

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: N0413A050001 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů v mezinárodním prostředí

LGBT+ diverzita ve společnosti Škoda Auto a.s.

Diplomová práce

Bc. Dominika NOVÁKOVÁ

Vedoucí práce: Mgr. Pavel Neseť, Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Bc. Dominika Nováková**

Studijní program: **Ekonomika a management**

Specializace: **Řízení lidských zdrojů v mezinárodním prostředí**

Název tématu: **LGBT+ diverzita ve společnosti Škoda Auto a.s.**

Cíl: Cílem Diplomové práce je představit a analyzovat aktivity společnosti Škoda Auto a.s. v oblasti zvyšování rovných podmínek a snižování diskriminace LGBT+ zaměstnanců. Ukázat a popsat aktivity skupiny Škoda Proud, která se věnuje této problematice, resp. aby se LGBT+ zaměstnanci cítili bezpečně a komfortně v pracovním prostředí Škoda Auto a.s. Následně prostřednictvím praktické části navrhnout opatření různého charakteru (např. školení zaměstnanců apod.), které zvýší možnosti diverzity a inkluze v pracovním prostředí. Praktická část se bude zabývat dotazníkovým šetřením zaměstnanců Škoda Auto a.s. se zaměřením na LGBT+ lidi a dle výsledků navrhnout změny pro zlepšení pracovního prostředí LGBT+ zaměstnanců.

Rámcový obsah:

1. Teoretická část práce
 1. Úvod – vymezení a zdůvodnění cílů práce
 2. Vymezení pojmů LGBT+ lidí
 3. Charakteristika společnosti Škoda Auto a.s. a její snahu podpořit LGBT+ zaměstnance
 4. Zaměstnanecká skupina Škoda Proud a její aktivity
2. Praktická část
 5. Dotazníkové šetření zaměstnanců Škoda Auto a.s. na LGBT+ lidi
 6. Analýza výsledku dotazníkového šetření
 7. Návrh efektivních změn pro zlepšení pracovního prostředí LGBT+ zaměstnanců
3. Závěr a zhodnocení

Rozsah práce: 55 – 65 stran

Seznam odborné literatury:

1. PAVLICA, Karel; KRÍŽKOVÁ, Alena. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
2. JANOŠOVÁ, Pavlína. *Homosexualita v názorech současné společnosti*. Praha: Karolinum, 2000. 218 s. ISBN 80-7184-954-5.
3. KOLEJÁK, Filip. *Stejní*. Týn nad Vltavou: Filip Kolečák, 2022. 164 s. ISBN 978-80-7453-548-2.
4. HIML, Pavel; SEIDL, Jan; SCHINDLER, Franz. *Miluji tvory svého pohlaví*. Praha: Argo, 2013. 650 s. ISBN 978-80-257-0876-7.
5. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
6. TAYLOR, Stephen; ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Ltd, 2020. 800 s. ISBN 978-07-494-9827-6.

Datum zadání diplomové práce: únor 2023

Termín odevzdání diplomové práce: leden 2024

L. S.

Elektronicky schváleno dne 14. 2. 2023

Bc. Dominika Nováková
Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 14. 2. 2023

Mgr. Pavel Neset, Ph.D.
Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 14. 2. 2023

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 14. 2. 2023

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.
Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne

Vlastnoruční podpis

Děkuji Mgr. Pavlu Neseťovi, Ph.D. za odborné vedení závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů.

Obsah

Úvod	7
1 Teoretická část	9
1.1 Diverzita ve společnosti	9
1.2 Řízení diverzity	10
1.3 Důvody zavádění diverzity do pracovního prostředí	13
1.4 Základní termíny LGBT+ tematiky	14
1.5 LGBT+ lidé ve veřejném sektoru	16
1.6 Desatero úřadu vstřícného k LGBT+ lidem	21
1.7 Nerovnosti v benefitech: Rozdíly mezi manželstvím a registrací	33
1.8 Role a vliv LGBT+ spolků v České republice	37
2 Praktická část	42
2.1 Lidé a Kultura (S)	43
2.2 Diverzita a Inkluze ve Škoda Auto a.s.	44
2.3 Zaměstnanecká skupina Škoda Proud	45
2.4 Škoda Auto a.s.: Cesta k Rozmanitosti a Inkluzi	45
2.5 Zaměstnanecké benefiční rozdíly mezi manželstvím a registrovaným partnerstvím ve Škoda Auto a.s.	47
2.6 Firemní benefity ve společnosti Vodafone Group	49
2.7 Omezení sociálních benefitů pro zaměstnance s LGBT+ identitou ve firmě Škoda Auto: Analýza a návrhy na posílení rovnosti	50
2.8 Analýza	56
2.9 Rozhovor	57
3 Vyhodnocení analýzy	61
3.1 Vyhodnocení analýzy:	61
3.2 Vyhodnocení rozhovoru:	62
Závěr	63
Seznam literatury	64
Seznam příloh	Chyba! Záložka není definována.

Seznam použitých zkratek a symbolů

AIDS	Pokročilá fáze infekce virem HIV
FKSP	Fondu kulturních a sociálních potřeb
HIV	Vir, který napadá lidský imunitní systém
IDAHO	International Day against Homophobia, Transphobia & Biphobia (Mezinárodní den proti homofobii a transfobii)
LGBTQ	Lesby, gayové, bisexuální osoby, transgender lidé, queer lidé (a lidé s jinou sexuální orientací či genderovou identitou)

Úvod

Rozmanitost a inkluzivní prostředí se stávají stále palčivějšími tématy v moderní společnosti. Změny ve vnímání a postojích k různorodosti a potřeba zajišťovat rovné příležitosti pro všechny občany jsou stále zřetelnější. Nicméně, z mé osobní perspektivy, bych chtěla zdůraznit, že mé zapojení do této problematiky má také velmi osobní motivaci, která je spojena s mým vlastním sebevzděláním a snahou porozumět stále složitějším pojmům a aspektům této problematiky.

Motivací pro mé studium a výzkum v oblasti rozmanitosti a inkluzivity je nejen akademický zájem, ale také silná víra v důležitost informovanosti a vědomého přístupu k této problematice. Často se setkávám s nedostatečným pochopením a dezinformací ohledně lidí s různou sexuální orientací a genderovými identitami, a to jak na úrovni jednotlivců, tak i organizací. Proto se považuji za aktivního účastníka snahy o osvětu a přispívání k lepšímu porozumění těmto otázkám.

V mé diplomové práci se zaměřuji na analýzu postupů a přístupu společnosti Škoda Auto a.s. ke LGBT+ zaměstnancům. Chtěla bych v této práci nejen zhodnotit dosavadní kroky společnosti směrem k přiblížení se k LGBT+ a vytvoření inkluzivního pracovního prostředí pro zaměstnance s různými sexuálními orientacemi a genderovými identitami, ale také navrhnout doporučení pro další kroky a zlepšení v této oblasti.

Teoretická část mé práce se hlouběji zabývá konceptem diverzity a jejím dopadem na organizace. Popisuji, co přesně tvoří rozmanitost, jaké jsou její hlavní dimenze a proč je důležité ji podporovat. Tato část mé práce také zkoumá nástroje diverzity, které mohou organizace využít k zajištění inkluzivního pracovního prostředí a k posílení produktivity a inovace. Osobitnou pozornost věnuji zaměstnancům s různou sexuální orientací a genderovými identitami, vysvětluji různé termíny a koncepty spojené s jejich identitou a orientací a popisuji význam a zkušenosti LGBT+ zaměstnanců na pracovišti, ale i v celém společenském kontextu. Součástí teoretické části jsou také popis výzev a bariér, se kterými se mohou tito zaměstnanci setkat.

Má diplomová práce má za cíl nejen přispět k lepšímu porozumění a uvědomění významu diverzity a inkluzivního prostředí ve společnosti jako celku, ale také se konkrétně zaměřuje na zaměstnance s různou sexuální orientací a genderovými identitami a způsob, jakým společnost Škoda Auto a.s. přistupuje k LGBT+ lidem.

Společnost Škoda Auto a.s. jako jedna z předních českých firem má značný vliv na širokou škálu lidí, a tak analýza jejího přístupu k zaměstnancům s různou sexuální orientací a genderovými identitami může poskytnout užitečné poznatky a příklady osvědčených postupů, které by mohly sloužit jako inspirace pro další organizace v České republice a v zahraničí.

1 Teoretická část

Teoretická část této diplomové práce se zaměřuje na komplexní koncept diverzity a jeho aplikaci v korporátním prostředí, s důrazem na různorodost včetně LGBT+ zaměstnanců. V tomto úvodu se budeme postupně zabývat klíčovými aspekty tohoto širokého tématu, začínající od obecného konceptu diverzity, až po specifické aspekty související s LGBT+ a prospěšností inkluzivního pracovního prostředí.

1.1 Diverzita ve společnosti

Villesseche (2018) popisuje diverzitu jako rozmanitost a rozdílnost mezi zaměstnanci na základě různých faktorů, včetně pohlaví, etnického původu, kultury, náboženství, sexuální orientace, věku, schopností a dalších kategorií identity. Autorka ve své knize zdůrazňuje důležitost vnímání a respektování těchto rozdílů v organizacích s tím, že diverzita sama o sobě nestačí, je nutné vytvořit inkluzivní pracovní prostředí, kde se všichni zaměstnanci cítí uznávaní, angažovaní a akceptovaní.

Diverzita v organizaci má několik výhod, zde jsou některé z hlavních, které autorka zdůraznila:

1. Kreativita a inovace: Diverzita v pracovním prostředí přináší různé perspektivy, přístupy a zkušenosti. Tato rozmanitost podporuje kreativitu a inovaci, protože lidé s odlišnými pohledy přinášejí nové nápady a přístupy k řešení problémů.
2. Širší spektrum znalostí a dovedností: Díky rozmanitosti zaměstnanců organizace získává širší spektrum znalostí, dovedností a perspektiv. To vede ke zvýšení odborného potenciálu organizace a umožňuje lepší řešení různých problémů.
3. Zlepšení rozhodování: Diverzita podporuje rozmanité a vyvážené rozhodování. Když se do rozhodovacího procesu zapojují lidé s různými pohledy, mají organizace tendenci vytvářet lepší a vyváženější rozhodnutí.
4. Zvýšená flexibilita a adaptabilita: Diverzita posiluje schopnost organizace přizpůsobit se změnám a novým situacím. Různé pohledy a zkušenosti zaměstnanců přinášejí různé perspektivy a přístupy, které organizaci umožňují lépe se přizpůsobit a reagovat na různé výzvy.

5. Zlepšení vnímání trhu a zákazníků: Díky diverzitě v organizaci je pravděpodobnější, že organizace bude lépe chápat různorodosti svých zákazníků a vnímání trhu. Díky tomu může organizace lépe cílit na potřeby svých zákazníků a přinášet jim hodnotu (Villesseche, 2018).

Vše zmíněné výhody vedou k posílení konkurenceschopnosti organizace a vytváření inkluzivního pracovního prostředí, ve kterém se zaměstnanci cítí oceněni a podporováni.

1.2 Řízení diverzity

Termín „řízení diverzity“ je často spojován se společnostmi, které prosazují multikulturalismus jako primární cíl. Přítomnost zahraničních pracovníků ve skupině je často nesprávně chápána jako příklad rozmanitosti. Skutečná rozmanitost však nemůže být omezena pouze na ty, kteří jsou považováni za „jiné“ nebo na ty, kteří jsou nedostatečně zastoupeni. Koncept práce v kolektivu, ať už jde o firmu nebo organizaci, klade důraz na každého jednotlivce ve skupině. Řízení diverzity je praxe, která uznává jedinečné kvality a odlišnosti každé zúčastněné osoby. Na různých úrovních v rámci společnosti, včetně vyššího managementu, správy lidských zdrojů a mezi zaměstnanci samotnými, musí být implementovány různé přístupy k řízení. Hlavním cílem této iniciativy je vytvořit pracovní prostředí, které každému zaměstnanci umožní rozvíjet svůj individuální potenciál a prosperovat. To zahrnuje vytváření atmosféry inkluzivity a podpory pro zaměstnance ze všech prostředí a schopností. Maximalizace kreativity je zásadním aspektem každého procesu řízení. Konkrétně řízení diverzity zahrnuje více než jen lidské zdroje. Nejen v oblasti zdrojů, ale také v podnikové strategii, kultuře a marketingu může být dosaženo významného dopadu (Tuned Up, 2016).

Zde je několik klíčových faktorů pro úspěšné řízení diverzity ve firmách:

1. Podpora a rozvoj diverzity: Za účelem podpory rozmanitosti v rámci společnosti je nezbytné aktivně se podílet na podpoře začlenění jednotlivců z různých prostředí do pracovního prostředí. To vyžaduje soustředěné úsilí poskytnout příležitosti k růstu a rozvoji všem jednotlivcům bez ohledu na jejich skupinovou příslušnost.

2. Jasně vysvětlení diverzity: Nezbytným aspektem každé organizace je sdílené porozumění a jasné vysvětlení konceptu diverzity mezi zaměstnanci a managementem. Je důležité pochopit, proč je rozmanitost zásadní pro úspěch organizace.
3. Zahrnutí diverzity do organizačních procesů a aktivit: Pro organizace je zásadní, aby do svých operací a úsilí začlenily rozmanitost. To zahrnuje zajištění toho, aby byla rozmanitost evidentní při výběru zaměstnanců, školicích programech a interních postupech.
4. Zahrnutí diverzity do celkové strategie společnosti: Aby organizace skutečně upřednostňovala diverzitu, musí být integrována jako základní součást celkové strategie. To znamená začlenit diverzitu do dlouhodobých cílů a plánů společnosti.
5. Diverzita jako zdroj motivace pro studium: Přítomnost rozmanitosti v rámci společnosti může být významným faktorem inspirujícího a motivujícího výzkumu a studia. Taková motivace často vede k objevování nových poznatků a inovativních řešení (Tuned Up, 2016).

Hlavním cílem řízení rozmanitosti je vytvořit prostředí orientované na budoucnost, které podporuje rovnost příležitostí a inkluzivitu pro všechny jednotlivce, bez ohledu na jejich osobní identitu.

Správná podpora a řízení diverzity v rámci společnosti má příznivý dopad nejen na výkonnost společnosti, ale také na zaměstnavatele a společnost jako celek. Řízení diverzity, zejména v oblasti lidských zdrojů, má za cíl vytvořit podnikovou kulturu a pracovní strukturu, která aktivně podporuje diverzitu. Takové prostředí pozitivně přispívá k celkové výkonnosti firmy. Hlavní překážkou, s níž se v roce 2013 potýkaly malé a střední podniky působící v členských státech EU, byla výzva k nalezení zákazníků. V důsledku toho se poptávka ukázala jako kritický faktor, se kterým se tyto firmy v poslední době potýkaly. To naznačuje, že lepší porozumění rozmanitosti na spotřebitelských trzích má potenciál otevřít pro malé a střední podniky nové obchodní vyhlídky. Přítomnost kvalifikovaného personálu a zdatných manažerů má zvláštní význam pro malé a střední podniky, zejména pro ty, které jsou malé nebo střední, i když je relevantní i pro mikropodniky. Pojem diverzity již není výlučný pro větší společnosti, protože i malé a střední podniky jsou ovlivněny rozmanitostí jejich

pracovní síly, zákazníků, struktury trhu a celkového podnikatelského prostředí. Navzdory rostoucímu významu řízení diverzity existují stále omezené znalosti o schopnostech diverzity ve vztahu k zásadním obchodním složkám a požadavkům cílových skupin. Kromě toho řízení diverzity není založeno pouze na dovednostech, ale také vyžaduje zapojení kmenových zaměstnanců, aby se zvýšilo povědomí o výhodách diverzity a aby se tento koncept efektivně realizoval (Tuned Up, 2016).

Řízení diverzity v rámci společnosti je mnohostranná iniciativa, která přináší řadu výhod. Níže jsou uvedeny hlavní aspekty a výhody zavedení takového programu:

Hlavní aspekty

1. Diverzita hodnot a pluralismus: Podporuje různorodost hodnot, názorů a pohledů v organizaci, což může přispět k inovaci a kreativitě.
2. Neomezený přístup všech zaměstnanců ke všem pozicím: Implementace zásad, které zaručují rovné příležitosti všem zaměstnancům, je nezbytná, bez ohledu na jejich osobní charakteristiky, jako je náboženství, pohlaví nebo původ.
3. Integrace všech zaměstnanců do neformálních komunikačních struktur a sítí: Tento systém umožňuje zapojení všech zaměstnanců do různých aspektů života společnosti a umožňuje aktivní účast všech.
4. Absence přímé a nepřímé diskriminace: Aby bylo zaručeno, že v organizaci neexistuje žádný typ diskriminace, je nezbytné, aby se se všemi zaměstnanci zacházelo s respektem a uznáním pouze na základě jejich schopností a přínosu.
5. Kooperativní mechanismus při řešení konfliktů: Řešení konfliktů napomáhá vytváření konstruktivního prostředí prospěšného pro celou organizaci.

Interní benefity pro organizaci:

1. Zvyšuje efektivitu, inovativnost a kreativitu: Při sestavování týmu je důležité zvážit výběr členů s různým zázemím a zkušenostmi. Tato rozmanitost může vést k novým perspektivám a konceptům, které zase podporují prostředí kreativity a inovací.
2. Snižuje výdaje způsobené fluktuací zaměstnanců a nemocností: Pokud se zaměstnanci cítí oceňováni a mají srovnatelné pracovní vyhlídky, je vyšší pravděpodobnost, že v organizaci zůstanou zaměstnání.

3. Vyvažuje přilákání talentu v rámci firem: Organizace, které mají pozitivní pověst pro rozmanitost, bývají atraktivnější pro potenciální kandidáty, kteří mají potřebnou kvalifikaci.
4. Posiluje interní komunikaci, motivaci a pracovní prostředí: Existence různorodé pracovní síly může výrazně zlepšit komunikaci a spolupráci mezi zaměstnanci.
5. Rozvíjí dovedosti v řízení lidských zdrojů: Řízení diverzity vyžaduje využití specifických schopností, jako je oddanost, interkulturní nadání, spolupráce, přizpůsobivost a odpovědnost.

