

UNIVERZITA KONŠTANTÍNA FILOZOFA V NITRE
FILOZOFICKÁ FAKULTA

BAKALÁRSKA PRÁCA

2011

Michaela Arpášová

UNIVERZITA KONŠTANTÍNA FILOZOFA V NITRE
FILOZOFICKÁ FAKULTA

HETEROSEXIZMUS NA PRACOVISKU

Bakalárska práca

Študijný program: Aplikovaná etika a etika profesijných činností

Školiace pracovisko: Katedra všeobecnej a aplikovanej etiky

Školiteľ: PhDr. Dagmar Marková, PhD.

Nitra 2011

Michaela Arpášová



Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre
Filozofická fakulta

ZADANIE ZÁVEREČNEJ PRÁCE

Meno a priezvisko študenta: Michaela Arpašová
Študijný program: aplikovaná etika - etika profesijných činností (Jednoodborové štúdium, bakalársky I. st., externá forma)
Študijný odbor: 2.1.5 etika
Typ záverečnej práce: Bakalárska práca
Jazyk záverečnej práce: slovenský

Názov: Heterosexizmus na pracovisku

Anotácia: Práca bude zameraná na teoretické a empirické spracovanie problematiky heterosexizmu na pracovisku. Bude pozostávať z analýzy teoretických prístupov k heterosexizmu na pracovisku s akcentom etické aspekty, ako aj z výskumu, ktorého cieľom bude identifikovať vybrané skúsenosti s heterosexizmom na pracovisku. Odporúčania do praxe budú špecifikované v prepojení na etické súvislosti.

Školiteľ: PhDr. Dagmar Marková, PhD.
Oponent: doc. PaedDr. Igor Lomnický, PhD.
Katedra: KVAE - Katedra všeobecnej a aplikovanej etiky
Vedúci katedry: prof. PhDr. Cyril Diatka, CSc.
Dátum zadania: 30.09.2009

Dátum schválenia: 13.10.2010

prof. PhDr. Cyril Diatka, CSc.
vedúci katedry

ABSTRAKT

ARPÁŠOVÁ, Michaela: *Heterosexizmus na pracovisku*. [Bakalárska práca] – Univerzita Konštantína filozofa v Nitre, Katedra všeobecnej a aplikovanej etiky. – Školiteľ: PhDr. Dagmar Marková, PhD. Stupeň odbornej kvalifikácie: bakalár. Nitra: FF UKF, 2011. 52s. + prílohy 53s.

Bakalárska práca má teoreticko-empirický charakter. Cieľom práce je popísať vybrané skúsenosti s heterosexizmom na pracovisku. V teoretickej časti práce sú definované základné pojmy a heterosexizmus z pohľadu etiky. Uvádza zákony upravujúce prejavy heterosexizmu a diskriminácie na pracovisku. Opisuje etiku a morálku pracovných vzťahov, porovnáva postavenie marginálnych skupín a uvádza výsledky prieskumov realizovaných u nás a v zahraničí. Empirickú časť práce tvorí prieskum. Prostredníctvom štruktúrovaného dotazníka autorka zisťuje názory, skúsenosti a postoje k otázkam týkajúcich sa heterosexizmu a diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie u opýtaných mužov a žien. Podľa uvádzaných výsledkov v práci sa s prejavmi diskriminácie sa veľmi často stretlo 20 % respondentov a respondentiek. 30 % opýtaných sa stretáva s týmito prejavmi často, 62 % občas, 85 % zriedka a 40 % sa s prejavmi diskriminácie nestretlo vôbec. Práca sa zameriava na identifikovanie postojov respondentov a respondentiek k heterosexizmu na pracovisku. 5 % oslovených uviedlo, že sa s prejavmi heterosexizmu stretlo na pracovisku veľmi často, 10 % často, 22 % občas. 43 % respondentov a respondentiek sa stretlo s prejavmi heterosexizmu zriedka a 20 % oslovených sa s nimi nestretlo vôbec. Overuje vybrané aspekty postojov respondentov a respondentiek ku kolegom s heterosexuálnou a bisexuálnou orientáciou. 9 % oslovených, by svoj postoj skôr zmenilo, 4 % by svoj postoj zmenilo a 24 % by svoj postoj skôr nezmenilo. 52 % respondentov a respondentiek, by svoj postoj po zistení inej sexuálnej orientácie kolegu/kolegyne nezmenilo a 11% oslovených sa k otázke nevyjadrilo.

Kľúčové slová:

Heterosexizmus. Diskriminácia. Etika v pracovných vzťahoch. Rovnaké zaobchádzanie. Morálka.

ABSTRACT

ARPÁŠOVÁ, Michaela: Heterosexism at workplace. [Bachelor thesis] - Constantine the Philosopher University in Nitra, Department of general and applied ethics. – Director of studies: PhDr. Dagmar Markova, PhD. Degree of vocational qualification: bachelor. Nitra: FF UKF, 2011. 52p. + appendix. 53p.

The bachelor thesis has got a theoretical and empirical nature. The aim of the thesis is to describe chosen experience with the heterosexism at workplace. In the theoretical part of the thesis there are defined basic notions and the heterosexism from the ethics point of view. It introduces the laws that adjust the demonstration of heterosexism and discrimination at workplace. It describes ethics and morality of working relationships as well as it describes the position of the marginal groups and introduces the research' results realized in our country and abroad. In the empirical part of the thesis there is included its research. By means of the structured questionnaire the author surveys the opinions, experience and attitudes towards the questions relating to the heterosexism and discrimination from the sexual orientation point of view. This questionnaire is realized on the basis of asked men and women. According to the results showed in the thesis 20% of the respondents have met with the discriminatory demonstration very often. 30% of the respondents often meet with these demonstrations, 62% sometimes, 85% seldom and 40% of them have never met with these demonstrations. This thesis is aimed at identifying of respondents' attitudes towards the heterosexism at workplace. 5% of those, who were spoken to, told that have met with the demonstration of the heterosexism very often, 10% often, 22% sometimes. 43% of the respondents have seldom met with the heterosexism demonstration and 20% of them never met with these demonstrations at all. It also verifies chosen aspects of respondents to colleagues with heterosexual and bisexual orientation. 9% of those, who were spoken to, would likely to change their attitude, 4% would change their attitude and 24% wouldn't likely to change their attitude. 52% of the respondents wouldn't change their attitude after the detection that their colleagues are of the different sexual orientation and 11% of them did not express their opinion.

Keywords:

Heterosexism. Discrimination. Ethics at working relationship. The same treatment. Morality.

Obsah	
Zoznam tabuliek	7
Zoznam grafov	8
Úvod	9
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí	11
1.1 Heterosexizmus a jeho definície	12
1.1.1 Heterosexizmu z etického hľadiska	13
1.2 Rodová rovnosť a rovnosť príležitostí v pracovných vzťahoch	15
1.2.1 Základné ľudské práva a slobody v intenciách heterosexizmu na pracovisku	16
1.2.2 Zákon o rovnakom zaobchádzaní – prevencia diskriminácie	17
1.2.3 Etický kódex z aspektu predchádzania diskriminácii	19
1.3 Etika a morálka pracovných vzťahov v kontexte heterosexizmu	21
1.3.1 Porovnanie postavenia marginálnych skupín v kontexte heterosexizmu	22
1.3.2 Prieskumy heterosexizmu realizované u nás a v zahraničí	23
2 Ciele práce	27
2.1 Ciele prieskumu	27
3 Metodika práce a metódy prieskumu	28
3.1 Metódy zberu dát	28
3.2 Metóda vyhodnotenia a interpretácia výsledkov prieskumu	29
3.3 Výber a charakteristika prieskumného súboru	29
3.4 Časový plán prieskumu	31
4 Výsledky prieskumu a diskusia	32
4.1 Analýza výsledkov prieskumu	32
4.2 Zhrnutie výsledkov prieskumu	42
4.3 Diskusia	44
4.4 Návrhy a odporúčania pre prax	45

Záver	48
Zoznam použitej literatúry	50
Zoznam príloh	53

Zoznam tabuliek

Tab. 1: Odpovede k porozumeniu pojmu heterosexizmu . s.	33
Tab. 2: Prejavu heterosexizmu, s ktorými sa podľa heterosexuálov. najčastejšie stretáva homosexuálna menšina na pracovisku.	33
Tab. 3: Odpovede respondentov a respondentiek o ďalších prejavoch heterosexizmu.	35
Tab. 4: Prehľad prejavov diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie.	35
Tab. 5: Sledovanie iných prejavov diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie.	36
Tab. 6: Odpovede respondentov a respondentiek na nevýhody priznania inej sexuálnej orientácie v zamestnaní.	40
Tab.7: Odpovede respondentov a respondentiek na obsah zákona upravujúceho prejavy heterosexizmu na pracovisku .	41

Zoznam grafov

Graf 1: Pohlavie respondentov a respondentiek.	30
Graf 2: Sexuálna orientácia respondentov a respondentiek.	30
Graf 3: Stupeň dosiahnutého vzdelania respondentov a respondentiek.	31
Graf 4: Porozumenie pojmu heterosexizmus .	32
Graf 5: Zisťovanie frekvencie prejavov heterosexizmu na pracovisku.	34
Graf 6: Výskyt prejavov diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie.	37
Graf 7: Zisťovanie zastúpenia homosexuálnej menšiny na pracovisku.	37
Graf 8: Zisťovanie zastúpenia pracovníkov s inou sexuálnou orientáciou.	38
Graf 9: Sledovanie otvorenosti a vyjadrení k sexuálnej orientácii .	38
Graf 10: Sledovanie výskytu zmien postojov ku kolegovi, kolegyni po zistení jeho/jej inej sexuálnej orientácie.	39
Graf 11: Zisťovanie výhodnosti/nevýhodnosti priznania inej sexuálnej orientácie v zamestnaní.	39
Graf 12: Sledovanie informovanosti o zákonoch/dokumentoch upravujúcich prejavy heterosexizmu na pracovisku.	40
Graf 13: Práva homosexuálnych menšín v porovnaní s heterosexuálmi .	41

Úvod

Predložená bakalárska práca má teoreticko-empirický charakter. Témou našej bakalárskej práce je popísať vybrané skúsenosti a postoje k heterosexizmu na pracovisku. Teoretická časť práce tvorí podklad pre prieskumnú časť. Zameriavame sa na popísanie konkrétnych teoretických prístupov k heterosexizmu. Štúdiom odbornej literatúry zistíme, že mnohí odborníci a odborníčky sa zaoberali a aj v súčasnosti zaoberajú vo svojich prácach rôznymi otázkami v súvislosti s heterosexizmom. V práci definujeme základné pojmy, heterosexizmu, homofóbia, rodové stereotypy, rodová rovnosť, diskriminácia a rovnaké zaobchádzanie z hľadiska sexuálnej orientácie. Na základe získaných širších súvislostí, chceme poukázať na dôležitosť vnímania tejto témy v rámci spoločnosti z etického hľadiska.

Naším východiskovým etickým stanoviskom je nediskriminujúci prístup ku LGBT, čím podporujeme prístupy, ktoré nie sú heteronormatívne a homofóbne. Pri písaní práce sa snažíme o priblíženie problematiky heterosexizmu, pričom zastávame liberálny prístup. V súčasnosti existujú aj iné prístupy, na základe ktorých je možné skúmať danú tému, ale z časového a priestorového hľadiska nie je možné všetky zhrnúť a popísať v našej práci.

S prejavmi heterosexizmu sa stretávame vo viacerých formách a v mnohých inštitúciách. Bez obáv ho môžeme nazvať akousi spoločensky prijateľnou a akceptovanou formou diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie. S týmto pojmom úzko súvisí homofóbia, ktorá dopĺňa a špecifikuje heterosexizmus, ktorý akceptuje jediný prijateľný vzťah a to vzťah medzi mužom a ženou. Vzťah k rovnakému pohlaviu považuje za neprípustný.

Negatívne postoje k sexuálnym menšinám sú často založené na predsudkoch a stereotypoch a nie na vlastných zážitkoch a skúsenostiach. Takže vhodnou cestou ako negatívne postoje zmierniť, je pracovať s nimi vo sfére intelektuálnej, napríklad poskytovaním informácií o živote homosexuálnej menšiny a emocionálnom prežívaní vlastnej inakosti. Inou možnosťou zmeny postojov je aj ovplyvňovanie správania nulovou toleranciou k homofóbnym nadávkam (Ondrisová, 2002 s.133).

V empirickej časti našej práce porovnávame odpovede respondentov a respondentiek k téme heterosexizmu. Zistíme výsledky, ktoré nám umožňujú sledovať rôzne názory a postoje mužov a žien k uvedenej téme.

Pri spracovaní témy bakalárskej práce využívame kvalitatívne a kvantitatívne metódy a analýzy poznatkov o vybraných skúsenostiach s prejavmi heterosexizmu.

Informácie čerpáme z literatúry v slovenskom, českom a anglickom jazyku v tlačenej a elektronickej forme. Informácie pre praktickú časť práce zisťujeme formou dotazníkového prieskumu pracovníkov skupiny ZSE a.s a Sociálnej poisťovne.

Analýzou a vyhodnotením dotazníkových odpovedí, získavame prehľad o postojoch a názoroch respondentov a respondentiek ku skúsenostiam s heterosexizmom. Diskusia a záver následne poskytujú priestor na hľadanie možností riešení, ktorými by sa predišlo prejavom heterosexizmu a diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie, pričom považujeme za potrebné v prvom rade zvýšiť povedomie ľudí v súvislosti s danou témou. Na základe zistených výsledkov prieskumu poskytujeme návrhy a uvádzame možnosti riešenia, ktorými by sa zmiernili prejavy heterosexizmu a diskriminácie v našej spoločnosti. Ďakujem mojej školiteľke práce PhDr. Dagmar Markovej, PhD. za cenné rady, odborné usmernenie, podporu a pomoc, ktorú mi poskytla pri vypracovaní bakalárskej práce.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

Na homosexualitu sa nahliadalo z medicínskeho hľadiska a väčšina pozornosti odborníkov a odbornícok sa sústredila na sledovanie gejov a lesbických žien, ich duševného zdravia a na pokusy o liečbu ich sexuálnej orientácie. Po desiatkach neúspešných pokusov o zmenu homosexuálnej orientácie uznala odborná verejnosť homosexualitu za celoživotný, nezmeniteľný a prirodzený variant sexuálnej orientácie. Mnohé výskumy zároveň ukázali, že ak niektorí geji, bisexuáli alebo lesbické ženy majú isté psychické ťažkosti (stavy depresie, úzkosti, pocity izolácie), sú dôsledkom postojov okolitej spoločnosti, a nesúvisia s ich erotickou a emocionálnou orientáciou ako takou. Homosexuálna a bisexuálna menšina často čelí podobným typom diskriminácie a odmietania, ako iné menšinové skupiny v spoločnosti. Na rozdiel od etnických menšín však homosexuálne orientovaní ľudia nemajú takmer žiadny podporný systém, keďže ich primárna rodina býva heterosexuálna. Neposkytuje im preto nijaké modely, ako sa vyrovnávať so sociálnym útlakom a diskrimináciou. Geji a lesbické ženy sa navyše stretávajú s menšou sympatiou a podporou od okolia, keďže v laickej verejnosti nepretržite prevláda predpoklad, že oni si svoju orientáciu sami vybrali (Ondrisová, 2002, s. 31).

Od 70-tych rokov 20. storočia sa preto pozornosť odborníkov a odbornícok sústreďuje na skúmanie predpojatých postojov heterosexuálnej väčšiny k homosexuálnej a bisexuálnej menšine. V roku 1972 zaviedol George Weinberg pojem homofóbia, ktorým pôvodne označil iracionálny strach, nenávisť a odsudzovanie homosexuálne orientovaných osôb. Odvtedy sa chápanie pojmu homofóbia značne rozšírilo a dnes sa používa na zachytenie celého spektra negatívneho cítenia, myslenia a konania vo vzťahu k lesbickým ženám, bisexuálom a gejom. Môže sa prejavovať od jemnejších foriem (napríklad pocity neistoty, nepohodlia v kontakte s gejom či lesbickou ženou), cez vtipy, zosmiešňovanie a odmietanie osobného kontaktu s homosexuálnym alebo bisexuálnym človekom, až po verbálne osočovanie, fyzické útoky alebo násilie (Ondrisová, Bianchi, 2000).

Sexuálna orientácia je jednou zo štyroch zložiek ľudskej sexuality a vyznačuje sa trvalou citovou a sexuálnou náklonnosťou k jedincom určitého pohlavia. Zostávajúcimi tromi zložkami sexuality je biologické pohlavie, pohlavná identita (psychologické chápanie seba ako muža alebo ženy) a spoločenská sexuálna rola (dodržovanie kultúrnych noriem pre ženské a mužské správanie). Bežne rozlišujeme tri sexuálne orientácie: homosexuálnu – náklonnosť k jedincom rovnakého pohlavia; heterosexuálnu - náklonnosť k jedincom opačného pohlavia a bisexuálnu - náklonnosť k jedincom oboch pohlaví.

