**4 z 10 z LGBT+ zaměstnanců veřejné správy nemluví v práci o své orientaci, pětina z nich se setkala s diskriminací. Příkladem ke změnám však jdou soukromé firmy**

**Praha, 10. června – Obavy z reakcí kolegů či možného zhoršení vztahů na pracovišti patří mezi hlavní důvody, proč 4 z 10 LGBT+ lidí ve veřejné správě nemluví o své menšinové orientaci. Nejhorší situace je v tomto ohledu ve školství, o něco lepší pak v kultuře či sociálních službách. Ukázal to průzkum** *“LGBT+ lidé zaměstnaní ve veřejném sektoru”,* **který vznikl u příležitosti 11. ročníku konference Pride Business Forum, která se koná 18. června 2021. Firmy soukromého sektoru se už roky věnují rovnému přístupu k LGBT+ lidem a napomáhají tak příznivějšímu pracovnímu prostředí. Těchto firem přibývá a inspirují i veřejný sektor.**

**Policista David H.: „Dlouho jsem tajil, že jsem gay, kvůli častým narážkám a hlavně z obavy reakce kolegů na tuto skutečnost.“**

Průzkum potvrdil, že nepatřičné vtipy i poznámky na adresu LGBT+ lidí jsou ve veřejném sektoru častou překážkou. Během své kariéry se s nimi setkal také policista David H. který působí na oblastním dopravním inspektorátu na Moravě. Jak sám říká, daleko větší předsudky měli jeho kolegové v Praze, kde původně čekal mnohem otevřenější přístup než na svém domovském pracovišti.

*„Když jsem si uvědomil, že jsem gay, před kolegy jsem to nejdřív tajil. S barvou ven jsem chtěl jít v Praze, kam mě převeleli na dočasnou výpomoc. Kolegové a kolegyně mě tu ale nemile překvapili, zvlášť jedna, co neustále hodnotila oblečení a chování jiných a řešila, kdo je a není buzna, jak říkala. Musím říct, že mě to opravdu znechutilo,“* popisuje své zkušenosti David H. *„Předtím jsem si myslel, že je Praha velkoměsto, kde něco takového, jako je být gay, už není téma. Díky poznámkám kolegů mi trvalo o dost déle, než jsem se svěřil. Dnes bych si nic takového už nenechal líbit a proti nevhodným poznámkám bych se rozhodně ohradil,“* dodává policista.

**Pětina zaměstnanců zažila kvůli orientaci diskriminaci**

David H. rozhodně není sám, kdo se nejen s nevhodnými komentáři na adresu lidí s menšinovou sexuální orientací setkává. Pětina zaměstnanců má dokonce zkušenosti s diskriminací. Tak hovoří čísla z průzkumu s názvem “*LGBT+ lidé zaměstnaní ve veřejném sektoru”*, který bude představen na konferenci Pride Business Forum už 18. června.

**4 z 10 LGBT+ zaměstnanců nemluví o své orientaci**

Víc než 4 z 10 dotazovaných LGBT+ lidí nemluví v zaměstnání o své orientaci; nejvýraznější je tento trend mezi zaměstnanci v oblasti justice (53 %) a ve školství (52 %), následuje státní správa a bezpečnostní sbory. Nejčastěji se o ní naopak mluví v odvětví kultury; otevřeně o své sexuální orientaci zde vždy nebo často hovoří 7 z 10 dotázaných. Nejvíce uváděným důvodem, proč o své orientaci dotázaní v práci nehovoří, je obava z reakcí spolupracovníků.

**Důvody, proč proč se v práci o orientaci nemluví:**

1. Obavy z reakcí kolegů (71 %)

2. Obavy z možného zhoršení vztahů na pracovišti (64 %)

3. Obavy z ohrožení kariérního postupu (44 %)

4. Jiné důvody, nejčastěji ochrana svého soukromí (14 %)

*“Zaměstnavatelé ať už ze soukromé, nebo veřejné sféry, musí přemýšlet o tom, jak přilákat ty nejlepší talenty. Možná veřejní zaměstnavatelé nemohou konkurovat těm soukromým výškou finančního ohodnocení, ale mohou, a měli by, konkurovat tím jaké pracovní prostředí pro své zaměstnance vytvoří. Pro 70 % LGBT+ zaměstnanců je podpora diverzity a inkluze na pracovišti důležitá při hledání nového zaměstnání. A jak ukazuje příklad města Newcastle, které opakovaně vyhrává ceny nejpřátelštějšího LGBT+ zaměstnavatele ve Velké Británií, i instituce veřejné správy mohou přilákat ty nejlepší LGBT+ talenty”* říká šéf platformy Pride Business Forum, Czeslaw Walek.