Externí benefity pro organizaci:

1. Podporuje přitažlivost pro nové zákazníky: Společnosti, které aktivně propagují rozmanitost, by mohly být pro své zákazníky atraktivnější.
2. Pomáhá udržovat partnerství se zákazníky a dodavateli: Zahrnutí rozmanitosti má potenciál zlepšit spojení s partnery a přidruženými společnostmi třetích stran.
3. Posiluje firemní reputaci: Společnosti, které mají pověst moderních, progresivních a odpovědných, jsou přitažlivější pro potenciální zákazníky i investory.
4. Zvyšuje schopnost společnosti přizpůsobit se změnám: Začlenění diverzity do společnosti může výrazně zlepšit její přizpůsobivost změnám na trhu a podnikatelském prostředí (Tuned Up, 2016).

1.3 Důvody zavádění diverzity do pracovního prostředí

Důvody, proč se diverzitou zabývat, je možné rozdělit do dvou základních skupin, a to na ekonomické a sociální.

- a) Ekonomické arugementy: Patří mezi ně reakce na globalizaci trhů, restrukturalizaci a globalizaci pracovní síly, snaha o větší konkurenceschopnost a využití schopností všech zaměstnanců, potřeba porozumět zákazníkům a jejich potřebám a být jim nablízku. Posilovat inovační potenciál a kreativitu pracovních týmů i diverzitu jako konkurenční výhodu, např. ve formě nějaké odměny za diverzitní práci, která může přilákat nové klienty a zaměstnance.

- b) Sociální argumenty: Vycházejí z teorií sociální spravedlnosti, nediskriminace a politiky rovných příležitostí a v poslední době také z otázek sociálního začleňování. Rozmanitost může mít pozitivní dopad na sociální soudržnost a solidaritu, pracovní a společenské uplatnění, nediskriminaci a začleňování různých demografických skupin na trh práce a zvýšení motivace a spokojenosti zaměstnaných osob (Diverzita v praxi, 2021).

1.4 Základní termíny LGBT+ tematiky

Než se ponoříme do detailního zkoumání LGBT+, je důležité začít vysvětlením základních pojmů a konceptů, které s tímto tématem souvisí. Tato sekce naší práce slouží k tomu, abychom čtenáře seznámili s klíčovými termíny, které budou následně v dalších částech výkladu používány. Zde budeme podrobně vysvětlovat význam a vztahy mezi různými pojmy, jako jsou sexuální orientace, genderová identita, a další aspekty LGBT+. Tím vytvoříme pevný základ pro další porozumění tohoto tématu.

Nyní následuje detailní rozbor klíčových pojmů souvisejících s LGBT+ tematikou, které budou v této práci použity a analyzovány.

Lesba – žena s homosexuální orientací

- Při použití množného čísla preferujeme termíny „gayové“ a „lesby“.
- Prosím, nepoužívejte výraz „lesbička“, neboť mnoho žen s lesbickou orientací považuje tento zdvojnásobný tvar za ponižující.

Gay – muž s homosexuální orientací

- Nepoužívejte termín „homosexuál“, neboť tento výraz má původ v lékařském kontextu a omezuje se na popis sexuální preference. Být gayem však zahrnuje mnohem více než pouze to, s kým člověk navazuje intimní vztahy; jedná se o komplexní identitu, která zahrnuje různé aspekty lidského života.

Bisexuál*ka (zkráceně BI) – člověk, který cítí přitažlivost k ženám i mužům, ale tato přitažlivost nemusí být stejná nebo stejně silná ve vztahu k oběma pohlavím.

Transgender osoba; transgender, trans* lidé – člověk, jehož genderová identita nesouzní s tím, jak byla vnímána ostatními na základě pohlaví při narození. Symbol

hvězdičky označuje rozmanité genderové identity a vyjadřuje respekt k různorodým způsobům vyjádření genderu.

- Při hovoru o jednotlivcích mluvíme o trans ženách a trans mužích. Proces přechodu ke svému vnímanému pohlaví, který může nebo nemusí zahrnovat změnu jména, osobních zájmen, vzhledu a dalších aspektů, se nazývá tranzice.
- Prosím, nepoužívejte termín „transsexuál“, neboť se jedná o zastaralý výraz, který podle akademických definic nepřesně popisuje transgender osoby.

LGBT+ lidé – Tato zkratka označuje celou škálu genderových a sexuálních identit, včetně lesby, gaye, bisexuální a transgender osoby, a také zahrnuje další skupiny s různými sexuálními orientacemi a identitami, jako jsou intersex osoby, asexuální osoby, queer a další. Tato mezinárodně uznávaná zkratka umožňuje korektní, souhrnné a stručné označení této různorodé skupiny osob. Důležité je, že tato zkratka neodkazuje pouze na sexuální preferenci, ale zachycuje celou škálu specifík z různých oblastí života.

- Výslovnost této zkratky je používána jak v českém, tak anglickém jazyce a zní [el dží bí tý].

Asexuál*ka – Asexuální lidé necítí potřebu sexu nebo se k sexuálním projevům necítí sexuálně přitahováni k ostatním lidem. Důležité je, že asexuální lidé mohou, ale nemusí být zároveň i aromantičtí, což znamená, že nemají romantické city k druhým osobám.

Intersex osoba – Zastřešující termín označuje osobu, u které nelze v biologickém smyslu jednoznačně určit, zda spadá do mužského nebo ženského pohlaví. Tato neurčitost zahrnuje nejen vnější projevy genitálií, ale také další biologické charakteristiky, které nejsou na první pohled viditelné, jako jsou chromozomy, gonády a pohlavní hormony. Je důležité zdůraznit, že tento termín se neliší od termínu „intersex“ nebo „intersexuální“, které jsou odvozeny od slova „sex“ (pohlaví) a nezahrnují aspekty sexuální orientace nebo genderové identity. Jde o biologickou kategorii, která reflektuje neurčitost v oblasti pohlaví.

Queer – Zastřešující výraz pro osoby s neheterosexuální orientací, transgenderové osoby a osoby s nebinárními genderovými nebo sexuálními identitami. Původně toto slovo vzniklo jako pejorativní označení pro lesby a gaye. Důležité je, že někteří

lidé tento termín stále vnímají jako urážlivý a homofobní, proto je třeba být ohleduplný k preferencím jednotlivců ohledně jeho používání (Prague Pride, 2022).

Homofobie – Tento termín popisuje různé formy negativních postojů a diskriminace namířené proti lidem s neheterosexuální orientací, které jsou často založeny na iracionálním strachu nebo předsudcích.

Transfobie – Diskriminace, nepřijetí nebo neodůvodněný strach vůči jednotlivcům, kteří se identifikují s odlišnou identitou nebo jsou součástí genderové rozmanitosti (Amnesty International, bez data).

1.5 LGBT+ lidé ve veřejném sektoru

Tato kapitola se zaměřuje na zkušenosti LGBT+ zaměstnanců ve veřejném sektoru a představuje nedávné studie, které odhalují některé klíčové výzvy a obavy, s nimiž se zaměstnanci setkávají. Prozkoumáváme, proč část LGBT+ zaměstnanců upřednostňuje nesděliti svou sexuální orientaci na pracovišti a jakou diskriminaci někteří z nich zažili. Tato problematika nabývá na významu a v následujícím textu se podrobněji podíváme na důležitost inkluzivního přístupu a rozmanitosti ve veřejném sektoru

Důležitost inkluzivního přístupu a rozmanitosti ve veřejném sektoru nikdy nebyla tak zřejmá jako v dnešní době. Nová studie, provedená ve spolupráci s renomovanou konzultační firmou McKinsey potvrzuje, že rozmanitost v organizacích, zejména ve výkonných týmech, výrazně koreluje s finanční výkonností.

Tato studie zdůrazňuje, že společnosti, které aktivně investují do inkluzivních strategií a rozmanitosti, dosahují větší pravděpodobnosti nadprůměrné ziskovosti. Genderová a etnická rozmanitost v pracovních týmech výrazně ovlivňuje finanční výkonnost společnosti. Zjištění této McKinsey studie naznačují, že inkluzivní a rozmanitá pracovní síla je klíčovým faktorem pro úspěch organizací ve veřejném sektoru. Aby organizace využily tuto konkurenční výhodu, musí vyvinout strategie začlenění, které budou odrazovat jejich specifické obchodní cíle a potřeby. Kromě toho, aby dosáhly úspěchu, musí být tyto strategie podporovány na všech úrovních organizace a pevně zakotveny v obchodním plánu. Společnosti, které se rozhodnou podniknout kroky směřující k větší rozmanitosti a inkluzi, budou moci profitovat nejen z finančního úspěchu, ale také z bohatšího, kreativnějšího a produktivnějšího

pracovního prostředí, které povede k trvale udržitelnému růstu a hodnotové tvorbě (McKinsey&Company, 2018).

Při další studii bylo zjištěno, že čtyři z deseti LGBT+ zaměstnanců ve veřejné správě se na pracovišti zřídka zmiňují o své sexuální orientaci, přičemž 20 % z nich bylo konfrontováno s projevy diskriminace. Naopak, soukromé společnosti již nějakou dobu aktivně pracují na vytvoření inkluzivního pracovního prostředí pro zaměstnance z LGBT+ komunity.

Obavy z reakcí kolegů a možných negativních dopadů na pracovní vztahy patří mezi hlavní důvody, proč 4 z 10 LGBT+ jedinců ve veřejné správě tají svou orientaci na pracovišti. Tato situace se nejvíce projevuje v oblasti školství, zatímco v oblastech kultury a sociálních služeb je situace mírně příznivější. Tato zjištění pochází z průzkumu "LGBT+ lidé zaměstnaní ve veřejném sektoru", který byl proveden v rámci 11. ročníku konference Pride Business Forum, konané dne 18. června 2021. Soukromý sektor již dlouhodobě uplatňuje politiky, které zajišťují rovné zacházení s LGBT+ zaměstnanci a tím i příznivé pracovní prostředí. Tento trend se rychle šíří a ovlivňuje i veřejný sektor.

Průzkum zároveň potvrdil, že nepřiměřené vtipy a poznámky směřující vůči LGBT+ jedincům jsou ve veřejném sektoru běžným problémem. Podobné situace zažil také policista David H., který nyní působí na oblastním dopravním inspektorátu na Moravě. Říká: „Dlouho jsem tajil, že jsem gay, kvůli častým narážkám a zejména obavám z reakcí kolegů na tuto skutečnost.“

Jeho bývalí kolegové v Praze totiž projevovali větší předsudky, než očekával, když byl přeložen do této oblasti.

Pětina zaměstnanců v průzkumu uvedla, že zažila diskriminaci na základě své sexuální orientace.

Trend nezmiňovat svou orientaci na pracovišti je nejvýraznější mezi zaměstnanci v oblasti justice (53 %) a ve školství (52 %), následovaný státní správou a bezpečnostními složkami. Naopak, nejvíce o své orientaci hovoří v odvětví kultury, kde o své sexuální orientaci vždy nebo často hovoří 7 z 10 dotázaných. Nejčastějším důvodem, proč LGBT+ zaměstnanci v práci mlčí o své orientaci, jsou obavy z reakcí spolupracovníků.

Důvody, proč zaměstnanci mlčí o své orientaci na pracovišti, zahrnují:

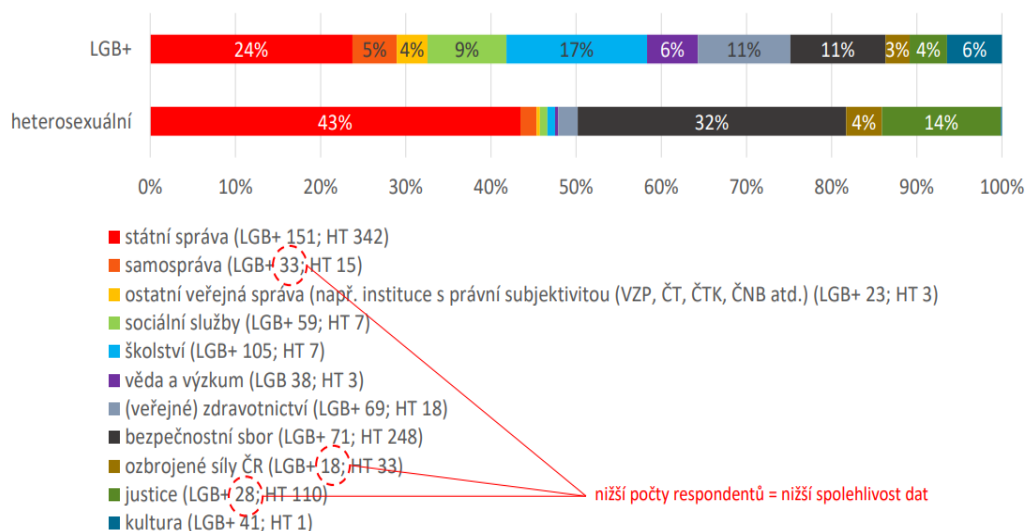
- Obavy z reakcí kolegů (71 %)
- Obavy z možného zhoršení vztahů na pracovišti (64 %)
- Obavy z ohrožení kariérního postupu (44 %)
- Jiné důvody, nejčastěji ochrana svého soukromí (14 %)

Czeslaw Walek, šéf platformy Pride Business Forum, zdůrazňuje: „Zaměstnavatelé, ať už ve veřejném nebo soukromém sektoru, musí přemýšlet o tom, jak přilákat ty nejlepší talenty. Veřejní zaměstnavatelé nemusí konkurovat soukromým podnikům vyšší finančního ohodnocení, ale mohou a měli by konkurovat vytvořením příznivého pracovního prostředí pro své zaměstnance. Podpora diversity a inkluze na pracovišti je pro 70 % LGBT+ zaměstnanců důležitá při hledání nového zaměstnání. Inspirací pro veřejný sektor jsou i firmy, které již úspěšně uplatňují principy rovnosti a otevřenosti. Veřejná správa může přijmout osvědčené postupy těchto firem, například přijetím Desatera základních kroků pro vytvoření vstřícného a otevřeného pracovního prostředí. K tomu se již přihlásila i státní Česká pošta, která podepsala memorandum o spolupráci.“

Průzkum byl prováděn mezi prosincem 2020 a březnem 2021 a zahrnoval 1 596 respondentů, z nichž 49 % tvořili dotazovaní LGBT+ jedinci a 51 % heterosexuální jedinci (Pride Business Forum, 2021).

Na základě této studie, jak již bylo zmíněno, přistupme nyní k analýze grafů, které nám poskytují vizuální podporu a detaily ohledně reakcí respondentů na otázky týkající se LGBT+ zaměstnanců ve veřejném sektoru. Tyto grafy jsou založeny na datových výstupech a průzkumu, provedeném v rámci studie. Pomocí těchto grafů budeme schopni lépe porozumět reakcím, zkušenostem a obavám respondentů a poskytneme hlubší vhled do situace LGBT+ zaměstnanců ve veřejném sektoru.

Respondenti - sektor zaměstnání (bez „jiné“)

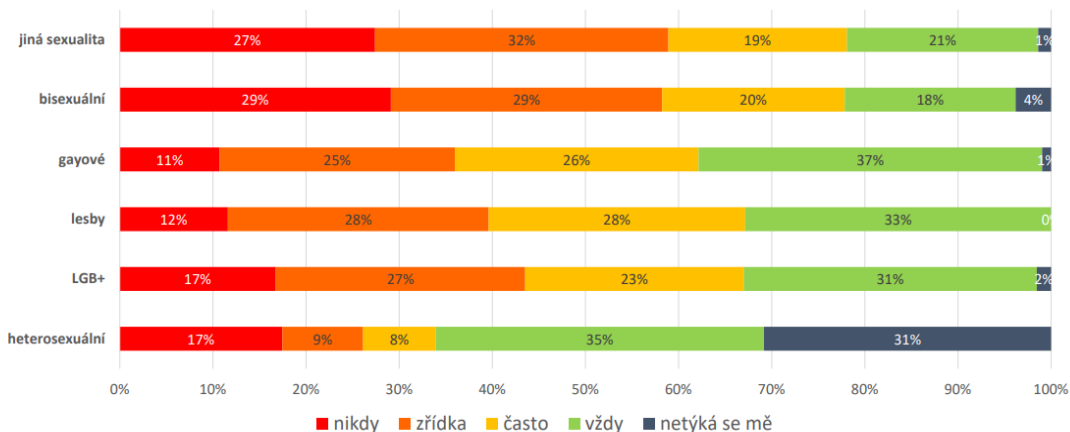


Zdroj: (Pitoňák, 2020)

Obr. 1 Porovnání LGB+ a heterosexuálních lidí v sektoru zaměstnání

Graf (viz Obr. 1) ukazuje rozdělení LGBT+ zaměstnanců a heterosexuálních zaměstnanců v různých sektorech veřejné správy. Z výsledků vyplývá, že například v sektoru státní správy pracuje 151 LGBT+ zaměstnanců a 342 heterosexuálních zaměstnanců. Celkem bylo 1423 respondentů.

Otevřenost v ohledu sexuální orientace v zaměstnání (před kolegy*němi)



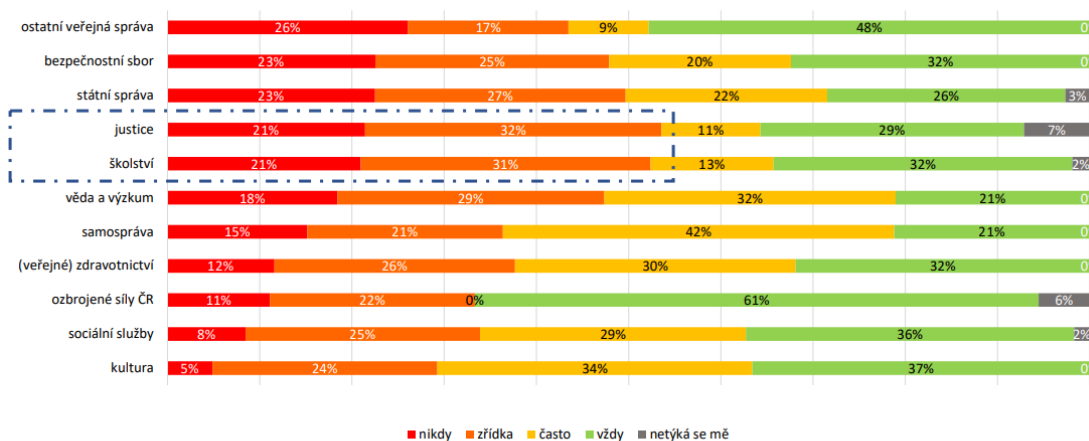
Jak často jste v uplynulých 5 letech ve Vašem zaměstnání byl/a otevřený/á ohledně své sexuální orientace před kolegy/němi?

