



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA

Diskriminácia transrodových osôb v pracovnoprávných vzťahoch

*Správa z verejných konzultácií
(11. mája 2022, 17:00 - 18:30, online formou)*



Verejné konzultácie sú súčasťou projektu „Podpora rodovej rovnosti a súladu pracovného a súkromného života na Slovensku (DGV01007), ktorý je podporený v rámci programu „Domáce a rodovo podmienené násilie“ Nórskeho finančného mechanizmu a štátneho rozpočtu Slovenskej republiky pre roky 2014 – 2021.

Monitoring skúseností s rodovou diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch sme zamerali na rôzne cieľové skupiny, ktorých spoločnou charakteristikou je prítomnosť negatívnych stereotypov resp. prisudzovania negatívnych vlastností vo verejnom diskurze.

Respondentky a respondentov, ktoré/í sa identifikujú ako transrodové osoby sme pozvali v spolupráci s komunitným a poradenským centrom Prizma Košice. Napriek pôvodnému zámeru zrealizovať konzultácie osobne v priestoroch komunitného centra sme sa rozhodli zmeniť formát z dôvodu obáv zapojiť sa do konzultácií na uvedenú tému osobne. Konzultácií sa zúčastnili štyri transrodové osoby s rôznym pracovným zaradením (obchodný asistent/predavač, personalistka, práca v kreatívnom priemysle, práca v oblasti IT v medzinárodnej spoločnosti).

Pri prispôbení spoločnej rámcovej štruktúry scenára rozhovoru pre potreby jednotlivých cieľových skupín sme zohľadňovali dve roviny. Jednak zaznamenanie prípadov konania, ktoré bolo subjektívne vnímané ako diskriminačné, a zároveň zaznamenanie názorov na to, aká zmena by mala nastať, aké kroky by mali byť uskutočnené, aby takúto diskrimináciu nepociťovali.

Oblasti, ktoré boli v scenári sledované:

- I. Všeobecné hodnotenie pracovného prostredia, skúseností
- II. Hľadanie práce a prijímanie do zamestnania
- III. Platové ohodnotenie
- IV. Pracovné voľno
- V. Benefity
- VI. Zastupovanie záujmov na pracovisku
- VII. Iné pracovné podmienky
- VIII. Strata zamestnania prípadne ukončovanie pracovného pomeru

V každej oblasti sme sledovali:

1. Či mali osobnú skúsenosť s diskrimináciou alebo o tejto skúsenosti počuli
2. Ak áno, aké konania považovali za diskriminačné (bližší opis prípadu)
3. Ako by sa takáto prax mala zlepšiť.

Výstupy z konzultácií majú za cieľ priniesť do širšej diskusie hlasy zastupujúce skúsenosť znevýhodnenej skupiny, pričom však, vzhľadom na metodologické obmedzenia, nie je možné túto zaznamenanú skúsenosť zovšeobecňovať ako skúsenosť celej dotknutej populácie.

I. Všeobecné hodnotenie pracovného prostredia

Vo všeobecnosti hodnotili respondentky a respondenti svoje pracovné skúsenosti ako rôznorodé. Uvádzali, že mali lepšie aj horšie skúsenosti, dávali ich do súvisu s tým, nakoľko a či boli otvorení/é o svojej rodovej identite a v akej fáze tranzície sa nachádzali (predovšetkým to, či korešpondovali údaje v osobných dokladoch s tým, ako sa rodovo prejavovali navonok).

“Skúsenosti som mal rôzne, hlavne počas (vymazané pracovisko), keď som fungoval s neutrálnym menom ale s pôvodným rodným číslom.”

“Ja som oficiálne out od októbra 2020. A vtedy sa aj udiali nejaké veci...”

Ako ideálne pracovisko bolo uvedené také, ktoré otázku rodovej identity nepovažuje za "tému": "Neutrálne hovorím preto, lebo tým, že sa to tam vôbec nerozoberalo, tak to je v podstate to, čo mne vyhovuje. Že mne ani tak nejde o to, aby mi bola vyjadrená nejaká priama podpora voči tej mojej nejakej identite, ja v podstate iba chcem byť braný tak ako sa prezentujem a aby sa to vôbec neriešilo."

