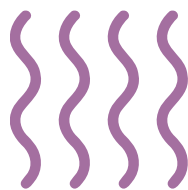


JAK PEČOVAT O TRANS TALENTY

TOOLKIT PRO ZAMĚSTNAVATELE





JAK PEČOVAT O TRANS TALENTY

Nadační fond Pride Business Forum
Rybná 716/24, 110 00 Praha 1
www.pridebusinessforum.com

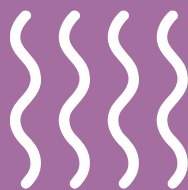
Toolkit vychází s podporou ČSOB.

Autor textu: Viktor Heumann
Spolupráce: Czeslaw Walek, Tereza Kadlecová, Martin Zelenka
Jazyková úprava: Alena Rambousková
Grafická úprava a sazba: Petri Mališů
Rok vydání 2023
Vydání první

© Nadační fond Pride Business Forum, 2023

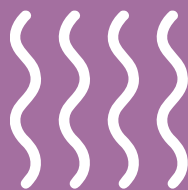
ISBN 978-80-11-03294-4 (PDF)





OBSAH

ÚVOD	/ 3
KDO JSOU TRANS LIDÉ	/ 4
JAK REAGUJE PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ	/ 6
KOMUNIKAČNÍ DESATERO	/ 11
JAK NA TRANZICI NA PRACOVÍŠTI	/ 13
ROLE NADŘÍZENÝCH	/ 13
PLÁN TRANZICE	/ 16
ROLE HR	/ 19
EVIDENCE OSOBNÍCH ÚDAJŮ	/ 20
BENEFITY	/ 21
HIRING	/ 22
ROLE LEGAL/COMPLIANCE	/ 23
JAK NA INTERNÍ SYSTÉMY A KOMUNIKACI	/ 24
ODDĚLENÉ PROSTORY A ZAŘÍZENÍ	/ 26
TRANS KLIENTELA A ROLE PERSONÁLU	/ 28
CUSTOMER JOURNEY	/ 29
PROPAGACE A MARKETING	/ 30
ROZHOVOR – LENKA KRÁLOVÁ	/ 32
KAM DÁL?	/ 34
SLOVNÍČEK POJMŮ, KTERÉ SE VÁM MŮŽOU HODIT	/ 36



ÚVOD

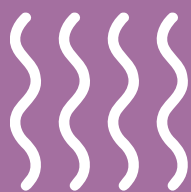
Vítejte na stránkách toolkitu pro zaměstnavatele, který vám prostřednictvím praktických rad a doporučení pomůže vytvořit pracovní prostředí vstřícné k trans a nebinárním lidem. Dozvíte se v něm zásady úspěšné tranzice na pracovišti, ale i tipy na respektující komunikaci s transgender zaměstnanci*kyněmi i klientelou. Představíme vám též škálu výhod, které sázka na diverzitu může přinést nejen lidem v tranzici, ale všem pracovním týmům, jež mají otevřenou mysl.

Každý z nás si zaslouží, aby se na pracovišti cítil dobře a byl přijímán bez ohledu na svou genderovou identitu či sebe prezentaci. Pojďme společně zapracovat na tom, aby pro trans lidi nebyla cesta do práce jen stresujícím zážitkem.

MARTIN ZELENKA,
Data Governance & Expert
Diversity Leader,
ČSOB



„Bylo nám ctí být u vzniku toolkitu, který pomůže firmám napříč trhem v otázkách spojených s inkluzí trans zaměstnanců*kynů. Je to oblast, kterou provází řada nedorozumění a domněnek. Respekt je klíčovou hodnotou ČSOB a stojíme si za tím, že je třeba přistupovat s respektem ke všem zaměstnancům*kyním, aby mohli*by být sami*by sebou.“



KDO JSOU TRANS LIDÉ

Trans a nebinární lidé jsou ti, kterým bylo při narození přiřazeno pohlaví, s nímž se vnitřně neztotožňují. Jejich genderová identita je tedy odlišná od toho, jak je vnímá okolí, a může být buď na opačném pólu, jako je tomu u trans žen a trans mužů, nebo nemusí být jednoznačně ani mužská, ani ženská – takoví lidé si říkají nebinární a stojí mimo binární pojetí pohlaví jako dvou oddělených kategorií.



TRANZICE

Tranzice probíhá u každého jiným tempem a zahrnuje rozličné prvky, nemusí vždy probíhat jako přímá cesta z bodu A do bodu B. Trans i nebinární lidé prostě potřebují žít své autentické já ve společnosti a fyzické změny jsou pouze jednou z možností, jak toho dosáhnout. Za ideálních podmínek by měli mít přístup k úředním a lékařským změnám i nebinární lidé, kterým tyto změny mohou pomoci s potvrzením jejich genderové identity.



The Gender Spectrum Collection, foto Zachary Drucker/Alyza Enriquez.

KOUZELNÁ CESTA TRANZICE

Pokud se trans a nebinární lidé rozhodnou žít otevřeně pod svou skutečnou identitou, vydávají se na trnitou cestu tzv. **tranzice**. Ta zahrnuje rozličné prvky a u každého probíhá jiným tempem. V první řadě nastupují pro okolí výrazné **sociální změny**, tj. změna vzhledu, oblečení, jména a také rodu (zájmen), tento proces je zásadní. Následovat může (ale nemusí) **medicínská tranzice**, tedy hormonální terapie a operativní zákroky, které pomohou zásadně změnit fyzický vzhled.

Medicínská tranzice je v ČR ovšem podmínkou pro **úřední změnu pohlaví** (změna jména, rodného čísla a úředního pohlaví v dokladech a oficiálních záznamech). Než si tedy trans lidé mohou oficiálně změnit jméno a gender, čeká je dlouhé období nesouladu s úředními záznamy, série návštěv lékařů a nakonec i hormonální terapie a operace, pro úřední změnu ze zákona nezbytná.

V řadě případů, kdy trans lidé k této operaci nemůžou či nechtějí přistoupit nebo se nacházejí ve fázi před ní, **neodpovídají doklady a úřední status jejich skutečnému já**. Pak je důležité respektovat, jak se daný člověk cítí a chce být osloven. Orientovat se pouze podle úředního záznamu může být zavádějící, protože nemusí odpovídat skutečné genderové identitě.

CESTA RŮŽOVÝM SADEM?

Jistě si umíte představit, jak klikatá a trnitá, dlouhá a zatěžující může cesta tranzice být. Ačkoli tady trans a nebinární lidé byli ve všech historických obdobích i v kulturách po celém světě, dnes bývá nejen v západní společnosti jejich identita potlačena. Setkávají se proto nezdárka s nepochopením, a často přímo s diskriminací a transfobií. Být trans je v naší společnosti pořád velké stigma, které často znemožňuje lidem plně rozvinout svůj potenciál.

NEBINARITA – PRO MNOHÉ DOSUD NEZNÁMÁ

Nebinární lidé jsou v důsledku nedostatku informací na straně veřejnosti i svých blízkých v o poznání horší situaci. Ačkoli je nebinární identita stejně validní jako jakákoliv jiná, medicína se od jejich potřeby tranzice (uzpůsobení tělesných prvků) ještě stále odvrací a český stát jejich gender neuznává – nemůžou si zvolit neutrální znaménko do dokladů a ve většině případů jim není poskytnuta lékařská podpora v změně vzhledu (nejsou jednoduše dost trans). Proto také nejsou příliš vidět ve společnosti a mohou být těžko čitelní pro své pracovní okolí, které neví, jak k nim přistupovat. Řada nebinárních lidí svou identitu v práci raději skrývá z obavy z nepochopení a vyloučení z kolektivu. Počet otevřeně nebinárních lidí ovšem rychle roste, a to jak na pracovišti, tak v rámci klientely, je tedy dobré se naučit k nim přistupovat s respektem. Jak na to?

ZÁKLADNÍ PRAVIDLO ZNÍ:

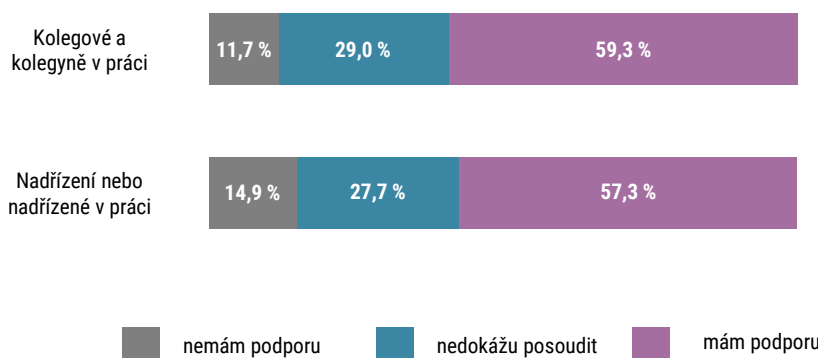
Nepředpokládejte gender podle svých zažitých představ a zkušeností, ale vždy se orientujte podle přání dané osoby, co se týče jejího oslovení, jména a rodu/zájmen, které používá. Pokud si nejste jistí, nejlepší je jednoduše se zeptat, např. „Jaký rod používáte?/Jak vás můžu oslovovat?“ Není to urážlivé, naopak tím dáte najevo zájem o komfort protějšku ve vzájemné komunikaci.

Čeština na rozdíl od angličtiny (kde lze použít zájmena *they/them*) nemá jednoznačnou odpověď na nebinární rod, a je tak k nebinárním lidem poněkud neúprosná. Neexistuje proto jeden jediný způsob jak o nebinárních lidech referovat. Někteří používají oba rody a střídají je, někdo používá zájmeno *oni* (*Byli jsem včera plavat*). Existují i další možnosti – tedy vždy je nejlepší se konkrétně zeptat.

