

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI

Autor práce: Kateřina Türková

Studijní obor: Bezpečnostně právní studia ve veřejné správě

Forma studia: Kombinovaná

Vedoucí práce: Doc. Mgr. Eva Saunders, Dr.

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2009

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna ke studijním účelům.

Kateřina Türková

Děkuji vedoucí bakalářské práce doc. Mgr. Evě Saunders, Dr.
za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH

ÚVOD	6
1. PSYCHICKÉ TÝRÁNÍ NA PRACOVÍŠTI.....	8
1.1 Co je označováno za psychické týrání?	8
1.2 Vznik týrání.....	8
1.3 Místa výskytu psychického týrání na pracovišti	11
1.4 Oběť psychického týrání	13
1.5 Způsoby zabraňování obětem v odporu	13
1.6 Způsoby obrany proti psychickému týrání.....	15
1.7 Prevence psychického týrání na pracovišti	16
2. VYBRANÉ DRUHY PSYCHICKÉHO TÝRÁNÍ	18
2.1 Mobbing	18
2.2 Bossing	21
2.3 Sexuální obtěžování	22
2.4 Další formy psychického týrání na pracovišti.....	25
3. PRÁVNÍ ÚPRAVA OBTĚŽOVÁNÍ Z DŮVODU POHLAVÍ A SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ.....	26
3.1 Česká právní úprava.....	26
3.2 Mezinárodní a evropská právní úprava	31
4. ANALÝZA SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ.....	35
4.1 Analýza sexuálního obtěžování v České republice	36
4.2 Sexuální obtěžování v současných podmínkách pracovního trhu.....	37
4.3 Případová studie sexuálního obtěžování	48
4.4 Dotazníkové šetření na téma „sexuální obtěžování na pracovišti“	50
5. PREVENCE.....	56

ZÁVĚR.....	58
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	61
SEZNAM ZKRATEK.....	63
SEZNAM PŘÍLOH.....	64
PŘÍLOHY	65
ABSTRAKT	69
ABSTRACT	70

ÚVOD

Problematika sexuálního obtěžování se po roce 1989 a zvláště po vstupu České republiky do Evropské unie dostává do vědomí celé veřejnosti. Fenomén sexuálního obtěžování představuje jeden z hlavních nástrojů prosazování mužské dominance a je prostředkem snižování statusu žen v zaměstnání. Sexuální obtěžování nelze jednoznačně definovat nebo vymezit, zahrnuje široké množství nežádoucího chování, které vytváří nepřátelské a stresující prostředí na pracovišti, které je schopno podrobit oběti dlouhotrvajícím nátlakům a stresům, snižování sebevědomí, které až donutí oběti sexuálního obtěžování k opuštění zaměstnání.

V české společnosti je sexuální obtěžování vnímáno jako exportovaný problém ze zahraničí nebo jako umělý problém, kterému není věnována patřičná vážnost, což dokazují nejasnosti v definování sexuálního obtěžování a v ochraně oběti zákoníkem práce před sexuálním obtěžováním. Vymezení pojmu sexuální obtěžování na pracovišti a stanovení pravidel, kterými by se řídily pracovněprávní vztahy na českém pracovním trhu, jsou jedním ze stěžejních bodů nastolení podmínek zajišťující rovné příležitosti mužů a žen v zaměstnání.

Cílem této práce je analýza sexuálního obtěžování na pracovišti především jako sociálního problému s možnostmi prevence a seznámení se s ostatními formami psychického týrání na pracovišti.

Téma bakalářské práce: „Sexuální obtěžování na pracovišti“ jsem si vybrala z toho důvodu, že sexuální obtěžování je jednou z možných forem genderové nerovnosti a genderová studia patří v současné době mezi velmi populární témata. Dalším důvodem výběru tohoto tématu je osobní zájem. Pracuji ve velké zahraniční společnosti, která, v souvislosti s konkurenčním bojem s jinými společnostmi, vyvíjí na své zaměstnance vysoký tlak, který by mohl v některých případech vést i k různým formám psychického násilí, mezi které se řadí mobbing, bossing i sexuální obtěžování.

V bakalářské práci jsou využity poznatky z veřejně dostupné literatury, odborných časopisů, odborných výzkumů na popisované téma. Bakalářská práce se také opírá o příslušnou legislativu, která se sexuálním obtěžováním zabývá.

Bakalářská práce je rozvržena do pěti hlavních celků. První celek je věnován definicím a formám psychického týrání, jejich obětím, příčinami vzniku a prevenci psychického týrání.

Druhá část se podrobněji zabývá jednotlivými formami psychického týrání na pracovišti, jako je mobbing, bossing, sexuální obtěžování. Zabývá se důvodem vzniku, průběhem a následky těchto forem psychického týrání, oběťmi a iniciátory těchto forem jednání i možné prevence.

Třetí část práce je věnována legislativě, která se sexuálním obtěžováním věnuje. Citována je česká legislativa, především zákoník práce, občanský zákoník, trestní zákoník a občanský soudní řád. Zde stojí za zmínku paradox, který se objevuje v zákoníku práce, jež se v obraně před sexuálním obtěžováním odkazuje na antidiskriminační zákon, který v české legislativě neexistuje, protože nebyl podepsán prezidentem České republiky. Dále je citována legislativa Evropské unie, která se sexuálním obtěžováním zabývá. V této kapitole jsou nastíněny možné formy obrany obětí sexuálního obtěžování legislativní cestou.

Čtvrtá část práce se věnuje výzkumu Sociologického ústavu Akademie věd, který byl na toto téma proveden na vzorku populace České republiky a mapuje četnost této formy jednání a postoje respondentů k sexuálnímu obtěžování na českém pracovním trhu. Je analyzován výskyt, formy, iniciátoři a oběti jednotlivých nežádoucích forem jednání. Je zde také použita jedna případová studie sexuálního obtěžování, která se opírá o biografické vyprávění oběti sexuálního obtěžování s cílem zachytit jej tak, jak jej tato oběť osobně vnímala. Součástí této části práce je vlastní dotazníkové šetření, které bylo provedeno na základě dotazníku za účelem vlastní analýzy četnosti a forem sexuálního obtěžování a také průzkumu, kdo se nejčastěji stává obětí a kdo je iniciátorem nežádoucích forem jednání na pracovišti.

Poslední část práce je věnována možné prevenci sexuálního obtěžování, především úkolů managementu organizací, personálních útvarů, odborových organizací.

1. PSYCHICKÉ TÝRÁNÍ NA PRACOVIŠTI

1.1 Co je označováno za psychické týrání?

Psychickým týráním na pracovišti by mělo být každé konání, ať formou verbální či neverbální povahy vůči konkrétní osobě, které tohoto jedince poškozují, jeho důstojnost, fyzickou a psychickou integritu nebo toto chování ohrožuje jeho pracovní pozici, případně pracovní atmosféru v kolektivu.

Nelze jednoznačně říci, že psychické týrání je fenoménem této doby, zcela jistě se jedná o velice starý jev, ovšem až v 90. letech 20. století bylo psychické týrání označeno za jednání, které narušuje a poškozují pracovní prostředí a přináší s sebou další negativní jevy v pracovním procesu – častější absenci, sníženou produktivitu práce....

Psychické týrání na pracovišti spojuje dva aspekty:

- **Zneužití moci**
- **Perverzní manipulaci**

Definování vzniku týrání je velice složité, protože každý jedinec jinak reaguje na podivné chování druhého jedince a ne každý na takové jednání reaguje reakcí. Z počátku je většinou takové chování přehlíženo a bráno na lehkou váhu. Pokud má takové chování opakující se tendenci či útoky k druhému jedinci mají vzrůstající tendenci, začne mít toto týrání na jedince negativní vliv a spustí tak destruktivní proces. Mnohdy týrání připomíná stroj, který, když se spustí, nelze zastavit.

1.2 Vznik týrání

„Boj o moc je mezi dvěma soupeři, kteří mají stejné šance, legitimní záležitostí. Některé boje jsou však nerovné, například boj mezi nadřízeným a podřízeným nebo boj,

v jehož průběhu agresor nejprve svou oběť dostane do bezmocné pozice, a pak ji zcela bezrestně napadne, aniž by oběť mohla útok odvrátit.“¹

Obecně lze říci, že k týrání dochází buď z důvodu zneužití moci, perverzní manipulací anebo na základě konfliktu.

Zneužití moci

V tomto případě se jedná o agresi, protože nadřízený zneužívá své moci k týrání svých podřízených. K takovým praktikám přistupují vedoucí zaměstnanci, kteří si potřebují zvýšit své sebevědomí. Systematický tlak na zaměstnance však většinou nepřinese firmě přínos, protože stres může vést k profesním chybám či častějším absencím. Je nutno dodat, že spokojený zaměstnanec je výkonnější. Psychické týrání zaměstnance z důvodu zneužití moci není směřováno cílevědomě proti určitému zaměstnanci, ale agresorovi jde pouze o to, aby si posílil své sebevědomí a pocit moci. Velice často se zneužívání moci děje skrytě.

Konflikt

Psychické týrání vychází vždy z nějakého konfliktu a je velice důležité, zda jsou příčinou tohoto konfliktu zúčastněné strany nebo struktura samotné firmy. Je třeba podotknout, že ne zcela všechny konflikty musí vyústit v psychické týrání jedince. V této fázi vzniku konfliktu sehraávají důležitou úlohu vedoucí zaměstnanci, kteří by se měli snažit, aby zabránili vyústění konfliktu v psychické týrání na pracovišti, a to především za použití základních zásad zachování důstojnosti člověka.

„Existuje celá řada konfliktů, s nimiž se vedoucí pracovník musí vyrovnávat: jsou to konflikty mezi zaměstnanci, ale i konflikty, do nichž je zatažen nadřízený, konflikt s překážkami, které vyplývají z daného pracovního systému. Další mohou vznikat z rivalit a z konkurenčního boje, z jednání s nemocnými spolupracovníky nebo kvůli propouštění. Najít řešení podobných konfliktů není vůbec snadné. Člověk však před nimi nesmí zavírat oči, jinak by uškodil všem svým spolupracovníkům. Východisko může

¹ HIRIGOYEN, M., F. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. Přel. A. Kozlíková. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. 76 s. ISBN 80-200-0994-9.

*nabídnout rozhovor ve třech. Přitom je důležité, aby se vedoucí pracovník nenechal zatáhnout na žádnou stranu sporu.*²

Odbory, jejichž úlohou je chránit zaměstnance, by měly mezi zaměstnance šířit informace o možnosti obrany proti psychickému týrání na pracovišti.

Perverzní manipulace

Perverzní manipulace je prováděna perverzním jedincem, který se snaží kolem sebe soustředit své příznivce, které ovlivní a využívá jejich oddanosti ve svůj prospěch a k trápení druhých. Cílem takového jedince je získat moc nebo si ji udržet, případně zamaskovat svou neschopnost. Perverzní jedinec se lépe realizuje ve firmě, která postrádá dobrou organizaci. Jeho technika týrání je stále stejná, nabourat jedincovo sebevědomí tak, aby o sobě začal pochybovat a nakonec vinu za vše, co se děje, vzala oběť sama na sebe. Perverzní činnost nespočívá pouze v touze po moci, ale také ve vlastním potěšení pohrávat si s oběťmi a zacházet s nimi jako s loutkami. K takové činnosti neváhá agresor použít všechny prostředky.

Bohužel se může stát, že řada současných firem před takovým způsobem jednání zavírá oči, protože vzrůstající hrozba nezaměstnanosti pomáhá povýšit agresivní chování a cynismus na manažerství a i perverzní jednání se snadněji rozvine v kolektivu, kde je velký tlak a stres.

„Dlouhodobě promyšlené chování ze strany agresora chce v oběti vyvolat úzkost, na kterou oběť reaguje obrannou reakcí, která rovněž vyvolává další agrese. Po určité době vývoje konfliktu se u obou aktérů objeví fobické projevy. Jakmile agresor spatří nenáviděnou osobu, dostane chladnokrevný vztek, a jakmile oběť spatří svého pronásledovatele, dostane strach. Jedná se o podmíněný reflex, ať už agresivní nebo obranný. Strach oběti vede k patologickému jednání, které agresorovi poslouží jako alibi, když svou agresi zpětně ospravedlňuje. Oběť nejčastěji reaguje prudce a zmateně. Ať již podnikne cokoliv, její pronásledovatelé proti ní vše obrátí. Cílem všech manévřů

² GRÜN, A. *Pracovat i žít*. Přel. Hubková J. 1. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakl., 2006, 79-80 s. ISBN 978-80-7195-039-4.

je „vyhodit oběť ze sedla“, dotlačit ji k totálnímu zmatení, v němž se dopustí mnoha chyb.“³.

Chybou většiny zaměstnavatelů je apatický přístup k takovému chování, mnohdy začnou řešit tyto problémy až v momentě, když oběť zareaguje na psychické týrání nepřehlédnutelným způsobem (nervový záchvat, pláč, přílišná absence zaměstnance...). Častým řešením ze strany zaměstnavatele je změna pracovního zařazení.

1.3 Místa výskytu psychického týrání na pracovišti

Psychické týrání v rámci kolektivu

Všeobecně platí, že kolektivy nepřijímají mezi sebe jedince, kteří jsou něčím odlišní (homosexualita, rasová nebo náboženská odlišnost). V určitých pracovních kolektivech, které jsou na základě tradic určeny pro muže, má žena se snahou o získání respektu veliké potíže. Psychické týrání může vzniknout i vůči kolegovi, který je něčím odlišným, např. je pohlednější, má vyšší kvalifikaci či má jen spokojenější rodinu. Agresi může mezi kolegy rozpoutat osobní nepřátelství, které má souvislost s osobní minulostí zúčastněných osob.

Řešení problémů mezi spolupracovníky je velice složité, osobou, která má tyto konflikty řešit, by měl být nadřízený pracovník. V současné době je problém v kompetentnosti těchto osob, protože do funkcí manažerů jsou mnohdy obsazováni lidé, kteří jsou velice schopní v pracovních záležitostech, ovšem nemají mnohdy dobré řídicí schopnosti nebo mají z řešení interpersonálních problémů strach. Často jim situaci k řešení problémů komplikuje špatná úroveň komunikace a důvěra mezi zaměstnanci a nadřízenými.

³ HIRIGOYEN, M., F. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. Přel. A. Kozlíková. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. 61 s. ISBN 80-200-0994-9.

Psychické týrání nadřízeného svými podřízenými

Tento způsob patří mezi vzácnější formy psychického týrání. Nadřízený, který je ze strany svých podřízených utlačován, nemá u nich zpravidla autoritu. Dále může být utlačován nadřízený, který byl v minulosti jejich kolegou a nebyl oblíben v pracovním kolektivu. Útoky zaměstnanců na vedoucí pracovníky nebo vedení lze označit jako „staffing“, který má za cíl úplné zničení nadřízeného nebo vedení či veškeré personální a podnikové politiky.⁴

Psychické týrání podřízeného nadřízeným

V současné době jsou zaměstnanci velice často ubezpečováni o situaci, že jsou nahraditelní a pokud si chtějí udržet své zaměstnání, měli by snášet veškerá nařízení ze strany svých nadřízených.

„Důsledky jsou pro podřízené velmi závažné. Může jít prostě o zneužití moci. Nadřízený se neúnosným způsobem prosazuje ze své vyšší pozice a tyranizuje své podřízené z obavy, že nad nimi ztratí kontrolu. Taková je moc bezvýznamných vedoucích. Může také jít o perverzní manévr jedince, který z potřeby vlastní důležitosti nebo z existenční potřeby ničí druhé nebo i jen jednoho vybraného člověka, obětího beránka.“⁵

⁴ KRATZ, H., J. *Mobbing – jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Přel. J. Pondělíček. 1. vyd. Praha: Management Press, 2005. 16 s. ISBN 80-7261-127-5.

