PRAKTICKÁ ČÁST

V této empirické kapitole bych se chtěla věnovat strategiím týkající se otevřenosti ohledně genderové identity trans\* žen ve specifikách pracovního prostředí. Představím zde faktory, které trans\* ženy identifikovaly jako významné ve spojitosti s tím „*Jak se cítí být přijímané/ vnímané v pracovním prostředí?“*

Limitem této kapitoly mohou být různé charakteristiky pracovních prostředích, které se mohou vymykat typicky formalizovaným vztahům pracovního prostředí a nabývat tak osobnějšího, důvěrnějšího prostředí. Považuji to však za analytickou výzvu, díky které se může vyjevit i to, jak trans\* ženy o práci přemýšlí a co je pro ně při výběru či setrvání ve stávající práci klíčové. Při analýze vyvstal moment potřeby diferencování práce, které trans\* ženy vykonávaly či vykonávají ve femininní genderové identitě. Na jedné straně se jedná o pracovní pozice kvalifikovaného rázu, ve kterých se pohybovaly dvě nejstarší trans\* ženy v mém vzorku a na druhé straně pracovní pozice vyžadující nižší úroveň kvalifikace, typicky práce ve službách na pozici v kontaktu se zákazníky či pacienty, které byly zastoupené u zbývajících čtyř trans\* žen.

Základním rozdílem, na kterém lze stavět následnou analýzu aspektů přijetí, se tak staly expertní znalosti a zkušenosti dvou nejstarších trans\* žen pohybujících se převážně v IT, tedy v technicky zaměřených oborech. Lucie (43) se dlouhodobě pohybuje v IT a sehnat pro ni práci v tomto oboru dle jejích slov nebyl problém, ačkoliv se svou trans\* identitou netají, protože vystupuje i veřejně v rámci aktivit zaměřujících se na pozvednutí povědomí o trans\* tématech. Na základě svého inzerátu, ve kterém podala informace o svých expertních znalostech v IT, dostala nabídky od spousty firem. Zároveň o tomto prostředí uvažuje jako o plném chytrých lidí, pohybujících se v zahraničí, kteří k její vybočující genderové identitě přistupují kvůli tomu pozitivně a na pracovišti jí tak nečiní žádné problémy:

*„Jakoby ten IT obor je strašně specifický v tom, že tam je poptávka po tý pracovní síle. To znamená, že když člověk jde někam žádat o práci, tak se stává, že na některejch místech je prostě fronta těch uchazečů. V tom IT oboru je to přesně obráceně, že jakoby není fronta těch zájemců..A tím pádem ty firmy jsou rády za každýho a vlastně tím pádem tam vytvářejí takovej safe space. Zároveň v tom byznyse se točí hodně peněz, jsou tam chytrý lidi, je to všecko takový.. je to úplně jiná atmosféra než prostě někde pracovat manuálně. Takže si myslím, že hodně toho, že tu tranzici mám tak v pohodě, je způsobený právě tímhletím oborem. (..) Prostě americká firma prostě chce mít diverzitu a oni byli úplně nadšený z toho. To je prostě úplnej přesnej opak, že naopak si myslím, že mě to mohlo nějak pošťouchnout. Byť tady v tý firmě bylo potom šestikolový výběrový řízení velmi technicky zaměřený, takže tím jsem projít musela, ale spíš to vlastně nějakým způsobem prospělo.“*

Silvie (54) se celý svůj život pohybovala ve vedoucích pozicích a orientovala se na velmi úzkou expertní oblast, ve které byla profesně respektována. I to jí pomohlo v následném přijetí. V armádě zastávala pozici velitele roty. Dále založila a vede dvě firmy a mimo jiné své vzdělání předává studentům na střední škole v rámci pokročilého semináře zaměřeného na aplikovanou fyziku. Z rozhovoru se Silvií vyšlo najevo, že práce je pro ni něčím určujícím a že z množství zastávaných pozicí vychází její bohatý sociální kapitál.

*„…s čím jsem se setkala je, že já ty práce v oblasti IT, tak opravdu se dá říct, že mnoho let jsem patřila mezi pár lidí v Český republice, který dělali velmi takový speciální věci, který tedy v podstatě téměř nikdo jiný neuměl příliš. A byla jsem zvyklá vzhledem k tomu svýmu letitýmu backgroundu, že když něco řešíme, tak když na to řeknu svůj názor, tak o něm lidi přemýšlejí..“*

Ohledně své učitelské pozice na střední škole dokládá, že s její výukou bylo vedení vždy spokojené a byla vždy oblíbená mezi studenty, což jí v tomto prostředí vytvořilo dobrou vyjednávací pozici, ačkoliv v kolegiálním sboru měl k její tranzici někdo výhrady.

*„Vedení se nijak nevyděsilo. Tehdejší paní ředitelka mi řekla, že ji nezajímá, jaký mám gender, ale jak učím. A protože s tou výukou tam byli hodně spokojení, tak rozhodně nevznikal nějaký tlak na to, že takhle tady být nemůžu, nebo něco. (..) vzhledem k tomu, jak mě brali studenti v tý škole a vedení, tak vlastně neměli žádnou nějakou munici, aby prostě se mě z tama snažili dostat nebo něco, protože jako učitel jsem byla asi hodně oblíbená..“*

Dále zdůrazňuje aspekt respektu ve vztahu k ní v rámci prostředí armády, ale i v jiných vývojářských prostředích, kde se pohybovala na vedoucích pozicích. Respekt k její profesní kariéře u druhých vyvolal jak akceptující reakce, tak i zachování distance mezi Silvií a jejími podřízenými, což Silvie akceptovala díky tomu, že k ní zachovali respektující kolegiální přístup.