JAK REAGUJE PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Podle výzkumu organizace Transparent z roku 2018 je přístup spolupracovníků k trans kolegům a kolegyním podpůrný v necelých 60 %, a u nadřízených je to dokonce ještě o něco méně – u nich nalézají trans lidé pochopení jen zhruba v míře 57 %.

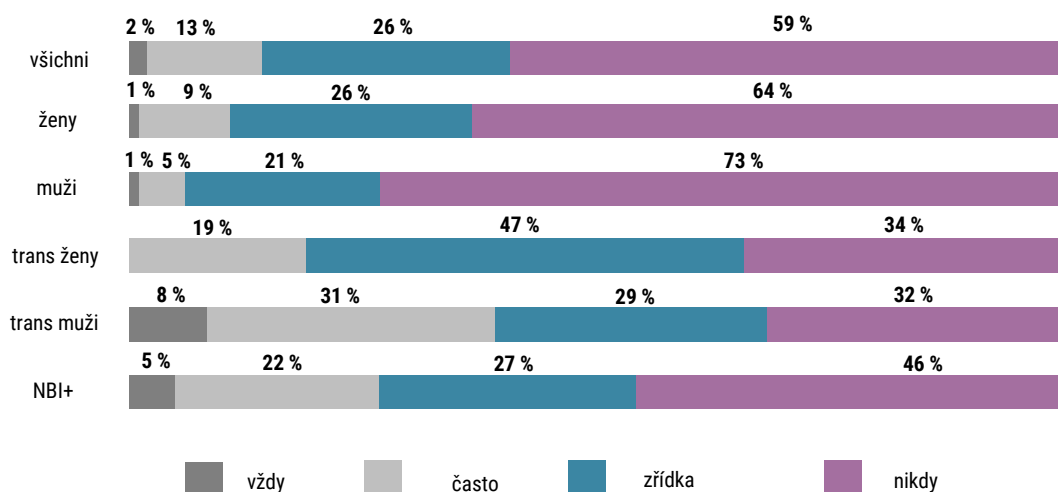
Podpora ze strany kolegů a ze strany nadřízených



Výzkumná studie *Obavy a přání trans lidí*, K. Pavlica a kol., Transparent, 2018

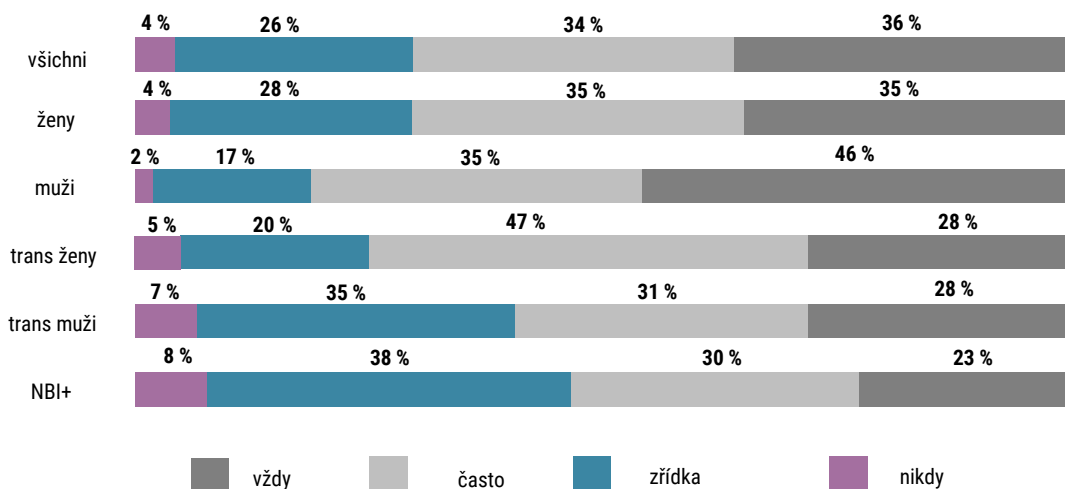
O atmosféře na pracovišti se hovoří i ve výzkumné studii „Být LGBTQ+ v Česku 2022“, která zjišťovala mimo jiné, jednak do jaké míry se lidé setkávají s negativitou vůči sobě coby queer a trans osobě nebo vůči LGBTI+ kolegům*yním, jednak jak často byli přímou cílem negativních komentářů či jednání.

Jak často jste v uplynulých 5 letech ve vašem zaměstnání... byl/a kvůli své **genderové identitě** vystaven/a negativním komentářům nebo jednání



Výzkumná studie *Být LGBTQ+ v Česku 2022*, M. Pitoňák a M. Macháčková, Národní ústav duševního zdraví a Queer Geography

Jak často jste v uplynulých 5 letech ve vašem zaměstnání... zakusil/a v práci obecně negativní postoje vůči lesbám, gayům, bisexuálním nebo trans lidem z důvodu jejich **genderové identity**



Výzkumná studie *Být LGBTQ+ v Česku 2022*, M. Pitoňák a M. Macháčková, Národní ústav duševního zdraví a Queer Geography

Na druhou stranu je ve zmíněném výzkumu vidět i míra podpory a pomoci ze strany týmu a spolupracujících osob:

Setkal/a jste se v prostředí vašeho zaměstnání v posledních 5 letech s někým, kdo **vás a vaše práva jakožto LGBTQ+ osoby v práci podporoval, bránil vás nebo vás chránil?**



22 %

38 %

28 %

12 %



vždy



často



zřídka



nikdy

Slyšeli jste nebo jste viděli v prostředí vašeho zaměstnání v posledních 5 letech někoho ve vaší práci podporovat, chránit nebo prosazovat práva **leseb, gayů, bisexuálních, trans a/nebo intersex osob?**



28 %

42 %

24 %

7 %

Výzkumná studie *Být LGBTQ+ v Česku 2022*, M. Pitoňák a M. Macháčková,
Národní ústav duševního zdraví a Queer Geography



TRAGICKÉ OSUDY? ÚSPĚŠNÉ TALENTY!

Podle předběžných odhadů je v ČR trans a nebinárních lidí na pracovištích napříč obory, kvalifikacemi a pracovními rolemi zhruba **1,4 % – přes 72 000**. Setkáváme se s nimi běžně, často aniž bychom to vůbec tušili: při nákupu v obchodě, na přepážce v bance, za volantem autobusu, na konferencích či obchodním jednání. Nepotřebují totiž svou identitu vystavovat na odiv. Jsou to úspěšní lékaři, vyučující, manažeři a k jejich úspěchu jim pomáhá mimo jiné právě bezpečné a vstřícné pracovní prostředí.



DIVERZITA – WAY TO GO!

Diverzita na pracovišti je nesmírně důležitá pro zdravý růst a úspěch organizace. Firmy by si jí měly cenit a podporovat na svém pracovišti pestrou směsicí postojů a zkušeností. Směrem ke svým zaměstnancům*kyním tak dokazují, že uznávají a oceňují jejich názory i zkušenosti. Ty pak pomáhají posunout firmu vpřed, protože nabourávají zavedený pohled na věc. To přináší spoustu výhod, včetně oživení pracovního prostředí, otevírání nových perspektiv, a tím i šancí pro vzájemný růst. Podpora diverzity na pracovišti umožňuje lépe nabízet různé produkty a služby a vyvinout lepší systémy a procesy, což v konečném důsledku pozitivně ovlivňuje konkurenceschopnost firem.

VIVIANNE MING,
celosvětově uznávaná
transgender výzkumnice
z USA, která se věnuje
oblasti diverzity a role
AI na pracovišti



Vivienne Ming, americká vědkyně, která se sama identifikuje jako transgender žena a dlouhodobě zkoumá význam diverzity pro chod firem, na základě získaných poznatků říká:

„Naše stále přetrvávající představa zaměstnance coby tradičně žijícího bílého cis hetero muže odpovídá asi jen 1 % světové populace. Myslíte, že na tom jednom procentu můžete budovat firmu? Co když někdo jiný najde způsob, jak využít alespoň malou část potenciálu těch zbývajících 99 %? Pokud jste přesvědčeni, že ženy, LGBTI lidé nebo kdokoli další nemůže přispět k úspěchu vaší firmy, rozhodli jste se svůj zdroj talentů zmenšit na malinkou skupinku osob. Přitom bude konkurenceschopnost v příštích 10 či 20 letech stát jedině na talentu.“



CO PROVÁZÍ TRANS LIDI V ZAMĚSTNÁNÍ?

- **Vyšší zranitelnost** vůči diskriminaci a šikaně na pracovišti
- Zásadní **změna sociální role** a sebe prezentace, kterou je potřeba respektovat
- **Administrativní změny** (jméno, rod) v dokladech a oficiálních či neoficiálních záznamech
- **Doklady** a úřední dokumenty často **neodpovídající identitě**, vzhledu či sebe prezentaci
- **Fyzické změny** v důsledku působení hormonů, případně lékařských zákroků
- **Nebinární lidi** český stát **neuznává** a ani čeština tuto možnost zatím nezná

JANA VYCHROŇOVÁ,
Diversity & Inclusion
Manager,
Vodafone



„Ve Vodafone je pro nás klíčové, aby se všichni cítili dobře, bez ohledu na genderovou identitu pohlaví, věk, vztahovou orientaci, původ, zdravotní znevýhodnění nebo třeba náboženské vyznání. Nikdo by neměl mít pocit, že na pracovišti musí skrývat část své identity. Chceme proto naše trans kolegy a kolegyně maximálně podpořit a proces tranzice jim co nejvíce usnadnit.“



LGBT ZAMĚSTNANECKÁ SKUPINA – JE I VE VAŠÍ FIRMĚ?