⁵ HIRIGOYEN, M., F. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. Přel. A. Kozlíková. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. 69 s. ISBN 80-200-0994-9.

1.4 Oběť psychického týrání

Oběti psychického týrání zpočátku nebývají zranitelní jedinci, ale jedinci, kteří se nechtějí nechat podmanit nebo se autoritě svého nadřízeného vzepřou. Oběti nebývají „problémoví zaměstnanci“, ale paradoxně lidé, kteří patří mezi starostlivé, pečlivé a pracovité zaměstnance a tráví v zaměstnání mnohdy i čas nad rámec své pracovní doby. Jakmile je spuštěn proces týrání, je oběť stigmatizována a začne být pomlouvána. Ve většině případů se jedinec stane tím, kým ho agresor chce mít, nemůže se na práci soustředit, začne dělat chyby ve své práci a vystavuje se časté kritice na kvalitu odvedené práce.

Bohužel by se za oběti psychického týrání chtěli označit i paranoidní jedinci, kteří se snadno dostávají do konfliktu, nejsou nakloněni kritice nebo mají pocit, že jsou odmítáni. Tito jedinci nejsou oběťmi, ale naopak častěji bývají agresory.

Dalším okruhem, ze kterého vychází oběti psychického týrání, jsou úspěšní jedinci, kteří představují pro pracovní kolektiv, případně svého nadřízeného, konkurenci.

V neposlední řadě se oběťmi psychického násilí stávají jedinci, kteří jsou snadno zranitelní, s nízkou hladinou sebevědomí nebo neumějí čelit konfliktům.

1.5 Způsoby zabraňování obětem v odporu

Psychické týrání na pracovišti probíhá v různých fázích, ale všechny se shodují v jednom bodě, a tím je odmítnutí komunikace.

Všeobecně lze říci, že k psychickému týrání na pracovišti dochází z důvodu získávání, udržení či posílení moci. Pro agresora je velmi důležité, aby zabránil obětem v odporu proti tomuto týrání. Způsobů, které k tomu agresori používají, je několik.

Odmítnutí přímé komunikace

Při použití této metody zabránění odporu dochází k tomu, že není pojmenován konflikt a agresor odmítá svůj postoj vysvětlit a o konfliktu hovořit. Tím se brání

diskusi, která by měla vést k vysvětlení a nalezení řešení. Všechny pokusy ze strany oběti o vysvětlení celého konfliktu končí mlhavými výčitkami.

Zpochybnění a diskvalifikace oběti

Agrese může probíhat skrytě a v rámci neverbální komunikace – pohrdavé pohledy, dvojsmysly, urážky ... Takto je často zpochybňována profesní schopnost zaměstnance i vše, co dělá a říká. Toto zpochybňování se dostane i do pracovního kolektivu oběti, která tomuto názoru na oběť uvěří. Této nepřímé agresi je velice těžké se bránit. K diskvalifikaci oběti dochází také ignorací ze strany agresora. Velice často není oběť zdravena, mluví se o ní jako o předmětu, je odmítnuto s ní komunikovat. Často využije agresor momentální nepřítomnosti oběti na pracovišti k předávání různých vzkazů a pracovních úkolů místo toho, aby na ni počkal a řekl jí to osobně. Velice účinná forma diskvalifikace oběti je také nepřímá kritika, kterou agresor skrývá za vtipkování, posměšky...

Zdiskreditování oběti

K diskreditování využívá agresor toho, že oběť ztratí sebedůvěru. K tomu používá zesměšňování, jízlivost a ponižování, výsměchů a pomluv, lží nebo zlomyslných narážek. Důležité pro agresora je, aby se vše oběť dozvěděla, ale neměla šanci se bránit. K podobným metodám se mohou uchýlit i závistiví kolegové.

Izolace oběti

Tím, že agresor oběť izoluje, jí znemožní bránit se psychickému týrání, protože jí izolací zamezí spojení s ostatními kolegy, které by mohla využít jako oporu při svém odporu. Důležitou izolací ze strany vedení je informační izolace tím, že zaměstnanec není zván na porady, o pracovních úkolech se dozvídá ze služebních hlášení. Další formou izolace oběti je opomíjení oběti při rozdělování pracovních úkolů. Je dokázáno, že člověk mnohem hůře nese nedostatek práce než její nadbytek. Takto se vedoucí zaměstnanci zbavují nepohodlného zaměstnance.

Dohnání oběti k chybě

Nadřízený pracovník má dostatek prostředků k tomu, aby docílil toho, že oběť udělá ve své činnosti chybu. Tím si oběť vynutí kritiku a opakované chyby vedou ke znemožnění oběti a mnohdy i oběť získá pocit, že je skutečně neschopná.

1.6 Způsoby obrany proti psychickému týrání

Pokud má zaměstnanec soustavný pocit, že je ohrožována jeho důstojnost, měl by začít s řešením problému co nejdříve, a to tím, že si bude podoby a formy psychického týrání zaznamenávat, shromažďovat stopy všeho, co by mu mohlo pomoci při odhalování psychického týrání. Je nutné dodat, že je velice těžké zajistit přesvědčivé důkazy. Také se doporučuje snaha zajistit si pomoc svědků, což je vzhledem ke strachu ostatních zaměstnanců velice obtížné.

Pomoc v rámci vlastní firmy

K tomu, aby se problém týrání mohl začít řešit, musí oběť toto požadovat a sama pomoc vyhledat. Kromě již zmíněného sběru informací a důkazů by měla oběť vyhledat pomoc v rámci vlastního podniku, a to zpravidla u svého přímého nadřízeného nebo personálního ředitele. Ne vždy jsou nadřízení zdatní v aktivním naslouchání a v řešení interpersonálních konfliktů. Bohužel, strategie většiny současných podniků je orientována více na obchodní a výrobní výsledky než na interpersonální vztahy.

Psychická odolnost

Důležitým faktorem při boji s týráním je psychická odolnost oběti. Pokud je tato schránka oběti narušena, je třeba vyhledat pomoc odborného psychologa či psychiatra, odbourat stres a napomoci oběti, aby byla schopna se nejen postavit psychickému teroru, ale také návratu do zaměstnání. Prvořadým úkolem odborníka je však vrátit oběti ztracenou sebedůvěru a naučit se vzdorovat.

Jednání

Oběť by měla předcházet agresím tak, že se bude neustále ujist'ovat, že jsou jí příkazy nadřízeného zcela jasné a že v nich neshledává nejasné body. Pokud se takové nejasnosti objeví a přetrvávají, měl by zaměstnanec požádat svého nadřízeného o rozhovor. Pokud by tato žádost nebyla vyslyšena, měl by o něj zaměstnanec požádat ještě jednou písemně a tuto písemnou žádost si ponechat jako případný důkaz. Pokud dialog při řešení konfliktu není možný a zaměstnanec se rozhodne pro odchod ze zaměstnání, měl by o pomoc požádat odborovou organizaci, která by mu měla napomoci při vyjednávání výhodnějších podmínek odchodu z firmy. Dobrovolný odchod zaměstnance z firmy je snadné vítězství pro agresora. Dalším způsobem, jak psychologický teror ukončit, je podání žaloby, která vyžaduje ze strany oběti velkou odvahu, protože se jedná o čin v našich společenských podmínkách ojedinělý a složitý z hlediska dokazování.

1.7 Prevence psychologického týrání na pracovišti

Základní prevencí proti psychologickému týrání na pracovišti je komunikace, a to jak na úrovni mezi kolegy, tak ve vztahu podřízených a nadřízených a samozřejmě ochota ze strany zaměstnavatele zaměstnance vyslechnout.

Další formou prevence je výchova odpovědných zaměstnanců v oblasti personální politiky a problematiky psychologického týrání jak na úrovni právních norem, tak v oblasti interpersonální komunikace.

Důležitou úlohu v prevenci má také odborová organizace firmy, která by měla být nápomocna zaměstnanci při vyjednávání případného odškodného či při odchodu zaměstnance z firmy v důsledku psychologického týrání. Měla by být schopna vždy intervenovat ve prospěch zaměstnance.

Úkolem každé firmy v rámci prevence je začlenění patřičných právních norem do vnitropodnikových předpisů, informovat vlastní zaměstnance o možnosti výskytu psychologického týrání a o způsobech, jak se takového chování vyvarovat, případně se mu bránit.

„Jedině člověk může vyřešit lidský problém. Situace, v nichž dochází k perverznímu chování, mohou vzniknout pouze tehdy, když je lidé podporují nebo tolerují. Vedoucí a ředitelé by sami měli usilovat o to, aby se do všech složek jejich podniku znovu vrátil respekt k druhým lidem.“⁶

⁶ HIRIGOYEN, M., F. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. Přel. A. Kozlíková. 1. vyd Praha: Academia, 2002. 204 s. ISBN 80-200-0994-9.

2. VYBRANÉ DRUHY PSYCHICKÉHO TÝRÁNÍ

2.1 Mobbing

Za mobbing lze označit systematické, cílevědomé a především opakované útoky jedince či skupiny na určitou osobu. Tato jednání mají za cíl dotlačit jedince do defenzivní pozice, vyloučit jej z kolektivu, ponížít, znevážit a donutit jej tak k odchodu z pracoviště. Útoky nemají většinou náležitou příčinu a nevztahují se ke konkrétní činnosti oběti.⁷

Na rozdíl od šikanování se mobbing nevyznačuje fyzickými útoky, ale zato vysokým stupněm útoků psychických, jako např. donášením nadřizným, intrikami, což vede k vysokému stupni existenčního ohrožení. Zatímco motivem šikanování je iracionální touha člověka ponižovat, motivy mobbingu jsou racionální.

Proces mobbingu lze rozdělit do fází:

1. **Jednotlivé konflikty** – Jako spouštěcí mechanismus mobbingu můžeme označit konflikty, které vzniknou např. na základě nedorozumění, pomluv. Ovšem mobbing může spustit i jiná okolnost či postoj zaměstnance, která konflikt přivodí následně.
2. **Psychický teror** – V důsledku ojedinělých a později i účelově vedených útoků dochází k psychickému týrání jedince, což má za následek, že týranému jedinci klesá sebedůvěra, psychická odolnost a později i pracovní výkonnost. V neposlední řadě může tento teror ovlivnit i zdravotní stav jedince.
3. **Zviditelnění problému** – Psychické napětí, které na jedince dopadá, má za následek, že jedinec skutečně začíná mít problémy v zaměstnání, např. pokles výkonnosti, soustředění, plnění pracovních úkolů..., které vedou k tomu, že je na něj nahlíženo jako na problémového jedince, a to vede k častým pracovním pohovorům s nadřizným, který žádá nápravu morálky jedince. Nikdo však nezkoumá, zda byl zaměstnanec do této situace dohnán jiným způsobem.
4. **Vyloučení z kolektivu** – Jedná se o oficiální vyloučení z kolektivu, které má vyústit k odchodu zaměstnance.

⁷ SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 18 s. ISBN 978-80-247-2474-4.

Strategie mobbingu

- **Izolace** – cílem izolace je vyloučení jedince z kolektivu, porad ...
- **Šíření pomluv** – týraný jedinec, jeho pracovní výkony i soukromý život je neustále námětem drbů a pomluv, které se pravděpodobně vůbec nezakládají na pravdě a jsou většinou směřovány k nadřazeným pracovníkům.
- **Sabotování práce** – postiženému pracovníkovi nejsou zcela účelově poskytovány důležité informace, které nutně potřebuje k bezchybnému výkonu svých pracovních úkolů.
- **Znevažování pracovních výkonů** – každá chyba, kterou zaměstnanec udělá, je zveličována a je na ní postaveno tvrzení o pracovní neschopnosti jedince.
- **Poškozování soukromí** – jedná se o velice nepříjemný způsob strategie mobbingu, kdy je jedinec poškozován informacemi o své rodině či své osobě, které nejsou pravdivé. K šíření těchto informací slouží mnohdy nevinné či nahodilé situace.

Typy obětí mobbingu

S mobbingem se může setkat prakticky každý, ale lze také oběti předpovídat. Zpravidla se jedná o osamělé lidi a lidi, kteří své zaměstnání z existenčních důvodů potřebují nebo zaměstnanci s nižším stupněm sebevědomí. Často se obětí mobbingu stává také nový zaměstnanec, kterého sehraný pracovní kolektiv odmítl přijmout. Také se obětí mobbingu může stát aktivní a úspěšný zaměstnanec, který svou aktivitou nebo úspěšností narušuje zaběhlý rytmus kolektivu.

Obecně lze konstatovat, že neexistuje žádný typický profil oběti – mobbing může postihnout každého a objevuje se ve všech oborech. Zvýšené riziko se dle výzkumů psychologa práce prof. Zapfa vyskytuje u zaměstnanců a úředníků v resortu zdravotnictví a sociálních věcí, resortu školství a tělesné výchovy a státní správy. Tuto skutečnost prof. Zapf vysvětluje tím, že tito zaměstnanci pracují ve větších kolektivech, které ke své práci vyžadují i vyšší podíl spolupráce. Mobbing může stejnou měrou postihnout ženy i muže.⁸

⁸ KRATZ, H., J. *Mobbing – jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Přel. J. Pondělíček. 1. vyd. Praha: Management Press, 2005. 21 s. ISBN 80-7261-127-5.

Předpoklady vzniku mobbingu

Kromě nutnosti přítomnosti oběti, jejich vlastností, jsou také důležité osobnostní vlastnosti agresora a celková atmosféra pracoviště. Velmi významnou roli zde hraje prostředí, špatná atmosféra na pracovišti a chybné řízení vedoucím pracovníkem může vznik mobbingu velmi dobře podpořit. Nelze opomenout ani společenské vlivy a působení tržní ekonomiky, která rivalitu podporuje. Důležitá je i spokojenost zaměstnanců na pracovišti a jejich ztotožnění se s firemní kulturou, tam, kde vládne týmová spolupráce a spokojenost zaměstnanců je zaznamenán menší výskyt mobbingových praktik než na pracovištích, kde vládne rivalita, stres. V neposlední řadě je příčinou vzniku mobbingu také existenční nejistota a strach z nezaměstnanosti. Velmi důležitý je i styl vedení organizace. Tam, kde vládne autoritativní způsob řízení, lhostejnost vůči problémům zaměstnanců, přehnané nároky na zaměstnance, neprůhledná politika vedení, podporování stresového prostředí, tam se mobbing může rozvinout častěji.⁹

Obrana proti mobbingu

Obrana proti mobbingu je shledávána především v sebedůvěře jedince, jeho asertivitě, schopnostech snášet stres a řešit problémy. Dalším důležitým obranným štítem je rodinné a finanční zázemí. Důležité je také sebevzdělávání, zvyšování své kvalifikace, která vedou ke zvýšené ceně na trhu práce. Nelze opomenout také interpersonální komunikaci a zapojení všech zaměstnanců do této komunikace tak, aby nikdo nebyl izolován. Nezbytnou součástí odolnosti vůči mobbingu je také zlepšování kvality a spokojenosti vlastního soukromého života.

⁹ SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 34-38 s. ISBN 978-80-247-2474-4.

2.2 Bossing

Bossing byl odvozen od anglického slova boss, což znamená šéf, vedoucí a tímto výrazem je označováno psychické týrání či šikanování ze strany nadřízeného. Praktiky, které nadřízený používá, jsou ve své podstatě shodné s praktikami mobbingu, ovšem důsledky tohoto konání mohou být daleko razantnější, protože při této formě týrání může vedoucí zaměstnanec použít svou autoritu a vystupovat z pozice moci. Má k tomu také účinnější prostředky. Nejčastějším důvodem pro použití bossingu je strach z úspěšného kolegy, obavy z konkurence, v neposlední řadě může být důvodem bossingu pocit méněcennosti a osobní antipatie vůči zaměstnanci.

