

Abstrakt

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