

# Vztahy na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály

Kateřina Beneřov

---

Diplomov práce  
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Kateřina Benešová**  
Osobní číslo: **H11515**  
Studijní program: **N7501 Pedagogika**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Vztahy na pracovišti mezi homosexuály  
a heterosexuály**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti vztahů na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály – homosexualita, diskriminace, postoje společnosti k homosexuliatě, vztahy na pracovišti, homosexualita na pracovišti.**

**Příprava metodiky výzkumné části.**

**Realizace smíšeného výzkumu formou rozhovorů a dotazníků.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BRZEK, Antonín a Jaroslava PONDĚLÍČKOVÁ-MAŠLOVÁ. Třetí pohlaví?. Praha: Scientia Medica, 1992. ISBN 80-855-2603-4.**

**CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.**

**JANOŠOVÁ, Pavlína. Homosexualita v názorech současné společnosti. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-718-4954-5.**

**MIOVSKÝ, Michal. Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.**

**NAKONEČNÝ, Milan. Sociální psychologie organizace. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-0577-X.**

**SIMON, Howard A. and Erin DARY. Sexual Orientation and Workplace Rights: A Potential Land Mine for Employers? Employee Relations Law Journal. 1992, Vol. 18, No 1. ISSN 0098-8898.**

**WEISS, Petr a Jaroslav ZVĚŘINA. Sexuální chování v ČR: situace a trendy. Praha: Portál, 2010. ISBN 80-717-8558-X.**

Vedoucí diplomové práce:

**Mgr. Jana Kitliňská, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

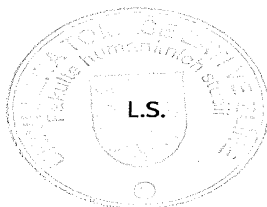
**30. listopadu 2012**

Termín odevzdání diplomové práce:

**26. dubna 2013**

Ve Zlíně dne 14. února 2013

  
doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.  
děkanka



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;

beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;

na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;

podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);

pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;

na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 25. 4. 2013

.....  
Mumrba

*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédá k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Diplomová práce se zaměřuje na vztahy na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály. Teoretická část seznamuje se základními pojmy z dané oblasti. Zabývá se homosexualitou, diskriminací, propojením sociální pedagogiky a problematikou vztahů na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály. Dále popisuje vývoj postojů k homosexualitě v historii až po současnost. Stěžejní kapitola teoretické části se zabývá propojením homosexuality a vztahy na pracovišti.

Cílem praktické části je zjistit, jak vztahy na pracovišti vnímají homosexuálové a heterosexuálové. Smíšeným výzkumem zjišťují dané pohledy na vztahy, faktory, které tyto vztahy ovlivňují, problematické oblasti ve vztazích na pracovišti a možné opatření proti problémovým vztahům na pracovišti.

Klíčová slova: homosexualita, diskriminace, vztahy na pracovišti

## **ABSTRACT**

The thesis focuses on workplace relationships between homosexuals and heterosexuals. The theoretical part describes basic terms. It deals with homosexuality, discrimination, connection between social pedagogy and workplace relationships between homosexuals and heterosexuals. It also describes the evolution of attitudes to homosexuality from the history to the present days. A main chapter of the theoretical part deals with the connection between homosexuality and workplace relationships.

The aim of the practical part is to find out how homosexuals and heterosexuals perceive workplace relations. I find the views on relationships, factors that affect these relationships, problematic areas in relationships in the workplace and the possible measures against the troubled relations in the workplace by the mixed methodology.

Keywords: homosexuality, discrimination, workplace relationships

***Poděkování:***

Tímto bych chtěla poděkovat:

Mgr. Janě Kitliňské, Ph.D., vedoucí mé diplomové práce, za užitečné rady a vedení při zpracovávání diplomové práce;

všem respondentům, kteří byli ochotni se zapojit do výzkumu;

své rodině a partnerovi, kteří mě po celou dobu plně podporovali.

***Motto:***

*„Kdo stále chodí ve šlépějích někoho jiného, nezanechává žádné stopy.“*

(Reinhard K. Sprenger)

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## OBSAH

ÚVOD.....	10
<b>I TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 HOMOSEXUALITA, DISKRIMINACE, SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKA VE VZTAZÍCH NA PRACOVIŠTI.....</b>	<b>12</b>
1.1 HOMOSEXUALITA.....	12
1.1.1 Dělení homosexuality.....	14
1.1.2 Coming out.....	15
1.1.3 Výskyt homosexuality.....	16
1.2 DISKRIMINACE.....	18
1.2.1 Diskriminace homosexuálů.....	20
1.2.2 Homofobie, heterosexismus.....	21
1.3 SOUVISLOST SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKY A VZTAHŮ NA PRACOVIŠTI MEZI HOMOSEXUÁLY A HETEROSEXUÁLY.....	21
<b>2 POSTOJE SPOLEČNOSTI K HOMOSEXUALITĚ.....</b>	<b>24</b>
2.1 POSTOJE K HOMOSEXUALITĚ V HISTORII.....	24
2.2 POJETÍ HOMOSEXUALITY OD PŘELOMU 20. STOLETÍ DO DNEŠNÍ DOBY.....	26
<b>3 HOMOSEXUALITA A VZTAHY NA PRACOVIŠTI.....</b>	<b>29</b>
3.1 VZTAHY NA PRACOVIŠTI.....	29
3.1.1 Klima organizace, organizační kultura.....	31
3.1.2 Pracovní skupina, tým.....	31
3.1.3 Pracovní spokojenost.....	33
3.1.4 Respekt na pracovišti.....	33
3.1.5 Komunikace v pracovní skupině.....	33
3.1.6 Přátelství na pracovišti.....	36
3.1.7 Konflikty na pracovišti, mobbing.....	37
3.2 HOMOSEXUALITA NA PRACOVIŠTI.....	39
3.2.1 Problematické oblasti.....	42
3.2.2 „Coming out“ na pracovišti.....	45
3.3 POMOC HOMOSEXUÁLŮM NA PRACOVIŠTI.....	46
3.3.1 Kde hledat pomoc při diskriminaci.....	49
3.3.2 Sociální pedagogika jako pomoc při problémových vztazích na pracovišti.....	50
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>52</b>
<b>4 VÝZKUMNÁ ČÁST.....</b>	<b>53</b>
4.1 METODOLOGIE VÝZKUMU.....	53
4.1.1 Popis výzkumu.....	55
4.1.2 Kvalitativní část.....	55
4.1.3 Kvantitativní část.....	57
4.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR.....	58
4.2.1 Výzkumný soubor pro kvalitativní část.....	58
4.2.2 Výzkumný soubor pro kvantitativní část.....	58
4.3 ZPRACOVÁNÍ A VYHODNOCENÍ VÝZKUMU.....	59
4.3.1 Kvalitativní část.....	59



4.3.2	Kvantitativní část .....	59
4.4	VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE .....	60
4.4.1	Kvalitativní část .....	60
4.4.1.1	Coming out .....	60
4.4.1.2	Vztahy na pracovišti .....	62
4.4.1.3	Propojenost osobního a pracovního života .....	64
4.4.1.4	Komunikace .....	66
4.4.1.5	Projevy chování vůči homosexuálně orientovanému spolupracovníkovi 66	
4.4.1.6	Problematické oblasti.....	68
4.4.1.7	Diskriminace .....	69
4.4.1.8	Řešení.....	70
4.4.2	Kvantitativní část .....	72
4.5	VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	84
4.6	SOUHRNNÉ HODNOCENÍ.....	92
4.7	DISKUSE.....	97
4.8	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	99
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>102</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>114</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>116</b>

## ÚVOD

Problematiky homosexuality na pracovišti je téma, které se dotýká v dnešní době stále více lidí. Je to však také téma, kterému se také mnoho lidí vyhýbá. Osobně mě problematika homosexuality vždy zajímala právě proto, že se mi líbí dravost a boj těchto lidí o svá práva, která jsou jim i v dnešní době často upírána. V dnešní době je o homosexuální menšině stále více slyšet, vedou se diskuse o adopci, manželství homosexuálních párů. Téma, o kterém však není mnoho slyšet je diskriminace homosexuálních jedinců na pracovišti a s touto problematikou spojené také vztahy na pracovišti mezi homosexuálními a heterosexuálními jedinci. Vztahy na pracovišti mě také vždy zajímaly, proto jsem tyto dvě oblasti spojila a pro svou diplomovou práci jsem si zvolila oblast vztahů na pracovišti jako klíčovou. Inspiraci k této problematice jsem našla na internetových diskuzích, na kterých homosexuálové řešili problémy, které jsou pro ně palčivé a právě jejich postavení v kolektivu na pracovišti patřilo mezi ně.

Postoje k homosexualitě jsou v dnešní době tématem, kterému je třeba věnovat pozornost. Dle výsledků z výzkumů, které uvádím ve své práci v teoretické části, se zdá, že společnost jistého pokroku dosáhla, myslím však, že je stále na čem pracovat. V České republice bohužel není problematika diskriminace příliš viditelná a mnoho lidí ji bagatelizuje, je proto samozřejmostí, že se nevěnuje pozornost ani specifické oblasti týkající se homosexuálů. Považuji to za velký nedostatek vzhledem k faktu, že v dnešní společnosti je zaměstnání pro většinu populace velmi důležité a tráví v něm podstatnou část svého dne a je proto žádoucí, aby se v něm lidé cítili dobře. Myslím proto, že je zde prostor pro sociální pedagogiku, která by se touto oblastí měla zabývat, protože se jedná o vědu, která reaguje na dění ve společnosti a aktuální problémy ve společnosti.

Teoretická část je zaměřena na seznámení se teoretickými poznatky dané problematiky. První kapitola zpracovává základní pojmy, ke kterým patří homosexualita a diskriminace. Druhá kapitola je věnována postojům společnosti k homosexualitě a stěžejní třetí kapitola se zabývá vztahy na pracovišti a homosexualitou na pracovišti.

Cílem mé práce je zjistit, jakým způsobem jsou vnímány vztahy na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály jimi samotnými. Jak vnímají respondenti jednotlivé složky vztahů- komunikaci, klima na pracovišti, úroveň vztahů na pracovišti, konflikty, společné aktivity. Zaměřuji se také na preventivní opatření proti konfliktům a špatným vztahům na pracovišti, které by sami respondenti uvítali.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 HOMOSEXUALITA, DISKRIMINACE, SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKA VE VZTAZÍCH NA PRACOVIŠTI

Kapitola vymezuje základní pojmy, mezi které patří homosexualita, diskriminace a vztahy na pracovišti. V podkapitolách se blíže zabývám definicí homosexuality a jejím výskytem v České republice, comingoutem, definicí diskriminace, diskriminací homosexuálů. Poslední část kapitoly je věnována souvislosti mezi sociální pedagogikou a vztahy na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály.

## 1.1 Homosexualita

Pojem homosexualita jako první použil v roce 1869 Benkert, který tímto termínem označil lásku muže nebo ženy ke stejnému pohlaví. Tímto termínem označil nejen citový vztah, ale i schopnost sexuálně reagovat na objekt stejného pohlaví. (Brzek, Pondělníčková-Mašlová, 1992, s. 19)

Sexuální orientace je trvalou a neměnnou charakteristikou každého člověka. Vyjadřuje, že při volbě erotického partnera a své citové náklonnosti dáváme někomu přednost. Sexuální orientaci nelze nijak objektivně stanovit, měřit či zkoumat. Vždy záleží na vlastním sebepoznání jedince. (Procházka, 2002, s. 4)

Podle Sexuologického slovníku (Společnost pro sexuální osvětu, 2001) je homosexualita trvalá sexuální orientace na příslušníky stejného pohlaví. Homosexuální jedinci mohou mít podobné citové a partnerské vztahy, ve kterých naleznou uspokojení podobně jako heterosexuálové. Dnes se homosexualita chápe jako odchylka od běžné sexuality.

Homosexualita je trvale citová a erotická preference osob stejného pohlaví. Je to celoživotní, neměnný a nezvolený stav charakterizovaný tím, že jeho nositel je pohlavně přitahován a vzrušován pouze nebo převážně osobami stejného pohlaví. (Brzek, Pondělníčková, 1992 cit. podle Janošová, 2000, s. 13)

*„Homosexualita je geneticky determinovaný celoživotní a neměnný stav libida, při kterém jedinec za podmínek možnosti svobodné vůle preferuje za účelem sexuálního a citového kontaktu objekt stejného pohlaví, přičemž takto vzniklý vztah se svojí kvalitou v plné míře vyrovná vztahu heterosexuálnímu“* (Dubaj, 1994 cit. podle Janošová, 2000, s. 13).

Homosexualitou rozumíme sexuální orientaci na osoby stejného pohlaví. Je to celoživotní, neměnný a nositelem nezapříčiněný a nezvolený stav, jenž je charakterizován tím,

že nositel tohoto stavu je pohlavně přitahován a vzrušován osobou stejného pohlaví. (004.cz, 2011)

Vrozená homosexualita je v zásadě nezměnitelným prvkem osobní identity člověka. Homosexualita byla vyřazena ze seznamu nemocí WHO roku 1992. (Bobek et al., 2007, s. 255)

Ze všech výše uvedených definic je zřejmé, že homosexualita je podle posledních výzkumů vrozená a jedinec si ji sám nevybírám. Bohužel je stále značné množství lidí, kteří si tyto fakty neuvědomují a homosexuálům vyčítají, že mohou svou homosexualitu na někoho přenést, nebo že si za ni mohou sami.

Nejblíže se přikláním k pojetí od Dubaje, který ve své definici zdůrazňuje také plnohodnotnost homosexuálních vztahů.

Na druhou stranu heterosexuality je také celoživotní, neměnný a nositelem nezapříčiněný stav. Nositelem je heterosexuál, který je pohlavně vzrušován a přitahován osobami opačného pohlaví. (Brzek, Pondělníčková-Mašlová, 1992, s. 19)

Pro označení homosexuálů, se používá nejčastěji gay či lesba. Dnes se však také objevuje pojem queer, který v doslovném překladu znamená divný. Tento pojem se používá pro označení všech lidí, jejichž sexuální tužby nebo rodová identita jsou rozdílné se společenskými a kulturními normami. Zahrnuje tedy lesby, gaye, bisexuály, transsexuály a další sexuální minority. (Ondrisová, 2002, In Ondrisová et al., 2002, s. 16)

Co se týká výzkumů, které se homosexualitou zabývají, stále visí se vzduchu otázka, jak homosexualita vzniká, zda je nám vrozena či vzniká působením společnosti. Existují různé teorie, většina vědců se však shoduje na tom, že největší mírou působí genetické dispozice a průběh prenatálního vývoje. Po narození mohou mít význam také vlivy na dítě, ale pouze na dítě predisponované a pouze do věku tří let. Toto vše platí spíše pro příčiny mužské homosexuality, příčiny ženské homosexuality nebyly nikdy takto dopodrobna zkoumány. (Janošová, 2000, s. 30-31)

### 1.1.1 Dělení homosexuality

Homosexualita není samozřejmě pouze jedna, dělí se dle různých kritérií (004.cz, 2011):

#### Homosexualita podle pohlaví

- mužská homosexualita- jedinci takto orientovaní se nazývají androfilové, uranisté (zastaralé názvy), dnes nejrozšířenější a korektní označení gay
- ženská homosexualita- označována jako lesbicismus.

#### Homosexualita podle věku preferovaných sexuálních partnerů

U homosexuálních mužů

- pedofilie- preference dětí do 13 let
- efebofilie- preference partnerů ve věku 15-20 let
- androfilie- preference dospělých mužů
- gerontofilie- preference seniorů

U homosexuálních žen

- korotilie- preference dětí do 13 let
- partenofilie- preference partnerů ve věku 15-20 let
- gynekofilie- preference dospělých žen
- graeofilie- preference seniorů

#### Homosexualita podle smíření se se svou orientací

- egodystonní- jedinec svou orientaci odmítá, je v rozporu sám se sebou, není schopen přiznat svou orientaci sám sobě ani svému okolí
- egosyntonní- jedinec je se svou orientací plně smířen a vyrovnán, přijímá ji a je schopen se přiznat svému okolí

Rozlišujeme také homosexuální chování, sexuální identifikaci a sexuální prožívání. I heterosexuálně orientované osoby se za určitých podmínek mohou chovat homosexuálně (např. pokud je jim znemožněn kontakt s osobou druhého pohlaví). Obecně lze však říci, že lidé, kteří se chovají homosexuálně, k tomu mají určité dispozice. (Člověk v tísni, 2002, s. 1-2)

Sexuální identifikace pak označuje, za koho se jedinec sám pokládá a s jakou společenskou rolí se ztotožňuje (Člověk v tísni, 2002, s. 1-2). Velkou roli zde hraje postoj společnosti,

který se mění od netolerance přes odmítání a postupné chápání k akceptování. V naší republice byl významný mezník rok 1989, kdy se začalo mluvit i o předtím tabuizovaných problémech. Celý průběh sebeuvědomování je velmi obtížný a mnohdy z celé komplikované situace homosexuálové unikají dvěma cestami, které jsou buď citové popření a vstup do manželství nebo sebevražda. (Janošová, 2000, s. 16-22)

Sexuální prožívání se považuje za nejpřesnějšího ukazatele sexuální orientace jedince. Týká se jeho přání, fantazií, tužeb v oblasti sexuality. Ty však nemusí být v souladu s jeho sexuálním chováním či identifikací. (Člověk v tísní, 2002, s. 1-2)

Brzek a Pondělníčková-Mašlová (1992 cit. podle Janošová, 2000, s. 32-33) zkoumali homosexualitu ze tří hledisek normality:

- norma ideálu (jak by měl vypadat ideální člověk),
- norma statistická (jak se daný jev vyskytuje),
- norma funkční (zda daný jev splňuje všechny úlohy sexuality).

Odpovědi na jejich otázky ve všech oblastech jsou záporné. Mnoho lidí si nepřeje, aby jejich potomek byl homosexuální, výskyt homosexuálů v populaci se uvádí zhruba kolem 4 %, homosexuální pár nemůže zplodit potomka. (Brzek, Pondělníčková-Mašlová, 1992 cit. podle Janošová, 2000, s. 32-33)

### 1.1.2 Comingout

Jak uvádí Janošová (2000, s. 20-21), nedílnou součástí života homosexuálů je tzv. comingout. Jedná se o období, kdy jedinec začíná vnímat svou individualitu i svou sexualitu. Nejčastěji toto období přichází v pubertě či adolescenci, ale může se stát, že se objeví až uprostřed života.

Comingout představuje odhalení vlastní odchylné sexuální orientace. Toto odhalení je často spojováno s těžce prožívanými duševními stavy. (Brzek, Pondělníčková-Mašlová, 1992, s. 42)

Comingout je proces, během kterého se homosexuální jedinec přiznává se svou orientací sám sobě nebo lidem ve svém okolí. Jedná se spíše o dlouhotrvající proces než o jednorázovou záležitost. (Morrow, 1996, s. 647)

Comingout představuje dvě fáze, které sebou nesou další části, kterými si jedinec prochází. Jedná se o (Janošová, 2000, s. 20-21):

1. Zjištění skutečnosti o svém zaměření a její akceptace
  - precomingout- jedinec si uvědomuje svou odlišnost, ale nedokáže ji vyjádřit
  - vlastní comingout- jedinec dokáže pojmenovat svou odlišnost
2. Uspořádání života v jejím souladu
  - fáze explorace- navazování prvních sexuálních vztahů a experimentace
  - fáze partnerství- jedinec tvoří trvalejší sexuální a partnerské vztahy
  - fáze integrace- jedinec upevňuje svou roli ve vnějším světě

Comingout je v naší společnosti pro homosexuály nutností, protože, dokud se nepřiznají, jsou stále považováni za heterosexuály. Po přiznání se člověk získává jinou společenskou pozici jako homosexuál, než kterou dosud zastával jako heterosexuál. (Červenková, In Ondrisová et al., 2002, s. 63)

Co se týká opory, homosexuální lidé na rozdíl od heterosexuálních, kteří často hledají podporu ve své rodině, hledají gayové a lesby oporu spíše ve svých přátelích, kteří jsou podobně zaměření jako oni sami (Janošová, 2000, s. 71).

Homosexuální menšina zažívá psychický distres, který se nazývá stres menšiny. Původce má v rozporu mezi hodnotami, kulturou a zkušenosti menšiny a dominantní skupiny. (Huffman et al., 2008, s. 238)

### 1.1.3 Výskyt homosexuality

Tím, že se homosexualitou začala zabývat věda, přestal být problém posuzován pouze z morálního hlediska, a tak se v souvislosti s celkovým liberalizačním proudem po první světové válce a hlavně po druhé světové válce v Evropě a později i v Americe rozvinul proces emancipace homosexuálů. Homosexuálové se začali organizovat, zakládali homofilní organizace. Tyto organizace vedou jejich jménem dialog s ostatní společností, připravují sociální a podpůrné programy pro homosexuály, vydávají tisk, v některých zemích mají díky své přítomnosti v parlamentu také vliv na státní politiku, a tak se snaží homosexuální menšinu chránit před možným nepřátelstvím heterosexuální většiny. (004.cz, 2011)

Výzkumy výskytu homosexuality se různí, nejčastěji se uvádí četnost u mužů 4 % - 10 % a u žen 1 % a více. Sexuální chování se však u každého během jeho života mění. (Janošová, 2000, s. 13-14)



Z výzkumu sexuálního chování v České republice vychází, že roku 1998 uvedlo 6,2 % mužů homosexuální zkušenost, u žen ji uvedlo 4,4 %. Ale přesto se k homosexuální orientaci přiznalo pouze 0,3 % mužů i žen. (Weis, Zvěřina, 2001, s. 95-96)

Tato čísla jsou o mnoho menší než výsledky ze západních zemí, odborníci si je vysvětlují tím, že u nás se stále spousta homosexuálně orientovaných bojí přiznat. Otázkou stále zůstává, zda se homosexualita vyskytuje častěji u mužů než u žen. Výzkumy by tomu napovídaly, ale může to být také způsobeno tím, že mužská homosexualita je více nápadná než ta ženská. (Janošová, 2000, s. 13-14)

Whitam (1983 cit. podle Weis, Zvěřina, 2001, s. 99) uvádí, že zastoupení homosexuálů je v různých společenských podmínkách a vrstvách poměrně stabilní a neovlivní ho sociální normy ani různá zákonodárství.

Ve Velké Británii se k homosexuální zkušenosti přiznalo 9 % mužů a 4 % žen (Wellingsová, 1990, cit. podle Weis, Zvěřina, 2001, s. 98). Ve Francii uvádí Spira et al. (1994, cit. podle Weis, Zvěřina, 2001, s. 99), že homosexuální zkušenost uvádí 4,1 % mužů a 2,6 % žen.

Problém s určováním homosexuality je ten, že přestože určité procento mužů i žen uvedlo homosexuální zkušenost, stále se považují za vyhraněné heterosexuály nebo sami tápou ve své sexuální orientaci. Dokazují to i výzkumy z jiných států např. Billy et al. (1993, cit. podle Weis, Zvěřina, 2001, s. 97) zjistil, že 2 % mužů v jejich výzkumu uvedlo, že mělo v posledních deseti letech homosexuální zkušenost, ale pouze 1 % uvedlo, že se cítí být homosexuálem, nebo Ku et al. (1992, cit. podle Weis, Zvěřina, 2001, s. 97) uvádí, že 2,1 % mužů se přiznalo k homosexuální zkušenosti, ale k homosexuální orientaci už jen 0,4 %.

Kdybychom se zaměřili na výskyt homosexuálů ve věkových kategoriích, může se zdát, že co se týká starších generací, je v nich zastoupení homosexuálů poměrně menší než u mladších věkových kategorií. Není to však pravda, jen díky tomu, že o problematice homosexuality se u nás začalo hovořit až spíše posledních dvacet let, mají stále starší lidé ostych se ke své orientaci přiznat a často již také žijí v manželství. Pravdou však je, že procentuální zastoupení homosexuálů je ve všech věkových kategoriích konstantní. (Janošová, 2000, s. 72)

## 1.2 Diskriminace

Rovnost jako politický princip byla známá již ve Starověkém Řecku. Obecnější nádech jí pak dávají světová náboženství, hlavně křesťanství a judaismus. Rovnost, jako ji chápeme dnes, vyplývá z koncepcí, které formulovali osvícenští myslitelé. Rovnost je od 18. století začleňována do ústav a dokumentů, které zakotvují lidská práva. Tradičním nástrojem k ochraně rovnosti jakožto lidského práva je zákaz diskriminace (Koldinská, 2010 In Skálová, 2010, s. 11-13).

Podle Koldinské (In Skálová, 2010, s. 13) je diskriminace porušením rovnosti. Diskriminace se může dopustit i jedinec v rámci soukromoprávních, pracovněprávních vztahů.

Diskriminaci je možno vymezit jako rozlišování, ať již úmyslné nebo ne, založené na důvodech vztahujících se k osobní charakteristice jednotlivce nebo skupiny s důsledkem ukládání břemen, povinností nebo znevýhodnění tomuto jednotlivci nebo skupině, jež nejsou vyžadována po ostatních, nebo která zadržují či omezují přístup k příležitostem, dobrům a výhodám dostupným ostatním příslušníkům společnosti (Bobek et al., 2007, s. 257-258).

Za diskriminaci se považuje takové jednání či opomenutí spočívající v neoprávněném rozlišování či znevýhodňování určité skupiny ve vztahu k jiné skupině, které má za důsledek peněžní či morální újmu jedince či dané skupiny. (Koldinská, In Skálová, 2010, s. 13)

Dle definicí diskriminace zahrnuje širokou škálu aktivit či pasivity, od preferencí až po vyloučení. Kromě diskriminace je zakázáno pronásledování, pokyn či navádění k diskriminaci. (Koldinská, In Skálová, 2010 s. 14-19)

Podle Ragins a Cornwell (2001, s. 1244) se může diskriminace k homosexuálním jedincům projevit i prostřednictvím nepřátelského prostředí na pracovišti.

Podle Antidiskriminačního zákona (Česko, 2009, s. 2823) se diskriminace dělí na přímou a nepřímou. Za diskriminaci je považováno také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Přímou diskriminací se pak rozumí takové jednání včetně opomenutí, kdy se s určitou osobou zachází méně příznivě, než by se v dané situaci zacházelo s osobou jinou a to z důvodu:

- rasy
- etnického původu
- národnosti
- pohlaví
- **sexuální orientace**
- věku
- zdravotního postižení
- náboženského vyznání
- víry či světového názoru

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z výše uvedených bodů osoba znevýhodněna oproti ostatním (Česko, 2009, s. 2823).

Obtěžování zákon (Česko, 2009 s. 2823) definuje jako nežádoucí chování, které souvisí s výše zmíněnými body, jehož záměrem či důsledkem je snížení důstojnosti jedince a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo se jedná o chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Zajištěním rovného zacházení, které tento zákon také definuje, se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat, v tomto případě tedy zaměstnavatel (Česko, 2009, s. 2823).

Zákon o zaměstnanosti vymezuje také zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Mezi skupinami, vyjmenovává také zákaz diskriminace jedinců na základě sexuální orientace, stejně jako Antidiskriminační zákon. (Česko, 2004, s. 8271-8271)

Podle Čermáka (In Skálová, 2010, s. 7-8) u nás velká část společnosti diskriminaci nepovažuje za problém a antidiskriminační legislativu bere jako projev omezení svobody vůle. Co se týká diskriminace a rovného zacházení, tak se Česká republika zapsala spíše jako stát, ve kterém je tato problematika zlehčována. Ostatní státy Evropské unie se diskriminací vážně zabývají již více než 30 let.

V naší republice je celková informovanost o diskriminaci velmi nízká. Pouze 31 % Čechů zná svá práva, pokud by se stali obětí diskriminace. (Doleželová, In Skálová, 2010, s. 10)

### 1.2.1 Diskriminace homosexuálů

Sexuální orientace tvoří důležitý prvek identifikace každého jedince. Menšinová sexuální orientace přináší jedinci odcizující sebeuvědomění odlišnosti v nejjintimnějším soukromí lidské sexuality. Odlišnost v sexuální orientaci je vnímána tradiční společností jako něco zvráceného a hodného opovržení. Diskriminace z důvodů sexuální orientace představuje komplex zásahů směřujících jak proti tomuto osobnímu stavu, tak proti jeho projevům. Nedílnou součástí lidské důstojnosti tvoří respekt k odlišnosti, atributu rovnosti jedinečných lidských bytostí. Rozdíly v postojích ohledně toho, zda jsou homosexuální styky morálně přijatelné, jsou poměrně velké. Důsledkem diskriminace z důvodu sexuální orientace je vyloučení a odsunutí dané menšiny na okraj zájmu i práv. (Bobek et al., 2007, s. 256)

U nás není homosexualita trestným činem od roku 1961, tedy více než 40 let. O prosazení této zákonné úpravy se zasloužili pražští sexuologové Kurt Freund a Karel Nedona. Trestní kodex však donedávna zachovával trestnost homosexuálních styků s nezletilými starších 15 let. Homosexuální kontakt dospělého s mladistvým byl považován za zvrácenost a byl trestně stíhán, na rozdíl od těch heterosexuálních. Avšak od roku 1990 se zavedla stejná věková hranice pro povolený sexuální styk a to od 15 let. Od roku 1992 je homosexuální chování po trestněprávní stránce posuzováno stejně jako chování heterosexuální. (004.cz, 2011)

Podle Bobka et al. (2007, s. 259-265) zrušení trestního stíhání homosexuality však neznamená konec negativních postojů k jednotlivým homosexuálům. Toto opovržení jimi zasahuje i oblast aktivní ekonomické činnosti. Často se objevují propuštění z důvodu odlišné sexuální orientace a mnohdy ani svědomité plnění povinností či vynikající výkony nepomohou propuštění oddálit. Již od 90. let je proto v Evropě na vzestupu legislativní aktivita, která spočívá v přijímání vnitrostátních antidiskriminačních legislativ pro oblast zaměstnávání na úrovni běžných zákonů, a ochrana před diskriminací z důvodu sexuální orientace je v ní obvykle zahrnuta. Dnes je ve většině evropských zemí předpis zakazující diskriminaci z důvodu sexuální orientace.

Na ústavní úrovni je diskriminace zakázána v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který zakotvuje rovný přístup k řadě práv bez diskriminace z mnoha konkrétních

důvodů nebo i jiného postavení. Uvedený článek Listiny vychází z čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, která je pro naši republiku závazná. (Bobek et al., 2007, s. 23)

Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon) byl přijat teprve v červnu roku 2009, přestože se naše republika zavázala zajistit účinnou ochranu před diskriminací již od svého vstupu do Evropské unie, tzn. od 1. května 2005. (Štěpánková, In Skálová, 2010, s. 21-22)

### **1.2.2 Homofobie, heterosexismus**

Homofobie je často definována jako strach či nenávisť k homosexuálním či bisexuálním lidem (Morrow, 1996, s. 647).

Homofobie se může projevovat od jemnějších forem- pocit nejistoty a nepohodlí v kontaktu s homosexuály, přes vtipy, zesměšňování, odmítání osobního kontaktu s homosexuálním člověkem až po verbální či fyzické násilí (Ondrisová, In Ondrisová et al., 2002, s. 33).

Heterosexismus se vyznačuje tím, že jedinec vnímá nadřazeně heterosexuální orientaci nad neheterosexuální a odmítá jakékoli neheterosexuální projevy chování, identitu, vztahy či komunitu (Morrow, 1996, s. 647, Hoffman et al., 2008, s. 237).

Heterosexismus je společensky akceptovatelná forma diskriminace (Ondrisová, In Ondrisová et al., 2002, s. 34).

Homofobii a heterosexismus ovlivňuje vzdělání, míra konzervatismu, náboženské přesvědčení, velikost domovského sídla, věk, pohlaví, osobní znalost homosexuálních lidí (Beňová et al., 2007, s. 44).

## **1.3 Souvislost sociální pedagogiky a vztahů na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály**

V této části kapitoly bych ráda zdůraznila spojení mého tématu se sociální pedagogikou.

Na sociální pedagogiku pohlížím v tomto případě ze smyslu sociálního, který chápeme ve vztahu k celé společnosti, tedy ve smyslu výchovy všech společenských kategorií pro život v dané společnosti. Sociální pedagogika se také orientuje na spolupráci, altruistické jednání, na demokratizaci výchovy. (Kraus, 2008, s. 39-40)

V tomto všem osobně vidím spojitost s problematikou vztahů na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály. V rámci sociální pedagogiky bychom měli klást důraz na spolupráci mezi těmito skupinami.

Jak uvádí Mollenhauer (1993 cit. podle Kraus, 2008, s. 41) sociální pedagogika označuje skupinu nových pedagogických opatření a institucí, které vznikly jako odpověď na problémy moderní společnosti.

Myslím, že problematika vztahů na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály patří k problémům, které jsou spojeny s moderní dobou, a tudíž by jim v rámci sociální pedagogiky měla být věnována pozornost.

Giesecki (1990 cit. podle Kraus, 2008, s. 41) sociální pedagogiku chápe jako teorii pomoci při zvládání konfliktů vznikajících v průběhu socializace.

V rámci zaměstnání probíhá sekundární socializace jedince, která je důležitá pro utváření sebehodnocení, role a pozice. Proto i v tomto vidím spojitost s mým tématem.

Klíma (1994 cit. podle Kraus, 2008, s. 43) uvádí, že sociální pedagogika se soustřeďuje na pomoc jedinci při vytváření životního způsobu, usnadňuje jeho socializaci, akulturaci a zabývá se řešením konfliktní interakce a komunikace mezi jedincem či sociální skupinou a společností.

