

ÚVOD

Tématem mé bakalářské práce je „Sexuální obtěžování a jiné druhy diskriminace v pracovněprávních vztazích“. Toto téma jsem si vybrala z důvodu stále aktuálního problému těchto jevů ve společnosti.

Za diskriminaci je považováno takové jednání, kdy je s jedincem zacházeno nevýhodněji nebo výhodněji než s někým jiným. S diskriminací se můžeme setkat jak v profesním životě, tak v civilním. Tento problém se vyskytuje ve všech společnostech. Bojovat s diskriminací je možné právní úpravou v jednotlivých zemích. Prokázat diskriminující jednání není vždy snadné. Zejména pokud se jedná o tzv. diskriminaci nepřímou.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části – teoretickou a praktickou. V teoretické části bych chtěla nejprve uvést zákony, které zakazují diskriminaci v jakýchkoliv formách. Zmíním se o mezinárodním právu, právních úpravách platných v Evropské unii a především o legislativních opatřeních České republiky v oblasti diskriminace. V další části se budu zabývat jednotlivými formami diskriminace v pracovněprávních vztazích. Zejména se zaměřím na šikanu na pracovišti, tzv. mobbing. Tato forma diskriminace je dle mého názoru jedna z nejhůře prokazatelných. V následující části bude popsán problém sexuálního obtěžování na pracovišti. V poslední kapitole teoretické části uvedu možnosti obrany proti sexuálnímu obtěžování.

Praktická část bude obsahovat srovnání právní úpravy v České republice a Evropské unii v oblasti diskriminace. A to z důvodu povinnosti harmonizace práva ČR po vstupu do Evropské unie. Budu zde zkoumat nesrovnalosti v těchto právních úpravách. V další části provedu dotazníkové šetření na vzorku studentů, prostřednictvím kterého se pokusím zjistit, jak se dotazovaní studenti staví k problému sexuálního obtěžování. Cílem bude zjistit jejich postoje k sexuálnímu obtěžování na pracovišti a také jaké chování je jimi chápáno jako sexuální obtěžování a které ne. V poslední části se pokusím získat informace od úřadů práce a inspektorátů práce, ze kterých bude možné zjistit, v jaké míře jsou prostřednictvím těchto institucí řešeny problémy diskriminace a sexuálního obtěžování v České republice.

V závěrečné části této bakalářské práce bude shrnutí problému diskriminace a sexuálního obtěžování v pracovněprávních vztazích.

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 Vymezení pojmů

Přímá diskriminace

„Jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů, se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem“¹. O přímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozdílné zacházení věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.

Nepřímá diskriminace

„Jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání“².

Obtěžování

„Jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti“³.

Sexuální obtěžování

„Jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo

¹ § 1 odst. 6 zákoníku práce

² § 1 odst. 7 zákoníku práce

³ § 1 odst. 8 zákoníku práce

zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů“⁴.

Pozitivní diskriminace

Tento termín označuje záměrnou snahu cíleně zvýhodnit zpravidla menšinovou skupinu obyvatelstva. Cílem pozitivní diskriminace je zajištění stejných příležitostí pro diskriminované příslušníky menšin, jaké mají ostatní příslušníci.

Mobbing

Pojem pochází z anglického slova „mob“ – v překladu znamená obtěžovat, dotírat, někomu vynadat. Mobbing označuje nejružnější formy znepríjemňování života na pracovišti. Pro mobbing je charakteristická pravidelnost, opakovatelnost a zákeřnost.

1.2 Právní úprava

1.2.1 Mezinárodní právo

Mezinárodní dokumenty dotýkající se této problematiky jsou pouze doporučující a nezávazné. Tyto dokumenty, jako jsou například deklarace, politická vyjádření aj., mají za cíl přesvědčit a odradit od nevíтанého chování. V roce 1946 Organizace spojených národů sestavila Komisi pro postavení žen. V roce 1979 byla přijata Valným shromážděním Organizace spojených národů Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (v platnost vstoupila v září roku 1981) a je považována za mezinárodní deklaraci práv žen, tuto Úmluvu podepsala Československá socialistická republika 17. července 1980 v Kodani. Výbor CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), funguje od roku 1980 se sídlem v Kodani. Tento Výbor přijal v lednu roku 1992 Obecné doporučení č. 19 k násilí na ženách. V roce 1948 byla přijata Všeobecná deklarace lidských práv. Dále pak tuto problematiku řeší Úmluva č. 11 Mezinárodní organizace práce zákazem diskriminace v oblasti zaměstnání a povolání. Mezi další mezinárodní úmluvy pod které se Česká republika podepsala a tím se zavázala k jejich plnění patří Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace,

⁴ §1 odst. 9 zákoníku práce

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Úmluva o právech dítěte.

1.2.2 Evropské právo⁵

Evropské právo se zabývá diskriminací v primárním právu (Smlouva o založení Evropského společenství), v sekundárním právu (Směrnice ES) a také v judikatuře Soudního dvora, který doplňuje, vykládá a dotváří primární i sekundární právo Evropského společenství. Základním ustanovením rovnosti na základě pohlaví je čl. 141 Smlouvy o založení Evropských společenství. Nejdůležitější lidskoprávní úmluva sjednaná v rámci Rady Evropy je Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která je také základem regionální mezinárodněprávní ochrany lidských práv v Evropě. Byla podepsána v Římě dne 4.11.1950 a také díky této úmluvě byl založen soud pro lidská práva sídlící ve Štrasburku. K této Úmluvě se Československá republika přidala v roce 1992. V roce 1961 byla v Turíně podepsána Evropská sociální charta. V třetí kapitole – Rovnost, čl. 21 je uveden „*zákaz všech druhů diskriminace a zásada rovnosti*“. Evropské společenství vydalo několik Směrnic, které se týkají zákazu diskriminace. Jedná se především o diskriminaci z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry či světového názoru, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace. Směrnice, které se zabývají rovností na základě pohlaví jsou: Směrnice 75/117/EHS⁶, která se týká rovné odměny, Směrnice 76/207/EHS⁷ ve znění 2002/73/EHS týkající se pracovních podmínek, přístupu a postupu v zaměstnání a odborné přípravy, v této směrnici je také obsažena problematika sexuálního obtěžování. Směrnice 2004/113/ES⁸, jež se zabývá přístupem ke zboží a službám, a dále Směrnice 97/80/ES⁹ zaměřená na převod důkazního břemene z žalobce na žalovaného v případech diskriminace na základě pohlaví. Otázka rasové

⁵ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1

⁶ Směrnice Rady č. 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkající se uplatňování zásady stejného odměňování mužů a žen, ÚV L 45, 19.2.1975, s. 19

⁷ Směrnice Rady č. 76/207/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkající se zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup a pracovní podmínky (ve znění 2002/73/EHS), ÚV L 269, 5.10.2002, s. 15

⁸ Směrnice Rady č. 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, ÚV L 373, 21.12.2002, s. 37

⁹ Směrnice Rady č. 97/80/EHS o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, ÚV L 14, 20.1.1998, s.6

rovnosti je řešena Směrnicí 2000/43/ES¹⁰. Jiné diskriminační důvody jsou uvedeny ve Směrnici 2000/78/ES¹¹. Diskriminace se vyskytuje i v jiných oblastech, a proto byly vydány Směrnice, které tyto oblasti pokryly. Mezi tyto oblasti patří oblast Sociálního zabezpečení, kterou upravují Směrnice 79/7/EHS¹², 86/378/EHS¹³ (novela 96/97/ES). Další oblastí je Zaměstnávání na smlouvu na dobu určitou – Směrnice 99/70/ES¹⁴ a Zaměstnávání na částečný pracovní úvazek – Směrnice 97/81/ES¹⁵. Také se jedná o oblast podnikání včetně zemědělství – Směrnice 86/613/EHS¹⁶ a také oblast, která se zabývá rovnými právy pro rodiče pečující o děti. O dodržování rovného zacházení a zákaz diskriminace se stará Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě a Rada Evropy.

1.2.3 Zákonná úprava ČR

Obecný zákaz diskriminace stanoví usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva České národní rady ze dne 16.12.1992 a vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky. Česká republika před vstupem do Evropské unie měla za povinnost přizpůsobovat své právo právu evropských společenství. Dříve termín sexuální obtěžování v českých zákonech neexistoval. Spory týkající se této problematiky se do té doby řešily prostřednictvím občanskoprávní ochrany osobností dle § 11 a zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku. Legislativa České republiky upravuje oblast diskriminace a sexuálního obtěžování několika zákony. Pojem sexuální obtěžování byl do České legislativy přidán v roce 2004 a je považován za druh diskriminace. V zákoníku práce je toto upraveno zákonem č. 282/2006 Sb., Hlava IV, § 16. Dále to jsou: zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti; zákon č. 143/1992 Sb., O platu; zákon č. 1/1992 Sb., O mzdě; zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon. Přímá diskriminace je upravena v § 1 odst. 6

¹⁰ Směrnice Rady č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, ÚV L 180, 19.7.2000, s. 22

¹¹ Směrnice Rady č. 2000/78/ES, která stanovuje všeobecný rámec pro stejné zacházení v zaměstnání a povolání, ÚV L 303, 27.11.2000

¹² Směrnice Rady č. 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, ÚV L 6, 10.1.1979, s. 24

¹³ Směrnice Rady č. 86/378/EHS (novela 96/78/ES) o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, ÚV L 225, 12.8.1986, s. 40

¹⁴ Směrnice Rady č. 99/70/ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ÚV L 175, 10.7.1999, s. 43

¹⁵ Směrnice Rady č. 97/81/ES o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS, ÚV L 014, 20.1.1998, s. 9

¹⁶ Směrnice Rady č. 86/613/EHS o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství, ÚV L 359, 19.12.1986, s. 56

zákoníku práce a § 4 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nepřímá diskriminace je potom řešena § 1 odst. 7 zákoníku práce a § 4 odst. 6 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Obtěžování je právně upraveno § 1 odst. 8 zákoníku práce a § 4 odst. 7 zákon č. 453/2004 Sb., o zaměstnanosti. Také zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru bezpečnostních sborů v § 77 odst. 2 zakazuje ve služebním poměru diskriminaci z celé řady důvodů. Oblast diskriminace je zákonem upraven i ve vztahu k veřejným službám. Obecný zákaz diskriminace v oblasti přístupu k veřejným službám a zboží je uveden v § 6 zákona č. 634/1992 Sb., o ochraně spotřebitelů. Dále § 2 písm. a) zákona č. 257/2001 Sb., o knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb.

Dalším zákonem, který bude zaměřen na problém diskriminace má být antidiskriminační zákon. Česká republika měla přijmout antidiskriminační zákon již při vstupu do Evropské unie. Právní úprava v oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací zcela neodpovídá právní úpravě evropských společenství. A právě antidiskriminační zákon měl tyto nedostatky napravit. Ovšem přijetí antidiskriminačního zákona se doposud nepodařilo. V důsledku toho je různě stanovena nejen povinnost příslušných subjektů zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací, projevuje se i v rozdílném rozsahu nároků, jichž se může oběť diskriminace podle příslušných ustanovení domáhat. Evropská unie požaduje od České republiky přijetí tohoto zákona, čímž by mělo dojít k harmonizaci s legislativou Evropské unie v oblasti diskriminace a rovného zacházení. Pokud tento zákon nebude schválen, hrozí České republice sankce ze strany Evropské unie.

