

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Katedra sociologie

Diplomová práce

2024

Bc. Růžena Smrčková

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Katedra sociologie

**Diskriminace na pracovišti s ohledem na sexuální
orientaci zaměstnanců**

Diplomová práce

Autor práce: Bc. Růžena Smrčková

Studijní program: Sociologie

Vedoucí práce: PhDr. Ing. Petr Soukup, Ph.D.

Rok obhajoby: 2024

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne ... 20.4.2024

Růžena Smrčková

Bibliografický záznam

SMRČKOVÁ, Růžena. *Diskriminace na pracovišti s ohledem na sexuální orientaci zaměstnanců*. Praha, 2024. 111 s. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií, Katedra sociologie. Vedoucí diplomové práce PhDr. Ing. Petr Soukup, Ph.D.

Rozsah práce: 150 138 s mezerami

Abstrakt

Práce se věnuje tématu diskriminace na pracovišti z důvodu sexuální orientace. Teoretický rámec práce je tvořen GBDH modelem, který popisuje diskriminaci LGB zaměstnanců. První část přináší zmapování této problematiky z hlediska legislativy ČR a porovnání ČR s dalšími státy Evropy. Pro zmapování situace ČR byla zvolena analýza relevantních právních dokumentů. Pro danou problematiku je klíčovým právním dokumentem antidiskriminační zákon, který dělí diskriminaci na přímou a nepřímou. V ČR dochází k systematické diskriminaci homosexuálů a bisexuálů na základě zákonů ve dvou případech – péče o děti a možnosti volna na základě osobních překážek v práci. Podle dat LGBTI II survey patří ČR k zemím, kde k diskriminaci v práci (11,2 %) a při hledání práce (4,2 %) dochází nejméně. Dále se práce věnuje testování vlivu sociodemografických charakteristik jedince a přístupu zaměstnavatele a kolektivu na míru diskriminace LGB zaměstnanců. Z dat výzkumů LGBTI II survey a Být LGBTQ+ v Česku byly vytvořeny 3 regresní modely. Podle výsledků mají na tento druh diskriminace vliv předešlé negativní zkušenosti zaměstnance – s negativním přístupem kolektivu, s nevhodnými poznámkami na adresu LGB minority. V jednom z regresních modelů byl prokázán vliv věku, zbylé sociodemografické vlastnosti nemají vliv na tento druh diskriminace. Poslední část práce se zabývá názory leseb, gayů a bisexuálů v ČR ohledně jejich postavení na pracovišti. Názory zkoumané minority byly zjišťovány skrze polostrukturované rozhovory s 10 LGB zaměstnanci. Podle informantů je přímá diskriminace, zejména v podobě urážek, více problematická v porovnání s nepřímou diskriminací. Samotná diskriminace na základě sexuální orientace v práci je problém, ale v současné době není prioritní. Vstřícný přístup zaměstnavatele a s ním jeho interní politika může mít podle informantů pozitivní vliv na zaměstnance i na firmu. Přístup zaměstnavatele se může lišit podle faktorů, které informanti identifikovali – dosah firmy; obor, ve kterém se zaměstnavatel realizuje; sektor, ve kterém se zaměstnavatel realizuje; velikost obce, kde LGB zaměstnanec pracuje.

Klíčová slova

rovnost na pracovišti, diskriminace na pracovišti, sexuální orientace, homosexualita, bisexualita, zaměstnanci, zaměstnavatelé, vliv sociodemografických faktorů na diskriminaci v práci, vliv interní politiky firmy na diskriminaci v práci

Abstract

This thesis focuses on workplace discrimination based on sexual orientation, using the GBDH model as a theoretical framework. The first part presents a description of the given issue in Czech law and a comparison of the Czech Republic with other European countries. The main legal document concerning the given issue is the Anti-Discrimination Act, which divides discrimination into direct and indirect. In the Czech Republic, there is systematic discrimination against homosexuals and bisexuals based on the law in two cases - childcare and the possibility of leave of absence from work. According to the LGBTI II survey data, the Czech Republic is one of the countries where discrimination at work (11.2 %) and when looking for a job (4.2 %) is the least frequent. The second part of the thesis tests the influence of socio-demographic characteristics and the attitude of the employer and the collective on the level of discrimination against LGB employees. According to the results, previous negative experiences of the employee – with negative attitudes colleagues toward LGB minority, with inappropriate remarks about the LGB minority – have an impact on this type of discrimination. In one of the regression models, the influence of age was shown, while the remaining socio-demographic characteristics do not influence this type of discrimination. The last part of the thesis deals with the opinions of LGBT people in the Czech Republic regarding their status in the workplace. The views of the minority surveyed were obtained through semi-structured interviews with 10 LGB employees. According to the informants, direct discrimination, especially in the form of insults, is more problematic compared to indirect discrimination. The issue of discrimination based on sexual orientation at work is considered a problem but is not currently a priority. According to informants, an employer's accommodating attitude and with it its internal policies can have a positive impact on both the employee and the company. An employer's approach can vary depending on the factors identified by informants – the reach of the company; the industry in which the employer operates; the sector in which the employer operates; and the size of the community where the LGB employee works.

Keywords

workplace equality, workplace discrimination, sexual orientation, homosexuality, bisexuality, employees, employers, the impact of sociodemographic factors on discrimination at work, the impact of internal company policies on discrimination at work

Title

Discrimination against LGB employees in the workplace

Poděkování

Velké díky za cenné rady, zpětnou vazbu a konzultace, a to i ve večerních hodinách, patří panu doktoru Petru Soukupovi. Dále bych chtěla poděkovat informantům, kteří si udělali čas mi poskytnout rozhovor. Dále děkuji své rodině, která mě vždy ve studiu podporovala. Poděkovat bych tímto chtěla také Daniele a Teodore za trpělivost, morální podporu a pomoc s korekturou práce.

Obsah

SEZNAM TABULEK, SCHÉMAT A GRAFŮ.....	10
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	11
SLOVNÍK POUŽITÝCH POJMŮ.....	12
ÚVOD.....	13
1. VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY	15
1.1 VÝZKUMNÉ CÍLE.....	15
1.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY.....	16
2. CÍLOVÁ SKUPINA – LGB ZAMĚSTNANCI	18
2.1 ROZDÍL MEZI SEXUÁLNÍ ORIENTACÍ A GENDEROVOU IDENTITOU	18
3. FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ NEROVNOSTI LGB ZAMĚSTNANCŮ	20
3.1 SOCIODEMOGRAFICKÉ FAKTORY	20
3.2 FAKTORY IDENTIFIKOVANÉ NA ZÁKLADĚ ODBORNÉ LITERATURY	20
4. TEORETICKÝ RÁMEC.....	22
4.1 GBDH MODEL	22
5. METODY VÝZKUMU	24
5.1 ANALÝZA DOKUMENTŮ	24
5.2 SEKUNDÁRNÍ ANALÝZA DAT	25
5.2.1 <i>Popis a transformace proměnných</i>	27
5.2.2 <i>Charakteristika datových souborů</i>	29
5.3 ROZHOVORY S LGB ZAMĚSTNANCI	31
5.3.1 <i>Scénář polostrukturovaných rozhovorů</i>	32
5.3.2 <i>Výběr informantů</i>	32
5.3.3 <i>Sběr dat a informanti</i>	33
5.3.4 <i>Etika a anonymizace rozhovorů</i>	33
5.3.5 <i>Kódování a tematická analýza</i>	33
6. DOSAVADNÍ PŘEHLED POZNÁNÍ	35
6.1 DOSAVADNÍ PŘEHLED STAVU POZNÁNÍ V ZAHRANIČÍ.....	35
6.1.1 <i>Vliv sociodemografických údajů na diskriminaci LGB minority</i>	36
6.1.2 <i>Diskriminace na pracovišti</i>	37
6.1.3 <i>Obtěžování na pracovišti</i>	40
6.1.4 <i>Interní politika firem</i>	42
6.2 LGB MINORITA A DOTAZNÍKOVÁ ŠETŘENÍ.....	44
6.2.1 <i>Dotazníková šetření v Evropě</i>	44
6.2.2 <i>Dotazníková šetření v ČR</i>	45
7. SITUACE DISKRIMINACE NA PRACOVIŠTI LGB ZAMĚSTNANCŮ V ČR.....	47
7.1 JAK SI NA TOM STOJÍ ČR V POROVNÁNÍ S OSTATNÍMI ZEMĚMI?.....	48
7.2 LEGISLATIVNÍ ROVINA.....	49
7.2.1 <i>Antidiskriminační zákon</i>	50
7.2.2 <i>Péče o děti</i>	52
7.2.3 <i>Volno na základě důležitých osobních překážek v práci</i>	53
7.2.4 <i>Probíraná novela Občanského zákoníku</i>	53
7.3 MÉDIA A LGB NEROVNOSTI NA PRACOVIŠTI.....	54
8. DO JAKÉ MÍRY VYSVĚTLUJÍ CHARAKTERISTIKY JEDINCE A PŘÍSTUP KOLEKTIVU MÍRU DISKRIMINACE NA PRACOVIŠTI?.....	56
8.1 CO MÁ VLIV NA DISKRIMINACI PŘI HLEDÁNÍ PRÁCE? (REGRESNÍ MODEL A).....	57
8.2 CO MÁ VLIV NA DISKRIMINACI V PRÁCI?	59
8.2.1 <i>Regresní model B</i>	59

8.2.2	<i>Regressní model C</i>	61
9.	NÁZORY LGB ZAMĚSTNANCŮ K JEJICH POSTAVENÍ NA PRACOVÍŠTI	64
9.1	DISKRIMINACE V PRÁCI JAKO PROBLÉM LGB LIDÍ	64
9.1.1	<i>Definice diskriminace a její formy</i>	64
9.1.2	<i>Do jaké míry je diskriminace na pracovišti problém?</i>	66
9.2	PŘÍSTUP ZAMĚSTNAVATELE A INTERNÍ POLITIKY	68
9.2.1	<i>Prostředí a kolektiv</i>	68
9.2.2	<i>Dopady interní politiky a přístupu zaměstnavatele</i>	70
9.2.3	<i>Faktory ovlivňující interní politiku a přístup zaměstnavatele</i>	71
10.	DISKUSE	74
10.1	LIMITY VÝZKUMU.....	78
10.2	PŘÍNOS VÝZKUMU	79
	ZÁVĚR	80
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	83
	AKADEMICKÁ LITERATURA	83
	MEDIÁLNÍ VÝSTUPY.....	87
	PRÁVNÍ DOKUMENTY	88
	TEZE DIPLOMOVÉ PRÁCE	89
	A. NÁMĚT PRÁCE	89
	B. PŘEDPOKLÁDANÉ METODY ZPRACOVÁNÍ	93
	C. ORIENTAČNÍ SEZNAM LITERATURY	93
	SEZNAM PŘÍLOH	95
	PŘÍLOHA A: SEZNAM POUŽITÝCH PROMĚNNÝCH	96
	<i>The LGBTI II survey</i>	96
	<i>Být LGBTQ+ v Česku</i>	98
	PŘÍLOHA B: SCÉNÁŘ POLOSTRUKTUROVANÉHO ROZHOVORU	101
	PŘÍLOHA C: KÓDOVACÍ KNIHA	104
	PŘÍLOHA D: MEDAILONKY INFORMANTŮ	106
	PŘÍLOHA E: UKÁZKA Z PŘEPISU ROZHOVORŮ	110

Seznam tabulek, schémat a grafů

Tabulka 1. Přehled použitých metod rozdělených dle přístupu výzkumu a stanovených cílů práce.....	24
Tabulka 2. Přehled proměnných použitých v analýze.....	27
Tabulka 3. Charakteristika datového souboru LGBTI II survey rozdělena podle sexuální orientace respondentů	30
Tabulka 4. Charakteristika datového souboru Být LGBTQ+ v Česku rozdělena podle sexuální orientace respondentů.	31
Tabulka 5. Porovnání výzkumů LGBT survey a LGBTI II survey	45
Tabulka 6. Srovnání výzkumů Být LGBTQ+ v Česku 2018 a LGBT+ v Česku 2022.....	46
Tabulka 7. Vliv nezávislých proměnných na diskriminaci při hledání práce	58
Tabulka 8. Vliv nezávislých proměnných na diskriminaci v práci	60
Tabulka 9. Vliv nezávislých proměnných na diskriminaci v práci	62
Tabulka 10. Kódovací kniha	105
Schéma 1. GBDH model.....	22
Schéma 2. GBDH model (původní verze v anglickém jazyce)	91
Graf 1. Porovnání zemí z hlediska dvou forem diskriminace	49

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

LGB – Lesby, gayové a bisexuální osoby

LGBTI – Lesby, gayové, bisexuální, transsexuální a intersex osoby

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

GBDH – Gender-based discrimination harassment model (model obtěžování a diskriminace na základě pohlaví)

USA – Spojené státy americké

HR – Oddělení lidských zdrojů ve firmách, z anglického originálu Human relations

NUDZ – Národní ústav duševního zdraví

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (Agentura Evropské unie pro základní práva)

Slovník použitých pojmů

Antidiskriminační zákon – právní dokument definující diskriminaci v českém prostředí.

Vychází z Listiny práv a svobod. V oficiálním znění se zákon č. 198/2009 Sb. nazývá „o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů“, nicméně v literatuře se častěji používá kratší název antidiskriminační zákon.

Coming out – proces, kdy jedinec s homosexuální orientací nebo odlišnou genderovou identitou řekne svému okolí o své orientaci či genderové identitě. Ke coming outu může docházet v prostředí rodiny, práce či okruhu přátel.

Heteronormativní – pohled společnosti, který je založený primárně na zkušenosti heterosexuálního jedince.

Vyoutování – pokud je jedinec vyoutovaný, znamená to, že prošel procesem coming outu.

Well-being – termín, který souhrnně označuje psychický i fyzický stav jedince. Také by se dal označit jako osobní pohoda jedince. V kontextu této práce nás zajímá především osobní pohoda jedince vzhledem k jeho práci.

Úvod

V současné době je v Česku výrazným mediálním tématem možnost sňatků pro stejnopohlavní páry. (Perknerová 2022; Grim 2023; Rambousková 2022) To se nejvíce týká lidí s homosexuální a bisexuální orientací žijících v České republice, ale vzhledem k tomu, jak často je toto téma řešeno v médiích, jistou formu povědomí o této menšině a jejich problémech má v českém prostředí většina lidí. Nerovnosti LGB¹ menšiny jsou ale v médiích zejména spojovány se společenským aspektem života. Jak je na tom rovnost těchto Čechů z hlediska pracovního? Je sice pravda, že společenský život může mít vliv na život pracovní. Ale veřejný i akademický diskurz v Česku se na rovné pracovní podmínky leseb, gayů a bisexuálů příliš nezaměřuje. Není tedy na škodu prozkoumat tuto menšinu právě i z hlediska pracovního života.

Práce a s ní spojený pracovní život tvoří v současném světě důležitou část našich životů. V ideálním světě by přístup k práci a rovné podmínky zaměstnanců byly stejné bez ohledu na rasu, věk, pohlaví nebo třeba sexuální orientaci. Bohužel ale v ideálním světě nežijeme a rovné podmínky pro všechny bez rozdílu nejsou denní realitou. Podle výzkumu Být LGBTQ+ v Česku se 20 % bisexuálů, 16 % leseb a 13 % gayů setkala s diskriminací v práci (Pitoňák, Macháčková 2022). Podobné výsledky přinesl i nadnárodní výzkum LGBTI² II survey. Napříč Evropou se k diskriminaci na pracovišti přiznalo téměř 20 % leseb, gayů i bisexuálních osob. Zároveň byl v tomto výzkumu zaznamenán mírný nárůst diskriminace bisexuálních osob v prostředí jejich práce. (European Union Agency for Fundamental Rights. 2020; European Union Agency For Fundamental Rights (FRA), Vienna, Austria 2021)

Z výše uvedených dat vidíme, že k diskriminaci v práci může docházet i kvůli sexuální orientaci zaměstnanců. Co se nerovností týče, LGB minorita nemá v současnosti úplně rovné podmínky v pracovním životě. Proto si tato práce klade za cíl zmapovat diskriminaci v pracovním prostředí této menšiny v České republice. Dále prozkoumat, co na tuto diskriminaci může mít vliv a zjistit postoj homosexuálních a bisexuálních lidí k tomuto problému.

Pro zmapování situace LGB zaměstnanců v práci budou podrobně analyzovány relevantní právní dokumenty a mediální výstupy. Práce si také klade za cíl zjistit, jak si na tom z hlediska této problematiky stojí ČR³ v porovnání se zbytkem Evropy. Vliv na diskriminaci bude testován pomocí analýzy dat ze dvou datových souborů. Konkrétně půjde o metodu binární logistické regrese, kde bude vliv diskriminace LGB zaměstnanců testován

¹ Akronym pro minoritu leseb, gayů a bisexuálů

² Akronym pro minority leseb, gayů, bisexuálů, transsexuální a intersexuální osoby

³ Zkráceně Česká republika

sociodemografickými údaji jedince, jako je věk, pohlaví či nejvyšší dosažené vzdělání, a dále prediktory, které představují přístup firmy a pracovního kolektivu. Prediktory byly zvoleny na základě teoretického modelu od Johnson a Otto (2019). V neposlední řadě si práce klade za cíl zjistit, jak se k problému nerovnosti na pracovišti staví samotní zástupci z řad zkoumané minority. Jejich názory na diskriminaci v prostředí práce budou zjištěny za pomoci polostrukturovaných rozhovorů a jejich následné tematické analýzy.

1. Výzkumné cíle a otázky

V této kapitole jsou představeny stanovené cíle diplomové práce a na ně navazující výzkumné otázky.

1.1 Výzkumné cíle

Stanoveny jsou tři výzkumné cíle, z toho je jeden deskriptivního charakteru, druhý explanační a třetí explorační. Tyto cíle se týkají obtěžování a diskriminace na pracovišti na základě sexuální orientace. První deskriptivní cíl je spojen se zjištěním situace leseb, gayů a bisexuálních osob na pracovišti v českém prostředí:

- *Zmapovat situaci leseb, gayů a bisexuálních osob v ČR z hlediska diskriminace a obtěžování na pracovišti.*

Pro naplnění prvního výzkumného cíle bude použita metoda analýzy dokumentů, konkrétně právních textů spolu s mediálními výstupy a deskriptivních statistik z datového souboru LGBTI II survey z roku 2019. Kvantitativní metoda byla zvolena za účelem porovnání situace této problematiky v ČR se zbytkem Evropy. Dále bude věnována pozornost legislativě ČR z hlediska problematiky diskriminace a obtěžování vybrané minority na pracovišti. V neposlední řadě bude popsán mediální diskurz ČR v souvislosti s danou problematikou.

Druhý cíl je explanační neboli vysvětlující. Účelem tohoto cíle je vysvětlit míru diskriminace a obtěžování leseb, gayů a bisexuálních osob na pracovišti v ČR pomocí sociodemografických údajů a prediktorů, které představují přístup firmy a pracovního kolektivu.

- *Identifikovat jaký vliv mají v ČR na míru diskriminace a obtěžování LGB osob na pracovišti sociodemografické charakteristiky jedince, přístup firmy a pracovní kolektiv.*

Pro naplnění cíle bude provedena analýza dat z mezinárodního dotazníkového šetření LGBTI II survey, které proběhlo pod záštitou Agentury Evropské unie pro základní práva⁴ a daty ze studie Být LGBTQ+ v Česku. Více informací o LGBT II survey a studii Být LGBTQ+ v Česku je obsaženo v kapitole [LGB minorita a dotazníková šetření](#).

⁴ Dále uvedeno jako FRA.

Poslední cíl se týká pohledu výše zmíněné sexuální minority na jejich postavení na pracovišti. Na rozdíl od výše uvedených cílů, které se zaměřují obecně na situaci leseb, gayů a bisexuální osob na pracovišti, se tento cíl zaměřuje na subjektivní názor zástupců dané minority. Konkrétně poté toho, do jaké míry spatřují postavení na pracovišti a s ním spojenou diskriminaci či obtěžování jako závažný problém.

➤ *Zjistit, jak vnímají své postavení na pracovišti samotní LGB zaměstnanci.*

Ke splnění třetího cíle proběhnou polostrukturované rozhovory s informanty z řad výše uvedené sexuální minority. Tyto rozhovory budou následně podrobeny tematické analýze.

1.2 Výzkumné otázky

V této části textu jsou uvedeny formulované otázky vyplývající z výše stanovených cílů výzkumu. Výzkumných otázek je v rámci diplomové práce položeno celkem pět. Nejprve bude věnována pozornost výzkumné otázce, jež se váže na první stanovený cíl, tedy situaci leseb, gayů a bisexuálních osob z hlediska diskriminace na pracovišti v ČR.

1) Jaká je situace LGB osob v ČR z hlediska diskriminace a obtěžování na pracovišti?

Další výzkumná otázka je spjata s druhým výzkumným cílem. Je tedy zaměřena na faktory ovlivňující diskriminaci LGB osob na pracovišti v ČR. Zvolení těchto faktorů a jejich popisu se věnuje kapitola [Faktory ovlivňující nerovnosti LGB zaměstnanců](#).

2) Jaký vliv mají v ČR na míru diskriminace a obtěžování LGB osob na pracovišti sociodemografické charakteristiky jedince, přístup firmy a pracovní kolektiv?

Poslední v pořadí, nikoliv významem, jsou otázky týkající se pohledu informantů z řad leseb, gayů a bisexuálních osob na jejich postavení v zaměstnání v souvislosti s diskriminací a obtěžováním. A to, do jaké míry považují diskriminaci a s ní spojené obtěžování v pracovním prostředí jako problém. Druhá otázka se zaměřuje na přístup zaměstnavatele a s ní spojené interní politiky firmy. Cílem otázky je zjistit, jak příslušná menšina vnímá interní politiku a přístup zaměstnavatele. Zejména to, zda jsou tyto faktory důležité a pokud ano, tak proč. Dané problematice se věnuje kapitola [Interní politika firem](#).

- 3) *Za jak problematické považují lesby, gayové a bisexuální osoby v ČR své postavení na pracovišti?*
- 4) *Jak vnímají lesby, gayové a bisexuální osoby přístup zaměstnavatele a interní politiku firmy?*

Následující dvě kapitoly se budou věnovat cílové skupině a faktorům, které ovlivňují diskriminaci a obtěžování leseb, gayů a bisexuálních osob na pracovišti.

2. Cílová skupina – LGB zaměstnanci

Jak může napovědět název diplomové práce a formulované výzkumné cíle i otázky uvedené v kapitole [Výzkumné cíle a otázky](#) práce je zaměřena na diskriminaci na pracovišti v kontextu sexuální orientace zaměstnanců nikoliv genderové identity. Proto bude nadále v textu používána zkratka LGB zaměstnanci, pod kterou se řadí zaměstnanci z řad leseb, gayů, bisexuální žen a mužů. Výjimkou jsou výzkumy, které pracují celkově s LGBTQ+ minoritou. Rozdílu mezi genderovou identitou a sexuální orientací se věnuje následující kapitola [Rozdíl mezi sexuální orientací a genderovou identitou](#).

Zaměření nám pomůže detailněji se věnovat diskriminaci na pracovišti z kontextu sexuální orientace zaměstnanců. Genderová identita zaměstnanců diskriminaci ovlivnit může, ale v rozdílné formě než u sexuální orientace. Tomu nasvědčuje odborná literatura i design dotazníkových šetření LGBTI II survey a Být LGBTQ+ v Česku. (Pitoňák, Macháčková; European Union Agency for Fundamental Rights. 2020; 2014; Kancelář veřejného ochránce práv 2019)

2.1 Rozdíl mezi sexuální orientací a genderovou identitou

Pojmy sexuální orientace a genderová identita jsou ve veřejném diskurzu často probírány společně. Je to logické, protože oba tyto pojmy se pojí s užívaným akronymem LGBTQ+. Tento akronym označuje sociální menšinu leseb, gayů, bisexuálů, transsexuálních a queer osob. Tyto pojmy ale nejsou totožné a je třeba je rozlišovat. Dále se text se tedy bude věnovat jejich vysvětlení a uvedení příkladu na akronymu LGBTQ+. (Pitoňák, Macháčková; European Union Agency for Fundamental Rights. 2020; 2014; Kancelář veřejného ochránce práv 2019)

Nejprve si definujeme pojem **sexuální orientace** tak, jak ho uvádí studie Být LGBTQ+ v Česku: „*trvalé zaměření citové a sexuální náklonnosti (přitažlivosti) k mužům, ženám či oběma pohlavím.*“ (Kancelář veřejného ochránce práv 2019, s. 8). Sexuální orientace je tedy přitažlivost citová a sexuální k ženám, mužům nebo pohlavím oběma. Sexuální orientace může být heterosexuální, kdy jde o přitažlivost k pohlaví opačnému, homosexuální přitažlivost ke stejnému pohlaví a bisexuální, tedy přitažlivost k pohlaví stejnému i opačnému. (Kancelář veřejného ochránce práv 2019, s. 5-8; Pitoňák, Macháčková, s. 8-16) Sexuální orientaci ve zkratce LGBTQ+ zastupují písmena LGB, které reprezentují sociální menšinu leseb, gayů a bisexuálních žen i mužů.

V případě **genderové identity** nejde o citovou a sexuální přitažlivost, ale pohlaví biologické a to, za jaké se jedinec sám považuje – genderovou identitu. Biologické pohlaví se může, ale nemusí shodovat s genderovou identitou. Pokud se biologické pohlaví a genderová

identita shodují, jedinec je cisgender. V opačném případě, tedy když se biologické pohlaví a genderová identita neshodují, je jedinec transgender. Genderová identita nevychází jen z vnějších pohlavních znaků, ale také z vnímání vlastního těla; např. projevy jako je řeč, držení těla, chování a oblékání. (Kancelář veřejného ochránce práv 2019, s. 5-8; Pitoňák, Macháčková 2022, s. 8-16) Genderovou identitu ve výše uvedeném akronymu zastupuje písmeno T, pod kterým se skrývají transgender osoby.

Q v akronymu zastupuje lidi, kteří se identifikují jako queer. Queer v moderním významu slova označuje jedince, kteří spadají do sociální menšiny z hlediska sexuální orientace, genderové identity nebo obojího. Jedná se tedy o zastřešující pojem, který mohou užívat lidé, jež se neidentifikují jako heterosexuální či cisgender. (Pitoňák, Macháčková, s. 8-16)

3. Faktory ovlivňující nerovnosti LGB zaměstnanců

Jak bylo výše avizováno, kapitola se zaměřuje na faktory, které mohou ovlivňovat míru diskriminace a obtěžování LGB zaměstnanců. Tyto faktory se pojí s explanačním cílem práce. Nejprve je ale důležité vysvětlit, o jaké faktory se jedná a proč byly zvoleny.

3.1 Sociodemografické faktory

Věk, pohlaví a nejvyšší dosažené vzdělání můžeme v odborné literatuře také nalézt pod pojmem sociodemografické charakteristiky jedince. Jde totiž o ukazatele, které napomáhají vytvořit náš společenský profil. Tento profil poté může napovědět, jak si v rámci společnosti v národním i mezinárodním měřítku stojíme. Ukazatele v podobě věku, pohlaví, vzdělání, náboženského vyznání a velikosti bydliště nám mohou mimo jiné i naznačit, jaká je naše situace z hlediska pracovního života. Sem spadá i diskriminace a obtěžování v zaměstnání.

Na vliv těchto charakteristik upozorňuje Johnson a Otto (2019) v GBDH⁵ modelu pomocí pojmů genderová diverzita a charakteristiky jedince. V tomto modelu je zahrnuta i sexuální orientace v rámci pojmu charakteristiky jedince. Genderová diverzita odkazuje na pohlaví zaměstnanců firmy, kdy se zaměřuje na poměr mužů a žen v dané firmě. Do charakteristik jedince spadá věk, nejvyšší dosažené vzdělání, velikost bydliště, náboženské vyznání a již zmíněná sexuální orientace zaměstnanců. Podle GBDH modelu má genderová diverzita a charakteristiky jedince vliv na míru diskriminace a obtěžování daného zaměstnance. Více o GBDH modelu v kapitole [GBDH model](#).

V kapitole [Výzkumné cíle a otázky](#) je formulován explanační cíl této práce, který se zaměřuje na zjištění, do jaké míry zvolené faktory ovlivňují diskriminaci a obtěžování na pracovišti. Tyto faktory byly zvoleny na základě GBDH modelu, jenž tvoří teoretický rámec práce. Po rešerši akademické literatury byly přidány faktory, které jsou spojené s přístupem firmy a pracovním kolektivem. Tento model totiž poukazuje na souvislost s mírou diskriminace a výše uvedenými faktory.

3.2 Faktory identifikované na základě odborné literatury

Mimo výše uvedené sociodemografické faktory byly identifikovány další, které mohou hrát roli při vysvětlení diskriminace na pracovišti. Konkrétně jde o tři faktory související s prostředím firmy. Ozeren (2014) popisuje, že vliv na diskriminaci může mít skrývání identity na pracovišti, v případě této práce se bude jednat o skrývání sexuální orientace. Pokud je prostředí inkluzivní,

⁵ Zkratka pro Gender-based discrimination harassment model (model obtěžování a diskriminace na základě pohlaví). Tento model vychází ze studie Johnson a Otto (2019) a představuje teoretický rámec práce.

LGB zaměstnanec nemá tak velkou potřebu se skrývat a naopak. (Ozeren, 2014) Dva následující faktory souvisí s pracovním kolektivem a formami obtěžování LGB zaměstnanců. Prvním z těchto faktorů je zkušenost zaměstnance s negativním postojem vůči LGB minoritě. Druhým je zkušenost s nevhodnými komentáři či poznámkami na pracovišti na účet homosexuálů a bisexuálů. (Soini 2022; Galupo, Resnick 2016) Výše představené faktory jsou v souladu i s GBDH modelem, který pracuje s pojmem interní politika firmy.

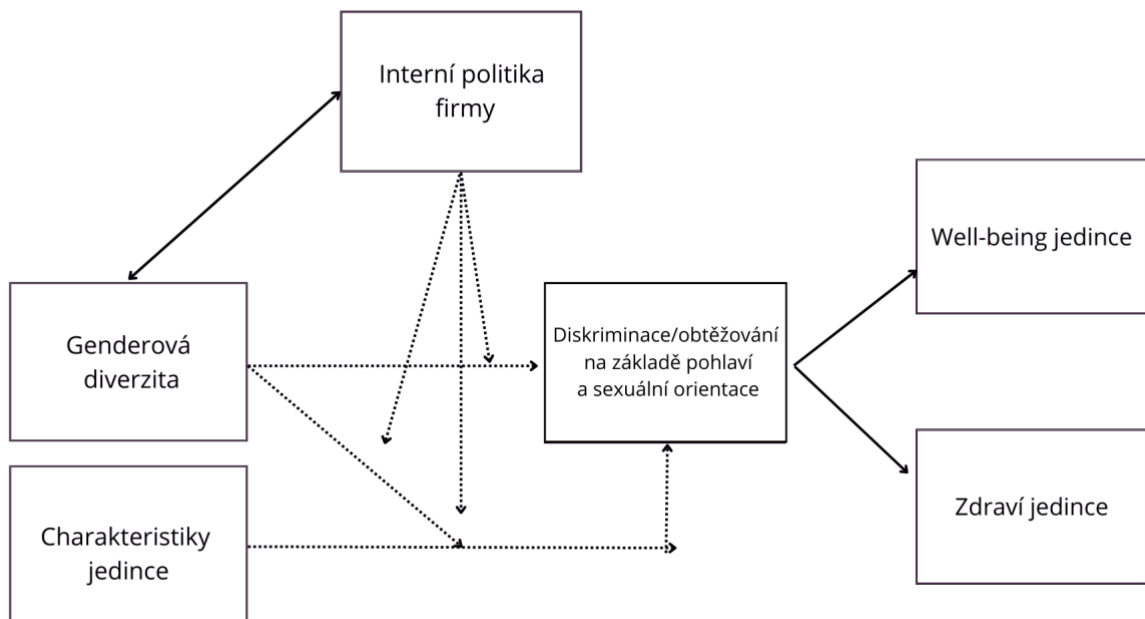
4. Teoretický rámec

V rámci této kapitoly bude popsán teoretický rámec a jeho využití v diplomové práci. Pro zjištění výše uvedených výzkumných cílů budou použity teorie rozšířeného GBDH modelu (Johnson, Otto 2019).

