

Univerzita Karlova v Praze  
Filozofická fakulta - Katedra psychologie  
Celetná 20, Praha 1

## Posudek vedoucího na diplomovou práci

**Název práce:** Menšinový stres LGBTQ+ lidí na pracovišti

**Autorka:** Bc. Markéta Matějová

**Vedoucí práce:** RNDr. Michal Pitoňák, Ph.D.  
Národní ústav duševního zdraví  
vedoucí pracovní skupiny Duševní a veřejné zdraví sexuálně a genderově rozmanitých lidí

**PŘÍNOSNOST** tématu diplomové práce Bc. Markéty Matějové, zaměřené na menšinový stres LGBTQ+ osob na pracovišti, je předně třeba hodnotit jako velmi aktuální. Zejména v českém kontextu, kde výzkum v oblasti LGBTQ+ psychologie teprve získává na důležitosti. Autorka přináší nové poznatky, které jsou přínosné nejen pro akademickou obec, ale i pro praktické nastavení pracovního prostředí podporujícího diverzitu, rovnost a inkluzi (DE&I). Konkrétně práce propojuje poznatky v oblasti well-beingu LGBTQ+ osob v oblasti menšinového stresu s pracovní psychologií, v jejímž rámci se zajímá o působení DE&I iniciativ na pracovní zkušenosti LGBTQ+ osob. Práce přináší významné závěry pro lepší porozumění této problematiky.

Autorka v rámci práce vyniká svým přístupem k jazyku, namísto genderovaného jazyka či generických maskulin, používá genderově neutralizující tvary českých slov (např. zaměstnanectvo, respondentstvo, respondující atd.). Tento krok, byť může být některými vnímán s nelibostí, ukazuje na snahu autorky o genderovou senzitivitu v textu výzkumné práce, jež má potenciál pronikat do skupin, které mohou tuto senzitivitu ocenit, což je v kontextu zkoumaného tématu relevantní.

Autorka v práci uvádí, že **CÍLEM** jejího výzkumu bylo zjistit, jakým způsobem se menšinový stres projevuje na pracovišti a jak DE&I iniciativy ovlivňují pracovní zkušenosti LGBTQ+ osob. Cíle jsou tedy v práci jasně definovány a jsou v souladu s předloženým teoretickým rámcem. Autorka se zaměřuje na identifikaci hlavních stresorů, jako je například skrývání/zastírání identity, a hodnotí efektivitu DE&I iniciativ. Práce se opírá o kvalitativní výzkum provedený prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů, jehož výsledky tematicky analyzovala a interpretovala.

Po **FORMÁLNÍ STRÁNCE** je diplomová práce dobře strukturovaná, rozčleněná do dvou částí a osmi hlavních kapitol. Hlavní části jsou jasně strukturované – jedna je teoretická a druhá empirická. Teoretická část je rozdělena do několika kapitol, které se věnují definici pojmů, teorii

menšinového stresu a DE&I iniciativám na pracovišti. Empirická část se soustředí na cíle a metodologii výzkumu, sběr a analýzu dat, prezentaci výsledků, a nakonec jejich diskusi a závěr.

Navzdory faktu, že práce propojuje na první pohled relativně vzdálené oblasti – výzkum menšinového stresu a praktickou rovinu DE&I iniciativ na pracovišti, autorka dokázala obě rozdílné oblasti provázat. Diplomová práce má celkem 92 stran, včetně seznamu literatury a přílohy s obsahem dvou polostrukturovaných rozhovorů. Z 94 referencí je přes 70 zdrojů v anglickém jazyce. Tento poměr poukazuje, že autorka se ve své práci výrazně opírala o mezinárodní literaturu, což je nejen logické, jelikož je u nás tato oblast prozatím přehlížená, ale zároveň přínos, který zvyšuje akademickou hodnotu diplomové práce. V tomto směru ale zároveň považují za vhodné podotknout, že autorka není k této zahraniční literatuře nekritická a je si vědoma možných omezení dominantní „americkocentrické literatury“, což prokazuje explicitně např. v sekci „Důvody pro implementaci DE&I“.