Osoby s homosexuálnou orientáciou sa niekedy označujú ako gejovia (muži i ženy) a lesbičky (iba ženy). Sexuálna orientácia sa líši od sexuálneho správania, lebo sa týka cítenia a sebapónímania. Ľudia sa môžu, ale nemusia, správať podľa svojej sexuálnej orientácie (O homosexualite a homofóbii, b.r.v).

1.1 Heterosexizmus a jeho definície

Podľa Švihelovej a Hrozenskej (2005, s.111) sú skoro všetky súčasné spoločnosti štruktúrované a polarizované podľa pohlavia. V pohlavne/rodovo polarizovanom svete, je každý pod tlakom definovať sa buď ako muž alebo žena.

Podobne sa vyjadruje aj Marková (2006, s.298) a síce že rod, je konštruovaný, ako asymetrická kategória, čiže všetko, čo je spájané s maskulinitou je vnímané ako odlišné, hodnotnejšie a nadradené tomu, čo je feminínne. Rod ako sociálna alebo kultúrna kategória znamená, že spoločenská pozícia mužov a žien je rozdielna a asymetrická.

Terminologický výkladový slovník heterosexizmus definuje ako výlučné preferovanie heterosexuality a predsudky, nepriateľstvo k iným sexuálnym orientáciám (Terminologický výkladový slovník).

Heterosexizmus, sa vo všeobecnosti vymedzuje ako systém presvedčení a spoločenských noriem, podľa ktorých jediným prijateľným sexuálnym vzťahom, je vzťah muža a ženy. Akýkoľvek iný vzťah ako heterosexuálny sa považuje za menejcenný, prípadne neprípustný. Na označenie povyšovania heterosexuálnej formy vzťahov na normu sa používa aj pojem heteronormativita (Ondrisová, 2002, s.23 - 34).

Pojem heterosexizmus definuje aj Sears (1997, s.442) a dá sa chápať ako jedna zložka širších a navzájom sa prelínajúcich ideológií sexuality a rodu. Na inštitucionálnej úrovni vyúsťuje do diskriminačných praktík (Sears, 1997, s.442).

Heterosexizmus, je definovaný ako „systém presvedčení, ktorý ignoruje alebo odsudzuje akúkoľvek inú ako heterosexuálnu formu správania, identity, vzťahu či komunity.“ V rámci tohto systému má heterosexuality a teda partnerstvo muža a ženy, privilegované postavenie a je považované za jediný primeraný prejav lásky a sexuality. Takéto presvedčenia a normy vedú k homofóbnym prejavom, k netolerancii a necitlivosti ku každému človeku, ktorý nekoná v súlade s podobnými očakávaniami (Ondrisová, 2002, s.31-32).

Homofóbiu označuje iracionálny strach a negatívne pocity v súvislosti s homosexuálnymi ľuďmi, homosexualitou a všetkým, čo s ňou súvisí. Prejavuje sa od homofóbie na úrovni jednotlivca až po spoločenskú a kultúrnu homofóbiu. V súvislosti so

spoločenskou a inštitucionálnou homofóbiou sa stále častejšie používa pojem heterosexizmus, ktorý neobsahuje komponent iracionálneho a nevedomého postoja. Homofóbiu živia predsudky, z ktorých vyrastá presvedčenie, že geji a lesby narušajú sexuálne a rodové usporiadanie spoločnosti. Jeden z najčastejších stereotypov o gejoch je, že sú zoženšteni, a o lesbách, že sú mužatky. Homofóbne postoje na individuálnej úrovni súvisia s charakteristikami, ako je napr. pohlavie, vek, vzdelanie, náboženský konzervativizmus, podliehanie autoritám a osobný kontakt s gejom, lesbou alebo bisexuálnou osobou. Vo všeobecnosti je pravdepodobnejšie, že menej homofóbne postoje majú ženy, mladší ľudia, osoby s vyšším vzdelaním, osoby menej podliehajúce autoritám, menej nábožné alebo tie, ktoré prišli osobne do styku s lesbami, gejami, bisexuálmi alebo bisexuálkami (Glosár rodovej terminológie).

Keďže pojem homofóbia nie je lingvisticky presný (znamená obavu z rovnakosti, a nie obavu z ľudí eroticky orientovaných na osoby rovnakého pohlavia), začali vznikať viaceré alternatívne termíny - homosexofóbia, homonegativizmus a podobne. Za najvýstižnejší považujeme pojem heterosexizmus, ktorý sa čoraz častejšie vyskytuje v zahraničnej, odbornej i laickej literatúre. Heterosexizmus je pojem paralelný k pojmom rasizmus, antisemitizmus či sexizmus a používa sa ako doplnkový k homofóbii, keďže objasňuje zdroje predsudkov voči lesbickým ženám a gejom (Ondrisová, Bianchi, 2000).

Jedným z prejavov homofóbie je násilie na ľuďoch, ktorých ostatní považujú za homosexuálov alebo bisexuálov. Podľa jedného z výskumov 1/5 homosexuálov zažila napadnutie súvisiace s ich sexuálnou identitou, ďalšia pätina bola okradnutá, olúpená a pod. Verbálne obťažovanie, ako sú napríklad nadávky a hrozby, boli ešte rozšírenejšie. Hanlivé označenia gejov, či lesbických žien sú ako nadávky používané medzi mládežou v školách (a nielen tam) tak často, že takmer nikto si neuvedomí, že používanie takéhoto jazyka plného nenávisti vonkoncom nie je v poriadku (Šipošová, 1998, s.241-261).

1.1.1 Heterosexizmu z etického hľadiska

Osobitným problémom v komunikácii je zanedbávanie etickej stránky komunikácie. Pritom sú to pravé problémy spojené s komunikáciou, ktoré spôsobujú veľkú časť etických konfliktov. Ako napríklad tón hlasu, posmešné grimasy, nesúhlasné kývanie hlavou, dramatické gestá, ale aj vulgárne slová, neobvyklé a neželané oslovenie, ohováranie a niekedy len nevydarený žart, či nevhodne utrúsená poznámka, to sú len niektoré z komunikačných problémov, ktoré spôsobujú stres, vyvolávajú hádky, urážajú ľudskú dôstojnosť a ktoré sú zdrojom napätia v pracovných kolektívoch (Agafonová, 2006, s.41).

Každá situácia a každé vzájomné pôsobenie na pracovisku si vyžaduje odlišné vyjadrenie samého seba. Čo je vhodné v jednej situácii, nehodí sa v druhej. Je kontraproduktívne myslieť si, že sa môžeme vždy slobodne prejaviť. V určitých situáciách sa môžeme uvoľniť, ale inokedy musíme správanie prispôbiť tak, aby ho ostatní chápali a hodnotili pozitívne (Gray, 2003, s.12).

Ukazuje sa, že heterosexuálni ľudia, ktorí zažili priateľský vzťah s gejom alebo lesbickou ženou, k nim majú priaznivejšie postoje. Tieto postoje bývajú pozitívnejšie, ak takýchto osobných kontaktov a stretnutí bolo viac, ak boli vzájomné vzťahy heterosexuála a geja bližšie a ak v nich došlo k priamemu zdôvereniu sa so sexuálnou orientáciou zo strany geja (a nešlo teda o predpoklad, že je niekto gej alebo o informáciu od tretej osoby).

Vysokú prepojenosť blízkosti vo vzťahu a priameho zdôverenia sa s homosexuálnou orientáciou možno vysvetliť predpokladom, že geji a lesbické ženy si vyberajú ľudí, ktorým o svojej orientácii povedia. Uprednostňujú pritom ľudí blízkych, s ktorými zároveň o otázke svojej orientácie diskutujú. Samotné zdôverenie sa so sexuálnou orientáciou (a teda s veľmi intímnu skutočnosťou) spätne zosilňuje vzťah a blízkosť daných ľudí, keďže zvyčajne dochádza k ďalšej otvorenej diskusii. Heterosexuálny človek tak môže lepšie pochopiť prežívanie homosexuálnych a bisexuálnych ľudí a vcítiť sa do ich každodennej situácie. Poznanie viacerých ľudí z menšinovej skupiny zároveň napomáha k tomu, že skupina je vnímaná ako rôznorodá, čím dochádza aj k narúšaniu stereotypov. Ukazuje sa teda, že nielen kontakt samotný, ale práve druh kontaktu najviac vplyva na medziskupinové postoje (Ondrisová, 2002, s.40).

1.2 Rodová rovnosť a rovnosť príležitostí v pracovných vzťahoch

Rodovú rovnosť definujeme ako spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodovými rolami. Rovnosť príležitostí je princíp, podľa ktorého má mať každý, rovnakú príležitosť uplatniť sa, bez ohľadu na také faktory, ako je etnická príslušnosť, rod alebo sociálna trieda. Je to požiadavka, aby osoby oboch pohlaví mali rovnaké podmienky pre účasť na živote spoločnosti v ekonomickej, politickej a sociálnej oblasti, pričom sa rešpektujú špecifické požiadavky vyplývajúce z rodovej príslušnosti (Equal, 2008, s.5).

Súčasnú spoločnosť sú štrukturalizované a polarizované podľa pohlavia. V rodovo polarizovanom svete je každý a každá pod tlakom definovať sa buď ako muž alebo ako žena. Každodenná realita je vo všetkých oblastiach ovplyvňovaná týmito spoločnosťou vytváranými rodovými rozdielmi, pričom potreby a možnosti žien a mužov sú nerovnako a nespravodlivo rozdelené (Marková, 2007, s.23-24).

Rovnosť je základným právom a základnou hodnotou demokratickej spoločnosti. Predstavuje jeden z dôležitých ukazovateľov stupňa rozvoja demokracie a uplatňovania demokratických princípov v danej spoločnosti. Nemenej dôležitá je však aj druhá stránka rodovej rovnosti, ktorá je spojená s novými výzvami trvalo udržateľného ekonomického rozvoja, ekonomického rastu a sociálnej kohézie. Oblasť práce je jednou z tých oblastí, v ktorej sa potreba posilňovania rodovej rovnosti prejavuje hádam najvýraznejšie (Piscová, a kol. 2006, s.7).

Téma rovnosti, je jedným zo základných pojmov našej práce. Mill uvádza, že: „Situácia polovice ľudstva, útlak, nesloboda a otroctvo, je už od nepamäti v rozpore s princípmi rovnosti a individuálnej slobody, ale je aj vážnou prekážkou spoločenského rozvoja a ľudského šťastia“ (Mill, 2003, s.147).

Cieľom uplatňovania rodového hladiska je zapojenie rodovo špecifickej perspektívy do všetkých rozhodovacích procesov a využívania každého rozhodovacieho procesu v prospech dosiahnutia rodovej rovnosti. Uplatňovanie rodového hladiska, nie je nijaká nová stratégia, ženského hnutia, ktorou by si samo dávalo novú formu. Tento princíp je uspôsobený pre organizácie, ktoré robia politiku a doteraz takmer vôbec nezohľadňovali rodový aspekt. Rodové hladisko je princíp, ktorý posúva rodové pomery do popredia záujmu. Jeho využitie vychádza z predpokladu, že rozhodovacie procesy súvisia s rodovými rozdielmi a že tieto rozdiely možno zmeniť tak, aby sa dosiahla väčšia rovnosť príležitostí (Steigler, 2002, s.7-15).

Rovnosť príležitostí možno vymedziť ako prístup, ktorého cieľom je umožniť rovnaký vstup pre všetkých do určitého sociálneho prostredia respektíve zabezpečiť, aby ľudia neboli vylúčení z participácie na takých aktivitách, ako je vzdelanie, zamestnanie, alebo zdravotná starostlivosť, a to na základe takých sociálnych kategórií, ako je pohlavie, vek, rasa, etnikum, náboženstvo, sexuálna orientácia atď. Jeho cieľom je zamedziť diskrimináciu na základe týchto znakov. Rovnosť príležitostí neznamena rovnaké podmienky vstupu, ale podmienky, ktoré zohľadňujú špecifiká a skúsenosti týchto rôznorodých skupín ľudí (Haburajová, 2008, s. 91).

Lukšík (2003, s.45) charakterizuje rodové stereotypy ako ustálené, zjednodušené až rigidné presvedčenia o vhodnom a primeranom správaní sa mužova a žien a ich vhodných a primeraných vlastnostiach a ďalších psychických či sociálnych kvalitách (Lukšík 2003, s.45).

Toto tvrdenie dopĺňa Alexander, ktorý uvádza že: „Prvá odlišnosť v pracovnom kolektíve je tá, že muži a ženy sa od seba navzájom telesne líšia a sú odlišní aj z pohľadu rodovej role, čo je vnímané ako prirodzený jav. Znamená to, že sa od nich očakáva taký spôsob vystupovania, ktorý prináleží ich pohlaviu“ (Alexander, b.r.v.).

1.2.1 Základné ľudské práva a slobody v intenciách heterosexizmu na pracovisku

Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú: neodňateľné, neodcudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné. Nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody (Základné práva a slobody).

Diatka (1996, s.417-418) cituje Berďajeva: „Ľudia ako bytosti žijú v spoločnosti, utvárajú rozličné spoločenstvá, no môžu ich aj svojou činnosťou zrušiť. Stotožňujeme sa s tvrdením, že problém slobody a práva na slobodu v sociálnom živote je nutné riešiť v širšom kultúrnom kontexte“.

Ondrisová (2002, s.21) uvádza, že: „Každý demokratický štát by sa mal snažiť o vybudovanie legislatívneho a inštitucionálneho rámca, ktorý by zaručil ľudskú dôstojnosť a dohliadal by na zabezpečenie a plnenie základných práv a slobôd“. K tomuto patrí aj otázka rovnosti príležitostí medzi ženami a mužmi. Možno ju chápať tak, že ľudské bytosti môžu slobodne rozvíjať svoje schopnosti a využívať príležitosti bez trvalých obmedzení, ktoré by predstavovali rodové roly alebo akékoľvek iné bariéry na základe pohlavia. Okrem jasného vyčlenenia ľudských práv, je prítomná aj snaha o identifikáciu a odsúdenie akéhokoľvek porušovania ľudských práv a následne aj o zabezpečenie primeranej nápravy, odškodnenia. Dôležitým cieľom preto zostáva úsilie predchádzať rozličným formám porušovania práv ľudí, nájdenie a vytvorenie takých životných podmienok, v ktorých môžu byť tieto práva väčšmi rešpektované a garantované.

1.2.2 Zákon o rovnakom zaobchádzaní – prevencia diskriminácie

Aby sa eliminovali akékoľvek formy diskriminácie v spoločnosti, bol v SR prijatý Zákon 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní 1.7.2004. Upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, spočívajúce v zákaze diskriminácie (na základe pohlavia, rasy, sexuálnej orientácie a i.), ako aj prostriedky právnej ochrany proti jej porušovaniu. Konkretizuje obsah ustanovení o rovnosti a nediskriminácii, ktoré sú zakotvené v ústavách a v niektorých medzinárodných dokumentoch a zákonoch. Zabezpečuje ochranu proti rôznym formám diskriminácie, napríklad diskriminácia priama, nepriama na základe pohlavia, diskriminácia žien, diskriminácia na základe sexuálnej orientácie, založenú na čo najširšom počte dôvodov, ktorá obetiam diskriminácie zaručuje možnosť domáhať sa adekvátnej a efektívnej súdnej ochrany, vrátane náhrady škody a nemajetkovej ujmy. Konkretizuje obsah ustanovení o rovnosti a nediskriminácii. Stanovuje definície všetkých foriem diskriminácie v záujme jednotnej aplikácie zákona súdmi, resp. orgánmi verejnej správy. Vymedzuje prostriedky právnej ochrany a dopĺňa špeciálnu právnu úpravu v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Definuje aj pojem odôvodnené rozdielne zaobchádzanie (ak je rozdielne zaobchádzanie objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné, nejde o diskrimináciu) (Zákon 365/2004 Z. z., 2004).

O takéto rozdielne zaobchádzanie ide najmä z dôvodu veku, opatrovateľských povinností, z dôvodu pohlavia, zdravotného postihnutia, vzdelania a podobne (Glosár rodovej terminológie).

Nakoľko sa v našej práci venujeme téme heterosexizmu na pracovisku, priblížime niektoré body zákona o rovnakom zaobchádzaní, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy. Okrem uvedeného zákona, upravuje pracovnoprávne vzťahy aj Zákonník práce (č. 311/2001 Z. z.).

- Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.
- Právo na prístup k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len "zamestnanie") vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania.

- Právo výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania.
- Právo na prístup k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania (ďalej len "odborné vzdelávanie").
- Právo na členstvo a pôsobenie v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú. (Zákon č. 365/2004).

V rámci Konventu o budúcnosti Európy, európski poslanci dôrazne obhajovali začlenenie princípu rovnosti mužov a žien v rámci hodnôt Únie do návrhu Ústavnej zmluvy. Tento krok by mal dlhodobu posilniť právne základy a potvrdiť nové európske iniciatívy so zámerom presadiť tento princíp do európskej spoločensko-hospodárskej reality (Rovnosť žien, 2004).

