, aby skrývali*ý, kým jsou. V takovém prostředí se mohou lépe pracovní projevovat, jsou angažovanější, mnohem spokojenější se svou kariérou, otevřenější a vstřícnější, což vše přispívá k lepším vztahům v pracovních kolektivech a k jejich vyšší výkonnosti.

V dnešní době je pracovní trh velice různorodý, ať už se to týká genderu, věku, či etnicity. Přibývá uchazeček a uchazečů o zaměstnání, pro něž je postoj zaměstnavatele k diverzitě naprosto zásadní.⁵ Zaměstnavatelé, kteří před tímto faktem budou zavírat oči, přijdou o nejlepší talenty na trhu. V Česku zaměstnavatelé veřejné sféry zatím ve vytváření příznivých podmínek pro LGBT+ zaměstnance a zaměstnankyně pokulhávají za soukromou sférou. Přitom zahraniční zkušenost ukazuje, že diverzita a inkluze může být pro zaměstnavatele veřejné sféry obrovskou konkurenční výhodou při lákání těch nej kvalitnějších (zejména mladých) pracovníků. Tato příručka má napomoci tomu, abychom to změnili a pracoviště veřejné sféry dostali mezi špičky zaměstnavatelů v České republice v oblasti diverzity a inkluze. Na zkušenostech ze soukromého sektoru u nás i v zahraničí se už ukázalo, že existuje funkční soubor konkrétních nástrojů, jimiž lze k pracovišti vstřícnému k LGBT+ lidem dospět.⁶ Ve veřejné sféře sice platí přísnější právní úprava zaměstnávání i regulace nakládání s veřejnými prostředky než u firem a soukromníků, to ale neznamená, že by tyto nástroje nebyly do veřejné sféry přenositelné a nebylo možné je na toto prostředí adaptovat. Příručka přináší přehled těchto nástrojů, ale zejména reflektuje specifické výzvy, s nimiž se zaměstnavatelé veřejné sféry mohou při jejich zavádění setkat, a nabízí postupy, jak tyto výzvy zvládat.

Příručka je především určena pro úřady státní správy a samosprávy, nicméně dokument může být inspirativní

5

Výzkum „LGBT+ lidé zaměstnaní ve veřejném sektoru“ z roku 2021 ukázal, že pro 70 % LGBT+ lidí hledajících zaměstnání ve veřejném sektoru je důležité kritérium, zda potenciální zaměstnavatel otevřeně podporuje diverzitu a inkluzi.
www.pridebusinessforum.com/vyzkum2021

6

www.pridebusinessforum.com/desatero

i pro ostatní zaměstnavatele veřejné sféry (ostatní veřejná správa, školství, veřejné zdravotnictví, kultura nebo bezpečnostní složky).

Začít s LGBT+ rovností na pracovišti není nic obtížného – stačí udělat první krok. A tato příručka k tomu nabízí návod: představuje deset konkrétních postupů, které může každý zaměstnavatel použít, aby se jeho zaměstnancům a zaměstnankyním pracovalo lépe. Jednotlivé kroky jsou doplněny modelovými situacemi a praktickým návodem, jak je zavést a jak s nimi pracovat. Navrhovaná opatření spadají v zásadě do několika tematických okruhů. Jde o zvyšování povědomí o tématu LGBT+ a citlivý přístup k němu, dále o oblast férových pracovních podmínek a finančních i nefinančních benefitů, o podporu zaměstnaneckých aktivit a konečně o viditelné přihlášení se k danému tématu.

Nabízíme tedy průvodce minimálním standardem toho, co je možné ve veřejné sféře dělat, aby se LGBT+ zaměstnanci a zaměstnankyně cítili v práci dobře a bezpečně. Každý zaměstnavatel ale musí tato opatření zavádět až po analýze konkrétních podmínek svého pracoviště. Výběr postupu může záviset na velikosti organizace, na už zavedených opatřeních v oblasti diverzity a inkluze, ale i na právní formě zaměstnavatele.

Situace LGBT+ zaměstnanců a zaměstnankyň ve veřejné sféře⁷

67 procent LGBT+ zaměstnanců a zaměstnankyň ve veřejné sféře v práci skrývá, kým je.

Až

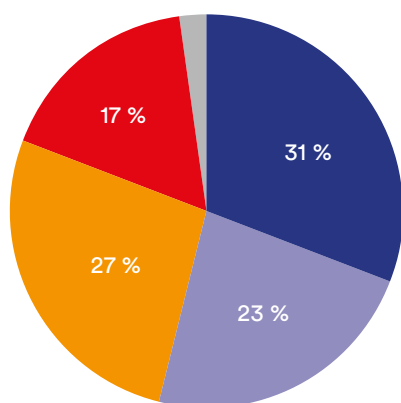
10 %

Čechů a Češek je neheterosexuálních.⁸

To je přibližně

100 000 LGBT+

osob pracujících v české veřejné sféře.



Jak často jste v zaměstnání otevřený*á ohledně své odlišné sexuální orientace?

● vždy
● často
● zřídka
● nikdy
● nerelevantní

71 %

se bojí reakce kolegů a kolegyně

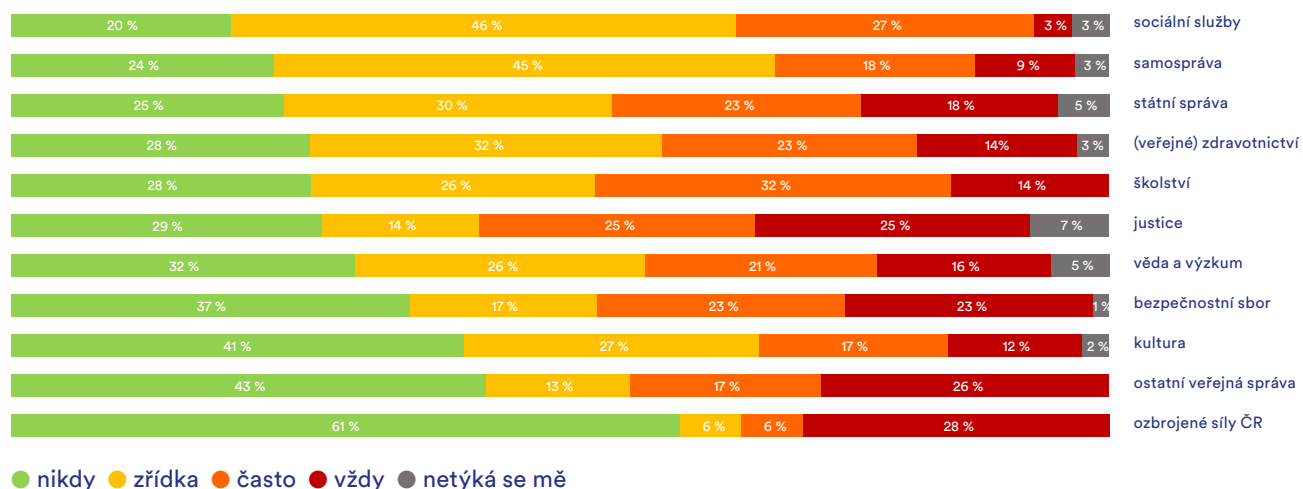
64 %

se bojí zhoršení vztahů na pracovišti

44 %

se bojí, že se zastaví jejich kariérní postup

Jak často jste v uplynulých pěti letech ve vašem zaměstnání skrýval*a, kým ve skutečnosti jste?



7 | Queer Geography pro Pride Business Forum, LGBT+ lidé zaměstnaní ve veřejném sektoru, 2021, <https://www.pridebusinessforum.com/vyzkum2021>
8 | <http://sex.systemic.cz/archive/cze/textbook2017/Flegr.pdf>

Až 20 procent LGBT+ lidí se cítilo být v posledních pěti letech na pracovišti ve veřejné sféře diskriminováno z důvodu sexuální orientace a 12 procent z důvodu genderové identity

Byl*a jste v posledních pěti letech diskriminován*a na pracovišti z důvodu své sexuální orientace?



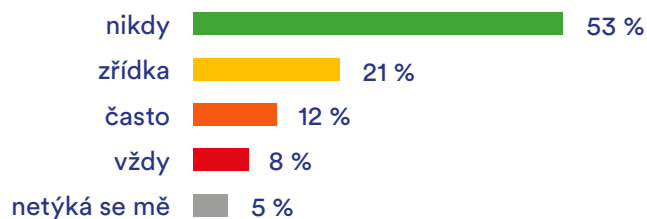
*např. instituce s právní subjektivitou (VZP, ČT, ČTK, ČNB atd.)

Byl*a jste v posledních pěti letech diskriminován*a na pracovišti z důvodu odlišné genderové identity?