**Jak prostředí nepříznivé k LGBT+ lidem změnit?**

Jedno ze základních povinností každého zaměstnavatele je zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a předcházet diskriminaci. Této zákonné povinnosti se zaměstnavatelé musí aktivně chopit. Při tom náš průzkum ukázal, že tak činí pouze 15% zaměstnavatelů. Přes polovinu LGBT+ respondentů by si přálo, aby jejich zaměstnavatel takové kroky zaváděl, u heterosexuálních respondentů je to 25 % *“I tento rozdíl jasně dokazuje potřebu zavádění opatření zvyšující informovanost a povědomí o LGBT+ lidech mezi všemi zaměstnanci\*kyněmi. Uplatňování opatření a principů zavádějící LGBT+ rovnost na pracovištích veřejných institucí, je naplněním zákonné povinnosti zaměstnavatelé zajistit rovné zacházení zaměstnanců a nikoliv “protěžování jedné nebo druhé skupiny” jak často slýcháváme z úst představitelů veřejnoprávních institucí.” říká Czeslaw Walek.*

Instituce veřejné sféry jsou v této oblasti na úplném začátku, ačkoliv se mají na českém trhu od koho inspirovat. Firmy v soukromé sféře si uvědomují, jak důležité je principy rovnosti, rozmanitosti a otevřenosti zavádět, aby jejich zaměstnanci fungovali efektivně a byli spokojeni. Skrze Pride Business Forum si již jedenáctým rokem vyměňují příklady dobré praxe a inspirují další. Firem, které se o své LGBT+ zaměstnance zajímají, aktivně je podporují a sjednocují jejich pracovní benefity totiž stále více přibývá. Veřejná správa může jednoduše převzít zkušenosti takovýchto firem, například přijetím Desatera základních kroků ke vstřícnému a otevřenému pracovišti. Krokem kupředu se vydala i státní Česká pošta, která se na začátku roku s platformou [podepsala memorandum o spolupráci.](https://forbes.cz/ceska-posta-je-lgbtq-friendly-statni-podnik-se-stala-nejnovejsim-clenem-pride-business-fora/)

**Průzkum představí konference Pride Business Forum**

Podrobné výsledky průzkumu budou prezentovány na jedenáctém ročníku konference Pride Business Forum, která proběhne 18. června 2020 od 10:00 hodin. Na konferenci dále vystoupí profesorka ekonomie Lee Badgett, evropská komisařka pro rovnost Helena Dalli či analytik pracovního trhu ze společnosti LMC Tomáš Ervín Dombrovský. O situaci ve veřejné správě budeme mluvit s generálním ředitelem České Pošty Romanem Knappem, radní jihomoravského kraje Janou Leitnerovou, šéfkou British Council Denise Waddingham nebo ředitelkou odboru integrace na trh práce Annou Dumont. O ekonomických přínosech LGBT+ rovnosti a diverzity pak budou debatovat ekonomičtí experti Helena Horská, Tomáš Sedláček a David Marek. Registrace na konferenci, která se uskuteční online, je možná na stránkách [www.pridebusinessforum.cz](https://www.pridebusinessforum.com/events/pride-business-forum-2021-stava-se-lgbt-rovnost-na-pracovisti-novym-normalem/). Cena je 250 Kč a kompletní výtěžek z konference půjde na podporu aktivit organizace Česká společnost AIDS pomoc.

Sběr dat k průzkumu byl realizován mezi prosincem 2020 a letošním březnem. Online dotazníkového šetření se sampling formou samovýběru se zúčastnilo celkem 1 596 respondentů s podílem 49 % LGBT+ dotazovaných a 51 % heterosexuálních účastníků.

**O Pride Business Forum**

Konference probíhá pod iniciativou Pride Business Forum, která podporuje zaměstnavatele v zavádění principů LGBT+ rovnosti na pracovišti, a zaměstnance v jejich úsilí o férový přístup ke každému bez ohledu na sexuální orientaci a genderovou identitu. Je to jediná platforma u nás, která se tématu LGBT+ rovnosti na pracovišti věnuje. Mimo konferenci realizují menší workshopy, tréninky nebo mentoring. Iniciativa má v této chvíli 37 členských firem a organizací a v průběhu konference k ní přistoupí další. Zakládajícími institucemi jsou IBM, Hilton Hotel a Prague Pride, které se záhy rozšířily o Byznys pro společnost, Ogilvy a Vodafone. Tým Pride Business Forum věří, že aktivní podporou tématu LGBT+ diverzity může nejen změnit přetrvávající stereotypní vnímání tohoto tématu, ale zároveň také posílit přístup, který je dobrý pro business i pro jednotlivce/zaměstnance.