*„..A oni mě asi respektujou jako nějakýho bejvalýho velitele, dneska velitelku, ale tak to respektujou. A tam jsem nezažila, že by se někdo vyhranil. V jiných skupinách třeba, kde jsem dělala nějakýho vývojáře a podobně, nebo jsem pak ty skupiny řídila, tak se stalo, že některý z lidí, který pode mnou pracovali, tak následně řekli, že se se mnou nechtějí potkat, že je to pro ně těžký a že ke mně měli vždycky obrovský respekt a že si ho vlastně nechtějí zničit ten respekt, protože si mě chtějí pamatovat tak, jak jsem byla. Mně to přišlo trošku smutný. Ale asi to, co mně hrozně na tom pomohlo, bylo to, že neřekli, že jsem nějaká hrozná a deviantní něco, ale že většinou použili tuhletu větu.. že vždycky ke mně ten respekt měli velkej, odbornej i lidskej a že si to chtějí nechat tak, jak to tehdy bylo (..) Takže já jsem to akceptovala.“*

Respektující reakce na Silviin coming out tak plyne z profesního zázemí, které má. Sebejistota Lucie i Silvie v pracovním prostředí může pramenit jednak z jejich věku, ale i profesních zkušeností a v důsledku mít vliv na omezené množství negativních postojů ke své osobě a může naopak pozvedávat vyjadřovaný respekt od jejich okolí, což se shoduje se studií Pavlici et al. (2019) o příčinách obav trans\* osob z nepřijetí, kde se sebejistota v rámci vyjednávání nonkonformní genderové identity ukazuje jako významná.

Eva se před tranzicí taktéž pohybovala v oblasti IT, ale z oboru kvůli psychickému vypětí odešla a začala se realizovat v nekvalifikovaných zaměstnáních. Tento krok učinila také z důvodu, že se chtěla dostat do kontaktu s cizími lidmi, u kterých chtěla získat validaci jako žena. V práci tzv. video modelky na internetové platformě, na kterou se připojují muži za účelem sexuálního potěšení ji přijímalo jako ženu nejen vedení, ale zároveň se dostala do kontaktu s muži, kteří ji v sexuálním kontextu uznávali jako ženu. O této pracovní zkušenosti hovoří jako o něčem zásadním, co jí pomohlo v sociální tranzici.

*„Já jsem to do toho šla částečně i s tím, že jsem si říkala: hele prostě fakt potřebuju nějakou jako validaci. Potřebuju si připadat krásná, potřebuju mít pocit, že nejen že někdo mě respektuje jako že.. No a že mě bude jako oslovovat správně, ale že někdo skutečně, koho přitahují ženy, může vidět mě a já ho můžu přitahovat. A je vlastně jedno, že to je, když to řeknu hnusně, slizkej, úchylnej chlap někde na internetu, to je úplně fuk, je to aspoň někdo. Že fakt vidím, že tohle jde.“*

O práci, která trans\* ženám může poskytovat test ověření své ženské genderové identity hovoří také Marie. V obchodě komunikuje se zákazníky, o čemž uvažuje tak, že si tím zároveň prověřuje, zda „prochází“ jako žena ve společnosti. Jednoduše řečeno jí to pomáhá zorientovat se v tom, zda ji cizí lidé, kteří se s ní setkávají poprvé, vidí jako ženu či muže. V jejím případě ji však většina zákazníků oslovuje jako muže nebo jsou zmateni z množství nejednoznačných identifikátorů pohlavní kategorie, což Marie hodnotí negativně, ale zároveň jí to pomáhá ve zdokonalování svého passingu (West and Zimmerman, 2008).

„..*sem tam se mi stane, že mě někdo třeba osloví: „slečno“ a pak se opraví. A to je vždycky fakt bolestivý. Že mi připadá jako: už tam jsem.. ale ne. (..) mimo práci žiju tak trošku v takový trans\* bublině, tak drtivá většina lidí mimo práci, se kterýma se bavím, tak mě vidí jako ženu a pak přijdu do tý práce a je mi tam pak připomínaný, že mě tak drtivá většina lidí reálně nevidí. (..) Takže tohle v tý práci mi vlastně poskytuje data k tomu, jestli vlastně reálně passuju, nebo ne. A furt mi to dává výsledky, co nechci. No a bolí to. (..) ale snažím se na tom nějak pracovat..abych prostě jako vypadala.. jako mít víc femininní vzhled, víc působit feminně. Přijde mi, že už jsem ušla strašně dlouhou cestu a že to vůbec není vidět, no. A ta práce mi to vlastně připomíná a je to na hovno.“*

Pro Marii je na předním místě to, že firma, u které je zaměstnaná, je přijímací z hlediska osob patřící do LGBT+ a nerada by o to přišla. Ačkoliv má ve své práci výhrady vůči tomu, že musí být v pánské šatně, nechtěla by o ni přijít a když už, tak přejít někam, kde bude mít stejnou záruku přijímajícího prostředí, a tedy záruku absence psychického vypětí (Dietert and Dentice, 2009).