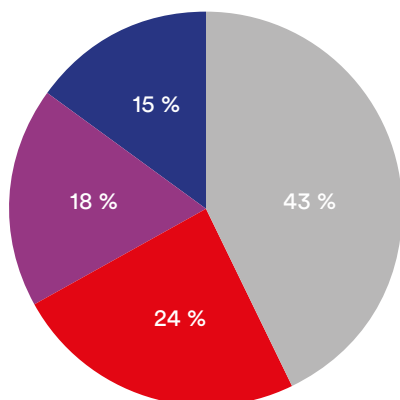


*např. instituce s právní subjektivitou (VZP, ČT, ČTK, ČNB atd.)

Zažil*a jste na pracovišti negativní komentáře o LGBT+?

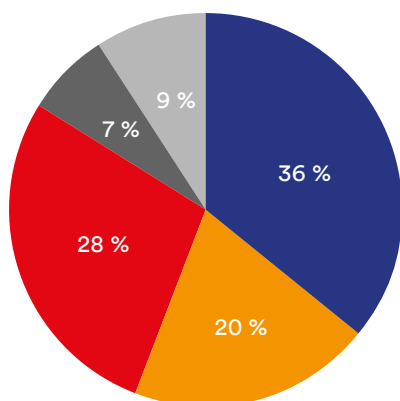


Až 67 procent LGBT+ zaměstnanců* zaměstnankyň veřejné sféry neví, zda jejich zaměstnavatel má vypracované postupy proti diskriminaci a zda jí aktivně předchází.



Víte o tom, zda váš zaměstnavatel zavedl postupy proti diskriminaci?

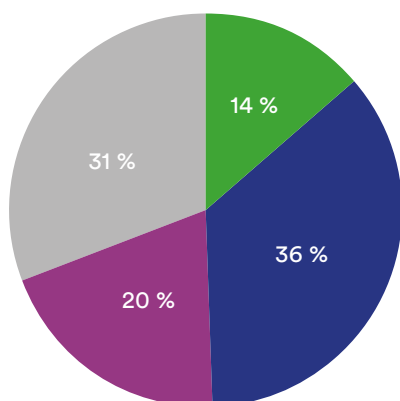
- Nevím
- Ne
- Ano, ale jen na papíře
- Ano, aktivně podporuje diverzitu



Přál*a byste si, aby váš zaměstnavatel aktivně prosazoval LGBT+ rovnost na pracovišti?

LGBT+

- Ano a rád*a bych se zapojil*a
- Ano, ale nevím, zda bych se zapojil*a
- Ne, je to každého soukromá věc
- Nevím
- Je mi to jedno



Je pro vás při hledání nového zaměstnání důležité, zda potenciální zaměstnavatel bojuje proti diskriminaci a otevřeně podporuje diverzitu na pracovišti?

- Ano, velmi důležité, aktivně vyhledávám zaměstnání, ve kterém podporují diverzitu (včetně LGBT+)
- Ano, relativně důležité, bylo by to dobré, ale není to pro mě rozhodující
- Ano, poměrně důležité, podpora různorodosti a nediskriminace je důležitá, ale stejně jako další věci
- Ne, není to pro mě důležité

Desatero úřadu vstřícného k LGBT+ lidem

1

Zákaz diskriminace jako základní hodnota vnitřních a služebních předpisů

Aktivně se chopte plnění zákonné povinnosti předcházet nerovnému zacházení na pracovišti a vytvořte systém konkrétních opatření, která budou předcházet diskriminaci ve všech jejích formách a efektivně řešit její případné projevy.

Proč je to důležité

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, a to zejména diskriminace z důvodů uvedených v § 16 odst. 2 zákoníku práce, mezi jinými i z důvodu pohlaví nebo sexuální orientace. Na ochranu před diskriminací z těchto důvodů pamatuje i antidiskriminační zákon. Touto diskriminací se myslí diskriminace přímá i nepřímá, to znamená, že kromě zákazu znevýhodnění přímo zdůvodněného sexuální orientací či genderovou identitou (přímá diskriminace) nelze připustit ani situace, kdy se mezi zaměstnanci rozlišuje na základě zdánlivě neutrálního opatření, které bezdůvodně dopadá na příslušníky dané menšiny tíživěji (nepřímá diskriminace).

Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž účelem je **předcházení nebo vyrovnání nevýhod**, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu (takzvaná pozitivní či vyrovnávací opatření).

Všechny povinnosti zaměstnavatele v této oblasti jsou právní úpravou formulovány jako prevenční, tudíž dojde-li na pracovišti k nerovnému zacházení nebo k diskriminaci, znamená to, že zaměstnavatel své zákonné povinnosti už porušil. Zaměstnavatel má tedy **povinnost** již preventivně přijmout opatření, která těmto jevům zabrání. Přitom se nemusí obávat ani zavádění určitých podpůrných nebo vyrovnávacích opatření, která by měla kompenzovat znevýhodnění například stejnopohlavních párů nebo tzv. sociálních rodičů (viz níže).

Jak začít

- Proveďte analýzu vnitřních a služebních předpisů a identifikujte „slabá místa“ a situace, ve kterých by mohlo k diskriminaci a nerovnému zacházení ve vztahu k LGBT+ lidem docházet v rámci celého přijímacího nebo pracovního procesu.

Na co se v analýze zaměřit z pohledu LGBT+?

- Jsou principy nediskriminace a rovnosti jasně a zřetelně zahrnuty do všech vnitřních předpisů a obsahují také předcházení nerovnému zacházení z důvodu odlišné sexuální a genderové identity?
- Jsou nastaveny jasné a bezpečné postupy, kterých má LGBT+ zaměstnankyně či zaměstnanec využít, když se stane objektem diskriminačního chování nebo obtěžování a šikany na pracovišti?
- Jsou zaměstnanecké výhody poskytovány všem zaměstnancům a zaměstnankyním včetně LGBT+ osob, jejichž situace může být například v rodinném životě specifická (viz krok 2)?
- Je jazyk, který předpisy používají, genderově senzitivní?
- Jsou zaměstnanci a zaměstnankyně v této oblasti pravidelně proškolení* a je znalost předpisů a postupů kontrolována?
- Existuje postup pro bezpečné a citlivé zvládnutí procesu tranzice / změny úředního pohlaví na pracovišti?

- Určete kompetence konkrétních útvarů i konkrétních vedoucích pracovníků a pracovníc, kteří*ré budou zodpovídat za vytváření inkluzivního a nediskriminujícího prostředí na pracovišti.
- Stanovte bezpečný a důvěryhodný kontaktní bod pro hlášení (a řešení) podezření na diskriminační chování. Může jít o jednu osobu nebo kolektivní orgán, včetně externích komisí apod., musí však mít dostatečné kompetence. Ve služebních úřadech lze toto zakomponovat do činnosti prošetřovatele ve smyslu nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu. Rovněž se nabízí využít činnosti personálních odborů, zejména na úřadech samosprávy.
- Do etického kodexu nebo jeho obdoby včleňte netoleranci jakýchkoliv projevů ponižujícího nebo urážlivého zacházení vůči kolegům a kolegyním, uchazečům a uchazečkám, ale i klientům a klientkám. Obdobně by neměly být tolerovány ani takové projevy neadresné, například v podobě vtipů. Pracujte na vytvoření takové kultury úřadu, která bude založena na netoleranci jakéhokoliv nerovného zacházení. Můžete například tuto zásadu umístit na úvodní stránku intranetu, pravidelně ji připomínat všem zaměstnancům a zaměstnankyním v interních newsletterech atd.

Jak to může vypadat v praxi

Krajský úřad Středočeského kraje

Základní parametry přístupu Krajského úřadu Středočeského kraje k rovnému zacházení lze najít v jeho kolektivní smlouvě, rozvinuty jsou pak ve Směrnici k zajištění rovného zacházení a zamezení diskriminace. Tato směrnice definuje oblasti možné diskriminace, specifikuje úkoly oddělení řízení lidských zdrojů, úkoly vedoucích zaměstnanců, složení antidiskriminační komise, postup při řešení stížností a úlohu odborové organizace. Slovy samotné směrnice, jejím účelem je „zajistit, aby k nerovnému zacházení a k diskriminaci, ať přímé nebo nepřímé, na pracovišti krajského úřadu nedocházelo a v případě, že k nerovnému zacházení a k diskriminaci dojde, aby se bezodkladně prošetřily a zjedнала se náprava“.

2

Zaměstnanecké benefity pro všechny

Zahrňte ve vnitřních předpisech a interních směrnících stejnopohlavní páry a jejich rodiny tak, aby měly plný a rovný přístup ke všem zaměstnaneckým výhodám a benefitům, které zaměstnavatel poskytuje a které zároveň respektují jejich potřeby.

Proč je to důležité

Český právní řád neposkytuje stejnopohlavním párům a jejich rodinám automaticky stejná práva jako párům heterosexuálním. V mnoha situacích, které se týkají pracovněprávních vztahů, má zaměstnavatel možnost tyto nerovnosti narovnat v rámci svých interních předpisů. Vyšle tak jasný signál, že LGBT+ zaměstnanci a zaměstnankyně jsou plnohodnotnou součástí pracoviště a jejich soukromý a rodinný život je hoděn respektu. O jaké situace se konkrétně jedná?