1.3 Diskriminace

Pojem diskriminace je obecně vnímán jako znevýhodněné zacházení s jedinci. Diskriminace je přímá, nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování a také navádění k diskriminaci a pokyn k diskriminaci. Rozdílné chování je možné pouze tehdy, je-li k tomuto chování věcný důvod a dochází k němu na základě individuálních charakteristik daného jedince, nikoliv z důvodu příslušnosti člověka k některé obecně definované skupině. Člověk může být diskriminován z důvodu rasy či etnického původu, pohlaví, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace, národnosti, náboženství, víry, politické

příslušnosti apod. K rozdílnému nebo znevýhodněnému chování může docházet otevřeně či skrytě. Podle toho, jakým způsobem k němu dochází, se rozlišují dva druhy diskriminace, a to diskriminace přímá a nepřímá. Přímou diskriminací se rozumí situace, kdy je s jednou osobou zacházeno méně příznivěji než s osobou jinou ve srovnatelné situaci. Příkladem přímé diskriminace může být inzerát, ve kterém bude sděleno, že daná organizace nemá zájem o určitou skupinu lidí (např. o lidi se zdravotním postižením). Diskriminace nepřímá je častější, ale je těžší ji dokázat. Jedná se o zdánlivě neutrální kritérium, které by nemělo nikoho znevýhodňovat ani zvýhodňovat a mělo by mít stejná „pravidla“ pro všechny. Ale právě tato neutrální kritéria znevýhodňují určité skupiny. Příklad nepřímé diskriminace – nástup do zaměstnání v jisté organizaci je v určitou hodinu. Ovšem autobus, který je určen pro osoby se zdravotním postižením jezdí až půl hodiny po zahájení pracovní doby v dané organizaci. Tím pádem by handicapovaná osoba nemohla nastoupit do práce včas a z tohoto důvodu je zaměstnavatelem odmítnuta. Přestože možnosti pro všechny by měly být stejné, ne vždy tomu tak je. Proto jsou zavedena tzv. pozitivní opatření. Pozitivním opatřením je myšleno úmyslné zvýhodnění určité skupiny, které není poskytováno většinové populaci. Cílem těchto opatření bývá zvýšení účasti znevýhodněných nebo nedostatečně zastoupených skupin na společenském, ekonomickém či politickém poli v určité oblasti.

V rámci pracovního procesu je také zakázána jakákoliv diskriminace všech zaměstnanců z důvodu rasy, pohlaví, etnického původu, víry, sexuální orientace, politického smýšlení, zdravotního stavu, věku apod. Také je zakázáno takové jednání ze strany zaměstnavatele, které by bylo diskriminující ve svých důsledcích. V zaměstnání se můžeme setkat s těmito formami diskriminace – přístup k zaměstnání (kritéria výběru), postup v zaměstnání, přístup a účast na odborném vzdělávání v zaměstnání, pracovní podmínky včetně podmínek propuštění, rovnost v odměňování, přístup a členství v profesních organizacích nebo organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů. Za diskriminaci nejsou pokládány případy, kde jsou k odlišnému zacházení věcné důvody určené druhem práce, kterou zaměstnanec vykonává.

1.3.1 Diskriminace v přístupu k zaměstnání

Diskriminace v přístupu k zaměstnání je podle statistik nejčastější. Diskriminace často začíná již při výběru pracovníků do zaměstnání spojeným s nároky na budoucího pracovníka. Problém je hlavně ve specifikaci těchto podmínek. Inzeráty často obsahují některé formulace, které diskriminují určitou skupinu, což je v rozporu s platnými právními předpisy. Pokud je v inzerátu např. uvedeno „přijmeme manažera“, „přijmeme řidiče“, „do mladého kolektivu přijmeme“, je to považováno za diskriminaci v přístupu k zaměstnání. Správná verze inzerátu by měla obsahovat jak mužský název profese, tak ženský – „přijmeme manažera/manažerku“. Také při přijímacím řízení bývají mnohdy uchazeči diskriminováni. Uchazečům jsou často ze strany zaměstnavatele či personálního oddělení kladeny osobní otázky týkající se rodinného stavu, dětí, těhotenství. Výjimkou jsou případy, kdy je při konkrétní práci ženám zakázáno pracovat.

1.3.2 Diskriminace z důvodu pohlaví

V zaměstnání často dochází k porušování práv a povinností, které vyplývají z rovného zacházení s muži a ženami. Jedná se především o zcela prokazatelný rozdíl v platech mužů a žen a to i na stejné pracovní pozici. Příjmy žen jsou nižší než mužů, a to i v případě stejného vzdělání. Podle údajů z roku 2004¹⁷ činila mediánová mzda žen pouze 80,9% mediánové mzdy mužů. Rozdíly v platech je také možné sledovat z hlediska věku. Nejnižší platové rozdíly mezi ženami a muži jsou do 29 let včetně. Nejmarkantnější rozdíly v platovém ohodnocení můžeme spatřovat ve věku 30-39 let. V tomto období dosahují mediánové mzdy žen jen 74,4% výše mediánové mzdy mužů. V dalších věkových skupinách se platy žen přibližují mužským, ovšem mediánové mzdy žen v žádné věkové kategorii nedosáhly úrovně mediánové mzdy mužů. Horší pozici žen si nejlépe uvědomují ženy samotné. Nejčastěji bývají diskriminovány tyto skupiny žen - ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené. Dále je možné pozorovat diskriminaci v oblasti obsazování řídicích funkcí. Ve většině případů jsou v řídicích funkcích muži. V dnešní době se tato situace zlepšuje, ale i přesto je počet mužů na vysokých postech stále vysoký.

¹⁷ Český statistický úřad: Ženy a muži v datech 2005

1.3.3 Mobbing

Pojmem mobbing se rozumí psychické týrání na pracovišti. Příčinami vzniku tohoto chování v zaměstnání jsou např. nedostatečná schopnost komunikovat, nedostačující osobnost, znevažování a arogance, špatné způsoby, neschopnost řešit konflikty. Je to druh diskriminace, kdy je na jedince vytvářen psychický tlak buď ze strany spolupracovníků nebo jeho nadřízených. Je-li šikanování ze strany nadřízených používáme pojem bossing. Jedinci je dáváno najevo, že „nezapadá“ do kolektivu a je izolován od ostatních. Mobbing se ze začátku může projevovat nenápadně jako pomluvy, ale je možné že se v průběhu času vyvine až k fyzickému napadení. Oběti mobbingu bývají ve většině případů vystaveny velké stresové zátěži, která může vést k nemoci psychického rázu nebo v horším případě dokonce k pokusu o sebevraždu.

Podle průzkumu, který provedla agentura GfK v roce 2005, se s šikanou na pracovišti setkala 17% pracující populace starší 14 let¹⁸. Mobbing se u dotazovaných projevoval ve všech formách, pomluvy, vtípky, přidělování neodpovídajících úkolů i kritizování kvality pracovních výkonů. Průzkum také ukázal, že mobbingu nejsou vystavovány jen osoby se základním vzděláním. Častým terčem šikany na pracovišti bývají také zaměstnanci středního věku a to zejména ženy.

Mobbingem mohou být nazvány situace, kdy někoho někdo z jeho kolegů, nadřízených nebo dokonce podřízených šikanuje, obtěžuje, pomlouvá nebo vylučuje z kolektivu. Také je to situace, kdy jsou pracovníkovi přidělovány neodpovídající úkoly jeho postavení. Tyto úkoly mohou být pro zaměstnance nesplnitelné nebo naopak jsou příliš snadné a mají za cíl zpochybnit zaměstnancovi schopnosti. V neposlední řadě je mobbingem označován případ zadržování informací, které zaměstnanec ke své práci nutně potřebuje nebo v některých případech jejich zkreslování či falšování.

K mobbingu dochází z několika důvodů. Může být způsoben nedostatečnou kvalifikací vedoucího pracovníka pro vedení lidí, firemní kultura s nízkou úrovní etiky, nedostatečně rozpracované vnitropodnikové struktury, konkurenční vztahy, napjatá ekonomická situace v organizaci, stálý tlak na zvyšování výkonu a snižování nákladů atd. Hrají zde velkou roli také osobní charakteristiky mobbera a oběti mobbingu.

¹⁸ GfK Praha. Tisková zpráva: Šikana na pracovištích

Vývojové fáze mobbingu¹⁹

Mobbing je proces, který je možné rozdělit do několika fází. Beňo ve své publikaci „Můj šéf, můj nepřítel“ uvádí čtyři fáze mobbingu. Pro každou fázi je charakteristický určitý styl chování k oběti mobbingu ze strany jejího okolí. Psychický tlak vyvíjený na oběť se během jednotlivých fází zvyšuje.

- První fáze – Nevyřešený konflikt. V této fázi je důležité včas správně zareagovat na vzniklé problémy, čímž je možné předejít následnému mobbingu. Nejříve se jedná o nevhodné vtípky, narážky, pomluvy zaměřené na jednu osobu. Toto chování může být iniciováno pouze jedním člověkem, ale stává se, že takové útoky vede skupina proti jednotlivci. Pokud tento konflikt nebude jasně vyřešen a osoba se nebude proti takovému chování k její osobě bránit, nabudou její kolegové převahy. To následně povede k závažnějšímu chování ze strany obtěžujících a nastává další fáze.
- Druhá fáze – Psychoteror dostává zelenou. V této fázi je již plánované a promyšlené chování, které má za cíl izolovat jedince od okolí. Již zmíněné jednotlivé projevy zlomyslnosti nyní přechází v systematický psychoteror. Kolem oběti se staví tzv. neviditelná zeď a je „odtržena“ od kolektivu.
- Třetí fáze – Do hry vstupuje šéf. Je to dalším stupněm mobbingu na pracovišti. Jedinec se dostává pod tlak. Pravidelné srážení důstojnosti a útoky na jeho osobu mají své následky. Zaměstnanec není schopen svou práci odvádět stejně dobře jako dříve a kvalita jeho výkonu se zhoršuje. Oběť se snaží z této situace uniknout a tak hledá podporu na personálním oddělení či u odborů. Díky zhoršující se odvedené práci se zaměstnanec stane předmětem zájmu svého nadřízeného. V případech, kdy nadřízený zjistí, že zaměstnanec se snaží své problémy řešit mimo pracovní oddělení, obrátí se mnohdy i on proti oběti. Důvodem je vynášení informací z oddělení a oběť je označena za tzv. černou ovci. Nadřízený shledá oběť neschopnou se přizpůsobit a také neloajální vůči svému pracovišti.

¹⁹ BEŇO, P. : Můj šéf, můj nepřítel? 1. vydání. Šlapanice: ERA, 2003. ISBN 80-86517-34-9

- Čtvrtá fáze – Vyloučení oběti z kolektivu, firmy či organizace. V této fázi vedoucí pracovník, popř. personální oddělení rozhoduje o budoucnosti zaměstnance v organizaci. Tedy v případě, že zaměstnanec vydržel nápor od svých kolegů a nadřízených a doposud neodešel z organizace. Zaměstnanec může být převelen na jiné oddělení, kde by měl mít lepší podmínky, bohužel ve většině případů bývá oběť donucena odejít z organizace. Kariéra oběti mobbingu tedy končí buď podáním výpovědi nebo odchodem dohodou. Místo trestu pro mobbera (osoba, která se podílela na mobbingu), je potrestána oběť, která má nejen psychické újmy, ale nyní ztrácí i svoji práci.