*„Jako tady v tý L. (pozn.: firma) mám tu výhodu, že mě tam aspoň ty kolegové berou, tak jak chci, aby mě brali. To je jakože taky jedna věc, proč se tam cítím trošku zaseklá. Že tam můžu tak nějak fungovat jako žena, tak je pro mě strašně důležitý a vůbec bych psychicky nezvládala být někde, kde bych prostě neměla takovou pojistku (..) Takže někdy přemejšlím, že bych třeba zkusila nějakou jinou práci, ale tohleto je pro mě strašně důležitý a bojím se risknout, že to ztratím. Můj mentální stav by šel hodně dolů..“*

Eva k práci taktéž přistupuje způsobem, který ji umožňuje si v ní zkoušet testovat svou genderovou identitu. Ve výše zmiňované práci, kde vykonávala práci video modelky, se jí dostalo validace jako ženy. Svou další práci v pouličním stánku si vybrala mimo jiné kvůli otestování toho, jak na ni budou cizí lidé jakožto zákazníci reagovat. Má tak podobnou motivaci jako Marie. Obě svou zkušenost artikulují jako „vystoupení ze své komfortní zóny“, tedy kontextů, které vnímají jako „přijímací“. V případě Marie je komfortní zóna definována jejími přátelskými skupinami trans\* osob a v případě Evy se tímto prostředím stává její současná práce v gastronomickém podniku, o kterém hovoří jako o *„alternativním, punkovém“* a charakterizuje ho jako *„queer space“*:

*„Ono právě tím, že ta (pozn: název podniku), že je taková jako alternativní, tak se tam člověk moc nesetkává tady s tím (pozn.: misgenderování). Tam mám třeba pocit fakt, že půlka holek, co tam chodí, tak jsou na holky (smích). Takže ono je to fakt do nějaké míry jako queer space, takže tam je to docela v pohodě. Ale teď mám třeba jako nějaký zkušenosti z práce, kdy jsem dělala teďka přes prosinec na vánočních trzích a na to jsem se i tak nějak psychicky připravila…bylo to jako: „vystupuješ ze své komfortní zóny, prostě veganského a punkové (pozn.: název podniku). tady to bude fakt jako jiný. Tady budou prostě chodit náhodní lidi ve středním věku, podnapilí, tady se jako možná s něčím setkáš“…“*

Viktorie se v rámci pracovního prostředí setkala s formou sexuálního obtěžování ze strany svého nadřízeného. Myšlenka na nahlášení této situace v ní však vyvolala strach o svou pracovní pozici, a tak se neozvala. Za zajímavé považuji, že ačkoliv obtěžování na pracovišti je velice závažné, tak ji i tak dodalo pocitu validace jako ženy. Pozitivní vnímání této situace tkví v jednání jejího nadřízeného k její osobě jako ke kterékoliv jiné ženě, které podobným formám sexuálního obtěžování v práci podléhají (Yavorsky, 2016).

*„Tak tam byl šéf, kterej mě, třeba když jsem byla za barem, tak prostě mě, dá se říct tak trošku jako..ne úplně ošahával, ale prostě plácl mě přes zadek a tak. A bylo to takový, jakože jsem nevěděla, co si o tom myslet. Bylo to nechutný, ale bylo to vlastně poprvé, co jsem nějak tak v práci zažila todlencto a vlastně jsem se nikdy neozvala, protože jsem měla strach, že by mě třeba, já nevím, vyhodil nebo něco. Takže nějak jsem to jako přešla a vlastně mi to i trošku lichotilo, nemůžu říct, že ne. Že vlastně je to validující, že asi vypadáte jako ženská. Takže je to smutný, ale vlastně je to i docela validující.“*

Příklad trans\* žen zaměstnaných na nekvalifikovaných pracovních pozicích je klíčové pro nahlédnutí do problematiky různého profesního respektu, sebejistoty a také motivací k určitému druhu vykonávání práce. Motivací trans\* žen na nekvalifikovaných pozicích pro výběr či setrvávání v určitém pracovním prostředí je jednak opora ve vyjednávání nonkonformní genderové identity, ale motivací se také může stát ověřování své femininní genderové identity či validace skrze reakce druhých (Brumbaugh-Johnson& Hull, 2019). Významné se stává také to, že tyto motivace mohou být silnější než v práci prožívaný diskomfort. Zároveň si dovoluji tvrdit, že přístup Silvie a Lucie se v ohledu motivací a důvodů pro výběr či setrvání v práci liší kvůli různé vyjednávací pozici. U Silvie a Lucie se zdá, že výběr práce se primárně odvíjí od profesních zkušeností a jejich respektovaných profesních kariér.

Dále bych se chtěla věnovat **narativům coming outu trans\* žen na pracovišti**. V mé analýze se coming out trans\* žen neukazuje jako jednorázová činnost, kterou by člověk dovedl povědomí o své identitě vždy k úplné otevřenosti či úplné uzavřenosti. Naopak odpovídá definici coming outu jako dlouhodobého sociálně ukotveného procesu odpovídající na nuance daného prostředí. V tomto procesu se vyjevuje jako podnětné zejména zvažování a překonávání genderového očekávání druhých, také potřeba ověření vlastní genderové identity, o které jsem se zmiňovala výše v rámci důvodů k výběru nekvalifikované práce, v neposlední řadě je v rámci otevřenosti ohledně genderové identity trans\* žen zvažována bezpečnost (Brumbaugh-Johnson& Hull, 2019). V případě pracovního prostředí se tato navigace může stát vzhledem k charakteristice vztahů na pracovišti obzvlášť náročnou.