- Zaměstnanci či zaměstnankyně v pracovním poměru náleží podle příslušného nařízení vlády dva dny volna, z toho jeden den placený, na vlastní svatbu – při uzavření registrovaného partnerství jim ale takové volno nenáleží. Zaměstnancům a zaměstnankyním ve státní službě byl uznán nařízením vlády nárok na jeden den placeného volna na uzavření registrovaného partnerství. Totéž nařízení vlády pak zakotvuje jeden den s náhradou platu k účasti na svatbě sourozence nebo vnoučete, nikoli však k účasti na uzavření jejich registrovaného partnerství.
- Obdobně pak právní úprava zakládá nárok na placené volno v souvislosti s úmrtím manžela, druha nebo dítěte, nikoli tedy registrovaného partnera.
- Placené volno při doprovodu k lékaři se uznává při doprovodu manžela, druha nebo dítěte, v případě jiných rodinných příslušníků pouze volno neplacené. To se může vztahovat například na sociálního rodiče (*tedy osobu, která žije ve vztahu s biologickým/adoptivním rodičem, o dítě pečuje, dítě ji vnímá jako rodiče, ale nemá k ní legální vazbu z důvodu legislativní diskriminace gay a lesbických rodičů*), který doprovází k lékaři své dítě.
- Tam, kde právní úprava zakládá volno v souvislosti s životní událostí v životě dítěte (narození, převzetí do péče, doprovod k lékaři, ve státní službě také doprovod do první třídy v první den prvního školního roku apod.), myslí se tím dítě biologické, případně dítě oficiálně svěřené do péče rozhodnutím příslušného orgánu. Opět zde nijak nefiguruje rodič, který s biologickým/adoptivním rodičem žije v (registrovaném) partnerství.

Jak začít

- Díky nařízení vlády č. 135/2015 Sb. mají zaměstnanci a zaměstnankyně ve státní službě nárok na jeden den placeného volna na uzavření registrovaného partnerství. Toto nařízení už nepokrývá další výše zmíněné situace (úmrtí partnera*ky, doprovod k lékaři, životní událost dítěte).
- Podle převažujícího názoru právníků mohou zaměstnavatelé veřejné sféry **dobrovolně** rozšířit ve svých vnitřních předpisech okruhy důvodů pro jiné důležité osobní překážky v práci, za které bude příslušet náhrada platu, tak aby zahrnovaly i stejnopohlavní páry, například placené volno na uzavření registrovaného partnerství.
- Jako **absolutně minimální standard** pro zaměstnance a zaměstnankyně mimo státní službu lze zahrnout do vnitřních předpisů volno pro uzavření registrovaného partnerství ze strany zaměstnavatele jako neplacené. Tím se alespoň zabrání odčerpávání dovolené pro tyto účely.

- Příspěvky a plnění z **fondu kulturních a sociálních potřeb** (dále FKSP), které přísluší i rodinným příslušníkům zaměstnance či zaměstnankyně, přísluší také registrovaným partnerkám či partnerům zaměstnankyň a zaměstnanců. Doporučujeme, aby vnitřní předpisy týkající se FKSP toto explicitně zmiňovaly.
- Vyhláška o FKSP⁹ rovněž používá pojmy druh a družka, které lze s přihlédnutím k obsahu jiných pojmů, jež český právní řád zná, například „společná domácnost“ a „osoba blízká“, vykládat tak, že zahrnou i neregistrované gay a lesbické páry. Doporučujeme, aby směrnice týkající se FKSP toto explicitně zmiňovaly.
- Pravidla pro čerpání prostředků ze **sociálního fondu**, zejména u úřadů územních samosprávných celků, je třeba formulovat jednoznačně tak, aby zahrnula i gay a lesbické páry.
- Pokud zaměstnavatel provozuje rovněž **dětskou skupinu**, má poskytovat péči v dětské skupině i dítěti, jehož sociální rodič zde pracuje.

Jak to může vypadat v praxi

Dětský klub Člověk v tísni

Nezisková organizace Člověk v tísni zajišťuje službu hlídání dětí zejména pro zaměstnance a zaměstnankyně nebo lidi s organizací spolupracující, kteří jsou rodiči dětí od 2 do 6 let. Rodičem se rozumí i takzvaný sociální rodič.

3

LGBT+ vnitřní zaměstnanecké skupiny

Povzbuzujte vytváření a rozvoj LGBT+ vnitřních zaměstnaneckých skupin na vašem pracovišti, a to prostřednictvím explicitní podpory ze strany vedení úřadu a finančním příspěvkem na aktivity skupiny.

Proč je to důležité

Vnitřní zaměstnanecké skupiny jsou více či méně formalizovaná seskupení zaměstnanců a zaměstnankyň s nějakými společnými rysy, zaměřením či životní praxí, kteří*ře se navzájem podporují, sdílejí své zkušenosti a případně formulují požadavky na zlepšení situace na pracovišti. Skupiny mohou sdružovat například ženy, LGBT+ osoby, lidi z etnických menšin nebo lidi se společným zájmem, může jít třeba o ochranu životního prostředí, dobrovolnictví aj.

Zaměstnavateli, který chce své zaměstnance a zaměstnankyně podpořit a udržet si je, tyto skupiny skvěle pomáhají:

- Podílejí se na vzniku bezpečného pracovního prostředí pro všechny.
- Jsou vynikajícím nástrojem, jímž zaměstnanci a zaměstnankyně mohou sdílet své obavy a problémy na pracovišti a navrhnout řešení.
- Podněcují angažovanost zaměstnanců a zaměstnankyň ve zlepšování pracovní atmosféry, čímž roste i jejich pocit sounáležitosti a loajality k zaměstnavateli.
- Podporují na pracovišti kulturu otevřenosti a nediskriminace.

V českém prostředí vznikají vnitřní zaměstnanecké skupiny především v soukromé sféře. V zahraničí jsou běžné také ve veřejném sektoru.

Jak začít

Obvykle skupiny vznikají „zezdola“. To znamená, že pro vznik skupiny stačí jeden člověk, v ideálním případě pak skupina nadšených zaměstnanců a/či zaměstnankyň, co přijde s iniciativou skupinu na pracovišti založit. Zaměstnavatel by měl zaměstnance a zaměstnankyně v jejich snaze podpořit. Co je podstatné při zřízení vnitřní zaměstnanecké skupiny?

- Vize, plán aktivit a nábor členů a členek
Ať už je skupina formalizovaná, či neformální, od začátku by měla mít jasnou vizi, strukturu, plán fungování, jednoduchý a transparentní systém přijímání členů a členek a podporu personálního odboru a vedení.
- Pro získání podpory vedení úřadu a jeho personálního odboru a pro nábor členů a členek je nutné vytvořit vizi skupiny – vysvětlit, proč je důležité ji založit a jak její existence pozitivně ovlivní celé pracoviště.
- Pro funkčnost skupiny je potřeba, aby měla dostatečný počet členů a členek. Ti nemusejí být pouze z řad LGBT+ osob, ba naopak se doporučuje, aby se přidali spojenci a spojenné, kteří bývají velmi často neefektivnějšími propagátory*kami změn.
- Skupina by měla mít své vedení, které ji pomůže zasadit do struktury zaměstnavatele a bude jednat s personálním odborem a vedením úřadu o podpoře a aktivitách.
- Pro získání podpory vedení a pro dosažení finančního příspěvku na své aktivity od zaměstnavatele si skupina musí vytvořit roční plán svých priorit, setkání a aktivit.

