

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut Sociologických studií
Katedra veřejné a sociální politiky

Bakalářská práce

2020

Katia Walderová

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut Sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

**Nežádoucí vztahy na pracovišti obchodu s
kosmetikou směrem ke gay zaměstnanci:
případová studia potenciální diskriminace**

Bakalářská práce

Autor práce: Katia Walderová

Studijní program: Sociologie a sociální politika

Vedoucí práce: Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D.

Rok obhajoby: 2020

Prohlášení

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

V Praze dne 21.5.2020

Katia Walderová

Bibliografický záznam

WALDEROVÁ, Katia. *Nežádoucí vztahy na pracovišti obchodu s kosmetikou směrem ke gay zaměstnanci: případová studia potenciální diskriminace*. Praha, 2020. 52 s. Bakalářská práce (Bc). Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut Sociologických studií. Katedra Veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D.

Rozsah práce: 107968 znaků s mezerami

Anotace

Bakalářská práce *Nežádoucí vztahy na pracovišti obchodu s kosmetikou směrem ke gay zaměstnanci: případová studia potenciální diskriminace* je zaměřena na kolektiv zaměstnanců obchodu s kosmetikou, kde zkoumám vztahy mezi ženami a gay muži, jakožto femininními jedinci. V práci vycházím ze skutečnosti, kdy homosexuální jedinci představují skupinu ohroženou diskriminací, šikanou na pracovišti a předsudky. Zkoumám, zda se takové negativní chování vůči gay mužům objeví, i přes výsledky studií naznačující pozitivní postoje femininních žen k femininním gay mužům. Teoretická část se věnuje genderu a sexuální orientaci a způsobům, jakým ovlivňují interpersonální vztahy se zaměřením na femininní ženy a femininní gay muže. Dále jsou rovněž představeny formy negativního chování, které se může na pracovišti objevit. Práce se pak zabývá legislativní úpravou takového chování. Výsledky studie pak ukazují, jaké formy vztahů a postojů na pracovišti vznikají, s jakými typy postojů se mohou femininní gay muži setkat a do jaké míry legislativa České republiky takové chování upravuje.

Annotation

The bachelors thesis *Negative relationships towards a gay man in the workplace of a beauty store: case study of potential discrimination* focuses on a team of beauty store employees, where I examine the relationships among women and gay men as feminine individuals. This paper stems from the reality, that homosexual individuals represent an at risk group of discrimination, bullying in a workplace and prejudice. I'm examining whether such negative behavior towards gay men will occur, despite the results of studies suggesting positive attitudes of feminine women towards feminine gay men. The theoretical part is concerned with gender and sexual orientation and the ways in which they affect interpersonal relationships with a focus on feminine women and feminine gay men. Furthermore, forms of negative behavior that may occur in the workplace are also presented. The work then deals with the legislative regulations of such behavior. The results of the study then show what forms of relationships and attitudes arise in the workplace, what type of attitudes feminine gay men may encounter and to what extent the legislation of the Czech republic regulates such behavior.

Klíčová slova

Gender, diskriminace, homosexualita, vztahy na pracovišti, femininní muži, femininní ženy, předsudky, stereotypy, mobbing, bossing, šikana na pracovišti, heterosexismus, heteronormativita

Keywords

Gender, discrimination, homosexuality, relationships in the workplace, feminine men, feminine women, prejudice, stereotypes, mobbing, bossing, bullying in a workplace, heterosexism, heteronormativity

Název práce

Nežádoucí vztahy na pracovišti obchodu s kosmetikou směrem ke gay zaměstnanci: případová studia potenciální diskriminace

Title

Negative relationships towards a gay man in the workplace of a beauty store: case study of potential discrimination

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Evě M. Hejzlarové, Ph.D. za odborné vedení, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnovala.

OBSAH

1	ÚVOD	3
2	CÍLE PRÁCE	5
3	TEORETICKÁ VÝCHODISKA	6
	3.1 Pohlaví a gender.....	6
	3.2 Feminita a maskulinita.....	6
	3.3 Vztahy mezi femininními ženami a femininními muži.....	9
	3.4 Kosmetika a gender	11
	3.5 Negativní chování na pracovišti	11
4	PRÁVNÍ NORMY UPRAVUJÍCÍ NEGATIVNÍ CHOVÁNÍ	15
	4.1 Listina základních práv a svobod.....	15
	4.2 Zákoník práce	15
	4.3 Antidiskriminační zákon.....	16
	4.4 Zákon o některých přestupcích	17
	4.5 Trestní zákoník	17
5	METODY A DATA	19
	5.1 Cíle	19
	5.2 Metodologie	19
	5.3 Výběr výzkumného souboru a jeho charakteristiky	20
	5.4 Metoda sběru dat	21
6	ANALÝZA ROZHovorŮ A JEJICH VÝSLEDKY	24
	6.1 Kódování rozhovorů	24
	6.2 Interpretace rozhovorů	24
	6.2.1 Vztahy v týmu podřízených.....	24
	6.2.2 Popis gayů	28
	6.2.3 První reakce žen na gay kolegu.....	29
	6.2.4 Vztahy a postoje podřízených žen ke kolegovi po nástupu do zaměstnání.....	30
	6.2.5 Vztahy mezi nadřízenými a podřízenými zaměstnanci.....	33
	6.2.6 Postoje nadřízených k podřízeným gay zaměstnancům	34
	6.3 Výsledky analýzy	35
	6.4 Konfrontace výsledků analýzy s právními normami	37
7	DISKUZE	39
8	ZÁVĚR	42
9	SUMMARY	43
10	POUŽITÁ LITERATURA	44

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Genderové stereotypy	7
Tabulka 2 - Kategorie a dimenze	24

1 ÚVOD

Jedním z častých témat dnešní doby je diskriminace a šikana v zaměstnání. Slovo diskriminace pochází z latinského slova „discriminare“, které lze přeložit jako rozlišovat. Antidiskriminační zákon rozlišuje mezi diskriminací přímou a nepřímou, kdy přímá diskriminace je označena jako „*takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, ...*“ [Zákon č. 198/2009 Sb., dále jen „antidiskriminační zákon“]. V právnickém slovníku je diskriminace definovaná na základě uplatňování rozdílných podmínek u určitých kategorií jedinců (Hendrych, 2009). I přes množství odlišných definic diskriminace, v praxi je chápání pojmu velmi subjektivní a každý si pojem vykládá jinak a v odlišném rozsahu. Co jeden může označit za diskriminační, druhý nemusí. Například na základě výzkumu Korcové 67 % lidí ze vzorku užilo hanlivé výrazy k označení homosexuála a nepovažovali to za diskriminační (Korcová, 2011).

I přes přijetí antidiskriminačního zákona a dalších opatření týkající se ochrany proti diskriminaci se menšiny stále setkávají s diskriminačním chováním, konkrétně u diskriminace homosexuálů na trhu práce hovoříme o 4 % podle Pechové (2009) a 7 % podle Komžíkové (2011), ovšem tyto výstupy se týkají pouze diskriminace při ucházení se o zaměstnání, nikoliv na pracovišti. Za oběť šikany na pracovišti se pak považuje 16 % pracující populace (Svobodová, 2008).

Ve své práci se budu zabývat specifickou skupinou tvořenou zaměstnaneckým kolektivem na pracovišti, které je typicky spojováno s feminitou. Jako praktickou část budu realizovat případovou studii v týmu žen a homosexuálních mužů v obchodě s kosmetikou. Jak ženy, tak homosexuální muži jsou zaměstnanci v obchodě s kosmetikou a zastávají pracovní pozici tzv. beauty konzultanta. Popis práce pozice spočívá v obsluze zákazníků, asistenci při zkoušení kosmetických produktů, obsluhování pokladního systému a péči o prodejnu.

Ve společnosti existují stereotypy, které se týkají homosexuálních mužů, mnoho z nich je genderově založených. Tedy například – homosexuální muži jsou více „ženštití“ a zauímají spíše ženské genderové role. Tento typ stereotypu se odráží i v interpersonálních vztazích, například v médiích si můžeme všimnout stereotypu homosexuálního muže a jeho nejlepší kamarádky ženy. Příkladem pozitivních interpersonálních vztahů mezi homosexuálními muži a heterosexuálními ženami je studie Tiny Grigoriou (2004), která se zaměřila na kamarádství mezi heterosexuálními ženami a homosexuálními muži. Takový typ vztahu se na základě výstupů studie od těch ostatních liší intimními rozhovory, emocionální podporou a radami. Dalším příkladem, z médií, může být seriál Will a Grace, kde Will je nejlepším kamarádem Grace a vztah zobrazený v seriálu odráží charakteristiky kamarádství popsané Gregoriouovou (2004). Já se ovšem budu ptát, jakou povahu mají vztahy mezi heterosexuálními ženami a homosexuálními muži v typicky femininním prostředí? Jaká je dynamika vztahů pouze mezi ženskými kolegyněmi? A jak se od sebe vztahy mezi těmito dvěma skupinami odlišují?

Ve studii blízké mé bakalářské práci, se autorky zaměřily na postoje heterosexuálních mužů a žen vůči homosexuálům. Do výzkumu byla zahrnuta hypotéza vycházející z teorie po-

dobnosti, která naznačuje, že by heterosexuální ženy měly mít kladné postoje vůči femininním gayům. Tato hypotéza se v rámci studie potvrdila a v konečném výsledku ženy mají kladné postoje ke gayům nehledě na jejich gender (Cohen et al., 2009).

Témata vztahů mezi ženami a homosexuály jsou v zahraniční literatuře prozkoumaná a stejně tak studie týkající se diskriminace homosexuálů. Ovšem mě zajímá propojení těchto dvou témat, tedy zjistit dynamiku takových vztahů v praxi. Zajímá mě, zda se potvrdí teorie náklonnosti žen ke gay mužům nebo se naopak na pracovišti objeví diskriminace, případně prozkoumat co ji způsobuje a jak se uvedené vztahy budou lišit od genderových teorií.

V první části práce se budu věnovat genderu a jeho rozdělení. Na základě takového rozdělení pak představím genderové teorie, které vysvětlují vztahy mezi femininními ženami a femininními muži. A v neposlední řadě nastíním negativní vztahy a postoje, které se mohou na pracovišti objevit. Navazující částí jsou právní normy, které upravují nežádoucí chování na pracovišti a chrání homosexuály před diskriminací. V druhé části práce přiblížím cíle praktické části a využité metody k jejich dosažení. Do této části jsem také zahrnula interpretace rozhovorů a nástroje k jejich analýze. Dále jsou představeny výsledky rozhovorů, tedy zjištěné chování na pracovišti, které je pak konfrontováno s právními normami. V neposlední řadě srovnám výsledky případové studie s genderovými teoriemi, jejichž pomocí se budu snažit výsledky i odůvodnit.

2 CÍLE PRÁCE

Mým prvním cílem bude zmapovat dynamiku vztahů mezi zaměstnanci v konkrétním obchodě s kosmetikou.

První výzkumná otázka vyplývající z prvního cíle se týká dynamiky vztahů pouze mezi ženami, které zastávají stejnou pracovní pozici tzv. beauty konzultanta. Popis práce pozice spočívá v asistenci zákazníků při výběru zboží a udržování pořádku na prodejně. Všichni beauty konzultanti vykonávají pracovní činnost na prodejně, a to při minimálním počtu tří konzultantů na směnu. Odpověď na otázku bude sloužit převážně ke srovnání vztahů mezi ženami navzájem a vztahů žen s homosexuálními kolegy. Druhá otázka tedy zní: Jaká je dynamika vztahů mezi ženami a homosexuálními muži na stejné pracovní pozici? Tato otázka s sebou nese další podotázky a to, jak se ženy o homosexuálních kolezích vyjadřují? Jakým způsobem homosexuální muži zapadají či nezapadají do ženského kolektivu? Jaké prvotní postoje ženy zaujmají k homosexuálním kolegům a jak se tyto postoje nadále vyvíjí? Má poslední výzkumná otázka k cíli se týká vztahů mezi podřízenými a nadřízenými, kteří pracují na stejném pracovišti. Stejně jako u předchozích otázek mě bude zajímat, jaké jsou postoje nadřízených vůči ženským a mužským podřízeným a zda se postoje k oběma skupinám liší, případně jakým způsobem.

Mým druhým cílem je pak konfrontovat výsledné chování dle právních norem. A to v případě, že se v rámci týmu objeví nežádoucí chování. Účelem cíle je pak zjistit do jaké míry česká legislativa chrání zaměstnance před takovým chováním.

Přehled cílů a výzkumných otázek

1. Zmapovat dynamiku vztahů mezi zaměstnanci v obchodě s kosmetikou.
 - a) Jaká je dynamika vztahů mezi podřízenými ženami?
 - b) Jaká je dynamika vztahů mezi podřízenými ženami a homosexuálními muži?
 - c) Jaká je dynamika vztahů mezi nadřízenými a podřízenými zaměstnanci?
2. Konfrontace výsledného chování dle právním norem České republiky.

3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

3.1 Pohlaví a gender

S pohlavím se rodíme, gender si utváříme. Takto zní pravděpodobně ta nejjednodušší definice rozdílu mezi genderem a pohlavím. I přesto, že se jedná o dva odlišné termíny, jsou mezi sebou úzce spjaty a možná i navzájem závislé.

Každý z nás se narodí buď jako muž nebo žena, od přiřazeného pohlaví se pak odvíjí výchova, která výrazně formuje gender. Gender můžeme chápat jako sociálně psychologický konstrukt, který představuje pojetí pohlaví ve společenském a kulturním kontextu (Burr, 1998; Linková, 2000). Mezitím, co pohlaví představuje biologické mechanismy, gender je ukazatelem pojetí pohlaví v dané společnosti či kultuře. Otázky, kterými se gender zabývá jsou například – co to znamená být ženou v České republice? Jaké jsou vlastnosti, kterými by měla disponovat? Jak by se měla chovat? To vše spadá do oblasti genderu.

Podle organizace UNESCO (2000) je gender dynamický koncept, odlišuje se na základě kultury, ale i na základě sociálních skupin, které mohou spadat pod jednu kulturu. Rasa, socio-ekonomický status, věk – to vše je výčet z mnoha kategorií, které mohou ovlivňovat to, co se považuje za vhodné pro muže a ženy. Stejně jako se mění kultura a společnost, tak se mění i genderové vzory.

Zatímco pohlaví je rozděleno na ženu a muže, gender pracuje s termíny feminita a maskulinita.

3.2 Feminita a maskulinita

Feminita a maskulinita jsou osobnostní vlastnosti, rysy a charakteristiky, které jsou společensky či většinově žádoucí pro jedno či druhé pohlaví (Brannon, 2017). Ve společnosti je normální žena femininní a normální muž maskulinní.

Feminitu a maskulinitu můžeme vymezit do pěti kategorií (Wyrobková, 2005):

- Charakteristiky, v nichž se muži a ženy systematicky liší
- Sociální role mužů a žen
- Charakteristiky atraktivní pro opačné pohlaví
- Genderové stereotypy
- Genderová identita

Charakteristiky v nichž se muži a ženy systematicky liší

Jedná se o charakteristiky jako je chování, zájmy, hodnoty, postoje, hodnotové preference apod., které se opakovaně a systematicky liší pro obě pohlaví. Takové rozdělení je založeno na rozsáhlých a opakovaných dotazníkových šetřeních, která jsou prezentována na výsledcích odpovědí samotných mužů a žen. Například se systematicky liší zájem o vaření, který je vyšší u žen a zájem o fotbal, který je vyšší u mužů. Pro tento výzkum lze předpokládat, že se systematicky liší zájem o dekorativní kosmetiku mezi muži a ženami, to lze podpořit výzkumem, jehož výsledky ukazují, že dekorativní kosmetiku nakupuje 98,8 % žen a pouze 1,2 % mužů (Lišková, 2016).

Sociální role mužů a žen

Toto rozdělení feminity a maskulinity je založené na rozdělení sociálních rolí. Tedy, co se očekává od mužů a žen v určitém sociálním a historickém kontextu. Na základě těchto očekávání se vytvářejí charakteristiky neboli sociální role, které odráží tato očekávání. Například v tradiční či nukleární rodině je sociální role matky pečovat a vychovávat a role muže naopak pracovat a finančně zabezpečit rodinu. Některé respondentky ve výzkumu mohou mít pocit, že gay kolega nenaplnuje svou sociální roli jako muž vzhledem k výběru takového zaměstnání.

Atraktivní chování charakteristiky pro opačné pohlaví

Takové rozdělení je závislé na atraktivitě. Žena je mužem spatřována atraktivní na základě fyzického vzhledu, proto se ženy budou snažit být atraktivní fyzicky, naopak ženy spatřují atraktivitu u mužů v socioekonomickém statusu, muži se tedy budou snažit o jeho získání (Buss, 1995).

Genderové stereotypy

V této kategorii hovoříme o souboru vlastností, charakteristik, zájmů, hodnot a postojů, které náleží nebo jsou očekávána od jednoho pohlaví či druhého. Tento soubor vlastností je odrazem našich očekávání, ale také se přenáší tradicí či mezigeneračně.

Hartmut Karsten (2006) rozdělila genderové stereotypy, které můžeme považovat za typicky „ženské“ a „mužské“:

Tabulka 1 - Genderové stereotypy

Ženy jsou:	Muži jsou:
Bezmocné	Agresivní
Citově založené	Aktivní
Emocionální	Autoritativní
Jemné	Bojovní
Empatické	Ctižádostiví
Parádnice	Dobrodružní
Milovnice dětí	Dominantní
Mírné	Neohrožení
Náladové	Nesnadno zranitelní
Nelogické	Nezávislí
Nerozhodné	Objektivní a věcní
Nesamostatné	Odhodlaní
Něžné	Odolní
Ohleduplné	Odvážní až opovážliví
Pasivní	Panovační
Pečlivé a opatrné	Podnikaví
Plné porozumění	Přímí
Poslušné	Racionální
Povolné	Realističtí
Přitažlivé a dráždivé	Rozhodní

Příjemní	Rozvážní
Přívětivé	Sebejistí
Senzibilní	Sebevědomí
Slabé	Schopní sebeovládání
Soucité	Silní a energičtí
Šarmantní	Soutěživí
Taktní	Spolehliví
Toužící po jistotě	Stateční a smělí
Úzkostné	Tvrdí
Vyžadující ochranu	Velcí a silní
Zaměřené na rodinu	Vůdci
Závislé	Vyrovnaní
Žvanivé	zodpovědní
	a – muži nepláčou

Zdroj: KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál, 2006. Spektrum (Portál). ISBN 807367145x.