Metody bossingu

Mírnější formou bossingu je zabraňování přístupu k informacím. Tím agresor dosáhne toho, že práce, kterou svému podřízenému zadal, mu bude trvat déle a pravděpodobně nebude provedena na základě aktuálních informací a za to bude zaměstnanec pokárán. Ve většině případů je takto kárán i před spolupracovníky a začne být v kolektivu méně oblíben. Tím vedoucí zaměstnanec přenesení svůj bossing na kolektiv, který se ujme mobbingu.

Další metodou bossingu může být vyhrožování výpovědí z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, neumožnění čerpání dovolené, nepřiměřené nároky na pracovní výkon zaměstnance.

Obrana proti bossingu

Doporučenou obranou proti bossingu je doporučení, aby se zaměstnanec pokusil při nástupu do nového zaměstnání a kolektivu o včlenění do tohoto kolektivu a získal si přátele mezi kolegy. Pokud bude zaměstnanec oblíbeným a rovnoprávným členem kolektivu, může být tento kolektiv v případě bossingu jeho oporou.

Další obranou je vyhledání pomoci ve vlastní firmě, resp. v hierarchii, tzn. obrátit se s žádostí o pomoc na přímého nadřízeného agresora.

V neposlední řadě lze využít i pomoci právního charakteru, protože bossing je zákonem zakázané jednání, lze tedy využít i formy žaloby a jejím prostřednictvím žádat nápravu a upuštění od tohoto konání.

Pokud by bossing zanechal na zaměstnanci psychickou újmu, je doporučeno vyhledat odbornou zdravotnickou pomoc, např. psychologa či psychiatra.

Prevence bossingu

Prevence bossingu je velice důležitá a neměla by být managementem firmy nikterak opomíjena. Jako doporučená prevence je informovanost zaměstnanců o této problematice, zahrnutí antimobbingových opatření do vnitřních předpisů firmy.

2.3 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování, často také sexuální harašení či sexual harassment, pochází z anglického slova „harassment“ – obtěžování žen a dívek. Je třeba ihned na začátku objasnit, že toto obtěžování se neděje pouze ze strany mužů vůči ženám, ale také obráceně. Sexuální obtěžování můžeme také považovat za jednu z podob mobbingu či bossingu.

„Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížené důstojnosti osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího pracovního prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“.¹⁰

Sexuální obtěžování je zákonem zakázané chování, především zákoníkem práce. Takto byl novelizován v roce 2001 a v roce 2004 byla použita definice sexuálního obtěžování na základě směrnic EU z důvodu vstupu České republiky do Evropské unie.¹¹

¹⁰ SPOUSTOVÁ, I., KRÁLÍKOVÁ- LUŽAIC, A., FIALOVÁ, E. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. 1. vyd. Praha: Gender studies, 2008. 69 s. ISBN 978-80-86520-09-4.

¹¹ Zákon č. 46/2004 Sb. *Zákoník práce*. § 1, odstavec 9. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb04046&cd=76&typ=r>>

Formy sexuálního obtěžování

Vzhledem k tomu, že sexuální obtěžování je týráním spíše psychického charakteru, je na rozdíl od týrání fyzického těžko prokazatelné. Navíc agresor, který tento druh týrání praktikuje, své chování ani za sexuální obtěžování nemusí vůbec považovat, ale oběť ano.

Obecně mezi formy sexuálního obtěžování lze zařadit:

- 1. Sexuálně zbarvené vtipy**
- 2. Narážky na soukromý život**
- 3. Sexuálně zbarvené řeči či poznámky**
- 4. Ukazování erotických nebo pornografických časopisů v zaměstnání**
- 5. Rozesílání erotických obrázků elektronickou poštou**
- 6. Nevítaná snaha o navázání milostného vztahu na pracovišti, nabídky na schůzku**
- 7. Neverbální projevy – dvojsmyslná gesta ...**
- 8. Nepřiměřené doteky, přehnané fyzické kontakty**
- 9. Vynucování sexuálních kontaktů, sexuální vydírání, znásilnění**

Projevy sexuálního obtěžování

Projevy sexuálního obtěžování lze jen velmi těžko definovat, protože se nejedná o chování jako takové, ale spíše o to, jak je toto chování vnímáno druhou stranou. Sexuální obtěžování je úzce spjato s nerovnostmi pohlaví na pracovišti, proto velice důležitou roli sehrává mocenský aspekt, pro něhož jsou důležité tyto ukazatele:

- Sexuální obtěžování bývá vnímáno jako projev sexuální přitažlivosti, primárně jde však o uplatnění moci, většinou mužů nad ženami.
- Jde o neadekvátní využití moci, které druhou stranu izoluje nebo degraduje.
- Většinou je spjato se znevýhodněním a podřízeností žen v pracovněprávním procesu, ale i ve společnosti.

Oběť sexuálního obtěžování

Jak již bylo řečeno, definovat sexuální obtěžování je velice obtížné, protože je důležité, jak je chování chápáno druhou osobou. Protože jsou všeobecně ženy citlivější než muži, jsou častěji označovány nebo považovány za oběť sexuálního obtěžování. Všeobecně je za oběť sexuálního obtěžování považována osoba, které není příjemné chování sexuálního charakteru.

Iniciátor sexuálního obtěžování

Globálně jsou za iniciátory sexuálního obtěžování považováni muži, a to z pohledu mužů i žen.

„Mužská nadvláda má všechny podmínky, aby se mohla uplatnit. Všeobecně uznávaný primát mužů potvrzuje objektivita sociálních struktur i produkčních a reprodukčních aktivit, založených jak v oblasti biologické, tak i sociální produkce a reprodukce na rozdělení práce podle pohlaví, jež zajišťuje muži tu lepší část, a potvrzují ho i schémata vlastní všem habitům: protože to jsou schémata zformovaná podobnými podmínkami, a tedy objektivně sladěná, fungují jako matrice vnímání, myšlení a jednání všech členů společnosti, jako historická transcendentna, jež se jako taková – právě proto, že jsou všeobecně sdílěna – vnucují každému aktérovi.“¹²

K sexuálnímu obtěžování dochází na pracovišti mezi spolupracovníky. V případě, že iniciátorem sexuálního obtěžování je nadřízený pracovník, je situace vážnější, protože tím se ztěžuje možnost oběti se bránit, protože nadřízený pracovník by měl být první osobou, na kterou by se měla oběť obrátit.

Způsoby obrany a řešení problémů

Prvním krokem obrany proti sexuálnímu obtěžování by měl být rozhovor s iniciátorem nevhodného chování, na kterém by oběť měla jednoznačně vyjádřit nesouhlas s jeho jednáním. Pokud tento rozhovor nebude úspěšný, měl by být o pomoc požádán nadřízený pracovník, protože vztahy na pracovišti jsou jeho náplní práce. Další instancí je Státní úřad inspekce práce. Pokud by oběť neuspěla ani tam, může se obrátit

¹² BOURDIEU, P. *Nadvláda mužů*. Přel. Dr. Dvořáková, V. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 33 s. ISBN 80-7184-775-5.

s žalobou na soud formou žaloby na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku (vzor žaloby viz příloha č. I.). Pokud se oběť obrátí se žalobou na soud a prokáže důvěryhodné důkazy, platí tzv. presumpce viny, při které musí žalovaná strana dokazovat svou nevinu.

Prevence sexuálního obtěžování

Prevenci sexuálního obtěžování lze jen velmi těžko unifikovat. Snadněji se provádí v malých firmách s převahou neformální komunikace a dobrou znalostí interpersonálních vztahů a zaměstnanců, hůře ve firmách s vysokým počtem zaměstnanců. Obecně platí, že by všichni zaměstnanci měli být seznámeni s existencí začlenění definice sexuálního obtěžování do zákoníku práce a manažeři personálních útvarů by měli být proškoleni k řešení konfliktů spojených s touto problematikou.

2.4 Další formy psychického týrání na pracovišti

Bullying

Jedná se o záměrné snižování důstojnosti a zastrašování zaměstnance, které může mít verbální i neverbální charakter. Následkem tohoto chování může být fyzické, duševní, morální nebo sociální ublížení.

Psychologické násilí

Při psychologickém násilí jde především o využití moci proti jiné osobě nebo skupině, které může vyústit ve fyzické, duševní nebo sociální ublížení.

Šikanování

Šikanování je činnost, při které oběť dostává zcela nesmyslné, zbytečné a ponižující úkoly. Do šikanování lze zařadit i úkoly, o kterých víme, že jsou jen velmi těžce splnitelné nebo které vyžadují velké pracovní nasazení i přes rámec pracovní doby.

3. PRÁVNÍ ÚPRAVA OBTĚŽOVÁNÍ Z DŮVODU POHLAVÍ A SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

3.1 Česká právní úprava

V českém právním systému se lze dovolat ochrany proti obtěžování z důvodu sexuálního obtěžování podle zákoníku práce, občanského zákoníku a v neposlední řadě také podle trestního zákona.

Zákoník práce

Prvé zmínky o existenci sexuálního obtěžování se objevily v zákoně č. 155/2000 Sb. zákoníku práce, konkrétně v § 7 odstavec 2.

„Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které se jeví také nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“¹³

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie bylo nutné začlenit do české legislativy také směrnice Evropské unie. V oblasti zákoníku práce došlo k jeho novelizaci, která vyšla jako zákon č. 46/2004 Sb., do kterého byla implementována Směrnice 2002/73/ES, která označuje sexuální obtěžování jako druh diskriminace v pracovněprávních vztazích. Tato definice sexuálního obtěžování byla zahrnuta v § 1 odstavec 9 zákona 46/2004 Sb. zákoníku práce.

„Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné a urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti

¹³ Zákon č.155/2000 Sb. *Zákoník práce*. §7, odstavec 2. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW:<<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb00155&cd=76&typ=r>>.

nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“¹⁴

Současný zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. se zabývá sexuálním obtěžováním v § 16, odstavec 2 a v § 17.

„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.“¹⁵

„Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.“¹⁶

Bohužel současný zákoník práce neřeší prostředky ochrany před formami diskriminace v pracovněprávních vztazích, mezi které lze zařadit také sexuální obtěžování na pracovišti tak, jako zákoníky práce z roku 2000 a 2004. Současný zákoník práce se pouze odkazuje na antidiskriminační zákon. Alarmující je skutečnost, že v současné české právní úpravě žádný antidiskriminační zákon neexistuje.

Antidiskriminační zákon, zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací byl sepsán již v roce 2006. Tento zákon měl vysloveně zakázat diskriminaci z důvodu pohlaví, rasy, národnosti, sexuální orientace, náboženského vyznání či víry nebo světového názoru či zdravotního postižení. Tento zákon by měl zakazovat všechny formy již zmiňované diskriminace v zaměstnání, v přístupu k zaměstnání, vzdělání, zdravotní péči, poskytování sociálních výhod, poskytování služeb a zboží i bydlení. Měla by být jasná pravidla a nástroje obětem ke způsobu obrany. Jasně stanoví, vymezí a definuje právní pojmy spojené s diskriminací a co je důležité, přesně vymezí, co vlastně diskriminace je. Tímto zákonem by byl vytvořen antidiskriminační orgán, který by se ve své činnosti měl zabývat problémy kolem diskriminace. Měl by také přijímat žádosti o pomoc obětí diskriminace. Tímto orgánem by měl být ochránce veřejných práv – ombudsman. Antidiskriminační zákon

¹⁴ Zákon č. 46/2004 Sb. *Zákoník práce*. § 1, odstavec 9. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb04046&cd=76&typ=r>>.

¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*. §16, odstavec 2. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW:http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=262/2006&PC_8411_p=16&PC_8411_l=262/2006&PC_8411_ps=10#1082>.

¹⁶ Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*. § 17. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=262/2006&PC_8411_p=17&PC_8411_l=262/2006&PC_8411_ps=10#10821>.

by měl také podpořit všechny, kteří se chtějí začlenit do společnosti, avšak předsudky či stereotypy myšlení je často vyčleňují až na samý okraj společnosti.

Návrh antidiskriminačního zákona byl ministrem spravedlnosti České republiky Jiřím Pospíšilem předložen 12. 7. 2007 Poslanecké sněmovně a po projednání v příslušných výborech byl doporučen ke čtení v Poslanecké sněmovně. Při třetím čtení v březnu 2008 byl také návrh zákona Poslaneckou sněmovnou přijat. V dubnu 2008 byl zákon také schválen Senátem a doporučen prezidentovi České republiky k podepsání, který však využil svého prezidentského veta a zákon nepodepsal. 16. 5. 2008 jej Václav Klaus vrátil zpět Poslanecké sněmovně. Své rozhodnutí Václav Klaus odůvodnil tím, že shledává antidiskriminační zákon za zbytečný, kontraproduktivní a nekvalitní. Dále uvedl, že tento zákon neobsahuje nic, co by již nebylo v českém právu obsaženo. Odvolává se na Listinu základních práv a svobod, kde je zákaz diskriminace obsažen, dále se diskriminace zakazuje mezinárodními smlouvami, která jsou zákonům nadřazeny, tudíž nový zákon by byl zbytečný. Václav Klaus ve svém dopise předsedovi Poslanecké sněmovny Miloslavu Vlčkovi apeluje na fakt, že veškerá ustanovení, která jsou v antidiskriminačním zákoně obsažena, jsou obsažena již v platných právních normách a pokud jsou tyto normy nedostatečné, neúplné či v praxi neúčinné, měly by být tyto normy napraveny novelizacemi příslušných zákonů.¹⁷

Je nutno dodat, že antidiskriminační zákon byl navržen na základě povinné implementace směrnic Komise ES. Česká republika se svým přístupem do Evropské unie zavázala dodržovat její právní předpisy a nepřijetí antidiskriminačního zákona může vést k žalobám Evropské unie na Českou republiku. Úkolem Poslanecké sněmovny je v současné době přehlasování prezidentského veta. Je nutné podotknout, že ve všech státech Evropské unie již obdobný zákon přijat byl, Česká republika je posledním státem Unie, která tento zákon nemá ve své legislativě. Velmi alarmující zpráva pro zákonodárce i občany České republiky je, že s účinností zákoníku práce z roku 2006 a nepodepsáním antidiskriminačního zákona prezidentem republiky klesla ochrana před diskriminací minimálně v otázkách pracovněprávních vztahů před rok 2000. Pokud nebude antidiskriminační zákon, na který se zákoník práce odkazuje, přijat, bude tento stav pokračovat.

¹⁷ Tisková zpráva. *Prezident vetoval antidiskriminační zákon*. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupná na WWW:<http://www.hrad.cz/cms/cz/info_servis/tiskove_zpravy/5389.shtml>.

Občanský zákoník

Zatímco zákoník práce by měl poskytnout ochranu před sexuálním obtěžováním zejména v pracovněprávních vztazích, občanský zákoník nalézá možnost ochrany před konkrétní osobou, která se tohoto jednání dopustila na základě občanskoprávní ochrany osobnosti, která je obsažena v § 11 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník ve znění pozdějších předpisů.

„Fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy.“¹⁸

Trestní zákon

Ochranu před zvlášť intenzivním a závažným obtěžováním zabezpečuje trestní zákon, zejména v případech, kdy je v souvislosti s obtěžováním naplněna skutková podstata trestných činů, například omezování osobní svobody, vydírání, znásilnění.

V případě trestného činu omezování osobní svobody je uplatňován § 231 zákona č. 140/1961 Sb. trestní zákon.

„Kdo jinému bez oprávnění brání užívat osobní svobody, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta.“¹⁹

Fyzické útoky na osoby by byly klasifikovány nejčastěji jako trestný čin vydírání podle § 235 trestního zákona.

„Kdo jiného násilím, pohrůzkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opomenul nebo trpěl, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta.“²⁰

Trestný čin znásilnění lze nalézt v § 241 zákona č. 140/1961 Sb., trestní zákon. O znásilnění se hovoří v případech, kdy pachatel použije fyzickou sílu s úmyslem donutit oběť k souloži nebo jiné sexuální aktivitě.