První narace spočívá ve *sdělení své genderové identity svému nadřízenému*. Tato narace vychází především z nesouladu úředně evidovaného jména a pohlaví a užívaného jména ve femininním tvaru. Ačkoliv by tak trans\* ženy svou genderovou identitu klidně i zatajily, pokud procházejí úřední tranzicí, tak o tuto možnost přicházejí. Pro Marii tak bylo samozřejmé tuto inkoherenci sdělit již v motivačním dopisu předcházející osobní pohovor. Věděla zároveň, že firma je přijímající a může v ní mít důvěru, což se jí potvrdilo i následujícím děním:

 *„Tam to bylo jediný místo, kde jsem jako měla..kde jsem cítila, že bude v pořádku, když tam půjdu jako já, takže jsem..do nějakých údajů jsem samozřejmě vypsala, jak se jmenuju úředně a tak, ale do motivačního dopisu jsem napsala, že jsem trans\* žena a že prostě používáme jméno Mari a už na tom prvním kole tam byla pro mě jmenovka s názvem Mari. A v pohodě na mě používali ženský rod. A pak, když jsem nakonec nastoupila, tak nějak vedoucí, prostě si promluvil se všema v našem týmu, co se tam staráme o ty kuchyňské doplňky a už všichni na mě automaticky jako ženským rodem, nemusela jsem nic nikomu vysvětlovat, pak mě i představovali jako KOLEGYNI ostatním a tak.“*

Marie tak nemusela čelit přímému coming outu svým spolupracovníkům díky vedení, které za ní její genderovou identitu komunikovalo zbytku firmy. Sama říká, že neví, jak to její kolegové vnímají, ale díky tomu, že od HR firmy má podporu, tak se cítí přijímaná:

 „*V reálu vlastně nevím, co si o tom myslí, ale jakoby připadám si jako přijímaná (..) minimálně prostě mají dostatečný respekt ke mně, aby mi prostě říkali tak, jak chci. Asi je k tomu (firma) i trochu nutí no.“*

Podobně je na tom Lucie, která svému nadřízenému při přijímacím řízení sdělila své úřední jméno a jméno, které chce v pracovním prostředí používat. Zároveň měla potřebu vyjádřit se o svých mimopracovních činnostech souvisejících s trans\* aktivismem. Motivy ke coming outu svému nařízenému tak spočívaly spíše v praktických náležitostech a jejího fungování v prostředí firmy.

*„Já vystupuji jako žena, chovám se tak, mám tu sociální roli. (..) Vlastně z pohledu toho zaměstnavatele je největší zádrhel v tom, jak právě to jméno, který používám, neodpovídá tomu, který mám v tý občance. A zároveň jsem veřejně známá osoba, takže nemá smysl to nějak jako tajit.“*

V předchozí firmě, ve které Lucie pracovala ještě v mužské genderové roli, začala po nějaké době procházet tranzicí, což tehdy sdělila pouze svému nadřízenému. I když se jí od pár z jejích kolegů nedostalo pochopení, vedoucí firmy se jí zastal, což vnímala ve svém coming outu za důležitý podpůrný moment.

*„Vyloženě v tý práci jsem neměla nějak pocit, že by byl nějakej problém a bylo to hlavně tím, že ten majitel firmy se za mě postavil. A oni si nedovolili nějak..Myslím, že tam bylo pár takovejch týpků, který by měli nějaký kecy, ale že si to nedovolili.“*

Silvie obdobně využila opory svých nadřízených v dalším vyjednávání o změně svého genderu. Následující příklad je ze střední školy, kde pracovala i před svou tranzicí. Tím, že se jí mimo jiné ředitelka školy zastala, tak se ve škole i přes výhrady některých kolegů cítila nadále přijímaná a po asi roce své hormonální terapie jí tato skutečnost usnadnila sdělení změny své genderové role svým studentům.

*„Učitelský sbor to vzal tak nějak: když vedení nemá problém a studenti taky ne, tak asi mít problém nemůžem. Tam došlo k určitému vyhraňování od několika jedinců, kterým se to nelíbilo úplně. Ale vzhledem k tomu, jak mě brali studenti v tý škole a vedení, tak vlastně neměli žádnou nějakou munici, aby prostě se mě z tama snažili dostat nebo něco..“*

Karla zažila podporu ve vystupování ve femininní genderové role od své nadřízené manažerky v obchodě, kde pracovala jako její zástupkyně. Díky své pozici se nesetkala s žádnými projevy nepřijetí ze strany svých podřízených a kolegů.

Tyto zmiňované zkušenosti tak zejména vypovídají o důležitosti podpory ze strany nadřízených a vyššího vedení, které dále může ovlivnit jednání níže postavených kolegů vůči trans\* osobě. V mých datech se tato podpora nadřízených projevila jako určující pro otevřenost ohledně své genderové identity v zaměstnání. Trans\* ženy jsou ve výsledku této ochrany podporovány v tom být „zcela out“. V opačném případě projevovaného stigmatizačního či diskriminačního přístupu nadřízeného vůči nonkonformní genderové identitě trans\* jedinců, se situace stává obtížná kvůli obavě ze ztráty zaměstnání či způsobení jiných obtíží na pracovišti (Dietert and Dentice, 2009).