Zdroj: (Pitoňák, 2020)

Obr. 2 Otevřenost v ohledu sexuální orientace v zaměstnání

Tento graf (viz Obr. 2) ukazuje rozdíly v otevřenosti ohledně sexuální orientace v zaměstnání mezi různými sexuálními orientacemi. Respondenti označení jako "LGB+" (lesby, gayové, bisexuální) se častěji, než heterosexuální respondenti cítí otevření ohledně své sexuální orientace před kolegy a kolegyněmi. To je důležité zjištění, které poukazuje na rozdíly v pracovním prostředí v závislosti na sexuální orientaci. Výrazný rozdíl je patrný u kategorie "heterosexuální" a "LGB+", kde heterosexuální respondenti mnohem častěji uvedli, že se jich "netýká". Tyto údaje poukazují na potřebu zvýšit povědomí o inkluzi a rovnosti v pracovním prostředí pro všechny bez ohledu na sexuální orientaci.

Otevřenost v ohledu sexuální orientace v zaměstnání (před kolegy* němi) – jen LGB+



Jak často jste v uplynulých 5 letech ve Vašem zaměstnání byl/a otevřený/á ohledně své sexuální orientace před kolegy/němi?

Zdroj: (Pitoňák, 2020)

Obr. 3 Otevřenost v ohledu sexuální orientace v zaměstnání

V práci otevřeně mluvit o sexuální orientaci je důležité pro LGBT+ zaměstnance. Z tohoto grafu (viz Obr. 3) vyplývá, že nejvíce otevřenosti k sexuální orientaci ve svém zaměstnání projevují zaměstnanci v oblasti kultury, sociálních služeb a ozbrojených sil ČR, kde více než 30 % respondentů uvedlo, že jsou vždy otevření. Naopak, ve státní správě a v bezpečnostních sborech je otevřenost výrazně nižší, kdy se přes 70 % respondentů řadí do kategorií "nikdy" nebo "zřídka". Tato data naznačují, že existuje značný rozdíl v přístupu k otevřenosti v zaměstnání v závislosti na odvětví a sektoru veřejné správy.

1.6 Desatero úřadu vstřícného k LGBT+ lidem

Na základě zjištění z uvedených průzkumů, které ukázaly rozdíly v otevřenosti k sexuální orientaci v různých profesních odvětvích, je nyní důležité přejít k analýze opatření a postupů, která by mohla napomoci vytvoření inkluzivnějšího pracovního prostředí pro zaměstnance z LGBT+ komunity. V tomto kontextu se blíže podíváme na tzv. „Desatero úřadu vstřícného k lidem LGBT+“, což je soubor deseti klíčových kroků a opatření navržených k podpoře LGBT+ zaměstnanců ve veřejném sektoru. Tyto kroky by mohly představovat cestu ke zlepšení pracovního prostředí a k dosažení vyšší míry inkluze a diversity na pracovišti.

Příručka nabízí deset konkrétních postupů, které mohou být implementovány na pracovišti, aby se zvýšila inkluze a podpora zaměstnanců z LGBT+ komunity. Tyto postupy zahrnují zvyšování povědomí o tématu LGBT+, zajištění férových pracovních podmínek, nabízení finančních i nefinančních benefitů, podporu zaměstnaneckých aktivit a aktivní zapojení do témat týkajících se LGBT+ práv a rovnosti.

Práce na vytvoření prostředí, kde se LGBT+ zaměstnanci cítí akceptováni a respektováni, není náročná, ale vyžaduje iniciativu a ochotu udělat první krok. Tato příručka je cenným průvodcem minimálním standardem opatření, která lze přijmout, aby se zlepšila situace LGBT+ zaměstnanců na pracovišti ve veřejné sféře. Je důležité, aby každý zaměstnavatel analyzoval konkrétní podmínky svého pracoviště a přizpůsobil opatření podle potřeb a specifik pracovního prostředí. Jde o proces, který může vést k výraznému zlepšení pracovního prostředí a k dosažení lepších pracovních výsledků.

Veřejná správa má velký potenciál stát se příkladem v oblasti diverzity a inkluze, což může být konkurenční výhodou při získávání a udržování kvalitních zaměstnanců. Tato příručka nabízí cestu k dosažení tohoto cíle, která může přinést prospěch nejen LGBT+ zaměstnancům, ale také celým pracovním kolektivům a organizacím jako celku (Prague Pride, 2022).

1.6.1 Zákaz diskriminace jako základní hodnota vnitřních a služebních předpisů

Zákaz diskriminace je zásadním prvkem vnitřních a služebních předpisů zaměstnavatele. Aktivně se zaměstnavatel měl zavázat k plnění zákonné povinnosti předcházet nerovnému zacházení na pracovišti a měl vytvořit systém konkrétních opatření, která by měla předcházet diskriminaci ve všech jejích formách a efektivně řešit její případné projevy.

Zákoník práce zakazuje jakoukoliv diskriminaci v pracovněprávních vztazích, zejména diskriminaci z důvodů uvedených v zákoně, včetně pohlaví a sexuální orientace. Antidiskriminační zákon také chrání před diskriminací z těchto důvodů, a to jak přímou, tak nepřímou. Za diskriminaci se nepovažují opatření, která mají za účel předcházet nebo vyrovnat nevýhody, které vznikají z příslušnosti k určité menšině, například pozitivní nebo vyrovnávací opatření.

Zaměstnavatel by měl mít povinnost přijmout preventivní opatření, která by měla zabránit nerovnému zacházení nebo diskriminaci na pracovišti. To zahrnuje analýzu vnitřních a služebních předpisů, aby se identifikovala "slabá místa" a situace, ve kterých by mohlo docházet k diskriminaci vůči LGBT+ zaměstnancům.

Důležité body analýzy mohou zahrnovat:

- Zahrnutí principů nediskriminace a rovnosti do vnitřních předpisů.
- Zajištění jasných postupů pro zaměstnance, kteří by mohli být diskriminováni nebo obtěžováni na pracovišti.
- Poskytování zaměstnaneckých výhod všem zaměstnancům, včetně LGBT+ osob.
- Používání genderově senzitivního jazyka ve vnitřních předpisech.
- Pravidelná školení zaměstnanců o nediskriminaci a rovnosti.
- Existence postupu pro bezpečnou a citlivou správu procesu tranzice nebo změny úředního pohlaví na pracovišti.

Zaměstnavatel by měl také určit kompetentní osoby a kontaktní body pro hlášení a řešení podezření na diskriminační chování. Je důležité vytvořit kulturu úřadu, která bude založena na netoleranci jakéhokoliv nerovného zacházení.

Tyto kroky by měly zajistit, že pracovní prostředí je inkluzivní, bezpečné a respektuje různorodost všech zaměstnanců, včetně LGBT+ osob (Prague Pride, 2022).

1.6.2 Zaměstnanecké benefity pro všechny

Zahrnutí stejnopohlavních párů a jejich rodin do vnitřních předpisů a interních směrnic zaměstnavatele je důležité pro zajištění rovného přístupu ke všem zaměstnaneckým výhodám a benefitům. Český právní řád neposkytuje stejnopohlavním párům a jejich rodinám automaticky stejná práva jako heterosexuálním párům. V mnoha situacích týkajících se pracovního života má zaměstnavatel možnost tuto nerovnost vyrovnat v rámci svých interních předpisů. Tímto způsobem může zaměstnavatel poskytnout jasný signál, že LGBT+ zaměstnanci a zaměstnankyně jsou plnohodnotnou součástí pracoviště a že jejich soukromý a rodinný život je respektován. Níže jsou uvedeny konkrétní situace, ve kterých by měl zaměstnavatel zvážit zahrnutí stejnopohlavních párů a jejich rodin do svých interních předpisů:

1. **Volno pro svatbu nebo uzavření registrovaného partnerství:** Zaměstnavatel by měl zvážit, zda poskytuje stejnopohlavním párům stejné nároky na volno pro svatbu nebo registrované partnerství, jaké mají heterosexuální páry.
2. **Placené volno v souvislosti s úmrtím partnera nebo partnerky:** Zaměstnavatel by měl zvážit, zda poskytuje zaměstnancům a zaměstnankyním stejnopohlavních párů stejné nároky na placené volno v případě úmrtí partnera nebo partnerky.
3. **Placené volno pro doprovod k lékaři:** Zaměstnavatel by měl zvážit, zda poskytuje zaměstnancům a zaměstnankyním stejnopohlavních párů stejné nároky na placené volno pro doprovod k lékaři, jako mají heterosexuální páry.
4. **Nároky na volno v souvislosti s životními událostmi dítěte:** Zaměstnavatel by měl zvážit, zda zahrnuje v interních předpisech nároky na volno spojené s životními událostmi dítěte i pro stejnopohlavní páry.
5. **Příspěvky a plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP):** Zaměstnavatel by měl zvážit, zda poskytuje příspěvky a plnění z FKSP i rodinným příslušníkům zaměstnanců a zaměstnankyň, včetně registrovaných partnerů a partnerek.
6. **Plnění související s dětskou skupinou:** Pokud zaměstnavatel provozuje dětskou skupinu, měl by zvážit, zda poskytuje péči dětem zaměstnanců a zaměstnankyň, včetně dětí registrovaných partnerů a partnerek.

Zahrnutí těchto aspektů do interních předpisů a směrnic pomáhá vytvořit inkluzivní pracovní prostředí, kde jsou stejnopohlavní páry a jejich rodiny respektovány a mají rovný přístup k pracovním benefitům. Tímto způsobem zaměstnavatel prokazuje svůj závazek k rovnosti a diverzitě na pracovišti (Prague Pride, 2022).

1.6.3 LGBT+ vnitřní zaměstnanecké skupiny

Podpora vytváření a rozvoje LGBT+ vnitřních zaměstnaneckých skupin na pracovišti je důležitým krokem směrem k vytvoření inkluzivního pracovního prostředí. Tyto skupiny mohou zahrnovat zaměstnance a zaměstnankyně s různými společnými rysy a zaměřením, kteří se navzájem podporují, sdílí své zkušenosti a mohou přinést pozitivní změny na pracovišti. Zde je několik důležitých kroků pro podporu těchto skupin:

1. **Explicitní podpora ze strany vedení:** Je klíčové, aby vedení organizace jasně a veřejně podpořilo vytvoření a rozvoj LGBT+ vnitřních zaměstnaneckých skupin. To může zahrnovat veřejná prohlášení, podporu na sociálních médiích a účast v akcích a setkáních této skupiny.
2. **Finanční podpora:** Zaměstnavatel by měl alokovat finanční prostředky na podporu aktivit těchto skupin. To může zahrnovat financování jejich ročního plánu akcí, kulturních a vzdělávacích programů a podobně.
3. **Vize, plán aktivit a nábor členů a členek:** Skupina by měla mít jasnou vizi a plán aktivit. Měla by mít také jednoduchý a transparentní způsob nábory členů a členek. To zahrnuje sdělení, proč je důležité tuto skupinu založit a jaký pozitivní vliv to bude mít na pracoviště.
4. **Podpora od člena či členky vedení:** Skupina by měla mít podporu od některého člena či členky vedení organizace, který*á bude spolupracovat s vedením skupiny a prosazovat její priority.
5. **Personální odbor:** Personální odbor by měl aktivně podporovat vytvoření a fungování těchto skupin. Měl by také komunikovat s vedením skupiny ohledně důležitých záležitostí týkajících se jejího fungování.
6. **Vytvoření ročního plánu aktivit:** Skupina by měla mít roční plán aktivit, který obsahuje priority, setkání a akce. Tento plán by měl být použitý pro získání finanční podpory od zaměstnavatele.
7. **Zvolení vedení:** Skupina by měla mít vedení, které bude koordinovat její činnost a komunikovat s personálním odborem a vedením organizace.
8. **Forma skupiny:** Skupina může být formální nebo neformální. Záleží na kultuře organizace a preferencích zaměstnanců. Formální možnosti zahrnují odborové organizace nebo zaměstnanecké rady.
9. **Pravidelné komunikace:** Skupina by měla pravidelně komunikovat s členy a členkami organizace a informovat je o svých aktivitách. To může zahrnovat e-maily, sociální média, nebo interní webové stránky.

Podpora LGBT+ vnitřních zaměstnaneckých skupin je důležitá pro vytvoření inkluzivního pracovního prostředí a pro zapojení zaměstnanců a zaměstnankyň ve zlepšování pracovní atmosféry. Tyto skupiny mohou hrát klíčovou roli v podpoře diverzity a boji proti diskriminaci na pracovišti.

1.6.4 Náborová strategie zaměřena na různorodost týmů

Zahrnutí principů diverzity a inkluze do náboru nových zaměstnanců a zaměstnankyň je klíčové pro vytvoření inkluzivní pracovní kultury a zajištění, že organizace bude mít rozmanitý tým zaměstnanců. Následující kroky mohou pomoci implementovat tyto principy:

1. **Formulace inkluzivních inzerátů:** Při vytváření inzerátů pro pracovní pozice používejte inkluzivní jazyk a vyhněte se generickému maskulinu. Místo použití mužského podstatného jména použijte genderově neutrální termíny. Například, místo "hledáme vedoucího oddělení a právníka" použijte "hledáme vedoucího/vedoucí oddělení a právníka/právníčku."
2. **Zahrnutí formulace o podpoře diverzity:** V oznámeních o výběrových řízeních zahrňte formulaci o podpoře diverzity na pracovišti. Tímto způsobem ukážete, že vaše organizace je závazná vytvořit inkluzivní kulturu.
3. **Diverzita výběrových komisí:** Sestavte výběrové komise tak, aby byly různorodé z pohledu věku, pohlaví, sexuální a genderové identity. Různorodost v komisích pomůže zajistit objektivní a spravedlivý výběr kandidátů.
4. **Adaptační proces:** Při uvítání nových zaměstnanců a zaměstnankyň zahrňte do adaptačního procesu seznamování s hodnotami organizace, včetně důležitosti rovného zacházení a respektování rozmanitosti. Jasně komunikujte, že diskriminace, včetně diskriminace LGBT+ osob, není akceptovatelná.
5. **Informování o existenci interních zaměstnaneckých skupin:** Informujte nové zaměstnance a zaměstnankyně o existenci vnitřních zaměstnaneckých skupin, včetně LGBT+ skupiny, pokud takové skupiny na pracovišti existují. Vysvětlete jim, jaké jsou cíle a aktivity těchto skupin a nabídněte jim možnost členství.
6. **Kontaktní osoba pro LGBT+ záležitosti:** Uveďte informace o osobě, na kterou se mohou zaměstnanci a zaměstnankyně obrátit ohledně záležitostí týkajících se LGBT+ zaměstnanců. Může to zahrnovat otázky spojené s orientací nebo genderovou identitou, například změnu úředního pohlaví.

Zahrnutí těchto kroků do náborového procesu pomůže organizaci přilákat a udržet rozmanité talenty a vytvořit inkluzivní pracovní kulturu, která bude zohledňovat potřeby a pohodlí všech zaměstnanců a zaměstnankyň (Prague Pride, 2022).

1.6.5 Vzdělávání

Integrace témat týkajících se LGBT+ osob ve všech fázích pracovního nebo služebního cyklu ve státní službě a územních samosprávných celcích je důležitá pro vytvoření inkluzivního pracovního prostředí a zajištění, že zaměstnanci budou schopni pracovat s respektem a ohleduplností vůči všem. Následující kroky mohou pomoci implementovat tato témata:

1. **Vstupní vzdělávání:** Přidejte do vstupního vzdělávání blok týkající se diskriminace a obtěžování na pracovišti, včetně mechanismů prevence a řešení takového chování. Zahrňte informace o vstřícném přístupu k LGBT+ lidem, včetně konkrétních doporučení.
2. **Průběžné vzdělávání pro vedoucí zaměstnance:** Nabídněte kurzy "měkkých" dovedností vedoucím zaměstnancům, které jim pomohou lépe pracovat s předsudky, atmosférou na pracovišti a řešit obtěžování. Umožněte jim také rozvíjet dovednosti v udržování inkluzivní kultury.
3. **Průběžné vzdělávání pro úředníky státní správy a samosprávy:** Zahrňte školení týkající se diverzity a práv LGBT+ osob do nabídky průběžného vzdělávání pro úředníky. Tato školení by měla poskytovat znalosti a dovednosti v oblasti LGBT+ problematiky.
4. **Průběžné vzdělávání pro personalisty:** Nabídněte školení personalistům, které se zaměří na inkluzivní nábor a udržení zaměstnanců. Pomozte jim porozumět specifickým potřebám a výzvám spojeným s LGBT+ zaměstnanci.
5. **Akreditované kurzy:** Podpořte akreditované kurzy, jako je "Specifika sociální práce s LGBT osobami," které mohou poskytovat relevantní znalosti a dovednosti sociálním pracovníkům.
6. **Otevřená komunikace:** Vytvořte otevřený prostor pro komunikaci a dotazy týkající se LGBT+ témat. Umožněte zaměstnancům vyjádřit své obavy nebo otázky a zajistěte, aby měli přístup k informacím a zdrojům týkajícím se této problematiky.

7. **Zahrnutí LGBT+ témat do interních předpisů:** Zvažte zahrnutí LGBT+ témat do interních předpisů a směrnic organizace, které se týkají chování zaměstnanců a prevence diskriminace.

Zajištění vzdělávání týkajícího se LGBT+ témat ve státní službě a územních samosprávných celcích je důležité pro vytvoření inkluzivního a respektujícího pracovního prostředí. Tímto způsobem mohou zaměstnanci získat potřebné znalosti a dovednosti pro pracovní a služební cykly, aby mohli lépe sloužit všem občanům a kolegům bez ohledu na jejich sexuální orientaci nebo genderovou identitu (Prague Pride, 2022).