Mezi současné úkoly sociální pedagogiky patří kromě jiných také přispívání k utváření zdravého životního stylu, do kterého lze také zahrnout rozvoj správné komunikace a orientace v mezilidských vztazích, zvládání náročných životních situací (Kraus, 2008, s. 49).

Této oblasti se má práce samozřejmě také dotýká. Mezilidské vztahy v pracovním procesu jsou dnes velmi důležité, vzhledem k času, který lidé v zaměstnání tráví. Konflikty v práci mezi pracovníky vedou navíc ke stresu. Coming out v zaměstnání patří také samozřejmě k náročným životním situacím homosexuálů.

Sociální pedagogika je obor, který má pomáhat proti sociální exkluzi určitých jedinců nebo skupin (Kraus, 2008, s. 159).

Často se stává, že homosexuální jedinci, jsou vyloučeni z většinové společnosti. Častěji se pak stýkají pouze mezi sebou, protože je většinová společnost nepřijala, nebo se tohoto nepřijetí obávají.

Dle mého názoru už v zaměstnání je příležitost, kdy se heterosexuální jedinci mohou setkat s homosexuálními a zjistit, že jsou to lidé stejně jako oni, mají stejné pracovní kvality a ničím, kromě své sexuální orientace, se od nich neliší.

V neposlední řadě je spojitost sociální pedagogiky s danou problematikou vidět v doporučeních, která vyplývají z analýzy situace LGBT menšiny, kdy autoři navrhnou opatření pro Ministerstvo práce a sociálních věcí, pro Ministerstvo pro lidská práva a národnostní menšiny, Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy – kdy doporučují vytvořit síť pracovníků, kteří se budou problematikou této menšiny zabývat, dále doporučují podporovat mapování situace lidí z této menšiny, doporučují provádět informační kampaň proti diskriminaci této menšiny a další. (Beňová et al., 2007, s. 57-61)

V těchto doporučeních vidím osobně potenciál pro uplatnění sociálních pedagogů v praxi, kteří se svým vzděláním mohou tuto situaci mapovat či provádět preventivní opatření.

## 2 POSTOJE SPOLEČNOSTI K HOMOSEXUALITĚ

Tato kapitola je věnována postojům společnosti k homosexualitě. Mapuji, jak se tyto postoje vyvíjely v historii a jak je ukazují dnešní výzkumy. Postoje celkové společnosti odráží také postoje do pracovních vztahů, proto jsem se jimi hlouběji zabývala.

Podle výzkumu sexuálního chování v České republice z roku 2008 a podle porovnání výsledků z roku 1993 jde poznat pokrok ve smýšlení veřejnosti o homosexuálech. Oproti roku 1993 u mužů i u žen došlo k nárůstu jedinců, kteří homosexualitu považují za přirozený a neškodný jev asi o 8,5 %, počet jedinců, kteří homosexualitu vnímají jako odchylku, která ale neškodí, vzrostl asi o 11 %, počet těch, kteří homosexualitu považují za škodlivou odchylku, se snížil asi o 1,5 %, počet těch, kteří homosexualitumají za nemoc, klesl o 15,5 % a počet jedinců, kteří tento jev považují za něco trestuhodného, klesl na 4 % z původních 6 %. (Weis, Zvěřina, 2009, s. 34)

Přestože má většinová populace dostatek objektivních informací o homosexualitě, objevuje se stále velké množství jedinců, kteří mají spíše negativní postoj k této problematice (Vaculík, Červenková, 2007, s. 58).

Výzkumům postojů k homosexualitě v České republice se začala pozornost věnovat až po roce 1989, tyto výzkumy se však zabývaly spíše mapováním postojů nežli zjišťováním příčiny těchto názorů. (Vaculík, Červenková, 2007, s. 59)

Jak uvádí Brzek a Pondělníčková-Mašlová (1992, s. 51) homosexuálové jsou a budou ve společnosti menšina, která se stává terčem přirozené agresivity lidí. Morální odsuzování homosexuálů, pak agresivitu lidí ještě posiluje, dodává jí zdání jakési legitimacy, ospravedlnitelnosti.

### 2.1 Postoje k homosexualitě v historii

Vědci považují výskyt homosexuálů v různých historických obdobích či lokalitách za stále shodný. Rozdíl zde spočívají pouze v tom, do jaké míry byla či je daná společnost k této problematice tolerantní. (Šíposová In Ondrisová et al., 2002, s. 24)

#### Starověké Řecko a Řím

Ve starověkém Řecku se jedná o jediný okamžik v historii, kdy byla homosexualita po určitou dobu v určitých kruzích společnosti právoplatným ekvivalentem



heterosexuality. S rozkvětem homosexuality je spojen i zrod nového ideálu krásy, který se zobrazoval do soch, u kterých šlo stěží poznat, zda se jedná o muže či ženu. Na mnoha místech nebyly homosexuální styky trestány, ale byly morálně odsuzovány. Jediné, co se trestalo, byla homosexuální prostituce. Dórové věřili, že dospělý muž mladému chlapci pohlavním stykem předává mužnost, sílu a dospělost. Co se týká ženských homosexuálních svazků, jsou v řeckém období téměř neznámé. Jediná známá lesba v tomto období byla básnířka Sapphó, které je známá tím, že se po svatbě odstěhovala na ostrov Lesbos, kde založila tzv. Dům múz, kde byla ženská homosexualita rozšířena. (Janošová, 2000, s. 41-43)

Ženy v období starověkého Řecka nebyly rovnocennými partnery mužů, a proto jim nezbylo nic jiného, pokud chtěli muži najít sobě rovného partnera, hledat ve svých řadách. Homosexualitu v tomto období trestali pouze Egypťané a Židé. (Šíposová In Ondrisová et al., 2002, s. 26)

Ačkoli společnost ve starověkém Římě byla zpočátku k homosexualitě tolerantní, postupně tento proud opadal také díky tomu, že sochám se vrátilo patřičné rozdělení pohlaví. Homosexualita byla zpočátku trpěna jako řecký zvyk, ale později byla brána jako nedostatek mužnosti. (Janošová, 2000, s. 43)

### **Středověk**

Jednalo se o dlouhé období odmítání homosexuality. V tomto období lze najít jen hrstku tolerantnějších církevních učitelů- mezi takové patřil např. Jan Zlatoústý. Co se týká našeho území, mezi první zmínky, která se touto problematikou zabývá, patří Karolinský trestní kodex z roku 1353, který příkazuje trestat homosexuální styky smrtí. (Janošová, 2000, s. 43-44)

Předsudky v tom období vycházely z toho, že se předpokládalo, že jedinec si může sám zvolit, které pohlaví jej bude přitahovat. Tyto styky pak byly trestány upalováním, oběšením, bitím, bičováním či kastrací. (Šíposová In Ondrisová et al., 2002, s. 26)

### **Novověké postoje do konce 19. století**

Renesance byla obdobím, kdy se myšlení a cítění člověka snažilo odpoutat od postojů církve a vrátit se zpět k předkřesťanským ideálům. Konflikty a boje proti homosexualitě však neustaly. Např. roku 1591 byla za svůj homosexuální vztah upálena Brazilka Felipe de Couza a na její počest se od roku 1994 udílí cena za boj za práva homosexuálů. Přísnější

morálka ohledně homosexuálních vztahů zavládla v 17. století, teoreticky nebyla homosexuální láska tolerována vůbec, ale na dvoře ve Versaille se vyskytovala v hromadném provedení. Několik šlechticů zde založilo řád sodomitů mezi jehož pravidly byl i zákaz poměru se ženami. Na našem území došlo k částečné liberalizaci za vlády Josefa II., který roku 1787 vydal zákon, ve kterém snížil trest za homosexuální praktiky na vězení. V německých zemích se za vlády Viléma II. objevila vlna homosexuálních afér, roku 1901 povolil císař založení spolku homosexuálně zaměřených šlechticů, ale zanedlouho se rozhodl jej zase zrušit. Avšak díky těmto skandálům, které se na dvoře stále děly, se pojem homosexualita rozšířil i do povědomí širší veřejnosti. Později německý lékař Hirschfeld vytváří kampaň za zrušení trestnosti homosexuality a zavádí pro ni nový pojem – třetí pohlaví. (Janošová, 2000, s. 44-45)

## 2.2 Pojetí homosexuality od přelomu 20. století do dnešní doby

Od konce novověku se pro posuzování homosexuality začínala hledat nová hlediska. Homosexualita byla označena za nemoc. V roce 1867 byla homosexualita označena za třetí pohlaví, něco mezi mužem a ženou a o něco později se objevují první náznaky toho, že homosexualita je vrozená. Na přelomu 20. století přišel zlom, který se týkal sexuálního studu, změnilo se postavení žen a celý příznivý vývoj byl poté přerušen druhou světovou válkou. (Janošová, 2000, s. 46-47)

Příznivý vývoj postojů k homosexualitě lze vidět také v tom, že během první republiky několik let vycházel časopis Hlas sexuální menšiny a na něj pak navazoval Nový hlas (Beňová et al., 2007, s. 15-16).

Vše se však změnilo s druhou světovou válkou. Nacisté zastávali nenávistný postoj vůči téměř jakékoli odlišnosti, proto je samozřejmostí, že započal i jejich hon na homosexuály, který nastal od roku 1933, kdy se uzavřely některé gay-podniky. Od roku 1934 vznikaly růžové seznamy a nacisté obviňovali gaye, že mrhají rozmnožovací silou mužů. Do roku 1940 existovala pro homosexuály možnost volby mezi transportem do koncentračního tábora, nebo kastrací, do táborů jich bylo odvezeno kolem 10 000. Gayové byli označováni růžovým trojúhelníkem. (Janošová, 2000, s. 47-48)

V koncentračních táborech museli homosexuálové pracovat mnohem tvrději, dostávali méně jídla a byli považováni za jednu z těch nejnižších vrstev vězňů. Co se týká pronásledování žen v období druhé světové války, nebylo jich příliš, protože lesby

se nepovažovaly za hrozbu pro rasovou politiku nacistů. (Šíposová In Ondrisová et al., 2002, s. 30)

Ve druhé polovině 20. století začal postupně proces dekriminizace homosexuality. Československo byla jedna z prvních zemí, která v roce 1961 zrušila trestnost homosexuality. Do té doby u nás platil zákon z roku 1848, kdy byla homosexualita trestána stejně jako sex se zvířaty, poté zákon z roku 1950, kde byla homosexualita definována jako trestný čin proti lidské důstojnosti. Zákon z roku 1961 neznamenal konec diskriminace, stále stát zakazoval vznik organizací a sdružování homosexuálů a stále neposkytoval dostatečnou informovanost veřejnosti. Později státní bezpečnost vlastnila seznamy homosexuálů, které díky tomu mohla vydírat a využívat. Mnoho homosexuálů v tomto období raději uzavíralo sňatky z rozumu. (Janošová, 2000, s. 48-50)

Jak uvádí Janošová (2000, s. 48-50), ke změnám u nás docházelo až po roce 1989. V roce 1990 byl novelizován trestní zákon z roku 1961 a věková hranice u homosexuálních i heterosexuálních styků byla sjednocena na 15 let. Od té doby vznikalo poměrně značné množství organizací, které zastupují názory této menšiny také na veřejnosti. Mezi hlavní patří SOHO (Sdružení organizací homosexuálních občanů). Postupně vznikaly také periodika této komunity. Homosexualita se objevuje také v médiích a je zahrnuta také do koncepce sexuální výchovy. Postupně se tak šířily informace o této menšině a diskriminace či špatné názory na homosexuály se postupně snižují. Pro příklad Tučka a Holub v roce 1994 porovnávali postoje společnosti k homosexualitě z průzkumů v letech 1988 a 1994. V roce 1994 byli homosexuálové hodnoceni vyloženě negativně pouhými dvěma procenty respondentů a počet respondentů, kteří homosexualitu považují za škodlivou odchylku, klesl z 23 % na 6 %. Co je však zajímavé na porovnání těchto dvou průzkumů, že od roku 1988 se nezvýšilo procento respondentů, kteří by ve svém okolí znali někoho homosexuálně orientovaného. To znamená, že se stále homosexuálové obávali veřejně vystoupit se svou orientací, která i v dnešní době stále nese určité stigma. (Janošová, 2000, s. 48-50)

Podobně srovnávali výsledky výzkumů Weis a Zvěřina, viz výše.

Z výzkumu Janošové (2000, s. 194-195) vyplývá, že současné postavení homosexuální menšiny se výrazně zlepšilo oproti minulým letům a výzkumům z dřívějších dob. Postoje jednotlivých společenských skupin se však stále liší. Lidé mladšího věku

se o tuto problematiku více zajímají a jejich postoje jsou tolerantnější než u starších generací.

Jak uvádí Vaculík a Červenková (2007, s. 59) mezi nejčastější předsudky patří to, že homosexualita je něco nepřirozeného, že se neslučuje s náboženstvím, či že snižuje autoritu rodiny.

Vaculík a Červenková (2007, s. 59) se zabývali determinanty postojů společnosti k homosexualitě v České republice. Vycházeli z různých předešlých výzkumů a z tvrzení, že hlavními determinanty jsou věk, pohlaví, vzdělání a velikost místa bydliště. Lidé mladší, vzdělanější či z větších měst mají tolerantnější postoj k homosexualitě. Zvláštní skupinou jsou pak lidé věřící, kteří svým negativním postojem hájí své náboženství a tradiční hodnoty.

Z výzkumu Vaculíka a Červenkové (2007, s. 67-68) vychází, že důležitým determinantem pro vznik kladného postoje k homosexualitě je osobní setkání s homosexuálem. Homosexuál, kterého pak osobně znají, považují také za kvalitní a důvěryhodný zdroj informací o dané problematice. Pozitivně také působí přesvědčení, že homosexuálové jsou stejní jako všichni ostatní lidé, mají pouze jinou sexuální orientaci, a tolerance homosexuality ze strany rodinných příslušníků. Pro formování negativního postoje se pak jako klíčové ukázala představa homosexuálního styku, přesvědčení o abnormalitě homosexuality, přesvědčení o neakceptovatelnosti výchovy dětí párem homosexuálů, obavy z obtěžování homosexuálními jedinci.

Co je však zajímavé, že respondenti z výzkumu Vaculíka a Červenkové (2007, s. 66) odpovídali, že masmédiá neovlivnila jejich postoj k homosexualitě. Toto tvrzení však neodpovídá výsledkům z výzkumu Janošové. (2000, cit. podle Vaculík, Červenková, 2007, s. 66)

Obecně se jako akceptovatelnější možnost homosexuality jeví ženská (Vaculík, Červenková, 2007, s. 65).

### 3 HOMOSEXUALITA A VZTAHY NA PRACOVIŠTI

Tato kapitola se věnuje hlavně vymezení vztahů z pohledu efektivnosti organizace a snažím se poukázat na to, jak je dobré fungování mezilidských vztahů na pracovišti důležité pro efektivní dosahování cílů organizace. Pozornost je věnována jednotlivým složkám vztahů. Značná část kapitoly pojednává o homosexualitě na pracovišti, jaké sebou přináší změny, problémy, jak probíhá comingout na pracovišti, jaká opatření by mohla být prospěšná pro udržení či znovuvytvoření dobrých vztahů na pracovišti.

#### 3.1 Vztahy na pracovišti

Při jakémkoli kontaktu jednoho člověka s druhým vznikají mezi nimi vztahy, které mohou mít širokou škálu kvality od vyloženě pozitivních vztahů až po negativní. V souvislosti s vykonávanou prací se může jednat o neformální vztahy, formální vztahy, které upravují určitá pravidla. (Koubek, 2007, s. 325)

Pokud se jedná o vztahy mezi spolupracovníky, jsou obvykle neformální, neupravené žádnými zvláštními předpisy. Avšak mnohé organizace dnes usilují o zavedení určitého formálního rámce i do těchto vztahů. Ty jsou pak upraveny vnitřními předpisy. V případě neformálních vztahů se jedná o běžné sociální interakce, pokud jsou formálně upraveny, jedná se o čisté pracovní vztahy. (Koubek, 2007, s. 326)

Vztahy na pracovišti se také dají dělit na (Argyle, 1984 cit. podle Mikulaščík, 2003, s. 82):

- Přátelé mimo práci
- Přátelé v práci
- Přátelský pracovní vztah
- Pracovní vztah

Kvalita pracovních vztahů ovlivňuje dosahování cílů organizace i jednotlivých pracovníků. Korektivní, harmonické, uspokojivé pracovní vztahy vytvářejí produktivní klima, které má pozitivní vliv na výkon pracovníků. Odráží se příznivě ve spokojenosti pracovníků a přispívá ke sladování individuálních zájmů a cílů s cíli a zájmy organizace. Na druhou stranu nezdravé a neuspořádané pracovní vztahy vytvářejí prostředí, v němž se špatně předvídá a plánuje, obtížně se zde plní cíle, je zde výskyt konfliktů, stížností, porušování kázně, nedůvěry. (Koubek, 2007, s. 326)

Podle Koubka (2007,s. 327-328) je pro vytváření dobrých pracovních vztahů důležité:

- Dodržování zákonů, smluv, dohod a pravidel slušnosti a respektování lidských práv ze strany zaměstnavatele a vedoucích pracovníků.
- Vedení pracovníků ke striktnímu dodržování zákonů, předpisů a pravidel slušnosti v jednání se spolupracovníky i veřejností.
- Respektování odborů.
- Respektování zaměstnance jako rovnoprávného partnera.
- Používání detailních, individuálních, jednoznačných pracovních smluv či jiných dokumentů.
- Formulace a realizace jasně, slušně a spravedlivé politiky získávání, výběru, hodnocení, odměňování, rozmísťování a personálního rozvoje pracovníků.
- Zlepšování stylu vedení lidí a zdravých zásad formování pracovních týmů.
- Kladení důrazu na formování osobnosti ve všech vzdělávacích aktivitách organizace.
- Vytváření a udržování příznivých pracovních podmínek a důsledná orientace na ochranu zdraví a bezpečnost pracovníků při práci.
- Intenzivní informování pracovníků o všech záležitostech organizace.
- Pečování o sociální rozvoj pracovníků, jejich životní podmínky.
- Vytváření žádoucích mezilidských vztahů organizováním kulturních, sociálních, sportovních, rekreačních aktivit pro pracovníky a jejich rodinné příslušníky.
- Důsledná prevence a postihování jakýchkoli projevů diskriminace.

Veškeré organizace či společnosti jsou tvořeny soubory lidí, mezi kterými se vytváří sociální interakce. Sociální interakce jsou podstatným zdrojem emocí, rozhodují, jak subjekt interpretuje určité činy, výroky, gesta, způsob chování toho druhého, zda to posiluje jeho sebevědomí a sebehodnocení nebo nikoli. Z tohoto hlediska jsou důležité ze strany jednoho vůči druhému zejména projevy respektu. Negativně působí vše, co daného jedince znehodnocuje- nevšímavost, nedostatek ohledů, zesměšňování, neoprávněné omezování, to vše má dopad na jeho sebehodnocení Vztahy na pracovišti mohou být v rovině formální či neformální. V případě neformálních vztahů se jedná o spontánní interakce mezi spolupracovníky stejného pracoviště. Fungování celé společnosti je odrazem řady aspektů, mezi které patří pracovní spokojenost, podnikové

klima, kariéra a další. Sociální struktura organizace je tvořena sítí vztahů, které vytvářejí sociální podmínky života zaměstnanců. (Nakonečný, 2005, s. 89-96)

Jak uvádí Nakonečný (2005, s. 103) asi 20 % obtíží v zaměstnání je způsobováno nesnášenlivostí mezi zaměstnanci a špatným klimatem pracovního prostředí.

### **3.1.1 Klima organizace, organizační kultura**

Organizační klima je soubor charakteristik, které popisují organizaci a které rozlišují organizaci od jiných organizací. V průběhu času jsou relativně setrvalé a ovlivňují chování jedince v organizaci. (Gilmer, Forehand, 1964 cit. podle Nakonečný, 2005, s. 107)

Organizační klima utváří řada činitelů od hmotného prostředí k sociálnímu. Jedná se o celkový dojem zaměstnance z prostředí organizace. Stejně tak se používá označení organizační kultura, které má užší a širší význam. V širším smyslu to znamená soubor znaků dané organizace, které působí navenek i uvnitř na své pracovníky, klienty. V užším smyslu slova se jedná o soubor hodnot, norem, očekávání, které pracovníci organizace sdílejí, ke kterým se hlásí a na jejichž případné ohrožení reagují. Rozdíl mezi klimatem a kulturou tkví v tom, že klima lze změnit okamžitými opatřeními, ale kultura organizace je stálejší a odolnější vůči vnějším vlivům. (Nakonečný, 2005, s. 107 – 108)

Pozitivní klima na pracovišti bývá obvykle spojováno s vysokou mírou pracovní spokojenosti, s vysokým individuálním a skupinovým pracovním výkonem. Pracovníci zde mohou hovořit o svých rodinných radostech i strastech, osobních záležitostech apod. Cítí se v zaměstnání spokojeni, těší se do práce. (Bedrnová et al., 2007, s. 123)

Z výše uvedených důvodů si myslím, že je důležité se vztahy na pracovišti zajímat, abychom docílili vysoké pracovní spokojenosti u všech pracovníků a umožnili jim tak osobně se chtít rozvíjet, chtít pracovat, chtít spolupracovat se svými kolegy.

### **3.1.2 Pracovní skupina, tým**

Sociální skupina bývá definována jako společenství tří a více jedinců, mezi nimiž existuje společenský vztah. Často bývají definice doplněny ještě o aspekt vzájemných psychických vazeb mezi jedinci ve skupině, o kategorii vědomí příslušnosti ke skupině. (Bedrnová et al., 2007, s. 112)

Co se pak týká pracovní skupiny, jedná se o malou sociální skupinu, která je tvořena lidmi z jednoho pracoviště, kteří jsou spjatí společnou činností, vnitřní strukturou sociálních rolí

a jednotným vedením. Mezi základní rysy pracovní skupiny patří: (Bedrnová et al., 2007, s. 116)

- Společné cíle, které oddělují určitou skupinu od ostatních,
- společná činnost, kterou skupina směřuje k danému cíli,
- vnitřní struktur pracovních pozic a rolí,
- časté vzájemné osobní kontakty mezi spolupracovníky,
- poměrně trvalé sociální vztahy,
- společné pracoviště,
- vědomí příslušnosti ke skupině.

Pracovní tým je skupina, která je zpravidla vnitřně neformálně nestrukturovaná, lidé v týmu podávají po stanovenou dobu společný výkon (Bedrnová et al., 2007, s. 137).

Mezi typické znaky efektivní a tvořivé pracovní skupiny podle Kohoutka a Štěpánika (2000, s. 46) patří:

- Atmosféra je zde spíše neformální, uvolněná, příjemná.
- Hodně se diskutuje, diskuse se účastní každý.
- Úkol, cíl skupiny je dobře chápán a člen přijímán. Většina rozhodnutí se dosahuje všeobecným souhlasem, ze kterého je jasné, že každý člen je ochoten se zapojit.
- Efektivní skupiny nepřijímají prostou většinu jako důvod pro podniknutí akce.
- Členové naslouchají jeden druhému.
- Nikdo se nebojí přijít s nápadem, každý nápad je vyslyšen.
- Existuje nesouhlas, odlišný názor není potlačován.
- Kritizuje se často, ale upřímně a slušným způsobem. Osobní útoky neexistují.
- Lidé ve tvořivých skupinách svobodně vyjadřují své cítění a názory na problémy a činnost skupiny.
- Podniká-li se akce, jsou úkoly jasně rozděleny.
- Efektivní a tvořivá skupina je hrdá na své pracovní úkoly.
- Pracovníci mají silný pocit sounáležitosti ke své skupině.

Každý pracovník pak ve své skupině zaujímá určitou pracovní pozici, která vyjadřuje jeho objektivní postavení a odvíjí se od popisu vykonávané práce a souhrnu práv a povinností, které mu skupina určila. S pracovní pozicí je spojena i pracovní role, zde se jedná



o očekávané chování či jednání zaměstnance, které vyplývá z jeho pracovní pozice. (Bedrnová et al., 2007, s. 118)

### 3.1.3 Pracovní spokojenost

Pracovní spokojenost je chápána různě, v širším slova smyslu zahrnuje rysy osobnosti pracovníka, vztahující se k pracovním podmínkám, v užším slova smyslu se jedná o nároky na plnění pracovních úkolů, o pracovní úkoly zvláště, ale také o odměnu za vykonanou práci, o její prestiž apod. (Kollárik, 1986 cit. podle Nakonečný, 2005, s. 111)

### 3.1.4 Respekt na pracovišti

K vytvoření správné organizační kultury je zapotřebí, aby se zaměstnanci navzájem respektovali. V rámci mého tématu jde v první řadě o respekt k různorodosti.

*„Není třeba měnit své názory a hodnoty, jde o to projevit k ostatním úctu“* (Lienhartová, 2012, s. 58).

Abychom jednali tolerantně, měli bychom být realističtí, uvědomit si, že všichni chybujeme, že není možné se všem zavděčit, měli bychom vnímat ostatní a snažit se je pochopit, nemůžeme vyřešit všechny konflikty, měli bychom být připraveni přijímat změny, neměli bychom nadměrně ostatní hodnotit (Lienhartová, 2012, s. 58-62).

Pokud se stane, že nejsme na pracovišti respektováni, měli bychom se naučit ovládat své reakce, měli bychom na chvíli zapomenout na daný problém a upustit od něj, uklidnit se. Co se týká reakcí na nepříjemnou událost, měli bychom získat dostatek času, než budeme nějak reagovat, pokládat otázky – co tím dotyčný myslel, jedna z možností je ignorovat tento útok a vysvětlit svůj postup či postoj, vhodné je se někdy zamyslet nad danou věcí z jiného úhlu pohledu, měli bychom získat odstup od dané problematiky. (Lienhartová, 2012, s. 98-100)

### 3.1.5 Komunikace v pracovní skupině

Jeden z nejznámějších výroků, který se týká komunikace a který vyslovil Paul Watzlawick je: *„není možné nekomunikovat“*. Komunikace je prostředek, kterým jsou lidé v organizaci vzájemně propojeni. Z mnoha výzkumů pak vyplývá, že právě komunikace sebou nese největší problémy. (Bedrnová et al., 2007, s. 165)

Podle Bedrnové et al. (2007, s. 175) je komunikace je charakterizována jako specifický lidský jev, který slouží k dorozumívání nebo předávání informací.

Komunikace je nezbytnou součástí správné socializace, proto je v zaměstnání důležitá. Díky komunikaci se jedinec do dané společnosti začleňuje. (Kraus, 2008, s. 121)

Podle Janouška (2004 cit. podle Bedrnová et al., 2007, s. 175) je komunikace spjatá se sociální interakcí a probíhá v lidské společnosti vždy v určitých sociálních a kulturních podmínkách a vztazích.

Komunikaci můžeme rozdělit na verbální (ústní a písemnou) a neverbální. Tyto dva druhy však od sebe nejde v praxi rozdělit. Pokud s někým komunikujeme přímo, snažíme se věnovat pozornost nejen tomu, co nám říká, ale vnímáme i to, co nám sděluje svým výrazem, gesty, postojem apod. (Bedrnová et al., 2007, s. 182)

Mezi prostředky neverbální komunikace patří doteky, výraz obličeje, oddálení se, postoj, pohyby, gesta, pohledy, tón řeči, tempo řeči a další paralingvistické projevy. Počítá se zde také úprava zevnějšku. (Křivohlavý, 1988 cit. podle Bedrnová et al., 2007, s. 182)

Verbální komunikace pak probíhá prostřednictvím specifického znakového systému, pomocí řeči a písma. Mezi formy verbální komunikace patří (Bedrnová et al., 2007, s. 185-205):

- mluvená komunikace- rozhovor, rozhovor ve skupině, prezentace
  - tvář v tvář mezi jednotlivci
  - diskuse u kulatého stolu
  - konference, shromáždění
  - v pracovních skupinách, týmech
- písemná komunikace

Efektivní komunikace je taková, při které dochází k účelné výměně informací mezi subjekty, které jsou schopny správného kódování a dekodování daných a dokážou si rovněž poskytovat odpovídající zpětnou vazbu, přičemž se účastníci navzájem celého procesu respektují. (Bedrnová et al., 2007, s. 197)

Jedním z prohrěšků v komunikaci v zaměstnání je nezáměr o prostředí, ve kterém pracujeme, protože v zaměstnání trávíme průměrně třetinu svého času (Sperandio, 2008, s. 13).

Dalšími obtížnou situací v komunikaci v zaměstnání mohou být bariéry a nedostatky v komunikaci. Tyto problémy mohou být vnější či vnitřní a lze je také rozlišit dle toho, zda jsou jen momentální či dlouhodobé. Nejproblematictější jsou vnitřní

dlouhodobější osobnostní faktory. Jedná se zde o to, že každý člověk je jiný, máme rozdílné vlastnosti, zkušenosti a veškeré informace, které od jiných získáváme, prochází přes tento filtr. (Bedrnová et al., 2007, s. 188)

Sperandio (2008, s. 20-26) doporučuje tipy pro zlepšení komunikace na pracovišti, patří mezi ně:

- Humor- je brán jako pozitivní ingredience pro výkonnost všech pracovníků. Např. se dá zřídit veselá nástěnka s legračními výroky, vtipy, hádankami, obrázky, fotografiemi.
- Konflikt- je třeba neutíkat ze situace a nedusit v sobě emoce. Je třeba lidem, se kterými se nepohodneme vyjít vstříc. Spolupracujte při vyhledávání nejlepšího východiska.
- Naslouchání- buďme pozorní k tomu, co nám říkají ostatní, vyslechněme si vše až do konce, neskákejme do řeči.
- Nedůtklivost- nehledejme za vším ihned zlomyslnost nebo zaujatost.
- Nesouhlas- máme právo vyjádřit svůj nesouhlas, musíme však také vyjádřit své důvody a nabídnout náhradní a realizovatelné řešení.
- Porozumění- snažme se druhé pochopit, místo abychom je ihned kritizovali.
- Pozornost- zorganizujte společné přestávky na kávu, neformální setkání a jiné aktivity ve volném čase. Všimněte si, co spolupracovníky zajímá, bav.
- Přijetí- k nově příchozím zaměstnancům se chovejme laskavě.
- Respektování- důsledně si stanovme hranice, za které ostatní v kontaktu s námi nesmějí zajít. Stejně však musíme respektovat toto vymezení i u ostatních.
- Sdílení- podělte se o zkušenosti, znalosti, dovednosti.
- Solidárnost- v týmu je důležitá podpora a solidárnost. Je zde důležité umět povzbudit, ohodnotit práci druhých.
- Soudržnost- týmová práce spočívá hlavně v kvalitních mezilidských vztazích
- Takt- vždy buďme taktní a diplomatičtí, chovejme se vhodně, kultivovaně. Dávejme si pozor, abychom se svých spolupracovníků ničím nedotkli, nesnížili jejich hodnotu.
- Tolerance- mějme pochopení pro špatnou náladu, buďme tolerantní.
- Zájem- snažte se projevovat o své spolupracovníky zájem.
- Změny- nebraňme se změnám, chápejme je jako pozitivní příležitost a výzvu.

### 3.1.6 Přátelství na pracovišti

Přátelství a sdílení intimity na pracovišti zahrnuje více než blízkost, spojení či důvěrnosti, které se objevují ve verbální komunikaci (Rumens, 2008, s.10).

Přátelství je dobrovolný a osobní vztah, do kterého individua vstupují. Intimita, pokud ji bereme jako emocionální podporu, může zahrnovat také materiální pomoc, či starost o druhé. (Rumens, 2008, s.11)

Výzkum podle Rumens (2008, s. 11-12) ukazuje, jak struktura organizace, typ práce, pracovní zvyky ovlivňují přátelství na pracovišti. Přestože přátelství a intimita na pracovišti nejsou častým předmětem bádání, je samozřejmé, že se na pracovišti objevují a lidé, kteří pracují, si tyto vztahy udržují. Z mnoha výzkumů je jasně vidět, že přátelství a dobré vztahy na pracovišti jsou důležité. Např. pokud se má člověk vyrovnat se složitou situací v zaměstnání, může mu pomoci podpora přátel a dobrého zázemí na pracovišti. Přátelství a dobré vztahy na pracovišti přináší nejen podporu, zvyšování výkonu, ale také dobré jméno společnosti a usnadňuje rozhodování v organizaci.

Přesto stále podle výzkumů (Humphrey, 1999, Ward et al., 2003 cit. podle Rumens, 2008, s. 12) je v mnoha organizacích nepříznivé prostředí pro utváření přátelství mezi homosexuály a heterosexuály.

V dnešní společnosti, kde dochází k posunu chápání homosexuality a kde se homosexuálové otevřeně přiznávají ke své orientaci, kde navíc musí zaměstnavatelé legálně řešit případné konflikty či diskriminaci kvůli sexuální orientaci, se otevírá prostor pro práci s homosexuály a heterosexuály a práci na udržování dobrých vztahů mezi těmito skupinami. (Rumens, 2008, s.13)

Heterosexismus na pracovišti či homofobie znesnadňuje homosexuálně orientovaným jedincům navázat přátelství. Respondenti z výzkumu (Woods, Lucas, 1993, cit podle, Rumens, 2008, s. 14) vypovídali, že pro ně bylo složité navázat v takovém prostředí nějaké vztahy, protože většinu času přemýšleli nad svým strachem a rozhodováním se, zda se vůbec ke své orientaci na pracovišti přiznat.