Pokud se zaměříme na výčet vlastností v tabulce 1 přisuzované mužům, jinými slovy vlastnosti maskulinní, tak ani jedna vlastnost nekoreluje s požadavky vázanými s pracovní pozicí beauty konzultanta. Pro konkrétnější představu, jsou níže požadavky v inzerátu na zmíněnou pracovní pozici:

1. Mít rád práci s lidmi a zájem o jejich potřeby. Z výčtu femininních vlastností lze u požadavku nalézt korelaci s empatií, ohleduplností, pečlivostí, porozuměním, příjemností, přívětivostí a soucítostí.
2. Zájem o kosmetiku. Opět zde můžeme najít souvislost mezi požadavkem a femininní vlastností „parádnice“.
3. Kladné vztahy k práci v týmu. Tento požadavek se vylučuje s několika maskulinními vlastnostmi, jako je soutěživost, panovačnost, vůdcovství, bojovnost a dominance.

Za předpokladu teorie feminity a maskulinity Karstenové (2006) lze tvrdit, že pozice asistentky prodeje a make up artisty je vhodnější pro ženy, respektive se jedná se o femininní zaměstnání. Tento předpoklad může ovlivnit chování žen k homosexuálním kolegům, jelikož nejen, že vykonávají femininní práci, ale také sami mohou být považovány za femininní jedince.

Genderová identita

Tato kategorie pojímá gender jako subjektivní záležitost, tedy my sami si určujeme, co je pro nás femininní, či maskulinní. Tyto vlastnosti si vybíráme a kategorizujeme na základně vlastního pocitu.

V tomto výzkumu bude na gender nahlíženo převážně z pohledu sociálních rolí a genderových stereotypů. Tedy gender jako soubor vlastností, které odráží očekávání či postoje společnosti.

Přístupy k výzkumu genderu můžeme podle sociální psycholožky Deaux (1984) rozdělit do tří kategorií:

- Pohlaví jako individuální proměnná
- Pohlaví a gender jako osobnost
- Gender jako sociální kategorie

V rámci mé práce mě bude zajímat druhá kategorie, která pracuje s rozdělením feminita a maskulinita. Ta jsou definována jako osobnostní charakteristiky mužů a žen. Normální muž je maskulinní a normální žena je femininní, v případě, že je tato norma narušena, dochází k problémům při socializaci (Brannon, 2017). V případě, že by u gay muže byla genderová norma narušena, nelze s jistotou říci, že dojde k problému při integraci do kolektivu vzhledem k výsledkům ostatních teorií popírajících gender jako determinant postojů žen vůči gay mužům.

Bem et al. (1976) pojmy maskulinita a feminita rozšířily o další dva pojmy a vytvořily schéma představující čtyři psychologické osobnostní typy nezávislé na biologickém pohlaví:

- Maskulinní typy – jedinci s převládajícím podílem maskulinních vlastností.
- Androgynní typy – jedinci s nadprůměrně vysokým podílem maskulinních i femininních vlastností.
- Nediferencované typy – jedinci s nízkým podílem maskulinních i femininních vlastností.
- Femininní typy – jedinci s převládajícím podílem femininních vlastností.

Na základě femininních a maskulinních vlastností Kasrten (2006) a osobnostních typů Bem et al. (1976), lze stále označit respondenty této studie za femininní. U žen můžeme feminitu považovat za normalitu, ovšem u mužů je feminita považována za odbočení od normy.

Jedince, který vybočuje z normy, tedy vykazuje znaky či charakteristiky typické spíše pro opačné pohlaví, lze označit nonkonformním. Genderově nonkonformní muž je takový, který vykazuje spíše typicky ženské charakteristiky (Valentová, 2012). Podle zmíněného výčtu ženských charakteristik Karstenové (2006) bychom mohli mužské beauty konzultanty označit genderově nonkonformními.

3.3 Vztahy mezi femininními ženami a femininními muži

Studie tématem blízká mé bakalářské práci *Attitudes Toward Stereotypical Versus Counterstereotypical Gay Men and Lesbians* se zaměřuje na postoje heterosexuálních mužů a žen vůči homosexuálním mužům. Studie zkoumala, zda preference vůči homosexuálním ženám a mužům budou ovlivněné naplněním jejich stereotypních rolí. U gay mužů je stereotypní role femininní a u lesbických žen maskulinní. U heterosexuálních žen se ukázalo, že míra preference není ovlivněná genderem homosexuálních mužů. Zatímco u mužů se ukázala náklonnost k jednotlivcům naplňujícím své normální genderové role. U žen nebylo jasné, jaké faktory ovlivňují preference homosexuálních jedinců (Cohen et al., 2009). V kolektivu zaměstnanců tedy lze očekávat otevřenost vůči gay kolegovi nehledě na to, zda se bude jednat o femininního či maskulinního jedince.

Homofobie, neboli negativní postoje a předsudky vůči homosexuálům (Čechová a Hajdíková, 2016), dle socioložky Badinter (2005) převažuje spíše u mužů, než u žen. I přesto

homosexuální muži čelí negativním postojům ve větší míře, než homosexuální ženy (Steffens a Wagner, 2004).

Steffens ve své studii potvrdila, že heterosexuální muži více spojují heterosexualitu s pozitivním ve srovnání s homosexualitou. Na druhou stranu se tato skutečnost u heterosexuálních žen nepotvrdila. Tedy heterosexuální ženy nevnímají heterosexualitu jako pozitivní a homosexualitu negativní (Steffens, 2006).

Na otázku, proč mají muži ve srovnání se ženami negativnější postoje vůči homosexuálním mužům, autoři nabízí odpovědi založené na genderových rolích. Heterosexuální jedinci předpokládají, že ženy a muži mají rozdělené role a vlastnosti, které jsou jim vlastní. U homosexuality často dochází k feminizaci homosexuálních mužů a maskulinizaci homosexuálních žen (Deaux a Kite, 2016; Bem, 1993). Ve výsledku to tedy znamená, že ženy jsou více tolerantní k femininním homosexuálům ve srovnání s muži.

Kite a Whitley (2016) ve své studii o postojích heterosexuálů k homosexuálům zkoumali rozdíly mezi postoji k homosexuálním osobám a k homosexuálnímu chování. V rámci postojů k homosexuálním osobám se opět potvrdila větší tolerance žen než mužů, ovšem u postojů k homosexuálnímu chování rozdíly mezi muži a ženami nebyly zásadní. Předchozí studie vytvořily předpoklad, že jsou ženy tolerantnější a mají pozitivnější postoje vůči gayům než muži. Ovšem při výzkumu homosexuálního chování se výsledky mezi muži a ženami nelišily. Vzniká tedy předpoklad, že ženy jsou tolerantnější vůči homosexuálům, za předpokladu, že nedojde na projevy homosexuálního chování, v případě pracoviště by k takovým projevům mohlo dojít formou konverzací o intimním životě.

Př srovnání statistických studií v roce 2008 odpovědělo 12,5 % Čechů, že by bylo v pořádku mít za souseda homosexuála. V roce 2012 bylo 13,5 % Čechů, kterým homosexuálové nevadí a 15,7 % Čechů si v roce 2008 myslelo, že je homosexualita ospravedlnitelná. Naopak v roce 2012 57,7 % Čechů také odpovědělo, že by si homosexuálové měli žít svůj život tak, jak chtějí a v roce 2013 si 80 % myslelo, že homosexualita by měla být společností akceptovaná (Kim et al., 2014). Tato konkrétní čísla jsem vybrala, jelikož se zdají být poněkud paradoxní a velmi odlišná. Jak může dojít k tomu, že by 87,5 % Čechů vadilo mít za souseda gaye či lesbu, ale 80 % Čechů si myslí, že by homosexualita měla být společensky akceptovaná? Jako odpověď se nabízí, že se postoje odlišují kvůli podstatě otázek, na které odpovídají. Ve chvíli, kdy mám někoho za souseda, tak je v mé blízkosti, vídám se s ním, popřípadě může dojít i k interakci, ovšem druhá otázka je více abstraktní a vzdálená, natolik se mě netýká, nebo alespoň ne mého každodenního života. Vyšší míra tolerance se tak projevovala u otázek, které byly abstraktnější a naopak.

Na základě toho lze říci, že se u žen dá předpokládat tolerance a otevřenost vůči gayům, ovšem nelze s jistotou tvrdit, že to bude platit i v mé případové studii, kde jsou feminita a projevy sexuality gayů očekávané. Navíc na základě statistických studií by se dalo tvrdit, že ve chvíli, kdy se homosexuálové nacházejí ve stejném prostředí jako heterosexuálové, konkrétně na stejném pracovišti, tak předešlé studie nemusí platit a míra tolerance nemusí být tak vysoká, jak studie naznačují.

3.4 Kosmetika a gender

Na základě zmíněných informací si můžeme zařadit dekorativní kosmetiku mezi femininní záliby, i přesto, že se fenomén líčení mužů čím dál více rozšiřuje. A to hlavně díky rostoucí individualizaci, důrazu na vlastní svobodu a sociálním médiím.

Koneckonců, když navštívíme obchod s kosmetikou fyzicky nebo online, můžeme si všimnout, že je založený na ženách. Při návštěvě e-shopu značky obchodu, ve kterém dojde k výzkumu, jako první vidím fotku ženy držící řasenku. Z pohledu marketingové psychologie vidíme ženu v reklamě buďto za záměrem oslovení ženy ve formě identifikace, tedy „chci vypadat jako ona, třeba mě ta řasenka udělá stejně krásnou jako je ona“ nebo oslovení mužů skrze atraktivitu ve smyslu zachycení pozornosti muže. V kontextu této konkrétní fotografie je zřejmé, že se jedná o oslovení žen jakožto cílové skupiny. Druhým ukazatelem cílové skupiny je nabídka klasifikovaných produktů. Nabízí se kategorie – „líčení, vůně, péče o pleť, péče o tělo,...“ a na samotném konci výčtu vidíme kategorii „pro muže“. Je tedy zřejmé, že výčet předešlých kategorií obsahuje produkty, které jsou pro ženy, nebo alespoň tak působí.

Kosmetika a hlavně dekorativní kosmetika je úzce propojena s feminitou, ve většině zemích a společnostech je aplikace dekorativní kosmetiky považována za femininní, a to ne jen její aplikace, ale také zájem o ní a práce s její aplikací či prodejem. Co se týká služeb samotných, podle Českého statistického úřadu (2018) podíl pracovníků ve službách a prodeji je zastoupený 65,4 % žen a 34,6 % mužů, jedná se tedy o oblast převážně zastoupenou ženami. Tyto procentuální míry se ovšem týkají služeb a prodeje všeobecně, míry zastoupení v oblasti prodeje kosmetiky jsou nedostupné. Na základě předchozích teorií lze předpokládat, že v oblasti prodeje kosmetiky je míra zastoupení mužů ještě nižší.

3.5 Negativní chování na pracovišti

Mobbing

Týmová práce je vnímána z hlediska managementu jako velmi efektivní a prospěšná jak pro firmu, tak samotné zaměstnance. Ovšem stejně tak jako běžně dochází ke konfliktům na rovině interpersonálních nepracovních vztahů, tak k nim dochází i v týmech na pracovišti. Takové konflikty začnou být škodlivé, nechtěné a nebezpečné ve chvíli, kdy útočník opakovaně a cíleně napadá své kolegy, které může vést k psychickému teroru. Takové chování na pracovišti se nejčastěji nazývá mobbing (Kratz, 2005).

I přesto, že takové chování může být označováno za šikanu, není to dle Svobodové (2008) správné označení. Pro šikanu je typické školní prostředí a často se vyskytuje formou fyzického násilí, zatímco u mobbingu hovoříme o více promyšleném a opakovaném způsobu psychického teroru. Proto je šikana mnohem viditelnější a jednodušeji rozpoznatelná. Mobbingem můžeme označit nepřátelským chováním ve chvíli, kdy k němu dochází alespoň jednou týdně po dobu půl roku (Svobodová, 2008). Cílem mobbingu je pak zaměstnance dohnat k odchodu ze zaměstnání (Svobodová, 2008; Fehlau 2003).

Pro mobbing zároveň není typický jednorázový střet či konflikt. Jak již bylo zmíněno, jedná se o cílené a systematicky opakované chování. Zároveň se vyznačuje nerovnoměrným rozdělením sil mezi útočníkem a obětí (Beňo, 2003). Homosexuálové již čelí ve společ-

nosti znevýhodnění a jsou vystaveni větší míře diskriminace, proto je pravděpodobná možnost, že právě oni se stanou obětí mobbingu. I přesto, že autoři se shodnou na tom, že typická oběť mobbingu neexistuje, člověk, který se něčím odlišuje, je ve větším ohrožení (Huber, 1995; Svobodová, 2008). Tedy v tomto případě femininní homosexuální muži mají větší potenciál se stát obětí.

Na rozdíl od mužských mobberů ženy mobbing provádějí spíše tajně a strategicky. Takové chování se projevuje formou pomluv, kritiky a zesměšňování (Svobodová, 2008). Kromě toho si většinou útočníci vybírají oběť stejného pohlaví, ovšem není to pravidlem. Nejčastější formy chování typické pro mobbing dle Stružkové (2009) jsou:

1. Izolace oběti – oběť není zahrnutá do kolektivu zaměstnanců, nejčastěji se oběť cítí ignorována.
2. Rozšiřování pomluv o oběti – šířené pomluvy se mohou týkat jak osobního, tak pracovního života oběti.
3. Útok na osobnost a postoje oběti – nejčastěji takové útoky nabývají formy zesměšňování a parodování.
4. Naschvály – naschvály mohou nabývat různé intenzity, cílem je tvoření překážek jak v osobním, tak v pracovním životě oběti.
5. Napadání pracovních schopností oběti
6. Výchružky

Bossing

Kromě mobbingu se mohou na pracovišti vyskytovat další formy škodlivého a nežádoucího chování jako je bossing, staffing a bullying. Bossing na rozdíl od mobbingu neprobíhá mezi kolegy ve stejné hierarchické rovině, ale mezi nadřízeným a podřízeným, kdy je negativní chování směřováno vůči podřízenému (Svobodová, 2008). Na rozdíl od mobbingu jsou formy útoků směřovány na pracovní chování, například snižování pracovních výsledků, zadávání příliš obtížných či příliš jednoduchých úkolů nebo naopak úkolů, o kterých se ví, že jsou nepříjemné podřízenému (Huber, 1995). To znamená, že zatímco mobber útoky směřuje na reputaci jedince, formy chování bossingu se týkají pracovní náplně.

Křížková (2006) uvedla ve své studii kategorie forem chování vedoucí ke znevýhodňování, které korelují s formami chování bossingu:

1. Snižování výsledků práce pracovníka.
2. Přetěžování pracovníka či pracovnice úkoly ve srovnání s ostatními.
3. Zatajování informací před některými členy či členkami týmu.
4. Izolace jednoho z členů týmu.
5. Snaha znepříjemnit pracovníkovi práci tak, aby odešel.
6. Ponižování, šikana, vyhrožování, zastrasování
7. Šíření klepů a pomluv.

Homofobie, heterosexismus a heteronormativita

Zatímco u diskriminace hovoříme o aktivním činu, homofobie nemusí mít projevy žádné. Jedná se o strach, odtažitost či diskomfort vůči homosexuálům (Morrow, 1996). Může se ale projevovat na škále žádných projevů po extrémní. Homofobie se pak může projevovat i formou mobbingu či znevýhodňujícím chováním popsáným Kožíkovou (2006). Její podstata pak spočívá v útočnosti a v pocitu ohroženosti homosexuály (Pechová, 2007).

Homofobie se často využívá pro označení všech negativních postojů vůči homosexuálům, dle Pechové ovšem špatně. Kromě homofobie tak hovoří o heterosexismu, jehož podstata spočívá v předpokladu heterosexuality jako automatické sexuální orientace. Heterosexismus pak má na rozdíl od homofobie obraný charakter, kdy si heterosexuální jedinci chrání například svá práva, o která se s homosexuály nechtějí dělit (Pechová, 2007). Polášková heterosexuality definuje jako „*ideologický systém, který popírá, degraduje a stigmatizuje jakýkoliv neheterosexuální projev chování, identity, vztahu nebo komunit*“ [Polášková, 2009, s. 37].

Heteronormativitu lze definovat jako „*sociální regulační rámec, který produkuje binární rozdělení pohlaví, normalizuje touhu mezi ženami a muži a marginalizuje ostatní sexuality jako odlišné a deviantní*“ [Gregory et al., 2009, s. 329]. Spargo pak heteronormativitu spojuje se západním světem, ve kterém je heterosexuality považována za normu a homosexualita je tak vnímána jako odchylka od této normy (Spargo, 2001). Heteronormativní prostředí tak představuje svět nastavený pro heterosexuální jedince, kteří nemusí promýšlet projevy sexuality či náklonnosti na veřejnosti, nemusí oznamovat svou sexualitu a nemusí se přizpůsobovat svými projevy, aby zabránili případnému diskomfortu ostatních. Zatímco se o heteronormativitě hovoří jako o kolektivní regulaci, například heteronormativní vzdělávací kurikula, heterosexuality se týká postojů jednotlivců a její projevy se mohou objevit v průběhu interakcí.