Pokud k mobbingu dojde, musí se oběť rozhodnout, zda se bude bránit či nikoli. Obranou proti mobbingu může být asertivní chování. Oběť by měla dát mobbujícímu rázné najevo, aby od tohoto chování upustil. Jestliže se i přes toto upozornění nic nezmění, je třeba se obrátit na vedoucího, popřípadě na instituce, které se zabývají pomocí obětem mobbingu. Také je záhodno se informovat, jak je možno proti mobbingu bojovat a co je tím možno docílit. Doporučuje se zapisovat si jednotlivé formy mobbingu, které napomohou v řešení tohoto případu. I přesto, že oběť nemusí tento „spor“ vyhrát, může napomoci ke zlepšení situace v dané organizaci a iniciovat změny v systému organizace.

Obrana proti mobbingu

Zamezit tomu, aby se mobbing na pracovišti nevyskytoval není stoprocentně možné. Je však několik způsobů, jak minimalizovat možnosti výskytu tohoto nevídaného chování na pracovišti. Zaměstnavatel je vždy ten, kdo určuje „pravidla hry“ a nastavuje firemní kulturu. V organizaci by měla být nastavena minimálně základní pravidla slušného chování. Vztahy na pracovišti by měly být kultivované a profesionální. Již při výběru zaměstnanců si může zaměstnavatel povšimnout osobních vlastností uchazeče. Během pohovoru a dalších přijímacích testech má možnost se o každém uchazeči leccos dozvědět. Je tedy potom na personálním oddělení a zaměstnavateli, aby si určili, co je pro ně prioritou. Uchazeč může mít kvalitní vzdělání, bohaté zkušenosti, vyznat se v oboru a může být velkým přínosem pro firmu. Pokud má sklony k agresivitě nebo je naopak zakřiknutý, je méně sebevědomý, je důležité se rozhodnout, zda je rozumné zaměstnat takového člověka. Pokud zaměstnavatel rozhodne takového uchazeče zaměstnat, měl by s ním být ve styku a tím kontrolovat, zda nedochází na pracovišti ke konfliktům. Další

způsob zjištění výskytu mobbingu na pracovišti je pomocí pravidelných průzkumů. Tyto průzkumy mohou mít formu anonymních dotazníků nebo přátelských pohovorů apod. Díky těmto průzkumům můžeme zjistit, jaké vztahy panují na pracovišti, zda nedochází k nějakým konfliktům. Anonymní dotazníky mají své výhody i nevýhody. Anonymita dává zaměstnancům pocit bezpečí a tak mohou vyjádřit svůj názor, aniž by měli strach z případných následků jejich chování. Ovšem na některé zaměstnance může tento způsob působit tak, že budou přehánět při líčení událostí a nebo si budou dokonce vymýšlet. Potom záleží na pracovnících, kteří budou tyto dotazníky vyhodnocovat, aby přihlédl i k těmto možnostem. Vzniku konfliktních vztahů na pracovišti může zaměstnavatel předejít také zřízením firemní poradny. Tato poradna by měla být otevřená všem zaměstnancům. Měla by vzbuzovat důvěru u zaměstnanců. Ti by ji měli využívat k upozornění problémů na pracovišti a prostřednictvím poradny by pak mělo dojít k nápravě, pokud se problém prokáže. Důležitá také je, schopnost vedoucích pracovníků vést své podřízené. Proškolením vedoucích pracovníků na mezilidské vztahy a vztahy s podřízenými je možnou cestou, jak zabránit výskytu mobbingu. Základem k úspěchu v boji proti mobbingu je komunikace. Je nutné, aby komunikace v organizaci dobře fungovala a také je důležité, aby zaměstnanci měly důvěru ve firmu a naopak.

Šikanování na pracovišti je podle mého názoru velkým problémem. Pro mobbing je charakteristická jeho pravidelnost, opakovatelnost a zákeřnost. A právě v zákeřnosti spatřuji největší nebezpečí při výskytu mobbingu na pracovišti. Pro šikanované osoby je obtížné tuto situaci řešit. Nevyřeší-li drobné problémy daná osoba hned ze začátku a nestanoví-li si své hranice, bude mobbující osoba ve svém chování pokračovat. S postupujícím časem budou formy šikanování těžší a šikanovaná osoba bude vystavena nepřátelskému a stresujícímu prostředí. Řešení této situace je velmi složité. V mnoha případech bývá právě za toho „špatného“ označena osoba, která je vystavena šikanování a musí v lepším případě opustit oddělení, v horším případě pak opouští organizaci. Zabránit výskytu šikanování na pracovišti je možné, pokud bude v organizaci zavedena firemní kultura a alespoň základní pravidla slušného chování. Velmi důležitá je také dobře fungující komunikace v organizaci.

Počátky diskriminace je nutno hledat v převládajících hodnotách a normách společnosti a usilovat o jejich změnu. Nezmění-li se chování a stávající postoje lidí

ve společnosti, bude velmi obtížné požadovat, aby se v zaměstnání lidé chovali odlišně. Problém diskriminace žen na trhu práce a nerovnost odměňování vychází z genderových stereotypů – očekávané chování žen a mužů. Ženy mají nižší podíl na moci a na veřejném rozhodování. A to z důvodu rozdílných šancí na profesní postup a existenci neviditelných bariér – tzv. skleněný strop. I přes nově vznikající zákony upravující tuto problematiku, není jisté, že tento druh diskriminace z pracovního prostředí vymizí. Proto je třeba, aby jednotlivé organizace zajistili rovné příležitosti všem a vyhnuli se jakémukoliv druhu diskriminace.

1.4 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování je chápáno jako obtěžující chování sexuální povahy. V posledních letech se v České republice vedlo mnoho diskusí na toto téma. Důkazem toho, že sexuální obtěžování je problém, který je nutno řešit, bylo zavedení tohoto pojmu do zákona v roce 2004. Tímto bylo označeno sexuální obtěžování za jednu z forem diskriminace. Ovšem pouhé zavedení pojmu sexuální obtěžování do České legislativy samotný výskyt nesníží.

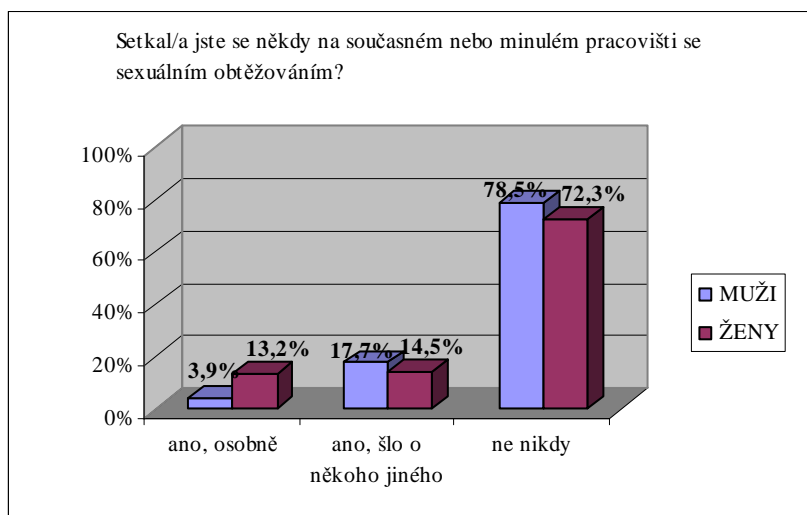
Společnost se k tomuto problému staví nesourodě. Jedním ze zásadních problémů je, že každý člověk má odlišné představy o tom, co je a co není sexuální obtěžování. Ve společnosti je tendence tento jev zlehčovat a nedávat mu příliš velkou váhu. Ovšem průzkumy různých agentur dokazují, že mnoho lidí se již se sexuálním obtěžováním v zaměstnání setkala, buď přímo nebo jen z doslechu.

V letech 2004 – 2005 prováděl Sociologický Ústav Akademie Věd České republiky (dále jen SOÚ AV ČR) studii na téma sexuální obtěžování²⁰. Tento projekt byl veřejnou zakázkou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Výsledkem tohoto projektu je analýza výskytu obtěžování žen a mužů na pracovišti z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování. Tato studie ukázala, že čtvrtina obyvatel České republiky, kteří pracují, či v minulosti pracovali, se setkala se sexuálním obtěžováním na pracovišti. Se sexuálním obtěžováním se častěji setkaly ženy. Z dotazovaných žen se setkala se sexuálním

²⁰ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z.(eds.), ČERMÁKOVÁ, M., DUDOVÁ, R., HAVELKOVÁ, B. : Sexualizovaná realita pracovních vztahů – Analýza sexuálního obtěžování v České republice. 1. vydání. Praha – Zbraslav: Ústav jaderných informací, 2006. ISBN 80-7330-090-7

obtěžováním 28%, z toho 13% z nich osobně a v 15% se jednalo o někoho jiného. 22% Mužů se setkala se sexuálním obtěžováním v zaměstnání, z toho jen 4% osobně a v 18% uvedli, že se jednalo o někoho jiného. Tato studie ukázala, že ženy se stávají častěji terčem sexuálního obtěžování než muži.

Obrázek 1 Setkal/a jste se někdy na současném nebo minulém pracovišti se sexuálním obtěžováním?



zdroj: Výzkum veřejného mínění realizovaný v rámci projektu Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti. Sociologický ústav AV ČR.

„Sexuální obtěžování představuje jednu z forem genderové diskriminace na trhu práce, neboť jde o systematické jednání – obtěžující či dokonce násilné – uplatňování vůči jednotlivcům z důvodu jejich příslušnosti k určité skupině, definované na základě genderových charakteristik nebo také sexuální orientace či kombinací několika kategorií“²¹.

Vymezení a určení toho, že se jedná o sexuální obtěžování je velice problematické. Hodnocení vzniklé situace vždy vychází ze subjektivního vnímání daného chování všech zúčastněných. To, co iniciátorovi může připadat jako normální a adekvátní chování, se může naopak jevit „oběti“ jako nevhodné a nemístné. Proto by se měl vždy jedinec zamyslet nad tím než něco učiní, zda by to nemohlo být někomu nepříjemné.

²¹ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z.(eds.), ČERMÁKOVÁ, M., DUDOVÁ, R., HAVELKOVÁ, B. : Sexualizovaná realita pracovních vztahů – Analýza sexuálního obtěžování v České republice. 1. vydání. Praha – Zbraslav: Ústav jaderných informací, 2006. ISBN 80-7330-090-7

„Obtěžování či přesněji sexuální obtěžování (především v pracovněprávních vztazích) je českou veřejností, mnohdy i tou odbornou, vnímáno jako značně kontroverzní téma. Zatímco jedna skupina lidí si myslí, že se jedná o nadnesený problém, který je zcela zbytečně zveličován, záměrně zkreslován, v němž se nepočítá s presumpcí nevin, druhá část zastává názor, že toto téma je závažné, zasluhuje si svébytnou pozornost i specifický způsob řešení (od ošetření „obětí“ až po potrestání „viníků“)”²².

1.4.1 Formy sexuálního obtěžování

„Pro české pracovní prostředí je typické bagatelizovat výskyt takových forem chování, které mohou být považovány za obtěžování a zejména paušalizovat jejich vnímání na běžné projevy přátelství a dobré pracovní vztahy či pevnost pracovního kolektivu. Normou, která je neformální úrovni pracovních vztahů vyžadována, je nepovažovat tyto typy chování za problém. To také znamená „nevybočovat z řady” těch, kteří se s takovým chováním setkávají a nepovažují je za obtěžující. Je to matoucí zejména pro iniciátory takového chování, kteří často odmítají přijmout fakt, že chování, které někomu nevdá, může někoho jiného obtěžovat”²³.