Některé části textu práce mohou působit nekonzistentním dojmem, zejména v rámci užívané terminologie, což může čtenáře zmást. Je třeba ale připomenout, že v rámci LGBTQ+ psychologie mísíme sociálně-konstruované identitní roviny s esencialistickými rovinami a užívaná terminologie není ustálená či jednotná, určitá pluralita v užívání různých pojmů pro označení LGBTQ+ lidí je tak jistě přirozená. Nekonzistence se ale může projevit i v oblasti teoretických konceptualizací fenoménů, které prozatím nejsou dostatečně prozkoumané. Autorka se například rozhodla dominantně užívat pojem „zastírání identity“ což dobře vysvětlila z kraje části „Skrývání či zastírání identity“, kde správně poukázala, že: „*skrývání může indikovat větší aktivní snahu něco schovat a zakrýt, zatímco zastírání spíše vyjadřuje určité opomíjení informací o sobě, případně jejich nevyjevování a celkové mlžné nakládání s identitou*“. Ačkoliv je toto rozhodnutí na autorce, může v rámci zaužívaných pojmů v české literatuře a v průběhu textu práce působit rozkolísaným pojmem, protože se prolíná s častějšími pojmy jako otevřenost, skrývání, vyjednávání identity atd., z nichž otevřenost koneckonců využila i v otázkách pro respondenty. Fakt, že zvolené pojmy nejsou zaužívané a že původní záměr autorky bylo poukázat na rozdílné psychologické procesy v oblasti skrývání (zastírání) a otevřenosti (vyjevování) se pak touto terminologickou rozkolísaností může zčásti oslabovat. Stran terminologické nejednotnosti je potřeba ale uznat, že ta se dynamicky vyvíjí a diplomová práce samotná přispívá k této terminologické rozmanitosti a potřebné diskusi, která je vždy přínosná.

**TEORETICKÁ ČÁST** práce je obecně velmi dobře zpracovaná a poskytuje relativně hluboký vhled do klíčových pojmů, jako je gender, pohlaví, sexuální orientace, heterosexismus a diskriminace. Autorka tyto pojmy systematicky definuje a upozorňuje též na problematiku terminologické nejednotnosti a vývoje terminologie, což jak již bylo řečeno je v oblasti genderové a sexuální rozmanitosti obzvláště důležité. Kapitola věnovaná teorii menšinového stresu je detailní a zahrnuje komplexní výklad jejích hlavních konceptů, jako jsou distální a proximální stresory, zvnitřněná homonegativita, očekávání a citlivost k odmítnutí a zastírání identity. Zvláště pochvalné je, že autorka nepřehlíží původní příspěví V. Brooks (1981) k rozvoji této teorie, faktu který byl donedávna většině vědecké komunity neznám. Přínosný je i příklad detailní diskuse často zaměňovaných proximálních menšinových stresorů očekávání odmítnutí a citlivosti k odmítnutí. Autorka mnohde uvádí i konkrétní příklady a tím rozšiřuje celkovou srozumitelnost diplomové práce pro širší okruh odborností. Zahrnutí teorie sociální identity a intersekcionality do diskuse o menšinovém stresu přidává práci na hloubce a komplexnosti. Kapitola věnovaná DE&I iniciativám na pracovišti poskytuje ucelený přehled o

různých aspektech těchto iniciativ a kriticky reflektuje rizika spojená s jejich implementací, včetně problematiky tzv. pinkwashingu.

**EMPIRICKÁ ČÁST** práce přehledně představuje kvalitativní výzkum. Výzkumný design je adekvátně popsán a metodologie sběru dat prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů je správně zvolena. Respondenty si autorka jasně definovala jako „*zletilé neheterosexuální anebo genderově rozmanité osoby pracující alespoň 20 hodin týdně v zaměstnání, kde byly v kontaktu alespoň s jedním kolegou a jedním nadřízeným*“ pro získání respondentů navázala spolupráci s organizací Pride Business Fórum s členskými organizacemi napříč celou ČR. Počet respondentů (N=15) odpovídá výzkumnému designu, přičemž je třeba ocenit i jejich rozmanitost co se týče rozdílně velkých společností. Rozhovory probíhaly online, jejich průměrná délka byla 46 minut, přičemž nejdelší rozhovor trval 59 minut a nejkratší 35 minut. Analýza dat byla provedena tematicky, přičemž odpověděla na klíčové otázky a získané poznatky propojila s dříve diskutovanými teoretickými koncepty. Příkladný je i přístup k etice výzkumu.

