



Sexualizovaná realita pracovních vztahů

Analýza sexuálního obtěžování
v České republice

Alena Křížková, Hana Maříková, Zuzana Uhde (eds.)

SOÚ

Sociologický ústav Akademie věd ČR
Praha 2006

Sexualizovaná realita pracovních vztahů

**Analýza sexuálního obtěžování
v České republice**

Sexualizovaná realita pracovních vztahů

Analýza sexuálního obtěžování v České republice

Alena Křížková, Hana Maříková, Zuzana Uhde (eds.), Marie Čermáková,
Radka Dudová, Barbara Havelková



Sociologický ústav Akademie věd ČR
Praha 2006

Publikace vznikla v rámci projektu MPSV ČR „Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti“, č. HS122/04 a byla podpořena projektem Programu cíleného výzkumu AV ČR „Podpora společenské akceptace a efektivního prosazování genderové rovnosti ve veřejné sféře“, č. 1QS700280503.

Odborné recenzentky knihy:

Mgr. Jana Valdrová, Ph.D.

PhDr. Magdaléna Piscová, CSc.

Obsah

Úvod	7
1. Kořeny genderové nespravedlnosti: kritický přístup	
Zuzana Uhde	13
1.1 Dimenze genderové nespravedlnosti	14
1.2 Genderová diskriminace na trhu práce: příklad České republiky	18
1.3 Sexuální obtěžování jako manifestace symbolické moci	20
1.4 Místo závěru: politika rovnosti	23
2. Znevýhodňování v práci: minulý, přítomný a budoucí rys pracovních vztahů	
Marie Čermáková	25
2.1 Způsoby a formy chování vedoucí ke znevýhodnění v práci	26
2.2 Formy chování na pracovištích vedoucí ke znevýhodňování	27
2.3 Oběti forem znevýhodňování	30
2.4 Odmitání znevýhodňujících forem chování v práci	32
2.5 Závěr	33
3. Co ještě není a co už je? Sexuální obtěžování v současných podmínkách pracovního trhu	
Alena Křížková	35
3.1 Míra, faktory a pracovní prostředí týkající se výskytu sexuálního obtěžování	35
3.2 Formy sexuálního obtěžování, jejich výskyt a percepce	38
3.3 Aktéři sexuálního obtěžování	43
3.4 Průběh případů, řešení a opatření v rámci podniků	48
3.5 Závěry	50
4. Sexualizovaná realita organizací: dvojí perspektiva	
Radka Dudová, Zuzana Uhde	51
4.1 Kasuistiky sexuálního obtěžování	51
4.2 Kvalitativní výzkum obtěžování a sexuálního obtěžování v organizacích	58
5. Co zmohou odbory? Pohled odborových svazů na sexuální obtěžování	
Hana Maříková	79
5.1 K postavení a fungování odborů, respektive ČMKOS	79
5.2 Postoje zástupců odborových svazů k obtěžování a sexuálnímu obtěžování ve sféře placené práce	80
5.3 Shrnutí	92

6. Právní úprava obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování

Barbara Havelková	95
6.1 Vývoj právní úpravy	95
6.2 Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování podle zákoníku práce	98
6.3 Trestněprávní ochrana	100
6.4 Mechanismy uplatnění nároků v případech diskriminace v zaměstnání.....	101
6.5 Prevence	106
6.6 Závěr	106
Závěr	109
Slovníček pojmů	119
Literatura	131
Příloha 1	135
Příloha 2	151
Příloha 3	153

Úvod

Sexuální obtěžování představuje jeden z projevů a současně jednu z příčin genderové nerovnosti na trhu práce. Obtěžování se vztahuje k postavení a statusu zaměstnance/kyně a k jeho/jejím příležitostem postupu v zaměstnání. Tento jev má vliv na finanční ohodnocení, možnosti postupu, rovnost příležitostí mužů a žen v zaměstnání, ale i na jednotlivé faktory pracovního prostředí a organizační kultury. Z individuálního hlediska zaměstnance je sexuální obtěžování příčinou mnoha negativních zkušeností v práci, způsobuje déletrvající stres, slabé uspokojení z práce, zvýšené tendence opustit zaměstnání, rozvázání pracovního poměru. Ačkoli může docházet rovněž k sexuálnímu obtěžování mužů ženami a obtěžování stejného pohlaví, ve většině případů se jedná o sexuální obtěžování žen ze strany mužů. Fenomén sexuálního obtěžování představuje jeden z hlavních instrumentů prosazování mužské dominance a působí jako nástroj systematického snižování statusu žen v zaměstnání. Nejedná se ale o úzce vymezený pojem, naopak sexuální obtěžování zahrnuje širokou škálu možných nátlaků vytvářejících nepřátelské a stresující prostředí, což často vede oběti k opuštění zaměstnání právě z důvodů dlouhotrvajících tlaků a systematického snižování sebevědomí, které nemusí mít explicitně sexuální podtext. Individuální percepce zkušenosti sexuálního obtěžování je proto významným hlediskem, na které by se analýza tohoto jevu měla zaměřovat. Zároveň jsou tyto individuální zkušenosti ovlivněny společenskými představami interpretujícími sexuální obtěžování často obecně jako ryze soukromou záležitost týkající se pouze přímo zúčastněných aktérů. Tím jsou ale zásadně popírány mocenské vztahy, které mají v problematice obtěžování a sexuálního obtěžování rozhodující význam a které často výrazně omezují možnosti efektivně se proti nežádoucímu chování bránit.

Předkládaná studie je výsledkem sociologického projektu Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti, který byl proveden oddělením Gender & sociologie ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění v Sociologickém ústavu AV ČR. Projekt byl veřejnou zakázkou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v období květen 2004 – březen 2005. V roce 2004 byla zavedena definice sexuálního obtěžování do českého právního řádu jako jedna z forem diskriminace podle pohlaví. Projekt byl prvním sociologickým výzkumem v České republice, jehož cílem bylo komplexně analyzovat rozsah tohoto problému. Proto byl projekt široce zaměřen na pracovněprávní vztahy a vztahy na pracovišti a zvlášť zkoumal roli jednotlivých aktérů těchto vztahů. Každá kapitola zprávy tak představuje výsledky zvláštní studie, která byla metodologicky navržena jako vhodná pro konkrétní typ aktérů: pracovníci, zaměstnanci jako celek; zaměstnavatelé, vedení podniků a organizací; oběti obtěžování a sexuálního obtěžování; odbory. Publikaci navíc rámuje teoretické zakotvení konceptů obtěžování a sexuálního obtěžování ve feministické sociologii a legislativní zakotvení této problematiky.

V české společnosti je sexuální obtěžování často vnímáno jako umělý problém, jehož význam je „zbytečně přeceňován“. Důvodem jsou zejména nejasnosti v definici sexuálního obtěžování. Dokud nebylo sexuální obtěžování definováno v zákoníku práce, docházelo k chybnému zlehčování některých forem chování, a to zejména ze strany zaměstnavatelů nebo potenciálních iniciátorů takového chování. Avšak tak, jak je obtěžování a sexuální obtěžování definováno v současnosti,

záleží vždy na oběti nebo potenciální oběti, zda určité chování považuje za obtěžování či nikoli. Vymezení pojmu sexuálního obtěžování a stanovení hranic a pravidel, ve kterých se pracovní vztahy mají odvíjet, je jedním z klíčových bodů snahy nastolit v zaměstnání podmínky zajišťující rovné příležitosti mužů a žen. Pro řešení případů násilí a obtěžování je důležité zejména rozdělit aktéry – iniciátory – na osoby účastnící se pracovněprávních vztahů, a to buď v nadřazeném nebo rovnocenném postavení, a na jiné osoby v pracovních vztazích – např. klienti. Potom je vždy důležité určit vzájemný vztah oběti a iniciátora/rky a jejich roli v daném případě.

Zakotvení pojmu obtěžování a sexuálního obtěžování v zákoně je však pouze prvním krokem ve snaze řešit existující problémy na trhu práce. Cílem této publikace je poukázat na postoj jednotlivých aktérů zaměstnavatelských vztahů, rozsah výskytu obtěžování a sexuálního obtěžování a na jeho legislativní souvislosti a řešení, ale i širší zakotvení v sociologické teorii, protože toto téma je nové i pro českou sociologii.

Úvodní kapitola Zuzany Uhde zasazuje sexuální obtěžování a obtěžování z důvodu pohlaví do konceptuálního rámce teorií spravedlnosti a teoretických genderových přístupů k nerovnostem ve společnosti. Pozornost je dále věnována genderové diskriminaci na trhu práce a otázce nerovného rozdělení symbolické moci mezi muži a ženami, která je pro pochopení problematiky obtěžování důležitá. Sexuální obtěžování je zasazeno do širších institucionálních souvislostí, kterými je ve společnosti legitimizováno a vůbec umožňováno. Zároveň je ovšem možné nahlížet na sexuální obtěžování jako na faktor udržující stávající status quo společenských vztahů, neboť potvrzuje jak ekonomickou nerovnost žen a mužů, tak symbolickou nadvládu mužů nad ženami.