Co se týká přátelství mezi homosexuálními a heterosexuálními muži, zdají se být často podivné. Avšak sami gayové tvrdí, že jsou pro ně důležité, protože jim pomáhají ujistit se sami v sobě a nabízí také širší okruh přátel, do kterého zapadnou a nemají tak pouze přátele gaye. Naproti tomu jsou v naší společnosti častější přátelství mezi gayi

a heterosexuálními ženami, protože gayové jsou často citlivější a ženy je proto vyhledávají jako své přátele častěji než heterosexuální muže. (Rumens, 2008, s.14)

### 3.1.7 Konflikty na pracovišti, mobbing

Konflikty jsou přirozenou součástí jakékoli organizace. Nejsou vždy jen negativní, jsou také nositeli pozitivních změn. Zpravidla se však častěji jedná o konflikty, které jsou spojeny s řadou dysfunkčních jevů – malá ochota ke spolupráci, nízká motivace, zhoršení sociálního klimatu, soupeření apod. Je proto žádoucí, aby se tyto negativní projevy minimalizovaly. (Bedrnová et al., 2007, s. 251)

Drobná nedorozumění jsou v pracovním životě běžná, nelze však ignorovat skutečnost, že mnohé z nich přerostou ve velmi závažný problém (Čakrt, 2000, s. 7).

Slovo konflikt lze chápat jako vzájemné zasahování, utkání se s někým, srážku s někým ve vzájemném zápolení. Konflikt je zúčastněnými stranami vždy vnímán a pocíťován. Existence nebo neexistence konfliktu je záležitostí prožitku, pokud tedy někdo vnímá nějakou situaci jako konfliktní, pak tedy skutečně konfliktní je, i přestože by se pro někoho taková nemusela zdát. (Čakrt, 2000, s. 11)

Pracovní konflikty Čakrt (2000, s. 39) dělí na:

- Individuální,
- Osobní,
- mezi skupinami.

V rámci mé práce jsou důležité osobní konflikty, které se odehrávají mezi nejméně dvěma jedinci, kteří vnímají své činy jako navzájem se vylučující. Osobní konflikt má rovinu věcnou, zpravidla zásadní nesoulad cílů, postupů, hodnot či postojů a poté rovinu emocionální, zde se jedná o osobní antipatie aktérů. (Čakrt, 2000, s. 39)

V konfliktní situaci dochází k potlačení racionálního jednání různými emocionálními reakcemi. To se pak projevuje následovně (Bedrnová et al., 2007, s. 252):

- Argumentací, která není logická,
- snížením respektování autority,
- zkresleným výkladem minulých či současných událostí,
- ztrátou sebekontroly,

- narušenou či zcela deformovanou komunikací – slovní napadání, okřikování nadávky, urážky.

Pro většinu lidí je zapojení do konfliktní situace provázeno nepříjemnými emocionálními prožitky. Účast na konfliktech vyvolává vnitřní napětí, navozuje pocit nepohodlí. Dochází k narušení řady psychických funkcí pozornosti, myšlení. (Bedrnová et al., 2007, s. 252-253)

Jak uvádí Bedrnová et al. (2007, s. 253), zátěž a stres se charakterizují jako porušení rovnováhy mezi vnitřním stavem jedince a podmínkami a vlivy prostředí. V případě konfliktu se mohou jako zdroj zátěže uplatnit komunikační projevy agresivního rázu- výhrůžky, hrozby, ale i ironie a sarkasmus. Tyto i další nepřátelské projevy ohrožují osobní prestiž, autoritu a vážnost člověka, jeho společenské postavení a ambice. Účinek zátěže v konfliktní situaci je závislý nejen na vnějších charakteristikách konfliktní situace, ale také na osobnostních rysech jedince jeho vnímavosti a citlivosti, na míře frustrační tolerance, na potřebách jedince, zájmech, hodnotách.

Konflikty a patologické vztahy v práci existují tak dlouho jako práce sama, často jsou spojovány s mobbingem, nelze však říci, že každý pracovní spor je mobbingem (Svobodová, 2008, s. 18).

Mobbing charakterizuje situaci, kdy se intriky a šikana stávají denní rutinou (Bedrnová et al., 2007 s. 133).

Podle Svobodové (2008, s. 26) omobbingu mluvíme, pokud někdo zneprjemňuje někomu život minimálně jednou týdně alespoň půl roku. Na rozdíl od konfliktů na pracovišti, které mohou být někdy i pozitivní a přínosné, je mobbing čistě negativní jev, kterému se lze vyhnout.

Mobbing jsou systematické, cílevědomé a opakované útoky jednotlivce či skupiny na určitou osobu. Komunikace, která je nepřátelská a neetická má za cíl dotlačit jedince do defenzivní pozice, vyloučit ho z kolektivu, ponižít znevážit a často tak donutit k odchodu z práce. Útoky jsou často bez náležité příčiny a často se také nevztahují k určité činnosti oběti. Soustavný tlak je na oběť vyvíjen bez ohledu na to, jakou činnost oběť na pracovišti vykonává či jaké je jeho chování na pracovišti. Mobbing však výrazně znemožňuje oběti plnění pracovních povinností. (Svobodová, 2008, s. 18)

Počáteční fází mobbingu je konflikt. Každý případ je však individuální, a pokud se konflikt nevystupňuje nebo se mobbing ukončí, nemusí oběť projít všemi fázemi. (Svobodová, 2008, s. 40)

Typická oběť mobbingu neexistuje. Ve velkém nebezpečí bývají ti, kteří se od ostatních nějak liší. V rámci mé diplomové práce se jedná tedy o pracovníky, kteří jsou nějak nápadní – např. jinou sexuální orientací. (Bedrnová et al., 2007, s. 133)

Mezi důsledky pracovních konfliktů pro organizace patří (Čakrt, 2000, s. 64-65):

- Energie vyplývaná špatným směrem. Organizace zbytečně promarní čas strávený nad spory aktérů, který by mohl být věnován spíše na pozitivní činnost.
- Vychýlené a zkreslené úsudky aktérů konfliktu. Lidé ve sporu mají nedostatek schopnosti se zamýšlet nad přínosem myšlenek a podnětů, které vznese jejich protivník.
- Psychologické důsledky porážky pro jednoho z aktérů- stáhnutí se do sebe, hledání viníka jinde, izolace, nespolupráce, nezájem.
- Nedostatky v koordinaci a kooperaci.
- Nezodpovědné chování.
- Vznik ovzduší nedůvěry a podezřívání.

### 3.2 Homosexualita na pracovišti

Jak uvádí Giuffre, Dellinger a Williams (2008, s. 254) mnohé sociologické studie z jiných zemí dokazují, že některé firmy dokonce vítají, oceňují a preferují homosexuální zaměstnance. Jejich výzkum však dokázal, že i přestože jsou homosexuálové dobře přijímáni v tzv. gay-friendly organizacích (přátelském prostředí pro homosexuály), je s nimi zacházeno přesto jinak než s jinými pracovníky. Mnoho homosexuálních pracovníků se stále setkává s homofobií na svém pracovišti. Spolu se zastaralými názory na homosexualitu hrozilo, že gayové a lesby budou stále na svém pracovišti zapírat svou pravou orientaci. Právě proto někteří zakládali vlastní organizace, ve kterých našli uplatnění.

Dřívější výzkumy ukazují, že homosexuálové mohli bezpečně a zcela otevřeně pracovat pouze v určitých druzích podniků– gay bary, lázeňské domy, porno obchody, speciální pracoviště, kde personál byl pouze homosexuální (Weston, Rofel, 1984, Stein 1997, Williams, 1975, Perkins, Skipper, 1981 cit. podle Giuffre et al., 2008, s. 256).

Homosexuálové tvoří 4 až 17 % pracovní síly, i přesto však tvoří pouze malou část zaměstnanců (Ragins, Cornwell, 2001, s. 1244). Tento počet je udáván v USA, lze však říci, že procentuální složení může být stejné i u nás, vzhledem k odhadovanému počtu homosexuálních jedinců v naší republice, který je uváděn v první kapitole a vzhledem k názorům odborníků že procentuální zastoupení homosexuálních jedinců, je ve společnosti stejné.

Dodnes není známo, jak se postoje vůči homosexuálům promítají do vztahů na pracovišti. I přestože v USA výzkumy zjistily, že 66 % občanů podporuje antidiskriminační zákony, stále 62 % gayů a 59 % leseb uvádí, že se na pracovišti setkalo s diskriminací. (Griffit, Hebl, 2002, s. 1191-1199)

Bezpečná pracoviště pro homosexuály se objevují až v posledních dvaceti letech, díky aktivitě pro-homosexuálních organizací a spolků. Pojetí bezpečného pracoviště pro homosexuály se různí dle pohledu, někteří pod ně řadí pracoviště, kde je vlastníkem organizace homosexuál, někteří jednoduše ty, kde mají homosexuálové heterosexuální spolupracovníky, kteří je tolerují a nediskriminují. (Giuffre, Dellinger, Williams., 2008, s. 260)

Přestože výzkumy ukazují postup ke kladnějšímu vnímání homosexuálů od většinové společnosti z výzkumu Embrick et al (2007, s. 757) vyplývá, že negativní postoje k této menšině jsou velkou bariérou na pracovišti. Tento výzkum popisuje vztahy na pracovišti k homosexuálům, které mají podobu od „zjevného znechucení“ až po politiku „neptej se, nic neříkej“. Autoři tvrdí, že homosexuálové na pracovišti jsou stále diskriminováni, přestože se většinová populace snaží vypadat, že homosexuály mezi sebe postupně přijímá. Podle dalších výzkumů (Aberson, 1999; Battle a Lemel, 2002 cit. podle Embrick et al. 2007, s. 757) mají k homosexuálům negativnější vztah více muži než ženy.

Humphrey (1999, cit. podle Embrick, 2007, s. 758) zjistil, že mnoho homosexuálů je ze své práce propuštěno, jakmile se přijde na jejich sexuální orientaci.

Na druhou stranu podle Benokraitis et al. (1995 cit. podle Embrick, 2007, s. 758) při přijímání nehraje sexuální orientace takovou roli, jako např. pracovní zkušenosti.

Badgett (1995 cit. podle Ragins, Cornwell, 2001, s. 1247) zjistil, že homosexuální muži vydělávali podstatně méně než jejich heterosexuální protějšky, ale na druhou stranu platy



homosexuálních žen se od platů heterosexuálních nijak nelišily. Tyto výsledky se objevily v USA.

Naopak v Kanadě podle výzkumu Carpenter (2008, s. 1239-1242) jsou příjmy homosexuálních žen vyšší než příjmy heterosexuálních žen nebo mužů na podobné pracovní pozici. Kanada má antidiskriminační zákony, které chrání homosexuály před diskriminací od roku 1996. Oproti tomu v USA nemají žádný sjednocený zákon ve všech zemích, který by chránil homosexuály před diskriminací, obzvláště pak v soukromé sféře.

Mnoho studií ukazuje, že homosexuálové předvídají diskriminaci na pracovišti, ale oproti tomu se pouze malé procento z nich přiznává ke zkušenostem s diskriminací na pracovišti (Humphrey, 1999 cit. podle Embrick, 2007, s. 758).

Levine a Leonard (1984 cit. podle Bell et al., 2011, s. 134) definovali formální a neformální diskriminaci homosexuálních jedinců na pracovišti. Formální diskriminace zahrnuje výpověď či nepřijetí jedince na základě jeho sexuální orientace, nepovýšení jedince, neodměňování jedince, vyčleňování z výhod jako jsou např. pojištění. Neformální diskriminace pak zahrnuje obtěžování, ztrátu důvěryhodnosti, nedostatek akceptace a respektu od spolupracovníků a nadřízených pracovníků.

Embrick et al. (2007, s. 760-761) popisuje vztahy na pracovišti k homosexuálům následovně:

- naprosté znechucení
- politika „neptej se, nic neříkej“
- ostrakizace a strach

Z výsledků vidíme, že se zde nebere vůbec v potaz žádná možnost pozitivních vztahů na pracovišti k homosexuálním jedincům.

Z výzkumu Embrick et al. (2007, s. 760) se pouze dva respondenti z dvaceti vyjádřili pozitivně či neutrálně vůči homosexuálům. Zajímavé je, že obě to byly ženy. V tomto výzkumu 90 % respondentů uvedlo, že pokud by zjistili, že žadatel o práci je homosexuál, nepovažovali by ho za vhodného kandidáta. Ti, kteří již v minulosti homosexuálního pracovníka najali, tvrdili, že znovu by tak již neučinili. Jako hlavní důvod uváděli, že by to poškodilo image firmy. (Embrick et al., 2007, s. 762)

Organizační kultura, která podporuje homosexuály, musí splňovat následující znaky (Ragins, Cornwell, 2001, s. 1249):

- Musí mít stanovenou písemnou koncepci zakazující diskriminaci na základě sexuální orientace.
- Nabízí stejné výhody pro homosexuální i heterosexuální partnery svých zaměstnanců.
- Nabízí své zdroje pro podporu homosexuálních skupin (organizací, spolků apod.).
- Otevřeně vítá partnery svých homosexuálních pracovníků na všech akcích pořádaných organizací.

Jak dokazuje výzkum Ragins a Cornwell (2001, s. 1254-1255) organizační politika a pojetí homosexuality v rámci organizace má vliv na celkové vnímání homosexuality pracovníky. Jako negativní aspekt organizační kultury, která podporuje homosexuály, se ukázalo otevřené brání svých homosexuálních partnerů na akce pořádané organizací. Tato událost spouští vnímání diskriminace u homosexuálních jedinců, stejně jako třeba comingout na pracovišti. Přesto však je vynechání pozvání homosexuálních partnerů na nějakou událost vnímáno jako forma diskriminace. (Ragins, Cornwell, 2001, s. 1256)

Tento fakt opět souvisí s tím, že homosexuální jedinci, předpokládají, že se k nim ostatní budou chovat odtažitě, jinak než k ostatním spolupracovníkům a jejich partnerům.

Podle výzkumu Pechové (2009, s. 9) se s obtěžováním v zaměstnání setkalo 14 % respondentů. Dále uvádí, že spíše muži se setkávají s tímto jevem. Nejvíce respondentů označilo, že se stalo obětí homofobních poznámek, dále homofobních vtipů, slovních urážek a vtipů. Jako další možnosti obtěžování respondenti sami uvedli, že noví zaměstnanci byli před nimi varováni výroky typu: „*To je ta lesba*“, byli různě popichováni a veřejně zesměšňováni, měli hanlivé nápisy na skříňkách v práci, neustále se opakovaly vtipy o sexu a neustále se jich kolegové na něco ohledně jejich sexuální orientace vyptávali.

### 3.2.1 Problematické oblasti

King a Cortina (2010 cit podle Martinez, Hebl, 2010, s. 82-85) tvrdí, že každá firma by měla vytvořit podpůrnou politiku pro dobré pracovní prostředí pro homosexuály. Sami autoři dokázali ve výzkumu, že když se nastrčení žadatelé o zaměstnání pokoušeli žádat o práci, byli hodnoceni prokazatelně lépe než homosexuálové se stejnou kvalifikací.

Ve Velké Británii studie zjistili, že heteronormativní prostředí na pracovišti se projevuje v následujících způsobech (Williams, Giuffre, 2011, s. 552):

- Příspěvky, které privilegují nukleární rodinu.
- Prostřednictvím rituálů a oslav, které jsou typické pro heterosexuální formy svazku – zasnuby, svatba.
- Prostřednictvím neformálních vtipů, pomluv, flirtování mezi kolegy a klienty, které předpokládají heterosexuální orientaci a znevažováním jiné sexuální orientace.
- Prostřednictvím dělby práce, která posiluje stereotypy o tenderu a sexualitě.

I přestože se homosexuálové na pro ně bezpečných pracovištích nesetkávají vyloženě s homofobií, stále se jejich spolupracovníci dotazují na věci, které jim nemusí být až tak příjemné v místě, kde pracují. Některé jedince mohou takové otázky urazit, jiní však uvádějí, že odpovídáním na všetečné otázky svých spolupracovníků, se lépe poznali a ti je tak vzali jako sobě-rovné. Někteří respondenti uvádí, že odpovídají pouze na otázky, které jsou vážné a cítí z nich vážný zájem o problematiku, ale nehodlají odpovídat na otázky, které se týkají stereotypního chování homosexuálů. (Giuffre et al., 2008, s. 260-263)

Někteří muži a ženy řekli, že jejich spolupracovníci se jich dotazovali na to, co to znamená být gay, lesba, ptali se na podrobnosti z jejich sexuálního života, jak mohou otěhotnět, jací jsou homosexuální lidé a zda se někdy stýkali také s osobou opačného pohlaví (Giuffre et al., 2008 cit. podle Williams, Guiffre, 2011, s. 556).

Mezi projevy heterosexismu na pracovišti patří také zvědavé otázky spolupracovníků, např. ohledně toho, proč nejsou stále ženatí, vdané, přičemž předpokládají, že daný jedinec musí být heterosexuální (Smith, Ingram, 2004, s. 57).

Dalším z úskalí homosexuálů na pracovišti je sexuální obtěžováním, není tím myšleno pouze heterosexuální obtěžování na pracovišti, jak je dnes nejvíce známé, jedná se také o různosexuální komentáře nebo chování. V souladu s tímto někteří popisují sexuální obtěžování ve smyslu narážek na potencionální vztah s homosexuálním klientem, „převrácení“ své orientace kvůli pohlednému klientovi, či nevhodné chování od svých homosexuálních spolupracovníků. Obzvláště tenká linie je v sexuálním obtěžování leseb, protože muže všeobecně láká představa sexuálního styku s dvěma ženami. (Schultz, 2003 cit. podle Giuffre et al, 2008, s. 264)

Přestože, existují gay-friendly pracoviště, homosexuálové i tam mohou čelit různým problémům. Například Williams et al. (2009 cit. podle Williams, Guiffre, 2011, s. 557) poukázal na paradox, že homosexuálové na těchto pracovištích jsou přijímáni, pouze když se chovají stereotypně, tedy přesně tak, jak by to nebylo na běžném pracovišti přijatelné.

Meyer (1995 cit. podle Smith, Ingram, 2004, s. 57-58) rozlišuje následující pojmy:

- Zvnitřněná homofobie- jedná se o negativní pohled na homosexualitu, který si zvnitřněl sám jedinec s homosexuální orientací.
- Vnímané stigma- tento pojem je spojován s předpokladem, že s jedincem bude zacházeno nespravedlivě kvůli jeho sexuální orientaci.
- Předsudkové události- jedná se o akce, při kterých je projevován odpor vůči homosexuálům.

Waldo (1999, cit. podle Smith, Ingram, 2004, s. 58) zjistil, když zkoumal homosexuální pracovníky a jejich zkušenosti s heterosexismem na pracovišti, že homosexuálové, kteří mají zkušenosti a heterosexismem na pracovišti, jsou více náchylní ke stresu a zdravotním problémům a mají nižší sebeúctu a jsou méně spokojeni se životem.

Výzkum z roku 1995 (Ellis, Riggle, 1995 cit. podle Ragins, Cornwell, 2001, s. 1247) ukázal, že homosexuální ženy, které působily na pracovištích, které podporovaly antidiskriminační politiku, byly ve své práci spokojenější, než ty, které pracovaly v podniku, který žádnou takovou politiku nepodporoval.

Na pracovišti, kde se heterosexismus objevuje a kde je podporován, může dojít k poklesu efektivnosti pracovníků, kteří mají homosexuální orientaci (Smith, Ingram, 2004, s. 65).

Jako nepodporující sociální interakce jsou pak definovány jako znepokojující či ubližující odpovědi od okolí v reakci na specifický stresor. Pokud jedinec nemá sociální podporu, roste jeho stres, což bylo dokázáno v mnoha výzkumech. V tomto směru jsou klíčové dvě formy heterosexismu (Smith, Ingram, 2004, s. 58):

- Minimální odpověď, odezva (snižování důležitosti sexuální orientace se bere jako projev heterosexismu)
- Obviňující odpověď, odezva (obviňování jedince s homosexuální orientací, že za svou zkušenost s heterosexismem si může sám)

### 3.2.2 „Comingout“ na pracovišti

Jak uvádí Morrow (1996, s. 647) množství comingoutů se v posledních letech zvýšil také díky sociální práci. Sociální pracovník může pomoci homosexuálům v těžkých chvílích, kdy přemýšlí, zda se ke své orientaci přiznat či nikoli. Pomohou jim nést důsledky svých rozhodnutí a poskytnou emocionální podporu.

Správné sebepojetí homosexuálů je na pracovišti velmi důležité, zlepší se tak jejich duševní zdraví, schopnosti vyrovnávat se s problémy i s předsudky. Navíc správné sebepochopení a vyrovnání se sám se sebou je předzvěst přiznání se, které je na pracovišti velmi důležité. Comingoutu v zaměstnání pomáhá i předchází přiznání se v jiném společenském okruhu, např. rodina, přátelé a pokud tento okruh zareaguje pozitivně, zvyšuje se šance na přiznání i v pracovním kolektivu. Přiznání se v zaměstnání je jedním z klíčových momentů. Rozhodnutí se nepřiznat je pouze prevencí a obavou z negativních reakcí spolupracovníků, výhoda přiznání se však souvisí pouze s kladným přijetím

od spolupracovníků. Bohužel negativně mohou vnímat spolupracovníci homosexuály i právě proto, že se nepřiznali, působí určitým způsobem odlišně, záměrně se mohou ostatním vyhýbat, jsou nepřátelští, zacházejí s nimi nespravedlivě. (Griffit, Hebl, 2002, s. 1191-1199)

Někteří respondenti z výzkumu Giuffre et al. (2008, s. 263) tvrdí, že je dobré zůstat na pracovišti neutrální, např. všichni vědí o tom, že daný spolupracovník žije se svým partnerem, ale v práci to jinak najevo nedává, nebere svého partnera na společné akce mimo práci, nezve ho na své pracoviště apod.

Osobně se k tomuto pojetí stavím negativně, protože tento jedinec, je pak vyčleňován ze společnosti v práci právě tím, že nemůže otevřeně hovořit o svých problémech, partnerovi, nemůže se s ním účastnit společných akcí. Nepůsobí to dobře na jeho sebepojetí, sebevědomí a myslím, že pokud uvidí kolem sebe ostatní, jak šťastně na ostatní působí se svým heterosexuálním partnerem, mohl by si začít myslet, že něco s ním není v pořádku. Což dokládá i následující.

Jedinci, kteří se však rozhodnou skrývat svou pravou sexuální orientaci, čelí většímu nátlaku, strachu, trpí úzkostí a celkově je to stojí více energie se skrývat (Griffit, Hebl, 2002, s. 1191-1199).

Výzkum podle Ragins, Singh a Cornwell (2007, s. 1114) také potvrdil, že strach z odhalení se na pracovišti má negativní důsledky pro jejich kariéru, pracovní zkušenosti a psychickou pohodu. Stejný výzkum také potvrdil, že jedinci, kteří měli v minulosti zkušenosti s diskriminací, mají na novém pracovišti větší obavy z přiznání se ke své orientaci, než ti kteří se s diskriminací na pracovišti nesetkali.

Celkově je comingout na pracovišti spojován s větším uspokojením z práce, nižší úzkostí, neobjevují se konflikty či nejednoznačnost rolí. Každý jedinec by si měl rozmyslet dopředu, před kým se přizná jako první. Pokud jsou první ohlasy po přiznání se pozitivní, zvyšuje to naději, že se rozhodne přiznat i dalším lidem a spolupracovníkům. Příliš rychlé a přímé přiznání se působí na spolupracovníky negativně. (Martinez, Hebl, 2010, s. 82-85)

Z výzkumu Woods (1994, cit. podle Ragins, Cornwell, 2001, s. 1246-1247) vyplývá, že 21 % z jeho respondentů se rozhodlo nepřiznat ke své orientaci v zaměstnání a celou dobu na pracovišti „proplouvali“ jako heterosexuálové. Mnoho z nich však také přiznalo, že po jednom či dvou letech toto pracoviště opustili, kvůli stresu a strachu z prozrazení.

Důvod, který vede k tomu, aby se tito jedinci nepřiznali ke své orientaci, je logicky strach z diskriminace (Ward, Winstanley, 2003 s. 1257).

Některá zaměstnání i v dnešní době napomáhají zůstat gayům a lesbám v anonymitě. Jedná se o uniformovaná zaměstnání, kde je určitý „dresscode“. (Ward, Winstanley, 2003, s. 1257)

### **3.3 Pomoc homosexuálům na pracovišti**

K vyrovnání nerovnosti mezi dvěma skupinami nestačí pouze negativně formulované opatření, je třeba je doplnit pozitivními opatřeními, které mají za cíl postavení znevýhodněné osoby vyrovnat se s postavením ostatních osob. Pozitivním opatřením se rozumí rozdílné zacházení za účelem odstranění důsledků diskriminace, předcházení či vyrovnání nevýhod. Tato opatření pak mohou být zaměřena na odstranění objektivních překážek. (Fialová In Skálová, 2010, s. 19)

King a Cortina (2010, s. 69-78) uvádí dva hlavní důvody, proč by se měly organizace snažit o zlepšení pracoviště pro homosexuály, jedná se o sociální a ekonomický imperativ, každá firma má zodpovědnost za své zaměstnance a kulturu v organizaci a případná diskriminace homosexuálů by mohla mít i ekonomický dopad na firmu. Mezi taková opatření, která oba výše zmínění autoři navrhuji, patří:

- Zahrnování antidiskriminačních postojů do právních prohlášení organizace,
- poskytování rovných příležitostí pro homosexuální zaměstnance,
- stanovení dávek pro homosexuály a jejich rodiny,
- vzdělávací programy na téma odlišnost skupin, sexuální orientace.

Samozřejmostí je také sociální podpora v práci, která pak pomáhá jedinci dobře se na pracovišti cítit, zvyšuje jeho práceschopnost, pracovní spokojenost a loajalitu k organizaci. Sociální opora, jak je třeba ji zde chápat, zahrnuje část emocionální (naslouchání), instrumentální (pomoc s úkoly, pomoc s dosažením povýšení), strukturální asistenci (zařízení pružné pracovní doby, seznámení s organizací apod.). Tuto pomoc mohou poskytovat buď jedinci v organizaci (supervizor), nebo organizace jako celek. (Huffman et al., 2008, s. 238-239)

Huffman et al. (2008, s. 246) tvrdí, že sociální podpora ve formě zlepšuje pracovní spokojenost homosexuálů o 26 %, životní spokojenost o 15 % a o 38 % loajalitu k organizaci. Z toho je zřejmé, že všechny tři zmíněné formy sociální opory jsou důležité a je pro organizaci žádoucí, aby vytvářela na pracovišti přátelskou atmosféru pro všechny.

Bergh (2003, s. 59) tvrdí, že homosexuálně orientovaným lidem by pomohla ochrana (protection), inkluze (inclusion), spravedlnost (equity), tedy PIE. Ochrana znamená politiku či program, který chrání homosexuály před diskriminací. Inkluze znamená vytvořit takové prostředí, které homosexuály oceňuje a váží si jich. Znamená to vytvořit bezpečné prostředí, kde se mohou homosexuálové svobodně přiznat ke své orientaci a nikdo je za to nebude soudit. Spravedlnost znamená, zajištění stejného přístupu k péči a příspěvkům, které jsou poskytovány heterosexuálně orientovaným a jejich partnerům.

Jak se tyto tři složky daří plnit u nás je otázka. Zákony nám zakazují diskriminaci homosexuálních jedinců na pracovišti. První bod je velmi významný, protože se od něj dle mě odvíjí i další dva, které je však obtížné v praxi zjistit. Stěží si všimneme, zda nějaká firma dostatečně oceňuje homosexuály a dává jim dostatečný prostor pro seberealizaci či poskytuje stejné výhody jim i jejich partnerům, jako by tyto výhody poskytovala i manželům. Inkluze u nás může představovat i drobný posun v tom, že organizace např. nepozve své zaměstnance s manžely, či manželkami, ale namísto toho užije pojem partner. Ve třetím bodě se může jednat např. o zajišťování péče o partnera a s tím spojené volno ze zaměstnání.

Jak uvádí Ragins a Cornwell (2001, s. 1244) pozitivním faktorem pro spokojenost homosexuálů na pracovišti je zavedení formální politiky organizace, která zakazuje diskriminaci na pracovišti, politiky, která nabízí stejné výhody pro jejich partnery jako pro partnery heterosexuálních pracovníků, a také možnosti otevřeně vzít svého partnera na akce pořádané organizací.

Martinez a Hebl (2010, s. 82-85) tvrdí, že pro homosexuály je lepší, pokud se v práci otevřeně přiznají ke své orientaci. Vždy se však musí jedinec rozhodnout sám a vzít na mysl veškeré výhody i nevýhody přiznání se. Comingout může jedinci pomoci zviditelnit se a tak i celou problematiku homosexuality v rámci organizace, je to signál pro ostatní zaměstnance, že taková menšina se na pracovišti nachází (důvody, proč v mnoha firmách nejsou žádná pracovní opatření proti diskriminaci homosexuálů, jsou, že sami zaměstnanci jsou přesvědčeni, že na jejich pracovišti homosexuálové nejsou), zbaví se napětí, zlepší interakci v rámci organizace, pokud se rozhodne přiznat jeden člověk, může tak podpořit i ostatní, kteří svou orientaci skrývají.

Důležité je také posilovat interakci mezi homosexuálními a heterosexuálními pracovníky, aby došlo ke zlepšení identifikace homosexuálů. Postupně se tak přejde od značení „*to je on ten gay*“ k „*to je on, jezdí rád na kole*“ apod. Celkově tyto rady podporují i výsledky výzkumu z roku 2006 (Pettigrew, Tropp, 2006 cit. podle Martinez, Hebl, 2010, s. 83), kdy autoři zjistili, že přímá komunikace s gayi a lesbami napomáhá snižování předsudků. (Martinez, Hebl, 2010, s. 82-85)

Ačkoli mohou být antidiskriminační pravidla zakotvena již v právních ustanoveních firmy, je důležité podporovat tyto postoje i u jednotlivců. Hebl a Zitek (2007 cit. podle Martinez, Hebl, 2010, s. 84) zjistili, že pokud byly pozitivní postoje u jednoho jedince, vymodelovaly se podobné postoje i u jeho vrstevníků. Je dobré mít tedy v organizaci pracovníky, kteří otevřeně podporují homosexuály. Tito zaměstnanci nejen, že šíří své postoje dále, mohou pomoci s prosazováním práv homosexuálů, ale jsou také velkou psychickou podporou pro samotné homosexuály. (Martinez, Hebl, 2010, s. 82-85)

Co se týká další pomoci homosexuálům na pracovišti Giuffre et al. (2008, s. 273) navrhuje, že v dané organizaci by měl vždy pracovat více než jeden homosexuál. Je samozřejmostí, že čísla v počtu heterosexuálních a homosexuálních pracovníků nebudou nikdy vyrovnaná, nicméně více homosexuálů může pomoci překonat stereotypy na pracovišti. Je důležité



také naučit zaměstnance definovat a reagovat na sexuální obtěžování, které se na pracovištích stále více objevuje a netýká se pouze heterosexuálních jedinců.

Takový nástin, jak dobře vycházet s homosexuály na pracovišti přináší kulturní kompetence, které byly v roce 2001 vydány v USA. Patří mezi ně (Bergh, 2003, s. 67-70):

- **Postoje-** prvním krokem je uvědomění si postojů k homosexuálním jedincům. Pokud jedinec pocítuje negativní postoj k této minoritě, je třeba, aby se ve svém životě více zajímal o tuto problematiku, snažil se vyhledat homosexuály a poznat je.
- **Znalosti-** práce s touto skupinou by měla zahrnovat také poznání jejich historie, tradic, jazyka, symbolů, potřeb. V rámci homosexuálních jedinců je třeba si uvědomit také jejich rozdíly ve víře, rase, věku, socioekonomickém statutu apod. V rámci zaměstnání je třeba vědět o opatřeních, která zabraňují diskriminaci homosexuálů, znát postupy k nahlášení diskriminace, vědět, jak podpořit homosexuály, znát další organizace, které jsou zde pro homosexuálně orientované jedince.
- **Dovednosti-** tato část představuje převedení postojů a znalostí do praxe. Znamená to citlivost v užívání pojmů partner, partnerství. Zájem o homosexuální jedince, prokázání respektu k jejich symbolům.

### 3.3.1 Kde hledat pomoc při diskriminaci

V případě, že je homosexuální jedinec na pracovišti již vystaven diskriminaci, může se bránit žalobou na ochranu před diskriminací. Oběť se tak může domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků, přiměřeného zadostiučinění a případně náhrady nemajetkové újmy v penězích. Obětí diskriminace může být také nápomocná právnická osoba, která se ochranou před diskriminací zabývá. Jedná se většinou o nevládní organizace, které jsou oprávněny podávat podněty ke správním úřadům, podněty k provedení kontroly apod.

Jako další pomocník těmto obětem slouží veřejný ochránce práv, který je povinen poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace. (ŠtěpánkováIn Skálová, 2010, s. 24-25)

Neziskové organizace nabízí širokou škálu služeb pro diskriminované osoby. Patří mezi ně (Sokačová, In Skálová, 2010, s. 38):

- Právní pomoc, poradenství,
- mediace,
- prosazování systémových změn,
- medializace a zvyšování právního povědomí,
- sociální práce a nízkoprahová služby,
- motivační aktivity.