- Sdružuje všechny, kdo podporují LGBTI+ osoby na pracovišti.
- Pomáhá zviditelnit LGBTI+ témata ve firmě a vytvářet prostor pro zapojení i mimo pracovní dobu.
- Funguje jako součást firmy, a komunikuje tak její hodnoty navenek.
- Podporuje trans osoby v procesu coming-outu či následné tranzice.
- Má přístup k podpůrným službám a zdrojům, např. komunitním iniciativám či odkazům na nezbytnou péči.

KOMUNIKAČNÍ DESATERO



SPRÁVNÝ ROD A JMÉNO

Používejte gramatický rod a jméno dle preference trans či nebinárního člověka, vyhýbejte se misgenderingu (použití špatného rodu) a deadnamingu (použití starého a již nepoužívaného jména).

Nerozmazávejte přerěknutí – pokud použijete špatný rod či dřívější jméno, jen se krátce omluvte.



NEBOJTE SE ZEPTAT

Pokud si nejste jisti identitou a nevíte jakým rodem či jménem oslovovat, zeptejte se: Jaký rod/jaká zájmena používáte?



NEUTRÁLNÍM OSLOVENÍM NIC NEZKAZÍTE

V oficiální či osobní komunikaci lze v řadě případů oslovovat adresáty neutrálně (např. obecným *Dobrý den všem přítomným* apod.).



NEDEJTE NA PRVNÍ DOJEM

Fyzický vzhled nemusí odpovídat identitě a při jeho hodnocení máme tendenci sklouzávat ke stereotypům o genderu a k binárnímu pohledu.

Buďte otevřené mysli a nebojte se zeptat, jaký rod či zájmena daná osoba používá.



POZNÁMKY SI NECHTE RADĚJI PRO SEBE

I nevinná poznámka pramenící z nedorozumění může ublížit. Vyhýbejte se negativním či hodnotícím komentářům ke vzhledu či chování z hlediska genderových očekávání (a to i když vás daná kolegyně či kolega neslyší!).



NEROZMLOUVEJTE A NEZPOCHYBŇUJTE IDENTITU

Dobrá rada se sice někdy hodí, ohledně identity ale nikdo nemůže rozhodovat za druhého. Nesnažte se přesvědčit ostatní o tom, že se ve svém genderu pletou nebo že je to „jenom fáze“.



INTIMNÍ DOTAZY NEPATŘÍ DO BĚŽNÉ KONVERZACE

Z médií můžete mít dojem, že trans lidé řeší od rána do večera své operace a sexualitu. Opak je pravdou; důležitá je především běžná sociální interakce, a do té dotazy na operace či sexuální život nepatří.



NEZVEŘEJŇUJTE IDENTITU BEZ SOUHLASU

Pokud se vám někdo na pracovišti svěří nebo znáte jeho*její trans historii, není vhodné genderovou identitu zveřejňovat či oznamovat dál bez předchozího souhlasu. Nikdy totiž nevíte, jestli to nemůže v budoucnu způsobit nemilé komplikace.



TRANS ČLOVĚK JE REŽISÉREM SVÉ TRANZICE

Nenuťte jej do odhalování své identity, pokud na to není připraven, nebo způsobem, který mu není příjemný.



DANÁ OSOBA ZA SVOU SITUACI NEMŮŽE

Ačkoli může v důsledků tranzice někoho na pracovišti nastat neznámá či nekomfortní situace, daná osoba za situaci nemůže a rozhodně není vhodné ji za ni vinit či nechat řešení a osvětu v týmu pouze na jejích bedrech.

ZÁJMENA



V mezinárodní komunikaci se často setkáte s tzv. PRONOUNS – zájmeny (*she/her, he/him, they/them* atd.), kterými zúčastnění na jednání označují svou genderovou identitu. Můžou být uvedena za jménem na video platformách nebo na visačce při osobním setkání. Tento způsob indikace genderu můžete zvážit pro své týmy i vy, předejdete tak případným nedorozuměním .



JAK NA TRANZICI NA PRACOVÍŠTI



ROLE NADŘÍZENÝCH

Silný leader je ten, který mě podpoří.

MAYA NOVAK,
Head of Real-Time
Automation, BARCLAYS



„Můj line manager mi v tranzici pomohl nejvíce. Jak s komunikací vůči týmu, zajištěním bezpečného prostředí, tak i v rámci domluvy na sick days kvůli operaci v zahraničí. Silný leader je pro mě takový leader, který mě podpoří.“

Nadřízení jsou jedni z prvních, komu trans či nebinární člověk na pracovišti svou identitu ozřejmí. Co v této situaci dělat, aby vše proběhlo hladce?

Je důležité, aby vedení vzalo v potaz psychickou, fyzickou i úřední zátěž, které čelí transgender zaměstnanci po coming outu. Tento proces bývá obtížný, a je nezbytné vytvořit na pracovišti prostředí, které trans lidi akceptuje, podporuje a chápe.

- **Coming out** – Když transgender zaměstnanec*kyně ozřejmí svou identitu, je nezbytné učinit respektující a podpůrné kroky. Poděkujte mu*ji za důvěru a informujte ho*ji o tom, že mu*ji můžete s coming outem na pracovišti pomoci, a to na základě tzv. **plánu tranzice** (viz další oddíl). V tomto plánu si společně stanovíte předběžné kroky, způsob informování ostatních a časový harmonogram celého procesu.
- Je možné, že na coming out vůči týmu nebude v danou chvíli nejlepší chvíle; to je naprosto v pořádku a není na místě na něm trvat. Nezapomínejte, že **tranzice by měla být plně v režii toho, koho se týká**. Proto vždy respektujte, zda a jakou formou má coming out na pracovišti proběhnout, a nedělejte v tomto směru bez vědomí dané osoby žádné kroky (rozesílání e-mailů, svolávání schůzek atd.).
- **Inkluzivní a bezpečné prostředí** – Ujistěte se, zda vaše společnost vytváří vstřícné a inkluzivní prostředí, kde se budou vaši transgender zaměstnanci*kyně cítit dobře a bezpečně.

Kroky k vytvoření pozitivního a podpůrného pracovního prostředí:

- **Etický kodex společnosti** zrcadlí celkovou kulturu dané společnosti a zahrnuje principy diversity a inkluze, jeho zásady se přímo odrážejí v pracovním prostředí a postupech. Z etického kodexu by mělo jasně vyplývat, že všechny osoby mají právo být respektovány bez ohledu na svou genderovou identitu a že šikana, diskriminace nebo obtěžování na základě genderové identity jsou nepřijatelné a budou sankcionovány. V EK by měl být také zakotven rovný přístup ke všem pracovním příležitostem bez ohledu na genderovou identitu zaměstnanců*kyně, nesmí být diskriminováni*ny při výběru nebo plnění pracovních povinností. Pokud tak není uvedeno v konkrétních směrnících, lze také odkazovat k dalším zdrojům pro podporu tranzice na pracovišti.
- **Směrnice** by měly zamezovat diskriminaci a šikaně kvůli genderové identitě a taktéž odrážet žitou realitu trans a nebinárních osob (např. začleněním genderově neutrálního jazyka a dalších trans specifických hledisek). Zvažte, zda není na místě zavedení konkrétních interních směrnic a postupů pro řešení procesu tranzice ve vaší firmě (s tím vám může pomoci Pride Business Forum nebo organizace Transparent).
- **Zásady a postupy práce** – Nejlepším způsobem, jak vytvořit a udržet podpůrné prostředí, je vypracovat zásady a postupy práce s důrazem na inkluzi a bezpečnost trans osob, například při komunikaci a používání sociálních zařízení. Ujistěte se, že jsou všichni ve firmě seznámeni se všemi zásadami či postupy týkajícími se tématu trans zaměstnanců*kyně. Zajistěte také, aby vaše zásady byly v souladu s platnými zákony a předpisy.

- **Opatření proti šikaně a diskriminaci**

Dle zákona a etiky je nezbytné vytvořit pro všechny zaměstnance*kyňe na pracovišti bezpečné prostředí pro výkon jejich povolání. Zaměstnavatel musí zaručit rovný přístup ke všem a předcházet diskriminaci a šikaně, jak je uvedeno v § 16, 38 a 101 zákoníku práce, jinak se vystavuje sankcím. Etický kodex a další interní směrnice a předpisy zamezující diskriminaci a šikaně by měly být doplněny o školení a reálnou podporu otevřenosti a porozumění v rámci pracovních týmů. Měly by také existovat efektivní postupy pro hlášení a řešení stížností.

- **Respektující komunikace**

Podporujte své zaměstnance a zaměstnankyně, aby při oslovování svých trans kolegů používali inkluzivní a citlivý jazyk. Především pak aby v neformální komunikaci používali jejich preferované jméno a rod, a pokud možno, i v té formální. Viz **Komunikační desatero**.

- **Budování povědomí a vzdělávání**

Vzdělávejte svůj tým ohledně trans osob a procesu tranzice. Pěstujte ve svém týmu a na pracovišti inkluzivní a respektující kulturu. Vhodné je také organizovat vzdělávací aktivity či poskytnout svému týmu zdroje (např. k významu respektování jména a rodu, používání toalet dle genderové identity atd.). Předejdete tak nedorozuměním na pracovišti a případnému napětí.