Výzkum forem a míry výskytu obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování a role jednotlivých aktérů zaměstnavatelských vztahů byl metodologicky navržen jako kombinace několika sociologických metod. Využití kvantitativních a kvalitativních technik sběru a analýzy dat, zvolených jednotlivě podle povahy cílové populace (aktérů) a dílčích zkoumaných jevů a hledisek, zajistilo vícedimenzionální uchopení tohoto problému. Druhá kapitola Marie Čermákové a třetí kapitola Aleny Křížkové vycházejí z výzkumu veřejného mínění o obtěžování a sexuálním obtěžování na pracovišti zejména mezi zaměstnanci s důrazem na kontext a typ pracovního prostředí a výskyt tohoto jevu. Cílem výzkumu¹ bylo jednak na reprezentativním vzorku populace zjišťovat postoje a názory mužů a žen na obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti a zároveň zmapovat četnost výskytu tohoto nežádoucího jevu na českém trhu práce.² Marie Čermáková se ve své kapitole zaměřuje na analýzu mezilidských vztahů na pracovišti, výskytu a forem znevýhodňování a obtěžování z důvodu pohlaví. Alena Křížková analyzuje výskyt a formy sexuálního obtěžování a jeho jednotlivé aktéry podle pohlaví a postavení v řízení, popisuje průběh případů sexuálního obtěžování a existující opatření v rámci českých podniků.

¹ Výzkum veřejného mínění byl proveden jako součást kontinuálně prováděného průzkumu veřejného mínění Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR. Zkoumanou populací byli obyvatelé České republiky starší 15 let. Výzkum byl proveden kvótním výběrem vzorku 1025 respondentů (490 mužů, 535 žen) na základě proporcionálního zastoupení kvótních znaků v populaci ČR. Kvótními znaky byly: pohlaví, věk, dosažené vzdělání, velikost místa bydliště a region. Data prošla systémem logických a statistických kontrol. Vzorek tak splňuje přísné požadavky na reprezentativitu a výsledná zjištění mohou být zobecněna na celou českou populaci. Šetření provedlo cca 250 tazatelů metodou face-to-face rozhovorů. Výpočty pro potřeby závěrečné zprávy byly provedeny statistickým programem pro analýzu kvantitativních dat SPSS for Windows.

² Součástí publikace je kopie dotazníku (viz přílohu 1), který byl terénním nástrojem šetření.

Kapitola Radky Dudové a Zuzany Uhde se opírá o kasuistiku sexuálního obtěžování³ s cílem odhalit průběh a prožívání tohoto jevu, jeho kontext a důsledky v životě oběti, ale snaží se popsat i jednání kolegů, zaměstnavatelů a dalších aktérů. Analýza je založena na nestrukturovaném biografickém vyprávění, jehož cílem bylo zachytit příběh ve sledu a struktuře tak, jak ho vnímá a prožívá sama oběť. Autorky vycházejí z kvalitativní analýzy polostrukturovaných rozhovorů s vybranými personálními manažery⁴, které byly zaměřeny na vztahy na pracovišti a jejich ošetření v konkrétním podniku či organizaci a na způsoby řešení a průběh problémů a konfliktů v těchto vztazích. Důraz byl přitom kladen na přístupy a zkušenosti se sexuálním obtěžováním na pracovištích.⁵

Kapitola Hany Maříkové se zaměřuje na odbory jako významné aktéry na trhu práce, jejichž rolí by měla být ochrana zaměstnance proti diskriminaci a pomoc při řešení případů a zejména spoluúčast (ve spolupráci se zaměstnavateli) na vytváření vhodných opatření proti výskytu obtěžování a sexuálního obtěžování v podnicích. Analýza vychází ze skupinových diskusí (focus group) se zástupci odborových svazů.⁶ Kapitola poukazuje na přístup a zkušenosti zástupců odborových svazů s obtěžováním a sexuálním obtěžováním na pracovištích, na konkrétní případy, se kterými se setkávají, a na případné návrhy opatření, která by bylo možné a účinné proti tomuto jednání zavést.

Kapitola Barbary Havelkové ukazuje způsob včlenění problematiky obtěžování z důvodu pohledu a sexuálního obtěžování v mezinárodním, evropském a českém právu, popisuje jeho trestněprávní úpravu v zákoníku práce a možnosti uplatnění těchto úprav v praxi.

Na závěr publikace jsme zařadili slovník důležitých pojmů, vztahujících se k problematice genderových vztahů obecně ve společnosti, v pracovněprávní oblasti a v sociologii práce. Proto zde na úvod objasníme pouze základní koncepty zkoumaných jevů. Při zkoumání problému násilí a obtěžování v pracovním prostředí lze rozlišit tři základní typy jevů⁷:

- *Fyzické násilí*: Užití fyzické síly proti jiné osobě nebo skupině, které ústí ve fyzické, sexuální nebo psychologické poškození (definice Světové zdravotnické organizace).
- *Obtěžování (harassment), bullying (zastařování, tyranie), psychologické násilí*: Záměrné využití moci (síly) proti jiné osobě nebo skupině, které může ústít ve fyzické, mentální, duševní, morální nebo sociální ublížení (definice Světové zdravotnické organizace).
- *Sexuální obtěžování*: Jakákoliv forma nevídaného verbálního nebo neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy s cílem nebo důsledkem ohrožení důstojnosti osoby, zejména vytvořením prostředí: strachu, nepřátelství, degradující, ponižující, nepříjemné nebo útočné (EU directive 2002/73/EC).

V rámci těchto typů chování je třeba dále rozlišovat podle situace oběti, zda jde o reálnou zkušenost s takovým jednáním, o pocit ohrožení násilím nebo obtěžováním, o osobní zkušenost

³ Bylo provedeno šest hloubkových nestrukturovaných rozhovorů se ženami – oběťmi sexuálního obtěžování na pracovišti.

⁴ Bylo provedeno 15 polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnavateli – řidičmi pracovníky lidských zdrojů – podniků a organizací o velikosti nad 100 zaměstnanců.

⁵ Součástí publikace je použitá struktura pro polostrukturovaný rozhovor (viz přílohu 2).

⁶ Byly provedeny dvě skupinové diskuse se skupinou zástupců (mužů) a zástupkyň (žen) odborových svazů sdružených v ČMKOS (skupina sedmi mužů a skupina osmi žen). Focus groups se uskutečnily v listopadu 2004. Scénář focus groups je v příloze 3 této publikace.

⁷ Viz Violence, bullying and harassment in the workplace, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin 2003.

jako subjektu násilí v práci nebo o vědomí existence násilí na pracovišti. Obecně je tedy možné obtěžování a sexuální obtěžování definovat jako incidenty, při kterých jsou osoby zneužívány, ohrožovány nebo napadány za okolností, které se vztahují k jejich práci, včetně explicitního nebo implicitního ohrožení jejich bezpečí, pohody a zdraví. Obtěžování v souvislosti s pohlavím je nechtěným chováním ovlivněným pohlavím osoby (oběti) s cílem ohrozit důstojnost a vytvořit nepřátelské, degradující a ohrožující prostředí.

Výsledky zahraničních sociologických výzkumů ukazují, že obtěžování a sexuální obtěžování jsou častým jevem, se kterým se setkává velký podíl žen zejména v zaměstnání. Americká právnička Catharine MacKinnon rozlišila dvě kategorie sexuálního obtěžování jako diskriminaci na základě pohlaví [MacKinnon 1979]:

1. *Obtěžování quid pro quo* (obtěžování pro něco), které zahrnuje jednání jako úplatkářství nebo hrozbu ve smyslu poskytnutí nebo naopak zabránění postupu v zaměstnání, přístupu k zaměstnání samotnému nebo udržení zaměstnání či určité pozice, je tedy prováděno ekonomickým poškozením. V tomto smyslu je sexuální obtěžování součástí širšího fenoménu „skleněného stropu“. Skleněný strop je soubor bariér uplatňovaných vůči ženám jako celku, které ženám brání v postupu na vyšší pozice v zaměstnání. Je natolik rozhodující, že se stává na první pohled neviditelným a je rozpoznán a zažíván až při přímé snaze určitou hranici překročit [Powell 1993]. V případě tohoto typu sexuálního obtěžování jsou pachatelé nejčastěji nadřízení muži vůči podřízeným ženám.
2. *Nepřátelské pracovní 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 (explicitně také sexuální nápisy, pornografické fotografie, kalendáře nebo časopisy vystavené na pracovišti). Tento typ obtěžování a sexuálního obtěžování nacházíme častěji mezi spolupracovníky.

Definice a vymezení pojmu sexuálního obtěžování jako diskriminace byla do české legislativy zahrnuta v roce 2004 zejména v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie. Hlavním cílem této novely zákoníku práce (vyšla pod č. 46/2004 Sb.) byla implementace směrnic ES, kterými se provádí zásada rovného zacházení bez ohledu na pohlaví, sexuální orientaci, rasový či etnický původ a ve kterých je stanoven základní rámec pro boj s diskriminací. Zásadní změnou, kterou tato novela přinesla, je mimo jiné právní zakotvení pojmu sexuálního obtěžování a zavedení tohoto typu diskriminace do pracovněprávních vztahů. Vzhledem k definici sexuálního obtěžování jako diskriminačního chování navíc dochází podle občanského soudního řádu k přenesení důkazního břemene na žalovanou stranu, která musí dokazovat nevinu. Signifikanční je ovšem skutečnost, že o definici sexuálního obtěžování se při schvalování novely zákoníku práce vedly největší spory.

Definice sexuálního obtěžování v zákoníku práce ČR zní následovně: „Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoli formě, které je buď dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevtíhané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“ (Zákoník práce, hlava první, § 1, odst. 9)

Obtěžování a sexuální obtěžování jsou na rozdíl od fyzického násilí často složitě prokazatelnými jevy, protože jde spíše o násilí psychické povahy. Konsensus při stanovení hranic a při identifikaci sexuálního obtěžování je mezi jednotlivými aktéry složitě dosažitelný, neboť definice sexuálního obtěžování vychází z interpretace jednotlivých způsobů chování konkrétními aktéry. Sexuálně podbarvené chování se stává sexuálním obtěžováním, pokud je nechtěné a pokud je jedním z účastníků vnímáno jako obtěžující či dotěrné. Je proto třeba alespoň se pokusit podrobněji definovat možné podoby obtěžování a sexuálního obtěžování.