Druhým typem narace coming outu v pracovním prostředí je *vyjednávání své genderové identity na základě vnímaných okolností.* Uvědomění svých nadřízených v tomto případě nenabývá významu.

Takovou zkušenost má Karla, která se o své trans\* identitě v práci zatím otevřela pouze třem kolegyním. Zároveň říká, že to není vlivem strachu z nepřijetí, nýbrž tím, že chce, aby se před jejím coming outem více poznali. Její nadřízení o tom nevědí.

*„Já se toho moc nebojím. Spíš je to takový, že dokud to není potřeba, tak nemám potřebu to říkat, víš? Asi až někdy k tomu bude příležitost, tak jim to řeknu, ale jenom tak, že jako: „ahoj, já jsem trans\* mimochodem“ (smích).“*

Tento typ narativu odpovídá výsledkům empirické studie Dietert a Dentice (2009), kdy ke coming outu může docházet v situacích, které k tomu vybízejí. Zároveň se významným faktorem stává úroveň důvěrnosti mezi spolupracujícími. Vyjednávání genderové identity se odvíjí také od zvažovaného bezpečí své pracovní pozice a možného obtěžování na pracovišti. Obavy o ztrátu svého zaměstnání v důsledku coming outu ohledně své genderové identity se v mé analýze přímo neprojevily. Dle Šabatové (2019) se však tento faktor v rámci statistik taktéž prokázal jako nevýznamný. V této kvantitativní studii se nejčetnějším důvodem pro uzavřenost ohledně své genderové identity v pracovním prostředí staly *obavy z reakcí kolegyň či kolegů*, následovala *obava ze zhoršených vztahů na pracovišti* a třetím faktorem v pořadí se staly *obavy z diskriminace a ohrožení kariérního postupu.*

V případě Marie došlo k tomu, že na začátku své tranzice svou změnu genderové identity ve své práci nekomunikovala kvůli *obavě z reakcí jejích kolegů*. Zároveň v té době svou tranzici ještě neměla podpořenou hormonální léčbou a úřední změnou jména a coming out do té doby provedla jen před malou skupinou svých blízkých, což mohlo být dalším důvodem v uzavřenosti ohledně jejího genderu.

*..moji kolegové tam byli Japonci a vysvětlovat svoji gender dysforii a všechno..tranzici. Obecně ještě Japonsko je takový víc pozadu s těmahle věcma. (..) A taky jsem se bála odmítnutí. Že to třeba nebudou brát v potaz, že nebudou chápat a že mi furt budou říkat jinak, a tak. Nemyslím si, že by to byl extra problém, ale necítila jsem se připravená ještě ZROVNA TADY vylízt z toho svýho krunýře, protože jsem nepředpokládala, že banda Japonců ve středním věku to bude chápat, jako to možná teď zněl trošku rasisticky, ale to není tím. To je, že jsou prostě víc konzervativní.* *Ale teď už bych na to kašlala. Teď už se i tak jmenuju..Mari.. že jo?“*

Jedna z Karliných kolegyň projevuje diskriminující názory na homosexuální osoby. Karla se tak rozhoduje svou trans\* identitu před touto kolegyní neprezentovat a vyhnout se tak *špatným vztahům na pracovišti*, což odpovídá Šabatové (2019). Dochází tak k vyjednávání genderu na základě předpokládaných očekáváných reakcí druhých (Brumbaugh-Johnson& Hull, 2019).

*„Jakože v práci mám třeba jednu babu, která je taková trošku homofobní a ona je jinak úplně hrozně super. To je právě to, že já vím, že ona je hrozně super, ale ona nemá ráda gaye, jako jí to přijde nechutný, nechce, abysme měli sňatky a tak a já prostě jako: „dobře, tak toto je téma, o kterém se my dvě nebudem bavit a jinak spolu můžem fungovat.“(..) tak oni (pozn.: jiní trans\* lidé) hnedka toho člověka musí začít přesvědčovat a hnedka ho nutit k tomu svýmu názoru. Já tu potřebu jsem už ztratila, protože vím, že bych si zbytečně na tom pracovišti udělala zle. Já se radši tomu rozhovoru s ní vyhnu…“*

Viktorie v práci svou tranzici nechtěla nikomu dle jejích slov „*vnucovat*“. Nevnímala potřebu to svým kolegům nebo nadřízenému sdělovat kvůli jejich neosobním vztahům. Z rozhovoru také vyšlo najevo, že se jednalo o nepřijímající prostředí, kde se setkala s diskriminací. Rozhodla se svou genderovou identitu nekomunikovat, dokud se jí kolegyně nezačala ptát, co se s ní děje neobvyklého. Svému nadřízenému to dle jejích slov musela sdělit poté, co u ní nalezl hormonální léčivo a obvinil ji z užívání drog. Viktorie mu tak informaci za těchto okolností podala. Zároveň její výpověď svědčí o tom, že prezentovala femininní gender, kvůli které ji okolí začalo chápat genderově nejednoznačně a ona se tak dostávala do nepříjemných interakcí tím, že snížila svou genderovou čitelnost (Jahodová, 2016).

