

Výsledky výzkumného šetření
v oblasti odlišného chování k HIV pozitivním osobám
v zaměstnání nebo při jeho hledání

Zpracoval: Mgr. Petr Mach, Bc. David Pospíšil, DiS.

Na sběru dat spolupracovali: Mgr. Tomáš Rieger, Julius Szabó, Jiří Pavlát



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Projekt INOVACE A AKCELARACE AKTIVIT PRO ODSTRAŇOVÁNÍ BARIÉR PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB INFIKOVANÝCH HIV čís. CZ.1.04/5.1.01/77.00066 je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.

OBSAH

Úvod.....	3
1 Metodika výzkumného šetření.....	4
2 Shrnutí	6
3 Charakteristika respondentů	9
3.1 Pohlaví	9
3.2 Věková struktura	9
3.3 Bydliště - kraj.....	10
3.4 Zaměstnanost respondentů.....	11
4 Odlišné chování k HIV pozitivním osobám	11
4.1 Vědí/věděli v práci, že jste HIV pozitivní a jak se to dozvěděli?	12
4.2 Odlišné chování v zaměstnání – zaměstnavatel.....	13
4.3 Odlišné chování v zaměstnání - kolegové	15
4.4 Odlišné chování při hledání zaměstnání – potenciální zaměstnavatel	17
4.5 Odlišné chování při hledání zaměstnání – od pracovníků Úřadu práce, agentury práce, případně jiného zprostředkovatele práce.....	18
4.6 Příčina odlišného chování; případně co by HIV pozitivním osobám v případě odlišného chování pomohlo.....	20
Závěr.....	21

Úvod

Tato publikace je vyhodnocením dotazníkového šetření na téma: Odlišné chování k HIV pozitivním osobám v zaměstnání nebo při jeho hledání. S výsledky se čtenář seznámí na následujících stránkách.

Hlavním cílem šetření je zmapování odlišného přístupu k HIV pozitivním osobám v zaměstnání nebo při jeho hledání. Jedná se především o identifikaci bariér při zaměstnávání a udržení si zaměstnání u HIV pozitivních osob.

Podrobněji můžeme hlavní cíl shrnout do následujících oblastí:

- zjištění, zda je v zaměstnání nebo při jeho hledání odlišně přístupováno k HIV pozitivním osobám,
- identifikace toho, jak se odlišné chování (pozitivní i negativní - diskriminace) projevuje a jaké jsou dle názoru HIV pozitivních její příčiny,
- zjištění, jakými způsoby se HIV pozitivní osoby snažily danou situaci řešit, případně jaké způsoby prevence by navrhovaly, aby k těmto situacím nedocházelo.

Toto dotazníkové šetření a jeho vyhodnocení bylo realizováno v rámci projektu "Inovace a akcelerace aktivit pro odstraňování bariér při zaměstnávání osob infikovaných HIV" financovaného z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (ESF - č. projektu v ČR: CZ.1.04/5.1.01/77.00066).

1 Metodika výzkumného šetření

Sběr dat byl proveden prostřednictvím dotazníkové metody, ve které byly využity jak otevřené, polootevřené, tak uzavřené otázky zaměřující se na zjišťování údajů a informací k možnosti naplnění cíle výzkumného šetření.

Základním souborem jsou HIV pozitivní osoby žijící na území ČR¹ - celkem 1505 osob, které žily na území ČR k 31. 5. 2012.

Metoda zjišťování prostřednictvím dotazníku je zcela anonymní, i když respondenti měli možnost uvést kontakt na svou osobu, a to z důvodu možnosti vytvoření kazuistiky respondentova případu.

Vzor dotazníku je uveden v příloze této publikace.

Metody šíření dotazníku – výběrový soubor (osoby HIV pozitivní):

- metoda sněhové koule – snowball sampling² - prostřednictvím známých, kontaktů, i prostřednictvím níže uvedených,
- uživatelé a ubytovaní v Domě světla – uživatelé sociální služby „azylové domy“ a ubytovaní v ubytovně Domu světla,
- pacienti AIDS center v ČR – dotazník byl odeslán na všechna AIDS centra v ČR a uveřejněn na nástěnce v AIDS centru FN Bulovka v Praze,
- HIV pozitivní návštěvníci seznamky pro HIV pozitivní osoby (iboys.cz a jiné chaty či specializované stránky),
- HIV pozitivní návštěvníci webových stránek ČSAP, o. s. (www.aids-pomoc.cz),
- HIV pozitivní návštěvníci webových stránek HELPNET (<http://www.helpnet.cz/aktualne/oznameni-pozvanky/53135-3>),
- HIV pozitivní účastníci setkání HIV pozitivních osob – Vysočina, srpen 2012 (metoda bude využita v třetím měsíci sběru dat).

¹ Statistiky o počtu HIV pozitivních osob: http://www.aids-pomoc.cz/info_statistiky.htm

² Metoda výběru, sběru dat určená především pro skupiny, které je těžké kontaktovat. Je využívána například ve výzkumných šetřeních u uživatelů drog.

Vyplnění dotazníku splňovalo princip dobrovolnosti.

Výběrový soubor vznikl z vyplněných a navracených dotazníků, které byly distribuovány prostřednictvím výše uvedených metod šíření. Dotazník bylo možné vyplnit a doručit v tištěné nebo elektronické verzi (umístěna na webových stránkách České společnosti AIDS pomoc, o. s.).

Celkový sběr dat byl realizován v období červen – listopad 2012.

Informace ze sběru dat jsou jak kvalitativní, tak kvantitativní povahy. Z tohoto důvodu byly pro jejich zpracování využity metody statistické analýzy a následně také metoda obsahové analýzy.

Z důvodu zaměření analýzy budou vyloučeny dotazníky osob, které žijí mimo ČR.

2 Shrnutí

Dotazník vyplnilo (jak v elektronické, tak v tištěné podobě) celkem 109 respondentů (z celkového počtu žijících HIV pozitivních osob se jedná o 7,24 %³). Tři dotazníky bylo nutné vyloučit, a to z důvodu zaměření analýzy pouze na HIV pozitivní osoby žijící v ČR - jeden z respondentů žije v Německu a dva na Slovensku.

Základní charakteristika respondentů je následující:

- 95 (90 %) mužů, 11 žen (10 %),
- 83 % respondentů je ve věkové struktuře 27 - 49 let,
- 49% respondentů žije v hlavním městě Praha, ve městě větším než 50 000 obyvatel žije 74 (70 %) respondentů,
- 59 % respondentů je zaměstnaných v rámci pracovní smlouvy, DPP nebo DPČ,

Při analýze formy zaměstnaneckého vztahu zjistíme, že nejvíce respondentů je zaměstnaných v rámci pracovní smlouvy, DPP nebo DPČ (60 % respondentů). Dále celkem 20 % respondentů je nezaměstnaných, 12 % respondentů jsou osoby samostatně výdělečně činné, 5 % respondentů je v invalidním (neschopných zcela pracovat) nebo ve starobním důchodu, 3 % respondentů jsou ve služebním poměru.

Na otázku „**Vědí/Věděli ve Vašem zaměstnání, že jste HIV pozitivní?**“, uvedlo:

- 67 respondentů (63 %) ne,
- 32 respondentů (30 %) ano – pouze někteří,
- 5 respondentů (5 %) ano - všichni,
- 2 respondenti (4 %) od té doby, co jsem HIV pozitivní, jsem nepracoval/a.

Ve 13 případech respondenti uvedli, že svou HIV pozitivitu odtajnil v zaměstnání sami. Další respondenti uvádějí například tyto způsoby, jak se v práci dozvěděli o jejich HIV pozitivitě: „v důsledku zavolání anonyma“, „o pozitivitě jednomu z kolegů řekl sám, ostatní ... mi prohrabali šuplík, zjistili název léku a na internetu vypátrali diagnózu“. Tři respondenti odpověď neuváděli.