Pod pojem sexuální obtěžování lze zahrnout různé formy chování. Navíc při identifikaci obtěžujícího chování hraje zásadní roli subjektivní hodnocení takového chování obětí a způsob, jakým ho zažívá, nikoli chování samotné. Sexuální obtěžování v zaměstnání se vztahuje především k nerovnostem v postavení mužů a žen v pracovních vztazích, proto vždy hraje významnou roli mocenský aspekt. Z tohoto hlediska je možné shrnout důležité aspekty sexuálního obtěžování:

- sexuální obtěžování je někdy chápáno jako projev sexuální přitažlivosti, jde však primárně o uplatnění moci (většinou mužů nad ženami),
- jde o nemístné, nepatřičné užití moci, které ženy, popřípadě muže izoluje a degraduje,
- protože pachatelem je obvykle muž, je třeba vnímat sexuální obtěžování jako skutečnost odrážející postoje mužů k ženám ve společnosti,
- je těsně spojeno se znevýhodněním žen, jejich nižším pracovním statutem a subordinací v zaměstnání a společnosti jako celku,
- sexuální obtěžování se vyskytuje v mnoha formách; neexistuje jediná a precizní definice tohoto jevu a je těžké jej exaktně definovat, neboť jde primárně o vnímání určitého chování obětí. Definice sexuálního obtěžování proto musí být přizpůsobena variabilitě plynoucí ze subjektivity hodnocení a široké škály možného obtěžujícího chování.

1. Kořeny genderové nespravedlnosti: kritický přístup

Zuzana Uhde

Přes hláсанé demokratické principy, které by měly zajišťovat rovná práva a spravedlivé životní podmínky všem jedincům, jsme v současných západních společnostech stále svědky nerovnoprávného zacházení s muži a ženami ve smyslu diskriminace na základě pohlaví. Vedle tohoto faktoru se různé formy diskriminace odvíjejí rovněž od dalších kategorií, jako jsou věk, rasa, etnická či národnostní příslušnost, třídní postavení, náboženské vyznání, rodinná situace atd. Zároveň dochází ke kumulaci jednotlivých faktorů a znásobování útlaku a znevýhodňování určitých skupin. Bezesporu tak můžeme konstatovat, že jednou z nejvíce ohrožených skupin jsou ženy jiné než bílé rasy, příslušnice nižší třídy a svobodné matky. Ačkoli tedy nemůžeme hovořit o ženách jako homogenní skupině, řada znevýhodňujících faktorů se dotýká právě žen ve větší míře než mužů a ovlivňuje tak obecně jejich postavení ve společnosti. Kritická teoretička Iris M. Young chápe gender jako paradigmatický příklad strukturální odlišnosti, kterou vymezuje v protikladu k odlišnosti kulturní. Ženy podle ní tvoří strukturální skupinu, která se nevyznačuje sdílenými vlastnostmi a společnou identitou, ale spíše podobným postavením ve vztahu k základním společenským strukturám [Young 2000]. Young se tak snaží vyřešit základní problém feministického myšlení s uchopením kategorie „ženy“. Pokud nepojmeme ženy jako určitou skupinu, nemůžeme podle ní konceptualizovat útlak jako systematický a institucionalizovaný proces. Pojem „žena“ podle Young označuje strukturální vztah materiálních a sociálních objektů v určitém historickém a sociálním kontextu, ve kterém je verbálně a vizuálně prezentováno ženské tělo, prostřednictvím čehož je ženám připisováno určité postavení v rámci společenských struktur. „Genderové struktury nejsou charakteristiky definující jedince, ale materiální sociální fakta, ke kterým se každý jedinec musí vztahovat a zabývat se jimi.“ [Young 1994: 730 – 731, překl. ZU] Gender tudíž neznamená identitu, ale určitou strukturální vazbu mezi institucionálními podmínkami, individuálními životními šancemi a jejich realizací. Základními sociálními strukturami podmiňujícími genderové vztahy jsou podle Young struktury *normativní heterosexuality*, jež definují význam těl, a struktury organizující *genderovou dělbu práce* s důrazem na dělbu práce v rodině. Obsah těchto struktur se mění v závislosti na sociálním a historickém kontextu, forma ovšem podle Young zůstává stejná. Způsoby vyrovnání se s těmito strukturálními podmínkami jsou tudíž nekonečně proměnlivé, nedefinují individuální identitu, která je vždy jedinečná, ale stanovují určité podmínky jejího formování.

Kritická teoretička Nancy Fraser, která zastává radikálně liberální stanovisko, nicméně Young oponuje a nesouhlasí s tím, že ženy tvoří skupinu ve smyslu určité, byť i neuvědomované spřízněnosti, jejímž základem je sdílené postavení v rámci dělby práce a systému normativní heterosexuality. Podle Fraser je zapotřebí vzít v úvahu fakt, že statusové postavení žen se různí v závislosti na dalších charakteristikách, socializaci, kultuře či tělesné zkušenosti, a proto některé ženy mohou mít lepší statusové postavení než někteří muži. Fraser ale upozorňuje, že většina žen je stereotypními institucionalizovanými normami a genderově nerovným rozdělováním zdrojů znevýhodněna, proto je třeba tyto zdánlivě neutrální vzorce nahradit skutečně genderově neutrálními normami [Fraserová, Honneth 2004]. Výhrady proti pojetí Young má i feministická

teoretička Alison Stone, podle níž je v tvrzení, že obsah genderové dělby práce a význam normativní heterosexuality je proměnlivý, obsažena rovněž teze, že i očekávání, která organizují životy všech žen, a tedy i formy těchto struktur jsou samy proměnlivé, což už Young nebere v úvahu [Stone 2004: 145]. Podle Stone jsou ženy spojeny skrze odlišné, ale překrývající se *interpretace femininity*, jejichž prostřednictvím vznikají společné oblasti, které ovšem v důsledku výrazně asymetrických mocenských vztahů nezakládají skupinovou spřízněnost [Stone 2004]. Společenská očekávání, jež znevýhodňují ženy, jsou historicky konstruována v závislosti na měnícím se způsobu interpretace femininity a změnách mocenských vztahů ve společnosti, proto nemohou být chápána jako neměnné formy, které organizují všechny společenské skutečnosti utlačující ženské životy. Podle Fraser i Stone je tedy nutný přístup, který kritizuje nerovné statusové postavení žen bez toho, aby jim připisoval skupinovou spřízněnost, a který zároveň reflektuje kulturní aspekty genderových schémat, neboť vzhledem k současným nerovným podmínkám je nutno přihlídnout ke skupinovému postavení jedinců. Ačkoli tedy Iris Young nevymezila univerzální mechanismy genderového znevýhodnění, ji uvedená institucionalizovaná očekávání normativní heterosexuality a genderové dělby práce jsou formována historickým a kulturně specifickým způsobem interpretace femininity, který spolu s mocenskými vztahy organizovanými podle dalších sociálních kategorií, jako je třídní postavení, etnická a národnostní příslušnost, náboženství, rasa či věk, definují institucionální formu útlaku žen a jejich nerovné postavení v daném společenském kontextu.

1.1 Dimenze genderové nespravedlnosti

Genderově kódované nerovnosti ve společnosti lze identifikovat v různých společenských sférách, které jsou řízeny odlišnými principy, zároveň se ale navzájem ovlivňují a spoluurčují postavení žen ve společnosti. Můžeme tak mluvit o ekonomickém znevýhodnění a diskriminaci žen v podobě genderově segregovaného pracovního trhu z hlediska rozdělení jak placené a neplacené práce, tak práce více a méně finančně ohodnocené. Ženy pracují ve většině případů v méně placených oborech, jejichž hodnota je dále snižována jejich definováním jako femininních, a také v rámci jednotlivých oborů jsou ženy často méně finančně ohodnoceny. Zároveň jsou z ekonomického systému společnosti vyloučeny práce neplacené, čímž jsou diskriminovány skupiny, jež tyto práce vykonávají. V případě péče o děti, starší členy rodiny, domácích prací jsou tak z trhu práce vyloučeny většinou ženy. Na druhou stranu můžeme mluvit o symbolickém znevýhodnění na základě genderového schématu platného v dané společnosti. Konstrukce kategorií femininity a maskulinity a na ně vázané vlastnosti a role připisují ženám podřízené postavení a společností definované femininní vlastnosti spojují se závislostí a nedostatečností ve vztahu k vlastnostem definovaným společností jako maskulinní [Fraser 1997, Fraserová, Honneth 2004]. Jak již poznamenala Simone de Beauvoir, společnost ženám připisuje podřízené postavení a ženu definuje jako tu *Druhou* na základě konstrukce „věčného ženství“ [Beauvoirová 1966]. De Beauvoir odmítla autentickou „ženskou“ existenci, která byla podle ní vynalezena muži k udržení mužských privilegií a genderově definovaného protikladu veřejného a soukromého života. Příčiny neviditelných genderových bariér ve společnosti tudíž nelze identifikovat pouze v jedné konkrétní oblasti, nelze jednoznačně určit, která příčina je primární a která pouze nadstavbová, neboť se navzájem posilují a udržují při životě. Ekonomické znevýhodnění žen je umožňováno symbo-

lickým zneuznáním žen a naopak negativní konstrukce femininních vlastností je podporována jejich ekonomickou závislostí. Nižší platové ohodnocení žen tak nelze odstranit, aniž by byla napadána genderová schémata, jež špatně placené práce kódují jako ženské, a naopak zhodnotit činnosti a znaky sociálně konstruované jako ženské nelze bez toho, aniž by byly napadány struktury politické ekonomie, jež tyto znaky spojují se závislostí.