Formy sexuálního obtěžování:

- Obtěžování pro něco (quid pro quo = něco za něco) – zahrnuje jednání jako úplatkářství nebo hrozba ve smyslu poskytnutí nebo naopak zabránění postupu v zaměstnání, přístupu k zaměstnání samotnému nebo udržení zaměstnání nebo určité pozice. Příklad: nadřízený slíbí svému podřízenému zvýšení platu, pokud s ním půjde na večeři.
- Vytváření nepřátelského prostředí – zahrnuje všechny typy chování a jednání sexuální nebo jiné povahy, které zneprjemňují a znesnadňují pracovní výkon nebo vytvářejí zastrašující, nepřátelské nebo ofenzivní pracovní prostředí (např. sexuální nápisy, pornografické fotografie, kalendáře nebo časopisy vystavené na pracovišti)

²² ŠEBESTOVÁ, J.: Fakta a mýty o sexuálním obtěžování, 6.2.2006, <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006020602>

²³ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z.(eds.), ČERMÁKOVÁ, M., DUDOVÁ, R., HAVELKOVÁ, B. : Sexualizovaná realita pracovních vztahů – Analýza sexuálního obtěžování v České republice. 1. vydání. Praha – Zbraslav: Ústav jaderných informací, 2006. ISBN 80-7330-090-7

Rozdělení forem sexuálního obtěžování

V analýze provedené SOÚ AV ČR jsou rozděleny jednotlivé formy sexuálního obtěžování do tří skupin. V této analýze se autorky zaměřily na míru výskytu různých forem sexuálního obtěžování a také na to, které chování je považováno mezi ženami a muži za obtěžující. Do první skupiny zařadily milostné vztahy, sexuálně podbarvené řeči, sexuální obrázky a korespondence jež představují nejčastěji vyskytující se formy sexuálního obtěžování. Výzkum ukázal, že sexuálně podbarvené řeči jsou nerozšířenější a setkala se s nimi více než polovina populace. Méně vyskytující jsou milostné vztahy na pracovišti. Nejen v této skupině není velký rozdíl mezi výskytem jednotlivých forem sexuálního obtěžování mezi ženami a muži. Hlavní rozdíl je především ve vnímání těchto projevů. U žen je zaznamenáno negativnější vnímání. V další skupině jsou zařazeny sexuálně orientované poznámky a vtipy, narážky na soukromý život a okukování. Z tabulky uvedené níže je zřejmé, že v této skupině jsou za nejvyskytovanější označeny narážky na soukromý život. Další formou sexuálního obtěžování s poměrně vysokým výskytem jsou jakékoliv sexuálně orientované poznámky. Okukování bylo hodnoceno jako častý výskyt v minulém zaměstnání a v současnosti se již tolik nevyskytuje. Do třetí skupiny jsou zahrnuty sexuální návrhy, pozvání, nechtěný tělesný kontakt a pokus o znásilnění.

Tabulka 1: **Pořadí výskytu jednotlivých forem sexuálního obtěžování v současnosti na současném pracovišti a kdykoli během pracovní dráhy.** Počet mužů=479, počet žen=527

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 podřízenými a nadřízenými	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

zdroj: Výzkum veřejného mínění realizovaný v rámci projektu Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti. Sociologický ústav AV ČR.

Křížková²⁴ v literatuře uvádí za nejzávažnější podobu formu sexuálního obtěžování fyzický kontakt. Za méně závažné chování je považováno verbální sexuální obtěžování, v tomto případě se jedná se o návrhy, výzvy sexuální povahy, poznámky týkající se těla obtěžovaného, nevkusné vtipy, ponižující poznámky, upřené pohledy na sexuální části těla apod. Chování, které je hodnoceno za nejméně závažné, je sexuální obtěžování vizuální. Pojem vizuální sexuální obtěžování představuje vystavení obrázků se sexuálním tématem, umístění takovýchto předmětů na místa, kde budou obtěžovanou osobou nalezena nebo písemná sdělení se sexuální tematikou.

Sexuální obtěžování na pracovišti se nejčastěji vyskytuje mezi ženami a muži na úrovni spolupracovníků. Oběťmi jsou většinou ženy a iniciátoři naopak muži, ovšem není vyloučeno, aby iniciátorem byla žena a obětí muž. K sexuálnímu obtěžování dochází především na takových pracovištích, kde většinu zaměstnanců tvoří jedna skupina – muži

²⁴ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z.(eds.), ČERMÁKOVÁ, M., DUDOVÁ, R., HAVELKOVÁ, B. : Sexualizovaná realita pracovních vztahů – Analýza sexuálního obtěžování v České republice. 1. vydání. Praha – Zbraslav: Ústav jaderných informací, 2006. ISBN 80-7330-090-7

nebo ženy a druhá skupina je v menšině. Tyto případy se stávají především v oblastech, kde je určitá práce typická pro jednu z těchto dvou skupin. V oblastech jako jsou zemědělství a průmysl jsou zaměstnání z větší části muži. Proto může nastat situace, kdy kolektiv tvoří muži a s nimi pracuje pouze jediná žena. V tomto případě je pravděpodobnější, že dojde k nějaké formě sexuálního obtěžování vůči ženě, která je zde zaměstnána. Naopak v oblasti služeb pracují především ženy a to může vést k opačnému vývoji, kdy muž se stane obětí muž a iniciátorem bude žena.

Sexuální obtěžování na pracovišti je poměrně závažným problémem, jelikož jeho výskyt je častý. Ve většině případů jsou oběťmi sexuálního obtěžování na pracovišti ženy. Nejčastěji k sexuálnímu obtěžování dochází na pracovištích, kde pracují převážně muži a ženy jsou zde v menšině. Chápání toho, co je a co není sexuální obtěžování, vždy záleží na konkrétní osobě. Velký vliv na postoj k tomuto jevu má atmosféra na pracovišti. Panuje-li v organizaci přátelská atmosféra, nemusí být určité druhy náklonnosti chápány jako obtěžující. Nejúčinnější způsob řešení této problematiky je důsledná kontrola, jasně definovaná firemní kultura netolerující sexuální obtěžování a trénink zaměřený na tuto problematiku.

1.5 Mechanismy uplatnění nároků v případě sexuálního obtěžování v zaměstnání

Sexuální obtěžování je nejen v zaměstnání nežádoucí jev. Pokud proti tomuto jevu nebudou zajištěny určité kroky, které by toto chování zakazovaly, není možné proti výskytu takového chování na pracovišti efektivně bojovat. Prevence je nejlepší způsob řešení tohoto problému, je účinnější než následné nápravné prostředky. Zaměstnavatelé by z hlediska prevence měli informovat o způsobu boje proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti, stanovit osoby odpovědné za dohled a zároveň začlenit podnikovou politiku boje proti sexuálnímu obtěžování do školení či instruktáží.

Dojde-li k sexuálnímu obtěžování na pracovišti, může se oběť obrátit na²⁵:

- Nadřízeného, zaměstnavatele
- Úřad práce nebo inspektorát práce
- Odbory
- Soud

Je-li zaměstnanec sexuálně obtěžován, měl by dát jasně najevo iniciátorovi, že toto chování mu není příjemné a nemělo by se již opakovat. Obtěžovaná osoba musí stanovit hranice, které chování je přípustné a které ne. Nastavení těchto hranic je velmi důležité. Protože každý člověk vnímá jednotlivé druhy chování různě. A právě tímto včasným upozorněním můžeme předejít možným pozdějším konfliktům. Jestliže iniciátor od svého chování neupustí i přes to, že mu bylo sděleno, aby od takového chování upustil, může se „oběť“ obrátit na svého nadřízeného nebo zaměstnavatele. Zákoník práce umožňuje dovolání se nápravy vůči zaměstnavateli. Zákoník práce výslovně stanoví, že sexuální obtěžování je považováno za diskriminaci. Obrátí-li se „oběť“ se stížností na svého zaměstnavatele, měl by vše prošetřit. Jestliže zaměstnavatel dojde k závěru, že se jeden ze zaměstnanců dopustil sexuálního obtěžování, má za povinnost tuto situaci vyřešit. Zaměstnavatel by měl iniciátorovi sexuálního obtěžování doporučit, aby od tohoto chování upustil a popřípadě ujednal nápravu. Nastane-li situace, kdy zaměstnanec je sexuálně obtěžován svým zaměstnavatelem či nadřízeným, má právo domáhat se upuštění od chování, jež je příčinou sexuálního obtěžování. To znamená ukončení například zasílání obrázků se sexuálním tématem prostřednictvím e-mailů, posílání nevkusných textových zpráv, apod. Dále má „oběť“ právo na odstranění následků takového chování. „Oběť“ také může žádat poskytnutí přiměřené nápravy. Náprava může být nemateriální (vyjádření omluvy vhodnou formou) nebo materiální (peněžní v případě snížení zaměstnancovi důstojnosti ve vážné míře).

²⁵ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z.(eds.), ČERMÁKOVÁ, M., DUDOVÁ, R., HAVELKOVÁ, B. : Sexualizovaná realita pracovních vztahů – Analýza sexuálního obtěžování v České republice. 1. vydání. Praha – Zbraslav: Ústav jaderných informací, 2006. ISBN 80-7330-090-7

Další možností, jak se bránit proti sexuálnímu obtěžování, je podání stížnosti u úřadu práce nebo inspektorátu práce. Úřad práce je věcně příslušný k provedení kontroly ve věci porušení zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání ze strany zaměstnavatele, přičemž za diskriminaci se považuje takové rozlišování při uplatňování práva na zaměstnání, které naplňuje diskriminační znaky, jejichž výčet obsahuje ustanovení § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti (např. pohlaví, sexuální orientace, rasový nebo etnický původ, věk, zdravotní stav, majetek apod.). Zdrojem podnětů k takovým kontrolám jsou podněty z venku, tzn. od občanů a dále podněty, které vzejdou z vlastní činnosti úřadu, tj. zejména z vyjádření zaměstnavatelů uchazečům o zaměstnání na tzv. doporučenku k přijetí uchazeče o zaměstnání. S účinností od 1.7.2005 došlo v souvislosti s přijetím zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, v platném znění, ke změně kontrolní působnosti úřadů práce. Na základě tohoto zákona byl zřízen Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě a jemu podřízených osm oblastních inspektorátů práce. Tento zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností. Orgány inspekce práce podle výše uvedeného zákona také poskytují zaměstnancům a zaměstnavatelům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Inspektoráty práce kontrolují dodržování zákoníku práce, úřady práce kontrolují dodržování zákona o zaměstnanosti (zabývají se nelegální zaměstnáváním, diskriminací zájemců o zaměstnání při uplatňování práva na zaměstnání, zprostředkování zaměstnání a kontrolou dalších povinností zaměstnavatelů vyplývajících jim ze zákona o zaměstnanosti). Úřady práce se zabývají vztahy, které předcházejí pracovnímu poměru a nelegálním zaměstnáváním a oblastní inspektoráty práce se zabývají porušováním povinností vyplývajících z pracovního poměru. Diskriminaci a sexuální obtěžování na pracovišti jsou oprávněny kontrolovat oblastní inspektoráty práce.

Jestliže k obtěžování dojde při uplatňování práva na zaměstnání, věc je řešena úřady práce dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 139 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti stanoví, že porušení zákazu diskriminace či rovného zacházení dle zákona o zaměstnanosti je přestupek a ten umožňuje v § 139 odst. 6 písm. a) kontrolnímu orgánu uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 1 000 000 Kč. Pokud k diskriminaci došlo v rámci

pracovního poměru, jedná se, dle § 11 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, o přestupek v oblasti rovného zacházení. V tomto případě může inspektorát práce uložit pokutu do výše 400 000 Kč (§ 11 odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce)²⁶. Za neposkytnutí stejné mzdy za práci, která má stejnou hodnotu, hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 500 000 Kč. Tento postup je doporučován, pokud není možné, aby vzniklá situace byla vyřešena zaměstnavatelem nebo v případě, kdy samotným iniciátorem je právě zaměstnavatel.