- Podpora vedení a personálního odboru
 - Podmínkou pro fungování skupiny je podpora od člena či členky vedení zaměstnavatele, který*á se bude s vedením skupiny pravidelně setkávat a pomáhat mu řešit vytyčené oblasti zájmu, ale také prosazovat plán aktivit a hledat způsoby finanční podpory činnosti skupiny.
 - Člen*ka vedení zaměstnavatele by se vedle pravidelných schůzek s vedením skupiny měl*o občas zapojit do pořádaných aktivit (přednášky, diskuse, účast na Pride festivalech aj.).
 - Nezbytná je i podpora ze strany personálního odboru. Ten by měl ze svých řad určit osobu, jež bude s vedením skupiny řešit důležité záležitosti týkající se jejího fungování.
- Finanční podpora aktivit skupiny
 - Zaměstnavatel by měl alokovat finanční prostředky na podporu ročního plánu akcí skupiny. Měl by být schopen i v rámci stanovených rozpočtů najít řešení, která finanční podporu LGBT+ přátelského pracoviště umožní.
 - V případě skupiny vzniklé v rámci veřejné správy mohou tyto prostředky být přiděleny z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) nebo sociálního fondu, a to jak na celoroční činnost skupiny, tak na jednotlivé aktivity, ať už kulturní, vzdělávací, nebo sportovní.
 - Pro potřeby skupiny je také možné z FKSP zakoupit i hmotný majetek, různé materiály s LGBT+ tematikou nebo knihy atd.
- Forma skupiny
 - Skupina může působit zcela neformálně, na bázi přátelského setkávání. Pokud z takových setkání vzejde konkrétní návrh, doporučení či požadavek na vedení, lze ho uplatnit způsobem, který je u daného zaměstnavatele obvyklý, například podat žádost na personální odbor o pokrytí nákladů interní akce nebo formulovat návrh ke kolektivnímu vyjednávání. Při dohodě se zaměstnavatelem je možné i individuální aktivitu takovéto neformální skupiny podpořit finančně. Výhodou je, že k zorganizování takové skupiny není potřeba vůbec nic, jen se domluvit na jejím vytvoření. Nevýhodou je chybějící záruka podpory vedení a kontinuálního financování skupiny.
 - Lze také takovou skupinu založit jako odborovou organizaci. Pokud už u konkrétního zaměstnavatele nebo služebního úřadu odborová organizace působí, je možné začlenit činnost zaměstnanecké skupiny do její činnosti, případně založit organizaci další. Účast na jednání odborové organizace je zákonem uznanou překážkou v práci nebo službě v obecném zájmu, jde tedy o omluvenou nepřítomnost v práci s náhradou platu. Výhodou tohoto řešení je záruka finanční podpory od zaměstnavatele a dosti výrazné kompetence v pracovněprávní oblasti. Nevýhodou je jistá byrokratičnost při vytvoření skupiny.
 - Další možností, o něco formálnější, je ustanovení zaměstnanecké rady nebo rady státních zaměstnanců. Radu zaměstnanců si volí všichni zaměstnanci a zaměstnankyně na návrh alespoň třetiny z nich. Zaměstnavatel nebo služební úřad má zákonnou povinnost umožnit radě výkon jejích kompetencí, včetně toho, že účast na jednání rady je také překážkou v práci nebo službě v obecném zájmu, jde tedy opět o omluvenou nepřítomnost v práci s náhradou platu. I v tomto případě je výhodou jistá záruka financování činnosti skupiny. Nicméně formální stránka zřízení skupiny a způsob voleb tvoří byrokratickou zátěž, která převažuje nad pozitivy tohoto řešení.¹⁰

Jak to může vypadat v praxi

Pride at Accenture

LGBT+ vnitřní zaměstnanecká skupina v české pobočce společnosti Accenture vznikla v roce 2016 a v roce 2021 měla asi 120 členů a členek. Členka vedení společnosti je ambasadorkou skupiny. Firma také pokrývá roční finanční rozpočet na její aktivity. Skupina nabízí bezpečné a důvěrné prostředí a pomoc v LGBT+ oblasti pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně a poskytuje podporu při nahlášení homofobní, bifobní či transfobní šikany, obtěžování nebo diskriminačního chování na pracovišti. Napomáhá také managementu

lépe reflektovat situaci LGBT+ zaměstnanců a zaměstnankyň. Skupina se každoročně účastní Pride festivalu a ve firmě pořádá diskuse, přednášky a setkání k tématu LGBT+. Vedle možnosti členství skupina každému zaměstnanci a zaměstnankyni firmy nabízí status tzv. spojence či spojenkyně. Tito lidé se mohou účastnit aktivit skupiny, dostanou znak na svůj profil na intranetu a zaměstnaneckou kartu nosí na duhové šňůrce, čímž přispívají k viditelnosti tématu na pracovišti, atd. Pro společnost Accenture je počet spojenců a spojenkyň zásadním ukazatelem vstřícnosti firmy vůči LGBT+ lidem. Nyní jde o 290 lidí, což je víc než deset procent zaměstnanců a zaměstnankyň firmy.

LGBT+ zaměstnanecká skupina Člověka v tísní

Neformální skupina LGBT+ osob a jejich přátel byla v neziskové organizaci Člověk v tísní založena v roce 2019. Cílem skupiny je podpořit LGBT+ osoby pracující v organizaci a rozvíjet povědomí o dané problematice a o výzvách s ní souvisejících, a to v České republice i v zahraničí. Skupina se pravidelně účastní festivalu Prague Pride – přispívá do programu a účastní se i průvodu. Mimo jiné pořádá nejen pro své kolegy a kolegyně promítání převážně světových dokumentárních filmů s LGBT+ tematikou. Skupina nemá stabilní rozpočet, nicméně její domovská organizace financuje její aktivity na základě individuálních žádostí. Při každoměsíčním školení pro nové zaměstnance a zaměstnankyně organizace je skupina zmiňována a je popsána v základním dokumentu Průvodce světem Člověka v tísní. Zaměstnanci a zaměstnankyně organizace dostávají hromadné e-maily o akcích, které skupina organizuje nebo které organizuje někdo jiný, ale jsou spojeny s odpovídající tematikou.

Formy LGBT+ vnitřních zaměstnaneckých skupin ve veřejné sféře – výhody a nevýhody

Kompetence	Neformální skupina	Odborová organizace	Zaměstnanecká rada
Informační povinnost zaměstnavatele v oblasti pracovněprávní včetně projednávání vnitřních předpisů	NE	ANO	ANO
Participace na rozhodování o rozdělování prostředků z FKSP a sociálního fondu	NE	ANO	NE
Řešení konkrétních sporů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem	NE	ANO	NE
Povinnost zaměstnavatele poskytnout zázemí pro fungování	NE	ANO	ANO
Finanční příspěvek na fungování	MOŽNÝ V INDIVIDUÁLNÍCH PŘÍPADECH PO DOHODĚ	ANO	ANO

4

Náborová strategie zaměřená na různorodost týmů

Promítněte principy diverzity a inkluze do náboru nových zaměstnanců a zaměstnankyň.

Proč je to důležité

Vysoce výkonné týmy nevznikají jen tak. Vyžadují pečlivé náborové, personální strategie zaměřené na vytvoření různorodé a inkluzivní kultury pracoviště. Každý zaměstnavatel cílí na ty nejtalentovanější v oboru; pro instituce veřejné správy, které jsou vůči soukromé sféře diskvalifikovány v platové oblasti, je nabídnutí různorodého prostředí jednou z možností, jak přitáhnout a udržet si ty nejvíce talentované lidi.

Různorodé a otevřené prostředí je pro mnoho kvalitních uchazečů a uchazeček důležitým faktorem při hledání zaměstnání a u zaměstnavatele ve veřejném sektoru se pro některé slibné zájemce a zájemkyně o práci může stát právě tým kritériem rozhodujícím. Až 70 procent LGBT+ osob při hledání nové práce bere v potaz, zda potenciální zaměstnavatel otevřeně potírá diskriminaci a prosazuje diverzitu na pracovišti.

Jak začít

- Při **výběrových řízeních** formulujte inzeráty inkluzivně. Vyhýbejte se takzvanému generickému maskulinu, tedy používání mužského podstatného jména jako zástupce pro všechny bez ohledu na pohlaví (např. „hledáme vedoucího oddělení a právníka“).
- V oznámeních o výběrových řízeních uvádějte formulaci o podpoře diverzity na pracovišti.
- **Výběrové komise** sestavujte tak, aby byly různorodé z pohledu věku, pohlaví, ale i sexuální a genderové identity.
- V průběhu **adaptačního procesu** seznamte nové kolegyně a kolegy se základními hodnotami organizace, včetně důležitosti rovného zacházení a usilování o atmosféru vzájemné důvěry, kdy projevy předsudečného, nebo dokonce nenávistného chování vůči LGBT+ osobám nejsou akceptovatelné.
- Informujte nové kolegy a kolegyně také o existenci vnitřních zaměstnaneckých skupin včetně LGBT+ skupiny (pokud na pracovišti existují), vysvětlete jim jejich fungování a nabídněte členství.
- Informujte nové kolegy a kolegyně o ustanovené osobě, na kterou se mohou LGBT+ lidé obrátit v rámci řešení personálních záležitostí spojených s orientací či genderovou identitou (např. změna úředního pohlaví).

Jak to může vypadat v praxi

Kancelář Veřejného ochránce práv

Kancelář ombudsmana má na náborové webové stránce tuto formulaci: „Jaký jsme zaměstnavatel? Jsme nároční a féroví:

- Záleží nám na rozmanitosti. Jste vítáni bez ohledu na věk, pohlaví, zdravotní stav, rasu, etnický původ, národnost, sexuální orientaci, náboženské vyznání či světový názor.
- Podpoříme Vaši jedinečnost a další rozvoj (sdílíme znalosti a zkušenosti, pořádáme školení, konference, nabízíme výuku jazyků, supervize a další).
- Uděláme, co půjde, abychom naplnili Vaše individuální potřeby a umožnili Vám sladit pracovní a osobní život.
- Žádáme profesionalitu a výkonnost.“

5

Vzdělávání

Pracujte s LGBT+ tématem ve všech fázích pracovního nebo služebního cyklu.