Nancy Fraser proto definuje gender (kromě např. rasy) jako bivalentní kategorii, která v sobě spojuje právě nespravedlnosti zakotvené v ekonomické struktuře společnosti a nespravedlnosti dané kulturně a zakořeněné v institucionalizovaných vzorcích hodnocení. „Gender – ani pouhá třída, ani jednoduše statusová skupina – je hybridní kategorie, která je zakotvena zároveň v ekonomické struktuře i ve společenské statusové hierarchii. Nespravedlnost ve věcech genderu lze proto pochopit a řešit jen tehdy, jestliže se zvažuje jak otázka rozdělování, tak i otázka uznání.“ [Fraserová, Honneth 2004: 39]⁸ Fraser pro potřeby analytického zkoumání jednotlivých forem znevýhodnění konstruuje pomyslné spektrum sociálních nespravedlností vymezené na jednom pólu distributivními nespravedlnostmi a na druhém sociokulturními nerovnostmi, na které umísťuje jednotlivé případy a ukazuje, že ne vždy je lze zařadit čistě k jednomu či druhému typu. Na jedné straně tohoto spektra figurují ideálnětypické nespravedlnosti zakotvené v politické ekonomii a hospodářské struktuře společnosti, z čehož jsou odvozovány i doprovodné kulturní nespravedlnosti. Tomuto vymezení odpovídá pojetí tříd jako socioekonomického znevýhodnění, jehož jádrem je vykořisťování, ekonomická marginalizace a zbídačování. Nápravou zde může být pouze restrukturalizace politické ekonomie, která bude mít za následek rovněž odstranění kulturních nespravedlností. Na druhé straně spektra stojí ideálnětypické nespravedlnosti zakotvené ve společenském statusovém uspořádání a odvozované ze společensky institucionalizovaných kulturních hodnotových schémat, což platí i pro doprovodné socioekonomické nespravedlnosti. Tomuto vymezení podle Fraser odpovídá rozlišování sexuální orientace, jádrem této nespravedlnosti je kulturně podmíněné panství, odpírání uznání a neúcta. Nápravou zde může být kulturní transformace a změna institucionalizovaných heterosexistických norem, které staví lidi jiné než heterosexuální orientace do podřízeného postavení a tím zapříchují rovněž jejich ekonomické znevýhodnění [Fraserová, Honneth 2004: 34 – 39]. Zároveň ale ani třídu, ani sexuální orientaci nelze definovat jako jednoznačné kategorie. Některé nespravedlnosti jsou způsobeny ve větší míře nerovným přerozdělováním, jiné naopak z větší části kulturním zneuznáním a další jsou založeny víceméně stejnou měrou na nespravedlivém přerozdělování a nedostatečném uznání [Ibidem]. Toto dělení je tudíž v pojetí Fraser pouze analytické, v praxi je nutno brát vždy v potaz obě tyto dimenze a zohlednit jak strategii přerozdělování, tak strategii uznání. V teoretické rovině z toho tedy pro Fraser plyne nutnost jednotného rámce, který by zahrnul oba typy nespravedlností bez toho, aby jednu dimenzi redukoval na druhou. Tuto úlohu podle Fraser splňuje její dvoudimenzionální teorie spravedlnosti, která v sobě integruje požadavky egalitárního přerozdělování s požadavky kulturního uznání.

⁸ V současné době ovšem Fraser reformuluje svoji teorii ve světle pokračujících globalizačních tendencí, které mění způsob uvažování o spravedlnosti. Rozšiřuje proto svoji koncepci spravedlnosti o další dimenzi, a to dimenzi politickou ve smyslu nadnárodních politických vazeb, k nimž jsou vztaheny obě výše tematizované dimenze. Problémy reprezentace a rozhodovacích procedur představují politickou dimenzi teorie spravedlnosti, kterou je třeba zahrnout do úvah, aby tato teorie byla schopna reagovat na urychlení procesu globalizace a nadnárodní charakter sociálních i kulturních konfliktů [Fraser 2004]. Vzhledem k tomu, že v dalším textu se zaměřím na národní rovinu, konkrétně na genderovou diskriminaci v ČR, dovoluji si tento globální kontext částečně ponechat stranou.

Genderově specifická dělba práce a institucionalizovaná androcentrická kulturní schémata tvoří obecně dvě dimenze genderově daného znevýhodnění. Iris Young nicméně předkládá vícečetné dělení a definuje pět základních forem útlaku ve společnosti – vykořisťování, marginalizaci, bezmocnost, kulturní imperialismus a násilí.⁹ *Vykořisťování* Young nespojuje pouze s útlakem dělnické třídy, v jejím pojetí se týká rovněž genderově či rasově podmíněného znevýhodnění. Vykořisťování představuje strukturální vztah mezi sociálními skupinami, ve kterém někteří lidé uplatňují své schopnosti pro zisk jiných lidí a pod jejich kontrolou. Změna této struktury je závislá na institucionálních mechanismech, které omezují příležitosti a životní šance jak dělníků, tak žen či rasově definovaných skupin nejen na trhu práce, ale i v sociálním životě těchto aktérů. S vykořisťováním souvisí často *marginalizace*, která ovšem zahrnuje větší skupinu obyvatelstva; svobodné matky, starší lidi, postižené lidi, strukturálně nezaměstnané; všechny tyto skupiny trpí materiálním nedostatkem a sociálním vykořeněním, neboť jsou vyloučeny z užitečné participace na sociálním životě společnosti [Young 1990: 53]. Zásadním projevem marginalizace je závislost, která by nicméně sama o sobě nemusela být nespravedlivá, tou se stává teprve pod vlivem individualistických požadavků liberálních společností spojujících naplněné občanství s nezávislostí, kterou je podmíněna participace na rozhodování [viz Fraser 1997, kap. 5; Young 1990]. S vykořisťováním souvisí rovněž *bezmocnost*, jež spočívá ve společenské dělbě práce mezi profesionály a neprofesionály, tedy těmi, kteří vyvíjejí strategické plány a těmi, kteří je provádějí. Bezmocní podle Young signifikantně postrádají příležitosti pro rozvinutí svých schopností, autonomie v pracovním i veřejném životě a respekt v interakcích, umožňující dosažení společenského uznání [Young 1990: 57]. Výše uvedené formy útlaku tedy v základech pramení z dělby práce ve společnosti. *Kulturní imperialismus* je naproti tomu založen na stereotypních interpretacích a kontrole dominantní kultury nad reprezentací a definicí univerzální a žádoucí životní formy. Zatímco tedy utlačované skupiny internalizují ponižující obraz sebe sama konstruovaný dominantní kulturou, dominantní kultura je alternativními interpretacemi sociálního života téměř nedotčena [Young 1990: 60]. S kulturním imperialismem se překrývá *násilí* ve formě systematického tlaku a hrozby, jež ve svém důsledku zbavují utlačované svobody. „Násilí je systémové, neboť je namířeno proti členům skupiny jednoduše proto, že jsou členy této skupiny.“ [Young 1990: 62, překl. ZU] Stejně jako kulturní imperialismus je i násilí složité uchopitelné teoriemi distributivní spravedlnosti, tyto formy útlaku ale zároveň podporují nespravedlnosti spojené s nespravedlivým přerozdělováním a dělbou práce, proto je podle Young nutno formulovat obsáhlejší teorii spravedlnosti, jež by zahrnula všechny formy útlaku. Sociální spravedlnost se podle ní týká institucionálních podmínek realizace základních univerzálních hodnot, které shrnuje do dvou obecných kategorií: 1) rozvoj a uplatnění individuálních schopností a vyjádření vlastní zkušenosti a 2) účast na definování podmínek individuálního jednání. „Těmto dvěma obecným hodnotám odpovídají dvě sociální podmínky definující nespravedlnost: útlak, tj. institucionální omezení vlastního rozvoje, a nadvláda, tj. institucionální omezení sebeurčení.“ [Young 1990: 37, překl. ZU]

Pokud tedy vezmeme jako výchozí bod úvah o nespravedlnosti ve společnosti tuto pětičlennou kategorizaci Iris Young jako detailnější rozvedení dvou hlavních dimenzí, které vymezila Nancy Fraser, můžeme identifikovat jednotlivé sociální kategorie, na jejichž základě jsou kon-

⁹ Ačkoliv se obě autorky navzájem kritizují, dělení Young lze považovat za detailnější rozvedení analytického odlišení ekonomických a kulturních nespravedlností u Fraser [srov. Fraser 1997, kap. 8]. Sama Young označuje vykořisťování, marginalizaci a bezmocnost za formy ekonomického znevýhodnění a kulturní imperialismus a násilí za nespravedlnosti kulturní [Young 1990: 39 – 65].