Při řešení vzniklé situace se také mohou „oběti“ obrátit na odbory. Pokud je daná osoba organizována má nárok na bezplatné právní poradenství ze strany odborů, popřípadě má právo na zajištění bezplatného zastupování před soudem. Odbory by měly formulovat a vydávat jasné prohlášení k sexuálnímu obtěžování a činit taková opatření ke zvýšení informovanosti o problematice sexuálního obtěžování na pracovišti a tím pomáhat k vytvoření pracovního prostředí, ve kterém nebudou tyto formy chování tolerovány, omlouvány ani přehlíženy.

Pokud ani to nepomůže, může se „oběť“ obrátit na soud. V takovém případě platí presumpce viny. To znamená, že důkazní břemeno spočívá na žalované straně a nařčený musí dokázat svou nevinu. Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě určitého důvodu, má soud ve věcech v zákoně uvedených za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

²⁶ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z.(eds.), ČERMÁKOVÁ, M., DUDOVÁ, R., HAVELKOVÁ, B. : Sexualizovaná realita pracovních vztahů – Analýza sexuálního obtěžování v České republice. 1. vydání. Praha – Zbraslav: Ústav jaderných informací, 2006. ISBN 80-7330-090-7

2 PRAKTICKÁ ČÁST

2.1 Rozdílnost právní úpravy ČR a EU v oblasti diskriminace²⁷

Vstupem do Evropské unie se Česká republika zavázala k upravování svých zákonů v souladu se zákony Evropské unie. K prvním úpravám došlo v roce 1997 a tyto úpravy se týkaly oblasti rovnosti na základě pohlaví. Odrazem byla novela zákona o zaměstnanosti, která zakazuje diskriminaci v přístupu do zaměstnání, diskriminační inzerci a nepřímou diskriminaci. K další harmonizaci s právem EU došlo v letech 1999-2000, kdy byla vypracována novela zákoníku práce, jednalo se o zákon č. 155/2000 Sb., zákoníku práce. Do tohoto zákona byla promítnuta Směrnice 76/207/ES (ve znění 2002/73/EHS), 75/117/ES, výklad pojmu odměňování podle čl. 141 Smlouvy ES, zákaz nepřímé diskriminace bez liberalizačního důvodu. Tato úprava Zákoníku práce sloužila také jako vzor pro některé další právní úpravy v české legislativě – např. zákon o vojácích z povolání, o bezpečnostních sborech, služební zákon. V průběhu času docházelo a dochází k dalším úpravám vzhledem k novým směrnicím. Příkladem může být zákaz obtěžování, navádění k obtěžování, zákon o mzdě a platu (uvedena jsou kritéria pro posouzení stejné práce nebo práce stejné hodnoty). V současnosti je antidiskriminační zákonodárství nedostačující a to nejen v oblasti definic, ale také v oblasti výjimek z rozdílného zacházení. Česká republika doposud nesplnila veškeré své závazky v oblasti diskriminace, které vyplývají z členství v EU. Největší nedostatky se týkají oblastí v přístupu k veřejným službám a zboží (včetně poskytování ubytování), vzdělání, výkonu povolání, sociální ochrany (sociální zabezpečení a zdravotní péče). Zákonné úpravy též nepokrývají další oblasti jako jsou orgán ochrany před diskriminací a diskriminace ve vztahu k věku. Současná právní úprava je nesourodá a neprovázaná. Zákonem, který by řešil problematiku diskriminace komplexně, by měl být antidiskriminační zákon. Ovšem již několik let se ho nepodařilo prosadit.

²⁷ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1

2.2 Dotazníkové šetření

V této části jsem se zaměřila na zjišťování pohledu studentů na problém sexuálního obtěžování. Pro získání informací jsem zvolila metodu dotazníkového šetření, která navazuje na předešlé části. Pro vytvoření dotazníku mi byly vzorem otázky použité agenturou GfK²⁸ a otázky v dotazníku uvedeném v publikaci *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*²⁹. V praxi je použití dotazníků jednou z nejčastěji používaných metod různých výzkumů. Tato metoda je založena na výpovědi respondenta, ve které sděluje své postoje a názory, popřípadě návrhy na změnu. Výhodou dotazníkového šetření je rychlost zpracování získaných údajů. Otázky v dotazníku by měly být formulovány přesně a srozumitelně. Jelikož vzorek dotazovaných je poměrně malý, nemohu závěry aplikovat na celou společnost. Výsledkem mého dotazníkového šetření bude zhodnocení postojů studentů a jejich vnímání této problematiky.

2.2.1 Vyhodnocení dotazníku

Dotazník je tvořen osmnácti otázkami, které souvisí s problematikou sexuálního obtěžování. Tento dotazník byl položen náhodně vybraným studentům.. Celkově bylo dotázáno 42 studentů, z toho 28 žen a 14 mužů.

Otázky č. 1 a 2 měly za cíl zjistit pohlaví a věk respondenta. Na základě tohoto zjištění se pokusím najít rozdíly v postojích k sexuálnímu obtěžování mezi muži a ženami dané věkové kategorie. Věk respondentů se pohyboval od 20 do 30 let.

Otázka č. 3: Co považujete za sexuální obtěžování? Touto otázkou jsem se snažila zjistit, jaké chování obecně pokládají dotazovaní za sexuální obtěžování. Jak ženy, tak i muži chápou sexuálním obtěžováním nemístné návrhy, sexuální narážky a také narušování soukromí osoby a nevíтанý fyzický kontakt.

Otázka č. 4: Kdo je podle Vás nejčastěji obětí sexuálního obtěžování? Na tuto otázku byla odpověď u žen i u mužů shodná. Jako nejčastěji sexuálně obtěžovanou skupinu označili

²⁸ GfK Praha. Téměř většina mladých žen v ČR byla terčem sexuálního obtěžování. 4.5.2000

²⁹ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z.(eds.), ČERMÁKOVÁ, M., DUDOVÁ, R., HAVELKOVÁ, B. : *Sexualizovaná realita pracovních vztahů – Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. 1. vydání. Praha – Zbraslav: Ústav jaderných informací, 2006. ISBN 80-7330-090-7

respondenti ženy. Dále pak třetina dotázaných uvedla, že se podle nich jedná především o mladé ženy podřízené jednomu nadřízenému – muži.

Otázka č. 5: Myslíte si, že sexuální obtěžování na pracovišti je velkým problémem v ČR? Na tuto otázku odpověděla většina respondentů (85%) záporně. Nedomnívají se, že sexuální obtěžování na pracovišti je v České republice rozsáhlým problémem. Ani jeden z dotazovaných mužů neoznačil tuto problematiku za závažnou. Pouze 15% žen označilo problém sexuálního obtěžování u nás za výrazný problém.

Otázka č. 6: Domníváte se, že počet sexuálně obtěžovaných lidí na pracovišti roste? Z dotazovaných se 52% domnívá, že počet obětí sexuálního obtěžování na pracovišti roste. Na druhé straně je 48% respondentů, kteří si nemyslí, že tendence v četnosti výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti je rostoucí. Pohled žen na růst počtu obětí sexuálního obtěžování se nijak výrazně neliší. K názoru, že počet sexuálně obtěžovaných roste, se přiklonilo 57% žen a 43% mužů.

Otázka č. 7: Víte, jak se proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti bránit? Pokud ano, uveďte způsob. Respondenti odpovídali na výše položenou otázku obdobně. Jako nejúčinnější a nejjednodušší řešení situace pokládají ústní domluvu s iniciátorem. Dát jasné najevo, že nám jeho chování není příjemné. K tomu použít asertivní chování nikoli však agresivní. Pokud toto nepřinutí jedince, aby od svého chování upustil, shodli se respondenti na nahlášení problému svému nadřízenému. Pouze dvě ženy uvedly, že by nevěděly, jak se bránit, pokud by nechtěly přijít o své zaměstnání.

Otázka č. 8: Pracujete, nebo jste pracoval/a někdy, i když třeba jen na zkrácený úvazek či jinou formu pracovněprávního vztahu (brigáda)? Jelikož jsou všichni dotazovaní studenti ve věku 20 až 30 let, bylo pravděpodobné, že již všichni byli někdy v pracovněprávním vztahu. Tuto domněnku potvrdily odpovědi. Každý z dotazovaných má již pracovní zkušenosti. Proto bylo možné s nimi pokračovat ve vyplňování následujících otázek.

Otázka č. 9: Jaká jsou zavedena opatření proti tomuto problému u Vás v organizaci? Prostřednictvím této otázky, jsem chtěla zjistit, zda byli respondenti v zaměstnání informováni o firemní kultuře a seznámeni s „pravidly“ chování na pracovišti. Mnou dotazovaní studenti se rozdělili do dvou většinových skupin. Jedna z těchto skupin (43%)

uvedla, že žádná opatření proti sexuálnímu obtěžování v organizaci, ve které jsou zaměstnání neexistují. Druhá skupina (43%) odpověděla, že neví, zda jsou v organizaci, ve které jsou zaměstnání jakákoliv opatření týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti. Jen 14% z dotazovaných uvedlo, že ve stanovách společnosti jsou upraveny konkrétní opatření proti výskytu sexuálního obtěžování. Z výše uvedených údajů je možné usuzovat, že zaměstnavatelé nepřikládají tomuto problému velkou váhu. Důvodem neznalosti konkrétních opatření může také být dobré pracovní prostředí, ve kterém nebylo dosud třeba tato opatření zavádět. I přesto bych doporučila zajímat se o tato opatření v dané organizaci a popřípadě poukázat na nedostačující „pravidla“ ve společnosti.

Otázka č. 10: Jak byste charakterizoval/a vztahy na Vašem pracovišti? Touto otázkou jsem se snažila zmapovat atmosféru v organizacích, které zaměstnávají dotazované studenty. Ze získaných odpovědí jsem zjistila, že v daných organizacích panuje dobrá atmosféra, která je potřebná pro odvádění kvalitních pracovních výkonů. Ze všech dotazovaných studentů 52% uvedlo, že u nich v organizaci panuje přátelská až důvěrná atmosféra. Zbylých 48% respondentů označilo vztahy na pracovišti jako dobrou spolupráci bez zvláštní osobní blízkosti. Zaměřím-li se na rozdíly v chápání vztahů na pracovišti z pohledu rozdílnosti pohlaví, nebudou výsledné informace příliš odlišné. Polovina z oslovených žen označila vztahy na pracovišti za přátelské až důvěrné a druhá polovina je popsala jako dobré vztahy bez zvláštní osobní blízkosti. 57% mužů uvedlo, že atmosféra na pracovišti je přátelská až důvěrná. Ostatní muži (43%) označili stav na pracovišti za dobrou spolupráci bez jakékoli zvláštní osobní blízkosti. Ze získaných údajů usuzuji na spokojenost respondentů v zaměstnání a dobrou firemní kulturu.

Otázka č. 11a: Existuje ve Vaší organizaci organizační nebo pracovní řád, který upravuje vztahy mezi spolupracovníky, nadřízenými či podřízenými na pracovišti? Celkem 76% dotazovaných vypovědělo, že v organizaci, ve které jsou zaměstnání neexistuje žádný řád, který by upravoval vztahy na pracovišti. Přítomnost organizačního řádu potvrdilo pouze 19% z dotazovaných. Zbylých 5% uvedlo, že neví, zda takový řád u nich v organizaci existuje.