Po prijatí antidiskriminačného zákona a zákona o rovnakom zaobchádzaní, sa v reálnom živote stretávame s rôznymi prejavmi diskriminácie. Diferenciácia pohlaví a rodov sa významne podieľa na usporiadaní vzťahu žien a mužov v spoločnosti najmä tým, že pod zámienkou prirodzenosti toto usporiadanie legitimizuje (Cviková, 2003, s.290).

Prejavy diskriminácie bývajú rôzne, od predsudkov v myslení až po otvorené násilie. Diskriminácia je jav neetický, je negácia rovnosti ľudí ako ľudských bytostí. Škodí jednotlivcom alebo skupinám, obmedzuje ich v konaní, bráni im v realizácii osobného života (Agafonová, 2006, s.37- 38).

Najčastejšie za diskriminačné považujeme predsudky na vykonávanie určitej práce, funkcie, kariérny postup v zamestnaní. Takzvaný sklený strop (Glass ceiling) označuje neviditeľné rodové bariéry vo firmách, inštitúciách a iných organizáciách. Je to súbor nepísaných pravidiel a noriem, spôsobov konania, riadenia, organizácie, plánovania a hodnotenia v rámci korporačnej kultúry jednotlivých firiem, ktoré vo väčšine prípadov neumožňujú alebo priam znemožňujú postúpiť na vyššie manažérske a iné pozície (Glosár rodovej terminológie, 2005).

Podobne sa vyjadruje aj Szapuová (2008, s.362) a sklený stop opisuje, ako súbor neformálnych bariér, voľným okom neviditeľných a ťažko identifikovateľných prekážok, ktorého existenciu preukazujú aj štatistické údaje. Pôsobí na kariéru a vystupuje akoby vo

zdvojenej podobe: zabraňuje v postupe alebo prinajmenšom takýto postup spomaľuje v kariérom rebríčku.

1.2.3 Etický kódex z aspektu predchádzania diskriminácii

Ako uvádza Agafonová (2006, s.43) etický kódex by nemal sťažovať výkon funkcie, ale mal by napomôcť rozhodovaniu členov alebo pracovníkov firmy s ohľadom na určité morálne hodnoty. Z dôvodu, že naša práca poukazuje na etický rozmer vnímania heterosexizmu na pracovisku, pozornosť venujeme etickému kódexu, nakoľko sú v ňom zadané pravidlá, usmerňujúce činnosti v rámci danej spoločnosti.

V spoločnosti ZSE a.s bol v roku 2009 zverejnený Etický kódex, ktorý dáva prednosť dobru pred ekonomickým profitom. Potreba zodpovednosti pred zákonom, ako aj zásady obsiahnuté v Kódexe etického správania spoločností v skupine ZSE, nie sú ničím novým. V priebehu rokov vytvorili základ celkovej filozofie skupiny ZSE uskutočňovať všetky svoje obchodné činnosti zákonným spôsobom a na čo najvyššej morálnej úrovni. Je dôležité, aby každý z nás podporoval toto rozhodnutie v rámci každodenného výkonu svojej práce. Každý zamestnanec je povinný dodržiavať pravidlá Etického kódexu a konať v súlade s týmito pravidlami počas svojho pôsobenia v spoločnosti odo dňa vzniku pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a spoločnosťou. Každý zamestnanec na seba preberá povinnosť plniť túto etickú normu správania sa. Skupina ZSE má právo vyžadovať od zamestnancov spoločností správanie sa podľa Etického kódexu a sama sa zaväzuje vystupovať ako subjekt dodržiavajúci etické normy správania. Porušenie Etického kódexu môže mať za následok disciplinárne konanie, vrátane možnosti skončenia pracovného pomeru (Etický kódex ZSE, 2009, s.15-16).

Pri výkone práce v rámci plnenia vymedzených pracovných činností sa od zamestnancov vyžaduje, aby dodržiavali všetky právne predpisy, interné normy, vrátane Etického kódexu a riadiace akty vydané orgánmi zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyhnúť akejkoľvek forme diskriminácie pri prijímaní, odmeňovaní, kariérom raste či ukončovaní pracovno-právneho vzťahu so zamestnancami. Každý zamestnanec skupiny ZSE vychádza pri komunikácii so svojimi spoluzamestnancami i zákazníkmi z rešpektovania ľudskej dôstojnosti iného človeka a dbá o to, aby komunikoval tolerantne, slušne a čestne. Je neprípustná akákoľvek forma fyzického a psychického obťažovania, ponižovania či ohovárania. Taktiež je neprípustné pri komunikácii používať akýkoľvek druh vulgarizmov a slovné propagovanie všeobecne neprijateľných a nemorálnych ideológií. Každý zamestnanec sa správa tak, aby nevyvolával konflikty na pracovisku,

prípadne, aby sa im vyhol. Ak však vznikne problém alebo konflikt v medziľudských vzťahoch, má vynaložiť všetko úsilie, aby sa tento konflikt vyriešil pokojným a kultúrnym spôsobom (Etický kódex ZSE, 2009, s.17-18).

1.3 Etika a morálka pracovných vzťahov v kontexte heterosexizmu

Rozmanitosť medzi ľuďmi možno chápať ako to, čím sa medzi sebou odlišujeme. Rozmery rozmanitosti zahŕňajú rasu, pohlavie, národnosť a podobne. Hoci medzi ľuďmi existuje nespočetne veľa rozdielov, firemná kultúra a väčšina spoločností, ich často popiera tým, že uznáva a podporuje iba určité úzke pásmo týchto rozdielov. Napriek tomu, že rovnosť ľudí a zákaz diskriminácie sú obsahom viacerých medzinárodných a vnútroštátnych dohôd, diskriminácia je stále prítomná na našich pracoviskách. Diskriminácia môže mať rôzne podoby. Konkrétne v oblasti práce napríklad sa môže prejaviť tým, že jednotlivcovi či špecifickej skupine ľudí, nie sú sprístupnené určité profesie, že sú odmeňovaní nižšou mzdou ako kolegovia či kolegyně, hoci vykonávajú rovnakú prácu, tým, že im je znemožnený či sťažený kariérny postup a podobne (Debrecéniová, 2008, s.8).

Celá problematika etiky a morálky úzko súvisí s filozofiou, veď ide o človeka a jeho vzťah k svetu, spoločnosti a inému človeku a sebe samému. Ide o praktické návody na správanie sa ľudí v živote. Etika odpovedá predovšetkým na otázku Čo má človek robiť? Ako sa má správať a konať? Skúma ľudské správanie z hľadiska jeho morálnej hodnoty, usiluje sa nájsť meradlo, ktoré by človeku umožnilo rozhodnúť, čo je dobro a zlosť, česť, dôstojnosť, čo je spravodlivé a nespravodlivé, v čom spočíva ľudské šťastie, kde hľadať zmysle života. Morálna stránka života človeka tvorí neoddeliteľnú súčasť jeho ľudskej existencie. Nikdy sa jej nemôžeme zbaviť, hoci by sme to niekedy tak radi urobili. Naše svedomie nás núti prežívať neustále napätie medzi tým čo je a tým, čo má byť. Celá citovo-pojmová sféra morálneho života ľudí sa premieta do vzťahov medzi nimi a tak sa v spoločnosti objektivizuje (Agafonová, 2006, s.2).

Etika práce je previazaná aj s medziľudskými vzťahmi. V širšom okruhu majú svoju vnútornú hodnotu a vonkajšiu formu. Úroveň vnútornej kvality vzťahu závisí od charakteru človeka, od jeho morálnej úrovne. Vonkajšiu formu vzťahu upravuje popri morálke, psychológii vzťahu aj etika. Každý človek je svojím spôsobom silne individuálny, preto sú aj medziľudské vzťahy značne komplikované. Žiť medzi ľuďmi je však spoločenská nutnosť a je pochopiteľné, že každému záleží na tom, aby ho ostatní prijímali pozitívne (Rozinajová, 1989, s.23).

Morálne vzťahy sú akousi fixáciou hodnôt a v tejto podobe tvoria kostru existujúcej morálky, majú subjektívno-objektívny charakter. Neexistujú mimo človeka, ale neredukujú sa na jeho vnútorný svet. Existujú v ňom a súčasne aj mimo neho. Morálne vzťahy podobne ako morálne normy či hodnoty tvoria systém a sú pre individuum niečím objektívnym, na ňom nezávislým. Morálne vzťahy vo svojej štruktúre predstavujú vzťahy medzi ľuďmi, vzťah človeka k sebe, k iným ľuďom, k sociálnej skupine, spoločnosti, vzťah sociálnej skupiny k jednotlivcovi, vzťah sociálnej skupiny medzi sebou a k spoločnosti, vzťah spoločnosti k jednotlivcovi a sociálnym skupinám. Morálne hodnoty vychádzajú zo základných záujmov človeka a sociálneho spoločenstva, pramena z ľudskej prirodzenosti a základných ľudských hodnôt. Sú to morálne kvality, potrebné na reguláciu správania ľudí vo sfére medziosobných, vnútrogrupinových alebo individuálnych vzájomných vzťahov medzi ľuďmi (Agafonová, 2006, s.7).

Bemová zároveň konštatuje (1993, s.152) , že kultúra každej spoločnosti pozostáva zo súboru skrytých predpokladov o tom, ako by členovia danej spoločnosti mali vyzeráť, uvažovať, cítiť a konať.

1.3.1 Porovnanie postavenia marginálnych skupín v kontexte heterosexizmu

V roku 2002 uskutočnila skupina lesbických teoretičiek, gejských aktivistov a ich spolupracovníčok a spolupracovníkov výskum vnútri menšinovej komunity občanov a občianok s homosexuálnou orientáciou s cieľom zmapovať životnú skúsenosť lesbických žien, gejov, bisexuálov a bisexuálok s diskrimináciou, násilím, obťažovaním a vylučovaním z väčšinovej spoločnosti. Zámerom výskumu bolo ponúknuť diferencovaný pohľad na diskrimináciu, ktorú sexuálne inak orientované ženy a muži zažívajú, a upozorniť tak na rozsah a konkrétne fakty negatívneho zaobchádzania s gejmi a lesbami v rodinách, školách, zamestnaní, službách, armáde, na verejnosti a kdekoľvek inde (Šípošová, 2005).

Všeobecne v mnohých sociálnych inštitúciách platí určitá tolerancia voči menšinovým sexualitám za predpokladu, že jedinec nebude dávať túto svoju sexualitu najavo (Fafejta, 2008, s.25).

Postoje ľudí k menšinovým skupinám majú často viac dočinenia s ich vlastným, psychickým fungovaním než s vlastnosťami a správaním členov a členiek menšín. Na základe čoho máme možnosť hlbšie nazrieť do motívov a procesov, ktoré vedú ľudí k odmietaniu a atakovaniu iných. Pochopenie potrieb ľudí s netolerantnými postojmi často prináša efektívnejšie nástroje na prácu s nimi (Ondrisová, 2002, s.40).

Bäumlová uvádza (2004, In Fafejta, 2008, s.26) že homosexuálom nie sú priznávané práva na verejné prejavy náklonnosti a intimity. Je to spojené s tým, že pre homosexuálne aktivity neexistujú verejné sexuálne scenáre. Homosexualita je tak zneviditeľňovaná a navyše v rámci majority prevláda názor, že ide o vec súkromnú a ako taká, nemá na verejnosti čo robiť. Ak sa dvaja muži na ulici pobožkajú, alebo si inak prejavia intímnu náklonnosť, môžu byť konfrontovaní napríklad s odkazom na ochranu detí: „Keď sme sa s partnerom na verejnosti pobožkali, prišla k nám neznáma pani a povedala, aby sme to nerobili, nakoľko sú tu deti a že na nás nie sú ľudia zvedaví.“ spomína jeden český gej.

Je bežne zaužívané slovné spojenie sexuálna menšina, sexuálna minorita a ľudia vedia, že sa jedná o gejov a lesby. Mnohí si však ani neuvedomujú, že hovoriť o homosexuálnej menšine a heterosexuálnej väčšine je prejavom symbolického násillia, ktoré je obsiahnuté v sociálne konštruovanej norme heterosexuality. Staršie teórie chápali sexuálnu orientáciu ako duálnu kategóriu. Podľa nej mohol byť človek buď iba heterosexuálne alebo homosexuálne orientovaný. Toto duálne chápanie sexuálnej orientácie ešte stále prevláda vo verejnosti, možno aj vďaka spomínanému nezájmu (v tomto prípade o informácie týkajúce sa homosexuality), ale možno aj vďaka prijatým kultúrnym normám. Niektorí súčasní autori a autorky prichádzajú s rôznymi variantmi tzv. kontinuálnych modelov, v ktorých je plynulý prechod od homosexuality, cez bisexualitu, po heterosexualitu. Mnohé definície homosexuality i bisexuality v slovenskej alebo českej odbornej literatúre síce akceptujú homosexualitu ako celoživotný a nemenný variant sexuálnej orientácie, popisujú ho však najmä v sexuálnych pojmoch, teda ako sexuálnu alebo erotickú príťažlivosť k osobám rovnakého pohlavia. Hoci v kontexte heterosexuálnych vzťahov považujeme zvyčajne emocionálnu stránku za neoddeliteľnú súčasť sexuality a sexuálnej interakcie, homosexuálne vzťahy sú často vnímané odlišne. Prítomnosť citovej stránky sa často prehliada alebo popiera, aj keď pre mnohých homosexuálnych a bisexuálnych ľudí je prirodzeným aspektom ich vzťahu k osobe rovnakého pohlavia (Ondrisová, 2002, s.16 – 17).

1.3.2 Prieskumy heterosexizmu realizované u nás a v zahraničí

V roku 2002 sa na Slovensku po prvýkrát uskutočnil výskum vo vnútri gejsko-lesbickej komunity, ktorý sa týkal diskriminácie gejov a lesbiab. Jeho výstupom je pomerne rozsiahla Správa o diskriminácii lesbických žien, gejov, bisexuálov a bisexuálok na Slovensku, ktorá prináša celý rad zaujímavých čísel. Niektoré z nich uvedieme na

dokreslenie reality, v ktorej gejovia a lesby na Slovensku žijú. Výskumný súbor tvorilo spolu 251 respondentov, z toho 87 žien (35 %) a 164 mužov (65 %) (Fábryová, 2008).

Podľa tohto prieskumu bolo až 15 % respondentov, teda zhruba každý šiesty až siedmy gej, lesba alebo bisexuál, obeťou minimálne jedného násilného fyzického útoku kvôli sexuálnej orientácii. 15 % respondentov necíti potrebu skrývať na verejnosti otvorené prejavy voči svojej partnerke alebo partnerovi. 50 % respondentov cíti potrebu skrývať svoju sexuálnu orientáciu na verejnosti vždy a ďalších 35 % niekedy. 54 % opýtaných sa vyhýba povedať o svojej sexuálnej orientácii ľuďom, ktorí nie sú ich priatelia a príbuzní. Potrebu skrývať alebo mlčať o sexuálnej orientácii v zamestnaní má až 55 % respondentov. Je smutné, že až 76 % respondentov uvádza ako možnosť žiť kvalitnejšie emigráciu. Z nich 77 % uvádza ako rozhodujúci faktor pri tomto uvažovaní stupeň diskriminácie z dôvodu homosexuálnej orientácie. Podľa interného prieskumu občianskeho združenia Altera z apríla až júla 2008, na ktorom sa podieľalo 330 respondentov – mužov i žien - uvádza viac ako 60 percent z nich, že na vlastnej koži zažili niektorú z foriem diskriminácie z dôvodu sexuálnej orientácie (Fábryová, 2008).

V roku 2007 bol realizovaný Gallupov verejný prieskum. Názory prieskumov neustále ukazujú, že americká verejnosť, je odporcom diskriminácie na pracovisku založenej na sexuálnej orientácii. 89% oslovených američanov súhlasí s tým, že homosexuáli by mali mať rovnaké práva, čo sa týka pracovných príležitostí. Toto percento reprezentuje vzrast o viac ako 30% odvtedy, čo sa začal prvýkrát zaoberať touto otázkou Gallup v roku 1977, kedy 56% opýtaných podporilo rovnaké pracovné podmienky a príležitosti. Doktor Budgett a spoluautori odhalili výsledky viac ako 50 štúdií, ktoré sa zaoberajú diskrimináciou v zamestnaní medzi sexuálnou a pohlavnou menšinou. Z údajov je jasne vidieť, že diskriminácia je veľmi rozšírená. Niektoré zo zistení doktorka Budgetta uvádzame. Podľa štúdie 15% až 68% respondentov a respondentiek sexuálnej menšiny povedalo, že zažili diskrimináciu v zamestnaní kvôli sexuálnej orientácii. Pri otázkach ohľadom typu diskriminácie 8% až 17% opýtaných uviedlo, že boli prepustení zo zamestnania alebo odmietnutí zamestnávateľom. 10% až 19% zaznamenalo nespravodlivý a nerovný plat či odmenu za vykonanú prácu. Tri z týchto štúdií, boli založené na národno - reprezentatívnej vzorke lesbických žien, gejev a bisexuálne orientovaných dospelých. Vzhľadom na charakter vzorky, poskytujú pravdepodobne najlepšie odhady v rozsahu skúseností diskriminácie na pracovisku u sexuálnej menšiny. Prieskum z roku 2000 podľa Kauser Family Foundation, ktorého sa zúčastnilo 405 lesbických žien, gejev a bisexuálov

zistil, že 18% respondentov a respondentiek zaznamenalo diskrimináciu, keď žiadali o prácu alebo sa snažili udržať si ju (Herek, 2007).