Proč je to důležité

Ve státní službě a u úředníků a úřednic územních samosprávných celků je poměrně přesně stanoveno, jakému odbornému vzdělávání je nutné se podrobit. V tuto chvíli není oblast LGBT+ (ani podrobněji pojatá antidiskriminační problematika) zakotvena jako součást vstupního ani následného vzdělávání, a to ani ve státní službě, ani pro úředníky územních samosprávných celků.

V měnící se realitě dnešního světa se zaměstnanci a zaměstnankyně veřejného sektoru nutně potřebují průběžně vzdělávat v otázkách diversity a inkluze, aby mohli* naplňovat hodnoty otevřenosti a důstojnosti pro všechny. Potřebují informace, aby se vůči svým kolegům a kolegyním i klientům a klientkám chovali* skutečně ohleduplně a s respektem a nedopouštěli* se třeba nevědomky diskriminace, šikany či nevhodného chování.

Jak začít

- V rámci **vstupního vzdělávání** na všech úrovních veřejné sféry je i blok věnovaný konkrétnímu úřadu a jeho vnitřním a dalším předpisům. Do něj by bylo vhodné zahrnout téma diskriminace a obtěžování na pracovišti, včetně mechanismů, jak takovému chování předcházet, jak se mu bránit a jak jej řešit. Do tohoto bloku doporučujeme včlenit také informace o vstřícném přístupu k LGBT+ lidem, souhrn konkrétních přijatých doporučení atd.

- **Následné vzdělávání** dává nad rámec povinných témat široký prostor služebním úřadům i územním samosprávným celkům k zařazení školení či vzdělávání v tématu LGBT+, zejména pro personalistky a personalisty a další osoby s kompetencemi a zodpovědností v této oblasti a pro vedoucí a nadřízené pracovníky. Zde doporučujeme:

- Do nabídky průběžného vzdělávání vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň zařadit kurzy „měkkých“ dovedností, jež jim umožní lépe pracovat s předsudky, s atmosférou na pracovišti a také důkladně, ale citlivě prověřovat a řešit obtěžování.
- Do nabídky průběžného vzdělávání úředníků státní správy a samosprávy zahrnout školení na téma diversity a práv LGBT+ osob.
- Do nabídky průběžného vzdělávání personalistů a personalistek zařadit školení k inkluzivnímu náboru a udržení zaměstnanců a zaměstnankyň.

Jak to může vypadat v praxi

Akreditovaný kurz Specifika sociální práce s LGBT osobami

Osmihodinový kurz Specifika sociální práce s LGBT osobami je akreditován ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) pod číslem A2020/0687-SP/VP a realizován spolkem Prague Pride. Účast v kurzu se započítává do dalšího vzdělávání sociálních pracovníků daného zákonem 108/2006 Sb., o sociálních službách. Kurz je určen všem sociálním pracovníkům a pracovnícím se zájmem dozvědět se o specifikách poskytování sociální práce v oblasti péče o LGBT+ osoby. Zaměřuje se na získávání znalostí a procvičování dovedností nezbytných pro poskytování sociálního poradenství a sociálních služeb dětem, mládeži, rodinám či seniorům, kteří se identifikují jako lesby, gayové, bisexuální nebo transgender osoby. Soustřeďuje se zejména na seznámení účastníků a účastnic se základní terminologií a znalostmi a také na zvláštnosti sociálního poradenství a sociálních služeb v dané oblasti.

6

Role nejvyššího vedení úřadu

Zapojte vedení úřadu do aktivního ambasadorství LGBT+ tématu.

Proč je to důležité

Inkluzivní pracoviště nemůže vzniknout a existovat bez podpory a aktivního zapojení vedení zaměstnavatele (úřadu). Sebelépe nastavený systém hodnot, předpisů a procesů vyjde naprázdno, pokud jejich aktivními šířiteli nebudou členky a členové vedení úřadu.

Jak začít

- Osoba (nebo i více osob) z vedení zaměstnavatele se přihlásí k podpoře tématu LGBT+ rovnosti na pracovišti, a to například formou prohlášení na intranetu nebo v hromadné zprávě všem zaměstnancům a zaměstnankyním – například u příležitosti mezinárodního dne boje proti homofobii a transfobii (IDAHOT, 17. května) či jiného podobně významného dne.
- Člen*ka vedení úřadu se osobně zúčastní alespoň jednou ročně akce s LGBT+ tematikou.
- Představitel či představitelka vedení podpoří vyvěšení duhové vlajky na budovu úřadu u příležitosti IDAHOT nebo jiného data významného pro LGBT+ lidi.
- Osoba z vedení pozve zaměstnance a zaměstnankyně k účasti na pochodu Pride a pokud možno se sama zúčastní.

Jak to může vypadat v praxi

Rada hlavního města Prahy

Rada hl. m. Prahy v čele s primátorem Zdeňkem Hřibem dlouhodobě aktivně vystupuje na podporu LGBT+ osob a pokračuje tak v tradici, kterou započal primátor Bohuslav Svoboda. Členové a členky Rady poskytují záštitu nad LGBT+ akcemi konanými na území hlavního města a těch se také osobně účastní. Město některé LGBT+ akce konané na jeho území podporuje i finančně. Nedávno navíc přistoupilo k iniciativě Fast Track Cities, jejímž cílem je zvýšit prevenci HIV/AIDS. Vedení úřadu pravidelně vyvěšuje duhovou vlajku na budovu magistrátu u příležitosti konání festivalu Prague Pride. Radní zodpovědný za dopravu reviduje příslušnou vyhlášku města regulující parkování na území Prahy, tak aby nediskriminovala registrované páry. Primátor Hřib se mj. zaměřuje na situaci zaměstnanců a zaměstnankyň magistrátu a ve spolupráci s iniciativou Pride Business Forum podnítl vznik analýzy, jak se úřad může stát vstřícným k LGBT+ osobám.

7

Interní komunikace

Pravidelně komunikujte se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi o tom, jak a proč firma podporuje LGBT+ rovnost na pracovišti.

Proč je to důležité

Diverzita a inkluze na pracovišti jsou principiální pro úspěch každého zaměstnavatele. Je prokázáno, že kultura respektu a přináležitosti přináší řadu výhod, a vhodná vnitřní komunikace je pro vytváření takové kultury naprosto nezbytná. Špatná nebo chybějící komunikace o tom, proč a jak zaměstnavatel podporuje LGBT+ rovnost, může vést k nepochopení, ba až k případům nepřátelství na pracovišti.

Interní komunikace je obzvláště důležitá v případě oslovování trans a nebinárních zaměstnanců a zaměstnankyň. Zejména z důvodu zákonných omezení řada transgender osob neprochází úřední tranzicí, a tudíž má v dokumentu jiné pohlaví než svou autentickou identitu. Až na několik zákonem daných výjimek (mzdové výměry, smlouva atd.) nemá zaměstnavatel důvod používat úřední jméno zaměstnance či zaměstnankyně v interní komunikaci a může při oslovení používat jméno preferované.

Jak začít

- Upravte jazyk interní komunikace tak, aby byl inkluzivní. Vyhýbejte se takzvanému generickému maskulinu, tedy pokud možno nepoužívejte slova v mužském rodě jako souhrnné označení i pro všechny ostatní („právník“ ve smyslu „právník i právnička“).
- Informujte všechny zaměstnankyně a zaměstnance na intranetu nebo v hromadných e-mailech o základních hodnotách úřadu, o zákazu nerovného zacházení a o mechanismech, jak se takovému chování na pracovišti mohou bránit.
- Upozorněte hromadně zaměstnankyně a zaměstnance na revizi všech interních předpisů z pohledu nediskriminačního chování a na jejich případné změny.
- Uveřejněte na intranetu nebo shrňte v hromadném e-mailu informace o rovných benefitech pro všechny. Nelze předpokládat, že pracovníci a pracovnice automaticky vědí, že mají nárok na den placeného volna na uzavření registrovaného partnerství nebo na rodičovskou dovolenou. Je nutné jim to periodicky připomínat a tím vysílat jasný signál, že zaměstnavatel myslí na všechny zaměstnance a zaměstnankyně.
- Ve vnitřních databázích a systémech, které zaměstnanci a zaměstnankyně vyplňují při vstupu do zaměstnání, mějte kolonku „preferované jméno“ a „oslovení“ a používejte je všude, kde zákon nevyžaduje používat úřední jméno. V případě oslovení či jiných interních identifikačních nástrojů rozdělených dle pohlaví zahrňte i neutrální možnost.
- Umožněte zaměstnancům a zaměstnankyním používat pracovní e-mailovou adresu a e-mailový podpis s preferovaným jménem, příjmením a oslovením. To se týká i zaměstnaneckého průkazu a dalších dokladů a dokumentů (jmenovek, visaček, prezentací atp.).
- Do přijímacího balíku pro nastupující kolegyně a kolegy zahrňte soupis základních hodnot organizace, včetně důležitosti rovného zacházení a usilování o atmosféru vzájemné důvěry, kdy projevy předsudečného, nebo dokonce nenávistného chování vůči LGBT+ osobám nejsou akceptovatelné.