Stereotypy a předsudky

Mimo jiné může nežádoucí chování vyplývat ze stereotypů a předsudků. Předsudek můžeme chápat jako „*ve společnosti zakořeněný názor či přesvědčení, jenž není založen na spolehlivém poznání, ale na pouhých předpokladech a zjednodušeních*“ [Veřejný ochránce práv, 2019, s. 8]. Právě nespolehlivost předsudků může vést k takovému chování, které je nežádoucí a neoprávněné. Zatímco předsudky jsou kategorizovány pouze jako negativní smýšlení, stereotypy mohou být jak negativní, tak pozitivní. Ve chvíli, kdy předsudky získají behaviorální formu, hovoříme o diskriminaci (Allport, 2004). Proto je důležité vnímat předsudky jako potenciální diskriminační chování.

Diskriminace

Výše zmíněné typy negativního postojů a chování mohou v určitém bodě přerůst v diskriminaci. Tedy pokud homofobii a heterosexismus budeme považovat za postoje, diskriminace pak přebírá jejich behaviorální formu (Pechová, 2007). V případě, že by se diskriminace objevila vůči gay mužům, nejednalo by se o šokující zjištění. Jak jsem již zmiňovala v počátku, i přesto, že nejsou k dispozici žádná aktuální data, která by ukazovala míru diskriminovaných homosexuálů na pracovišti, dle Pechové by se mělo jednat o 7 %

homosexuálů, kteří se setkali s diskriminací při snaze získat zaměstnání (Pechová, 2009). Dle šetření Veřejného ochránce práv (2009) pak 11 % dotázaných za posledních pět let pocítovali diskriminaci v zaměstnání, a to nejčastěji formou verbálního a psychického obtěžování, ponižování, urážek nebo vyhrožování.

4 PRÁVNÍ NORMY UPRAVUJÍCÍ NEGATIVNÍ CHOVÁNÍ

V této části představím, jakým způsobem Česká legislativa upravuje nežádoucí chování, které se může na pracovišti objevit. Vzhledem k tomu, že legislativa neobsahuje pravidla smýšlení a uvažování, koncepty jako homofobie, heterosexismus, předsudky a stereotypy zákon nezakazuje. Ovšem zakazuje takové jednání, které pak z takových konceptů vyplývá.

V České republice se nestává často, že by se šikana na pracovišti řešila legislativní cestou a pro soudy se jedná o praxi, která není běžnou. Děje se tak hlavně z důvodu, že v rámci legislativy šikaně na pracovišti není vyhrazená příliš velká pozornost a je velmi těžké se právně bránit jako oběť takového chování. Následující dokumenty obsahují části zakazující nežádoucí chování, které se na pracovišti může objevit.

4.1 Listina základních práv a svobod

Článek 1

„Lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“ [Listina základních práv a svobod]

Článek 10

1. *„Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.“*
2. *„Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.“*
3. *„Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.“* [Listina základních práv a svobod]

Body v Listině základních práv a svobod mají za cíl především zajistit rovnost a zachovat důstojnost každého bez rozdílu. Tyto zásady by mohly být jednoduše porušeny i těmi nejmírnějšími projevy mobbingu, jako jsou pomluvy, kterými dochází k útoku na důstojnost a rovnost oběti. Takové chování nemá pouze vliv na oběť, ale také na to, jakým způsobem na ni ostatní nahlíží, což má v důsledku negativní dopad na reputaci oběti v kolektivu a může pobouzet k dalšímu nežádoucímu chování ze strany ostatních členů.

Třetí bod článku 10 by pak mohl být porušen týmem nadřízených, kteří disponují přístupem k osobním údajům zaměstnanců.

Takovému chování se pak oběti mohou bránit s odvoláním na §11 a §13 občanského zákoníku, kdy se mohou dožadovat zanechání takového chování, omluvy či peněžitou náhradu újmy (Zákon č. 89/2012, dále jen „občanský zákoník“).

Jak jsem již zmiňovala, většinou se v praxi řešení soudní cestou volí jako poslední možnost, a to převážně kvůli obtížné prokazatelnosti takového chování.

4.2 Zákoník práce

Zákoník práce stanovuje povahu pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel je v rámci soukromých firem dále definován jako osoba, které se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu či vedoucí zaměstnanci, kteří

mají oprávnění zadávat podřízeným úkoly, organizovat a řídit podřízený tým apod. (Zákon č. 262/2006 Sb., dále jen „zákoník práce“)

Tým nadřízených z případové studie lze považovat dle zákoníku práce za zaměstnavatele a tým podřízených za zaměstnance.

Hlava IV – Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Zákoník práce nařizuje zaměstnavatelům rovné zacházení v rámci pracovních podmínek týkající se peněžitého odměňování, kariérního postupu a možnosti odborné přípravy. To znamená, že nežádoucí a nerovné zacházení v rámci interpersonálních vztahů v zákoníku práce přímo zakázáno není. To, že zákoník práce nechrání zaměstnance před nerovným zacházením a šikanou na pracovišti ukazuje nedostatky české legislativy a malou šanci právního domáhání spravedlnosti pro oběti takového jednání.

Zákoník práce dále odkazuje na antidiskriminační zákon, kterému se budu věnovat v další části.

4.3 Antidiskriminační zákon

Antidiskriminační zákon dělí mezi diskriminací přímou a nepřímou. Přímá diskriminace je „*takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků*), i z důvodu státní příslušnosti.“ [Antidiskriminační zákon]

Pomluvy a drby v tomto případě nelze klasifikovat jako diskriminační, jelikož se nejedná o přímé jednání či zacházení s obětí. Co by se ovšem dalo považovat za přímou diskriminaci je vysmívání, ponižování, izolace apod. Zároveň se takové jednání musí odvíjet od některé ze skutečností výše a odlišovat se od jednání s jinými členy týmu.

Přímá diskriminace se může pak objevit jak v týmu podřízených, tak ze strany týmu nadřízených.

Diskriminací se rozumí i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění k diskriminaci a pokyn k diskriminaci.

Obtěžování je pak chápáno jako takové jednání, „*jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů*“. [Antidiskriminační zákon]

Z dané definice bychom mohli na rozdíl od přímé diskriminace jako obtěžování označit i pomluvy a drby. V případě, že se šíří v rámci kolektivu, tak se v důsledku pracoviště stává ponižujícím a urážlivým prostředím. Takové prostředí mohou vytvářet jak členové podřízeného týmu, tak vedoucí pracovníci. V případě, že by se obtěžování objevilo ze strany nadřízených, jednalo by se o komplikovanější situaci, která nese menší prostor pro řešení takového problému. Obtěžování v týmu podřízených by pak mohli řešit právě vedoucí pracovníci.

„*Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.*“ [Antidiskriminační zákon] Výzkumy ukazují, že ve většině případech je obětí sexuálního obtěžování žena a agresorem muž, vzniká tedy malá pravděpodobnost, že by na pracovišti docházelo k takovému obtěžování vzhledem k sestavě pracovního týmu (Křížková, 2006; Lipson, 2001). Není ovšem nemožné, že by se sexuální obtěžování vyskytlo mezi ženami či ze strany žen vůči gay kolegovi.

„*Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.*“ [Antidiskriminační zákon] Pokyny k diskriminaci se v rámci pracovního týmu mohou objevit ze strany vedoucích pracovníků, kteří disponují autoritou v kolektivu a mohou tak nařizovat podřízeným členům, aby diskriminovali vůči zvolené oběti.

„*Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.*“ [Antidiskriminační zákon] Navádění se pak může objevit jak ze strany nadřízených, tak podřízených pracovníků. Naváděním ke stejnému nežádoucímu chování si může útočník utvrzovat svou autoritu a dominanci vůči oběti, zapojení kolektivu by tak upevnilo jeho pozici útočníka.

Dle §5, odstavce č. 2 antidiskriminačního zákona se za zajišťování rovného zacházení považuje, mimo jiné i zajišťování rovných příležitostí, rovné zacházení v tomto znění platí také pro zaměstnavatele při poskytování zaměstnání.

I přesto, že je případová studie zaměřená na již zaměstnané jedince, může se v rámci diskuze o vedoucích pracovnících objevit svědectví nerovného zacházení při náboru členů týmu. Vedoucí pracovníci jsou totiž zodpovědní i za pohovory a nábor zaměstnanců.

4.4 Zákon o některých přestupcích

Zákon o některých upravuje takové chování, které je nežádoucí za záměrem zachování veřejného pořádku a občanského soužití (Zákon č. 251/2016 Sb., dále jen „zákon o některých přestupcích“).

Přestupky proti občanskému soužití

Přestupku proti občanskému soužití se dopustí jedinec, který „*jinému ublíží na cti tím, že ho zesměšní nebo ho jiným způsobem hrubě urazí nebo se vůči jinému dopustí schválnosti*“.
[Zákon o některých přestupcích]

Pokud se na pracovišti objeví náznaky mobbingu či bossingu, s nejvyšší pravděpodobností by se daly považovat za přestupek proti občanskému soužití. Při konfrontaci výsledného chování s právními normami bude potřeba dbát pozornost na celkový kontext situace, jakým způsobem k porušení došlo a zda se takové chování objevuje v rámci celého kolektivu.

4.5 Trestní zákoník

Na rozdíl od předchozích právních norem porušení těch stanovených v trestním zákoníku má nejvyšší sankci a takové porušení se z pohledu právního systému považuje za trestný čin (Zákon č. 20/2009 Sb., dále jen „trestní zákoník“).

Pomluva

„Kdo o jiném sdělí nepravdivý údaj, který je způsobilý značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit jej v zaměstnání, narušit jeho rodinné vztahy nebo způsobit mu jinou vážnou újmu, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok.“ [Trestní zákoník]

V případě mobbingu a bossingu je pomluva, jak je definovaná výše, často voleným prostředkem, jak oběť zastrašit a přimět k odchodu ze zaměstnání. Je možné si všimnout, že jedna nežádoucí situace, která může nastat na pracovišti, může porušovat několik právních norem zároveň. Pomluvou se pak může útočník také dopustit přestupku proti občanskému soužití a tak podobně.

5 METODY A DATA

5.1 Cíle

I přesto, že jsem již v počátku práce nastínila cíle a výzkumné otázky, zde bych chtěla více přiblížit první cíl, který je vlastní praktické části.

Hlavním cílem výzkumu je nalézt odpovědi na otázku – jaká je dynamika vztahů mezi zaměstnanci vybraného obchodu s kosmetikou?

Z toho vyplývají následující výzkumné otázky:

1. Jaká je dynamika vztahů mezi ženami na pracovišti?

Odpověď na první výzkumnou otázku bude sloužit převážně pro srovnání s odpovědí druhé výzkumné otázky a přispěje k jejímu lepšímu a hlubšímu pochopení. Jak jsem již naznačila, bude zároveň důležité zachytit kontext vzorců chování napříč celým kolektivem, za účelem jej úspěšně konfrontovat s právními normami. Rozdíl mezi chováním žen k ostatním ženám a gayům by měl přispět i k pochopení motivace a důvodů takového chování.

2. Jaká je dynamika vztahů mezi podřízenými ženami a homosexuály na pracovišti?

Druhá výzkumná otázka je jádrem výzkumu a její odpověď má největší potenciál k demonstraci nežádoucího a pravděpodobně i diskriminačního chování. Jak jsem již zmiňovala, pokud se vyskytnou rozdíly mezi chováním žen k ženám a žen ke gayům, povede to k dalším otázkám sloužícím k pochopení takového chování. V rámci této výzkumné otázky se zároveň zaměřím na způsoby, jakými ženy o gayích hovoří a na slova, kterými je označují, za účelem identifikace role gay muže v kolektivu žen.

3. Jaká je dynamika vztahů mezi nadřízenými a podřízenými na pracovišti?

Můj zájem zde bude směřovat k otázce, zda se postoje nadřízených ke gayům liší od postojů k podřízeným ženám a zda se objevuje nežádoucí chování nadřízených k podřízeným.

Tyto otázky by měly napomoci k pochopení a hlubšímu porozumění chování a postojů, které se v rámci vztahů na pracovišti objevují.

5.2 Metodologie

Za záměrem efektivního naplnění cíle výzkumu jsem si vybrala výzkum kvalitativní, který slouží k hlubokému a komplexnímu pochopení vazeb a vztahů. Kvalitativní výzkum lze také definovat jako snahu výzkumníka přijmout postoje subjektů a na základě toho je následně interpretovat. Takový výzkum dále mapuje každodenní situace a zkoumá jejich význam v kontextu sociálním (Silverman, 2013). Cílem kvalitativního výzkumu je pochopit jedince v určitých sociálních situacích. Zároveň lze říci, že volba kvalitativního výzkumu je vhodná pro výzkum jedinečných a neopakovatelných jevů (Miovský, 2006).

Vzhledem k charakteru souboru respondentů se zdála jako další nejvhodnější volba případová studie, jejímž hlavním cílem je zachytit konkrétní případ a hlouběji mu porozumět (Mareš, 2015). Případovou studii lze jednoduše chápat jako metodologický přístup, jehož podstatou je výzkum jednoho či několika případů (Hendl, 1997). Výhoda případové studie leží převážně v možnosti hlubokého pochopení případu, naopak nevýhodou je malá možnost zobecnitelnosti (Průcha et al., 2001). I přes nízkou zobecnitelnost věřím, že případová studie při-

nášší výhody jako je možnost pochopení případů podobných či odehrávajících se v podobných prostředích či podobným subjektům. Jedná se o přístup, který je na rozdíl od kvantitativních přístupů, zvolen jako nástroj k pochopení komplexních situací, jako jsou například mezilidské vztahy.

Hendl (2005) rozdělil případové studie na následující typy:

1. Osobní případová studie – jedná se o studii, která se zaměřuje na určitý aspekt jednoho jedince.
2. Studie komunity – také občas označována jako sociografie. Využívá se při snaze zkoumat komunitu či komunity v určité lokalitě, popřípadě lokalitu samotnou.
3. Studie sociální skupiny – tento typ případové studie se zaměřuje na menší skupiny, například rodiny či větší skupiny, které spolu přímo komunikují, například tým zaměstnanců.
4. Studium organizací a institucí – zkoumá instituce různého typu a zaměřuje na chování vyvolané organizační strukturou instituce.
5. Události, role a vztahy – tento typ studie analyzuje události, konflikt rolí a například stereotypy. Jedná se o typ studie, který se může překrývat se studiem sociálních skupin či organizací, kde ke zmíněným fenoménům často dochází.

Co se týká zahraniční literatury, tak existují dvě hlavní pojetí případových studií dle autorů R.E. Staka a R.K. Yina (Hendl, 1997). V mém případě představím typologii Yina, která je širší a jasněji vymezená.

Yin (1994) definuje případovou studii jako výzkum jevu v jeho reálném kontextu. Jeho typologie případových studií je následující:

1. Explorativní – tento typ případové studie slouží k výzkumu problému, který není natolik prozkoumaný. Proto je cílem výzkum, který slouží jako základ navrzení teorie a dalších průzkumů.
2. Deskriptivní – cílem této studie je podat co nejkomplexnější popis jevu.
3. Explanatorní studie – cílem takové studie je odhalit méně známé či neznámé aspekty daného případu.
4. Testovací studie – důraz je zde kladen na správnost teorie, ze které vychází. Zároveň slouží jako nástroj k doplnění teorií a důvodů mechanismů zkoumaných jevů.

Má studie by se pak dala považovat ze testovací studii (Yin, 1994). Například – budou opravdu gay respondenti femininní? Budou vztahy mezi ženami a gayi pozitivní? Objeví se na pracovišti diskriminace vůči gayům? V rámci odpovědí na výzkumné otázky budu mít možnost otestovat právě tyto hypotézy vycházející z teoretického rámce.

5.3 Výběr výzkumného souboru a jeho charakteristiky

Výběru tématu mé bakalářské práce předcházela zájem o konkrétní skupinu zaměstnanců v obchodě s kosmetikou. Zájem vyplynul z konverzace o skupině se ženou, která je součástí pracovního týmu. Kontakty na respondenty tedy byly poskytnuty jí a ve výzkumu zaujímá roli gatekeepera. Gatekeeper je v literatuře popisován jako vrátný, který poskytuje přístup do určitého prostředí či k určité skupině lidí (Švaříček a Šed'ová, 2007). V tomto případě mi byl poskytnut přístup ke třem respondentům. Kontakt na dalšího účastníka jsem získala pomocí

výběrové metody sněhové koule, kdy mi na něj byl poskytnut kontakt od jednoho z již získaných respondentů. Jedná se o metodu, která se využívá při výběru z malé skupiny jedinců, která je špatně dostupná (Řehák, 2018). Dohromady jsem tedy získala šest respondentů, kdy jedním z nich byl i gatekeeper.

Dohromady v obchodě pracuje 15 – 20 zaměstnanců na pozici beauty konzultant, kromě nich na prodejně pracují i nadřízení, a to manažerka prodejny, její zástupkyně a několik vedoucích směny. V týmu podřízených se jedná o jedince zaměstnané jak na poloviční, tak na plný pracovní úvazek. Respondenti uváděli, že je tým podřízených tvořen ženami od 16 do 45 let, součástí týmu byli i dva gay muži, kdy jeden z nich již ukončil svůj pracovní poměr. Beauty konzultanti a vedoucí směny vykonávají svou pracovní činnost na prodejní ploše, zatímco manažerka a její zástupkyně sídlí v kanceláři na prodejně.

Při výběru výzkumného souboru mým jedinými kritériem bylo, aby účastníci pracovali v konkrétním obchodě s kosmetikou. Zároveň jsem chtěla do výzkumného souboru zahrnout alespoň jednoho gaye. To hlavně z toho důvodu, abych na vztahy mezi ženami a gayi nahlédla z obou perspektiv, které se mohou odlišovat.

Všichni respondenti byli nebo stále jsou zaměstnaní v obchodě s kosmetikou, kde zastávají pozici beauty konzultanta. Dva respondenti v obchodě již nepracují, ovšem všech šest respondentů bylo součástí jednoho pracovního týmu a navzájem se znají. Zároveň se mi podařilo zahrnout do výzkumného souboru i jednoho gaye to znamená, že skupina respondentů byla tvořená pěti ženami na pozici beauty konzultantek a jedním gayem na stejné pozici. Věk respondentů se pohyboval mezi 20 a 41 lety.