Zároveň, ako príklad dobrej praxe bol uvedený prístup sprostredkovateľa práce, ktorý mal k dispozícii osobné informácie, ale tieto neposúval ďalej konkrétnym zamestnávateľom a komunikoval preferovanú rodovú identitu aj meno.

II. Prijímanie do zamestnania

Ak respondenti a respondentky uvádzali, že sa cítili diskriminovaní/é, tak išlo zväčša o nízku až nulovú rezponzivnosť zamestnávateľov na žiadosti o zamestnanie, v ktorých uviedli svoju transrodovosť, alebo po pohovoroch, na ktorých o svojej transrodovosti otvorene hovorili.

"...a vychádza mi zatiaľ tak nejak štatisticky, že s tým životopisom, kde, ktoré posielam a kde vlastne v doprovodnom dopise pridám zmienku o rodovom statuse, tak z tých sa mi nevracia nič."

"Tým, že už som bola po právnej tranzícii, tak som neuvádzala do životopisov, že som transrodová, lebo som to nepovažovala za dôležité, ale tým, že žijem v malom meste, všetci ma tam poznali a hľadala som si prácu v okolí alebo priamo, v tomto meste. Tak mňa aj napriek tomu, že som mala deväť ročnú prax, tak mne neprišiel ani jeden, ani jedna odpoveď na email. Ja som si hľadala prácu rok a pol a nikto mi neodpovedal."

Zároveň uvádzajú aj to, že vlastne "nemajú na to dôkazy" aké boli motívy zamestnávateľov. Táto neistota môže byť aj zvnútornená, tzn. bez otvorenej spätnej väzby sa uchádzač/uchádzačka o zamestnanie môže len domnievať, aké boli príčiny. Pre uistenie sa o dôvodoch odmietnutí tak respondenti/ky využívajú napr. rozdielne prístupy v písaní CV, mailovej komunikácii a v osobnom kontakte na pohovore.

"Ale nemám o tom dôkaz. Že keď som mal nejaký pohovor a potom sa mi neozvali už, tak tam nemám dôkaz, že by to mohlo byť s tým súvisiace. A to, tí manažéri by to nemali ani povedať."

Respondenti a respondentky mali rôzne názory na to, kedy je namieste alebo pragmaticky výhodné uvádzať takúto informáciu. Hoci to na jednej strane vnímajú ako osobnú vec, ktorá nemá nijako vplývať na prijatie do zamestnania, majú negatívnu skúsenosť a obavu z toho, že ak táto informácia vyjde na povrch neskôr, nebude prijatá kladne a teda sa javí ako výhodnejšie radšej sa nezamestnať na pracovisku, na ktorom by transrodovosť bola považovaná za problém.

Zverejnenie alebo spôsob komunikovania o svojom rode vo fáze hľadania zamestnania boli ústrednou témou diskusie, v ktorej vystupuje do konfliktu viacero rôznych potrieb (ak opomenieme aj potrebu finančného zabezpečenia, ktorá je pri hľadaní primárna): potrebu súkromia a zachovania dôstojnosti, potrebu byť rešpektovaný/á vo svojej identite (čo si však vyžaduje komunikovať navonok preferovaný rod, meno a pod., ak proces tranzície nie je ukončený aj po formálnej stránke) a zároveň potrebu vytvárať si nekonfliktné vzťahy a bezpečné prostredie.

III. Platové ohodnotenie

Počas konzultácií neboli identifikované diskriminačné praktiky voči transrodovým osobám v oblasti platového ohodnotenia z dôvodu transrodovosti. Ak respondenti alebo respondentky uvádzali praktiky, ktoré považovali za formu nespravodlivého finančného ohodnotenia, nešlo o nižšie nastavené ohodnotenie práce, ale skôr o kroky vytvárajúce nepriateľské prostredie a zneužívajúce ich nevýhodné postavenie vo fáze, kedy s nimi zamestnávateľ chcel ukončiť pracovný pomer, ako je napr. zníženie úväzku, nevyplatenie odmien alebo prémiei vo forme tovaru, neskoršie vyplatenie mzdy v hotovosti.