³ K 31. 5. 2012 bylo 1 505 žijících HIV pozitivních osob v ČR.

U 37 respondentů, u kterých byla v zaměstnání HIV diagnóza známa (alespoň některým), se 16, 2 % z nich setkala s negativním chováním u zaměstnavatele, 19 % u svých kolegů.

Negativní odlišné chování se projevovalo těmito způsoby:

- pomluvy,
- vyhýbání se,
- šikana (mobbing),
- urážky,
- narážky,
- žádost, abych sám/sama odešel/odešla.

Odlišné chování se konkrétně projevovalo například takto: „Jakmile se prozradila moje HIV pozitivita, byl jsem s okamžitou platností propuštěn ze zaměstnání.“ „Dal jsem výpověď a odešel.“ „V minulém zaměstnání se šéf dozvěděl, že jsem HIV pozitivní. Následně vymyslel historku, že došlo ke krádeži v kanceláři a že jsem věc - notebook odcizila já, což nebyla pravda, od této kanceláře jsem ani nikdy neměla klíče. Vzhledem k tomu, že jsem nechtěla v takové atmosféře dále pracovat, ukončili jsme pracovní poměr dohodou. Cítila jsem se naštvaně, neboť jsem schopna pochopit, že toto onemocnění někoho děsí a pochopila bych, kdybychom na základě tohoto pracovní poměr ukončili poté, co bych našla nové zaměstnání, ale cítila jsem se podvedená v důsledku nařčení z krádeže, které bylo naprosto nepodložené a nepravdivé. Posléze jsem si našla jiné zaměstnání, kde tuto informaci tajím s výjimkou kolegyně a především mnohaleté kamarádky, která informaci rovněž zná.“

Toto chování vyústilo až v propuštění nebo odchod ze zaměstnání.

Ze 106 respondentů se 8 respondentů setkala s odlišným negativním chováním od potenciálního zaměstnavatele a 6 respondentů od pracovníků Úřadu práce, agentury práce, případně jiného zprostředkovatele práce.

Negativní odlišné chování se projevovalo například:

- narážkami,
- odmítnutím zprostředkování práce,
- „dali mi najevo, že jsem nemocný, štítily se mě“,

- „Úřednice mi řekla něco ve stylu, že má příliš práce na to, aby sháněla místa feťákům a teploušům s AIDSem.“

Respondenti také uvádějí riziko z možného prozrazení jejich zdravotního stavu při vstupních nebo průběžných lékařských prohlídkách.

Případy odlišného chování HIV pozitivní osoby ve většině případů neřešily, pokud ano, pak svépomocí či pomocí svých blízkých. Žádný respondent neuvedl, že by využil pomoci instituce.

Názorem HIV pozitivních osob, proč dochází k diskriminaci, je, že je to z důvodu:

- malé informovanosti/neznalosti – například: „Velmi slabé povědomí, že HIV v běžném zaměstnání je neškodné!!!“, „neví o nemoci vůbec nic“,
- strachu z nakažení,
- předsudků,
- překvapení.

A pokud by se dostali do této situace, respondenti uvádějí, že by jim pomohlo:

- odstěhování nebo změna zaměstnání,
- osvěta,
- opatření – legislativní nebo podnikové,
- právní pomoc nebo linka pomoci,
- podpora blízkých – „podpora doma“.

Shrnutí:

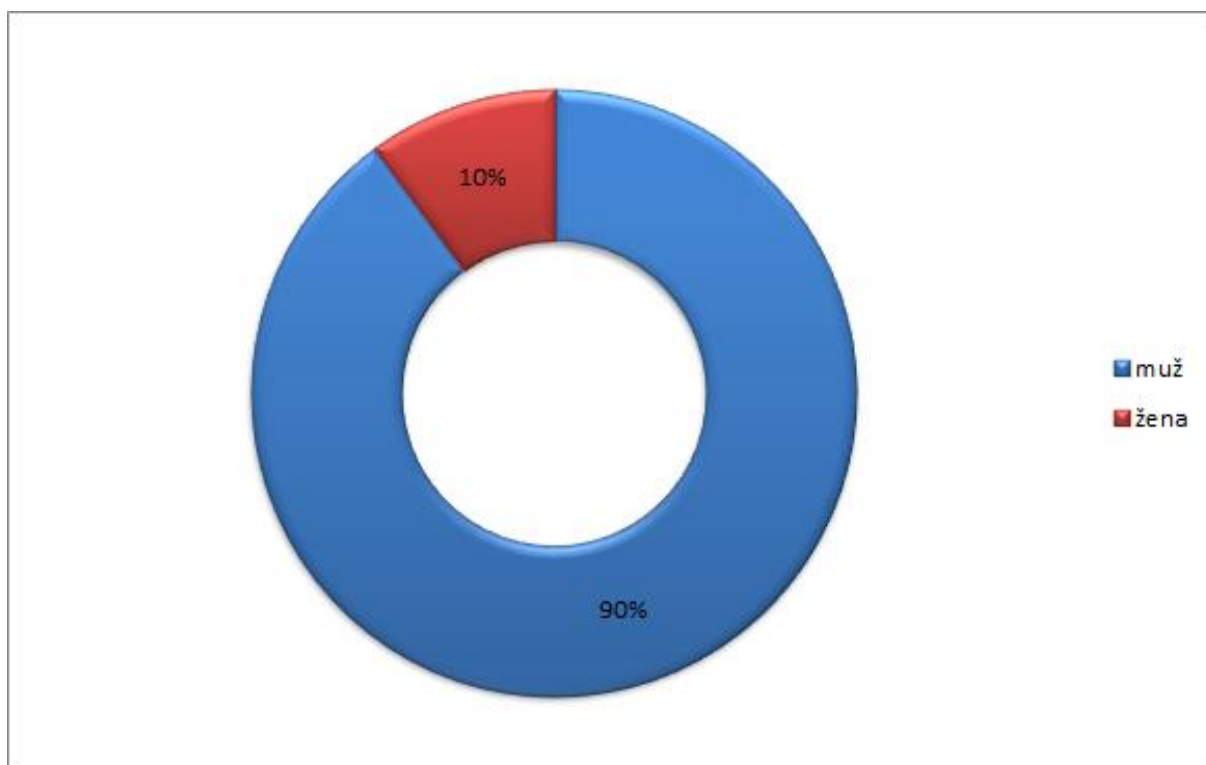
Bylo prokázáno, že HIV pozitivní osoby se setkávají s odlišným chováním a to především negativním (diskriminací), při hledání zaměstnání nebo v zaměstnání. Případy negativního odlišného chování HIV pozitivní osoby neřeší, případně jenom s blízkými nebo svépomocí. Odlišné chování se projevuje pomluvami, vyhýbáním, šikanou, urážkami, žádostí, aby osoba sama odešla, případně ukončením pracovního poměru nebo nepřijetím do zaměstnání. Příčinou tohoto odlišného chování je především malá informovanost nebo neznalost, strach z možné infekce, předsudky a překvapení z HIV positivity. HIV pozitivním osobám by v dané situaci pomohla změna zaměstnání, osvěta, opatření – legislativní nebo podnikové, právní pomoc nebo linka pomoci, podpora blízkých – „podpora doma“.

3 Charakteristika respondentů

3.1 Pohlaví

Jak již bylo zmíněno, během daného období sběru dat vyplnilo dotazník celkem 106 respondentů. Z tohoto počtu bylo 95 mužů (90%) a 11 žen (10%).