4.1 GBDH model

Využití tohoto modelu v práci se bude týkat analýzy dat z výzkumů FRA a Být LGBTQ+ v Česku, kdy proměnné můžeme spojit s pojmy, které jsou použity v modelu. Model bude především využit ke zkoumání míry diskriminace a obtěžování na pracovišti u LGB zaměstnanců. Konkrétně jde o vztahy mezi jednotlivými pojmy modelu, jako jsou individuální charakteristiky jedince, interní politika firmy a diskriminace a obtěžování na pracovišti. Dále bude tento model sloužit i k přípravě scénáře pro polostrukturovaný rozhovor s respondenty.

Schéma 1. GBDH model



(Johnson, Otto 2019)

Tento model popisuje koncept obtěžování na pracovišti na základě diskriminace – buď z důvodu genderové identity nebo sexuální orientace. V rámci této práce bude kladen důraz na diskriminaci na základě sexuální orientace nikoliv genderové identity. Na schématu 1. je

zobrazen GBDH model. Na levé straně můžeme vidět genderovou diverzitu a individuální charakteristiky zaměstnance (tam spadá právě i sexuální orientace), které mohou podle autorů nepřímo ovlivňovat interní politiku firmy, jež je spojená s prostředím a kulturou dané firmy. Zároveň tato interní politika firmy přímo ovlivňuje genderovou diverzitu. Což v praxi znamená, že pokud firma praktikuje politiku vstřícnou k LGB minoritě, tak může ovlivnit skutečnost, že zaměstnanci budou do pracovního kolektivu více integrováni a naopak. Dále je na schématu zobrazen již zmíněný pojem GBDH (obtěžování/diskriminace na základě pohlaví). GBDH je nepřímo ovlivněno vnitřní politikou firmy – jak pozitivně, tak negativně. Zároveň tento druh diskriminace má dopady na zdraví a well-being⁶ jedince. Z tohoto modelu je patrné, že klíčovou roli v nerovnostech na pracovišti hraje vnitřní politika firem. To je vidět i na příkladu firmy Vodafone, která se dlouhodobě zabývá problematikou integrace LGBT zaměstnanců do kolektivu a snahou eliminovat nerovnosti způsobené právě na základě odlišné sexuální orientace (Aktuálně.cz 2022 b; Johnson, Otto 2019).

V souladu se stanovenými cíli práce jsou důležité čtyři pojmy z výše popsaného teoretického modelu – genderová diverzita, charakteristiky jedince, interní politika firmy a diskriminace/obtěžování na základě pohlaví a sexuální orientace jedince. První tři uvedené pojmy souvisí s vybranými faktory pro explanační cíl této práce. Interní politice se věnuje i explorační cíl práce, protože je důležité v rozhovorech zjistit, jaký je postoj LGB lidí k interní politice firem. Míra diskriminace a obtěžování na pracovišti z důvodu sexuální orientace je zastoupena téměř stejnojmenným pojmem uvedeným ve Schématu 1.

⁶ Termín, který souhrnně označuje psychický i fyzický stav jedince. Také by se dal označit jako osobní pohoda jedince. V kontextu této práce nás zajímá především osobní pohoda jedince vzhledem k jeho práci.

5. Metody výzkumu

Jak je popsáno v kapitole [Výzkumné cíle a otázky](#), v rámci práce jsou stanoveny celkem tři výzkumné cíle. Tato kapitola postupně blíže představí metody výzkumu, které byly použity pro dosažení cílů. Výzkumné metody použité v diplomové práci jsou kvalitativního i kvantitativního charakteru. Kvalitativní přístup je zastoupen analýzou vybraných dokumentů, polostrukturovanými rozhovory a tematickou analýzou. Kvantitativní přístup poté zastupuje sekundární analýza dat, kontingenční tabulky a především binární logistická regrese. Pro přehlednější použití metod je níže uvedena Tabulka 1.

Tabulka 1. Přehled použitých metod rozdělených dle přístupu výzkumu a stanovených cílů práce. Zdroj: Autorka

Cíle diplomové práce	Přístup výzkumu	
	Kvantitativní	Kvalitativní
	Použitá metoda výzkumu	
Zmapovat situaci leseb, gayů a bisexuálních osob v ČR z hlediska diskriminace a obtěžování na pracovišti.	Kontingenční tabulky	Analýza dokumentů
Identifikovat jaký vliv mají v ČR na míru diskriminace a obtěžování LGB osob na pracovišti sociodemografické charakteristiky jedince, přístup firmy a pracovní kolektiv.	Binární logistická regrese Párová korelace Diagnostika kolinearity	
Zjistit, jak vnímají své postavení na pracovišti samotní LGB zaměstnanci.		Polostrukturované rozhovory Tematická analýza

5.1 Analýza dokumentů

Metoda analýzy dokumentů dle Bowena (2009) je kvalitativní výzkumná metoda, která zahrnuje vyhodnocení či přezkoumání dokumentů za účelem jejich pochopení a získání významu. Tato metoda je kombinací tematické a obsahové analýzy. Proces metody zahrnuje výběr relevantních dokumentů, jejich čtení a následnou interpretaci. Výstupem této analýzy je identifikace relevantních informací a jejich uspořádání. Analýza dokumentů může poskytnout kontext, generovat nové výzkumné otázky, sledovat změny a ověřovat zjištění. Výhodou této metody je efektivita času a finančních nákladů, zároveň také poskytnutí širšího kontextu vybrané problematiky. Na druhou stranu limitací metody může být zkreslení vybrané problematiky z důvodu neúplnosti či jednostrannosti vybraných dokumentů. Dále skrze roli výzkumníka, který vybrané texty interpretuje může dojít k velké míře subjektivity a tím pádem i nízké reliabilitě (Bowen 2009).

Výše popsaná metoda byla použita za účelem poskytnutí kontextu situace LGB zaměstnanců v ČR, tedy splnění prvního stanoveného cíle. Pro analýzu byly vybrány dokumenty dvojího charakteru – právní dokumenty a mediální výstupy.

Pro zjištění situace LGB zaměstnanců z hlediska toho, jak se k nim staví zákony ČR, byla provedena zmíněná analýza dokumentů. V tomto případě šlo o analýzu právních dokumentů, které splňovaly následující kritéria:

a) Definovaly pojem diskriminace.

b) Popisovaly podmínky zaměstnanců s homosexuální a bisexuální orientací.

Na základě těchto kritérií bylo vybráno celkem sedm dokumentů, z toho pět zákonů, jedno nařízení vlády a jeden návrh novely zákona. Přehled vybraných právních dokumentů je uveden v seznamu použité literatury. Výsledkem analýzy je popis situace LGB zaměstnanců z hlediska legislativy ČR, kterému se věnuje kapitola [Legislativní rovina](#).

Analýza dokumentu byla také použita pro poskytnutí kontextu situace LGB zaměstnanců z hlediska médií. Jinak řečeno bylo zkoumáno, jak se vyjadřují česká média ke zkoumané situaci a jestli je diskriminace LGB zaměstnanců mediálně řešené téma či nikoliv. V tomto případě tvořily datový korpus mediální výstupy ve formě článků, rozhovorů a jednoho otevřeného dopisu. Tyto dokumenty splňovaly alespoň jedno z uvedených kritérií:

a) Zabývaly se přímo diskriminací LGB zaměstnanců.

b) Zabývaly se nepřímo diskriminací LGB zaměstnanců.

Kritérium *a)* označuje mediální výstupy, které přímo řeší problém diskriminace LGB zaměstnanců nebo popis situace, kdy LGB zaměstnanci nemají rovné podmínky na pracovišti. Kritérium *b)* označuje mediální výstupy, které se zabývají problémy LGB minority v ČR. Na problém nerovných podmínek na pracovišti poukazují, ale jejich hlavním obsahem je problém jiný, konkrétně možnost uzavírání stejnopohlavních svazků. Výsledkem analýzy je popis mediálního diskurzu problému diskriminace LGB zaměstnanců a jejich situace na pracovišti, který je uveden v kapitole [Média a LGB nerovnosti na pracovišti](#).

5.2 Sekundární analýza dat

Sekundární analýza dat byla využita pro naplnění explanačního cíle práce, tedy identifikace míry vysvětlení diskriminace LGB zaměstnanců vybranými prediktory. Byly využity dva sekundární zdroje dat v podobě datové matice z níže uvedených výzkumných šetření:

a) LGBTI II survey

b) Být LGBTQ+ v Česku 2022

Data z výzkumu LGBTI II survey byla pro analýzu poskytnuta GESIS datovým archivem. Jedná se o druhou vlnu výzkumu realizovaném pod záštitou FRA. Vybraná data z výzkumu Být LGBTQ+ v Česku byla poskytnuta skrze komunikaci s jedním z autorů výzkumů, který je

veden pod záštitou NUDZ⁷. Podrobněji se výzkumům věnuje kapitola [LGB minorita a dotazníková šetření](#).

Zvolená metoda sekundární analýzy umožňuje výzkumníkovi využít již nasbíraná data ve větším rozsahu a kvalitě, než které by si výzkumník sám mohl nasbírat. Metoda je také atraktivní z hlediska rychlého přístupu k datům, jež šetří čas a finanční náklady na sběr dat. V rámci této metody výzkumník využije již nasbíraná data poskytnutá z datového archivu či jiného zdroje a podrobí je nové individuální tvůrčí práci. V případě této práce jde o binární logistickou regresi za účelem zjištění vysvětlení míry diskriminace s pomocí charakteristik jednotlivce a prediktorů představující přístup zaměstnavatele a pracovní kolektiv. Naopak nevýhodou této metody výzkumu může být nedostupnost dat, protože ne všechna data jsou veřejně dostupná. Dalším problémem je prvotní zadání výzkumu, které se nemusí shodovat s tím, které má daný výzkumník. Poslední velkou nevýhodou je možnost chyb v datech, kterých si výzkumník v rámci sekundární analýzy dat nemá možnost všimnout. Při použití sekundární datové analýzy by měl být výzkumník k datům, jež zpracovává, zdravě skeptický. (Rabušic, Soukup, Mareš 2019)

Analýza dat byla provedena v prostředí softwaru IBM SPSS Statistics. Data byla podrobena deskriptivním statistikám, kontingenčním tabulkám a především binární logistické regresi. Logistická regrese byla provedena za účelem zjištění míry vysvětlení diskriminace LGB zaměstnanců v ČR s pomocí nezávislých proměnných zvolených na základě GBDH modelu a odborné literatury. Seznam použitých prediktorů je uveden dále v kapitole [Faktory ovlivňující nerovnosti LGB zaměstnanců](#). Datová analýza byla provedena v několika krocích. Nejprve byly vybrány relevantní proměnné a následně připraveny na samotnou analýzu. Tím se myslí očištění proměnných od chybějících údajů a případná transformace proměnných. Transformaci se věnuje další část kapitoly. Následně byla provedena analýza popisných statistik, párové korelace, kontingenčních tabulek a diagnostiky kolinearit. Posledním krokem bylo vytvoření ideálního modelu binární logistické regrese.

Binární logistická regrese je modelem ideálním pro zjištění vlivu prediktorů na vybraný jev. V případě této práce šlo o vliv individuálních charakteristik jedince a prediktory představující přístup zaměstnavatele a pracovního kolektivu na míru diskriminace na pracovišti. Model binární logistické regrese pracuje s dichotomickou závislou proměnnou (proměnná nabývá dvou hodnot) a prediktory. Na závislou proměnnou, v našem případě přítomnost či nepřítomnost dvou forem diskriminace na pracovišti, mohou mít vliv prediktory

⁷ Zkratka pro Národní ústav duševního zdraví

vložené do regresního modelu. Pro model byla zvolena metoda Enter. (Rabušic, Soukup, Mareš 2019)

Proměnné v celém znění otázky a možnostmi odpovědí jsou uvedené v [Příloze A](#).

Tabulka 2. představuje přehled proměnných použitých jako závislé a nezávislé proměnné, dále je rozdělena podle datových souborů a technických názvů proměnných. Je vždy uveden původní a nový technický název. Nové technické názvy proměnných jsou stejné pro oba datové soubory.

Tabulka 2. Přehled proměnných použitých v analýze. Rozděleno podle datového souboru, závislosti proměnné, filtrů a technického názvu. Zdroj: Autorka na základě dat z výzkumných šetření LGBTI II survey z roku 2019 a Být LGBTQ+ v Česku 2022.

Proměnné použité v analýze		Zdroje sekundární analýzy dat		
		The LGBTI II survey	Být LGBTQ+ v Česku	
Názvy proměnných		Technické názvy proměnných		
		Původní		Nové
Závislé	Diskriminace při hledání práce	C1_A	v datovém souboru není	d_hled
	Diskriminace v práci	C1_B	DZ01[SQ008].	d_prac
Nezávislé	Pohlaví	A3	U01b	d_poh
	Věková kategorie	A1	DZ01	vek_cat
	Nejvyšší dosažené vzdělání	v datovém souboru není	vzdel	vzdel_1
	Velikost obce, kde respondent bydlí	v datovém souboru není	SD08	obec
	Forma náboženského vyznání	H16	v datovém souboru není	naboz_1
	Skrývání sexuální orientace v práci	opern_at_work	DZ01[SQ001]	skryt
	Zkušenost s negativními komentáři v souvislosti se sexuální orientací	C6_1_C	DZ01[SQ004a]	neg_kom
Zkušenost s negativním přístupem kolektivu	C6_1_D	DZ01[SQ006]	neg_kol	
Filtry	Země	A10	v datovém souboru není	cz_fill
	Sexuální orientace	resp_c	U02	sex_or

5.2.1 Popis a transformace proměnných

Proměnné byly před vstupem do regresního modelu očištěny od chybějících hodnot a podle potřeby upraveny. Zejména pokud šlo o ordinální proměnné s dlouhými stupnicemi. Dále byly upraveny závislé proměnné tak, aby odpovídaly vstupním podmínkám, tedy aby byly dichotomické. Níže jsou uvedené použité proměnné a popis jejich transformace v pořadí odpovídajícím tabulce 2. z předchozí části textu.

Závislé proměnné byly v analýze použity celkem tři, dvě představovaly diskriminaci v práci a jedna diskriminaci při hledání práce. Proměnné *CI_A* a *CI_B* byly v původní podobě dichotomické s hodnotami 1 = Ano, 2 = Ne a 3 = Netýká se mě, -999 = Nevím. Z proměnných byly vytvořeny pomocí příkazu *compute* a *recode* nové proměnné s názvy *d_hled* a *d_prac*. Z těchto proměnných byly odstraněny hodnoty pro Nevím a Netýká se mě. Zá účelem lepší interpretace výsledků byly odpovědi překódovány na 0 = Ne, 1 = Ano. Proměnná z dat Být LGBTQ+ v Česku byla původně ordinální o pětibodové škále od 1 = vždy po 5 = nikdy, proto

byla vytvořena nová proměnná s názvem *d_prac*, která byla za účelem interpretace nakódována stejně jako předchozí diskutované proměnné, tedy 0 = Ne, 1 = Ano.

Nezávislé proměnné představující pohlaví respondentů měly v obou datových souborech více hodnot, protože se výzkumy zabývaly nejen sexuální orientací, ale i genderovou identitou. Proto byly proměnné *A3* a *U01b* transformovány na dichotomickou proměnnou s hodnotami

0 = muž a 1 = žena s názvem *d_poh*.

Věk respondentů byl v případě výzkumu LGBTI II survey uveden v datovém souboru jako ordinální proměnná s devíti věkovými kategoriemi. Tato proměnná byla převedena skrze příkaz *recode* do proměnné *vek_cat* na ordinální proměnnou se pěti věkovými kategoriemi, protože starší generace respondentů byly zastoupeny málo. V případě výzkumu Být LGBTQ+ v Česku byla proměnná *DZ01* kardinální, ale z důvodu lepší interpretace byla transformována do proměnné *vet_cat* s pěti věkovými kategoriemi (1 = 18-24 let, 2 = 25-29 let, 3 = 30-39 let, 4 = 40-44 let, 5 = 45-55+ let), stejnými jako u proměnné *A1*.

Proměnné pro nejvyšší dosažené vzdělání a velikost obce byly obsaženy jen v datovém souboru Být LGBTQ+ v Česku. Konkrétně šlo o proměnné *vzdel* a *SD08*. Proměnná určující obec nebyla upravena, jen zbavena chybějících hodnot. U proměnné *vzdel* byla zkrácena škála z devítibodové na čtyřbodovou (1 = Neukončené základní a základní, 2 = Středoškolské bez maturity, 3 = Středoškolské s maturitou, 4 = Vysokoškolské). Nově vytvořená proměnná byla pojmenována *vzdel_1*.

Formu náboženského vyznání obsahoval datový soubor LGBT II survey pod proměnnou *H16*, původní proměnná byla nominálního charakteru s 12 hodnotami. Pro přehlednost a jednodušší interpretaci byla vytvořena proměnná *naboz_1* se třemi hodnotami (1 = Není věřící, 2 = Vyznává formu křesťanství, 3 = Vyznává jinou formu náboženství, než je křesťanství).

Poslední zmíněné faktory vstupující do regresního modelu představovaly proměnné pro skrývání sexuální orientace na pracovišti, zkušenost s negativními komentáři v souvislosti se sexuální orientací a zkušenost s negativním postojem kolektivu. Tyto proměnné byly obsaženy v obou datových souborech. V případě výzkumu LGBT II survey šlo o ordinální proměnné se čtyřbodovou škálou od 1 = nikdy po 4 = vždy. Výzkum Být LGBTQ+ v Česku pracoval s pětibodovou škálou od 1 = vždy po 5 = nikdy. Všechny tři proměnné v rámci obou datových souborů byly pomocí příkazu *recode* transformovány do dichotomických proměnných *skryt*, *neg_kom* a *neg_kol* s hodnotami 1 = Ano a 0 = Ne.

Aby byla analýza provedena jen v rámci cílové skupiny, tedy LGB zaměstnanců pracujících v ČR, byly vytvořeny skrze příkaz *compute* filtry *sex_or* a *cz_fill*. V datech z výzkumného šetření Být LGBTQ+ v Česku byl vytvořen z nominální proměnné *U02* filtr *sex_or*, který hodnoty pro lesby, gaye a bisexuální osoby zahrnul jako 1 a ostatní hodnoty proměnné jako 0. V případě druhého datového souboru byl totožný filtr vytvořen z nominální proměnné *resp_c*. Vzhledem k tomu, že výzkum LGBTI II survey je nadnárodní, byl vytvořen filtr *cz_fill* z proměnné *A10*, který měl za úkol vybrat data jen pro respondenty pracující v ČR. Před vytvořením regresních modelů byly filtry zapnuty pomocí příkazu *filter*.

5.2.2 Charakteristika datových souborů

Dále bude věnována část textu charakteristice analyzovaných datových souborů. A to pomocí výsledků kontingenčních tabulek proměnných použitých v analýze s proměnnou představující sexuální orientaci respondentů. Přehled je uveden v Tabulkách 3. a 4.

LGBTI II survey

Velikost datového souboru je 116 636 LGB respondentů z 28 zemí Evropy, z toho je 2834 respondentů z ČR. Detailní rozložení souboru podle pohlaví obsahuje kapitola [LGB minorita a dotazníková šetření](#).

Z tabulky 3. vidíme, že více dochází k diskriminaci na pracovišti. Nejvíce k ní podle respondentů dochází v případě leseb (16 %). Při hledání práce si nejvíce diskriminovaní připadají gayové (5,4 %). Co se týče formy náboženského vyznání, v souboru převládají respondenti, kteří žádnou formu náboženství nepraktikují. Zároveň je v souboru více křesťanů v porovnání s jinou formou náboženského vyznání, kam spadá judaismus či islám. Což koresponduje s celkovým profilem české společnosti, kde je také většina věřících křesťany. Detailněji vypsané formy náboženství jsou uvedeny v [Příloze A](#). Nejvíce zastoupenou věkovou kategorií jsou respondenti ve věku od 18 do 24 let. Věkové rozložení v souboru je kladně sešikmené. To odpovídá tezi, že v současné společnosti více lidí otevřeně mluví o své sexuální orientaci, oproti minulosti, kde bylo toto téma tabuizováno (Pitoňák, Macháčková 2022, s.32). Nejvíce v práci skrývají sexuální orientaci bisexuální osoby (88,2 %). Gayové (39 %) a lesby (39,8 %) ji tají téměř ve stejné míře. Zkušenost s negativními komentáři mají nejvíce lesby (8,4 %), stejně tak i s negativním pracovním kolektivem (25,3 %). Respondenti více přiznávají zkušenost s negativním postojem pracovního kolektivu v porovnání se zkušeností s negativními komentáři.

Tabulka 3. Charakteristika datového souboru LGBTI II survey rozdělena podle sexuální orientace respondentů. V tabulce jsou uvedeny proměnné, které byly použity v regresním modelu. Nejprve jsou uvedeny závislé a poté nezávislé proměnné. V tabulce jsou uvedena procenta, které byly výsledkem kontingenčních tabulek proměnné uvedené v řádce a proměnné představující sexuální orientaci respondentů. Zdroj: Autorka na základě dat z výzkumného šetření LGBTI II survey z roku 2019.

Proměnné použité v analýze	Sexuální orientace		
	Lesby	Gayové	Bisexuální osoby
Diskriminace při hledání práce			
Ano	4,7	5,4	2,5
Diskriminace na pracovišti			
Ano	16	11,3	8,6
Náboženství			
Není věřící	83,9	81,5	75,4
Vyznává formu křesťanství	8,2	12,8	13,7
Vyznává jinou formu náboženství než je křesťanství	7,9	5,6	10,9
Věková kategorie			
18-24 let	61,4	37,3	6,5
25-29 let	20,7	19,6	13,2
30-39 let	13,8	25,1	12,3
40-44 let	2,1	9,5	3
45-55+ let	2,1	8,5	6,5
Skrývání sexuální orientace v práci			
Ano	39,8	39	88,2
Zkušenost s negativními komentáři v souvislosti se sexuální orientací			
Ano	8,4	6,9	6,9
Zkušenost s negativním přístupem kolektivu			
Ano	25,3	14,5	25,7

Být LGBTQ+ v Česku

Tento výzkum byl narozdíl od předchozího prováděn pouze v ČR, přesto je velikost datových souborů týkajících se české populace srovnatelná. V případě výzkumu pořádaného pod záštitou NUDZ se velikost souboru rovná 2348 LGB respondentů. Detailní rozložení souboru podle pohlaví obsahuje kapitola [LGB minorita a dotazníková šetření](#).

Stejně jako v případě výzkumu LGBTI II survey přiznávají nejvíce diskriminaci na pracovišti lesby (8,1 %). Velikost obce je nejvíce zastoupena v poslední kategorii, tedy respondenty bydlícími v Praze. Dále je nejvíce zastoupena kategorie s velikostí obce do 1 999 obyvatel. Věkové kategorie jsou stejně jako v případě prvního datového souboru kladně sešikmené, nejvíce je tedy respondentů v první věkové kategorii ve věku od 18 do 24 let. Možným vysvětlením je tabuizace tématu homosexuální a bisexuální orientace v minulosti (Pitoňák, Macháčková 2022, s.32). Co se týče vzdělání, je nejvíce respondentů se středoškolským vzděláním s maturitou a následně jsou hojně zastoupeni lidé s vysokoškolským vzděláním.

Sexuální orientaci v práci skrývají nejvíce bisexuální osoby (60,5 %) a nejméně gayové (33,2 %). Respondenti přiznávají více zkušenost s negativním přístupem kolektivu než

zkušenost s negativními komentáři. Negativní komentáře i přístup kolektivu podle výsledků kontingenčních tabulek přiznávají nejvíce bisexuální osoby. Nejméně poté gayové.

Tabulka 4. Charakteristika datového souboru Být LGBTQ+ v Česku rozdělena podle sexuální orientace respondentů. V tabulce jsou uvedeny proměnné, které byly použity v regresním modelu. Nejprve jsou uvedeny závislé a poté nezávislé proměnné. V tabulce jsou uvedena procenta, která byla výsledkem kontingenčních tabulek proměnné uvedené v řádku a proměnné představující sexuální orientaci respondentů. Zdroj: Autorka na základě dat z výzkumného šetření Být LGBTQ+ v Česku 2022.

Proměnné použité v analýze	Sexuální orientace		
	Lesby	Gayové	Bisexuální osoby
Diskriminace na pracovišti			
Ano	8,1	5,7	6,7
Velikost obce			
do 1 999 obyvatel	16,3	14,5	18,3
2000 – 4 999 obyvatel	9	6,8	9,1
5000 – 9 999 obyvatel	6,4	4,9	7,2
10 000 – 19 999 obyvatel	9	7,5	9,3
20 000 – 99 999 obyvatel	18,8	15,2	17,4
100 000 – 199 000 obyvatel (v ČR jen Olomouc, Liberec, Plzeň)	6,6	5,4	7,1
200 000 – 499 999 obyvatel (v ČR jen Ostrava, Brno)	10,3	12,9	8,4
nad 500 000 obyvatel (v ČR jen Praha)	23,6	32,7	23,2
Věková kategorie			
18-24 let	55,1	43	73,5
25-29 let	19,7	22,3	15,5
30-39 let	14,6	18,3	7,1
40-44 let	6,6	9,5	2,4
45-55+ let	4	7	1,6
Nejvyšší dosažené vzdělání			
Nedokončené základní a základní	26,5	15,9	41,6
Středoškolské bez maturity	5,1	5,9	4,1
Středoškolské s maturitou	42,1	38,4	37,4
Vysokoškolské	26,3	39,8	17
Skrývání sexuální orientace v práci			
Ano	44	33,2	60,5
Zkušenost s negativními komentáři v souvislosti se sexuální orientací			
Ano	15,6	12,6	19,4
Zkušenost s negativním přístupem kolektivu			
Ano	27,9	18,6	34,3

5.3 Rozhovory s LGB zaměstnanci

Pro splnění posledního výzkumného cíle byla zvolena metoda polostrukturovaných rozhovorů s LGB zaměstnanci a následná obsahová analýza těchto rozhovorů.

Metoda polostrukturovaného rozhovoru má výhodu ve flexibilitě, kterou může výzkumník v průběhu rozhovoru disponovat, zejména při určení pořadí témat. Témata k rozhovoru jsou předem určena ve scénáři k rozhovorům. Nevýhodou této metody je především časová náročnost jak při rozhovorech samotných, tak i v rámci následného prepisování. Dále je také problém s reliabilitou dat, protože v případě rozhovorů vstupuje do

hry subjektivita. Konkrétně jde o to, že výzkumník sám při následné analýze rozhovorů vytváří kategorie a kódy na základě svého úsudku. (Hendl 2005, s. 175)

5.3.1 Scénář polostrukturovaných rozhovorů

Scénář se skládal ze tří sekcí:

- a) **Zkušenost s nerovností na pracovišti.**
- b) **Interní politika a její vliv.**
- c) **Závažnost problémů LGB minority.**

Součástí sekce *a)* byla otázka na obecnou definici diskriminace na pracovišti, skrývání sexuální orientace na pracovišti, zkušenost s diskriminací a porovnání zaměstnavatelů z hlediska jejich přístupu k interní politice. Sekce *b)* obsahovala otázky týkající se interní politiky, především, jestli je tato podporující interní politika pro informanta důležitá. Poslední sekce *c)* řešila důležitost problémů LGB minority v ČR. Konkrétně se otázky zaměřovaly na problémy, které jsou podle informanta nejvíce palčivé a měly by se řešit prioritně. Pro zjednodušení byl součástí scénáře seznam problémů LGB minority, které byly identifikovány ve studii *Být LGBTQ+ v Česku 2022*. Celý scénář je k nahlédnutí v [Příloze B](#). Než došlo na realizaci rozhovorů se samotnými informanty, proběhla pilotáž za účelem zjištění předpokládané délky rozhovorů a úpravy otázek, tak aby byly pro informanty jasné.

5.3.2 Výběr informantů

Informanti byli vybráni na základě výběru úsudkem. Tento druh výběru se používá pro malé skupiny a spočívá v tom, že výzkumník si na základě svého úsudku postaveného na znalostech, v tomto případě z odborné literatury, vybere informanty vhodné pro jeho výzkum. Nevýhodou tohoto druhu výběru je nízká možnost zobecnit výsledky. (Babbie 2010, s. 187–188)

Vzhledem k tomu, že hlavním účelem rozhovorů bylo zjistit názory LGB zaměstnanců na roli interní politiky firem v míře diskriminace na pracovišti, byly kontaktovány partnerské firmy organizace Pride Business Forum. Tato iniciativa má za cíl podporovat rovné podmínky na pracovišti pro LGBTQ+ minoritu (Pride Business forum 2024).

Tyto firmy byly osloveny, protože informanti mohou mít zkušenost s podporující interní politikou i s absencí této politiky v případě předchozího zaměstnání. Oslovení proběhlo prostřednictvím sociálních sítí, konkrétně Facebooku a Instagramu. Po oslovení profilu firem byli osloveni přímo informanti, kteří byli ochotni podstoupit rozhovor a spadali do LGB minority. Oslovené firmy nebudou konkrétně jmenovány kvůli etickému hledisku výzkumu, aby nedošlo k nepřímé identifikaci informantů.

5.3.3 Sběr dat a informanti

Celkem bylo provedeno deset rozhovorů o průměrné délce 40 minut. Informanti měli možnost si zvolit formu rozhovoru mezi offline a online v prostředí Google Meet či Microsoft Teams. Z toho čtyři rozhovory proběhly offline a šest online formou. Sběr dat probíhal v únoru a březnu roku 2024.

Soubor informantů byl ve věkovém složení od 22 do 47 let. Co se týče pohlaví, rozhovor byl veden se sedmi muži a třemi ženami. Dále můžeme informanty rozdělit podle sexuální orientace na šest gayů, tři lesby a jednoho bisexuálního muže. Posledním kritériem je pracovní pozice, na které informanti v době rozhovoru pracovali. Pracovní pozice napříč informanty jsou rozličné a mohou tak dohromady tvořit komplexní pohled na zkoumanou problematiku. Problémem tohoto konkrétního vzorku je, že bisexuální orientace je zastoupena jen jedním informantem a také nepoměr informantů z hlediska pohlaví.

Medailonky informantů jsou obsaženy v [Příloze D](#).

5.3.4 Etika a anonymizace rozhovorů

Rozhovory byly nahrávány se svolením informantů na diktafon a následně přepsány v několika fázích. Nejprve byly přepsány doslovně a následně byly odstraněny informace, které by mohly vést k přímé i nepřímé identifikaci informantů. Po přepisu rozhovorů byly nahrávky smazány. (CESSDA 2020, s. 103-133)

Vzhledem k tomu, že zvolené téma je eticky zatížené, byli informanti nejprve informováni, že pokud jim nějaké z řešených témat bude nepříjemné, není potřeba na něj odpovídat, případně v rozhovoru pokračovat. Dále byl také brán zřetel na pohodlí informantů v tom smyslu, že si mohli zvolit čas, místo a formu rozhovoru. (CESSDA 2020, s. 103-133)

5.3.5 Kódování a tematická analýza

Po přepisu rozhovorů byla analýza provedena v prostředí softwaru ReQual. Tento program pro kvalitativní analýzu dat je veřejně dostupný. Pro analyzování rozhovorů byla zvolena metoda tematické analýzy. Tato metoda je považována za základní metodu analýzy kvalitativních dat. V případě této práce je datový korpus tvořen deseti rozhovory s LGB zaměstnanci. Výhodou metody je její flexibilita. Vytváří totiž z tematické analýzy ideální nástroj pro získání komplexních dat, bohatých na detaily. Bohužel možnost flexibility ale na druhou stranu představuje i nevýhodu této metody. Je to z důvodu nízké reliability dat, která je dána subjektivní interpretací výzkumníka.

