

Téma: LGBT inklúzia na pracovisku

„Nie, my nijako špeciálne nepotrebujeme riešiť tému zamestnancov s odlišnou sexuálnou orientáciou či rodovou identitou. U nás sa zatiaľ nikto na nič nesťažoval.“ Spoznávate v tomto výroku aj firmu, v ktorej pracujete? Práve toto je totiž najčastejšia reakcia na otázku, aké špeciálne programy či opatrenia majú firmy zavedené na podporu LGBT¹ zamestnancov a zamestnankyň. Firmy, organizácie či inštitúcie na Slovensku sa síce vymedzujú voči diskriminácii a netolerancii, stále však pomerne málo z nich zaujíma aj pro-aktívny postoj v tejto téme.

Podľa štúdie European Fundamental Rights Agency² z roku 2013 71% obyvateľov Európskej únie (EÚ) súhlasí s tým, aby LGBT ľudia mali rovnaké práva ako heterosexuáli. Až 47% LGBT ľudí v rámci EÚ však v predošlom roku zažilo diskrimináciu alebo obťažovanie, pričom na Slovensku bol tento podiel ešte vyšší – 52%.

Prostredie vo firmách či na iných pracoviskách je odrazom toho, ako je LGBT téma vnímaná celkovo v spoločnosti. Zákaz diskriminácie (aj) z dôvodu sexuálnej orientácie je síce od roku 2008 obsiahnutý v Antidiskriminačnom zákone, v slovenskej spoločnosti je však do veľkej miery stále tabu otvorene hovoriť o sexuálnej orientácii či o spoluzití s osobou rovnakého pohlavia. Slovensko patrí do skupiny posledných krajín v Európskej únii, ktoré párom rovnakého pohlavia neposkytujú ani registrované partnerstvo. Chýba tu teda akákoľvek právna ochrana párov rovnakého pohlavia.³



LGBT ZAMESTNANCI NA SLOVENSKU TO CÍTIJA TAKTO:

- iba 9% z nich povedalo o svojej sexuálnej orientácii svojim kolegom na pracovisku (v porovnaní s 38% v USA alebo 45% vo Veľkej Británii. Z 11 krajín, ktoré boli zapojené do prieskumu, je Slovensko na druhej najnižšej pozícii za Indiou);
- takmer 40% si myslí, že *coming out* v práci by mohol ohroziť ich kariéru;
- len 19,8% pracuje v prostredí, kde sa nestretáva s homofóbiou;
- ak by si hľadali nové zamestnanie, vyše 47% respondentov považuje za dôležité podporné LGBT opatrenia zo strany zamestnávateľa.

(*Out Now: LGBT2030 Slovak Workplace Report, 2015*)⁴

Na druhej strane, aj firma a prostredie, aké pre svojich ľudí vytvára, môže pozitívne ovplyvňovať celospoločenské vnímanie. Nejde pritom len o „vznešenú ideu“. Prístup, ktorý netoleruje diskrimináciu a rešpektuje individuality, prináša firme preukázateľné ekonomické výhody. Firma priťahuje nové talenty a najmä, vďaka tomu, že ľudia môžu byť sami sebou, ich aj udrží. Zamestnanci sú v rešpektujúcej atmosfére kreatívnejší a v takomto prostredí je aj väčšia miera spolupráce a networkingu.

1 Pojem LGBT sa vzťahuje na lesby, gejov, bisexuálnych a transrodových ľudí.

2 http://bit.ly/EFRA_Survey

3 http://bit.ly/LGBT_Slovensko

4 http://bit.ly/OutNow_LGBT Prieskumu sa zúčastnilo vyše 500 respondentov zo slovenskej LGBT komunity, ktorí vyjadrili svoj názor na inklúziu a rozmanitosť vo firmách na Slovensku.