¹⁸ Zákon č. 40/1964 Sb. *Občanský zákoník*. § 11. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW:<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_p=11&PC_8411_l=40/1964&PC_8411_ps=10#10821>.

¹⁹ Zákon č.140/1961 Sb. *Trestní zákon*. § 231. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=140/1961&PC_8411_p=231&PC_8411_name=Trestní%20zákon&PC_8411_l=140/1961&PC_8411_ps=10#10821>.

²⁰ Zákon č.140/1961 Sb. *Trestní zákon*. § 235. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=140/1961&PC_8411_p=232&PC_8411_name=Trestní%20zákon&PC_8411_l=140/1961&PC_8411_ps=10#10821>.

„Kdo násilím nebo pohrůzkou bezprostředního násilí donutí jiného k souloži nebo k jinému obdobnému pohlavnímu styku nebo kdo k takovému činu zneužije bezbrannosti jiného, bude potrestán odnětím svobody na dvě léta až osm let.“²¹

Právní postupy v případech diskriminace v zaměstnání

Pokud by měl zaměstnanec dojem, že vůči němu došlo k jakékoli formě diskriminace v zaměstnání, doporučuje se v první řadě oslovit s tímto problémem svého zaměstnavatele, kterého zavazuje zákoník práce, § 14, odstavec 3 tento problém minimálně vyslyšet.

„Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců nebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.“²²

Iniciátor sexuálního obtěžování, případně dalších forem obtěžování na pracovišti porušuje dobré mravy a zaměstnavatel jej může na základě § 14, odstavec 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce postihnout.

„Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právních důvodů zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávních vztahů a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.“²³

Dále je možné o nápravu před sexuálním obtěžováním na pracovišti usilovat také prostřednictvím příslušné odborové organizace. Pokud by došlo k obtěžování při uplatňování práva na zaměstnání, je doporučováno podat stížnost u úřadu práce a pokud by k tomuto jednání došlo v rámci pracovního poměru, podává se stížnost u inspektorátu práce.

²¹ Zákon č.140/1961 Sb. *Trestní zákon*. § 241, odstavec 1. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW:<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=140/1961&PC_8411_p=241&PC_8411_name=Trestni%20zakon&PC_8411_l=140/1961&PC_8411_ps=10#10821>.

²² Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*. §14, odstavec 3. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW:
<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=262/2006&PC_8411_p=14&PC_8411_l=262/2006&PC_8411_ps=10#10821>.

²³ Zákon č.262/2006 Sb. *Zákoník práce*. §14, odstavec 1. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW:
<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=262/2006&PC_8411_p=14&PC_8411_l=262/2006&PC_8411_ps=10#10821>.

Vyšší formou domáhání se nápravy před sexuálním obtěžováním je pracovněprávní žaloba u nezávislého a nestranného soudu. Věcně příslušným soudem pro pracovněprávní žalobu je okresní soud a místně příslušný soud je soud, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo či místo podnikání. U pracovněprávní žaloby je důležitý § 133 a, odstavec 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, který přenáší důkazní břemeno na žalovaného.

„Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace má soud ve věcech pracovněprávních za prokazané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“²⁴

To znamená, že pokud žalující strana tvrdí, že byla obtěžována, musí žalovaná strana dokázat, že tomu tak nebylo. Pokud se jí to nepodaří, má soud za to, že k obtěžování skutečně došlo. Proti iniciátorovi sexuálního obtěžování se může oběť bránit i občanskoprávní žalobou na ochranu osobnosti podle § 11 a § 13 občanského zákoníku v civilním řízení. U této formy žaloby neplatí přenesení důkazního břemena na žalovaného a žalobce v ní může žádat náhradu škody. Právo na ochranu osobnostních práv se nepromlčuje, liší se však subjektivní a objektivní lhůty k uplatnění nároku na škodu. Věcně příslušným soudem pro občanskoprávní žalobu je krajský soud, místně příslušným soudem je obecní soud žalovaného. Pokud by měla oběť obtěžování pocit, že došlo ke spáchání trestného činu, měla by u Policie ČR nebo státního zástupce podat trestní oznámení. Toto oznámení lze podat písemně, ústně do protokolu, v elektronické podobě podepsané elektronickým podpisem, telegraficky.

3.2 Mezinárodní a evropská právní úprava

„V obecné rovině se zákaz diskriminace včetně diskriminace sexuální opírá o Všeobecnou deklaraci lidských práv a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. V roce 1979 schválilo Valné shromáždění OSN Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen. V roce 1958 přijala Mezinárodní organizace práce Úmluvu o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání. Výbor

²⁴ Zákon č. 99/1963 Sb. *Občanský soudní řád*. §133 a, odstavec 1. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701PC_8411_number1=99/1963&PC_8411_p=133a&PC_8411_l=99/1963&PC_8411_ps=10#10821>.

*expertů publikoval v roce 1988 seznam příkladů jednání, které naplňují znaky sexuálního obtěžování – například nadbytečný tělesný kontakt, nevhodné poznámky, urážky, vtípy, narážky, poznámky o něčím oděvu, těle, věku, rodinné situaci, nevíтанé nabídky nebo žádosti sexuální povahy učiněné otevřeně nebo skrytě.*²⁵

Mezinárodní úmluvy se sexuálním obtěžováním konkrétně nezabývají. Případné návody na boj s touto formou diskriminace lze nalézt ve formě deklarací, politických vyjádření. Na úrovni Organizace spojených národů přijímá výbor CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discriminations against Women) Obecné doporučení č. 19 k násilí na ženách, ve kterém označuje sexuální obtěžování jako jednu z forem diskriminace z důvodu pohlaví v zaměstnání. Kromě již zmiňovaného doporučení vydal výbor CEDAW v roce 1996 Opční protokol k úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, který pro Českou republiku vstoupil v platnost v roce 2001.

Definice a zákaz obtěžování byly transportovány do práva Evropské unie Směrnicí 2002/73/ES. K této směrnici přihlížel také zákon č. 46/2004 Sb., zákoník práce účinný k 1. 3. 2004 v § 1. Jelikož je obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování považováno za diskriminaci na základě pohlaví, tak se při uplatňování právních norem používá také Směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Tato směrnice Rady Evropské unie ve svém článku č. 4 přesouvá důkazní břemeno na žalovanou stranu.

*„Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*²⁶

Zjednodušeně tato směrnice stanoví, že pokud žalovaná strana neprokáže, že k diskriminaci z její strany nedošlo, rozhodne soud ve smyslu, že k diskriminaci došlo. Tato směrnice se transportovala do českého práva ve formě § 133 a, odstavec 1 zákona č. 99/1963, občanský soudní řád.

²⁵Tisková zpráva ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 14. 1. 2004. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupná na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/398/140104.pdf>>.

²⁶Směrnice Rady č. 97/80/ES O důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. článek 4, odstavec 1. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:CS:NOT>>.

Evropské právo ve svých rozhodnutích vykládá Soudní dvůr Evropských společenství, který se skládá ze Soudního dvora a Soudu prvního stupně. Oba tyto soudy mají sídlo v Lucemburku. Kromě již uvedených směrnic Evropské unie vydávají instituce Evropské unie, převážně Komise Evropských společenství, Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů řadu sdělení, návrhů, doporučení, která se týkají všech forem diskriminace.

V roce 2006 předložila Komise Evropských společenství Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů na období 2006 - 2010 pod číslem KOM (2006) 92, ve kterém má za cíl kromě jiných úkolů také odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví.

„EU je odhodlána bojovat se všemi formami násilí. Hlavními oběťmi násilí založeného na pohlaví jsou ženy. Jde o porušení základního práva na život, bezpečí, svobodu, důstojnost a fyzickou a emoční nedotknutelnost. Porušení těchto práv nelze tolerovat ani ničím omluvit. Důležitá je prevence, která vyžaduje vzdělání a znalosti, vytváření sítí a partnerství a výměnu osvědčených postupů.“²⁷

V roce 2007 byl také založen Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů. Dalším dokumentem, který se zabývá sexuálním obtěžováním, je Směrnice Evropského parlamentu a rady č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. V této směrnici jsou uvedeny také důvody, které vedly k přijetí této směrnice. Sexuálního obtěžování se týkají důvody 6 a 7.

„Obtěžování a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení s muži a ženami a pro účely této směrnice představují diskriminaci na základě pohlaví. Tyto formy diskriminace se nevyskytují pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání. Měly by proto být zakázány a měly by se na ně vztahovat účinné, přiměřené a odrazující sankce.

V této souvislosti by zaměstnavatelé a osoby odpovědné za odborné vzdělávání měli být podporováni v přijímání preventivních opatření pro boj proti všem formám diskriminace na základě pohlaví a zejména v přijímání preventivních opatření proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti, v přístupu k zaměstnání, odbornému

²⁷ Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. *Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů*. KOM (2006) 92. článek 4.1. [on-line][cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW:<<http://www.padesatprocent.cz/docs/e-komise-roadmap.pdf>>.

vzdělávání a postupu v zaměstnání, v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.“²⁸

Komise Evropských společenství vypracovala Sdělení Komise Radě a Evropskému parlamentu č. KOM (2007) 686 jímž se předává rámcová dohoda proti obtěžování a násilí v práci.

„Tato dohoda má za cíl předcházet a tam, kde je to nezbytné, řešit problémy zastrašování, sexuálního obtěžování a fyzického násilí na pracovišti. Odsuzuje všechny formy obtěžování a násilí a potvrzuje povinnost zaměstnavatele chránit před nimi pracovníky. Společnosti v Evropě jsou žádány, aby přijaly politiku nulové tolerance k takovému chování a specifikovaly postupy pro řešení případů obtěžování a násilí tam, kde se objeví. Tyto postupy mohou zahrnovat neformální fázi za přítomnosti osoby, která má důvěru vedení i pracovníků. Stížnosti by měly být bezodkladně prošetřeny a řešeny. Je třeba dodržovat zásady důstojnosti, důvěrnosti, nestrannosti a spravedlivého zacházení. Vůči pachateli budou přijata příslušná opatření, včetně postupů od disciplinárního řízení až po propuštění a oběti bude případně poskytnuta pomoc s opětovným začleněním.“²⁹

²⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, odstavec 6,7. [on-line][cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW:<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006>

²⁹ Sdělení Komise Radě a Evropskému parlamentu, jímž se předává rámcová dohoda proti obtěžování a násilí v práci. KOM (2007) 686. [on-line][cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW:<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0686:CS:NOT>>.

4. ANALÝZA SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

Sexuální obtěžování na pracovišti je jedna z forem diskriminace, která může ovlivnit postavení žen a mužů v zaměstnání, jejich profesní vývoj a kariéru, finanční ohodnocení a pracovní prostředí. Většina sociologických výzkumů jak tuzemských, tak zahraničních dokazují, že nejčastěji jsou sexuálním obtěžováním postiženy ženy ze strany mužů. Lze rozlišit dvě formy sexuálního obtěžování:

„Obtěžování pro něco“ (quid pro quo) – v této formě je sexuální obtěžování praktikováno jako cena za udržení současného stavu či jako platba za možnost získání stavu lepšího.

„Nepřátelské prostředí“ - v této formě jsou obsaženy formy chování a projevy sexuální povahy, které znesnadňují pracovní výkon i pracovní podmínky na pracovišti.³⁰

Jak již bylo v předcházejících kapitolách uvedeno, sexuální obtěžování je vnímáno jako nežádoucí chování se sexuálním podtextem – nežádoucí posměšky, poznámky, návrhy nebo fyzický kontakt sexuální povahy, nevíтанé sexuální žádosti o sexuální služby. Sexuální obtěžování se může odehrávat mezi osobami stejného postavení v zaměstnání, mezi nadřízenými a podřízenými, ale je znám i typ „kontramocenského sexuálního obtěžování“, kdy oběť sexuálního obtěžování disponuje vyšší formální mocí než iniciátor této formy diskriminace.

„Studie provedené ve Spojených státech a Velké Británii ukazují, že 42 až 88 procent žen zakusí v určitém období své pracovní kariéry sexuální obtěžování (Ragins a Scandura, 1995). Ve studii provedené v roce 1989 na vzorku 918 amerických právniček, z nichž jedna třetina vydělávala více než 100 000 USD za rok, jich 60 procent uvedlo, že zažily nežádoucí sexuální pozornost na pracovišti. Třináct respondentek uvedlo, že se na pracovišti staly obětí znásilnění, pokusu o znásilnění nebo útoku. Ve většině případů byli útočníky jejich nadřízení (Couric, 1989). Ve výzkumu z roku 1992 se vzorkem 640 novinářek z 19 malých, středních a velkých redakcí v celých Spojených státech uvedla každá třetí žena, že se na pracovišti setkala se sexuálním obtěžováním (MRTW, 1993 c). A ve výzkumu z roku 1993 se vzorkem 417 rodinných lékařek ve státě Ontario v Kanadě 75 procent dotázaných uvedlo, že je sexuálně obtěžovali pacienti. O něco více než polovina uvedla, že obtěžování mělo

³⁰ KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. 97-98 s. ISBN 80-7261-117-8.

formu vyzývavých pohledů a sexuálních poznámek a asi 25 procent uvedlo vyzývavá gesta, pozvání na schůzku a nevhodné dárky (např. tanga či kazety s milostnými písněmi). Téměř jedna třetina uvedla, že se před nimi pacienti obnažovali sexuálně vyzývacím způsobem a 4 procenta uvedla, že se jich pacienti nevhodně dotýkali (Phillips Aschneider, 1993). Jedna studie dokumentuje rozsáhlou zkušenost sexuálního obtěžování žen v oblastech tak různorodých, jako je hornictví (Tallichet, 1995) či investiční bankovníctví (Meyer, 1996).³¹

Se sexuálním obtěžováním se lze setkat ve všech typech zaměstnání, výzkumy ukazují, že se sexuální obtěžování nejčastěji vyskytuje v oborech, kde dominují muži a kde sexuální obtěžování slouží jako dominance mužů nad ženami. I přesto, že v posledních letech je možné se setkat se zvýšeným počtem hlášení sexuálního obtěžování na pracovišti, tyto oběti nepodávají oficiální stížnost či žalobu. Většina obětí se mylně domnívá, že celý incident zvládne sama, případně se svěří své rodině nebo nejbližším přátelům a ve většině případů svaluje vinu sama na sebe. Nejčastějším výsledkem této situace je odchod oběti ze zaměstnání, přestože není vyloučeno, že se se stejným typem diskriminace nesetká v novém zaměstnání. V každém případě jsou následky sexuálního obtěžování pro oběti velmi vážné a škodlivé. Oběti uvádějí chronické bolesti hlavy, krku, nevolnosti, zažívací poruchy, poruchy spánku, nervozitu či deprese.

4.1 Analýza sexuálního obtěžování v České republice

Analýza sexuálního obtěžování v České republice se opírá o výzkum, který provedlo oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu Akademie věd České republiky pod názvem „Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti“, který byl veřejnou zakázkou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (č. grantu: MPSV-01-113/04).³²

Tato analýza je zaměřena na několik částí – formy a důvody znevýhodňování v zaměstnání, sexuálního obtěžování v zaměstnání, případové studie sexuálního obtěžování, vztahu odborové organizace k problematice forem diskriminace

³¹ RENZETTI, C., M. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2005. 283-284 s. ISBN 80-246-0525-2.