- Přijímací balík pro nastupující kolegyně a kolegy doplňte informacemi o vnitřních zaměstnaneckých skupinách (existují-li) a možnostech, jak se do nich zapojit, a také o ustanovené osobě, na kterou se mohou LGBTQ+ lidé obrátit v rámci řešení personálních záležitostí spojených s orientací či genderovou identitou (např. změna úředního pohlaví).
- Rozešlete hromadný e-mail všem zaměstnankyním a zaměstnancům se vzkazem od vedení úřadu, které v něm vyjádří podporu LGBTQ+ rovnosti na pracovišti – například u příležitosti mezinárodního dne boje proti homofobii a transfobii (IDAHOT).

Jak to může vypadat v praxi

Vodafone Česká republika

Vodafone ČR je každoročně oceňován jako nejlepší firma na českém trhu v přístupu k LGBTQ+ zaměstnancům. Jednou z oceňovaných aktivit je i vnitřní komunikace firmy. Vodafone ČR na svých interních sociálních sítích a intranetu celoročně a pravidelně informuje své zaměstnance o aktivitách, které podniká v oblasti LGBTQ+, a také vysvětluje, proč to dělá a jak to souvisí se základními firemními hodnotami. Mezi komunikační kanály firmy patří například skupina LGBTQ+ Friends na platformě Workplace anebo stejnojmenná sekce na intranetu, kde jsou přístupné příručky, vysvětlení benefitů, záznamy webinářů, fotogalerie z interních akcí a vzdělávací kurzy. Společnost svůj přístup představuje například i formou video příběhů svých zaměstnanců a zaměstnankyň, informačními kampaněmi v budovách či vizuály v zasedacích místnostech. Důležitou roli ve vnitřní komunikaci hraje i „Exco sponsor“, tedy člen nejvyššího vedení firmy, který se agendou aktivně zabývá a je tváří podpory LGBTQ+ v celé firmě. Zaměstnanci mohou respekt vůči LGBTQ+ kolegům vyjádřit například upraveným pozadím v aplikaci Teams nebo symbolickým podpisem doplněným titulem „podporovatel či podporovatelka LGBTQ+ kolegů“.

Pure Storage Czech Republic

Při přijímacím pohovoru do české pobočky firmy Pure Storage požádala osoba procházející tranzicí o používání jejího preferovaného jména a oslovení všude tam, kde to nevyžaduje zákon. Firma nové zaměstnankyni vyšla vstříc a kromě zákonem vyžadovaných výjimek byly do systému (včetně e-mailu, zaměstnaneckého průkazu, oslovení pro marketingovou a interní komunikaci) zadány její preferované jméno i oslovení.

8

Sledování dopadů aktivit

Kontrolujte dopad svých aktivit podporujících LGBT+ diverzitu. Využijte anonymní průzkumy, pomohou vám dobře nastavovat cíle pro vytvoření pracoviště vstřícného k LGBT+ osobám.

Proč je to důležité

Údaje o sexuální nebo genderové identitě jsou jedny z nejcitlivějších a nelze je evidovat. Pokud zaměstnavatel hodlá aktivně předcházet diskriminaci LGBT+ lidí na svém pracovišti, musí hledat cesty, jak si bezpečně a citlivě opatřit informace o jejich skutečném postavení a pocitech. Musí zjistit, zda nedochází k nepoměru mezi psanými hodnotami úřadu a jejich zaváděním do praxe. Neustálé sledování efektivity jednotlivých opatření, jež mají narovnávat postavení LGBT+ osob na pracovišti, je pro jejich úspěch zásadní.

Jak začít

- Pečlivě sledujte, zaznamenávejte a vyhodnocujte konkrétní stížnosti nebo spory týkající se nevhodného chování, diskriminace nebo šikany na pracovišti, abyste do budoucna mohli nastavit lepší podmínky a mechanismy jejich řešení. Je však nezbytné důsledně přitom zachovávat soukromí a anonymitu dotčených osob.
- Nezapomínejte, že informace o sexuální orientaci či genderové identitě jsou citlivými údaji, které ve smyslu § 316 odst. 4 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel vyžadovat. Výklad tohoto ustanovení se ustálil na tom, že pokud je sdělení takového údaje nezbytné pro uplatnění určitého nároku (například volna na uzavření registrovaného partnerství, žádosti o místo do dětské skupiny nebo návštěvy lékaře v souvislosti s tranzicí), může si ho zaměstnavatel vyžádat, avšak pouze v této souvislosti.
- Ve spolupráci s odborníky proveďte anonymizovaný průzkum diverzity mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a pravidelně jej opakujte.
- V maximální možné míře využívejte podněty od vnitřních zaměstnaneckých skupin, zejména těch zaměřených na postavení LGBT+ osob (pokud na vašem pracovišti vznikly), odborových organizací či jiných zástupců zaměstnanců.

Jak to může vypadat v praxi

Innogy Česká republika

Firma Innogy ČR pravidelně provádí mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi anonymní průzkum diverzity, jenž se skládá z online dotazníků a offline rozhovorů s manažery a manažerkami. Průzkum zjišťuje potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň a jejich spokojenost s aktivitami, jež mají zaručit větší různorodost a inkluzi na pracovišti. Výsledky pak firma promítá do plánu aktivit v oblasti diverzity a inkluze na další období. Součástí průzkumu jsou také otázky zaměřené na postavení LGBT+ zaměstnanců a zaměstnankyň a na efektivitu dosud přijatých opatření v této oblasti.

9

Podpora LGBT+ lidí navenek

Spolupracujte na ochraně LGBT+ rovnosti na pracovišti s dalšími zaměstnavateli veřejné sféry, podporujte různé společné aktivity v této oblasti a navazujte partnerství s neziskovými organizacemi, jež se tématem zabývají.

Proč je to důležité

Podporou LGBT+ tématu vysílají subjekty veřejné sféry zásadní signál, že LGBT+ osoby jsou plnohodnotnou součástí české společnosti, a pomohou tak emancipaci nejen těchto svých zaměstnanců a zaměstnankyň, ale všech LGBT+ osob žijících v Česku. Podpoří tím také nestátní neziskové organizace, které bohužel stále bývají terčem útoků, nezřídka vycházejících z různých dezinformací o jejich činnosti, přestože disponují značným know-how a jsou velkým přínosem pro veřejnou sféru a rozvíjení její diversity.

Veřejné instituce by se nejen měly tomuto tématu aktivně věnovat, ale měly by své kroky, opatření a příklady dobré praxe také aktivně sdílet s jinými institucemi i veřejností. Takto se mohou zapojit do podpory LGBT+ lidí nejen jako zaměstnavatelé, ale i jako instituce.

Jak začít

- Zapojte se do sdílení zkušeností a dobré praxe mezi zaměstnavateli a staňte se členem platformy Pride Business Forum, jediné platformy zaměstnavatelů v Česku, která se soustřeďuje na LGBT+ rovnost na pracovišti.
- Prezентуйте se na veřejných fórech, ve veřejných materiálech, na webových stránkách nebo na sociálních sítích jako LGBT+ přátelský zaměstnavatel.
- U příležitosti významných dnů (například mezinárodního dne boje proti homofobii a transfobii – IDAHOT – nebo konání Pride festivalu ve vašem městě) ukažte veřejnou podporu LGBT+ tématu kupříkladu vyvěšením duhové vlajky nebo nasvícením budovy v barvách duhy.
- Zahrňte podporu LGBT+ tématu mezi priority grantových výzev a dotačních programů.
- Zřídte pracovní skupinu, poradní orgán nebo odbornou komisi pro oblast LGBT+ osob, kde ke spolupráci přizvete organizace neziskového sektoru. Získáte tím lepší přístup k informacím o dané problematice a kromě svých pracovních agend můžete konzultovat například své vnitřní mechanismy pro předcházení diskriminace, spolupracovat na pořádání vzdělávacích aktivit, ale i jiných akcí pro zaměstnance a zaměstnankyň.

Jak to může vypadat v praxi

Česká pošta se v únoru 2021 připojila k platformě Pride Business Forum jako vůbec první státní podnik, v srpnu téhož roku pak vydala limitovanou sérii duhových balíků.

Státní fond rozvoje bydlení explicitně zahrnul registrované partnery jako možné příjemce půjčky na obnovu nebo pořízení obydlí.

Magistrát města Brna pravidelně finančně podporuje konání queer filmového festivalu Mezipatra v Brně.