- **Spolupráce s HR a IT oddělením**

Buďte obeznámeni s HR procesy, případnými benefity pro trans zaměstnance*kyňe a možnostmi podpory ze strany IT oddělení (změny údajů atd.). V rámci plánování tranzice by měly být i tyto složky na základě dohody s danou trans osobou zahrnuty do diskuze o konkrétních krocích v rámci celého procesu.

JANA VYCHROŇOVÁ,
Diversity & Inclusion
Manager,
Vodafone



„Ve Vodafone je pro nás opravdu zásadní, aby se naši lidé cítili v práci dobře. To se samozřejmě týká i trans lidí a proto se toto téma odráží i v interních směrnících. V Pravidlech chování máme řadu let zakomponovanou nulovou toleranci nevhodného chování na základě něčí genderové identity, máme také zavedené postupy, jak systémově podpořit kolegy a kolegyně, jejichž úřední jméno neodpovídá preferovanému.“



PLÁN TRANZICE

Vždy v režii toho, koho se týká

Plán tranzice je dohoda mezi zaměstnancem*kyní a firmou ohledně jednotlivých kroků tranzice na pracovišti. Na plánu tranzice by se v řešení praktických kroků mělo kromě dané trans osoby a manažera či manažerky podílet i HR a IT oddělení, případně klíčová kontaktní osoba v týmu.



KLÍČOVÁ KONTAKTNÍ OSOBA

Je možné stanovit konkrétní kontaktní osobu z řad HR oddělení či LGBTI zaměstnanecké skupinky, která bude obeznámena s komplexním procesem řešení tranzice na pracovišti a v konkrétním případě pomůže s potřebnou podporou. Zbavíme tak trans zaměstnanci*kyni nutnosti vysvětlovat svou situaci opakovaně novým a novým lidem.



TIMELINE A MILNÍKY

Zaměstnanec*kyně a zaměstnavatel by se měli dohodnout na časovém plánu tranzice, včetně toho, kdy začnou používat neutrální či preferované jméno a rod, kdy se přibližně změní neoficiální i oficiální záznamy a doklady totožnosti a kdy se bude řešit odpovídající přístup do zařízení oddělených podle genderu.



KOMUNIKAČNÍ STRATEGIE

pro informování pracovního týmu, klientely či obchodních partnerů.

Interní: Stanovuje komu, kdy a jakou formou se ozřejmí identita dané transgender osoby. Vychází z požadavků ze strany HR, IT a mzdového oddělení a jejich kapacity zpracovat informace do záznamů či interních systémů.

Důležité je zvolit formu informování týmu: zda je to vhodné formou pracovní schůzky v přítomnosti dané osoby, či bez její přítomnosti, případně jiným způsobem. Zveřejnění genderové identity je nevhodné bez předchozí dohody s osobou, které se to týká.

Externí: Pokud osoba vstupující do tranzice jedná navenek vůči obchodním partnerům nebo s klientelou, je na místě si stanovit, jak a jakou formou bude změna vůči třetím stranám probíhat. Tato skutečnost ale není důvodem identitu skrývat, ale v některých případech může být pro komfort a zmírnění stresu zúčastněných lepší provést personální přezazení.



JEDNÁNÍ VŮČI TŘETÍM STRANÁM

Do pracovní činnosti osoby procházející tranzicí na pracovišti může patřit jednání jménem zaměstnavatele vůči třetím stranám. Je nutné, aby i v tom případě vůči třetím stranám byla respektována identita dané osoby a zároveň aby v oficiálních dokumentech a jednáních vystupovala v souladu s platnou legislativou.



POUŽITÍ PREFEROVANÉHO JMÉNA A RODU

Jedná se o základní a nezbytnou součást tranzice na pracovišti. Preferované jméno je třeba používat ve všech situacích, kde je to možné, bez ohledu na úřední doklady, tedy např. na jmenovkách či v rozpisech práce. Udělejte si přehled těchto situací a plán, jak se lze v běžném provozu domluvit s týmem na používání správného jména a rodu. V interní komunikaci, tedy v interních systémech, e-mailech atd., je nutné nastavení ve spolupráci s HR a IT oddělením.



ZMĚNA OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Pokud jde o interní dokumenty, je v rukou HR oddělení. V této fázi je dobré stanovit, kdy k ní zhruba může dojít, kdo z HR oddělení se změnou bude zabývat, a ujistit se, že celý proces proběhne hladce.



ODDĚLENÉ PROSTORY A ZAŘÍZENÍ (TOALETY, SPRCHY, ŠATNY)

Vždy je dobré nejprve zhodnotit technické podmínky a typ provozu. Na základě toho je možné určit řešení či případné úpravy, které mohou být během tranzice nezbytné, jako je například soukromá toaleta nebo uzpůsobená pracovní doba.



DRESSCODE

Jsou-li ve firmě stanovena pravidla oblékání či dresscode, je dobré se společně podívat i na tuto stránku výkonu profese a stanovit si, jak se bude daná osoba nově či postupně prezentovat.



BENEFITY

V plánu tranzice lze rámcově dohodnout benefity týkající se specifické situace, jako je flexibilní pracovní doba, práce z domova či jiné benefity, které může firma trans zaměstnancům*kyním nabízet.



PRAVIDELNÉ KONZULTACE

Je důležité udržovat s tím, kdo prochází tranzicí na pracovišti, pravidelný kontakt a aktuálně se vzájemně informovat o postupu tranzice či nových skutečnostech (např. prostřednictvím určené kontaktní osoby).



OSVĚTA

Není vhodné od člověka v tranzici očekávat, že sám zvládne osvětu o tématu ve svém týmu či uvnitř firmy. Proberte společně, kdo jiný může v této roli pomoci, přizvat můžete externí organizaci, jejímž prostřednictvím lze plánovat osvětové akce, besedy, školení atd., které pomohou s komunikací tématu vůči pracovnímu kolektivu.

JANA VYCHROŇOVÁ,
Diversity & Inclusion
Manager,
Vodafone



„Všichni noví kolegové a kolegyně prochází během úvodního školení částí nazvanou Jsme tu pro všechny, kde představujeme jednotlivé pilíře naší strategie pro diverzitu a inkluzi, včetně tématu trans lidí a jejich podpory. Snažíme se pracovat jak s nevědomými předsudky, ale součástí je například i nový kurz s názvem Postavte se za ně, který popisuje konkrétní situace nevhodného chování a ukazuje způsoby, jak je správně řešit. Užitečné jsou praktické tipy – čeho se vyvarovat nebo jak komunikovat.“



ROLE HR

Klíč k tranzici na pracovišti

Klíč k úspěšné tranzici na pracovišti leží také v rukou HR oddělení, které by mělo znát jasný a jednotný postup nejen pro tyto situace, ale i pro případy nábory osob, které tranzicí již procházejí nebo jí v minulosti prošly.

ŠÁRKA HERMANOVÁ,
Péče o personál,
Škoda Auto



„Vždy je naším cílem najít individuální řešení, protože každý jednotlivec je jiný, má jinou potřebu. Kde je vůle, tam je cesta.“

Co má HR znát o trans lidech na pracovišti

Komunikační desatero:

Je důležité znát pojmy týkající se trans osob a jejich tranzice (viz *Slovníček*) a také zásady pro komunikaci (viz *Komunikační desatero*), především pak význam používání preferovaného jména a rodu, i když nejsou v souladu s úředními záznamy.

Legislativní podmínky:

HR oddělení musí znát zákony a zásady, které chrání trans zaměstnance před diskriminací a obtěžováním. Sem patří např. antidiskriminační zákon a zákoník práce (viz sekce *Co říká česká legislativa?*).

Úřední změny:

Je třeba mít povědomí o procesu úředních změn a o tom, jak se odrážejí v personálních záznamech při zachování důvěrnosti (viz *Evidence osobních údajů*).

Benefity:

HR oddělení musí mít jasno o benefitech pro trans zaměstnance*kyně a o jejich čerpání.

Směrnice a zásady práce:

Personální oddělení by mělo revidovat a aktualizovat směrnice a zásady práce tak, aby zohledňovaly a zahrnovaly trans zaměstnance*kyně (např. z hlediska pravidel oblékání, používání toalet a prevence diskriminace či obtěžování).

Řešení oddělených prostor a ubytovacích zařízení:

Personální oddělení musí být obeznámeno s možnostmi, jak řešit situace týkající se využívání toalet a dalších oddělených prostor trans lidmi na pracovišti.

Podpora a osvěta:

Personální oddělení by mělo transgender zaměstnancům během jejich tranzice zpřístupnit zdroje pro podporu duševního zdraví, informace o legislativě a pomoci zajistit tematická osvětová školení pro pracovní tým a vedení.



EVIDENCE OSOBNÍCH ÚDAJŮ

Respektujte přání zaměstnance:

V situaci, kdy zaměstnanec*kyně odhalí svou trans identitu, je důležité zjistit, jakým jménem a rodem chce oslovovat. Toto přání je třeba respektovat a preferované jméno používat v komunikaci všude, kde je to možné.

Právní postup pro změnu jména a rodu:

V České republice mohou transgender osoby legálně změnit své jméno podáním žádosti na matričním úřadě v rámci procesu úřední tranzice. Pozor však na dvojí změnu! V první fázi, dokud nebylo změněno pohlaví úředně, lze jméno změnit pouze na neutrální tvar. V tom případě je třeba předjímat scénář, že změna jména proběhne ještě jednou, a to na tvar finální při úřední změně pohlaví. Úředně zapsaný neutrální tvar také nemusí odpovídat preferovanému jménu.