IV. Pracovné voľno

Ako špecifická situácia transrodových osôb sa javí potreba uplatniť si právo čerpať PN v zmysle zákonníka práce počas tranzície, čo sa nemusí stretnúť s pochopením zamestnávateľa a pracovného kolektívu. V slovenskom pracovnom prostredí, kde vo viacerých sektoroch nie sú dni PN a priepustky akceptované vo všeobecnosti, a je vytváraný tlak na zamestnancov a zamestnankyne, aby na tieto účely čerpali dovolenku, môže byť čerpanie PN v dôsledku zákrokov súvisiacich s tranzíciou vnímané ako následok "roztopaše" a nie ako potrebné voľno zo zdravotných dôvodov.

"Ja som mala hlavne pocit, že, že prvýkrát som na PNke a že mi to bolo vytknuté. A ešte aj som bola po zákroku, ktorý bol mimoriadne invazívny a bolo odporúčané byť na PNke tri mesiace a ja som bola na PNke mesiac."

Zároveň môže byť čerpanie PN spúšťačom pre proces ukončovania pracovného vzťahu.

"takže po dvoch týždňoch, keď som sa vrátila z operácie, tak... vlastne si so mnou sadli a povedali, že nie sú spokojní s mojim pracovným výkonom. A že našli proste nejaké chyby a rôzne veci"

V. Benefity

K rozdielnemu prístupu k benefítom sa respondenti a respondentky významnejšie nevyjadrili. Podobne ako v prípade platového ohodnotenia, uvádzané príklady nevyjadrili o systémovom vylúčení ale skôr o cielených krokoch, ktoré boli súčasťou dlhšieho procesu smerujúceho k ukončeniu pracovného vzťahu.

VI. Iné pracovné podmienky

Najčastejším problémom na pracoviskách, a to aj tých, ktoré vedome prijímu transrodovú osobu, je následné prispôbenie ostatných pracovných podmienok tomuto faktu. Predovšetkým ide o oslovanie v preferovanom rode a preferovaným menom v rámci internej komunikácie (či už osobnej alebo mailovej), interných databázach (mailových adresároch, výkazoch a pod.) alebo aj v komunikácii s klientmi, ak ide o tento typ práce. Pri internej komunikácii, ktorá nie je jednotne určená internou smernicou, pritom možno porovnať

rozdielny prístup k požiadavkám zamestnancov a zamestnankýň (napr. možnosť skráteneho mena, úprava mailovej adresy po uzavretí manželstva).

“...bolo tam viacero takých red flags. Vtedy som sa na to nesústredil, len tak dodatočne sa mi to začalo spájať, že tam nebolo úplne to prijatie, lebo akože navonok áno, a že v pohode, oznámime tímu. A hovorím, že dobre, že však môžeme na tímovom meetingu a ona sa pýta, že ako to chcem povedať. A že na konci im poviem, že nech ma volajú týmto menom a týmito zámenami a ona že, proste jej reakcia bola, že no to nie, že to nemôžeme prikazovať ľuďom, že ako ma majú volať, lebo že ja to meno nemám, hej?”

Okrem prispôsobenia komunikácie sú v prípade formálnej tranzície potrebné aj rôzne administratívne úkony, ktoré môžu byť vnímané ako zaťažujúce. “...mi bolo vytknuté, koľko práce mala centrála s tým, že museli všade nahlasovať zmenu, a že mali problém so sociálnou poisťovňou, ktorá ma nevedela zaradiť. Tie odpracované roky na predchádzajúce rodné číslo museli dohľadávať a neviem, čo všetko.”

V niektorých zamestnaniach sú rodovo rozlíšené aj rôzne ďalšie pracovné podmienky, ako sú napríklad toalety, interné pravidlá pre pracovné oblečenie či uniformy, priestory pre osobnú hygienu a prezliekanie. Ako diskriminačné uvádzali respondenti a respondentky aj také reakcie pracovného tímu, ktoré odmietli uplatnenie rodovej identity aj v týchto súčastiach pracovného procesu.

Je príznačné, že aj tie organizácie, ktoré vedome prijmu takéhoto zamestnanca alebo zamestnankyňu, považujú za jediný a dostatočný krok práve poskytnutie možnosti pracovať pre túto organizáciu. Majú však ťažkosti vynaložiť úsilie a prispôsobiť pracovné prostredie (od komunikácie, cez dress code a uniformy, wc a prezliekanie a kontakt so zákazníkmi) tak, aby rodová identita zamestnanca alebo zamestnankyne bola rešpektovaná. Od transrodových zamestnancov a zamestnankýň sa teda väčšinou očakáva, že im bude stačiť to, že boli napriek ich inakosti prijatí do zamestnania.