Prieskumu verejnej mienky v Kanade z roku 2006 sa zúčastnilo 1525 respondentov a respondentiek. Výsledky ukázali, že 28% respondentov a respondentiek hovorilo, že boli svedkami agresívneho správania na pracovisku smerom k ľuďom s inou sexuálnou orientáciou. 75% respondentov a respondentiek naznačilo, že ak je nadriadeným člen homosexuálnej menšiny, má väčší rešpekt zo strany zamestnancov, ako heterosexuáli. A Leger Marketing prieskum, ktorý bol uskutočnený v Kanade pre Fondation Emergence a Gai Ecoute za účelom dňa homofóbie odhalil, že viac ako 60% Kanadčanov verí, že byť gejom, môže ohroziť niekoho profesionálny rast či kariéru. V tomto prostredí to nie je až také prekvapujúce. Je vidieť, že čo sa týka práce, mnohí si vyberú možnosť ponechať svoju sexuálnu orientáciu pre seba. Byť lesbičkou alebo gejom nie je problém, skutočný problémom je homofobické prostredie (Dokladalova, 2006).

Nakoľko sa v našej téme venujeme a popisujeme časť antidiskriminačného zákona, považujeme za potrebné spomenúť aj informácie, týkajúce sa podaní na nedodržanie, respektíve porušenie niektorých jeho ustanovení.

Antidiskriminačný zákon rozšíril úlohy existujúceho Slovenského národného strediska pre ľudské práva, ktoré bolo zriadené zákonom č.308/1993 Z. z.. Okrem monitorovacích a iných odborných informačných úloh mu pribudlo i oprávnenie zastupovať účastníkov v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Po prijatí Antidiskriminačného zákona bol na Stredisku zaznamenaný nárast podaní. V roku 2005 bol počet podaní súvisiacich s porušením antidiskriminačného zákona približne 350, pričom väčšina z nich sa týkala pracovnoprávných vzťahov (Piscová, 2006, s.4).

Najvypuklejšou formou násilia a homofóbného správania voči gejom, lesbám, bisexuálom a bisexuálkam sú fyzické útoky. Až 15 % respondentov, t.j. každý šiesty až siedmy gej, lesba alebo bisexuál/bisexuálka bol obeťou minimálne jedného násilného fyzického útoku kvôli sexuálnej orientácii. Z celkového počtu 37 respondentov, ktorí boli fyzicky napadnutí, v 16 prípadoch sa tak stalo raz, v piatich prípadoch dvakrát a v 16 prípadoch tri a viackrát. U 42 % napadnutých ide teda o mnohonásobné prípady fyzických útokov. Výskumný súbor tvorí spolu 251 respondentov, z toho 87 žien (35 %) a 164 mužov (65 %). Z celkového počtu mužov sa ako gej identifikuje 82 % a 18 % sa identifikuje ako bisexuál. Zo žien sa 70 % identifikuje ako lesba a 30 % ako bisexuálka. Jedným z neprehliadnutelných prejavov, je diskriminácia na základe sexuálnej orientácie, ktorá sa v našom súbore vyskytla aj pri vstupe do zamestnania. 3 % z odpovedajúcich

uviedli, že im niekedy bolo odmietnuté pracovné miesto z dôvodu sexuálnej orientácie a ďalších 7 % respondentov, respondentiek má také podozrenie. Potrebu skrývať sexuálnu orientáciu, alebo o nej mlčať vo všetkých zamestnaniach má až 55 % respondentov. 34 % respondentov má, alebo malo túto potrebu v niektorých zamestnaniach. Len 11 % opýtaných uviedlo, že takúto potrebu (Ganymedes, 2002).

Vzhľadom na už realizované prieskumy a ich výsledky, považujeme za potrebné skúmať prejavy heterosexizmu a diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie na pracovisku aj naďalej.

2 Ciele práce

2.1 Ciele prieskumu

Cieľom prieskumu predloženej bakalárskej práce bolo identifikovať vybrané skúsenosti a postoje k heterosexizmu na pracovisku.

Po stanovaní hlavného cieľa prieskumnej časti práce, sme stanovili čiastkové ciele a to:

C1: Zistiť, aké vybrané aspekty diskriminácie na pracovisku z hľadiska sexuálnej orientácie možno identifikovať u opýtaných mužov a žien.

C2: Identifikovať postoje respondentov a respondentiek k heterosexizmu na pracovisku.

C3: Zistiť, aké sú vybrané aspekty postojov respondentov a respondentiek ku kolegom s homosexuálnou a bisexuálnou orientáciou.

3 Metodika práce a metody prieskumu

3.1 Metódy zberu dát

Pri spracovaní prieskumu sme postupovali podľa časového harmonogramu. V prvej fáze sme sa zamerali na štúdium odbornej literatúry. Táto časť predstavovala základnú fázu, kde sme zisťovali potrebné informácie k danej problematike. V druhej fáze sme sa zamerali na získanie informácií, ktoré boli následne predmetom nášho skúmania. Hlavnou prieskumnou metódou bol anonymný dotazník, ktorý sme posielali v elektronickej ako aj v tlačenej forme. Dotazník obsahoval 20 otázok, z toho 5 otvorených, ktoré dávali priestor respondentom a respondentkám na vyjadrenie vlastných názorov a postojov, 11 škálových otázok, kde bol možný výber viacerých možností a 4 identifikačné otázky. Anonymný dotazník bolo pre nás najvhodnejším prostriedkom na získanie informácií od respondentov a respondentiek. Položením jednoduchých, jasne a zrozumiteľne formulovaných otázok sme získali potrebné informácie pre náš prieskum. Respondenti a respondentky mali možnosť slobodne a otvorene odpovedať na otázky v dotazníku, ktorý nie je štandardizovaný, ale bol vytvorený svojpomocne. Získané informácie z dotazníka sme vyhodnotili kvantitatívnymi a kvalitatívnymi metódami. Otázky 1,2,3 a 4, boli zamerané na čo najpresnejšie identifikovanie prieskumnej vzorky. Keďže cieľom bolo zistiť vybrané skúsenosti s heterosexizmom na pracovisku, položili sme otázku, čo si respondenti a respondentky predstavujú pod pojmom heterosexizmus. Respondentom a respondentkám bolo pred vypísaním dotazníka vysvetlené, čo pojem heterosexizmus znamená, nakoľko sme predpokladali, že väčšina respondentov a respondentiek nebude vedieť, čo sa pod týmto pojmom rozumie. V nasledujúcej otázke sme uviedli niektoré z najčastejších prejavov heterosexizmu. Respondenti a respondentky na základe ponúknutých možností mohli určiť, s ktorými z prejavov sa z ich pohľadu stretávajú na pracovisku najčastejšie členovia homosexuálnej menšiny. Po objasnení pojmu heterosexizmus, nás ďalej zaujímalo, či sa s týmito prejavmi stretli konkrétne naši oslovení. Heterosexizmus úzko súvisí s diskrimináciou, preto sme sa spýtali, či sa respondenti a respondentky stretli na pracovisku s prejavmi diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie. V uvedenej otázke mali opäť na výber z viacerých možností. Zaujímalo nás aj to, či by vedeli opýtaní uviesť niektoré z ďalších prejavov diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie, ako aj to, či sa vyskytujú konkrétne na ich pracovisku prejavy diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie. Nasledujúcimi otázkami sme chceli

zistiť, či sa respondenti a respondentky stretli s príslušníkom homosexuálnej menšiny, či je v ich kolektíve pracovník s inou sexuálnou orientáciou a či by sa zmenil postoj respondentov a respondentiek ku kolegovi, kolegyni ak by zistili, jeho/jej inú sexuálnu orientáciu. Zaujímalo nás tiež to, či členovia homosexuálnych menšín hovoria otvorene o svojej sexuálnej orientácii, či je prezradenie inej sexuálnej orientácie z pohľadu heterosexuálov nevýhodou a v čom. Ďalšie otázky z dotazníka boli zamerané na zistenie informácií o legislatívnych dokumentoch, ktoré zakazujú, upravujú prejavy heterosexizmu na pracovisku. Chceli sme zistiť, či podľa opýtaných existuje zákon/ dokumenty, ktoré upravujú/ zakazujú, prejavy heterosexizmu na pracovisku. V nasledujúcej otázke mali respondenti a respondentky možnosť doplniť, čo by podľa nich mal obsahovať zákon, upravujúci prejavy heterosexizmu na pracovisku.

Poslednou otázkou sme sa snažili zistiť, či majú gejovia a lesby rovnaké práva ako heterosexuáli. Získané výsledky sme následne spracovali, vyhodnotili a zaujali k nim stanovisko. K otázkam z dotazníka sme vytvorili grafy a tabuľky, ktoré sme pripojili k našej práci.

3.2 Metódy vyhodnotenia a interpretácie výsledkov prieskumu

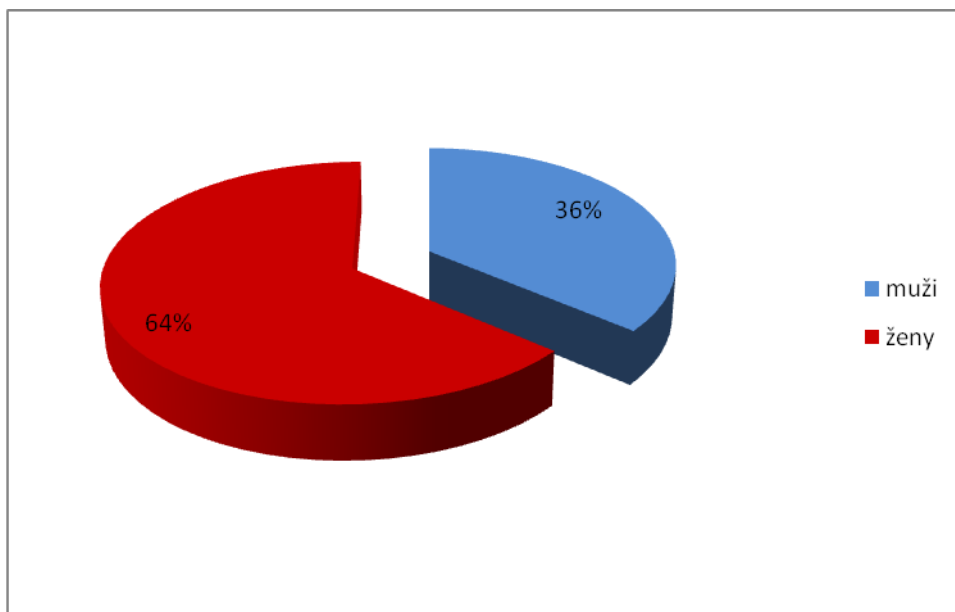
Metódou vyhodnocovania získaných výsledkov odpovedí respondentov a respondentiek bolo zistenie početností. Výsledky sme zosumarizovali v programe Excel a následne sme použili percentuálne vyjadrenie zistených údajov. Odpovede na otvorené otázky sme vyhodnocovali kvalitatívne, kategorizovali sme ich a následne sme zisťovali výskyt týchto kategórií. K otázkam z dotazníka sme vyhotovili graf a pre lepšiu prehľadnosť výsledkov prieskumu sme údaje spracovali aj do tabuliek. Vzhľadom k rozsah práce niektoré z nich uvádzame v časti prílohy.

3.3 Výber a charakteristika prieskumného súboru

Za účelom vyplnenia dotazníka sme náhodne oslovili 120 respondentov a respondentiek, ktorí sú zamestnancami spoločnosti ZSE a.s. a Sociálnej poisťovne, pobočka Nitra. Rozdaných bolo 120 dotazníkov, návratnosť predstavovala 100 %. Po optickej kontrole sme pre prieskum mohli použiť 100 dotazníkov (n = 100). Identifikačné výsledky prieskumnej vzorky uvádzame v grafe číslo 1, 2 a 3. Prieskumu sa zúčastnilo 36 mužov a 64 žien. Ako prieskumnú vzorku sme určili respondentov a respondentky staršieho stredného veku v rozmedzí od 30 do 40 rokov. V otázke 1 sme zisťovali pohlavie respondentov a respondentiek. Vek respondentov a respondentiek sme zisťovali v otázke

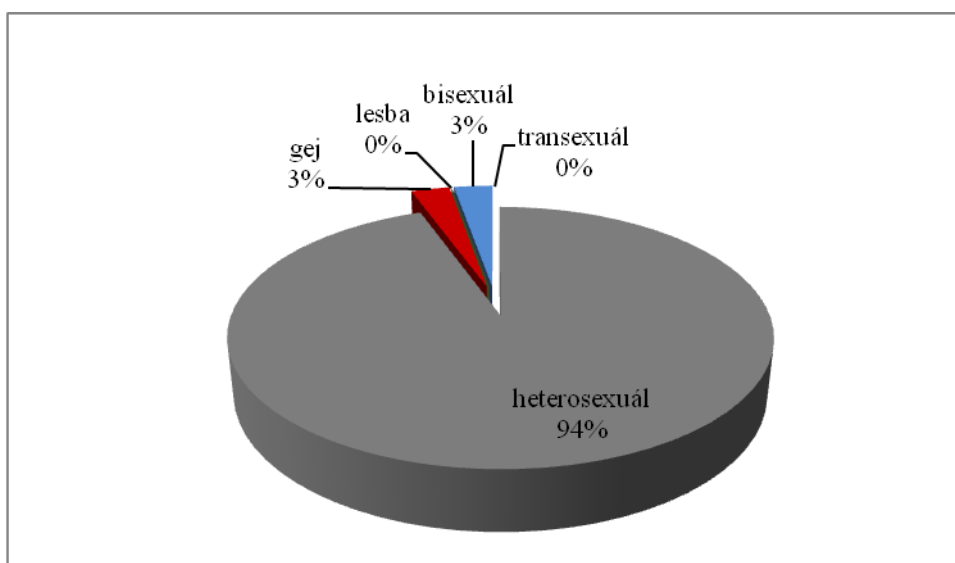
číslo 2, pričom každý z opýtaných mal vypísať svoj vek. V nasledujúcej otázke, sme overovali sexuálnu orientáciu respondentov a respondentiek a stupeň dosiahnutého vzdelania. Prieskumnú vzorku sme rozdelili na dve skupiny, mužov a ženy. Prehľad spracovania demografických otázok uvádzame v grafoch.

Graf 1 Pohlavie respondentov a respondentiek



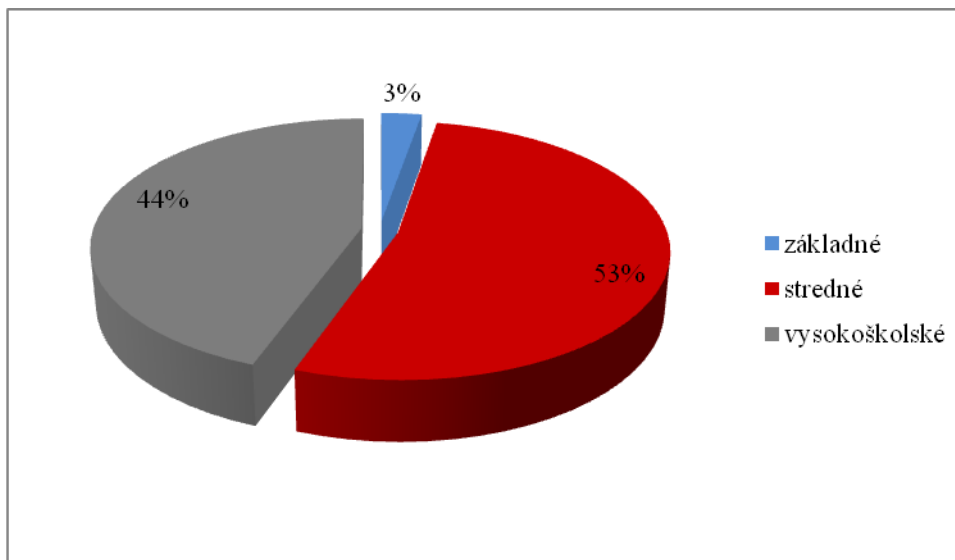
Prieskumu sa zúčastnilo spolu 100 respondentov a respondentiek v zastúpení 36 mužov a 64 žien.

Graf 2 Sexuálna orientácia respondentov a respondentiek



94% opýtaných sa definovalo ako heterosexuál. V prieskumnej vzorke sa nachádzali traja bisexuáli a traja gejovia. Transexuáli a lesby sa v prieskumnej vzorke nenachádzali.