Aktualizace personálních záznamů:

Jakmile je jméno či pohlaví úředně změněno, mělo by personální oddělení aktualizovat osobní spisy a zajistit, aby původní informace zůstaly důvěrné. Tento proces může zahrnovat změnu jména v pracovní smlouvě, v záznamech k čerpání benefitů, stanovení mezd a v dalších oficiálních dokumentech.

Informujte další zainteresované strany:

HR oddělení by mělo o změně jména informovat další oddělení, jako např. IT, mzdové oddělení a oddělení benefitů, aby mohly odpovídajícím způsobem aktualizovat své záznamy.

Úřední změny v dokumentech a registrech:

- Pracovní smlouva: Pokud zaměstnanec*kyně požaduje změnu jména, musí být toto jméno uvedeno v pracovní smlouvě. V tom případě bude nutné uzavřít dodatek k pracovní smlouvě s novým jménem.
- Evidence zaměstnanců: V databázích evidujících zaměstnance bude také nutné aktualizovat údaje o jméně. Historická data v některých záznamech měnit nelze, je ale třeba zajistit, aby nebyla dále sdílena.
- Platební doklady: V případě změny jména bude nutné aktualizovat údaje týkající se výplat, aby byly zaslány na správný účet.
- Zdravotní a sociální pojištění: Pokud zaměstnanec*kyně změní jméno, bude nutné o této změně informovat pojišťovnu a aktualizovat údaje v systému.
- Firemní e-mail: Pokud zaměstnanec*kyně používá firemní e-mail, bude třeba aktualizovat jméno v e-mailové adrese.
- Pseudonym: Pracovní i jiné smlouvy je možné uzavřít i pod pseudonymem, pokud je právní totožnost dané osoby všem zainteresovaným stranám známa.

Zásady ochrany osobních údajů:

GDPR definuje osobní údaje jako veškeré informace týkající se identifikované nebo identifikovatelné fyzické osoby, včetně její genderové identity. Je nutné zajistit, aby s veškerými osobními údaji týkajícími se genderové identity zaměstnance bylo nakládáno v souladu s pravidly GDPR a aby tyto údaje byly přesné, aktuální a nebyly uchovávány déle, než je nezbytné.

ŠÁRKA HERMANOVÁ,
Péče o personál,
Škoda Auto



„Když jsme dostali informaci o trans identitě naší zaměstnankyně, připravili jsme ve spolupráci s nadřízenými zaměstnankyně komunikaci pro její nejbližší tým i pro širší pracovní okolí. Nastavili jsme si společně s kolegy z týmu Diverzity a inkluze pravidla, nástroje a možnosti pomoci jak trans zaměstnankyni tak jejímu týmu. Připraveno bylo i vstřícné pracovní prostředí a na poslední řadě i nabídka pomoci od našeho firemního psychologa“.



BENEFITY

Firemní benefity pro trans lidi nejsou garantované legislativou. Systém benefitů a služeb závisí na politice a praxi jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé jsou povinni respektovat genderovou identitu svých zaměstnanců*kyň a poskytovat jim rovný přístup ke všem nabízeným benefitům a službám.

To zahrnuje například přístup k zdravotnímu pojištění, které může být využito pro pokrytí nákladů spojených s hormonální terapií či chirurgickými zákroky nebo k podpoře v oblasti duševního zdraví.

Které konkrétní zaměstnanecké benefity jsou relevantní pro trans osoby

- **Terapeutická sezení** jsou dostupná v rozsahu běžných zaměstnaneckých benefitů.
- **Práce z domova** může dočasně pomoci snížit stres ze sociální interakce. Může být také užitečná v rámci snížení nákladů a stresu spojeného s cestováním do práce.
- **Flexibilní pracovní doba** může stejně pomoci ulevit od stresu spojeného s procesem tranzice na pracovišti a umožní plánování nezbytných schůzek v průběhu medicínské a úřední tranzice.
- **Sick days** představují benefit ve formě placeného či neplaceného volna, které mohou trans lidé čerpat i v rámci rekonvalescence z chirurgických zákroků. Je záhodno tento benefit zajistit i pro zákroky prováděné v zahraničí.
- **Hormony či jiné benefity** – můžete zvážit, zda svým transgender zaměstnancům*kyňm chcete ulehčit život formou příspěvků na hormonální terapii či drobné kosmetické zákroky nebo laserové odstranění vousů u trans žen . Je možné zvážit využití tzv. benefitních programů a poskytovatele této péče zařadit mezi hrazené služby.

JANA VYCHROŇOVÁ,
Diversity & Inclusion
Manager,
Vodafone



„Nabízíme trans kolegům a kolegyním i úhradu vybraných zákroků, které nepokrývá zdravotní pojištění, například lepší hormonální léčbu, úhradu operace Adamova jablka či laser. Naším cílem je kolegům a kolegyním maximálně pomoci v tomto náročném období, jelikož víme, že trans lidé jsou z celé skupiny LGBTQ+ nejčastěji vystavováni šikaně.“



HIRING

Neodrazujte slibné talenty!

Při náboru trans osob do firmy by se personalisté měli řídit stejnými zásadami jako u jiných kandidátek či kandidátů a zároveň by měli mít na paměti specifickou situaci trans lidí a zásady komunikace s nimi.

Vyhňte se diskriminaci:

Během náborového procesu nesmí docházet k diskriminaci trans osob. Genderová identita ani prezentace by neměla být příčinou pro zamítnutí kohokoli, kdo se uchází o práci.

Inkluzivita:

HR by mělo usilovat o vytvoření inkluzivního náborového procesu vstřícného vůči trans lidem. Jednou z možností je používání genderově neutrálního jazyka v pracovních nabídkách, zveřejnění závazku firmy vůči diverzitě a inkluzi a zásad týkajících se genderové identity a projevů.

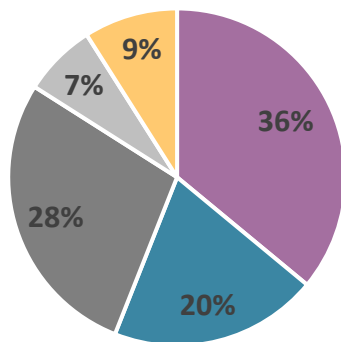
Ochrana osobních údajů:

Je nutné respektovat osobní informace trans osob ucházejících se o práci. Neměly by být kladeny zbytečné otázky týkající se jejich identity nebo procesu tranzice. Dotazy ohledně genderu jsou přípustné pouze v případě, že jsou relevantní pro požadavky na dané pracovní místo a měly by být kladeny s respektem a citlivě.

Oslovení:

HR by mělo vědět, jaké oslovení a rod daná osoba preferuje a používat ho v průběhu celého procesu náboru.

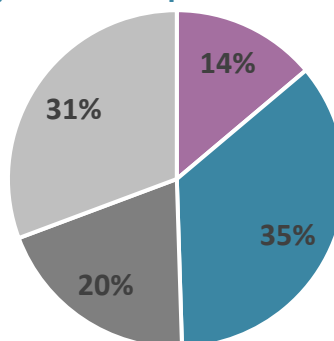
Přál*a byste si, aby váš zaměstnavatel aktivně prosazoval LGBT+ rovnost na pracovišti?

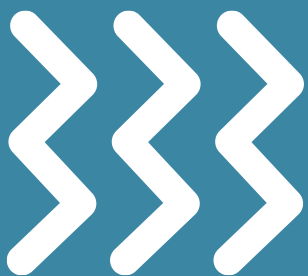


- Ano a rád*a bych se zapojil*a
- Ano, ale nevím, zda bych se zapojil*a
- Ne, je to každého soukromá věc
- Nevím
- Je mi to jedno

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

- Ano, je 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





ROLE LEGAL/COMPLIANCE

Co říká česká legislativa

Transgender zaměstnanci*kyně mají oporu v rámci tranzice i v českých zákonech. Týkají se zejména následujících oblastí.

PRÁVO NA ROVNÉ ZACHÁZENÍ A VHODNÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY

Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací poskytuje ochranu před rozdílným zacházením na základě pohlaví, tzn. i genderové identity. Upravuje tedy zákaz diskriminace a dodržování rovnosti v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatel má povinnost zajistit rovný přístup k zaměstnání, odborné přípravě a služebnímu povýšení a stejné pracovní podmínky. Tedy např. používání autentického jména, přizpůsobení sociálních zařízení, které však nesmí být ani diskriminační pro menšinu, ani omezující pro většinu.

Zákoník práce

Důležité jsou zejména následující body:

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanými, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání – §162.

Povinnost zaměstnavatele vytvářet podmínky pro výkon zaměstnání – §38. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnaných osob při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce – §101.

ZMĚNA ÚŘEDNÍHO POHLAVÍ A JMÉNA, LÉKAŘSKÉ SLUŽBY

Samotnou změnu pohlaví pak upravuje § 29 občanského zákoníku, zákon 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, a zákon 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení, ve kterých je specifikována změna úředního pohlaví, změna jména a také podmínky pro úkony dostupné v rámci lékařských služeb.

OCHRANA PSEUDONYMU

Občanský zákoník rovněž upravuje i možnosti použití jména, tedy přesněji řečeno pseudonymu. Transgender lidem, kteří zatím nemohou oficiálně změnit své jméno, umožňuje použít jejich pseudonym i v pracovněprávních vztazích, a to v případě, že je daná osoba známá pod příslušným pseudonymem všem zúčastněným stranám. V tom případě má stejnou právní váhu jako jméno: „Člověk může pro určitý obor své činnosti nebo i pro soukromý styk vůbec přijmout pseudonym. Právní jednání pod pseudonymem není na újmu platnosti, je-li zřejmé, kdo jednal, a nemůže-li druhá strana mít pochybnost o osobě jednajícího. (2) Vejde-li pseudonym ve známost, požívá stejné ochrany jako jméno.“



JAK NA INTERNÍ SYSTÉMY A KOMUNIKACI

I změny na první pohled neřešitelné jsou možné

Interní systémy je nutné uzpůsobit tak, aby v nich bylo možné měnit jméno, rodné číslo či gender marker. Pro trans osoby je totiž nepříjemné mít informaci o své identitě dohledatelnou a známou prostřednictvím původního jména a dalších indikátorů. Navíc pro ně může být komplikované a stresující muset opakovaně vysvětlovat svou identitu a žádat o opravu údajů.