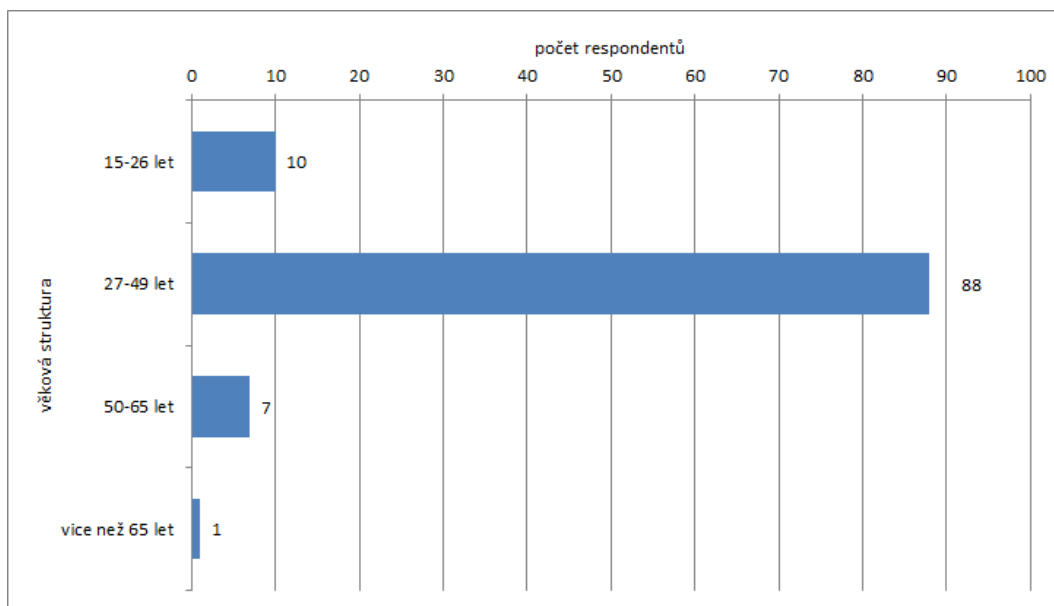
Graf 1 Rozložení respondentů dle pohlaví



3.2 Věková struktura

Při rozboru věkové struktury respondentů je patrné, že 83 % (88 osob) je ve věku 27 - 49 let. Lze tedy předpokládat, že u většiny respondentů by nemělo docházet současně k odlišnému chování z důvodu věku (produktivního), neboť v nejvíce ohrožené skupině (osob nad 50 let) je pouze 8 % respondentů.

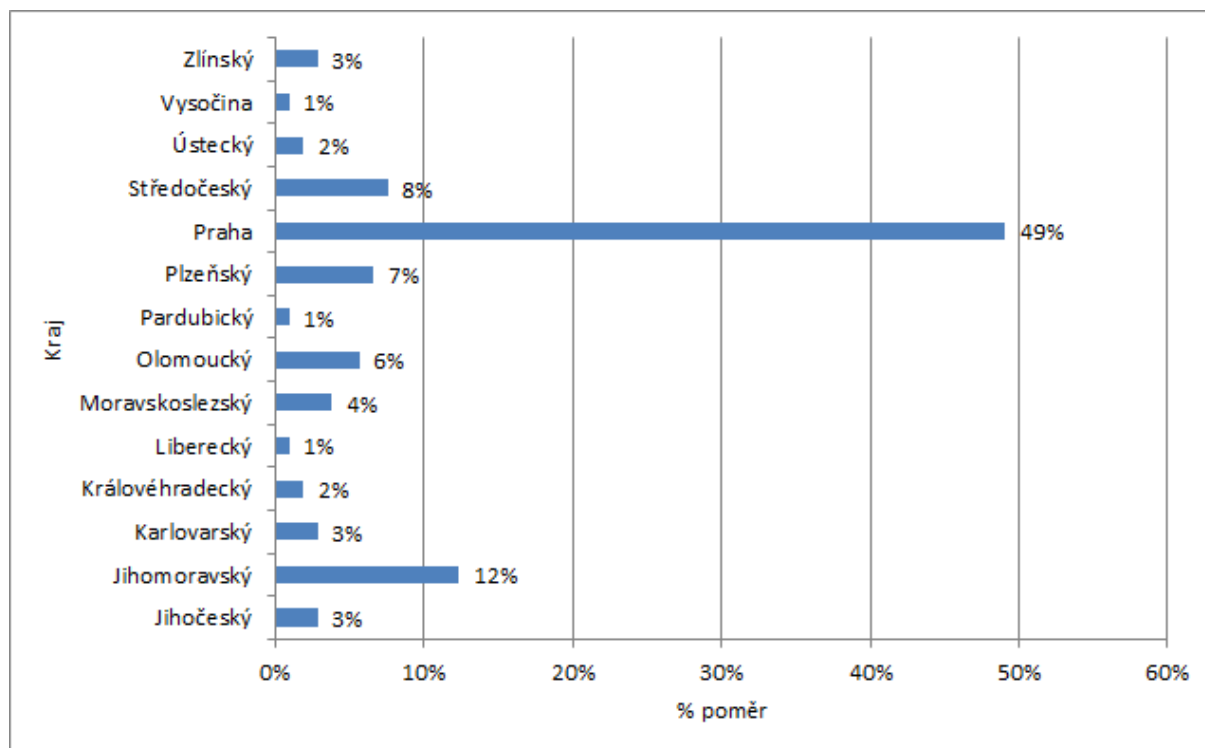
Graf 2 Počet respondentů dle věkové struktury



3.3 Bydliště - kraj

Nejvíce respondentů je z hlavního města Prahy, tj. 52 (49 %); dále byl výrazněji zastoupen také Jihomoravský kraj – tj. 13 osob (12%).