Mezi neziskové organizace, které nabízí pomoc homosexuálům, patří (Procházka, 2002, s. 28-35):

- STUD Brno- jedná se o sdružení, které se od roku 1995 snaží o plné právní i faktické zrovnoprávnění homosexuálních občanů s dalšími občany ve společnosti. Provozují také gay a lesbickou linku pomoci.
- Gales- neformální skupina, která pořádá pravidelná setkání.
- Sdružení organizací homosexuálních občanů (SOHO)- od roku 2000 Gay Iniciativa v České republice – [www.gay.iniciativa.cz](http://www.gay.iniciativa.cz)
- Klub Lambda
- M-klub Lambda- setkání homosexuálů převážně v seniorském věku
- Most k naději (MONA)- jedná se o krizové centrum, provozující také linku pomoci a svépomocné lesbické i gayské skupiny.
- UCHO Olomouc- občanské sdružení gayů a leseb

### **3.3.2 Sociální pedagogika jako pomoc při problémových vztazích na pracovišti**

Jak uvádím již v první kapitole, sociální pedagogika souvisí se vztahy na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály. S problémovými vztahy lze pracovat samozřejmě také metodami, které jsou typické pro sociální pedagogiku.

Sociální pedagogika pracuje se skupinou, takže této metody by šlo užít i v tomto případě. Bylo by třeba pracovat se skupinovým míněním, názory, postoji. (Kraus, 2008, s. 176)

Lze zde také pracovat se situační metodou. Pokud na pracovišti vznikla nějaká nežádoucí situace, může se z ní stát situace výchovná. Je nutné ji vždy správně analyzovat z hlediska výchovných cílů, které by pak měla splňovat. Každá situace má nějaký obsah a individuálně vnímaný smysl. Podle toho se může jednat např. o konfliktní situace.

Úkolem někoho, kdo by měl tuto situaci ovlivnit- v mém případě by se mohlo jednat o personalistu, vedoucího pracovníka, by mělo být správně odhadnout uzlové body situace a v těchto bodech do nich správně vstupovat. (Kraus, 2008, s. 177-178)

Jedná se o uzlové body (Řezníček, 1999, cit. Podle Kraus, 2008, s. 178)

- Krystalizace- jedná se o počáteční fázi, ve které jde situace poměrně dobře regulovat a usměrňovat.
- Vyhranění- nastává, pokud situace nadále pokračuje a může probíhat následovně.
  - Neobjevují se problémy.
  - Vzájemné nesrovnalosti se řeší ve vzájemné dohodě.
  - Situace se nepodaří usměrnit, a proto se objevují stále častější střety, spolupráce je narušena.
- Otevřený konflikt- zde již není jednoduchá cesta k nápravě situace.
- Poslední uzlový bod- může nastat ihned po druhém uzlovém bodu (vyhranění). Pokud se situace nevyvine v konflikt, tak v této chvíli se daný uzlový bod označuje jako zánik situace s pozitivním vyústěním a koncem.  
Pokud však situace není zvládnutá, nastává fáze rozpadu situace, která je charakteristická tím, že události nepředstavují otevřený konflikt, ale nejsou ani naplněny předpokládané cíle.  
Pokud však situace vyústí do otevřeného konfliktu, hovoříme o rozbití situace.

V rámci nápravy vztahů na pracovišti lze využít také metodu režimovou. Režim je způsob, jakým je organizován a řízen životní proces v určitém čase a místě. Mezi taková režimová opatření by se daly zařadit společné akce, výlety, kurzy.(Kraus, 2008, s. 181)

Osobně bych mezi ně zařadila i případné outdoorové týmové tréninky, teambuilding, který probíhá mimo pracoviště či na pracovišti.

Pokud již nastal případný konflikt lze využít také mediace. Tato metoda znamená způsob řešení sporů. Mezi dvě strany, které jsou v konfliktu, vstoupí třetí nezávislá osoba, která se jim stává prostředníkem ke smíru, k řešení sporných otázek. (Kraus, 2008, s. 182)

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 VÝZKUMNÁ ČÁST

Svou výzkumnou část jsem zaměřila na popis vztahů na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály. Hlavním cílem mé diplomové práce je zjistit jakým způsobem tyto vztahy na pracovišti fungují.

Na danou problematiku se snažím pohlížet komplexně, jak ze strany homosexuálů na pracovišti, tak ze strany jejich heterosexuálních spolupracovníků. Z toho to důvodu jsem využila kombinaci přístupů a používám kvalitativní i kvantitativní metody výzkumu. Výzkum jsem započala kvalitativní částí, na kterou poté navazuje část kvantitativní. Tento postup jsem zvolila, protože jsem chtěla nejdříve zjistit, jaké vztahy na pracovišti jsou od homosexuálních jedinců. Výsledek jsem si chtěla ověřit poté v kvantitativní části formou dotazníků pro jejich spolupracovníky.

U kvalitativní části jsem zvolila metodu polostrukturovaných rozhovorů, které byly provedeny s homosexuálně orientovanými jedinci.

V kvantitativní části jsem zvolila metodu dotazníku, který byl rozdán na pracovišti, kde jsou zaměstnání homosexuálové.

Zkoumání vztahů na pracovišti je velmi obtížné obzvláště u homosexuálních jedinců. Ve své práci zjišťuji pouze subjektivně vnímané vztahy na pracovišti, a to jak ze strany homosexuálních jedinců, tak ze strany heterosexuálních jedinců. Jsem si vědoma toho, že sami respondenti mohou své vnímání nadhodnocovat či podhodnocovat.

Jsem si vědoma také omezení, které výzkum má. Jedná se o zkrácení odpovědí převážně tedy u kvantitativní části výzkumu. Jsem si vědoma, že vztahy se mohou různit také dle velikosti pracoviště, věku spolupracovníků, vzdělání spolupracovníků, což jsou faktory, které ovlivňují celkové postoje k homosexualitě (viz. teoretická část), vzhledem však k počtu ochotných respondentů, nebylo možno zajistit jejich stejný počet z podobných typů pracovišť.

### 4.1 Metodologie výzkumu

Výzkumný problém jsem si stanovila následovně:

Jakým způsobem jsou vnímány vztahy na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály jimi samotnými.

Snažím se zjistit, jak vztahy mezi oběma skupinami vnímají zúčastnění. Zajímá mě pohled obou skupin.

Cíle mého výzkumu jsou:

- Zjistit jak vnímají vztahy na pracovišti homosexuální jedinci (tento cíl naplňuje dílčí výzkumná otázka č. 1)
- Zjistit jak vnímají vztahy na pracovišti heterosexuální jedinci (tento cíl naplňuje dílčí výzkumná otázka č. 7)
- Zjistit jakým způsobem se tyto vztahy projevují v jednotlivých oblastech pracovních vztahů (tento cíl naplňují dílčí výzkumné otázky č. 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11)
- Zjistit, jaké faktory ovlivňují vztahy na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály (tento cíl naplňují dílčí výzkumné otázky č. 2, 8)
- Zjistit, jakým způsobem by se daly vztahy na pracovišti zlepšit (tento cíl naplňují dílčí výzkumné otázky č. 12, 13, 14)

Z cílů výzkumu jsem si stanovila dílčí výzkumné otázky

1. Jak vnímají vztahy na pracovišti homosexuálové?
2. Co ovlivňuje vztahy na pracovišti?
3. Jak probíhá comingout na pracovišti?
4. Jak probíhají společné aktivity spolupracovníků?
5. Jaké problémy se v rámci vztahů na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály vyskytují?
6. Vnímají homosexuálové rozdíl v chování svých spolupracovníků?

Dílčí výzkumné otázky č. 1-6 zjišťuji kvalitativní technikou výzkumu, metodou rozhovorů

7. Jak vnímají vztahy na pracovišti heterosexuálové?
8. Je rozdíl mezi muži a ženami ve vnímání svých homosexuálních spolupracovníků?
9. Jak se mění chování heterosexuálních pracovníků, pokud mají na pracovišti homosexuálního pracovníka?

Dílčí výzkumné otázky č. 7-9 zjišťuji kvantitativní technikou výzkumu, metodou dotazníků.

Následující výzkumné otázky jsou zjišťovány oběma metodami, od obou skupin respondentů.

10. Jakým způsobem probíhá komunikace na pracovišti?
11. Vnímají respondenti nějakou formu diskriminace homosexuálních spolupracovníků, případně jakou?
12. Vědí respondenti o nějakých opatřeních na pracovišti, která zabraňují diskriminaci homosexuálních spolupracovníků?
13. Dokázali by respondenti řešit případná nedorozumění na pracovišti mezi heterosexuály a homosexuály?
14. Jaká opatření by respondenti doporučili pro zlepšení vztahů na pracovišti?

Pro kvantitativní část výzkumu jsem si stanovila také následující hypotézu:

H: Existují statisticky významné rozdíly ve vnímání homosexuálních spolupracovníků mezi muži a ženami.

#### **4.1.1 Popis výzkumu**

Před samotným výzkumem byl proveden předvýzkum. Kdy jsem dvěma homosexuálním jedincům pokládala připravené otázky. Před rozdělením dotazníků jej také vyplnilo pět respondentů, se kterými jsem následně konzultovala srozumitelnost otázek. Po obou částech jsem upravila formulace otázek v rozhovoru a dotazníku.

Validita mého výzkumu je stanovena pomocí triangulace. Využívám kombinaci přístupů, tedy kvalitativní i kvantitativní přístup. Dále je triangulace zajištěna také různými zdroji dat - homosexuály a heterosexuály, kteří pracují na jednom pracovišti. (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 202)

Pro podrobnější popis obou výzkumných metod jsem je rozdělila dle techniky výzkumu.

#### **4.1.2 Kvalitativní část**

Pro kvalitativní část jsem zvolila metodu polostrukturovaného rozhovoru, kdy jsem si naznačila otázky, které budu během rozhovoru respondentům klást, zamyslela jsem se také nad možnostmi jejich odpovědí a otázky doplnila o podotázky.

Základních otázek bylo v rozhovoru dvanáct, všechny byly doplněny o podotázky dle možných reakcí respondentů. Pořadí otázek se v jednotlivých rozhovorech lišilo, některé podotázky byly vypuštěny, nebo naopak vznikly během rozhovoru otázky nové. Nástin otázek k rozhovoru přikládám v příloze P I.

Před každým rozhovorem jsem si chvíli s respondentem povídala. Snažila jsem se jim představit sebe samotnou, svůj výzkum, povídali jsme si o běžných záležitostech, aby odpadl prvotní ostych a respondenti mi pak mohli s důvěrou odpovídat.

První dvě otázky jsou pouze úvodní a informativní pro mou potřebu.

Tabulka 1: Vztah výzkumných otázek a otázek v rozhovoru

<b>Výzkumná otázka</b>	<b>Otázky z rozhovoru</b>
Jak vnímají vztahy na pracovišti homosexuálové?	5,7
Co ovlivňuje vztahy na pracovišti?	7.2
Jak probíhá comingout na pracovišti?	3
Jak probíhají společné aktivity spolupracovníků?	4
Jaké problémy se v rámci vztahů na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály vyskytují?	6, 9, 10
Vnímají homosexuálové rozdíl v chování svých spolupracovníků?	7.3, 7.4, 7.5
Jakým způsobem probíhá komunikace na pracovišti?	8
Vnímají respondenti nějakou formu diskriminace homosexuálních spolupracovníků, případně jakou?	9, 11
Vědí respondenti o nějakých opatřeních na pracovišti, která zabraňují diskriminaci homosexuálních spolupracovníků?	12.1
Dokázali by respondenti řešit případná nedorozumění na pracovišti mezi heterosexuály a homosexuály?	6.3
Jaká opatření by respondenti doporučili pro zlepšení vztahů na pracovišti?	12



Jak jsem však uvedla, otázky v žádném z rozhovorů nebyly přesně dané tímto způsobem, lišily se dle respondenta, dle jeho stylu komunikace a odpovědí. Jedná se o nástin otázek, kterých jsem se musela během rozhovoru dotknout, abych splnila cíle výzkumu a našla odpovědi na výzkumné otázky.

Rozhovory byly zaznamenávány na diktafon a následně přepsány do textové podoby, ze které jsem vycházela při své analýze.

#### 4.1.3 Kvantitativní část

Pro kvantitativní část svého výzkumu jsem si vytvořila na základě informací, které jsem získala z rozhovorů, dotazník. Dotazník obsahuje 27 položek. Položky v dotazníku byly uzavřené, polouzavřené, otevřené a poslední část dotazníku tvořily škálové položky. Dotazník je uveden v příloze P II.

První dvě otázky jsou demografické, abych zjistila potřebné informace o respondentech. Jedná se o pohlaví, a zda respondenti vědí, že mají na pracovišti přítomného homosexuálního pracovníka. Další položky v dotazníku postupně odpovídají dílčím výzkumným otázkám, které jsem si stanovila. Pro přehlednost jsem si stanovila následující tabulku otázek, aby byl jasnější vztah mezi výzkumnou otázkou a otázkou z dotazníku.

Tabulka 2: Vztah výzkumných otázek a otázek v dotazníku

Výzkumná otázka	Otázky z dotazníku
Jak vnímají vztahy na pracovišti heterosexuálové	3, 10
Je rozdíl mezi muži a ženami ve vnímání svých homosexuálních spolupracovníků?	1, škálové otázky
Jak se mění chování heterosexuálních pracovníků, pokud mají na pracovišti homosexuálního pracovníka?	5
Jakým způsobem probíhá komunikace na pracovišti?	4
Vnímají respondenti nějakou formu diskriminace homosexuálních spolupracovníků, případně jakou?	6
Vědí respondenti o nějakých opatřeních na pracovišti, která zabraňují diskriminaci homosexuálních spolupracovníků?	7
Dokázali by respondenti řešit případná nedorozumění na	9

pracovišti mezi heterosexuály a homosexuály?	
Jaká opatření by respondenti doporučili pro zlepšení vztahů na pracovišti?	8

## 4.2 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor byl zvolen záměrným výběrem. Jedná se o homosexuální pracovníky a jejich heterosexuální kolegy. Celý výzkum je anonymní, proto neuvádím u respondentů z kvalitativní části jména, ale označuji je pouze písmeny z abecedy.

### 4.2.1 Výzkumný soubor pro kvalitativní část

Výzkumný soubor pro kvalitativní část je tvořen šesti homosexuálními respondenty.

Potencionální respondenty jsem oslovila následovně:

- pomocí sociálních sítí
- pomocí homosexuálních jedinců, které znám a přes které jsem navázala další kontakty

Z potencionálních respondentů, kteří mě kontaktovali, jsem vybrala dle následujících kritérií:

- musí se jednat o homosexuálně orientované jedince
- musí být zaměstnání
- jejich spolupracovníci vědí o jejich sexuální orientaci

Tabulka 3: Respondenti kvalitativní část

Respondenti	A	B	C	D	E	F
Pohlaví	žena	žena	žena	muž	muž	muž
Věk	24	26	27	25	37	25

### 4.2.2 Výzkumný soubor pro kvantitativní část

Respondenti pro kvantitativní část jsou spolupracovníci homosexuálů, kteří odpovídali v rozhovorech. Dotazníky byly distribuovány pomocí internetového odkazu na dotazník.

Snažila jsem se tak zajistit anonymitu odpovědí, jednoduchý přístup a pravdivost odpovědí.

Celkový počet respondentů, které jsem oslovila, byl 68, zpět se mi vrátilo 52 dotazníků. Návratnost dotazníků byla 76,47 %.

Tabulka 4: Respondenti kvantitativní část

muži	ženy
22	30

### 4.3 Zpracování a vyhodnocení výzkumu

Pro hodnocení výzkumu jsem zvolila následující metody.

#### 4.3.1 Kvalitativní část

Pro vyhodnocení kvalitativní části jsem využila metody otevřeného kódování a následné kategorizace kódů. Poté jsem užila tematického kódování (Švaříček, Šeďová, 2007, s. 228), kdy jsem si pomocí otevřeného kódování analyzovala výpovědi každého respondenta zvlášť. Každý rozhovor měl své kódy a své kategorie, mezi kterými jsem hledala souvislosti a podobnosti. Některé kategorie tak byly spojeny a vytvořily podkategorie pro nadřazenou kategorii, která mi jejich spojením vyšla. Nalezla jsem jisté podobnosti mezi odpověďmi leseb na straně jedné a na straně druhé podobnosti v odpovědích ze strany gayů. V některých kategoriích jsou si odpovědi podobné, v jiných se liší. Při interpretaci výsledků v následující kapitole popisují vzniklé kategorie a jejich spojitost s výzkumnými otázkami. Pokud se odpovědi gayů a leseb v dané kategorii lišily, jsou uvedeny tyto rozdíly mezi nimi.

Tabulka s kódy a jednotlivými kategoriemi je uvedena v příloze P III.

#### 4.3.2 Kvantitativní část

Pro popisné dílčí výzkumné otázky jsem využila statistické popisné metody. Kdy odpovědi byly vyhodnoceny pomocí tabulek či grafů a následného popisu. Pro výpočet stanovené hypotézy jsem nejdříve určila normalitu dat a poté jsem hypotézu vypočítala pomocí Mann-Whitneyova U testu.

## 4.4 Výsledky výzkumu a jejich interpretace

V této části uvádím výsledky výzkumů z jednotlivých částí.

### 4.4.1 Kvalitativní část

Po analýze rozhovorů jsem si stanovila následující kategorie, pomocí nichž se snažím odpovědět na výzkumné otázky, které jsem si stanovila. U některých jsem si stanovila také podkategorie. Vždy u kategorie uvádím nejdříve výpověď respondentů, která se dané kategorie týká a následně můj závěr, který jsem z těchto tvrzení vyvodila.

#### 4.4.1.1 Comingout

Kategorie comingout se nijak výrazně nelišila u obou skupin. Určila jsem si tři podkategorie, které se v této kategorii objevily.

#### Vliv na comingout

Podkategorie Comingout popisuje, dle čeho se respondenti rozhodli k přiznání, co je ovlivnilo.

Výpovědi respondentů:

*„...po určité době, nešla jsem do toho hned.“ (A)*

*„...svou orientaci na současném pracovišti jsem přiznal přesně v roce 1998 hned při nástupu.“ (E)*

Všichni respondenti až na jednoho se shodli na tom, že comingout závisí na délce doby, po kterou jedinec na pracovišti pracuje. Pouze respondent E vypověděl, že se přiznal ihned po nástupu na pracoviště, aniž by znal povahu svých spolupracovníků.

Respondenti vypověděli:

*„...záleží, kdo by to byl, protože jak máme některé lidi blíž, tak máme některé lidi dál, se kterými se bavíme a jsme ochotni se bavit.“ (F)*

*„...pracuju tam tři roky a myslím, že těm nejbližším jsem se vyoutovala docela brzy.“ (C)*

Je důležité také, jaké povahy jsou vztahy mezi jedinci na pracovišti. Záleží, zda převažuje antipatie či sympatie. Podle toho se pak respondenti přiznávali jednotlivým spolupracovníkům.

Respondenti vypověděli:

*„...jedna ze spolupracovnic mi řekla, že to tak nějak tušila.“ (A)*

Po comingoutu respondentů jejich spolupracovníci řekli, že tušili jejich sexuální orientaci.

Respondenti uvedli:

*„...jo pak to vyplynulo svým způsobem samo.“ (B)*

*„...a myslím si, že nikdo nepřizná svou orientaci hnedka na začátku, že přímo čeká, až se seznámí s těmi lidmi, zjistí si něco o nich, spřátelí se s nimi a až pak to může proběhnout.“ (B)*

Respondenti popisují, že je pro ně navíc důležité nejdříve poznat blíže své spolupracovníky, kterým se poté přiznají. Po vzájemném seznámení se a sblížení pak comingout sám vyplyne z okolností.

### **Reakce spolupracovníků**

Tato podkategorie dělí odpovědi respondentů na dvě skupiny – pozitivní a negativní reakce.

Respondenti uvedli:

*„...tak v první vlně jsem se setkala až s příliš nadšenou reakcí.“ (B)*

*„...na základě možná takové té důvěry, komunikace, že naopak to bylo jakoby ještě bližší...“ (F)*

*„...někteří se pak stranili, někteří se o tom se mnou více nebavili.“ (E)*

U leseb se objevily pouze pozitivní reakce na comingout. Z mužských respondentů pouze jeden respondent E vypověděl, že se setkal s negativní reakcí, kterou pak popisuje jako nekomunikování a vyhýbání se.

Jeden z mužů navíc uvádí: *„...bylo na nich vidět, že je velký rozdíl, když ta společnost nebo ti kolegové v práci si to jenom myslí a když najednou vidí, že to tak opravdu je.“ (F)*

Popisuje tedy překvapení jeho spolupracovníků, přestože většina tušila, že je homosexuální, byli překvapeni, když to viděli na vlastní oči.

### **Zpětná reflexe**

Poslední podkategorie se pak zabývá zpětnou reflexí svého comingoutu.

Respondenti vypověděli:

„...nelituji toho ani v nejmenším.“ (D)

Respondenti hodnotí svůj comingout pozitivně a jsou rádi, že na pracovišti o jejich sexuální orientaci vědí. Žádný z respondentů nevypověděl, že by svého rozhodnutí litoval.

#### 4.4.1.2 Vztahy na pracovišti

Další kategorie Vztahy na pracovišti má tři podkategorie, jedná se o typologii vztahů, ve které jsou dvě skupiny – pozitivní a negativní, Vztah s nadřízenými, Vliv na vztahy.

##### Typologie vztahů

Výpovědi respondentů:

„...bezproblémové určitě...“ (D)

„...tak u kolegů jde spíše o přátelský vztah.“ (D)

Otázka: „Pracuje se ti zde dobře mezi nimi?“

Odpovědi respondentů:

„skvěle.“ (B)

„V současné době se mi pracuje dobře, skvělá parta...“ (E)

Pozitivní vztahy na pracovišti dle respondentů převládají, pouze jeden gay se vyjádřil o svých pracovních vztazích negativně. Pozitivní vztahy jsou u obou skupin popisovány podobně. Respondenti jsou spokojeni na pracovišti, o kolektivu říkají, že je přátelský, bezproblémový, bezkonfliktní. Mezi dalšími vlastnostmi pozitivních vztahů se objevují soudržnost kolektivu, ucelenost kolektivu, ohleduplnost spolupracovníků, vzájemná výpomoc, tolerantnost, harmonie, kolegalita, loajalita. Jako další důležitou část pozitivních vztahů na pracovišti hodnotím to, že spolupracovníci vědí o homosexuální orientaci jejich kolegy a neznamena to pro ně problém.

Respondenti vypověděli:

„...jsme přátelé i mimo práci...“ (C)

Vztahy, které respondenti se spolupracovníky udržují, se dají rozdělit na čistě pracovní, přátelské a přátelské i mimo pracoviště. Ve většině případů je označili respondenti za přátelské.

Respondent D vypověděl: „...no byl to špatný kolektiv, nebylo tam nic, co jej drželo pohromadě a myslím, že tam všichni měli své problémy a vyhovovalo jim, že si to měli na kom vybit.“

K negativním vztahům se respondent vyjádřil, že se jednalo o problémové spolupracovníky a jejich osobní problémy byly přenášeny do zaměstnání.

### **Vztah s nadřízeným**

Respondentka B vypověděla, „...bojím se toho, že kdybych to naznačila šéfům...no prostě, nechci to riskovat.“

Kategorie vztah s nadřízeným se objevila pouze u jedné z respondentek, která svůj vztah s nadřízenými popsala negativně. Vypověděla, že by měla strach se vedení ke své orientaci přiznat, proto ji zapírá. Vedení v jejím zaměstnání popisuje jako problémové.

### **Vliv na vztahy**

Poslední podkategorie této části se zabývá jevy, které vztahy na pracovišti dle výpovědi respondentů ovlivňují.

Výpovědi respondentů:

„...protože společnost zaměstnává chytré moderní lidi.“ (C)

„...politika společnosti je, že jsou si všichni rovni.“ (C)

„...Pražáci, se mi zdá, jsou tomuto více otevření než třeba na Moravě...“ (F)

„...to je prostě zase podle mě v povaze té osobnosti...“ (F)

„...na tom oficiálním pracovišti, tam opravdu tu úroveň držíme, tam by mě neshodili...“ (F)

„...byl tam opravdu špatný kolektiv, hlavně starších lidí...“ (D)

Dle výpovědi respondentů má na jejich vztahy na pracovišti vliv věk spolupracovníků, informovanost spolupracovníků o sexuální orientaci jedince, informovanost celkově o dané problematice. Významné jsou také osobní zkušenosti spolupracovníků s homosexuálními jedinci. Co dále ovlivňuje vztahy na pracovišti je inteligence, velikost

sídla organizace, vzdělání spolupracovníků, různé typy výchovy spolupracovníků, typ pracoviště, význam pracovní role, kterou homosexuální jedinec na pracovišti zastává, celková úroveň pracoviště, politika společnosti, osobnostní povahy jednotlivých spolupracovníků, přítomnost dalších homosexuálně orientovaných jedinců na pracovišti. Důležité je samozřejmě také dodržování rovnosti a jako významné se ukázala také znalost partnera.

#### **4.4.1.3 Propojenost osobního a pracovního života**

Pro kategorii Propojenost osobního a pracovního života jsem si stanovila podkategorie Společné aktivity, Zájem spolupracovníků o osobní život, Osobnostní charakteristika.

##### **Společné aktivity**

Výpovědi respondentů:

*„...právě teď na posledním srazu byla partnerka a myslím, že byli rádi, že ji vzali úplně v pohodě, nebyl nějaký problém...“ (A)*

*„...vždy jsem vzala přítelkyni sebou...nikdo se nevyjádřil jinak než pozitivně...“ (C)*

*„...Jednou jsem byl s kamarádem stejného zaměření a cítil jsem se tam velmi trapně. Skoro nikdo s ním nemluvil. Jen popíjel, seděl a byl rád, že jsem se s ním bavil aspoň já...“ (E)*

Společných aktivit se respondenti účastní, nikdo z kolektivu není vyčleňován. Společné aktivity se odehrávají u všech mimo pracoviště. Aktivity, které pořádá zaměstnavatel sám, jsou méně časté, spíše si je organizují sami pracovníci. Aktivit se účastní respondenti rádi a dobrovolně. Partner při aktivitách bývá přítomen, pokud jej respondenti mají. Respondenti, kteří uvedli, že svého partnera na společné akce se spolupracovníky berou, vypověděli, že spolupracovníci na to reagovali pozitivně a partnera si oblíbili. Pouze respondent E vypověděl, že, když na společnou akci se spolupracovníky přivedl homosexuálního kamaráda, byla to pro něj nepříjemná zkušenost, spolupracovníci s ním nekomunikovali.

##### **Zájem o osobní život**

Výpovědi respondentů:

*„...ony se o můj osobní život nikdy nezajímaly...“ (C)*

*„...na osobní život se začali ptát až po delší odmlce, co jsme se blíž poznali...“ (E)*



Co se týká zájmů o osobní život homosexuálního jedince, vypovídali lesby a gayové rozdílně. Ženy uvádí, že jejich spolupracovníci spíše nejeví zájem o jejich osobní život. Muži naopak vypověděli, že zájem o jejich osobní život ze strany spolupracovníků je.

Respondentka A vypověděla: „...ne, já myslím, že lidi se furt tady od tohoto tématu drží trošku dál...“

Lesby vypověděly, že se spolupracovníci zajímají spíše o homosexualitu než o jejich osobní život. Jako důvod předpokládají, že je to pro spolupracovníky nepříjemné téma, které je ve společnosti stále tabuizováno.

Gayové uvádí:

„...takoví ti bližší se zeptají, takoví ti, kteří jsou mi s tou komunikací dál, tak samozřejmě se nezeptají...“ (F)

...“ti, co se stranili, pak po krátké době začali komunikovat taky a naopak se začali postupem času vyptávat na intimnější otázky.“ (E)

Muži naopak zaznamenávají zájem kolegů o jejich osobní život. Jedná se spíše o kolegy, kteří by se dali zařadit do skupiny přátel a přátel i mimo práci. Někteří jedinci vypověděli, že zájem nastal až chvíli po comingoutu. Myslím tedy, že spolupracovníci potřebují čas se sžít s novou informací o jejich spolupracovníkovi a po určité době překonají ostych a začnou se o něj zajímat, jako o své jiné kolegy.

### **Osobnostní charakteristika**

Podkategorie osobnostní charakteristika souvisí samozřejmě s celou problematikou vztahů na pracovišti a je se všemi kategoriemi propojena.

Výpovědi respondentů:

„...spíš asi je to pořád jako ve mně, že tak nějak neřeknu - jsem lesba... Tak prostě říkám, že by to nebylo dobré tohle přímo o sobě říkat.“ (A)

„...setkala jsem se s nadšenou reakcí, to jsem nečekala...“ (B)

„...no jsem ten typ, na kterém to šlo vždy nějakým způsobem poznat.“ (D)

U respondentů se důležitá vlastnost otevřenost, která je dle mě klíčová pro vytvoření dobrých pracovních vztahů. Respondenti ochotně odpovídají na dotazy spolupracovníků. U žen se dále objevila empatie, domněnka, že mají výhodu oproti heterosexuálním ženám, že si mohou snáze budovat kariéru. Respondentky A a B také vypověděly, že se však

nerady prezentují na veřejnosti jako lesby, protože předpokládají negativní reakce svého okolí.

U gayů se dále objevila také empatie, domněnka, že na nich jde jejich homosexualitu rozpoznat a u jednoho respondenta také negativní zkušenost z předchozího zaměstnání, kterou si sebou nese.

#### **4.4.1.4 Komunikace**

Další kategorií je komunikace, ve které vznikly dvě podkategorie- bezproblémová komunikace a problematická komunikace.

##### **Bezproblémová komunikace**

Výpovědi respondentů:

„...komunikujemetváří v tvář...“ (C)

„...komunikace je úplně normální...“ (D)

Bezproblémová komunikace je popisována jako komunikace tváří v tvář, jedinci komunikují se všemi svými spolupracovníky a tato komunikace jim nečiní problémy.

##### **Problematická komunikace**

Respondent F uvádí: „...myslím si, že stejné úplně to není...“ (F)

Problematická komunikace se pak vyznačuje tím, že respondenti zaznamenali u svých spolupracovníků změnu v komunikaci oproti heterosexuálním spolupracovníkům. Jinak zde se objevuje také nekomunikování obecně.

#### **4.4.1.5 Projevy chování vůči homosexuálně orientovanému spolupracovníkovi**

Kategorie projevy chování vůči homosexuálně orientovanému spolupracovníkovi v sobě zahrnuje dvě podkategorie a to Změny v chování a Rozdíl v chování mezi muži a ženami.

##### **Změny v chování**

Změny v chování jsou pak dále děleny na dvě skupiny a to Vnímání změn a Nevnímání změn. Zde se výpovědi skupin razantně lišily.

Respondentka C vypověděla: „...rozdílu jsem si nevšimla.“

Respondenty lesby si nejsou vědomy žádných změn v chování, které by byly zapříčiněné jejich sexuální orientací. Pokud již změny uvedly, byly to změny k lepšímu. Jedna z respondentek až mimo diktafon uvedla historku, kdy na pracovišti, měla homofobního spolupracovníka, který se jí však později přiznal k tomu, že homosexuály neměl rád, ale jakmile ji poznal a seznámili se blíže, tak této menšině přestal mít negativní postoj.

Respondenti- gayové vypověděli:

*„...lidé se při těch otázkách stydí...“ (F)*

*„...dokud jsem nebyl ochotný se přiznat, nebo o tom mluvit, reakce okolí byly samozřejmě horší.“ (D)*

Na druhou stranu respondenti gayové vnímají změny v chování, které jsou zapříčiněné jejich sexuální orientací. Popisují, že chování se samozřejmě liší dle typu vztahů s jednotlivými kolegy. Chování se také změnilo s comingoutem v pozitivním směru, kdy jejich kolegové ocenili jejich otevřenost. Jako vnímané změny v chování pak uvádí stud v jednání jejich spolupracovníků, ostych se na něco zeptat, trapnost.

### **Rozdíl v chování mezi muži a ženami**

Výpovědi respondentů:

*„...tak z mužské stránky je tam trochu zášť, nebo nějaké trošku víc rýpání se v tom...“ (B)*

*...“zjistil to a byl překvapený...“ (A)*

Co se týká rozdílnosti v chování mužů a žen k homosexuálně orientovaným spolupracovníkům, respondentky uvádí, že tento rozdíl nevnímají. Pokud však ano, tak popisují, že ženy tušily, že jsou jinak sexuálně orientované a ženy jsou spíše tolerantnější k této záležitosti. Muži byli naopak překvapeni zjištěním orientace svých spolupracovnic, jsou zvědavější a více se v této problematice „rýpají“.

Výpovědi respondentů:

*„...ženy mně začaly brát podstatně lépe...“ (E)*

*„...někteří muži se stranili...“ (E)*

*„...muži nechtějí být spojování s jinak orientovaným kamarádem z důvodů svého okolí, které by je mohlo s touto orientací spojovat...“ (E)*

*„...muži moc neví, o čem před vámi mluvit...“ (D)*

U gayů je rozdíl v chování mužů a žen vnímán více než u leseb. Ženy popisují opět jako více tolerantní a otevřenější k této problematice. U žen se setkali s pozitivní odezvou na svou sexuální orientaci, ženy jsou více přátelské. Muži pak naopak mají problém s homosexualitou svých kolegů, stydí se, nekomunikují, vyhýbají se kontaktu, mají strach z toho, že budou také označeni jako homosexuálové.

#### 4.4.1.6 *Problematické oblasti*

Další kategorie Problematické oblasti se týká oblastí, o kterých se respondenti zmiňují, že se v jejich zaměstnání objevují a jsou nějakým způsobem spjaté s jejich homosexuální orientací a nemají čistě pozitivní náboj.