1.6.6 Role nejvyššího vedení úřadu

Zapojení vedení úřadu do aktivního podpory LGBT+ témat je nezbytným prvkem vytváření inkluzivního pracovního prostředí a podpory rovnosti LGBT+ osob. Zde jsou některé strategie, jak lze vedení úřadu aktivně angažovat:

1. **Prohlášení vedení na intranetu nebo v hromadné zprávě:** Osoba z vedení úřadu by měla publikovat prohlášení o podpoře LGBT+ rovnosti na pracovišti, například u příležitosti mezinárodního dne boje proti homofobii a transfobii. Toto prohlášení by mělo zdůrazňovat závazek k vytváření inkluzivního pracovního prostředí a dodržování hodnoty rovnosti.
2. **Osobní účast na akcích s LGBT+ tematikou:** Člen vedení by se měl osobně zúčastnit alespoň jedné akce s LGBT+ tematikou ročně. Tím ukazuje svou angažovanost a podporu této problematice.
3. **Vyvěšení duhové vlajky:** Osoba z vedení by měla podpořit vyvěšení duhové vlajky na budově úřadu u příležitosti významných dnů, jako je IDAHOT¹ nebo Prague Pride. Tím ukazuje veřejně svůj závazek k LGBT+ rovnosti.
4. **Účast na pochodu Pride:** Pokud je to možné, člen vedení by měl pozvat zaměstnance a zaměstnankyně k účasti na pochodu Pride a sám by se měl této akce zúčastnit. To vytváří viditelnost a ukazuje závazek vedení k LGBT+ tématu.
5. **Finanční podpora:** Zvažte finanční podporu LGBT+ akcí konaných na území vašeho úřadu. To může zahrnovat granty nebo jiné formy finanční podpory pro organizace a akce podporující LGBT+ rovnost.

¹ IDAHOT znamená Mezinárodní den proti homofobii a transfobii

6. **Změna interních pravidel:** Zajistěte, aby interní předpisy organizace zahrnovaly ochranu LGBT+ zaměstnanců a byly v souladu s principy rovnosti. Pokud je třeba, zahájte změny v pravidlech tak, aby byla zajištěna inkluzivita.

Aktivní angažovanost vedení v těchto záležitostech může významně přispět k vytvoření inkluzivního pracovního prostředí a ukázat, že organizace bere LGBT+ témata vážně. Tím se mohou zvýšit pocity důvěry a pohodlí u zaměstnanců, kteří se identifikují jako LGBT+, a zároveň se posiluje celková kultura respektu a rovnosti na pracovišti (Prague Pride, 2022).

1.6.7 Interní komunikace

Pravidelná a efektivní interní komunikace je klíčovým prvkem pro podporu LGBT+ rovnosti na pracovišti. Zaměstnavatel by měl aktivně informovat všechny zaměstnance a zaměstnankyně o tom, jak a proč podporuje tuto rovnost. Nedostatečná nebo nepřesvědčivá komunikace může vést k nepochopení a potenciálním nepřátelským situacím na pracovišti. To je zvláště důležité v případě zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří se identifikují jako transgender nebo nebinární osoby. Mělo by být jasné, že zaměstnavatel akceptuje a respektuje jejich autentickou identitu. Veškerá interní komunikace by měla reflektovat tuto inkluzi.

Kroky k implementaci tohoto tématu:

1. Upravit jazyk interní komunikace tak, aby byl inkluzivní, vyhnout se generickému maskulinu a používat genderově neutrální slova.
2. Informovat zaměstnance a zaměstnankyně o základních hodnotách organizace, zákazu nerovného zacházení a mechanismech, jak se bránit diskriminaci.
3. Revizovat interní předpisy z pohledu nediskriminačního chování a provést případné změny.
4. Pravidelně připomínat všem zaměstnancům a zaměstnankyním rovné benefity, jako je den placeného volna na uzavření registrovaného partnerství.
5. V interních systémech umožnit použití preferovaného jména, oslovení a genderově neutrální možnost veškerých identifikačních nástrojů.

6. Poskytnout zaměstnancům a zaměstnankyním možnost používat pracovní e-mailovou adresu a e-mailový podpis s preferovaným jménem, příjmením a oslovením.
7. Do přijímacího balíku pro nové zaměstnance zahrnout informace o základních hodnotách organizace a možnostech zapojení do interních zaměstnaneckých skupin.
8. Vydat hromadný e-mail se zprávou od vedení úřadu, které vyjádří podporu LGBT+ rovnosti na pracovišti.

Komunikace by měla být pravidelná a transparentní, a to zejména v případě firem, které aktivně podporují LGBT+ zaměstnance a chtějí vytvořit inkluzivní pracovní prostředí (Prague Pride, 2022).

1.6.8 Sledování dopadů aktivit

Důležitým krokem pro vytvoření pracoviště vstřícného k LGBT+ osobám je pravidelně kontrolovat dopad aktivit a opatření, která podporují LGBT+ rovnost. Zaměstnavatel by měl využít anonymní průzkumy a jiné metody, které mu umožní získat informace o skutečném postavení LGBT+ zaměstnanců na pracovišti. To je nezbytné pro nastavení cílů a zajištění efektivity těchto opatření. Zároveň je důležité zachovat respekt k soukromí a citlivým údajům.

K tomu může firma zvážit následující kroky:

1. Pečlivě sledovat, zaznamenávat a vyhodnocovat stížnosti nebo spory týkající se nevhodného chování, diskriminace nebo šikany na pracovišti. Tyto informace mohou sloužit k nastavení lepších podmínek a mechanismů jejich řešení.
2. Vždy dbát na anonymitu a soukromí dotčených osob, protože informace o sexuální orientaci a genderové identitě jsou citlivé a nesmí být vyžadovány zaměstnavatelem.
3. Provést anonymizovaný průzkum diverzity mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a pravidelně ho opakovat. Tento průzkum by měl zahrnovat otázky týkající se postavení LGBT+ zaměstnanců a zaměstnankyň, a to včetně efektivity dosud přijatých opatření v této oblasti.

4. V maximální možné míře využívat podněty od vnitřních zaměstnaneckých skupin, odborových organizací a jiných zástupců zaměstnanců, zejména těch zaměřených na LGBT+ rovnost.

Innogy Česká republika poskytuje inspiraci tím, jak pravidelně provádět anonymní průzkum diverzity mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a využít jeho výsledky k dalšímu zlepšení pracovního prostředí a inkluзивity (Prague Pride, 2022).

1.6.9 Podpora LGBT+ lidí navenek

Spolupracujte s dalšími zaměstnavateli ve veřejné sféře a podporujte různé společné aktivity, které přispívají k LGBT+ rovnosti na pracovišti. Partnerství s neziskovými organizacemi, které se tímto tématem zabývají, může být klíčem k podpoře LGBT+ zaměstnanců a posílení pozitivního signálu veřejně.

Způsoby, jak můžete aktivně přispět k této spolupráci:

1. Zapojte se do sdílení zkušeností a dobré praxe mezi zaměstnavateli a stanete se členem platformy Pride Business Forum, která se zaměřuje na LGBT+ rovnost na pracovišti v České republice.
2. Prezentujte se na veřejných fórech, ve veřejných materiálech, na webových stránkách nebo na sociálních sítích jako LGBT+ přátelský zaměstnavatel. To pomáhá šířit povědomí o vašem závazku k LGBT+ rovnosti.
3. U významných dnů, jako je mezinárodní den boje proti homofobii a transfobii (IDAHOT) nebo konání Pride festivalů, projevte veřejnou podporu LGBT+ tématu, například vyvěšením duhové vlajky nebo nasvícením budovy v barvách duhy.
4. Zahrňte podporu LGBT+ tématu mezi priority grantových výzev a dotačních programů, což může pomoci neziskovým organizacím v jejich práci pro LGBT+ rovnost.
5. Zřídte pracovní skupiny, poradní orgány nebo odborné komise pro oblast LGBT+ osob, a to ve spolupráci s organizacemi neziskového sektoru. Tím získáte lepší přístup k informacím o dané problematice a budete moci konzultovat vnitřní mechanismy pro předcházení diskriminaci a pořádat vzdělávací aktivity pro zaměstnance.

Spolupráce a partnerství s dalšími zaměstnavateli a neziskovými organizacemi mohou pomoci zvýšit povědomí o LGBT+ rovnosti na pracovišti a posílit důležitý signál podpory této rovnosti ve veřejné sféře (Prague Pride, 2022).

1.6.10 Personální a finanční zabezpečení

Zabezpečení personální a finanční podpory pro implementaci opatření směřujících k vytvoření LGBT+ přátelského pracoviště je nezbytné. Vyžaduje to, aby ve struktuře zaměstnavatele byla jmenována konkrétní osoba zodpovědná za tato opatření, a aby byly přiděleny dostatečné finanční prostředky na jejich realizaci. Tím zaměstnavatel projevuje důležitost tohoto tématu.

Těmito kroky můžeme zjistit, že opatření pro LGBT+ rovnost na pracovišti budou efektivní a udržitelná:

1. Osoba zodpovědná za vytvoření LGBT+ přátelského pracoviště by měla být jmenována a začleněna do struktury zaměstnavatele s jasnými pracovními povinnostmi.
2. Finanční zabezpečení aktivit na podporu LGBT+ zaměstnanců by mělo být zajištěno z různých dostupných zdrojů, jako je Fond kulturních a sociálních potřeb nebo sociální fond.
3. Měly by být využity i zdroje Evropské unie nebo Norských fondů pro podporu opatření v oblasti LGBT+ přátelských pracovišť.
4. Každé ministerstvo by mělo mít resortního koordinátora nebo koordinátorku rovnosti žen a mužů, který/á dohlíží na otázky genderové rovnosti a naplňování strategie rovnosti žen a mužů. Tato osoba by měla hrát klíčovou roli v zajištění rovného zacházení a prevenci diskriminace na pracovišti (Prague Pride, 2022).

Desatero zásad úřadu vstřícného k LGBT+ lidem poskytuje komplexní směrnice a osvědčené postupy pro zaměstnavatele, kteří chtějí vytvořit inkluzivní pracovní prostředí. Tyto zásady pomáhají odstranit předsudky a diskriminaci a umožňují LGBT+ zaměstnancům a zaměstnankyním cítit se akceptováni a respektováni ve své práci. Důraz na interní komunikaci, podporu LGBT+ tématu, včetně zodpovědné osoby a dostatečného finančního zabezpečení, a spolupráci s dalšími institucemi ve veřejné sféře jsou kroky směrem k vytvoření LGBT+ přátelského pracoviště.

Tímto se zaměstnavatelé stávají významnými aktéry v podpoře LGBT+ rovnosti na pracovišti, přispívají k emancipaci a zvyšují povědomí o této důležité problematice.

1.7 Nerovnosti v benefitech: Rozdíly mezi manželstvím a registrací

Rozdíl mezi manželstvím a registrovaným partnerstvím tvoří důležitou součást mé práce z několika klíčových důvodů. Za prvé, tyto rozdíly ovlivňují životy mnoha lidí, zejména těch s LGBT+ identitou, a mohou mít významný dopad na jejich práva a kvalitu života. Pevně věřím, že je důležité studovat a analyzovat tyto rozdíly, abychom lépe porozuměli sociálním nerovnostem, kterým mohou LGBT+ lidé čelit, a přispěli k boji proti diskriminaci. Za druhé, výzkum na toto téma by mohl prozkoumat otázky právní rovnosti a začlenění. Rovné právo uzavřít sňatek nebo zaregistrovat partnerství je základním právem, které by měli požívat všichni občané bez ohledu na jejich sexuální orientaci nebo genderovou identitu. Analýza rozdílů mezi manželstvím a registrovaným partnerstvím může zjistit, jaké právní, sociální a kulturní překážky stále existují, a zabránit LGBT+ lidem v dosažení plné rovnosti.

1.7.1 Rozdíly v oblasti majetkového práva

Při uzavírání registrovaného partnerství je důležité si uvědomit, že společné jmění nevzniká automaticky. To je na rozdíl od manželství, kde se předpokládá společné jmění a může manželům usnadnit život, protože si nemusí navzájem udělovat plnou moc pro každý podniknutý úkon. Společné jmění může být navíc výhodnější, pokud jde o daně. V registrovaném partnerství se majetek nabývá jednotlivě nebo společně. Dojde-li k zániku partnerství, neexistují žádná zvláštní ujednání o rozdělení majetku. Dále v situacích dědictví mohou registrovaní partneři získat menší podíl ve srovnání s manželi. Pokud jeden z registrovaných partnerů zemře, pozůstalý partner nedostane vdovský a vdovecký důchod. Práva zesnulého dále nepřecházejí na partnera, jako je tomu v případě nemocenských dávek, důchodů a dalších práv při uzavření manželství. Také práva na bydlení se mezi manželstvím a registrovaným partnerstvím liší. Má-li jeden z manželů výlučná práva k domu nebo bytu, získává druhý z manželů právo tam bydlet uzavřením manželství. To však není případ registrovaného partnerství, kde taková práva neexistují. Pokud jde o nájemní práva a další srovnatelná práva, platí rovněž paralelní ujednání. V takových případech, kdy jeden z manželů je držitelem nájemního práva k bytu nebo domu,

jsou automaticky přiznána práva společného nájmu druhému z manželů. Naopak registrovaní partneři nedostávají automaticky práva společného nájmu a místo toho musí uzavřít společnou smlouvu s pronajímatelem, jako by byli cizí (Amnesty International, bez data).

1.7.2 Rozdíly při uzavírání svazku

Pokud jde o svatbu, zasnoubení mají k dispozici různé možnosti. Mohou si zvolit civilní sňatek, který lze uzavřít téměř na každém matričním úřadě nebo českém konzulátu v zahraničí. Snoubenci stačí učinit prohlášení před starostou, místostarostou nebo pověřeným členem zastupitelstva za přítomnosti matrikářky. Registrovaní partneři mají naopak k dispozici méně možností. Registrované partnerství mohou uzavřít pouze na 14 určených úřadech, a to pouze ve stanovené dny a časy. Kromě toho mohou učinit prohlášení pouze před registrátorem. Občanský zákoník upřesňuje, že svatební obřad je veřejná a slavnostní událost vyžadující přítomnost dvou svědků. Naopak na vznik registrovaného partnerství je nahlíženo pouze jako na administrativní úkon, který postrádá symbolickou hodnotu obřadu a probíhá tak beze svědků. Manželské páry mají privilegium získat bezplatnou změnu příjmení a dva dny volna na uzavření sňatku, což se nevztahuje na členy LGBTQ+ komunity, kteří si přejí uzavřít sňatek. Při zániku manželství navážou bývalí manželé právní spojení se svými rodinnými příslušníky, včetně švagra. Naopak při zániku registrovaného partnerství žádný takový vztah k rodinným příslušníkům partnera ze zákona nevzniká (Amnesty International, bez data).

1.7.3 Rozdíly ve vztahu k dětem a a rodině

V současné době neexistuje žádný oficiální způsob, jak by registrovaní partneři mohli společně adoptovat dítě a být uznáni jako rovnocenní rodiče v očích zákona. Ústavní soud z roku 2016 zrušil § 13 zákona o registrovaném partnerství, který jednotlivcům v takovém partnerství zakazoval adopci dětí, z důvodu jeho neústavnosti. Zatímco každý jednotlivec má možnost osvojit si dítě v souladu s právními předpisy, původní jazyk zákona to osobě v registrovaném partnerství vylučoval. Navzdory tomu jsou registrovaní partneři stále vyloučeni ze společné adopce dítěte a nemohou provést adopci „nevlastním rodičem“, což je privilegium poskytované manželským párům. Podle Českého statistického úřadu je v ČR

vychováno přibližně 1000 dětí v rodinách vedených rodiči stejného pohlaví. V těchto rodinách je nebiologický rodič, známý také jako sociální rodič, zodpovědný za výchovu dítěte a slouží jako sociální a emocionální rodičovská postava. Tomuto rodiči však nejsou přiznána žádná zákonná práva ve vztahu k dítěti. Je ironií, že navzdory tomuto nedostatku právního uznání je sociální rodič povinen aktivně se podílet na výchově dítěte. Ve skutečnosti to může vést k významným komplikacím. Sociální rodič není právně uznáván jako zástupce dítěte, což znamená, že mu nejsou automaticky přiznána určitá privilegia, jako je vyzvedávání dítěte ze školy nebo školky, odvoz k lékaři nebo přístup k informacím o zdravotním stavu. Tyto akce jsou závislé na laskavosti učitele nebo praktického lékaře. Sociální rodič navíc není povinen dítě finančně podporovat, a proto v případě rozchodu mezi rodiči nemá dítě právo na výživné ani na udržování kontaktu s rodiči, kteří nemají sociální péči. Po úmrtí rodiče sociální péče nemá dítě nárok na sirotčí důchod. V nejhorším případě, pokud zemře i zákonný rodič dítěte, sociální rodič nemůže zaručit, že jeho dítě nebude umístěno do dětského domova, protože rozhodnutí spadá do rukou soudce (Amnesty International, bez data).

Tab. 1 Rozdíly mezi manželstvím a registrovaným partnerstvím

Manželství	Registrované partnerství
„Manželé“	„Registrovaní partneři“
Manželství je základním kamenem rodinného práva.	Registrované partnerství je administrativním úkonem.
Snoubenci se mohou vzít na téměř jakékoli matrice.	Registrovaní partneři jen na 14 určených úřadech.
Dva svědci.	Beze svědků.
Prohlášení činí před starostou, místostarostou nebo pověřeným členem zastupitelstva.	Pouze před matrikářem.
Manželstvím získávají manželé příbuzné, např. švagry a švagrové, jejichž vztah zákon uznává.	Tyto vztahy zákon neuznává.
Ve vztahu k dětem	
Manžel může přiosvojit dítě druhého manžela (např. z předchozího vztahu).	Nelze.
Mohou společně osvojit dítě z ústavu.	Nelze.
Mohou být společnými pěstouny.	Nelze.
Po rozvodu mají automaticky nárok vidat se nadále s faktickým rodičem a jeho rodiči (prarodiči).	Není upraveno. Děti mohou ze dne na den ztratit kontakt s faktickým rodičem a se svými prarodiči z jeho strany.