Graf 3 Stupeň dosiahnutého vzdelania respondentov a respondentiek



3% opýtaných uviedli ako najvyššie dosiahnuté vzdelanie základné vzdelanie, 53% stredoškolské vzdelanie a 44% vysokoškolské vzdelanie.

3.4 Časový plán prieskumu

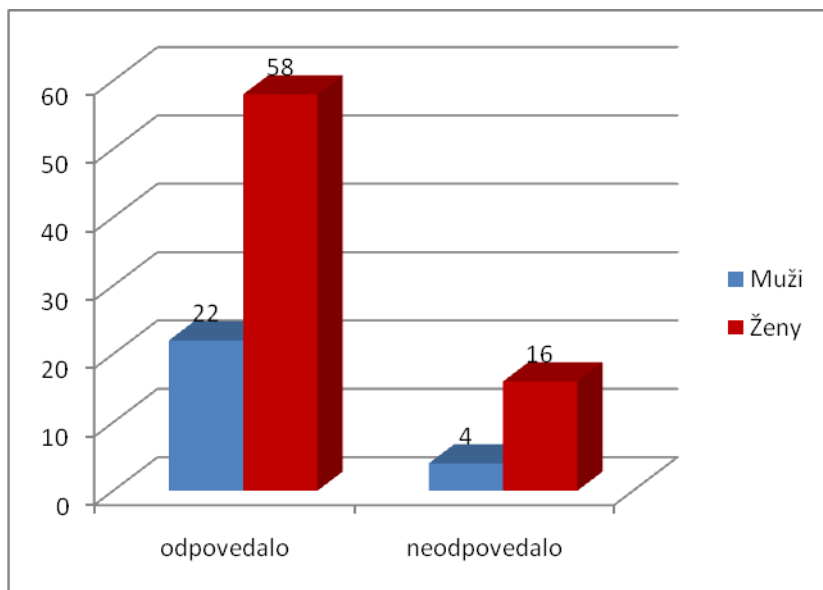
Náš prieskum bol realizovaný v mesiacoch február a marec 2011. Teoretickú časť práce a východiská k empirickej časti práce sme spracovávali v období od júna do novembra 2010. Štúdiom odbornej literatúry, sme po získaní poznatkov stanovili ciele empirickej časti práce a následne sme v mesiaci január 2011 vypracovali otázky pre dotazník. Rozoslanie dotazníkov prebehlo v období od januára do februára 2011. Na základe stanovenia časového harmonogramu sme predpokladali, že uvedené obdobie bude postačovať na získanie a zhromaždenie čo najväčšieho počtu dotazníkov s odpoveďami respondentov a respondentiek. V období od vrátenia vyplnených dotazníkov až do termínu odovzdania práce v roku 2011, sme sa venovali analýze, vypracovaniu výsledkov prieskumu a diskusi.

4 Výsledky prieskumu a diskusia

4.1 Analýza výsledkov prieskumu

Analýzu výsledkov prieskumu sme získali na základe sčítania odpovedí, ktoré sú vyjadrené percentuálne v grafoch. Tabuľky uvádzame z priestorového hľadiska v prílohe. V grafoch porovnáme výsledky odpovedí mužov a žien na otázky týkajúce sa heterosexizmu. V tejto časti práce uvádzame kvôli prehľadnosti výsledky zhrnuté do grafov.

Graf 4 Porozumenie pojmu heterosexizmus



V grafe 4 uvádzame počty odpovedí respondentov a respondentiek k otázke, čo rozumejú pod pojmom heterosexizmus. Z celkového počtu oslovených nám na túto otázku odpovedalo 80% opýtaných, 20% respondentov a respondentiek na túto otázku neodpovedalo vôbec.

Prehľad jednotlivých odpovedí respondentov a respondentiek na otázku, čo rozumiete pod pojmom heterosexizmus uvádzame v tabuľke 1. Pred vyplnením dotazníka sme vysvetlili, čo pojem heterosexizmus znamená. Aj napriek tomu sme položili túto otázku opätovne, najmä za účelom overenia, či a ako respondenti a respondentky porozumeli nášmu vysvetleniu. Vyjadrilo sa 80% z oslovených, pričom z tohto počtu uviedlo správnu odpoveď iba 1%. Keďže bolo až 79% odpovedí nesprávnych a 20% oslovených neodpovedalo vôbec, je potrebné, venovať sa tejto téme oveľa viac.

Tabuľka 1: Odpovede k porozumeniu pojmu heterosexizmu.

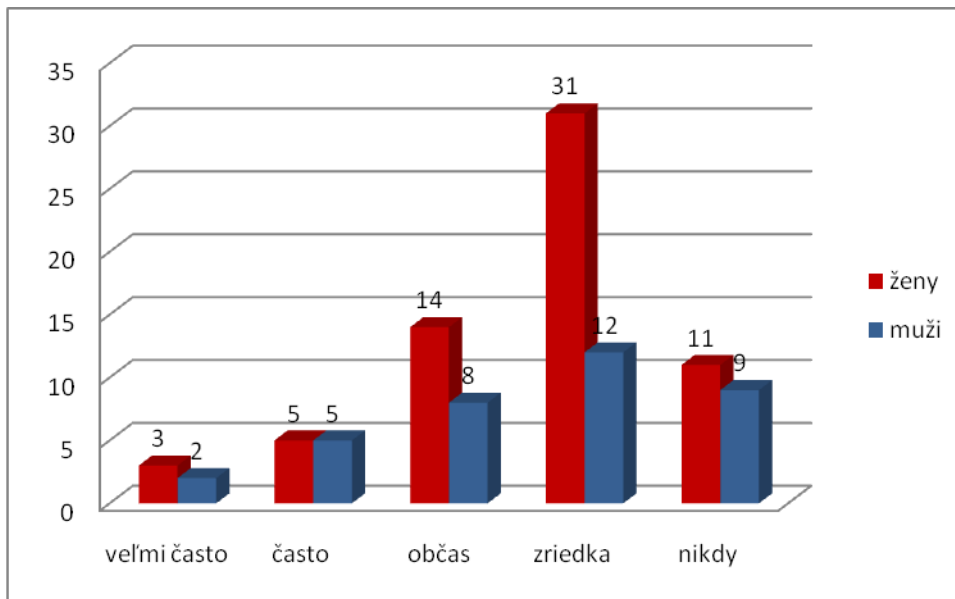
Kategória	Počet odpovedí
Vzťah muža a ženy	22
Sexuálne obťažovanie na pracovisku	12
Nepreferovanie inej sexuálnej orientácie	1
Spoločnosťou uznávaný vzťah muža a ženy	7
Presvedčenie o sexuálnej orientácii	9
Uznávanie heterosexuálov	5
Človek ktorému sa páči opačné pohlavie	9
Je veľa "iných" okolo mňa	3
Zatracovanie homosexuálov	5
Sexuálne harašenie	7

V tabuľke 2 uvádzame, čo si respondenti a respondentky myslia, s ktorými prejavmi heterosexizmu sa stretávajú členovia homosexuálnej menšiny na pracovisku. Z prieskumu vyplynulo, že 4% opýtaných si myslia, že sa členovia homosexuálnej menšiny na pracovisku s uvedenými prejavmi heterosexizmu stretávajú veľmi často. 16% vybralo možnosť často, 22% si myslí, že sa s týmito prejavmi stretávajú občas, 26% zriedka a 10% respondentov a respondentiek uviedlo, že sa s týmito prejavmi homosexuáli nestretávajú vôbec.

Tabuľka 2: Prejavy heterosexizmu, s ktorými sa podľa heterosexuálov najčastejšie stretávajú členovia homosexuálnej menšiny na pracovisku.

Kategória	Veľmi často		Často		Občas		Zriedka		Vôbec	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Neprijemný pocit v kontakte s GaL	10	10%	19	19%	41	41%	23	23%	7	7%
Zosmiešňovanie a dvojzmyselné narážky	10	10%	32	32%	33	33%	22	22%	3	3%
Verbálne útoky, urážanie, nadávky	3	3%	19	19%	27	27%	41	41%	10	10%
Fyzické útoky, násilie	2	2%	11	11%	18	18%	39	39%	30	30%
Psychický nátlak zo strany zamestnávateľa	2	2%	11	11%	23	23%	37	37%	27	27%
Psychický nátlak zo strany kolegov	2	2%	14	14%	31	31%	40	40%	13	13%
Odsudzovanie, nenávisť	7	7%	25	25%	26	26%	33	33%	9	9%
Predsudky voči GaL	10	10%	29	29%	24	24%	32	32%	5	5%

Graf 5 Zisťovanie frekvencie prejavov heterosexizmu na pracovisku



Z odpovedí vyplýva, že 5% opýtaných sa s prejavmi heterosexizmu stretáva veľmi často, 10% často, 22% občas a 43% zriedka. 20% respondentov a respondentiek sa na pracovisku s prejavmi heterosexizmu nestretlo nikdy.

Z celkového počtu oslovených na otázku ohľadom ďalších prejavov heterosexizmu odpovedalo iba 36 respondentov a respondentiek, ktorí týmto vyjadrili vlastný názor a popísali, aké sú z ich pohľadu ďalšie prejavy heterosexizmu. Z odpovedí vyplýva, že najčastejším prejavom heterosexizmu sú podľa opýtaných verbálne útoky, kde patria napríklad slovné narážky a zastrašovanie. Za ďalší z prejavov heterosexizmu je považované obťažovanie, zastrašovanie, apatia a nenávisť. Konkrétne odpovede uvádzame v tabuľke 3.

Tabuľka 3: Odpovede respondentov a respondentiek o ďalších prejavoch heterosexizmu.

Kategória	Počet odpovedí
Nenávisť	2
Zastrašovanie	7
Apatia	1
Obťažovanie	12
Slovné narážky	14

Z odpovedí respondentov a respondentiek je vidieť, že 20% oslovených sa s prejavmi diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie na pracovisku stretáva veľmi

často, 30% respondentov a respondentiek sa s prejavmi diskriminácie stretáva často, 62% oslovených občas. Najviac vnímajú diskrimináciu respondenti a respondentky pri nerovnakom zaobchádzaní. 85% oslovených vybralo možnosť zriedka, pričom za najdiskriminujúcejšie považujú možnosť pracovného postupu a povýšenie. Pri prijímaní do zamestnania sa s prejavmi diskriminácie 76% oslovených nestretlo vôbec. Pracovný postup a povýšenie za nediskriminujúce považuje 64% respondentov a respondentiek. 53% oslovených sa v práci vôbec nestretlo s nerovnakým zaobchádzaním. Diskrimináciu z dôvodu sexuálneho obťažovania nevníma vôbec 70% oslovených. Diskrimináciu pri odmeňovaní nepocituje 73%. 67% respondentov a respondentiek sa vôbec nestretlo so zamedzením kariérneho postupu, ako jedného z prejavov diskriminácie. Výsledky uvádzame v tabuľke 4.

Tabuľka 4: Prehľad prejavov diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie

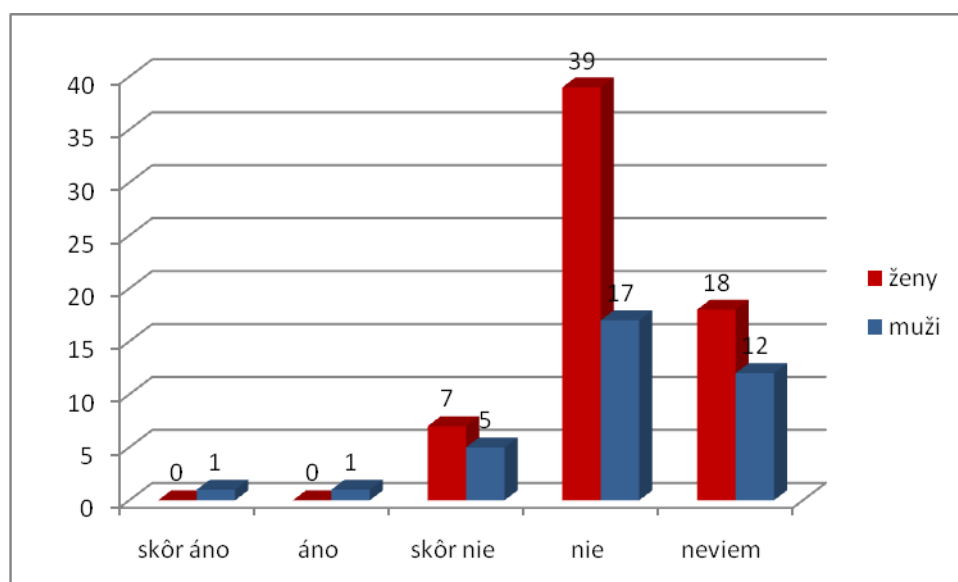
Kategória	Veľmi často		Často		Občas		Zriedka		Vôbec	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Prijímanie do zamestnania	4	4%	6	6%	10	10%	4	4%	76	76%
Pracovný postup, povýšenie	3	3%	5	5%	9	9%	19	19%	64	64%
Nerovnaké zaobchádzanie	5	5%	11	11%	16	16%	15	15%	53	53%
Sexuálne obťažovanie	1	1%	3	3%	13	13%	13	13%	70	70%
Diskriminácia na základe odmeňovania	2	2%	2	2%	10	10%	13	13%	73	73%
Zamedzenie kariérneho postupu	5	5%	3	3%	4	4%	21	21%	67	67%

V nasledujúcej tabuľke uvádzame ďalšie prejavy diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie, s ktorými sa stretli naši respondenti, respondentky. V tejto otázke bola možnosť otvorenej odpovede. Na základe kategorizácie odpovedí sme zistili, že respondenti a respondentky parafrázovali nami uvedené možnosti a komentovali ich vlastnými slovami.

Tabuľka 5: Sledovanie iných prejavov diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie

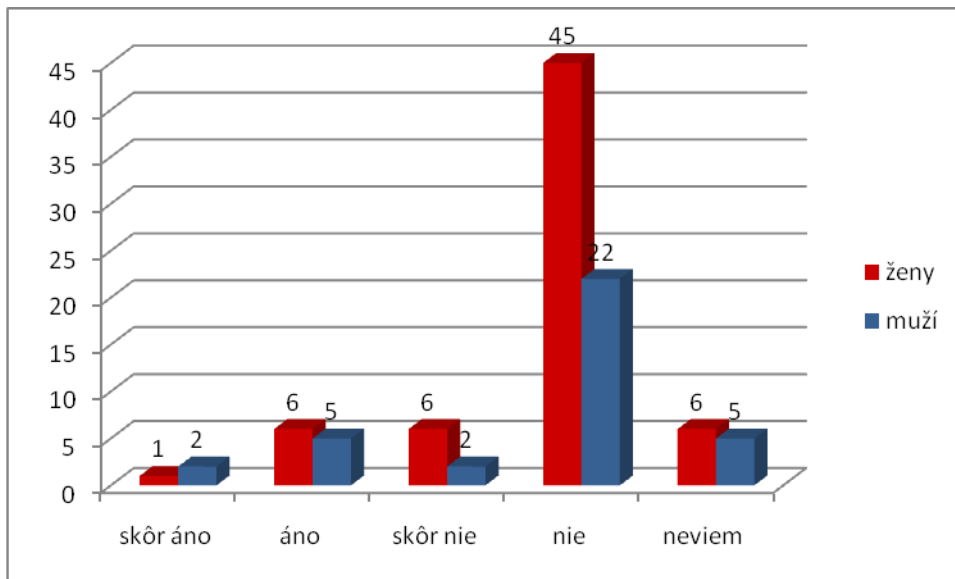
Kategória	Počet odpovedí
Vzťah muža a ženy	22
Sexuálne obtiažovanie na pracovisku	2
Nepreferovanie inej sexuálnej orientácie	1
Spoločnosťou uznávaný vzťah muža a ženy	7
Presvedčenie o sexuálnej orientácii	9
Uznávanie heterosexuálov	3
Človek, ktorému sa páči opačné pohlavie	8
Je veľa "iných" okolo mňa	3
Zatracovanie homosexuálov	2
Sexuálne harašenie	7

Graf 6 Výskyt prejavov diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie.