Data byla podrobena v průběhu analýzy otevřenému, axiálnímu a selektivnímu kódování. V rámci otevřeného kódování byly označeny jednotlivé části textu a přiřazen k nim

kód s určitým významem – například byla označena část, kde informanti hovoří o tom, jak vnímají zákony ČR z hlediska rovných podmínek LGB zaměstnanců. Po fázi otevřeného kódování se hledaly vztahy mezi kódy a na základě nalezených vztahů byly jednotlivé kódy zařazeny do nově vytvořených kategorií. Například kódy zákony a kolektiv oba svým způsobem řešily prostředí LGB zaměstnance. Kód pro zákony popisoval legislativní prostředí, kód kolektiv pracovní prostředí, proto byly oba zmíněné kódy zařazeny do kategorie *prostředí*. (Guest, MacQuen, Namey 2011)

V rámci tematické analýzy, které byly rozhovory po jejich přepisu podrobeny v souvislosti s výzkumným cílem a otázkami, byly identifikovány čtyři kategorie, do kterých spadá celkem 13 jednotlivých kódů. Rozdělení jednotlivých kódů do kategorií a definice kódů je možné přehledně sledovat v [Příloze C](#).

6. Dosavadní přehled poznání

Předchozí stránky textu se věnovaly formulaci a vysvětlení výzkumných cílů, otázek, konkretizování cílové skupiny a následně bylo popsáno jaké metody budou použity k dosažení těchto cílů.

Následující kapitola má dát čtenáři celkový vhled do tématu diskriminace na pracovišti s ohledem na sexuální orientaci zaměstnanců. Postupně bude rozebráno několik tematických celků. Nejprve se kapitola věnuje popisu dosavadního přehledu poznání v zahraniční odborné literatuře. V rámci literatury je věnován zájem především třem tématům – faktory ovlivňující diskriminaci na pracovišti, obtěžování na pracovišti a diskriminace na pracovišti. Témata byla vybrána na základě teoretického rámce práce, tedy GBDH modelu. V závěru kapitoly je uveden přehled významných dotazníkových šetření pro otázky LGB zaměstnanců na území EU a ČR.

6.1 Dosavadní přehled stavu poznání v zahraničí

Zahraněční odbornou literaturu na téma diskriminace na pracovišti s ohledem na sexuální orientaci zaměstnanců lze rozdělit na základě dvou kritérií.

Prvním je kritérium **tematické**. Toto kritérium je spojené se skutečností, že rovnost na pracovišti je sama o sobě komplexní a v celku abstraktní pojem. Není tedy divu, že při sociálně vědním výzkumu můžeme narazit na řadu odlišných perspektiv, kterými tuto problematiku řešit. Mezi zkoumané perspektivy se řadí *faktory, které by mohly mít na diskriminaci LGB minoritu vliv* (Köllen 2015; Bränström, Hatzenbuehler, Pachankis 2016; Williams, Robinson 2004; Aydin, Ozeren 2020), a dále samotné téma *diskriminace na pracovišti* (Pizer et al. 2012; Badgett 1996; Drydakakis 2015; Johnson, Otto 2019; Aydin, Ozeren 2020; Ozeren 2014), *obtěžování na pracovišti* (Soini 2022; Rabelo, Cortina 2014; Galupo, Resnick 2016; Basford, Offermann, Behrend 2014) a v neposlední řadě také *interní politiky firem*, které by mohly pomoci smazání nerovností či diskriminaci na pracovišti s ohledem na sexuální orientaci zaměstnanců (Shan, Fu, Zheng 2017; Sánchez et al. 2022; Johnson, Otto 2019; Everly, Schwarz 2015; Colgan et al. 2007).

Druhým kritériem je **země**, kde byl výzkum prováděn, tedy zda šlo o evropské země (European Union Agency For Fundamental Rights (FRA), Vienna, Austria 2021; European Union Agency for Fundamental Rights. 2013 a; 2020; Kristoffersson, Van Roozendaal, Poghosyan 2016) či země mimo Evropu. Zde můžeme například zmínit Turecko, a to konkrétně akademickou práci Aydin, Ozeren a Aslan, kteří se systematicky problematikou nerovnosti LGBT minority v pracovním prostředí zabývají (Aydin, Ozeren 2020; Ozeren 2014; Ozeren, Aslan 2016; Ozeren, Aydin 2016; Ozeren, Ucar, Duygulu 2016). V Evropě byla do velkých

šetření zahrnuta otázka sexuální orientace v roce 2012, konkrétně šlo o longitudinální výzkum Agentury Evropské unie pro základní práva, zkráceně FRA, který byl publikován pod názvem LGBT survey. Druhá vlna výzkumu FRA z roku 2019 s názvem LGBTI II survey zahrnovala jak otázku sexuální orientace, tak i genderové identity. Týkala se tedy sexuálních menšin (gayů, leseb a bisexuálních osob), ale také trans a intersex osob (European Union Agency For Fundamental Rights (FRA), Vienna, Austria 2021; European Union Agency for Fundamental Rights. 2013 a; 2020). Výzkum FRA je podrobněji rozebrán v kapitole [LGB minorita a dotazníková šetření](#).

Toto rozlišení je z hlediska probírané problematiky důležité, neboť jedním z hlavních faktorů ovlivňujících rovnost a inkluzi na pracovišti je kultura a historie dané země (Ozeren, Aydin 2016; Johnson, Otto 2019).

6.1.1 Vliv sociodemografických údajů na diskriminaci LGB minority

Výzkumy týkající se vlivu zvolených sociodemografických údajů nejsou v oblasti sociálních věd novinkou. A výjimkou není ani minorita LGB, kterou se zabývá tato práce. Vzhledem k tomu, že druhý výzkumný cíl se přímo týká těchto údajů, je nasnadě zprostředkovat čtenáři studie, které v souvislosti s LGB minoritou s výše zmíněnými údaji pracovaly a jaké byly jejich záměry a následné výsledky. Níže popsané výzkumy byly vybrány na základě dvou kritérií:

a) zabývají se LGB minoritou.

b) pracují alespoň s jedním ze zvolených sociodemografických údajů.

Výzkumy lze v souladu s danými kritérii rozdělit do dvou skupin. Řeší LGB minoritu v souvislosti kontextu pracovního prostředí nebo se zaměřují na jiný kontext, ale výše uvedená kritéria splňují.

Výzkumy, které s faktory pracují a zaměřují se na LGB minoritu mimo pracovní prostředí se zabývají fyzickým zdravím LGB jedinců s odlišnostmi na základě věku a pohlaví (Bränström, Hatzenbuehler, Pachankis 2016), a subjektivním pocitem ochrany zákonem a mírou diskriminace a obtěžování policií (Williams, Robinson 2004).

Podrobněji se zaměříme na přehled studií, které jsou přímo spojené s pracovním prostředím, LGB komunitou a pracují s příslušnými faktory.

Ozeren a Aydin (2016) identifikují čtyři faktory, které ovlivňují míru nerovností na pracovišti – kulturu, obor, vzdělání, soukromý a veřejný sektor. V kontextu stanovených cílů této diplomové práce je zajímavé poukázání na vliv vzdělání, v tomto případě na míru diskriminace na pracovišti. S vyšším vzděláním LGB zaměstnance klesá míra možné

nerovnosti na pracovišti, kam spadá i námi zkoumaná diskriminace a obtěžování. (Ozeren, Aydin 2016)

Köllen (2015) zkoumá sociodemografické údaje v souvislosti se skrýváním identity spojené se sexuální orientací na pracovišti. Tento výzkum se zaměřuje na lesby a gaye, nikoliv bisexuální osoby. Řeší, jaké faktory mají vliv na skrývání identity spojené se sexuální orientací v práci. Jinými slovy, kdy jsou zaměstnanci z řad leseb a gayů více otevření vůči kolegům ohledně své sexuální orientace a netají ji. Köllen testuje pomocí regrese následující faktory – věk, pohlaví, rodinný stav, náboženské vyznání a migraci v rodině. Problematice skrývání identity se věnují i výzkumy detailněji popsané v následujících kapitolách. Věk podle Köllena skutečně ovlivňuje otevřenost LGB zaměstnance v prostředí práce. Výsledky studie ukazují, že ve vyšším věku jsou lesby a gayové více otevření ohledně své sexuální orientace na pracovišti. Tento výsledek je spojován s větším množstvím času na proces sebezpřijetí. Starší osoby měly více času na to, aby se vyrovnaly se svou sexuální orientací. Na základě tohoto sebezpřijetí poté starší lesby a gayové nemají takový problém s otevřeností ohledně sexuální orientace na pracovišti. Další použitý faktor, který se shoduje s vybranými faktory ve výzkumných cílech práce je pohlaví. To také hraje v otázce otevřenosti a skrývání identity na pracovišti leseb a gayů roli. Ženy jsou více otevřené ohledně své sexuální orientace na pracovišti v porovnání s muži. Lesby jsou tedy méně ostražitě ohledně skrývání sexuální orientace a gayové mají větší tendenci ke skrývání identity před svými kolegy a zaměstnavatelem. Rozdíl v otevřenosti je spojován s tím, že lesby jsou ve společnosti přijímány lépe než gayové. Výsledky poukazují na to, že negativní předsudky vůči gayům jsou větší (Swank, Raiz 2010; Köllen 2015).

Nyní se přesuneme k tématu diskriminace na pracovišti na základě sexuální orientace. Především k tomu, jak je toto téma zpracováno v zahraniční odborné literatuře.

6.1.2 Diskriminace na pracovišti

Pro hlubší porozumění diskriminaci samotné je třeba nejprve definovat, co je pod tímto pojmem myšleno. Výzkum LGBTI II survey ji definuje následovně: „*Diskriminací rozumíme situaci, kdy je s někým zacházeno méně příznivě než s ostatními z důvodu etnického původu, pohlaví, genderové identity, genderového vyjádření, sexuální orientace, pohlavních znaků, rasy nebo barvy pleti, přistěhovaleckého původu nebo národnosti, náboženství nebo víry, věku, zdravotního postižení nebo z jakéhokoliv jiného důvodu* (European Union Agency for Fundamental Rights. 2013, s. 20).“ Jde tedy o nerovné zacházení na základě výše uvedených důvodů, kdy jsou dva lidé ve stejné situaci, ale s jedním se jedná méně příznivě. Pro účely této

práce se zaměříme na diskriminaci z důvodu sexuální orientace. V kontextu ČR je diskriminace rozdělena na přímou a nepřímou, což je detailněji popsáno v kapitole [Legislativní rovina](#).

Po vyjasnění definice diskriminace v kontextu sexuální orientace následují části textu, které se věnují statistikám diskriminace LGB zaměstnanců na území EU a přehledu způsobů diskriminace, jakým LGB zaměstnanci čelí.

Diskriminace na pracovišti v číslech

To, že k diskriminaci na pracovišti z těchto důvodů dlouhodobě dochází, je zřejmé již z dat FRA. Co se týče zemí Evropy, je zde diskriminace na základě sexuální orientace v práci na téměř totožné úrovni dle leseb (20 %) a gayů (19 %). Pokud jde o bisexuální osoby v první vlně výzkumu FRA diskriminaci na pracovišti uvedlo 16 % bisexuálních žen a 15 % bisexuálních mužů. Ve druhé vlně uvedlo 18 % bisexuálních žen, že v jejich případě došlo k diskriminaci na základě sexuální orientace. U bisexuálních mužů v druhé vlně šlo o 17 %. Je zde tedy vidět mírný nárůst diskriminace na pracovišti v případě bisexuálních žen (2 %) i mužů (2 %) (European Union Agency For Fundamental Rights (FRA), Vienna, Austria 2021; European Union Agency for Fundamental Rights. 2013 a; 2020).

Způsoby diskriminace

Odborná literatura zabývající se danou problematikou uvádí několik způsobů, jak mohou být LGB zaměstnanci diskriminováni.

Drydakís (2015) se v rámci svého výzkumu zabýval diskriminací, která se týkala LGB osob hledajících zaměstnání ve Spojeném Království. Z výsledků studie vyplývá, že vyoutovaní⁸ gayové mají o 5 % menší šanci oproti heterosexuálním mužům, že budou pozváni na pohovor. U „vyoutovaných“ leseb je tato šance oproti heterosexuálním ženám menší, a to o 5,1 procentních bodů. Dále výsledky výzkumu poukazují na fakt, že firmy s nižším nástupním platem spíše pozvou na pohovor a následně přijmou do zaměstnání gaye nebo lesby proti firmám s nástupním platem vyšším. V případě této studie byl nástupní plat pro gaye o 1,9 % nižší, u leseb šlo o 1,2 % nižší nástupní plat v porovnání s heterosexuálními ženami. Autor také pracuje s konceptem typicky mužské práce a typicky ženské práce. Za typicky mužskou práci uvádí bankéřství a typicky ženskou práci sociální práce a charitativní činnost. Výsledky studie poukazují, že gayové v porovnání s heterosexuály mají menší pravděpodobnost pozvání na

⁸ Pokud je jedinec vyoutovaný, znamená to, že prošel procesem coming outu.

pohovor v pracích, které jsou považované za typicky mužské. Stejně jsou na tom lesby, co se týká typicky ženských prací (Drydakís 2015).

Ozeren (2014) identifikuje na základě systematické rešerše literatury tři oblasti, kde dochází k diskriminaci na základě sexuální orientace. Jde o *nerovnost v platech*, *podpůrné zaměstnanecké skupiny*, *skrývání identity*. Na nerovnost v platech ukazuje podrobně na příkladu Spojeného Království i již zmíněná studie (Drydakís 2015) a v obecné rovině rešerše odborné literatury z USA⁹ (Pizer et al. 2012; Badgett 1996). Jako další oblast diskriminace Ozeren (2014) uvádí *podpůrné zaměstnanecké skupiny*. Na první pohled by se mohlo zdát, že podpůrné zaměstnanecké skupiny nemohou být spojovány s diskriminací na pracovišti, opak je ale pravdou. Vzhledem k heteronormativnímu¹⁰ pohledu na pracovní život, který převládá v interních politikách firem a přístupu HR¹¹, jsou často LGB zaměstnanci nechtěně vylučováni z HR firemních aktivit. Z tohoto důvodu na lokální či národní úrovni vznikají *podpůrné zaměstnanecké skupiny*, které mají za cíl podpořit LGB zaměstnance a vynahradiť jim chybějící vnitřní politiky firem a přístup HR (Ozeren 2014). Jako poslední oblast uvádí Ozeren (2014) *skrývání identity*. K tomuto druhu diskriminace dochází také na základě převládajícího heteronormativního narativu, kdy se zaměstnanci z řad gayů, leseb a bisexuálů necítí být sami sebou v pracovním prostředí a neprošli zde procesem coming outu¹², což může mít negativní dopad na jejich mentální zdraví (Johnson, Otto 2019; Badgett 1996; Davis 2017; Drydakís 2015).

Badgett (1996) na základě dat *San Francisco Examiner Survey* přichází s myšlenkou, že LGB jedinci ve vysokém pracovním postavení jsou častěji otevření ohledně své sexuální orientace právě i v pracovním prostředí. Badgett na jedné straně tvrdí, že vyšší plat by mohl být motivací pro skrývání identity v práci, na straně druhé ale pracuje s autoritou zaměstnance, který má ve firmě vysoké postavení. V závěru se přiklání k myšlence, že LGB osoby s vyšším postavením ve firmě budou více otevření ohledně své sexuální orientace (Badgett 1996, s. 39–40). Aydin a Ozeren (2020) popisují další způsob časté diskriminaci LGB osob, jde konkrétně o nižší pravděpodobnost povýšení. Na tento způsob diskriminace poukazují i již zmíněné studie (Badgett 1996; Drydakís 2015).

Velmi zajímavou perspektivu přináší Johnson a Otto (2019) s rozšířeným GBDH modelem, který popisuje, jak jednotlivé krizové momenty nerovností mohou mít dopady na

⁹ Zkratka pro Spojené Státy Americké

¹⁰ Pohled společnosti, který je založený primárně na zkušenosti heterosexuálního jedince.

¹¹ Oddělení lidských zdrojů ve firmách, z anglického originálu Human relations

¹² Proces, kdy jedinec s homosexuální orientací nebo odlišnou genderovou identitou řekne svému okolí o své orientaci či genderové identitě. Ke coming outu může docházet v prostředí rodiny, práce či okruhu přátel.

jednotlivce. Dle autorů jsou kořeny tohoto druhu diskriminace v mocenských vztazích. Nejprve byl tento model používán pouze na diskriminaci na základě pohlaví, v tomto podání se bavíme o diskriminaci na genderové identity a spojené sexuální orientace. (Johnson, Otto 2019) Tento model je podrobněji rozebrán v kapitole [Teoretický rámec](#).

6.1.3 Obtěžování na pracovišti

Obtěžování na pracovišti je další nerovností, které LGB zaměstnanci čelí. V odborné literatuře je toto téma často spojováno s již zmíněnou diskriminací (Badgett 1996; Johnson, Otto 2019; Ozeren 2014). Pro pochopení pojmu obtěžování je zásadní uvést definici. Dle LGBTI II survey je obtěžování následující: „*Urážlivé nebo ohrožující situace, ke kterým může docházet na pracovišti, na ulici, ve veřejné dopravě, v obchodě, na internetu nebo kdekoli jinde. To může zahrnovat i urážlivé nebo ohrožující incidenty sexuální povahy* (European Union Agency for Fundamental Rights. 2013, s. 38).“ Jinými slovy obtěžováním se rozumí situace, ve které je jedinec urážen nebo dokonce ohrožen. V rámci této práce se zaměříme na obtěžování v prostředí pracovním.

V legislativě ČR je poté obtěžování přímo bráno jako jeden ze způsobů diskriminace. Podrobněji rozebráno v kapitole [Legislativní rovina](#). Obtěžování z důvodu sexuální orientace zaměstnanců na pracovišti je do velké míry spojováno s obtěžováním na základě pohlaví, kdy ve větší míře dochází k obtěžování žen (Johnson, Otto 2019). Proto teorie spojené s touto problematikou vychází z obtěžování žen na pracovišti (BASFORD, OFFERMANN, BEHREND 2014; Johnson, Otto 2019). Příkladem je GBDH model, který je detailněji popsán v kapitole [Teoretický rámec](#) (Johnson, Otto 2019).

Odborná literatura na téma obtěžování na základě sexuální orientace popisuje způsoby, jak k obtěžování na pracovišti dochází (Soini 2022; Wright 2015; Rabelo, Cortina 2014; Galupo, Resnick 2016). Empirické studie poté mapují, do jaké míry jsou a cítí se být LGB zaměstnanci obtěžováni (European Union Agency For Fundamental Rights (FRA), Vienna, Austria 2021; European Union Agency for Fundamental Rights. 2013 a; 2020; Smith, Marsden, Hout 2011).

Obtěžování na pracovišti v číslech

Jak je na tom ohledně obtěžování LGB zaměstnanců Evropa, lze sledovat z dat výzkumu FRA. V rámci tohoto výzkumu se v obou vlnách, tedy z let 2012 a 2019, s touto problematikou váže následující otázka: „*Jaké bylo místo posledního incidentu, kdy vás někdo obtěžoval?*“ Na tuto otázku odpovědělo v práci v první vlně výzkumu 10 % leseb, 14 % gayů, 10 % bisexuálních

žen a 13 % bisexuálních mužů. Výsledky z druhé vlny výzkumu poukazují na mírně klesající trend, kdy na tutéž otázku odpovědělo v práci 7 % leseb, 9 % gayů, 5 % bisexuálních žen a 8 % bisexuálních mužů. Z uvedených výsledků můžeme předpokládat, že obtěžování bývají více gayové a bisexuální muži (European Union Agency For Fundamental Rights (FRA), Vienna, Austria 2021; European Union Agency for Fundamental Rights. 2013 a; 2020).

Na rozdíl od diskriminace na pracovišti můžeme u obtěžování na pracovišti sledovat v rámci zemí Evropy mírný klesající trend, konkrétně o 1 p. b. u leseb, 4 p. b. u gayů a 3 p. b. u bisexuálních žen a 5 p. b. u bisexuálních mužů.

Způsoby obtěžování

Jakými způsoby může k obtěžování na základě sexuální orientace docházet řešili autoři skrze odlišné metody výzkumu. Studie vycházely buď přímo ze zkušeností LGB zaměstnanců (Soini 2022; Wright 2015), dotazníků (Basford, Offermann, Behrend 2014) nebo řešerše odborné literatury (Ozeren 2014).

S tímto typem obtěžování se pojí koncepty heterosexismu a heteronormativního narativu. Tyto koncepty vychází z představy heteronormativní společnosti, která je založena na tom, že žena má mít vlastnosti jako jemnost, křehkost a bývá vykreslována jako emotivní. Naopak muž má mít vlastnosti typu síla, vůdcovství či rozhodnost. Na základě tohoto heteronormativního narativu je tendence připisovat gayům a bisexuálním mužům vlastnosti typické pro ženy a naopak lesbám vlastnosti typické pro muže. (Johnson, Otto 2019; Soini 2022; Rabelo, Cortina 2014)

V literatuře jsou popsány způsoby obtěžování jako nevhodné vtipy (Ozeren 2014), poznámky a předsudky spojené se sexuální orientací (Soini 2022; Galupo, Resnick 2016). Galupo a Resnick (2016) v rámci výzkumu vyzvali respondenty k uvedení příkladu obtěžování na pracovišti. Vybrané příklady zařadíme do jednoho ze způsobů obtěžování pro lepší pochopení problematiky. Jedna respondentka uvedla, že se neobléká vyloženě žensky, ale je jasné, že je žena. Přesto ji její studenti oslovují “pane” místo “paní” a někteří kombinují tyto varianty oslovení za účelem zesměšnění (Galupo, Resnick 2016, s. 280). Uvedený příklad se řadí do kategorie nevhodné poznámky a vtipy. Jako další příklad nevhodné poznámky jeden respondent uvedl, že během jednání jeho supervizor řekl: „*Gayové si myslí, že ví vše o designu domácností*“ (Galupo, Resnick 2016, s. 280).“ Je ale nutné dodat, že tyto příklady byly uvedeny respondenty, navíc po neurčité časové době od incidentu. Z toho důvodu je třeba je brát s určitou rezervou.

6.1.4 Interní politika firem

Interní politika firem spojená s otázkou prevence diskriminace LGB osob na pracovišti a narovnáním práv je jedním z témat, kterému se odborná literatura věnuje. Zejména se zabývá otázkou, zda by implementace těchto politik mohla mít benefity pro zaměstnavatele. V tomto případě výsledky studií hovoří jasně, zavedení firemní politiky za účelem prevence diskriminace LGB osob má na běh firmy pozitivní dopad (Aydin, Ozeren 2020; Colgan et al. 2007; Everly, Schwarz 2015; Hossain et al. 2020; Johnson, Otto 2019; Sabat, Lindsey, King 2014; Sánchez et al. 2022; Shan, Fu, Zheng 2017). Dále studie mapují konkrétní benefity, na které se po zavedení interní politiky může zaměstnavatel těšit (Fatmy et al. 2019; Barbulescu, Bidwell 2013; Liddle et al. 2004; Hossain et al. 2020; Ozeren 2014; Wang, Schwarz 2010) a jakými způsoby je možné zjistit, že firma interní politiku tohoto druhu zavedla.

Johnson a Otto (2019) v rámci rozšíření GBDH modelu uvádí interní politiky zavedené za účelem prevence diskriminace LGB osob a narovnání práv na pracovišti. Tyto firemní politiky dle autorů mohou jak pozitivně, tak negativně ovlivnit, zda k diskriminaci na pracovišti bude docházet. Zároveň má tento druh diskriminace dopady na zdraví a well-being jedince. Jinými slovy, pokud je vnitřní politika firmy vstřícná k LGB zaměstnancům, bude méně docházet k diskriminaci a obtěžování na pracovišti a naopak (Johnson, Otto 2019; Badgett 1996; Davis 2017; Drydakis 2015). Z tohoto modelu je patrné, že klíčovou rolí v nerovnostech na pracovišti hraje vnitřní politika firem (Johnson, Otto 2019).

Výhody firem po zavedení interních politik podporujících LGB zaměstnance

Proč by ale měla daná firma tyto inkluzivní politiky přijímat? Odpovědí na tuto otázku jsou benefity, kterých firma po zavedení těchto politik dosáhne. Z odborné literatury vyplývají následující výhody pro zaměstnavatele:

a) Celkové zlepšení pracovního prostředí

Jako první výhodu je nasnadě zmínit zabránění diskriminace na základě sexuální orientace, což napomáhá podporujícímu pracovnímu prostředí, které vede k většímu pohodlí v práci a vyšší produktivitě zaměstnanců (Liddle et al. 2004; Ozeren 2014; Hossain et al. 2020). Detailněji se tématu diskriminace LGB zaměstnanců na pracovišti věnuje kapitola [Diskriminace na pracovišti](#).

b) Větší možnosti výběru zaměstnanců

Další benefit souvisí s lidským kapitálem. Pokud totiž firma zavede inkluzivní politiku směrem k LGB zaměstnancům, rozšíří si možnosti na poli zaměstnanců, které může přijmout. Zároveň také potenciální zaměstnanci mohou projevit o místo zájem právě na základě toho, že ví, jakou

má firma ohledně přístupu k LGB lidem pověst. Ve výsledku to tedy pomůže, a to jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci. Zaměstnavatel bude mít větší možnost výběru kandidátů na jednotlivé pracovní pozice a potenciální zaměstnanec bude mít větší možnost, co se týká výběru zaměstnání. Tento benefit je velmi silně svázaný s další výhodou, a tou je pověst a renomé firmy. (Barbulescu, Bidwell 2013; Hossain et al. 2020; Ozeren 2014)

c) Celkové renomé a pověst firmy

Pověst firmy se pojí s již uvedenou výhodou *Větší možnosti výběru zaměstnanců*, a to z jednoho prostého důvodu. Pověst firmy závisí hlavně na tom, jak lidi firmu vnímají, tedy i zaměstnanci. Zároveň ze studií vyplývá, že firmy podporující prevenci diskriminace a diverzitu zaměstnanců jsou vnímány okolím jako inovativní. Firmám tento přístup může pomoci v oblasti marketingu.

Zároveň je ale nutné podotknout, že někteří potenciální obchodní partneři či zákazníci nebudou podporu zaměstnanců z řad sexuálních menšin (konkrétně gayů, leseb a bisexuálních osob) brát pozitivně. Nicméně, jak je uvedeno výše zahraniční studie ukazují na pozitivní vztah mezi zavedením interních politik podporujících LGB zaměstnance a pověstí firmy. Zároveň také nebyl nalezen negativní vztah mezi zavedením těchto politik a pověstí firmy. Není tedy důvod obávat se poškození firemní pověsti. (Hossain et al. 2020; Ozeren 2014; Wang, Schwarz 2010; Fatmy et al. 2019)

d) Výhody finančního charakteru

Mohlo by se zdát, že interní politiky firem spojené s podporou LGB zaměstnanců budou vynášet výhody jen v rámci lidského kapitálu, tedy například rozšířením možností při výběru zaměstnanců, zlepšením renomé firmy či pracovního prostředí. Zahraniční studie ale ukazují i na výhody spojené s finančním kapitálem firmy. Konkrétně jde o pozitivní dopad na akcie firmy. Jinými slovy, pokud firma zavede interní politiku podporující LGB pracovníky, pravděpodobně dojde ke zvýšení akcií firmy. Tento pozitivní vztah byl poprvé evidován ve výzkumu z roku 2010 (Wang, Schwarz 2010). Na tento výzkum bylo navázáno a výsledkem byl opět pozitivní vztah mezi firmami podporujícími LGB minoritu a cenou akcií těchto firem (Fatmy et al. 2019; Kyaw, Treepongkaruna, Jiraporn 2021).

Jak avizuje úvod této kapitoly, po definování pojmů diskriminace a obtěžování se bude další část textu věnovat dotazníkovým šetřením, která pracovala s LGB minoritou, a to nejprve v zahraničí a poté na území ČR.

6.2 LGB minorita a dotazníková šetření

Kapitola slouží jako přehled velkých dotazníkových šetření, která se zabývala otázkou LGB minority v pracovním prostředí.

6.2.1 Dotazníková šetření v Evropě

Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA)

Výzkumy LGBT a LGBTI II survey jsou, jak již z názvu vyplývá, zaměřené pouze na problémy LGBTQ+ minority. Tento výzkum probíhá pod záštitou Agentury Evropské unie pro základní práva. FRA zatím reprezentují dvě vlny sběru dat, a to v letech 2012 a 2019. Data sestávají z 27 zemí Evropské Unie.

Otázky z roku 2012 jsou rozděleny do šesti tematických okruhů:

- a) **Každodenní život**
- b) **Diskriminace**
- c) **Násilí a obtěžování**
- d) **Povědomí o právech**
- e) **Specifické otázky pro transsexuální osoby**
- f) **Sociodemografické údaje**

Pro potřeby práce jsou zajímavé otázky z tematických okruhů *a)*, *b)*, *c)* a *f)*, protože rozebírají LGB postavení na pracovišti. Objevují se tedy opět témata diskriminace a obtěžování na pracovišti. V rámci tematického bloku *f)* lze zjistit, do jaké míry spolu souvisí sociodemografické údaje respondentů jako věk, pohlaví, trvalý pobyt a míra rovnosti na pracovišti (European Union Agency for Fundamental Rights. 2013 b; 2013 a; 2014).

Celkový vzorek čítá 86 400 LGB respondentů. Detailnější rozložení je uvedené v Tabulce 1. (European Union Agency for Fundamental Rights. 2013 b; 2013 a; 2014).

Dotazník pro LGBTI II survey z roku 2019 pracuje s rozšířením tematických okruhů z původních šesti na sedm:

- a) **Každodenní život**
- b) **Diskriminace**
- c) **Násilí a obtěžování**
- d) **Postoje společnosti a následná odpověď vlády**
- e) **Specifické otázky pro transsexuální osoby**
- f) **Specifické otázky pro intersexuální osoby**
- g) **Sociodemografické údaje**

Pro cíle práce jsou vhodné opět bloky *a)*, *b)* *c)*, které rozebírají témata diskriminace a obtěžování na pracovišti. V neposlední řadě také *f)*, s jehož pomocí se dají témata nerovností na pracovišti dát do souvislosti se sociodemografickými údaji respondentů. (European Union Agency for Fundamental Rights. 2020; European Union Agency For Fundamental Rights (FRA), Vienna, Austria 2021)

Vzorek LGB respondentů čítá vcelku 116 636 respondentů z 28 zemí Evropy. Detailnější rozdělení poskytuje Tabulka 5. (European Union Agency for Fundamental Rights. 2020; European Union Agency For Fundamental Rights (FRA), Vienna, Austria 2021).

Tabulka 5. Porovnání výzkumů LGBT survey a LGBTI II survey. Čísla ve sloupcích lesby, gayové a bisexuální osoby jsou uvedena v procentech. Zdroj: European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) 2012, 2020

Rok	Celkový vzorek LGB	Lesby	Gayové	Bisexuální osoby
2012	86 400	18	67	15
2019	116 636	19	50	31

6.2.2 Dotazníková šetření v ČR

Být LGBTQ+ v Česku

Tento výzkum proběhl zatím ve dvou vlnách – v letech 2018 a 2022. Toto šetření je stejně jako FRA zaměřené přímo na problémy LGBT minority. Na rozdíl od FRA tato studie zkoumá pouze Českou republiku. Důležité je zmínit, že v rámci výzkumné zprávy jsou použita i data z již zmíněného výzkumu FRA za účelem komparace. (Kancelář veřejného ochránce práv 2019)

První výzkumná zpráva Být LGBTQ+ v Česku 2018 byla realizována pod záštitou tehdejší veřejné ochránkyně práv Mgr. Anny Šabatové, Ph.D. Sběr dat pro tento výzkum byl zprostředkovaný společností MEDIAN, s.r.o. pro Prague Pride z.s. Otázky, které se pojily s nerovností na pracovišti opět řešily téma diskriminace a obtěžování, zajímavé jsou také sociodemografické údaje respondentů. Vzorek čítal 1216 LGB respondentů ve věku 18 a více let. (Kancelář veřejného ochránce práv 2019) Detailnější rozdělení poskytuje Tabulka 6.