Po rozvodu mají nárok na výživné i od faktického rodiče.	Není upraveno. Faktický rodič nemusí přispívat na jejich výchovu. Děti se ocitají v ohrožení chudobou. Zákonný rodič je ze dne na den odkázán na jeden plat.
Děti mají nárok na sirotčí důchod po svém rodiči.	Děti tento nárok nemají ve vztahu k faktickému rodiči.
Oba rodiče mohou vystupovat jako rodiče vůči školním zařízením, např. vyzvedávat dítě ze školy.	Pouze zákonný rodič má automaticky na toto právo. Faktický rodič je odkázán na benevolenci školy nebo na plné moci.
Oba rodiče mohou získat všechny informace o zdravotním stavu dítěte, být s ním v průběhu hospitalizace.	Pouze zákonný rodič má toto právo. Hrozí nebezpečí ohrožení zdraví dítěte, pokud bude v kritické situaci k dispozici pouze faktický rodič.
Dítě dědí po obou rodičích ze zákona a zároveň je nepominutelným dědicem.	Nelze. Po faktickém rodiči děti ze zákona nedědí. I kdyby je faktický rodič uvedl v závěti, nebudou mít postavení nepominutelného dědice.
Prakticky	
Pracovní volno 2 dny na svatbu	Není
Automaticky vzniká společné jmění manželů. Na manžela může při dědění připadnout větší podíl než na registrovaného partnera.	Nevzniká, partneři jsou jen podíloví spoluvlastníci. Není žádná úprava vypořádání majetku v případě rozpadu vztahu.
Při uzavření sňatku si snoubenci mohou určit, jaké společné příjmení budou používat.	Nelze, je třeba žádat dodatečně po registraci.
Mají nárok na vdovský a vdovecký důchod.	Nemají.
Po úmrtí manžela přechází na manžela nárok na různé dávky.	Nepřechází.

Zdroj: (Rozdíly - Jsme fer" [online]. [cit. 2023-10-24]. Dostupné z: <https://www.jsmefer.cz/rozdily>, vlastní zpracování)

1.8 Role a vliv LGBT+ spolků v České republice

Kapitola, na níž se nyní zaměříme, bude věnována LGBT+ spolkům, z nichž významnou roli hrají organizace jako Prague Pride a Pride Business Forum. Tyto spolky vytvářejí významné prostředí pro podporu a osvětu týkající se LGBT+ práv a rovnosti na pracovišti v České republice.

Cílem této kapitoly je poskytnout přehled o historii, cílech a aktivitách těchto organizací, a analyzovat jejich vliv na LGBT+ jedince a společnost obecně. Dále se budeme zabývat tím, jak tyto spolky přispívají k rozvoji LGBT+ práv a k budování inkluzivních pracovních prostředí.

1.8.1 Prague Pride

Sdružení Prague Pride bylo založeno v roce 2011 se záměrem prosazovat a chránit práva a viditelnost LGBT+ lidí v České republice. Byl vytvořen s cílem řešit naléhavou potřebu lepších podmínek pro LGBT+ jednotlivce v zemi a vytvořit fórum pro oslavu a podporu rozmanitosti. Ve spolupráci s dalšími LGBT+ organizacemi a jednotlivci bylo sdružení založeno s přesvědčením, že je nutné podniknout kroky k obraně práv a zajištění bezpečnosti LGBT+ lidí v České republice. Zásadní událostí v raných fázích historie Prague Pride bylo počáteční uspořádání festivalu Prague Pride v srpnu 2011. Festival jako první svého druhu v České republice měl nejen oslavit rozmanitost komunity LGBT+, ale také podporovat povědomí o jejich právech a výzvách. Úvodní ročník festivalu sklidil příznivé přijetí a pozornost médií, což podnítilo jeho další expanzi a význam. Festival Prague Pride v posledních letech nabývá na významu a oblibě v rámci České republiky. Festival nyní přitahuje desítky tisíc účastníků a návštěvníků z domácích i zahraničních lokalit. Během festivalu jsou naplánovány různé kulturní akce, koncerty, workshopy a diskuse související s různými aspekty práv LGBT+. Tyto akce pokrývají širokou škálu témat, včetně boje proti diskriminaci, povědomí o HIV/AIDS a dalších stejně významných témat. Festivalový aspekt Prague Pride je jen jedním z aspektů širšího poslání organizace. Asociace se po celý rok aktivně zasazuje o práva LGBT+ lidí. Toho je dosahováno spoluprací s dalšími neziskovými organizacemi a zapojováním se do konstruktivních diskusí s politiky a státními institucemi. Prague Pride také bedlivě sleduje stav LGBT+ práv v České republice. Pozitivní dopad této práce se odráží v měnících se postojích společnosti a zlepšování právního prostředí pro LGBT+ lidi. Prague Pride ve své historii zažil triumfy i překážky. Snaha sdružení o rovná práva

a zacházení s LGBT+ jednotlivci v České republice pokračuje a Prague Pride zůstává v tomto úsilí vlivnou organizací. Její práce je významná nejen pro LGBT+ lidi, ale i pro celou společnost. Sdružení slouží jako zdroj inspirace pro vytváření inkluzivnější a akceptující společnosti, která si váží a ctí práva a potřeby všech jednotlivců (Výroční zpráva, 2011).

1.8.2 Poslání Prague Pride

Hlavním cílem Prague Pride, o.s. je poskytovat pomoc, posilování a zesílení. Významným cílem je obhajoba občanské společnosti, která si cení tolerance a rovnosti. V České republice existuje několik příležitostí pro jednotlivce, kteří chtějí pokročit ve své kariéře nebo se vzdělávat. Kromě toho jsou projevy pojmenovávání běžnou praxí v různých průmyslových odvětvích, kde jednotlivci pronášejí projevy, aby připomněli významnou událost nebo uctili jednotlivce nebo skupinu.

Primárním cílem je vymýcení diskriminace na základě pohlaví a jejich základních příčin. Koncepty orientace a genderové identity jsou komplexní a mnohostranné. Každý z nich zahrnuje širokou škálu zkušeností a perspektiv a často se prolínají s dalšími aspekty života jednotlivce, jako je kultura, náboženství a osobní přesvědčení. Pochopení těchto pojmů vyžaduje odlišný přístup, který bere v úvahu jedinečné zkušenosti každého člověka a uznává rozmanitost v rámci každé komunity. Posláním Prague Pride, o.s. je dosahováno dodržováním jejích zásad. V tomto regionu působí celá řada neziskových organizací.

Organizace pořádá akce, jako jsou semináře, konference a přednášky, které představují LGBT+ lidi a obhajují přijetí různých sexuálních orientací a genderových identit. Česká republika se může pochlubit živou a aktivní občanskou společností s mnoha organizacemi a skupinami, které se věnují různým kauzám a problémům. Prague Pride uvádí různé kulturní a společenské akce, pečlivě organizované pro potěšení diváků. LGBT+ je různorodá skupina jedinců, kteří se identifikují jako lesby, gayové, bisexuálové, transgenderové a další neheteronormativní identity. LGBT+ lidé čelí široké škále problémů, včetně společenské diskriminace, právních překážek a zdravotních rozdílů. Navzdory těmto překážkám dosáhla LGBT+ komunita v posledních letech významného pokroku, pokud jde o získání přijetí, dosažení právní ochrany a zvýšení povědomí o svých zkušenostech. Organizace spolupracuje s několika národními neziskovými subjekty. Do této záležitosti jsou zapojeny místní i globální subjekty, včetně řídicích orgánů a soukromých osob,

jakož i různé organizace. Máme k dispozici naše osobní názory, vyjádření a poznámky, které jsou k dispozici pro veřejnou spotřebu. V současné době čelí LGBT+ lidé mnoha výzvám, od diskriminace a marginalizace až po právní překážky a nedostatečné zastoupení. Je zásadní pokračovat v obhajobě práv a blaha všech jednotlivců bez ohledu na jejich sexuální orientaci nebo genderovou identitu, abychom vytvořili společnost, která bude skutečně inkluzivní a akceptující. Poslání Prague Pride zahrnuje obhajování, šíření povědomí o cílech a záměrech, které podporujeme, a upozorňování na ně. Činnosti související se sdruženími zahrnují pestrou škálu akcí a iniciativ. Mohou zahrnovat, ale nejsou omezeny na: příležitosti k vytváření sítí, vzdělávací semináře, konference, diskusní fóra a charitativní aktivity (Výroční zpráva, 2011).



Zdroj: (Prague Pride, bez data)

Obr. 4 Logo Prague Pride

Projekty Prague Pride

- Pride Business Forum
- Festival Prague Pride
- Bobr queer femme party
- Filip20
- Fun&Run

1.8.3 Pride Business Forum

Věnuje se zlepšování a prosazování LGBT+ lidí na pracovišti a v podnikovém prostředí. Následující jsou některé z hlavních činností a funkcí, které Pride Business Forum provádí:

1. Konference Pride Business Forum: Tato konference, která spojuje velké množství jednotlivců z různých prostředí, slouží jako klíčový okamžik pro širokou škálu zúčastněných stran, včetně zaměstnanců, manažerů lidských zdrojů, vedoucích pracovníků a majitelů podniků. Hlavním cílem konference je prozkoumat současné problémy, nové trendy a osvědčené postupy týkající se LGBT+ jednotlivců na pracovišti. Tato konference poskytuje významnou platformu pro výměnu nápadů a sdílení zkušeností.
2. Workshopy: Pride Business Forum se věnuje organizaci menších, specializovanějších workshopů, které se zaměřují na témata týkající se LGBT+ komunity na pracovišti. Tyto workshopy jsou navrženy tak, aby účastníkům poskytly komplexní a praktický soubor dovedností a také hlubší porozumění dané problematice.
3. Networkingové události: V rámci fóra se konají různé akce určené k podpoře spojení mezi jednotlivci z různých organizací. Tyto příležitosti k vytváření sítí poskytují platformu pro sdílení zkušeností a podporu spolupráce na projektech, které se týkají prosazování rovnosti pro LGBT+ jednotlivce na pracovišti.
4. Zvyšování povědomí a osvěta: Věnuje se podpoře lepšího porozumění LGBT+ problémům na pracovišti a podpoře inkluzivity. K dosažení tohoto cíle podniká organizace různé iniciativy, včetně osvětových kampaní a vzdělávacích programů určených k informování a zvyšování povědomí. Prostřednictvím tohoto úsilí si Pride Business Forum klade za cíl vytvořit přívětivější a inkluzivnější pracovní prostředí pro každého (Pride Business Forum, bez data).



Zdroj: (Pride Business Forum, bez data)

Obr. 5 Logo Pride Business Forum

2 Praktická část

Škoda Auto a.s., jedna z předních automobilových společností, má bohatou historii sahající až do roku 1895, kdy byla založena v Mladé Boleslavi. Od té doby prošla mnoha inovacemi a změnami, ale jedna věc zůstává nezměněná – péče o své zaměstnance. Škoda Auto a.s. klade důraz na vytváření firemní kultury založené na respektu, inovacích a odpovědnosti. Věří, že spokojení zaměstnanci tvoří důležitý prvek úspěchu celé společnosti. Firemní hodnoty zahrnují kvalitu, udržitelnost a partnerský přístup, který se odráží nejen ve výrobním procesu, ale i ve vztahu k lidským zdrojům. Společnost aktivně podporuje rozmanitost a inkluzivitu ve svém pracovním prostředí. Vytváří zázemí, kde jsou většina hlasů a perspektivy váženy. Iniciativy a programy jsou zaměřeny na podporu různorodosti, včetně podpory zaměstnanců bez ohledu na jejich pohlaví, věk, etnický původ nebo sexuální orientaci. Uznává význam zapojení zaměstnanců do firemního rozhodovacího procesu. Zaměstnanecká odborová rada a zástupci zaměstnanců mají možnost vyjadřovat názory a předkládat návrhy na zlepšení pracovních podmínek. To posiluje komunikaci mezi vedením společnosti a pracovníky na všech úrovních. Škoda Auto a.s. investuje do vzdělávacích programů a rozvoje svých zaměstnanců. Poskytuje možnosti odborného vzdělávání, kurzy na rozvoj soft skills a podporuje individuální kariérní růst. Tím nejenže poskytuje zaměstnancům nástroje pro úspěch ve svých pozicích, ale i pro aktivní podílení se na strategickém rozvoji společnosti. Firma klade vysoký důraz na kvalitu prostředí a na podporu celkového wellnessu svých zaměstnanců. Moderní pracovní prostory, bezpečné a zdraví podporující podmínky jsou pro společnost základními pilíři. Dále implementuje programy zaměřené na celkový wellness, podporující fyzické i duševní zdraví všech zaměstnanců.

Stručně řečeno, pro Škoda Auto a.s. není důležitá pouze kvalita výroby automobilů, ale také kvalita života a pracovního prostředí pro zaměstnance. Otevřenost, respekt a podpora různorodosti zůstávají klíčovými hodnotami ve firemní kultuře společnosti.

V této praktické části se zaměřím na LGBT+ zaměstnance ve Škoda Auto a.s. a provedu analýzu prostřednictvím rozhovorů. Cílem této analýzy je lépe porozumět zkušenostem zaměstnanců LGBT+ v rámci firemního prostředí, identifikovat

případné výzvy a přínosy, které mohou plynout z firemní politiky zaměřené na inkluzivitu.

Analýza bude založena na rozhovorech s LGBT+ zaměstnanci, kteří ochotně sdílejí své příběhy a pohledy. Tato kvalitativní metoda umožní hloubkové porozumění individuálním zkušenostem, přičemž klíčovým faktorem bude respekt k soukromí respondentů.

2.1 Lidé a Kultura (S)

V rámci mé diplomové práce o LGBT+ zaměstnancích si představíme oblast Lidé a Kultura, protože je nezbytné porozumět a zdůraznit vliv této oblasti na životy a pracovní prostředí zaměstnanců identifikujících se s LGBT+. Zaměstnanecká kultura a lidské zdroje nejen ovlivňují pracovní podmínky, ale hrají významnou roli v tom, jak se jednotlivci cítí včlenění, respektováni a podporováni ve své pracovní komunitě. Oblast Lidé a Kultura vytváří a podporuje inkluzivní pracovní prostředí pro všechny zaměstnance, bez ohledu na jejich sexuální orientaci, genderovou identitu či jiné prvky jejich identity.

Při psaní o této oblasti chci analyzovat, jak jsou v organizaci implementovány politiky a programy týkající se diverzity a inkluze, jaké jsou zkušenosti zaměstnanci LGBT+ v oblasti lidských zdrojů a jaká opatření jsou přijímána k podpoře jejich celkové spokojenosti.

2.1.1 Transformace (S/X)

Pod oblast Lidé a Kultura spadá oddělení Transformace (S/X), které bylo založeno v listopadu 2021. Toto oddělení, zaměřené na transformaci, hraje důležitou roli ve vývoji nové funkční strategie pro celou oblast. Jeho činnosti zahrnují široký rozsah od návrhu strategie až po řízení portfolia strategických iniciativ a projektů.

Oddělení Transformace (S/X) se zaměřuje na následující hlavní činnosti:

1. Diverzita a Inkluze:

- Oddělení se dlouhodobě věnuje tématu diverzity a inkluze, a je vášnivým ambasadorem diverzity v rámci organizace.

2. Komunikace:

- Aktivně se účastní komunikačních procesů, zajišťujících otevřenou a efektivní výměnu informací mezi zaměstnanci

3. Event Management:

- Zabývá se organizací a řízením událostí, které podporují diverzitu a inkluzi v pracovním prostředí.

4. Strategie:

- Hraje významnou roli ve vývoji strategií, které jsou zaměřeny na rozvoj a podporu zaměstnanců v rámci celé organizace.

5. Transformace:

- Podílí se na celkových transformačních procesech v rámci organizace, s důrazem na oblasti diverzity, inkluze a moderního přístupu k práci.

6. Hledání nových nápadů a příležitostí:

- Aktivně se zapojuje do hledání moderních přístupů k práci a podporuje nestandardní myšlení v rámci týmu.

Oddělení Transformace (S/X) představuje dynamický tým, který nejenom implementuje klíčové strategie a projekty v rámci oblasti Lidé a Kultura, ale také aktivně přispívá k rozvoji a podpoře diverzity, inkluze a inovací v pracovním prostředí (Škoda auto a.s., 2021).

2.2 Diverzita a Inkluze ve Škoda Auto a.s.

Škoda Auto a.s. se zavázala k vytváření pracovního prostředí, které je nejen různorodé, ale také inkluzivní, a poskytuje zaměstnancům nástroje a zdroje, aby se mohli aktivně podílet na budování takéhoto pracovního společenství. Odpovídá na nejčastější otázky a poskytuje klíčové pojmy, které pomáhají zaměstnancům lépe porozumět tématům diverzity a inkluze.

Veškeré informace, včetně návodů a tipů, jsou k dispozici v komplexním dokumentu, který zahrnuje i Nudges Management pro vytváření inkluzivního prostředí. Tento dokument obsahuje také návody na používání inkluzivního jazyka a základní slovníček pojmů, který pomáhá vytvářet respektující a podporující atmosféru.

Škoda Auto a.s. dále poskytuje různé praktické nástroje, včetně příručky s názvem „Jak pečovat o trans talenty“, která nabízí zaměstnavatelům konkrétní rady a návody na vytváření prostředí přátelského vůči trans a nebinárním jednotlivcům.

Pro šíření informací o tématu LGBT+ mezi zaměstnanci jsou k dispozici letáky obsahující základní informace o LGBT+, slovníček pojmů a užitečné kontakty. Tyto letáky jsou vhodné k oboustrannému vytisknutí a mohou být distribuovány v pracovním prostředí.

Dále se firma zaměřuje na odstranění předsudků a rozšiřování povědomí o nich, aby zaměstnanci mohli lépe porozumět a pracovat s různými perspektivami a zkušenostmi.

Můžeme říct, že Škoda Auto a.s. aktivně podporuje své zaměstnance ve vytváření inkluzivního pracovního prostředí prostřednictvím informačních zdrojů, nástrojů a praktických rad, které podporují porozumění a respekt vůči odlišnostem (Škoda Auto a.s., 2023).