Ministerstvo zahraničních věcí ČR vyvěsilo u příležitosti IDAHOT (17. května) 2019 duhovou vlajku na budovu Černínského paláce a vydalo zprávu na sociálních sítích o podpoře práv LGBT+ osob.

Každou třetí květnovou neděli se koná mezinárodní akce Světlo pro AIDS, kdy je prostřednictvím **nasvícení budov načerveno** uctěna památka obětí AIDS. V Česku se k této akci připojila řada veřejných budov, včetně Ministerstva zdravotnictví ČR, ostravské Nové radnice, Nového divadla v Plzni, petřínské rozhledny nebo žižkovského vysílače v Praze atd.

10

Personální a finanční zabezpečení

Zajistěte, aby za zavádění opatření vytvářejících LGBT+ přátelské pracoviště byla zodpovědná konkrétní osoba s pevným místem ve struktuře zaměstnavatele a aby na jejich uplatňování byly vyčleněny dostatečné finanční prostředky.

Proč je to důležité

Úspěšně zavádět opatření vedoucí k vytvoření pracoviště vstřícného LGBT+ osobám mohou pouze lidé s kompetencemi a s určitým (ač třeba malým) finančním zabezpečením. Tímto způsobem zaměstnavatel také vysílá signál, že toto téma je pro něj důležité.

Jak začít

- Personalistickým opatřením určete ve struktuře zaměstnavatele osobu zodpovědnou za vytváření pracoviště vstřícného vůči LGBT+ osobám a znalou procesu tranzice na pracovišti a zahrňte toto téma do její náplně práce.
- Zabezpečte financování aktivit napomáhajících vytvářet pracoviště vstřícné k LGBT+ osobám například z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) nebo ze sociálního fondu.
- Mezi oblasti využití FKSP, které jsou v souvislosti s tímto tématem relevantní, lze zařadit zejména příspěvky na zařízení péče o děti, na provoz kulturních, rekreačních a sportovních zařízení, dále příspěvek na tištěné knihy, pořízení hmotného majetku, na kulturu, vzdělávání, tělovýchovu a sport.
- Sociální fond zřizují obvykle územní samosprávné celky a pravidla pro jeho vznik i užití schvaluje zastupitelstvo a nejsou omezeny vyhláškou.
- Využijte zdrojů Evropské unie nebo Norských fondů pro podporu opatření vytvářejících LGBT+ přátelské pracoviště ať už formou žadatele, nebo v partnerství s jinými organizacemi.

Jak to může vypadat v praxi

Ministerstva České republiky

Na každém ministerstvu byla zřízena a obsazena funkce **resortního koordinátora či koordinátorky rovnosti žen a mužů** (nebo také gender focal point), což je osoba, která je zodpovědná za řešení otázky genderové rovnosti. Rolí resortních koordinátorů a koordinátorek rovnosti žen a mužů je zejména dohlížet nad uplatňováním hlediska rovnosti žen a mužů (principu takzvaného genderového mainstreamingu) a koordinovat naplňování Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 v rámci činnosti daného resortu. Přispívají tak k provádění hodnocení dopadů regulace na rovnost žen a mužů, k naplňování horizontálního principu rovnosti žen a mužů ve fondech EU v programovém období 2021–2027 a dodržování mezinárodních závazků vyplývajících pro ČR z mezinárodních úmluv. Směrem dovnitř resortu koordinují opatření za účelem sladění pracovního, soukromého a rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň, prosazování rovného přístupu bez ohledu na pohlaví a podporu povědomí o rovnosti žen a mužů.

Obecněji tato oblast spadá do povinnosti rovného zacházení a zákazu diskriminace, jež mívají standardně na starosti personální útvary, kde jsou většinou resortní koordinátorky či koordinátoři začleněny*. Na některých ministerstvech jsou ale také v útvaru kabinetu ministra či v jiných odborných útvech.

Přehled relevantních právních předpisů

Pro snadnější využití návrhů desatera uvádíme soubor právních norem, které jsou pro tuto příručku relevantní (nejedná se o soubor zcela uzavřený, v praxi bude s největší pravděpodobností nezbytné využít ještě dalších předpisů).

- Zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., kterým se vyhláší Listina základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a jeho prováděcí předpisy
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání
- Vyhláška ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů

Slovníček pojmů

Ať už jste vedoucí pracovnící*e, nebo kolegové*yně, základem každého otevřeného dialogu je znalost jazyka, citlivost a touha nikoho ani nechtěně neurazit. Tento slovníček pojmů vám pomůže v základní orientaci v životě LGBT+ lidí.

Ally – příznivce*kyně, podporovatel*ka LGBT+ osoby či komunity

Aromantik*čka (také zkráceně aro) – romantická orientace vyznačující se nepřítomností romantické přitažlivosti k ostatním

Asexuál*ka – člověk, co necítí potřebu sexu nebo ho ostatní lidé sexuálně nepřitahují

Bifobie – diskriminace, odpor nebo iracionální strach z bisexuality či bisexuálních osob

Bisexuál*ka (také zkráceně bi) – člověk, kterého přitahují ženy i muži, ale ne nutně stejným způsobem nebo stejně intenzivně

Cis(gender) osoba – osoba, jejíž genderová identita je v souladu s tím, jaké pohlaví jí připsali po narození (např. osoba, kterou po narození označili jako muže a která se cítí jako muž, je cis muž)

Cissexismus (také cisgenderismus, cismativita) – systém názorů a přesvědčení, že normální, přirozená a jediná akceptovatelná genderová identita (projev, tělesné charakteristiky atd.) je buď mužská, nebo ženská, tedy cisgender

Coming out – z ang. coming out of the closet; proces uvědomování si své sexuální orientace nebo genderové identity a sdílení informace o této skutečnosti s okolím; **vnitřní coming out** – člověk rozpoznává svou orientaci či identitu; **vnější coming out** – člověk se svěřuje se svou orientací či identitou druhým

Crossdressing (CD) – akt oblékání oděvu, který je v dané společnosti tradičně přiřazován opačnému pohlaví, osoba praktikující crossdressing se nazývá crossdresser; crossdressing je praktikován lidmi bez ohledu na genderovou identitu a sexuální orientaci

Drag – jedna z forem umělecké prezentace, kdy se muži (drag queens) i ženy (drag kings) bez ohledu na svou sexuální orientaci stylizují do dané genderové role za pomoci často zvýrazněných až parodovaných atributů přiřazovaných tradičně danému pohlaví

Dysforie – negativní pocity, které vyvolávají určité tělesné vlastnosti, jež nejsou v souladu s pocíťovaným rodem člověka, většina trans lidí pocituje různě silnou dysforii

Femininita – soubor atributů, chování a očekávání, které jsou ve společnosti spojovány s rolí dívky či ženy, nemusí souviset s biologickým pohlavím

Gatekeeping – jakékoli podmínky, které zejména transgender a nebinárními lidmi omezují přístup ke zdrojům; často se používá v souvislosti s tranzicí, kdy člověk musí splnit přísné formální požadavky, aby byla tranzice lékařsky nebo právně uznána

Gay – muž, kterého přitahují (sexuálně či romanticky) muži

Gender (rod) – sociální role, se kterou se lidé identifikují na základě své genderové identity; jde o sociální konstrukt, ke kterému se

pojí určité atributy související se vzhledem (volba oblečení, barev, líčení, doplňků atd.), chováním nebo očekáváními ze strany společnosti, liší se historicky a geograficky

Genderová identita – pocíťovaná příslušnost k určitému pohlaví, případně absence této příslušnosti, nemusí souviset s pohlavím připsaným po narození

Genderově nekonformní osoba – je taková, jejíž genderový projev zcela nenaplnuje očekávání, které se váže k ženské či mužské roli ve společnosti

Genderqueer – viz Nebinární níže

Genderový projev (gender expression) – to, jak lidé navenek vyjadřují svoji genderovou identitu, neznamená to ovšem, že pokud se cis žena projevuje maskulinně, je o to méně žena, a podobně

GSRD (Gender, Sexual, and Relationship Diversity) – genderová, sexuální a vztahová rozmanitost; novější a inkluzivnější alternativa ke zkratce LGBT+

Heteronormativita – předpoklad, že všichni jsou heterosexuální, že jen heterosexuality je normální sexuální a citová orientace a implicitně tedy že heterosexuality je nadřazená ostatním sexuálním preferencím, heteronormativní kultura podporuje prostředí, kde jsou LGBT+ lidé diskriminováni

Heterosexuality – sexuální a citová orientace projevující se v sexuální a partnerské preferenci osob opačného pohlaví

Heterosexismus – systém názorů a přesvědčení, že jediným normálním, přirozeným a akceptovatelným eroticko-sexuálním vztahem je vztah muže a ženy