Kontakt na jedince ve vedoucí pozici jsem se nesnažila získat, a to z několika důvodů. Prvním důvodem je, že výzkumná otázka týkající se vztahu mezi podřízenými a nadřízenými má spíše srovnávací charakter a není jádrem mého cíle. Za druhé bych k nadřízeným neměla přístup, jelikož můj gatekeeper neměl s vedením dobré vztahy a ostatní respondenti nechtěli, aby se vedoucí dozvěděli o tom, že poskytují rozhovory o vztazích na pracovišti, tedy nechtěli je žádat o souhlas s předáním kontaktu.

5.4 Metoda sběru dat

Při rozhodování o výběru metody sběru dat jsem si od počátku byla jistá rozhovorem. V tomto případě se jednalo o polostrukturovaný rozhovor, který byl sestaven na základě výzkumných otázek. Polostrukturovaný rozhovor se považuje za zlatý střed mezi strukturovaným a nestrukturovaným dotazováním. Je flexibilní a poskytuje tazateli větší prostor a svobodu při doptávání, vynechávání otázek a jejich přizpůsobování dle průběhu. Na rozdíl od nestrukturovaného dotazování jsou polostrukturované rozhovory systematictější. (Wildemuth et al., 2009).

Jak jsem již zmiňovala, návod rozhovoru jsem se snažila konstruovat na základě výzkumných otázek.

Dále jsem vycházela z doporučení Berga (2001), který uvádí typy otázek, které by měl polostrukturovaný rozhovor obsahovat:

1. Základní otázky – otázky, které mají poskytnout klíčové informace k výzkumným otázkám.
2. Dodatečné otázky – slouží k ověření reliability odpovědí na otázky základní. Jejich formulace je alternativní k základním otázkám.
3. Jednorázové – jsou využívány k vybudování vztahu na začátku konverzace. Vzhledem k tomu, že jsem se snažila vybudovat důvěru s respondenty, jsem volila otázky neformální. Např. Jak se máš? Jak se ti daří v tomto těžkém období?
4. Zkoumavé otázky – jejich úkolem je získat více informací a další odpovědi k některým z předchozích otázek.

Kromě samotné formulace otázek je také důležité jejich seřazení. Stejně tak jak doporučuje Reichel (2006), jsem na začátek volila otázky, které jsou úvodní, nenáročné a pomohou mi navázat kontakt a důvěru s respondentem. Zároveň jsem se snažila nejprve navázat neformální konverzaci s respondenty, zeptat se na to, jak se mají, usmívat se a oslovovat je jménem. Tento typ komunikace vyvolává důvěru a prolomí psychické bariéry respondenta (Mikuláščík, 2003).

Před rozhovorem se dále doporučuje uskutečnit pilotáž, a to s odborníky na téma a s potenciálním respondentem (Wildemuth et al., 2009). Pilotáž jsem tedy uskutečnila s gatekeeperem. Gatekeeper je součástí kolektivu a vzhledem k poskytnutým kontaktům věděla, s kým rozhovor bude probíhat, její zpětná vazba mi tedy pomohla hlavně v úpravě formulace otázek, poskytla mi náhled k tomu, jak daleko mohu s otázkami zajít, jakou roli zaujmout a jaký typ komunikace zvolit. Pilotáž byla obrovským přínosem pro sestavení návodu rozhovoru, což bylo zřetelné z množství získaných dat z pilotáže ve srovnání s oficiálním rozhovorem.

Rozhovor se měl konat původně osobně a to v místě, které si respondent zvolí. Bohužel nastala taková situace, kdy před uskutečněním rozhovorů vláda vyhlásila stav nouze a nařídila všem občanům domácí karanténu. Lidé tedy mohli vycházet z domu pouze v případě nezbytností. Tato opatření vyplývají z pandemie viru Covid-19, který je vysoce infekční (Vláda ČR, 2020). Pro mě to tedy znamenalo, že data nebudu moci sesbírat osobně. Musela jsem tedy přejít k variantě, kdy rozhovory budu uskutečňovat videohovory.

K uskutečnění online rozhovorů může docházet ve dvou formách, a to v reálném čase nebo asynchronně (Janghorban et al., 2014). Vzhledem k tomu, že jsem nechtěla opustit svou původní volbu polostrukturovaného rozhovoru, jsem se rozhodla pro dotazování v reálném čase. V dnešní době je nespočet platforem umožňujících online videohovory, nejznámější je pravděpodobně Skype, ovšem vzhledem k nynější inklinaci od počítačů a notebooků ke smartphonům, se stali populárními také Facetime, Whatsapp či Viber.

V rámci audiovizuální komunikace se mohou objevit komplikace při pozorování řeči těla a čtení nonverbální komunikace respondentů (Cater, 2011). Naopak výhoda může spočívat v pomyslné anonymitě, kterou s sebou online prostředí nese, výsledkem v tomto případě může být vyšší autenticita respondentů než u osobních rozhovorů (Janghorban et al., 2014).

Předpokladem k uskutečnění online rozhovorů by mělo být kvalitní připojení k internetu a schopnost respondentů se orientovat v online prostředí (Deakin et al., 2013). V rámci usku-

tečných rozhovorů nenastal žádný z problémů a skoro všechny předpoklady byly splněny. Nastala situace, kdy jedna z respondentek neměla kvalitní připojení k internetu a videohovor často vypadal, i přesto rozhovor hodnotím jako jeden z nejvýnosnějších v rámci nasbíraných dat.

V rámci mého výzkumu se všichni respondenti rozhodli pro videorozhovor přes smart-phone. Rozhovory dále probíhaly přes aplikace Facetime a Whatsapp. Nahrávání rozhovorů může proběhnout pomocí externího diktafonu či nahrávacího softwaru ve stejném zařízení (Cater, 2011). Volba softwaru mi nejprve připadala jako snadnější, rychlejší a efektivnější. Ovšem při snaze najít telefonní aplikaci zaznamenávající zvuk, který vychází ze stejného zařízení, jsem narazila na první problém. Dostupných bylo mnoho aplikací a dokonce funkcí telefonu samotného, které zaznamenávají pouze obrazovku telefonu ovšem bez audia. Proto mi nezbylo nic jiného, než rozhovory zaznamenávat pomocí externího diktafonu.

Etické zásady zůstávají stejné jako u osobních rozhovorů. Informovaný souhlas respondenti zasílají emailem či ve formě podepsaných formulářů (Janghorban et al., 2014). Respondentům jsem zaslala informovaný souhlas emailem k podpisu, ovšem několik z nich se ozvalo, že nemají přístup k tiskárně. Po konzultaci se svou vedoucí jsem se tedy rozhodla, že bude pro obě strany jednodušší, když před rozhovorem informovaný souhlas přečtu a respondent na nahrávku projeví souhlas.

6 ANALÝZA ROZHovorŮ A JEJICH VÝSLEDKY

6.1 Kódování rozhovorů

Ihned po přepisu jednotlivých rozhovorů jsem si začala psát komentáře k jednotlivým částem rozhovorů, hlavním účelem komentářů je příprava pro následné vytváření kódů. Otevřené kódování je nejzákladnějším analytickým nástrojem kvalitativních datových technik, jedná se o rozbití struktury rozhovorů na jednotlivé části (např. slova, věty, souvětí), kterým jsou následně přidělena pojmenování – kódy (Hájek, 2014).

Poté, co jsem si označila a okomentovala zajímavé části, relevantní pro výzkum, jsem si jednotlivé výrazy označovala kódy. Stejně jako zmiňuje Hájek (2014), je podstatné tyto kódy redukovat na kategorie, jelikož zásadou při analýze rozhovorů je vyhnout se příliš velkému či malému počtu kódů. Kategorie a kódy jsem se zároveň snažila vytvářet tak, aby odpovídaly výzkumným otázkám. Z šesti získaných rozhovorů vzešlo sedm kategorií.

Tabulka 2 - Kategorie a dimenze

Kategorie	Dimenze
Pozitivní vztahy v týmu podřízených	
Negativní vztahy v týmu podřízených	Pomluvy/drby/konflikty
Popis gayů	
První reakce žen na gay kolegu	Pozitivní/negativní
Vztahy a postoje podřízených žen ke kolegovi po nástupu do zaměstnání	Pozitivní/negativní
Vztahy mezi nadřízenými a podřízenými zaměstnanci	
Postoje nadřízených vůči podřízeným gay zaměstnancům	

Zdroj: Autorka.

Co se týká operacionalizace pojmů jako jsou například drby a pomluvy, tak jsem se řídila respondenty, tedy pokud určité chování označili za pomluvu, pak jsem takové chování zařadila pod dimenzi „pomluvy“ či „drby“.

6.2 Interpretace rozhovorů

Interpretaci rozhovorů jsem se rozhodla dělit dle kategorií, které byly přidělené jednotlivým tvrzením. Respondenti popisují skutečnosti, které všichni zažili, někteří dokonce v rámci rozhovorů popisovali stejné situace. V tomto případě takové dělení nabízí největší přehlednost a pochopení chování a vztahů v týmu.

6.2.1 Vztahy v týmu podřízených

První část je poněkud rozsáhlá, a proto obsahuje kategorie s několika dimenzemi, které slouží pro orientaci a rozlišení mezi důležitými skutečnostmi a tvrzeními respondentů. Do kategorie patří všechna tvrzení, která se týkají vztahů mezi podřízenými.

Část obsahuje kategorii „pozitivní vztahy v týmu podřízených“ a „negativní vztahy

v týmu podřízených“. I přesto, že pojmy pozitivní a negativní mohou být považovány za subjektivní, snažila jsem se tvrzení dělit jak na základě svého pocitu, tak přihlížet k tomu, jakým způsobem se respondent o skutečnostech vyjadřoval. V průběhu kódování do jednotlivých tvrzení jsem nenarazila na problém a můj pocit koreloval s tím, jak se respondenti o skutečnostech vyjadřovali.

Pozitivní vztahy v týmu podřízených

Ke vztahům v týmu se pozitivně vyjádřily pouze dvě respondentky. Je zjevné, že se obě v týmu cítí dobře, s kolegyněmi si rozumí v rámci interpersonálních vztahů a společně se schází i mimo pracoviště. Ženy v kolektivu nachází podporu a vyslechnutí v potřebných chvílích. Pracovní tým považují za jednotný a nemají pocit, že by se v jeho rámci tvořily kruhy, tedy nikdo z týmu není izolovaný.

„Takže tým jsme teď momentálně si myslím dobrý. Panuje to tam tak příjemně, že se fakt těšíme do té práce, že se těšíme za téma lidma, že si s nima pokecáme, že prostě je uvidíme po dlouhý době, takže si myslím, že jsme dobrej tým. Je to fakt příjemný, že tam jde člověk s dobrou náladou.“ (Respondentka č.1)

Respondentka č. 4 našla v kolegyních jak podporu, tak empatii, možnost se svěřit, laskavost a zároveň humor. Tyto skutečnosti si vysvětluje tím, že je tým tvořen ženami, pro které jsou tyto vlastnosti více charakteristické než pro muže.

„Já jsem tam hrozně ráda, z velké části kvůli lidem. Ted' si hrozně užívám, jak je to ženský kolektiv. Já jsem nezažila blbý ženský kolektiv a ted' máme krásný ženský kolektiv a to, co já si tam užívám je ta láska a hrozná podpora viš. Přijdeš a máš z něčeho blbý pocit, ze sebe a holky ti řeknou „ale tohle a tohle“ a úplně ti dají ty důvody proč je to jinak. Nebo když máš s něčím problém, tak se ti fakt snaží pomoci a můžeš tam mluvit. Je tam taková laskavost a takový soucit, který já jsem zatím nezažila, jako úroveň toho. A myslím si, že je to hodně tím, že je to ženský kolektiv. Že ony jsou fakt schopný víc empatie a citlivosti a pochopení a zároveň jsou taky schopné se zaměřit a makat a mít ten cíl, ale co já si tam hrozně užívám je lidskost, laskavost a tyhle věci. Taky se nasmějeme, ten humor tam je, jako baví mě to s nima hrozně a těším se na ně vždycky.“ (Respondentka č.4)

Zároveň tvrdí, že dobrá nálada nemusí panovat vždy a pokud některá z žen komunikuje své negativní pocity, neděje se tak za záměrem někomu uškodit. Zároveň se z takové skutečnosti nestane konflikt. Svě kolegyně popisuje jako otevřené, jelikož jsou ochotné lidi poznat, i přesto, že na ně nezapůsobili dobrým dojmem.

Negativní vztahy v týmu podřízených

Pomluvy a drby

Všichni respondenti potvrdili přítomnost pomluv a drbů v týmu podřízených. Vždy jsem respondenty požádala o přiblížení slov a jak je chápou. Každý respondent vnímal pomluvu, drb a rozdíl mezi nimi odlišnými způsoby.

Respondentka č. 2 chápe pomluvu „jako kydání špíny na ostatní. Jakože se vytáhne na někoho něco z minulosti, ne aby si lidi řekli ona dělala hovna a čus, je to její problém. Ale začalo se to nejmíc řešit.“

Naopak respondentka č. 4 pomluvu vnímá jako: „*Něco nepravdivýho a něco, co někdo roznáší, aby někoho poškodil.*“

Jedná se o jedinou respondentku, která otevřeně tvrdí, že hovoří o svých kolegyních bez jejich přítomnosti a rozebírá například jejich chování s ostatními kolegyněmi. Záměrem není kolegy poškodit, ale validovat si vlastní dojmy z ostatních členů týmu. Takové chování považuje za normální a v pracovním týmu se nejedná o nic neobvyklého, což potvrzují i ostatní respondenti, ovšem ti zároveň takové chování vnímají jako drby a nežádoucí chování. Respondentka je zároveň jednou z mála, která se vyjadřovala o týmu velmi pozitivně. Zdá se tedy, že interpretace chování ostatních má vliv na celkový dojem z pracovního týmu.

Rozdíl mezi drbem a pomluvou dle většiny respondentů spočíval v závažnosti, tedy přítomnost drbů byla běžná a nejednalo se o něco závažného, zatímco pomluva je více negativní a škodlivá.

„*Drbání je miň neškodný, než pomluva, podle mě. Víš, že jako drbání je jenom takový kecání, že konstatuješ nějakou realitu víš, že „dneska přišel, má hrozný obočí“ nebo takhle. Ale pomluva je podle mě fakt, když už na toho člověka útočíš fakt hodně, že třeba o něm říkáš fakt jako vulgární věci. Podle mě jako pomluva je prostě vulgárnější než to drbání.*“ (Respondentka č. 5)

Z rozhovorů bylo zřejmé, že k pomlívám a drbům dochází na denním pořádku a nejedná se o něco, na co by zaměstnanci nebyli zvyklí. Dokonce se jednalo o první věc, která respondentky napadla při dotázání na vztahy v týmu.

„*Byl to slepičinec, slepičárna to byla. To bylo strašný, ty ženský se tam chovaly jak, nebudu sprostá. I přesto, že to jsou dospělý ženský, mluvíme třeba 28 let, tak mi přijde, že by měly být vyspělejší a rozumnější, ale lidi se tam fakt hádají o kravinách. A zbytečně se pomlouvají za zádama.*“ (Respondentka č. 3)

Rozsáhlost drbů a pomlív v kolektivu většina respondentů považuje za charakteristické pro ženský kolektiv.

„*Prodejna je kolektiv holek, takže to je neskutečná slepičárna.*“ (Respondentka č. 2)

Stejně jako většina respondentek, i jediný muž v kolektivu se s drby a pomlívami neztožňoval a nerozumí, proč k takovému chování v týmu dochází.

„*Je to čistě ženský kolektiv a já jsem tam jediný kluk, mě osobně někdy přijde, že řeší divné věci, jako „ta řekla to a ta to“ víš a potom se spolu nebaví, tak to je takové vtípné*“ (Respondent č.6)

Někteří respondenti si přítomnost pomlív vysvětlují nespokojeností se zaměstnáním, psychickou nevyrovnaností a jako způsob, jak se vypořádat s vlastními problémy, a to jejich reflektováním.

„*Protože mají asi osobní nevyřešený problém a pak to reflektují na ty lidi. Mají to nevyřešený a pak si jenom vybírají ty lidi, který budou napadat.*“ (Respondentka č. 3)

Šíření pomlív by se také dalo vysvětlit jako způsob zaplnění volných chvil a nudy. Vzhledem k tomu, že se jedná o prodejnu, kde je náplň práce většinou závislá na přítomnosti zákazníků, ve chvíli, kdy je prodejna prázdná a kolektiv se nudí, se šíření pomlív a drbů zdá jako první možnost zábavy. Je pravděpodobné, že ženy také vyčerpaly konverzační témata,

tudíž se drby nabízí jako jedna z mála možností, jak zaplnit prázdné chvíle.

„Malý prostor, hodně ženských, který se nudí (smích). A zaplňují tím svůj čas a hodně ženských to má v popisu života drbat a pomlouvat a bohužel se to děje i v práci no.“ (Respondentka č. 5)

Pomluvy a drby se týkaly jak pracovních, tak osobních záležitostí. Tedy takové nežádoucí chování bylo směřováno vůči oběti, která nevykonávala svou profesi tak, jak je dle útočníka vhodné nebo se naopak útočníkovi nelíbila některá z osobních charakteristik oběti.

„Ale musím říct že jednou jsme tam měli holčinu co fakt neuměla líčit takže to bylo pak už na té profesní úrovni, že řešili že jí to fakt nejde a že je to pak naše vizitka že firma zaměstnává někoho kdo byl úplně neprofesionální a dělal úplně špatně snad úplně všechno takže vím o jedný co byla fakt neprofesionální ale jinak spíš to bylo víceméně kvůli tomu že se někdo někomu nelíbil.“ (Respondentka č. 1)

Pomluvy a drby týkající se osobních charakteristik obětí vznikaly buď na základě osobního dojmu, kdy se útočníkovi jednoduše něco nelíbilo, nebo ženy v týmu šířily osobní informace, které oběť sdílela s kolegyní, které důvěřovala.