³² Studie: *Obtěžování žena mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>>.

zaměstnanců na pracovišti s důrazem na sexuální obtěžování. V této práci bude použita část výzkumu týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti a případová studie sexuálního obtěžování. V oblasti analýzy – sexuální obtěžování na pracovišti byl použit metodologický postup – výzkum veřejného mínění zaměstnanci Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR a jejím cílem bylo na vzorku populace České republiky zjišťovat postoje a názory mužů a žen na sexuální obtěžování na českém pracovním trhu a také zjistit postoje k této formě diskriminace. Respondenty tohoto výzkumu byli občané České republiky starší 15 let. Celkem bylo osloveno 1025 respondentů, z toho 490 mužů a 535 žen. Šetření provedlo 250 tazatelů metodou face-to-face rozhovorů a výsledky byly zpracovány statistickým programem pro analýzu kvantitativních dat SPSS for Windows.³³

Pro zkoumání případových studií byly použity nestrukturované rozhovory se ženami – oběťmi sexuálního obtěžování na pracovišti s cílem odhalit průběh a prožívání tohoto jevu. K tomu bylo použito biografického vyprávění obětí.³⁴

Vzhledem k rozsáhlosti citovaného dotazníkového šetření, není zahrnuto v přílohách bakalářské práce. Celý dotazník je součástí citované publikace *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*.³⁵

4.2 Sexuální obtěžování v současných podmínkách pracovního trhu

V české legislativě se sexuální obtěžování objevilo poprvé v roce 2004 v souvislosti s novelou zákoníku práce a vstupem České republiky do Evropské unie. Dosud nebyl Ministerstvem práce a sociálních věcí oznámen žádný soudně řešený případ sexuálního obtěžování v České republice, to však neznamená, že se tato forma diskriminace na českém pracovním trhu nevyskytuje, ale s největší pravděpodobností je řešena ze strany obětí odchodem ze zaměstnání, případně není řešena vůbec. V této kapitole bude prezentován výzkum Sociologického ústavu AV ČR z hlediska forem chování, které bychom mohli označit za sexuální obtěžování, jeho akceptace,

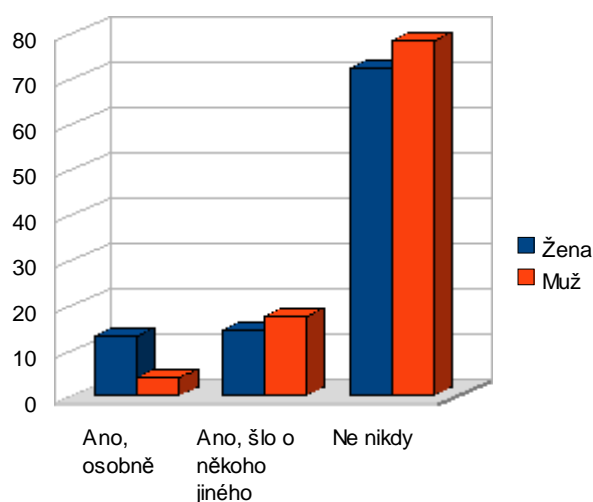
³³ Studie: *Obtěžování žena mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>>.

³⁴ Studie: *Obtěžování žena mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>>.

³⁵ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 135-150 s. ISBN 80-7330-090-7.

případně odmítnutí subjektů, které jsou těmito formami chování postiženi a zjištění, kdo je nejčastěji aktérem a kdo obětí těchto forem jednání.

Graf 1: Odpovědi na otázku: Setkal/a jste se někdy na současném nebo minulém pracovišti se sexuálním obtěžováním? Výsledky jsou uvedeny v procentech podle pohlaví.³⁶



N muži= 362;
N ženy= 408

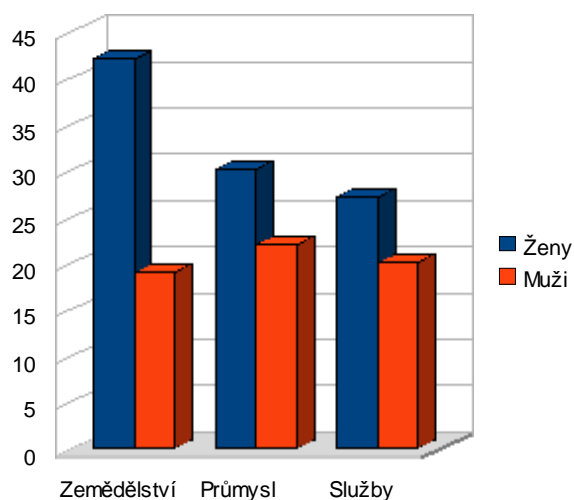
Z grafu č. 1 je patrné, že jedna čtvrtina všech, kteří pracovali nebo pracují, se v zaměstnání setkali se sexuálním obtěžováním. Jak je patrné, častěji se jedná o ženy 28%, 13% osobně a v 15% šlo o někoho jiného. Muži uvedli 22%, 4% osobně a v 18% šlo o někoho jiného.³⁷

Tento graf také dokazuje všeobecná tvrzení, že se ženy setkávají se sexuálním obtěžováním častěji než muži a také jej vnímají citlivěji a jako chování osobně namířené proti nim samotným.

³⁶ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 36 s. ISBN 80-7330-090-7.

³⁷ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 35 s. ISBN 80-7330-090-7.

Graf č. 2: Kladná odpověď na otázku: Setkal/a jste se někdy na současném nebo minulém pracovišti se sexuálním obtěžováním? Výsledky jsou uvedeny v podílech pohlaví v sektoru zaměstnání. (Pouze ti, kdo jsou v současnosti ekonomicky aktivní).³⁸



N muži= 264

N ženy= 261

Z grafu č. 2 je zřejmé, že se nejvíce setkávají se sexuálním obtěžováním ženy pracující v zemědělství (42%) a průmyslu (30%), což jsou obory, kde jsou zřetelně více zaměstnání muži. Na druhé straně se ženy setkávají se sexuálním obtěžováním ve službách (27%), kde muži nedominují. Z grafu je také patrné, že u mužů obor nerozhoduje.³⁹

Je třeba také zmínit důležitý faktor, zejména pro ženy, a to počet spolupracovníků, se kterými je oběť sexuálního obtěžování každý den v kontaktu. Čím více spolupracovníků, zejména mužů, je v každodenním kontaktu s ženou v zaměstnání, tím častěji se žena setkala s touto formou diskriminace.

„Tato zjištění odpovídají dlouhodobým výsledkům zahraničních výzkumů, které ukazují, že pokud jsou ženy na pracovišti nebo v oboru marginálně zastoupeny a daný sektor nebo profese je spíše obsazena muži, a je tedy považována za mužskou doménu, jsou ženy pracující v těchto oborech, profesích a pracovištích častěji obětí sexuálního obtěžování.“⁴⁰

Dotazované ženy uvádějí, že pro subjektivní pojmenování sexuálního obtěžování na pracovišti jsou velice důležité pracovní vztahy a skutečnost, jak

³⁸ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 37 s. ISBN 80-7330-090-7.

³⁹ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 36 s. ISBN 80-7330-090-7.

⁴⁰ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 36 s. ISBN 80-7330-090-7.

vnímají pracovní prostředí. Čím lepší mají ženy pocit z pracovního prostředí a vztahů na něm, tím méně uvádějí, že se setkaly se sexuálním obtěžováním. Tam, kde jsou podle žen přátelské pracovní vztahy, uvedly ženy 24% setkání se sexuálním obtěžováním. Tam, kde je spíše dobrá spolupráce, pak 27% a v pracovním prostředí plném konfliktů, napětí a neosobních vztahů dokonce 33%.⁴¹

Tabulka č. 1: Pořadí výskytu jednotlivých forem sexuálního obtěžování v současnosti na současném pracovišti a kdykoli během pracovní dráhy. Výsledky jsou uvedeny v procentech populace.⁴²

Forma obtěžování	Pořadí	V současnosti v %	Pořadí	V současnosti nebo dříve v %
Sexuálně podbarvené vtipy	1.	21,1	1.	63,9
Narážky na soukromý život	2.	19,5	2.	62,7
Sexuálně podbarvené řeči	3.	14,2	3.	56,3
Ukazování erotických časopisů	4.	12,3	6.	39,5
Sexuálně orientované poznámky	5.	10,9	5.	45,1
Posílání lechtivých obrázků e-mailem	6.	9,5	12.	17,5
Okukování	7.	8	7.	35,8
Milostné vztahy mezi kolegy	8.	6,7	4.	48,2
Nechtěný tělesný kontakt	9.	5,9	9.	28,2
Milostné vztahy mezi nadřízenými a podřízenými	10.	5	8.	32,8
Nabídky na schůzku i přes nezájem	11.	3	10.	19,7
Obtěžující telefonáty, e-maily	12.	2,1	13.	9,1
Sexuální návrhy a pobídky	13.	2	11.	17,8
Pokus o znásilnění	14.	0,4	14.	2

N muži= 479

N ženy= 527

V tabulce č. 1 jsou uvedeny formy chování, které lze označit jako sexuální obtěžování a jsou seřazeny podle jejich četnosti. V druhém sloupci je uveden podíl

⁴¹ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 37 s. ISBN 80-7330-090-7.

⁴² KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 39 s. ISBN 80-7330-090-7.

populace v %, který se s touto formou obtěžování setkal v současnosti, následuje sloupec s pořadím četnosti forem obtěžování v minulosti a podíl populace v %, který se s těmito formami obtěžování setkal v minulosti. Důležitý je fakt, že se pořadí forem obtěžování v současnosti a minulosti nijak výrazně neliší. Výjimkou je posílání lechtivých obrázků e-mailem. V minulosti byla tato forma nežádoucího chování na 12. místě a v současnosti se pohybuje na 6. místě. Tento jev lze vysvětlit výrazným zvýšením využívání internetu, e-mailu. U ostatních forem je situace stabilní a z toho vyplývá, že nijak výrazně nedochází k nárůstu ani poklesu jejich výskytu.

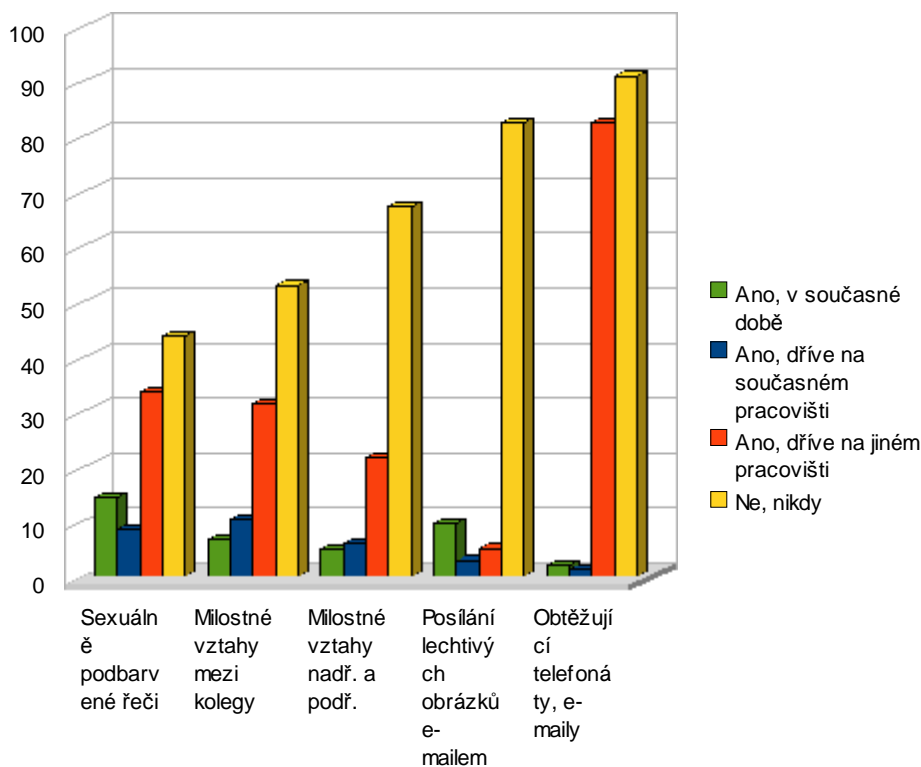
K příznivé změně došlo také u milostných vztahů mezi kolegy a mezi nadřízenými a podřízenými. Tato změna je přičítána snižující se toleranci k takovým vztahům ve firemních kulturách organizací. U kategorie ukazování erotických časopisů se liší poměr četnosti výskytu u žen a mužů. Muži se s tímto jevem v současnosti setkali v 17%, ženy jen 7,5% v současnosti. Celkově se v pracovním procesu s tímto jevem setkalo 52% mužů a 26,9% žen. Z toho vyplývá, že u této formy jednání se jedná o čistě mužskou záležitost.⁴³

Z tabulky č. 1 je zřejmé, že nejčastější formou sexuálního obtěžování jsou na českém pracovním trhu sexuální podbarvené vtipy a narážky na soukromý život. Další v pořadí jsou milostné vztahy mezi kolegy a sexuálně orientované poznámky.

V následující části výzkumu byly formy jednání, které můžeme označit jako nežádoucí, rozděleny do tří skupin a výzkum tak sleduje, do jaké míry se s nimi ženy a muži setkali. Jedná se o tyto skupiny: 1) milostné vztahy, sexuálně podbarvené řeči, sexuální obrázky a korespondence, 2) sexuálně orientované poznámky a vtipy, narážky na soukromý život a okukování, 3) sexuální návrhy, pozvání, nechtěný tělesný kontakt a pokus o znásilnění.

⁴³ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 38 s. ISBN 80-7330-090-7.

Graf č. 3: Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti? Výsledky jsou uvedeny v procentech.⁴⁴



N muži= 411

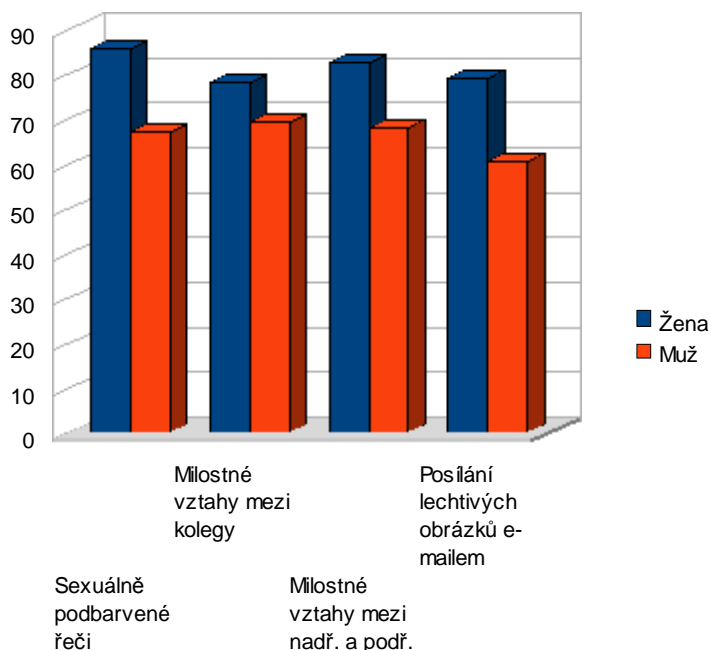
N ženy= 374

Sexuálně podbarvené řeči, milostné vztahy mezi kolegy, milostné vztahy mezi nadřízenými a podřízenými, posílání lechtivých obrázků e-mailem a obtěžující telefonáty, e-maily patří mezi velmi časté formy sexuálního obtěžování. Mezi nejméně časté formy patří obtěžující telefonáty a e-maily, jejíž výskyt se v poslední době zvyšuje. Z grafu č. 3 je zřejmé, že se nejméně polovina respondentů se setkala se sexuálně podbarvenými řeči. Téměř jedna třetina se setkala s milostnými vztahy nadřízených a podřízených. Výzkum uvádí, že mezi ženami a muži nebyl žádný významný statistický rozdíl ani v jedné položce grafu č. 3.⁴⁵

⁴⁴ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 40 s. ISBN 80-7330-090-7.

⁴⁵ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 39 s. ISBN 80-7330-090-7.