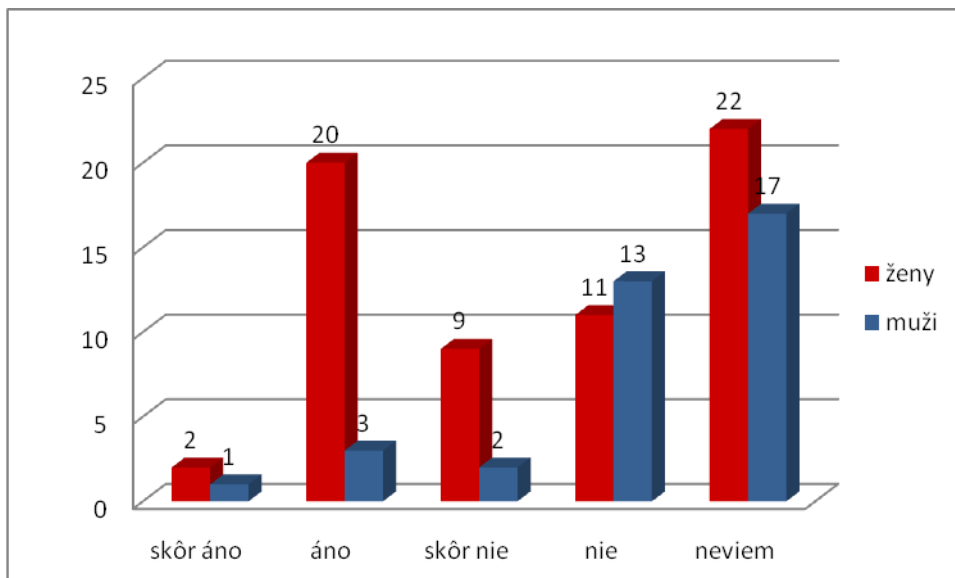
Na otázku ohľadom výskytu diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie vybralo možnosť skôr áno a áno 1% z oslovených. 12% uviedlo, že sa skôr nestretlo s týmito prejavmi, 56% respondentov a respondentiek uviedlo, že sa na ich pracovisku nestretlo s prejavmi diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie. 30% respondentov a respondentiek na našu otázku odpovedať nevedelo.

Graf 7 Zisťovanie zastúpenia homosexuálnej menšiny na pracovisku



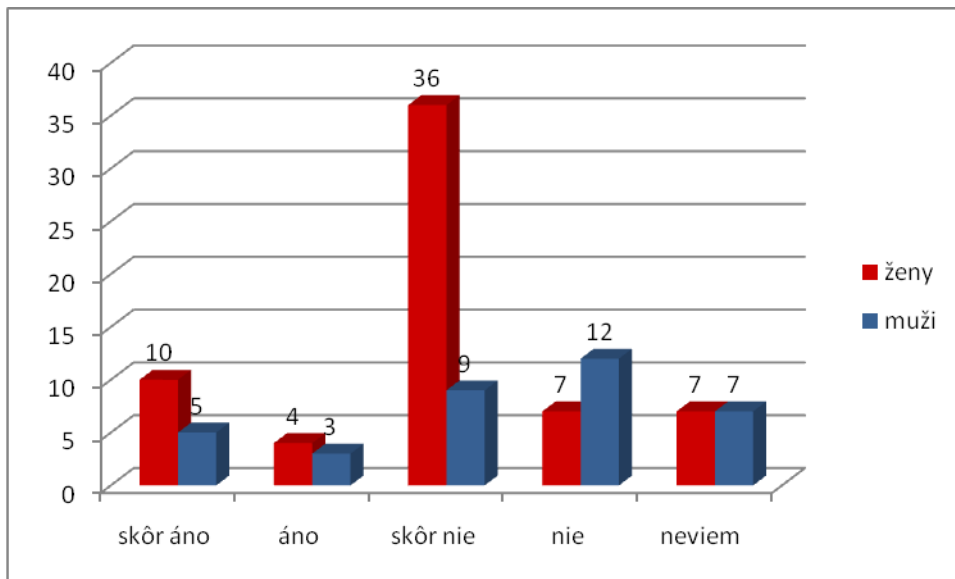
3% respondentov a respondentiek zvolili odpoveď skôr áno, 11% sa stretlo na pracovisku s príslušníkom homosexuálnej menšiny. 8% opýtaných vybralo možnosť skôr nie a až 67% sa nestretlo s členom homosexuálnej menšiny. Možnosť neviem zvolilo 11% respondentov a respondentiek.

Graf 8 Zisťovanie zastúpenia pracovník s inou sexuálnou orientáciou.



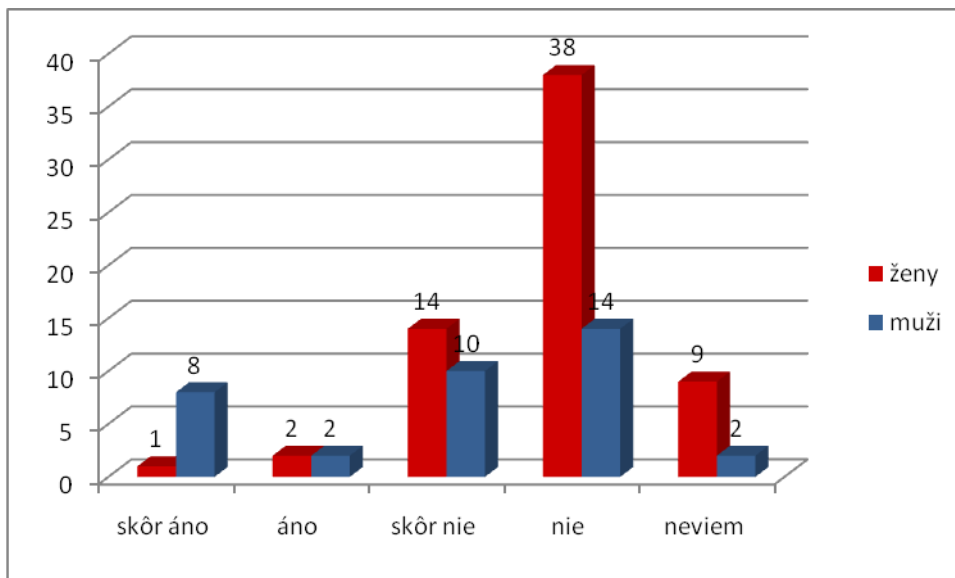
Na uvedenú otázku odpovedali 3% opýtaných skôr áno, 23% áno. Možnosť skôr nie si zvolilo 11% respondentov a respondentiek. 24% oslovených potvrdilo, že na ich pracovisku nie je kolega/kolegyňa s inou sexuálnou orientáciou. Zo 100% oslovených 39% nevedelo odpovedať, či sa na ich pracovisku nachádza kolega/kolegyňa s inou sexuálnou orientáciou.

Graf 9 Sledovanie otvorenosti a vyjadrení k sexuálnej orientácii



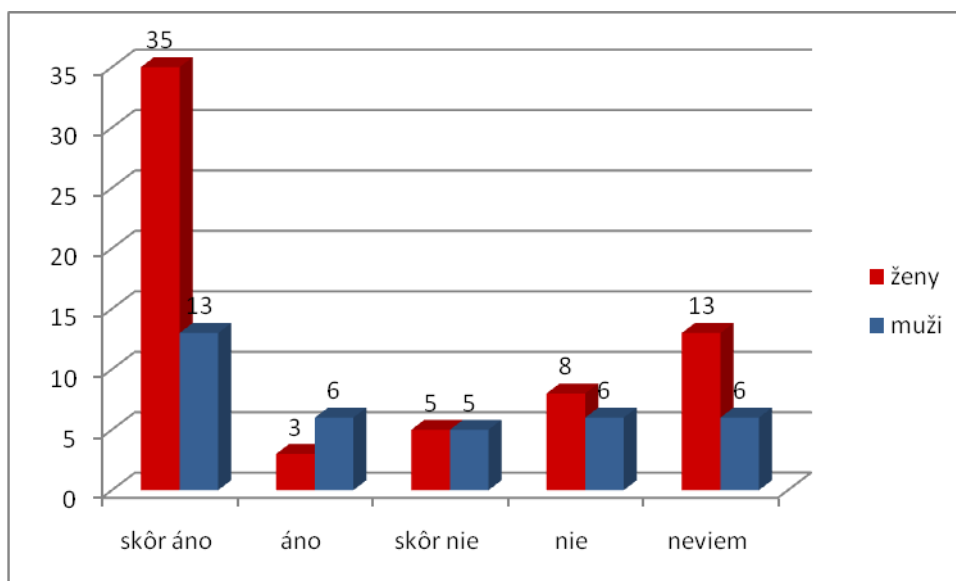
Na uvedenú otázku, vybralo z dotazníka možnosť skôr áno 15% opýtaných a možnosť áno zvolilo 5% oslovených. Skôr nie a nie vybralo 45% a 19% respondentov a respondentiek. 14% z oslovených na našu otázku odpovedať nevedelo.

Graf 10 Sledovanie výskytu zmien postojov ku kolegovi, kolegyni po zistení jeho/jej inej sexuálnej orientácie



Z odpovedí vyplynulo, že 9% opýtaných by svoj postoj skôr zmenilo a 4% by postoj zmenilo. 24% oslovených by postoj skôr nezmenilo a až 52% respondentov a respondentiek by svoj postoj po zistení inej sexuálnej orientácie kolegu, kolegyně nezmenilo. 11% oslovených na otázku odpovedať nevedelo.

Graf 11 Zisťovanie výhodnosti/nevýhodnosti priznania inej sexuálnej orientácie v zamestnaní



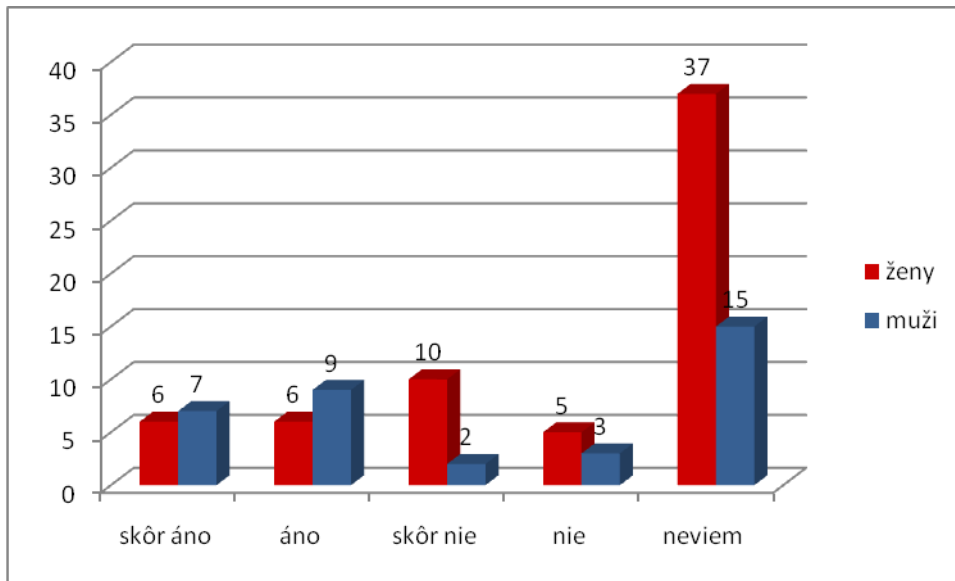
48% respondentov a respondentiek považuje skôr za nevýhodu priznanie inej sexuálnej orientácie, za nevýhodu to považuje 9% opýtaných. Možnosť skôr nie vybralo 10% oslovených. 14% respondentov a respondentiek v priznaní sa k inej sexuálnej orientácii žiadne nevýhody nevidí. 19% oslovených na našu otázku neodpovedalo.

Na otázku ohľadom nevýhody priznania sexuálnej orientácie v zamestnaní sme získali rôzne odpovede, ich prehľad uvádzame v tabuľke 6. Z celkového počtu respondentov a respondentiek odpovedalo 53% oslovených, pričom 25% oslovených za najväčšiu nevýhodu považuje zlé vzťahy a predsudky po priznaní inej sexuálnej orientácie.

Tabuľka 6: Odpovede respondentov a respondentiek na nevýhody priznania inej sexuálnej orientácie v zamestnaní .

Katégoria	Počet odpovedí
Pocit, že ma odsudzujú	3
Nepochopenie	7
Zmena postoja	7
Predsudky	12
Odmietanie	5
Pohrdanie	4
Iný pohľad na človeka	2
Zlé vzťahy	13

Graf 12 Sledovanie informovanosti o zákonoch/dokumentoch upravujúcich prejavy heterosexizmu na pracovisku



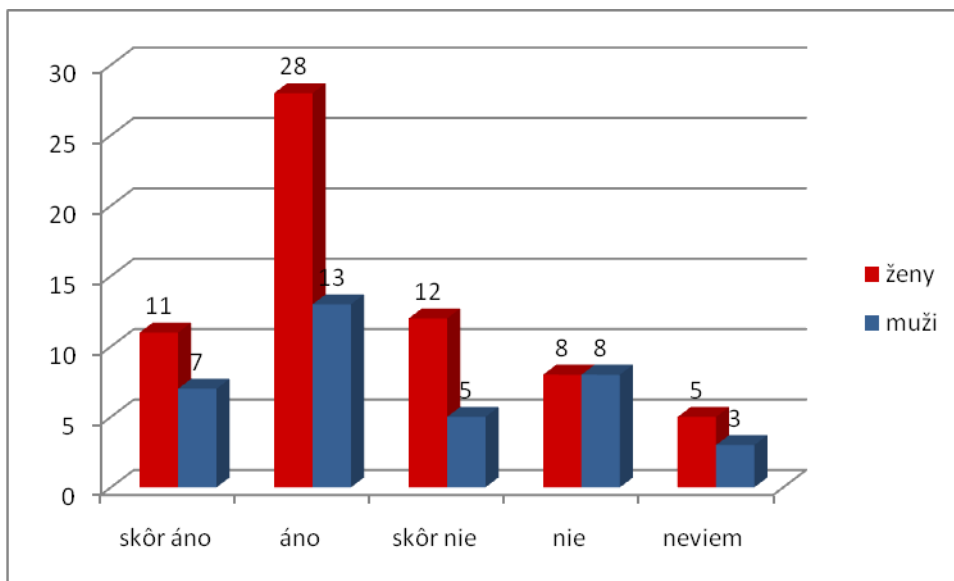
Možnosť skôr áno vybralo 13% oslovených, 15% respondentov a respondentiek vybralo možnosť áno. Možnosť skôr nie vybralo 12% z oslovených a 8% si myslí, že neexistujú žiadne dokumenty a zákony, ktoré upravujú prejavy heterosexizmu na pracovisku. Až 52% respondentov a respondentiek na uvedenú otázku odpovedať nevedelo.

Na otázku, čo by malo byť obsahom zákona upravujúceho prejavy heterosexizmu sa vyjadrilo iba 11% opýtaných. Podľa 7% oslovených by mala byť v tomto zákone zakotvená rovnosť práv, čo dopĺňa napríklad právo homosexuálnej menšiny adoptovať si deti, 2% by uvítali, ak by zákon určoval určité hranice. 1% uviedlo, že by v ňom malo byť zafinancované, že iba vzťah muža a ženy je správny/prijateľný. Malo by v ňom byť uvedené, že na pracovisku sa majú udržiavať iba pracovné vzťahy. Jeden respondent uviedol, že sú dôležitejšie problémy ako heterosexizmus a preto by takýto zákon nemal existovať vôbec. Vzhľadom k tomu, že sa k otázke nevyjadrilo až 89% oslovených, považujeme za potrebné zaoberať sa touto problematikou aj v budúcnosti.

Tabuľka 7: Odpovede respondentov a respondentiek na obsah zákona upravujúceho prejavy heterosexizmu na pracovisku

Kategória	Počet odpovedí
Aby sme mali všetci rovnaké práva	7
Malo by v ňom byť zakotvené, že jedine vzťah muža a ženy je správny	1
Aby sa na pracovisku udržiavali iba pracovné vzťahy	1
Mali by v ňom byť stanovené určité hranice	2
Možnosť GaL adoptovať si deti	1

Graf 13 Práva homosexuálnych menšín v porovnaní s heterosexuálmi



Na otázku o rovnakých právach homosexuálov a heterosexuálov odpovedali všetci oslovení, oslovené. 18% z nich vybralo možnosť skôr áno. Až 41% respondentov a respondentiek vybralo možnosť áno a teda sú presvedčení, presvedčené, že homosexuáli majú rovnaké práva ako heterosexuáli. Odpoveď skôr nie vybralo 17% a nie 16% z oslovených. Odpoveď neviem v dotazníku označilo 8% respondentov a respondentiek.

4.2 Zhrnutie výsledkov prieskumu

Cieľom bakalárskej práce bolo popísať vybrané skúsenosti s heterosexizmom na pracovisku. V empirickej časti práce sme stanovili okrem hlavného cieľa aj čiastkové ciele, ich vyhodnoteniu sa venujeme v tejto časti práce. Na základe vyhodnotenia čiastkových cieľov sme zistili, že respondenti a respondentky majú skúsenosti s heterosexizmom na pracovisku.

Vyhodnotením výsledkov prieskumu sme zistili, že s prejavmi heterosexizmu sa na pracovisku stretlo 5% oslovených veľmi často, 10% často, 22% občas a 43% respondentov a respondentiek sa s prejavmi heterosexizmu stretlo zriedka. Len 20% z oslovených sa s prejavmi heterosexizmu nestretlo vôbec. Musíme skonštatovať, že okrem heterosexizmu sa na pracovisku vyskytli aj prejavy diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie. Vyhodnotením výsledkov sme zistili, že respondenti a respondentky sa stretli na pracovisku so všetkými z uvedených prejavov diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie. 20% oslovených uviedlo, že sa s niektorým z týchto prejavov stretlo veľmi často, 30% opýtaných sa s týmito prejavmi stretlo často, 62% občas, 85% zriedka. Pri prijímaní do zamestnania sa s diskrimináciou vôbec nestretlo 76% oslovených. Pri pracovnom postupe a povýšení vybralo možnosť vôbec 64%, nerovnaké zaobchádzanie nemuselo zažiť 53% respondentov a respondentiek. Čo sa týka sexuálneho obťažovania na pracovisku s týmto sa nestretlo 70% oslovených. 73% respondentov a respondentiek nebolo diskriminovaných pri odmeňovaní a 67% uviedlo, že im nebol vôbec zamedzený kariérny postup v zamestnaní.

