Inklúzia nielen pre všetkých, ale pre každého človeka

Prijatie transrodových ľudí na pracovisku

Mgr. Monika Zuzana Ruščáková
HR Training Specialist / DTSE SK

Mgr. Monika Zuzana Ruščáková
HR Training Specialist
She/her
monika.ruscakova@gmail.com
alebo
monika-zuzana.ruscakova@telekom.com

Kto som a z čoho vychádzam?

- **HR Learning & Development DTSE SK (cca 4 roky)**
- **Mgr. Psychológia v multi-kulti kontexte** (Slovensko – Česko – Fínsko)
  - Špecifiká LGBTQ+ psychologie – esej Akceptácia transrodových ľudí na pracovi
- **Dlhodobý záujem o DEI – s dôrazom na zdravotné znevýhodnenia**
  - cca 10 rokov dobrovoľníctva o. z. Usmej sa na mňa, nadácia Spolu s odvahou
  - Diplomová práca „DEI ľudí so zdravotným znevýhodnením na pracovisku: duálna perspektíva zamestnancov a manažérov“ (dostupná online)

K téme pristupujem ako SPOJENEC z generácie Z

výskum | skúsenosti transrodových ľudí | firemná prax | moja perspektíva

Obsah

1) **Prečo „T“ v LGBTQ+?**
2) **Bariery na pracovisku a dopady na pracovné fungovanie jedinca a organizácie**
3) **Praktické riešenia a príklady dobrej praxe = otvorená inkluzívna kultúra**
4) **Zhrnutie**

Prečo je to dôležité?

Aké sú problémy?

Aké sú dôsledky?

Čo môžeme urobiť?

1) Prečo „T“ v LGBTQI+?

„Prečo nestačí hovoriť všeobecne o LGBTI+ a ideme sa baviť práve o T?“

Zamyslenie…

„Skúste si predstaviť, že ste sa ráno prebudili v tele opačného pohlavia a máte ísť do práce.“

Psychologický diskomfort

Oslovovanie nesprávnym menom / rodom

Stres a neistota

Kam ísť na toaletu? Kam sa prezliecť?

Obmedzenie v každodennosti

Nemôžete si obliecť to, v čom sa cítite sami sebou.

Spoločenské očakávania

Ako by ste mali vyzerať, správať sa či pôsobiť.

SEXUÁLNA ORIENTÁCIA ≠ RODOVÁ IDENTITA

Dve odlišné oblasti identity → odlišné skúsenosti a potreby

Vynechávanie "T"

- Málo LGBTIQ+ výskumov zahŕňa špecifické skúsenosti transrodových ľudí (len 7%, McFadden, 2015).
- Transrodovi zamestnanci patria medzi najzranitelnejšie skupiny (ILO, 2015)
- Slovensko zaostáva v prijatí transrodových kolegov a kolegýň

=> Prijatie je **nižšie než priemer EÚ** a **nižšie než pri ľuďoch s odlišnou sexuálnou orientáciou** *(***Eurobarometer, 2023***)*

„Prečo človek svoj hlas nevyužije?“

1. **Sebaochrana pred neželanými následkami**
2. **Stratenie hlasu v širšej LGBTQ+ skupine**
3. **Chýbajúci priestor a interné procesy v organizácii**

(Beauregard et al., 2016; Bentley, 2015)

„Vytvára organizácia dostatok dôvery a bezpečia, aby sa transrodový zamestnanec mohol ozvať, keď zažíva transfóbiu alebo iné ťažkosti?“

2) Hlavné bariéry a dopady na pracovné fungovanie

MAKRO | Spoločnosť a systém

- legislatívne a administratívne bariéry
- spoločenské postoje a štrukturálna stigma
- **špecifiká odvetvia a pracovnej pozície**

  (napríklad, armáda, Dietert & Dentice, 2015)