Homofobie – zastřešující termín, kterým se označuje diskriminace, odpor nebo iracionální strach z jiné než heterosexuální orientace či neheterosexuálně zaměřených osob; institucionalizovaná homofobie – např. státem či náboženskými organizacemi podporovaná homofobie; internalizovaná homofobie – zvnitřnění negativních postojů a zkušeností u neheterosexuálně orientovaných osob

Homoparentální rodina – rodina, ve které rodičovské role zastávají dvě ženy nebo dva muži, lidově také občas označovaná jako „duhová rodina“. V rámci homoparentální rodiny se rozlišuje zákonný rodič (zákonem uznáný rodič dítěte, např. biologická matka, biologický otec, nebo ten muž*ta žena, který*kteřá dítě osvojil*a jako jednotlivce) a sociální rodič (ten z páru, který dítě sice také vychovává a dítě ho vnímá jako rodiče, ale zákonem jako rodič uznáný není; občas také označován jako „faktický rodič“)

Homosexualita – sexuální a citová orientace projevující se v sexuální a partnerské preferenci osob stejného pohlaví; v dnešní době již překonaný termín, proto je lépe hovořit o „gayích a lesbách“, „sexuální menšině“, „stejnopohlavní dvojici/partnerech“ (toto vymezení doporučuje i Výbor pro sexuální menšiny Rady vlády ČR pro lidská práva)

Intersekcionalita – teorie, podle které různé stránky lidské existence jako např. gender, etnicita nebo sexuální orientace spolu interagují a jsou vzájemně propojené, takže když klademe důraz jen na jeden aspekt člověka, ztrácíme kompletní obrázek o jeho životní zkušenosti

Intersex osoba – zastřešující termín označující osobu, u níž nelze jednoznačně určit, zda je mužského či ženského pohlaví, v úvahu se zde bere jak tvar vnějších genitálií, tak i další biologické charakteristiky, které nejsou na první pohled viditelné (chromozomy, gonády, pohlavní hormony); není vhodné v tomto kontextu používat pojem intersexualita/intersexuál*ka, protože se nejedná o variantu sexuální orientace nebo identity, pojem je odvozený od slova „sex“, česky pohlaví, nikoliv od slova sexualita

Konverzní terapie (také reparativní terapie) – snaha o změnu („vyléčení“) menšinové sexuální orientace a někdy i genderové identity vycházející často z přesvědčení, že pouze heterosexuality je normální zdravá sexuální orientace a ostatní varianty jsou duševní porucha, v praxi se však ukazuje obvykle jako neúčinná až škodlivá a přispívá ke stigmatizaci gayů, leseb a trans lidí

Lesba – žena, kterou přitahují (sexuálně či romanticky) ženy

LGBT+ – zkratka zastřešující osoby největšinové sexuální orientace nebo genderové identity, přičemž L = lesby, G = gayové, B = bisexuální osoby a T = transgender osoby, někdy je možné se setkat i s dalšími písmeny v rámci této zkratky, které zde reprezentuje + (nejčastěji např. Q jako queer, I jako intersex osoby, A jako asexuální nebo aromantické osoby)

Maskulinita – soubor atributů, chování a očekávání, které jsou ve společnosti spojovány s rolí chlapce či muže, nemusí souviset s biologickým pohlavím

Misgendering – když se v případě trans či osob v rámci genderové diversity použije špatných zájmen nebo nevhodného oslovení; může jít o důsledek omylu, lhostejnosti, nebo záměrné snahy urazit, tj. jde o projev transfobie; je spojeno s pojmem deadnaming (nevhodné užití starého jména většinou u trans člověka)

Muži, kteří mají sex s muži (MSM) – muži, kteří provozují sex s osobami stejného pohlaví, ale neoznačují se nutně jako gayové nebo bisexuálové

Nebinární či genderqueer osoba nebo osoba v rámci genderové diversity – osoba, která nedokáže zcela zapadnout ani do jedné ze škatulek muž či žena, genderová identita této skupiny lidí je velice pestrá, nejčastěji se nebinární lidé identifikují následovně:

- **Genderfluid osoba** – je taková, jejíž genderová identita se mění
- **Intergender osoba** – je taková, jejíž gender je někde mezi gendery, nebo jejich kombinací
- **Bigender osoba** – taková, jejíž genderová identita se mění z mužské na ženskou a naopak v závislosti na kontextu nebo na situaci
- **Trigender osoba** – je taková, jejíž genderová identita se pohybuje mezi mužskou, ženskou a třetím pohlavím v závislosti na kontextu nebo na situaci
- **Androgynní osoba** – je taková, jejíž podoba či identifikace je mezi femininní a maskulinní, a která tedy prezentuje gender buďto smíšený, nebo neutrální
- **Pangender osoba** – je taková, jejíž genderová identita je souhrnem všech identit
- **Polygender osoba** – je taková, jejíž genderová identita je souhrnem mnoha identit, ne však všech
- **Neutrois** – zastřešující termín pro osoby, které se identifikují genderově neutrálně
- **Agender osoba** – je taková, která necítí příslušnost k žádné genderové identitě
- **Genderless osoba** – je taková, která se neidentifikuje s žádným genderem
- **Dvojitý duch** – osoba, která ve svém životě naplňuje role obou tradičních pohlaví; tento pojem byl užíván mezi původními obyvateli Severní Ameriky, ale v současnosti jej používají i jiné kultury

Pansexuál*ka – člověk, kterého přitahují osoby bez ohledu na jejich

genderovou identitu, ale ne nutně stejným způsobem nebo stejně intenzivně

Passing – být vnímán*a a akceptován*a druhými v rámci genderové identity, která je člověku vlastní

Pohlaví – biologická kategorie, na jejímž základě jsou lidé podle fyzických znaků při narození tradičně označováni za ženy, nebo muže

Polyamorie – druh nemonogamního soužití založený na toleranci a akceptaci dalších vztahů

Předsudek – emočně zabarvený úsudek, který není založen na spolehlivém poznání, ale na pouhém mínění či předpokladu, obvykle vychází ze stereotypů, neoprávněného zobecnění nebo zjednodušení zkušenosti

Queer – zastřešující výraz pro osoby menšinové sexuální orientace či genderové identity, původně to bylo pejorativní označení leseb a gayů, některými lidmi je tento termín vnímán stále jako urážlivý a homofobní

Sexuální orientace (také sexuální zaměření, sexuální preference, erotické zaměření, erotická preference) – zaměření citové a sexuální náklonnosti k druhým lidem; romantická orientace je zaměření romantické (vztahové) náklonnosti k druhým lidem; sexuální a romantická orientace bývají obvykle v souladu, ale nemusí tomu tak být vždy

Tichý (společensky neuznaný) zármutek – ztráta blízké osoby nebo zvířete, kterou společnost neuznává nebo nerozpoznává

Trans(gender) muž (také transmaskulinní osoba) – muž, co se narodil s pohlavními znaky připisovanými ženám a který se neztotožňuje s rolí, jež mu na jejich základě byla přisouzena; trans muži se někdy označují termínem FtM (Female to Male) nebo AFAB (assigned female at birth)

Trans(gender) osoba – osoba, jejíž rod se neshoduje s tím, jak ji označili po narození; pojmy trans (transgender) jsou přídavná jména

Trans(gender) žena (také transfemininní osoba) – žena, co se narodila s pohlavními znaky připisovanými mužům a která se neztotožňuje s rolí, jež jí na jejich základě byla přisouzena; trans ženy se někdy označují termínem MtF (Male to Female) nebo AMAB (assigned male at birth)

Transfobie – diskriminace, odpor nebo iracionální strach z jiné než cisgender identity či osob v rámci genderové diverzity

Transsexuál – zastaralý pojem, který se váže k diagnóze, navíc genderová identita nesouvisí se sexualitou

Tranzice – proces nabývání vizuálních a tělesných charakteristik a sociální role, která je v souladu s genderovou identitou člověka, přičemž rozlišujeme:

- **Fyzickou tranzici**, která může zahrnovat hormonální terapii (HRT), chirurgické změny nebo různé jiné úpravy zevnějšku (např. laserové odstraňování vousů)
- **Úřední tranzici** – změna označení genderu, jména, rodného čísla v dokladech a jiných úředních dokumentech
- **Sociální tranzici** – život v rámci pocíťované sociální role

Travesti umělec*umělkyně – člověk, který se převléká do šatů obecně přisuzovaných opačnému pohlaví za účelem uměleckého vystoupení, v rámci kterého předvádí či paroduje známé umělkyně*umělce; občas se zaměňuje s pojem transvestitismus, kde však jde o převlékání se do šatů opačného pohlaví za účelem vlastního potěšení

Třetí pohlaví – genderová kategorie existující v některých společnostech, které rozeznávají více než dva rody

Realizováno v rámci projektu OUT financovaného z programu Evropské unie
Práva, rovnost a občanství (2014–2020). Za obsah příručky odpovídá výlučně
autor. Příručka nereprezentuje názor Evropské komise a Evropská komise
neodpovídá za použití informací, jež jsou jejím obsahem.