Graf č. 4: Podíl respondentů, kterým by tyto formy chování, jež mohou být považovány za sexuální obtěžování, vadily buď vždy nebo jak kdy v závislosti na okolnostech podle pohlaví. Výsledky jsou uvedeny v procentech.⁴⁶



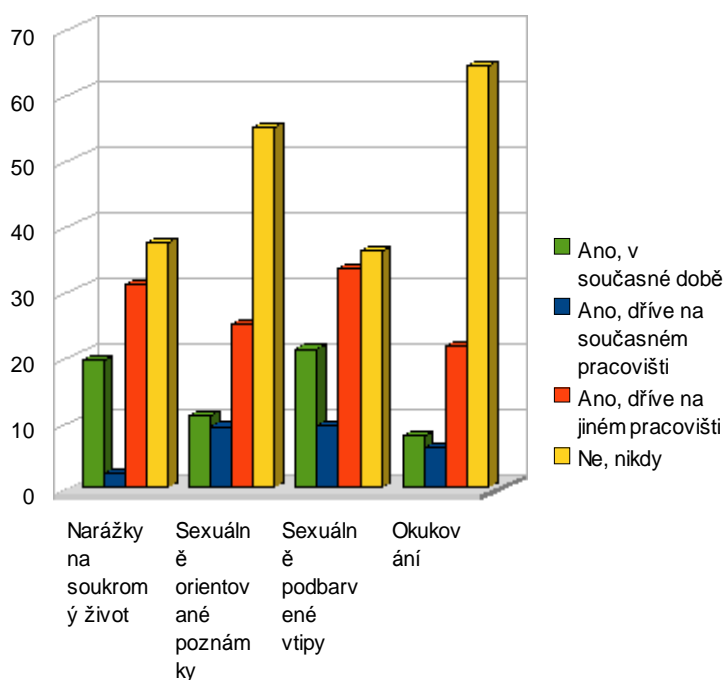
N muži= 411
N ženy= 374

Respondentům byla položena otázka, zda by jim vadily jednotlivé formy jednání a dostali na výběr tři možnosti odpovědí: ano, vždy (viz graf č. 4), jak kdy, záleželo by na okolnostech a ne, nikdy. Zajímavé je, že se sice muži a ženy nijak výrazně nemění v zaznamenání počtu výskytu těchto forem jednání, ale výrazně se liší ve vnímání těchto forem jednání, která by mohla být považována za sexuální obtěžování. Všechna jednání významně častěji vadí ženám než mužům. Téměř polovina žen uvedla, že by jim vadily milostné vztahy mezi nadřízenými a podřízenými, mužům jedna třetina. Téměř dvojnásobný rozdíl mezi muži a ženami je u posílání lechtivých obrázků e-mailem a sexuálně podbarvené řeči. Posílání lechtivých obrázků e-mailem by vadilo 44% žen a 25% mužům a sexuálně podbarvené řeči vadí 42% žena a 21% mužům. Milostné vztahy mezi kolegy by vadily vždy 36% žen a jen 24% mužů.⁴⁷

⁴⁶ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 41 s. ISBN 80-7330-090-7.

⁴⁷ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 40 s. ISBN 80-7330-090-7.

Graf č. 5: Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti? Výsledky jsou uvedeny v procentech.



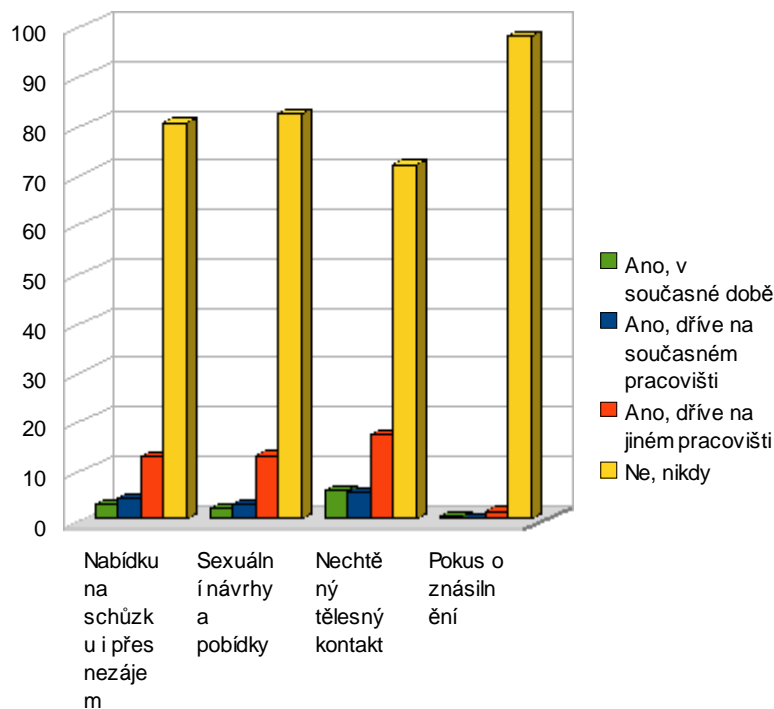
N muži= 369

N ženy= 402

V grafu č. 5 jsou uvedeny další formy jednání, které by mohly být považovány za sexuální obtěžování. Nárážky na soukromý život jsou na základě tohoto výzkumu na druhém místě v četnosti výskytu nežádoucích forem jednání, se kterým se setkala téměř 63% žen a mužů a na současném pracovišti pak 20% žen a mužů. Také sexuálně orientované vtipy, které mají mnohdy blízko k nárážkám na soukromý život, jsou častým jevem. Se sexuálně podbarvenými vtipy se setkala v současné době 64% žen a mužů a v současné době na současném pracovišti 21% dotazovaných.⁴⁸

⁴⁸ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 42 s. ISBN 80-7330-090-7.

Graf č. 6: Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti ...? Výsledky jsou uvedeny v procentech.⁴⁹



N muži= 371

N ženy= 414

Mezi nejtěžší formy sexuálního obtěžování patří opakované návrhy a pozvání na schůzku, sexuální nabídky i poté, co daná osoba dala jasně najevo, že nemá zájem, nechtěný tělesný kontakt a pokus o znásilnění. Tyto formy jednání se dle tohoto výzkumu objevují v českém pracovním prostředí spíše méně. I přesto 28% respondentů zaznamenalo nechtěný tělesný kontakt. S opakovanými návrhy na schůzku i přes nezájem se setkala 20% žen a mužů a 2% žen a mužů uvedlo, že se setkala s pokusem o znásilnění.⁵⁰

Z uvedeného výzkumu vyplývá, že mezi nejčastější formy sexuálního obtěžování, se kterými se respondenti setkali, byly sexuálně podbarvené vtipy, narážky na soukromý život a sexuálně podbarvené řeči, se kterými se setkala více než 50% respondentů. Ženy a muži se neliší v míře, s jakou se setkali s těmito formami sexuálního obtěžování, ale výrazně se liší ve vnímání těchto chování jako obtěžujících, kdy všechny formy chování výrazně častěji vadí ženám než mužům. Sexuálně podbarvené řeči vadí v zaměstnání 86% žen a současně jde o třetí

⁴⁹ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 43 s. ISBN 80-7330-090-7.

⁵⁰ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 42 s. ISBN 80-7330-090-7.

nejčastější formu sexuálního obtěžování v České republice. Za těžkou formu sexuálního obtěžování lze označit nechtěný tělesný kontakt, se kterým se setkala téměř třetina žen i mužů.⁵¹

Tabulka č. 2: Iničiátoři a oběti jednotlivých forem sexuálního obtěžování podle jejich výskytu a pohlaví respondentů. Výsledky jsou uvedeny v procentech.⁵²

Typ chování - zaznamenáno v procentech	Iničiátor podle pohlaví respondenta a podíl výběru		Oběť Podle pohlaví respondenta a podíl výběru	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Narážky na soukromý život (62,7%)	Spolupracovnice (36,5%)	Spolupracovníci (50%)	Spolupracovnice (37,6%)	Spolupracovníci (31,7%)
	Spolupracovníci (25,5%)	Spolupracovnice (14%)	Já (27,5%)	Více osob současně (21,3%)
	Já (7,1%)	Více osob současně (18%)	Více osob současně (14,1%)	Spolupracovnice (21,4%)
Sexuálně orientované poznámky (45,2%)	Spolupracovníci (52%)	Spolupracovníci (50,6%)	Spolupracovnice (39,1%)	Spolupracovnice (41,3%)
	Spolupracovnice (12,6%)	Více osob současně (16,3%)	Já (27%)	Více osob současně (20,3%)
	Nadřízený muž (10,9%)	Spolupracovnice (13,4%)	Více osob současně (13,8%)	Spolupracovníci (17,4%)
Okukování (44,8%)	Spolupracovníci (48,3%)	Spolupracovníci (39,7%)	Já (35,4%)	Spolupracovnice (40,5%)
	Více osob současně (11%)	Spolupracovnice (16,4%)	Spolupracovnice (29,2%)	Více osob současně (14,7%)
	Jiná osoba (10,3%)	Více osob současně (18,1%)	Více osob současně (14,6%)	Spolupracovníci (13,8%)
	Klienti muži (9,7%)	Já (7,8%)		Já (12,9%)
	Nadřízený muž (7,6%)			

⁵¹ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 43 s. ISBN 80-7330-090-7.

⁵² KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 45 s. ISBN 80-7330-090-7.

Nechtěný tělesný kontakt (28,2%)	Spolupracovníci (50,4%)	Spolupracovníci (34,1%)	Já (36,1%)	Spolupracovnice (42,9%)
	Nadřízený muž (16%)	Spolupracovnice (33%)	Spolupracovnice (33,6%)	Spolupracovníci (17,6%)
	Spolupracovnice (14,3%)	Více osob (6,6%) Já (6,6%)	Spolupracovníci (12,6%)	Já (16,5%)
Ukazování erotických časopisů (muži 52%, ženy 26,9%)	Spolupracovníci (49,1%)	Spolupracovníci (58,7%)	Více osob současně (41,5%)	Více osob současně (36%)
	Více osob současně (20,4%)	Více osob současně (22,2%)	Já (19,8%)	Spolupracovnice (30,2%)
	Spolupracovnice (10,2%)		Spolupracovnice (17%)	Já (16,9%)

Z tabulky č. 1 vyplývá, že iniciátory nežádoucích forem jednání jsou muži, a to vyplývá jak z odpovědí žen, tak odpovědí mužů. V naprosté většině forem jednání byly za oběti označeny ženy a iniciátory označeni muži. Ovšem, v případě narážek na soukromý život, označily ženy za iniciátorky výrazně častěji své spolupracovnice - ženy a muži označili své spolupracovníky - muže. Z toho vyplývá, že sexuální obtěžování probíhá nejčastěji na úrovni spolupracovníků, kdy iniciátorem je převážně muž a obětí žena. Velice nežádoucí a alarmující je fakt, kdy je za iniciátora sexuálního obtěžování je označen nadřízený, protože se do celého případu přimísí mocenský vztah nadřízený – podřízená, kdy nadřízený uplatňuje svou dominantní roli nad obětí a oběti se tím zkomplikuje postup řešení sexuálního obtěžování, protože nadřízený by měl být tím prvním, u koho by oběť měla hledat pomoc při řešení nežádoucích forem jednání. V tomto případě oběti nejčastěji za řešení volí odchod ze zaměstnání. Za iniciátory sexuálního obtěžování označily ženy své nadřízené - muže u těchto forem: sexuálně orientované poznámky (10,9%), nechtěný tělesný kontakt (16%), návrhy na schůzku i přes nezájem (21,2%), sexuální návrhy a pobídky (22,6%) a dokonce pokus o znásilnění.⁵³

⁵³ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 44 s. ISBN 80-7330-090-7.

4.3 Případová studie sexuálního obtěžování

Jednou z metod použitých při analýze sexuálního obtěžování na českém pracovním trhu jsou případové studie, které mají za cíl zachytit jednotlivé příběhy na zkoumané téma přímo od konkrétního jedince na základě jeho vyprávění. Pro analýzu sexuálního obtěžování je tato metoda obzvlášť důležitá, protože individuální zkušenost jedince hraje velkou roli pro potřeby sociologické analýzy tohoto jevu. Právě podrobné a hloubkové rozhovory s ženami, které se na vlastní kůži setkaly se sexuálním obtěžováním, poskytly komplexní popis tohoto problému a také vysvětlení širších souvislostí mezi genderem a mocí ve společnosti.⁵⁴

Sociologický ústav AV ČR ve svém výzkumu uvádí šest případových studií, tedy šest hloubkových rozhovorů se ženami, které zažily různé formy sexuálního obtěžování, prostřednictvím kterých se snaží odhalit genderové diskriminační mechanismy v českém pracovním prostředí. Ze všech rozhovorů vyplynulo, že se sexuální obtěžování častěji vyskytuje na pracovišti, kde se sexuální narážky, dvojsmysly a poznámky intimního charakteru vyskytují běžně a jsou brány jako normální. Hranice mezi tím, co už je a co ještě není sexuální obtěžování, není nikde pevně zakotvena, je ponechána jen na subjektu, který je tomuto chování vystaven. Z rozhovorů bylo také patrné, že sexuální obtěžování má mnohdy vzrůstající tendenci, začíná slabšími formami, které nabírají v čase vzrůstající tendenci, případně se kumulují. Někdy může být sexuální obtěžování začátkem jiné formy diskriminace, např. šikany, ztěžování práce, atd.. Při rozhovorech vyplynula také neochota vedení organizací se případy sexuálních obtěžování zabývat či je řešit.⁵⁵

⁵⁴ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 51 s. ISBN 80-7330-090-7.

⁵⁵ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 52 s. ISBN 80-7330-090-7.

Případ paní Markéty

„Paní Markétě je třicet dva let, má středoškolské vzdělání, z prvního manželství, které skončilo v průběhu jejího posledního zaměstnání, má dceru, v době rozhovoru byla doma na rizikovém těhotenství. Krátce po nástupu do zaměstnání v asi dvacetitisícovém městě jihomoravského kraje, kde pracovala jako asistentka zahraničního obchodu, jí začaly přicházet sms zprávy sexuálního charakteru. Od své kolegyně pak zjistila, že je posílá jeden z akcionářů firmy, se kterým ale ona sama nepřicházela do kontaktu. Ačkoli mu od začátku dávala zcela zřetelně najevo svůj nezájem a odmítala jeho návrhy, pan A. její reakce nebral v úvahu a pokračoval ve „svádění“. V tomto případě tedy nelze mluvit o počátečním souhlasu oběti, situace byla ale do značné míry podporována atmosférou v kolektivu. Ředitel firmy vytvářel atmosféru spíše příznivou pro sexuální obtěžování, jednak měl s panem A. přátelské vztahy a jednak sám komentoval oblečení a sexuální přitažlivost svých podřízených a přestože věděl o tom, že jeho chování paní Markétu obtěžuje, nikdy proti tomu nezakročil. Pokud tedy ve vedení neexistuje vůle zabránit sexuálnímu obtěžování na pracovišti, oběť se nemá na koho obrátit, zvláště v soukromých firmách, kde často neexistují odbory. Stejný postoj zaujala i její kolegyně, které se jako jediné svěřila. Díky právě probíhajícímu rozvodu zastávala názor, že by paní Markéta měla nabídky pana A. přijmout a nesolidárně zaujala postoj stranící spíše panu A. Při blahopřání k narozeninám začala dokonce skandovat, aby ji políbil. Tyto okolnosti vytvářely stresující podmínky, které nakonec vedly k tomu, že paní Markéta musela vyhledat psychologickou pomoc.