Otázka č. 11b: Existuje ve Vaší organizaci trénink nebo školení o mezilidských vztazích? Na otázku týkající se tréninku či školení o mezilidských vztazích vypovědělo 90% respondentů o absenci těchto programů u nich v organizaci. Pořádání takovýchto programů

v organizaci uvedlo pouze 5% z dotazovaných. U této otázky také nebylo 5% ze studentů schopno potvrdit či vyvrátit existenci školení či tréninků v dané organizaci.

Otázka č. 11c: Existuje ve Vaší organizaci osoba pověřená řešením mezilidských vztahů? Ze všech dotazovaných studentů pouze 9% uvedlo, že v jejich organizaci je zaměstnána osoba pověřená řešením pracovních vztahů na pracovišti. Vysoký počet studentů (86%) popřelo, že by u nich v organizaci pracovala osoba pověřená těmito úkoly. Zbývajících 5% si nebylo jisto, zda je v organizaci zaměstnána osoba, která by měla řešit mezilidské vztahy na pracovišti.

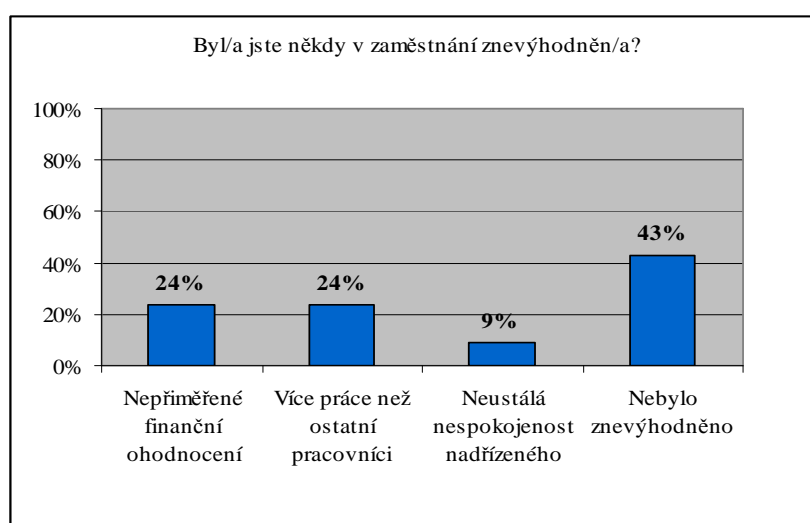
Otázka č. 11d: Existují ve Vaší organizaci odbory, které se zabývají problémy v mezilidských vztazích? Odpovědi respondentů ukázaly, že informovanost o řešení mezilidských vztahů na pracovišti prostřednictvím odborů je velmi nízká. 9% dotazovaných potvrdilo existenci odborů. Dále 86% z dotazovaných odpovědělo, že odbory, které by řešily mezilidské vztahy na pracovišti, neexistují v dané organizaci. Opět se objevila malá část dotazovaných (5%), která v tomto směru neměla žádné informace.

Otázky č. 11 měly za cíl zjistit, jak velkou pozornost věnují firmy mezilidským vztahům, ve kterých pracují mnou dotazovaní studenti. Podle odpovědí je výsledek poměrně jednoznačný. Ve všech čtyřech otázkách výrazně převýšily záporné odpovědi ostatní možné. To znamená, že ve většině organizací, které zaměstnávají dotazované studenty, chybí jak pracovníci, kteří by řešili mezilidské vztahy na pracovišti, tak oddělení, která by byla zaměřena na tuto problematiku. Tento dotazník poukázal na 90% absenci tréninků či školení v mezilidských vztazích. Podle mého názoru by se firmy měly mezilidskými vztahy na pracovišti více zabývat. Nebude-li existovat vyhovující pracovní prostředí a dobré mezilidské vztahy na pracovišti, nebudou ani zaměstnanci schopni odvádět kvalitní práci.

Otázka č. 12: Byl/a jste někdy v zaměstnání znevýhodněn/a? Tato otázka byla formulována tak, aby bylo možné zjistit, zda byl někdo z dotazovaných jakkoli znevýhodněn oproti ostatním zaměstnancům ve stejné organizaci. Nepřiměřené finanční ohodnocení ve vztahu k ostatním pracovníkům uvedlo 24% respondentů. Odvést více práce než-li jiní pracovníci ve firmě muselo také 24% respondentů. S případem, kdy vedoucí pracovník byl neustále

nespokojen z odvedenou práci pracovníka (respondenta), přestože ji pracovník odváděl včas a ve srovnatelné kvalitě jako ostatní pracovníci, se setkala 9% dotazovaných studentů. V zaměstnání nebylo podle odpovědí studentů znevýhodněno 43%. Muži stejně jako ženy uváděli jako nejčastější formy znevýhodnění na pracovišti nedostatečné finanční ohodnocení za provedenou práci a také nadměrné množství práce. Ze získaných informací nemohu prokázat, že by se v daných organizacích vyskytovalo znevýhodnění z důvodu pohlaví.

Obrázek 2 Byl/a jste někdy v zaměstnání znevýhodněn/a?



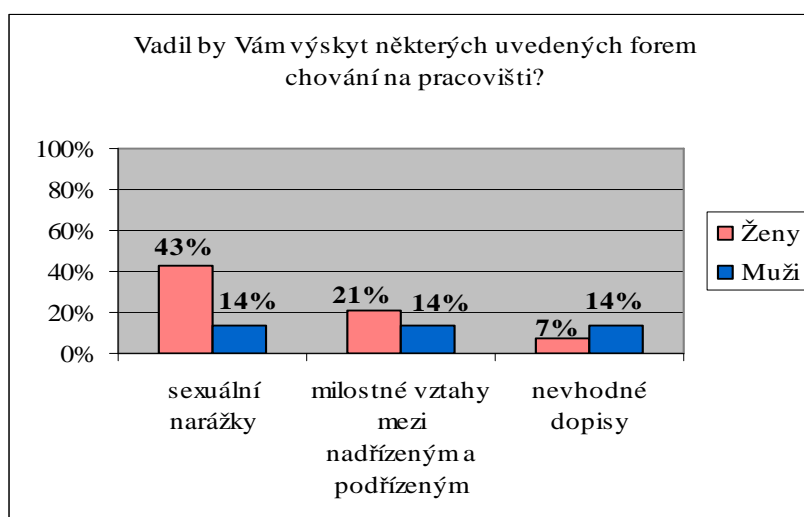
Otázka č. 13: Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti některé z následujících forem chování? Jako nejčastěji vyskytující se formu chování, z nabídnutých možností, označili respondenti pomlouvání, celkem 81%. Dalšími formami, se kterými se dotazovaní v zaměstnání setkali poměrně ve vysokém počtu (30%), jsou přetěžování pracovníka úkoly ve srovnání s ostatními a snižování výsledků práce pracovníka. Dále 9% se setkala se zatajováním informací na pracovišti a 5% zaznamenalo ponižování, snižování výsledků a izolace některého ze spolupracovníků. Ženy se na pracovišti nejčastěji setkaly s pomluvami a s přetěžováním vzhledem k ostatním pracovníkům. Muži nejčastěji zaznamenali zatajování informací na pracovišti a také přetěžování pracovníka nadbytečnými úkoly.

Otázka č. 14: Zaznamenal/a jste někdy na Vašem pracovišti některé z následujících forem chování? Celkem 52% z dotazovaných označilo z nabídnutých forem chování sexuálně

podbarvené řeči a narážky za nejčastěji se vyskytující. Dalšími formami, které byly zaznamenány velkým počtem respondentů (48%), jsou milostné vztahy mezi kolegy a kolegyněmi. 33% studentů byly zaznamenány na pracovišti milostné vztahy mezi nadřízenými a podřízenými a e-mailové posílání lechtivých vtipů a obrázků.

Otázka č. 15: Vadilo by Vám, kdyby se na Vašem pracovišti vyskytla některá z uvedených forem chování? V odpovědích na chování, které by dotazovaným vadilo, se ženy a muži poměrně lišili. 43% žen uvedlo, že by jim na pracovišti vadily jakékoliv sexuálně podbarvené narážky a řeči. 21% žen by vadil výskyt milostných vztahů mezi nadřízenými a podřízenými. Dále pak 7% žen uvedlo jako nevídané různé e-maily obsahující lechtivé obrázky a vtipy se sexuálním podtextem. U mužů bylo vnímání jednotlivých forem chování méně citlivější. Jen 14% z nich označilo milostné vztahy mezi nadřízenými a podřízenými, sexuálně podbarvené řeči a narážky, e-maily obsahující lechtivé obrázky a vtipy za chování, které by jim na pracovišti vadilo. Milostné vztahy mezi kolegy a kolegyněmi na pracovišti by nevadili ani ženám ani mužům. Z obdržených odpovědí je zřejmé, že ženy jsou vůči těmto formám chování citlivější.

Obrázek 3 **Vadil by Vám výskyt některých uvedených forem na pracovišti?**



Otázka č. 16: Zaznamenal/a jste někdy na Vašem pracovišti následující druhy chování? Otázky nebo narážky na soukromý život nebo životní styl spolupracovníků zažilo na pracovišti 76% dotazovaných. Se sexuálně podbarvenými vtipy se v zaměstnání setkala 33% z dotazovaných studentů. Sexuálně orientované poznámky nebo gesta o těle či

vzhledu zaznamenalo 24% respondentů. Nechtěný tělesný kontakt, příliš velkou tělesnou blízkost osob a sledování nebo okukování zaznamenalo z dotazovaných studentů 14%. Dotazované ženy uvedly, že s otázkami či narážkami na soukromý život nebo životní styl spolupracovníků se setkalo 86% z nich. Naproti tomu u mužů to bylo 57%. Více jak 30% žen i mužů uvedlo, že se setkaly se sexuálně podbarvenými vtipy. Nechtěný tělesný kontakt či přílišnou blízkost zažilo na pracovišti 21% žen. Muži se s nechtěným tělesným kontaktem na pracovišti nesetkali.

Otázka č. 17: Jakým způsobem se takové chování řešilo u Vás na pracovišti? Na tuto otázku odpovědělo pouze 16 respondentů. Osm dotazovaných odpovědělo, že po upozornění iniciátora o tom, že jeho chování není vítané, iniciátor s obtěžováním přestal. Čtyři respondenti uvedli, že iniciátor od svého chování neupustil i přes sdělení, že jeho chování je nevhodné. Další čtyři dotazovaní uvedli, že obtěžovaná osoba takové chování neřešila ze strachu z reakce okolí.

Otázka č. 18: Pokud obtěžovaná osoba, řešila tento problém veřejně, jak se změnilo chování spolupracovníků vůči této osobě? Na tuto otázku odpověděli pouze dva studenti. Dle mého názoru je případů, kdy obtěžovaná osoba řešila tento problém veřejně, málo proto, že konflikt byl vyřešen mezi těmito účastníky. K tomuto závěru jsem dospěla ve vztahu k otázce č. 10. Všichni respondenti ve svých odpovědích uvedli, že na pracovišti je dobrá spolupráce a přátelská atmosféra. Z toho usuzuji, že pokud se někdo choval nepřiměřeně, byl obtěžovaný zaměstnanec schopen tuto situaci vyřešit sám. Jeden ze studentů v odpovědi na tuto otázku uvedl, že se chování ostatních pracovníků k obtěžované osobě nijak nezměnilo. V druhém případě student sdělil, že iniciátor začal dělat této osobě problémy na pracovišti a ostatní spolupracovníci začali méně komunikovat s obtěžovanou osobou.