„Asi tam byly ne úplně kruhy, ale lidi, kterým věci neříkáš, aby to nešířili nebo překrucovali, ale pak si myslíš, že ten člověk nic neřekne, ale pak to stejně padne.“ (Respondentka č. 3)

Kromě pomluv založených na faktech se v týmu objevovaly i nepravdivé pomluvy, které si jednotlivci vymysleli a dále je šířili.

„Prostě se tam vyjevovaly nesmyslný pomluvy i smyslný pomluvy, co pak se snažil člověk nějak vyvrátit.“ (Respondentka č. 2)

Pomluvy a drby, které se v týmu objevují nejsou systematické, nejsou mířené na jednu oběť opakovaně a zároveň se nezdá, že by k nim docházelo s určitým cílem. Pomluvy se týkají jak profesního chování, tak osobních dojmů, nelze ovšem konkrétně říci o jaké osobní charakteristiky se jedná.

Konflikt

Pomluvy a drby v některých případech eskalovaly do konfliktů. Vzhledem k tomu, že pomluvy a drby vznikaly, aniž by o nich oběť věděla, jejich prozrazení vedlo ke konfliktům a hádkám.

„Vzadu je malý prostor, takže když někdo pomlouvá v kuchyňce a někdo jde na záchod, tak to slyší. Takže takhle vznikalo hodně problémů, že někdo slyšel, že se pomlouvá v kuchyňce. A pak holky brečely a tak, takže.“ (Respondentka č. 5)

Konflikty v týmu byly také považovány za běžnou součást pracovního dne, neměly fyzickou povahu a k jejich vyřešení došlo díky okamžité konfrontaci.

„Tak určitě tam těch konfliktů bylo. Ale to byly jako hovadiny, to nebylo nic extra důležitého. Jako tam byly konflikty každý den, pořád tam bylo něco. Že bych byla strůjce hovadin, tak to ne, za to mi to nestálo, ale byly tam nějaké konflikty. Tam se řešilo tak, že se ty holky vzaly, posadily se naproti sobě a „proč o ní říkáš tohle a o ní říkáš tohle“ a teď si to vyříkejte nebo jděte pryč.“ (Respondentka č. 2)

Konflikty, jejichž základem nebyly pomluvy a drby, byly způsobeny nedorozuměním týkající se výkonu profese, například nedorozumění ve střídání na pokladně, upozornění na

neprofesionální chování či profesní rivalita týkající se povýšení.

Stejně jako tomu bylo u pomluv, ke konfliktům docházelo nesystematicky, neopakovaly se mezi stejnými jedinci a nebyly způsobovány záměrně s určitým cílem.

Patologický jedinec

V rámci tématu pomluv a drbů se několik respondentů vyjádřilo ke kolegyni, která často stála za nežádoucím chováním v týmu. Její chování se lišilo od toho, které jsem již popisovala a zdálo se více systematické a cílené.

Nežádoucí chování pak mělo i formu šíření osobních informací oběti. Takové chování v jednom případě přesáhlo kolektiv podřízených a patologická kolegyně chtěla oběti uškodit i v řadách nadřízených.

„My jsme tam měli jednu holčičku a ona předtím točila porno, ale to nebylo nějaké tajemství, když se jí na to člověk zeptal, tak ona řekla „jo, točila jsem porno, byla jsem blbá, je to strašně dávno, je to zamnou, čus prostě“ a já na to „jo, byla jsi blbá, čus“, ale ona to prostě začala řešit a posílat to na vedení a nedělalo to dobrotu no.“ (Respondent č. 2)

Kromě toho, že negativní chování vyplývalo z nevyrovnanosti, nespokojenosti a povahy kolegyně, roli hrála také pocíťovaná ohroženost pracovní pozice, tedy takové chování vykazovala za záměrem si pracovní pozici zachovat. Proto se zdálo nejjednodušší útočit na nové zaměstnance, kteří reprezentovali potenciální hrozbu pro její kariérní růst a pracovní pozici.

„Podle mě se cítila ohrožená, protože čím víc lidí tam bylo, tím víc znamenalo, že až začne být krize, tak se začne propouštět a když tam bude někdo lepší než ona i z těch nových lidí, tak ji pošlou jinak nebo úplně z firmy pryč.“ (Respondentka č.2)

Podle respondentů bylo cílem kolegyně zkaziti reputaci novým zaměstnancům, ovšem z odpovědí se zdá, že se jedná pouze o nástroj k dovršení konečného cíle, a to eliminovat nováčky ze zaměstnání, ať už tím, že se nebudou cítit v kolektivu dobře natolik, že vypoví pracovní smlouvu dobrovolně nebo přesvědčením vedení firmy k jejich vypovězení.

Jedna z respondentek se domnívá, že cílem takového chování je snaha kolegyně si udržet pomyslnou dominanci v kolektivu, nahnat kolegům strach a tím si zachovat svou pracovní pozici a chránit se před potenciálními negativními útoky.

„Ona si tady tím utvrzovala v podstatě. Na celý tý prodejně tak ona byla jako výrazná osoba v tom, že byla hodně drzá, pořád dělala nějaké problémy a ona si na tomhle hodně stavěla, takže tím, že mohla do někoho je napřímo, tak se jenom utvrzovalo to, že ona je jako hustá, že ona je tam drsná.“ (Respondentka č. 5)

Patologický jedinec v tomto případě měl jednu oběť, respektive takové chování nebylo mířeno vůči několika jedincům najednou. Jak popisuje respondentka č. 2, nejprve si zjistí informace o nových zaměstnancích a na základě posbíraných informací si vybere oběť, kterou systematickým nežádoucím chováním dožene k odchodu ze zaměstnání. Za své působení na pracovišti měla pak obětí několik.

6.2.2 Popis gayů

V tvrzeních, kterým byla přidělena kategorie „vztahy v týmu podřízených“, ženy často kolektiv

popisovaly jako ženský kolektiv, pouze ženy apod. Všeobecně se zdá jednodušší říci ženský kolektiv, než ženský kolektiv a jeden muž. To bylo mé původní vysvětlení toho, proč ženy opomínají muže, když hovoří o svém týmu a vzájemných vztazích. Způsob, jakým ženy gaye vnímají a popisují ovšem naznačuje něco jiného.

Několik respondentek gay kolegu nepovažuje za muže a dokonce ani za kolegu. A to hlavně z důvodu, že gay muži nedisponují maskulinními vlastnostmi stejně jako heterosexuální muži. Naopak jejich charakter je tvořen kombinací maskulinních a femininních vlastností. V určitých případech pouze femininními vlastnostmi. Tedy ve chvíli, kdy ženy označují svůj kolektiv ženským, pravděpodobně to vyplývá z toho, že homosexuálního kolegu vnímají jako femininního jedince, tedy ne natolik odlišného od ženských kolegyň.

„Ale on je jako zženštilý, takže to není úplně jakoby by byl kolega, prostě kámoška je no.“
(Respondentka č. 2)

„Hlavně gaye nevnímáš jako klasický muže.“ (Respondentka č. 4)

Práce v prodejně s kosmetikou dle jedné z respondentek také nekoreluje s maskulinitou, z toho důvodu o taková zaměstnání mají zájem ženy nebo gayové, jelikož jsou oba femininními jedinci.

„Nebo na prodejně pracujou gayové, protože zase to nesouzní s normálním mužem.“
(Respondentka č. 4)

Lze tedy říci, že ženy svého kolegu považují za femininního jedince, a proto ho nepovažují za muže, jelikož ve společnosti je normální muž maskulinní.

6.2.3 První reakce žen na gay kolegu

Při otázce „Jak kolegyně reagovaly na mužského kolegu?“ se soubor respondentů rozdělil na dvě skupiny dle svých odpovědí. Jedna skupina vnímala reakce velmi pozitivně, druhá skupina naopak popisovala reakce plné předsudků a odsouzení.

„Všichni úplně v pohodě, ... všichni to brali v pohodě, nikdo s tím neměl žádný problém, nikomu to nevadilo, nikdo nic nenamítal.“ (Respondentka č. 1)

Druhá skupina respondentů měla opačné pocity, kde naopak kolegyně gaye nepřijaly otevřeně. Reakce byly negativní a nejvíce se týkaly vzhledu homosexuálů, kteří vzhledem k povaze povolání přišli na pohovor nalíčení.

Reakce nabývaly formu drbů a dalších komentářů založených na předsudcích.

„Nebo když už tam jako přijdou (gay muži) na ten pohovor, tak je to na těch holkách vidět, že ani ho neznají, ani ho pořádně neviděli a už ho začnou drbat.“ (Respondentka č. 2)

Muž přišel na pohovor nalíčený, což je ve společnosti často považováno za femininní charakteristiku, na základě toho vzniká předpoklad, že je muž gay. Pak se k takovým dedukcím přidávají další předsudky týkající se gay jedinců, jako je například afektovanost. Ze strany žen pak vznikla pomyslná bariéra a odmítavý postoj.

„Podívejte se, jak přišel zmalovaný, co to je za nádheru a to nevím, jak s ním přežijeme, on bude určitě hrozně afektovaný.“ (Respondentka č. 2)

Dle respondentek problém nespočíval v tom, že je muž gay, jelikož se jedná o běžnou záležitost a ve firmě je homosexualita tolerována a přijímána, ovšem kombinace toho, že je

někdo gay a je nalíčený zatím ve společnosti tolerována není. Tímto si zároveň vysvětluje reakce kolegyně, které na nalíčené muže nejsou zvyklé.

„Já si myslím, že to bylo kvůli tomu, že měl full makeup. Za to, že je gay, není ve firmě někdo, kdo není gay. To už je totiž takový překročený to, že je někdo gay, ale to, že je gay a má na sobě víc makeupu, jak půlka těch holek, tak to ještě překročený úplně není.“ (Respondentka č. 2)

Negativní reakce se ovšem neobjevily ze strany všech žen v kolektivu. Zdá se, že míra tolerance nalíčených gayů se ve většině případech odvíjela od věku žen. Pozitivní reakce totiž měly mladší členky, které se pohybují pod hranicí plnoletosti. Nabízí se zde vysvětlení, že tato generace je ve větší míře ovlivněná populárními gay muži, kteří využívají sociální média pro šíření svých videí, kde se líčí, hovoří o kosmetice, učí, jak se líčit apod. Větší míru tolerance u mladších kolegyně si respondentka vysvětluje tím, že nalíčený muž pro ně nepředstavuje nic nevšedního či neobyčejného.

„Je to hodně nový trend. A proto si myslím, že si s ním sedl ten nejnovější kolektiv, co tam je, protože to byly všechny mladý holky.“ [Respondentka č. 2]

Kromě respondentek negativní reakce pocítil také gay respondent. Důvod takových reakcí spočíval opět v líčení.

„No poprvé to bylo tak, že mi jedna kolegyně řekla, že když mě poprvé viděla, tak si řekla „proboha, co to je?“, že jsem byl tak nalíčený, jako růžové stíny a všechno. Takže některé kolegyně byly takové, že to nechápaly, že by se kluk líčil a myslely si, že se můžou líčit jen ženy a ne tak extravagantně a tak.“ (Respondent č. 6)

I přesto, že se gay muži s negativními reakcemi setkávají kvůli líčení, ptám se, zda se opravdu jedná o problém s narušením genderových norem nebo můžeme takovou deviaci považovat za projev homosexuality. Pokud by si tedy útočníci interpretovali líčení jako projev homosexuality, pak by se daly takové postoje označit za heterosexistické. Jedná z respondentek se stala svědkem demonstrace takových postojů:

„Spíš jsme se bavily o obecném pohledu na homosexuály....a kolegyně říkala, že jí to jako nevadí, že chápe, že spousta dobrých makeup artistů jsou chlapi a gayové většinou, ale že se na to nechce koukat na ulici, když se dva kluci líbají nebo drží za ruce, že jí to nepřijde normální.“ (Respondentka č. 5)

I přesto, že jedna z kolegyně tvrdí, že jí homosexualita nevadí, tak její projevy nepovažuje za normální. Zde je zapotřebí definovat, co je tolerance a zda netolerance aktivních projevů skutečnosti popírá vyslovenou toleranci skutečnosti samotné.

6.2.4 Vztahy a postoje podřízených žen ke kolegovi po nástupu do zaměstnání

I přesto, že počáteční reakce na gay kolegu nebyly pozitivní, zdálo se, že po první interakci a seznámení se postoje žen změnily.

První interakce probíhala ze strany gaye spíše formou konfrontace. Mohlo se tak stát, jelikož má zkušenosti s negativními reakcemi okolí nebo pocítil počáteční odsouzení žen v kolektivu.

„Protože on se představil s tím, že vyšel s kůží na trh úplně se vším, že je gay a rád se

maluje a ať to nikdo neřeší a jestli to chce někdo řešit, tak ať to rovnou řekne a já jsem upřímný a všechny problémy řešil na férovku, takže buď mě nech bejt nebo se pojd' pohádat. A to byl důvod, proč si všichni sedli.“ (Respondentka č. 2)

Většina žen jej tedy přijala jako součást pracovní týmu otevřeně. O to se zasloužil jak svou přímostí, tak zájmem o make-up, který měl společný s několika kolegyněmi. I přesto se pouze dvě ženy z týmu pokusily gaye po nástupu do zaměstnání oslovit a sprátně se.

„Myslím si, že jsme obě zaujaly takovou hodně ochránářskou pozici a i tím, že tam ten kluk byl nový, tak jsme se s ním chtěly bavit a vzít ho pod ochranné křídlo kvůli, že je gay a ty holky tam jedou ty pomluvy a my o tom víme. V podstatě jediné my dvě jsme se s ním chtěly bavit.“ (Respondentka č. 5)

Z rozhovorů vyplynulo, že v minulosti v týmu jeden gay muž pracoval a po dvou týdnech ukončil svůj pracovní poměr. Jedna z respondentek se domnívá, že jeden z důvodů mohl být přístup žen a jejich intolerance vůči nalíčeným gay mužům. Z toho důvodu u respondenta č. 6 zaujala ochránářskou roli, kdy se snažila zabraňovat nežádoucímu chování od kolegyň, které se dostávalo kolegovi v minulosti.

Velká část žen tedy gaye přijala do kolektivu a jejich chování vůči němu se výrazně nelišovalo od chování k ostatním ženám. Ovšem objevilo se několik žen, které občas daly najevo svůj nesouhlas s faktem, že je muž nalíčený.

„Asi v pohodě, my jsme tam všichni byli v pohodě. Vyloženež problém tam nebyl, ale měly jsme tam starší kolegyni, která se usmívala, ale ne že by se mu vysmívala...Jako pro sebe se smála, asi očividně tomu, jak se líčí.“ (Respondentka č. 3)

I přesto, že si respondentka úsměv kolegyně neinterpretuje jako vysmívání, osobně vnímám takové chování jako výsměch. Pokud se jedna z členek týmu smála tomu, že se respondent líčí, nenapadá mě žádné jiné vysvětlení.

I přesto, že se respondent č. 6 líčil dobrovolně, v rámci zaměstnání museli být nalíčení všichni zaměstnanci z týmu podřízených včetně mužů.

„To se nedělí na kluky a ženské, prostě musíš mít ten look, ale zase je to tak, že když jsem já nenalíčený, já jsem tam jediný kluk, tak je to takové ok, jakože mě až tak nenutí, že musíš si dát rtěnku, kvůli tomu, že jsem kluk.“ (Respondent č. 6)

Tedy i přesto, že ženy z týmu věděly, že všichni zaměstnanci musí být nalíčení, tak vysílaly přímé i nepřímé signály, kterými dávaly najevo, že jim tato skutečnost vadí a to jim zároveň bránilo v navázání takového vztahu s gayem, jako s ostatními kolegyněmi.

Signály byly přímé i nepřímé, přímým signálem, tedy takovým, který mohl muž upozorovat je například ironický úsměv kolegyně jako reakce na líčení muže. Některé z kolegyň pak volily spíše diskrétnější způsob, formou šíření pomluv a drbů.

„To, že se líčil, jedné holčině to dost jako vadilo nebo respektive říkala, že to není normální.“ (Respondentka č. 5)

Pomluvy se netýkaly pouze líčení, ale také sexuální orientace muže.

„Jedna holka, který tam proti němu jela fakt jako řekla bych až spiknutí, tak ta obcházela ostatní členy týmu a pak to s něma řešila, že „hele, podívej se na něj, pracuje tady bužna, ježišmarja“ a takhle. Takže obcházela takhle jednotlivě a bavila se o tom s každým.“

(Respondent č. 5)

Počáteční negativní postoje žen pocítil i respondent č. 6, což potvrzuje přítomnost ne jen utajeného nežádoucího chování, ale i zpozorovatelných signálů a komentářů.

„Ze začátku mi přišlo, že mě trošku odsuzovaly.“ (Respondent č. 6)

Jak jsem již zmiňovala, líčení je dle respondentek jediným důvodem, proč se kolega potýká s negativními postoji a chováním. I přesto, že se objevovaly pomluvy, které se týkaly sexuální orientace muže, si respondentky nemyslí, že homosexualita kolegy byla důvodem nežádoucího chování.

„Protože i v tomhle prostředí je to úplně normální jako těch gayů je tam víc, protože je to přitahuje nezažila jsem, že by to někdo vnímal negativně.“ (Respondentka č. 4)

Zároveň ale nastávaly situace na pracovišti, kdy se gay muž, stejně jako jeho kolegyně, svěřoval se svým intimním a osobním životem, což u žen vyvolávalo negativní reakce, konkrétně odpor a odtažitost.