KAM PUTUJÍ OSOBNÍ INFORMACE A KDO JE ZÍSKÁVÁ

Osobní informace obvykle uchovávané v interních systémech, jako jsou databáze lidských zdrojů (HR), systémy řízení zaměstnanců a další, mohou být přístupné i několika týmům, které mohou mít také vlastní databáze a systémy. Je nezbytné, aby změny proběhly ve všech:

Personální oddělení (HR)

Vedení:

Management a nadřízení mohou mít přístup k informacím o svých podřízených, aby je mohli efektivně spravovat, hodnotit výkonnost a podporovat jejich profesní rozvoj.

IT oddělení:

IT tým může mít přístup k osobním informacím v rámci správy a údržby interních systémů a zajišťování bezpečnosti dat.

Účetní a finanční oddělení:

Tyto týmy mohou mít přístup k osobním informacím, jako jsou bankovní údaje a daňová identifikační čísla, pro zpracování mezd a plnění daňových povinností.

Externí subjekty:

V některých případech mohou být osobní údaje sdíleny s externími subjekty, jako jsou zdravotní pojišťovny, poskytovatelé benefitů, úřady pro regulaci a kontrolu nebo auditoři.

JAK ZOHLEDNIT TRANS LIDI V INTERNÍCH SYSTÉMECH

První kontakt – formuláře pro zájemce o práci by již měly obsahovat možnost uvést preferované jméno a oslovení.

Osobní údaje jsou dále uchovávány zpravidla v centrálním evidenčním systému, ve kterém by mělo být možné uvádět dva typy informací:

- **Úřední jméno** je legálně zaznamenáno a spojeno s rodným číslem zaměstnance. Toto jméno se používá v oficiálních dokumentech a komunikaci s institucemi, jako jsou:
 - mzdová evidence – pro zpracování mezd a daňových odvodů je nutné používat úřední jméno a rodné číslo;
 - sociální pojištění – úřední jméno a rodné číslo se používají pro zajištění správného přiznání a evidence sociálního pojištění;
 - zdravotní pojištění – zdravotní pojišťovny vyžadují úřední jméno a rodné číslo pro správnou identifikaci a zpracování zdravotních nároků.

- **Preferované jméno** se používá v každodenním životě a na pracovišti, a to v následujících situacích:
 - interní komunikace – e-mail, seznamy zaměstnanců a organizační řád, jmenovky atd.,
 - faktury a neformální dokumenty – v některých případech je možné na fakturách a jiných neformálních dokumentech uvést preferované jméno, pokud to není v rozporu s právními požadavky nebo firemními zásadami.

Správa identity – v některých systémech lze vytvořit více identit, což může alespoň dočasně pomoci vyřešit problém se změnou údajů v původním profilu.

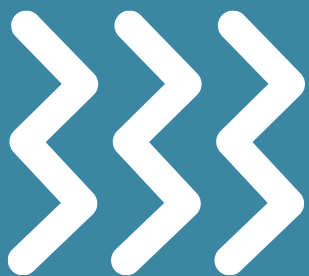
Interní komunikace

- **E-mailové adresy**
 - Aktualizace e-mailové adresy: IT oddělení nebo správce e-mailového systému aktualizuje e-mailovou adresu (alias) zaměstnance*kyně, aby odrážela preferované jméno. Tento krok může zahrnovat vytvoření nového e-mailového účtu, nebo pouze změnu aliasu existujícího účtu.
 - Přesměrování e-mailů: Pokud je třeba, nastaví se přesměrování e-mailů ze staré adresy na novou, aby se neztratily důležité zprávy.
 - Aktualizace podpisu e-mailu: Zaměstnanec*kyně upraví svůj e-mailový podpis, aby zahrnoval preferované jméno.
- **Pracovní aplikace** – Teams, Skype, Slack atd.
V těchto systémech lze zpravidla změnit jméno prostřednictvím admin centra, opět přes IT oddělení, nebo je možné vytvořit nový profil či uvést k tomu stávajícímu poznámku nebo přezdívku.
- **PC profily**
Možnosti pro změnu jména existují i v systémech jako je Microsoft Office. Ten je nyní součástí sady Microsoft 365, což znamená, že změna jména se obvykle provádí v admin centru Microsoft 365, jehož prostřednictvím lze spravovat jak zobrazované jméno, e-mailovou adresu i uživatelské jméno.

MARTIN ZELENKA,
Data Governance & Expert
Diversity Leader,
ČSOB



„V ČSOB aktivně pracujeme na úpravě našich interních systémů. Ne všechno jde tak hladce, jak bychom si představovali, ale věříme, že zejména v komunikaci máme všichni mít možnost zvolit si identitu, která nás reprezentuje.“



ODDĚLENÉ PROSTORY A ZAŘÍZENÍ

Řešení je často až překvapivě snadné

Toalety a sprchy se často chápou jako jeden z hlavních problémů týkající se transgender osob na pracovišti nebo ve školním prostředí. Situace ale není zas až tak složitá, jak by se mohla na první pohled zdát. Například není třeba se obávat nutnosti zásadních stavebních úprav. Řada firem i institucí má trans nebo nebinární zaměstnance, kterým už nyní bez problémů poskytuje bezpečný a vhodný přístup k hygienickým zařízením. Jak na to?

Důležité je vzít v potaz typ provozu, pracovní dobu a složení týmů. Ve výrobním provozu bývá téma palčivější než v kanceláři, kde nejsou převlékárny ani společné sprchy a zároveň nevzniká nápor před směnou a po ní. Hlavní je nastavit si pravidla a jasně je komunikovat.

Toalety, sprchy, šatny

Pokud nemáte k dispozici neutrální toaletu, kabinkové sprchy a oddělené převlékárny, je důležité k hledání řešení přizvat osobu, které se týká. Pokud k tématu přistoupíte citlivě a máte dobrou vůli pomoci, řešení se najde překvapivě snadno. Na toaletu chodíme všichni především z jednoho důvodu a někdy není čas to řešit.

Řada z nás navštěvuje kavárny či sportovny, kde mají univerzální toalety, a pohlaví zde nikdo neřeší. Jedna možnost je tedy nedělit toalety na ženy/muže, ale uvést na dveřích ikony znázorňující jejich vybavení (mísa, pisoár, mísa/pisoár), podle nichž si mohou zaměstnanci vybrat, jakou toaletu je pro ně komfortní použít.

Ve sprchách je zase ideální mít nainstalované kabinky či alespoň přepážky, které od sebe jednotlivé osoby oddělí tak, aby měly v rámci hygieny dostatečné soukromí a komfort. Soukromé a intimní zázemí při hygieně je koneckonců skvělé i pro ostatní zaměstnankyně a zaměstnance, zvláště v obdobích jako je rekonvalescence, těhotenství atd.

Ne vždy jsou však tato řešení po ruce, a především ve výrobních závodech je jejich zavedení příliš složité či může trvat příliš dlouho. Vždy je pak důležité promluvit si s lidmi, kteří se v situaci nacházejí – trans zaměstnanci a jejich týmem. V řadě případů se dá na preferovaném využívání toalet trans osobami hladce dohodnout a vykomunikovat řešení s pracovním kolektivem.

Další možností, jak z toho ven, je uzpůsobení pracovní doby tak, aby přestávky či její konec spadaly pro různé týmy (či jeho členky a členy) do různých časových intervalů, třeba po 15 minutách. To umožní komfortní využití hygienických zařízení. V jiném případě lze třeba vyhradit jednu toaletu, která bude sloužit danému člověku i jako převlékárna.

ŠÁRKA HERMANOVÁ,
Péče o personál,
Škoda Auto



„Situaci s hygienickým zařízením v provozu jsme vyřešili tím, že jsme vyčlenili samostatnou šatnu s toaletou.“

JANA VYCHROŇOVÁ,
Diversity & Inclusion
Manager,
Vodafone



„Gender neutrální toalety jsou u nás standardem již řadu let. Z průzkumů totiž víme, že na pracovištích, kde tato možnost není, lidé například omezují pití, aby nemuseli toaletu navštívit. Dále šíříme osvětu formou praktických manuálů, například o coming outu na pracovišti, nebo brožuru věnovanou přímo trans tématu. Dobře funguje také zaměstnanecká skupina Pride in Vodafone, která pořádá během roku různá setkání nebo je k dispozici i pro individuální konzultace.“

Ubytování, výjezdy

V první řadě je důležité výjezd plánovat už s ohledem na danou situaci a hledat, pokud je to možné, oddělené ubytovací prostory. Pokud to není možné ošetřit již ve fázi plánování, prodiskutujte situaci s těmi, kdo budou společné ubytování využívat – budou mít možnost dohodnout se na komfortním sdílení těchto zařízení.

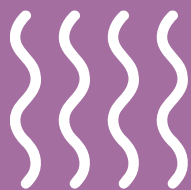
Aktivita

Pracovní aktivity už v současné době nejsou rozděleny podle pohlaví. Nicméně existují určité profese, kde jsou vyžadovány určité fyzické nebo zdravotní předpoklady a kde jsou v rámci ochrany zdraví a bezpečnosti práce stanovena speciální pravidla pro zátěž zaměstnanců*kyň. Ty je třeba brát v potaz i v případě trans osob na pracovišti.