Respondent D vypověděl: „...občas nějaké vtípky, ale to je bráno s humorem...“

Jedná se hlavně o vtipy a narážky, které se týkají homosexuálních lidí. Respondenti shodně až na jednoho respondenta vypovídají, že tyto vtipy nebo narážky berou jako legraci a že doufají, že v takovém duchu jsou jejich spolupracovníky myšleny.

Dále respondenti uvádí:

„...ví, že mám nějaké zkušenosti s chlapama, nebo tak, ale že si spíš z toho dělají svým způsobem legraci, že mě prostě zařadili, to zaškatulkování...“ (A)

„...neočekávají ode mě ten mateřský přístup k dětem...“ (B)

„...ode mě prý není vhodné dávat dětem školení o kondomech...“ (B)

„...tak nějaké konflikty určitě jsou, ale to jsou běžné záležitosti...“ (B)

„...druhá se vyjádřila hnusně o své rodině, protože má teplou sestřenicí a bratrance...“ (C)

Respondentky říkají, že jim vadí zaškatulkování, nevhodné vyjadřování o homosexuálech. Ženy také popisují homofobní vyjadřování spolupracovnic, či diskriminaci v rámci pracovních úkolů. Co se týká konfliktů, popisují své prostředí respondentky jako bezkonfliktní, nebo pouze s běžnými konflikty, které se homosexuality netýkají.

Muži vypověděli:

„...odstup si některé kolegyně drží...“ (F)

„...ze začátku mi byly zřídka nepříjemné připomínky na WC, nebo v šatnách či ve sprchách...“ (E)

Muži vnímají kromě narážek a vtipů dále odstup od spolupracovníků nebo příliš intimní až vtíravé otázky.

Respondent D, který měl na svém pracovišti problémy, říká, „...ze svého zaměstnání jsem kvůli tomu odešel...nazval bych to téměř šikanou- urážky nonstop...“ (D)

Tento muž své pracoviště po roce opustil, jako důvod pro odchod popisuje přímou diskriminaci kvůli sexuální orientaci, uvádí, že na něj neustále někdo z jeho spolupracovníků kvůli homosexualitě dorážel.

#### 4.4.1.7 Diskriminace

Kategorii diskriminace jsem rozdělila na dvě podkategorie- Představu diskriminace a Vnímanou diskriminaci.

##### **Představa diskriminace**

První podkategorie nám říká, co by homosexuálové považovali za diskriminující chování od svých spolupracovníků.

V této souvislosti respondenti uvádí:

„...asi kdyby mě v řešení nějakých problémů začali obcházet...“ (B)

„...odměřenost, arogantnost, neúcta k člověku...“ (E)

„...rozmyslí si, jestli vás pozvou na firemní večírek, protože, co kdyby si tam dotáhl chlapa, jak by to vypadalo...“ (D)

„...můžou vnímat jistý strach z toho, že po nich třeba vyjedete...“ (D)

Patří zde tedy nepříjemné vtipy, narážky, vyloučení z účasti na rozhodnutích, nepozvání partnera na společnou akci, vtíravé dotazy, nepozvání na akci, chování dle předsudků, vyhýbání se kontaktu, vyhýbání se kontaktu kvůli strachu z obtěžování, vyhýbání se kontaktu kvůli tomu, že je jedinci nepříjemné vidět homosexuální pár, neúcta k člověku, odměřenost, arogantnost.

Respondentka A vypověděla: „...tady to dělá spoustu lidí...“

Objevil se zde i názor, že se to běžně dělá. I z jiných výpovědí je patrné, že respondenti počítají s negativní reakcí svého okolí a už jim to přijde i normální.

### **Vnímaná diskriminace**

V podkategorii Vnímaná diskriminace se objevily dvě skupiny a to respondenti, kteří diskriminaci na pracovišti pocítují a jedinci, kteří ji nepocítují.

Respondentky na otázku „*Nějaké vtípky, urážky nebo třeba nevhodné až dotěrné dotazy se u tebe na pracovišti objevují?*“, uvedly:

„*Ne, nikdy.*“ (C)

„*Ne, spolupracovníci vůbec ne.*“ (A)

Respondenty shodně odpověděly, že diskriminaci na pracovišti od svých kolegů nijak nevnímají.

Výpovědi mužů:

„*...měl jsem pocit, že kvůli mé orientaci nedostávám takové šance...*“ (D)

„*...přímo se mi to nestalo, jestli si pak někdo řekl- ježíš, to je buzerant nebo ježíš, tam gay zase něco...to já nevím, to bylo za zavřenými dveřmi a nevím o tom...*“ (F)

Gayové odpovídali různě. Ve výpovědích se objevil přímý pocit diskriminace, která se projevila urážkami týkajícími se sexuální orientace, složitým budováním kariéry. Dále se objevila možná diskriminace za zády jedince a v neposlední řadě také respondenti vypověděli, že se diskriminace na jejich pracovišti v žádném případě nevyskytuje.

#### **4.4.1.8 Řešení**

Kategorie řešení byla opět rozdělena na podkategorie a to Řešení problematických situací a Prevence.

#### **Řešení problematických situací**

V rámci řešení problematických situací se objevily dvě skupiny- pasivní a aktivní řešení problémů.

Výpovědi respondentů:

„*...asi nemá smysl to nějak řešit...*“ (A)

„...kompletně bych vyměnil všechny spolupracovníky...“ (D)

Mezi pasivní patří domněnka respondentů, že řešit to stejně nemá smysl, že ohrazení se, by vedlo ke komplikacím se spolupracovníky, raději na problémy nereagují. Jako pasivní reakci jsem také zařadila výměnu pracovníků a propuštění problematických pracovníků.

Dále respondenti uváděli:

„...když by byl problém, určitě bych nějak zasáhl...“ (F)

„...po diskusi se mnou uznali...“ (B)

Mezi aktivní řešení jsem pak zařadila otevřenost, která dle respondentů odbourává bariéry a pomůže řešit problémy, vyhledání pomoci u nadřízených, vyhledání pomoci u jiných kolegů, osobní řešení problému a velmi důležitá je samozřejmě komunikace a vyřikání si konfliktů. Respondenti, tedy převážně gayové, vypověděli také, že pro ně by v případě potíží nebyl problém se otevřeně ohradit vůči urážkám a otevřeně by na to reagovali.

### **Prevence**

Tato podkategorie vyjadřuje názory na opatření, které by mohly homosexuálům na pracovišti pomoci, případně by mohly vést ke zlepšení vztahů na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály.

Názory respondentů:

„...mohlo by se to zaměřit spíše na ty starší generace lidí, kteří to berou jinak...“ (A)

„...spíš se setkat s těmi lidmi...“ (A)

Prevence konfliktů na pracovišti by se měla zaměřit na starší generace, které nemají s touto problematikou zkušenosti. Samozřejmostí je vědomostní základ a seznámení se s fakty, které se týkají homosexuality. Důležité je dbát na zajištění osobních zkušeností s homosexuálními jedinci. V rámci prevence je třeba dbát na nenásilnost všech aktivit, pokud by byli jedinci nedobrovolně nuceni se účastnit společných aktivit, mělo by to spíše opačný efekt.

Respondent F uvedl „...záleží na vedení školy...“

Opatření proti diskriminaci by dle tohoto respondenta mělo být v rukou společnosti, pro kterou pracují. Důležitý je celkový postoj vedení k problematice homosexuality, ten pak určuje částečně i postoje pracovníků.

Dále respondenti uváděli:

„...jak jsme mluvili o těch teambuldincích, tak určitě takový akce jsou super...“ (B)

„...je to o tom vztahu, který si člověk pěstuje sám...“ (B)

„...myslím, že je to hlavně o tom, jak se prezentujete...“ (D)

Společné akce však homosexuálové hodnotí jako pozitivní opatření v rámci dobrých vztahů na pracovišti. Jako významné pro prevenci negativních vztahů na pracovišti se mezi odpověďmi objevilo, že jejich spolupracovníci by měli mít postoj k homosexualitě jako k běžné věci, že je důležitá také sebe prezentace homosexuálního jedince a je třeba, aby si každý své dobré vztahy na pracovišti budoval a pracoval na nich.

V rámci znalosti preventivních opatření, respondenti vypovídali:

„...popravdě o tom vůbec nevím...myslím si, že to ani nic neřeší...“ (E)

„...máme tam etický kodex...“ (C)

Respondenti o preventivních opatřeních příliš nevědí. Pouze respondentka C uvedla, že opatření na pracovišti zná. Nikdo jiný z respondentů o opatřeních nevěděl.

#### 4.4.2 Kvantitativní část

Data z dotazníků jsem uspořádala a sestavila z nictabulky četností. Odpovědi u otevřených otázek jsem nejprve kategorizovala. Naměřená data jsem u některých otázek graficky znázornila pro srozumitelnost.

**Tabulka 5: Pohlaví**

Pohlaví	Četnost	Kumulativní četnost	Relativní četnost (%)
ženy	30	30	57,69
muži	22	52	42,31

Celkový počet respondentů v kvantitativní části byl 52 respondentů, z nichž převaha byla žen.



**Tabulka 6: Znalost homosexuálně orientovaného jedince na pracovišti**

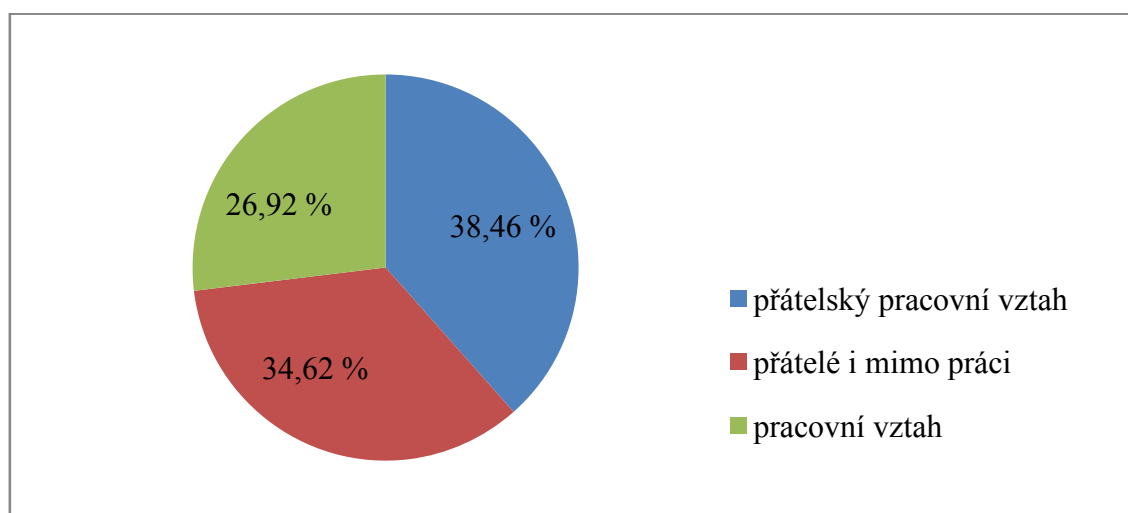
Znalost homosexuála	Četnost	Kumulativní četnost	Relativní četnost (%)
ano	52	52	100,00

Z tabulky je samozřejmé, že všichni respondenti vědí o přítomnosti homosexuálního jedince na pracovišti.

*Komentář:* Tato otázka zde byla pouze kontrolní pro potřeby výzkumu, respondenti, kteří by odpověděli ne, by byli vyřazeni z výzkumu.

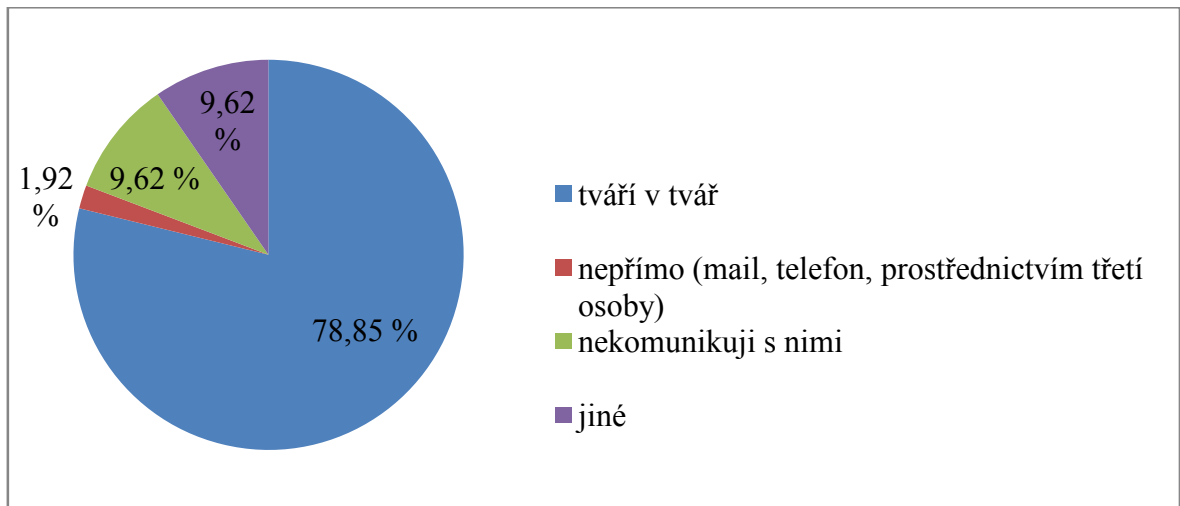
**Tabulka 7: Vztah k homosexuálně orientovanému spolupracovníkovi**

Vztahy	Četnost	Kumulativní četnost	Relativní četnost (%)
Přátelský pracovní vztah	20	20	38,46
Přátelé i mimo práci	18	38	34,62
Pracovní vztah	12	52	26,92

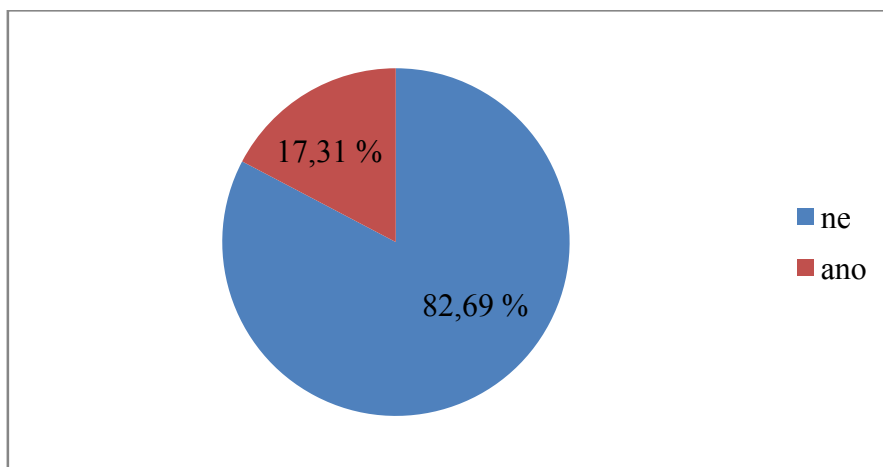
**Graf 1: Vztah k homosexuálně orientovanému spolupracovníkovi**

Jedná se o vyhodnocení otázky č. 3 z dotazníku. Z výsledků je patrné, že největší zastoupení mají přátelské vztahy (73,08 %) ať jen čistě na pracovišti či i mimo pracoviště, a poté čistě pracovní vztahy. Dá se tedy říci, že vztahy k homosexuálním spolupracovníkům jsou pozitivní.

**Graf 2: Komunikace s homosexuálními spolupracovníky**



Na grafu je znázorněno vyhodnocení otázky č. 4 z dotazníku. Nejčastěji respondenti komunikují s homosexuálními spolupracovníky přímo. Dá se z toho tedy opět odvodit pozitivní vazba na vztahy na pracovišti, kdy přímá komunikace nepůsobí většině problém. Malá část respondentů (9,62 %) uvedla, že s homosexuálně orientovaným spolupracovníkem na pracovišti nekomunikuje. Necelé dvě procenta respondentů pak uvedla, že s homosexuály komunikují spíše nepřímě.

**Graf 3: Změna chování kvůli homosexuálnímu spolupracovníkovi**

Graf ukazuje odpovědi k otázce č. 5 z dotazníku. Převaha respondentů uvedla, že své chování kvůli přítomnosti homosexuálního jedince na pracovišti nemění.

Pokud respondenti uvedli, že musí v některých situacích měnit své chování, byli vyzváni, aby uvedli, o jaké situace se jednalo. Jako odpovědi se objevily následující.

**Tabulka 8: Změny chování**

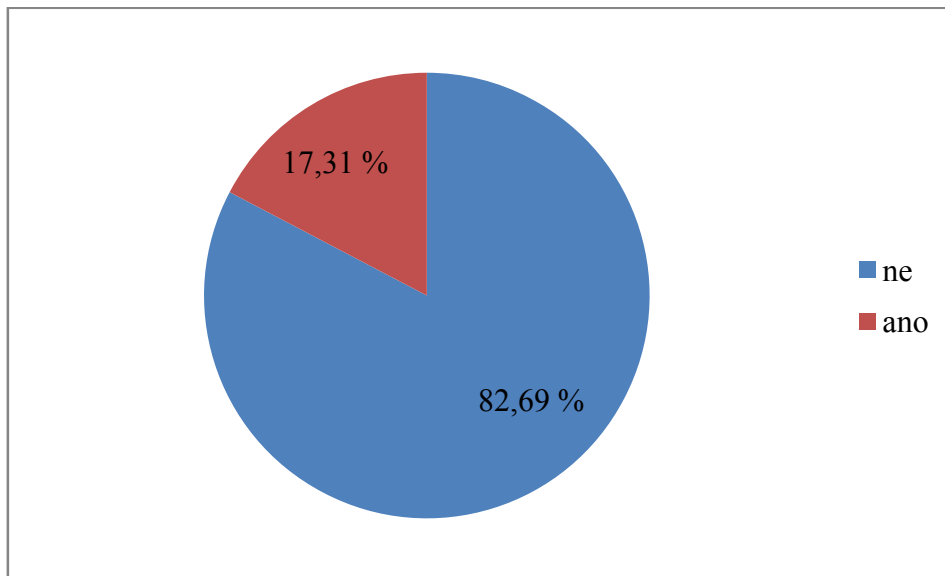
Změna chování	Četnost	Kumulativní četnost	Relativní četnost (%)
Nepřímá komunikace	1	1	11,11
Opatrnost v komunikaci o homosexuálech	4	5	44,44
Méně vtípků	4	9	44,44

Respondenti uvedli, že s homosexuálními jedinci nekomunikují přímo, snaží se být opatrní, pokud mluví o homosexuálně orientovaných lidech a snaží se omezit vtípy.

*Komentář:* Z výsledků, kdy respondenti mění své chování, by se dalo soudit, že heterosexuální jedinci se snaží být na pracovišti empatičtí a opatrní, aby své homosexuální spolupracovníky neurazili. Otázkou však je, jak se chování pracovníci, kteří své chování nemění, zda jej můžeme brát jako pozitivní, že nemusí své chování měnit, protože není pro homosexuální spolupracovníky nijak urážlivé.

Nebo na druhou stranu své chování nemění, protože ohledy na své homosexuální spolupracovníky neberou.

**Graf 4: Slovní či jiné napadení kvůli sexuální orientaci**



Graf ukazuje výsledky odpovědí na otázku č. 6 z dotazníku. Většina respondentů odpověděla, že žádné slovní či jiné napadení jejich homosexuálního spolupracovníka na pracovišti nezaznamenala. Pouze malá část respondentů (17,31 %) zaznamenala nějaké problematické chování svých spolupracovníků vzhledem k přítomnosti homosexuálního spolupracovníka. Pokud však respondenti uvedli, že si něčeho podobného všimli, byli vyzváni, aby uvedli, o jaké situace se jednalo. Jako odpovědi se objevily následující.

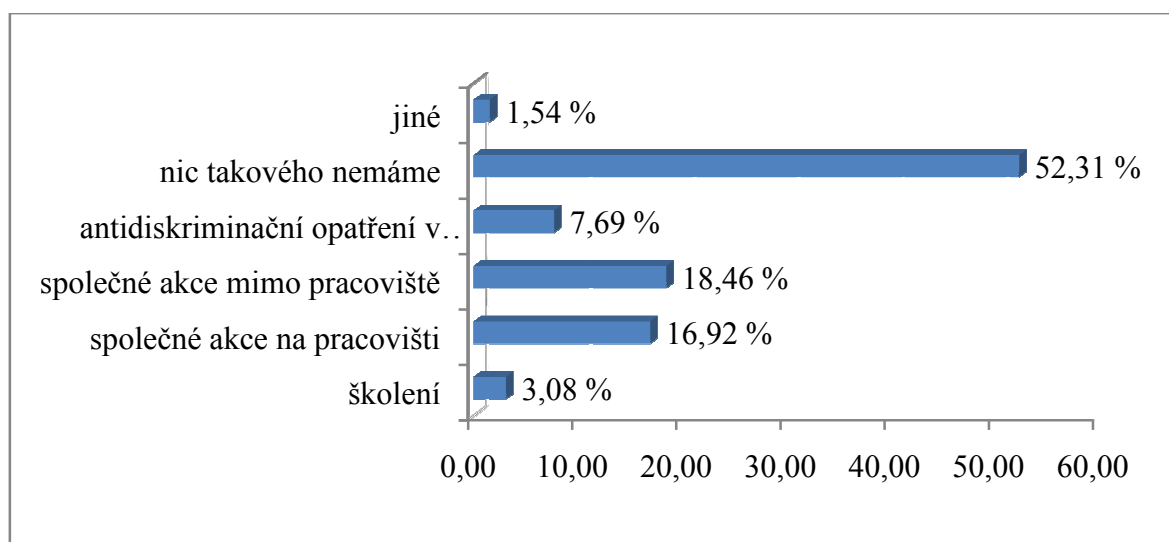
**Tabulka 9: Situace**

Situace	Četnost	Kumulativní četnost	Relativní četnost (%)
Poznámky o sexuální orientaci kolegů za jejich zády	4	4	44,44
Poznámky o sexuální orientaci kolegů na veřejnosti	3	7	33,33
Vtipy o homosexualitě	2	9	22,22

Pokud se nějaké problematické situace na pracovišti vyskytly a respondenti je uvedli, jednalo se o poznámky o sexuální orientaci za zády homosexuálních spolupracovníků, veřejné poznámky o sexuální orientaci homosexuálních spolupracovníků a vtipy o homosexualitě.

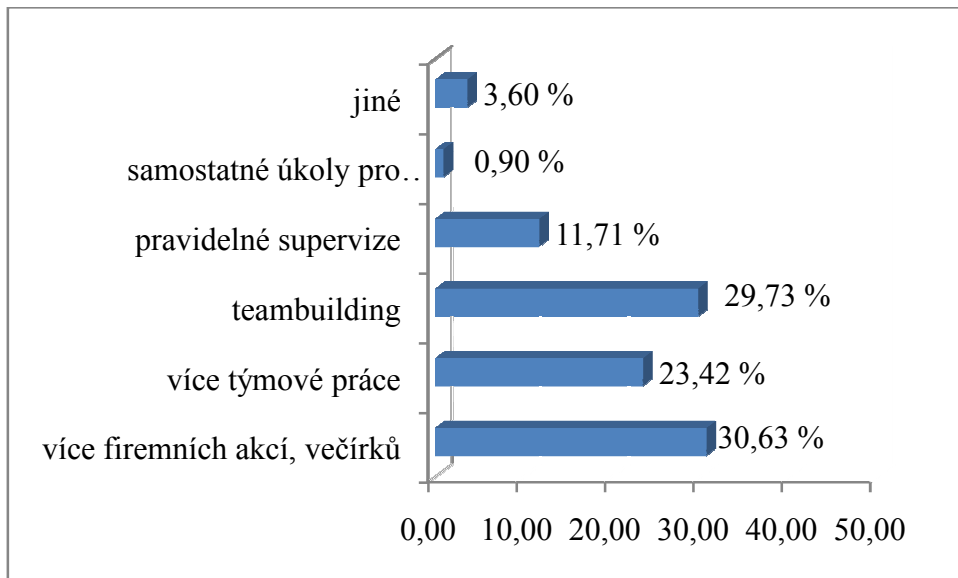
*Komentář:* Většina problematických situací se odehrává tedy ve slovní formě, jedná se o urážky ať už veřejné či za zády homosexuálního jedince, nebo o vtipy. Myslím však, že tento výčet není konečný a spousta respondentů toto chování přehlíží jako normální, nebo mu vůbec nevěnují pozornost.

**Graf 5: Opatření proti diskriminaci homosexuálních pracovníků**

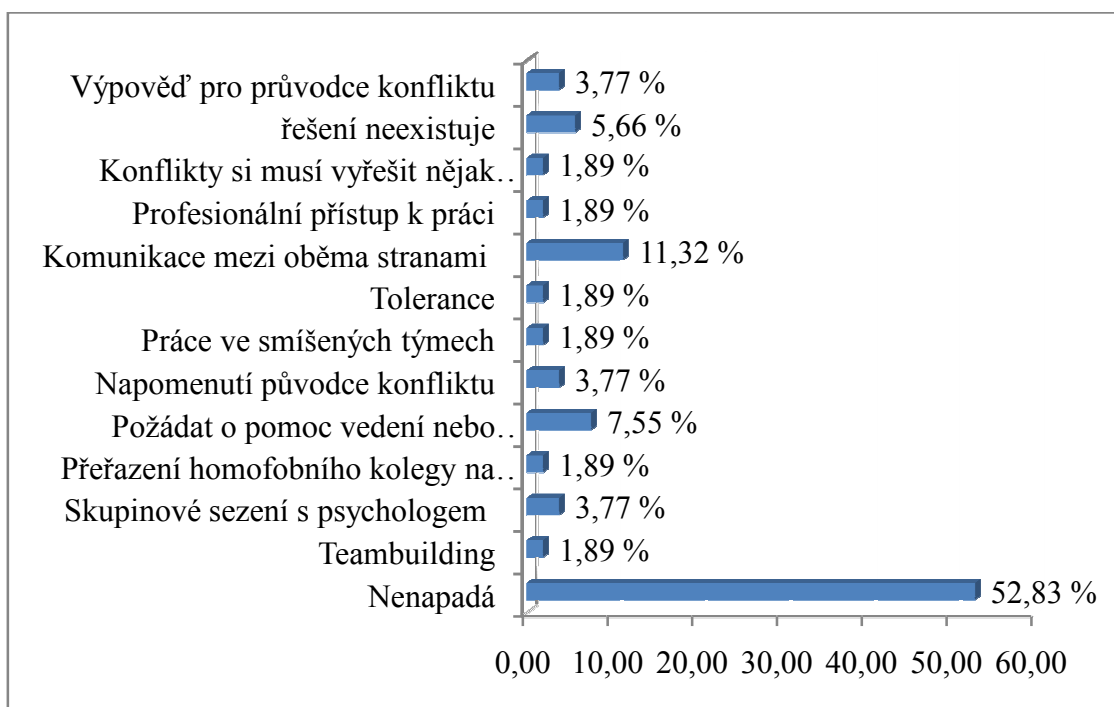


Graf je vyobrazením odpovědí na otázku č. 7 z dotazníku. Více než polovina respondentů si není vůbec vědoma toho, že by měli nějaké opatření, které zabraňuje diskriminaci homosexuálních jedinců na pracovišti. Z respondentů, kteří o něčem takovém věděli, jich pak nejvíce ví o společných aktivitách mimo pracoviště či na pracovišti. Malá část ví, že mají antidiskriminační opatření v pracovních předpisech. Zhruba tři procenta respondentů uvedla, že mají školení, které zabraňuje diskriminaci.

*Komentář:* Předpokládala jsem, že více respondentů bude vědět minimálně o antidiskriminačních opatřeních v pracovních předpisech, se kterými má každý pracovník povinnost se seznámit. Existuje u nás antidiskriminační zákon a také zákon o zaměstnanosti vymezuje diskriminaci na pracovišti. V naší republice se však o diskriminaci celkově málo hovoří. Tím by se podle mě dala vysvětlit i neznalost těchto opatření.

**Graf 6: Předcházení konfliktům**

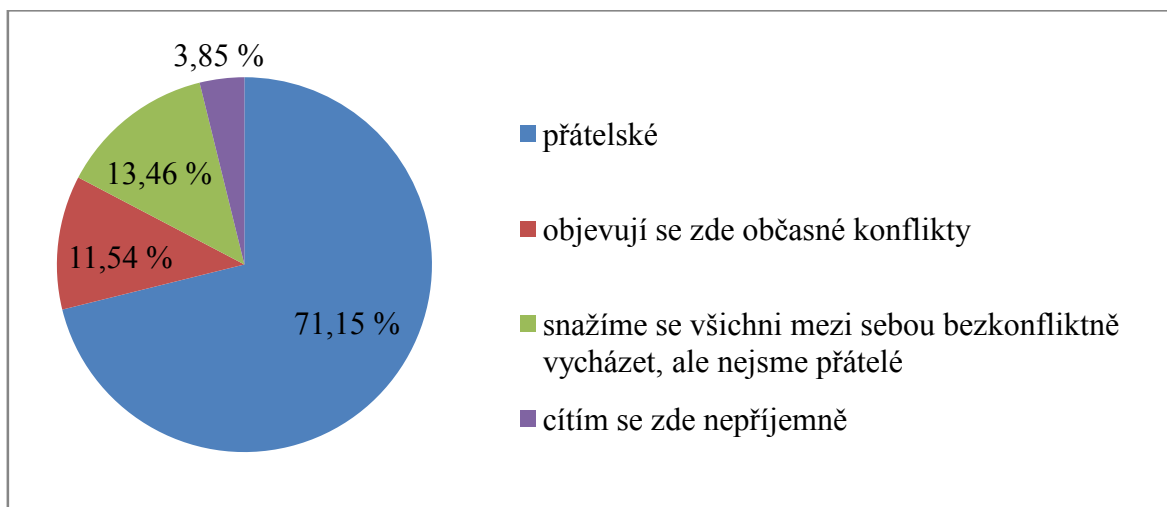
Graf ukazuje odpovědi na otázku č. 8 z dotazníku, kdy respondenti měli vybírat, jak by se dalo případným konfliktům mezi homosexuálními a heterosexuálními jedinci předcházet. Nejvyšší četnost odpovědí se objevila u možnosti více firemních akcí a následně u teambuildingu a poté u týmové práce. Jako předcházení konfliktům vidí také někteří možnost více pravidelných supervizí. Jen necelé jedno procento respondentů uvedlo, že by dali samostatné úkoly pro homosexuály, což je diskriminující odpověď.

**Graf 7: Řešení vzniklých konfliktů**

Tento graf ukazuje odpovědi respondentů na otázku č. 9 z dotazníku, která měla zjistit, jakým způsobem by respondenti řešili již vzniklé problémy na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály. Více než polovina respondentů (52,83 %) neví, jak by konflikty řešila. Více se pak mezi odpověďmi objevila možnost komunikace mezi oběma stranami a vyřikání si problému, požádání o pomoc vedoucího či personální oddělení. S menším počtem četností se pak objevily možnosti výpověď či napomenutí pro průvodce konfliktu, profesionální přístup k práci, tolerance, práce ve smíšených týmech, přeřazení homofobního kolegy na jiné pracoviště, sezení s psychologem, teambuilding. Jako překvapující odpověď pro mě byla, že řešení neexistuje, kterou zaznamenalo 5,66 % respondentů.

**Tabulka 10: Klima na pracovišti**

Klima	Četnost	Kumulativní četnost	Relativní četnost (%)
přátelské	37	37	71,15
objevují se zde občasné konflikty	6	43	11,54
snažíme se všichni mezi sebou bezkonfliktně vycházet, ale nejsme přátelé	7	50	13,46
cítím se zde nepříjemně	2	52	3,85

**Graf 8: Klima na pracovišti**

Tabulka i graf znázorňují odpovědi na otázku č. 9 z dotazníku, která se ptá respondentů na vnímané klima na pracovišti. Většina jej popisuje jako přátelské. V mnohem menší míře se objevuje klima, ve kterém se spolupracovníci snaží vycházet, ale nejsou přátelé. Dále se objevují také respondenti, kteří své klima popisují tak, že se zde objevují občasné konflikty a pouze velmi malá část (3,85 %) respondentů uvedla, že se na pracovišti cítí nepříjemně.

Další otázky sloužily ke zjištění postoje heterosexuálních jedinců k jejich spolupracovníkům s homosexuální orientací. Jednalo se o 15 výroků, které se týkaly postojů k homosexuálním spolupracovníkům.

Tyto výroky pak byly opatřeny škálou 1-5. Jednička znamenala- plně nesouhlasím, pětka znamenala- plně souhlasím. Čím vyšší číslo respondenti zaznačili, tím vyšší byla jejich míra souhlasu s daným výrokem.

Ve výsledcích pak číslo 1 znamená, že respondenti mají pozitivní vztah k homosexuálům na pracovišti, číslo 2 spíše pozitivní. Průměrná hodnota 3 je dána jako pomezí mezi pozitivním a negativním vztahem k homosexuálům na pracovišti. Číslo 4 pak označuje spíše negativní vztah k homosexuálům na pracovišti a číslo 5 negativní vztah k homosexuálům na pracovišti.



Výroky byly rozděleny do tří oblastí, které se týkají vzájemných vztahů na pracovišti:

- Komunikace s homosexuály
- Spolupráce s homosexuály
- Stýkání se s homosexuály

**Tabulka 11: Spolupráce s homosexuály**

	<b>Průměr</b>	<b>Medián</b>	<b>Modus</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Směrodatná odchylka</b>
<b>Spolupráce</b>	1,82	1,57	1,00	1,00	4,86	0,96

Průměrná hodnota odpovědí v této oblasti je 1,82. Hodnota je sice blíže dvojce, ale je v daném rozmezí, které jsem si určila. V rámci spolupráce tedy můžeme říci, že heterosexuálové rádi spolupracují s homosexuály.