Druhá vlna výzkumu Být LGBTQ+ v Česku proběhla v rámci projektu Rise Up (Rise up against anti-LGBTI hate crimes). Tento výzkum byl realizován také ve spolupráci s NUDZ a Queer Geography, kdy spoluautory výzkumu jsou RNDr. Michal Pitoňák, Ph.D. a Mgr. Marcela Macháčková. Sběr dat a metody šetření byly realizovány na základě příručky *Standardy a doporučení pro zjišťování společenského postavení, diskriminace a násilí vůči*

LGBT osobám (Pitoňák, Macháčková 2022). Téma LGB nerovností na pracovišti bylo spojené s diskriminací, verbálními útoky a také skrýváním identity. Celkem se šetření zúčastnilo 3429 respondentů, z toho 2348 se identifikovali jako lesby, gayové nebo bisexuální osoby. Detailnější rozdělení poskytuje Tabulka 6.

Tabulka 6. Srovnání výzkumů Být LGBTQ+ v Česku 2018 a LGBT+ v Česku 2022. Srovnání výzkumů Být LGBTQ+ v Česku 2018 a LGBT+ v Česku 2022. Čísla ve sloupcích lesby, gayové a bisexuální osoby jsou uvedena v procentech. Zdroj: Pitoňák, Macháčková 2022

Rok	Celkový vzorek LGB	Lesby	Gayové	Bisexuální osoby
2018	1 216	20	43	21
2022	2 348	24	26	22

7. Situace diskriminace na pracovišti LGB zaměstnanců v ČR

Výše rozebíraná témata v odborné literatuře a výzkumných šetřeních je nyní třeba přenést do kontextu českého prostředí. Což je ostatně i prvním stanoveným cílem této práce, který je formulován následovně:

- *Zmapovat situaci leseb, gayů a bisexuálních osob v ČR z hlediska diskriminace a obtěžování na pracovišti.*

Z tohoto důvodu se bude kapitola zaměřovat na diskriminaci LGB zaměstnanců třemi způsoby. Nejprve bude porovnána míra zkoumané diskriminace ČR s dalšími zeměmi Evropy. Následně se kapitola bude věnovat této situaci z hlediska legislativní a mediální roviny.

Porovnání míry diskriminace pochází z dat výzkumného šetření, které bylo realizováno za pomoci FRA. Komparace se věnuje dvěma formám diskriminace, a to při hledání práce a přímo na pracovišti, jak rozlišuje Drydakis (2015).

Legislativní rovina dané problematiky je klíčová pro pochopení toho, jak právo ČR definuje diskriminaci a s ní spojené obtěžování v souvislosti se sexuální orientací, a především jak se tato diskriminace může projevit na zkoumané cílové skupině, tedy lesbách, gayích a bisexuálech v pracovním prostředí a při hledání práce. V této části textu bude popsán antidiskriminační zákon¹³, který je stěžejní pro právní definici diskriminace i obtěžování v ČR. Další část textu se bude věnovat diskriminaci způsobené nerovnostmi v právech a povinnostech manželů a registrovaných partnerů. Závěr mapuje diskriminaci LGB zaměstnanců v kontextu nařízení vlády č. 590/2006 Sb., které určuje důležité osobní překážky v práci, na základě jichž má zaměstnavatel dát volno zaměstnancům.

Mediální rovina uvede diskriminaci LGB zaměstnanců v kontextu mediálního diskurzu ČR. Jinými slovy pomůže čtenáři pochopit, jak se česká média od roku 2006, kdy bylo uzákoněno registrované partnerství, vyjadřují k problematice diskriminace LGB zaměstnanců.

¹³ Právní dokument definující diskriminaci v českém prostředí. Vychází z Listiny práv a svobod. V oficiálním znění se zákon č. 198/2009 Sb. nazývá „o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů“, nicméně v literatuře se častěji používá kratší název antidiskriminační zákon.

7.1 Jak si na tom stojí ČR v porovnání s ostatními zeměmi?

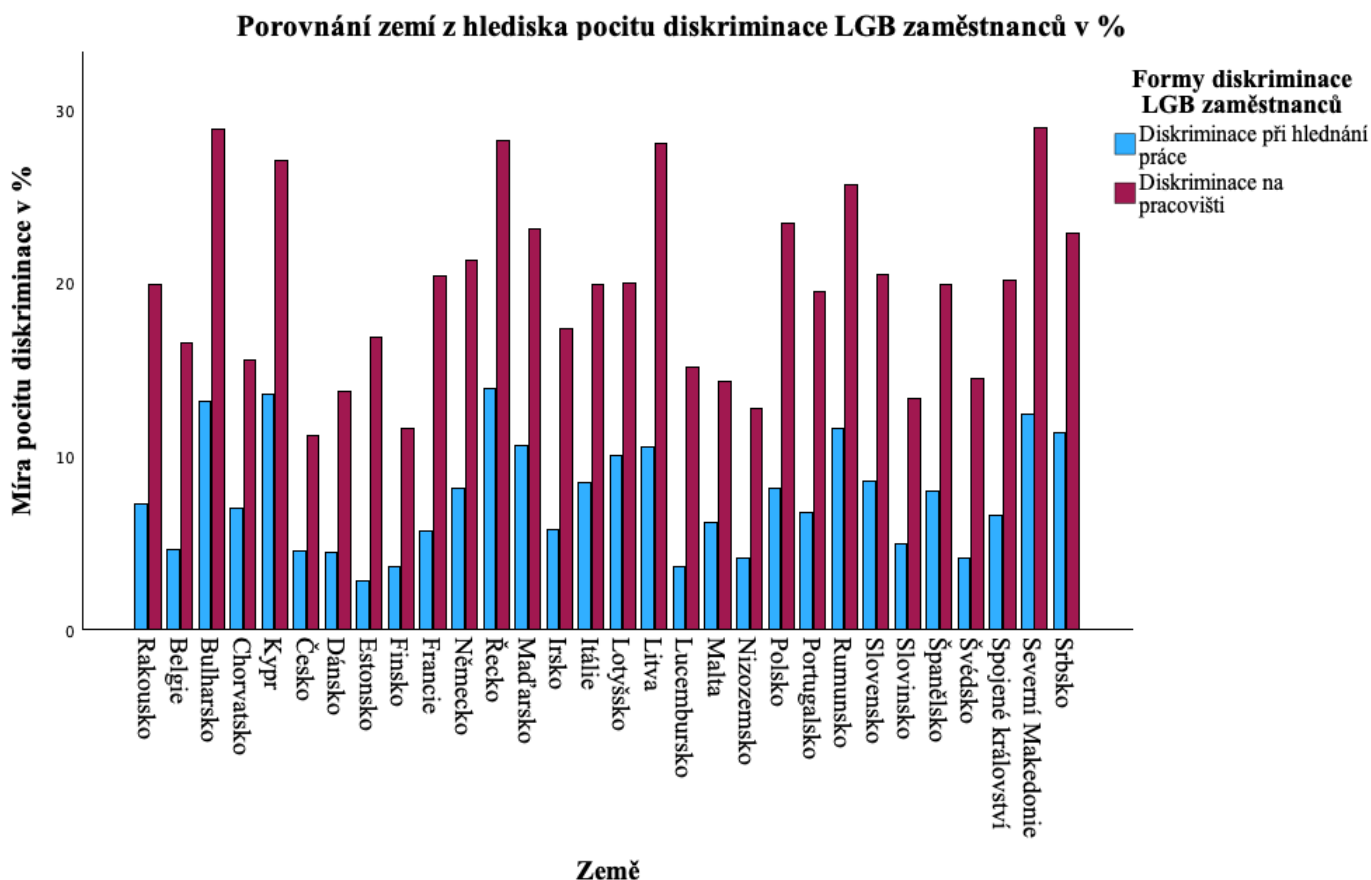
Na Grafu 1. je znázorněno v procentech, do jaké míry podle LGB lidí dochází v zemi, kde pracují, k diskriminaci. Osa Y představuje míru dané formy diskriminace v procentech a osa X zemi. Jak je řečeno v úvodu kapitoly, jde o dvě formy diskriminace – při hledání práce a poté přímo v práci, kdy světle modré sloupce zastupují míru diskriminace při hledání práce a vínové sloupce míru diskriminace v práci. Můžeme vidět, že dle respondentů dochází k větší míře diskriminace přímo na pracovišti v porovnání s formou druhou.

Podle respondentů dochází v ČR k diskriminaci při hledání práce v míře 4,5 %, což je poměrně nízká hodnota v porovnání s Řeckem (13,9 %), které dosáhlo tohoto nepříliš pozitivního prvenství. Naopak nejlépe jsou na tom země jako Švédsko, Nizozemsko (4,1 %) a Dánsko (4,4 %).

V případě pocitu diskriminace přímo na pracovišti je ČR dokonce podle dat z LGBTI II survey zemí, kde k této formě diskriminace dochází nejméně. Kladně na otázku odpovědělo 11,2 % respondentů pracujících v Česku. Hned poté je Finsko (11,6 %) a Nizozemsko (12,8 %). Situace na Slovensku je opět horší, kdy kladně odpovědělo 20,5 %. Nejhůře je na tom Bulharsko a Severní Makedonie (28,9 %).

Celkově tedy podle dat k diskriminaci v ČR nedochází v příliš velké míře. Ve větší míře podle respondentů dochází k diskriminaci na pracovišti (11,2 %) než při hledání práce (4,5 %). Problém ale může být v tom, že respondenti se k diskriminaci v rámci dotazníkového šetření nepřihlásí.

Graf 1. Porovnání zemí z hlediska dvou forem diskriminace. Zdroj: Autorka na základě dat z výzkumného šetření LGBTI II survey z roku 2019.



7.2 Legislativní rovina

V této části se budeme věnovat právnímu rámci diskriminace na pracovišti na základě sexuální orientace. Abychom mohli lépe pochopit tuto problematiku v českém prostředí je nutné podívat se, jaké zákony ji upravují:

- a) **Zákon č. 435/2004 O zaměstnanosti**
- b) **Zákon č. 198/2009 Sb. O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů**
- c) **Zákon č. 115/2006 Sb. O registrovaném partnerství**
- d) **Zákon č. 187/2006 O nemocenském pojištění**
- e) **Zákon č. 89/2012 Sb. Nový občanský zákoník – Rodinné právo**

Níže jsou diskutované situace, ve kterých z právního hlediska dochází k nerovnostem na pracovišti na základě sexuální orientace – Péče o děti a Volno na základě důležitých osobních překážek. Nejprve je probíraným tématem antidiskriminační zákon, jakožto právní dokument pro definici diskriminace v prostředí ČR.

7.2.1 Antidiskriminační zákon

Jak bylo avizováno dříve, tento zákon je stěžejním právním dokumentem, zaměřujícím se na koncept diskriminace. V oficiálním znění se zákon č. 198/2009 Sb. nazývá *o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů*, nicméně v literatuře se častěji používá kratší název *antidiskriminační zákon*, který je z těchto důvodů používán i v této práci. (zákon č. 198/2009 Sb., §2; Kancelář veřejného ochránce práv 2019)

Antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a příslušné předpisy Evropské unie – jedná se o diskriminaci mimo jiné i z důvodu sexuální orientace.

Diskriminace je definována v tomto právním dokumentu následovně: *„Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci (zákon č. 198/2009 Sb., §2).“* Podle antidiskriminačního zákona se za způsob diskriminace považuje obtěžování a sexuální obtěžování, které je v zahraniční literatuře probíráno zvlášť. Zákon obtěžování definuje takto: *„Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování..., jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů (zákon č. 198/2009 Sb., §4).“* Více informací o tématu obtěžování na pracovišti v kapitole [Obtěžování na pracovišti](#). Další projevy diskriminace dle antidiskriminačního zákona jsou pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci a pronásledování (zákon č. 198/2009 Sb., §2).

Zákon zakazuje diskriminaci v rozličných situacích a prostředích, konkrétně jde o zdravotnictví, vzdělávání a zaměstnání. U prostředí zaměstnání je definováno pět okruhů, kde by nemělo k diskriminaci docházet:

- a) **právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky,**
- b) **přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života,**
- c) **pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,**
- d) **členství a činnost v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,**
- e) **členství a činnost v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují**

(zákon č. 198/2009 Sb., §1).

Rovné podmínky by tedy měly být nastaveny i pro LGB jedince, v právu a přístupu k zaměstnání i povolání, tedy pro řadové zaměstnance i OSVČ¹⁴. Dále také na úrovni odměňování a možnosti členství v odborech a profesních komorách. Problému rovnosti LGB zaměstnanců v otázce odměňování a přístupu k zaměstnání se věnuje Drydakís (2015). Výsledky jeho případové studie ve Velké Británii poukazují na nerovné podmínky v rámci přijímacího řízení a platového ohodnocení (Drydakís 2015). Podrobněji jsou výsledky studie diskutovány v předešlé kapitole [Diskriminace na pracovišti](#).

Z definice vyplývá rozdělení diskriminace na přímou a nepřímou. Rozdíl mezi uvedenými druhy diskriminace vychází z toho, zda je v reálném čase zacházeno méně příznivě s jedincem na základě jeho okolí nebo domnělého důvodu systémového charakteru, tedy třeba kritéria či ustanovení. Nepřímý typ diskriminace probírají ve výzkumech Hossain et al. (2020) a Johnson, Otto (2019). Odlišnosti mezi přímou a nepřímou diskriminací jsou ilustrovány na následujících dvou příkladech:

O **přímou diskriminaci** jde, pokud by vedení firmy zacházelo jinak se zaměstnanci v totožné situaci, kteří žádají o zvýšení měsíční mzdy. Například když jeden zaměstnanec žije s manželkou a druhý s registrovaným partnerem a vedení firmy se rozhodne na základě tohoto faktu zvýšit mzdu zaměstnanci s manželkou. (zákon č. 198/2009 Sb., §2)

Nepřímá diskriminace LGB zaměstnanců je více řešena na poli mediálním, jelikož na systematické nerovnosti upozorňují firmy podporující rovnost na pracovišti z hlediska sexuální orientace. Nejaktuálnějším příkladem je zaslání otevřeného dopisu současnému premiérovi ČR Petru Fialovi. Na počátku září roku 2023 66 českých firem v čele s firmou Vodafone poslalo panu Fialovi dopis, kde ho vyzývají pro přijetí novely zákona umožňující stejnopohlavním párům vstupovat do manželství. V dopise bylo argumentováno v zájmu podpoření stejnopohlavních sňatků následovně: *„Dvojkoľejnost právní úpravy (manželství versus registrované partnerství, rodiče zákonem uznání versus rodiče zákonem neuznání) nám ale způsobuje zbytečné výdaje ve formě dvojí administrativy a vyrovnávání nerovnosti způsobené zákonem. Naši zaměstnanci žijící ve stejnopohlavním svazku nebo vychovávající dítě s partnerem stejného pohlaví nemají některé benefity, jež stát zatím poskytuje pouze heterosexuálním zaměstnancům. Například dny volna pro registraci nebo rodičovská a otcovská dovolená. Urychlené přijetí zákona o manželství pro všechny páry odstraní tyto*

¹⁴ Zkratka pro osobu samostatně výdělečně činnou. Uvedeno v seznamu zkratk.

zbytečné nerovnosti (66 českých firem 2023, s. 1).“ Autoři dopisu se odkazují na nerovnosti v pracovním prostředí způsobené rozdíly mezi registrovaným partnerstvím a manželstvím. Jde tedy o diskriminaci systémového charakteru, nerovnosti jsou totiž způsobeny rozdílnými právy a povinnostmi manželů a registrovaných partnerů. Podrobněji o otevřeném dopisu v následující kapitole. (zákon č. 198/2009 Sb., §3)

Po popisu antidiskriminačního zákona a jeho vlivu na diskriminaci LGB zaměstnanců v ČR se zaměříme na situace, kdy dochází k nepřímé diskriminaci LGB zaměstnanců. Tedy diskriminaci na základě ustanovení či kritérií.

7.2.2 Péče o děti

Diskriminace je mimo jiné způsobena rozdílnými právy a povinnostmi v manželství a registrovaném partnerství. Tyto rozdíly vyplývají z Občanského zákoníku, jde o zákony: zákon č. 115/2006 Sb. O registrovaném partnerství a zákon č. 89/2012 Sb. Nový občanský zákoník – Rodinné právo. Především se jedná o rozdíly v právech a povinnostech vůči dětem. Novela občanského zákoníku z roku 2012 v části věnované manželství přímo popisuje vztahy mezi rodiči a dětmi. Naproti tomu v případě registrovaného partnerství se řeší pouze povinnosti a práva partnerů. Prakticky má z právního hlediska povinnosti jen biologický rodič dítěte nikoliv jeho partner. Z toho vyplývá, že partner nemá nárok na rodičovskou dovolenou. (zákon č. 115/2006 Sb. §8 - §13; zákon č. 89/2012 Sb., §775 - §927)

Registrovaní partneři mají právo na ošetrovné a dlouhodobé ošetrovné pouze v případě péče o partnera nikoliv o dítě. Tedy v případě, že dítě registrovaných partnerů onemocní má právo na ošetrovné jen biologický rodič dítěte. Toto vyplývá ze zákona o nemocenském pojištění. (ČSSZ 2024; zákon č. 187/2006 Sb., §15 - §17)

Manželé mohou také podle zákona č. 187/2006 O nemocenském pojištění uplatnit peněžitou pomoc v mateřství, jak uvádí ČSSZ: *„Kromě prvních 6 týdnů po porodu, kdy peněžité pomoci v mateřství náleží výhradně matce, má na dávku nárok i otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila. Musí ovšem splňovat stejné podmínky pojištění jako žena, která porodila (účasť na pojištění v době nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, 270 dní účasti na pojištění v posledních dvou letech před nástupem na dávku). Navíc musí se ženou/matkou uzavřít písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat (ČSSZ 2024).“* Z uvedené citace je zřejmé, že nárok na dávku má matka dítěte, otec dítěte či manžel matky dítěte. Tedy na tuto dávku nemá nárok registrovaný partner, stejně jako v případě rodičovské dovolené a ošetrovného.

7.2.3 Volno na základě důležitých osobních překážek v práci

Budoucí manželé mají nárok na pracovní volno dva dny v případě svatby. Podle Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. se totiž svatba řadí mezi „*Okruhy a rozsahy jiných důležitých osobních překážek v práci, při kterých přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele pracovní volno, nebo pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu*“. Svatba je ve zmíněném nařízení uvedena pod bodem 5. následovně: „*Pracovní volno se poskytne na dva dny na vlastní svatbu, z toho jeden den k účasti na svatebním obřadu; náhrada mzdy nebo platu přísluší však pouze za jeden den. Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu dítěti při svatbě rodiče* (nařízení vlády č. 590/2006 Sb., s. 2).“ Oproti tomu registrovaní partneři nárok na pracovní volno z důvodu uzavření registrovaného partnerství nemají. Uzavření registrovaného partnerství totiž podle Nařízení vlády č. 590/2006 Sb. nespadá do výčtu důležitých osobních překážek v práci.

Dále je ve výčtu osobních překážek v práci uvedeno úmrtí (pod bodem 7.): „*Pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na a) dva dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a na další den k účasti na pohřbu těchto osob* (nařízení vlády č. 590/2006 Sb., s. 3).“ Ve výčtu není opět uveden registrovaný partner. Opět se tedy pracovní volno netýká registrovaných partnerů, ale manželů ano (nařízení vlády č. 590/2006 Sb.).

Výše byla popsána situace diskriminace LGB zaměstnanců z perspektivy legislativy ČR. Pro zmapování celkové situace tak, jak je to uvedeno v deskriptivním cíli práce, je ale třeba uvést i pohled médií na danou problematiku. Proto se jí věnuje následující kapitola.

7.2.4 Probíraná novela Občanského zákoníku

Na konci února roku 2024 prošel 3. čtením Sněmovny ČR pozměňovací návrh novely Občanského zákoníku poslanců Navrátila (KDU-ČSL) a Válkové (ANO). O možnosti uzavírání manželství páry stejného pohlaví se znovu začalo jednat v Poslanecké sněmovně od 4.srpna. Do 3. čtení se dostaly celkem čtyři návrhy novely. Zmíněný pozměňovací návrh, který prošel 3. čtením neumožňuje manželství stejnopohlavních párů, ale pracuje s novým institutem partnerství. Pokud bude tento návrh plně schválen znamenalo by to pro LGB zaměstnance značné pozitivní změny. Konkrétně by mohli mít partneři právo na vdovský důchod v případě úmrtí druhého partnera, nemocenskou a také možnost volna v případě dne uzavření partnerství. Nicméně problém v případě péče o děti bude u LGB zaměstnanců přetrvávat, protože návrh Navrátila a Válkové umožňuje partnerům pouze při osvojení. Pokud tedy bude mít partner či partnerka dítě bude možné si dítě osvojit, pokud ale ani jeden partner dítěte nebude biologickým

rodičem rozdíly v právech přetrvávají. V současné době zákon míří do Senátu ČR, kde se o něm bude jednat 17. dubna. (Poslanecká sněmovna ČR 2024)

7.3 Média a LGB nerovnosti na pracovišti

Problematika diskriminace a obtěžování LGB zaměstnanců je v českém prostředí spojována s tématem sňatku stejnopohlavních párů. Možným důvodem této spojitosti je snaha iniciativy Jsme fér právě o umožnění manželství stejnopohlavním párům. Zároveň se v českém mediálním diskurzu nerozlišuje mezi nerovnostmi na základě sexuální orientace a genderové identity. Proto bude dále v této kapitole uváděna zkratka LGBTQ+, kam spadají jak lesby, gayové a bisexuální osoby, tak trans a queer osoby. Snaha narovnání práv stejnopohlavních párů je v českém veřejném diskurzu často probíraným tématem. Byla řešena například i v rámci voleb do sněmovny ČR nebo prezidentských voleb. (Perknerová 2022; Grim 2023; Rambousková 2022)

Nicméně i samotné téma nerovnosti na pracovišti bylo v médiích probíráno. V dubnu roku 2021 ČEZ zveřejnil svou interní politiku pro zavedení rovných pracovních podmínek LGBT zaměstnanců. Na tuto politiku ihned zareagovala předsedkyně Aliance pro rodinu Jana Jochová na twitterovém účtu Aliance pro rodinu s tím, že nechápe, proč ČEZ právě v době hrozící energetické krize ztrácí čas s pofidérní duhovou agendou. Téma pracovních nerovností na základě sexuální orientace není zdaleka do takové míry medializované, jako snažení iniciativy Jsme fér o manželství pro stejnopohlavní páry. Přesto ale je pracovní trh také místem, kde LGBT minorita nemá stejná práva jako zbytek společnosti. (Aktuálně.cz 2022 a; 2022 b)

Asi nejvíce mediálně probíranou výzvou spojenou s danou problematikou na české mediální scéně je poslání otevřeného dopisu současnému premiérovi ČR Petru Fialovi. Účelem otevřeného dopisu bylo poukázat na další důvod, proč by mělo být schváleno manželství stejnopohlavních párů. Tento dopis byl zaslán na začátku září roku 2023 a byl podepsán celkem 66 firmami z různorodých odvětví jako telekomunikace, poradenství, kosmetika či potravinářství. Hlavní iniciátorem této akce byla společnost Vodafone v čele s generálním ředitelem Petrem Dvořákem. (66 českých firem 2023; ČT24 2023; ČTK 2023; Milde 2023)

Na základě výsledků ekonomické analýzy Open for Business firmy v dopise poukazují na to, že nerovnost LGBT zaměstnanců je z finančního hlediska silně nevýhodná. Konkrétně poté uvádí, že česká ekonomika díky tomuto nerovnému zacházení přichází až o 37,6 miliard korun (Open for Business 2020). Jako hlavní analýza výdaje uvádí zdravotnictví, ekonomické nerovnosti a ušlé příjmy v souvislosti se svatbami. Výdaje ve zdravotnictví jsou způsobené náklady na LGBT zaměstnance, kteří častěji trpí depresemi a celkově jsou více náchylní

k mentální nerovnováze právě i z důvodu diskriminace či obtěžování na pracovišti, na což poukazuje i výše zmíněná zahraniční odborná literatura v kapitole [Diskriminace na pracovišti](#) . Tyto zdravotní problémy mají také vliv na pracovní produktivitu LGBT zaměstnanců, kteří poté neprojevují svůj pracovní potenciál naplno. Ekonomické nerovnosti představují situaci, kdy zaměstnavatel nepřijme nebo nepovýší potenciálního LGBT zaměstnance. Toto svou studií podporuje i Drydakís (2015), který se zaměřuje na diskriminaci při přijímacím pohovoru a poté na pracovišti v prostředí Spojeného království. Příjmy ušlé z možných svateb poukazují na potenciál financí spojených se svatbami stejnopohlavních párů. Jednoduše řečeno by si firmy či agentury, které se zabývají organizací svateb by si mohly zvýšit tržby, pokud by byly umožněny sňatky stejnopohlavních párů. (Open for Business 2020)

Média v českém prostředí do jisté míry odráží problémy probírané v odborné literatuře a výzkumných šetřeních na téma nerovnosti LGBT zaměstnanců. Především díky iniciativě Jsme fér a firmám, které s ní spolupracují, je téma nerovnosti LGBT zaměstnanců v českém mediálním prostoru poměrně dost viditelné. Proto, že představuje další důvod, proč by měla být umožněna rovnost sňatků i pro homosexuální páry. To ale zároveň znamená přímé spojení těchto dvou témat v rámci českých médií. Jinými slovy je problematika nerovnosti LGBT zaměstnanců v českých médiích zařazena do kategorie manželství pro stejnopohlavní páry. Což je logické vzhledem k velké části nerovností způsobených v legislativní rovině rozdílnými právy manželů a registrovaných partnerů.

8. Do jaké míry vysvětlují charakteristiky jedince a přístup kolektivu míru diskriminace na pracovišti?

Předešlá kapitola se zabývala vykreslením situace LGB zaměstnanců v České republice. Konkrétně toho, jak se na diskriminaci z hlediska sexuální orientace dívá česká legislativa a mediální scéna. Bylo tedy popsáno prostředí České republiky zaměřené na postavení leseb, gayů a bisexuálních osob v pracovním prostředí. Poté, co bylo popsáno toto prostředí, bude věnována pozornost na prediktory, které mohou mít vliv na míru diskriminace v práci podle GBDH modelu, který představuje teoretický rámec práce. Dle zmiňovaného modelu mohou hrát roli v míře diskriminace na pracovišti charakteristiky jedince i interní politika firmy. V kontextu této práce jde o LGB zaměstnance. To je v souladu s druhým výzkumným cílem, který je formulován následovně:

- *Identifikovat jaký vliv mají v ČR na míru diskriminace a obtěžování LGB osob na pracovišti sociodemografické charakteristiky jedince, přístup firmy a pracovní kolektiv.*

Pro splnění výše uvedeného výzkumného cíle byla zvolena sekundární analýza dat ze dvou výzkumů – Být LGBTQ+ v Česku 2022 a LGBTI survey 2019.

Náplní kapitoly je popis a interpretace výsledků binární logistické regrese obou zmíněných datových souborů. Jinak řečeno, na následujících stránkách bude popsáno, zda a do jaké míry mohou mít vybrané prediktory vliv na diskriminaci LGB zaměstnanců v českém prostředí.

Celkem byly vytvořeny tři modely binární logistické regrese, dva z datového souboru LGBTI II survey a jeden z výzkumu Být LGBTQ+ v Česku. Nejprve bude probírán regresní model se závislou proměnnou diskriminace při hledání práce. Dále dva modely se závislou proměnnou diskriminace v práci. Před tím, než proměnné vstoupily do modelu, byla provedena kontrola v podobě párových korelací (Spearmanův korelační koeficient) a diagnostiky kolinearity¹⁵.

Protože je tato práce zaměřena pouze na LGB zaměstnance, byl před vytvořením regresních modelů zapnut filtr, díky kterému se v modelu pracovalo jen s respondenty s homosexuální a bisexuální orientací. U datového souboru LGBTI II survey byl použit filtr pro vytvoření nového datového souboru, kde se pracovalo jen s LGB zaměstnanci v ČR.

¹⁵ Do vytvořených regresních modelů vstoupily jen proměnné, které vyhovovaly následujícím kritériím: korelace nepřesáhla v absolutní hodnotě 0,8; hodnota VIF nepřesáhla 5; hodnota Tolerance přesáhla 0,2; hodnota Condition Index nepřesáhla 30.

Před samotnou interpretací výsledků z regresních modelů bude věnována pozornost vhodnosti vytvořeného regresního modelu. Pro zjištění vhodnosti modelu bylo přihlédnuto k výsledkům *Omnibus testu*, *Hosmerově a Lemershowově testu* a *Nagelkerkovo R Square*.

8.1 Co má vliv na diskriminaci při hledání práce? (regresní model A)

Závislou proměnnou v tomto modelu tvořila odpověď na otázku, zda se respondent cítil být diskriminován při hledání práce, s hodnotou 1 = Ano a 0 = Ne. Konkrétněji je popis a transformace proměnných uveden v kapitole věnující se **výzkumným metodám**. Tento model bude dále v textu uváděn jako model A.

K vybrané závislé proměnné bylo zvoleno šest prediktorů, u kterých byl v regresním modelu testován jejich vliv na přítomnost diskriminace při hledání práce. Tři prediktory byly sociodemografické, na základě GBDH, kde Johnson a Otto (2019) v teoretickém modelu diskutují závislost charakteristik jedince na míru diskriminace, kterou může zažívat v práci. Konkrétně šlo o pohlaví, náboženské vyznání (1 = není věřící, 2 = vyznává formu křesťanství, 3 = vyznává jinou formu než křesťanství) a věk respondenta (1 = 18-24 let, 2 = 25-29 let, 3 = 30-39 let, 4 = 40-44 let, 5 = 45-55+ let). Zbylé tři prediktory vychází z odborné literatury, jde o zkušenost s nevhodnými poznámkami na účet LGB minority a zkušenost s obecně negativní postojem k LGB minoritě na pracovišti. (Soini 2022; Galupo, Resnick 2016) Poslední prediktor v tomto modelu představuje proměnná skrývání sexuální orientace v práci. (Ozeren 2014)

Věkové kategorie a forma náboženského vyznání byly v analýze označeny jako kategorické proměnné¹⁶.

Hodnota *Nagelkerkovo R Square* se v případě tohoto modelu rovná 0,313. Protože u *Omnibus testu* $\chi^2(10, 2834)$ ¹⁷ p-hodnota vyšla nižší než 0,05 má aspoň jeden z prediktorů vliv na diskriminaci při hledání práce. P-hodnota *Hosmerově a Lemershowově testu* vyšla vyšší než 0,05, což je další dobré znamení pro pokračování analýzy. Na základě těchto ukazatelů byl model uznán vhodným pro následnou interpretaci výsledků.

Pro zjištění vlivů šesti zvolených prediktorů na diskriminaci LGB lidí při hledání práce se nejprve podíváme na prostřední sloupec tabulky 3., tedy sloupec s p-hodnotou. Na základě hodnot v tomto sloupci vidíme, že vliv na diskriminaci při hledání práce mají pouze dva

¹⁶ Pro kategorické proměnné SPSS vytvořil dummy proměnné, kdy referenční kategorii pro věkové kategorie je nejmladší kategorie a pro náboženství je referenční také první kategorie, tedy lidé bez formy náboženského vyznání. Referenční kategorie je klíčová pro interpretaci výsledků, protože za její pomoci porovnáváme hodnoty kategorické proměnné mezi sebou. V případě věku se bude dále porovnávat s nejmladší skupinou a v případě náboženského vyznání s lidmi, kteří nejsou věřící.

¹⁷ Omnibus test má chí-kvadrát rozdělení, které je zastoupeno χ^2 symbolem. V závorce poté můžeme vidět počet stupňů volnosti, které se odvozují od počtu prediktorů a jejich kategorií a velikost datového souboru.

prediktory, související s pracovním kolektivem LGB zaměstnanců, popsány v literatuře zabývající se a formami obtěžování (Soini 2022; Galupo, Resnick 2016).

Zbývající prediktory mají p-hodnotu vyšší než 0,05. To znamená, že vliv na tuto formu diskriminace nemají charakteristiky jedince, jako je jeho pohlaví, věk a náboženské vyznání, což je v rozporu s modelem GBDH Johnsona a Otta (2019). Stejně tak nemá vliv skrývání sexuální orientace, jak by mohl naznačovat Ozeren (2014).

Tabulka 7. Vliv nezávislých proměnných na diskriminaci při hledání práce. Zdroj: Autorka na základě datového souboru LGBTI II survey z roku 2019.