*„Já jsem vlastně procházela tou tranzicí. Samozřejmě jsem to všem neřekla. Jakože třeba já nevím na poradě číšníku a servírek..jakože: jo hele jsem trans\* - to vůbec ne. Ale spíš prostě to člověk viděl prostě, že já používám makeup, nebo už mi potom rostly prsa. (..) Vypadala jsem v loni hůř a prostě zároveň jako: víš, co.. prostě proč to s někým řešit jako? Hlavně tam byla taková komunita hrozně pijácká, takže vlastně tohlecto jsem vůbec nechtěla, prostě by to bylo nepříjemný o tom mluvit a vlastně jsem to potom řekla tý kolegyni jako postupem času..“*

Z případů Karly a Viktorie je zjevné, že trans\* osoby nemusí být vždy zcela „out“ nebo zcela „in“, ale vyjednávání o jejich genderové identitě závisí od míry důvěrnosti vztahů se spolupracujícími a nadřízenými, k nimž jsou v různé míře otevřené, což odpovídá výsledkům studie Dietert and Dentice (2009).

Druhá strategie coming outu je *vyjednávání své genderové identity na základě vnímaných okolností* v práci se může prolínat se strategií vstoupením do pracovní prostředí *v utajení.* Tato strategie se ukazuje jako frekventovaná v empirickém výzkumu Dietert and Dentice (2009) a je spojována s vážnými úskalími „odhalení“ jejich „pravé“ genderové identity. Tuto záležitost jsem ve svých datech pozorovala v rozhovoru s Karlou, která má dle jejích slov *„dobrý passing“* a tím, že tranzicí a úřední změnou prošla před několika lety ještě v ekonomicky neaktivním věku, tak jí nic nebrání v pracovním prostředí procházet jako „běžná“ žena. Kdyby věděla, že je pracovní prostředí nepřijímající, neměla by problém svou identitu tajit a prezentovat se jako cis žena. Nepřijímající názory od svých kolegů srovnává s politickým přesvědčením, které v pracovním prostředí není nutné rozebírat.

 *„..mám dobrý passing, když se namaluju a nikdo to vlastně na mě nepozná a většinou tady na to téma vlastně nedojde ani řeč. Navíc, už jsem zvyklá u lidí, u kterých nechci, aby to věděli, tak máš takový ty příběhy, jakože nemůžu mít děti, protože bla, bla, bla a už máš takový naučený nějaký šanon, co odpovědět na tadyty otázky, takže se to ani nemusejí dozvědět, jo? Takže kdybych věděla, že to tam nepřijmou, tak bych to prostě neřekla. Protože každý má možnost na svůj názor. Já bych za to neodsuzovala. Jsou věci, který mě vadí a to, ale nepotřebuju to říkat. To máš prostě jak s politikou. Někdo je pravičák, někdo levičák.“*

Viktorie ve svých předešlých zaměstnáních kvůli procházení si tranzicí neměla možnost informaci o trans\* identitě tajit, ale kdyby v budoucnu mohla, tak by to tak preferovala. Vychází z toho, že žije jako normální žena a v práci s ní pracují cizí lidé a pokud s nimi nemá důvěrný vztah, není důvod se ohledně své genderové identity otvírat:

*„Samozřejmě, že bych radši vystupovala jako normální žena. Prostě já nemám potřebu nikomu se vnucovat a nemám potřebu si třeba brát do práce nějakou trans\* vlaječku nebo něco (smích). Já nevím, mně tohlencto přijde jako docela vnucování a to by se mi asi nelíbilo.“*

Přístup Karly a Viktorie souvisí s jistou formalizovanou a neosobní charakteristikou vztahů na pracovišti, které mohou vést k menší důvěrnosti a sdílení svých společenských, politických, materiálních a jiných zájmů (Sociologická encyklopedie, 2017).

Při analýze vnímání trans\* žen pracovního prostředí a jak se v něm cítí přijímané, se ukázala klíčovým tématem také **genderová charakteristika** daného prostředí.

Silvie kromě jejího profesního uznání na střední škole, vnímá svůj coming out jako bezproblémový i proto, že prostředí učitelského sboru je převážně ženské:

*„A protože s tou výukou tam byli hodně spokojení, tak rozhodně nevznikal nějaký tlak na to, že takhle tady být nemůžu, nebo něco. V podstatě asi je to i tím, že přece jenom ve škole je ten kolektiv převážně ženský, takže to asi není takový velký problém.“*

Karla se obdobně jako Silvie pohybuje ve feminizovaném pracovním prostředí, tedy ve zdravotnictví na pozici sanitárky. V každodenním kontaktu je v pracovním kolektivu jen s ženami. Jedinými muži na jejím pracovišti jsou fyzioterapeuti, se kterými se ale dle jejích slov téměř nedostává do kontaktu a jejich pracovní kolektiv tak fakticky netvoří.

Převážně feminizovaná profese s dětmi a dospívajícími ve školství a feminizovaná péče o nemocné ve zdravotnictví (Sociologická encyklopedie, 2017) tak mohou trans\* ženy vnímat pozitivně i z hlediska ověření jejich femininní genderové identity a mohou se tak v prostředí cítit přijímané jako ženy (Brumbaugh-Johnson& Hull, 2019).