krétní jedinci a skupiny ve společnosti znevýhodňování. Gender bezesporu tvoří jednu z nich.¹⁰ Genderově specifické vykořisťování spočívá jednak v přesunu výsledků péče a domácích prací, prováděných většinou ženami, na muže (struktury patriarchální rodiny), a jednak v přivlastnění společenských zdrojů a ekonomických zisků muži.¹¹ Z globálního hlediska například představují ženy 60 % ze všech lidí žijících v chudobě a i nadále přetrvává diskriminace žen v přístupu ke zdrojům a globálnímu bohatství [Ženy na trhu práce... 2005: 13]. Genderově specifická marginalizace spočívá v odsouvání některých skupin žen na okraj společnosti (svobodné matky, ženy v domácnosti, prostitutky atd.) a jejich vyloučení z participace na veřejném životě společnosti na základě jejich stigmatizace jako závislých příjemců sociální pomoci. Možnost participace a naplněného občanství by však měla být umožněna všem jedincům, tedy jak „závislým“, tak „nezávislým“. Ženy navíc tvoří například většinu pracovníků působících v neformální ekonomice (obchod, zemědělství, malovýroba, turismus, výpomoc v domácnostech, práce z domova atd.), která se vyznačuje dočasností pracovních míst, nízkými mzdami a nepřiměřenou zdravotní a sociální ochranou [Ženy na trhu práce... 2005: 14]. Dále genderově specifická bezmocnost vzniká zejména v důsledku strukturálních tlaků, které ženám zabraňují dosáhnout vyššího mocenského postavení (tzv. skleněný strop) a spolupodílu na rozhodování (genderově nerovná dělba symbolické i faktické moci ve společnosti). Bezmocní ztrácejí moc definovat svoji vlastní identitu, získat společenský respekt a trpí negativním sebehodnocením v důsledku nedostatku příležitostí rozvinout vlastní schopnosti a uplatnit se společensky uznávaným způsobem. Genderově specifický kulturní imperialismus pak spočívá v univerzalizaci androcentrických norem a konstrukci žen jako těch *Druhých*. Zároveň je tato dominantní skupinou konstruovaná představa odlišnosti jako nedostatečnosti internalizována příslušníky jiných skupin, čímž jsou i uvnitř skupiny potlačovány možnosti alternativního sebevyjádření a artikulace odlišných životních zkušeností. Nakonec genderově specifické násilí, neboli sexuální násilí představuje zejména neustálou hrozbu v podobě psychického či fyzického násilí. Sexuální obtěžování a násilí (stejně jako například rasově motivované obtěžování a násilí) se stává podle Young předmětem spravedlnosti díky sociálnímu kontextu, který jej činí možným, a dokonce do jisté míry akceptovatelným, na základě kulturních představ, stereotypů a institucionálně podporovaného ponižování. Stává se tak systematickým útlakem určitých skupin, jejichž příslušníci jsou de facto pomocí strachu omezováni v pohybu a ve vlastní svobodě. Jak jsem již několikrát uvedla, tyto formy nespravedlnosti nelze v praxi chápat odděleně, neboť vytvářejí různé kombinace a stupně společenského znevýhodnění, které vyžadují také různé druhy nápravy. Zaměřím se nyní na genderovou diskriminaci na trhu práce, která může mít podobu vykořisťování, marginalizace či bezmocnosti, již ovšem, jak dále zdůvodním, nelze eliminovat bez odstranění dalších forem nespravedlnosti, univerzalizace „mužských“ hodnot a systémově ospravedlňovaného sexuálního obtěžování či násilí.

¹⁰ Rozhodně to ale neznamená, že by všechny ženy byly znevýhodněny stejnou měrou. Právě díky kombinaci a vzájemnému prolínání se jednotlivých kategorií, podle kterých jsou jedinci ve společnosti hodnoceni, je zřejmé, že ženy tvoří vnitřně rozmanitou „skupinu“, na kterou nelze aplikovat jediné schéma.

¹¹ Stejně jako nelze mluvit o ženách jako o homogenní skupině, nelze tak mluvit ani o mužích. Ve formulaci přivlastnění zdrojů a materiálních zisků muži je zahrnut odkaz na skupinu mužů, kteří disponují rozhodovací mocí ve společnosti a ovládají rozhodující společenské instituce, pro popis a analýzu je tedy potřebná i perspektiva třídní, rasová, hledisko etnické, národnostní příslušnosti či sexuální orientace atd.

1.2 Genderová diskriminace na trhu práce: příklad České republiky

Sociální status žen je významnou měrou definován jejich participací (mírou participace i její charakteristikou) na trhu práce. Trh práce je v západních společnostech vymezen monetárním systémem, placené zaměstnání v nich proto představuje hlavní ukazatel sociálního postavení. Z aktivit společností uznávaných jsou tudíž vyloučeny práce zajišťující život rodiny, výchovu dětí či péči o rodinné příslušníky, tj. práce nejčastěji zastávané ženami. Jak doplňuje socioložka Marie Čermáková: „Co se odehrává mimo monetární systém, není zatím chápáno jako produkce a neexistují způsoby ekonomického zhodnocení.“ [Čermáková 1997: 398] Zároveň dochází k výrazné genderové horizontální i vertikální segregaci profesí a poklesu prestiže těch oborů, ve kterých je vysoké zastoupení žen. K tomu Čermáková dodává, že „výše podílu žen v určité profesi je faktorem, který ovlivňuje sociální status a prestiž profese, cenové ohodnocení profese na trhu práce i vnitřní hierarchizaci profese“ [Čermáková 1997: 391]. Z genderového hlediska tedy nelze opominout otázku symbolického ocenění jednotlivých činností, od kterého se odvíjí rovněž ocenění ekonomické. Vzhledem k latentnímu podceňování schopností žen a snižování hodnoty práce, které je připisována nálepka „ženská“, tak dochází ke strukturálnímu znevýhodnění žen ve společnosti. Protiklad na jedné straně naplněného lidství a užitečného života – produkce a na straně druhé nenaplněného lidství a reprodukce zároveň ale funguje jako základní prvek uchování života společnosti.

Česká společnost však vzhledem k historické zkušenosti se státním plánováním a socialistickou ideologií vykazuje některé specifické odchylky od modelů běžných v západních demokraciích bez socialistické minulosti. Významným faktorem, který ovlivňuje sociální postavení žen v české společnosti, je zejména kontinuální zaměstnanost žen, tedy charakter práce přerušované víceméně pouze krátkými přestávkami při narození dítěte. Ženy tudíž neodvozuji svůj sociální status od manžela či rodičů, ale od svého vzdělání a pracovní pozice [Čermáková 1995]. I přes vysokou zaměstnanost žen se v centrálně plánované ekonomice projevovalo striktní dělení mužské a ženské práce. Čermáková uvádí následující genderové charakteristiky socialistického „trhu“ práce: ženy pracovaly v odlišných povoláních, která byla také méně finančně honorována; feminizována byla celá odvětví, v nichž docházelo k degradaci ženské pracovní síly; v rámci jedné profese se pak nerovnosti prosadily „v složité vnitřní struktuře horizontálních a vertikálních pozic jednotlivých profesí“; a v neposlední řadě byly na ženy aplikovány jemné diskriminační mechanismy postavené na stereotypizaci ženské životní dráhy: „Rovnost žen před pracovním právem byla de facto anulována běžně uplatňovaným předpokladem, že každá uchazečka o místo se dříve či později vdá a bude mít děti.“ [Čermáková 1995: 14] Ačkoli v současných postsocialistických státech byly od počátku vytvořeny podmínky pro ženskou emancipaci, zejména uvedená kontinuální zaměstnanost žen a státní síť institucí péče o děti, přístup k dělbě práce v rodině a obecně genderová kultura se vyznačuje spíše konzervatismem a tradičním pojetím dělby rolí mezi mužem a ženou [Crompton 1999]. Jak jsem již uvedla, v České republice je navíc pracovní trh segmentován podle profesí, „produkuje stereotyp zaměstnance – muže a zaměstnankyně – ženy a váže tyto stereotypy ke konkrétní profesi“ [Čermáková 1997: 391]. Stereotypizace a genderově specifické ohodnocení práce je ve společnosti založeno na zakonzervovaném pojetí dělby práce na „mužskou“ a „ženskou“ a na oddělení soukromé a veřejné sféry. Eliminace genderových nerovností na trhu práce tudíž bezprostředně souvisí s odstraněním nerovného postavení ve sféře soukromé, tj.

v rodině a dělbě práce v domácnosti. Jak ovšem upozorňuje Hana Havelková, „tak jako platí, že vztah mezi soukromou a veřejnou sférou determinuje společenské role obou pohlaví, platí také obráceně, že společenské (politické) chápání gender rolí je ve vztahu soukromého a veřejného jedním z hlavních strukturotvorných elementů“ [Havelková 1995: 26]. Chápání genderových rolí a interpretace femininity na jedné straně a konstruovaná očekávání dělby práce ve vztahu mezi soukromou a veřejnou sférou na straně druhé se navzájem posilují a vytvářejí na první pohled bludný kruh genderového znevýhodnění ve společnosti.

Symbolické hodnocení ženské práce, ať již práce v domácnosti ve větší míře zastávané ženami, či v zaměstnání, tedy představuje zásadní faktor diskriminace žen, jehož prostřednictvím jsou ženy často vytlačeny na sekundární trh práce¹². V rámci profesí, kde ženy tvoří minoritní skupinu, se nadto projevuje tzv. menšinový komplex¹³, tj. internalizace stereotypních představ konstruovaných majoritní skupinou příslušníky či příslušnicemi skupiny menšinové. Ženy tak samy na sebe aplikují mužské představy o vlastní nedostatečnosti a neschopnosti vykonávat určité činnosti, internalizují si vzorce připisované ženskému chování a myšlení, což se následně projevuje v celkovém systému vztahů na pracovišti a ovlivňuje například, jak ukáží dále, výskyt různých forem sexuálního obtěžování. Z hlediska výše zmíněné pětičlenné kategorizace lze tedy vykořisťování v praxi demonstrovat na nižším platovém ohodnocení žen a neocenění práce v domácnosti, praktickým příkladem marginalizace je vytlačení žen na sekundární pracovní trh a jejich znevýhodnění kvůli biologické dispozici rodit děti, bezmocnost se pak projevuje existencí neviditelných bariér pro odborný a kariérový postup žen, tzv. skleněný strop.