**MARTINA
ZIMMERMANN,**
Diversity Manager,
Škoda Auto



„Problém není najít pro trans lidi technické nebo IT řešení, to se dá najít vždycky. Je ale potřeba změnit mindset lidí ve firmě, aby byla vůle téma trans lidí řešit.“



TRANS KLIENTELA A ROLE PERSONÁLU

Jak zvládnout klientský kontakt na jedničku

Front office tvoří primární linii kontaktu firem s klientelou, je proto klíčové, aby měl personál zvládnutou citlivou a respektující komunikaci s transgender lidmi. Klíčovou roli hraje jeho proškolení a zajištění, aby kontakt s trans klientelou zvládali na jedničku. Pokud tápete, vždy můžete kouknout na naše Komunikační desatero.

Nezbytným základem je několik následujících rad:

Buďte zdvořilí a respektující: Chovejte se ke svým klientům*kám vždy s respektem, bez ohledu na jejich genderovou identitu. Vyvarujte se domněnek o genderu na základě vzhledu nebo jména.

Používejte správné oslovení: Pokud vám klient*ka sdělí svůj rod a zájmena, konzistentně je používejte. Pokud si nejste jisti, jaký rod použít, můžete se vždy zdvořile zeptat nebo použít genderově neutrální jazyk, dokud nezískáte více informací.

Zeptejte se na rod a jméno: Otázkami „Jaký rod preferujete?“ či „Jaké jméno používáte?“ dáte najevo, že respektujete genderovou identitu svých klientů*ek a chcete vyhovět jejich potřebám.

Používejte genderově neutrální jazyk: Při obecném oslovování můžete místo „dámy“ nebo „pánové“ používat genderově neutrální výrazy jako „lidé“, „všichni“ nebo „klientela“. Anebo místo konkrétního oslovení v pozdravu uvést pouze klasické „Dobrý den“.

Zachovávejte důvěrnost: Je důležité respektovat soukromí klienta*ky a nesdělovat jeho identitu ani jiné osobní údaje bez jeho*jejího souhlasu. Pokud potřebujete požádat o další informace, ptejte se citlivě a diskrétně.

Zajistěte inkluzivní toalety: Pokud je to možné, zajistěte genderově neutrální toalety s uzavřenou kabinkou, které může bez ostychu využít kdokoli. Pokud to není možné, nezamezujte klientům*kám používat toalety, které odpovídají jejich genderové identitě.

CUSTOMER JOURNEY

Jak ji trans lidem co nejvíce zpříjemnit



Zjišťování údajů a sběr informací

To probíhá především prostřednictvím formulářů na webových stránkách nabízených produktů. Zde většinou není nutné genderovou identitu řešit. Je-li to však nezbytné pro účely oslovení v další komunikaci, doporučujeme zjišťovat preferované oslovení a nikoli „pohlaví“, případně mít kolonku pro obojí. Vhodné je mít tuto možnost na paměti už při vývoji aplikace, což ušetří jak náklady, tak pracovní kapacity.



Otázky na pohlaví

Pokud to není nutné, neptat se, ale jestliže se ptáte, vysvětlit jaký je účel vašeho dotazu (např. odlišný rating u pojištění).



Komunikace telefonicky a face to face

Je třeba počítat s tím, že hlas osoby v telefonu či vzezření klienta na pobočce nemusí odpovídat informacím uvedeným ve formuláři. To je v pořádku, údaje mohou být zastaralé, je ovšem důležité řídit se podle sebe prezentace dané osoby. Když nevíte, v jakém rodě ji oslovovat, stačí se citlivě a s respektem zeptat (viz Komunikační desatero).



Zadávání klientů do systému

Klientská databáze by ideálně měla umožnit zadat preferované oslovení, které by mohlo místo s frází Vážená paní/vážený pane pracovat pouze s křestním jménem. Vždy je vhodné použít pole Poznámka, kam lze kromě úředního jména a rodu pro účely další komunikace zapsat i preferované jméno a identitu.



Změna jména, případně rodného čísla v systému

Ta by měla proběhnout jako je tomu i v jiných případech a systém by měl tuto úpravu umožňovat.



Ověřování dat (skenování dokladů)

Je potřeba je provádět pouze v případě a ve fázi uzavírání smluv, kdy je to nutné (např. u smluv na bankovní produkty).

JANA VYCHROŇOVÁ,
Diversity & Inclusion
Manager,
Vodafone



„Loni jsme zjednodušili krok změny údajů pro naše trans zákazníky a zákaznice. Doposud museli s novým dokladem na pobočku nebo volat na zákaznickou linku. Dnes mohou úpravu provést sami v samoobsluze a vynechají tím osobní návštěvu a nutnost se vyoutovat před dalším člověkem.“

PROPAGACE A MARKETING

Nebojme se trans reprezentace

Zastoupení trans a nebinárních osob v interní i externí komunikaci, marketingu a PR výstupech je jednou z možností, jak zviditelnit jejich existenci i témata a ukázat, že si jejich talentů ceníme.

Zároveň díky prezentaci diversity v marketingu může vaše firma oslovit ještě širší klientelu.

Co může tento přístup vaší firmě přinést:



Větší zákaznickou základnu

Prezentace diversity v marketingu může přilákat širší zákaznickou základnu, včetně lidí z různých skupin, kteří se cítí více zahrnuti a identifikují se s firemními hodnotami.



Posílení značky

Prezentace diversity v marketingu může také posílit obraz značky. Firmy, které jsou vnímány jako inkluzivní a podporující různorodost, získávají pozitivní pověst a mohou být vnímány jako moderní a inovativní.



Podporu zaměstnanců

Prezentace diversity v marketingu může také podpořit zaměstnance, včetně trans osob, které ve firmě pracují. Zaměstnanci mohou být hrdí na to, že pracují pro firmu, která je inkluzivní a podporuje různorodost.



Posun společnosti

Prezentace diversity v marketingu může také pomoci posunout společnost a změnit vnímání lidí o těchto tématech. Firmy mohou být pionýry a podporovat změny ve společnosti, což může mít dlouhodobé pozitivní dopady na všechny zúčastněné strany.

MASTERCARD – PROCENTO NEBINÁRNÍ KLIENTELY:

Průzkum v 16 zemích Evropy a Severní Ameriky z roku 2022, který se zaměřoval na trendy nebinární populace z pohledu účelu a funkce karty Mastercard True Name:

2,8 %

všech účastníků průzkumu se identifikuje jako nebinární



41 %

lidí uvádí, že zná někoho, kdo je nebinární

49 %

uvádí, že mají pochopení pro osoby, které se nechtějí identifikovat ani jako muž, ani jako žena

44 %

osob, které se identifikují jako nebinární, uvádí, že jsou sami se sebou vcelku spokojeny

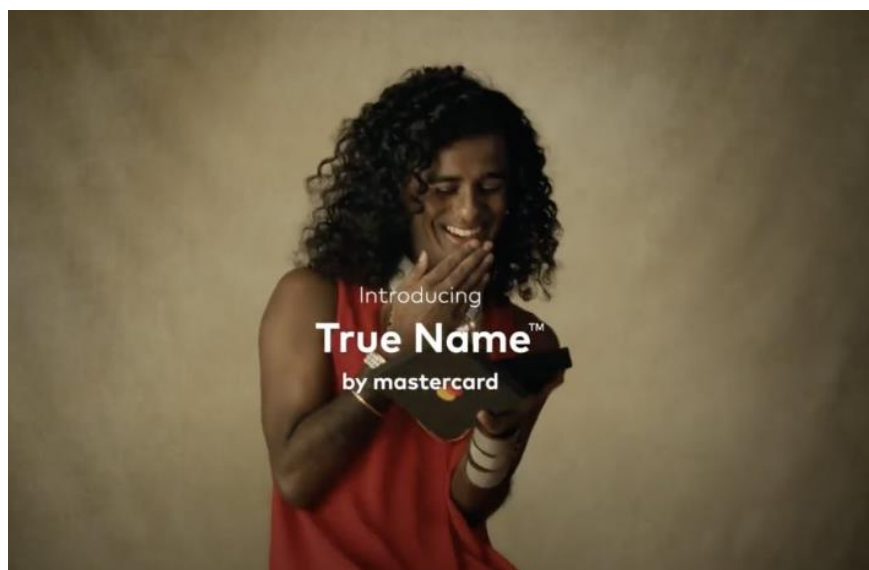


Procento nebinární klientely v ČR společnosti Mastercard dle průzkumu z roku 2022:

3,3% se identifikují jako nebinární

12% preferuje práci pro firmu, která respektuje nebinaritu

8% preferuje služby a produkty firem, které berou v potaz nebinární osoby





ROZHOVOR

LENKA KRÁLOVÁ

Lenko, řekni nám prosím nejdřív, kde pracuješ a jaká je tvoje role ve firmě.

Pracuji na pozici senior software engineer v pražském R&D centru firmy Pure Storage, která je členem Pride Business Fora. Pure Storage se sídlem v Mountain View v Kalifornii vyvíjí technologicky nejpokročilejší systémy pro ukládání dat na světě, fungující čistě na technologii SSD Flash. Firma vyvíjí jak hardware, tak i vlastní operační systém a také software na správu svých zařízení, která se mohou pyšnit mimořádnou energetickou úsporností, výkonem a spolehlivostí. Firma v současnosti patří mezi nejrychleji rostoucí společnosti v Silicon Valley a v Praze před pár lety otevřela jedno ze svých vývojových a výzkumných center.