Ladislava Lukáčová, riaditeľka Diversity Pro

„Čo pre mňa znamená inkluzívne pracovné prostredie? Miesto, kde sa LGBT ľudia môžu cítiť komfortne, nemusia sa pretvarovať a skrývať to, kým sú. To, či pracovné prostredie napĺňa tieto atribúty, ovplyvňujú ľudia sami. Jedna vec sú hodnoty nediskriminácie, ktoré firma deklaruje vo svojom Etickom kódexe, a druhá vec je dennodenná realita v tímoch. Preto považujem za dôležité, aby manažéri nielen viedli firmu k dosahovaniu jej biznis cieľov, ale aj vnímali správanie svojich zamestnancov a adekvátne zasiahli v prípade diskriminačných poznámok.“

Business Leaders Forum odporúča

Silné hodnotové ukotvenie firmy, netolerovanie akejkoľvek formy diskriminácie v praxi a podpora rozmanitosti dovnútra i smerom von. To je základný rámec odporúčaní pre vytvorenie pracovného prostredia, ktoré rešpektuje individuality a odlišnosti.



Hodnoty sú základ

Hodnoty inklúzie a rešpektu by mala mať firma zakotvené vo svojich základných interných dokumentoch, ako je napríklad Etický kódex. Tie totiž definujú celkovú kultúru vo firme a očakávané správanie zamestnancov a zamestnankyň. To, či sa tieto hodnoty premietajú „z papiera“ aj do každodennej praxe, záleží najmä od vedenia firmy. Atmosféra bezpečného a rovnoprávneho prostredia bez predsudkov sa totiž nedá nariadiť. Odvíja sa od postojov, presvedčenia a každodenného správania najvyššieho vedenia a cez manažerov a tímlídov prenáša ďalej dovnútra firmy.

To, za čím si vedenie firmy stojí, by sa malo pravidelne objavovať aj v internej komunikácii.



PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

V spoločnosti **IBM** pravidelne distribuujú všetkým zamestnancom a zamestnankyniam newsletter, v ktorom okrem iného uvádzajú aj aktivity zamestnaneckej LGBT skupiny nazvanej EAGLE. Tieto aktivity sú otvorené pre všetkých, kto má o ne záujem. Súčasťou newsletteru je aj vlog výkonného riaditeľa, v ktorom osobitne upozorňuje na vybrané informácie. Takouto informáciou bola napríklad účasť a podpora IBM dúhovému pochodu Pride, na ktorom sa zamestnanci zúčastnili vo firemných tričkách.



NETOLERANCIA SA FIRME NEVYPLÁCA, REŠPEKT A PRIJATIE ÁNO

- Zamestnanci a zamestnankyne, ktorí musia na pracovisku skrývať svoju sexuálnu orientáciu, majú až o 73 % väčšiu pravdepodobnosť, že odídu z práce do troch rokov než tí zamestnanci, ktorí aj na pracovisku môžu byť „out“. (*Credit Suisse: LGBT- The Value of Diversity, 2016*)⁵
- Angažovanosť a produktivita LGBT zamestnancov sa znižuje až o 30 %, ak pracovné prostredie vnímajú ako nepriateľské. (*Human Rights Campaign Foundation: The Cost of the Closet and the Rewards of Inclusion, 2014*)⁶
- 72 % LGBT ľudí uviedlo, že pravdepodobnejšie prijímú prácu v spoločnosti, ktorá otvorene podporuje LGBT než v akejkoľvek inej. (*Credit Suisse: LGBT – The Value of Diversity, 2016*)

5 http://bit.ly/CreditSuisse_LGBT

6 <http://bit.ly/CostofCloset>



Jana Čechutyová, Diversity Council Leader, IBM ISC Bratislava

„V IBM sme presvedčení, že byť unikátny a jedinečný, čo sa týka pohlavia, rasy, vierovyznania, sexuálnej orientácie, ľudských hodnôt a preferencií je to, čo prináša unikátne riešenia do biznisu a poháňa inovácie smerom dopredu. IBM sa hlasno hlási k podpore LGBT komunity i tu na Slovensku. Hrdo sa pýšime vzdelanými, inteligentnými a šikovnými ľuďmi, ktorí sa rozhodli pre IBM práve preto, že vedia, že v IBM sú vítaní a nestrpíme, ak by boli akokoľvek porušované ich práva na slobodné prejavy ich orientácie. Veľmi silným príkladom je samotný líder EAGLE skupinky, Marek Novotný, ktorý po návrate zo štúdií v zahraničí dostal na Slovensku viacero pracovných ponúk, ale vybral si nás, lebo vedel, že my jeho talentu umožníme rozprestriť krídla a rásť.“



Vytrvalo proti predsudkom (školenia, tréningy, rozhovory)

Kódexy a normy nestačia. S homofóbnymi poznámkami od kolegov či nadriadených sa stretávajú aj zamestnanci a zamestnankyne tých firiem, ktoré verejne deklarujú svoju podporu rozmanitosti a v tejto téme sa pro-aktívne angažujú. O to väčšiu pozornosť by mali venovať aj jednotlivým negatívnym prípadom, ktoré sa vo firme vyskytnú.