V důsledku rozdílných šancí na profesní vzestup a z důvodu skleněného stropu mají ženy celkově nižší podíl na moci a veřejném rozhodování. Tato institucionálně vytvářená a udržovaná disparita moci a příležitostí se dotýká všech oblastí života společnosti. Z tohoto hlediska je markantní především nízké zastoupení žen v politice ve většině států¹⁴, kterou lze chápat jako jedno z odvětví pracovního trhu s vysokou prestiží a mocenským vlivem. Na tomto příkladu lze ilustrovat asymetrické rozdělení moci mezi ženami a muži z hlediska horizontálního, tudíž uzavření určitých prestižních oblastí ženám, i z hlediska vertikálního, tedy existenci bariér pro kariérový postup žen ve společensky uznávaných profesích s rozhodovací mocí. V politice nejsou ženy pokládány za plnohodnotné a dostatečně kompetentní ve srovnání s muži, což je z generace na

¹² Sekundární trh práce se vyznačuje méně výhodnými pracovními podmínkami, nižšími možnostmi odborného a kariérového růstu, nižší prestiží profese, nižším platovým ohodnocením [Ženy na trhu práce. Jak na nezaměstnanost a diskriminaci 2005: 9]. Z hlediska globálních změn sice roste zaměstnanost žen, převládají ale špatně placená a sociálně nezajištěná místa v neformálním sektoru. „Ženy jsou integrovány do ekonomiky a světového trhu, ale zároveň jsou opět marginalizovány“ [Wichterich 2000: 14].

¹³ Drude Dahlerup hovoří o kritickém množství žen v politice, kdy se mění postavení žen jako menšinové skupiny a mohou být uvedeny do pohybu tzv. kritické děje. Analogicky k tomu lze předpokládat, že pokud podíl žen v organizaci přesáhne 30 %, stává se z malé menšiny menšina velká, která má možnost prosadit své zájmy, a zároveň její členky přestávají vnímat ostatní ženy negativně a jsou schopny vytvářet společenství mezi sebou navzájem. Důležitým faktorem ovšem podle ní zůstává, že marginální postavení žen ve společnosti interaguje s jejich postavením uvnitř organizace [Dahlerup 1992].

¹⁴ V Poslanecké sněmovně České republiky zasedá v současné době (prosinec 2005) 12 žen z KSČM, 9 žen z ČSSD, 8 žen za ODS, 2 ženy za KDU-ČSL a 1 žena za US-DEU, celkem je to 16 % žen z celkového počtu 200 členů a členek Poslanecké sněmovny. V Senátu zasedá 9 žen, tj. 11 % z celkového počtu 81 senátorů a senátorek. Ve volbách do Evropského parlamentu v roce 2004 uspělo 5 žen z celkového počtu 24 poslanců a poslankyň za ČR. Nejvyšší zastoupení získaly ženy ve volbách do obecních zastupitelstev, kde ženy tvoří 22,7 %. Naproti tomu mezi hejtmány nefiguruje ani jedna žena [Ženy a muži v datech 2005]. Výjimku tvoří zejména skandinávské země, kde je účast žen a mužů v politice vyrovnanější, podíl žen přesahuje vždy hranici 30 %, která je považována za rozhodující pro prosazení zájmů určité skupiny.

generaci předáváno institucionalizovanými společenskými hodnotami a genderovými schémata. „Institucionální struktury reprodukcující genderový řád zahrnují vzdělávací systémy, systémy veřejné sociální péče, systémy regulace zaměstnání, pracovní trhy atd., stejně jako legislativu apod. zaměřenou přímo na ženy.“ [Crompton 1999: 231, překl ZU] Toto nerovné rozdělení faktické moci je odrazem asymetrie moci symbolické, neboť jsou to především muži, kteří definují hodnotný způsob života, normy ve společnosti a genderové vzorce.

1.3 Sexuální obtěžování jako manifestace symbolické moci

Sexuální obtěžování představuje jednu z forem genderové diskriminace na trhu práce, neboť jde o systematické jednání – obtěžující či dokonce násilné – uplatňované vůči jednotlivcům z důvodů jejich příslušnosti k určité skupině, definované na základě genderových charakteristik nebo také sexuální orientace či kombinací několika kategorií. Iris Young chápe násilí jako útlak plynoucí z kulturních vzorců a sociální struktury společnosti, nicméně vzhledem ke specifickým příčinám a konsekvencím sexuálního obtěžování na organizaci trhu práce a vztahů na pracovišti jej lze rovněž chápat jako formu nespravedlnosti, která propojuje obě širší dimenze – ekonomickou a kulturní. Sexuální obtěžování tak potvrzuje bivalentní charakter kategorie genderu, na který upozorňuje Nancy Fraser [Fraser 1997; Fraserová, Honneth 2004]. Sexuální obtěžování narušuje integritu jedince, a představuje proto jednu z forem kulturního zneuznání žen jako plnohodnotných členů společnosti. Jeho výskyt je do značné míry umožňován androcentrickými kulturními vzorci, které přisuzují muži aktivní dobovatelskou roli a ženě pasivní roli objektu touhy. Na sexuální obtěžování je ovšem třeba nahlížet rovněž jako na jeden z mechanismů udržujících ekonomickou nerovnost mezi muži a ženami. Ženy jsou totiž jeho prostřednictvím vytlačovány z pozic, kde mohou být potenciální hrozbou mužské dominance.

Na jedné straně tak sexuální obtěžování udržuje symbolickou nadvládu mužů nad ženami systematickým snižováním jejich profesního postavení, neboť jednostranně zdůrazňuje jejich genderovou roli a sexuální atraktivitu. Na druhé straně, vzhledem k tomu, že ženy, které vstupují do tradičně mužských odvětví a pracují ve spíše mužském kolektivu, jsou s větší pravděpodobností vystaveny obtěžujícímu chování se sexuálním podtextem, což je do jisté míry odrazuje od vstupu do těchto profesí, podporuje sexuální obtěžování rozdělení pracovního trhu na méně placené femininní obory s nižším statusem a výše finančně hodnocené obory maskulinní, které jsou současně výše statusově postavené. Vyšší pravděpodobnost sexuálního obtěžování v organizaci, kde dominují muži, potvrzují rovněž empirické výzkumy sexuálního obtěžování zaměřující se na jeho analýzu v závislosti na procentuálním zastoupení mužů a žen na pracovišti. Tyto výzkumy poukázaly na fakt, že pokud jsou ženy na pracovišti zastoupeny menšinově, jsou hodnoceny spíše podle hledisek vztahujících se k dominantní interpretaci ženské role ve společnosti než podle měřítek odpovídajících jejich pracovní roli. Podle Rosabeth Moss Kanter je velikost menšiny rozhodující. Pokud je některá skupina (definovaná na základě pohlaví, rasy či národnosti apod.) v organizaci početně vzácná, projevuje se podle ní v tomto prostředí soubor procesů, které souhrnně označuje jako tokenismus [Kanter 1993]. Příslušníci či příslušnice menšinové skupiny na sebe v kolektivu upoutávají pozornost a zároveň je přeháněn rozdíl mezi členy či členkami této skupiny a zástupci či zástupkyněmi skupiny dominantní. Na tokeny je tak vytvářen vyšší tlak na konformitu ve smyslu přizpůsobení se stereotypům, jejichž prostřednictvím jsou vnímáni. Výkon

žen v postavení tokenů je hodnocen vždy v perspektivě stereotypních ženských charakteristik a je rovněž vystaven větší kontrole, což vede k většímu pracovnímu nasazení avšak nikoli s výsledkem vyššího hodnocení. Tento sebereprodukcující se proces asimilace a následného potvrzení stereotypů může být narušen pouze zásahem zvenčí. Drude Dahlerup proto upozorňuje na to, že samotné navýšení počtu zástupců či zástupkyň nestačí, nutná je změna ve společnosti. „Úspěšné kariéry mužských ošetřovatelů ilustrují, že statut „většinové skupiny“ ve společnosti může vyrovnat nebo dokonce vyvážit faktické menšinové postavení uvnitř organizace.“ [Dahlerup 1992: 102] Tedy i prostředí, v němž převládají ženy, se řídí biologizujícími genderovými vzorci. To zohledňuje koncept dodatečného efektu sexuální role („sex-role spillover“), jehož prostřednictvím jsou na pracoviště přenášena genderově definovaná očekávání chování, která nejsou relevantní pro výkon daného povolání. Podle Taylor ovšem dochází k takové kontaminaci pracovního prostředí genderovými stereotypy v dané společnosti odkazujícími na převládající interpretaci femininity a maskulinity v případech, kdy je poměr mezi pohlavími vychýlen jak na jednu, tak druhou stranu, přičemž se nemusí jednat přímo o početně vzácnou skupinu. Za normální je v takových kolektivech považováno předpokládané chování převládajícího pohlaví, zatímco příslušníci či příslušnice menšinového pohlaví jsou nahlíženi optikou stereotypní genderové role. Dodatečný efekt sexuální role se tak v případě organizace, kde dominují ženy, projevuje sexualizací pracovního prostředí, kdy se flirtování s málo zastoupenými muži stává přímo součástí práce [Taylor 1999: 47 – 48].