Graf 3 Struktura respondentů dle kraje bydliště

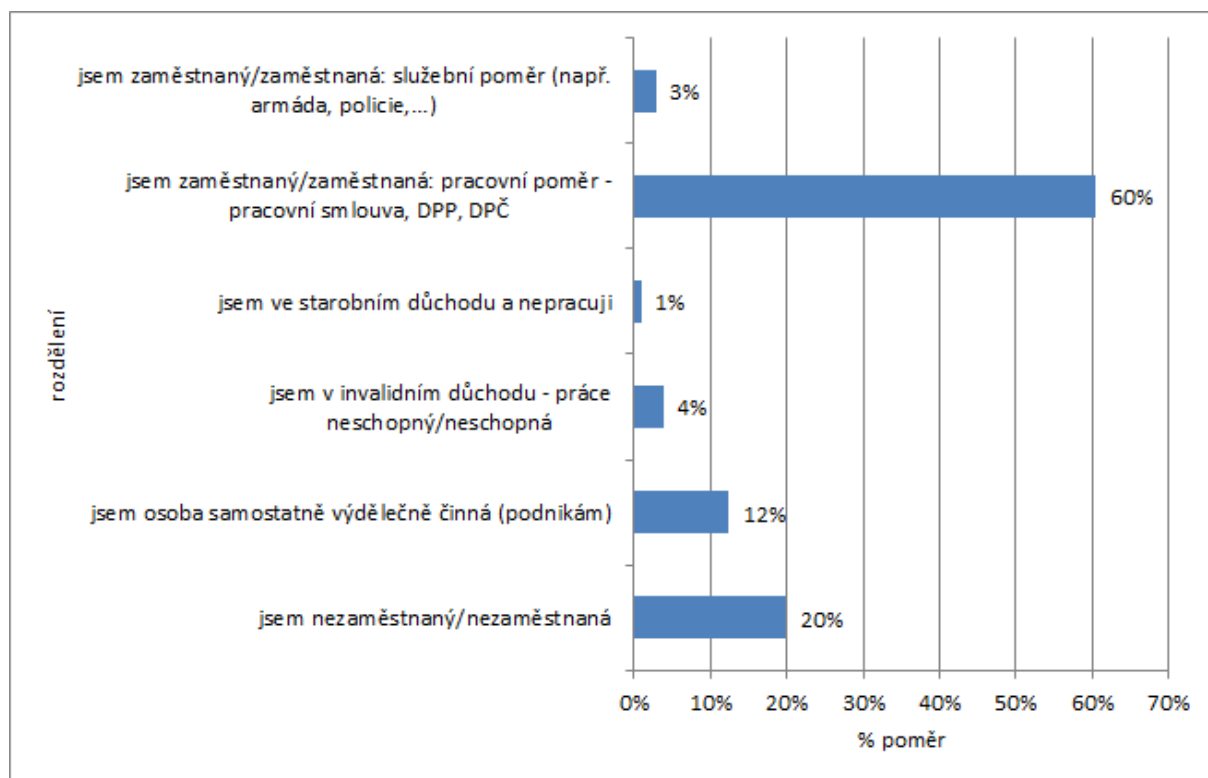


3.4 Zaměstnanost respondentů

Struktura respondentů podle zaměstnání:

- 60 % respondentů je zaměstnaných v rámci pracovní smlouvy, DPP nebo DPČ,
- 20 % respondentů je nezaměstnaných,
- 12 % respondentů je osob samostatně výdělečně činných,
- 5 % respondentů je v invalidním (neschopných zcela pracovat) nebo ve starobním důchodu,
- 3 % respondentů jsou ve služebním poměru.

Graf 4 Struktura respondentů podle zaměstnanosti



4 Odlišné chování k HIV pozitivním osobám

V následující části jsou uváděny informace týkající se odlišného chování k HIV pozitivním osobám v zaměstnání nebo při jeho hledání. Bylo zjišťováno odlišné chování ze strany:

- Zaměstnavatele,
- kolegů,
- potenciálního zaměstnavatele – při hledání zaměstnání,

- úřadů práce a agentur, případně dalších zprostředkovatelů práce.

Při interpretaci jednotlivých výsledků je třeba brát v úvahu, že k odlišnému chování (jak v pozitivním, tak v negativním smyslu) může docházet pouze tehdy, pokud víme o jeho důvodu, na základě něhož k odlišnému chování dochází, tj. v tomto případě víme, že je osoba HIV pozitivní (viz bod 5.1).

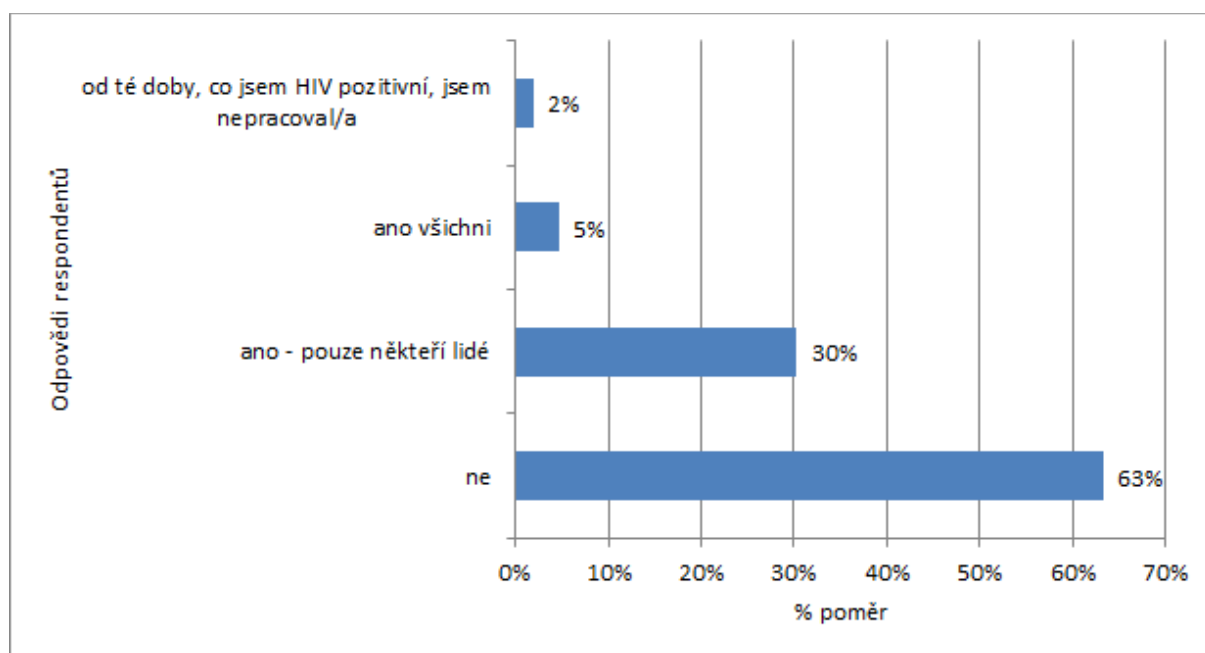
4.1 Vědí/věděli v práci, že jste HIV pozitivní a jak se to dozvěděli?

Na otázku „Vědí/věděli ve Vašem zaměstnání, že jste HIV pozitivní?“ uvedli respondenti:

- v 63 % „ne“,
- v 30 % „ano – pouze někteří“,
- v 5 % „ano všichni“,
- 2 % „od té doby, co jsem HIV pozitivní, jsem nepracoval/a“.

Ve 35 % případů je HIV pozitivita respondenta známa u některých nebo u všech kolegů.

Graf 5 Rozložení odpovědí respondentů - Vědí/věděli ve Vašem zaměstnání, že jste HIV pozitivní?



V zaměstnání se o HIV pozitivitě dozvěděli následujícím způsobem:

- 73 % (27 osob) odhalilo diagnózu samo,
- v 1 případě „zavolal anonym“,

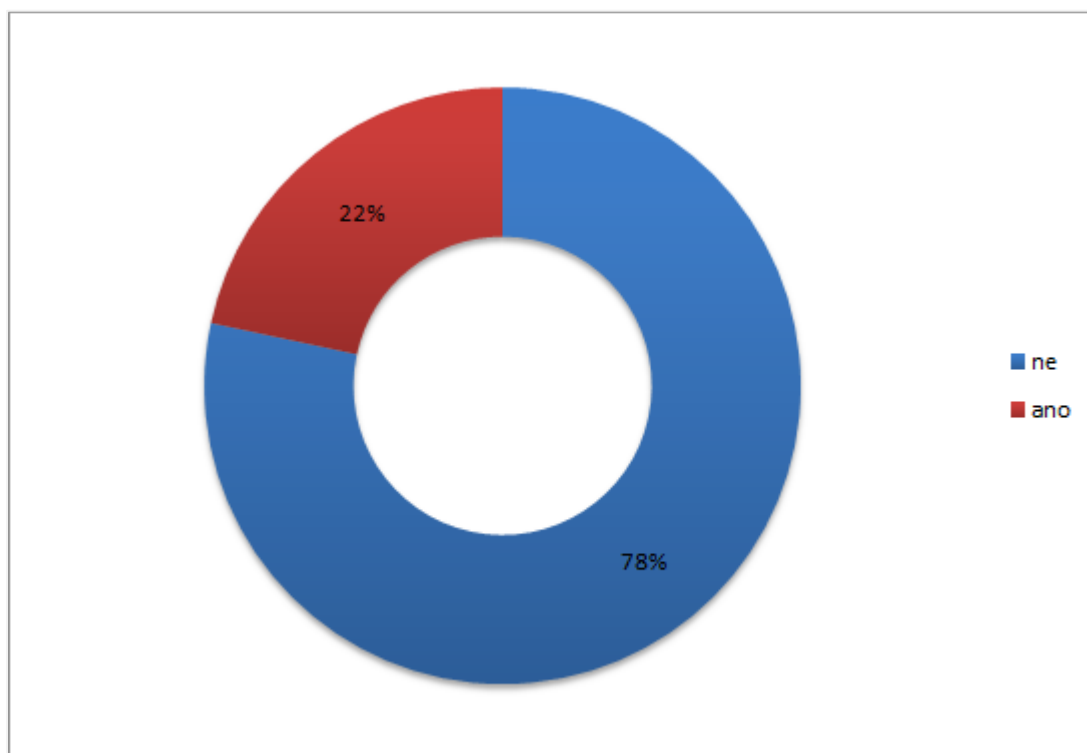
- v 1 případě respondent uvedl: „byly mi dělány dodatečné vstupní testy a tam jsem se dozvěděl o pozitivitě“,
- v 1 případě respondent uvedl: „prohrabali mi šuplík, zjistili název léku a na internetu vypátrali diagnózu“,
- v 1 případě respondent uvedl: „lidi jsou svině! Sanitáři a sestry i lékaři jsou rádi důležití u skleničky vína.“