	B	Sig.	Exp(B)
Zkušenost s negativními komentáři v souvislosti se sexuální orientací	1,542	<.001	4,676
Zkušenost s negativním přístupem kolektivu	1,675	<.001	5,341
Skrývání sexuální orientace v práci	0,000	0,999	1,000
Pohlaví	-0,210	0,567	0,811
18-24 let		0,384	
25-29 let	0,144	0,712	1,154
30-39 let	0,475	0,181	1,609
40-44 let	0,872	0,066	2,391
45-55+ let	0,326	0,543	1,386
Není věřící		0,695	
Vyznává formu křesťanství	0,304	0,398	1,355
Vyznává jinou formu náboženství než je křesťanství	0,110	0,846	1,116
Constant	-4,083	<.001	0,017

Jaký má tedy vliv na diskriminaci při hledání práce zkušenost s negativním přístupem kolektivu? Hodnota exponovaného regresního koeficientu je po zaokrouhlení rovna 5,3. Regresní koeficient je také kladný. LGB člověk, který má tuto zkušenost, má 5x větší šanci, že bude diskriminován při hledání práce než ten, který tuto zkušenost nemá.

Zkušenost s negativními komentáři má také vliv na diskriminaci LGB lidí při hledání pracovního místa. Člověk, který zažil nějakou nevhodnou poznámku či vtip v práci má 4,7x větší šanci, že bude diskriminován při hledání práce. Protože je hodnota Exp(B) 4,7 je vliv této proměnné nižší v porovnání se zkušeností negativního postoje v pracovním kolektivu.

Pokud si bude lesba, gay nebo bisexuální člověk hledat v Česku práci, je 5x vyšší šance, že zažije diskriminaci v případě, že má zkušenost s negativním přístupem kolektivu, například z minulé práce. A téměř 5x vyšší šance, pokud byl na pracovišti v minulosti svědkem

nevhodných komentářů. Uvedené sociodemografické faktory, nemají na diskriminaci při hledání práce vliv.

8.2 Co má vliv na diskriminaci v práci?

Tato část kapitoly se věnuje dvěma regresním modelům, kde je modelován vliv prediktorů na diskriminaci přímo v práci. Jeden model byl vypočten na základě dat z výzkumu LGBT II survey, stejně jako tomu bylo u předchozí kapitoly o vlivech na diskriminaci při hledání práce, dále bude v textu uveden jako model B. Druhý model vyšel na základě dat z výzkumného šetření Být LGBTQ+ v Česku 2022, dále bude v textu uváděn jako model C.

8.2.1 Regresní model B

V případě regresního modelu B se postupovalo totožně jako s modelem A. Byla použita stejná sada šesti prediktorů, tedy tři sociodemografické a tři vyplývající z akademické literatury. Dále byly použity stejné filtry. Jediným rozdílem je zvolení závislé proměnné, ta v případě modelu B představuje odpověď na otázku, zda se respondent cítil být diskriminován na pracovišti, s hodnotou 1 = Ano a 0 = Ne.

Hodnota *Nagelkerkovo R Square* je u modelu B vyšší v porovnání s modelem A, jde o hodnotu 0,399. V případě *Omnibus testu* $\chi^2(10, 2834)$ p-hodnota vyšla nižší než 0,05, takže aspoň jeden z prediktorů má vliv na diskriminaci v práci. P-hodnota *Hosmerova a Lemershowova* testu opět vyšla vyšší než 0,05, což je další dobré znamení, že můžeme s analýzou pokračovat.

Tabulka 8. Vliv nezávislých proměnných na diskriminaci v práci. Vliv nezávislých proměnných na diskriminaci v práci. Zdroj: Autorka na základě datového souboru LGBTI II survey z roku 2019.

	B	Sig.	Exp(B)
Zkušenost s negativními komentáři v souvislosti se sexuální orientací	1,571	<.001	4,813
Zkušenost s negativním přístupem kolektivu	1,993	<.001	7,340
Skrývání sexuální orientace v práci	0,215	0,016	1,240
Pohlaví	0,329	0,127	1,390
18-24 let		0,701	
25-29 let	0,305	0,203	1,356
30-39 let	0,042	0,860	1,043
40-44 let	0,233	0,494	1,262
45-55+ let	-0,081	0,835	0,922
Není věcí		0,395	
Vyznává formu křesťanství	0,325	0,199	1,384
Vyznává jinou formu náboženství než je křesťanství	-0,125	0,744	0,883
Constant	-3,520	<.001	0,030

Ze sloupce Sig. tabulky 4. vidíme, že podobně jako u regresního modelu A sociodemografické údaje nehrají roli u LGB zaměstnanců ani přímo v práci – pohlaví, věk a forma náboženské víry není podle modelu relevantní prediktor. Takže výsledky opětovně nesouhlasí s GBDH modelem, který představuje teoretický rámec práce.

I přesto, ale výsledky modelu poukazují na rozdíl vlivů diskriminace LGB lidí přímo v práci a při hledání práce. V tomto případě má totiž mírný vliv na diskriminaci cílové skupiny i fakt, zda skrývají sexuální orientaci na pracovišti. Podle sloupce B i Exp (B) vidíme, že tento vliv je v porovnání s prediktory souvisejícími s kolektivem na pracovišti nízký. V případě B je hodnota po zaokrouhlení 0,2 a hodnota poměru šancí je 1,2. Blíží se 0 v případě sloupce B a 1 ve sloupci posledním. Vliv skrývání sexuální orientace na diskriminaci na pracovišti není tedy opravdu nějak výrazný. Dal by se interpretovat tak, že lidé, co sexuální orientaci skrývají, mají 1,2 x vyšší šanci, že budou na pracovišti diskriminováni.

Největšího vlivu dosahuje zkušenost LGB zaměstnance s negativním přístupem kolektivu v práci. Takový zaměstnanec má 7x vyšší šanci, že bude práci diskriminován. Zkušenost s negativními komentáři je také ve sloupci Sig. statisticky významná. Exponovaný koeficient této proměnné dosahuje po zaokrouhlení hodnoty 5. Jestliže se tedy zaměstnanec s homosexuální nebo bisexuální orientací setkal během svého pracovního života s nemístnými

poznámkami na adresu LGB minority, má téměř 5x větší šanci, že bude v práci zažívat nějakou formu diskriminace.

Výsledky poukazují na to, že diskriminaci na pracovišti ovlivňují nejvíce prediktory, které souvisí s pracovním kolektivem firmy, kde LGB člověk pracuje. Jeho věk, pohlaví nebo náboženské vyznání nemá na výskyt diskriminace vliv. Naopak výsledky naznačují, že klíčový je v tomto případě přístup pracovního kolektivu, což může do jisté míry souviset s interní politikou zaměstnavatele.

8.2.2 Regresní model C

Dále bude popsán regresní model C. Závisle proměnnou v tomto modelu opět představuje výskyt diskriminace na pracovišti. Tento vliv je ale zkoumán sedmi prediktory. Čtyři prediktory, vstupující do modelu C, jsou sociodemografické na základě GBDH, kde Johnson a Otto (2019) v teoretickém modelu diskutují závislost charakteristik jedince na míru diskriminace, kterou může zažívat v práci. Konkrétně jde o pohlaví, věk respondenta (1 = 18-24 let, 2 = 25-29 let, 3 = 30-39 let, 4 = 40-44 let, 5 = 45-55+ let), velikost bydliště (1 = do 1 999 obyvatel, 2 = 2000 – 4 999 obyvatel, 3 = 5000 – 9 999 obyvatel, 4 = 10 000 – 19 999 obyvatel, 5 = 20 000 – 99 999 obyvatel 6 = 100 000 – 199 000 obyvatel, 7 = 200 000 – 499 999 obyvatel, 8 = nad 500 000 obyvatel) a nejvyšší dosažené vzdělání (1 = nedokončené základní a základní vzdělání, 2 = středoškolské bez maturity, 3 = středoškolské s maturitou, 4 = vysokoškolské). Zbylé tři prediktory vychází z odborné literatury, jde o zkušenost s nevhodnými poznámkami na účet LGB minority a zkušenost s obecně negativním postojem k LGB minoritě na pracovišti. (Soini 2022; Galupo, Resnick 2016) Poslední prediktor v tomto modelu představuje proměnná skrývání sexuální orientace v práci (Ozeren 2014).

Hodnota *Nagelkerkovo R Square* je 0,252. P-hodnota *Omnibus testu* $\chi^2(18, 2348)$ vyšla nižší než 0,05, takže opět můžeme říct, že aspoň jeden z prediktorů vliv na diskriminaci v práci. U *Hosmerova a Lemershowova* testu p-hodnota byla vyšší než 0,05. Na základě těchto ukazatelů byl model uznán vhodným pro následnou interpretaci výsledků.

Tabulka 9. Vliv nezávislých proměnných na diskriminaci v práci. Zdroj: Autorka na základě datového souboru Být LGBTQ+ v Česku z roku 2022.

	B	Sig.	Exp(B)
Zkušenost s negativními komentáři v souvislosti se sexuální orientací	1,642	<.001	5,168
Zkušenost s negativním přístupem kolektivu	1,294	<.001	3,648
Skrývání sexuální orientace v práci	0,577	0,030	1,780
Pohlaví	0,347	0,179	1,415
18-24 let		0,014	
25-29 let	0,741	0,054	2,099
30-39 let	1,167	0,002	3,213
40-44 let	1,376	0,004	3,959
45-55+ let	0,907	0,145	2,477
Nedokončené základní a základní		0,502	
Středoškolské bez maturity	-0,966	0,133	0,381
Středoškolské s maturitou	-0,423	0,315	0,655
Vysokoškolské	-0,389	0,418	0,677
do 1 999 obyvatel		0,995	
2000 – 4 999 obyvatel	0,259	0,674	1,296
5000 – 9 999 obyvatel	0,019	0,977	1,019
10 000 – 19 999 obyvatel	-0,075	0,902	0,928
20 000 – 99 999 obyvatel	0,261	0,568	1,298
100 000 – 199 000 obyvatel (v ČR jen Olomouc, Liberec, Plzeň)	-18,465	0,996	0,000
200 000 – 499 999 obyvatel (v ČR jen Ostrava, Brno)	0,129	0,802	1,138
nad 500 000 obyvatel (v ČR jen Praha)	0,293	0,490	1,341
Constant	-4,345	<.001	0,013

I v regresním modelu C nemá pohlaví vliv na diskriminaci LGB zaměstnanců. Stejně tak nejvíce výraznými prediktory jsou opět proměnné představující negativní zkušenosti respondentů. Ovšem se změnou v pořadí. Gayové, lesby a bisexuální osoby, kteří měli během své kariéry zkušenost s nevhodnými poznámkami mají 5x vyšší šanci, že budou při práci podléhat nějaké formě diskriminace. Vliv zkušenosti s negativním přístupem kolektivu je oproti modelu B nižší, konkrétně jde o hodnotu 3,6. Pokud toto číslo zaokrouhlíme LGB zaměstnanec, který negativní postoj v pracovním kolektivu zažil má 4x vyšší šanci, že bude diskriminován.

Vliv skrývání sexuální orientace je v tomto modelu vyšší. Po zaokrouhlení exponovaného regresního koeficientu lze výsledek interpretovat tak, že lidé, kteří svou sexuální orientaci na pracovišti skrývají, mají 2x vyšší šanci, že budou diskriminováni.

V tomto modelu je statisticky významný vliv věku na diskriminaci LGB zaměstnanců ve věkových kategoriích 30 až 39 a 40 až 44 let. Podle výsledků analýzy mají starší lidé větší šanci, že budou v práci diskriminováni v porovnání s LGB lidmi ve věku 18 až 25 let. Lidé s bisexuální a homosexuální orientací od 30 do 39 let věku mají 3x vyšší šanci diskriminace na pracovišti oproti LGB lidem do 25 let. Věková kategorie LGB zaměstnanců od 40 do 44 let má 4x vyšší šanci, že bude na pracovišti diskriminována.

Nové prediktory vstupující do modelu nemají na diskriminaci na pracovišti vliv. Podle modelu tedy nezáleží ani na velikosti bydliště, ani na nejvyšším dosaženém vzdělání.

9. Názory LGB zaměstnanců k jejich postavení na pracovišti

Předchozí stránky byly věnovány prvním dvěma stanoveným výzkumným cílům. Tedy zmapování situace LGB zaměstnanců na území ČR a dále zkoumání toho, jaké faktory mohou hrát roli v míře diskriminace na pracovišti. Na rozdíl od výše popsaných dvou cílů se tento zaměřuje přímo na pohled dané menšiny v ČR, jak ostatně napovídá jeho formulace:

- *Zjistit, jak vnímají postavení na pracovišti samotní LGB zaměstnanci v ČR.*

Náplní této kapitoly bude tedy popis toho, jak přímo LGB zaměstnanci vnímají své postavení v pracovním prostředí. Co říkají na zákony ČR, které jsou v kontextu diskriminace na pracovišti relevantní. Těmto zákonům se detailně věnuje kapitola [Legislativní rovina](#). A v neposlední řadě, jakou roli podle LGB zaměstnanců hraje interní politika a přístup zaměstnavatele.

Jak je popsáno v kapitole věnované výzkumným metodám, pro zjištění tohoto cíle byla použita kvalitativní metoda ve formě polostrukturovaných rozhovorů s LGB zaměstnanci a její následná tematická analýza.

9.1 Diskriminace v práci jako problém LGB lidí

To, že k diskriminaci na základě sexuální orientace v práci dochází, víme z dat – podrobněji rozvedeno v kapitole [Diskriminace na pracovišti](#). Tato data nám ale mohou ukázat jen to, že někdo z řad leseb, gayů a bisexuálních osob v dotazníku na otázku: „*Cítíte se být v práci diskriminován/diskriminována?*“ odpověděl kladně, nebo záporně. To, jak se k tomuto problému lidé s homosexuální a bisexuální orientací staví a jak samotnou diskriminaci vnímají, se z těchto dotazníkových šetření nedozvíme. Odpovědi na tyto otázky nám ale mohou dát rozhovory s LGB zaměstnanci. Je sice pravda, že výsledky vycházející z těchto rozhovorů nemůžeme vztáhnout na celou populaci LGB lidí žijících v Česku, ale mohou nám pomoci načrtnout jistou představu o tom, jak problém diskriminace na pracovišti daná minorita vnímá.

9.1.1 Definice diskriminace a její formy

Pojem diskriminace v pracovním prostředí informanti popisovali jako formu znevýhodnění, nerovného přístupu či práv na základě charakteristiky jedince, kterou se odlišuje od většiny:

Nějaký nerovný přístup zaměstnavatele nebo prostě někoho v práci na základě buď rasy, vyznání, sexuální orientace nebo věku (Informant č. 6).

Diskriminace...no asi nerovnost nějakých práv, nějaké poukazování či posměšky vůči sexuální menšině, která je jinak situovaná než ta heterosexuální (Informant č. 5).

Představil bych si asi, že když bude probíhat nějaký výběrový řízení, tak ten člověk nepostoupí, protože je třeba muž nebo žena. Nebo třeba na základě barvy pleti a podobně (Informant č. 7).

Z uvedených výroků je také možné vyzorovat, jakou formu diskriminace si informanti představí. Kromě určení obecné definice pojmu v podobě určité nerovnosti či znevýhodnění je přímo popsána diskriminace v podobě nerovnosti práv. Dále také informanti uvádí diskriminaci ve formě nevhodných verbálních poznámek a diskriminace v podobě nerovného přístupu už při hledání práce. Nevhodné poznámky, vtipy a předsudky spojené se sexuální orientací byly identifikovány v předchozích zahraničních výzkumech (Soini 2022; Galupo, Resnick 2016). Jak je uvedeno v kapitole věnované legislativě, v českém prostředí je z právního hlediska obtěžování považované za jednu z forem diskriminace, konkrétně jde o formu přímou. Informanti identifikovali oba typy diskriminace dle antidiskriminačního zákona, tedy formu nepřímou, kdy je daná minorita diskriminována systematicky na základě zákonů nebo přístupu zaměstnavatele či kolegů na pracovišti, a přímou v podobě slovních narážek, nerovného přístupu na pracovišti z hlediska finančních odměn, ale i diskriminaci při procesu hledání zaměstnání. Poslední zmíněnou formu diskriminace, tedy při hledání práce, řeší ve své studii Drydakís (2015). Na rozdíl od jeho závěru, že k této nerovnosti ve Spojeném království skutečně dochází, se informanti v rámci této práce kloní k opaku, protože sexuální orientace nemusí být, na rozdíl od charakteristik potenciálního zaměstnance jako je barva pleti, na první pohled zřejmá. Pokud ale jedinec svou sexuální orientaci vyjadřuje skrze svůj vzhled, může k této diskriminaci docházet, jak píše ve studii Galupo, Resnick (2016).

...ale nevím nemusí to být třeba tak zřejmý, jako třeba ta etnicita. Ta může být na první pohled viditelná, ale ta sexuální orientace nemusí být hned zřejmá, takže třeba při tom hledání práce to nemusí hrát takovou roli (Informant č. 7).

Je to podle mě dáno tím, jak moc je nějaká nerovnost vidět nebo není vidět. Tak myslím si, že práce, pokud se zaměříme jenom na tu sexuální orientaci a odpustíme si ten vzhled, tak je to něco s čím já jsem se osobně nesetkal. Ale dokážu si představit případy, kdy je sexuální orientace ještě nějakým způsobem doprovázena více extravagantním vzhledem a v takovém případě si dovedu představit, že bude docházet k nějaké diskriminaci při výběrovém řízení nebo i v práci (Informant č. 9).

Toto dokládá i případ kamaráda jednoho z informantů, který byl přijat, ale poté, co otevřeně mluvil o své sexuální orientaci, mu bylo řečeno, že kdyby se to zaměstnavatel dozvěděl ve fázi pohovoru, tak by ho nepřijal:

Určitě může být ta diskriminace z hlediska toho, jestli dostane práci nebo ne, s tím se setkal. Teda ne já osobně, ale kamarád se hlásil do nějaký firmy, která byla napojená na katolickou církev. A oni řekli, že ho vezmou a on se jim pak vyoutoval a oni mu řekli: „No, tak když jste nám to řekl až teďka, tak vás vzít musíme. Ale kdybyste nám to řekl předtím, tak bychom vás

nevzali (**Informant č. 4**).

9.1.2 Do jaké míry je diskriminace na pracovišti problém?

Po položení této otázky v rozhovorech informanti odpovídali různě. Rozhovory ukazují na několik způsobů, jak se na tuto otázku dívat a co na ní může mít vliv. První z nich se týká toho, do jaké míry se chce člověk ve své práci realizovat a jakou roli pro něj má jeho společenský a profesní život. Tento kontrast je vidět z následujících výroků:

*Já zastávám názor, že pocit v tom zaměstnání, ve kterém trávíme více jak 1/3 života, toho produktivního života až do důchodového věku, tak ten pocit je nejdůležitější, aby toho člověka ta práce bavila, aby měl tu produktivitu. Takže psychika je pro mě určitě na prvním místě, pak až bych řešil otázku financí (**Informant č. 5**).*

*To na pracovišti mi přijde míň důležitý a je to jako okrajový. Ale to může být individuální, já tu práci vnímám jako nutný zlo. To je něco kam si to jdu odpracovat, abych dostal ty peníze, který jako potřebuju (**Informant č. 4**).*

*Já bych řekla, že lidi víc řeší ten svůj soukromej život, a pak až ten pracovní. Hodnota mít rodinu je pro některý lidi víc zásadní (**Informantka č. 2**).*

Tyto výroky naznačují, že pokud se člověk chce své práci věnovat a realizovat se v ní, potom se spíše bude přiklánět k závěru, že diskriminace na pracovišti je zásadní problém týkající se LGB minority. Naopak, pokud je pro člověka více důležitý jeho společenský aspekt života, nebude diskriminaci brát jako tak velký problém. V rozhovorech se také narazilo na aktuální téma rozdílů manželství a registrovaného partnerství, což souvisí s dvěma zmíněnými aspekty života – profesním a společenským. Když se informanti vyjadřovali k těmto rozdílům, bylo z jejich odpovědí znát, že umožnění stejnopohlavních svazků by mohlo z části vyřešit problém diskriminace na pracovišti. Takže nemožnost stejnopohlavních svazků byla považována jako priorita v porovnání s nerovností na pracovišti, ač tyto problémy spolu do jisté míry souvisí, jak je rozebráno v kapitole [Legislativní rovina](#). Zároveň také prioritu možnosti stejnopohlavních sňatků potvrzují i výsledky výzkumu Být LGBTQ+ v Česku 2022, kdy na otázku: “

„Jaká opatření by podle vašeho názoru pomohla, aby se vám v Česku žilo lépe?“ 98 % respondentů zaškrtnulo možnost zpřístupnění manželství stejnopohlavním párům, zatímco 79 % respondentů uvedlo zavedení strategie na omezení diskriminace na pracovišti z důvodu sexuální orientace. (Pitoňák, Macháčková 2022) Tento pohled na danou problematiku potvrzují i následující výroky informantů:

*Je to strašně těžký srovnat. Ale zase z mý zkušenosti jsem velmi rád za to, kde pracuju, že tady můžu být sám sebou a že se nebojím... tady vím, že můžu být sám sebou, a to je pro mě hodně důležitý, takže i kdyby to ostatní nedopadlo, tak vím, že i tohle je pro mě velkej posun... To že se řeší to manželství pro všechny je ještě o level výš... (**Informant č.1**).*

V momentě, kdy bude manželství pro všechny, kdy bude při osvojení, adopce, tak není jako nutnost, aby to ten zaměstnavatel narovnával, je to prostě jako nutnost a je to daný tím státem (Informant č. 4).

Třeba když jde o manželství, tak nemůžu přijít do banky a dostat s přítelem hypotéku, prostě jí nedostaneme. Zatímco v práci si i to volno vybojuju (Informant č. 8).

Dále v této problematice může hrát roli to, zda daný člověk má nebo nemá děti. Problémem v případě tohoto faktoru je, že z deseti dotazovaných byla jen jedna informantka, která měla dítě se svou partnerkou, a poté jeden informant, který se o dětech zmínil, protože je do budoucna plánuje. Z toho důvodu by se na tento faktor mohl navázat jiný výzkum a podrobněji se mu věnovat. Nicméně oba zmínění informanti se shodují v tom, že diskriminace na pracovišti je problém, který je pro ně důležitý kvůli tomu, že mají nebo budou mít děti.

Ano, určitě. Je to pro mě hodně důležité. My máme dítě s partnerkou, takže pro mě je to hodně důležité, že v kolektivních smlouvách řeší věci, které z legislativy nevyplývají (Informantka č. 6).

Já děti do budoucna určitě budu chtít a problém je to takový, že kdyby se české zákony tak do 5 let neměly v tomto směru změnit, tak já se z České republiky odstěhuji. I kvůli dětem, rodině a tak (Informant č. 5).

Další pohled informantů je veden tak, že nepovažují za důležité, aby byly srovnány nerovnosti dané zákonem. Ty dle názoru vybraných informantů představují jen určité marginálie a je málo pravděpodobné, že by se kvůli těmto nerovnostem rozhlíželi po jiné práci.

Zkrátka ale takové v zásadě drobnosti, né žádné zásadní věci, ale drobnosti tam v zásadě existují, a že někteří zaměstnavatelé je v rámci nějakých svých interních pravidel odstraňují (Informant č. 9).

Naproti tomu ale diskriminace ve formě slovních nárážek a nevhodných vtipů je problematická a vybraní informanti by si dokázali představit na základě této diskriminace hledat práci někde jinde.

Nevim, představuju si, že nejčastěji dochází k těm nárážkám, takový ty blbý vtípky. To je prostě nejhorší ze všeho. Ty jsou sice malý, ale zase furt a nasčítá se to (Informant č. 8).

Určitě. Byl to jeden z více důvodů, proč jsem odtud odešla a změnila práci. Nebyl to ovšem hlavní důvod. O mě to přesto nikdo nevěděl, stačilo mi ovšem vidět a poslouchat, jaké mají urážky a projevy vůči gay komunitě obecně (Informantka č. 10).

Diskriminaci na pracovišti si tedy LGB zaměstnanci, se kterými byl veden rozhovor, představují jako znevýhodnění či nerovný přístup daný nějakou odlišností jedince, kdy může jít o formu v podobě vtipů a nemístných poznámek či nerovných práv. Tyto formy korespondují s tím, co již bylo identifikováno v předchozích studiích (Soini 2022; Galupo, Resnick 2016)

a s definicí diskriminace vycházející z antidiskriminačního zákona (zákon č. 198/2009 Sb., §2.). Zároveň o diskriminaci nejde jen přímo na pracovišti, ale i při hledání práce (Drydakís 2015). Což je ale podle informantů méně časté, protože sexuální orientace nemusí být na první pohled zřejmá.

Diskriminace na pracovišti na základě výsledků analýzy rozhovorů představuje problém pro LGB minoritu, ale v porovnání s jinými problémy, jako jsou rozdílná práva a povinnosti manželů a registrovaných partnerů není tak zásadní. Zároveň ale spolu tyto problémy souvisí a může být těžké posoudit jejich důležitost. Rozhovory s informanty také poukazují na to, že nepřímá diskriminace v podobě nerovného přístupu práva není tak problematická a je možné ji zkusit na individuální rovině vyřešit se zaměstnavatelem či HR. Naproti tomu přímá forma diskriminace v podobě slovních narážek, vtipů či vulgarismů je vnímaná LGB zaměstnanci hůře a je i možnou příčinou odchodu z takového pracoviště. To, zda je pro jedince důležitá rovnost na pracovišti také souvisí s tím, jak se daný jedinec staví k svému profesnímu životu. Pokud se v práci chce realizovat, tak bude mít spíše sklon k tomu vidět diskriminaci na pracovišti jako palčivý problém. Pokud ale dává přednost životu společenskému, není pro něj problém diskriminace tak důležitý. Vliv na tuto otázku může mít fakt, zda má daný člověk děti či je v budoucnu plánuje. Důvodem je to, že děti LGB páru jsou v rámci legislativy ČR opomíjené (Sokolová 2009).

9.2 Přístup zaměstnavatele a interní politiky

Vliv na míru diskriminace v pracovním prostředí mohou mít dle GBDH modelu charakteristiky jedince. Důležitým faktorem je také interní politika a s ní související přístup zaměstnavatele. V této kapitole bude představeno, jak se k tématu interní politiky staví LGB zaměstnanci. Z provedených rozhovorů byly identifikovány tři oblasti související s problematikou interní politiky – *Prostředí a kolektiv, Dopady interní politiky a přístupu zaměstnavatele a Faktory ovlivňující interní politiku a přístup zaměstnavatele*. Tyto oblasti budou postupně představeny v návaznosti na odbornou literaturu.

9.2.1 Prostředí a kolektiv

V souvislosti s tématem interní politiky informanti hovořili o pracovním prostředí a kolektivu. Zásadní roli hraje kolektiv, konkrétně to, jak jsou ostatní kolegové naladění ohledně otázky homosexuální a bisexuální orientace. Pokud tedy budou kolegové naladění pozitivně, přispěje to k celkové pohodě na pracovišti. Toto tvrzení podporují předešlé studie na toto téma a uvádí

to jako jednu z výhod zavedení inkluzivní politiky ve firmě, jak je uvedeno v kapitole [Interní politika firem](#) (Liddle et al. 2004; Ozeren 2014; Hossain et al. 2020).

No, já si myslím, že je to hlavně o lidech. Ne tedy o tom, kde ten člověk pracuje, ale s kým pracuje...Myslím si, že je to spíš o pracovním kolektivu než o tom, kde ten člověk dělá (Informantka č. 6).

Já chci prostě ten lidskej kontakt se svejma kolegama, se kterýma trávím osm hodin denně, tak jsem si vybral firmu, kde prostě to bude možný navázat. Ale když mám mít lidskej kontakt, tak potřebuju být out (Informant č. 8).

Podstatné pro informanty bylo, aby vstřícný přístup mělo především vedení firmy, a to z jednoho prostého důvodu – pokud dojde k nějakému konkrétnímu problému, jako jsou například již zmíněné nevhodné slovní narážky, je třeba, aby se měli LGB zaměstnanci na koho obrátit. Zároveň také přístup vedení dává pomyslný signál všem zaměstnancům firmy, jak přistupovat k otázce homosexuality.

Co je nejmíc důležitý, aby za tím stálo to vedení, protože od toho se to potom kaskáduje níž, a kdykoliv se objeví někdo, kdo s tím má nějaký problém nebo tomu nerozumí, tak je důležitý, aby na to někdo z toho vedení patřičně reagoval, třeba jak jsem uváděl pana bývalého generálního ředitele, aby prostě řekl, že podle něj je to správná věc (Informant č. 1).

Pro dotazované LGB zaměstnance je v souvislosti s interní politikou kruciólní přístup kolegů, s důrazem na to, aby vstřícný přístup mělo především vedení firmy, protože to udává směr, jakým se konkrétní zaměstnavatel bude ubírat v otázce homosexuality. Pokud bude zavádět vstřícné kroky směrem ke svým LGB zaměstnancům, může to přispět k celkovému zlepšení pracovního prostředí. Tento vztah vykresluje i teoretický rámec práce v podobě GBDH modelu, kdy Johnson a Otto (2019) popisují přímý vliv interní politiky firmy na to, zda bude docházet v rámci pracoviště k diskriminaci či nikoliv.

Bohužel ale ani vstřícná interní politika nemusí mít vždy žádoucí dopady, na což poukazuje následující výrok informanta:

Vlastně paradoxně tou dobrou politikou společnosti, která to chce tak trochu protlačovat, tak odrazuje ty lidi, ty heterosexuály, vůči těm sexuálním menšinám. Protože oni potom vlastně mají pocit, že ti LGBT lidé jsou více zvýhodňováni než ti heterosexuální a jde to do křížku, mělo by se to nastavit lépe (Informant č. 5).

Výše citovaný výrok poukazuje na to, že vstřícná interní politika může mít v jisté formě negativní dopady na LGB zaměstnance, protože majorita kolegů bude vstřícnou interní politikou brát jako protežování dané menšiny. To spadá do popsaného vztahu interní politiky firmy a míry diskriminace na pracovišti, který popisuje Johnson a Otto (2019) v GBDH modelu, vymyká se ale závěrům autorů týkajícím se dopadů interní politiky na míru diskriminace v pracovním prostředí. Vstřícná interní politika a přístup zaměstnavatele by měl totiž především

přinášet pozitiva. Tato pozitiva informant nevyklučuje, ale poukazuje na fakt, že vstřícný přístup zaměstnavatele může mít i tyto nepřilíš pozitivní následky. Tento úhel pohledu nebyl zatím v akademické literatuře hlouběji zkoumán. Byl by tedy vhodným tématem k dalším výzkumu.

9.2.2 Dopady interní politiky a přístupu zaměstnavatele

Přístup zaměstnavatele může mít přímý vliv na to, jak se budou LGB zaměstnanci cítit. Zvolená interní politika může mít dopady jak na samotné zaměstnance, tak i firmu jako takovou. Z GBDH modelu je patrné, že diskriminace na pracovišti má přímý vliv na zdraví jedince a jeho pracovní well-being. To souvisí i s efektivitou práce, kterou daný zaměstnanec v pracovní době udělá. S vyšším vystavením stresu jde efektivita práce dolů (Ozeren 2014; Hossain et al. 2020). To je tedy první dopad interní politiky firem: vstřícný přístup přináší vyšší efektivitu práce LGB zaměstnanců, na což narazili i informanti v rozhovorech, když hovořili o tom, že v práci, kde kolegové a zaměstnavatel nevytvářejí vstřícné prostředí, se jim pracuje hůře, protože jsou víc vystaveni stresu a nejsou tolik ochotni obětovat pro firmu svůj čas.

To, že za to nemusíš bojovat a řešit to, že tady to máš zajištěný, tak ve výsledku si myslím, že ten zaměstnavatel...ono je to sice klišé, ale ten spokojenej zaměstnanec vydá mnohem víc. Takže kdyby ti ostatní zaměstnavatelé byli chytrí... ten výkon s tím určitě souvisí (Informant č. 3).