Ačkoli na první pohled se nabízí spojení sexuálního obtěžování se sexualitou a sexuální přitažlivostí, hlubší analýza poukazuje primárně na aspekt uplatnění moci [Wilson, Thompson 2001]. V případech sexuálního obtěžování se nejedná o izolovaný problém přímo zúčastněných aktérů, naopak sexuální obtěžování je jedním z projevů patriarchálního systému, který ženy udržuje v podřízeném postavení, a rovněž funkcí společenských hodnot a očekávání vztahujících se k genderovému řádu dané společnosti. V kontextu širší patriarchální struktury nahlíží na sexuální obtěžování americká právnička Catharine MacKinnon, která na konci 70. let 20. století provedla případovou studii sexuálního obtěžování v USA. Podle ní jde o celospolečenský fenomén podporovaný paternalistickými postoji muže k ženě, který prohlubuje bezmocnost žen a vytváří bariéry sociální rovnosti a plnohodnotného začlenění žen do pracovní sféry, tedy udržuje je v marginalizovaném postavení. Sexuální obtěžování podle ní erotizuje ženské podřízení, neboť sexualita je zde používána k uplatnění moci a podřízení žen [MacKinnon 1979]. MacKinnon ale místy mylně ztotožňuje gender se sexualitou a své závěry tím vkládá do esencialistického rámce genderových vztahů. V protikladu k původnímu záměru tak potvrzuje biologicky definované relace nadvlády a podřízenosti. Nicméně správně upozorňuje na fakt, že sexuální obtěžování je součástí hodnotové struktury společnosti a jeho logika je zakořeněna v institucionalizovaných kulturních hodnotových vzorcích. To rovněž vysvětluje případy obtěžování mezi stejně postavenými spolupracovníky a spolupracovnicemi, mezi nimiž neexistuje disparita rozhodovací moci.

Pokud přistoupíme k analýze sexuálního obtěžování z hlediska uplatnění moci, musíme mít na mysli, že nejde pouze o využití mocenské výhody plynoucí z postavení v organizační hierarchii, ale naopak, že organizační hierarchie odráží genderové schéma dané společnosti, které je však udržováno oběma pohlavími. Americká badatelka Barbara Gutek poukázala v případě sexuálního obtěžování na efekt skupinového přijetí stereotypů o vlastní skupině. Podle jejich zjištění vnímá většina mužů sexuální narážky jako lichotky, jak předpokládají ženy i muži, nic-

méně většina žen takové sexuální návrhy v zaměstnání jako lichotky nevnímá, zároveň ale stejně jako muži i ženy předpokládají, že ostatní ženy takové chování vnímají jako lichocení¹⁵ [citováno v Taylor 1999: 79]. Samy ženy tudíž vnímají ostatní ženy v situaci, kdy jsou ženy v organizaci v pozici menšinové skupiny, stereotypně a aplikují na ně degradující genderová schémata (tzv. menšinový komplex). Vzniká proto společenské ovzduší, ve kterém je závažnost sexuálního obtěžování v duchu patriarchálních kulturních vzorců stále snižována a obtěžující chování je ospravedlňováno poukazem na „přirozenou lidskou sexualitu“. Sexuální obtěžování se navíc v řadě případů vyskytuje v souvislosti s dalšími formami diskriminace, např. z důvodu věku, kdy jsou diskriminovány zejména starší ženy v předdůchodovém věku, dále z rasových důvodů či z důvodů rodinné situace, což diskriminuje ženy s malými dětmi, zejména samoživitelky, které jsou ve znevýhodněné situaci existenční závislosti na placeném zaměstnání. Různé druhy diskriminace se často překrývají a vytvářejí síť vícenásobného znevýhodnění žen v zaměstnání.¹⁶

Problematická je rovněž identifikace a vymezení sexuálního obtěžování, neboť jeho definice se z podstaty jevu musí opírat o subjektivní hodnocení zúčastněných aktérů. Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání, které je jedním z účastníků vnímáno jako obtěžující, nevhodné a nežádoucí.¹⁷ Naproti tomu iniciátor¹⁸ může vnímat své chování jako „normální“ právě kvůli převládajícím představám ve společnosti a rovněž na konkrétním pracovišti. Převrácena by tady ovšem měla být logika uvažování, tedy nejprve se ujistit, jak může být takové jednání přijímáno druhou osobou a až poté v případě oboustranného souhlasu jednání uskutečnit, nikoli naopak, když na základě genderově stereotypních vzorců předpokládáme pozitivní přijetí takového jednání. Jak již bylo řečeno, i přes subjektivní charakter vymezení sexuálního obtěžování se jedná o společensky relevantní jev, který negativně působí na prosazování genderové spravedlnosti. Ačkoli je zavedení definice a postihu sexuálního obtěžování do zákoníku práce ČR významným krokem, k jeho faktické eliminaci je zapotřebí dekonstruovat zavedené dichotomie stereotypního vnímání žen.¹⁹ To, co musí být zpochybňováno především, jsou totiž podprahově působící mechanismy genderově specifického strukturálního útlaku a dominance.²⁰

¹⁵ Odkazují zde na výzkum Barbary A. Gutek, která do své studie prováděné v Kalifornii zahrнула 827 pracujících žen a 405 pracujících mužů [viz Gutek, B. A. 1985. *Sex and the Workplace*. San Francisco and London: Jossey-Bass Publishers, citováno v Taylor 1999].

¹⁶ Na vícenásobně se protínající odlišnosti a z toho plynoucí vícenásobná znevýhodnění klade důraz rovněž Nancy Fraser. Feministická teoretická analýza se musí podle ní zaměřit nejen na gender, ale zároveň musí sledovat další kategorie definující společenské nerovnosti, jako je třída, etnicita, národnost, rasa, sexuální orientace či věk atd. (Fraser 1997, kap. 7).

¹⁷ Znění definice v legislativním řádu ČR: „Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoli formě, které je buď 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 zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“ [zákoník práce, hlava první, § 1, odst. 9]

¹⁸ Vzhledem k tomu, že se ve většině případů jedná o obtěžování žen ze strany mužů, používám označení iniciátor v mužském rodě.

¹⁹ Stereotypní institucionalizované vzorce hodnocení žen a mužů vytvářejí podle Fraser společenské zneuznání ve smyslu statusového podřízení, tj. některé aktéry staví do role méněcenných, marginalizovaných či vyloučených. Odstranění zneuznání lze provést podle Fraser vícero způsoby, mezi nimiž je nutno rozhodnout pragmaticky podle specifického kontextu a charakteru. Jednou z možností, pokud se zneuznání týká odmítnutí individuální odlišnosti, je nahrazení androcentrických kulturních vzorců alternativními, které by rovným způsobem respektovaly ženy i muže a uznaly tak specifickou osobitost žen v protikladu k mužům, nápravou tedy musí být uznání specifčnosti. Druhou možností, pokud

Sexuální obtěžování tedy funguje jako mechanismus, který brání jednak sociální rovnosti, jednak uznání žen jako rovnoprávných členů společnosti. Podporuje tak jejich ekonomickou závislost, marginalizaci a bezmocnost, stejně jako kulturní opovržení a erotizaci ženského těla. Odstranění sexuálního obtěžování je tudíž jednou z podmínek pro úspěšné prosazení *participační parity*, která podle Fraser představuje základní normativní cíl spravedlnosti a jež rovnou autonomii spojuje se statutem plnoprávného partnera v sociálních interakcích. Participační parita je podle Fraser *univerzální normou*, neboť se týká všech (dospělých) aktérů participace, kterým jako lidským bytostem přisuzuje rovnou morální hodnotu a poskytuje jim možnost participovat na životě společnosti jako rovni s rovnými [Fraserová, Honneth 2004]. Pokud tedy vztáhneme problém sexuálního obtěžování k podřízenému postavení žen na trhu práce, které je dále jeho výskytem udržováno, stejně jako jsou jim upevňovány tradiční sociální role odlišné podle genderu, na povrch se dostanou souvislosti jakoby v kruhu zapříčiňující a samy ze sebe ospravedlňující genderové nerovnosti. Úkolem adekvátní politiky je tudíž identifikace a odstranění těchto skrytých mechanismů ve spolupráci mezi odborovými organizacemi, vládou, soudy a v neposlední řadě rovněž vedením organizací a podniků.

1.4 Místo závěru: politika rovnosti

Ideál rovnosti jako analytický koncept, stejně jako politický požadavek, naráží na stále stejný druh překážek v podobě sporného vztahu mezi rovností a diferencí vyjádřeného otázkami, zda má být cílem genderové spravedlnosti rovné zacházení s muži a ženami, nebo zda genderová spravedlnost vyžaduje zohlednění odlišností a naopak zvláštní zacházení pro zajištění rovné autonomie a rovných příležitostí. Má se tedy boj za emancipaci zaměřit na univerzalistický ideál rovnosti a ocenění každého jedince jako lidské bytosti, nebo je tento univerzalistický princip vždy skrytý androcentrický? Vede k odstranění genderové nerovnosti pozitivní uznání osobitosti žen, nebo právě hledání společné ženské zkušenosti a vyzdvížení specifické povahy žen jako sociální skupiny přispívá ke stigmatizaci a zvěcnění femininity? V průběhu debaty o principech genderové spravedlnosti došli její účastníci a účastnice k potřebě kontextuálního přístupu, který by umožnil posoudit charakter jednotlivých případů a překonat tak protiklad rovnosti a odlišnosti [srov. Meehan, Sevenhuijsen 1991, Fraserová, Honneth 2004]. Analytický koncept rovnosti musí zahrnovat širokou škálu strategií a mechanismů k odstranění genderových nerovností a diskriminace. Na nespravedlnost nestačí nazírat pouze prizmatem odlišnosti, neboť tak můžeme potvrzovat stávající status quo. Jednoduchý koncept rovnosti je ovšem rovněž nedostatečný, nelze stejně zacházet s jednotlivci v nerovných společenských podmínkách a ani v prostředí formální rovnosti není vždy zajištěna rovná autonomie a uznání jedinců, neboť stávající materiální

je jedincům upíráno uznání sdílené humanity, je dekonstrukce dichotomií, na jejichž základě jsou skupinové odlišnosti konstruovány a následně naturalizovány, řešením je tedy univerzální uznání [Fraserová, Honneth 2004]. Fraser explicitně o sexuálním obtěžování nemluví, podle mého názoru jde v tomto případě o druhou možnost, tedy odmítnutí uznání humanity a individuální autonomie. Nápravou by proto měla být dekonstrukce hierarchických binárních protikladů femininity a maskulinity a s nimi spojených pojmů.