2.3 Zaměstnanecká skupina Škoda Proud

Skupina s názvem Škoda Proud v rámci Škoda Auto a.s. představuje interní zaměstnaneckou iniciativu s jasným cílem: vytvořit prostředí, kde se zaměstnanci a zaměstnankyně identifikují se s LGBT+ cítí bezpečně a pohodlně, a to jak při své práci, tak v rámci firemního prostředí obecně. Termín „Proud“ pochází z anglického slova „proud“, což znamená hrdý, a tím zvýrazňuje hrdost na různorodost a inkluzivitu. Členy skupiny Škoda Proud mohou být, jak samotní LGBT+ zaměstnanci a zaměstnankyně, tak i tzv. „Allies“ neboli podporovatelé. Tato otevřenost umožňuje, aby se do iniciativy zapojila širší škála zaměstnanců, kteří sdílí společný zájem o podporu a rozvoj LGBT+ komunity v pracovním prostředí.

Hlavním posláním Škoda Proud je propojovat lidi a vytvářet prostor pro vzájemnou inspiraci a otevřenou diskusi. Skrze tuto iniciativu se členové setkávají, sdílejí své zkušenosti a nápady, a aktivně přispívají k budování pozitivní a podpůrné atmosféry pro LGBT+ zaměstnance ve firmě. Skupina slouží nejen jako místo pro sdílení podobných pracovních a osobních zkušeností, ale také jako platforma pro vzájemnou podporu a vytváření společenství napříč celou organizací (Škoda Auto a.s., 2023).

2.4 Škoda Auto a.s.: Cesta k Rozmanitosti a Inkluzi

V Mladé Boleslavi dne 24. května 2021 společnost Škoda Auto a.s. vstoupila do popředí v oblasti diverzity a inkluze, věnujíc se aktivnímu podporování těchto hodnot v každodenním životě i firemním prostředí. Jako hrdý člen Pride Business Fora a partner konference Evropského dne diverzity představuje automobilka svůj pevný závazek k těmto důležitým tématům.

Předseda představenstva Škoda Auto, Thomas Schäfer, zdůrazňuje, že v posledních letech nabývá diverzita stále většího významu, hrajíc měřitelnou roli v produktivitě týmů a formování firemní kultury. Různorodé týmy jsou nejen výkonnější, ale též se lépe vzájemně porozumí. Diverzita je pro společnost Škoda

Auto a.s. významným faktorem úspěchu při dosahování firemních cílů, a proto je k ní závazně přistupováno.

Maren Gräf, členka představenstva pro lidské zdroje, dodává: „Diverzita zahrnuje mnoho aspektů, jako jsou pohlaví, etnický původ, sociální zázemí, náboženská příslušnost, světonázor, sexuální orientace nebo věk. Tyto faktory zásadním způsobem formují náš obraz a osobnost. Vzhledem k neustálým změnám v podnikatelském prostředí si jsme vědomi, že společnosti, které chtějí zůstat konkurenceschopné, musí aktivně podporovat rozmanitost zaměstnanců, aby mohli plně rozvinout svůj potenciál. V Škoda Auto jsme si jasně stanovili cíl neustále a odhodlaně podporovat diverzitu ve všech oblastech, což přispívá k posílení celé společnosti.“ V rámci Evropského měsíce rozmanitosti v květnu se automobilka zaměřila na několik důležitých témat. Jednou z akcí byl OPEN TALK o diverzitě, který proběhl 13. května 2021. V rámci této diskusní platformy, součásti řady akcí Škoda Auto Academy „Škoda OPEN TALK“, vyměnili Thomas Schäfer, Maren Gräf a další zástupci managementu názory se zaměstnanci na propojení strategie a diverzity. Diskutovalo se o kvótách a jejich vlivu na zaměření na rozmanitost, s důrazem na sledování a hodnocení vlastního pokroku. Kromě toho se diskutovalo o možnosti vytvoření komunity diverzity ve společnosti Škoda Auto a.s. Společnost, jako člen Charty diverzity EU a člen české iniciativy „Byznys pro společnost“, se účastní řady akcí a aktivit věnových rozmanitosti. V minulém roce zaměstnanci automobilky diskutovali o tématech jako „Rodiče vítání“, „The Future is Female“ nebo „Cesta časem: Mezigenerační dialog“, což ukazuje na významný závazek k podpoře různorodosti na pracovišti. Dále, 17. května 2021, Mezinárodní den boje proti homofobii, transfobii a bifobii, přistoupila Škoda Auto a.s. k Pride Business Forum. Předseda představenstva Thomas Schäfer a Maren Gräf podepsali Memorandum 2017+ o připojení k této iniciativě, která má za cíl podpořit diverzitu LGBT+ ve firmách a zajištění vzájemného otevřeného a spravedlivého zacházení bez ohledu na sexuální orientaci a genderovou identitu. Škoda Auto a.s. se tak přidala k dalším významným firmám, které jsou členy Pride Business Fóra v České republice.

Strategie diverzity ve Škoda Auto a.s. spočívá na pěti pilířích. Za prvé, společnost se zaměřuje na vyváženou rovnost pohlaví mezi svými zaměstnanci a poskytuje ženám komplexní podporu v oblasti technického vzdělávání, kariérního rozvoje a návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené. Druhým pilířem je podpora

internacionalizace vedení a týmů, aby společnost mohla lépe porozumět různým potřebám zákazníků na globálních trzích. Mezigenerační spolupráce tvoří třetí pilíř, kde každá generace přináší cenné perspektivy k aktuálním tématům, jako je digitalizace, spolupráce, styl vedení a pracovní prostředí. Čtvrtým pilířem je zaměstnávání více než 350 osob se zvláštními potřebami ve třech českých závodech, aby mohly plně rozvinout svůj potenciál a pátým a posledním pilířem je aktivní podpora rozmanitosti myšlení ve firmě (Škoda Storyboard, 2021).



Zdroj: (Škoda Auto, 2023)

Obr. 6 Logo Škoda Auto jako člen Pride Business Forum

2.5 Zaměstnanecké benefity mezi manželstvím a registrovaným partnerstvím ve Škoda Auto a.s.

Škoda Auto a.s. se pyšní bohatým portfoliem zaměstnaneckých benefitů, mezi které patří i velkorysý příspěvek při narození dítěte ve výši 10 000 Kč. Tato výhoda je přístupná zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru ve Škoda Auto a.s. alespoň 3 měsíce. V případě narození dítěte se tento příspěvek vyplácí oběma rodičům, kteří pracují ve firmě, a to po předložení rodného listu dítěte.

Je však důležité poznamenat, že aktuálně tato výhoda není plně přístupná zaměstnancům s LGBT+ identitou. Příspěvek je poskytován pouze rodiči, který fyzicky porodil dítě. To znamená, že v situaci, kdy jeden z partnerů očekává příchod potomka, nemá druhý partner nárok na uvedený příspěvek.

Mezi další příspěvky jsou příspěvky na pobyt dítěte v jeslích, a to ve výši 30 % z měsíčního poplatku, který hradí zaměstnanec. Tato výhoda je určena matkám i otcům v pracovním poměru a má za cíl snížit náklady spojené s péčí o malé děti.

Nicméně, bohužel, ve srovnání s biologickými rodiči, LGBT+ partneři v této výhodě nejsou zahrnutí stejným způsobem. Zatímco biologičtí rodiče mají nárok na finanční příspěvek až do výše 700 Kč měsíčně, LGBT+ partneři tento benefit neobdrží.

Tento fakt může být vnímán jako omezení rovných příležitostí pro všechny zaměstnance, bez ohledu na jejich sexuální orientaci či genderovou identitu. V době, kdy se společnosti snaží vytvářet inkluzivní pracovní prostředí pro všechny své zaměstnance, může být tato otázka brána v úvahu jako potenciální oblast pro další diskusi a případné úpravy politik zaměstnaneckých benefitů.

V reakci na rostoucí potřebu rovných práv a inkluzivního prostředí však firma provedla významnou změnu. Pod kapitolou C kolektivní smlouvy nyní Škoda Auto a.s. poskytuje rovnocenné zaměstnanecké výhody v oblasti pracovního volna spojeného s uzavřením registrovaného partnerství či svatbou pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich sexuální orientaci. Tato ustanovení stanovují, že zaměstnanci mají nárok na pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu 1-3 dnů v závislosti na dni konání svatebního obřadu a na příbuzenském vztahu zaměstnance ke svatebčanům. Zaměstnanci mají možnost zapůjčení osobního vozu Škoda Superb nebo Škoda Octavia na vlastní svatbu nebo uzavření registrovaného partnerství. Toto zapůjčení vozu je zaměstnancům poskytováno bezúplatně, a náklady spojené s touto výhodou jsou hrazeny nákladovým střediskem zaměstnance.

Tato korekce v politice zaměstnaneckých výhod podtrhuje závazek Škoda Auto a.s. k rovným právům pro všechny zaměstnance bez ohledu na jejich sexuální orientaci. Tímto krokem se společnost snaží vytvořit prostředí, kde jsou veškeré zaměstnanecké výhody a práva přístupná bez diskriminace a podporují rovnost a inkluzi v rámci celého zaměstnaneckého týmu.

Zaměstnanci ve firmě mohou využívat další výhodu spojenou s časem truchlení a organizací pohřbu, což je upraveno v kapitole C kolektivní smlouvy. Tato ustanovení poskytují zaměstnancům nárok na čerpání pracovního volna s náhradou mzdy v rozsahu 1-6 dnů, přičemž celková doba závisí na příbuzenském vztahu k zemřelému a na zařizování pohřbu. Pokud den pohřbu připadne na sobotu, neděli nebo den nepřetržitého odpočinku zaměstnance podle modelu směny, je pracovní volno čerpáno před tímto dnem nebo nejpozději první pracovní den následující po dni pohřbu. Tento postup ovšem neplatí pro den určený na obřad, který lze čerpat pouze v den samotného obřadu. V případě, že není stanoveno datum pohřbu,

poskytnou se dny volna bez zvláštního dne vyhrazeného na obřad, a to nejpozději do 10 dnů od data úmrtí. Zaměstnanci mají nárok na různý počet dnů pracovního volna v závislosti na příbuzenském vztahu k zemřelému. Například v případě úmrtí manžela, registrovaného partnera nebo dítěte zaměstnance poskytuje firma 5 dnů pracovního volna a jeden den navíc na účast na pohřbu. Stejné množství volna se poskytuje i registrovaným partnerům v případě úmrtí svého partnera (Škoda Space, 2023).

2.6 Firemní benefity ve společnosti Vodafone Group

V mém výzkumu zaměřeném na LGBT+ v pracovním prostředí ve společnosti Škoda Auto a.s. se zaměřuji na iniciativy a podporu poskytovanou zaměstnancům s LGBT+ identitou. V rámci této analýzy je důležité zdůraznit přínos společnosti Vodafone, která se výrazně věnuje podpoře svých zaměstnanců s LGBT+ identitou a aktivně se angažuje v tématech diverzity a inkluze na pracovišti. Níže uvedený text představuje hlavní prvky této podpory, které mohou posloužit jako inspirace pro implementaci podobných opatření ve společnosti Škoda Auto a.s.

Vodafone se hrdě prezentuje jako silný podporovatel zaměstnanců identifikujících se s LGBT+ identitou a klade důraz na vytváření inkluzivního pracovního prostředí. Společnost přináší širokou škálu benefitů a iniciativ pro své zaměstnance, včetně prestižních ocenění a závazku k diverzitě a inkluzi na pracovišti. Již posedmé získala ocenění pro nejlepšího LGBT+ zaměstnavatele, a to v kategorii GOLD. Generální ředitel Vodafone, Petr Dvořák, byl oceněn titulem The Pride Business Forum Hero za aktivní podporu rovnosti a inkluze.

V kategorii LGBT+ Friendly Employer se Vodafone pravidelně umísťuje na předních příčkách, což svědčí o dlouhodobém závazku k podpoře zaměstnanců s LGBT+ identitou. Společnost se aktivně zasazuje o diverzitu, inkluzi a rovnost pro všechny zaměstnance, s cílem vytvořit pracovní prostředí, kde se každý cítí respektován a podporován. V rámci iniciativy #ZaRuce reagovali zaměstnanci Vodafone na homofobní útok v Praze tím, že se fotografovali, držíc za ruce, a sdíleli tyto snímky s podporujícími zprávami na sociálních sítích. Tato aktivita byla oceněna v kategorii Employee Driven Initiatives, což zdůrazňuje angažovanost zaměstnanců ve vlastních projektech a podpoře rovnosti.

Vodafone se také věnuje podpoře trans osob na pracovišti během i po průběhu tranzice. Společnost aktivně přispívá k respektu vůči LGBT+ zaměstnancům v různých životních fázích. Pro zaměstnance, kteří adoptují dítě starší 7 let nebo jsou pěstouny, jsou k dispozici 10 dní placeného volna. LGBT+ páry, které se staly rodiči, mohou využít 5 pracovních dní placeného volna po narození dítěte. Vodafone rovněž nabízí až 10 pracovních dní osobního placeného volna ročně pro ty, kteří se starají o těžce nemocného člena rodiny. Společnost tak prokazuje svůj závazek vytvářet inkluzivní prostředí a poskytovat inovativní benefity zaměstnancům s LGBT+ identitou a jejich rodinám (Vodafone Group, 2023).

2.7 Omezení sociálních benefitů pro zaměstnance s LGBT+ identitou ve firmě Škoda Auto: Analýza a návrhy na posílení rovnosti

V rámci debaty, která se konala dne 12. prosince 2023 ve Škoda Auto a.s. s Terezou Kadlecovou z Prague Pride, byla odhalena některá omezení v benefitech pro zaměstnance ze LGBT+ komunity. Tato zjištění ukazují na potřebu revize a upravení některých firemních politik tak, aby reflektovaly různorodost zaměstnanců a zajistily rovnost v přístupu ke všem zaměstnancům, bez ohledu na jejich sexuální orientaci nebo rodinnou situaci.

1) Příspěvek 10 000 Kč při narození dítěte:

Rozsáhlým problémem v rámci sociálních benefitů pro zaměstnance ve firmě Škoda Auto a.s. je rozdíl mezi právním a sociálním statutem rodiče v případě narození nebo osvojení dítěte homosexuálním párem. Situace vyvstává ze specifík české legislativy, která uznává pouze jednoho právního rodiče v případě homosexuálních párů.

Příspěvek při narození dítěte a jeho vazba na Kolektivní smlouvu

Zaměstnanci, kteří jsou v pracovním poměru ve Škoda Auto a.s. minimálně 3 měsíce, mají nárok na příspěvek ve výši 10 000 Kč při narození dítěte. Tento příspěvek je poskytován oběma rodičům, pokud jsou oba zaměstnanci, a to na základě doložení rodného listu dítěte. Stejná částka je vyplacena i v případě nezrušitelného osvojení dítěte, přičemž zaměstnanec musí doložit tuto skutečnost rozhodnutím soudu.

Kolektivní smlouva a specifika v případě homosexuálních párů

Příspěvek 10 000 Kč je zakotvený v Kolektivní smlouvě v kapitole E, bodě 5. Tato ustanovení fungují na základě rodného listu nebo adopce. V případě homosexuálních párů, kde je z hlediska českého práva uznán pouze jeden právní rodič, druhý rodič je považován pouze za sociálního rodiče.

Návrh řešení

Abychom vyřešili rozdíl mezi právním a sociálním statusem rodiče v rámci sociálních benefitů, je nutné přehodnotit pravidla týkající se příspěvku při narození dítěte ve firmě Škoda Auto a.s. Následující opatření by mohla přinést rovnost a inkluzivitu do této oblasti:

- **Revize Kolektivní smlouvy:** Aktualizace Kolektivní smlouvy s cílem zohlednit různorodost rodinných modelů a právního uznání obou rodičů v případě homosexuálních párů. Úprava by měla zaručit, že oba rodiče mají rovný nárok na sociální benefity.
- **Rozšíření definice rodičovství:** Zavedení širší definice rodičovství, která by nezávisela na pohlaví nebo sexuální orientaci rodičů. Tím by se eliminovala nerovnost v poskytování sociálních benefitů na základě právního rodičovství.
- **Osvojení inkluzivních postupů:** Implementace osvědčených postupů pro začlenění různorodých rodin do firemní politiky a sociálních benefitů. Tím by se zajistila rovnost příležitostí bez ohledu na sexuální orientaci nebo rodnou listinu rodičů.

Tyto kroky by přinesly nejen právní jistotu, ale také ukázaly závazek Škoda Auto a.s. k podpoře všech zaměstnanců, bez ohledu na jejich rodinný status nebo sexuální orientaci.

2) Otcovská poporodní péče (14 dní volna):

V rámci politiky otcovské poporodní péče, která poskytuje otcům nárok na 14 dní volna v průběhu prvních 6 týdnů po porodu, se projevuje diskriminace vůči gay a lesbickým rodičům ve firmě Škoda Auto. Tato skutečnost je odrazem neaktuálnosti a nekomplexnosti Kolektivní smlouvy a výše zmíněné politiky.

Specifika otcovské poporodní péče:

- a) Nemožnost pro gay a lesbické páry: V souladu s politikou firmy, která vychází z českých zákonů, nemají homosexuální rodiče v Škoda Auto možnost využít otcovskou poporodní péči. Odkaz na pokyn
- b) Rozdíl oproti heterosexuálním párům: Zatímco heterosexuální otcové mají podle zákona nárok na 14 dní otcovské poporodní péče, homosexuálním párům je tato možnost upírána. Jejich situace je výrazně nevýhodnější, což lze považovat za formu nerovnoprávnosti.
- c) Nedostatek zakotvení v Kolektivní smlouvě: Téma otcovské poporodní péče není vůbec ošetřeno v Kolektivní smlouvě, a proto se řídí českými zákony a vyplácí přes Českou správu sociálního zabezpečení.

Podmínky pro využití: Otec dítěte musí být zapsán v jeho rodném listě, a není nutné, aby rodiče byli sezdaní.

Finanční náhrada: Výše otcovské činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den, a tato částka se odvíjí od příjmu za posledních 12 kalendářních měsíců před nástupem na otcovskou poporodní péči.