...nemám problém, prostě minulej týden jsme měli nějaký incidenty a byl nějaký problém a bylo potřeba sednout k počítači a fixnout to, tak jsem sednul k počítači a fixnul jsem to. A neměl jsem s tím jako problém, pak se mi šéf omlouval a já jsem říkal, že nemám problém, že je to jedno. Prostě to bylo potřeba. Jako mám k tý firmě vztah, že mně na ní záleží a jsem ochotnej, když je třeba něco pro ní udělat, protože ona pro mě dělá dost (Informant č. 8).

Dalšími dopady interní politiky, které identifikovali informanti v rozhovorech, jsou možnosti spojené s výběrem zaměstnanců. Vstřícný zaměstnavatel má totiž větší výběr z kandidátů hlásících se na vypsanou pracovní pozici, není totiž limitován tím, že by mohlo být problematické přijmout někoho s homosexuální orientací. Diverzita pracovního kolektivu může pozitivně přispět k pracovnímu prostředí. (Barbulescu, Bidwell 2013; Hossain et al. 2020; Ozeren 2014) S tím se shodují i výsledky ekonomické studie Open for Business, která byla hlavním zdrojem argumentů v otevřeném dopisu premiéru Fialovi, jak je detailněji popsáno v kapitole [Média a LGB nerovnosti na pracovišti](#). (Open for Business 2020)

...na tom trhu práce je to vnímaný benefit, když jsem schopnej přitáhnout široký spektrum lidí, uchazečů, kteří jsou z různýho zázemí nebo sexuální orientace, protože to vytváří bohatší a kreativnější společnost. A v zásadě lepší atmosféru na tom pracovišti, pokud je tam tohle podporovaný, takže to je jako asi ten směr, ke kterému já bych chtěl, abychom se blížili (Informant č. 1).

Akademické články probírající interní politiku firem v návaznosti na inkluzi LGB zaměstnanců uvádí jako další benefit vstřícného přístupu zaměstnavatele dobrou pověst firmy. Konkrétně vylepšení firemního renomé, díky zavedení vnitřních opatření, které vytvoří rovné podmínky pro LGB zaměstnance. (Hossain et al. 2020; Ozeren 2014; Wang, Schwarz 2010; Fatmy et al. 2019) Tento benefit pro vstřícné zaměstnavatele v kontextu LGB minority popsal i jeden informant v rozhovoru.

Určitě je to dobré pro image společnosti, je to dobré pro politiku, pro PR. Oni tomu jdou vlastně naproti. Oni udávaj ten směr, jak by ostatní měli podle nich postupovat. Vlastně udávajj ten vzor, dneska se na to hodně slyší (Informant č. 5).

Posledním zmíněným dopadem vstřícné interní politiky je edukace zaměstnanců. Jak rozvádí informantka ve výroku níže, pomocí vstřícné interní politiky dává zaměstnavatel signál, jak se stavět k otázce homosexuality. Zároveň také může skrze rozličné přednášky či workshopy pomoci svým zaměstnancům, jak se v určitých situacích chovat nebo objasnit proč je třeba narovnat práva LGB zaměstnanců.

Pro mě jsou důležitý v tom smyslu, že posílají nějakou zprávu a nejen mně, ale i pro moje kolegy. A jsou důležitý tím, že edukujou moje kolegy (Informantka č. 2).

9.2.3 Faktory ovlivňující interní politiku a přístup zaměstnavatele

Interní politika a přístup zaměstnavatele k otázce inkluze LGB minority je podle GBDH modelu zásadní. Co ale podle dotazovaných LGB zaměstnanců může mít vliv na to, jestli bude firma k LGB minoritě vstřícná či nikoliv? A shodují se tyto názory s akademickou literaturou, která řeší téma diskriminace na pracovišti? Na položené otázky bude odpovídat tato kapitola.

Dotazování LGB zaměstnanců v rozhovorech uvedli hned několik faktorů, které podle nich mohou ovlivnit to, jaký přístup a s ním spojenou firemní politiku bude mít daná firma. Konkrétně se jednalo o následující faktory:

- a) Dosah firmy**
- b) Obor, ve kterém se zaměstnavatel realizuje**
- c) Sektor, ve kterém se zaměstnavatel realizuje**
- d) Velikost obce, kde LGB zaměstnanec pracuje**

Faktor *a)* představuje výroky informantů, kteří hovoří o tom, že pokud má firma mezinárodní dosah, přiklání se k závěru, že bude spíše k LGB zaměstnancům vstřícná. Tím informanti naráží na skutečnost, že firmy, které působí v mezinárodním prostředí, budou muset brát v potaz, jak se k otázce inkluze LGB minority staví v zemích, kde firma působí. Což souvisí s faktorem kultury země, kterou popisují ve své práci Ozeren a Aydin (2016). Pokud se firma realizuje v zemi, kde je společnost pozitivně nakloněna k LGB menšině, pak bude mít firemní politiku

nastavenou tak, aby ke všem zaměstnancům přistupovala stejně. Tedy i k zaměstnancům spadajícím do LGB minority. Ozeren a Aydin (2016) také uvádí rozdíl mezi obory, ve kterých se firma realizuje s tím, že obory spojené s informačními technologiemi mají větší pravděpodobnost vstřícného přístupu k LGB minoritě. Právě obor firmy je další faktor identifikovaný informanty v rámci rozhovorů. Pro ilustraci názoru informantů ohledně zmíněných faktorů a) a b), je citován následující výrok:

Čekal bych, že kancelářský obory, ve kterých člověk přijde do styku s hodně lidma a speciálně, ve kterých se pohybují takovýty velký nadnárodní firmy, tak kde budou mezinárodní komunikace, tak ty budou víc v pohodě, protože tam je větší diverzita. (Informant č. 8)

Ozeren a Aydin (2016) také pracují s rozdílem mezi soukromým a veřejným sektorem. Veřejný sektor vidí jako více náchylný k přístupu diskriminace LGB zaměstnanců. U soukromého sektoru poté uvádí, že má větší možnost v nastavení interní politiky, a to v kontextu inkluze LGB zaměstnanců. Faktor c) se zaměřuje na rozdíl mezi sektory, kde může zaměstnavatel působit. Informanti k faktoru uvedli následující:

Minulé zaměstnání bylo v soukromém sektoru zahraničního původu, což se značně liší od státního. Soukromý sektor měl rozhodně velmi přátelskou a tolerantní firemní kulturu, rovnost a zákaz diskriminace v jakékoli formě byla neustále prezentovaná. To je přesně to, co chybí ve státním sektoru, kde neprobíhá žádné ""školení"" na toto téma (Informantka č. 10).

...já mám asi předsudky vůči soukromým sektoru, takže já to možná vnímám špatně, že jim vlastně jde jen o ten zisk, a to je jediný, co je jako zajímavá, a to téma inkluze řeší jenom když se jim to hodí, když jim to teda přinese nějaký zisk. Třeba prostě v nějakým oboru ví, že je hodně gayů a leseb, tak udělají nějaký lákadlo, třeba nějakou duhovou fotku. Ale na druhou stranu veřejný sektor, jako stát tak tam jde opravdu o nějakou implementaci hodnot, jako z hlediska toho, že si myslí, že jsou pro lidi důležitý. To je takový můj dojem (Informant č. 4).

Informanti v rozhovorech hovořili o dvou přístupech k rozdílu mezi sektorem veřejným a soukromým. První z výroků uvedených výše se shoduje s výsledky studie Ozerena a Aydina (2016) a vidí soukromý sektor jako ten více vstřícný k LGB zaměstnancům. Druhý přístup s výsledky zmiňované studie souhlasí v tom, že politiku vstřícnou k LGB minoritě využívá. Interní politiku v soukromém sektoru ale tento přístup popisuje jako nástroj pro oslovení širšího množství uchazečů, avšak postrádající reálnou implementaci hodnot podporujících tuto menšinu. Zároveň ale informant otevřeně mluví o své averzi k soukromému sektoru, která má vliv na jeho názor k této problematice. V rozhovorech s informanty převládal názor shodující se s Ozerenem a Aydinem (2016), konkrétně šlo o devět z deseti informantů. Vzhledem k tomu, že šlo o kvalitativní výzkum v podobě rozhovorů, je důležité zmínit i názor oponentů. Uvedený negativní postoj k soukromému sektoru by mohl být impulzem k navazujícímu výzkumu na téma role sektoru v interní politice podporující inkluzi LGB zaměstnanců.

Velikost obce, kde firma působí, je posledním faktorem, tedy faktorem *d*). Podle informantů může mít vliv na přístup zaměstnavatele již zmíněná velikost obce. Velký rozdíl je podle názoru informantů hlavně mezi Prahou jako městem s nejvyšším počtem obyvatel a zbytkem ČR. V Praze bude převládat interní politika podporující inkluzi a ve zbytku ČR tomu tak být nemusí, s důrazem na rozdíl mezi velkými městy a menšími městy a vesnicemi. Ve velkých městech, podobně jako v Praze, bude spíše firma nakloněna interní politice podporující inkluzi, a naopak v městech menších a vesnicích se zaměstnavatelé interní politikou podporující inkluzi zabývat nebudou. To dokládá příběh informanta, který pracoval jako technik v menší obci. Přestože interní politika firmy podporovala inkluzi směrem k LGB zaměstnancům, tak se pracovní kolektiv uchyloval k vulgarismům a dalším slovním narážkám na účet gayů. Proto se rozhodl změnit pracovní pozici v rámci firmy a přestěhoval se do Prahy, kde hned na pohovoru neměl problém s přiznání sexuální orientace a vnímal tamní kolektiv jako vstřícný. Pro představu názoru informantů k poslednímu zmíněnému faktoru je uveden výrok jednoho z nich:

Určitě, ale to Česko je ještě trošičku specifitější tím, že všude jinde kromě té Prahy je to ještě velké tabu (Informant č. 5).

10. Diskuse

Po předložení výsledků analýzy je žádoucí tyto výsledky diskutovat v kontextu dosavadního stavu poznání a teoretického rámce práce. Dále se bude kapitola věnovat omezením a přínosu výzkumu. Nyní budou výsledky probírány podle stanovených cílů výzkumu:

- *Zmapovat situaci leseb, gayů a bisexuálních osob v ČR z hlediska diskriminace a obtěžování na pracovišti.*
- *Identifikovat jaký vliv mají v ČR na míru diskriminace a obtěžování LGB osob na pracovišti sociodemografické charakteristiky jedince, přístup firmy a pracovní kolektiv.*
- *Zjistit, jak vnímají své postavení na pracovišti samotní LGB zaměstnanci.*

Nejprve budou diskutovány závěry **cíle deskriptivního**. Situace diskriminace zaměstnanců na základě sexuální orientace byla zkoumána ve dvou krocích. Nejprve byla provedena komparace zemí, které se účastnily výzkumu LGBTI II survey. V ČR dochází více k diskriminaci přímo na pracovišti v porovnání s diskriminací při hledání práce. To platí i pro ostatní země účastníci se výzkumu. Zároveň podle výsledků dochází v ČR k diskriminaci na pracovišti této minority nejméně. Nejhuře je na tom naopak Řecko. I v případě diskriminace při hledání práce se ČR nachází spolu s Švédskem, Dánskem a Nizozemskem na posledních místech žebříčku, takže k této formě diskriminace dochází v malé míře. Naopak nejhůře je na tom Bulharsko spolu se Severní Makedonií. Výsledky provedené analýzy korespondují s výsledky uvedenými na stránkách FRA, ovšem jen z hlediska pořadí. Míra procent se mírně liší. V případě ČR se na stránkách FRA k diskriminaci v práci hlásí 10 % LGB zaměstnanců, což je v porovnání s výsledky provedené analýzy o 1,2 % méně. Obdobně tomu je u druhé formy diskriminace. Podle FRA se k této diskriminaci hlásí 6 % LGB zaměstnanců pracujících v ČR, v provedené analýze je výsledek nižší, konkrétně 4,5 %. K těmto změnám pravděpodobně došlo kvůli transformaci proměnných pro sexuální orientaci a věkové kategorie. (European Union Agency for Fundamental Rights. 2020; European Union Agency For Fundamental Rights (FRA), Vienna, Austria 2021) Nicméně výsledky této analýzy souhlasí s tezí Ozerena a Aydina (2016), který uvádí kulturu země jako jeden z faktorů ovlivňujících diskriminaci zaměstnanců z důvodu sexuální orientace.

Tuto tezi podporuje i druhý krok provedený pro zmapování situace této problematiky. Tou je zaměření na legislativní rovinu. Zákony dané země totiž mají vliv na probírané formy diskriminace. Podle českých zákonů se rozlišují dva druhy diskriminace – přímá a nepřímá. Nepřímá je způsobena zákony a politikami firem. Na základě zákonů a pravidel firmy, která jsou daná její vnitřní politikou může docházet k systematickému znevýhodnění určité skupiny

zaměstnanců. Typickým příkladem přímé diskriminace jsou potom nevhodné verbální narážky, vtipy nebo menší možnost povýšení či navýšení finančních odměn kvůli negativnímu postoji kolektivu k určité skupině zaměstnanců. Na základě analýzy bylo identifikováno sedm právních dokumentů, které v ČR podporují nepřímou diskriminaci zaměstnanců s homosexuální a bisexuální orientací. K nepřímé diskriminaci dochází při péči o děti a možnosti volna na základě důležitých osobních překážek v práci.

Média se LGB minoritě v poslední době věnují skrze téma možnosti stejnopohlavních sňatků, které do jisté míry souvisí s námi zkoumaným problémem. Pokud by novela občanského zákoníku, která umožňuje partnerství, byla schválena, nerovností na pracovišti by ubylo, nicméně stále by byl problematický nerovný přístup k péči o děti. Ve sněmovnou schváleném návrhu totiž není umožněno manželství párů stejného pohlaví, ale figuruje tam vznik nového institutu partnerství. V takovém partnerství je možné jen při osvojení dítěte partnera, který je jeho biologickým rodičem. Konkrétně k tématu diskriminace na pracovišti bylo nejvíce mediálně sledované téma zaslání otevřeného dopisu současnému premiérovi ČR Petru Fialovi, což bylo také medializované spíše v souvislosti s umožněním manželství párům stejného pohlaví. Téma diskriminace LGB minority na pracovišti tedy není tolik probírané a celkově představované jako problém. Z toho důvodu může docházet k častější přímé diskriminaci. Lidé si totiž nemusí uvědomovat, že právě oni diskriminují své kolegy. Stejně tak mohou podporovat přímou diskriminaci negativní výroky směrem ke zkoumané minoritě, například výroky předsedkyně Aliance pro rodinu, která na twitterovém účtu popisuje, že nechápe, proč ČEZ právě v době hrozící energetické krize (v roce 2021) ztrácí čas s pofiderní duhovou agendou. (Aktuálně.cz 2022 a; 2022 b)

Explanační cíl práce souvisel s testováním vlivu faktorů na diskriminaci LGB zaměstnanců. V rámci analýzy byly vytvořeny tři regresní modely, jeden zkoumal vliv faktorů na diskriminaci LGB lidí při hledání práce a zbylé dva poté vliv faktorů na diskriminaci přímo v práci. Vybrané faktory byly dvojího typu – sociodemografické faktory a faktory související s přístupem firmy a pracovního kolektivu. Zvolené byly podle GBDH modelu od Johnsona a Otta (2019), který představuje teoretický rámec práce a dále na základě odpovídající akademické literatury (Soini 2022; Galupo, Resnick 2016; Ozeren 2014). Nejvíce vhodným regresním modelem je model B, jehož *pseudo R²* se rovnalo 0,399. Šlo o regresní model testující diskriminaci LGB zaměstnanců v práci.

Napříč všemi regresními modely se ukázalo, že faktory související s přístupem firmy a kolektivu mají vliv na obě formy diskriminace LGB zaměstnanců. Nejvýraznějšími faktory byla zkušenost s negativním přístupem kolektivu a negativními komentáři na účet LGB

minority v pracovním prostředí. V případě regresního modelu B, lidé se zkušeností negativního přístupu kolektivu, mají 7x vyšší šanci, že budou diskriminováni. LGB zaměstnanci, co mají zkušenost s negativními komentáři mají 5x vyšší šanci, že budou v práci diskriminováni. Z regresního modelu C, jenž vycházel z dat výzkumu Být LGBTQ+ v Česku, vyšly tyto faktory jako nejvíce výrazné s tím rozdílem, že větší vliv měla zkušenost s negativními komentáři na účet LGB minority. Tyto výsledky jsou v souladu s prací Soiniho (2022), Galupo a Resnick (2016), které se věnují formám diskriminace a obtěžování LGB zaměstnanců. Faktor představující skrývání sexuální orientace na pracovišti má podle výsledků vliv jen v případě diskriminace přímo na pracovišti, nikoliv při hledání práce. Zároveň dosahuje tento faktor jen mírného vlivu, a to v případě modelu B i C. Tvrzení Ozerena (2014) se sice potvrdila, ale jen v potvrzení mírného vlivu skrývání sexuální orientace na diskriminaci při hledání práce.

Výsledky dále ukazují, že přístup zaměstnavatele a kolektivu hraje důležitou roli při diskriminaci leseb, gayů a bisexuálních osob v práci, což souhlasí GBDH modelem. To samé se rozhodně nedá konstatovat v případě vlivu sociodemografických faktorů. Výsledky modelů A i B vliv všech sociodemografických faktorů nehodnotí jako statisticky významné, což je v rozporu s GBDH modelem, který naopak vliv pohlaví a dalších charakteristik jedince v modelu uvádí. Existuje však jedna výjimka, a to v modelu C. Věk se ukázal v modelu C jako jediný statisticky významný sociodemografický faktor. Podle tohoto modelu mají starší generace LGB zaměstnanců vyšší šanci diskriminace. Zbylé sociodemografické faktory vstupující do analýzy nemají dle výsledků vliv ani na jednu z forem diskriminace. Tyto faktory byly zastoupeny pohlavím, náboženským vyznáním, velikostí bydliště a nejvyšším dosaženým vzděláním. (Johnson, Otto 2019)

Explorační cíl práce se zabýval postojem samotné LGB minority k jejich postavení v pracovním prostředí. Téma rozhovorů se zejména týkalo definice diskriminace na pracovišti a přístupu zaměstnavatele a kolektivu k LGB zaměstnancům. Informanti v rozhovorech identifikovali přímou i nepřímou diskriminaci, tedy formy diskriminace, tak je definuje antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., §2.). Představa informantů o diskriminaci v práci koresponduje i s relevantní akademickou literaturou (Soini 2022; Galupo, Resnick 2016). Z rozhovorů také vyplývá, že přímá diskriminace je pro LGB zaměstnance palčivější a dokáží si představit, že na základě nevhodných poznámek by změnili zaměstnání. Provedená tematická analýza se rozchází se závěry Drydakise (2015), podle kterého může docházet k diskriminaci při hledání práce i na základě sexuální orientace. Podle informantů totiž k této formě diskriminace dochází pouze, když má LGB jedinec extravagantní vzhled. V opačném případě není sexuální orientace potenciálního zaměstnance zřejmá.

Výsledky analýzy potvrdily závěry výzkumu Být LGBTQ+ v Česku 2022, jelikož diskriminace LGB zaměstnanců představuje podle informantů problém pro LGB minoritu, ale v porovnání s jinými problémy, jako jsou rozdílná práva a povinnosti manželů a registrovaných partnerů není tak zásadní. (Pitoňák, Macháčková 2022)

Dopady interní politiky identifikované LGB zaměstnanci se shodují s těmi, které byly představeny v kapitole [Interní politika firem](#) a také s výsledky ekonomické analýzy (Open for Business 2020) s výjimkou důležitosti edukace zaměstnanců a finančních výhod pro firmy. Výše uvedené dopady se dají rozčlenit do dvou skupin.

První skupinu tvoří dopady na LGB zaměstnance, kam spadá dopad na efektivitu práce LGB zaměstnanců. V práci, kde interní politika a přístup zaměstnavatele není vstřícný k LGB minoritě, bude častěji docházet ke stresovým situacím, což může mít vliv na pracovní výkon a duševní zdraví zaměstnance, jak uvádí Johnson a Otto (2019) v GBDH modelu a další studie. (Ozeren 2014; Hossain et al. 2020)

Druhou skupinu představují dopady interní politiky na firmu. Za prvé firma s vstřícnou interní politikou má větší možnost výběru zaměstnanců (Barbulescu, Bidwell 2013; Hossain et al. 2020; Ozeren 2014). Za druhé zavedení interní politiky může pozitivně přispět k pověsti firmy (Hossain et al. 2020; Ozeren 2014; Wang, Schwarz 2010; Fatmy et al. 2019). Poslední dopad, který identifikovali informanti, není v souladu s akademickou literaturou uvedenou v teoretické části práce. Jedná se o možnost edukace zaměstnanců, kdy firma s politikou podporující inkluzi LGB zaměstnanců může za pomoci přednášek prohloubit znalost svých zaměstnanců, co se týče tématu nerovných podmínek na pracovišti z hlediska sexuální orientace zaměstnanců. Téma edukace by bylo vhodné pro další výzkum v oblasti diskriminace na pracovišti z důvodu sexuální orientace zaměstnanců.

Z rozhovorů vplynuly čtyři faktory. Z toho první tři jsou shodné s těmi, které popisuje ve své studii Ozeren a Aydin (2016). Zbývající faktor se týká velikosti obce, kde zaměstnavatel či firma působí. Jde tedy o charakteristiku zaměstnance, tato proměnná ale bohužel nebyla zkoumaná i v rámci logistické regrese. Byl zkoumán pouze vliv velikosti bydliště respondenta. Ten se podle modelu C ukázal jako statisticky nevýznamný. Je ale nutné podotknout, že velikost bydliště a velikost obce, kde LGB zaměstnanec pracuje nemusí být ve všech případech totožná. Bylo by tedy vhodné vytvořit model přímo s proměnnou zastupující velikost obce, kde LGB zaměstnanec pracuje.

10.1 Limity výzkumu

Výše byly diskutované výsledky výzkumu, je ale nutné zaměřit se i na úskalí v podobě omezení zvolených metod. Proto budou tato úskalí níže rozebrána opět postupně po jednotlivých cílech stanovených v práci.

Pro zmapování situace bylo využito kombinace kvalitativních a kvantitativních metod. Jak je popsáno výše, v případě komparace míry diskriminace LGB zaměstnanců došlo k odlišným výsledkům. Důvodem různých výsledků je transformace proměnných pro sexuální orientaci, kdy původní výzkum pracoval zvláště s bisexuálními muži a ženami. V této práci byla proměnná pro sexuální orientaci upravená tak, že sloučila bisexuální muže a ženy do kategorie bisexuálních osob. Dále byla transformovaná proměnná pro věkové kategorie, kdy byli vyřazeni respondenti starší 65 let, protože byla tato kategorie málo zastoupena.

Další omezení výzkumu se váže k použití metody analýzy dokumentů. Bowen (2009) poukazuje na možnost zkreslení vybrané problematiky z důvodu neúplnosti či jednostrannosti vybraných dokumentů. Vzhledem k tomu, že v současné době prochází legislativním procesem návrh novely občanského zákoníku, který má vliv na danou problematiku, je možné, že přehled nerovností LGB zaměstnanců nebude po schválení tohoto návrhu aktuální. Druhým úskalím u této metody je role výzkumníka, který vybrané texty interpretuje, a tak může dojít kvůli velké míře subjektivity k nízké reliabilitě. (Bowen 2009)

Druhý zvolený cíl byl naplněn pomocí metody binární logistické regrese. Možné zkreslení výsledků může být způsobené zastoupením věkových kategorií v obou zdrojích sekundární analýzy dat. Nejvíce zastoupenou věkovou kategorií tvořili respondenti od věku 18 do 24 let. Věkové rozložení v datových souborech je kladně sešikmené. Toto rozložení souborů z hlediska věku odpovídá tezi, že v současné společnosti se více otevřeně mluví o sexuální orientaci, oproti minulosti, kde bylo toto téma tabuizováno (Pitoňák, Macháčková 2022, s. 32). Zmíněné studie, které zkoumaly vliv prediktorů na LGB minoritu použily rozličné postupy. Williams a Robinson (2004) tento problém, stejně jako tato diplomová práce, neřešili pomocí použití vah pro věkové kategorie. Naproti tomu Bränström (2015) váhy použil a vliv věku na rozdíly v tělesném zdraví se prokázal. Je tedy možné, že pokud by byly i v tomto výzkumu využity váhy pro věkové kategorie, výsledky by se mohly lišit.

Poslední omezení výzkumu se týká polostrukturovaných rozhovorů a výběru informantů. Problémem tohoto typu rozhovorů je nízká reliabilita dat, protože vstupuje do hry subjektivita. Konkrétně jde o to, že výzkumník sám při následné analýze rozhovorů vytváří kategorie a kódy na základě svého úsudku. (Hendl 2005, s. 175) Pro výběr informantů byl

zvolen výběr úsudkem, který je vhodný pro malé vzorky. Nevýhodou tohoto druhu výběru je nízká možnost zobecnit výsledky. (Babbie 2010, s. 187–188)

10.2 Přínos výzkumu

Tato práce poskytuje komplexní pohled na problematiku diskriminace leseb, gayů a bisexuálních lidí v ČR. Toto téma nebylo v českém prostředí doposud dostatečně prozkoumáno. Výsledky výzkumu tedy mohou pomoci zaměřit se na LGB minoritu i z hlediska pracovního života.

Po testování vlivu faktorů na diskriminaci při hledání práce a přímo v práci se prokázalo, že větší roli v této problematice hraje přístup zaměstnavatele než charakteristiky LGB jedince. Bohužel se ale současná empirická šetření nezaměřují přímo na problematiku diskriminace v práci, a je proto složité testovat vliv interní politiky firem. Prostřednictvím této práce bylo poukázáno na potřebu výzkumného šetření, které by obsahovalo více proměnných zabývajících se vlivem interní politiky firem na diskriminaci zaměstnanců s homosexuální a bisexuální orientací.

Skrze rozhovory vedené s LGB zaměstnanci byly načrtnuty jejich názory na diskriminaci na pracovišti a roli interní politiky firem. Tematická analýza rozhovorů pomohla rozkrýt problémy pro budoucí výzkum diskriminace LGB zaměstnanců. Navazující výzkumy by se mohly zaměřit na postoj LGB zaměstnanců k diskriminaci v práci podle toho, jestli mají děti nebo je do budoucna plánují. Další tématem by mohl být vliv firemní politiky podporující inkluzi LGB zaměstnanců s důrazem na negativní dopady této politiky v obcích s menším množstvím obyvatel. Posledním výzkumným problémem by mohlo být téma edukace pracovního kolektivu v otázce nerovností LGB zaměstnanců.

Závěr

Práce se zabývala diskriminací LGB zaměstnanců žijících v České republice. Na začátku výzkumu byly stanoveny tři výzkumné cíle – deskriptivní, explanační a explorační.

Nejprve byla zmapována situace vybrané minority z hlediska diskriminace na pracovišti. Z výsledků vyplývá, že v ČR dochází více k diskriminaci přímo na pracovišti (11,2 %) oproti diskriminaci při hledání práce (4,5 %). Porovnání se zbytkem zemí Evropy ukazuje, že v ČR dochází k diskriminaci na pracovišti podle dat z výzkumu LGBTI II survey nejméně. Co se týče diskriminace při hledání práce, ČR se opět umístila na posledních místech žebříčku spolu se Švédskem, Dánskem a Nizozemskem. Naopak nejvíce k těmto formám diskriminace dochází v Řecku, Bulharsku a Severní Makedonii.

Dále byly za účelem zmapování situace analyzovány právní dokumenty a mediální výstupy týkající se diskriminace LGB zaměstnanců. Podle antidiskriminačního zákona je obtěžování jednou z forem diskriminace. Tento zákon rozlišuje mezi diskriminací přímou, do které spadá obtěžování například v podobě nevhodných vtipů a slovních narážek, a nepřímou. Nepřímá diskriminace je způsobena zákony a vnitřními pravidly firem. V případě této diskriminace se jedná o systematické znevýhodňování určité skupiny společnosti, pro účely této práce je relevantní znevýhodňování na základě sexuální orientace zaměstnanců. K nepřímé diskriminaci LGB minority v práci dochází zejména ve dvou případech – péče o děti a možnosti volna na základě důležitých osobních překážek v práci. Tato systematická znevýhodnění jsou spojená s odlišnými právy a povinnostmi manželů a registrovaných partnerů. V současné době je projednáván návrh novely občanského zákoníku poslanců Navrátila (KDU-ČSL) a Válkové (ANO). Tento návrh neumožňuje manželství stejnopohlavním párům, ale pracuje se vznikem nového institutu partnerství. Pokud by byl tento návrh schválen, nerovnosti v pracovním prostředí by už nepředstavovaly možnosti volna z důvodu osobních překážek. Nerovnosti v péči o děti by přetrvávaly.

Média se o zkoumané problematice vyjadřují především v souvislosti s možností manželství pro stejnopohlavní páry. Nejvíce byl v souvislosti s diskriminací na pracovišti probírán otevřený dopis 66 firem adresovaný současnému premiérovi ČR Petru Fialovi. Účelem dopisu bylo podpořit manželství pro stejnopohlavní páry, protože by to finančně ulevilo firmám, které se snaží přistupovat ke svým zaměstnancům rovně bez ohledu na jejich sexuální orientaci.

Explanační cíl práce se pojil se zkoumáním vlivu charakteristik jedince a přístupu firmy a kolektivu na diskriminaci LGB zaměstnanců. Faktory byly zvoleny na základě GBDH modelu, který tvoří teoretický rámec práce. V práci byly vytvořeny celkem tři regresní modely

– dva zkoumaly vliv těchto faktorů na diskriminaci přímo v práci a jeden diskriminaci této zkoumané minority při hledání práce. Vliv na diskriminaci při hledání práce má pouze předchozí zkušenost LGB lidí s negativním přístupem kolektivu a negativními komentáři na adresu LGB minority. Lesba, gay nebo bisexuál se zkušeností negativního přístupu kolektivu mají 5x větší šanci, že budou při hledání práce diskriminováni. V případě zkušenosti negativních komentářů je vliv nižší, konkrétně jde o 4,6x vyšší šanci, že dojde k diskriminaci při hledání práce. Vliv věku, pohlaví ani náboženského vyznání nebyl statisticky průkazný, což je v rozporu s GBDH modelem, který tuto souvislost uvádí.

Diskriminaci přímo v práci ovlivňuje faktorů více. Výsledky se lišily podle modelu. Model B, který vycházel z dat výzkumného šetření LGBTI II survey, prokázal opět největší míru vlivu u zkušenosti s negativním postojem kolektivu (7x vyšší šance diskriminace), a poté zkušenosti s negativními komentáři na adresu LGB minority v práci (5x vyšší šance diskriminace). Mírný vliv se prokázal i v případě skrývání sexuální orientace na pracovišti (1,2x vyšší šance diskriminace). Pokud člověk sexuální orientaci skrývá, má vyšší šanci, že bude na pracovišti diskriminován. Stejně tomu je u výše uvedených negativních zkušeností. Pokud LGB zaměstnanec tyto zkušenosti má, roste šance diskriminace v práci. Model C, zpracovaný na základě dat výzkumu Být LGBTQ+ v Česku, prokázal největší vliv u zkušenosti s negativními komentáři (5x vyšší šance diskriminace), a poté zkušenost s negativním postojem kolektivu (4x vyšší šance diskriminace). Mírný vliv na diskriminaci v práci se také prokázal u skrývání sexuální orientace na pracovišti (2x vyšší šance diskriminace). Podstatný rozdíl mezi modely B a C je ve vlivu věku. Podle modelu C má věk průkazný vliv na diskriminaci v práci. Starší zaměstnanci jsou více náchylní k diskriminaci v pracovním prostředí. Ve věku od 40 do 44 let mají LGB zaměstnanci 4x vyšší šanci diskriminace oproti zaměstnancům ve věkové kategorii 18 až 24 let. U věkové kategorie 30 až 39 let je šance diskriminace na pracovišti 3x vyšší v porovnání s nejmladší věkovou kategorií. Odlišné výsledky v modelech mohou být způsobeny různým zastoupením věkových skupin v datových souborech, nejvíce je totiž zastoupena nejmladší věková kategorie.

Napříč regresními modely převládá vliv prediktorů představujících přístup zaměstnavatele a kolektivu. Naproti tomu vliv sociodemografického faktoru byl prokázán jen v případě věku.