MIKRO | Charakteristiky jedinca

- Špecifiká HR recruitera

  (napr. nižšie vzdelanie)
- menšinový stres a potreba sebaochrany
- **Intersekcionalita!!!**

Pozri napríklad -
Rozdelenie podľa Cunningham (2024)
Deutsche Telekom Transgender Guide (2024)
Human Rights Campaign Foundation Transgender Workplace Toolkit USA (2023)

MEZO | Organizácia a tím

Medziľudské interakcie

- stereotypy, predsudky a diskriminácia

(napr. úmyselný **misgendering, deadnaming**)

- mikroagresie, nevhodné otázky
- sociálne vylúčenie a absencia spojenectva

Prípadová štúdia Hadjisolomou (2021)

- obťažovanie a **negatívne reakcie zákazníkov/kolegov**

Organizačné prostredie a leadership

- nepodporný a pasívny líder a organizačná klíma
- absencia reakcie na diskrimináciu
- **absencia špecifických T-smerníc**
- **absencia vzdelávaní o tranzícii**
- **technické a administratívne systémy**

  (deadnaming, nesúlad údajov)
- **fyzické prostredie** *(toalety, šatne, dress code)*

Keď chýba bezpečie...
→ človek sa začne skrývať, mizne autenticita
↓
→ klesá otvorenosť a pocit spolupatričnosti
↓
→ rastie psychická záťaž
↓
→ môže to ovplyvniť fungovanie v práci
↓
→ organizácia stráca potenciál človeka

3) Praktické odporúčania a príklady dobrej praxe

1) Organizačná kultúra, allyship a leadership

- Otvorená kutlúra a dôvera
- Lídri ako role models & allies
- Rešpektujúca komunikácia
- Konzistentná reakcia na diskrimináciu
- Dôvernosť informácii

„Neznalosť ≠ zlá vôľa → dá sa vzdelávať.“

2) Vzdelávanie

- rodová terminológia & zámená
- proces tranzície
- ako reagovať na coming out
- čo sa pýtať / čo sa nepýtať
- špecificky aj **náborové tímy**

„Urob si vlastný prieskum. Nepýtaj sa trans človeka.“

3) Interné procesy

Fyzicke prostredie, technicke náležitosti a plánovanie tranzície

- preferované meno ≠ úradné meno
- e-mail, Teams, menovka, interné systémy
- jasne definované: **čo sa dá zmeniť a kedy**
- žiadne dokazovanie tranzície
- manažér/HR pomáha koordinovať zmeny

- Explicitne v smerniciach rodová identita
- podporný tím / kontaktná osoba
- voľno na lekárske úkony
- komunikácia tímu podľa preferencie zamestnanca
- dress code & uniforma podľa identity
- bezpečné a flexibilné riešenia fyzického prostredia
- spolupráca s trans komunitou / odbornými organizáciami

4) Dáta

- Anonymné prieskumy zamerané špecificky na allyship zamestnancov voči transrodovým osobám

Pozri napríklad -
Deutsche Telekom Transgender Guide (2024)
IKEA Empathy Manual a ďalšie materiály (ďalší slide)
Odporúčania pre zodpovedné podnikanie (iniciatíva Inakosť & Charta Diverzity)

Príklady dobrej praxe a nápomocné zdroje

Transgender Guide

(stránka v rekonštrukcii,
ale dostupný aj na na Scribd)

Empathy Manual
LGBT+ Everyday Allyship

Gender Transition Planning Tool
Guideline for Trans Inclusion

Transgender Toolkit
Henkel Workplace Gender Transition Guide

Vzdelávanie pre riadiacich a HR pracovníkov, otvorená diskusia a poradenstvo v spolupráci s Iniciatívou Inakosť

Na koho sa obrátiť

Odporúčania pre zodpovedné podnikanie:
Inklúzia LGBTI+ ľudí na pracovisku

Recomended Policies and Practices
Trans Toolkit For Employers

Ak máte príležitosť, veľa sa pýtať ľudí, ktorí majú priamu skúsenosť.