**VÝSLEDKY a DISKUSNÍ ČÁST** Autorka na základě své tematické analýzy identifikovala několik klíčových poznatků týkajících se menšinového stresu LGBTQ+ osob na pracovišti. Prvním zásadním tématem bylo, dle předpokladu autorky, skrývání/zastírání sexuální či genderové identity, které se ukázalo jako klíčový faktor v oblasti menšinového stresu. Toto skrývání často vede k vyčerpání a sociálnímu odstupu respondentů, který byl rovněž tematizován. Dále autorka prozkoumala i vliv homonegativity a mikroagresí, které respondenti zažívali, například ve formě vtipů na účet LGBTQ+ lidí, které byt' převážně vnímané neproblematicky, odrážejí hluboce zakořeněné (ale i přehlížené a internalizované) problémy na pracovištích.

Autorka dále zdůraznila významnou roli nadřízených a vedení společnosti, které jsou klíčové pro zajištění rovných podmínek a podpory LGBTQ+ iniciativ. Postoje vedoucích pracovníků často určují přístup k benefitům a celkovou podporu DE&I iniciativ. Autorka poukázala, že LGBTQ+ zaměstnanci, kteří se aktivně angažují v prosazování DE&I iniciativ, čelí dodatečné pracovní zátěži, což podle autorky zdůrazňuje potřebu formálního uznání jejich úsilí v rámci pracovních povinností. Celkově ze závěrů vyplynulo, že respondenti hodnotili DE&I iniciativy převážně pozitivně, zejména pokud se týkaly poskytování sociální opory a zvyšování povědomí o LGBTQ+ tématech, to totiž přispívá k jimi vnímanému pocitu bezpečí a pohody na pracovišti. Autorka také identifikovala, že viditelnost LGBTQ+ témat a symbolů, jako jsou duhové vlajky nebo školení o diverzitě, má pozitivní vliv na vnímání bezpečnosti a přijetí mezi zaměstnanci. Přestože může být symbolická podpora LGBTQ+ zaměstnanců někdy vnímána kriticky jako "pinkwashing", většina respondentů ji hodnotila pozitivně jako důležitý signál, že jejich zaměstnavatel „stojí na jejich straně“.

Obecně autorka diskusi relativně obratně propojila s teoretickými poznatky, které představila v úvodních částech práce. Poznatky poskytují hlubší porozumění zkušenostem LGBTQ+ osob na pracovišti a jejich interakcím s DE&I iniciativami. Práce tak představuje cenný podklad pro další výzkum a praktické kroky v oblasti diverzity, rovnosti a inkluze na pracovištích.

Z hlediska **CELKOVÉHO HODNOCENÍ** se domnívám, že je diplomová práce obsahově bohatá, systematická a přináší nové poznatky do oblasti menšinového stresu LGBTQ+ osob na

českých pracovištích. Autorka na své kvalitně zpracované práci pracovala svědomitě a průběžně po celou dobu řešení.

Předloženou práci **HODNOTÍM VÝBORNĚ** a **DOPORUČUJI K OBHAJOBĚ**.

V Praze 13. srpna 2024



RNDr. Michal Pitoňák, Ph.D.

**Navržené otázky k obhajobě:**

1. Jaké jsou podle vás hlavní výzvy, kterým čelí LGBTQ+ osoby při zastírání své identity na pracovišti, a jaké strategie by mohly pomoci tyto výzvy překonat?
2. Jakým způsobem by další výzkum mohl navázat na vaše zjištění a přispět k hlubšímu porozumění menšinového stresu LGBTQ+ osob na pracovišti?