U 63 % respondentů lze jen vyvozovat z dalších částí dotazníkového šetření, proč nesdělili svou diagnózu v zaměstnání, neboť na tuto oblast nebylo dotazníkové šetření zaměřeno. Může se jednat například o důvod, že není třeba svou diagnózu nějak sdělovat. Můžeme však s větší pravděpodobností vyvozovat, že z důvodu „strachu“, jak jeden z respondentů, který se s negativním odlišným chováním (diskriminací) setkal, uvedl: „Posléze jsem si našla jiné zaměstnání, kde tuto informaci tajím s výjimkou kolegyně a především mnohaleté kamarádky, která informaci rovněž zná.“

4.2 Odlišné chování v zaměstnání – zaměstnavatel

Z celkového počtu 37 respondentů (tj. pouze u těch, u kterých věděli alespoň někteří nebo všichni zaměstnanci, že je respondent HIV pozitivní) uvedlo odlišné chování celkem 22 % (8) respondentů.

Graf 6 Rozložení odpovědí respondentů na otázku, zda docházelo k odlišnému chování ze strany zaměstnavatele



Ve dvou případech se jednalo o pozitivní odlišné chování, charakterizované respondentem jako pomoc a podpora ostatních, ale až na základě vysvětlení rizik. Primárně respondent uvádí strach z přenosu. V tomto případě vyplývá, že v daném případě pomohlo pouze podání informací.

Zbývajících 6 respondentů uvádí, že odlišné chování se projevovalo:

- pomluvami,
- vyhýbáním,
- zhoršeným hodnocením,
- urážkami,
- žádostí zaměstnavatele, aby odešel/a,
- zabráněním v kariérním růstu a dalšími způsoby.

Jako důsledek odlišného chování respondenti uvádí:

- „Jakmile se prozradila moje HIV pozitivita, byl jsem s okamžitou platností propuštěn ze zaměstnání.“,
- „Dal jsem výpověď a odešel“,

- „V minulém zaměstnání se šéf dozvěděl, že jsem HIV pozitivní. Následně vymyslel historku, že došlo ke krádeži v kanceláři a že jsem věc - notebook odcizila já, což nebyla pravda, od dané kanceláře jsem ani nikdy neměla klíče. Vzhledem k tomu, že jsem nechtěla v takové atmosféře dále pracovat, ukončili jsme pracovní poměr dohodou. Cítila jsem se naštvaně, neboť jsem schopna pochopit, že toto onemocnění někoho děsí a pochopila bych, kdybychom na základě tohoto pracovní poměr ukončili poté, co bych našla nové zaměstnání, ale cítila jsem se podvedená v důsledku nařčení z krádeže, které bylo naprosto nepodložené a nepravdivé. Posléze jsem si našla jiné zaměstnání, kde tuto informaci tajím s výjimkou kolegyně a především mnohaleté kamarádky, která informaci rovněž zná“.

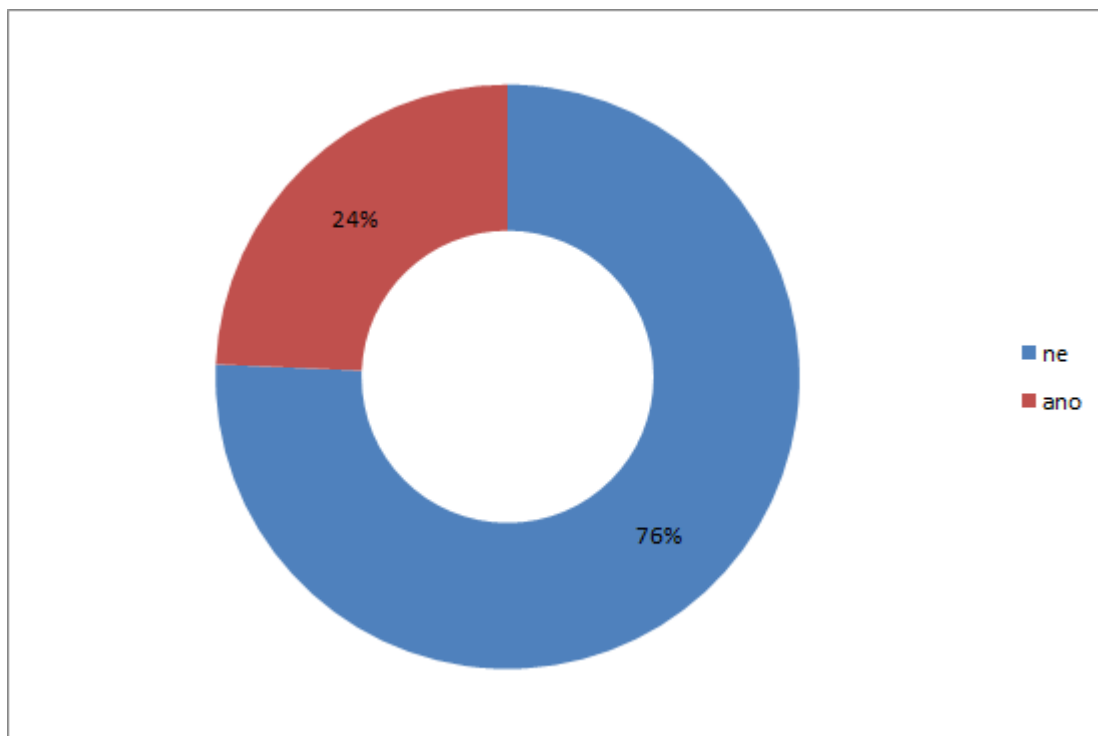
Dále bylo u respondentů zjišťováno, s kým danou situací řešili. Výsledky u respondentů s negativním odlišným chováním jsou následující:

- 3 respondenti situaci řešili s někým blízkým (partner, rodina, přátelé...),
- 2 respondenti situaci neřešili – mezi nimi také respondent, který svou situaci popsal následovně: „Jakmile se prozradila moje HIV pozitivita, byl jsem s okamžitou platností propuštěn ze zaměstnání.“,
- 1 řešil situaci sám, a to tímto způsobem: „Přestal jsem s danou osobou komunikovat, komunikace se omezila pouze na nezbytně nutné minimum.“
- žádný z respondentů nevedl, že by se obrátil na nějakou instituci, která by mu s řešením dané situace pomohla.