Čo si odniesť

- Nie "LGBT" ako jedna skupina - každé písmeno má vlastné **špecifické bariéry a riešenia**
- Inklúzia = všímať si, komu systém nefunguje - a prečo
- Dominika: trans + ZZ + žena → **intersekcionalita** nie je výnimka, je pravidlo
  - **Bezpečné prostredie pre jednu skupinu ľudí zlepšuje kvalitu prostredia pre všetkých**

"Nestačí vytvoriť všeobecné pravidlá pre všetkých.
Musíme si všímať, komu konkrétny systém nefunguje."

ĎAKUJEM ZA POZORNOSŤ!

Kontakt:
Mgr. Monika Zuzana Ruščáková
monika.ruscakova@gmail.com
(prípadne monika-zuzana.ruscakova@telekom.com)

Zdroje

+ rozhovory s firmami a transrodovou komunitou

- Beauregard, T. A., Arevshatian, L., Booth, J. E., & Whittle, S. (2016). Listen carefully: transgender voices in the workplace. International Journal of Human Resource Management, 29(5), 857–884. https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1234503
- Bentley, N. (2015). Are businesses really flying the flag for LGBT inclusion? Huffington Post UK. [cit. 2024-01-05]. Dostupné na: http://www.huffingtonpost.co.uk/neil-bentley/businesses-lgbtinclusion_b_8004434.html?utm_hp_ref=tw
- Business Leaders Forum & Iniciatíva Inakosť. (2024). Odporúčania pre zodpovedné podnikanie: Inklúzia LGBTI+ ľudí na pracovisku. Business Leaders Forum (administrované Nadáciou Pontis). Odborný garant: Iniciatíva Inakosť. https://www.blf.sk
- Cunningham, G. B. (2024). Diversity, equity, and inclusion at work. Routledge.
- Deutsche Telekom AG. (2024). Transgender Guide (verzia 2.0). Interný materiál, externá verzia.
- Dietert, M., & Dentice, D. (2015). The Transgender Military Experience: Their Battle for Workplace Rights. SAGE Open, 5(2). https://doi.org/10.1177/2158244015584231
- Eurobarometer. (2023). Discrimination in the European Union. European Commission. https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972
- Hadjisolomou, A. (2021). Doing and negotiating transgender on the front line: Customer abuse, transphobia and stigma in the food retail sector. Work, Employment and Society, 35(5), 979–988. https://doi-org.ezproxy.is.cuni.cz/10.1177/0950017020977331
- HRC Foundation. (2023). Trans toolkit for employers. https://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/trans-toolkit-for-employers
- HRC Foundation. (n.d.). Transgender inclusion in the workplace: Recommended policies and practices. https://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/transgender-inclusion-in-the-workplace-
- IKEA. (n.d.). BLÅHAJ empathy manual [PDF]. https://www.naomislivko.com/wp-content/uploads/2026/06/BLAHAJ_Empathy_Manual_EN.pdf
- IKEA UK. (n.d.). LGBT+ inclusion: Allyship, equality and diversity. https://www.ikea.com/gb/en/this-is-ikea/community-engagement/lgbt-inclusion-pub9eaedea0/
- Ingka Group. (n.d.). Gender transition planning tool. Internal materiál.
- Ingka Group. (2025). Guideline for trans inclusion. Internal material.
- International Labour Organization. (2015). Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of the ILO's PRIDE Project. Dostupné na: https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_368962/lang--en/index.html
- McFadden, C. (2015). Lesbian, gay, bisexual, and transgender careers and human resource development: A systematic literature review. Human Resource Development Review, 14, 125–162.
- Waite, S. (2020). Should I stay or should I go? Employment discrimination and workplace harassment against transgender and other minority employees in Canada's federal public service. Journal of Homosexuality, 68(11), 1833–1859. https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1712140