V tabulce je vidět také minimální a maximální hodnota průměru v této oblasti a je vidět velká odchylka mezi odpověďmi.

Pro upřesnění výsledku uvádím další středové hodnoty této oblasti – modus a medián.

**Tabulka 12: Komunikace s homosexuály**

	<b>Průměr</b>	<b>Medián</b>	<b>Modus</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Směrodatná odchylka</b>
<b>Komunikace</b>	2,25	2,25	3,00	1,00	4,67	0,87

Průměrná hodnota odpovědí v této oblasti je 2,25. Tato hodnota je o něco horší než v předchozí oblasti. V rámci komunikace tedy můžeme říci, že je spíše pozitivní.

V tabulce je vidět také minimální a maximální hodnota průměru v této oblasti a je vidět opět velká odchylka mezi odpověďmi.

Pro upřesnění výsledku uvádím další středové hodnoty této oblasti – modus a medián.

**Tabulka 13: Aktivity s homosexuály**

	<b>Průměr</b>	<b>Medián</b>	<b>Modus</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Směrodatná odchylka</b>
<b>Aktivity</b>	2,30	2,00	1,50	1,00	5,00	1,09

Průměrná hodnota odpovědí v této oblasti je 2,30. Tato hodnota je opět o něco horší než u předchozích oblastí. V rámci aktivit s homosexuály je tedy tato oblast opět spíše pozitivní, ale je zde vidět opravdu velká odchylka mezi odpověďmi.

V tabulce je vidět také minimální a maximální hodnota průměru v této oblasti a je vidět velká odchylka mezi odpověďmi.

Pro upřesnění výsledku uvádím další středové hodnoty této oblasti – modus a medián.

**Tabulka 14: Celkový postoj k homosexuálům na pracovišti**

	<b>Průměr</b>	<b>Medián</b>	<b>Modus</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Směrodatná odchylka</b>
<b>Celkový výsledek</b>	2,06	1,90	1,40	1,00	4,73	0,82

V tabulce uvádím celkový průměr všech oblastí. Jednotlivé průměry u každého z respondentů pak sloužily k výpočtu stanovené hypotézy. Z celkového průměru odpovědí na všechny otázky pak vyplývá, že respondenti mají spíše pozitivní vztahy ke svým homosexuálním spolupracovníkům.

Z daných výsledků jsem pak vypočítala stanovenou hypotézu.

H<sub>0</sub>: Neexistují rozdíly ve vnímání homosexuálních spolupracovníků mezi muži a ženami.

H<sub>a</sub>: Existují rozdíly ve vnímání homosexuálních spolupracovníků mezi muži a ženami.

Jako první jsem si udělala test normality pro data, která v dané hypotéze potřebuji.

V tomto testu jsem vycházela z hypotéz:

H<sub>0</sub>: Data pocházejí z normálního rozdělení

H<sub>a</sub>: Data nepocházejí z normálního rozdělení

Tabulka 15: Test normality

Proměnná	Testy normality (List1 v vysledky- statistika)					
	N	max D	K-S p	Lilliefors p	W	p
prům: =mean(v13:v27)	52	0,148262	p > .20	p < ,01	0,901218	0,000405

Výpočtem jsem si zamítla nulovou hypotézu, a proto jsem dále počítala s neparametrickými statickými metodami.

Pro výpočet mé hypotézy jsem užila Mann-Whitneyův U test, který porovnává výsledky u dvou nezávislých skupin. Jedná se o neparametrickou obdobu T-testu.

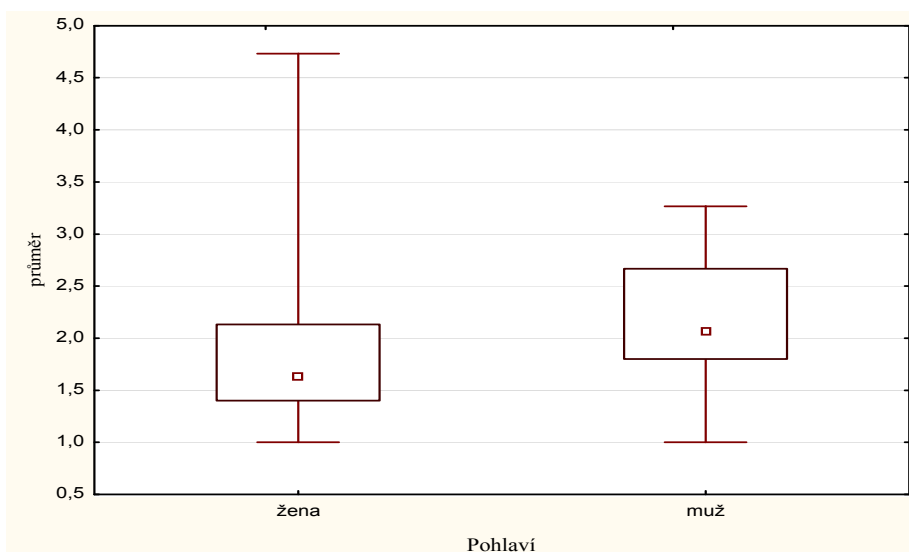
Proměnné v dané hypotéze jsou:

- muži a ženy- pohlaví, jedná se o nominální proměnnou, která je nezávislá
- vnímání homosexuální spolupracovníků, bude se jednat o průměrnou hodnotu z daných škál, jedná se tedy o metrickou proměnnou, jedná se o proměnnou závislou

Tabulka 16: Mann-Whitneyův U test

Proměnná	Mann-Whitneyův U test (List1 v vysledky- statistika)									
	Sčt poř. žena	Sčt poř. muž	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. žena	N platn. muž	2*1str. přesné p
prům	694,5000	683,5000	229,5000	-1,85217	0,064002	-1,85296	0,063889	30	22	0,062302

Graf 9: Krabicový graf U testu



Výsledky testu jsou významné na hladině významnosti 0,05,  $p$  je větší než 0,05, proto si nemůžeme dovolit zamítnout nulovou hypotézu.

**V mém výzkumu neexistují statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami ve vnímání svých homosexuálních spolupracovníků.**

Z grafu je však patrné, že muži přece jen vnímají spolupracovníky negativněji než ženy, přestože rozdíly mezi nimi nejsou nijak markantní.

#### **4.5 Vyhodnocení výzkumných otázek**

Na každou výzkumnou otázku odpovídají kategorie vzniklé z rozhovorů nebo odpovědi respondentů z dotazníku. U každé výzkumné otázky je uvedeno z čeho v odpovědích vycházím.

##### **Jak vnímají vztahy na pracovišti homosexuálové**

K této otázce se váže kategorie Vztahy a její podkategorie Typologie vztahů, vztahy s nadřízenými, vliv na vztahy a podkategorie Zájem spolupracovníků o osobní život, která spadá do kategorie Propojenost osobního a pracovního života.

Podle respondentů na pracovišti převládají pozitivní vztahy, které jsou přátelské, bezproblémové, bezkonfliktní. Pouze jeden muž se vyjádřil, že má negativní zkušenost se vztahy na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály. Vztahy, které respondenti se spolupracovníky udržují, se dají rozdělit na čistě pracovní, přátelské a přátelské i mimo pracoviště. Ve většině odpovědí respondentů však převládaly vztahy přátelské. Vztahy s nadřízenými popisuje pouze jedna z respondentek a to negativně, kdy se vyjádřila, že má strach se přiznat svým vedoucím se svou sexuální orientací.

Zájem o osobní život jsem do této otázky zařadila z toho důvodu, že považuji zájem o osobní život jako důkaz přátelských vztahů na pracovišti. Lesby a gayové však na tuto otázku odpovídali rozdílně. Ženy uvádí, že jejich spolupracovníci spíše nejeví zájem o jejich osobní život. Muži naopak vypověděli, že zájem o jejich osobní život ze strany spolupracovníků je. Samozřejmostí je zájem dle povahy vztahů, zda se jedná o vztahy přátelské nebo spíše vztahy čistě pracovní.

Vztahy na pracovišti jsou samotnými homosexuály vnímány tedy pozitivně a jsou uváděny jako přátelské.

### **Co ovlivňuje vztahy na pracovišti**

V rámci analýzy rozhovorů mi vznikla také kategorie, která určuje jevy, které dle homosexuálů ovlivňují vztahy na pracovišti. Především se jedná o věk, informovanost spolupracovníků o sexuální orientaci jedince, informovanost o dané problematice. Důležité jsou také osobní zkušenosti spolupracovníků s homosexuálními jedinci. Vztahy na pracovišti dále ovlivňuje inteligence spolupracovníků, velikost sídla organizace, vzdělání spolupracovníků, různé typy výchovy spolupracovníků, typ pracoviště, význam pracovní role, kterou homosexuální jedinec na pracovišti zastává, celková úroveň pracoviště, politika společnosti, osobnostní povahy jednotlivých spolupracovníků, přítomnost dalších homosexuálně orientovaných jedinců na pracovišti, znalost partnera. V neposlední řadě je důležité dodržování rovnosti všech pracovníků.

### **Jak probíhá comingout na pracovišti?**

K této výzkumné otázce se vztahuje kategorie Comingout a její podkategorie. Comingout na pracovišti bývá ovlivněn délkou doby, po kterou jsou homosexuálové na daném pracovišti zaměstnáni a intenzitou vztahů s jednotlivými pracovníky. Lesby popisují, že je pro ně navíc důležité nejdříve poznat blíže své spolupracovníky, kterým se poté přiznají. Po vzájemném seznámení se a sblížení pak comingout sám vyplyne z okolností.

Respondentům se jejich spolupracovníci také přiznávali po jejich comingoutu, že tušili jejich sexuální orientaci.

U respondentů comingout přišel až po určité době, kterou na pracovišti odpracovali. Pouze jeden gay a jedna lesba se přiznali ke své orientaci téměř ihned po příchodu na pracoviště.

Reakce spolupracovníků byly převážně kladné. Pouze pozitivní reakce se objevily u leseb. U gayů jeden respondent vypověděl, že se setkal s negativní reakcí, kdy s ním poté jeho kolegové nekomunikovali a snažili se mu vyhýbat.

Zpětně však všichni respondenti hodnotí svůj comingout pozitivně.

### **Jak probíhají společné aktivity spolupracovníků?**

Na tuto otázku mi odpovídá podkategorie Společné aktivity, kterou jsem zařadila pod kategorii Propojení osobního a pracovního života.

Společných aktivit se všichni respondenti účastní, nikdo z kolektivu není vyčleňován. Společné aktivity se odehrávají u všech mimo pracoviště. Aktivity, které pořádá zaměstnavatel sám, jsou méně časté, spíše si je organizují sami pracovníci. Aktivit se účastní respondenti rádi a dobrovolně. Pokud respondenti mají partnera, berou ho na společné akce. Reakce spolupracovníků na přítomnost jejich partnera pak byly pozitivní a partnera si oblíbili. Pouze jeden respondent vypověděl, že, když na společnou akci se spolupracovníky přivedl homosexuálního kamaráda, byla to pro něj nepříjemná zkušenost.

### **Jaké problémy se v rámci vztahů na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály vyskytují?**

K této otázce se vztahuje kategorie Problematické oblasti, do které spadají vtipy a narážky, které se týkají homosexuality. Přestože respondenti vypověděli, že tyto vtipy a narážky berou s humorem, vidím v tom určitý problém. Samozřejmě je třeba brát tyto věci s nadhledem, ale někdy jsou určité věci až přespříliš. I vtípky v dobrém myšlené mohou člověku ublížit.

Lesby pak uvádí, že jim vadí zaškatulkování, nevhodné vyjadřování o homosexuálech, homofobní vyjadřování spolupracovnic, diskriminaci v rámci pracovních úkolů. Co se týká konfliktů, popisují své prostředí respondentky jako bezkonfliktní, nebo pouze s běžnými konflikty, které se homosexuality netýkají.

Muži vnímají kromě narážek a vtipů odstup od spolupracovníků nebo příliš intimní až vtíravé otázky.

Muž, který měl na pracovišti problémy a své pracoviště po roce opustil, popisuje jako důvod přímou diskriminaci kvůli sexuální orientaci, popisuje, že na něj neustále někdo z jeho spolupracovníků kvůli homosexualitě slovně útočil.

Překvapivé je, že respondenti uvádí své vztahy na pracovišti jako bezproblémové, přátelské, přesto se tam problémové oblasti dají nalézt.

**Vnímají homosexuálové rozdíl v chování svých spolupracovníků?**

K této otázce se váže kategorie Projevy chování vůči homosexuálně orientovanému spolupracovníkovi.

Homosexuální ženy nevnímají žádné změny v chování, které by byly zapříčiněné jejich sexuální orientací. Pokud již změny uvedly, byly to změny k lepšímu, kdy se jednalo o pozitivní zkušenost s lesbou, na základě které změnil homofobní vedoucí své postoje.

Gayové naopak vnímají změny v chování, které jsou zapříčiněné jejich sexuální orientací. Popisují, že chování se samozřejmě liší dle typu vztahů s jednotlivými kolegy. Chování se také změnilo po comingoutu. Kdy jejich otevřenost změnila také chování jejich spolupracovníků k nim. Jako vnímané změny v chování pak uvádí stud v jednání jejich spolupracovníků, ostych se na něco zeptat, trapnost.

Lesby i gayové vnímají také rozdílné chování mužů a žen. Lesby jej nevnímají nijak razantně, pokud ano, uvádí, že ženy spíše tušily jejich sexuální orientaci a muži tím byli zaskočeni. Ženy popisují také jako tolerantnější k celé záležitosti homosexuality. Muži se o tuto problematiku více zajímají, z odpovědí leseb je však patrné, že ne v dobrém smyslu. Spíše se v této problematice „rýpají“.

U gayů je rozdíl v chování mužů a žen vnímán více. Ženy popisují, stejně jako lesby, jako více tolerantní a otevřenější k této problematice. U žen se setkali s pozitivní odezvou na svou sexuální orientaci, ženy jsou více přátelské. Muži mají problém s homosexualitou svých kolegů, stydí se, nekomunikují, mají strach z označení gay, vyhýbají se kontaktu.

**Jak vnímají vztahy na pracovišti heterosexuálové?**

K této otázce se vztahují otázky č. 3 a 10 z dotazníku.

Největší zastoupení mají přátelské vztahy (73,08 %) ať jen čistě na pracovišti či i mimo pracoviště, a poté neutrální čistě pracovní vztahy, které uvedlo 26,92 %. Dá se tedy říci, že vztahy k homosexuálním spolupracovníkům jsou pozitivní. Většina respondentů popisuje klima také jako přátelské (71,15 %). V mnohem menší míře se objevuje klima, ve kterém se spolupracovníci snaží vycházet, ale nejsou přátelé. Dále se objevují také respondenti, kteří své klima popisují tak, že se zde objevují občasné konflikty a pouze velmi malá část (3,85 %) respondentů uvedla, že se na pracovišti cítí nepříjemně.

Z těchto odpovědí tedy usuzuji, že vztahy na pracovišti mezi homosexuála a heterosexuály heterosexuálové vnímají převážně pozitivně, přátelsky.

### **Je rozdíl mezi muži a ženami ve vnímání svých homosexuálních spolupracovníků?**

K odpovědi na tuto výzkumnou otázku mi sloužil výpočet hypotézy, kterou jsem si stanovila a která je vypočítaná na straně 82.

Dle výpočtu neexistují statisticky významné rozdíly mezi muži a ženami ve vnímání svých homosexuálních spolupracovníků. Také dle grafu jsou rozdíly jen velmi nepatrné, ukazuje však, že ženy vnímají své homosexuální spolupracovníky přece jen pozitivněji než muži.

### **Jak se mění chování heterosexuálních pracovníků, pokud mají na pracovišti homosexuálního pracovníka?**

K této otázce se váže otázka č. 5 v dotazníku.

Většina respondentů (82,69 %) uvedlo, že své chování kvůli přítomnosti homosexuálního jedince měnit nemusí. Ti, kteří uvedli, že své chování měnit musí, jej pak mění v následujících ohledech - s homosexuálními jedinci nekomunikují přímo, snaží se být opatrní, pokud mluví o homosexuálně orientovaných lidech a snaží se omezit vtipy.

### **Jakým způsobem probíhá komunikace na pracovišti?**

K této výzkumné otázce se pojí v kvalitativní části kategorie Komunikace. V této kategorii se vyskytly dvě podkategorie- bezproblémová a problémová komunikace. Bezproblémová komunikace u respondentů převažovala. Problémovou komunikaci lze zaznamenat na obou stranách, jak ze strany heterosexuálních pracovníků, tak ze strany homosexuálních spolupracovníků, kteří ji popisují tak, že vnímají, jak s nimi ostatní komunikují a oni s nimi komunikují stejným způsobem, tzn., oplácí jim stejnou mincí.

V kvantitativní částice k této otázce vztahuje otázka č. 4 z dotazníku a také oblast komunikace z výrokové části. Na pracovištích převažuje komunikace přímá tedy tváří v tvář (78,85 %). Pouze 9,62 % respondentů uvedlo, že s homosexuály na pracovišti vůbec nekomunikuje a necelé dvě procenta respondentů uvedla, že s homosexuály komunikují nepřímě. Z výrokové části můžeme usoudit, že komunikace je na pracovišti spíše pozitivní a neobjevují se problémy.



Z obou částí je tedy patrné, že komunikace na pracovišti je spíše pozitivní, nejsou v ní významné problémy.

### **Vnímají respondenti nějakou formu diskriminace homosexuálních spolupracovníků, případně jakou?**

V kvalitativní části na tuto otázku odpovídá kategorie Diskriminace se svými podkategoriemi. Nejdříve jsem se zeptala respondentů, co by považovali za diskriminaci od svých spolupracovníků. Patří zde nepříjemné vtipy, narážky, vyloučení z účasti na rozhodnutích, nepozvání partnera na společnou akci, vtíravé dotazy, nepozvání na akci, chování dle předsudků, vyhýbání se kontaktu, vyhýbání se kontaktu kvůli strachu z obtěžování, vyhýbání se kontaktu kvůli tomu, že je jedinci nepříjemné vidět homosexuální pár, neúcta k člověku, odměřenost, arogantnost.

Na otázku zda diskriminaci na svém pracovišti vnímají, odpovídala většina respondentů shodně, že nevnímá. U mužů se však objevily různé odpovědi. Odpovědi se různili od odpovědi pocítuji diskriminaci, přes je možná diskriminace za mémi zády až po diskriminaci nepocítuji.

Zajímavé je, že přestože respondenti uváděli, že se s diskriminací na svém pracovišti neseťká, tak jevy popisované u předchozí otázky, které by za diskriminující považovali, se na jejich pracovišti objevují, jak je patrné z odpovědí na jiné otázky.

V kvantitativní části se touto otázkou zabývá položka č. 6 z dotazníku. Většina respondentů (82,69 %) uvedla, že si nikdy nevšimla žádných projevů diskriminace vůči homosexuálnímu spolupracovníkovi. Ti, kteří uvedli, že něco podobného zaznamenali, popsali situace následovně- jednalo se o poznámky o sexuální orientaci za zády homosexuálních spolupracovníků, veřejné poznámky o sexuální orientaci homosexuálních spolupracovníků a vtipy o homosexualitě.

Většina problematických situací se odehrává tedy ve slovní formě, jedná se o urážky ať už veřejné či za zády homosexuálního jedince, nebo o vtipy.

### **Vědí respondenti o nějakých opatřeních na pracovišti, která zabraňují diskriminaci jejich homosexuálních spolupracovníků**

Co se týká znalosti preventivních opatření na pracovišti homosexuálů, respondenti o nich příliš nevědí. Pouze jedna žena uvedla, že opatření na pracovišti zná. Nikdo jiný z respondentů o opatřeních nevěděl.

V kvantitativní části více než polovina respondentů si není vůbec vědoma toho, že by měli na pracovišti nějaké opatření, které zabraňuje diskriminaci homosexuálních jedinců. Z respondentů, kteří o něčem takovém věděli, jich pak nejvíce ví o společných aktivitách mimo pracoviště či na pracovišti. Malá část ví, že mají antidiskriminační opatření v pracovních předpisech. Zhruba tři procenta respondentů uvedla, že mají školení, které zabraňuje diskriminaci.

### **Dokázali by respondenti řešit případná nedorozumění na pracovišti mezi heterosexuály a homosexuály?**

V kvalitativní části na tuto otázku nalezneme odpovědi v podkategorii Řešení problematických situací, která spadá do kategorie Řešení. V rámci řešení problematických situací se objevily dvě skupiny - pasivní a aktivní řešení problémů.

Mezi pasivní lze zařadit domněnky respondentů, že řešit to stejně nemá smysl, že ohrazení se, by vedlo ke komplikacím se spolupracovníky, raději na problémy nereagují. Jako pasivní reakci jsem také zařadila výměnu pracovníků a propuštění problematických pracovníků. Pasivní reakce je také dle mě odchod z práce, i když se v tomto případě jednalo o jednoleté neustálé urážení respondenta, které jej k odchodu donutilo.

Mezi aktivní řešení lze zařadit otevřenost, která dle respondentů odbourává bariéry a pomůže řešit problémy, osobní řešení problému, vyhledání pomoci u nadřízených, vyhledání pomoci u jiných kolegů a velmi důležitá je samozřejmě komunikace a vyřikání si konfliktů. Respondenti, tedy převážně gayové, vypověděli také, že pro ně by v případě potíží nebyl problém se otevřeně ohradit vůči urážkám a otevřeně by na to reagovali. Lesby by byly v tomto případě spíše pasivní a problémy by neřešily.

V kvantitativní části se k této otázce se váže otázka č. 8 z dotazníku. Více než polovina respondentů (52,83 %) neví, jak by případné konflikty řešila. Dále se pak mezi odpověďmi objevila možnost komunikace mezi oběma stranami a vyřikání si problému, požádání o pomoc vedoucího či personální oddělení. S menším počtem četností se pak objevily

možnosti výpověď či napomenutí pro průvodce konfliktu, profesionální přístup k práci, tolerance, práce ve smíšených týmech, přeřazení homofobního kolegy na jiné pracoviště, sezení s psychologem, teambuilding.

Z výsledků je patrné, že většina jedinců stále volí spíše pasivní řešení či neřešení problémů na pracovišti, což je problematická oblast, která pak vede k více konfliktům. S tímto je do budoucna rozhodně třeba pracovat, aby lidé aktivně své problémy řešili a nenechali je přerůst do konfliktů.

### **Jaká opatření by respondenti doporučili pro zlepšení vztahů na pracovišti?**

Na tuto otázku odpovídá podkategorie Prevence, kterou jsem zařadila do kategorie Řešení.

Doporučení, které samo homosexuálové navrhují, jsou: zaměření se na starší generaci, která nemá s touto problematikou zkušenosti, důležitý je vědomostní základ a seznámení se s fakty, které se týkají homosexuality. Důležité je dbát na zajištění osobních zkušeností s homosexuálními jedinci. V rámci prevence je třeba dbát na dobrovolnost všech aktivit.

Společné akce však homosexuálové hodnotí jako pozitivní opatření v rámci dobrých vztahů na pracovišti.

Jako významné pro prevenci negativních vztahů na pracovišti pak respondenti uvedli, že jejich spolupracovníci by měli mít postoj k homosexualitě jako k běžné věci, je důležitá také sebe prezentace homosexuálního jedince a je třeba, aby si každý své dobré vztahy na pracovišti budoval a pracoval na nich.

Opatření proti diskriminaci by dle respondentů mělo být v rukou společnosti, pro kterou pracují. Důležitý je celkový postoj vedení k problematice homosexuality, ten pak určuje částečně i postoje pracovníků.

Mezi opatření, které by heterosexuální respondenti sami vybrali pro předcházení konfliktům na pracovišti, patří hlavně více firemních akcí a následně teambuilding a poté u týmové práce. Jako možnost předcházení konfliktům vidí také někteří více pravidelných supervizí. Jen necelé jedno procento respondentů uvedlo, že by dali samostatné úkoly pro homosexuály, což je dle mě diskriminující odpověď a jsem ráda, že ji uvedlo tak malé procento respondentů.

## 4.6 Souhrnné hodnocení

V následujícím shrnutí si odpovídám na prvotně formulované cíle mého výzkumu.

Vztahy na pracovišti jsou oběma skupinami respondentů hodnoceny pozitivně, vypovídají o nich, že jsou přátelské, bezkonfliktní a bezproblémové.

Ve skupině gayů pouze jeden respondent vypověděl, že se na pracovišti setkal s nepřátelským prostředím a vztahy mezi spolupracovníky. Měl problém kvůli své sexuální orientaci, kvůli které jej spolupracovníci uráželi.

Vztahy, které homosexuální respondenti se spolupracovníky udržují, se dají rozdělit na čistě pracovní, přátelské a přátelské i mimo pracoviště. Ve většině odpovědí respondentů však převládaly vztahy přátelské. Vztahy s nadřízenými popisuje také pouze jedna z respondentek a to negativně, kdy se vyjádřila, že má strach se přiznat svým vedoucím se svou sexuální orientací.

Heterosexuální respondenti označili také většinu svých vztahů s homosexuálními spolupracovníky jako přátelské. Klima na pracovišti také většina z nich popisuje jako přátelské.

Z těchto odpovědí by se dalo soudit, že vztahy na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály jsou ve většině případů spíše pozitivní. Tyto výpovědi však v některých dalších výpovědích převážně homosexuálů nekorespondovaly. V různých oblastech se již začaly objevovat případné problémy, které homosexuálové i heterosexuálové uváděli.

Jako jevy, které ovlivňují vztahy na pracovišti, homosexuálové uvádí věk spolupracovníků, kdy uvádí, že starší spolupracovníci nemají pro jejich sexuální orientaci takové pochopení jako mladší. Důležitá je informovanost spolupracovníků o sexuální orientaci jedince a celková informovanost o dané problematice, aby spolupracovníci věděli, že se jedná o běžnou věc, kvůli které se nemusí se spolupracovníky stydět mluvit, nemusí se jich bát. Důležité jsou také osobní zkušenosti spolupracovníků s homosexuálními jedinci, aby měli možnost je osobně poznat a zjistit, že jsou to lidé jako oni, s podobnými zájmy, vlastnostmi, problémy. Vztahy na pracovišti dále ovlivňuje inteligence spolupracovníků, velikost sídla organizace, kdy respondenti vypovídají, že ve větších městech jsou jejich spolupracovníci k homosexuální orientaci tolerantnější. Dále je důležité vzdělání spolupracovníků, různé typy výchovy spolupracovníků, typ pracoviště, význam pracovní

role, kterou homosexuální jedinec na pracovišti zastává, celková úroveň pracoviště, politika společnosti, osobnostní povahy jednotlivých spolupracovníků, přítomnost dalších homosexuálně orientovaných jedinců na pracovišti, znalost partnera. V neposlední řadě je důležité dodržování rovnosti všech pracovníků.

Ve většině případů se jedná o klasické jevy, které ovlivňují vnímání homosexuality nejen na pracovišti, ale i v celé společnosti.

Spolupracovníci leseb příliš nejeví zájem o jejich osobní život. Vzhledem k tomu, že i lesby označily své vztahy na pracovišti jako přátelské, příliš mi tyto výpovědi nekorespondují. Pod přátelstvím si představím také zájem o mou osobu, což se zde příliš neděje. O osobní život gayů naopak jejich spolupracovníci jeví zájem. Z výpovědí předpokládám, že spíše ženy se gayů vyptávají na jejich život. Muži se dle výpovědí gayů spíše straní.

Co se týká přiznávání se homosexuálních jedinců ke své orientaci na pracovišti. Comingout záleží na délce doby, kterou homosexuálové se spolupracovníky na pracovišti strávili

a na vztazích s jednotlivými pracovníky. Svůj comingout respondenti popisují jako postupný, kdy se postupně se svou orientací svěřovali všem pracovníkům. Reakce spolupracovníků byly převážně kladné. Respondenti hodnotili svůj comingout jako pozitivní věc.

V rámci společných aktivit jsou homosexuální jedinci, také spíše spokojeni. Společné aktivity se odehrávají u všech mimo pracoviště. Pokud respondenti mají partnera, berou ho na společné akce. Reakce spolupracovníků na přítomnost jejich partnera pak byly pozitivní a partnera si oblíbili. Pouze jeden respondent vypověděl, že, když na společnou akci se spolupracovníky přivedl homosexuálního kamaráda, byla to pro něj nepříjemná zkušenost.

Na pracovištích se vyskytují vtipy a urážky, které se týkají sexuální orientace, ale téměř všichni z homosexuálních respondentů uvedli, že je berou s nadhledem a humorem. Heterosexuálové tyto výpovědi zařadili do otázky, zda vnímají nějakou formu diskriminace homosexuálních jedinců na svém pracovišti. Předpokládám z toho tedy, že se nejedná pouze o pozitivní náboj daných vtipů či narážek. Je možné, že homosexuálové jsou již zvyklí na podobné vtipy nebo narážky, to mi však v pořádku

nepřijde a mohou se objevit lidé, kteří nebudou vše brát s humorem a i nepatrný vtípek o jejich sexuální orientaci se jich může dotknout.

Co se týká jiných problémových oblastí, lesby se na pracovišti setkávají se zaškatulkováním, nevhodným vyjadřováním o homosexuálech, homofobním vyjadřováním spolupracovnic, diskriminací v rámci pracovních úkolů.

Co se týká konfliktů, popisují své prostředí respondentky jako bezkonfliktní, nebo pouze s běžnými konflikty, které se homosexuality netýkají. Z výpovědí mám pocit, že situace, které výše popsaly, berou již jako automatické a běžné.

Muži vnímají kromě narážek a vtipů odstup od spolupracovníků nebo příliš intimní až vtíravé otázky. Muž, který popisoval své pracoviště jako problematické, jej po roce opustil, jako důvod pro svůj odchod uvádí přímou diskriminaci kvůli sexuální orientaci, popisuje, že na něj neustále někdo z jeho spolupracovníků kvůli homosexualitě slovně útočil.

Homosexuální ženy si nejsou vědomy změn v chování spolupracovníků, které by byly zapříčiněné jejich sexuální orientací. Pokud ano, jednalo se o pozitivní změny. Gayové jsou si naopak změn v chování svých spolupracovníků vědomi. Jako vnímané změny v chování pak uvádí stud v jednání jejich spolupracovníků, ostych se na něco zeptat, trapnost.

V dotazníkovém šetření většina respondentů uvedla, že své chování k homosexuálům nijak nemění. Ti, kteří uvedli, že ano, zmiňují, že s homosexuály nekomunikují přímo na rozdíl od jiných spolupracovníků, snaží se být opatrní v mluvě o homosexuálních lidech a snaží se omezit vtipy.

Lesby i gayové vnímají také rozdílné chování mužů a žen. Lesby jej nevnímají nijak razantně. U gayů je rozdíl v chování mužů a žen vnímán více. Ženy popisují, jako více tolerantní a otevřenější k této problematice. U žen se setkali s pozitivní odezvou na svou sexuální orientaci, ženy jsou více přátelské. Muže popisují jako ty, kteří mají problém s homosexualitou svých kolegů, stydí se, nekomunikují, mají strach z označení gay, vyhýbají se kontaktu.

Podle výsledků z dotazníkového šetření není statisticky významný rozdíl mezi postojem k homosexuálním pracovníkům mezi muži a ženami. Nepatrné rozdíly však mezi nimi jsou, ženy vnímají své homosexuální spolupracovníky přece jen pozitivněji než muži.

Komunikace na pracovišti je otevřená a přímá. Pokud jsem v odpovědích homosexuálních respondentů zaznamenala problematickou komunikaci, jednalo se o to, že pokud homosexuální jedinci vnímají problémy v komunikaci u některého spolupracovníka, oplácí mu stejnou měrou, tzn., pokud jsou na něj kolegové nepříjemní, je na ně také nepříjemný. Dle mě je toto problémem, protože taková napjatá situace se může stupňovat a může vyústit v konflikt, který mohl být dávno vyřešen správnou komunikací mezi oběma jedinci. Podle dotazníkového šetření převažuje na pracovišti komunikace přímá. Pouze malá část respondentů uvedla, že s homosexuály nekomunikuje nebo s nimi komunikuje pouze nepřímo.

Z výpovědí se dá soudit, že komunikace je tedy spíše pozitivní.

Diskriminaci na pracovišti homosexuálové většinou nevnímají. Připouští možnost diskriminace za zády a pouze jeden z respondentů se setkal s přímou diskriminací od svých kolegů. Co by však považovali za diskriminující, v tom mají respondenti jasno. Jedná se o nepříjemné vtipy, narážky, vyloučení z účasti na rozhodnutích, nepozvání partnera na společnou akci, vtíravé dotazy, nepozvání na akci, chování dle předsudků, vyhýbání se kontaktu, vyhýbání se kontaktu kvůli strachu z obtěžování, vyhýbání se kontaktu kvůli tomu, že je jedinci nepříjemné vidět homosexuální pár, neúcta k člověku, odměřenost, arogantnost.

Opět většina respondentů z dotazníkového šetření uvedla shodně s výpověďmi homosexuálních respondentů, že si nikdy nevšimla žádných projevů diskriminace vůči homosexuálnímu spolupracovníkovi. Ti, kteří uvedli, že něco podobného zaznamenali, popsali, že se jednalo o poznámky týkající se sexuální orientace za zády homosexuálních spolupracovníků, veřejné poznámky o sexuální orientaci homosexuálních spolupracovníků a vtipy o homosexualitě.