2.2.2 Výsledek dotazníku

Ze získaných informací jsem zjistila, že dotazovaní studenti jsou seznámeni s problematikou sexuálního obtěžování a vědí, co tento pojem znamená. Většina dotazovaných označila jako nejčastěji diskriminovanou skupinu ženy, a to především ženy mladšího věku. Téměř všichni respondenti nepovažují sexuální obtěžování na pracovišti v České republice za velký problém. Více jak polovina studentů si nemyslí, že by počet

sexuálně obtěžovaných osob na pracovišti rostl. Většina dotazovaných, pokud by se osobně setkala se sexuálním obtěžováním, by řešila tuto situaci osobně. Dotazovaní se shodli na tom, dát iniciátorovi obtěžujícího chování najevo, že je jeho chování nevíтанé. Několik studentů uvedlo, že pro takové jednání je nejlépe použít znalosti asertivního chování. Dále jsem se z informací, které mi poskytli dotazovaní studenti dozvěděla, že v organizacích, kde jsou zaměstnání, nejsou v mnoha případech zavedena opatření proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti. A také velký počet respondentů nebyl schopen na tuto otázku odpovědět, jelikož nebyli dostatečně informováni v této oblasti ze strany zaměstnavatele. Všichni respondenti vypověděli, že vztahy na pracovišti jsou na dobré úrovni. Někteří dokonce uvedli, že u nich na pracovišti panují přátelské vztahy. Toto zjištění je příznivé, zejména pak pro pracovníky samotné, jelikož jim umožňuje pracovat v dobrém pracovním prostředí. Z poskytnutých údajů je zjevné, že dané organizace nepřikládají řešení mezilidských vztahů na pracovišti velkou váhu. Jen v několika málo případech uvedli dotazovaní, že u nich v organizaci existuje útvar, který se zabývá mezilidskými vztahy na pracovišti. Absenci školení a tréninků na mezilidské vztahy považují za negativní. Špatným přístupem k zaměstnancům může docházet k některým formám diskriminace – např. mobbingu. Dotazník ukázal, že menší polovina dotazovaných (43%) nebyla doposud v zaměstnání nikdy diskriminována. 57% dotazovaných se s znevýhodněním v práci setkala. Znevýhodnění zaměstnanců se projevilo v nedostatečném finančním ohodnocení a také v nadměrném odvedení práce vzhledem k ostatním pracovníkům. Podle odpovědí dotazovaných studentů nebylo důvodem znevýhodňování pohlaví, protože oba druhy znevýhodňování byly zaznamenány jak u žen, tak u mužů ve srovnatelně velkém množství. Jako nejčastěji se vyskytující formu chování byly označeny pomluvy na pracovišti. S pomluvami na pracovišti se setkala přes 80% dotazovaných. Dále 52% dotazovaných se setkala se sexuálně podbarvenými řečmi a narážkami. Na otázku, zda by jim některé formy chování (viz. Otázka č. 15) na pracovišti vadily, byli odpovědi žen a mužů rozdílné. Nejvíce by ženám vadilo, pokud by se na pracovišti vyskytovaly sexuálně podbarvené narážky a řeči. Dále pak by jim nejvíce vadily milostné vztahy na pracovišti. Pouze 14% mužů by mělo problém z výskytem jednotlivých forem chování sexuální povahy na pracovišti. Více jak 70% dotazovaných uvedlo, že se setkali v zaměstnání s otázkami týkající se jejich soukromého života. 33% vypovědělo, že se u nich v organizaci setkávají se sexuálně podbarvenými vtipy. Jako

poměrně často se vyskytující formu chování označilo 24% sexuálně orientované poznámky či gesta. V případě samotného řešení sexuálního obtěžování uvedli dotazovaní, že polovina konfliktů byla urovnána a iniciátor od svého chování upustil. Ve čtvrtině případů se nepodařilo iniciátora přesvědčit, aby od svého chování upustil. Zbylá čtvrtina případů nebyla obtěžovanými osobami řešena ze strachu z reakce okolí. K řešení problému sexuálního obtěžování na pracovišti mi bylo sděleno jen velmi málo informací. Vzhledem k tomu, že respondenti ve všech případech označili atmosféru na pracovišti za dobrou, je možné předpokládat, že některé formy otázek, narážek či dokonce fyzických kontaktů nemusí být nutně chápány jako sexuální obtěžování.

2.3 Využití úřadů práce a inspektorátů práce v boji proti diskriminaci

Vzhledem k problému s diskriminací v rámci pracovněprávních vztahů, jsem se snažila zjistit, v jaké míře se příslušné orgány tímto zabývají. Kontaktovala jsem náhodně vybrané úřady práce a inspektoráty práce a získala jsem od nich informace týkajících se případů diskriminace.

Informace o případech diskriminace v rámci pracovněprávních vztazích mi bylo poskytnuto od osmi úřadů práce. V letech 2003-2005 obdržel Úřad práce Brno-město jeden podnět ke kontrole týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti. U zaměstnavatele byla provedena kontrola dodržování pracovněprávních předpisů. Kontrolou nebyla diskriminace a sexuální obtěžování prokázána. Úřad práce v Hradci Králové v posledních letech obdržel pouze několik podnětů ke kontrole, které se týkaly diskriminace, z toho prošetřované byly pouze tři. Ani jeden případ se netýkal sexuálního obtěžování. Jeden případ se týkal požadování nadbytečných a diskriminačních údajů při vyplňování dotazníku při přijímacím řízení, přičemž namířen měl být zřejmě proti matkám pečujícím o děti, a dva se týkaly rasové diskriminace. Pouze v jediném případě diskriminace ženy romského původu se podařilo prokázat porušení zákona. V tomto případě byla také uložena pokuta a následně se této ženě podařilo vysoudit i odškodné. Výše odškodného mi úřadem práce nebyla sdělena. Další úřad práce, který mi poskytl informace byl úřad práce v Olomouci. Za poslední dva roky bylo šetřeno 10 podnětů. Šetřeno bylo diskriminační jednání zaměstnavatele při uplatňování práva na zaměstnání z důvodu pohlaví, majetku,

rasy a věku. Diskriminační jednání se prokázalo ve třech případech, kdy byla zaměstnavateli uložena pokuta za spáchání správního deliktu (zaměstnavateli může být uložena pokuta až do výše 1 000 000,- Kč). V jednom případě se jednalo o diskriminační jednání zaměstnavatele z důvodu majetku (podmínkou pro přijetí do zaměstnání bylo, aby zaměstnanec měl vlastní auto) a ve dvou případech z důvodu pohlaví (zaměstnavatel na doporučenku k přijetí uchazeče uvedl „přijímáme pouze servírky“ a „poslední volné místo vhodné pro ženy“). V ostatních případech diskriminační jednání zaměstnavatele nebylo prokázáno. Např. v případě diskriminace z důvodu rasy bylo zjištěno, že zaměstnavatel zaměstnává i příslušníky rasy, které byl i stěžovatel. V případě diskriminace z důvodu pohlaví, kdy úřad práce posuzoval tvrzení občana proti tvrzení zaměstnavatele, bylo velice obtížné diskriminační jednání zaměstnavatele prokázat. Jeden podnět, který se týkal porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích byl předán věcně příslušnému úřadu, kterým je příslušný oblastní inspektorát práce (ten je věcně příslušným úřadem k provedení kontroly dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatele, tj. právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích.). Úřad práce v Jihlavě šetřil za poslední roky pouze 2 případy diskriminace před vstupem do zaměstnání. Obě osoby si stěžovaly, že nebyly přijaty do zaměstnání. V prvním případě diskriminace prokázána nebyla, byli přijati jiní uchazeči, kteří lépe vyhovovali daným požadavkům. Ve druhém případě bylo prokázáno nerovné zacházení s občanem uplatňujícím právo na zaměstnání. V tomto případě byla uložena pokuta a v současné době probíhá odvolací řízení. Rozhodovat bude Ministerstvo práce a sociálních věcí České Republiky v Praze. Dalšími mnou kontaktovanými úřady práce byly Ústí nad Labem, Jindřichův Hradec, Břeclav a Kolín. Těmito úřady mi bylo sděleno, že v uplynulých letech neobdržely žádnou stížnost ani žádný podnět, na základě kterého by bylo provedeno šetření.

Inspektoráty se mi podařilo kontaktovat pouze dva a to inspektorát práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj a inspektorát pro Ústecký a Liberecký kraj. Na inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj byl v uplynulém roce přijat ke kontrole jeden podnět z oblasti sexuálního obtěžování, jehož předmětem byl konflikt nadřízeného pracovníka s podřízenou pracovnící. Stávající zaměstnanci ale z obavy o vlastní pracovní pozici nevypovídali v neprospěch zaměstnavatele. Předmět podnětu se tedy nepodařilo prokázat. I v tomto „neúspěšném“ kontrolním šetření ale došlo, dle informací od

zaměstnanců, k jisté nápravě vztahů na pracovišti, způsobené větším zájmem o tuto problematiku ze strany vedoucích zaměstnanců. Inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj od začátku své působnosti doposud neřešil žádný případ sexuálního obtěžování a diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Ze získaných informací je zjevné, že řešení diskriminace a sexuálního obtěžování není příliš časté prostřednictvím těchto institucí. V rámci výše zmíněných úřadů práce bylo v posledních letech podáno 16 podnětů k šetření. Pouze u pěti podnětů bylo prokázáno, že se jednalo o nerovné zacházení. Není možné usuzovat na to, že by se tento problém vůbec neřešil. Je pravděpodobné, že tyto problémy jsou řešeny přímo na pracovišti a není třeba je řešit u těchto institucí.

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo zhodnotit stav a vývoj zákonných prostředků boje proti sexuálnímu obtěžování a diskriminaci České republiky ve srovnání s Evropskou unií.

V teoretické části byly stručně vymezeny důležité pojmy pro zpracování této práce. Dále byly uvedeny právní úpravy týkající se oblasti diskriminace - mezinárodní právo, evropské právo a zákonná úprava České republiky. Dále byla část věnována diskriminaci, jako problému, který se vyskytuje nejen ve společnosti, ale promítá se i do pracovněprávních vztahů. Zaměřila jsem se zde především na problém šikany na pracovišti. V další části byl popsán problém sexuálního obtěžování. V závěrečné části byly uvedeny možné způsoby obrany proti sexuálnímu obtěžování.

V praktické části bylo provedeno srovnání zákonné úpravy Evropské unie a České republiky v oblasti diskriminace. Dále byla provedena pilotní studie zaměřená na problematiku sexuálního obtěžování. V poslední části byly zpracovány údaje poskytnuté jednotlivými úřady práce a inspektoráty práce.

Vstup do Evropské unie znamenal pro Českou republiku také povinnost harmonizovat legislativu s právními úpravami platnými v Evropské unii. V rámci české legislativy již došlo k harmonizaci s Evropskou unií, ovšem v některých oblastech je právní úprava stále nedostačující. Oblast diskriminace je celkově upravena jen v části přístup a podmínkách zaměstnání. Nedostatečná je úprava v oblasti přístupu a podmínkách k povolání a také v přístupu k veřejným službám. V české legislativě se některé zákony odkazují na antidiskriminační zákon, ten však ještě nebyl schválen. Dosavadní nepřijetí antidiskriminačního zákona a nedostatečná právní úprava oblasti diskriminace může zapříčinit udělení sankcí ze strany Evropské unie.

V dotazníkovém šetření byly získány informace od studentů ve věku 20 až 30 let. Respondenti byli schopni popsat, co pojem sexuální obtěžování znamená. Dále také většina z nich uvedla, že by věděli, jak se zachovat a bránit v případě, kdyby oběti sexuálního obtěžování byli právě oni. Respondenti se setkali se znevýhodňováním na pracovišti také s různými formami sexuálního obtěžování. I v dotazníkovém šetření se potvrdilo, že ženám častěji vadí chování sexuální povahy. Naopak muži by takové chování

v mnoha případech nepovažovali za obtěžující. Podle výpovědí dotazovaných studentů záleží vždy při posuzování určitého chování na konkrétní osobě, situaci a atmosféře na pracovišti.