4.3 Odlišné chování v zaměstnání - kolegové

Pokud budeme situaci hodnotit ze strany kolegů, docházelo také v 9 případech (24 %) k odlišnému chování. V 7 případech (19 %) se jednalo o negativní odlišné chování a ve 2 (v 5 %) o odlišné chování pozitivnější, avšak až po vysvětlení a edukaci kolegů a zboření mýtů o infekci.

Graf 7 Rozložení odpovědí respondentů na otázku, zda docházelo k odlišnému chování ze strany kolegů



Negativní odlišné chování se projevovalo:

- šikanou (mobbingem),
- pomluvami,
- urážkami a narážkami,
- vyhýbáním se,
- přenecháváním "horší práce".

Respondenti uvedli například následující konkrétní zkušenosti: „kolegyně vykřikovala po firmě, že jsem to snad měl povinně veřejně oznámit, aby se to vědělo a ne si utírat ruce do stejného ručníku.“; „komunikace omezená pouze na nutnou konverzaci“, „cítil jsem se mizerně. Po čase to přešlo“.

Pozitivnější odlišné chování se projevovalo například:

- soucitem,
- větší všímavostí,
- pomocí.

Dále bylo u respondentů zjišťováno, s kým danou situaci řešili. Výsledky u respondentů s negativním odlišným chováním jsou následující:

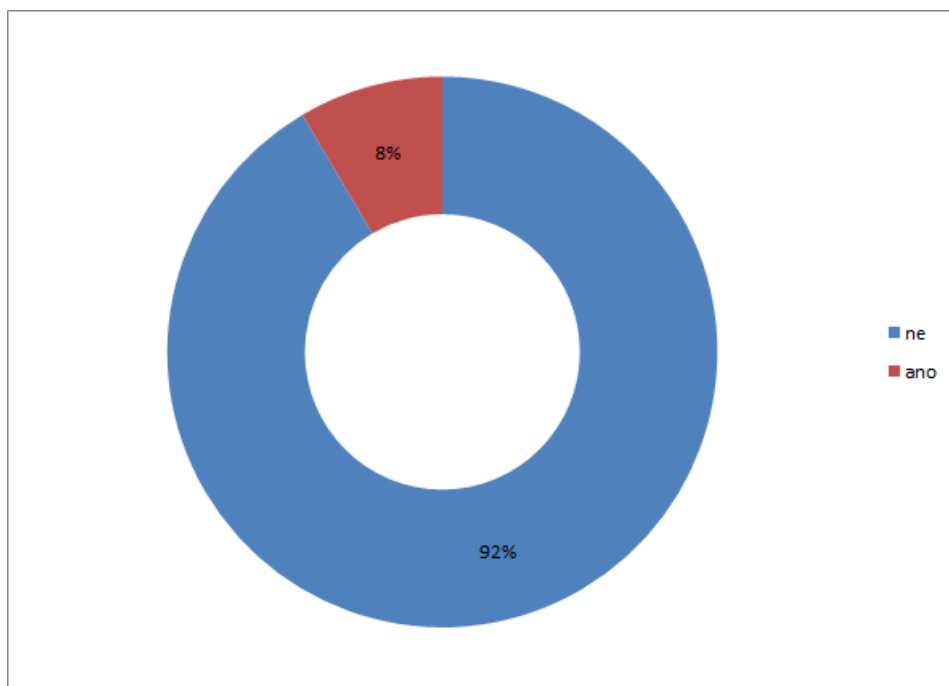
- 4 respondenti, uvedli, že danou situaci neřešili – například také respondent, který svou situaci popsal následovně: „Jakmile se prozradila moje HIV pozitivita, byl jsem s okamžitou platností propuštěn ze zaměstnání.“,
- 3 respondenti uvedli, že danou situaci řešili sami,
- žádný z respondentů nevedl, že by se obrátil na nějakou instituci, která by mu s řešením dané situace pomohla.

4.4 Odlišné chování při hledání zaměstnání – potenciální zaměstnavatel

Z celkových 106 respondentů jich uvedlo 9, že se setkali s odlišným chováním. Z těchto 9 respondentů 1 uvedl, že se setkal s pozitivním odlišným chováním a 8 s negativním ze strany potenciálního zaměstnavatele. U 8 respondentů se negativní odlišné chování projevovalo například:

- vyhýbáním se,
- narážkami,
- nepřijetím do zaměstnání.

Graf 8 Odpovědi respondentů – odlišné chování ze strany potenciálního zaměstnavatele.



6 respondentů, kteří se setkali s negativním odlišným chováním, dále uvedlo, že danou situaci žádným způsobem neřešili. Zbývají dva respondenti odpověď neuvedli.

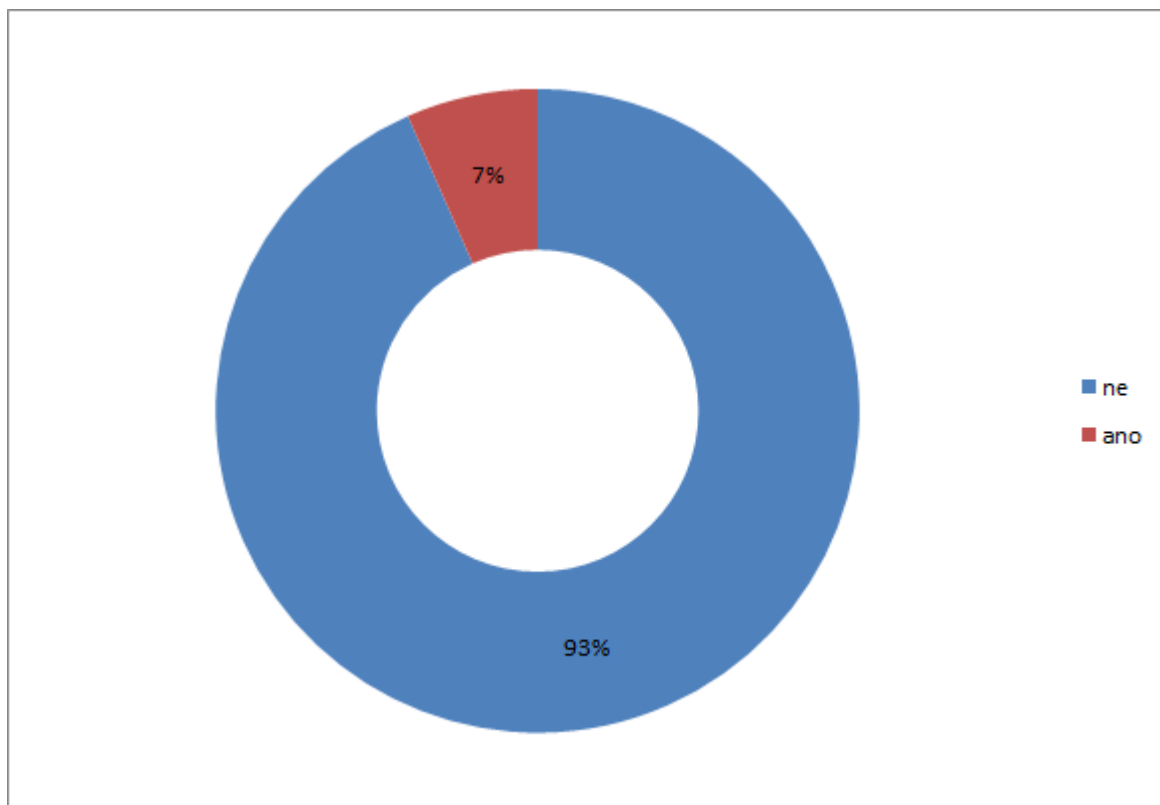
4.5 Odlišné chování při hledání zaměstnání – od pracovníků Úřadu práce, agentury práce, případně jiného zprostředkovatele práce

V rámci šetření bylo zjišťováno, zda se HIV pozitivní osoby nesečkaly s odlišným chováním u pracovníků Úřadu práce, agentur práce, případně jiného zprostředkovatele práce. Ze 106 respondentů uvedlo 7 (7%) respondentů, že se s odlišným chováním setkali. Odlišné chování bylo v 6 případech negativního charakteru a projevovalo se především nadávkami, urážkami, ale také odmítnutím zprostředkování práce.