Ako príklady dobrej praxe boli uvedené jednak vnútorné politiky dress codu, ktoré umožňovali výber rôznych veľkostí uniforiem, prípadne nerodový variant uniforiem a zároveň možnosť súkromia pri prezliekaní sa (nie len spoločné šatne, ale aj uzamykateľný osobný priestor). Vo všeobecnosti odporúčali pracoviskám, ktoré chcú byť naozaj inkluzívne, konzultovať svoje interné smernice a procesy s organizáciami, ktoré zastupujú záujmy transrodových osôb a vedia upozorniť na najčastejšie problémy.

VII. Zastupovanie záujmov na pracovisku

V nadväznosti na vyššie uvedené prekážky a možné problémy na pracovisku sa ako dôležitá javí možnosť prezentovať svoje potreby a návrhy vedeniu či už formou nejakého formalizovaného orgánu (v prípade väčších zamestnávateľov) alebo osobne prostredníctvom nastavenej internej komunikácie, a to bez obavy o stratu zamestnania. Dôležité však je, aby takýto orgán nemal len “kozmetické” funkcie - vytváranie dobrého mena - a jednotliví členovia a členky naozaj pociťovali istotu, že môžu iniciovať a viesť diskusiu o potrebných zmenách na pracovisku či predkladať požiadavky skupiny zamestnancov a budú pritom chránení/é pred stratou zamestnania.

“Práveže keď keď sa riešil tento môj prípad, tak oni dostali napomienku. Ako keby napomenutie, že prestaňte to riešiť, lebo bu bu bu. A potom ja som bol vyhodnený, tak potom všetci stíchli. Že proste normálne im HR povedalo, že vy nemáte žiadne kompetencie, vy ste tu iba na okrasu proste. Aby generovali, že urobili sme taký event, taký event, sme LGBT friendly a to je všetko...”

Obava zo straty zamestnania sa pritom ako problém vynárala naprieč všetkými sledovanými oblasťami a v priamej súvislosti s otvorenou komunikáciou o svojej identite alebo v súvislosti s predkladaním požiadaviek a domáhania sa určitých práv.

“Lebo som bol v skúšobnej dobe a som sa bál, že čo keď náhodou, aby nebol problém, lebo práve z toho predošlého zamestnania som mal tú skúsenosť, že ma vyhodili kvôli tomu, že som chcel nejaké práva pre seba ako transrodová osoba.”

“Ja som si v tom zamestnaní aj prešla tranzíciou...ale mala som obavu vôbec vstúpiť do tranzície práve preto, lebo som sa bála, že prídem o zamestnanie, ako to budú vnímať.”

VIII. Ukončovanie pracovného pomeru

Ukončenie pracovného pomeru bolo v súvislosti so subjektívne vnímanými diskriminačnými praktikami v princípe vyústením týchto praktík. Preto sme sem zahrnuli aj konanie, ktoré nebolo priamo samotným ukončením pracovného vzťahu, ale bolo s ním dané do súvisu respondentmi a respondentkami. Niektoré praktiky mali podľa opisu charakteristiku šikanovania, ktoré malo vyústiť do ukončenia pracovného pomeru, ako napríklad opakované kontroly, zmena pracovných záznamov, popieranie vopred dohodnutých pravidiel alebo rozhovorov a pod.

“Že na začiatku môjho nástupu, prvé mesiace, si chválili ako rýchlo sa učím, aký po sebe nechávam poriadok a ako vyslovene si môj výkon chválili. Potom teda vyplávala na povrch táto informácia o mne a v oboch prípadoch ma ubezpečoval aj šéf, aj šéfka, že aaa, to ostane medzi nami, mne to nevadí, ja s tým nemám problém. A potom to bolo veľmi postupné. Viacmenej ako tá informácia začala o mne kolovať, tak zrazu sa začali sťažovať na môj výkon.”