Vyhodnotením posledného čiastkového cieľa sme zistili postoje respondentov a respondentiek ku kolegom s heterosexuálnou a bisexuálnou orientáciou. 9% oslovených by svoj postoj po zistení inej sexuálnej orientácie kolegu, kolegyni skôr zmenilo. 4% uviedli, že by svoj postoj zmenilo a 24% oslovených by svoj postoj skôr nezmenilo. Až 52% respondentov a respondentiek by svoj postoj po zistení inej sexuálnej orientácie kolegu, kolegyni nezmenilo. 11% oslovených sa k našej otázke nevedelo vyjadriť.

Zistenia a zhrnutia výsledkov prieskumu na ďalšie otázky z dotazníka, uvádzame v nasledujúcej časti.

V otázke 5 z dotazníka sme overovali, či respondenti a respondentky správne porozumeli vysvetleniu pojmu heterosexizmus, nakoľko sme im tento pojem pred vyplnením dotazníka vysvetlili. Z odpovedí respondentov a respondentiek vyplynulo, že 80% opýtaných z toho 58% žien 22% mužov nášmu vysvetleniu porozumelo. Na otázku neodpovedalo 20% oslovených.

V otázke 6 sme zisťovali, čo si respondenti a respondentky myslia, s ktorými z prejavov heterosexizmu sa stretávajú príslušníci homosexuálnej menšiny na pracovisku. Z prieskumu vyplynulo, že až 46% opýtaných si myslí, že sa členovia homosexuálnej menšiny na pracovisku s prejavmi heterosexizmu stretávajú veľmi často, 16% vybralo možnosť často, 22% si myslí, že sa s týmito prejavmi stretávajú členovia homosexuálnej menšiny občas, 26% zriedka a 10% respondentov a respondentiek uviedlo, že sa s týmito prejavmi homosexuáli nestretávajú vôbec. Najčastejšími odpoveďami boli: útoky na členov homosexuálnej menšiny, nenávisť, odsudzovanie, zmena postoja, sexuálne obťažovanie, neochota pomôcť, výsmech a ignorácia. Jeden respondent odpovedal, že členovia homosexuálnej menšiny nie sú obťažovaní, diskriminovaní, iba si to namýšľajú.

V otázke 11 sme sa zamerali na výskyt diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie na pracovisku nami oslovených respondentov a respondentiek. 1% vybralo možnosť skôr áno, 1% áno, 12% sa skôr nestretáva s prejavmi diskriminácie a až 56% oslovených uviedlo, že na ich pracovisku sa nevyskytujú prejavy diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie. 30% respondentov a respondentiek nevedelo potvrdiť výskyt prejavov diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie na ich pracovisku.

Otázkou 12 sme zisťovali, či sa respondenti a respondentky stretli na pracovisku s príslušníkom homosexuálnej menšiny. 3% uviedli možnosť skôr áno, iba 11% opýtaných vedelo s určitosťou povedať, že sa stretli na pracovisku s členom homosexuálnej menšiny. 8% opýtaných uviedlo možnosť skôr nie a až 67% respondentov a respondentiek sa na pracovisku nestretlo s členom homosexuálnej menšiny. 11% oslovených sa k otázke vyjadriť nevedelo.

Otázkou 13 sme sa snažili zistiť či je v pracovnom kolektíve oslovených respondentov a respondentiek pracovník s inou sexuálnou orientáciou. 3% oslovených uviedli možnosť skôr áno, 23% opýtaných si myslí, že je v ich pracovnom kolektíve kolega s inou sexuálnou orientáciou. Možnosť skôr nie vybralo 11% opýtaných a nie uviedlo 24% respondentov a respondentiek. a nevedelo odpovedať 39% oslovených.

V otázke 14 sme sa zaujímali o to, či hovoria členovia homosexuálnej menšiny otvorene o svojej orientácii v porovnaní s heterosexuálmi. Skôr áno si myslí 15%. To, že hovoria rovnako otvorene ako heterosexuáli, si myslí 7% oslovených. Možnosť skôr nie vybralo 45% a nie 19% respondentov a respondentiek. Na našu otázku nevedelo odpovedať 14% oslovených.

Je priznanie sexuálnej orientácie nevýhodou? Odpovede na túto otázku sme zisťovali v položke 16. Až 48% oslovených vybralo možnosť skôr áno, 9% to tiež vníma

ako nevýhodu. 10% oslovených uviedlo možnosť skôr nie a 14% oslovených vybralo možnosť nie. 19% respondentov a respondentiek na otázku odpovedať nevedelo.

V otázke 17 mali respondenti a respondentky možnosť voľne odpovedať a uviesť, v čom je podľa nich najväčšia nevýhoda priznania inej sexuálnej orientácie. Na túto otázku odpovedalo 53% oslovených, z toho 44% žien a 9% mužov. Najväčšou nevýhodou podľa nich boli zlé vzťahy, predsudky, nepochopenie, zmena postoja, odmietanie, pohrdanie, pocit odsúdenia a zmena v pohľade na tohto človeka.

V otázke 18 sme sa snažili zistiť, či majú respondenti a respondentky prehľad o dokumentoch a zákonoch upravujúcich prejavy heterosexizmu na pracovisku. 13% si myslí, že skôr áno, 15% áno. 12% uviedlo možnosť skôr nie a 8% uviedlo, že takéto zákony neexistujú. Až 52% respondentov a respondentiek sa k tejto otázke nevedelo vyjadriť.

Preto sme sa v otázke 19 spýtali, čo by mal podľa nich takýto zákon obsahovať. Respondenti a respondentky mali možnosť voľnej odpovede. Podľa nich by mala byť v takomto zákone stanovené určité hranice, obsiahnutá rovnoprávnosť, malo by tu byť uvedené, že jediným správnym vzťahom je vzťah muža a ženy, ďalej že na pracovisku sa majú udržiavať iba pracovné vzťahy, a nakoniec by mal tento zákon obsahovať právo adoptovať deti aj pre členov homosexuálnej menšiny.

V otázke 20 nášho dotazníka sme sa spýtali respondentov a respondentiek, či majú členovia homosexuálnej menšiny rovnaké práva ako heterosexuáli. 18% si myslí, že skôr áno, 41% si myslí, že áno, 17% vybralo možnosť skôr nie, 16% nie a 8% opýtaných na túto otázku odpovedať nevedelo.

4.3 Diskusia

Predmetom tejto časti našej práce bolo zhodnotiť a analyzovať dosiahnuté výsledky. Na našu otázku k pojmu heterosexizmus odpovedalo 80% zo 100% oslovených. Tu je ale potrebné podotknúť, že iba 1% uviedlo správnu odpoveď. Vzhľadom k tomu, že bolo až 79% odpovedí nesprávnych a 20% oslovených neodpovedalo vôbec, považujeme za potrebné venovať sa otázkam súvisiacich s heterosexizmom vo oveľa väčšej miere.

Keďže sme predpokladali, že respondenti a respondentky nebudú vedieť odpovedať na otázku, čo pojem heterosexizmus znamená, do nasledujúcej otázky sme uviedli niektoré z prejavov heterosexizmu, aby mali respondenti a respondentky možnosť pochopiť čo majú pod týmto pojmom rozumieť. Ďalej nás zaujímalo, s ktorými z uvedených prejavov heterosexizmu sa stretávajú členovia homosexuálnej menšiny na pracovisku veľmi často,

častom občas, zriedka a s ktorými sa nestretli vôbec. Uvedená otázka nám ponúkla pohľad na prejavy heterosexizmu a ich vnímanie z pohľadu heterosexuálov. Veľmi často sa podľa heterosexuálov stretávajú členovia homosexuálnej menšiny so zosmiešňovaním, dvojzmyselnými narážkami, predsudkami a nepríjemným pocitom v kontakte s inak orientovaným človekom. Toto si myslí až 30% respondentov a respondentiek. Z pohľadu heterosexuálov sa iba 2% homosexuálov stretávajú veľmi často s fyzickými útokmi, psychickým nátlakom zo strany zamestnávateľa a zo strany kolegov. Výsledky nášho prieskumu sme porovnávali s výsledkami interného prieskumu občianskeho združenia Altera z roku 2008. Podľa, neho bolo až 15 % respondentov a respondentiek, teda zhruba každý šiesty až siedmy gej, lesba alebo bisexuál, obeťou minimálne jedného násilného fyzického útoku kvôli sexuálnej orientácii (Ganymedes, 2002) .

V nasledujúcich otázkach dotazníka sme sa zaoberali problematikou diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie. Zaujímalo nás najmä to, či sa respondenti a respondentky stretli na pracovisku s prejavmi diskriminácie a ak áno, s ktorými najčastejšie. Z výsledkov nášho prieskumu sme zistili, že 56% respondentov a respondentiek sa s niektorým z uvedených prejavov diskriminácie stretlo zriedka a 30% oslovených sa s nimi nestretlo vôbec, 1% oslovených sa s prejavmi diskriminácie stretáva veľmi často. Zistili sme, že 5% oslovených sa najčastejšie stretlo s nerovnakým zaobchádzaním, zamedzením kariérneho postupu, 4% sa stretli s diskrimináciou pri prijímaní do zamestnania a 3% považujú za diskriminujúci pracovný postup a povýšenie.

Prieskum z roku 2000 zistil, že 18% respondentov a respondentiek zaznamenalo diskrimináciu, keď žiadali o prácu alebo sa snažili udržať si ju (Herek, 2007).

Výsledky prieskumu z roku 2006 ukázali, že 28% respondentov a respondentiek hovorilo, že boli svedkami agresívneho správania na pracovisku smerom k ľuďom s inou sexuálnou orientáciou a viac ako 60% Kanadčanov verí, že byť gejom môže ohroziť niekoho profesionálny rast či kariéru (Dokladalova, 2006).

V prieskume z roku 2007, boli výsledky nasledovné. Pri otázkach ohľadom typu diskriminácie 8% až 17% opýtaných uviedlo, že boli prepustení zo zamestnania alebo odmietnutí zamestnávateľom. 10% až 19% zaznamenalo nespravodlivý a nerovný plat či odmenu za vykonanú prácu (Herek, 2007).

Musíme teda skonštatovať, že prejavy diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie sú stále prítomné v pracovnom prostredí, aj keď na základe našich výsledkov je zrejmé, že s pribúdajúcimi rokmi prejavy diskriminácie vníma stále nižšie percento ľudí.

Na otázku, či sa respondenti a respondentky stretli na pracovisku s príslušníkom homosexuálnej menšiny odpovedali všetci oslovení. Na základe jednoznačných odpovedí áno 23% a nie 24% sme zistili, že 45% respondentov a respondentiek pozná sexuálnu orientáciu svojich kolegov a teda ich kolegovia/kolegyne o inej sexuálnej orientácii hovoria otvorene. Možnosť skôr áno 3% a skôr nie 11% vybralo spolu 14% oslovených. Tu predpokladáme, že respondenti a respondentky si myslia, že na ich pracovisku je/ nie je pracovník s inou sexuálnou orientáciou, ale nevedia to s určitosťou potvrdiť. Možnosť neviem vybralo 39% respondentov a respondentiek, čo môže znamenať, že o svojej inej sexuálnej orientácii kolegovia a kolegyne nehovoria otvorene alebo že s tým majú problém. Naším prieskumom sme ďalej zistili, že až 48% oslovených považuje za nevýhodu priznanie inej sexuálnej orientácie v zamestnaní najmä z dôvodu vzniku možných predsudkov, naštrbenie vzťahov, nepochopenie a zmenu postoja.

Prieskum z roku 2002 ukázal, že 50 % respondentov cíti potrebu skrývať svoju sexuálnu orientáciu na verejnosti vždy a ďalších 35 % niekedy. 54 % opýtaných sa vyhýba povedať o svojej sexuálnej orientácii ľuďom, ktorí nie sú ich priatelia a príbuzní. Potrebu skrývať alebo mlčať o sexuálnej orientácii v zamestnaní má až 55 % respondentov. 34 % respondentov a respondentiek má alebo malo túto potrebu v niektorých zamestnaniach. Len 11 % opýtaných uviedlo, že takúto potrebu necíti (Piscová, 2006, s.17).

Na základe týchto výsledkov môžeme potvrdiť, že trend neprezradiť a skrývať svoju inú sexuálnu orientáciu v zamestnaní pretrváva aj naďalej, pričom považujeme za potrebné, odstrániť túto pomyselnú bariéru mlčanlivosti.

Zisťovali sme aj odpovede na otázku, ohľadom rovnakých práv pre homosexuálov a heterosexuálov. Zistili sme, že z pohľadu heterosexuálov majú členovia homosexuálnej menšiny rovnaké práva ako heterosexuáli. Možnosti skôr áno 18% a áno 41% vybralo spolu 59% oslovených, ktorí si myslia, že heterosexuáli a homosexuáli majú rovnaké práva. Možnosť skôr nie 17% a nie 16% vybralo spolu 33% oslovených, ktorí si myslia, že rovnosť práv skôr nie je. 8% oslovených sa k otázke nevedelo vyjadriť.

V roku 2007 bol realizovaný Gallupov verejný prieskum, v ktorom 89% oslovených Američanov súhlasilo s tým, že homosexuáli, by mali mať rovnaké práva, čo sa týka pracovných príležitostí (Herek, 2007).

Zastávame liberálny názor a preto súhlasíme, aby mali všetci ľudia, bez ohľadu na sexuálnu orientáciu, zabezpečené rovnaké práva.

4.4 Návrhy a odporúčania pre prax

Výsledky prieskumu, by bolo vhodné prezentovať v odborných časopisoch, prípadne by ich bolo možné zverejniť na internetových stránkach, nielen na tých, ktoré sa zaoberajú problematikou inakosti. V prvom rade by sa mala venovať zvýšená pozornosť témam heterosexizmu a diskriminácii. Mala by sa zabezpečiť informovanosť v súvislosti s vysvetlením týchto pojmov, nakoľko im rozumie a správne ich vie interpretovať iba malé percento ľudí, ako nám potvrdili výsledky nášho prieskumu. Priestor tejto téme by mal byť vyčlenený napríklad na hodinách etickej výchovy, na rôznych seminároch, prostredníctvom prezentácií a médií. Mali by sme sa aktívne a cielene zaoberať odstraňovaním prejavov heterosexizmu a diskriminácie nielen z hľadiska sexuálnej orientácie. Tento cieľ by bolo možné dosiahnuť osvetou v rámci spoločnosti o obsahu antidiskriminačného zákona, poskytovaním informácií ohľadom zákona o rovnakom zaobchádzaní, rôznymi pochodmi, prípadne zvýšením povedomia ľudí napríklad „dňom proti heterosexizmu/diskriminácii“. Podniky alebo spoločnosti zavedením Etických kódexov môžu dosiahnuť zlepšenie podmienok zamestnancov, odstránenie diskriminácie na základe sexuálnej orientácie a zlepšenie etických aspektov práce. Bez pochybnosti môžeme povedať, že pre dosiahnutie pozitívnych výsledkov je potrebné zvýšiť mieru tolerancie voči ľuďom s inou sexuálnou orientáciou, čo by vo veľkej miere zmiernilo prejavy heterosexizmu a homofóbie. Zvýšenú toleranciu je možné dosiahnuť najmä netabuizovaním tejto témy a otvorenosťou v komunikácii, čo si však vyžaduje značnú dávku vyspelosti jednotlivých členov spoločnosti. Postupným a nenásilným napĺňaním vyššie spomenutých odporúčaní by sa s veľkou pravdepodobnosťou vyrovnal aj jazýček váh pri otázkach rovnosti práv, ako aj pri uplatňovaní nediskriminačného prístupu, ktorý je z pohľadu etiky neakceptovateľný. Zároveň poukazujeme na potrebu realizovania väčšieho množstva prieskumov ohľadom prejavov heterosexizmu, homofóbie a diskriminácie na Slovensku ako tomu bolo doteraz. Na základe našich odporúčaní, by bolo následne možné sledovať vývoj a plnenie vyššie uvedených vízií.

Záver

Cieľom predkladanej bakalárskej práce bolo popísať vybrané skúsenosti s heterosexizmom na pracovisku.