V prvom rade by zamestnanci a zamestnankyne mali mať možnosť akúkoľvek situáciu, ktorá im spôsobila diskomfort bezpečne nahlásiť – v ideálnom prípade konkrétnemu pracovníkovi-dôverníkovi vo firme, ktorý ďalej v tejto veci koná. Cieľom nie je uložiť danému kolegovi či kolegyni, ktorí situáciu spôsobili, trest za nevhodné správanie. Často pomáha len rozhovor o tom, že takéto konanie či na prvý pohľad „vtipná“ poznámka zraňuje a narúša atmosféru vo firme. Deklarovať pritom jasný principiálny postoj firmy, ktorá akékoľvek prejavy netolerancie a diskriminácie neakceptuje, je nevyhnutnosťou.

Téma podpory rozmanitosti na pracovisku sa nedá „odbiť“ hodnotovým kódexom firmy. Firma by pre svojich zamestnancov mala pravidelne organizovať školenia na túto tému, či poskytnúť im napríklad videá so situáciami, ktoré sú na pracovisku nežiaduce. Čím zážitkovejšia je aktivita, tým viac sa dostáva ľuďom pod kožu. Výbornou metódou sú rolové hry⁷ pre situácie, ktoré môžu na pracovisku nastať v súvislosti s obťažovaním, urážlivými poznámkami a netolerantným správaním.



PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

Pre spoločnosť **IKEA** znamená inkluzívne pracovisko také miesto, kde sa všetci cítia vítaní. Heslom firmy je „Buď sám sebou. Tvoja jedinečnosť robí IKEA lepšou.“ V priebehu prvých dvoch rokov prejde každý zamestnanec a zamestnankyňa spoločnosti sériou workshopov, ktoré podporujú inklúziu, emočnú inteligenciu a búrajú podvedomé predsudky. Súčasťou workshopov sú modelové situácie – ako napríklad správne reagovať v situácii, keď si zákazník vyžiada zmenu pracovníka, ktorý dohliada na deti v detskom kútiku, pretože zistil, že je gay? Správna odpoveď: vysvetlíme zákazníkovi, že v IKEA rešpektujeme každého pracovníka takého, aký je. A keďže je vysoko kvalifikovaný na túto prácu, nevidíme dôvod na jeho výmenu.



Eva Šalamounová, HR specialist CZ-HU-SK, IKEA

„Často sa v našom stredoeurópskom regióne stretávame s postojom, že načo treba takéto tréning, však my predsa nediskriminujeme, nemáme predsudky... A aj vďaka workshopom si potom zamestnanci uvedomia, že tie stereotypné predstavy predsa len každý z nás má.“

7 Obrátiť sa môžete na nezávislých trénerov a koučov, ktorí sa špecializujú na tieto témy. Jednou z nich je i Paula Jójart: <https://www.linkedin.com/in/paulajojart/>



Priestor pre iniciatívu a podpora od kolegov

Každá dôležitá téma by vo firme mala mať svojich ambasádorov. Vo viacerých veľkých (najmä medzinárodných) firmách sa osvedčili dobrovoľnícke skupiny zamestnancov, tzv. *Business Resource Groups* alebo *Employee Resource Groups*, ktoré sú vždy zamerané na konkrétnu tému súvisiacu s rozmanitosťou na pracovisku (okrem LGBT sú to napríklad témy ženy, zdravotne postihnutí či zamestnanci zo zahraničia).

Tieto skupiny organizujú rôzne aktivity a podujatia na podporu LGBT inklúzie, ktoré môžu byť zamerané jednak pre členov skupiny (networkingové stretnutia, výlety, kultúrne akcie), ale aj smerom k ostatným zamestnancom a zamestnankyniam firmy (zábavno-vzdelávacie podujatia na zvýšenie citlivosti k tejto téme) či navonok (aktívna účasť na pochode Pride). Angažovanie sa v takýchto skupinách má pozitívny vplyv i na rozvoj organizačných a komunikačných schopností zapojených ľudí a ich celkový pocit spokojnosti v práci.