Vybírala sis zaměstnavatele podle jeho přístupu v oblasti LGBTI+?

Nikoli. Recruiterka mě aktivně kontaktovala sama na základě mého LinkedIn účtu. Firmu jsem si vybrala hlavně proto, že na mě udělal velký dojem způsob, jakým bylo vedeno celé výběrové řízení. Jednalo se o sérii testů a pohovorů, které měly především za úkol zjistit, jakým způsobem uchazeč uvažuje a jak přistupuje k řešení problémů. O tom, že jsem trans žena, jsem se v rané fázi pohovorů zmínila hlavně proto, že jsem veřejně činná. Potřebovala jsem se domluvit na časové flexibilitě a protistranu zajímalo, o jaké aktivity se jedná.

Vyšli ti ohledně tvých LGBTI+ aktivit vstříc?

Ano, firma má zájem podporovat diverzitu a z mého aktivismu byli přímo nadšení. Vycházejí mi vstříc, co se týče časové flexibility, pokud to nenarušuje práci na projektech.

Měla jsi při nástupu na nové pracoviště coby trans žena z něčeho obavy?

Neměla, protože jsem věděla, že v IT firmách s tím obvykle problém nemají. Byla jsem ale zvědavá, jestli přistoupí na to, abych mohla všude používat své preferované jméno. Nakonec byl jejich přístup naprosto ukázkový, a to i přesto, že jsem byla v pražské pobočce první případ trans člověka.

Říkáš, že to šlo hladce, můžeš být konkrétní v čem a co pro tebe bylo naopak nejsložitější?

Firma, kde pracuji, má zájem o budování diverzního pracovního prostředí, a tak se mi snažili vyjít ve všem vstříc. Komplikované to bylo spíše pro lidi z HR, kteří se s takovou situací setkali poprvé a museli řadu věcí konzultovat s právnickým oddělením a s centrálou v Kalifornii. Byla jsem první zaměstnanec v Praze, který používá jiné jméno, než jaké má v dokladech. Nakonec byl největší problém u externího dodavatele s vystavením Multisport kartičky, kterou mi odmítli vydat, protože se neshodovalo jméno. Po intervenci ze strany HR se to ale povedlo, jen jsem si musela počkat do dalšího měsíce.

Jak se tedy pracovalo s tím, že máš jiné jméno v dokladech?

Pro všechny kolegy a kolegyně jsem Lenka Králová – toto jméno se objevuje ve všech interních systémech, e-mailové adrese i podpisu, ve Slacku a dokonce i na vstupní kartičce do budovy. Jediné místo, kde je uvedeno moje úřední jméno, je moje smlouva, HR a payroll systémy. Kolegové, kteří nepracují v HR, vlastně ani nemají možnost moje úřední jméno zjistit.

Co se týče přijetí od kolegů, tak jsem nezažila žádný nevhodný komentář, žádné vlezlé otázky a ani jeden hloupý vtípek na svou identitu. Pracuji ve firmě, kde všichni musí projít velmi náročným technicky zaměřeným výběrovým řízením, a to samo o sobě už zaručuje nějakou úroveň. Je také důležité zmínit, že součástí onboardingu byla i výuková videa o diskriminaci a nevhodném chování a následné testy nabytých znalostí, kterými musí všichni během zkušební doby projít – ty se samozřejmě týkají i vztahu k menšinám.

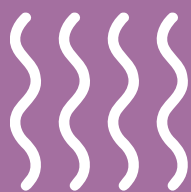
Na základě tvé dobré zkušenosti – na co se mají zaměstnavatelé zaměřit především, pokud mají trans zaměstnance?

Trans lidé jsou přesně ta oblast, kdy každý zaměstnavatel může ukázat, jestli to myslí s diverzitou upřímně, nebo jestli je to jenom póza a prázdné fráze. Trans lidé totiž potřebují víc než jen vyvěsit duhovou vlajku na budovu nebo den volna při sňatku (registraci). Žijeme v zemi, která pro úřední změnu pohlaví a s ní spojenou změnu jména vyžaduje odřezání zdravé části lidského těla. Možnost používat svoje jméno všude, kde je to možné, je ten největší benefit ze všech! Firmy mají často zkreslené představy, kde je používání úředního jména nezbytné z právního hlediska, a často tvrdí, že je nutné i v situacích, kdy ve skutečnosti není.

A co bys popřála trans lidem, kteří chtějí udělat na pracovišti coming out?

Coming out jsem zažila ve svém předchozím zaměstnání, což byla pro změnu malá česká firma o 20 lidech, která provozuje e-shop a systém na prodej a odbavování vstupenek na kulturní a sportovní akce a také webový informační a zpravodajský portál o kultuře. Vzpomínám, jak obří stres to byl. Byla jsem vyoutovaná v té chvíli jen jedné kolegyni a rozhodla jsem se vystoupit na pravidelné společné snídani, při které šéf obvykle mluvil o hospodářských výsledcích firmy a plánech na další měsíc. Byl to jeden z mých nejvíce stresujících zážitků v životě, ale dopadlo to skvěle. Hlavně kvůli osobnosti majitele firmy, který byl velmi podporující. Ve firmě jsem nakonec skončila kvůli propouštění souvisejícím se špatnou hospodářskou situací v oblasti kultury po covidu.

Lidem, co se ke coming outu chystají, bych popřála hlavně pevné nervy a odhodlání. Moc dobře vím, jaká úzkost je s tím spojená, ale pak většinou přijde velká úleva, a i kdyby se stalo, že k přijetí nedojde, člověk pak alespoň ví, na čem je, a může se podle toho zařídit.



KAM DÁL?



PRIDE BUSINESS FORUM

Nadační fond Pride Business Forum je jedinou organizací v ČR, která se zaměřuje na systematickou podporu LGBT+ lidí na pracovišti. Usilujeme o férový a spravedlivý přístup zaměstnavatelů ke všem lidem bez ohledu na jejich vztahovou orientaci a genderovou identitu. Jsme profesionálním partnerem pro firemní i státní zaměstnavatele, kterým nabízíme široké portfolio služeb a nástrojů k vytváření pracovního prostředí, kde se LGBTI+ zaměstnanci mohou rozvíjet a plně využívat svůj potenciál.

www.pridebusinessforum.com
info@pridebusinessforum.com



TRANSPARENT

Organizace, která se od roku 2015 věnuje podpoře a prosazování práv trans a nebinárních osob v ČR. Kromě podpůrných a poradenských aktivit nabízí v dané tématice také školení a konzultace pro instituce, školy a firmy.

www.jsmettransparent.cz
info@jsmettransparent.cz

POTŘEBUJETE PORADIT, JAK NA SPECIFIKA PÉČE O LGBTQ+ TALENTY VE VAŠÍ FIRMĚ?



Na míru vašim potřebám rádi připravíme:

- praktické průvodce pro HR, management nebo pracovníky
klientské zóny
- interní diskuze otevírající téma širšímu zaměstnaneckému
publiku
- hloubkové školení formou interaktivních workshopů

V Pride Business Fóru pomáháme zaměstnavatelům v zavádění
rovných podmínek pro LGBTQ+ zaměstnance a zaměstnankyně,
věnujeme se emancipaci LGBTQ+ lidí a usilujeme o zlepšování
kvality jejich života i mimo pracoviště.

INFO@PRIDEBUSINESSFORUM.COM
WWW.PRIDEBUSINESSFORUM.COM





SLOVNÍČEK POJMŮ,

KTERÉ SE VÁM MŮŽOU HODIT NA PRACOVÍŠTI



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)

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

Deadnaming – nevhodné užití starého jména většinou u trans člověka

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 zvyrazněných až parodovaných atributů přiřazovaných tradičně danému pohlaví

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

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

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

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

Intersex osoba – zastřešující termín označující osobu, u níž nelze jednoznačně určit, zda je mužského či ženského pohlaví

LGBTI+ – zkratka zastřešující osoby nevětšinové sexuální orientace nebo genderové identity, přičemž L = lesby, G = gayové, B = bisexuální osoby a T = transgender osoby, I jako intersex osoby. Někdy je možné se setkat i s dalšími písmeny v rámci této zkratky, které zde reprezentuje +

Misgendering – když se v případě trans, či osob v rámci genderové diverzity použijí špatná zájmena nebo nevhodné 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)

Nebinární či genderqueer osoba nebo osoba v rámci genderové diverzity – 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
- **Agender osoba** – je taková, která necítí příslušnost k žádné genderové identitě
- **Genderless osoba** – je taková, která se neidentifikuje s žádným genderem
- **Dvojí 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

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

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

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, které byl po narození na základě pohlavních znaků přiřazen mužský gender, ale s mužskou rolí se neztotožňuje

Trans(gender) muž (také trans maskulinní osoba) – muž, kterému bylo po narození na základě pohlavních znaků přiřazen ženský gender, ale s ženskou rolí se neztotožňuje

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

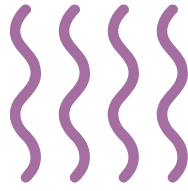
Transsexuál – zastaralý a nevhodný pojem, který se váže k diagnóze, navíc genderová identita nesouvisí se sexualitou

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 pociťované sociální role.

Travesti/drag umělec*kyně – člověk, který se převléká do šatů obecně přisuzovaných opačnému pohlaví za účelem uměleckého vystoupení, v jehož rámci předvádí či paroduje známé umělkyně*umělce; občas se zaměňuje s pojmem 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



**PRIDE
BUSINESS
FORUM**