Zaměřím-li se na jednotlivé formy sexuálního obtěžování není možné zcela jednoznačně určit, co ještě je a co není sexuální obtěžování. Nezáleží jen na tom, jestli k určitému chování došlo, ale především na tom, jak je toto chování vnímáno osobou, ke které bylo namířeno. Muži a ženy si jsou vědomi výskytu určitých forem sexuálního obtěžování na pracovištích. Postavení těchto dvou skupin je odlišné. Ženy jsou ve vnímání chování, které má sexuální podtext, citlivější než-li muži. Sexuální obtěžování je již mnoho let problémem, který ve společnosti existuje. Není však prokázáno, že by v čase výskyt sexuálního obtěžování na pracovištích rostl nebo klesal.

Právní úprava diskriminace v zaměstnání, ale i ve společnosti je důležitým nástrojem, který umožňuje bojovat s tímto jevem. Nezmění-li se pohled společnosti jako celku na tuto problematiku, je nepravděpodobné, že by zaměstnavatelé zaváděli opatření, která budou diskriminaci na pracovišti dostatečně řešit.

LITERATURA

BEŇO, P. : Můj šéf, můj nepřítel? 1. vydání. Šlapanice: ERA, 2003. ISBN 80-86517-34-9

BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.): Rovnost a diskriminace. 1. vydání.

Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1

HIRIGOYEN, M-F. : Psychické násilí v rodině a v zaměstnání. 1. vydání. Praha:

Academia, nakladatelství věd ČR, 2002. ISBN 80-200-0994-9

KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z.(eds.), ČERMÁKOVÁ, M., DUDOVÁ, R.,

HAVELKOVÁ, B. : Sexualizovaná realita pracovních vztahů – Analýza sexuálního obtěžování v České republice. 1. vydání. Praha – Zbraslav: Ústav jaderných informací, 2006. ISBN 80-7330-090-7

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 143/1992 Sb., O platu, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 1/1992 Sb., O mzdě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 140/1961 Sb., Trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 282/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 361/2003 Sb., O služebním poměru, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 634/1992 Sb., O ochraně spotřebitelů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 257/2001 Sb., O knihovnách a podmínkách provozování veřejných knihovnických a informačních služeb, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., O inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Český statistický úřad. *Ženy a muži v datech 2005*. [online]

URL:<<http://notes2.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/p/1415-05>>

Diskriminace a právo. [online]

URL:<<http://www.feminismus.cz/download/diskriminace%20a%20pravo.pdf>>

Diskriminace. cz. *Diskriminace*. [online] URL:<<http://www.diskriminace.cz/da-diskriminace>>

GfK. Tisková zpráva. *Šikana na pracovištích*. [online]

URL:<<http://www.gfk.cz/cz/default.aspx>>

GfK Praha. *Téměř většina mladých žen v ČR byla terčem sexuálního obtěžování*. 4.5.2000

[online] URL:<<http://www.gfk.cz/cz/default.aspx>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Rovnost při práci*. [online]

URL:<<http://www.mpsv.cz/cs/4446>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Směrnice Rady 97/81/ES*. [online]

URL:<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2513/31997L0081EN_CS.pdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Směrnice Rady 86/613/EHS*. [online]

URL:<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2509/31986L0613EN_CS.pdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Směrnice Rady č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999*.

[online] URL:<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1417/sr_1999_070.pdf>

Ministerstvo spravedlnosti České republiky. Ministr spravedlnosti předloží vládě Zprávu o stavu lidských práv v ČR v roce 2004. [online]

URL:<<http://portal.justice.cz/ms/ms.aspx?o=23&j=33&h=1&q=sexu%u00e1ln%u00ed+obt%u011b%u017eov%u00e1n%u00ed&d=38032>>

Ministerstvo vnitra. Časopisy. Veřejná správa. Doporučení OSN k potírání diskriminace žen. [online] URL:<<http://www.mvcr.cz/casopisy/s/2007/zpravy/senat/070820.html>>

Ministerstvo vnitra. Časopisy. Veřejná správa. Další pokus o antidiskriminační zákon.

[online] URL:<<http://www.mvcr.cz/casopisy/s/2007/zpravy/snemovna/070718.html>>

Národní vzdělávací fond. [online] URL:<http://www.nvf.cz/servisctk/2007/unor_07.htm>

Projekt: „Půl na půl: Rovné příležitosti žen a mužů“. [online]

URL:<http://www.feminismus.cz/download/sex_obtezovani.pdf>

ŠEBESTOVÁ, J.: *Fakta a mýty o sexuálním obtěžování*,

URL:<<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006020602>>

Vláda České republiky. *Evropský rok rovných příležitostí 2007*. [online]

URL:<<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?pgid=1166>>

The U. S. Equal Employment Opportunity Commission. *Sexual Harassment*. [online]

URL:<http://www.eeoc.gov/types/sexual_harassment.html>

Úřední Věstník Evropské unie. *Pohled na Směrnice vydané v roce 2004 (od 1.5.)*. [online]

URL:<http://www.euroleg.cz/2004po/pohled_1.htm>

Úřední věstník Evropské unie. *Směrnice Rady 2000/78/ES*. [online] URL:<[http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32000L0078:SK:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32000L0078:SK:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:04:32000L0078:SK:PDF)>

PŘÍLOHY

Příloha 1 – Dotazník

Vážená paní, Vážený pane,

jsem studentkou Vysoké školy ekonomické v Praze a obracím se na Vás s prosbou o vyplnění níže uvedeného dotazníku za účelem zpracování bakalářské práce. Cílem tohoto dotazníku je zjistit, jak se společnost staví k problému sexuálního obtěžování. Dále má za cíl získat informace o tom, zda se lidé na pracovišti potýkají se sexuálním obtěžováním a v jakých formách se projevuje nejčastěji.

Ujišťuji Vás, že dotazník je anonymní a získané informace nebudou nijak zneužity.

1. Pohlaví

- ☐ Žena
- ☐ Muž

2. Věk:

3. Co považujete za sexuální obtěžování?

4. Kdo je podle Vás nejčastěji obětí sexuálního obtěžování?

5. Myslíte si, že je sexuální obtěžování na pracovišti velkým problémem v ČR?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

6. Domníváte se, že počet sexuálně obtěžovaných lidí na pracovišti roste?

- ☐ Ano
- ☐ Ne

7. Víte, jak se proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti bránit? Pokud ano, uveďte způsob

- ☐ Ano,....
- ☐ Ne

8. Pracujete, nebo jste pracoval/a někdy, i když třeba jen na zkrácený úvazek či jinou formu pracovněprávního vztahu (brigáda)?

☐ Ano

☐ Ne

9. Jaká jsou zavedena opatření proti tomuto problému u Vás v organizaci?

10. Jak byste charakterizoval/a vztahy na Vašem pracovišti?

☐ Přátelská až důvěrná atmosféra

☐ Dobrá spolupráce bez zvláštní osobní blízkosti

☐ Převážně chladné a neosobní vztahy

☐ Atmosféra plná napětí a konfliktů

11. Existuje ve Vaší organizaci:

a) Organizační nebo pracovní řád, který upravuje/vymezuje vztahy mezi spolupracovníky, nadřízenými, podřízenými na pracovišti

☐ Ano

☐ Ne

b) Trénink nebo školení o mezilidských vztazích

☐ Ano

☐ Ne

c) Osoba pověřená řešením mezilidských vztahů

☐ Ano

☐ Ne

d) Odbory, které se zabývají problémy v mezilidských vztazích

☐ Ano

☐ Ne

12. Byl/a jste někdy v zaměstnání znevýhodněn/a, například:

☐ Nepřiměřeně málo finančně ohodnocen/a vzhledem k ostatním spolupracovníkům

☐ Musel/a jste odvést více práce než ostatní

☐ Vedoucí byl/a s Vaší prací soustavně nespokojen/a, i když jste odváděl/a práci včas i ve srovnatelné kvalitě jako ostatní

☐ Jiné znevýhodnění,.....

☐ Nebyl/a

13. Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti některé z následujících forem chování?

- ☐ Snižování výsledků práce pracovníka
- ☐ Přetěžování pracovníka úkoly ve srovnání s ostatními
- ☐ Zatajování informací před některými členy týmu
- ☐ Izolace jednoho z členů týmu
- ☐ Ponižování, vyhrožování, šikana, zastrašování
- ☐ Pomlouvání, klepy
- ☐ Jiná forma,.....

14. Zaznamenal/a jste někdy na Vašem pracovišti:

- ☐ Milostné a sexuální vztahy mezi kolegy a kolegyněmi
- ☐ Milostné a sexuální vztahy mezi nadřízenými a podřízenými
- ☐ Sexuálně podbarvené řeči a narážky
- ☐ E-mailové posílání lechtivých vtipů a obrázků

15. Vadilo by Vám, kdyby se na Vašem pracovišti vyskytla některá z uvedených forem chování?

- ☐ Milostné a sexuální vztahy mezi kolegy a kolegyněmi
- ☐ Milostné a sexuální vztahy mezi nadřízenými a podřízenými
- ☐ Sexuálně podbarvené řeči a narážky
- ☐ E-mailové posílání lechtivých vtipů a obrázků

16. Zaznamenal/a jste někdy na Vašem pracovišti následující druhy chování?

- ☐ Otázky nebo narážky na soukromý život nebo životní styl spolupracovníků
- ☐ Nechtěný tělesný kontakt, příliš velkou tělesnou blízkost osob
- ☐ Sexuálně orientované poznámky nebo gesta o těle či vzhledu
- ☐ Obtěžující telefonáty, dopisy nebo e-mailové zprávy
- ☐ Sledování, okukování
- ☐ Ukazování erotických časopisů, obrázků, plakátů, fotografií
- ☐ Sexuálně podbarvené vtipy
- ☐ Sexuální návrhy a nabídky poté, co osoba dala jasně najevo, že nemá zájem
- ☐ Pokus o znásilnění
- ☐ Znásilnění

Pokud se u Vás na pracovišti vyskytl nějaký z předešlých druhů chování, prosím vyplňte následující otázky.

17. Jakým způsobem se takové chování řešilo u Vás na pracovišti:

- ☐ Obtěžovaná osoba to neřešila, protože měla strach, jak by se k ní chovaly ostatní spolupracovníci (vypadala by jako přecitlivělá apod.)
- ☐ Obtěžovaná osoba dala jasně najevo iniciátorovi, že jeho chování je obtěžující, ten poté od tohoto chování upustil
- ☐ Obtěžovaná osoba dala jasně najevo iniciátorovi, že jeho chování je obtěžující, ten však od svého chování neupustil
- ☐ Obtěžovaná osoba sdělila tento problém nadřízenému, nadřízený tento problém vyřešil a pracovníka sankcionoval
Prosím uveďte druh sankce.....
- ☐ Obtěžovaná osoba se obrátila s problémem na odbory
- ☐ Obtěžovaná osoba podala stížnost na Úřad práce nebo Inspektorát práce
- ☐ Obtěžovaná osoba podala trestní oznámení na spolupracovníka

18. Pokud obtěžovaná osoba, řešila tento problém veřejně, jak se změnilo chování spolupracovníku vůči této osobě?

Děkuji za Váš čas věnovaný k vyplnění tohoto dotazníku.

Lucie Kopřivová