„To, že je gay si myslím, že nebyl až takový pro ně problém, ale on byl hodně takový jako teatrální, jakože fakt dával hodně najevo tu svoji orientaci, protože za ním často chodil přítel a ještě vždycky půl hodinu před tím, než přišel, tak o něm jako básnil a říkal co kde spolu jako dělají a tak. Takže jako byl hodně výrazný v tomhle a hodně jako tu svoji orientaci jako podsouval lidem, takže si myslím, že to někomu mohlo vadit. Na druhou stranu jako i spoustu heterosexuálních holek, no holek, máme tam paní, který je přes 50 a ta nám snad každou směnu jako vypráví, co dělá s manželem v soukromém životě jo, že prostě jak nás je tam málo a jsme tam hodně hodin, tak tam lidi mají tendenci se bavit o svém intimním životě. A holky jsou tam zvyklý, že se tam baví o heterosexuálním životě, takže pak když přijde kluk a řekne ti, co dělal s jiným klukem, tak to pro některý může být úplně mindfuck.“ (Respondentka č. 5)

V první řadě tedy mužský kolega dává najevo svou sexuální orientaci, kterou se netají. Takové chování respondentka považuje za podsouvání sexuální orientace, což naznačuje přítomnost heterosexismu, kde sdílení informací z osobního života je rozdílně interpretováno na základě sexuální orientace. V případě žen je sdílení intimního a osobního života považováno za svěřování, ženy poté mají pocit, že svým kolegyním mohou důvěřovat a najít v nich podporu. V případě, kdy svůj intimní a osobní život sdílí homosexuální jedinec, v týmu to vyvolá negativní reakce.

Kromě respondenta č. 6 se na prodejně objevuje další muž, jako externí pracovník, který na prodejně líčí zákazníky u svého pultu s produkty externí kosmetické firmy. Respondentka č. 5 uvedla, že je externista taktéž gay, což ovšem většina zaměstnanců z prodejny neví, jelikož se jednalo o maskulinního muže. Tedy nelíčil se, působil autoritativně a jako heterosexuální muž. A samozřejmě se nikdy nestal obětí pomluv, drbů či dalšího negativního chování.

„Nebyl ani terčem nějakých pomluv. Jednak protože působil hodně inteligentně a jako, že by tě hnedka srovnal.“ (Respondentka č. 5)

Na prodejně jsou tedy dva homosexuální muži, kdy u jednoho z nich sexuální orientace není známá ženám a u druhého známá je. Externista se nestal obětí negativního chování, zatímco vůči mužskému kolegovi se nežádoucí chování objevilo. Je nežádoucí chování způsobeno pouze líčením nebo je skutečným důvodem homosexualita jedince, která se za líčením

pouze schovává?

Co je ovšem jasné je, že integrace nalíčeného gaye do kolektivu není stejně snadná, jako byla integrace ostatních respondentek.

„Kvůli těm předsudkům a kvůli tomu kolektivu je to rozhodně těžší pro kluka se tam probojovat a vlastně prokázat, že za to fakt stojí. Kdežto, když tam přijde holka, která nic moc neumí, tak takovým terčem není.“ (Respondentka č. 5)

Ve výsledku se mužští respondenti při socializaci do kolektivu setkávají s více překážkami ze strany kolektivu než ženy.

6.2.5 Vztahy mezi nadřízenými a podřízenými zaměstnanci

Stejně jako tomu bylo v týmu podřízených, i mezi nadřízenými zaměstnanci se objevovaly pomluvy.

„Vím jako že i manažerka prostě se svýma vedoucíma v kanclu tam jako často jely fakt pomluvy, ne jenom na kluky.“ (Respondentka č. 5)

I přesto, že podřízení na pomluvy byli zvyklí od svých kolegů, od nadřízených je vnímali mnohem závažněji a měli na podřízené negativnější dopad. Důvodem bylo, že ve chvíli, kdy se pomluvy objevily v týmu podřízených, respondenti měli pocit větší kontroly nad situací, respektive měli možnost situaci vyřešit a útočníky konfrontovat. Zatímco v rovině nadřízených panovala nadřazenost a podřízení se vůči nim cítili bezmocní a neměli možnost stejné konfrontace kvůli bariéře a nedostatku důvěry.

„To jsme si třeba i vyříkali (s kolegy), že to jsem jim mohla něco říct zpátky, těm nadřízeným moc ne, tam byl ten respekt.“ (Respondent č. 3)

Kromě pomluv se několik respondentů vyjádřilo k naschválům, které nadřízení praktikovali. Jednalo se o přidělování pracovních činností, o kterých bylo známo, že je podřízený neměl v oblíbě nebo o zadávání zbytečných pracovních úkolů.

„Jo, měla jsem tam šéfovou, tu vedoucí směny a to byla holka o rok starší než já a to bylo „ty si běž stoupnout támhle, teď půjdeš dělat tohle...“, tak byla taková, že mě schválně postavila před ten obchod.“ (Respondentka č. 3)

„V tu chvíli, co jsem měla postoupit na tu vyšší pozici, ale pořád jsem byla v pozici beauty konzultanta, tak tam byly holky (z nadřízených), které se mi to snažily ztížit co nejvíc to šlo.“ (Respondentka č. 2)

Část nadřízených také komplikovala postup na vyšší pozici jedné z respondentek. Stejně jako tomu bylo u patologického jedince, mohlo se jednat o způsob, jakým si chránili svou vlastní pracovní pozici.

Negativní chování se ovšem netýkalo všech respondentů, naopak se zdálo, že někteří z nich byli oblíbení ve vyšších řadách a nestávali se obětí takového chování.

„Spíš jsem slyšela od kolegů, že se o mě baví v kanceláři, většinou to bylo pozitivní.“ (Respondentka č. 5)

Většina respondentů, kteří se vyjádřili k nežádoucímu chování ze strany nadřízených, hovořili o tlaku, kterému byli podřízení vystavováni a o nekorektních taktikách, kterých využívali při náboru zaměstnanců, například lákání na bonusy, které ve výsledku netvořily slí-

benou hodnotu. Nežádoucí chování, které zažili respondenti se většinou týkalo pracovních záležitostí a nebylo založeno na osobních, nýbrž profesních charakteristikách jednotlivců.

Naskytl se ovšem jeden případ, kdy se respondentka vyjádřila k nevhodnému chování vůči romským kolegyním:

*„Vlastně bylo to chování ze strany manažerky a zástupkyně manažerky, když tam nastoupily ty dvě Romky. Tak ony holky byly ze začátku hodně nemocný, takže do práce necho-
dily a třeba ani nezavolaly, že nepřijdou do práce...Ale na nich bylo vidět, že do nich jely hodně
a snažily se opravdu.....oni je totiž nechtěly vyhodit, ale myslím si, že se snažily jim vytvářet
poměrně nevhodný pracovní prostředí, aby samy daly výpověď.“ (Respondentka č. 5)*

Respondentka podotýká, že Romky byly mladé a neplnoleté, tedy neoznámení příchodu do práce může být vysvětleno nízkým věkem, který s sebou občas nese nedostatek zodpovědnosti ve srovnání s dospělým jedincem. Vedoucí pracovnice si ovšem pracovní nezodpovědnost vysvětlovaly etnicitou. Ve srovnání s ostatními podřízeným Romky byly pod větším tlakem a oběťmi vyšší míry negativního chování.

6.2.6 Postoje nadřízených k podřízeným gay zaměstnancům

Stejně jako se s nežádoucím chováním nadřízených setkaly některé z respondentek, mužský kolega nebyl výjimkou. Povaha chování byla ovšem odlišná a pravděpodobně formovaná postoji, které vedoucí pracovnice zaujímaly vůči gayi.

*„Tak jsem vlastně slyšela, když jsem šla kolem kanceláře, kde byla manažerka a zástup-
kyně manažerky, tak jsem slyšela, že respondent č. 6 je jako až moc teplej že ho musí převycho-
vat, že je hodně zženštilý. Takže tohle bylo přímo od manažerky. Oni to teda nikdy neříkali těm
lidem napřímo, ale jela to takhle skrytě.“ (Respondentka č. 5)*

Zatímco pomluvy, které byly mířené na podřízené ženy měly spíše pracovní charakter, pomluvy vůči gayi se týkaly jeho sexuální orientace a feminity. Negativní chování vyplývá z dojmu, že je gay muž příliš zženštilý a sexuální orientace je zde využita k symbolizaci přílišné feminity u gay jedince. Dle respondentky je respondent příliš zženštilý kvůli líčení, vyššímu hlasu, výrazné osobnosti a nadšením pro kosmetiku.

Na situaci jsem našla dvě zarážející věci. První je, že gay jedinec svou osobností a charakteristikami, které by manažerky změnil, tvoří ideálního člověka pro svou pracovní pozici dle inzerátu na pozici. A druhou je, že stejné manažerky, které muže pomlouvají, jej nabraly na pracovní pozici.

Ve výsledku se ukázalo, že respondenta č. 6 nechtěly v první řadě nabrat do zaměstnání.

*„Na prodejně tím, že tam hodně lidí odešlo, tak jsme tam měli velký podstav, takže v jednu
chvíli tam nabírali hodně lidí, řekla bych hodně nekvalifikovaných lidí, takže si myslím, že ho
nabrala primárně z toho důvodu, že jsme potřebovali lidi, protože si myslím, že kdyby tam přišlo
10 holek, tak dá radši přednost těm holkám, než klukovi. Takže si myslím, že kvůli tomu, že bylo
málo lidí.“ (Respondentka č. 5)*

Podobnou situaci popisuje i gay respondent:

*„Například já jsem se dozvěděl až teď, že mě taky nechtěli zavolat na pohovor. Až potom
ta zástupkyně manažerky, kterou jsem zmiňoval, tak ona mi právě říkala, že přesvědčila mana-*

žerku, aby mi zavolali, protože chtěla v kolektivu kluka. Protože ty lidi mají pořád v hlavě takový stereotyp, že jsou gayové vždycky afektovaní a over the top a takový ženský hrozně, že je nechtějí v tom týmu, tohle stále v Česku je.“ (Respondent č. 6)

Pokud by se zástupkyně manažerky za respondenta nepřimluvila, v první řadě by nenašoupl do práce, jelikož je gay mužem. Potenciální diskriminace ze strany manažerky je zde způsobena převážně předsudky vůči homosexuálům.

Ostatní respondenty se k procesu svého náboru do zaměstnání vyjadřovaly pozitivně, dokonce v jednom případě manažerka osobně oslovila jednu z respondentek v jejím bývalém zaměstnání s nabídkou práce ve firmě.

6.3 Výsledky analýzy

Menšina respondentek uvedla, že se v týmu cítí dobře. Na pracovišti podle nich panují spíše pozitivní interpersonální vztahy. Tyto vztahy se přemítají i mimo pracoviště, kdy se ženy z kolektivu schází i ve svém volném čase. Ženy u kolegyní nachází podporu a laskavost. To se projevuje, když se ženy potřebují svěřit svým kolegyním s osobními či intimními záležitostmi. V týmu vládne i humor, který navozuje příjemnou a uvolněnou atmosféru. Tým je jednotný a respondenty nemají pocit, že by některý z členů byl izolován. Ženy, které takto vnímaly pracovní prostředí si zároveň interpretovaly drby jako normální a nepovažovaly je za škodlivé, jelikož záměrem nebylo někomu uškodit. To naznačuje, že ženy, které takové chování nevnímají jako škodlivé, mají větší pravděpodobnost se v týmu cítit lépe.

Zbytek souboru se vyjadřoval převážně k negativnímu chování v týmu. Nejrozšířenějším typem škodlivého chování v týmu jsou pomluvy a drby, které se ve větší míře týkaly pracovních záležitostí. Pomluvy a drby vznikaly z nudy, tedy jako forma zábavy, reflektovaly osobní nevyrovnanost agresora nebo vycházely z nelibosti osobních charakteristik či povahy oběti a v neposlední řadě se také jednalo o šíření osobních informací, které oběť důvěrně sdělila agresorovi. Všichni respondenti považují pomluvy a drby za typické a nevyhnutelné v ženském kolektivu.

Konflikty se taktéž objevovaly v kolektivu na denním pořádku, většinou se tak dělo z důvodu prozrazení pomluvy o oběti. Konflikty byly v kolektivu rychle vyřešeny, a to konfrontací mezi agresorem a obětí.

Žádné z chování výše nebylo systematické, opakované, cílené a nemělo jednu oběť. Ovšem takové chování se objevilo u jedné z členek pracovního kolektivu. Patologický jedinec šířil pomluvy, které byly založené na důvěrných informacích z minulosti oběti. Obětí byli noví zaměstnanci, o kterých si členka týmu našla informace z minulosti, a na jejich základě si pak vybrala pouze jednu oběť, vůči které pak systematicky projevovala nežádoucí chování. Hlavním cílem takového jednání bylo dohnat oběť k výpovědi, za účelem si udržet svou vlastní pozici. Jako prostředky k tomu využívala šíření pomluv v týmu podřízených a nadřízených, aby poškodila reputaci oběti v kolektivu. Kromě pomluv využívala také zastrašování a netaktního chování, za záměrem si udržet svou pomyslnou dominantní roli v kolektivu.

Co se týká postojů k mužskému kolegovi, ve výsledku jej kolegyně považují za „ženu“. Ženy gaye vnímají jako femininního jedince, což jim brání jej považovat za normálního muže.

Kolegyně ho tedy vnímají jako jednoho z nich, což je důvod, proč jej nezmiňují, když popisují vztahy v kolektivu mezi ženami. Důvod, proč ženy vnímají muže jako femininního jedince, vyplývá z jeho sexuální orientace, z faktu, že se líčí a jelikož pracuje v obchodě s kosmetikou, což je pro řadu respondentek femininní práce.

K prvnímu setkání žen s gay mužem došlo při příchodu na pohovor, kdy přišel nalíčený. Na základě toho se také dále odvíjely negativní reakce několika žen. Negativní reakce se projevovaly nevhodnými a hanlivými komentáři založenými na předsudcích. Předsudky vyplývaly ze sexuální orientace muže, kterou si ženy vyvodily z líčení. Feminita muže tak figurovala jako ukazatel jeho sexuality. Předsudky tak vytvořily pomyslnou bariéru a odstup žen. Reakce žen vyplývaly převážně z nezvyku, nelibosti v lidech, kteří se odlišují a z narušení genderových norem. Objevily se ovšem i pozitivní reakce, a to ze strany mladších členek týmu a těch, kteří mají homosexuální kamarády. Další důvod odsouzení mohl pak spočívat v heterosexismu. V týmu podřízených se pak objevují minimálně dvě heterosexistické členky.

První interakce probíhala ze strany gay muže formou konfrontace žen a jejich postojů, to lze vysvětlit buď životními zkušenostmi s negativními postoji nebo tím, že pocítil odsouzení ze strany žen již v počátku. Po konfrontaci jej ženy přijaly do kolektivu otevřeně a jejich postoj se výrazně neodlišoval od postoje ke zbytku žen. Pouze dvě členky týmu ovšem projevíly zájem o jeho bližší poznání a zároveň zaujaly ochránářskou pozici, jelikož z minulých let věděly, jak se ženy chovají ke gay mužům na pracovišti. Negativní postoje z kolektivu nezmizely a mužský zaměstnanec se stal obětí pomluv a vysmívání. Vysmívání se týkalo faktu, že se muž líčí, i přesto, že se jedná o povinnost každého beauty konzultanta včetně mužů. Pomluvy také obsahovaly hanlivé reference k sexuální orientaci jedince. To může naznačovat převládající heterosexismus u několika členek týmu.

Tomu také přispívá dvojitý standard ve svěřování, kdy konverzace o partnerském životě muže je interpretováno jako podsouvání jeho sexuální orientace, zatímco stejné chování u žen je považováno za svěřování. Integrace muže do kolektivu pak představuje více překážek než integrace ženy.

Pomluvy a drby probíhaly i ze strany nadřízených vůči podřízeným. Nabývaly většinou pracovní povahy, týkaly se tedy pracovního nasazení a profesních charakteristik členů týmu podřízených. Podřízení se cítili znevýhodnění, jelikož u pomluv mezi podřízenými mohlo dojít ke konfrontaci, zatímco vůči nadřízeným panoval respekt a strach. To naznačuje horší obranu vůči projevům bossingu. Nadřízení určitým podřízeným přidělovali neoblíbené pracovní činnosti, dělali naschvály a tvořili překážky při snaze o kariérní postup. Podřízení cítili pracovní tlak ze strany nadřízených. Při náboru nových zaměstnanců využívali vedoucí pracovníci nekorektní taktiky. Zároveň se objevilo chování a postoje motivované etnickými předsudky.

Pomluvy ze strany nadřízených se objevily i vůči gay muži. Odlišovaly se v povaze, která nebyla pracovní, nýbrž se týkala osobních charakteristik a odsouzení feminity a sexuální orientace muže. Stejně charakteristiky, které vedoucí kritizovali byly zároveň požadovanými charakteristikami pro výkon dané práce. Ve výsledku vyšlo na povrch, že muž nechtěla manažerka prodejny zaměstnat. Hlavním důvodem bylo, že se jedná o muže. Opět se může jednat o skrytou homofobii či heterosexismus, jelikož dedukcí by manažerka mohla dojít k tomu, že muž, který

se hlásí o takové zaměstnání, je gay. V jakémkoliv případě se jedná o chování motivované předsudky.

6.4 Konfrontace výsledků analýzy s právními normami

Cílem kapitoly je klasifikovat výsledné negativní chování na pracovišti dle legislativních dokumentů. Na základě toho je pak možné zmapovat, v jaké míře na pracovišti dochází k nelegálnímu chování, které porušuje zákony a opatření zakazující takové chování.

V rámci týmu zaměstnanců byla porušena rovnost v důstojnosti z článku 1 Listiny základních práv a svobod, kdy se několik členů stalo obětí pomluv, šíření osobních informací z minulosti, ponižování a zesměšňování na základě sexuální orientace a osobních charakteristik a vzhledu.

V týmu podřízených by pomluvy týkající se osobních charakteristik jedince mohly být považovány za narušení dobré pověsti a lidské důstojnosti článku 10 Listiny základních práv a svobod, jako například u patologického jedince šíření pomluvy „*pracuje tady buzna*“ (Respondent č. 5) a šíření pornografie jedné ze členek týmu. Taková forma šikany nepochybně narušuje reputaci a to, jakým způsobem ostatní členové týmu nahlíží na oběti.