“Ďalšia vec, ktorá sa robila, že tam sa vždy dopredu nahlasovalo na smeny, v takom systéme. A človek si mal vyznačiť, kedy môže pracovať a kedy nemôže pracovať a oni podľa toho zadelili tie pracovné časy. ...kvôli škole som tam dal, vyslovene konkrétne časy, kedy nemôžem prísť. A aj po uzávierke to tam tak bolo. Lebo mali nejaký dátum, do ktorého to museli upresniť. A potom, povedzme o niekoľko dní neskôr, mi volali, že kde som, prečo nie som na smene, že z toho budem mať pokuty. A pozrel som sa do toho systému, ja som si to potom začal aj *screenshotovať*. Pozrel som sa do systému a zrazu tie moje smeny boli nahodené tak, ako keby som tam mohol byť.”

Z hľadiska určenia možného dôvodu, ktorý vedie k postupnému ukončeniu pracovno-právneho vzťahu, vieme identifikovať tri úrovne:

1. transrodovosť ako taká (proces sa spustí, keď sa na pracovisku dozvedia informáciu o transrodovosti);

2. nárokovanie si určitých práv alebo zmien na pracovisku (proces sa spustí, keď zamestnanec alebo zamestnankyňa presadzujú zmenu určitých postupov alebo procesov) a neprijímajú odmietnutie;

“ona mi vtedy nechcela povedať nič oficiálne, ale bol tam ten feedback, že je problém s mojim správaním..., že som neakceptoval, že nemôžem mať email. No a potom na druhý deň, už mi volali z HR, aj ona tam bola, že som vyhodенý a rovno ma dali do konca mesiaca. Čiže ani mi nedovolili sa rozlúčiť, ani nič...hneď v tom momente vypnúť počítač a zobrať ho naspäť do firmy. Nemohol som ani odpracovať mesiac, ani s nikým rozprávať a rovno odstrániť všetko. Čiže, pre mňa to bolo vyslovene ponižujúce.”

3. verejná prezentácia transrodovosti či už priamo vo vzťahu ku klientom alebo v zmysle verejného vystupovania.

“Súkromne mi bolo vytykané, že príliš na Facebooku alebo teda na sociálnych sieťach, že zdieľam veci, ktoré nie sú úplne v súlade s tým, čo ich klienti radi vidia. Takže bola som poprosená niekoľkokrát, niektorých z rôznych, od rôznych klientov, že teda či môžem to trošku stiahnuť alebo nedávať to verejne, respektíve ani sa nevyjadrovať, aby nemali problém. Čo by dávalo zmysel, pretože koniec koncov oni z toho žijú, takže z tých, z tých svojich kontaktov. A nechcela som im do toho zasahovať. Takže nakoniec sme dospeli k tomu, že až sme rozviazali spoluprácu.”

“Pretože v jednom rozhovore mi povedala konkrétne, že... moje verejné vyjadrovanie sa k mojej identite je v rozpore s pravidlami firmy. Že tým, že som členkou občianskeho združenia, akoby porušujem firemné nejaké interné smernice.”

Zhrnutie

1. Najčastejšie skúsenosti s diskriminačným prístupom sa týkajú predovšetkým prijímacieho procesu, tieto prípady je však zároveň najťažšie podložiť dôkazmi. K vylúčeniu sa tak pripája aj neistota v tom, čo je skutočným dôvodom neprijatia (či je to kvalifikácia, skúsenosti alebo predsudky).
2. Respondenti mali viaceré skúsenosti s deklaratórnym prijatím ich transrodovosti, ktoré sa nepremietne do prispôsobenia podmienok na pracovisku ale naopak, požiadavky na zmenu podmienok sú vnímané ako obťažujúce a komplikujúce pracovný proces.
3. Transrodovosť taktiež môže viesť k rozviazaniu pracovno-právneho vzťahu hoci si zamestnávateľia dávajú pozor na to, aby ukončenie spolupráce nebolo komunikované v príčinnej súvislosti s rodom, pri sledovaní trajektórie vzťahu je možné určiť spúšťače tohto rozhodnutia.
4. Z hľadiska potrebných zmien je možné identifikovať viaceré roviny, jednak všeobecnú rovinu prijatia transrodovosti a jednak rovinu uvedomenia si aj praktických potrieb, ktoré sú pre transrodové osoby podstatné (napr. sa týkajú bezpečia, osobného priestoru, možnosti prejavovať svoju identitu). Príklady dobrej praxe sú uvedené pri jednotlivých oblastiach ak boli spomenuté v diskusii.