Členmi skupín môžu byť všetci zamestnanci a zamestnankyne, ktoré otvorene podporujú LGBT inklúziu bez ohľadu na svoju vlastnú sexuálnu orientáciu či rodovú identitu. Pre takýchto podporovateľov sa zaužívalo pomenovanie *LGBT allies*. Navyše, ambasádormi témy môžu byť aj bez členstva v skupine – napríklad vďaka noseniu „dúhovej“ verzie šnúrkky k zamestnaneckému preukazu, ako je to v spoločnosti Accenture.



PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

Formát skupín, v ktorých sa dobrovoľne angažujú zamestnanci **IBM** vo vybraných témach, firma rozbehla v roku 1995. Z neformálnych skupiniek zameraných skôr na networking sa postupne stali dobre organizované tímy. V téme LGBT je aktívna skupina pod názvom EAGLE, ktorá má 130 členov. V spoločnosti **Lenovo** pôsobí skupina Diversitas, ktorá bola za svoje aktivity ocenená v rámci European Diversity Award. Z nadšenia malej skupinky ľudí, ktorí začali svojpomocne organizovať rôzne aktivity na Slovensku, sa stala celosvetová iniciatíva firmy. Obe skupiny (EAGLE aj Diversitas) sa umiestnili v rebríčku Top 10 LGBT zamestnaneckých sietí za rok 2017.⁸



Santiago Mendez, líder skupiny Diversitas, Lenovo

„Hlavnou výzvou je prelomiť nezájum ľudí a presvedčiť ich, že vyjadriť podporu rozmanitosti je dôležité.“



Rodinné benefity pre všetkých

Slovensko patrí ku krajinám, ktoré nemajú žiadnu právnu úpravu pre partnerstvá osôb rovnakého pohlavia. LGBT pracovníci preto napríklad v oblasti rodinných benefitov nemajú prístup k právam a možnostiam heterosexuálnych párov. Aj u nás sa však nájdu firmy, ktoré v tomto smere podnikajú kroky nad rámec zákona a vysielajú tým i dôležitý celospoločenský signál o tom, čo znamená skutočná inklúzia v praxi.



PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

Od mája 2017 majú zamestnanci a zamestnankyne Accenture nárok na rodinné benefity bez ohľadu na svoju orientáciu či identitu. Firme stačí čestné vyhlásenie napríklad o tom, že partnerke sa narodilo dieťa alebo o osvojení dieťaťa. Na základe neho vypláca príspevok k narodeniu dieťaťa a umožňuje vybrať si deň voľna. Podobne postupuje aj pri svadobnom bonuse, ktorý vypláca na základe predloženia dokladu o uzavretí registrovaného partnerstva z inej krajiny. Deti z LGBT partnerstiev tiež majú prístup ku všetkým benefitom týkajúcich sa detí zamestnancov (prázdninové tábory, opatrovanie v detskom kútiku Accenture, Mikulášske a MDD akcie, a pod.)

⁸ <http://bit.ly/Top10Networks>



Lucia Skráková, HR manažérka, Accenture

„Snažíme sa reagovať na potreby našich ľudí, a práve na podnet jednej zo zamestnankýň sme si uvedomili, o čo sú LGBT zamestnanci ukrátení. Sme hrdí na to, že teraz naše benefity pokrývajú 100% rodinných scenárov, ktoré môžu nastať.“



Verejná podpora rozmanitosti

17. máj je Medzinárodným dňom boja proti homofóbii a transfóbii. Aj pre firmy, organizácie či inštitúcie je tento deň príležitosťou, ako sa verejne postaviť za hodnoty rešpektu a tolerancie. Európska komisia tak napríklad dala vysvietiť svoju budovu Berlaymont v Bruseli v dúhových farbách, viaceré firmy v tento deň používajú dúhovú verziu svojho loga.

Aktívna podpora pochodu Pride, dúhové šnúrkky na zamestnanecké preukazy, vyhlásenie nediskriminácie v pracovných inzerátoch, ale i zobrazenie rôznych typov rodín vo svojej reklame – je mnoho možností, ako firma môže verejne deklarováť, že rozmanitosť je pre ňu úplne prirodzená.