Většina problematických situací se odehrává tedy ve slovní formě, jak uvedl respondent při rozhovorech, tak respondenti v dotaznících.

Zajímavé je, že většina homosexuálních respondentů uvedla, že se s diskriminací na svém pracovišti neseťkává. Avšak jevy, které popisovali, že by považovali za diskriminující, se na jejich pracovišti objevují. V jiných odpovědích je převážně u mužů zmíněno vyhýbání se kontaktu, strach z obtěžování, vtíravé dotazy, vtipy, narážky, objevilo se také nepříjemné chování spolupracovníků, pokud viděli se svým homosexuálním spolupracovníkem dalšího gaye.

V rámci řešení problémů na pracovišti se u homosexuálních respondentů objevily dvě skupiny- pasivní a aktivní řešení. Část respondentů uváděla, že by problémy spíše neřešila, že se to běžně stává, že by to vedlo pouze ke komplikacím. Jako aktivní řešení problémů se jeví otevřenost, osobní řešení problémů přímo s danými jedinci, vyhledání pomoci u jiných kolegů nebo u nadřízených. Důležitou součástí všech řešení je samozřejmě správná komunikace.

Více než polovina respondentů z dotazníkového šetření neví, jak by případné konflikty řešila. Mezi možnými řešeními se pak objevily možnosti komunikace mezi oběma stranami a vyřikání si problému, požádání o pomoc vedoucího či personální oddělení, výpověď či napomenutí pro průvodce konfliktu, profesionální přístup k práci, tolerance, práce ve smíšených týmech, přeřazení homofobního kolegy na jiné pracoviště, sezení s psychologem, teambuilding. Zde se vyskytl také projev pasivního řešení, kdy někteří z respondentů uváděli, že konflikty řešení nemají.

Jako opatření, která by dle homosexuálních jedinců mohla být prospěšná v budování dobrých vztahů na pracovišti, uváděli, že opatření by měla být zaměřena spíše na starší generaci, důležitý je vědomostní základ a seznámení se s fakty, které se týkají homosexuality. Důležité je dbát na zajištění osobních zkušeností s homosexuálními jedinci. V rámci prevence je třeba dbát na dobrovolnost všech aktivit. Jako významné pro prevenci negativních vztahů na pracovišti pak respondenti uvedli, že jejich spolupracovníci by měli mít postoj k homosexualitě jako k běžné věci, je důležitá také sebeprezentace homosexuálního jedince a je třeba, aby si každý své dobré vztahy na pracovišti budoval a pracoval na nich. Opatření proti diskriminaci by dle homosexuálních respondentů mělo být v rukou společnosti, pro kterou pracují. Důležitý je celkový postoj vedení k problematice homosexuality, ten pak určuje částečně i postoje pracovníků.

Mezi opatření, které by heterosexuální respondenti sami vybrali pro předcházení konfliktům na pracovišti, patří hlavně více firemních akcí a následně teambuilding a poté u týmové práce. Jako možnost předcházení konfliktům vidí také někteří více pravidelných supervizí.

Co se týká znalosti preventivních opatření na pracovišti, respondenti o nich příliš nevědí. Pouze jedna žena uvedla, že opatření na pracovišti zná. Nikdo jiný z respondentů o opatřeních nevěděl.



Stejně tak heterosexuální jedinci z velké části netuší, že by na pracovišti měli nějaké opatření proti diskriminaci. Pokud ví o něčem, co by zabraňovalo diskriminaci, uvádějí společné aktivity, antidiskriminační opatření v předpisech, školení.

#### 4.7 Diskuse

Různé oblasti, které jsem uvedla v kvalitativní části, se prolínají a souvisí se sebou navzájem, celkově veškeré kategorie i podkategorie se vážou ke vztahům na pracovišti a každá z kategorií je ovlivňuje.

Kvantitativní část pak měla výsledky z kvalitativní části vyvrátit či potvrdit. Dle mého názoru byly výsledky u obou skupin respondentů podobné a navzájem se potvrzovaly.

Pro příklad uvádím porovnání mých výsledků výzkumu s výsledky obdobných výzkumů ze zahraničí. Výsledky nelze přesně porovnávat, protože byly použity samozřejmě různé techniky a metody.

Výsledky výzkumu z USA, kdy Griffit a Hebl zkoumali diskriminaci na pracovišti, (2002, s. 1191-1199) uvádí, že 62 % gayů a 59 % leseb se s diskriminací na pracovišti setkala.

V mém výzkumu pouze jeden gay vypověděl, že se přímo s diskriminací setkal.

Výzkum Embricka et al. (2007, s. 757) popisuje vztahy na pracovišti k homosexuálním jedincům na škále od zjevného znechucení až po politiku „neptej se, nic neříkej“. Autoři tohoto výzkumu tvrdí, že homosexuálové jsou na pracovišti stále diskriminováni.

V mém výzkumu se nic podobného nepotvrdilo, většina respondentů popisuje vztahy jako přátelské. Samotnou mě zaráží, že na škále Embrick et al. se neobjevuje dimenze pozitivních vztahů, která se ukázala v mém výzkumu.

Podle více výzkumů (Aberson, 1999; Battle a Lemel, 2002 cit. podle Embrick et al., 2007, s. 757) mají k homosexuálům negativnější vztah více muži.

Toto se v mém výzkumu v rámci kvantitativního výzkumu nepotvrdilo. V rámci kvalitativního výzkumu však rozdíl mezi pohlavími vnímán je a vztah k homosexuálům je hodnocen kladněji u žen.

Mnoho studií ukazuje, že homosexuálové předvídají diskriminaci na pracovišti (Humphrey, 1999, cit. podle Embrick, 2007, s. 758).

Totéž se potvrdilo v mém výzkumu v kvalitativní části, ale pouze u leseb, které vypovídaly, že předpovídaly negativní reakci svého okolí.

Mezi projevy heterosexismu na pracovišti řadí Smith a Ingram (2004, s. 57) zvědavé otázky spolupracovníků, např. ohledně toho, proč nejsou stále ženatí, vdané, přičemž předpokládají, že daný jedinec musí být heterosexuální.

Podle výzkumu Pechové (2009, s. 9) se s obtěžováním v zaměstnání setkalo 14 % respondentů. Spíše muži se setkávají s tímto jevem. Nejvíce respondentů označilo, že se stalo obětí homofobních poznámek, dále homofobních vtipů, slovních urážek a vtipů. Jako další možnosti obtěžování respondenti sami uvedli, že noví zaměstnanci byli před nimi varováni, výroky typu: „To je ta lesba“, byli různě popichováni a veřejně zesměšňováni, měli hanlivé nápisy na skříňkách v práci, neustále se opakující vtipy o sexu a neustálé vyptávání se.

Podobné odpovědi vypovídali také homosexuální respondenti v mém výzkumu, přestože je berou s určitým nadhledem.

Chtěla bych se také věnovat oblastem v mém výzkumu, které mě zarazily a zamyslet se nad jejich důvodem.

V odpovědích homosexuálních respondentů jsou patrné nesrovnalosti, kdy vztahy na pracovišti jsou od respondentů samotných popisovány idylicky, při dalších otázkách se objevují již problematické oblasti, které nejsou nijak závažné, přesto se objevují a mohou přerůst v problém či konflikt na pracovišti. V některých odpovědích respondentů se vyskytovaly odpovědi typu: „...nemělo by to cenu,...děje se to všude...“. V tomto vidím jisté smíření se s tím, že prostě nebudou nikdy vnímáni zcela stejně jako heterosexuální spolupracovníci, že už automaticky počítají s jistými problémy, které už vlastně jako problémy ani nevnímají a přijímají je jako samozřejmost. To je pro mě docela zarážející a myslím, že to není v pořádku a je třeba pracovat nejen s heterosexuálními jedinci, aby vnímali své homosexuální spolupracovníky jako sobě rovné a dokázali s nimi bez problému spolupracovat na pracovištích, ale je třeba také pracovat s homosexuálními jedinci, aby si dokázali včas uvědomit, které chování jejich spolupracovníků je už za hranicí slušnosti. Protože potlačováním problémů se tyto problémy pouze kupí a mohou přerůst ve větší konflikt, který dále způsobuje nepříjemné klima na pracovišti, stres apod.

Z výsledků, kdy respondenti mění své chování, by se dalo soudit, že heterosexuální jedinci se snaží být na pracovišti empatictí a opatrní, aby své homosexuální spolupracovníky neurazili. Otázkou však je, jak se chovají pracovníci, kteří své chování nemění, zda jej můžeme brát jako pozitivní, že nemusí své chování měnit, protože není pro homosexuální spolupracovníky nijak urážlivé. Nebo na druhou stranu své chování nemění, protože ohledy na své homosexuální spolupracovníky neberou.

Samotný výzkum má mnoho omezení. Převážně je vidím v tom, že respondenti jsou spíše mladšího věku, většinou se jednalo o jejich první či druhé zaměstnání a tudíž nemuseli mít ještě možnost se setkat s negativními vztahy mezi spolupracovníky.

Výsledky obou výzkumu mohou být také zkreslené tím, že se obě skupiny respondentů snažily odpovědět „správně“. V tomto případě se mi hlavně u rozhovorů ukázalo přínosné se na některé oblasti ptát vícekrát, kdy po opakování otázek již respondenti vypovídali upřímněji.

Výsledky u jednotlivých respondentů navíc nelze přesně porovnávat, protože vztahy na pracovišti mezi těmito skupinami může ovlivnit více faktorů- velikost pracoviště, věk spolupracovníků, pohlaví spolupracovníků a další.

#### **4.8 Doporučení pro praxi**

Výsledky mého výzkumu by mohly pomoci začít řešit tuto problematiku a celkově by práce mohla přinést jiný pohled na oblast homosexuality. V práci dnes každý tráví opravdu hodně času a je třeba jej využívat efektivně, k čemuž vede také vysoká pracovní spokojenost a pracovní nasazení.

Výsledky mohou být užitečné pro organizace, kde jsou homosexuální jedinci v pracovním kolektivu přítomni. Lze z nich vidět jejich pohled na danou problematiku, oblasti, se kterými je třeba pracovat a případná opatření, která by mohla pomoci.

V praxi bych doporučila se zaměřit nejen na heterosexuální pracovníky a na změnu jejich postoje k homosexuálům na pracovišti. Je třeba se zaměřit také na homosexuální pracovníky, aby se uměli vyrovnávat s problematickými situacemi, dle mě není správné je pouze přijmout takové, jaké jsou, ale je třeba je řešit, dokud jsou v počátcích.

V rámci změny postoje bych se dle zkušeností homosexuálních respondentů zaměřila převážně na starší generace na pracovišti a na muže. Jedná se o dvě skupiny, které se dle mého výzkumu jeví jako problematické. Programy na podporu pozitivních

vztahů na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály musí být samozřejmě nenásilné, aby neměly opačný účinek. Je třeba začleňovat společné aktivity i do volného času pracovníků, podporovat je ve společných akcích, nabízet jim možnost trávení společného volného času, zařazovat teabuildingové aktivity do tohoto programu a samozřejmě heterosexuální pracovníky seznamovat s oblastí homosexuality. Myslím však, že se v této oblasti pohybujeme na tenkém ledě, kdy je třeba brát vše opatrně, aby toto vše nezpůsobilo nepříjemnou situaci pro homosexuální jedince. Podporovat vzájemné dobré vztahy mezi těmito skupinami bych doporučila opatrně, aby nebylo poznat, že se dané aktivity pořádají pouze kvůli homosexuálnímu jedinci na pracovišti, opět by to mělo spíše opačný efekt.

V mém výzkumu byly vztahy na pracovištích spíše pozitivní, jak však vyplývá z porovnání i se zahraničními výzkumy, vztahy nejsou vždy tak idylické, jako v mých výsledcích.

Do budoucna bych doporučovala pro výzkum se touto oblastí nadále zabývat. Je možnost ve výzkumu pokračovat např. pouze u gayů, protože u nich byly i v mém výzkumu zaznamenány větší problémy než u lesbických žen. Je možné také zkoumat, jak velikost organizace, pro kterou homosexuální pracovník pracuje, ovlivňuje vztahy mezi těmito skupinami, zaměřit se na samotné společnosti či organizace, jak zabezpečují antidiskriminační politiku na svých pracovištích, jak se liší vztahy mezi oběma skupinami dle jednotlivých druhů pracovišť či pozic, které homosexuální a heterosexuální jedinci na pracovišti zastávají. Myslím, že možností, které vyplývají z mého výzkumu, je mnoho.

## ZÁVĚR

Během zpracovávání diplomové práce jsem měla dostatek informací spíše ze zahraničních zdrojů, protože oblasti vztahů na pracovišti mezi homosexuály a heterosexuály se u nás nevěnuje mnoho pozornosti. Cílem teoretické části bylo uvést čtenáře do problematiky.

V praktické části jsem se snažila pojmut vztahy na pracovišti v komplexním hledisku, jak ze strany homosexuálních jedinců, tak ze strany jejich heterosexuálních spolupracovníků. Celkové vnímání vztahů mezi oběma skupinami respondentů je dle výsledků spíše přátelské. Homosexuální jedinci se ve značné části shodli, že jsou na pracovišti spokojeni. V hlubším pátrání pak vyvstaly na povrch problémové oblasti, které se mohou vyskytovat, jedná se o diskriminaci v rámci úkolů, o všetečné otázky, vtípky, narážky, škatulkování, vyhýbání se kontaktu. Homosexuální respondenti také uvedli, že vnímají rozdíly v chování k jejich osobě mezi muži a ženami. V rámci kvantitativního šetření však rozdíl ve vnímání homosexuálních spolupracovníků mezi muži a ženami nebyl příliš patrný. Přesto však z celkových výsledků je patrné, že ženy vnímají své homosexuální spolupracovníky pozitivněji než muži.

Respondenti z mého výzkumu neměli příliš negativních zážitků z pracoviště či společných aktivit se spolupracovníky, jako je tomu třeba v USA, jak naznačují výsledky výzkumů, které uvádím v teoretické části. Myslím, že výsledky mého výzkumu se však shodují s výsledky výzkumů postojů k homosexualitě, které se u nás pozitivně vyvíjí.

Do budoucna bych doporučila se výzkumu těchto vztahů věnovat, protože stále roste počet homosexuálních jedinců, kteří se ke své orientaci otevřeně přiznávají a je stále značné množství heterosexuálních jedinců, kteří mají k těmto lidem určitý druh záště.

Z mého výzkumu plynou určité návrhy na opatření, které by mohly společnosti začít praktikovat, aby se jejich homosexuální pracovníci necítili na pracovišti nechtění či odstrčení, aby se předcházelo zbytečným konfliktům, které neprospívají jedincům ani společnosti.

Předpokládám, že práce by mohla být inspirací pro další výzkumy v této oblasti a také pro firmy a pracovníky samotné. Myslím, že v teoretické i praktické části se najde hodně podnětů ke zlepšování vztahů na pracovišti.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ABERSON, C. L., 1999 cit. podle EMBRICK, David G., Carol S. WALTHER and Corrine M. WICKENS, 2007. WorkingClassMasculinity: Keeping Gay Men and LesbiansoutoftheWorkplaceSex Roles[online]. no. 11-12, s. 757–766. [cit. 2012-20-11]. ISSN 1573-2762. DOI: 10.1007/s11199-007-9234-0. Dostupné z: <http://link.springer.com/article/10.1007/s11199-007-9234-0>.
- [2] ARGYLE, M., 1984 cit. podle MIKULÁŠTÍK, Milan, 2003. *Psychologie práce pro manažery*. Vyd. 2. Zlín: Univerzita Tomáše Bati, Fakulta managementu a ekonomiky. ISBN 8073181185.
- [3] BADGETT, L., 1995 cit. podle RAGINS, Belle, Rose and John M. CORNWELL, 2001. Pink triangles: Antecedents and ConsequencesofPerceivedWorkplaceDiscriminationAgainst Gay and LesbianEmployees. *JournalofApplied Psychology* [online]. vol. 86, no. 6, s. 1244-1261 [cit. 2012-20-11]. ISSN 0021-9010. Dostupné z: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11768065>.
- [4] BATTLE, J. and A. J. LEMELLE, 2002 cit. podle EMBRICK, David G., Carol S. WALTHER a Corrine M. WICKENS, 2007. WorkingClassMasculinity: Keeping Gay Men and LesbiansoutoftheWorkplaceSex Roles[online]. no. 11-12, s. 757–766. [cit. 2012-20-11]. ISSN 1573-2762. DOI: 10.1007/s11199-007-9234-0. Dostupné z: <http://link.springer.com/article/10.1007/s11199-007-9234-0>.
- [5] BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ et al, 2007. *Psychologie a sociologie řízení*. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-169-0.
- [6] BENOKRATIS, N., V. and J. R. FEAGIN, 1995 cit. podle EMBRICK, David G., Carol S. WALTHER a Corrine M. WICKENS, 2007. WorkingClassMasculinity: Keeping Gay Men and LesbiansoutoftheWorkplaceSex Roles[online]. no. 11-12, s. 757–766. [cit. 2012-20-11]. ISSN 1573-2762. DOI: 10.1007/s11199-007-9234-0. Dostupné z: <http://link.springer.com/article/10.1007/s11199-007-9234-0>.
- [7] BEŇOVÁ, Kateřina, GOGA Slavomír, GJURIČOVÁ, Jitka et al., 2007. *Analýza lesbické, gay, bisexuální a transgender menšiny v ČR*[online]. Praha: Úřad vlády

- ČR [cit. 2013-01-26]. ISBN 978-80-87041-33-8. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/ppov/rlp/vybory/sexualni\\_mensiny/CZ\\_analyza\\_web.pdf](http://www.vlada.cz/assets/ppov/rlp/vybory/sexualni_mensiny/CZ_analyza_web.pdf)
- [8] BERGH, Nan Van Den, 2003. Getting a Piece of the Pie: Cultural Competence for GLBT Employees at the Workplace. *Journal of Human Behavior in the Social Environment* [online]. vol. 8, no. 2/3, s. 55-73 [cit. 2013-01-26]. DOI 10.1300/J137v8n02\_04. Dostupné z: <http://scn645fall2011glbt.wikispaces.com/file/view/PIE+and+GLBT+Employees.pdf>.
- [9] BILLY, J. O. et al., 1993 cit. podle WEISS, Petr a Jaroslav ZVĚŘINA, 2001. *Sexuální chování v ČR - situace a trendy*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-558-x.
- [10] BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, 2007. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1.
- [11] BRZEK, Antonín a Jaroslava PONDĚLNÍČKOVÁ-MAŠLOVÁ, 1992. *Třetí pohlaví?*. Praha: Scientiamedica. ISBN 80-85526-03-4.
- [12] BRZEK, Antonín a Jaroslava PONDĚLNÍČKOVÁ-MAŠLOVÁ, 1992 cit. podle JANOŠOVÁ, Pavlína, 2000. *Homosexualita v názorech současné společnosti*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-954-5.
- [13] CARPENTER, Christopher, S., 2008. Sexual orientation, work and income in Canada. *Canadian Journal of Economics* [online]. vol. 41, no. 4, s. 1239-1261 [cit. 2013-01-26]. ISSN 0008-4085. Dostupné z: <http://www.jstor.org.proxy.k.utb.cz/stable/25478323?seq=1>.
- [14] ČAKRT, Michal, 2000. *Konflikty v řízení a řízení konfliktů*. Praha: Management Press. ISBN 8085943816.
- [15] ČESKO, 2009. Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. Částka 58, s. 2822-2829 [cit. 2013-01-26]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: [www.mvcr.cz/soubor/sb058-10-pdf.aspx](http://www.mvcr.cz/soubor/sb058-10-pdf.aspx).
- [16] ČESKO, 2004. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. Částka 143, s. 8270-8316 [cit. 2013-01-24]. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2004&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=10>.

- [17] ČERMÁK, Michal. Rovné zacházení a ochrana před diskriminací jsou základem zachování lidské důstojnosti. In: SKÁLOVÁ, Helena, ed. 2010. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, s. 7-8. ISBN 978-80-86520-30-8.
- [18] ČERVENKOVÁ, Ivana. Homofóbia a heterosexizmus. In: ONDRISOVÁ, Sylvia, ŠÍPOSOVÁ, Marianna, ČERVENKOVÁ, Ivana et al., 2002. *Neviditelná menšina: Čo (ne)vieme o sexuálnejorientácii*[online]. Nadácia občan a demokracia, s. 13-20 [cit. 2012-20-11]. ISBN 80-968528-5-X. Dostupné z: [http://www.oad.sk/?q=system/files/Neviditelna\\_mensina.pdf](http://www.oad.sk/?q=system/files/Neviditelna_mensina.pdf).
- [19] ČLOVĚK V TÍSNI, 2002. *Informace pro učitele: Homosexualita*[online]. [cit. 2013-01-26]. Dostupné z: <http://www.pf.jcu.cz/stru/katedry/pgps/ikvz/podkapitoly/b06gayove/03.pdf>.
- [20] DUBAJ, Štefan, 1994 cit. podle JANOŠOVÁ, Pavlína, 2000. *Homosexualita v názorech současné společnosti*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-954-5.
- [21] ELLIS, A., L. and E. D. B. RIGGLE, 1995 cit. podle RAGINS, Belle, Rose and John M. CORNWELL, 2001. Pink triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees. *Journal of Applied Psychology* [online]. vol. 86, no. 6, s. 1244-1261 [cit. 2012-20-11]. ISSN 0021-9010. Dostupné z: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11768065>.
- [22] EMBRICK, David G., Carol S. WALTHER a Corrine M. WICKENS, 2007. Working Class Masculinity: Keeping Gay Men and Lesbians out of the Workplace *Sex Roles*[online]. no. 11-12, s. 757-766. [cit. 2012-22-11]. ISSN 1573-2762. DOI: 10.1007/s11199-007-9234-0. Dostupné z: <http://link.springer.com/article/10.1007/s11199-007-9234-0>.
- [23] FIALOVÁ, Eva. Diskriminace- co to je a co to není. In: SKÁLOVÁ, Helena, ed. 2010. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, s. 19. ISBN 978-80-86520-30-8.
- [24] GIESENCKI, H., 1990 cit. podle KRAUS, Blahoslav, 2008. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-383-3.



- [25] GILMER, B., V., H. and G. A. FOREHAND, 1964 cit. podle NAKONEČNÝ, Milan, 2005. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada. ISBN 802470577x.
- [26] GIUFFRE, Patti, DELINGER, Kirsten and Christine L. WILLIAMS, 2008. „No retribution for being gay?": Inequality in Gay-friendly workplaces. *Social spektrum* [online]. vol. 28, no. 3, s. 254-277 [cit. 2012-11-11]. ISSN 0273-2173. DOI: 10.1080/02732170801898380. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02732170801898380>.
- [27] GIUFFRE, Patti et al., 2008 cit. podle WILLIAMS, Christine and Patti GIUFFRE, 2011. From Organizational Sexuality to Queer Organizations: Research on Homosexuality and the Workplace. *Sociology Compass* [online]. vol. 5, no. 7, s. 551-563 [cit. 2012-10-11]. ISSN 1751-9020. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1751-9020.2011.00392.x>.
- [28] GRIFFITH, Kristin H. a Michelle R. HEBL, 2002. The Disclosure Dilemma for Gay Men and Lesbians: "Coming Out" at Work. *Journal of Applied Psychology* [online]. vol. 87, no. 6 s. 1191-1199 [cit. 2012-11-11]. ISSN 0021-9010. Dostupné z: [http://www.researchgate.net/publication/10925803\\_The\\_disclosure\\_dilemma\\_for\\_gay\\_men\\_and\\_lesbians\\_coming\\_out\\_at\\_work](http://www.researchgate.net/publication/10925803_The_disclosure_dilemma_for_gay_men_and_lesbians_coming_out_at_work).
- [29] HUFFMAN, Ann, H., WATROUS-RODRIGUEZ, Kristen, M. and Eden B. KING, 2008. Supporting a Diverse Workforce: What Type of Support is Most Meaningful for Lesbian and Gay Employees? *Human Resource Management* [online]. vol. 47, no. 2, s. 237-253 [cit. 2012-13-11]. DOI 10.1002/hrm. 20210. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrm.20210/abstract>
- [30] HUMPREY, J., 1999 cit. podle EMBRICK, David G., Carol S. WALTHER and Corrine M. WICKENS, 2007. Working Class Masculinity: Keeping Gay Men and Lesbians out of the Workplace *Sex Roles* [online]. no. 11-12, s. 757-766. [cit. 2012-12-11]. ISSN 1573-2762. DOI: 10.1007/s11199-007-9234-0. Dostupné z: <http://link.springer.com/article/10.1007/s11199-007-9234-0>.
- [31] HUMPREY, J., 1999 cit. podle RUMENS, Nick, 2008. Working at Intimacy: Gay Men's Workplace Friendships. *Gender, Work and Organization* [online]. vol. 15, no. 1, s. 9-30 [cit. 2012-12-11]. ISSN 1468-0432. Dostupné

z: <http://ehis.ebscohost.com.proxy.k.utb.cz/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=dc8ce299-e195-4d1c-ab08-022b8803cbf4%40sessionmgr15&vid=2&hid=5>.

- [32] JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, Alexandra, 2010. Rovné příležitosti jako koncept napracující nerovné podmínky. In: SKÁLOVÁ, Helena, ed. 2010. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, s. 10. ISBN 978-80-86520-30-8.
- [33] JANOŠOVÁ, Pavlína, 2000. *Homosexualita v názorech současné společnosti*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-954-5.
- [34] JANOŠOVÁ Pavlína, 2000 cit. podle VACULÍK Martin a Petra ČERVENKOVÁ, 2007. Formování postoje k homosexualitě. *Československá psychologie* [online]. Praha: Institut Psychologie. r. 51, č. 1, s. 58-71. [cit. 2012-11-11]. ISSN 0009062X. Dostupné z: <http://search.proquest.com.proxy.k.utb.cz/docview/235724158?accountid=15518>.
- [35] JANOŠEK, J., 2004 cit. podle BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ et al, 2007. *Psychologie a sociologie řízení*. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-169-0.
- [36] KING, Eden B. and Jose M. CORTINA, 2010 cit. podle MARTINEZ, Larry, R. and Michelle R. HEBL, 2010. Additional Agents of Change in Promoting Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered Inclusiveness in Organizations. *Industrial and Organizational Psychology* [online]. vol. 3, no. 1, s. 82-85 [cit. 2013-01-20]. ISSN 1754-9434. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.175-9434.2009.01203.x/abstract?deniedAccessCustomisedMessage=&userIsAuthenticated=false>.
- [37] KLÍMA, P., 1994 cit. podle KRAUS, Blahoslav, 2008. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-383-3.
- [38] KOHOUTEK, Rudolf a Jaroslav ŠTĚPANÍK, 2000. *Psychologie práce a řízení*. Brno: CERM. ISBN 8021415525.
- [39] KOLDINSKÁ, Kristina. Pojmy a koncepty související s nerovností. In: SKÁLOVÁ, Helena, ed. 2010. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, s. 11-19. ISBN 978-80-86520-30-8.

- [40] KOLLÁRIK, Teodor, 1986 cit. podle NAKONEČNÝ, Milan, 2005. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada. ISBN 802470577x.
- [41] KOUBEK, Josef, 2007. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-168-3.
- [42] KRAUS, Blahoslav, 2008. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-383-3.
- [43] KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 1988 cit. podle BEDRNOVÁ, Eva a Ivan NOVÝ et al, 2007. *Psychologie a sociologie řízení*. 3., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-169-0.
- [44] KU, L. et al., 1992 cit. podle WEISS, Petr a Jaroslav ZVĚŘINA, 2001. *Sexuální chování v ČR - situace a trendy*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-558-x.
- [45] LEVINE, M., P. and R. LEONARD, 1984 cit. podle BELL, Myrtle, P., OZBILGIN, Mustafa, F., BEAUREGARD, T. Alexandra et al., 2011. Voice, Silence and Diversity in 21st Century organizations: Strategies for Inclusion of Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Employees. *Human Resource Management* [online]. vol. 50, no. 1., s. 131-146 [cit. 2013-01-22]. DOI 10.1002/hrm.20401. Dostupné z: [http://www.academia.edu/220374/Voice\\_silence\\_and\\_diversity\\_in\\_21st\\_century\\_organizations\\_strategies\\_for\\_inclusion\\_of\\_gay\\_lesbian\\_bisexual\\_and\\_transgender\\_employees](http://www.academia.edu/220374/Voice_silence_and_diversity_in_21st_century_organizations_strategies_for_inclusion_of_gay_lesbian_bisexual_and_transgender_employees).
- [46] LIENHARTOVÁ, Andrea, 2012. *Respekt v zaměstnání*. Praha: WoltersKluwer ČR. ISBN 978- 80- 7357- 861-9.
- [47] MARTINEZ, Larry, R. and Michelle R. HEBL, 2010. Additional Agents of Change in Promoting Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered Inclusiveness in Organizations. *Industrial and Organizational Psychology* [online]. vol. 3, no. 1, s. 82-85 [cit. 2013-01-10]. ISSN 1754-9434. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.175-9434.2009.01203.x/abstract?deniedAccessCustomisedMessage=&userIsAuthenticated=false>.
- [48] MEYER, I., H., 1995 cit. podle SMITH, Nathan, Grant and Kathleen, M. INGRAM, 2004. Workplace Heterosexism and Adjustment Among Lesbian, Gay and Bisexual Individuals: The Role of Unsupportive Social Interactions. *Journal of Counselling Psychology*. [online]. vol. 51, no. 1, s. 57-67 [cit. 2012-11-11].

- DOI: 10.1037/0022-0167.51.1.57. Dostupné z: <http://users.manchester.edu/FacStaff/MPLahman/Homepage/AlSmithmywebsite/workplacearticle.pdf>.
- [49] MOLLENHAUER, K., 1993 cit. podle KRAUS, Blahoslav, 2008. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-383-3.
- [50] MORROW, Deana F., 1996 Coming-outissuesforadultlesbians: A groupintervention. *SocialWork*[online]. vol. 41, no. 6, s. 647-656. Oxford: Oxford University Press [cit. 2013-01-20]. ISSN 0037-8046. Dostupné z: <http://web.ebscohost.com.proxy.k.utb.cz/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=4535cf6d-249d-4908-a40d-f991801729e9%40sessionmgr115&vid=1&hid=120>.
- [51] NAKONEČNÝ, Milan, 2005. *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada. ISBN 802470577x.
- [52] ONDRISOVÁ, Sylvia, ŠÍPOSOVÁ, Marianna, ČERVENKOVÁ, Ivana et al., 2002.*Neviditelná menšina: Čo (ne)vieme o sexuálnejorientácii*[online].Nadácia občan a demokracia[cit. 2013-01-11]. ISBN 80-968528-5-X. Dostupné z: [http://www.oad.sk/?q=system/files/Neviditelna\\_mensina.pdf](http://www.oad.sk/?q=system/files/Neviditelna_mensina.pdf).
- [53] ONDRISOVÁ, Sylvia. Sexuálnáorientácia. In: ONDRISOVÁ, Sylvia, ŠÍPOSOVÁ, Marianna, ČERVENKOVÁ, Ivana et al., 2002.*Neviditelná menšina: Čo (ne)vieme o sexuálnejorientácii*[online].Nadácia občan a demokracia, s. 13-20[cit. 2012-11-11]. ISBN 80-968528-5-X. Dostupné z: [http://www.oad.sk/?q=system/files/Neviditelna\\_mensina.pdf](http://www.oad.sk/?q=system/files/Neviditelna_mensina.pdf).
- [54] PECHOVÁ, Olga, 2009. Diskriminace na základě sexuální orientace. *E-psychologie* [online]. Českomoravská psychologická společnost. r. 3, č. 3, s. 1-16 [cit. 2012-20-11]. ISSN 1802-8853. Dostupné z: <http://e-psycholog.eu/pdf/pechova.pdf>.
- [55] PERKINS, Kenneth, B. and James K. Skipper, Jr. 1981 cit. podle GIUFFRE, Patti, DELINGER, Kirsten and Christine L. WILLIAMS, 2008. „No retribution forbeing gay?“. Inequality in Gay-friendlyworkplaces. *Social spektrum* [online]. vol. 28, no. 3, s. 254-277 [cit. 2012-20-11]. ISSN 0273-2173. DOI: 10.1080/02732170801898380. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02732170801898380>.