Posledním, exploračním, cílem bylo zjistit, jak se ke zkoumané problematice staví samotná LGB minorita. Podle informantů je diskriminace na pracovišti problém, ale v porovnání například s nemožností uzavřít stejnopohlavní manželství to není problém tak palčivý. K diskriminaci na základě sexuální orientace dle názoru informantů dochází primárně přímo v práci. Sexuální orientace při hledání práce nehraje tolik roli, protože není na první pohled

patrná – na rozdíl od charakteristik jako je pohlaví nebo barva pleti. Přímá diskriminace ve formě slovních narážek je horší a informanti si ji dokáží představit jako důvod hledání nového zaměstnání. Naproti tomu nepřímá diskriminace je považována za marginálii, kterou si na individuální úrovni dokáže zaměstnanec vyřešit skrze domluvu. Výjimku zde tvoří LGB zaměstnanci, kteří mají nebo do budoucna plánují děti. Nevstřícná pravidla ve firmě nejsou takovým problémem, hlavní je, aby se člověk mohl otevřeně chovat v rámci kolektivu a nebyl na základě své sexuální orientace odsuzován. To se shoduje i s výsledky binární logistické regrese, kde největší vliv ve dvou modelech měla právě zkušenost s negativním přístupem kolektivu.

V rozhovorech byly identifikovány dvě skupiny dopadů interní politiky – dopady na zaměstnance a firmu. Do první skupiny spadá vyšší efektivita v případě vstřícného pracovního prostředí, a naopak nárůst stresu v případě absence této politiky. U firem byly identifikovány dopady tři – větší možnost výběru zaměstnanců, potenciál zavedení interní politiky může pozitivně přispět k pověsti firmy a možnost edukace zaměstnanců pomocí přednášek a workshopů, které zvýší prevenci diskriminace LGB zaměstnanců.

Poslední výsledky exploračního cíle se týkaly faktorů, které mohou mít podle LGB zaměstnanců vliv na diskriminaci v práci. Celkem byly nalezeny čtyři takové faktory – dosah firmy; obor, ve kterém se zaměstnavatel realizuje; sektor, ve kterém se zaměstnavatel realizuje; velikost obce, kde LGB zaměstnanec pracuje.

Seznam použité literatury

Akademická literatura

AYDIN, Erhan a OZEREN, Emir, 2020. Inclusion and exclusion of sexual minorities at organisations: Evidence from LGBT NGOs in Turkey and the UK. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 33, č. 3, s. 567–578. DOI 10.1108/JOCM-01-2019-0025.

BABBIE, Earl R., 2010. The practice of social research. 12th ed. Belmont, Calif : Wadsworth Cengage. ISBN 978-0-495-59841-1.

BADGETT, M.V. Lee, 1996. Employment and Sexual Orientation: Disclosure and Discrimination in the Workplace. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*. Vol. 4, č. 4, s. 29–52. DOI 10.1300/J041v04n04_03.

BARBULESCU, Roxana a BIDWELL, Matthew, 2013. Do Women Choose Different Jobs from Men? Mechanisms of Application Segregation in the Market for Managerial Workers. *Organization Science*. Vol. 24, č. 3, s. 737–756. DOI 10.1287/orsc.1120.0757.

BASFORD, Tessa E., OFFERMANN, Lynn R. a BEHREND, Tara S., 2014. Do You See What I See? Perceptions of Gender Microaggressions in the Workplace. *Psychology of Women Quarterly*. Vol. 38, č. 3, s. 340–349. DOI 10.1177/0361684313511420.

BOWEN, Glenn A., 2009. Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*. Vol. 9, č. 2, s. 27–40. DOI 10.3316/QRJ0902027.

BRÄNSTRÖM, Richard, HATZENBUEHLER, Mark L. a PACHANKIS, John E., 2016. Sexual orientation disparities in physical health: age and gender effects in a population-based study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*. Vol. 51, č. 2, s. 289–301. DOI 10.1007/s00127-015-1116-0.

COLGAN, Fiona et al., 2007. Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers. CONLEY, Hazel (ed.), *Equal Opportunities International*. Vol. 26, č. 6, s. 590–609. DOI 10.1108/02610150710777060.

DAVIS, Gregory K, 2017. Creating a Roadmap to a LGBTQ Affirmative Action Scheme: An Article on Parallel Histories, the Diversity Rationale, and Escaping Strict Scrutiny. *NATIONAL BLACK LAW JOURNAL*. Vol. 26.

DRYDAKIS, Nick, 2015. Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. *Human Relations*. Vol. 68, č. 11, s. 1769–1796. DOI 10.1177/0018726715569855.

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS., 2013a. *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey: results at a glance*. [online]. LU: Publications Office. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2811/37741> [viděno 15 listopad 2023].

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS., 2013b. EU LGBT survey - Technical report. *Technical report*. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu->

lgbt-survey-technical-report_en.pdf

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS., 2014. *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey: main results*. [online]. LU: Publications Office. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2811/37969> [viděno 1 prosinec 2023].

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (FRA), VIENNA, AUSTRIA, 2021. The EU LGBTI II Survey, 2019The EU LGBTI II Survey, 2019. GESIS Data Archive. DOI 10.4232/1.13733.

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS., 2020. *A long way to go for LGBTI equality*. [online]. LU: Publications Office. Dostupné z: <https://data.europa.eu/doi/10.2811/582502> [viděno 15 listopad 2023].

EVERLY, Benjamin A. a SCHWARZ, Joshua L., 2015. Predictors of the Adoption of LGBT-Friendly HR Policies. *Human Resource Management*. Vol. 54, č. 2, s. 367–384. DOI 10.1002/hrm.21622.

FATMY, Veda et al., 2019. Does Lesbian and Gay Friendliness Pay Off? A New Look at LGBT Policies and Firm Performance. *SSRN Electronic Journal*. DOI 10.2139/ssrn.3359814.

GALUPO, M. Paz a RESNICK, Courtney A., 2016. Experiences of LGBT Microaggressions in the Workplace: Implications for Policy. Dostupné z: KÖLLEN, Thomas (ed.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*, s. 271–287. Cham: Springer International Publishing. ISBN 978-3-319-29621-0. DOI 10.1007/978-3-319-29623-4_16.

GUEST, Greg; MACQUEEN, Kathleen M.; NAMEY, Emily E. 2011. Applied thematic analysis. sage publications. DOI: <https://dx.doi.org/10.4135/9781483384436>

HENDL, Jan, 2005. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-040-5.

HOSSAIN, Mohammed et al., 2020. Do LGBT Workplace Diversity Policies Create Value for Firms? *Journal of Business Ethics*. Vol. 167, č. 4, s. 775–791. DOI 10.1007/s10551-019-04158-z.

JOHNSON, Carolina Pía a OTTO, Kathleen, 2019. Better Together: A Model for Women and LGBTQ Equality in the Workplace. *Frontiers in Psychology*. Vol. 10, s. 272. DOI 10.3389/fpsyg.2019.00272.

KANCELÁŘ VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV, 2019. *Být LGBTQ+ v Česku. Zkušenosti LGBT+ lidí s předsudky, diskriminací, obtěžováním a násilím z nenávisťi. Výzkum veřejného ochránce práv 2019* [online]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/Vyzkum-LGBT.pdf>

KÖLLEN, Thomas (ed.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*, s. 217–232. Cham: Springer International Publishing. ISBN 978-3-319-29621-0.

KRISTOFFERSSON, Mattias, VAN ROOZENDAAL, Björn a POGHOSYAN, Lilit, 2016. European Integration and LGBTI Activism: Partners in Realising Change? The EU

Enlargement and Gay Politics. DOI: 10.1057/978-1-137-48093-4_3

KYAW, Khine, TREEPONGKARUNA, Sirimon a JIRAPORN, Pornsit, 2021. Stakeholder engagement and firms' innovation: Evidence from LGBT-supportive policies. SSRN Electronic Journal. DOI 10.2139/ssrn.3844080.

LIDDLE, Becky J. et al., 2004. Construction and Validation of the Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Climate Inventory. *Journal of Career Assessment*. Vol. 12, č. 1, s. 33–50. DOI 10.1177/1069072703257722.

OZEREN, Emir a ASLAN, Alper, 2016. Understanding the Identity Work of LGB Workers Using the Practice Theory Lens. Dostupné z: KÖLLEN, Thomas (ed.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*, s. 467–479. Cham : Springer International Publishing. ISBN 978-3-319-29621-0. DOI 10.1007/978-3-319-29623-4_27.

OZEREN, Emir a AYDIN, Erhan, 2016. What does being LGBT mean in the workplace? A comparison of LGBT equality in Turkey and the UK. Dostupné z: KLARSFELD, Alain et al. (ed.), *Research Handbook of International and Comparative Perspectives on Diversity Management*. Edward Elgar Publishing. ISBN 978-1-78471-969-2. DOI 10.4337/9781784719692.00012.

OZEREN, Emir, 2014. Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol. 109, s. 1203–1215. DOI 10.1016/j.sbspro.2013.12.613.

OZEREN, Emir, UCAR, Zeki a DUYGULU, Ethem, 2016. Silence Speaks in the Workplace: Uncovering the Experiences of LGBT Employees in Turkey. Dostupné z: DOI 10.1007/978-3-319-29623-4_13.

[PITOŇÁK, Michal a MACHÁČKOVÁ, Martina. Být LGBTQ+ v Česku 2022. \[online\]. Dostupné z: https://lgbt-zdravi.cz/WEB/wp-content/uploads/2023/02/BytLGBTQvCesku2022_report.pdf](https://lgbt-zdravi.cz/WEB/wp-content/uploads/2023/02/BytLGBTQvCesku2022_report.pdf)

PIZER, Jennifer C et al., 2012. Evidence of Persistent and Pervasive Workplace Discrimination Against LGBT People: The Need for Federal Legislation Prohibiting Discrimination and Providing for Equal Employment Benefits. Dostupné z: <http://digitalcommons.lmu.edu/llr/vol45/iss3/3>

RABELO, Verónica Caridad a CORTINA, Lilia M., 2014. Two sides of the same coin: Gender harassment and heterosexist harassment in LGBQ work lives. *Law and Human Behavior*. Vol. 38, č. 4, s. 378–391. DOI 10.1037/lhb0000087.

RABUŠIC, Ladislav, Petr SOUKUP a Petr MAREŠ. Statistická analýza sociálněvědních dat (prostřednictvím SPSS). 2., elektronické vyd. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-9249-5. 2019.

SABAT, Isaac, LINDSEY, Alex a KING, Eden, 2014. Antecedents, Outcomes, Prevention and Coping Strategies for Lesbian, Gay, and Bisexual Workplace Stress. Dostupné z : PERREWÉ,

Pamela L., ROSEN, Christopher C. a HALBESLEBEN, Jonathon R. B. (ed.), *Research in Occupational Stress and Well-being*, s. 173–198. Emerald Group Publishing Limited. ISBN 978-1-78350-647-7. DOI 10.1108/S1479-355520140000012005.

SÁNCHEZ, Nelson F. et al., 2022. LGBTQ+ Worker Protections: Implications for Academic Medicine Today and in the Future. *Academic Medicine*. Vol. 97, č. 11, s. 1597–1604. DOI 10.1097/ACM.0000000000004672.

Sexual Orientation at Work: Contemporary Issues and Perspectives, 2015 *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Vol. 34, č. 7, s. 640–643. DOI 10.1108/EDI-03-2015-0019.

SHAN, Liwei, FU, Shihe a ZHENG, Lu, 2017. Corporate sexual equality and firm performance: Corporate Sexual Equality and Firm Performance. *Strategic Management Journal*. Vol. 38, č. 9, s. 1812–1826. DOI 10.1002/smj.2624.

SMITH, Tom W., MARSDEN, Peter V. a HOUT, Michael, 2011. General Social Survey, 1972-2010 [Cumulative File]: Version 1. ICPSR – Interuniversity Consortium for Opinion Research, University of Connecticut [distributor], Inter-university Consortium for Political and Social Research [distributor], 2013-02-07. <https://doi.org/10.3886/ICPSR31521.v1>

SOINI, Aleksi, 2022. A gay reflection on microaggressions, symbolic normativities, and pink hair. *Gender, Work & Organization*. Vol. 29, č. 5, s. 1594–1611. DOI 10.1111/gwao.12851.

SOKOLOVÁ, Věra, 2009. Sociologický časopis/ Czech Sociological Review, 2009, Vol. 45, No. 1: 115-145, DOI 10.2307/41132693

SWANK , Eric a RAIZ, Lisa, 2010. Attitudes Toward Gays and Lesbians Among Undergraduate Social Work Students. *Affilia*. Vol. 25, č. 1, s. 19–29. DOI 10.1177/0886109909356058.

WANG, Peng a SCHWARZ, Joshua L., 2010. Stock price reactions to GLBT nondiscrimination policies. *Human Resource Management*. Vol. 49, č. 2, s. 195–216. DOI 10.1002/hrm.20341.

WILLIAMS, Matthew L. a ROBINSON, Amanda L., 2004. Problems and Prospects with Policing the Lesbian, Gay and Bisexual Community in Wales. *Policing and Society*. Vol. 14, č. 3, s. 213–232. DOI 10.1080/1043946042000241811.

WRIGHT, Tessa, 2015 Sexual Orientation at Work: Contemporary Issues and Perspectives, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Vol. 34, č. 7, s. 640–643. DOI 10.1108/EDI-03-2015-0019.

Mediální výstupy

66 ČESKÝCH FIREM, 2023. *Dopis premiérovi P. Fialovi ohledně manželství stejnopohlavních párů* [online]. Dostupné z : https://www.vodafone.cz/_sys_/FileStorage/download/3/2340/dopis-premierovi.pdf

AKTUÁLNĚ.CZ, 2022a. Jochová: Hájím práva dětí. Homosexuálové, kteří je chtějí, upřednostňují svoje touhy. [online]. Vol. 2022. Dostupné z : <https://video.aktualne.cz/dvtv/jochova-hajim-prava-deti-homosexualove-kteri-je-chteji-upred/r~5064a89cd29f11ec9136ac1f6b220ee8/>

AKTUÁLNĚ.CZ, 2022b. Stonavský: Všichni naši zaměstnanci mají rovná práva. Stát na to nesebral odvahu. [online]. Vol. 2022. Dostupné z : <https://video.aktualne.cz/dvtv/stonavsky-vsichni-nasi-zamestnanci-maji-rovna-prava-stat-na/r~0705adbe1a2411ed9ae20cc47ab5f122/>

ČT 24, 2023. Desítky firem žádají premiéra Fialu o podporu normy o manželství pro všechny. [online]. Vol. 2023. Dostupné z : <https://ct24.ceskatelevize.cz/clanek/domaci/desitky-firem-zadaji-premiera-fialu-o-podporu-normy-o-manzelstvi-pro-vsechny-1867>

ČTK, 2023. Desítky firem žádají Fialu o podporu normy. [online]. Dostupné z : <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/2410125>

GRIM, Jakub, 2023. Divoké hlasování a rozdělené kluby. Sněmovnu opět čeká svár o manželství pro všechny. *irozhlas.cz* [online]. Vol. 2023. Dostupné z : https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/manzelstvi-pro-vsechny-homosexualni-snatky-ano-ods-stan-pirati-lidovci-kdu-csl_2306260645_jgr

MILDE, Filip, 2023. 66 FIREM VYZVALO PREMIÉRA FIALU K PŘIJETÍ ROVNÝCH SŇATKŮ. [online]. Vol. 2023. Dostupné z : https://www.jsmefer.cz/66_firem_vyzvalo_premira_fialu_k_prijeti_rovnych_snatku

OPEN FOR BUSINESS, 2020. *Ekonomický a obchodní dopad inkluze LGBT + lidí v České republice* [online]. Open for Business. Dostupné z : https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/zamanzelstvi/pages/2410/attachments/original/1581067475/Ekonomicka%CC%81_analy%CC%81za_Dopad_manz%CC%81elstvi%CC%81_pro_vs%CC%81echny_Open_For_Business_2020_FULL_REPORT.pdf?1581067475

PERKNEROVÁ, Kateřina, 2022. Prezidentský souboj Deníku: Co kandidáti soudí o manželství gayů či členech KSČ. *Deník.cz* [online]. Vol. 2022. Dostupné z : <https://www.denik.cz/prezidentsky-souboj/prezidentsky-souboj-deniku-kandidati-manzelstvi-pro-vsechny-clenstvi-v-ksc.html>

Pride Business forum. Online. 2024. Dostupné z : <https://www.pridebusinessforum.com/>. [cit. 2024-04-11].

RAMBOUSKOVÁ, Michaela, 2022. Zákon o manželství pro všechny bych podepsal, řekl Fischer při startu kampaně. *Seznam Zprávy* [online]. Vol. 2022. Dostupné z : <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/volby-prezidentske-zakon-o-manzelstvi-pro-vsechny-bych-podepsal-rekl-fischer-pri-startu-kampane-217132>

Právní dokumenty

ČSSZ. Ošetřovné. [cssz.cz](https://www.cssz.cz) [online]. 2024 [cit. 19.1.2024]. Dostupné na: <https://www.cssz.cz/osetrovne>

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, *Sbírka zákonů*. 1.1.2007.

Poslanecká sněmovna ČR. 2024. Sněmovní tisk č. 241, Novela z. Občanského zákoníku.

Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=9&T=241>

Zákon č. 115/2006 Sb. o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů.

Dostupné z: *Sbírka zákonů*. 1.7.2006.

Zákon č. 89/2012 Sb. Nový občanský zákoník – Rodinné právo. Dostupné z: *Sbírka zákonů*.

3.2.2012

Zákon č. 187/2006 Sb. O nemocenském pojištění. Dostupné z: *Sbírka zákonů*. 14.3.2006.

Zákon č. 198/2009 Sb. O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Dostupné z: *Sbírka zákonů*. 23.4.2008.

Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti. Dostupné z: *Sbírka zákonů*. 13.5.2004.

Teze Diplomové práce

A. Námět práce

Práce a s ní spojený pracovní život, je jednou z nejzásadnějších rovin v současném světě, jež je vedený kapitalistickým narativem. Není tedy překvapivé, že téma nerovnosti podmínek na trhu práce, může být pro některé skupiny palčivé. Nerovností na trhu práce mohou být ovlivněny rozličnými faktory, zejména poté věkem a genderem.

V rámci této diplomové práce bych se ráda zaměřila na faktor, jež ovlivňuje rovnost na trhu práce, ale není manifestní do takové míry, jako faktory dříve zmíněné. Jde o sexuální orientaci zaměstnanců. Toto téma se začalo mírně dostávat do veřejného diskurzu České republiky v dubnu roku 2021, když ČEZ zveřejnil svou interní politiku pro zavedení rovných pracovních podmínek LGBT zaměstnanců. Na tuto politiku ihned zareagovala, předsedkyně Aliance pro rodinu, Jana Jochová na twitterovém účtu Aliance pro rodinu s tím, že nechápe, proč ČEZ právě v době hrozící energetické krize ztrácí čas s (dle paní Jochové) pofiderní duhovou agendou. Téma pracovních nerovností na základě sexuální orientace není zdaleka do takové míry medializované, jako snažení iniciativy Jsme fěr, jež usiluje o manželství pro stejnopohlavní páry. Přesto ale je pracovní trh také místem, kde LGBT minorita nemá stejná práva jako zbytek společnosti (Aktuálně, 2022) (Aliance pro rodinu, 2022) (Jsme fěr, 2022).

Průzkum společnosti Vodafone v roce 2018 ukázal, že 48 % členů LGBT komunity ve svém zaměstnání svou sexuální orientaci drží v tajnosti, a to přesto že v době studií byly v tomto bodě svému okolí otevřeni. Navazující výzkum z roku 2022 ukazuje v tomto případě zlepšení, kdy 38 % příslušníků LGBT komunity tají ve svém zaměstnání sexuální orientaci. Z výsledků těchto výzkumů je vidět klesající trend nicméně, je ale nutné konstatovat, že 38 % je stále signifikantní, a proto by se téma nerovnosti na trhu práce s ohledem na sexuální orientaci mělo detailněji zmapovat, a to je právě cílem mé práce. Konkrétně se zaměřím na body nerovnosti na trhu práce a pracovišti, se kterými se příslušníci LGBT minority musí potýkat a dále na zaměstnavatele, kteří v České republice vytváří pro LGBT minoritu rovné podmínky (Vodafone, 2022).

Teoretický rámec a Legislativní rovina

Pro identifikaci a zmapování zásadních bodů nerovnosti na pracovišti z hlediska LGBT minority je nejprve třeba podívat se, co na toto téma říká odborná literatura a zákon.

Odborná literatura

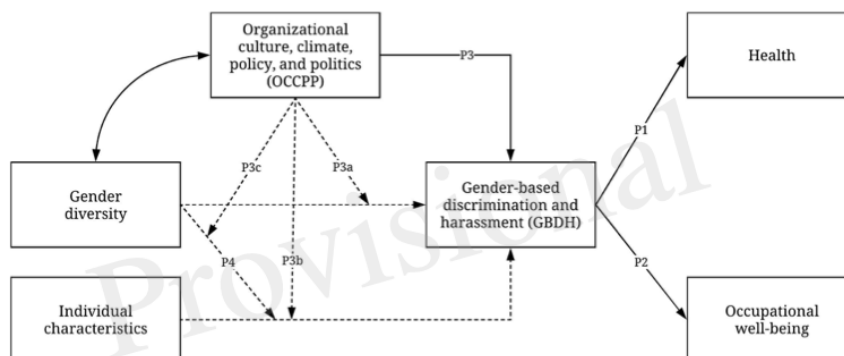
Odborná literatura týkající se nerovnosti LGBT komunity na pracovním trhu je zahraniční. České akademická obec se touto otázkou do současnosti příliš nezaobírala. Zahraniční zdroje se zabývají především komparací zemí dle toho, kde se LGBT minoritě z pracovního hlediska lépe daří (Aydin, 2016), poté konkrétními situacemi, kdy je LGBT minorita vystavována v tomto kontextu nerovnostem, a dále jaký dopad tyto nerovnosti mohou mít na další sféry života jedince, zejména poté mentální stabilitu (Soini, 2022) (Johnson, Otto, 2019).

Pojem, který se tímto typem nerovností váže je tzv. *Queer Standpoint*. Tento pojem upozorňuje na vyloučení LGBT minority z aktivitami, jež má ve své diki oddělení lidských zdrojů, nebo také jinak řečené HR. Toto oddělení ve větších, zejména korporátních firmách, má odpovědnost za hledání zaměstnanců a dále také komunikace mezi nimi v případě potíží, začlenění zaměstnanců do pracovního kolektivu ale i zajištění různých foremních teambuildingových aktivit. Zmíněné vyloučení je dle Soini (2022) patrné především na interních HR politikách jednotlivých firem (Soini, 2022).

Další velmi zajímavou perspektivu přináší Johnson, Otto (2019) s rozšířeným GBDH modelem, který popisuje jak jednotlivé krizové momenty nerovností mohou mít dopady na jednotlivce. Pod zkratkou **GBDH** se skrývá *Gender-based discrimination harassment*, tedy obtěžování a diskriminace na základě pohlaví. Dle autorů jsou kořeny tohoto druhu diskriminace a obtěžování v mocenských vztazích. Nejprve byl tento model používám pouze na diskriminaci na základě pohlaví, v tomto podání se bavíme i o diskriminaci na základě identity a s ní spojené sexuální orientace. Na obrázku č.1 je schéma GBDH modelu. Kdy na levé straně můžeme vidět genderovou diverzitu a individuální charakteristiky zaměstnance (tam spadá právě i sexuální orientace), které mohou přímo ovlivňovat interní politiku firmy, jež je spojená s prostředím a kulturou dané firmy (na obrázku pod zkratkou OCCPP). Zároveň tato interní politika firmy přímo ovlivňuje genderovou diverzitu. Což v praxi znamená, že pokud firma přijímá politiky spojené s LGBT minoritou, tak v tom případě může ovlivnit, to, že zaměstnanci budou do pracovního kolektivu více integrováni a naopak. Dále je na schématu zobrazen již zmíněný pojem GBDH (obtěžování/diskriminace na základě pohlaví). GBDH je přímo ovlivněno vnitřní politikou firmy – jak pozitivně, tak negativně. Zároveň tento druh diskriminace má dopady na zdraví a well-being jedince. Z tohoto modelu je patrné, že klíčovou roli v nerovnostech na pracovišti hraje vnitřní politika firem. Což je vidět i na příkladu firmy Vodafone, která se dlouhodobě zabývá problematikou

integrace LGBT zaměstnanců do kolektivu a snahou eliminovat nerovnosti způsobené právě na základě odlišné sexuální orientace (Johnson, Otto, 2019) (Vodafone, 2022).

Schéma 2. GBDH model (původní verze v anglickém jazyce)



(Johnson, Otto, 2019)

Tématem nerovností se zabývá i Aydin (2016), který v rámci studie porovnává tyto nerovnosti na pracovišti ve Velké Británii a Turecku. Kromě zjištění, že zaměstnavatelé ve Velké Británii, nerovnosti na pracovišti spojené s touto problematikou více řeší, také identifikuje 4 faktory, které ovlivňují míru nerovností na pracovišti – **kulturu, obor, vzdělání, soukromí a veřejný sektor**. Kdy, pokud je kultura v dané zemi více liberální, dochází k nerovnostem méně. Což také souvisí s tím, že zaměstnavatelé ve soukromém sektoru jsou k LGBT zaměstnancům více ochotní v ohledu vyrovnání nerovností na pracovišti. Zaměstnání v oboru informačních technologií také zaručuje vyšší pravděpodobnost absence nerovností a v neposlední řadě tuto pravděpodobnost indikuje i vyšší vzdělání (Aydin, 2016).

Legislativní rovina

Z právního hlediska tuto problematiku zaštituje **Zákoník práce**, konkrétně potom jde o **Zákon č. 435/2004–O zaměstnanosti**. Kdy je v rámci tohoto zákona uvedeno, že zaměstnavatel nesmí diskriminovat zaměstnance na základě sexuální orientace. Zároveň také nemůže na základě této diskriminace ukončit pracovní poměr se zaměstnancem. V této rovině se ale bavíme o zákazu diskriminace, a nikoliv zavedení rovných podmínek.

Velké množství nerovností je způsobené rozdílnými právy a povinnostmi manželství a registrovaného partnerství. Jež spadají do **Občanského zákoníku**, kdy jde o zákony:

Zákon č. 115/2006 Sb. O registrovaném partnerství a poté Zákon 94/1963 Sb. O rodině (Petrov, 2019) (Stránský, 2021).

Hlavní body nerovnosti na pracovišti

Hlavní identifikované body nerovností vychází z rešerše odborné literatury a legislativního rámce. Kdy nerovnostní body vycházející z akademické literatury jsou méně viditelné než ty dohledatelné za pomoci práva, z toho důvodu byly zavedeny dvě kategorie bodů nerovnosti: **a) legislativního charakteru b) Nabídka zaměstnání a struktura trhu práce**

a) Do této kategorie patří ty body nerovnosti, jež jsou zapříčiněné nedostatečným pokrytím problematiky LGBT komunity v Občanském zákoníku a Zákoníku práce. Konkrétně jde o tyto body:

- 1) *Volno při péči o těžce nemocného*
- 2) *Rodičovská dovolená*
- 3) *Volno v případě dne „svatby“*
- 4) *Volno v případě pohřbu příbuzného (ze strany registrovaného partnera)*

b) Do této kategorie patří ty body nerovnosti, jež byly identifikovány na základě zahraniční odborné literatury, které nejsou spojeny s legislativní rovinou či je česká legislativa zatím nepopisuje. Konkrétně jde o tyto body:

- 1) *diskriminace v jiných oborech, než jsou informační technologie*
- 2) *větší nerovnosti ve veřejném sektoru trhu práce*
- 3) *větší nerovnosti a možnost obtěžování v zaměstnání, kde je stačí nižší dosažené vzdělání*
- 4) *možná šikana na pracovišti*

Nerovnosti uvedené v kategorii **a)** se zejména týkají péče o rodinné příslušníky, ať už jde o nemocné partnery či jejich děti (bod 1 a 2). Dále také nedostatečných práv registrovaného partnerství (bod 3 a 4), kdy v případě manželského svazku mají manželé více prav, například mají vyhrazené volno v případě dne svatby či pohřbu některého rodinného příslušníka. Pokud by například manželce umřel otec, může její manžel na pohřeb bez toho, aby musel využít dne neplaceného či částečně placeného volna. To v případě registrovaného manželství není možné. Není proto divu, že se iniciativa Jsme Fér snaží prosadit zákon, jež bude umožňovat manželství homosexuálním párům. Jelikož se na nerovnosti spojené s manželstvím váží i další sféry, nejen tedy rodinný a intimní život, ale i život pracovní.

Nerovnosti uvedené v kategorii **b)** jsou dosti odlišné od dříve zmíněné kategorie. Jde o nerovnosti v souvislosti s nabídkou práce a strukturou pracovního trhu. Body nerovnosti v této kategorii poukazují na místa v rámci trhu práce, které jsou více náchylné

k nerovnostem či šikaně na pracovišti. Dejme tomu, že mladiství s minoritní sexuální orientací, přemýšlí, jaké povolání by chtěl či chtěla v budoucnosti vykonávat a kariérně se v něm rozvíjet. Tento adolescent by měl mít stejné podmínky jako adolescent s majoritní sexuální orientací, nicméně, bude do větší míry ohrožen nerovnostmi či šikanou, pokud jeho vysněná práce bude ve veřejném sektoru a požadovaným nižším dosaženým vzděláním. K takovým nerovnostem by docházet nemělo, avšak bohužel je tomu tak.

B. Předpokládané metody zpracování

Tato diplomová práce bude založena na obsahové analýze, dokumentů, které se týkají tématu, tedy rovnosti na pracovišti s ohledem na sexuální orientaci zaměstnanců. Pro obsahovou analýzu budou využity dokumenty jako Zákoník práce a Občanský zákoník. Dále také dokumenty, které poukazují na to, jak si toto téma stojí ve veřejném diskurzu České republiky. Pro tento účel budou vybrány články, které se tématu týkají, popřípadě budou využity informace ze sociálních sítí (např. Twitter) politiků a také neziskových organizací, kteří se k tématu nerovnosti LGBT skupiny často vyjadřují.

Na základě výše zmíněné obsahové analýzy budou vybrána vhodná témata k diskusi s aktéry, kteří mají k tématu, co říci – samotní zaměstnanci, HR firem, neziskové organizace, kteří tematiku řeší. Diskuse bude vedena formou focus group.

Vzhledem k tomu, že oslovit výše zmíněné aktéry může být náročné, alternativou by mohlo být dotazníkové šetření.

C. Orientační seznam literatury

Aydin, E.; Ozeren, E. What Does Being LGBT Mean in the Workplace? A Comparison of LGBT Equality in Turkey and the UK, 1st ed.; Edward Elgar, 2016.

Soini A., A gay reflection on microaggressions, symbolic normativities, and pink hair, *Gender, Work & Organization*, 10.1111/gwao.12851, 29, 5, (1594-1611), (2022).

Johnson G., C. P., & Otto, K. (2019). Better Together: A Model for Women and LGBTQ Equality in the Workplace. *Frontiers in Psychology*, 10.doi:10.3389/fpsyg.2019.00272

Petrov, J. *Občanský zákoník: komentář. 2. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-747-7.*

Vienne W. Lau, Veronica L. Scott, Meg A. Warren, Michelle C. Bligh, Moving from problems to solutions: A review of gender equality interventions at work using an ecological systems approach, *Journal of Organizational Behavior*, 10.1002/job.2654, (2022).

Hill, Robert J. "Incorporating Queers: Blowback, Backlash, and Other Forms of Resistance to Workplace Diversity Initiatives That Support Sexual Minorities." *Advances in*

Developing Human Resources 11, no. 1 (February 2009): 37–53. doi:10.1177/1523422308328128.

Rabelo, Verónica Caridad, and Lilia M. Cortina. 2014. “Two Sides of the Same Coin: Gender Harassment and Heterosexist Harassment in LGBTQ Work Lives.” *Law and Human Behavior* 38 (4): 378–91. doi:10.1037/lhb0000087.

Basford, Tessa E., Lynn R. Offermann, and Tara S. Behrend. 2014. “Do You See What I See? Perceptions of Gender Microaggressions in the Workplace.” *Psychology of Women Quarterly* 38 (3): 340–49. doi:10.1177/0361684313511420.