PRÍKLAD DOBREJ PRAXE

Noizz.sk je life-stylový internetový portál zameraný predovšetkým na mladých mestských ľudí. V roku 2017 spustil mediálnu kampaň #AcceptingDiversity, ktorej cieľom bolo búrať stereotypy v spoločnosti. Prostredníctvom profilových rozhovorov postupne predstavil šiestich ľudí, ktorí sú niečím odlišní – a vyzdvihol tak hodnoty jedinečnosti, originality a pestrosti. Kampaň zasiahla takmer milión ľudí on-line. Pod článkami sa objavilo aj množstvo „hejterských“ komentárov, redakcia sa na ne však snažila reagovať argumentmi a diskusiou.



Martin Kuchta, Business Developer, Ringier Axel Springer

„Sme open-minded značka a nebojíme sa stáť si za svojím názorom. Nebáli sme sa ani stratiť priaznivcov, ktorí s kampaňou nesúhlasili a ktorí majú iné videnie ako my.“



HOVORIŤ V PRÁCI O SÚKROMÍ SA (NE)PATRÍ?

Aj bežný *small talk* s kolegami o tom, ako a s kým sme trávili víkend, sa môže stať zdrojom stresu a nepohody, ak musíme klamať, či zahmlievať.⁹ Takéto situácie sa pritom v práci dejú aj niekoľkokrát za deň – považujeme za normálne rozprávať o svojich malých deťoch či o novej reštaurácii, ktorú sme navštívili s partnerom/partnerkou. Ako však reagujeme, keď sa zážitky netýkajú života „tradičnej rodiny“? Podľa amerického prieskumu z roku 2014 medzi heterosexuálnymi pracovníkmi vo firmách¹⁰ by sa takmer polovica opýtaných necítila dobre pri počúvaní LGBT zamestnancov, ako hovoria o svojom súkromnom živote, „randení“ a podobných témach. Až 70% opýtaných súhlasí s tým, že je neprofesionálne hovoriť o sexuálnej orientácii alebo rodovej identite na pracovisku. Tento dvojitý štandard sa bežne vyskytuje i na pracoviskách na Slovensku.

⁹ S čím všetkým sa stretávame, keď len chceme byť sami sebou? Iniciatíva Inakosť pripravila sériu videí Príbehy o prijatí, kde LGBT ľudia hovoria o svojich skúsenostiach s prijatím svojej identity sebou samými alebo svojím okolím, rodinou i v práci: http://bit.ly/Príbehy_Inakost

¹⁰ <http://bit.ly/CostofCloset>



ČO DOKÁŽE INKLÚZIA V PRAXI

„Coming out vo firme bola pre mňa veľmi pozitívna zmena. Bola to posledná oblasť môjho života, kde som bol stále skrytý. Bol som prekvapený pozitívnymi reakciami kolegov aj nadriadených. Viem, že moja orientácia nie je parametrom pri hodnotení môjho výkonu, ani pri uvažovaní o mojej kariére. Dáva mi to dodatočnú istotu a môžem sa sústrediť na to, aby som robil svoju prácu najlepšie, ako viem. Možno je to maličkosť, ale obrovskou zmenou je, že kolegom na obede môžem otvorene povedať, že som bol na dovolenke s priateľom a nemusím si vymýšľať alternatívne príbehy.“

Richard, Accenture

Ďakujeme za cenné príklady z praxe signatárom Charty diverzity Slovensko: **Accenture, IBM ISC, IKEA, Lenovo**, ako aj portálu **Noizz.sk**. Špeciálne ďakujeme riaditeľke neziskovej organizácie Diversity Pro **Ladislave Lukáčovej**, ktorá je odbornou garantkou týchto odporúčaní.

Tieto Odporúčania vznikli v rámci iniciatívy **Charta diverzity Slovensko**. Pripojte sa k charte aj s vašou firmou a verejne deklarujte podporu rôznorodosti a inklúzie na pracovisku: www.chartadiverzity.sk



Členovia Business Leaders Forum



© Business Leaders Forum, máj 2018 • Vytlačené na recyklovanom papieri.
Združenie Business Leaders Forum je administrované Nadáciou Pontis.
Kontakt: cr@nadaciapontis.sk • Nadácia Pontis, Zelinárska 2, 821 08 Bratislava 2 • www.blf.sk