Eva při výběru práce taktéž vnímala pozitivně, že v gastronomickém podniku, ve kterém v současnosti pracuje, pracují jen ženy a akcentuje tak aspekt ověření, zda může být „jednou z nich“:

*„Prostě připadám si jinak mezi ženami, než ve smíšeném prostředí. A co mě právě hrozně těší, je, že, ať už v tom (podnik, kde pracuje), kde vlastně pracují jenom holky (..) strašně bylo vidět, že mě fakt jako berou jako jednu další holku, co tam pracuje..což je jakoby docela vtipný. Když jsem tam nastupovala, tak oni mi říkali, že tady vlastně teďka tam pracujou jako jenom holky.. a že prostě majitelky jsou ženy a provozní je taky holka (..) Já si říkala: tak teď se ukáže, jestli teda projdu tímhle testem..“*

Silvie zdůrazňuje genderový aspekt prostředí i ve vztahu ke své práci v technicky zaměřených firmách a v armádě, které se jako technické obory vyznačují převahou mužů. Silvie v tomto kontextu naopak měla obavy o přijetí jejího coming outu:

*„A já jsem prostě napsala bývalýmu veliteli čety, (..), že vlastně procházím tranzicí a že, až přijedu příští rok, tak už to bude hodně vidět a že vlastně s tím bude potřeba asi něco udělat. Takže já jsem prostě jela s takovou obavou, protože přece jenom to je takový hodně mužský svět (..) Nikdy jsem žádným ženám nevelela. Mí lidi byli vždycky chlapi v jednotkách.“*

V technicky zaměřených oborech se Silvie cítí být diskriminována nikoliv jako trans\* osoba, ale jako zástupkyně pohlavní kategorie ženy, což lze v převážně maskulinním profesním odvětví považovat za ověření její genderové identity jako ženy. Na druhou stranu Silvii byl v mužské roli v tomto pracovním prostředí přisuzován respekt a autorita, o které poté, co začala vystupovat v ženské roli, přišla. Tato diskriminace odpovídá poznatkům výzkumu Yavorsky (2016), který tento sestup trans\* žen po hierarchii autority spojuje se sexismem, který od žen vyžaduje zdrženlivost a podřízení ve věcech racionality a sebevědomého rozhodování. Její tranzice je tak vnímána jako vzdání se maskulinity a s tím spojené autority, jejíž důležitost je umocněná prostředím, kde převažují muži.

*„A bylo velmi zajímavé sledovat, když vlastně už mě vnímali jako ženu a už jsem byla v tý úplně normálně typický ženský roli. Tak, že měli často tendenci můj názor přehlídnout, prostě se tím nezabývat. Bylo důležitější, že nějakej názor řekl František nebo Karel, ale to, že ho řekla Silvie, najednou nebylo zajímavý. (..) A já jsem tam byla tak jako zbytečná, možná jsem mohla jít uvařit kafe, nebo nevím. (..) ta stereotypní diskriminace, že ženy nerozumní nějakýmu hlubšímu technickému nebo vědeckému poznání v tý společnosti pořád je.“*

Marie pracovní kolektiv tvořený převážně z žen taktéž vnímá pozitivně. Zdůrazňuje, že na pracovišti s ní pracuje jediný muž, se kterým si *„rozumí nejmíň“*. Viktorie se v práci prozatím ocitala zejména v genderově smíšených prostředích. Zajímavým aspektem se zdá dynamika Viktoriinýho vztahu k ženám a mužům na těchto pracovištích. V první své práci se potkala se sexuálním obtěžováním ze strany svého vedoucího muže. dále se setkala s verbálními útoky od svého kolegy. V druhé práci měla obdobnou zkušenost s diskriminací opět od svého mužského kolegy, kvůli kterému také ze zaměstnání odešla. Jediným, komu se svévolně svěřila se svou genderovou identitou, byla její kolegyně v první práci, se kterou narazila na její prezentaci femininního genderu:

*„No ta kolegyně třeba se mě ptala: ty si holíš nohy, ty si holíš ruce a nosíš třeba, já nevím, oční stíny a tak? A já už jenom: jo. A ona: hmm, já taky, tak co prostě (smích).“*

Feminizované a maskulinizované profesní obory a jejich význam v naší společnosti stále přetrvávají. Z mých dat vyplývá, že trans\* ženám tato binarita pracovního prostředí může vyhovovat z hlediska možnosti validace svého genderu jako ženského, což je potvrzováno jejich identifikací s ženským kolektivem a vnímání tohoto kolektivu jako pozitivního, což bylo akcentováno ve čtyřech výpovědích trans\* žen.

Pozitivní vnímání ženských kolektivů stavím do souvislosti s očekávaným nepřijetím mužů nonkonformní genderové identity trans\* žen. Tato očekávání pramení z vnímání mužů jako těch, kteří rigidněji udržují binární, cisgenderový systém uspořádání genderu, přičemž z určité genderově hierarchizované pozice častěji uplatňují homofobní a transfobní útoky. V pracovním prostředí je hierarchicky vyšší pozice mužů tradičně upevňována často vedoucími a řídícími pozicemi, které mají tendenci chránit a podobně jako k jiným ženám, tak i k trans\* ženám přistupovat jako k podřízeným a v některých případech i jako objekt sexuální touhy (Yavorsky, 2016). Tento mechanismus podléhající cisgenderovým a sexistickým stanoviskům zastávajícími častěji muži, lze pozorovat i ve zkušenostech trans\* žen se svými mužskými spolupracovníky. Je však nutné přihlédnout k tomu, že diskriminace přichází i od žen, v rozhovorech však není příliš akcentována.

Dietert a Dentice (2009) určujícím faktorem vnímání vztahů v práci určili používání správného oslovení, tedy správného „genderování“ na pracovišti jako projev respektu a přijetí trans\* osoby. Eva se v této souvislosti dostala do kontaktu s „misgenderováním“ od kolegy prodavače na vánočních trzích, které vnímala jako projev disrespektu k její osobě.