Teoretická časť práce bola zameraná na definovanie východiskových pojmov heterosexizmus, homofóbia, rodové stereotypy, rodová rovnosť, rovnaké zaobchádzanie a diskriminácia, ktoré popisujeme v kapitole 1.1. V nasledujúcej kapitole sme sa zamerali na heterosexizmus, ktorý sme priblížili z pohľadu etiky. V kapitole 1.2 sme venovali pozornosť základným ľudským právam, zákonu o rovnakom zaobchádzaní a etickému kódexu ako dokumentom, na základe ktorých sa predchádza diskriminácii a prejavom heterosexizmu. V poslednej kapitole teoretickej časti práce sme priblížili výsledky prieskumov realizovaných u nás a v zahraničí k predmetu skúmania našej bakalárskej práce.

Cieľom empirického prieskumu bolo sledovať vybrané aspekty diskriminácie na pracovisku z hľadiska sexuálnej orientácie. Zisťovali sme, s ktorými prejavmi diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie sa stretávajú respondenti a respondentky najčastejšie. Zistili sme, že respondenti a respondentky sa už na pracovisku stretli so všetkými z uvedených prejavov diskriminácie. Analýzou sme zistili, že 20% oslovených sa veľmi často stretlo s prejavmi diskriminácie. 30% oslovených sa s týmito prejavmi stretlo často, 62% občas, 85% zriedka a 40% sa s prejavmi diskriminácie nestretlo vôbec.

Zamerali sme sa na identifikovanie postojov respondentov a respondentiek k heterosexizmu na pracovisku. Zistili sme, že aj s prejavmi heterosexizmu sa respondenti a respondentky na pracovisku už stretli. 5% oslovených sa s nimi stretlo veľmi často, 10% často, 22% občas, 43% zriedka a 20% respondentov a respondentiek sa s týmito prejavmi nestretlo nikdy.

Overovali sme vybrané aspekty postojov respondentov a respondentiek ku kolegom, kolegyniam s heterosexuálnou a bisexuálnou orientáciou. Analýzou výsledkov sme zistili, že 9% oslovených by svoj postoj skôr zmenilo, 4% by svoj postoj zmenilo a 24% by svoj postoj skôr nezmenilo. 52% respondentov a respondentiek, by svoj postoj po zistení inej sexuálnej orientácie kolegu/kolegyne nezmenilo. 11% oslovených sa k našej otázke nevedelo vyjadriť.

Realizovaním nášho prieskumu a následným porovnaním s doteraz realizovanými prieskumami u nás a v zahraničí sme zistili, že otázkami heterosexizmu a diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie sa zaoberali viaceré prieskumy v rôznych krajinách, pričom

všade sa tieto prejavy vyskytovali v menšej či väčšej miere. Zistili sme, že členovia homosexuálnej menšiny sa aj napriek zákonom stanovenej rovnosti ľudí, veľmi často stretávajú v pracovnom živote s nerovnakým, a teda diskriminačným zaobchádzaním. Na základe tohto majú členovia homosexuálnej menšiny obavy s otvorenosťou a s priznaním inej sexuálnej orientácie v zamestnaní. Náš názor dopĺňa Bianchi (2001): “zdá sa, že byť sexuálnou bytosťou je v súčasnosti omnoho náročnejšie, ako tomu bolo ešte pred pol storočiami. A to napriek tomu, že rastie tolerancia sociálneho prostredia voči rôznym neobvyklým spôsobom sexuálneho správania, voči homosexualite a voči sexu medzi mužmi a sexu medzi ženami.“

Zoznam použitej literatúry

- AGAFONOVÁ, M. 2006: *Etika*. Košice : TÚ. 71 s. [online]. [cit. 13-10-2010]. Dostupné na internete <http://web.tuke.sk/ksv/skripta_etika.pdf>
- ALEXANDER, M.: *How To Make Diversity Work in the Office. How to do things* [online]. [cit.13-10-2010]. Dostupné na internete : <<http://www.howtodothings.com/careers/how-to-make-diversity-work-in-the-office>>
- BEM, S.L., 1993: *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality* New Haven : Yale University Press. 1993, 244 s. ISBN 0-300-06163-3
- BIANCHI, G. 2001. *Upgrade pre sexuálnu výchovu*. Zborník z konferencie "Alternatívy zodpovednej sexuálnej výchovy". Modra 28. - 30. 11. 2001 [online]. [cit.23-03-2011]. Dostupné na internete : <<http://www.kvsbk.sav.sk/upgrade-sex-vychova/bianchi.htm>>
- CVIKOVÁ, J. - JURÁŇOVÁ, J. (ed.). 2003. *Ružový a modrý svet*. Bratislava : Aspekt; Občan a demokracia. 2003, 290 s. ISBN 80-89140-02-5
- DEBRECENIOVÁ, J, 2008: *Čo (ne)vieme o diskriminácii*. Bratislava : Aspekt, Občan a demokracia. 2008, s.55. ISBN 978-80-89140-14-5
- DIATKA, C. 1996: *Sloboda a etické konanie človeka: Freiheit und ethisches Handeln des Menschen*. Nitra : Vysoká škola pedagogická, 1996. 592 s. ISBN 80-8050-047-9
- DOKLADALOVA, J. 2006: *Homophobia still strong in the workplace: survey finds*, [online]. [citované 23-03-2011]. Dostupné na internete : <<http://tobe.ca/index.php?mact=News,cntnt01,detail,0&cntnt01articleid=90&cntnt01returnid=54> >
- ETICKÝ KÓDEX ZSE a.s. [online].[13.10.2010]. Dostupné na internete: < http://zse.eon-slovakia.sk/index.php?www=docs_detail&id_docs=4410&docs_back_link=4410>
- FÁBRY, H.2008. *Diskriminácia gejev a lesbiab – existuje?* [cit. 13-03-2011]. Dostupné na internete : <<http://www.diskriminacia.sk/?q=node/75>>
- FAFEJTA, M. 2008: Ke konceptu sexuálných práv. In: Marková D. (Ed.). 2008. *Sexuality: Zborník príspevkov z prvej medzinárodnej konferencie realizovanej v dňoch 20. – 21. 9. 2007*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2008 s.91. ISBN 978-80-7041-035-6
- Glosár rodovej terminológie* [online]. [citované 17-10-2010] Dostupné na internete : <<http://slovník.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1>>
- GRAY, J.2003: *Mars a venuša na pracovisku*. Bratislava : Ikar. 2003, s. 272. ISBN80-551-0617-7

- HABURAJOVÁ - ILAVSKÁ, L. – LEHOCZKÁ L. 2008: *Rodová rovnosť v EÚ, Inakosť, O homosexualite a homofóbii*, [online]. [citované 13-02-2011]. Dostupné na internete : < <https://www.csaf.cz/csaf/print.php?clanok=279> >
- HEREK, G. 2007: *Beyond Homophobia*, [online]. [citované 23-03-2011]. Dostupné na internete : < <http://www.beyondhomophobia.com/blog/2007/07/> >
- Pracovné podmienky a rodová rovnosť*. Inštitút pre výskum práce a rodiny : Equal, 2008 s.60. ISBN 978-80-7138-128-0 [online]. [citované 15-01-2011]. Dostupné na internete : < http://www.rodovy-pristup-bozp.gov.sk/pages/File/Prirucka_dobrej_praxe_2.pdf >
- LUKŠÍK,I. - SUPEKOVÁ, M. 2003: *Sexualita a rodovosť v sociálnych a výchovných súvislostiach*. Bratislava: Humanitas, 2003. 203 s., ISBN: 80-89124-0-1-1
- MARKOVÁ, D. (Ed.). 2008. *Sexuality* : Zborník príspevkov z prvej medzinárodnej konferencie realizovanej v dňoch 20. – 21. 9. 2007. Hradec Králové : Gaudeamus, 2008, s.91. ISBN 978-80-7041-035-6
- MARKOVÁ, D. 2006: Rodovo citlivý prístup v práci s klientom a klientkou sociálnej práce. In: Smutek, M. – Kappl, M. (Ed.). *Proměny klienta služeb sociální práce*. Hradec Králové : Gaudeamus, 2006, s. 297-305. ISBN 80-7041-716-1
- MARKOVÁ, D.2007: Heterosexizmus a rodina. In. Vašátková, J. – Loukotová, V. (Ed.) *Akční pole sociální práce aneb sociálněpedagogické otázky současnosti*. [CD-ROM]. Olomouc : Univerzita Palackého, 2007 s. 189-198. ISBN 978-80-244-1665-6
- MILL, J.S. 2003: *Poddanstvo žien*. Bratislava : Kalligram, 2003, 165 s. - ISBN 80-7149-593-X.
- ONDRISOVÁ, S. – BIANCHI, G. 2000: Heterosexizmus: spoločensko-kultúrne a psychologické aspekty postojov ku lesbickým ženám a gayom. In: *Československá psychologie*, 44, 2000, č. 2, s. 165-179 [online]. [citované 15-01-2011]. Dostupné na internete : <<http://cspsych.psu.cas.cz/archiv.php?from=197&to=202&what=2/2000> >
- ONDRISOVÁ, S. – ŠIPOŠOVÁ, M. – ČERVENKOVÁ, I. – JÓJÁRT, P. – BIANCHI, G.2002: *Neviditeľná menšina: Čo (ne)vieme o sexuálnej orientácii*. Nadácia Občan a demokracia : Bratislava, 2002, s. 171. ISBN 80-968528-5-X
- PISCOVÁ, M.: 2006 *Analýza existujúcej a potencionálnej diskriminácie na Slovensku* Sociologický ústav SAV : Bratislava, 2006, 30 s.
- PISCOVÁ, M. - BAHNA, M. – KUMANOVÁ, Z – ZEMAN, M. 2006: *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. Bratislava : Accord GS, 2006. 206 s. ISBN 80-85544-41-5
- Rodový infobalíček 3/2005*. [online]. [citované 13-02-2011]. Dostupné na internete : < http://www.feminismus.cz/download/rodovy_infobalicek3.pdf >

- Rovnosť mužov a žien*. 2004. [online]. [citované 13-01-2011]. Dostupné na internete :
< <http://www.europarl.europa.eu/highlights/sk/1103.html> >
- ROZINAJOVÁ H., 1989: *Etika heterosexuálnych vzťahov*, Bratislava : Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1989, 200 s. ISBN 80-967734-9-6
- SEARS, J. T. - WALTER L. W. (ed.)1997: *Overcoming Heterosexism and Homophobia: Strategies that work*. Columbia University Press, 1997, 442 s.
- STEIGLER, B. 2002: *Ako uplatňovať rodové hľadisko*. Bratislava : Aspekt, 2002, 39 s., ISBN 80-85549-32-8
- SZAPUOVÁ, M. – KICZKOVÁ Z. – ZEZULOVÁ J., 2009. *Na ceste k rodovej rovnosti. Ženy a muži v akademickom prostredí*. Bratislava : Iris, 2009, 419 s. ISBN 978-80-89256-40-2
- ŠIPOŠOVÁ, M. – JÓJÁRT, P. – DAUČIKOVÁ, A. a kol.2005: *Diskriminácia v zamestnaní na základe sexuálnej orientácie na Slovensku*. In. Aspekt – feministický webzin. ISSN 1225-8982 [online]. [citované 09-03-2011]. Dostupné na internete :
<http://www.aspekt.sk/aspekt_in.php?content=clanok&rubrika=19&IDclanok=160>
- ŠIPOŠOVÁ, M. 1998: *Homofóbia a jej vplyv na homosexuálnu menšinu*. In: *Sexualities II*, Aspekt, 1998, č.1, s. 241-261.
- ŠVIHELOVÁ, D. – HROZENSKÁ, M. 2005: Atribúty rodovosti u mužov a žien v období sénia. In: *Kultúra – priestor interdisciplinárneho myslenia*. Nitra : UKF, 2005, p. 111-117. ISBN 80-8050-836-4
- Terminologický výkladový slovník. [online]. [citované 13-02-2011]. Dostupné na internete : < http://www.rodicovstvo.sk/sexedu/termin_slovník.pdf >
- Výskum diskriminácie na základe sexuálnej orientácie na Slovensku*. Ganymedes Q archív, [cit.15-03-2011]. Dostupné na internete :
<http://www.ganymedes.info/qarchiv_2002/diskrim/nasobta.html>
- Základné práva a slobody*. [online]. [citované 13-01-2011]. Dostupné na internete :
< <http://www.vop.gov.sk/zakladne-prava-a-slobody> >

Zoznam príloh

Príloha A: Dotazník k empirickej časti bakalárskej práce.

Príloha B: CD médium – bakalárska práca v elektronickej podobe.

Príloha A

Dotazník

Vážený respondent, respondentka

Som študentkou tretieho ročníka Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre, na Katedre všeobecnej a aplikovanej etiky, odbor aplikovaná etika - etika profesijných činností. Prosím o vyplnenie predloženého anonymného dotazníka. Jeho výsledky budú podkladom pre vypracovanie empirickej časti mojej bakalárskej práce na tému Heterosexizmus na pracovisku. Vhodné odpovede prosím vyznačte alebo doplňte podľa vlastného názoru. Ďakujem za ochotu a čas, ktorý ste venovali vyplneniu dotazníka.

Michaela Arpášová

1. Pohlavie?

Muž

Žena

2. Uveďte prosím váš vek?

3. Vaša sexuálna orientácia?

Heterosexuál

Gej

Lesba

Bisexuál

Transexuál

4. Stupeň dosiahnutého vzdelania?

Základné

Stredoškolské

Vysokoškolské

5. Uveďte, čo rozumiete pod pojmom heterosexizmus ?

.....

.....

.....

6. Čo si myslíte, s ktorými z uvedených prejavov heterosexizmu sa stretávajú členovia homosexuálnej menšiny na pracovisku?

	1 Veľmi Vôbec	2 Často	3 Občas	4 Zriedka	5
Neprijemný pocit v kontakte s GaL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zosmiešňovanie, dvojzmyselné narážky na GaL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verbálne útoky, urážanie, nadávky na GaL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fyzické útoky, násilie na GaL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychický nátlak zo strany zamestnávateľa na GaL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychický nátlak zo strany kolegov na GaL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Odsudzovanie, nenávisť GaL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Predsudky voči GaL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. S prejavmi heterosexizmu sa na pracovisku stretávam ?

- 1 veľmi často
- 2 často
- 3 občas
- 4 zriedka
- 5 nikdy

8. Viete opísať, aké sú ďalšie prejavy heterosexizmu?

.....

.....

.....

9. S ktorým z uvedených prejavov diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie ste sa stretli na pracovisku, vyznačte prosím každú z možností.

	1 Veľmi často	2 Často	3 Občas	4 Zriedka	5 Vôbec
Prijímanie do zamestnania	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pracovný postup, povýšenie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nerovnaké zaobchádzanie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexuálne obťažovanie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskriminácia na základe odmeňovania	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zamedzenie kariérneho postupu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Viete opísať, aké sú ďalšie prejavy diskriminácie z hľadiska sexuálnej orientácie?

.....

.....

.....

11. Vyskytujú sa na vašom pracovisku prejavy diskriminácie z hľadiska sex. orientácie?

- 1 skôr áno
- 2 áno
- 3 skôr nie
- 4 nie
- 5 neviem

12. Stretli ste sa na vašom pracovisku s príslušníkmi homosexuálnej menšiny?

- 1 skôr áno
- 2 áno
- 3 skôr nie
- 4 nie
- 5 neviem

13. Myslíte si, že je vo vašom pracovnom kolektíve pracovník s inou sex. orientáciou?

- 1 skôr áno
- 2 áno
- 3 skôr nie
- 4 nie
- 5 neviem

14. Hovoria podľa vás gejovia a lesby otvorene o svojej sexuálnej orientácii

v porovnaní s heterosexuálmi?

- 1 skôr áno
- 2 áno
- 3 skôr nie
- 4 nie
- 5 neviem

15. Zmenil by sa váš postoj ku kolegovi/kolegyni, keby ste zistili, že je gej, lesba?

- 1 skôr áno
- 2 áno
- 3 skôr nie
- 4 nie
- 5 neviem

16. Je podľa Vás nevýhodou priznanie inej sexuálnej orientácie v zamestnaní?

- 1 skôr áno
- 2 áno
- 3 skôr nie
- 4 nie
- 5 neviem

17. Uved'te v čom?

.....
.....

18. Existujú zákony/dokumenty, ktoré zakazujú/upravujú prejavy heterosexizmu na pracovisku?

- | | |
|------------|--------------------------|
| 1 skôr áno | <input type="checkbox"/> |
| 2 áno | <input type="checkbox"/> |
| 3 skôr nie | <input type="checkbox"/> |
| 4 nie | <input type="checkbox"/> |
| 5 neviem | <input type="checkbox"/> |

19. Čo by mal podľa vás obsahovať zákon, upravujúci prejavy heterosexizmu na pracovisku?

.....

.....

.....

.....

20. Myslíte si, že majú gejovia a lesby rovnaké práva ako heterosexuáli?

- | | |
|------------|--------------------------|
| 1 skôr áno | <input type="checkbox"/> |
| 2 áno | <input type="checkbox"/> |
| 3 skôr nie | <input type="checkbox"/> |
| 4 nie | <input type="checkbox"/> |
| 5 neviem | <input type="checkbox"/> |

Ďakujem za Váš čas, ktorý ste venovali vyplneniu dotazníka.