I přesto, že na pracovišti nedochází k rovnému zacházení, dle zákoníku práce nelze žádné z výsledného nežádoucího chování klasifikovat jako nerovné zacházení. Zákoník práce totiž nařizuje zaměstnavatelům rovné zacházení v rámci pracovních podmínek týkající se peněžitého odměňování, kariérní postup a možnost odborné přípravy. Všechny body byly v obchodě s kosmetikou splněny a žádný z respondentů nehovořil o takto nerovném pracovním prostředí.

Pomluvy a drby nelze klasifikovat jako diskriminační, jelikož se nejedná o přímé jednání či zacházení. Co by se ovšem dalo považovat za přímou diskriminaci je vysmívání jedné z kolegyní nalíčenému gay muži. Na první pohled by se mohlo zdát, že výsměch za líčení nekoreluje s definicí přímé diskriminace, jelikož líčení nesplňuje charakteristiky, na základě kterých je jedinec před diskriminací chráněn. Ovšem pokud by ve stejné situaci byla na místě muže žena, k takovému chování by nedošlo. Dle mého názoru se ve výsledku jedná o diskriminaci pohlaví. Další příklad přímé diskriminace nastal ze strany nadřízených vůči romským podřízeným, kdy se snažily vytvořit takové pracovní podmínky, aby přiměly Romky pracovní vztah ukončit. Takové chování se odvíjelo z předsudků, kdy neprofesionální chování Romek bylo odůvodněno etnicitou.

Projevy obtěžování se v kolektivu vyskytly, a to formou pomluv týkajících se osobních charakteristik jak několika členek, tak člena týmu. Pomluvy dále vedly ke snížení jejich důstojnosti a vytvoření ponižujícího a urážlivého prostředí. Obtěžování bychom mohli najít i při příchodu muže na pohovor, kdy negativní reakce žen vytvořily převážně urážlivé prostředí. Zda bylo záměrem žen takové prostředí vytvořit jasné není, ovšem nedá se popřít, že v důsledku takové prostředí vzniklo. Respondent č. 6 pocítil při nástupu do zaměstnání odsouzení a nepřátelskou atmosféru, což bylo základem pro konfrontaci žen namísto klasické první interakce.

Sexuální obtěžování a donucení k diskriminaci dle antidiskriminačního zákona z výsledků analýzy nelze potvrdit. Původní skepse ohledně absence projevů sexuálního obtěžování se tedy potvrdila.

Respondentka č. 5 v rozhovoru uvedla, že jedna z kolegyň vedla spiknutí proti gay muži, kdy obcházela jednotlivé členky týmu a šířila nenávistné komentáře o sexuální orientaci muže. Takové chování lze označit za podněcování diskriminačního chování dle definice navádění k diskriminaci v antidiskriminačním zákoně. Kolegyně, které jsou homofobní, heterosexistické nebo lpí na genderových normách, pak mohou být motivovány ke stejnému diskriminačnímu chování.

Respondent č. 6 se v rozhovor vyjádřil k samotnému procesu získání zaměstnání, kdy jej tehdejší manažerka nechtěla nabrat do zaměstnání, jelikož se jedná o muže. Stejnou situaci vysvětlila respondentka č. 5 s výrokem, pokud by se do zaměstnání hlásilo 10 žen, které by měly nižší kvalifikaci než muž, tak je do zaměstnání nabere raději. Pokud by se tedy za muže nepřimluvila zástupkyně manažerky, došlo by k porušení rovných příležitostí dle §5, odstavce č. 2 antidiskriminačního zákona. Takový přístup pak naznačuje přítomnost diskriminačního chování. I přesto, že k takové diskriminaci nedošlo, věřím, že je důležité takové skutečnosti uvádět, jelikož to ukazuje potenciál nadřízených k projevům diskriminačního chování.

Všechny pomluvy v kolektivu týkající se osobních charakteristik obětí by se daly považovat za urážlivé či posměšné dle zákona o některých přestupcích. U gay muže to byly například pomluvy vůči jeho líčení a hanlivé označení sexuální orientace. Pomluvy se také týkaly dalších členek týmu, které byly označovány sprostými slovy. Pomluvy se objevily i ze strany nadřízených vůči gay jedinci, a to potřebou nadřízených gaye „převychovat“, aby byl méně ženský.

7 DISKUZE

Z výzkumu vyplynulo, že několik žen z kolektivu podřízených mělo negativní reakce, když poprvé viděly budoucího gay kolegu přicházet na pohovor. To mohlo být způsobeno několika faktory. Jako první se nabízí ohrožení pozice. Několik respondentů uvedlo přítomnost kolegyně, která škodila novým zaměstnancům, jelikož cítila, že ohrožují její pracovní pozici. Druhým faktorem může být nonkonformita muže (Karsten, 2006). Alespoň ženy v kolektivu vnímaly muže jako femininního jedince. Často takové označení argumentovaly tím, že homosexuálové jsou afektovaní, teatrální, nalíčení a výrazní. Dle tabulky 1 ovšem nelze gay muže jednoznačně označit jako femininního jedince, jelikož z maskulinních vlastností splňuje odvážnost, přímost, sebejistotu, sebevědomí a smělost zatímco u femininních vlastností je parádní a žvanivý. Na základě vlastností gay muže vyplývajících z rozhovorů a tabulky 1 jej tedy nelze jednoznačně označit za femininního, nýbrž maskulinního jedince (Bem et al., 1976). Je tedy možné, že některé femininní vlastnosti jsou dominantnější a automaticky vylučují maskulinitu jedince. Takový postoj je pak podpořený stereotypními genderovými rolami homosexuálů. Skutečnost, že ženy vnímaly muže jako femininního, ovlivnila i jeho sociální roli, tedy ženy neočekávaly, že naplní svou sociální roli muže (Wyrobková, 2005).

V rámci dynamiky postojů žen vůči gay muži je pak hlavním ovlivňujícím faktorem feminita muže. I přesto, že výsledky studie *Attitudes Toward Stereotypical Versus Counterstereotypical Gay Men and Lesbians* ukazují, že by postoje žen neměly být ovlivněny genderem gay muže. Důvod rozdílných výsledků může tkvět v odlišnosti věku mezi ženami v kolektivu a respondenty zahraniční studie, kterými byli mladí vysokoškolští studenti. Několik respondentů se vyjádřilo k tomu, že negativnější postoje měly starší ženy z kolektivu, naopak mladší členky jej přijaly bez problému. Další odlišností je pak vzdělání, kdy většina žen na pracovišti mělo středoškolské nebo nižší vzdělání. Studie byla také provedena v USA, kde se pravděpodobně lidé liší v postojích vůči homosexuálním jedincům. A v neposlední řadě se může jednat o rozdíl v metodologii. Respondenti ze studie rozhodovali o své preferenci na základě popisu jednotlivce, tedy četli krátký popis, například femininního gaye a na základě toho odpovídali na otázky ohledně líbivosti a preferencí. Zatímco členové týmu sdíleli stejné pracovní prostředí, gay muž se tak nástupem do práce stal součástí života jeho kolegyň. Takové vysvětlení pak reflektuje paradoxní statistické výsledky postojů Čechů vůči homosexuálům (Kim et al., 2014).

I přesto, že všichni respondenti tvrdili, že nikdo na pracovišti nemá problém se sexuální orientací muže, se v týmu objevovaly hanlivé komentáře k homosexualitě kolegy. Zároveň jedna z členek týmu projevila odpor vůči homosexuálnímu chování a projevům homosexuality. Většina žen pak takové projevy nepovažovala za diskriminující či homofobní. To odráží výsledky studie Korcové (2011), kdy většina souboru užila hanlivé výrazy k označení homosexuála a nepovažovala to za diskriminační.

V týmu také panoval dvojí standard v rámci svěřování osobního a intimního života, zatímco ženy svěřování vnímaly jako projev důvěry, u muže bylo takové svěřování vnímáno s odporem. I přesto, že homosexualita byla tolerována, u konverzací o homosexuálním chování míra tolerance klesla (Steffens, 2006). Odpor ovšem nemusí znamenat nesouhlas či netoleranci

homosexuálního chování všeobecně, jelikož stejně tak může konverzace o heterosexuálním chování vyvolat odpor u homosexuála. Nemusí se tedy jednat o odpor k jedinci samotnému, ale k tomu, co popisuje. Zda odpor byl reakcí na jedince či na obsah konverzace není z rozhovoru jasné.

Další rozdíl v postojích žen spočíval v interpretaci určitého chování, například když muž hovořil o svém partnerském životě, tak to ženy vnímaly jako podsouvání jeho sexuální orientace, zatímco u žen se jednalo o normu, to naznačuje heterosexismus.

I přesto, že se na pracovišti objevily formy mobbingu, obětí se nestal pouze gay muž. Stejně jak chování mobbera definuje Beňo (2003), vyznačovalo se nepoměrem sil, v tomto případě byly síly reprezentovány postavením v kolektivu. Mobber si vybíral oběť z řad nových zaměstnanců, tedy těch, kteří ještě nemají sociální vazby v rámci týmu. Mobbing vůči homosexuálnímu jedinci nejspíše nelze považovat za diskriminaci, jelikož k takovému chování nedocházelo kvůli přítomnosti gaye, ale kvůli přítomnosti mobbera. K takovému chování pak mobber nebyl motivován negativními postoji k sexualitě či pohlaví muže, ale obrannou své pozice.

Na pracovišti se objevily i formy bossingu ze strany nadřízených. Dle rozhovorů byly oběťmi ženy. Není jasné, na základě jakých charakteristik si nadřízení vybírali své oběti. Stejně jako to definuje Huberová (1995), chování ze strany nadřízených bylo zaměřené na pracovní činnosti, kdy z rozhovorů vyplynuly formy chování jako naschvály, komplikace pracovní činnosti, znepríjemňování pracovní činnosti podřízeným a zadávání nepříjemných úkolů (Křížková, 2006).

Výsledky rozhovorů neukazují projevy homofobie, ovšem v rámci interakcí s gay mužem se objevily projevy heterosexismu. V jednom případě byl heterosexismus snadno zachytitelný, a to při vyjádření odporu jednou z členek týmu vůči veřejným projevům náklonosti homosexuálních párů. Tato skutečnost tak představuje typický projev heterosexismu, který v důsledku tvoří soubor překážek při socializaci a interakci s homosexuálními jedinci. Další formy heterosexismu pak nebyly natolik jasné, například konverzace o osobním životě gay muže, který je v důsledku vystaven odporu. Na této skutečnosti lze pozorovat heterosexismus, který nabývá behaviorální formu, ve výsledku se projevující jako diskriminace. Diskriminační chování se pak také odvíjelo z předsudků.

Formy negativního chování vůči gay mužům proudily z předsudků, heterosexismu a porušení genderových norem. Vzhledem k úzké propojenosti genderové identity a sexuality se ptám, zda takové porušení genderových norem může být považováno za projevy homosexuality. Výsledky případové studie tomu přispívají způsobem, kdy ženy ihned odhadly sexualitu muže na základě jeho vzhledu. V takovém případě by pak negativní postoje vůči líčení mužů mohly být označeny za postoje heterosexistické (Polášková, 2009). Komparativní studie postojů vůči femininním a maskulinním gayům by pak mohla ukázat, jakým způsobem gender ovlivňuje postoje.

Nehledě na důvody negativního chování pak nelze popřít, že se femininní muži v zaměstnání setkávají s většími překážkami, které nejsou na první pohled zřejmé a v důsledku snadno opomenutelné. Dokonce jsou opomenutelné i gay respondentem, který je na takové překážky

zvyklý pravděpodobně stejně jako většina femininních gayů.

8 ZÁVĚR

V rámci své bakalářské práce jsem se pokusila odhalit vztahy mezi ženami a homosexuálními muži na pracovišti. Na jednu stranu studie ukazují, že ženy mají kladné vztahy a postoje ke gay mužům, ti ale zároveň představují skupinu ohroženou diskriminací. Snažila jsem se tedy nastínit, zda v typicky femininním prostředí bude docházet k diskriminačnímu či dalším formám nežádoucího chování a poukázat na jeho dynamiku.

Gay muž byl v kolektiv považován za femininního, to se odráželo na jeho oslovování ženským rodem. Důvodem přidělené feminity pak byla skutečnost, že se muž líčí, jeho vysoký hlas a vzhled. Co se týká vlastností a zájmů jako ovlivnitelné genderu, výsledky naznačují, že práce v obchodě s kosmetikou s sebou nese automatickou nálepku femininního jedince nehledě na jeho ostatní vlastnosti. To naznačuje, že některé vlastnosti jsou dominantnější než jiné při stanovení genderu. Gender muže pak hrál roli při určování sexuální orientace, kdy byl automaticky považován za homosexuála.

Genderová nonkonformita muže vyvolávala negativní reakce u žen, a to formou drbů, pomluv a předsudků. Pozitivní postoje zaujaly mladší členky a ty, které mají gay kamarády. U mladších členek takové reakce vyplývaly ze sledování nalíčených gay influencerů na sociálních médiích. Tedy ve výsledku se jako vysvětlení pozitivních reakcí nabízí všednost přítomnosti gay jedinců.

Počáteční negativní reakce v důsledku způsobily odtažitost a izolaci žen od gaye. To pak způsobilo obtížnou integraci muže do kolektivu, kdy musel vynakládat větší snahu než ženy po náboru, aby do kolektivu zapadnul. Několik žen z kolektivu si zachovalo negativní postoje způsobené předsudky, odsouzením genderového nonkonformismu a heterosexismem. Takové postoje se pak projevovaly hanlivými pomluvami, vysmíváním, odsouzením a diskriminací. Z pohledu právních norem, dle mého názoru, určité chování korelovalo s přímou diskriminací pohlaví. K takovým skutečnostem se gay vyjadřoval se samozřejmostí, což by mohlo naznačovat jeho akceptaci heterosexismu a předsudků jako součást dnešního světa a každodenního života.

I přesto, že z rozhovorů bylo zřejmé, že nedochází ke rovnému jednání žen s gay muži, dle zákona ne všechny situace bylo možné určit za diskriminační. Zároveň i přesto, že docházelo k degradaci sexuální orientace muže před kolektivem, všechny respondentky popřely přítomnost negativních postojů vůči jeho sexualitě.

V neposlední řadě bych chtěla zopakovat, že výsledky případové studie nejsou uplatnitelné na celou populaci a nemají představovat komplexní zachycení problematiky homosexuality. Jedná se pouze o sondu do pracovního prostředí jednoho kolektivu, které může přiblížit problémy, se kterými se homosexuální femininní muži potýkají i v kolektivu žen.

9 SUMMARY

In my bachelors thesis, I tried to reveal the relationships among women and gay men in the workplace. On one hand, studies have shown that women have positive relationships and attitudes towards gay men, which are also a group at risk of discrimination. Thus, I tried to outline whether discriminatory or other forms of negative behavior will appear in a typically feminine environment and tried to point out its dynamics.

The research was conducted by a case study of employees working in a beauty store, the team consists of 15 – 20 women and one gay male. Data were then collected by semi-structured interviews with the 6 respondents, 5 females and one gay male, and further analyzed by coding.

The gay male was considered feminine by the women in the team, this was reflected by them addressing him by female gender. The gender of the gay male then played a role in determining his sexual orientation, where he was automatically labeled a homosexual.

His gender nonconformity then evoked negative reactions in forms of gossip, slander and prejudice. Positive attitudes were taken by younger members and those who have gay friends. Thus, as a result, the mundaneness of the presence of gay individuals is offered as an explanation for these positive reactions.

As a result, the negative reactions caused a withdrawal and isolation of women from their male colleague. This brought difficulties in his integration into the team, where greater effort had to be made in order to fit in. Nevertheless, several women in the team maintained negative attitudes due to prejudice, condemnation of violation of gender norms and heterosexism. Such attitudes then manifested themselves in derogatory slander, ridicule, condemnation and discrimination. From the point of view of legal norms, it was possible to identify a few cases of direct gender discrimination. The gay male spoke of these realities as a matter of course, which could indicate his acceptance of heterosexism and prejudice as a part of today's world and everyday life.

Despite the fact, that there wasn't equal treatment of women towards gay men, not all of these situations could've been identified as discriminatory according to the law. Also, even though the male's sexual orientation was degraded in front of the team, all respondents denied the presence of negative attitudes towards his sexuality.

Last but not least, I would like to reiterate that the results of the case study are not applicable to the whole population and should not represent a comprehensive capture of the issue of homosexuality. It is only a probe into the work environment of one team, which can provide a closer look on the problems that homosexual feminine men face in a team of women.

10 POUŽITÁ LITERATURA

- ALLPORT, Gordon Willard. *O povaze předsudků*. Přeložil Eduard GEISLER. Praha: Prostor, 2004. Obzor (Prostor). ISBN 80-7260-125-3.
- BADINTER, Élisabeth. *XY: O mužské identitě*. Praha: Paseka, 2005. Souvislosti (Paseka). ISBN 80-7185-727-0.
- BEM, Sandra L. *The lenses of gender: transforming the debate on sexual inequality*. New Haven: Yale University Press, 1993. ISBN 0300056761.
- BEM, Sandra L., Wendy MARTYNA a Carol WATSON. Sex typing and androgyny: Further explorations of the expressive domain. *Journal of Personality and Social Psychology* [online]. 1976, 34(5), s. 1016-1023 [cit. 2020-03-11]. DOI: 10.1037//0022-3514.34.5.1016. ISSN 0022-3514. Dostupné z: <http://content.apa.org/journals/psp/34/5/1016>
- BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Brno: ERA, 2003. ISBN 80-86517-34-9.
- BERG, Bruce L. *Qualitative research methods for the social sciences*. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon, 2001. ISBN 0205318479.
- BRANNON, Linda. *Gender: psychological perspectives*. Seventh edition. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2017. ISBN 978-1-138-18234-9.
- BURR, Vivien. *Gender and Social Psychology*. Psychology Press, 1998. ISBN 9780415158145.
- BUSS, David M. *The Evolution Of Desire: Strategies Of Human Mating*. New York: Basic Books, 1995. ISBN 978-0-465-02143-7.
- CATER, Janet K. Skype a cost-effective method for qualitative research. *Rehabilitation Counselors & Educators Journal* [online]. 2011, 4(2), s. 3 [cit. 22.3.2020]. Dostupné z: https://www.academia.edu/540705/Skype_A_cost_effective_method_for_qualitative_research
- COHEN, Taya R., Deborah L. HALL a Jennifer TUTTLE. Attitudes Toward Stereotypical Versus Counterstereotypical Gay Men and Lesbians. *Journal of Sex Research* [online]. 2009, 46(4), 274-281 [cit. 11.3.2020]. DOI: 10.1080/00224490802666233. ISSN 0022-4499. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224490802666233>
- ČECHOVÁ, Helena a Lada HAJDÍKOVÁ. *Duhová příručka pro vyučující: jak přispívat k bezpečnému a zdravému klimatu v prostředí školy na příkladu prevence homofobní šikany*. Praha: Platforma pro rovnoprávnost, uznání a diverzitu, [2016]. ISBN 978-80-88175-01-8.
- ČESKO. Listina základních práv a svobod ze dne 16. prosince 1992. In: *Sbírka zákonů*. 28.12.1992.
- ČESKO. Zákon 251/2016 Sb., ze dne 15. června 2016 o některých přestupcích. In: *Sbírka zákonů*. 1.7.2017.
- ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb., 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*. 1.9.2009.
- ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 1.1.2007.