*„..a tam jsem byla s borcem..a borec není moje krevní skupina, ale mimo to mi přišlo, že ho tak nějak irituje, že já jsem holka, že mě několikrát misgenderoval a znělo to, jakože to je fakt hodně záměrný. Já jsem si říkala: já to nebudu řešit, to nepotřebuju řešit, jako co je mi po tom. (..) Já si myslím, že Bronislav má se mnou problém, já to nebudu řešit.“*

Další respondentky, jak již bylo zmíněno výše, se setkaly s misgenderováním ze strany zákazníků. Kromě Evy a Marie, které se setkaly spíše s nezáměrným misgenderováním, se s misgenderováním od zákazníků v obchodě setkala také Karla, která ho však ve svém případě považovala za záměrné:

*„Ale většinou to bylo právě od nějakých zákaznic, který byly nějakým způsobem prostě zahořklý. Že ono šlo vyloženě vidět, že: “Mohl byste mi to zabalit, PANE?“ A ještě mi to tak..jako abych věděla, že ony to vědí. Jsem si vždycky říkala, že jsou to pěkný krávy.“*

Dodává však, že pracovní kolektiv i vedení bylo podporující, což ji pomohlo v tom se s projevovanými útoky na její osobu vyrovnat.

Při odpovědi na otázku *Jak se trans\* ženy cítí být přijímané/vnímané v pracovních prostředích?* je nutné věnovat pozornost několika aspektům, které trans\* ženy v těchto prostředích vnímají jako významné. Pocity trans\* žen ohledně přijetí se zaprvé odvíjí od charakteristiky jejich pracovní pozice a profesního zázemí. Trans\* ženy, které pracovaly na kvalifikovaných a vedoucích pozicích pociťovaly respekt od svých spolupracovníků plynoucí z nenahraditelnosti jejich pracovní pozice a jisté sebejistoty na pracovišti (Pavlica et al., 2019). Naopak u trans\* žen pohybujících se v nekvalifikovaných pozicích, motivace k výběru či setrvání v jejich práci nabývaly jiných podob. Ačkoliv se na pracovišti častěji setkávaly s diskriminujícím či jednáním způsobující diskomfort, klíčovými motivacemi se staly jednak validace genderové identity či testování ověření své genderové identity (Brumbaugh-Johnson& Hull, 2019), ale také pracovní prostor vytvářející přijímací prostředí pro projevy nonkonformní genderové identity. Jejich pocity přijetí se tak odvíjely od aspektů související s pozitivním přístupem k jejich genderové identitě spíše než, že by vyplývalo z respektujícího přístupu k jejich profesnímu zázemí.

Faktorem, kvůli kterému trans\* ženy pozbývají možnosti rozhodnout o otevřenosti ohledně své genderové identity, se stává inkoherence úředního jména a pohlaví a jejich preference používaní genderu a jména ve femininním tvaru. Tato skutečnost a její dopady na přijetí trans\* žen v pracovním prostředí se odvíjí od přístupu jejich nadřízeného. Vliv na pozitivní vnímání prostředí činila zejména vyjadřovaná podpora od osob jim nadřízených, což je v souladu s výsledky studie Dietert and Dentice (2009).

Přijetí trans\* žen se obdobně významně odvíjí od vnímaných vztahů na pracovišti a jejich důvěrnosti. Ve spoustě případech trans\* ženy navigují svou genderovou identitu dle očekáváného genderového vnímání druhých a očekávané míry přijetí z jejich strany. Pokud je očekáváno nepřijetí, trans\* ženy musí o to bedlivěji navigovat svou genderovou identitu (Brumbaugh-Johnson& Hull, 2019). Přijetí se ale také může odvíjet od vnímání trans\* ženy jako běžné ženy bez vědomí druhých o její genderové nonkonformnosti.

V neposlední řadě se trans\* ženy cítily přijímané v ženských kolektivech, které jim pomáhaly s identifikací a validací sebe jako ženy. V případě maskulinizovaných profesních odvětvích a pracovišť se naopak projevovaly obavy z nepřijetí. Přístup k pracovišti jako k přijímajícímu se taktéž odvíjel od projevovaného diskriminačního jednání, ať už záměrným misgenderováním, jinými projevy disrepsektu či sexuálním obtěžováním převážně ze strany spolupracovníků mužů, což odpovídá projevům dominance mužského v hierarchizovaném genderovém řádu, jehož vlivem se muži častěji dopouštějí genderově diskriminačního chování (Yavorsky, 2016).

POUŽITÁ LITERATURA:

Brumbaugh-Johnson, S. M., & Hull, K. E. (2019). Coming out as transgender: Navigating the social implications of a transgender identity. *Journal of homosexuality*, *66*(8), 1148-1177.

Dietert, M., & Dentice, D. (2009). Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. *Journal of Workplace Rights*, *14*(1).

Pavlica, K., Heumann, V., & Kučera, C. (2018). Obavy a přání trans lidí. *Výsledná zpráva z výzkumu realizovaným spolkem Transparent, zs, v roce*.

NEŠPOR, Z. (2017). Sociologická encyklopedie. *Praha: Sociologický ústav AV ČR*, *6*.

Yavorsky, J. E. (2016, December). Cisgendered organizations: trans women and inequality in the workplace. In *Sociological Forum* (Vol. 31, No. 4, pp. 948-969).