Nevyužití otcovské poporodní péče má negativní důsledky zejména pro homosexuální rodiče v této automobilové společnosti. Tato situace nejenže neodpovídá principům rovných příležitostí a inkuzivity, ale také způsobuje rozdílné zacházení mezi různými skupinami zaměstnanců.

Návrhy na řešení:

- **Revize Kolektivní smlouvy:** Započítání otcovské poporodní péče do Kolektivní smlouvy, která by reflektovala různorodost zaměstnanců a zajišťovala rovnocenné pracovní podmínky pro všechny.
- **Diverzifikace politiky firmy:** Aktualizace firemní politiky v souladu s principy rovnosti a inkuzivity, aby všechny skupiny zaměstnanců měly rovnocenný přístup k benefitům.
- **Otevřená komunikace:** Podpora otevřené komunikace o této problematice mezi zaměstnanci a vedením firmy s cílem nalézt komplexní a inkuzivní řešení.

3. Narození dítěte manželce (družce) zaměstnance – 1 den volna:

V rámci posouzení firemních benefitů byla identifikována oblast, která dosud není v dostatečné míře zohledněna ve prospěch zaměstnanců, a to v situaci, kdy jedna z partnerek v homosexuálním páru prochází procesem porodu a druhá partnerka potřebuje poskytnout podporu či ji akutně odvést. Tato situace zatím nebyla zahrnuta do existujících benefitů a politik týkajících se narození dítěte ve firmě Škoda Auto a.s.

Návrh řešení:

Zavedení rovnostářských opatření pro zaměstnance ve firmě Škoda Auto, kteří se nacházejí v situaci, kdy některý z rodičů potřebuje být přítomen u narození dítěte manželky (družky) zaměstnance. Toto opatření by se mělo reflektovat v Kolektivní smlouvě, konkrétně v kapitole C, bodu 11.

- **Doplnění Kolektivní smlouvy:** Navrhuje se doplnit Kolektivní smlouvu o specifická ustanovení, která zahrnou situace, kdy dvě ženy mají společné dítě. Tato ustanovení by měla zajistit, že obě partnerky mají rovný nárok na pracovní volno s náhradou mzdy při narození dítěte.
- **Definice rovnostářských benefitů:** Jasně definovat podmínky a benefity pro situace, kdy jeden z rodičů potřebuje být přítomen u narození dítěte své partnerky. To by mělo zahrnovat nejen pracovní volno, ale také náhradu mzdy, aby byl zajištěn finanční komfort v této klíčové rodinné události.
- **Otevřená komunikace:** Vytvořit otevřený dialog mezi zaměstnanci a personálním oddělením, kde by mohli vyjádřit své potřeby a případně přispět k dalším zdokonalením v oblasti rovnostářských benefitů v souvislosti s narozením dítěte.

4) Nárok žen/matek s dítětem do 12 let na extra den volna:

Jedním z identifikovaných aspektů v rámci benefitů pro zaměstnance ve firmě Škoda Auto a.s. je právo na dodatečný volný den, který je poskytován ženám nebo matkám s dítětem do 12 let. Tento nárok je stanoven v Kolektivní smlouvě v kapitole E, bodě 5, a umožňuje ženám využít jednou za 6 měsíců extra den volna s náhradou mzdy. Je však důležité upozornit na omezení tohoto nároku, která vyplývají z českého právního řádu. V souladu s tímto právním prostředím má nárok na tento benefit pouze jedna matka, která je právním rodičem dítěte. Druhá matka v

homosexuálním páru, která není uznána jako právní rodič z hlediska českého práva, nemá nárok na to, co je stanoveno v Kolektivní smlouvě.

V procesu konzultací se zaměstnanci se ukázalo, že problematika není limitována pouze na ženy, ale také homosexuální tátové v Škoda Auto a.s. vyjádřili zájem o tento benefit. Z tohoto pohledu byl vznesen názor, že omezení na pouze jednoho rodiče, resp. matku, vytváří nepříznivý dopad pro rovnost pohlaví a může být vnímáno jako diskriminace mužů. Vzhledem k rozmanitosti zaměstnanců ve firmě Škoda Auto a.s. a respektu k různým rodinným strukturám, je naléhavě nutné dořešit tuto situaci. Zavedení přizpůsobení politiky tak, aby zohledňovala potřeby a nároky všech zaměstnanců, včetně případů dvou matek, by přispělo k větší rovnosti a spravedlnosti v oblasti poskytovaných firemních benefitů.

5) Příspěvek na jesle:

V rámci analýzy sociálních benefitů ve firmě Škoda Auto a.s. vyvstal další významný problém spojený s příspěvkem na jesle, který je momentálně přístupný pouze právním rodičům dítěte. Tento fakt omezuje dostupnost benefitu pro homosexuální páry, kde často neexistuje právní uznání obou partnerů jako rodičů dítěte.

Příspěvek na jesle je zacílen na podporu rodičů v péči o své malé děti a má za cíl přinést finanční odlehčení v oblasti péče o nejmladší členy rodiny. Aktuální pravidla však nezohledňují dynamiku moderních rodin, zejména těch složených z homosexuálních párů.

Pro dosažení skutečné rovnosti a inkluzivity by bylo vhodné přehodnotit nárok na příspěvek na jesle tak, aby byl dostupný všem zaměstnancům, bez ohledu na to, zda jsou právními rodiči dítěte či nikoliv. Tím bychom eliminovali možné formy diskriminace založené na právním statutu rodičů a poskytli rovnocenný přístup ke všem benefitům týkajícím se péče o rodinu.

V rámci budoucích možností a perspektiv by bylo vhodné zvážit implementaci podpory zaměstnanců při tranzici, s ohledem na inspiraci z modelu společnosti Vodafone. Tato inovativní iniciativa by mohla zahrnovat poskytování finančních benefitů na nezbytné kosmetické a medicínské zákroky spojené s procesem tranzice.

V praxi by to znamenalo, že zaměstnanci procházející tranzicí, by měli přístup k finanční podpoře na léčebné či kosmetické procedury, které jsou pro ně nezbytné k dosažení požadovaného stavu. Tím by firma projevila nejen podporu svým zaměstnancům v osobním a profesním životě, ale i respekt k jejich individuálním potřebám a rozhodnutím týkajícím se vlastní identity.

V souvislosti s touto podporou by měla být zajištěna i adekvátní doba volna pro zaměstnance, kteří procházejí tranzicí. Toto volno by mělo být poskytováno s ohledem na potřeby jednotlivce a mělo by sloužit k tomu, aby zaměstnanci měli možnost soustředit se na svou osobní cestu a adaptaci na novou životní etapu. Tím by firma projevila svou snahu o inkluzivní pracovní prostředí a otevřenost vůči různorodosti svých zaměstnanců.

2.8 Analýza

V rámci mé diplomové práce zaměřuji svůj zájem na spokojenost LGBT+ zaměstnanců ve společnosti Škoda Auto a.s. a na případné finanční či jiné benefity, které jim jsou poskytovány. Tento výzkum bude realizován pomocí individuálního hloubkového polostrukturovaného scénáře.

Doba očekávaného rozhovoru se zaměstnancem s LGBT+ identitou bude pohybovat mezi 15 až 20 minutami. Během tohoto rozhovoru budou zaznamenávány veškeré informace, a to s cílem získat podrobný pohled na jeho zkušenostech a potřeby v pracovním prostředí.

Zaznamenaná data budou následně analyzována a zkoumána s cílem identifikovat oblasti, ve kterých by mohly být vylepšeny podmínky pro LGBT+ zaměstnance ve Škoda Auto a.s. Na základě získaných informací budou formulována doporučení, která by mohla přispět k vytváření ještě inkluzivnějšího pracovního prostředí.

Cílem tohoto výzkumu je podporovat pochopení potřeb a perspektiv LGBT+ zaměstnanců ve Škoda Auto a.s. a přispět k vytváření firemního prostředí, které je otevřené, podporuje diverzitu a zohledňuje různorodé potřeby svých zaměstnanců.

2.8.1 Polostrukturovaný rozhovor

Rozhovor, jako častá metoda v rámci kvalitativního výzkumu, poskytuje hluboký vhled do názorů, postojů a pohledů účastníků. I přesto, že může být náročný na provedení, jeho výhody spočívají v tom, že umožňuje detailní porozumění dané problematice. Dle definice Švaříčka a Šedové se jedná o nestandardizovaný přístup, kdy tazatel klade otevřené otázky, aby porozuměl perspektivám účastníků bez jakéhokoliv ovlivňování jejich odpovědí (Švaříček, Šedová, 2007).

Polostrukturovaný rozhovor představuje hybridní formu, kde výzkumník připraví soubor otázek předem, ale zároveň si ponechá dostatek flexibility k tomu, aby se mohl zaměřit na nečekané téma nebo odpovědi během samotného rozhovoru. Tímto způsobem se dosahuje vyváženosti mezi řízením průběhu rozhovoru a zachováním otevřenosti pro nové poznatky. Polostrukturovaný rozhovor umožňuje výzkumníkovi získat hlubší porozumění daným tématům a flexibilně reagovat na unikátní odpovědi účastníků.

2.9 Rozhovor

Jméno: Václav Horecký

Pozice: Set of Values – firemní kultura

1. Jaké jsou vaše osobní zkušenosti s pracovním prostředím ve Škoda Auto v kontextu LGBT+?

"S tím jsem nikdy neměl naštěstí problémy ve firmě. Nikdy jsem se nesetkal s žádnou negativní reakcí. Občas slyším nějaké vtípky od některých kolegů, ale nebylo to nic, co by vyžadovalo nějaké zvláštní řešení nebo to bylo nějak zahraniou. Celkově mám vesměs pozitivní zkušenost s tím ohledem, že o mně to může vědět kdokoliv, když jsem se veřejně přihlásil v rámci toho, co já dělám."

2. Jak na to reagovali Vaši kolegové, když to zjistili?

"Já jsem se tehdy přiznal kolegyni na bývalém oddělení a ta to vzala v pohodě. Normálně jsme se pak začali bavit o vztazích – jak v jejím vztahu, tak i v mém. S tím nebyl žádný problém. Neskrýval jsem to, protože v rámci projektu, který jsme realizovali v rámci Škoda Proud, jsem byl účastníkem panelové diskuse spolu s Ester Janečkovou a Adélou Horákovou. Diskutovali jsme o podpoře pro „S barvou ven“ a prostředí toho tématu zde ve firmě. Takže já jsem tam byl nejenom kvůli své práci v poradě „S barvou ven“ ale i s tím mým příběhem.“

3. Jaká opatření nebo programy pro podporu diverzity a inkluzivity existují ve Škoda Auto?

"No, co já vím z mojí role, protože samozřejmě nevím všechno, protože nepracuju na tom oddělení SX, které se tím zabývá. Tak diverzita a inkluze jsou v rámci Role Model Programu, kde jsou nějaké aktivity, které podporují diverzitu a inkluzi ve firmě. Zúčastnil jsem se i tréninku pro ambasadory inkluze ve firmě. Nevím, jestli ta činnost nebo ten projekt nějakým způsobem běží, protože mě nikdy neoslovili nebo nepožádali, abych byl facilitátorem té akce, ale asi dvakrát nebo třikrát jsem se zúčastnil aspoň nějakého školení, které je připraveno. Jsem v týmu Škoda Proud, který samozřejmě podporuje inkluzi a diverzitu ve firmě. Účastním se akcí, které jsou buď v rámci Škoda Proud nebo jsou nabízeny všem zaměstnancům, nebo i programu, který připravuje SX, třeba v rámci června k Proud měsíce nebo Měsíce diverzity v květnu. Takže toho se nějakým způsobem účastním. Zároveň také svojí

účastí spoluorganizací a tak dále, ale jako třeba obecně programy, to je asi otázka lepší na to SX, který ví přesně, co tam potřebují a co tam dělají.“

4. Existují vzdělávací programy nebo školení, která pomáhají vytvářet vědomí a porozumění v oblasti LGBT+?

"Tak to jsou ty diskuze, které jsou nabízené zaměstnancům a poté jsou v rámci mediátéky dostupné. Třeba minulý týden proběhla diskuze o duhovém partnerství, takže ta proběhla minulý týden. Existují i další diskuse na různá témata, například diskuze týkající se trans tematiky, která proběhla myslím, že vloni nebo předloni. Otevírají se tak různá témata, ať už v rámci programu vytvářeného oddělením SX nebo ve spolupráci se Škoda Proud v souvislosti s mou současnou prací. Takže říkám, že v tom Role Model Programu jsou i témata, a to záleží na tom, jak s nimi jednotliví vedoucí pracovníci naloží.“

5. Jak se podle vás postoj k LGBT+ tématům ve Škoda Auto měnil v průběhu času?

"No, mohu hovořit pouze za sebe, a nevím, jak je to v celofiremním měřítku. Já se samozřejmě pohybuji v nějaké bublině v rámci Škoda Akademie, což je vlastně ta bublina, která nemá, dejme tomu, s výrobou společné téma. Nemohu úplně posoudit, jak je dané téma prožíváno, vnímáno a komunikováno v širším kontextu firmy. I když v rámci skupiny pro mistry a mistrové jsme dělali video, které poté bylo rozděleno do dvou částí a vysvětlovalo pojmy a tematiku LGBT pro mistry a mistrový, aby s tím mohli pracovat ve svých týmech. To video je dostupné v mediátéce. Pro mě je klíčové, že vznikla zaměstnanecká skupina Škoda Proud, a je skvělé, že může fungovat. Když jsem vstupoval do firmy, tato témata nebyla příliš podporována, ale za minulého vedení firmy se postoj změnil, a tato témata začala být aktivně podporována. V důsledku toho vznikla zaměstnanecká skupina, která se zabývá a mluví o tématech jako LGBT.“

6. Může každý zaměstnanec přispět k vytváření inkluzivního pracovního prostředí pro LGBT+ kolegy?

"Jasně, že ano, protože je to o tom, jak já osobně mám vnitřní přesvědčení, jestli vnímám nějaký předsudek, nebo ne. Jde o to, že se s těmi lidmi normálně bavím a vytvářím prostředí, kde každý, kdo má nějakou takovou věc, kterou si nese, kde cítí,

že může o tom mluvit, proč by to nemělo být vždycky možné. Často totiž na lesby a gaye jsou dělány vtípky, a ne vždy jsou vhodné. Lidé, kteří to prožívají a nemají za sebou coming out, jsou na to velmi citliví a vnímají, v jakém kolektivu se nachází, komu by to mohli svěřit a komu ne. Pokud vidí, že jejich tým není úplně nakloněný a není vstřícný, a naopak si z toho dělá legraci s drsným humorem, je to prostředí, ve kterém se neodvážívá otevřeně mluvit. Je tedy důležité, aby si každý uvědomil, že je normální, když s někým takovým chodí na obědy, aniž by o tom ostatní věděli, a podobně. Přesto jsou kolem nás a vytváření prostředí, které je respektující, přispívá k tomu, aby byly týmy více otevřené. Osobně preferuji český termín 'různorodost' před anglickým 'diverzita', protože se týká těchto rozdílů, které ve skutečnosti obohacují kulturu v rámci firmy. V týmech místo toho, aby člověk věnoval energii skrývání, může být otevřený a sdílet své zkušenosti bez obav."

7. Kde vidíte prostor pro zlepšení v podpoře LGBT+ zaměstnanců na pracovišti? Jak by firma mohla dále zlepšit své úsilí v této oblasti?

"Mě napadá jedna věc, že často jsme konfrontováni ve Škoda Proud, když připravujeme programy nabízené zaměstnancům. Často se ozývají hlasy typu 'Vyrábíme auta, proč se musíme bavit o takových tématech?' nebo 'Proč toto řešíte?' a podobně. V takových chvílích je důležité vysvětlit, že podpora rozmanitosti, různorodosti, a inkluze ve firmě skutečně přispívá ke zdárnému posunu firmy kupředu. Vysvětlením je, že i kdybychom byli úplně otevřenou firmou, kde by všichni byli informováni o situaci a tématech kolem nás, jsme stále velkou firmou s 40 000 zaměstnanci. Jsme tak širokým souborem jedinců, zastoupených ve všech možných směrech, že rozmanitost a respekt k druhému jsou nezbytné. Informovanost hraje klíčovou roli, protože existují různé skupiny lidí, kteří potřebují být slyšeni, a to je důležité pro udržení vzájemného respektu a porozumění."

8. Vnímáte nějaký rozdíl mezi registrovaným partnerstvím a manželstvím ohledně benefitů ve Škoda Auto?

"Co se týče benefitů, ty jsou pravděpodobně dostupné na portálu, ale nemám s tím přímou zkušenost, protože se s tím nezabývám. Nicméně, z lidského hlediska je to vnímáno i skrze to, na co člověk narazí. Například na webových stránkách Prague Pride a Jsme fér je tabulka s rozdílem mezi tím, co umožňuje registrované partnerství a co umožňuje manželství. Zde je patrný nerovnocenný status

registrovaného partnerství, například v oblasti volby a právních výhod. Spíše bych se přiklonil k diskusi o tom, proč je manželství pro všechny dobré pro nás všechny. Ve státech, kde bylo manželství pro všechny přijato, jako jsou Německo, Portugalsko, Irsko, a možná i Brazílie, a teď i v Asii, se ve skutečnosti nic výrazně nezměnilo. Diskuse v těchto zemích byly sice vyhocené, podobně jako u nás při parlamentní debatě, ale nakonec se nezměnilo nic. Pro manželství pro všechny neexistují důvody, které by výrazně ovlivnily životy nás všech. Změní se jen životy několika tisíc lidí, kteří se rozhodnou vstoupit do manželství, a mají tak vědomí, že mohou, až to udělají. Takto se stávají plnohodnotnými a rovnocennými členy společnosti s všemi povinnostmi, ale i výhodami, které toto svazek před zákonem nabízí, což u registrovaného partnerství není zaručeno."

9. Právě jsem srovnávala Vodafone se Škodovkou a kontaktovala je ohledně jejich benefity pro zaměstnance LGBT+. Bohužel mi nebylo umožněno získat konkrétní informace, protože se jedná o citlivá data. Zaujalo mě, že Vodafone poskytuje podporu lidem v tranzici, včetně finanční částky, a umožňuje zaměstnancům volno na tento proces. Zajímá mě, zda se Škoda Auto bude také angažovat v podobných iniciativách a poskytne podporu svým zaměstnancům v této oblasti, co si o tom myslíte?