- [56] PETTIGREW, T., F. and L. R. TROPP, 2006 cit. podle MARTINEZ, Larry, R. and Michelle R. HEBL, 2010. AdditionalAgentsofChange in PromotingLesbian, Gay, Bisexual and TransgenderedInclusiveness in Organizations. *Industrial and Organizational Psychology* [online]. vol. 3, no. 1, s. 82-85 [cit. 2013-01-20]. ISSN 1754-9434. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.175-9434.2009.01203.x/abstract?deniedAccessCustomisedMessage=&userIsAuthenticated=false>.
- [57] PROCHÁZKA, Ivo, 2002. *Comingout: Průvodce obdobím nejistoty, kdy kluci a holky hledají sami sebe*[online]. Brno: STUD[cit. 2012-11-11]. ISBN 80-238-8850-1. Dostupné z: [http://www.stud.cz/index.php?option=com\\_rokdwnloads&view=folder&Itemid=49&id=10](http://www.stud.cz/index.php?option=com_rokdwnloads&view=folder&Itemid=49&id=10).
- [58] RAGINS, Belle, Rose and John M. CORNWELL, 2001. Pink triangles: Antecedents and ConsequencesofPerceivedWorkplaceDiscriminationAgainst Gay and LesbianEmployees. *JournalofApplied Psychology* [online]. vol. 86, no. 6, s. 1244-1261 [cit. 2012-11-20]. ISSN 0021-9010. Dostupné z: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11768065>.
- [59] RAGINS, Belle, Rose, SINGH, Romila and John M. CORNWELL, 2007. MakingtheInvisibleVisible: Fera and DisclosureofSexualOrientacionatWork. *JournalofApplied Psychology* [online]. vol. 92, no. 4, s. 1103-1118 [cit. 2012-11-12]. ISSN 0021-9010. Dostupné z: <http://psycnet.apa.org/journals/apl/92/4/1103/>.
- [60] RUMENS, Nick, 2008. WorkingatIntimacy: Gay Men'sWorkplaceFriendships. *Gender, Work and Organization*[online]. vol. 15, no. 1, s. 9-30 [cit. 2012-11-10]. ISSN 1468-0432. Dostupné z: <http://ehis.ebscohost.com.proxy.k.utb.cz/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=dc8ce299-e195-4d1c-ab08-022b8803cbf4%40sessionmgr15&vid=2&hid=5>.
- [61] ŘEZNÍČEK, Matouš, 1999 cit. podle KRAUS, Blahoslav, 2008. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-383-3.
- [62] SCHULTZ, Vicki, 2003 cit. podle GIUFFRE, Patti, DELINGER, Kirsten and Christine L. WILLIAMS, 2008. „No retributionforbeing gay?“. Inequality in Gay-friendlyworkplaces. *Social spektrum* [online]. vol. 28, no. 3, s. 254-277 [cit. 2012-12-11]. ISSN 0273-2173. DOI: 10.1080/02732170801898380. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02732170801898380>.

- [63] SMITH, Nathan, Grant and Kathleen, M. INGRAM, 2004. Workplace Heterosexism and Adjustment Among Lesbian, Gay and Bisexual Individuals: The Role of Unsupportive Social Interactions. *Journal of Counselling Psychology*. [online]. vol. 51, no. 1, s. 57-67 [cit. 2012-11-08]. DOI: 10.1037/0022-0167.51.1.57. Dostupné z: <http://users.manchester.edu/FacStaff/MPLahman/Homepage/AlSmithmywebsite/workplacearticle.pdf>.
- [64] SOKÁČOVÁ, Linda. Závěrečná zpráva z výzkumu „Nenechte se diskriminovat“. In: SKÁLOVÁ, Helena, ed. 2010. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, s. 38. ISBN 978-80-86520-30-8.
- [65] SPERANDIO, Sylvie, 2008. *Účinná komunikace v zaměstnání: pravidla ústního i písemného vyjadřování*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-360-4.
- [66] SPIRA, A. et al., 1994 cit. podle WEISS, Petr a Jaroslav ZVĚŘINA, 2001. *Sexuální chování v ČR - situace a trendy*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-558-x.
- [67] SPOLEČNOST PRO SEXUÁLNÍ OSVĚTU, 2001. Sexuologický slovník. *Sexus.cz* [online]. © 2000-2011 [cit. 2013-01-26]. Dostupné z: <http://www.sexus.cz/slovník>.
- [68] STEIN, Arlene, 1997 cit. podle GIUFFRE, Patti, DELINGER, Kirsten and Christine L. WILLIAMS, 2008. „No retribution for being gay?“. Inequality in Gay-friendly workplaces. *Social spektrum* [online]. vol. 28, no. 3, s. 254-277 [cit. 2012-11-20]. ISSN 0273-2173. DOI: 10.1080/02732170801898380. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02732170801898380>.
- [69] SVOBODOVÁ, Lenka, 2008. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2474-4.
- [70] ŠÍPOSOVÁ, Marianna. Pohľad do historie. In: ONDRISOVÁ, Sylvia, ŠÍPOSOVÁ, Marianna, ČERVENKOVÁ, Ivana et al., 2002. *Neviditelná menšina: Čo (ne)vieme o sexuálnej orientácii* [online]. Nadácia občan a demokracia, s. 13-20 [cit. 2012-11-22]. ISBN 80-968528-5-X. Dostupné z: [http://www.oad.sk/?q=system/files/Neviditelna\\_mensina.pdf](http://www.oad.sk/?q=system/files/Neviditelna_mensina.pdf).

- [71] ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. Antidiskriminační zákon. In: SKÁLOVÁ, Helena, ed. 2010. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, s. 21-25. ISBN 978-80-86520-30-8.
- [72] ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ, 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.
- [73] VACULÍK Martin a Petra ČERVENKOVÁ, 2007. Formování postoje k homosexualitě. *Československá psychologie* [online]. Praha: Institut Psychologie. r. 51, č. 1, s. 58-71. [cit. 2012-10-11]. ISSN 0009062X. Dostupné z: <http://search.proquest.com.proxy.k.utb.cz/docview/235724158?accountid=15518>.
- [74] WALDO, C., R., 1999 cit. podle SMITH, Nathan, Grant and Kathleen, M. INGRAM, 2004. Workplace Heterosexism and Adjustment Among Lesbian, Gay and Bisexual Individuals: The Role of Unsupportive Social Interactions. *Journal of Counseling Psychology*. [online]. vol. 51, no. 1, s. 57-67 [cit. 2012-11-26]. DOI: 10.1037/0022-0167.51.1.57. Dostupné z: <http://users.manchester.edu/FacStaff/MPLahman/Homepage/AlSmithmywebsite/workplacearticle.pdf>.
- [75] WARD, James and Diana WINSTANLEY, 2003. The absent presence: Negative space within discourse and the construction of minority sexual identity in the workplace. *Human Relations* [online]. vol. 10, no. 56, s. 1255-1280 [cit. 2012-11-13]. ISSN 1741-282X. Dostupné z: <http://hum.sagepub.com/content/56/10/1255.short>.
- [76] WEISS, Petr a Jaroslav ZVĚŘINA, 2001. *Sexuální chování v ČR - situace a trendy*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-558-x.
- [77] WEISS, Petr a Jaroslav ZVĚŘINA, 2009. *Sexuální chování v ČR – srovnání výzkumů z let 1993, 1998, 2003 a 2008* [online]. [cit. 2012-11-07]. Dostupné z: <http://mep.zverina.cz/files/103-sexualni-chovani-v-cr-srovnani-vy-zkumu-z-let-1993-1998-2003-a-2008.pdf>.
- [78] WELLINGSOVÁ, K. et al., 1990 cit. podle WEISS, Petr a Jaroslav ZVĚŘINA, 2001. *Sexuální chování v ČR - situace a trendy*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-558-x.

- [79] WESTON, Kathleen, M. and Lisa, B. ROFEL, 1984 cit. podle GIUFFRE, Patti, DELINGER, Kirsten and Christine L. WILLIAMS, 2008. „No retributionforbeing gay?“. Inequality in Gay-friendlyworkplaces. *Social spektrum* [online]. vol. 28, no. 3, s. 254-277 [cit. 2012-11-02]. ISSN 0273-2173. DOI: 10.1080/02732170801898380. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02732170801898380>.
- [80] WHITAM, F., L., 1983 cit podle WEISS, Petr a Jaroslav ZVĚŘINA, 2001. *Sexuální chování v ČR - situace a trendy*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-558-x.
- [81] WILLIAMS, Christine and Patti GIUFFRE, 2011. FromOrganizational Sexuality to QueerOrganizations: Research on Homosexuality and theWorkplace. *Sociology Compass*[online]. vol. 5, no. 7, s. 551-563 [cit. 2012-11-10]. ISSN1751-9020. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1751-9020.2011.00392.x>.
- [82] WILLIAMS, C., 1975 cit. podle GIUFFRE, Patti, DELINGER, Kirsten and Christine L. WILLIAMS, 2008. „No retributionforbeing gay?“. Inequality in Gay-friendlyworkplaces. *Social spektrum* [online]. vol. 28, no. 3, s. 254-277 [cit. 2012-11-13]. ISSN 0273-2173. DOI: 10.1080/02732170801898380. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02732170801898380>.
- [83] WILLIAMS, Christine et al., 2009 cit. podleWILLIAMS, Christine and Patti GIUFFRE, 2011. FromOrganizational Sexuality to QueerOrganizations: Research on Homosexuality and theWorkplace. *Sociology Compass*[online]. vol. 5, no. 7, s. 551-563 [cit. 2012-10-11]. ISSN 1751-9020. Dostupné z: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1751-9020.2011.00392.x>.
- [84] WOODS, J., D., 1994 cit. podle RAGINS, Belle, Rose and John M. CORNWELL, 2001. Pink triangles: Antecedents and ConsequencesofPerceivedWorkplaceDiscriminationAgainst Gay and LesbianEmployees. *Journal ofApplied Psychology* [online]. vol. 86, no. 6, s. 1244-1261 [cit. 2012-20-11]. ISSN 0021-9010. Dostupné z: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11768065>.
- [85] WOODS, J., D. and J. H. LUCAS 1993 cit. podleRUMENS, Nick, 2008. WorkingatIntimacy: Gay Men’sWorkplaceFriendships. *Gender, Work and Organization*[online]. vol. 15, no. 1, s. 9-30 [cit. 2012-11-10]. ISSN 1468-



0432. Dostupné z: <http://ehis.ebscohost.com.proxy.k.utb.cz/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=dc8ce299-e195-4d1c-ab08-022b8803cbf4%40sessionmgr15&vid=2&hid=5>.

[86] *004.cz* [online]. © 2001 – 2013 [cit. 2013-01-26]. Dostupné z: <http://www.004.cz/>.

**SEZNAM TABULEK**

TABULKA 1: VZTAH VÝZKUMNÝCH OTÁZEK A OTÁZEK V ROZHOVORU .....	56
TABULKA 2: VZTAH VÝZKUMNÝCH OTÁZEK A OTÁZEK V DOTAZNÍKU .....	57
TABULKA 3: RESPONDENTI KVALITATIVNÍ ČÁST .....	58
TABULKA 4: RESPONDENTI KVANTITATIVNÍ ČÁST .....	59
TABULKA 5: POHLAVÍ.....	72
TABULKA 6: ZNALOST HOMOSEXUÁLNĚ ORIENTOVANÉHO JEDINCE NA PRACOVIŠTI .....	73
TABULKA 7: VZTAH K HOMOSEXUÁLNĚ ORIENTOVANÉMU SPOLUPRACOVNÍKOVÍ.....	73
TABULKA 8: ZMĚNY CHOVÁNÍ.....	75
TABULKA 9: SITUACE .....	76
TABULKA 10: KLIMA NA PRACOVIŠTI.....	79
TABULKA 11: SPOLUPRÁCE S HOMOSEXUÁLY .....	81
TABULKA 12: KOMUNIKACE S HOMOSEXUÁLY .....	81
TABULKA 13: AKTIVITY S HOMOSEXUÁLY .....	82
TABULKA 14: CELKOVÝ POSTOJ K HOMOSEXUÁLŮM NA PRACOVIŠTI .....	82
TABULKA 15: TEST NORMALITY .....	83
TABULKA 16: MANN-WHITNEYŮV U TEST .....	83
TABULKA 17: KATEGORIE A KÓDY .....	123

**SEZNAM GRAFŮ**

GRAF 1: VZTAH K HOMOSEXUÁLNĚ ORIENTOVANÉMU SPOLUPRACOVNÍKOVI.....	73
GRAF 2: KOMUNIKACE S HOMOSEXUÁLNÍMI SPOLUPRACOVNÍKY .....	74
GRAF 3: ZMĚNA CHOVÁNÍ KVŮLI HOMOSEXUÁLNÍMU SPOLUPRACOVNÍKOVI.....	75
GRAF 4: SLOVNÍ ČI JINÉ NAPADENÍ KVŮLI SEXUÁLNÍ ORIENTACI .....	76
GRAF 5: OPATŘENÍ PROTI DISKRIMINACI HOMOSEXUÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ .....	77
GRAF 6: PŘEDCHÁZENÍ KONFLIKTŮM .....	78
GRAF 7: ŘEŠENÍ VZNIKLÝCH KONFLIKTŮ .....	78
GRAF 8: KLIMA NA PRACOVIŠTI .....	80
GRAF 9: KRABICOVÝ GRAF U TESTU .....	83

## SEZNAM PŘÍLOH

P I Otázky k rozhovoru

P II Dotazník

P III Kódy a kategorie

## **PŘÍLOHA P I: OTÁZKY K ROZHOVORU**

1. Vědí o vás na pracovišti, že jste homosexuál?
2. Jak dlouho zde pracujete?
3. Jak je to dlouho, co jste se na svém pracovišti přiznal ke své orientaci?
  - 3.1. Proč jste se rozhodl přiznat?
  - 3.2. S jakými jste se setkal reakcemi?
  - 3.3. Berete to zpětně jako dobrý nápad se přiznat? Z jakého důvodu?
4. Setkáváte se se svými kolegy i mimo pracoviště?
  - 4.1. Na jakých akcích?
  - 4.2. Účastníte se těchto akcí rád, nebo spíše z povinností, proč?
  - 4.3. Berete na tyto akce svého partnera/partnerku, pokud nějakého máte? (pokud neberete z jakého důvodu)
5. Jak vnímáte pracovní klima na Vašem pracovišti?
  - 5.1. Z jakého důvodu to tak vnímáte?
6. Jsou na Vašem pracovišti časté konflikty mezi zaměstnanci
  - 6.1. Jste jejich účastníkem?
  - 6.2. Jaké jsou důvody pro tyto konflikty?
  - 6.3. Jak je řešíte?
  - 6.4. Napadá Vás nějaký způsob jak daným konfliktům předcházet?
7. Jak byste popsal/a Váš vztah s kolegy na pracovišti?
  - 7.1. cítíte se na pracovišti spokojeně?
    - 7.1.1. Pokud ne, z jakého důvodu
    - 7.1.2. Pokud ano, co se Vám na pracovišti líbí
  - 7.2. Co myslíte, že tento vztah ovlivňuje?
  - 7.3. Jak myslíte, že se na Vás dívají kolegové muži?
  - 7.4. Jak myslíte, že se na Vás dívají kolegyně ženy?
  - 7.5. Chovají se k Vám na pracovišti Vaši spolupracovníci jinak než k ostatním?
    - 7.5.1. Jak jinak se k Vám chovají?
    - 7.5.2. Proč myslíte, že tomu tak je?
8. Jak probíhá komunikace na pracovišti?
  - 8.1. Vyhovuje Vám tento způsob, z jakého důvodu?
  - 8.2. Změnil/a byste něco na komunikaci?

9. Je na chování Vašich spolupracovníků něco, co Vám osobně vadí vzhledem k Vaší orientaci?

9.1.1. Co konkrétně?

10. Je na Vašem pracovišti nějaká oblast v rámci vztahů na pracovišti, která je pro Vás obzvláště komplikovaná?

10.1.1. např.: přímá komunikace s jednotlivými spolupracovníky,

10.1.1.1. komunikace ve skupině

10.1.1.2. komunikace interní poštou, maily, sms apod.

10.1.1.3. komunikace mimo pracoviště se spolupracovníky,

10.1.1.4. komunikace o osobních záležitostech,

10.1.1.5. neverbální komunikace- at' už Vaše či kolegů,

10.1.1.6. narážky na něčí sexualitu,

10.1.1.7. dotěrné otázky

10.1.1.8. prosazení svého názoru apod.

10.1.2. Co Vám na dané věci působí komplikace?

11. Setkal jste se někdy s náznakem diskriminace kvůli Vaší orientaci?

11.1. Naznačte, o co šlo

11.2. Řešil jste onu situaci sám osobně nebo jste ji oznámil/a vedení pracoviště?

11.3. Vyřešil se daný problém?

11.3.1. Jakým způsobem?

11.3.2. Z jakého důvodu ne?

12. Co by Vám pomohlo, abyste se na svém pracovišti cítil lépe?

12.1. Víte o nějakých antidiskriminačních opatřeních na svém pracovišti?

## PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK

Dobrý den,

dostáváte dotazník, který slouží ke sběru statistických údajů pro diplomovou práci. Ujišťuji Vás, že získaná data budou vyhodnocována anonymně. Prosím Vás o jeho pravdivé vyplnění.

Pokyny pro vyplnění:

- Vybranou odpověď zakroužkujte, případně zaznačte křížkem do daného políčka.
- Zaznačte vždy jednu odpověď, pokud není uvedeno jinak.
- Žádná odpověď není správná ani špatná, jde pouze o Váš názor na danou oblast.
- Homosexuálně orientovaný spolupracovník = muž gay nebo žena lesba.

Kateřina Benešová studentka UTB

1. Jsem:

- muž
- žena

2. Víte o někom na svém pracovišti, kdo je homosexuálně orientován?

- ano
- ne

3. Jak byste zhodnotil/a Váš vztah mezi Vámi a homosexuálními spolupracovníky?

- přátelský pracovní vztah
- přátelé i mimo práci
- pracovní vztah

4. Jak nejčastěji komunikujete s homosexuálními spolupracovníky?

- tváří v tvář
- nepřímou (mail, telefon, prostřednictvím třetí osoby)
- nekomunikuji s nimi
- jiné (uved'te, prosím, jak)

5. Musíte v některých situacích měnit své chování, protože máte na pracovišti homosexuálního spolupracovníka?

- ano
- ne

Pokud ano, doplňte, prosím, jakým způsobem musíte své chování měnit

.....  
.....  
.....

6. Všiml jste si, že některý Váš kolega někdy slovně či jinak napadá vašeho homosexuálního spolupracovníka z důvodu jeho sexuální orientace?

- ano
- ne

Pokud ano, uveďte prosím, o jakou situaci se jednalo

.....  
.....  
.....

7. Víte o nějakých opatřeních na Vašem pracovišti, která pomáhají proti diskriminaci homosexuálních spolupracovníků na pracovišti, pokud ano, uveďte, prosím, o jaké se jedná (vyberte všechny odpovědi, které jsou podle Vás vhodné):

- školení
- společné akce na pracovišti
- společné akce mimo pracoviště
- antidiskriminační opatření v pracovních předpisech (pracovní řád)
- nic takového nemáme
- jiné (uveďte, prosím, jaké)

8. Napadá Vás, jak by se dalo případným konfliktům kvůli přítomnosti homosexuálně orientovaného na pracovišti předcházet? (vyberte 3 odpovědi, které jsou dle Vás nejvhodnější)

- více firemních akcí, večírků
- více týmové práce
- teambuilding
- pravidelné supervize
- samostatné úkoly pro homosexuální spolupracovníky
- jiné (uveďte, prosím, jaké)



9. Napadá Vás nějaký postup, kterým by se daly řešit již vzniklé konflikty na pracovišti mezi homosexuálními pracovníky a heterosexuálními pracovníky?

.....

.....

.....

10. Jak vnímáte klima na svém pracovišti?

- přátelské
- snažíme se všichni mezi sebou bezkonfliktně vycházet, ale nejsme přátelé
- objevují se zde občasné konflikty
- cítím se zde nepříjemně
- nedá se zde pracovat
- jiné (uved'te, prosím, jaké)

U následujících výroků, prosím, zaznačte na škále od 1, do 5 do jaké míry souhlasíte s daným výrokem.

1= plně nesouhlasím

5= plně souhlasím

Čím vyšší číslo, tím vyšší míra souhlasu

Výrok	1	2	3	4	5
Myslím, že přítomností homosexuálně orientovaného člověka se na našem pracovišti se nic nemění					
Preferuji probírání pouze pracovních záležitostí se svými homosexuálními spolupracovníky					
Nevyhýbám se práci s homosexuálními kolegy					
Při komunikaci s homosexuálními spolupracovníky se vyhýbám určitým tématům					
Při pracovních záležitostech preferuji spolupráci s heterosexuálními spolupracovníky					
Preferuji komunikaci s homosexuálními spolupracovníky, při které s nimi nemusím být v osobním kontaktu (email, telefon, prostřednictvím třetí osoby)					
Nevadí mi homosexuálové mimo práci, ale na pracovišti s nimi nechci spolupracovat					

Rád se vídám s homosexuálními spolupracovníky i mimo pracoviště					
Se svými homosexuálními spolupracovníky se mimo pracoviště nestýkám					
Při konverzaci s homosexuálními spolupracovníky se nevyhýbám jakýmkoli vtípkům					
Pracovní záležitosti raději řeším s heterosexuálními kolegy					
S homosexuálními spolupracovníky hovořím otevřeně a přímo					
Preferuji tým složený z heterosexuálních spolupracovníků					
S homosexuálními kolegy mám více konfliktů než s heterosexuálními spolupracovníky					
Rád si s homosexuálními spolupracovníky povídám i o mimopracovních záležitostech					

Děkuji za Váš čas.

### P III: KATEGORIE A KÓDY

Pro přehlednost jsem respondenty odlišila barevně

- A- červená
- B- zelená
- C- modrá
- D- fialová
- E- oranžová
- F- černá

Tabulka 17: Kategorie a kódy

Kategorie a podkategorie	Kódy ženy	Kódy muži
<b>Comingout</b>		
Vliv na comingout	<p>Comingout po určité době</p> <p>Comingout po poznání okolí</p> <p>Comingout závisí na lidech na pracovišti</p> <p>Neskrývání se</p> <p>Není důvod k přiznání</p> <p>Comingout sám vyplynul</p> <p>Comingout závisí na délce odpracované doby na pracovišti</p> <p>Comingout po poznání spolupracovníků</p> <p>Comingout dle délky doby a pracovišti</p> <p>Coming dle intenzity vztahů</p>	<p>Comingout závislý na délce spolupráce</p> <p>Comingout ihned po nástupu</p> <p>Comingout dle intenzity vztahů</p>

	Comingout po nástupu	
Reakce spolupracovníků	<p>Tušení spolupracovníků</p> <p>Překvapení po comingoutu</p> <p>Spolupracovníci nijak nereagovali</p> <p>Pozdější kladná reakce na comingout</p> <p>Setkání s pozitivní reakcí</p> <p>Pozitivní reakce na pracovišti</p>	<p>Před comingoutem negativní reakce na uzavřenost</p> <p>Tušení spolupracovníků</p> <p>Vyhýbání se</p> <p>Nekomunikace</p> <p>Překvapení kolegů</p>
Zpětná reflexe	<p>Zpětná reflexe comingoutu- pozitivní</p> <p>Zpětná reflexe comingoutu- pozitivní</p> <p>Zpětná reflexe comingoutu- pozitivní</p>	<p>Comingout změna k lepšímu</p> <p>Pozitivní změna</p> <p>Zpětná reflexe comingoutu- pozitivní</p> <p>Zpětná reflexe comingoutu- pozitivní</p> <p>Prohloubení vztahů po comingoutu</p>
<b>Vztahy na pracovišti</b>		
Typologie vztahů	<p>Dobré vztahy</p> <p>Bezkonfliktní</p> <p>Soudržnost</p> <p>Ucelený kolektiv</p> <p>Přátelský vztah</p> <p>Bezproblémové prostředí</p> <p>Přátelské prostředí</p>	<p>Spokojenost na pracovišti</p> <p>Bezproblémové vztahy</p> <p>Pracovní vztahy</p> <p>Přátelské vztahy</p> <p>Osobní problémy</p>

	<p>Spokojenost na pracovišti</p> <p>Ohleduplnost spolupracovníků</p> <p>Spokojenost na pracovišti</p> <p>Bezkonfliktní prostředí</p> <p>Pracovní vztahy s kolegy</p> <p>Přátelé i mimo práci</p>	<p>přeneseny do práce</p> <p>Špatný kolektiv</p> <p>Spokojenost na pracovišti</p> <p>Bezkonfliktní vztahy</p> <p>Bezkonfliktní pracoviště</p> <p>Vzájemná výpomoc</p> <p>Tolerantnost</p> <p>Harmonie</p> <p>Kolegialita</p> <p>Dobry kolektiv</p> <p>Spolupracovníci informováni</p> <p>Přátelské vztahy</p> <p>Pracovní vztahy</p> <p>Přátelské vztahy i mimo pracoviště</p> <p>Problémoví spolupracovníci</p> <p>Homosexualita není problém</p> <p>Loajalita</p> <p>Bezkonfliktní prostředí</p> <p>Bezproblémové prostředí</p> <p>Příjemné klima</p>
Vztah s nadřízeným	<p>Zapírání orientace</p> <p>Strach z reakce</p>	

	<b>Problematické vedení</b>	
Vliv na vztahy	<b>Rozdíl mezi generacemi</b> <b>Spolupracovníci informování</b> <b>Převážně stejné pohlaví (ženy) na pracovišti</b> <b>Význam osobních zkušeností</b> <b>Význam znalosti problematiky</b> <b>Inteligence</b> <b>Věk</b> <b>Přítomnost dalších homosexuálně orientovaných jedinců na pracovišti</b> <b>Politika společnosti</b> <b>Rovnost v moderní době</b> <b>Spolupracovníci informování</b>	<b>Rozdíl mezi generacemi</b> <b>Sexuální orientace vztahy neovlivňuje</b> <b>Neznalost problematiky</b> <b>Informovanost spolupracovníků</b> <b>Pochopení</b> <b>Osobnostní povahy</b> <b>Rozdíly mezi generacemi</b> <b>Rozdíl dle velikosti sídla</b> <b>Význam vzdělání</b> <b>Význam výchovy</b> <b>Význam typu pracoviště</b> <b>Význam pracovní role</b> <b>Význam úrovně pracoviště</b> <b>Znalost partnera</b>
<b>Propojenost osobního a pracovního života</b>		
Společné aktivity	<b>Aktivity mimo pracoviště</b> <b>Dobrovolnost</b> <b>Obliba aktivit</b> <b>Partner přítomen při aktivitách</b>	<b>Aktivity mimo pracoviště</b> <b>Partner přítomen při aktivitách</b> <b>Aktivity mimo pracoviště</b> <b>Osoba stejného zaměření přítomna – nepříjemné</b>

	<p>Oblíbenost akcí</p> <p>Dobrovolná účast</p> <p>Aktivity pořádané pracovníky</p> <p>Aktivity pořádané zaměstnavatelem</p> <p>Aktivity mimo pracoviště</p> <p>Partner přítomen při aktivitách</p> <p>Aktivít mimo pracoviště</p> <p>Partner přítomen při aktivitách</p>	<p>pro spolupracovníky</p> <p>Osoba stejného zaměření přítomna- nekomunikace spolupracovníků</p> <p>Osoba stejného zaměření přítomna- negativní zážitek pro respondenta</p> <p>Aktivity mimo pracoviště</p> <p>Přítomnost partnera na akcích mimo pracoviště</p> <p>Pracovní akce zřídka</p> <p>Pracovní akce zcela bez partnerů</p>
Zájem o osobní život	<p>Pozitivní reakce na partnera</p> <p>Zájem spolupracovníků o homosexualitu</p> <p>Nezájem o osobní život (nevadí)</p> <p>Tabu pro spolupracovníky</p> <p>Pozitivní reakce na partnera</p> <p>Pozitivní reakce na partnera</p> <p>Nezájem o osobní život</p> <p>Nepříjemnost pro kolegy</p> <p>Témata komunikace čistě pracovní</p>	<p>Oblíbenost partnera</p> <p>Dotazy, které nejsou nepříjemné</p> <p>Zájem odstupem času po comingoutu</p> <p>Zájem kolegů</p> <p>Zájem o osobní život</p> <p>Zájem od bližších kolegů</p> <p>Zájem o osobní život, pouze obecné věci</p> <p>Nezájem od vzdálenějších kolegů</p> <p>Intimní dotazy pouze blízcí přátelé</p> <p>Ochota řešit pouze</p>

		pracovní záležitosti
Osobní charakteristika	<p>Otevřenost</p> <p>Empatie</p> <p>Nerada se prezentuje jako lesba</p> <p>Výhoda oproti heterosexuálním ženám</p> <p>Orientace na kariéru</p> <p>Předpoklad negativních reakcí</p> <p>Nerada se prezentuje jako lesba</p> <p>Otevřenost</p>	<p>Viditelná sexuální orientace</p> <p>Otevřenost</p> <p>Homosexualita přirovnána k postižení</p> <p>Předchozí negativní zkušenost</p> <p>Otevřenost</p> <p>Pochopení homofobie</p> <p>Citlivost</p> <p>Viditelná sexuální orientace</p>
<b>Komunikace</b>		
Bezproblémová komunikace	<p>Se všemi</p> <p>Nerozlišuje druh komunikace</p> <p>Přímá- tváří v tvář</p>	Běžná komunikace
Problematická komunikace		<p>Rozdíly v komunikaci kvůli orientaci</p> <p>Komunikace se všemi</p> <p>Oplácení stejnou mincí</p>
<b>Projevy chování vůči homosexuálně orientovanému pracovníkovi</b>		
Změny v chování	<p>Nevnímá změny v chování</p> <p>Chování se nemění</p> <p>Změna postoje</p>	<p>Stud</p> <p>Ostych</p> <p>Rozdíly v chování před</p>



	<p>k homosexuálům po osobním setkání</p> <p>Chování nezměněno</p>	<p>comingoutem</p> <p>Chování nezměněno</p> <p>Shovívavost</p> <p>Stud</p> <p>Trapnost</p> <p>Stud</p> <p>Různé chování dle intenzity vztahů</p>
<p>Rozdíl v chování mezi muži a ženami</p>	<p><b>Nevnímá rozdíl</b></p> <p>Vnímá rozdíl mezi pohlavími</p> <p>Pohlaví zastoupeno rovnoměrně na pracovišti</p> <p>Ženy- homosexualita běžná věc</p> <p>Ženy- tušení</p> <p>Muži- rýpání se v problematice</p> <p>Muži- dotazy</p> <p>Muži- překvapení</p> <p>Nevnímá rozdíl mezi pohlavími</p>	<p>Rozdíl mezi pohlavími vnímán</p> <p>Ženy- gay kamarád</p> <p>Muži- stud</p> <p>Muži- nekomunikují</p> <p>Rozdíl mezi pohlavím vnímá</p> <p>Muži- problém</p> <p>Muži- strach z označení gay</p> <p>Muži- vyhýbání se kontaktu</p> <p>Ženy- otevřenější</p> <p>Ženy- gay kamarád</p> <p>Ženy- pozitivní hodnocení</p> <p>Ženy- neřeší sexuální orientaci</p> <p>Zájem žen</p>

<b>Problematické oblasti</b>	<b>Vtipy</b> Zaškatulkování Diskriminace v pracovních úkolech Škatulkování Očekávané stereotypní chování Vtipy (nevadí) Diskriminace ze strany vedení Narážky (nevadí) Běžné konflikty Konflikty se netýkají homosexuality Žádné problematické oblasti Občasné nárážky Narážky (nevadí) Nevhodné vyjadřování o homosexuálech Homofobie spolupracovnice	<b>Předsudky</b> Narážky (legrace) Intimní otázky Vtipy (nevadí) Odstup spolupracovníků Vtipy (nevadí)
<b>Diskriminace</b>		
Představa diskriminace	<b>Vtipy</b> Narážky Dělá se to obecně Vyloučení z účasti na rozhodnutích Nepozvání partnera na	Vnímán jinak Nepozvání na akci Předsudky Vyhýbání se kontaktu Nepříjemnost vidět homosexuální pár

	<p>společné akce</p> <p>Vtíravé dotazy</p>	<p>Strach z obtěžování</p> <p>Neúcta k člověku</p> <p>Odměřenost</p> <p>Arogantnost</p>
Vnímaná diskriminace	<p>Neobjevují se znaky diskriminace</p> <p>Bez narážek na orientaci</p> <p>Nevnímá diskriminaci</p> <p>Narážky na sexuální orientaci se neobjevují</p> <p>Nevnímá diskriminaci</p>	<p>Pocit diskriminace</p> <p>Urážky týkající se sexuální orientace</p> <p>Žádné urážky</p> <p>Složitě budování kariéry</p> <p>Vtipy (nevadí)</p> <p>Bezkonfliktní pracoviště</p> <p>Možná diskriminace za zády</p> <p>Neobjevují se dotěrné dotazy</p> <p>Tváří v tvář nediskriminují</p> <p>Nevnímá diskriminaci</p>
<b>Řešení</b>		
Řešení problematických situací	<p>Nemá to smysl</p> <p>Ohrazení se, by vedlo ke komplikacím</p> <p>Pasivní reakce</p> <p>Řešení s vedením</p> <p>Řešení s jinými kolegy</p> <p>Osobní řešení problému</p> <p>Komunikace</p>	<p>Pomoc nenalezena</p> <p>Odchod po roce</p> <p>Odchod z práce kvůli diskriminaci</p> <p>Výměna pracovníků</p> <p>Otevřenost odbourá bariéry</p> <p>Pomoc u nadřízených</p>

	<p>Komunikace</p> <p>Trest- výpověď netolerantního pracovníka</p>	<p>Otevřená obrana</p> <p>Otevřená reakce</p>
Prevence	<p>Prospěch opatření</p> <p>Zaměřit se na starší generace</p> <p>Důležitost osobních zkušeností</p> <p>Důležitost seznámení se s tématem</p> <p>Postoj- homosexualita je běžná věc</p> <p>Nenucené začleňování</p> <p>Prospěšnost společných akcí</p> <p>Význam skupiny</p> <p>Budování vztahu samostatně</p> <p>Teambuilding</p> <p>Znalost opatření</p> <p>Etický kodex pracovníků</p> <p>Nespecifické opatření pro homosexuály</p> <p>Starost společnosti</p>	<p>Neznalost opatření</p> <p>Schopné vedení</p> <p>Povinné akce neprospěšné</p> <p>Význam sebe prezentace</p> <p>Neznalost opatření</p> <p>Povinné akce nejsou řešení</p> <p>Společné akce na pracovišti- prospěch</p> <p>Význam vedení</p>