Respondenti uvádí například:

- „Jsem zdravotník a vždy při vstupních rozhovorech musím ze zákona říci, že jsem HIV pozitivní. Po této informaci je mi vždy sděleno, že je místo obsazeno.“,
- „Uřednice mi řekla něco ve stylu, že má příliš práce na to, aby sháněla místa feťákům a teploušům s AIDSem.“

Graf 9 Odpovědi respondentů – odlišné chování u zprostředkování práce



Čtyři z respondentů, kteří se setkali s negativním odlišným chováním (diskriminací) uvedli, že situaci neřešili. Ostatní respondenti odpověď na otázku nevedli.

4.6 Příčina odlišného chování; případně co by HIV pozitivním osobám v případě odlišného chování pomohlo

V rámci šetření byly zjišťovány příčiny odlišného chování otázkou: „Pokud se k Vám někdo v zaměstnání (zaměstnavatel, kolegové...) nebo při jeho hledání (zaměstnanci Úřadů práce, agentur, potencionální zaměstnavatelé) choval odlišně, co myslíte, že bylo příčinou?“.

Respondenti uvedli především tyto důvody:

- malá informovanost/neznalost – například: „Velmi slabé povědomí, že HIV je v běžném zaměstnání neškodné!!!“, „neví o nemoci vůbec nic“,
- strach z nakažení,
- předsudky,
- překvapení.

Jedná se tedy o bariéry, které jsou spouštěcím mechanismem diskriminace.

V rámci šetření měli respondenti možnost se vyjádřit k tomu, co by jim pomohlo vyřešit situaci v případě odlišného chování v souvislosti s jejich HIV diagnózou.

Uvedeny jsou následující odpovědi:

- odstěhování se nebo změna zaměstnání (nejčastější odpověď),
- osvěta - například: „Osvěta o dané chorobě; myslím, že nejvíce zla dělá právě neinformovanost“, „přednáška pro kolegy, která by zvýšila jejich informovanost“,
- opatření – legislativní nebo podnikové – například „zákon, nebo interní firemní pravidla zakazující diskriminaci HIV pozitivních lidí na pracovišti. Ale obávám se, že by to stejně mnoho nepomohlo“, „v současné práci je etický kodex, jde o nadnárodní korporaci, a pokud by se má situace stala veřejně známou a vplynuly by z toho nějaké komplikace na pracovišti, zvažoval bych dovolání se tohoto kodexu, který jakékoliv formy diskriminace zapovídá (HIV pozitivita tam explicitně jmenována není, ale bylo by popřením kodexu jako celku ji z toho vyjímat)“, „Zákony, na které je možné se odvolat, případně vyjádření ministerstva zdravotnictví“
- právní pomoc nebo linka pomoci – „nějaká přímá linka pomoci, kam se můžu obrátit a dostat legální informace“, „právní ochrana“
- podpora blízkých – „podpora doma“

Závěr

V závěru této publikace lze shrnout poznatky, že v případě odhalení HIV positivity v zaměstnání, případně při ucházení se o zaměstnání, dochází především k odlišnému negativnímu chování vůči HIV pozitivním osobám, tj. že bylo identifikováno diskriminační chování. Tento negativní projev velmi často vyústí v ukončení pracovního poměru, nepřijetí do zaměstnání, v šikanu a jiné druhy agrese vůči HIV pozitivní osobě.

Značný počet dotázaných vzniklou negativní situaci neřešilo žádným způsobem nebo nebylo schopno takovou situaci řešit vůbec.

Cíl šetření byl splněn s ohledem na výsledky a parametry uvedené v předchozích částech této publikace.

DOTAZNÍK PRO HIV POZITIVNÍ OSOBY

ODLIŠNÝ PŘÍSTUP V ZAMĚSTNÁNÍ A PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

A. ODLIŠNÉ CHOVÁNÍ V ZAMĚSTNÁNÍ	
1. Vědí/věděli ve Vašem zaměstnání, že jste HIV pozitivní?	
<input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/> ano všichni (pokračujte otázkou 1a,b) <input type="checkbox"/> ano - pouze někteří lidé (pokračujte otázkou 1a,b) <input type="checkbox"/> od té doby, co jsem HIV pozitivní, jsem nepracoval/a (pokračujte na C 8)	
1. a Pokud ano: Jak se o tom dozvěděli?	
<input type="checkbox"/> řekl/a jsem jim to sám/sama <input type="checkbox"/> jiné (uved'te jaké):	
1.b. Pokud ano: Jak dlouho to v zaměstnání věděli/vědí?	
<input type="checkbox"/> do 1 měsíce <input type="checkbox"/> od 1. měsíce (včetně) do 1. roku <input type="checkbox"/> od 1 roku (včetně) do 2 let <input type="checkbox"/> více než 2 roky	
2. Setkal/a jste se někdy s odlišným chováním ve Vašem zaměstnání z důvodu Vaší HIV positivity od Vašich nadřízených?	
<input type="checkbox"/> ano (pokračujte otázkou 2 a,b,c) <input type="checkbox"/> ne	
2. a Pokud ano: Jak jste situaci řešil/a?	
<input type="checkbox"/> Obrátil/a jsem se na instituci – jakou? (uved'te ve 2. b) <input type="checkbox"/> Řešil/a jsem to s někým blízkým (partner, rodina, přátelé...) <input type="checkbox"/> Řešil/a jsem to sám/sama. <input type="checkbox"/> Neřešil/a jsem to.	
2. b Pokud ano: Popište, prosím, svůj konkrétní zážitek. Jak jste věc řešil/a? Co Vám pomohlo? Jak věc dopadla? Jak jste se cítil/a?	

	2. c Pokud ano: Jak se odlišné chování projevvalo?
	<input type="checkbox"/> soucit <input type="checkbox"/> větší všímovost, pomoc, podpora ostatních <input type="checkbox"/> pomluvy <input type="checkbox"/> urážky <input type="checkbox"/> fyzické napadení <input type="checkbox"/> narážky <input type="checkbox"/> zhoršené hodnocení (slovní, finanční,...) <input type="checkbox"/> žádost, abych sám/sama odešel/odešla <input type="checkbox"/> zabránění v kariérním růstu <input type="checkbox"/> zadávání „horší práce“ <input type="checkbox"/> ukončení pracovního poměru <input type="checkbox"/> šikana (mobbing, bossing) <input type="checkbox"/> jiné (uvedte jaké):
	3. Setkal/a jste se někdy u Vašich kolegů v zaměstnání s odlišným chováním z důvodu Vaší HIV positivity?
	<input type="checkbox"/> ano (pokračujte otázkou 3 a,b,c) <input type="checkbox"/> ne
	3.a Pokud ano: Jak jste situaci řešil/a?
	<input type="checkbox"/> Obrátil/a jsem se na instituci – jakou? (uvedte ve 3. b) <input type="checkbox"/> Řešil/a jsem to s někým blízkým (partner, rodina, přátelé...) <input type="checkbox"/> Řešil/a jsem to sám/sama. <input type="checkbox"/> Neřešil/a jsem to.
	3. b Pokud ano: Popište prosím svůj konkrétní zážitek. Jak jste věc řešil/a? Co Vám pomohlo? Jak věc dopadla? Jak jste se cítil/a?