V tomto případě mělo sexuální obtěžování stupňující tendenci. Několikrát pan A. fyzicky zadržel paní Markétu na chodbě, sexuálně se jí dotýkal a silou po ní požadoval polibek. Zpočátku paní Markéta nechtěla vyvolávat konflikt, zaujala spíše strategii ústupu a snažila se spíše kontaktu s panem A. vyhnout. Poslední zpráva, kterou od něj dostala, svědčí o vyhrocení patologického vztahu, jenž si pan A. ke své oběti vytvořil: napsal jí, aby s ním měla alespoň jednou sexuální styk a potom ji nechá na pokoji. Poté, co navázala partnerský vztah s vedoucím výroby ze stejného podniku, situace se ještě vyostřila. Nakonec ji vedení firmy spolu s panem A. obvinilo se zanedbání pracovních povinností, jak vypověděla paní Markéta, uváděli smyšlené argumenty a problémy, které se jí pracovně netýkaly, zároveň jí vyhrožovaly, že s ní okamžitě ukončí pracovní poměr. Stejně vyhrožovali i jejímu novému partnerovi,

kteřá ale nakonec ve firmě zůstal. Po této konfrontaci s vedením se paní Markéta zhroutila a na radu psychologa se rozhodla pracovní poměr ukončit dohodou.“⁵⁶

Tento případ dokazuje, že odmítnutí intimního vztahu s nadřizeným může vyvolat až snahu ze strany iniciátora ovládat život oběti a pokud o tomto chování vedení firmy ví a nic proti tomu nepodnikne, stává se tak jednoznačně spoluvíníkem na sexuální obtěžování. Za zmínku stojí i rada psychologa, který poradil paní Markétě, aby celý případ řešila odchodem ze zaměstnání, tím celou odpovědnost za vzniklý konflikt přenesl na ni. Po nějaké době se paní Markéta rozhodla řešit celý případ i právně, ale bohužel nenašla advokáta, který by se tohoto případu ujal. To vypovídá o stavu české společnosti, kde panuje přesvědčení o nevěrohodnosti výpovědi ženy v případě sexuálního obtěžování.

4.4 Dotazníkové šetření na téma „sexuální obtěžování na pracovišti“

Na základě dotazníku (viz příloha č. II.), který byl terénním nástrojem šetření, bylo provedeno vlastní dotazníkové šetření na téma: „Sexuální obtěžování na pracovišti v České republice“. Cílem tohoto šetření bylo zjistit postoje a názory mužů a žen na výše uvedené téma a zároveň seznámit se s četností tohoto jevu. Respondenty dotazníkového šetření byli občané České republiky nad 18 let, kteří jsou v trvalém pracovním poměru. Dotazníkem jsem osobně oslovila 40 mužů a 60 žen. Výsledek tohoto dotazníkového šetření je zobrazen v níže uvedených tabulkách.

⁵⁶ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 54-55 s. ISBN 80-7330-090-7.

Tabulka č.1: Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti...?

Forma sexuálního obtěžování	%	Pořadí
Milostné vztahy mezi kolegy	36	3.
Milostné vztahy mezi nadř. a podř.	24	4.
Sexuálně podbarvené řeči a narážky	58	1.
E-mailové posílání lechtivých vtipů a obrázků	20	5.
Nechtěný tělesný kontakt, dotyk	16	6.
Obtěžující telefonáty a e-maily	8	7.
Narážky na soukromý život	46	2.

V tabulce č. 1 jsou zobrazeny odpovědi respondentů na otázku: „Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti uvedené formy nežádoucího jednání?“. Na prvním a druhém místě se shodně s oficiálním výzkumem umístily sexuálně podbarvené řeči a narážky a narážky na soukromý život. Zde je třeba vyzdvihnout subjektivní hodnocení respondentů, respektive stanovení hranice mezi tím, co není a co již je sexuální obtěžování. I přes budování moderních firemních kultur, které by neměly tolerovat milostné vztahy na pracovišti, a to jak mezi kolegy, tak mezi nadřízenými a podřízenými, se tento jev objevuje v dotazníkovém šetření na 3. a 4. místě.

S posíláním lechtivých vtipů a obrázků e-mailem se setkala 20% respondentů. Toto číslo je zřejmě ovlivněno rozšířením používání internetu a elektronické pošty v podnicích. Tento jev by měl být ovlivnitelný stanovením pravidel používání elektronické pošty a internetu a postihu za nedodržování těchto pravidel. Nechtěný tělesný kontakt uvedlo 18% a obtěžující telefonáty a e-maily 8% respondentů.

Tabulka č. 2: Kdo byl iniciátorem takových forem jednání?

Iniciátor	%
Kolega	63
Kolegyně	26
Nadřízený - muž	27
Nadřízený - žena	3

Na druhou otázku: „Kdo byl iniciátorem takových forem jednání?“ označili respondenti za iniciátora - kolegu 63%, iniciátora - kolegyni 26%, nadřízeného - muže 27% a nadřízeného - ženu 3%. Tento výsledek koresponduje s výzkumem provedeným Sociologickým ústavem AV ČR, kdy ve většině případů je iniciátorem nevhodných forem jednání muž. Potvrdilo se také tvrzení, že se sexuální obtěžování objevuje převážně mezi spolupracovníky.

Tabulka č. 3: Proti komu byla tato jednání směřována?

Oběť	%
Kolega	32
Kolegyně	67
Nadřízený - muž	6
Nadřízený - žena	14

Na třetí otázku: „Proti komu byla tato jednání směřována?“ uvedli respondenti, že obětí v 32% byl kolega, 67% kolegyně, 6% nadřízený - muž a 14% nadřízený - žena. Opět se potvrdilo, že obětí sexuálního obtěžování je ve většině případů žena. Zajímavá čísla se objevila v kolonkách obětí nadřízený - muž, obětí nadřízený - žena. Tato čísla ukazují, že se sexuální obtěžování může objevit i v případě, kdy iniciátorem sexuálního obtěžování je nadřízený a obětí nadřízený. Zajímavé číslo se objevuje také u odpovědí, které označují za oběť kolegu 32%.

Tabulka č. 4 : Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti...?

Forma sexuálního obtěžování	%
Nabídky na schůzku poté, co osoba dala jasně najevo, že nemá zájem	8
Sexuální návrhy a nabídky poté, co osoba dala jasně najevo, že nemá zájem	7
Pokus o znásilnění	0
Znásilnění	0

Čtvrtá otázka se týkala „těžších“ forem sexuálního obtěžování a je důležité, že se potvrdil spíše sporadický výskyt těchto „těžších“ forem. Z dotazníkového šetření je zřejmé, že se respondenti nesetkali s pokusem o znásilnění ani se znásilněním. Nabídky na schůzku poté, co byl dán najevo nezájem, uvedlo 8% respondentů a sexuální návrhy poté, co byl dán najevo nezájem, uvedlo 7% respondentů. V těchto případech je důležité brát v potaz, jakým způsobem byl dán najevo nesouhlas a zda iniciátor sexuálního obtěžování pochopil, zda se jedná o vyslovení nesouhlasu s touto formou obtěžování.

Tabulka č. 5: Kdo byl iniciátorem takových forem jednání?

Iniciátor	%
Kolega	10
Kolegyně	4
Nadřízený - muž	2
Nadřízený - žena	0

Otázka č. 5 zjišťuje iniciátory „těžších“ forem sexuálního obtěžování. Opět se potvrzuje, že většinou je iniciátorem kolega - muž (10%). To znamená, že se i tyto formy sexuálního obtěžování praktikují především mezi spolupracovníky.

Tabulka č. 6: Proti komu byla tato jednání směřována?

Oběť	%
Kolega	4
Kolegyně	12
Nadřízený - muž	1
Nadřízený - žena	0

Tabulka č. 6 přináší odpověď na otázku: „Proti komu byla tato jednání směřována?“. Respondenti označili za oběť ženy- spolupracovnice (12%), muže-kolegy (4%) a potvrzuje, že i při těchto formách nežádoucího jednání je obětí žena.

Tabulka č. 7 : Setkal/a jste se někdy na současném nebo minulém pracovišti se sexuálním obtěžováním?

	%
Osobně	11
Jiná osoba	15

Poslední otázka dotazníku zjišťovala, zda a jakým způsobem se vůbec respondenti setkali se sexuálním obtěžováním, zda přímo osobně nebo se sexuální obtěžování týkalo někoho z jejich pracovního okolí. Z odpovědí vyplývá, že se 11% všech respondentů setkalo se sexuálním obtěžováním osobně a 15% respondentů se sexuálním obtěžováním setkalo u svého kolegy nebo kolegyně.

Provedené dotazníkové šetření prokázalo, že sexuální obtěžování na českém pracovním trhu skutečně existuje v nepřehlédnutelné míře. Ve velké většině se odehrává mezi spolupracovníky na úrovni kolega – kolegyně, přičemž iniciátorem je muž a obětí žena. Na zvažovanou jsou případy, kdy iniciátorem sexuálního obtěžování jsou nadřízení pracovníci a při tomto jednání využívají mocenské převahy nad obětí, protože jí tím velice ztíží možnost sjednání nápravy tohoto jednání. Při hodnocení sexuálního obtěžování je třeba brát v úvahu nejen to, zda k tomuto jednání vůbec došlo, ale i fakt, jak je tento způsob chování vnímán tím, proti komu je namířeno. Je patrné, že ženy vnímají zkoumané formy jednání citlivěji a také častěji je označí za sexuální obtěžování než muži. Z konstatované skutečnosti, že se sexuální obtěžování převážně vyskytuje mezi spolupracovníky, vyplývá, že by mělo být náplní managementu všech firem snažit se tyto formy jednání potlačovat a dát svým zaměstnancům najevo jednak fakt, že tyto

formy jednání v daných firmách nebudou tolerovány a na druhou stranu, že pokud se její zaměstnanec se sexuálním obtěžováním setká, může u příslušných pracovníků firmy hledat pomoc a podporu. Management firmy by měl za sexuální obtěžování ve své firmě přijmout určitou zodpovědnost za řešení situací spojených se sexuálním obtěžováním.

5. PREVENCE

Plnou odpovědnost za sexuální obtěžování na pracovišti nese zaměstnavatel, který je vázán zákoníkem práce dodržovat a vytvářet takové pracovní podmínky, aby zaměstnanec mohl řádně plnit své úkoly. V první řadě by zaměstnavatelé měli mít snahu budovat ve firmě takovou firemní kulturu, která by jasně dokazovala, že sexuální obtěžování na pracovišti považuje za nepřístupné. Tato firemní kultura by měla být na profesionální úrovni a měla by být začleněna do pracovního řádu firmy či vnitřních předpisů. S těmito předpisy by měli být všichni zaměstnanci seznámeni a tuto problematiku by mohli zaměstnavatelé podpořit např. konáním kurzů pro zaměstnance, které by měly sloužit mimo jiné také jako návod, jak postupovat, na koho se obrátit v případě, kdyby měl zaměstnanec pocit, že se stal obětí sexuálního obtěžování. Za vhodné se považuje seznámení zaměstnanců s možnými sankcemi, které vyplývají ze všech forem psychického týrání na pracovišti, od sankcí až po rozvázání pracovního poměru s iniciátorem těchto forem jednání.

Dalším prostředkem prevence jsou etické kodexy nebo příručky pro zaměstnance, které napomáhají rozpoznat formy sexuálního obtěžování a doporučí, na koho se obrátit v případě potřeby. Aby mohla prevence fungovat, je třeba mít na pracovišti vyškolenou osobu, která by byla pověřena řešením těchto situací. V organizacích většího rozsahu jsou tímto úkolem pověřeni zaměstnanci personálního oddělení, personální manažeři. Je velice důležité, aby touto osobou byl člověk, který si získal důvěru zaměstnanců, byl ochoten naslouchat problémům zaměstnanců, podporoval spolupráci a celé vedení organizace se snažilo vytvářet dobré vztahy na pracovišti. Důležité je podotknout, že sexuální obtěžování je velice choulostivé téma, zvláště pro osoby, kterých se bezprostředně týká, a proto je nezbytné, aby si manažer či personální manažeři získali důvěru zaměstnanců a ti se pak neostýchali je se svými problémy oslovit. K prohloubení této důvěry by mohly sloužit hodnotící rozhovory, které se ve větších organizacích konají v určitých intervalech a mohly by napomoci k odhalení některých problémů, protože ne všichni zaměstnanci jsou schopni se sexuálnímu obtěžování postavit a bránit se. Tyto, i když formální, rozhovory by měly ostých zaměstnanců prolomit.

Z výzkumu, který provedl Sociologický ústav Akademie věd České republiky, bylo patrné, že se v souvislosti s masivním využíváním internetu a elektronické pošty zvyšuje počet zasílání lechtivých obrázků a vtipů e-mailem. Jako prevence šíření těchto

obtěžujících forem jednání lze označit blokování pornografických internetových stránek či důsledná kontrola využívání internetu v zaměstnání. Postoj personálního manažera je v případech sexuálního obtěžování velice důležitý, je třeba, aby jím nebylo sexuální obtěžování vnímáno jako problém, který byl na český pracovní trh importován ze zahraničí, ale jako diskriminace a psychické týrání zaměstnanců. Personální manažer by měl být ochoten naslouchat a pomoci zaměstnanci, který se na něj v souvislosti se sexuálním obtěžováním obrátí. Každá organizace, respektive její management by si měl uvědomit, že za případný výskyt sexuálního obtěžování je plně odpovědný a že celou organizaci poškozují navenek. Pokud se jedná o menší organizaci, která nemá důsledně vybudovanou organizační strukturu, měl by být úkoly personálního manažera pověřen nejvyšší manažer firmy. Problémem jsou v tomto případě menší rodinné firmy, které fungují na úrovni neformálních vztahů.

Dalším pomocníkem v řešení situací kolem sexuálního obtěžování je ve velkých firmách odborová organizace, jejímž posláním je hájení práv a zájmů zaměstnanců. Odborové organizace by měly fungovat na principu solidarity se zaměstnanci a z toho důvodu by se neměl zaměstnanec, který se stal obětí sexuálního obtěžování, ostýchat oslovit svou odborovou organizaci se svým problémem a odbory by mu měly pomoci prolomit bariéru strachu např. ze ztráty zaměstnání, když na sexuální obtěžování poukáže. I na poli odborové organizace je nejúčinnější forma prevence informovanost o sexuálním obtěžování i dalších formách psychického týrání na pracovišti.

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce byla analýza sexuálního obtěžování na pracovišti jako společenského problému a přiblížení prevence. Po studiu odborné literatury a seznámení se s touto problematikou je patrné, že sexuální obtěžování je na českém pracovním trhu často vyskytujícím se jevem, který ovšem není v praxi řešen a vyvrací veškeré názory o tom, že se jedná o ojedinělý, uměle vytvořený nebo importovaný problém ze zahraničí. Sexuální obtěžování je celospolečenský jev, který ve své podstatě vychází z nerovnosti žen a mužů a dominance mužů nad ženami a který způsobuje diskriminaci a znevýhodňování na trhu práce a společnosti. Sexuální obtěžování může v některých případech souviset také s ostatními formami diskriminace a manipulace, jako například se šikanou, manipulací, dlouhodobým tlakem na zaměstnance.

V první kapitole byly objasněny možné formy psychického týrání, se kterými se mohou zaměstnanci na svém pracovišti setkat. Jedná se především o mobbing, bossing, sexuální obtěžování. Psychické týrání na pracovišti má formu jak verbální či neverbální a svým působením poškozují důstojnost, fyzickou a psychickou integritu člověka a může také ohrozit pracovní pozici zaměstnance a pracovní atmosféru. Psychické formy týrání vznikají ve většině případů následkem zneužití moci, perverzní manipulace nebo konfliktu. Dochází k němu zpravidla v rámci pracovního kolektivu, buď v okruhu spolupracovníků, případně v okruhu nadřízených a podřízených zaměstnanců.

Projevy sexuálního obtěžování lze jen velmi těžce definovat, protože se nejedná o jednání jako takové, ale o to, jak je toto jednání vnímáno druhou stranou. Oběťmi sexuálního obtěžování mohou být jak ženy, tak muži, stejně tak, jako iniciátory mohou být ženy, tak muži. Předložený výzkum však prokázal, že většinou obětí sexuálního obtěžování je žena, iniciátorem muž.