- ČESKO. Zákon č. 40/2009 Sb., ze dne 8. ledna 2009, trestní zákoník. In: *Sbírka zákonů*. 1.1.2010.
- ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb., ze dne 3. února 2012, občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů*. 1.1. 2014.
- ČSÚ [Český statistický úřad]. *Zaostřeno na ženy a muže – 2018*. Práce a mzdy. Zaměstnanci v národním hospodářství podle hlavních kategorií klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. [online]. Český statistický úřad, 2019 [cit. 22.11.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/60622084/300002180415.pdf/e4d9ff04-5926-466d-9517-f287325f2f36?version=1.1>
- DEAKIN, Hannah a Kelly WAKEFIELD. Skype interviewing: reflections of two PhD researchers. *Qualitative Research* [online]. 2013, **14**(5), s. 603-616 [cit. 2020-04-15]. DOI: 10.1177/1468794113488126. ISSN 1468-7941. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1468794113488126>
- DEAUX Kay a Mary E. KITE. Gender Belief Systems: Homosexuality and the Implicit Inversion Theory. *Psychology of Women Quarterly* [online]. 2016, **11**(1), s. 83-96 [cit. 11.3.2020]. DOI: 10.1111/j.1471-6402.1987.tb00776.x. ISSN 0361-6843. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1471-6402.1987.tb00776.x>
- DEAUX, Kay. From individual differences to social categories: Analysis of a decade's research on gender. *American Psychologist* [online]. 1984, **39**(2), s. 105-116 [cit. 11.3.2020]. DOI: 10.1037/0003-066X.39.2.105. ISSN 1935-990X. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0003-066X.39.2.105>
- FEHLAU, Eberhard G. *Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Praha: Grada, 2003. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-0533-8.
- GREGORY, D. et al. *The dictionary of human geography*. John Wiley & Sons, 2009. ISBN 9781405132886.
- GRIGORIOU, Tina. *Friendship between gay men and heterosexual women: An interpretive phenomenological analysis*. London: London South Bank University, Families and Social Capital ESRC Research Group, 2004.
- HÁJEK, Martin. *Čtenář a stroj: vybrané metody sociálněvědní analýzy textů*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2014. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 9788074191619.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- HENDL, Jan. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum, 1997. ISBN 80-7184-549-3.
- HENDRYCH, Dušan. *Právníkový slovník*. 3., podstatně rozš. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckovy odborné slovníky. ISBN 978-80-7400-059-1.
- HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4.

- JANGHORBAN, Roksana, Robab Latifnejad ROUDSARI a Ali TAGHIPOUR. Skype interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being* [online]. 2014, 9(1) [cit. 15.4.2020]. DOI: 10.3402/qhw.v9.24152. ISSN 1748-2631. Dostupné z: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/qhw.v9.24152>
- KARSTEN, Hartmut. *Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]*. Praha: Portál, 2006. Spektrum (Portál). ISBN 807367145x.
- KIM, Jibum, Tom W. SMITH a Jaesok SON. *Public attitudes towards homosexuality and gay rights across time and countries*. Chicago, IL & Los Angeles, CA: 2014, NORC and the Williams Institute.
- KITE, Mary E. a Bernard E. WHITLEY. Sex Differences in Attitudes Toward Homosexual Persons, Behaviors, and Civil Rights A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin* [online]. 2016, 22(4), s. 336-353 [cit. 11.3.2020]. DOI: 10.1177/0146167296224002. ISSN 0146-1672. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0146167296224002>
- KOMŽÍKOVÁ, Jana. *Diskriminace lesbických žen a gay mužů ve společnosti*. Brno, 2011. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati. Fakulta humanitních studií. Institut mezioborových studií. Vedoucí práce PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.
- KORCOVÁ, Dobroslava. *Formy diskriminace lesbických žen a gay mužů ve společnosti*. Brno, 2011. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati. Fakulta humanitních studií. Institut mezioborových studií. Vedoucí práce PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.
- KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7.
- LINKOVÁ, Marcela. Gender v sociologii. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2000, 1(4), s. 1-3. [cit. 17.5.2020]. ISSN 1213-0028. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/uploads/222d4a5bbfcc508d7ca4045f1b451f57dc9e3d33_rocnik_01-4-2000.pdf
- LIPSON, Jodi. *Bullying, teasing and sexual harassment in school*. Washington: AAUW, 2001.
- LIŠKOVÁ, Veronika. *Spotřebitel'ské chování na trhu dekorativnej kosmetiky*. Brno, 2016. Diplomová práce. Mendelova univerzita. Provozovně ekonomická fakulta.
- MAREŠ, Jiří. *Tvorba případových studií pro výzkumné účely*. Pedagogika. 2015, 65(2), s. 113-142.
- MIKULÁŠTÍK, Milan. *Komunikační dovednosti v praxi*. 1. vyd. Praha : Grada, 2003. ISBN 80-247-0650-4
- MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 9788024713625.

MORROW, Deana F. Coming-Out Issues for Adult Lesbians: A Group Intervention. *Social Work* [online]. 1996 [cit. 11.3.2020]. DOI: 10.1093/sw/41.6.647. ISSN 1545-6846. Dostupné z: <https://academic.oup.com/sw/article/41/6/647/1934495/ComingOut-Issues-for-Adult-Lesbians-A-Group>

PECHOVÁ, Olga. Homofobie, heterosexismus, diskriminace sexuálních minorit? In: *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. s. 54-58.

PECHOVÁ, Olga. *Diskriminace na základě sexuální orientace*. E-psychologie. ČMPS, 2009, 3(3), s. 1-16. ISSN 1802-8853.

POLÁŠKOVÁ, E. *Plánovaná lesbická rodina: rozhodovací proces jako klíčový aspekt přechodu k rodičovství*. Brno, 2009. Disertační práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 3., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-579-2.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6.

ŘEHÁK, Jan. Výběr metodou sněhové koule. In: *Sociologická encyklopedie* [online]. Sociologický ústav AV ČR. 9. 3. 2018 [cit. 13.4.2020]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/V%C3%BDb%C4%9Br_metodou_sn%C4%Bhov%C3%A9_koule

SILVERMAN, David. *Doing qualitative research*. Fourth edition. Singapore: SAGE Publications, 2013. ISBN 978-1-4462-6015-9.

SPARGO, T. *Foucault a teorie podivného*. Triton, 2001.

STEFFENS, Melanie C. a Christof WAGNER. Attitudes toward lesbians, gay men, bisexual women, and bisexual men in Germany. *Journal of Sex Research* [online]. 2004, 41(2), s. 137-149 [cit. 11.3.2020]. DOI: 10.1080/00224490409552222. ISSN 0022-4499. Dostupné http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J082v49n02_03

STRUŽKOVÁ, Anna. *Mobbing*. Praha, 2009. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Filozofická fakulta. Katedra andragogiky a personálního řízení.

SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

UNESCO. *Module 5, Gender sensitivity* [online]. France: UNESCO, 2000. [cit. 22.11.2019]. Dostupné z: http://www.unesco.org/education/mebam/module_5.pdf

VALENTOVÁ, Jaroslava. Souvislosti mužské sexuální orientace a pořadí narození: Review. *Česká a slovenská psychiatrie*. [online]. 2012. 108(6), s. 298-304. [cit. 22.11.2019]. Dostupné z: http://www.cspsychiatr.cz/dwnld/CSP_2012_6_298_304.pdf

Veřejný ochránce práv ČR. *Být LGBT+ v Česku*. Zkušenosti LGBT+ lidí s předsudky, diskriminací, obtěžováním a násilím z nenávisti, výzkum veřejného ochránce práv 2019. Brno: 2019.

Vláda České republiky. *Vyhlášení nouzového stavu – co aktuálně platí* [online]. 11. 4. 2020 [Cit. 13.4.2020]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vyhlaseni-nouzoveho-stavu-180234/>

WILDEMUTH, Barbara M. a Yan ZHANG. Unstructured Interviews. In: *Applications of social research methods to questions in information and library science*. Westport: Libraries Unlimited, 2009, s. 222 - 231. ISBN 9781591585039.

WYROBKOVÁ, Adriana. Femininita a maskulinita v sociálně-psychologických teoriích a výzkumu. *Československá psychologie*. Praha: Academia, 2005, **49**(6), s. 540-553. ISSN 0009-062X.

YIN, Robert K. *Case study research: design and methods*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 1994. ISBN 0-8039-5663-0.

Teze bakalářské práce

Vymezení výzkumného problému

Ve své bakalářské práci se zaměřím na vztahy a postoje žen k homosexuálním kolegům na pracovišti. Při výzkumu těchto vztahů pak vycházím z genderu, jakožto faktoru ovlivňující povahu těchto vztahů a postojů. K zaměstnancům prodejny je přistupováno jako k femininním jedincům, a to jak u žen, tak u gay mužů.

Vztahy mezi femininními ženami a femininními muži, jak studie naznačují, by měly být kladné, kdy gender gay mužů nemá zásadní vliv na postoje žen (Steffens, 2006; Deaux a Kite, 1987; Bem, 1993; Kite a Whitley, 1996; Cohen et al., 2009). Na druhou stranu jsou homosexuálové skupinou ohroženou diskriminací, procentuální míra diskriminace homosexuálů v zaměstnání se pak pohybuje od 4 % do 11 % (Komžíková, 2011; Pechová, 2009; Veřejný ochránce práv, 2019).

Český legislativní systém homosexuály chrání před diskriminací antidiskriminačním zákonem (Zákon č. 198/2009, dále jen „antidiskriminační zákon“). Tento zákon ovšem neobsahuje ochranu proti negativním postojům jako jsou předsudky, homofobie a heterosexismus.

Ve své případové studii bych tedy chtěla přiblížit, s jakým chováním se femininní homosexuální muži potýkají a jaké postoje vůči nim ženy zaujímají. Na výsledcích pak bude možné pozorovat, zda se negativní chování vůči gay mužům objevuje i v kolektivu žen a do jaké míry česká legislativa chrání homosexuály před takovým chováním.

Cíle práce a výzkumné otázky

Mým prvním cílem bude zmapovat dynamiku vztahů mezi zaměstnanci v konkrétním obchodě s kosmetikou.

Výzkumné otázky:

1. Jaká je dynamika vztahů mezi podřízenými ženami?
2. Jaká je dynamika vztahů mezi ženami a homosexuálními kolegy?
3. Jaká je dynamika vztahů mezi nařízenými a podřízenými?

Mým druhým cílem je pak konfrontovat výsledné chování dle právních norem. A to v případě, že se v rámci týmu objeví nežádoucí chování. Účelem cíle je zjistit, do jaké míry česká legislativa chrání zaměstnance před takovým chováním.

Základní teoretická východiska

První teoretické východisko představují genderové teorie se zaměřením na vztahy mezi femininními ženami a femininními muži. Jak jsem již naznačila v první části teze, tyto teorie vytváří předpoklad, že ženy budou zaujímat kladné postoje k femininním gay mužům neohledě na jejich gender (Steffens, 2006; Deaux a Kite, 1987; Bem, 1993; Kite a Whitley, 1996; Cohen et al., 2009). Studie Cohena et al. (2009) pak vycházela z teorie podobnosti, kdy femininní jedinci budou zaujímat kladné postoje k ostatním femininním jedincům.

Další teoretická východiska jsou tvořena formami negativních postojů, které se mohou na pracovišti vůči gay mužům objevit. Prvním typem je mobbing, laicky řečeno šikana na

pracovišti. Taková šikana může mít několik forem projevů od pomluv po vyhrožování. Ohroženými jsou pak jedinci, kteří se odlišují, v případě gay zaměstnance se jedná jak o genderovou nonkonformitu, tak o homosexualitu, kterými se odchyluje od normy (Svobodová, 2008). V rámci negativního chování ze strany nadřízených pak hovoříme o bossingu. Od mobbingu se neodlišuje pouze postavením, ale také formami útoků, které mají pracovní povahu, například snižování pracovních výsledků nebo zadávání neoblíbených pracovních úkolů (Svobodová, 2008).

Do forem negativního chování jsem také zahrнула formy negativních postojů, které jsou specifické pro homosexuální jedince a většinou tvoří základ nežádoucího chování. Prvním typem je homofobie, kterou lze definovat jako odtažitost, diskomfort či strach z homosexuálních jedinců (Morrow, 1996). Lidé mají tendenci veškeré negativní postoje vůči homosexuálům označovat homofobií, ovšem může se jednat o heterosexismus. Ten lze definovat jako „ideologický systém, který popírá, degraduje a stigmatizuje jakýkoliv neheterosexuální projev chování, identity, vztahu nebo komunit“. [Polášková, 2009] Tedy zatímco homofobní postoje vylučují jakoukoliv formu tolerance homosexuality, heterosexista jí může tolerovat, ovšem z povzdálí a aniž by si homosexuálové nárokovali práva, která patří výhradně heterosexuálům (Pechová, 2007). Pokud o heterosexismu budeme uvažovat jako o postoji, heteronormativita pak představuje její sociální rámec (Gregory et al., 2009). Heteronormativní prostředí tak představuje svět, který je nastavený heterosexuálům, čímž vytváří nerovné prostředí vůči homosexuálům.

Ve chvíli, kdy takové postoje nabudou behaviorální formu, pak můžeme hovořit o diskriminaci. S tímto pojmem pak pracuji tak, jak je definovaný v antidiskriminačním zákoně.

Výzkumný plán

Výzkum budu realizovat případovou studií v konkrétním obchodě s kosmetikou, kde pracuje 15 – 20 žen a jeden gay muž. Metoda sběru dat pak bude uskutečněná polostrukturovanými rozhovory se skupinou šesti respondentů složenou z pěti žen a jednoho gay muže. Následně budou rozhovory analyzovány kódováním a následnou interpretací.

Seznam odborné literatury

COHEN, Taya R., Deborah L. HALL a Jennifer TUTTLE. Attitudes Toward Stereotypical Versus Counterstereotypical Gay Men and Lesbians. *Journal of Sex Research* [online]. 2009, **46**(4), 274-281 [cit. 11.3.2020]. DOI: 10.1080/00224490802666233. ISSN 0022-4499. Dostupné z : <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224490802666233>

ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb., 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*. 1.9.2009.

DEAUX Kay a Mary E. KITE. Gender Belief Systems: Homosexuality and the Implicit Inversion Theory. *Psychology of Women Quarterly* [online]. 2016, **11**(1), s. 83-96 [cit. 11.3.2020]. DOI: 10.1111/j.1471-6402.1987.tb00776.x. ISSN 0361-6843. Dostupné z : <http://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1471-6402.1987.tb00776.x>

GREGORY, D. et al. *The dictionary of human geography*. John Wiley & Sons, 2009. ISBN 9781405132886.

KITE, Mary E. a Bernard E. WHITLEY. Sex Differences in Attitudes Toward Homosexual Persons, Behaviors, and Civil Rights A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin* [online]. 2016, 22(4), s. 336-353 [cit. 11.3.2020]. DOI: 10.1177/0146167296224002. ISSN 0146-1672. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0146167296224002>

KOMŽÍKOVÁ, Jana. *Diskriminace lesbických žen a gay mužů ve společnosti*. Brno, 2011. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati. Fakulta humanitních studií. Institut mezioborových studií. Vedoucí práce PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.

MORROW, Deana F. Coming-Out Issues for Adult Lesbians: A Group Intervention. *Social Work* [online]. 1996 [cit. 11.3.2020]. DOI: 10.1093/sw/41.6.647. ISSN 1545-6846. Dostupné z: <https://academic.oup.com/sw/article/41/6/647/1934495/ComingOut-Issues-for-Adult-Lesbians-A-Group>

PECHOVÁ, Olga. *Diskriminace na základě sexuální orientace*. E-psychologie. ČMPS, 2009, 3(3), s. 1-16. ISSN 1802-8853.

PECHOVÁ, Olga. Homofobie, heterosexismus, diskriminace sexuálních minorit? In: *Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR*. Praha: Multikulturní centrum Praha, 2007. s. 54-58.

STEFFENS, Melanie C. a Christof WAGNER. Attitudes toward lesbians, gay men, bisexual women, and bisexual men in Germany. *Journal of Sex Research* [online]. 2004, 41(2), s. 137-149 [cit. 11.3.2020]. DOI: 10.1080/00224490409552222. ISSN 0022-4499. Dostupné http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1300/J082v49n02_03

SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.

Veřejný ochránce práv ČR. *Být LGBT+ v Česku*. Zkušenosti LGBT+ lidí s předsudky, diskriminací, obtěžováním a násilím z nenávisťi, výzkum veřejného ochránce práv 2019. Brno: 2019.

Seznam příloh

Příloha č. 1: Abstrakt v českém jazyce

Příloha č. 2: Abstrakt v anglickém jazyce

Příloha č. 3: Návod k rozhovoru