	3. c Pokud ano: Jak se odlišné chování projevvalo?
	<input type="checkbox"/> soucit <input type="checkbox"/> větší všímavost, pomoc, podpora ostatních <input type="checkbox"/> pomluvy <input type="checkbox"/> urážky <input type="checkbox"/> fyzické napadení <input type="checkbox"/> vyhýbání <input type="checkbox"/> narážky <input type="checkbox"/> zhoršené hodnocení <input type="checkbox"/> žádost, abych sám/sama odešel/odešla <input type="checkbox"/> přenechávání „horší práce“ <input type="checkbox"/> šikana (mobbing) <input type="checkbox"/> jiné (uved'te jaké):
B. ODLIŠNÉ CHOVÁNÍ PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	
	4. Setkal/a jste se někdy při hledání zaměstnání od potenciálního zaměstnavatele s odlišným chováním z důvodu Vaší HIV positivity? (např. situace při Vašem pohovoru se zástupci firmy, u které jste se ucházeli o zaměstnání)
	<input type="checkbox"/> ano (pokračujte otázkou 4 a,b,c) <input type="checkbox"/> ne
	4.a Pokud ano: Jak jste situaci řešil/a?
	<input type="checkbox"/> Obrátil/a jsem se na instituci – jakou? (uved'te ve 4. b) <input type="checkbox"/> Řešil/a jsem to s někým blízkým (partner, rodina, přátelé...) <input type="checkbox"/> Řešil/a jsem to sám/sama. <input type="checkbox"/> Neřešil/a jsem to.
	4. b Pokud ano: Popište, prosím, svůj konkrétní zážitek. Jak jste věc řešil/a? Co Vám pomohlo? Jak věc dopadla? Jak jste se cítil/a?
	4. c Pokud ano: Jak se odlišné chování projevvalo?

	<input type="checkbox"/> soucit <input type="checkbox"/> narážky <input type="checkbox"/> urážky <input type="checkbox"/> pomluvy <input type="checkbox"/> vyhýbání <input type="checkbox"/> větší všímavost, pomoc <input type="checkbox"/> nepřijetí do zaměstnání <input type="checkbox"/> jiné (uvedte jaké):
5. Setkal/a jste se někdy s odlišným chováním při hledání zaměstnání z důvodu Vaší HIV positivity, a to od pracovníků Úřadu práce, agentury práce, případně jiného zprostředkovatele práce?	
<input type="checkbox"/> ano (pokračujte otázkou 5 a,b,c) <input type="checkbox"/> ne	
5.a Pokud ano: Jak jste situaci řešil/a?	
	<input type="checkbox"/> Obrátil/a jsem se na instituci – jakou? (uvedte ve 5. b) <input type="checkbox"/> Řešil/a jsem to s někým blízkým (partner, rodina, přátelé...) <input type="checkbox"/> Řešil/a jsem to sám/sama. <input type="checkbox"/> Neřešil/a jsem to.
5.b Pokud ano: Popište, prosím, svůj konkrétní zážitek. Jak jste věc řešil/a? Co Vám pomohlo? Jak věc dopadla? Jak jste se cítil/a?	
5. c Pokud ano: Jak se odlišné chování projevovalo?	
	<input type="checkbox"/> soucit <input type="checkbox"/> větší všímavost, pomoc, <input type="checkbox"/> pomluvy <input type="checkbox"/> narážky <input type="checkbox"/> urážky <input type="checkbox"/> odmítnutí zprostředkování práce <input type="checkbox"/> jiné (uvedte jaké):

C. DOPLŇUJÍCÍ INFORMACE K ZAMĚSTNÁNÍ A HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

6. Pokud se k Vám někdo v zaměstnání (zaměstnavatel, kolegové...) nebo při jeho hledání (zaměstnanci Úřadů práce, agentur, potencionální zaměstnavatelé) choval odlišně, co myslíte, že bylo příčinou?

7. Existuje ještě jiný potenciální důvod odlišnému chování vůči Vaší osobě?

ne

ano (uved'te v následující otázce 7 a)

7.a Pokud ano: Uved'te tyto důvody:

- jsem osoba se zdravotním postižením (tj. zrakové, tělesné, mentální, aj.)
- byl/a jsem ve výkonu trestu
- jsem homosexuálně/bisexuálně orientován/a
- jsem závislý/závislá na návykových látkách (alkohol, drogy)
- jsem cizinec/cizinka
- byl/a jsem prostitut/ka
- jsem prostitut/ka
- jiné (uved'te jiný důvod):

8. Pokud to v práci nevědí/nevěděli: Jak si myslíte, že by Vaši kolegové/zaměstnavatel/potenciální zaměstnavatel reagovali na zjištění, že jste HIV pozitivní? Co myslíte, že by poté následovalo?

9. Co myslíte, že by Vám pomohlo v situaci, kdyby se k Vám zaměstnavatel/kolegové chovali odlišně, resp. diskriminačně?

10. Zde nám můžete sdělit další podstatné informace, na které nebyl prostor v předchozích otázkách:

D. ÚDAJE O RESPONDENTOVÍ⁴

11. Pohlaví:

muž žena transgender

12. Věk:

15 – 26 let 27 – 49 let 50 – 64 let více než 65 let

13. Nejvyšší dosažené vzdělání:

Základní Střední bez maturity Střední s maturitou Vyšší odborné
Vysokoškolské jiné (uved'te jaké):

14. Národnost:

česká slovenská ukrajinská polská ruská vietnamská romská německá
 jiná (uved'te jaká):.....

15. Bydliště⁵ - bydlíte v obci (městě), které/terá má:

do 1000 obyvatel od 1001 – do 20 000 obyvatel 20 001 – 50 000 obyvatel
 více než 50 000 obyvatel

16. Bydliště - kraj:

Praha Středočeský Liberecký Ústecký Karlovarský Plzeňský
 Jihočeský Vysočina Pardubický Královéhradecký Jihomoravský Zlínský
 Olomoucký Moravskoslezský jiná lokalita / země (uved'te): _____

17. V současné době:

- jsem nezaměstnaný/nezaměstnaná
 jsem zaměstnaný/zaměstnaná: pracovní poměr - pracovní smlouva, DPP, DPČ
 jsem zaměstnaný/zaměstnaná: služební poměr (např. armáda, policie,..)
 jsem ve starobním důchodu a nepracuji
 jsem osoba samostatně výdělečně činná (podnikám)
 jsem v invalidním důchodu - práce neschopný/neschopná

18. Zaměstnání – obor:

⁴ Prosím zaškrtněte vždy jednu odpověď.

⁵ Údaje uveďte za místo, kde reálně bydlíte, nikoli za Vaše trvalé bydliště.

- veřejná správa školství zdravotnictví obchod gastronomie
 jiný (uved'te jaký):.....

19. Rodinný stav:

- svobodný/svobodná ženatý/vdaná rozvedený/rozvedená
 ovdovělý/ovdovělá
 registrovaný/registrovaná

20. Sexuální orientace:

- heterosexuální bisexuální homosexuální jiná (uved'te jaká):

21. Jak dlouho víte, že jste HIV pozitivní?

- méně než 1/2 roku od 1/2 do 1 roku (včetně) od 1 roku do 3 let (včetně)
 více než 3 roky

22. Kontaktní údaje: nepovinná informace – pokud tyto informace vyplníte (tel., e-mail, Skype), budeme Vás kontaktovat, abychom s Vámi udělali anonymní rozhovor)