Eliason, Michele J., Jeanne DeJoseph, Suzanne Dibble, Sharon Deevey, and Peggy Chinn. 2011. “Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer/Questioning Nurses' Experiences in the Workplace.” *Journal of Professional Nursing: Official Journal of the American Association of Colleges of Nursing* 27 (4): 237–44. doi:10.1016/J.Profnurs.2011.03.003.

Franke, Katherine M. 1997. “What's Wrong with Sexual Harassment?” *Stanford Law Review* 49 (4): 691. doi:10.2307/1229336.

Fiona Wilson, May the best man win, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 10.1108/EDI-11-2013-0095, 33, 4, (361-371), (2014).

Galupo, M. Paz, and Courtney A. Resnick. 2016. “Experiences of LGBT Microaggressions in the Workplace: Implications for Policy.” In *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*, Edited by Thomas Köllen, 271–87. Cham: Springer International Publishing.

Davis, Gregory K. 2017. “Creating a Roadmap to a LGBTQ Affirmative Action Scheme: An Article on Parallel Histories, the Diversity Rationale, and Escaping Strict Scrutiny.” *National Black Law Journal* 26 (1): 43–84.

Tessa Wright (2015), "Sexual Orientation at Work: Contemporary Issues and Perspectives", *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 34 No. 7, pp. 640-643. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2015-0019>

DVOŘÁKOVÁ, Ilona. Obsahová analýza / formální obsahová analýza / kvantitativní obsahová analýza. ANTROPOWEBZIN [online]. Plzeň: Centrum aplikované antropologie a terénního výzkumu, Katedra antropologických a historických věd, FF ZCU v Plzni, 2010, 2/2010, (2) [cit. 2021-01-03].

Seznam příloh

Příloha A: Seznam použitých proměnných

Příloha B: Scénář polostrukturovaného rozhovoru

Příloha C: Kódovací kniha

Příloha D: Medailonky informantů

Příloha E: Ukázka z přepisu rozhovorů

Příloha A: Seznam použitých proměnných

The LGBTI II survey

resp_c. Kategorie respondenta

- lesba
- gay
- intersex
- bisexuální (ženy)
- bisexuální (muži)
- trans

A1. Kolik je vám let? (ordinální)

- 18-24
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-44
- 45-49
- 50-54
- 55-59

A3. Jak byste se dnes popsal/a? (nominální)

- muž/chlapec
- žena/dívka
- trans muž/chlapec
- trans žena/dívka
- nebinární / genderqueer / agender / genderfluidní / polygender
- Jiné

A10. Vyberte prosím zemi, ve které v současné době žijete:

- Rakousko
- Belgie
- Bulharsko
- Chorvatsko
- Kypr
- Česká republika
- Dánsko
- Estonsko
- Finsko
- Francie
- Německo
- Řecko
- Maďarsko
- Irsko
- Itálie

- Lotyšsko
- Litva
- Lucembursko
- Malta
- Nizozemsko
- Polsko
- Portugalsko
- Rumunsko
- Slovensko
- Slovinsko
- Španělsko
- Švédsko
- Spojené království
- Severní Makedonie
- Srbsko

C1_A. Cítil/a jste se někdy v posledních 12 měsících při hledání zaměstnání diskriminován/a kvůli tomu, že jste LGBTI?

- Ano
- Ne
- Netýká se mě

C1_B. Cítil/a jste se někdy v posledních 12 měsících v práci diskriminován/a kvůli tomu, že jste LGBTI?

- Ano
- Ne
- Netýká se mě

C6_1_C. Setkal/a jste se během svého zaměstnání v posledních 5 letech s negativními poznámkami nebo chováním v práci kvůli tomu, že jste LGBTI?

- Nikdy
- Zřídka
- Často
- Vždy
- Netýká se mě

C6_1_D. Zažil/a jste v posledních 5 letech v práci obecně negativní postoj vůči lidem kvůli tomu, že jsou LGBTI?

- Nikdy
- Zřídka
- Často
- Vždy
- Netýká se mě

H16. Jaké je vaše případné náboženství?

- Žádné náboženství
- Křesťan – katolík
- Křesťan – protestant
- Křesťan – pravoslavný
- Křesťan – ostatní
- Islám
- Hinduismus
- Židé
- Buddhisté
- Sikhové
- Jakékoli jiné náboženství
- Nepřeji si uvést

open_at_work. Otevřenost ohledně toho, že jste LGBTI v práci

- Velmi otevřený/otevřená
- Selektivně otevřený/otevřená
- Skrývám, že jsem LGBTI

Být LGBTQ+ v Česku

DZ01. Kolik je vám let? (kardinální)

vzdel. Jaké je vaše nejvyšší ukončené vzdělání? (ordinální)

- dokončené základní
- nedokončené základní
- postgraduální vzdělání, vědecká příprava
- střední odborné bez maturity, vyučení
- střední odborné s maturitou
- střední všeobecné s maturitou
- vysokoškolské bakalářské
- vysokoškolské magisterské, inženýrské
- vyšší odborné

U01b. Jak byste nyní sám/sama sebe popsal/a? (nominální)

- muž/chlapec
- žena/dívka
- nebinární / genderqueer / agender / genderfluidní / polygender
- trans muž/chlapec
- trans žena/dívka
- Jiné

U02. Která z následujících kategorií nejlépe definuje vaši sexualitu / sexuální orientaci?

- asexuální
- bisexuální
- gay (homosexuální)
- heterosexuální
- lesba (homosexuální)
- nevím, nejsem si jistý/jistá
- nic z výše uvedeného
- pansexuální
- queer

SD08. Jaká je velikost obce, ve které žijete? (ordinální)

- do 1 999 obyvatel (referenční kategorie)
- 2000 – 4 999 obyvatel
- 5000 – 9 999 obyvatel
- 10 000 – 19 999 obyvatel
- 20 000 – 99 999 obyvatel
- 100 000 – 199 000 obyvatel (v ČR jen Olomouc, Liberec, Plzeň)
- 200 000 – 499 999 obyvatel (v ČR jen Ostrava, Brno)
- nad 500 000 obyvatel (v ČR jen Praha)

DZ01[SQ008]. Jak často jste v uplynulých 5 letech* ve vašem zaměstnání...
[zakusil/a nerovné zacházení v oblasti pracovních podmínek nebo benefitů, protože máte
(nebo jste měl/a) partnera/partnerku stejného pohlaví] (ordinální)

- vždy
- často
- občas
- zřídka
- nikdy
- Netýká se mě

DZ01[SQ001]. Jak často jste v uplynulých 5 letech* ve vašem zaměstnání...
[byl/a otevřený/á ohledně své sexuální orientace před kolegy/němi] (ordinální)

- vždy
- často
- občas
- zřídka
- nikdy

- Netýká se mě

DZ01[SQ004a]. Jak často jste v uplynulých 5 letech* ve vašem zaměstnání... [byl/a kvůli své sexuální orientaci vystaven/a negativním komentářům nebo jednání] (ordinální)

- vždy
- často
- občas
- zřídka
- nikdy

- Netýká se mě

DZ01[SQ006]. 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 sexuální orientace] (ordinální)

- vždy
- často
- občas
- zřídka
- nikdy

- Netýká se mě

Příloha B: Scénář polostrukturovaného rozhovoru

Intro

Dobrý den, pane/paní X

nejdříve bych vám chtěla poděkovat, že jste si na rozhovor udělal/a čas. Tento rozhovor bude trvat 30 až 45 minut a skládá se ze 3 částí. V průběhu rozhovoru se budeme bavit o tom, co všechno podle vás může mít vliv na nerovnosti v práci a jakou roli v tom může hrát sexuální orientace. Na závěr se zaměříme na problémy LGBTQ+ komunity v porovnání s námi probíranou nerovností na pracovišti.

Sekce 1: Zkušenosti s nerovnostmi na pracovišti (diskriminaci)

Nejdříve budeme řešit obecně váš názor na postavení LGB zaměstnanců v ČR. Například, jestli mají rovné podmínky, práva a povinnosti na pracovišti v porovnání s heterosexuály. Poté případně vaše zkušenosti s nerovností na pracovišti.

O nerovnostech LGB zaměstnanců obecně:

- 1) *Co si představíte pod pojem diskriminace (v pracovním prostředí)? Může podle vás nějakým způsobem souviset se sexuální/vztahovou orientací? Pokud ano, jakým?*
- 2) *Když porovnáte ČR s ostatními evropskými státy (např. Německo, Nizozemsko, ale i Polsko), je zde podle vás postavení LGB lidí na trhu práce v něčem odlišné?*
- 3) *Pokud byste měli možnost na současném přístupu zaměstnavatelů cokoli změnit, aby se zlepšila situace LGB lidí, co by to bylo?*
- 4) *Co si myslíte o zákonech ČR? Jsou podle vás vstřícné k LGB zaměstnancům?*
- 5) *Myslíte si, že v některých typech zaměstnání dochází k nerovnostem z důvodu sexuální/vztahové orientace častěji než v jiných? Ve kterých?*
- 6) *Někteří LGB lidé stále nepovažují prostředí svého zaměstnání za místo, kde by mohli o své sexuální/vztahové orientaci hovořit. Čím je to podle vás způsobené? (např.: obavy z ohrožení kariérního postupu, obavy z reakcí kolegů/kolegyň, obavy kvůli možnému zhoršení vztahů na pracovišti)*

Skrývání identity:

- 7) *Vnímáte práci jako místo, kde můžete otevřeně mluvit o své orientaci?*

Zkušenost s diskriminací na pracovišti:

- 1) *Setkal/a jste se někdy v minulosti s tím, že by se k vám někdo kvůli vaší orientaci choval jinak při hledání práce nebo přímo v práci? Pokud ano, jak se toto chování projevovalo?*
- 2) *Myslíte si, že toto chování mohlo mít dopad na Vaši profesní kariéru?*

Porovnání přístupu zaměstnavatelů (Předchozí pracovní činnost)

- 3) *Změnil/a jste v minulosti své zaměstnání? Pokud ano, bylo to na základě toho, že k vám kolegové/zaměstnavatel chovali jinak kvůli vaší orientaci?*
- 4) *Přistupuje váš současný zaměstnavatel ke všem zaměstnancům stejně bez ohledu na jejich sexuální orientaci?*
- 5) *Pokud byste měl porovnat vaše minulé zaměstnání s tím současným, bylo postavení LGB zaměstnanců stejné, nebo se nějak lišilo? Pokud se lišilo, jak?*
- 6) *Myslíte si, že ve vašem oboru dochází k tomu, že se k zaměstnancům chovají kolegové či zaměstnavatel odlišně? Pokud ano, může v tom hrát roli sexuální/vztahová orientace zaměstnanců?*
- 7) *Myslíte si, že věk, pohlaví nebo dosažené vzdělání může hrát roli v tom, zda se k zaměstnancům chovají kolegové nebo zaměstnavatel jinak kvůli jejich sexuální orientaci?*

Sekce 2: Interní politika ve firmě a její vliv

Nyní přejdeme od zaměstnance na firmu. A to, jaký může mít vliv na míru rovných pracovních podmínek LGB zaměstnanců.

- 1) *Existují ve Vaší firmě mechanismy, které pomáhají LGB zaměstnancům? (např. při vyrovnání práv péče o děti, nemocenské, volno v případě dne svatby)*
- 2) *Pokud ano, s čím Vám to pomáhá? Pokud ne, co by se podle Vás mělo zlepšit?*
- 3) *Jakou roli hraje podle vás vstřícnost firmy k LGB zaměstnancům, pokud jde o rovnost na pracovišti? Jsou pro vás mechanismy, o kterých jsme se předtím bavili důležité?*

Sekce 3: Závažnost problémů (porovnání s dalšími nerovnostmi)

Poslední sada otázek se týká problémů, kterým lesby, gayové a bisexuálové čelí v českém prostředí.

- 1) *Jaké další problémy a nerovnosti vnímáte jako palčivé pro lesby, gaye a bisexuály žijící v České republice?*
- 2) *Jsou tyto problémy podle vás závažnější v porovnání s postavením LGB zaměstnanců?*

3) *Téma nerovnosti na pracovišti v kontextu LGB lidí v ČR není tolik v médiích vidět. Čím si myslíte, že to je způsobené? (porovnání s manželstvím pro všechny)*

Další problémy podle výzkumu Být LGBTQ+ v Česku:

- Nemožnost manželství párů stejného pohlaví
- Nízká akceptace (přijímání) odlišností z hlediska sexuální orientace a genderové identity ze strany zástupců církví
- Požadavky na půlroční celibát u gayů a bisexuálních mužů, kteří by chtěli darovat krev
- Nemožnost adopce dětí páry stejného pohlaví
- Homofobní, bifobní šikana na školách
- Bezpečnost LGBTQ+

Poděkování

Toto byla poslední část našeho rozhovoru. Moc vám děkuji za vaše postřehy, názory a zkušenosti.

Příloha C: Kódovací kniha

Níže budou vytvořené kategorie krátce představeny. **Přístup zaměstnavatele a interní politika** zahrnuje výroky informantů, které souvisí s interní politikou firmy, kde pracují nebo pracovali. Je důležité podotknout, že pod pojmem interní politika se chápe jak ta pozitivní, tedy vstřícná k LGB zaměstnancům, tak ta, která LGB zaměstnance v potaz nebere. Jedná se o to, jaká konkrétní opatření jsou nebo naopak nejsou ve firmě zavedena a za účelem podpory inkluzivního prostředí pro LGB zaměstnance. Dále také, co by se dalo podle názoru informantů zlepšit, aby se cítili v rámci kolektivu přijati. A jaký vliv může mít interní politika na kolektiv a zaměstnance. Poté se do této kategorie řadí výroky, kdy informanti popisují, zda je důležité, aby v práci byla nějaká forma interní politiky, která jim má pomoci dosáhnout rovného postavení a zabránit diskriminaci.

Pod kategorií **diskriminace** spadají výroky informantů, kdy oni sami popisují, co pro ně tento pojem znamená v pracovním prostředí. A také výroky, kde popisují přímou diskriminaci ve formě vtipů či nemístných urážek, se kterou se podle svého názoru mohou LGB zaměstnanci setkávat.

V kategorii **prostředí** jsou výroky respondentů, které pomáhají vykreslit představu informantů o pracovním prostředí, a to ve dvou rovinách – prostředí firmy a prostředí ČR z hlediska legislativní roviny. Prostředí firmy popisovali informanti skrze to, jak je pro ně důležité být součástí kolektivu, jakou roli hraje v otázce diskriminace hierarchie v rámci pracovního týmu a edukace kolegů.

Poslední kategorie, **faktory**, se vztahuje také k interní politice a přístupu zaměstnavatele. Informanti v rámci této kategorie uvádějí faktory, které podle nich mají vliv na to, zda bude zaměstnavatel přistupovat k LGB zaměstnancům vstřícně či nikoliv.

Tabulka 10. Kódovací kniha

Popis jednotlivých kategorií a kódů, které vycházejí z tematické analýzy. rozhovorů. Kategorie je vždy v tabulce zvýrazněna šedou barvou.

Názvy kategorií a kódů	Definice
Přístup zaměstnavatele a interní politika	<i>Do této kategorie spadají kódy, které souvisí s přístupem zaměstnavatele a jeho interní politikou k otázce LGB zaměstnanců.</i>
Interní politika podporující inkluzi	Informanti popisují své pracovní zkušenosti z prostředí, kde byla interní politika podporující inkluzi LGB zaměstnanců.
Interní politika možná vylepšení	Informanti mluví o tom, na čem by podle nich mohly firmy zapracovat, aby přispěly k lepší situaci LGB zaměstnanců.
Dopady interní politiky	Informanti popisují, jaké dopady může podle jejich názoru mít interní politika zaměstnavatele. V rámci kódu se pracuje inkluzi podporující interní politikou i s absencí inkluze podporující interní politiky v kontextu LGB zaměstnanců. Dopady jsou tedy dvojího charakteru – pozitivní i negativní.
Důležitost interní politiky	Informanti se vyjadřují k tomu, zda je podle jejich názoru interní politika důležitá nebo nikoliv.
Diskriminace	<i>Do této kategorie spadají kódy spojené s diskriminací na pracovišti LGB zaměstnanců.</i>
Definice diskriminace	Informanti se vyjadřují k pojmu diskriminace v pracovním prostředí. Tedy, co pro ně tento pojem představuje.
Přímá diskriminace	Informanti uvádějí příklady přímé diskriminace na pracovišti, s kterou by se podle jejich názoru mohli setkat.
Důležitost rovného přístupu k LGB zaměstnancům	Informanti se vyjadřují k tomu, zda je podle jejich názoru důležité mít rovné podmínky na pracovišti a stejné postavení jako heterosexuálové. Dále porovnávají diskriminaci na pracovišti s dalšími problémy LGB minority.
Prostředí	<i>Do této kategorie spadají kódy, kde informanti popisují, co má vliv na pracovní prostředí – celkové pracovní prostředí v ČR a poté konkrétně prostředí firmy. Co je pro ně důležité v rámci pracovního kolektivu.</i>
Kolektiv	Informanti popisují pracovní kolektiv jako důležitý prvek, který má vliv na to, zda dochází k diskriminaci LGB zaměstnanců. Dále popisují, co je v rámci pracovního kolektivu důležité, aby k diskriminaci docházelo méně.
Edukace	Informanti mluví o edukaci kolegů v oblasti LGB problematiky.
Zákony	Informanti se vyjadřují k legislativě ČR v kontextu toho, zda zákony vidí jako vstřícné k LGB zaměstnancům.
Faktory ovlivňující přístup zaměstnavatele	<i>Do této kategorie spadají kódy obsahující faktory, které ovlivňují přístup zaměstnavatele k LGB zaměstnancům. A dále také přítomnost a formu interní politiky podporující inkluzi LGB zaměstnanců.</i>
Obor	Informanti popisují, jak může podle jejich názoru pracovní obor či odvětví, ve kterém se daná firma realizuje ovlivnit přístup zaměstnavatele k LGB zaměstnancům. Obor, ve kterém daný zaměstnanec pracuje souvisí s nejvyšším dosaženým vzděláním.
Sektor	Informanti popisují, jaký je podle nich rozdíl v přístupu zaměstnavatelů k LGB zaměstnancům ve veřejném a soukromém sektoru.
Dosah firmy	Informanti popisují, jak může podle jejich názoru dosah firmy, tedy zda se pohybuje na lokálním či mezinárodním měřítku, ovlivnit přístup zaměstnavatele k LGB zaměstnancům.
Velikost obce	Informanti popisují vliv velikosti obce na přístup zaměstnavatele k LGB zaměstnancům.

Příloha D: Medailonky informantů

Polostrukturované rozhovory byly provedeny s 10 LGB zaměstnanci ve věku 25 až 46 let. V této části věnované medailonkům jednotlivých informantů bude postupně anonymní formou uveden vždy přístup daného informanta k otázce postavení LGB zaměstnanců.

Informant č. 1

Muž ve věku 46 let. Pracuje v Praze na manažerské pozici. V předchozím zaměstnání nebyl ohledně své orientace otevřen, jen nejbližším okruhu kolegů. V současném zaměstnání s tím nemá problém. Popisuje, jak je pro něj důležité, že jeho zaměstnavatel podporuje inkluzi a diverzitu zaměstnanců. Nejen na základě sexuální orientace, ale také genderové identity, pohlaví, věk a mentální či fyzické zdraví. Problém diskriminace LGB lidí, je pro něj palčivý a souvisí s dalšími problémy LGB minority. Prioritní je pro něj v současné době možnost manželství pro stejnopohlavní páry. Nicméně diskriminace na pracovišti je také problematická a měla by se řešit. Proto je i informant sám v tomto směru aktivní.

Informant č. 2

Žena ve věku 32 let. Pracuje v Praze jako osobní konzultantka seniora. Sama je ohledně své sexuální orientace otevřená i práci. Je pro ni důležité, aby byla pracovním kolektivem přijata. Z toho důvodu si podvědomě vybírala zaměstnání, kde věděla, že s tím nebude problém. V průběhu rozhovoru dávala velký důraz na edukaci zaměstnanců ohledně problémů LGB minority. Diskriminace podle ní totiž vzniká z nedostatku informací. Zároveň také dodává, že i ona sama bude velmi ráda edukována. Diskriminaci na pracovišti vidí jako problém, horší formou diskriminace je přímá, tedy v podobě slovních narážek. Důležitější je pro ni ale osobní aspekt života v porovnání s tím pracovním. Palčivějším problémem je nemožnost manželství stejnopohlavních párů.

Informantka č. 3

Muž ve věku 39 let. Pracuje v Praze jako manažer. Firma, kde v současnosti pracuje, podporuje inkluzi LGB zaměstnanců a on si toho velmi váží. Minulý zaměstnavatel se problematikou inkluze nezabýval. Bylo to neřešené téma. Proto i v minulosti nebyl v práci otevřený ohledně své sexuální orientace, ale v současnosti nemá důvod svou sexuální

orientaci skrývat. Cítí se být víc přijat, a s tím podle něj souvisí i výkon zaměstnance. Jako spokojený člověk vydá mnohem víc. Přestože firma podporuje nejen LGBT minoritu, ale například seniory nebo matky samoživitelky, je podpora LGBT minority nejvíce zřetelná, což informant nehodnotí kladně. Diskriminaci na pracovišti jako problém vidí, nicméně si to více uvědomil až v současné práci, díky vstřícnému přístupu jeho současného zaměstnavatele. Rovná práva pro LGB lidi by měl podle něj být postupný proces a v současnosti je klíčové přijetí návrhu, který umožňuje manželství i pro stejnopohlavní páry.

Informant č. 4

Muž ve věku 36 let. Pracuje v Praze na ministerstvu. V práci je ohledně své sexuální orientace otevřený. Diskriminace na pracovišti je podle něj problém, ale dochází spíš k nevhodným poznámkám než k znevýhodnění finančnímu. Nerovnosti dané právem v pracovním prostředí, jsou podle něj jen takový okrajový problém. Je spíše zaměřený na svůj společenský život než na kariéru, proto pro něj představuje větší problém, že manželé a registrovaní partneři nemají stejná práva. Zaměstnavatele, kteří jsou vstřícní vůči LGB minoritě vnímá pozitivně, ale dodává, že by tyto nerovnosti měl hlavně řešit stát.

Informant č. 5

Muž ve věku 22 let. Pracuje v jižních Čechách v technickém oboru. Má zkušenost se zahraničními firmami, kde jsou k LGB minoritě vstřícní. Informant se chce ve svém životě soustředit i na svou kariéru, a proto je pro něj důležité, aby měl rovné pracovní podmínky. Podle něj je markantní rozdíl mezi Prahou a zbytkem ČR. Zaměstnavatelé a pracovní kolektiv jsou v Praze více vstřícní. Zároveň je ale skeptický vůči nepřirozené inkluzi této minority. Jako příklad uvádí pozitivní diskriminaci. Informant svou sexuální orientaci tají pouze v práci, protože se obává nevhodných narážek a vtipů ze strany kolegů. Firma, kde pracuje narovnává práva LGB minority, které v současné době neřeší zákon. Jako problém ale informant vidí i tabuizaci homosexuality. Inkluzivní firemní politika je podle něj určitě přínosná, ale tyto nerovnosti by měl primárně řešit stát. V budoucnu plánuje s partnerem děti, a pokud by neměl stejná práva jako heterosexuální páry, chce se přestěhovat do zahraničí. V současné době přestupuje na jinou pracovní pozici v Praze, ale v rámci stejné firmy.

Informantka č. 6

Žena ve věku 44 let. Pracuje v Praze jako HR expertka. V minulosti svou sexuální orientaci na pracovišti skrývala, protože měla obavy, jak se k ní budou chovat kolegové. Firma, kde pracuje narovnává práva LGB minority a je to pro ni důležité, protože má dítě s partnerkou. Diskriminace v práci neovlivňuje obor, kde LGB zaměstnanec pracuje, ale pracovní kolektiv. Jde totiž v první řadě o lidi a jaký mají přístup. O diskriminaci LGB minority se tolik nemluví, protože diskriminovaní lidé se o tom bojí někomu říct a dál problém řešit. Téma manželství stejnopohlavních párů je pro informantku důležité, ale pokud se uzákoní automaticky, nesmaže problémy diskriminace v pracovním prostředí.

Informant č. 7

Muž ve věku 35 let. Pracuje v Praze jako manažer. V práci svou sexuální orientaci netají. Jeho současný zaměstnavatel podporuje inkluzi LGB zaměstnanců na pracovišti. K diskriminaci při hledání práce u LGB minority podle něj nedochází ve velké míře, protože sexuální orientace není na první pohled patrná. Vstřícná politika zaměstnavatele je pro něj důležitá, protože se více dokáže ztotožnit s firmou a jejími hodnotami. Vstřícná interní politika ale není jako faktor, na základě kterého by si hledal práci.

Informant č. 8

Muž ve věku 29 let. Pracuje v Praze jako programátor pro jednu americkou firmu. Tuto práci si vybral, na základě jejího přístupu k LGB zaměstnancům. V předchozí práci nebyl zcela otevřený ohledně své sexuální orientace, v současnosti s tím nemá problém. Nerovnosti dané zákonem ČR pro něj nejsou příliš důležité. Hlavně chce být sám sebou v práci a nebát se, jak na to budou kolegové reagovat. Zaměstnavatel je podle informanta vstřícný kvůli tomu, že jde o firmu amerického původu. Informant tedy jako důležitý faktor uvádí přesah firmy.

Informant č. 9

Muž, pracující na manažerské pozici. Informant v práci svou sexuální orientaci netají kolegům jeho nejbližším okruhu. Jeho zaměstnavatel podporuje inkluzi LGB minority. Diskriminace v práci podle informanta není tak zásadní problém. Informant ale dodává, že

ve firmě, která je proti LGB minoritě a diskriminuje by pracovat nechtěl. Co se týká nerovností daných zákonem, bere to spíše jako drobnosti. Hlavní problém je podle něj tabuizace homosexuality v české společnosti. Prioritou je pro informanta možnost adopce dětí stejnopohlavními páry.

Informantka č. 10

Žena ve věku 30 let. Pracuje v Praze jako policistka. V práci svou sexuální orientaci tají, protože se obává negativní reakce kolektivu. Někteří z kolegů mají totiž homofobní projevy. Informantka v průběhu svého pracovního života změnila několikrát zaměstnání, a zpětně podotýká, že v několika nemusela svou sexuální orientaci skrývat. Její současný zaměstnavatel nemá vůči LGB zaměstnancům vstřícný přístup. Informantka vyzdvihuje rozdíl mezi veřejným a soukromým sektorem. Ten soukromý je podle ní více vstřícný.

Příloha E: Ukázka z přepisu rozhovorů

Rozhovor s informantkou č. 2

Legenda:

T – tazatel

I – informant

Sekce 2: Interní politika ve firmě a její vliv

T: Existují ve vaší firmě mechanismy, které pomáhají LGB zaměstnancům?

I: Jako edukace je podle mě důležitá. Myslím si, že kdybych chtěla mít svatbu a řekla si o volno, tak bych pochodila. Musela by ale ta iniciativa přijít z mojí strany. Musela bych si udělat rešerši předtím a musela by celkově ta iniciativa přijít mojí strany.

T: Co by se podle Vás mělo zlepšit?

I: Mohl by to mít uvedený v benefitech napřímo třeba v inzerátu nebo říct při nástupu tyhle věci. Ale zase nikdo se tě nebude ptát na pohovoru, jakou máš sexuální orientaci. Ale asi prostě to mít, někde na těch oficiálních stránkách, že si za tím stojí. A když tady nastoupí někdo a je LGBT, tak aby věděl, že jsou ty mechanismy, který narovnávají ta práva.

T: Takže aby to pro zaměstnance bylo víc vidět, že tu ty mechanismy jsou.

I: Taky aby vlastně i HR o tom věděla. Já jsem se teda s naší HR o tom nebavila, ale vlastně nevím, jestli tyhle rozdíly zná. Já jí trochu vnímám jako starou školu, takže by se možná taky musela v tom vyškolit. Takže možná taky školit HR lidi v téhle problematice.

Ale zase já jsem tyhle věci nehledala. Nekoukala jsem dopodrobna do nástupních papírů, takže nevím, jestli tuhle nástupní informaci máme. Tak zase, abych neříkala něco, co není úplně pravda.

T: Jakou roli hraje podle vás vstřícnost firmy k LGB zaměstnancům, pokud jde o rovnost na pracovišti? Jsou pro vás mechanismy, o kterých jsme se předtím bavili důležité?

I: Pro mě jsou důležitý v tom smyslu, že posílají nějakou zprávu a nejen mně, ale i pro moje kolegy. A jsou důležitý tím, že edukují moje kolegy. A tímhle způsobem by mohla ta organizace poslat zprávu ostatním, a poukázat na nějakou nerovnost se kterou se snaží pracovat a není v pořádku, že tu je. Znáám plno lidí, co jsou v pohodě, ale neznají rozdíly manželství a registrovaného partnerství. Prostě protože neměli tu edukaci a sami si to nehledali, protože se jich to netýká. Takže v tomhle je to pro mě důležitý. Od toho se totiž odvíjí další mikro agrese typu zvednuté obočí a tak. On ti nikdo přímo moc často neřekne:

„Noo, ty seš lesba.“ a na to zase můžeš líp reagovat. Ale na ty mikro agrese nevím moc jak reagovat. A to není tak, že bych se s tím v práci setkala, ale kdyby ano, tak si dokážu představit, že nebudu vědět, co s tím dělat.

Sekce 3: Závažnost problémů (porovnání s dalšími nerovnostmi)

T: Jaké další problémy a nerovnosti vnímáte jako palčivé pro lesby, gaye a bisexuály žijící v České republice?

I: Tak určitě to manželství pro všechny, protože mi to přijde úplně, jako takovej výsměch. Vzhledem k tomu, že si hrajem na to, že jsme západní a jsme v EU a tohle tady nemáme. Tak to je jedna věc. A další jsou otázky nonbinary a trans otázky. Já mám nonbinary přítelkyni a je pro mě složitý to vysvětlovat a jsem z toho i unavená. No, takže tyhle 3 věci, ale nejpalčivější je pro mě to, pokud jde o trans lidi...ta povinná, no, asi kastrace, já moc nevím, jak to nazvat. Je to medicínskej termín. Tak to je taky palčivý. A ty limity toho, když chce člověk projít tou tranzicí. A mít možnost mít v občance MX ale to je, protože mám přítelkyni a ona je z Malty a tam to jde a tady ne a ona to vidí, a to pro ni bizár. A tady s tím souvisí sexuální výchova na školách, nebo i ve školce. Protože prostě ta sexuální výchova tu není a lidi neví, jak se bavit o sexu. A nejen o tom sexu, ale jsou i různý typy těl. A to jsem vůbec nevěděla. A já jsem začala přemýšlet, co je ženské tělo, co je mužský tělo.

T: Jsou tyto problémy podle vás závažnější v porovnání s postavením LGB zaměstnanců?

I: Jednak jsem říkala manželství, trans otázky a nonbinary a ta edukace. Mě to nějak vede k tomu, že by mohli bejt organizovaný vzdělávání o LGBT tématice dospělejch na pracovišti. Bude to bezpečný prostor, kde se ty lidi budou moct vzdělávat a ptát. Na tom pracovišti je pořád ta transfobie a je to největší problém a ty lidi neví, jak s tím pracovat. A ta edukace by mohla hodně pomoci a nemuselo by se to potom zbytečně nafukovat a nedělal by se z toho zbytečně tak velkej problém. Ta edukace je prostě jako stěžejní.

T: Téma nerovnosti na pracovišti v kontextu LGB lidí v ČR není tolik v médiích vidět. Čím si myslíte, že to je způsobené? (porovnání s manželstvím pro všechny)

I: Já bych řekla, že lidi víc řeší ten svůj soukromej život, a pak až ten pracovní. Hodnota mít rodinu je pro některý lidi víc zásadní. Takže řeší víc mít možnost manželství než to, jak k nim někdo přistupuje v práci. Prostě to podle mě souvisí s těma hodnotama.

A další věc je to, že nám media ukazují jen to, o co je v daný době zájem. Prostě ten dopad médií je na náš život velký. Takže to, co se řeší v médiích, tak budou potom ty lidi řešit víc.