Obtěžování na základě pohlaví a sexuální obtěžování v pracovněprávních vztazích je v českém právním řádu od 1. března 2004 definováno a zakázáno v zákoníku práce. Paradoxem je, že se platný zákoník práce v příslušných paragrafech, které se zabývají ochranou před diskriminací v pracovněprávních vztazích, odvolává na zvláštní právní předpis – antidiskriminační zákon, který nebyl v České republice příslušnými orgány přijat v platnost. Přesněji řečeno, nebyl podepsán prezidentem České republiky Václavem Klausem s odůvodněním, že se jedná o zbytečný právní předpis, který nepřináší nic nového, co již v platných právních normách

České republiky neexistuje. Česká republika se tak stala poslední zemí Evropské unie, ve které není v platnosti antidiskriminační zákon. Mimo pracovněprávní vztahy je možné se před sexuálním obtěžováním bránit občanskoprávní cestou ochrany osobnosti, přičemž nejtěžší formy sexuálního obtěžování mohou být klasifikovány jako trestní čin.

V bakalářské práci byla provedena analýza sexuálního obtěžování na českém pracovním trhu za podpory výzkumu, který provedl Sociologický ústav Akademie věd České republiky. Na osloveném vzorku respondentů byly analyzovány formy jednání, které lze označit jako sexuální obtěžování, jejich četnost a míra tolerance u mužů a žen. Je důležité upozornit, že právě tolerance ze strany toho, proti komu je jednání namířeno, je tím měřítkem, které určí toto jednání za sexuální obtěžování. Uvedený výzkum prokázal, že se se sexuálním obtěžováním setkala třetina žen a pětina mužů. K sexuálnímu obtěžování může dojít i ze strany žen vůči mužům, ovšem ve většině případů se jedná o obtěžování žen ze strany mužů. Oběťmi jsou tedy ve většině případů ženy a iniciátory sexuálního obtěžování muži – spolupracovníci. Častěji se se sexuálním obtěžováním setkávají ženy v oborech, ve kterých jsou více zastoupeni muži, jako například zemědělství a průmysl. Mezi nejčastější formy sexuálního obtěžování patří verbální útoky na osobní život, sexuální vtipy, narážky a poznámky. Zneklidňující jsou případy, kdy iniciátorem sexuálního obtěžování je nadřízený pracovník, který uplatňuje svou moc. Situace je v tomto případě o to závažnější, že oběti je v tomto případě znesnadněna možnost obrany, protože přímý nadřízený by měl být tou první instancí, u které by měla oběť hledat pomoc. Mnohdy strach ze ztráty zaměstnání způsobí fakt, že se oběť bránit obává.

Na jedné případové studii sexuálního obtěžování, která je zahrnuta rovněž v citovaném výzkumu, bylo prezentováno, jak sexuální obtěžování vnímá přímo jeho oběť. Na základě biografického vyprávění ženy, která byla ze strany svého nadřízeného soustavně sexuálně obtěžována neustálými výzvami na schůzku a později i pohlavním stykem, bylo prezentováno, že tyto formy chování vedly oběť k velkému psychickému traumatu, které musela oběť řešit návštěvami u psychologa. Případ byl o to složitější, že iniciátorem tohoto sexuálního obtěžování byl nadřízený a žena neměla odvalu na toto jednání jeho nadřízeného upozornit, protože iniciátor sexuálního obtěžování byl součástí nejvyššího managementu firmy. Celý případ žena vyřešila dobrovolným odchodem ze zaměstnání. To poukazuje také na fakt, že v české společnosti převládá tendence vnímat sexuální obtěžování nikoli jako společenský problém, ale problém jednotlivce, problém výlučně individuální a subjektivní. Atmosféra ve firmě je také

výrazným faktorem, který ovlivňuje existenci sexuálního obtěžování na pracovišti. Firmy totiž sledují vlastní cíle a vize a vnímání sexuálního obtěžování pro ně představuje problém až ve chvíli, kdy tato forma jednání brání v dosahování jejich cílů.

V poslední části práce je rozebrána prevence sexuálního obtěžování na pracovišti. V České republice není ještě zcela běžné zaměstnávat odborníky na personální vztahy, kteří by byli odborně vyškoleni a připraveni tyto situace řešit. Nedostatečná pozornost a neochota řešit případy sexuálního obtěžování pramení z velké míry v nízké informovanosti a neznalosti tohoto problému a v podceňování jeho závažnosti. V první řadě by se touto problematikou informovanosti měly zabývat instituce, které mohou ovlivnit vyšší informovanost všech účastníků pracovněprávních vztahů. Jedná se především o odborové organizace, pracovní úřady, Ministerstvo práce a sociálních věcí, personální útvary jednotlivých organizací. Tyto organizace by měly zabezpečit, aby se problematika sexuálního obtěžování stala běžnou součástí vnitřních předpisů firem a organizací, konání školení pracovníků v této oblasti, především zaměstnanců a personálních pracovníků, kteří by byli plně kompetentní a ochotní tyto případy účinně řešit. Důležité je zvýšit informovanost jednotlivých pracovníků a umožnit jim volný přístup k požadovaným informacím s návody a radami, jak vzniklé situace řešit, na koho se obrátit, jak žádat o pomoc. Je důležité klást důraz nejen na zaměstnavatele, ale také na zaměstnance, případné oběti sexuálního obtěžování. Jestliže bude fungovat informovanost, budou v organizacích kvalifikované osoby k řešení problémů sexuálních obtěžování, avšak oběti se budou ostýchat tyto formy jednání řešit a dále je budou vnímat jako individuální problém, tato prevence nemůže být nikdy účinná.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literární zdroje:

1. BOURDIEU, P. *Nadvláda mužů*. Přel. Dr. Dvořáková, V. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 145 s. ISBN 80-7184-775-5.
2. GRÜN, A. *Pracovat i žít*. Přel. Hubková, J. 1. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2006. 127 s. ISBN 978-80-7195-039-4.
3. HIRIGOYEN, M., F. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. Přel. Kozlíková, A. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. 229 s. ISBN 80-200-0994-9.
4. KRATZ, H., J. *Mobbing, jak ho poznat a jak mu čelit*. Přel. Pondělíček, J. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2005. 128 s. ISBN 80-7261-127-5.
5. KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z., et al. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 156 s. ISBN 80-7330-090-7.
6. KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
7. RENZETTI, C., M. *Ženy, muži a společnost*. Přel. P. Pavlík. 1. dotisk, 1. vyd. Praha: Karolinum, 2005. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.
8. SPOUSTOVÁ, I., KRÁLÍKOVÁ-LUŽAIC, A., FIALOVÁ, E. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, 2008. ISBN 978-80-86520-09-4.
9. SVOBODOVÁ, L., *Nenechte se šikanovat kolegy*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 112 s. ISBN 978-80-247-2474-4.

Elektronické zdroje:

1. Studie „*Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*.“ [on-line][cit. 1. března 2009]. Dostupný na www: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>.>
2. Tisková zpráva ministerstva práce a sociálních věcí. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupná na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/398/140104.pdf>>.
3. Tisková zpráva. *Prezident vetoval antidiskriminační zákon*. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupná na WWW: <http://www.hrad.cz/cms/cz/info_servis/tiskove_zpravy/5389.shtml>.

4. Zákon č. 40/1964 Sb., *Občanský zákon*. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: < <http://www.sagit.cz>>.
5. Zákon č. 46/2004 Sb., *Zákoník práce*. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: < <http://www.sagit.cz>>.
6. Zákon č. 99/1963 Sb., *Občanský soudní řád*. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: < <http://www.portal.gov.cz>>.
7. Zákon č. 140/1961 Sb., *Trestní zákon*. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: < <http://www.portal.gov.cz>>.
8. Zákon č. 155/2000 Sb., *Zákoník práce*. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: < <http://www.sagit.cz>>.
9. Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce*. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: < <http://www.portal.gov.cz>>.
10. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/>>.
11. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovném zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/>>.
12. Směrnice Rady 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/>>.
13. Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů. KOM (2006) 92. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/>>.
14. Sdělení Komise Radě a Evropskému parlamentu jímž se předává rámcová dohoda proti obtěžování a násilí v práci. KOM (2006) 686. [on-line] [cit. 1. března 2009]. Dostupný na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/>>.

SEZNAM ZKRATEK

AV ČR – Akademie věd České republiky

ES – Evropské společenství

EU – Evropská unie

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. I. - Vzor žaloby ve věci sexuálního obtěžování.

Příloha č. II. – Vzor dotazníku, na základě kterého bylo provedeno vlastní dotazníkové šetření.

PŘÍLOHY

Příloha č. I.

Vzor žaloby ve věci sexuálního obtěžování

Městskému soudu v Praze

Spálená 2

120 00 Praha 2

V Praze

Žalobkyně: (jméno, příjmení, bydliště, rodné číslo, vyznačení případného právního zástupce)

Žalovaný: (u fyzických osob jméno a příjmení, bydliště a rodné číslo, u právnických osob obchodní název, sídlo, IČ)

Soudní poplatek byl uhrazen. / Soudní poplatek bude uhrazen na výzvu soudu.

I.

Žalobkyně je na základě pracovní smlouvy ze dnezaměstnán/a u společnosti....., a to na pozici..... Místem výkonu práce je sídlo společnosti.....

Důkaz:

Pracovní smlouvy ze dne

II.

Žalovaný je zaměstnán u téhož zaměstnavatele, a to na pozici..... a je přímým nadřízeným žalobce. Již od nástupu do zaměstnání se žalovaný choval k žalobkyni zcela nevhodným a pro žalobkyni nepřijatelným způsobem, kdy jí opakovaně činil návrhy sexuální povahy. Po počátečních nejasných náznacích přistoupil žalovaný k explicitnímu jednání, kdy žalobkyni sexuálně obtěžoval a ne jen ústně a bez přítomnosti

třetích osob, ale i formou textových zpráv na její mobilní telefon a též formou e-mailů. Opakovaně se svědkem takového jednání stala i kolegyně žalobkyně paní

Důkaz:

výpis textových zpráv z mobilního telefonu žalobkyně

e-mailové zprávy žalovaného žalobkyni

výslech svědkyně paní

výslech účastníků

III.

Žalobkyně se opakovaně dožadovala zanechání urážlivého chování ze strany žalovaného, a to nejdříve ústně a poté i formou e-mailových zpráv. Žalobce své chování nezměnil. Žalobkyně se po dvou měsících též obrátila i na společného nadřízeného jí i žalovaného pana, ale ten její případ nepovažoval za opodstatněnou a chování žalovaného bagatelizoval.

Důkaz:

e-mailové zprávy žalobkyně žalovanému

výslech pana

výslech účastníků

IV.

Jelikož žalobkyně bezvýsledně vyčerpala možnosti mimosoudního vyřízení a v souladu s výše uvedeným, žádá tímto soud o vydání tohoto

rozsudku:

Žalobce je povinen s okamžitou platností upustit od sexuálního obtěžování žalobkyně a je dále povinen veřejně uznat své chybné jednání a omluvit se žalobkyni ústně i písemně. Žalovaný je žalobkyni též povinen uhradit i finanční odškodnění ve výši

Žalovaný je povinen uhradit žalobkyni finanční odškodnění ve výši

a náklady řízení v částce nejpozději do tří dnů od právní moci rozsudku.

Vzor dotazníku, na základě kterého bylo provedeno vlastní dotazníkové šetření.

DOTAZNÍK

5. Zaznamenal(a) jste někdy na svém pracovišti

Milostné a sexuální vztahy mezi kolegy a kolegyněmi	ANO	NE
Milostné a sexuální vztahy mezi nadřízenými a podřízenými	ANO	NE
Sexuálně podbarvené řeči a narážky	ANO	NE
E-mailové posílání lechtivých vtipů a obrázků	ANO	NE
Nechtěný tělesný kontakt, dotyk	ANO	NE
Obtěžující telefonáty, e-maily, dopisy	ANO	NE
Narážky na soukromý život	ANO	NE

6. Kdo byl iniciátorem takových forem jednání

Kolega	ANO	NE
Kolegyně	ANO	NE
Nadřízený - muž	ANO	NE
Nadřízený- žena	ANO	NE

7. Proti komu byla tato jednání směřována

Kolega	ANO	NE
Kolegyně	ANO	NE
Nadřízený- muž	ANO	NE
Nadřízený- žena	ANO	NE

8. Zaznamenal(a) jste někdy na svém pracovišti

Nabídky na schůzku po té, co osoba dala jasně najevo, že nemá zájem	ANO	NE
Sexuální návrhy a nabídky po té, co osoba dala jasně najevo, že nemá zájem	ANO	NE
Pokus o znásilnění	ANO	NE
Znásilnění	ANO	NE

9. Kdo byl iniciátorem takových forem jednání

Kolega	ANO	NE
Kolegyně	ANO	NE

Nadřízený - muž	ANO	NE
Nadřízený- žena	ANO	NE

10. Proti komu byla tato jednání směřována

Kolega	ANO	NE
Kolegyně	ANO	NE
Nadřízený – muž	ANO	NE
Nadřízený- žena	ANO	NE

11. Setkal(a) jste se někdy na současném nebo minulém pracovišti se sexuálními obtěžováními

Osobně	ANO	NE
Jiná osoba	ANO	NE

12. Jste

Žena Muž

Děkuji za Vaše odpovědi.

ABSTRAKT

TŮRKOVÁ, K. *Sexuální obtěžování na pracovišti. Bakalářská práce.* České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2009. 70 s. Vedoucí bakalářské práce doc. Mgr. Eva Saunders, Dr.

Klíčové pojmy: agresor, analýza, antidiskriminační zákon, bossing, diskriminace, genderová diskriminace, iniciátor, konflikt, legislativa, management, manipulace, mobbing, nadřízený, nežádoucí chování, oběť, perverzní manipulace, podřízený, prevence, psychické týrání, sexuální obtěžování, spolupracovníci, zaměstnanec, zaměstnavatel, zneužití, moci.

Bakalářská práce se věnuje problematice sexuálního obtěžování na pracovišti jako sociálnímu problému ve společnosti. První část bakalářské práce je zaměřena na obecný výklad forem psychického týrání a diskriminace na pracovišti se zaměřením na sexuální obtěžování. Druhá část je zaměřena na legislativu, která se zabývá sexuálním obtěžováním. Je rozebírána česká legislativa a přehled legislativy Evropské unie. Třetí část práce je věnována analýze sexuálního obtěžování na českém pracovním trhu za použití výzkumu, který provedl Sociologický ústav Akademie věd České republiky a vlastního dotazníkového šetření. Poslední část práce je věnována prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti.

ABSTRACT

TŮRKOVÁ, K.: *Sexual harassment at work: Bc. Thesis*. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, o. p. s., 2009. 70 pages. Supervisor: doc. Mgr. Eva Saunders, Dr.

Key words: aggressor, analysis, antidiscriminatory law, bossing, discrimination, gender discrimination, initiator, conflict, legislation, management, manipulation, mobbing, superior, unwelcome behaviour, victim, perversive manipulation, inferior, prevention, psychological harassment, sexual harassment, co-workers, employee, employer, abuse of power.

The Bachelor Thesis occupies with the problem of sexual harassment at work as a social problem. The first part of the work deals with general interpretation of types of psychological harassment and discrimination at work with a focus on sexual harassment. The second part focuses on legislation connected to sexual harassment. Czech legislation and an overview of the legislation of the European Union are analysed here. The third part of my work occupies with the analysis of sexual harassment at the Czech labour-market with the use of a survey made by The Institut of Sociology of the Academy of Sciencis, and my own questionnaire survey. The last part deals with the prevention of sexual harassment at work.