„Nejsem si jist, jestli o tom Škoda Auto bude uvažovat. Samozřejmě to není zcela v mých rukách, ale osobně s tím nemám problém. V okamžiku, kdy se člověk rozhodne pro tuto cestu a chce přejít do jiné role, často jde o sociální roli. Aby se v ní dotyčná osoba cítila pohodlně a dobře, po tranzici může být pro firmu mnohem větším přínosem než před ní, kdy se právě skrývala a nežila v té roli, kterou ve firmě předstírala. Takový zaměstnanec může poté být mnohem přínosnější pro firmu, protože je autentický a nemusí řešit osobní věci, které byly pro něj diskomfortní. Naopak může věnovat energii práci.“

3 Vyhodnocení analýzy

Celkově lze říct, že analýza problematiky LGBT+ ve Škoda Auto a.s. odhalila několik důležitých oblastí, ve kterých je možné zlepšit podporu a inkluzi pro zaměstnance s různorodou sexuální orientací a genderovou identitou. Následně přidávám vyhodnocení rozhovoru se zaměstnancem, který poskytl osobní pohled na pracovní prostředí a podporu ve firmě.

3.1 Vyhodnocení analýzy benefitů:

otcovská poporodní péče:

Identifikovaný problém v této oblasti spočívá ve zjevné nerovnosti poskytovaných benefitů mezi heterosexuálními a homosexuálními páry. V současné době existuje rozdíl ve výhodách poskytovaných heterosexuálním párům v porovnání s páry stejného pohlaví v oblasti otcovské poporodní péče. Návrh na zlepšení spočívá v úpravě podmínek tak, aby všichni zaměstnanci, bez ohledu na svou sexuální orientaci, měli rovnocenný přístup k těmto benefitům. Cílem je odstranění diskriminace a vytvoření inkluzivního pracovního prostředí, kde každý zaměstnanec má stejná práva v oblasti otcovské poporodní péče.

Narození dítěte manželce (družce) zaměstnance:

V této oblasti je klíčovým prvkem rozvoje poskytnutí dodatečných informací o možnostech a benefitech pro homosexuální páry v případě narození dítěte. Aktuálně existuje nejistota ohledně poskytovaných výhod pro manželky nebo družky zaměstnanců, kteří jsou v homosexuálním vztahu. Návrh směřuje k vytvoření jasných a přístupných informací, které by umožnily homosexuálním párům plně využívat benefitů spojených s narozením dítěte, a tím eliminovat existující nejistoty a nesrovnalosti.

Nárok žen/matek s dítětem do 12 let na extra den volna:

Problém spočívá v neuznávání obou matek v homosexuálním páru, kdy aktuálně platné ustanovení umožňuje nárok pouze jedné matce. Návrh na dořešení těchto situací, kdy existuje dítě s dvěma matkami, směřuje k úpravě pravidel tak, aby obě matky měly nárok na extra den volna podle kolektivní smlouvy. Cílem je eliminovat nerovnost a zajistit, aby i homosexuální páry měly stejná práva v oblasti pracovního volna spojeného s péčí o dítě.

Příspěvek na jesle:

V oblasti příspěvku na jesle je identifikována nerovnost mezi právními a sociálními rodiči. Návrh řešení spočívá v zvážení možnosti poskytování příspěvku všem rodičům, nezávisle na jejich právním statutu. Aktuální pravidla mohou vytvářet nerovnosti a diskriminovat rodiče v neformálních vztazích. Úprava těchto pravidel by mohla přispět k vytvoření inkluzivnějšího a rovnostářštějšího přístupu k podpoře zaměstnanců v péči o své děti.

3.2 Vyhodnocení rozhovoru:

Rozhovor poskytuje příklad pozitivní zkušenosti zaměstnance s pracovním prostředím ve Škoda Auto a.s. v kontextu LGBT+. Zaměstnanec zaznamenal celkově pozitivní atmosféru a otevřenost vůči jeho sexuální orientaci. Výzvy spojené s homofobními vtípkami byly prezentovány jako izolované a nijak dramatické.

Zaměstnanec také přinesl informace o existujících programech a aktivitách, které podporují diverzitu a inkluzi ve firmě. Zaznamenal také změnu postojů k LGBT+ tématům v průběhu času, zejména s vytvořením zaměstnanecké skupiny Škoda Proud. V rozhovoru bylo také diskutováno o možném vylepšení podpory LGBT+ zaměstnanců, zejména ve smyslu zvyšování informovanosti a komunikace o tématu. Zaměstnanec zdůraznil důležitost vytváření respektujícího prostředí, kde každý může otevřeně mluvit o svých zkušenostech a identitě.

Na závěr rozhovoru byla položena otázka ohledně podpory zaměstnanců v tranzici, přičemž zaměstnanec vyjádřil osobní podporu.

Můžeme lze říct, že analýza i rozhovor poskytují ucelený pohled na současnou situaci a potřeby LGBT+ zaměstnanců ve Škoda Auto. Navrhovaná opatření a návrhy řešení by mohly přispět k vytváření ještě inkluzivnějšího pracovního prostředí v souladu s principy rovnosti a respektu.

Závěr

Tato diplomová práce přináší důkladný pohled na pracovní benefity ve firmě Škoda Auto a.s. s ohledem na nerovnosti mezi heterosexuálními a homosexuálními zaměstnanci. V rámci analýzy byly identifikovány klíčové rozdíly v přístupu k benefitům, které ovlivňují životy jednotlivců a jejich schopnost rozhodovat o svém partnerském a rodinném životě. Zvláště se zaměřujeme na problematiku nerovnosti v přístupu ke všem zaměstnaneckým výhodám, zejména v kontextu narození dítěte, volna rodičů s dětmi do 12 let, a příspěvku na jesle.

Cílem této práce není propagovat životní styl nebo postavení konkrétní skupiny jednotlivců nad jinou. Naopak, jejím záměrem je poukázat na existující nerovnosti v pracovním prostředí a následně podnítit k diskusi o možných vylepšeních, která by přispěla k vytvoření ještě inkluzivnějšího a rovnocennějšího pracovního prostředí pro všechny zaměstnance. Chceme se zaměřit na potřeby LGBT+ zaměstnanců, kteří dosud nemají plný a rovnocenný přístup k benefitům, které by měly být dostupné všem.

Tato práce rovněž neklade za cíl řešit sociokulturní debaty kolem témat jako je manželství a rodičovství v homosexuálních párech. Místo toho nás zajímá, proč stále existuje odpor vůči těmto tématům, a jak můžeme přispět k eliminaci zažitých předsudků a nedorozumění. Zaměřujeme se na to, aby tato problematika nezůstala stranou a aby byla stále předmětem diskuse a otevřeného dialogu. Je nezbytné se neustále věnovat těmto tématům, osvětovým kampaním a kvalitnímu informování, které může pomoci odstranit dogmata a nedůvěru ke všemu novému.

Věříme, že i když jsme teprve na začátku této cesty, která může být náročná, budeme všichni odměněni tím, že přispějeme ke změně myšlení a k vytvoření společnosti, která bude respektovat a podporovat své různorodé členy. Tímto přínosem dosáhneme celkového společenského pokroku a vytvoříme prostředí, v němž každý jedinec, bez ohledu na svou sexuální orientaci, bude moci plně a rovnocenně participovat na pracovním a společenském životě.

Seznam literatury

1. AMNESTY INTERNATIONAL. *Slovníček pojmů* [online]. [cit. 2023-11-04]. Dostupné z: <https://www.amnesty.cz/lgbti/slovnicek-pojmu>
2. *DIVERZITA PŘINÁŠÍ BENEFITY – MANUÁL PRO ZAMĚSTNAVATELE* [online]. 2016 [cit. 2023-11-03]. Dostupné z: https://amsp.cz/uploads/dokumenty_2017/projekty/TUNED_UP_Diverzita_prinasi_benefity_manual_pro_zamestnavatele.pdf
3. Diverzita v praxi. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2021.[cit. 24.05.2023]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Methodika_diverzita_v_praxi.pdf/498b580e-2ea7-1d69-10b4-c2a9ed7456a8
4. Je registrované manželství férové? [online]. Amnesty International Česká republika, [cit. 24.1.2023]. Dostupné z: https://www.amnesty.cz/lgbti/je-registrovane-manzelstvi-fer?gclid=CjwKCAjw1t2pBhAFEiwA_-A-NGuN3XzHk_wTw5mkifgbHRIGNTECIQLGEmWpFuKMcy1O79c_HPBZhoC-t4QAvD_BwE
5. LGBTI+ v ČR. Amnesty International Česká republika [online]. Copyright © Amnesty International Česká republika [cit. 24.05.2023]. Dostupné z: <https://www.amnesty.cz/lgbti/v-cr>
6. MCKINSEY&COMPANY. Delivering through diversity [online]. 2018 [cit. 2023-11-04]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity#/>
7. Muhr, S. L., Holck, L., Villesèche, F. (2018). *Diversity and Identity in the Workplace: Connections and Perspectives*. Germany: Springer International Publishing.
8. *Prague Pride 2011, Výroční zpráva* [online]. 2011 [cit. 2023-11-03]. Dostupné z: <https://www.praguepride.com/cs/kdo-jsme/media-download/vyrocnizpravy/9-vyrocnizprava-2011/file>
9. *Prague Pride Festival* [online]. 2023 [cit. 2023-11-03]. Dostupné z: <https://festival.praguepride.com/o-festivalu/historie-a-podoba/>
10. PRAGUE PRIDE. *Desatero úřadu vstřícného k LGBT++ lidem* [online]. 2022 [cit. 2023-11-04]. Dostupné z: https://www.pridebusinessforum.com/wp-content/uploads/2022/05/DESATERO_A4-web_nahled_FINAL.pdf

11. *Pride Business Forum* [online]. [cit. 2023-11-03]. Dostupné z: <https://www.pridebusinessforum.com/o-nas/>
12. PRIDE BUSINESS FORUM. *Jak se pracuje LGBT+ lidem ve veřejném sektoru? Podívejte se na výsledky studie* [online]. 2021 [cit. 2023-11-04]. Dostupné z: <https://www.pridebusinessforum.com/novinky/4-z-10-z-lgbt-zamestnancu-verejne-spravy-nemluvi-v-praci-o-sve-orientaci-petina-z-nich-se-setkala-s-diskriminaci-prikladem-ke-zmenam-vsak-jdou-soukrome-firmy/>
13. PRIDE BUSINESS FORUM. *We'll help you establish workplace equality for your LGBT+ employees* [online]. [cit. 2023-11-05]. Dostupné z: <https://www.pridebusinessforum.com/en/we-help-bring-equality-to-workplace/#persona-selector>
14. Rozdíly - Jsme fer" [online]. [cit. 2023-10-24]. Dostupné z: <https://www.jsmefer.cz/rozdily>
15. Slovníček pojmů [online]. 2022 [cit. 2023-11-04]. Dostupné z: <https://www.praguepride.cz/cs/kdo-jsme/media-download/publikace/118-slovnicek-v3/file>
16. ŠKODA AUTO A.S., 2021. VÝROČNÍ ZPRÁVA DIVERZITY 2021 [online]. [cit. 2023-12-05]. Dostupné z: https://cdn.skoda-storyboard.com/2022/05/SKODA-AUTO-Diversity-Report-21-CZ.pdf?_ga=2.186540650.2106804198.1659956669-a1a76392-5858-4710-8d69-992b984686a9&_gl=1*13b67ln*_gcl_au*MTk2NDYyMTYzLjE2OTUxMTE2NzM.*GA4*_ga*amZiMm91czgtdDFxZy1tNHhwLT Fpb2wteHdmb2Zhbmw5ZXBr*GA4*_ga_QVX3D12V4T*MTcwMTc2OTYxNy4zLjEuMTcwMTc2OTYzOC4wLjAuMA..
17. ŠKODA AUTO A.S. DEI Taháky [online]. [cit. 2023-12-05]. Dostupné z: <https://space.skoda.vwgroup.com/group/corporate-responsibility/dei-tahaky>
18. ŠKODA AUTO A.S., 2023. Zaměstnanecké skupiny [online]. [cit. 2023-12-05]. Dostupné z: <https://space.skoda.vwgroup.com/group/corporate-responsibility/zamestnanecke-skupiny>
19. ŠKODA AUTO se rozsáhle angažuje v oblasti diverzity a inkluze v každodenním životě i na pracovišti [online], 2021. [cit. 2023-12-05]. Dostupné z: <https://www.skoda-storyboard.com/cs/tiskove-zpravy-archiv/skoda-auto-se->

- [rozsahle-angazuje-v-oblasti-diverzity-a-inkluzi-v-kazdodennim-zivote-i-na-pracovisti/](#)
20. ŠKODA SPACE, 2023. Pracovní volno s náhradou mzdy při úmrtí a účasti na pohřbu [online]. [cit. 2023-12-07]. Dostupné z: <https://space.skoda.vwgroup.com/group/benefits/pracovn%C3%AD-volno-s-n%C3%A1hradou-mzdy>
 21. ŠKODA SPACE, 2023. Příspěvek při narození dítěte [online]. [cit. 2023-12-07]. Dostupné z: <https://space.skoda.vwgroup.com/group/benefits/prispevek-pri-narozeni-ditete>
 22. ŠKODA SPACE, 2023. Příspěvek zaměstnancům na jesle [online]. [cit. 2023-12-07]. Dostupné z: <https://space.skoda.vwgroup.com/group/benefits/p%C5%99%C3%ADsp%C4%9Bvek-zam%C4%9Bstnanc%C5%AFm-na-jesle>
 23. ŠKODA SPACE, 2023. Pracovní volno s náhradou mzdy na svatbu a účast na svatebním obřadu [online]. [cit. 2023-12-07]. Dostupné z: <https://space.skoda.vwgroup.com/group/benefits/pracovn%C3%AD-volno-s-n%C3%A1hradou-mzdy-na-svatbu-a-%C3%BA%C4%8Dast-na-svatebn%C3%ADm-ob%C5%99adu>
 24. ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
 25. VODAFONE, 2022. <https://www.vodafone.cz/udrzitelne-podnikani/novinky/jsme-tu-pro-vsechny/lgbt-friendly-employer-2022/> [online]. [cit. 2023-12-07]. Dostupné z: <https://www.vodafone.cz/udrzitelne-podnikani/novinky/jsme-tu-pro-vsechny/lgbt-friendly-employer-2022/>
 26. VODAFONE GROUP, 2023. LGBT+ [online]. [cit. 2023-12-15]. Dostupné z: <https://careers.vodafone.com/our-offer/inclusion/lgbt/>
 27. VODAFONE GROUP, 2023. Vodafone launches multi-country programme to help attract and support LGBT+ talent [online]. [cit. 2023-12-15]. Dostupné z: <https://www.vodafone.com/news/inclusion/lgbt-youth>

Seznam obrázků

Obr. 1 Porovnání LGB+ a heterosexuálních lidí v sektoru zaměstnání	19
Obr. 2 Otevřenost v ohledu sexuální orientace v zaměstnání	20
Obr. 3 Otevřenost v ohledu sexuální orientace v zaměstnání	21
Obr. 4 Logo Prague Pride	39
Obr. 5 Logo Pride Business Forum.....	41
Obr. 6 Logo Škoda Auto jako člen Pride Business Forum	47

Seznam tabulek

Tab. 1 Rozdíly mezi manželstvím a registrovaným partnerstvím.....	35
---	----

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Bc. Dominika Nováková		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	Specializace Řízení lidských zdrojů v mezinárodním prostředí		
NÁZEV PRÁCE	LGBT+ diverzita ve společnosti Škoda Auto a.s.		
VEDOUCÍ PRÁCE	Mgr. Pavel Neset, Ph.D.		
KATEDRA	KEP - Katedra ekonomie a práva	ROK ODEVZDÁNÍ	2024
POČET STRAN	67		
POČET OBRÁZKŮ	6		
POČET TABULEK	1		
POČET PŘÍLOH	0		
STRUČNÝ POPIS	<p>Tato práce se zaměřuje na rozdíly v přístupu k zaměstnaneckým výhodám podle sexuální orientace a navrhuje opatření k vytvoření inkluzivnějšího pracovního prostředí. Analyzuje firemní politiky a postoje pomocí rozhovorů se zaměstnanci, identifikuje problematická místa v poskytování benefitů pro homosexuální páry, především v oblasti rodičovských dovolených a péče o děti. Závěry práce obsahují konkrétní návrhy opatření s cílem odstranit nerovnosti a podporovat rovnocenný přístup k zaměstnaneckým výhodám pro všechny zaměstnance, a tím podnítit diskusi a přispět k vytvoření respektující společnosti.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	<p>Diverzita, zaměstnanecké výhody, inkluzivní pracovní prostředí, sexuální orientace, rovná práva, nerovnost v zaměstnání, LGBT+ zaměstnanci, firemní politiky, rozmanitost, diskriminace v zaměstnání</p>		

ANNOTATION

AUTHOR	Bc. Dominika Nováková		
FIELD	Specialization Human Resource Management in Global Environment		
THESIS TITLE	LGBT+ Diversity at Škoda Auto, Inc.		
SUPERVISOR	Mgr. Pavel Neseť, Ph.D.		
DEPARTMENT	KEP - Department of Law and Economics	YEAR	2024
NUMBER OF PAGES			
	67		
NUMBER OF PICTURES			
	6		
NUMBER OF TABLES			
	1		
NUMBER OF APPENDICES			
	0		
SUMMARY	<p>This thesis focuses on disparities in the approach to employee benefits based on sexual orientation and proposes measures to create a more inclusive work environment. It analyzes corporate policies and attitudes through employee interviews, identifies problematic areas in providing benefits for homosexual couples, especially in the realm of parental leaves and childcare. The conclusions of the thesis include specific proposals aimed at eliminating inequalities and promoting equal access to employee benefits for all staff, thus stimulating discussion and contributing to the establishment of a society that respects diversity.</p>		
KEY WORDS	<p>Diversity, employee benefits, inclusive work environment, sexual orientation, equal rights, workplace inequality, LGBT+ employees, corporate policies, workplace discrimination</p>		