²⁰ Hearn a Parkin zdůrazňují proces reprodukce organizace skrze nevyčtené síly. Mlčení vede k zneviditelnění genderu, přičemž tato kategorie zůstává zásadní pro konstrukci subjektu uvnitř organizace. Genderový rozměr organizace pak vysvětluje v kontextu strukturální moci (některých) heterosexuálních mužů, která vyplývá z jejich vztahu k dominantnímu sociálnímu, ekonomickému a politickému společenskému řádu [Hearn, Parkin 2002].

a symbolické podmínky vyrůstají z historie a dřívějšího znevýhodnění. Politické mechanismy by měly sledovat především cíl odstranění *nerovnosti*, a to různými způsoby podle kontextuálního posouzení, neboť schopnost jednat autonomně někdy vyžaduje rovné zacházení, někdy zacházení odlišné. Specifická opatření by například měla být zaměřena na biologickou schopnost žen rodit děti. Následná opatření týkající se péče o děti by ale měla být zaměřena stejnou měrou na muže i na ženy, a to jak ve formě povinností, tak výhod.

V případě sexuálního obtěžování jde především o rovnost ve smyslu uznání rovné autonomie jedinců a ocenění jejich individuálních charakteristik. Právě genderově specifické zacházení stojí v základech sexuálního obtěžování, neboť ženy a muži na pracovišti jsou spojováni s odlišnými očekáváními, která se vztahují k jejich pohlaví a nikoli k jejich profesním kompetencím a schopnostem. Odstranění sexuálního obtěžování nevyžaduje zvláštní zacházení se ženami, ale naopak rovný přístup ke všem jedincům jako k morálním bytostem. Sexuální obtěžování musí být tedy definováno v pojmech nerovnosti jako výsledek skupinové stereotypizace a diskriminace na základě pohlaví.

2. Znevýhodňování v práci: minulý, přítomný a budoucí rys pracovních vztahů

Marie Čermáková

Politické a ekonomické změny, které ovlivnily pracovní kulturu v České republice po roce 1989, rozhodujícím způsobem odstranily panství nomenklatury v ekonomických a organizačních strukturách firem, podniků či organizací. Principy tržní ekonomiky však neodstranily a samy o sobě ani nemohly potlačit projevy nepřátelství, popírání spravedlnosti, všeobecný nárůst tendencí k agresivitě, hrubosti a ponižování v práci. Mnohdy verbálně deklarované a firemní kulturou podporované meritokratické principy jsou v podmínkách zvyšování tlaku na výkon a snižování nákladů či v prostředí nezaměstnanosti často neúčinné, v prostředí pracovních kolektivů zvrácené v pravý opak – vedou až k šikanování, psychickému teroru či k systematickému provozování mobbingu.

Znevýhodňování v práci má navysost situační charakter – to znamená, že je mnohdy velmi obtížné i pro odborníky či soudní znalce vyhodnotit, o jakou formu či intenzitu znevýhodnění se jedná, zda nejde pouze o snahu vyniknout, neodhadnutou motivaci k výkonu a soutěži či organizačně a manažersky nutnou proceduru. Znevýhodnění může pramenit buď z ryze osobních, nepřátelských postojů, ale může mít příčinu rovněž ve špatných pracovních podmínkách všeobecně, které spouští špatná organizace práce a řízení, podcenění výběru kompetentních osobností na vedoucí místa či deformované sociální klima v podnicích a organizacích, které prošly mnoha procesy restrukturalizací, reforem a překotných změn.

Změny, kterými prošel v minulých 16 letech pracovní systém v České republice, jsou politicky i sociálně natolik závažné a složité, že nelze předpokládat, že by bylo možné vyhnout se znevýhodňování lidí v pracovním systému, stejně jako nebylo možné vyhnout se pracovním konfliktům, napětí a sporům. Oběti znevýhodnění v práci se může stát každý zaměstnanec a každá zaměstnankyně bez rozdílu pracovní pozice či vzdělanostního a kvalifikačního kapitálu. Diskriminace nebo sociální exkluze však zasahuje některé kategorie pracovníků významně častěji a mění se také formy znevýhodnění. Z celospolečenského hlediska se často hovoří o poklesu morálních vlastností a změnách hodnotových orientací lidí ve prospěch konzumerismu a zisku. Jistě i tyto skutečnosti podporují snížení společenské odpovědnosti, nedodržování právních norem a předpisů, které nastavují závazná pravidla chování zaměstnavatelů a zaměstnanců, a následně přispívají k poklesu celkové úrovně kultury práce v ČR. Svoji roli však hrají i individuální faktory, zejména snížení či nezájem lidí o kultivaci zodpovědnosti vůči společenským „nešvarům“ a pracovní šikaně.

Oběti znevýhodnění v práci se mohou legitimně cítit i ti, kteří předpokládali po roce 1989 prosazení demokratických principů a očekávali, že totalitní praktiky, k nimž patřily různé formy znevýhodňování, vyřeší „neviditelná ruka trhu“. „Totalita zisku a peněz“ je však průvodní charakteristikou všech soudobých forem společenské organizace, dokonce ani příliš významně nesouvisí s jejich stupněm organizační a technické vyspělosti či mírou HDP. S vyspělostí určité společnosti však významně souvisí důraz, jaký daná organizace (společnost, vláda, politické strany atd.) přikládá společenské závažnosti jevů souvisejících s problémy sociálního vyloučení, diskriminace či

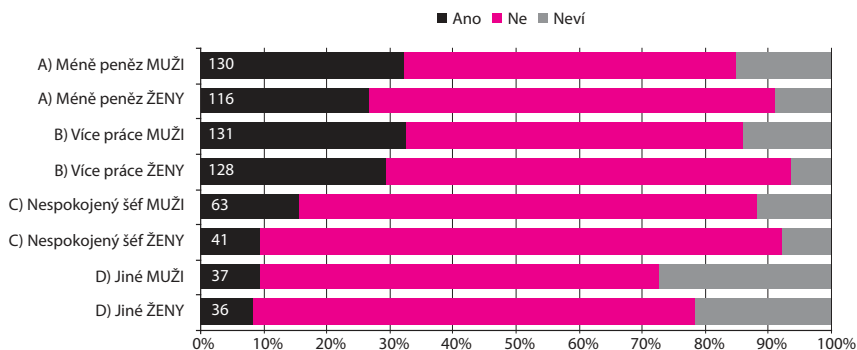
znevýhodňování v práci. Proto se lze spíše než na odkazy vztahující se ke konstatování poklesu morálky, odpovědnosti a rozpadu společenských hodnot obrátit na sledování míry znalostí o formách, výskytu a toleranci znevýhodnění v organizacích a firmách. Pak lze rovněž posoudit charakter této znalosti, popřípadě i míru a stupeň schopností celospolečensky formovat a prosazovat veřejně-politické přístupy, legislativu a právní procedury a mechanismy vztahující se k nastavení žádoucích sociálních norem v organizacích a právní ochrany obětí znevýhodnění.

2.1 Způsoby a formy chování vedoucí ke znevýhodnění v práci

V praxi se ukazuje, že zatímco komfortní pracovní prostředí, z hlediska mezilidských vztahů, lze jednoduše vymezit jako prostředí vzájemného respektu na pracovišti se snahou pracovní problémy a konflikty řešit, dysfunkční pracovní klima, včetně nedodržování vnitřních psaných i nepsaných etických norem organizace, má nesčetné podoby. Intervenující faktory mohou být různé a způsoby a formy chování vedoucí ke znevýhodnění pracovníka či pracovnice v práci jsou často podmíněny charakterem práce, velikostí a strukturou pracovního kolektivu, typem resortu, pozicí a situací, v níž se daná organizace nachází. Abychom si udělali výchozí představu o vnímání a rozsahu různých forem znevýhodnění na českých pracovištích, zjišťovali jsme základní charakteristiku tohoto jevu jednoduchou otázkou: „Byl/a jste někdy v zaměstnání během své pracovní dráhy znevýhodněn/a, například tím, že:

- A. jste byl/a vzhledem k Vaším ostatním spolupracovníkům nepřiměřeně málo finančně ohodnocen/a,
- B. musel/a jste odvést více práce než ostatní,
- C. vedoucí byl/a s Vaší prací soustavně nespokojen/a, i když jste odváděl/a práci včas i ve srovnatelné kvalitě jako ostatní,
- D. nebo došlo k jinému znevýhodnění? Pokud ano, uveďte k jakému.“

Graf 2.1: Znevýhodnění v zaměstnání během pracovní dráhy. Výsledky jsou uvedeny v procentech podle pohlaví.



N muži = 403;

N ženy = 434

Sledovali jsme jen ty respondenty a respondentky, kteří pracují nebo někdy dříve pracovali. Analýza odpovědí celkově poskytla zajímavé informace (viz graf 2.1). Muži významně častěji než ženy uvádějí znevýhodnění v práci, a to ve všech sledovaných situacích. Relativně *nejčastěji dochází v českých poměrech ke znevýhodnění u obou pohlaví v oblasti finančního ohodnocení a v oblasti „nadpráce“* (zhruba třetina mužů a čtvrtina žen). Soustavnou nespokojenost vedoucího s vlastní prací uvádí 16 % mužů a zhruba 9 % žen.²¹ Jiný druh znevýhodnění uvedlo méně než 10 % respondentů a respondentek.

Jsou zde však další skupiny, které si zaslouží zvláštní pozornost. Jsou to ty kategorie pracovníků, které jsou znevýhodněním v práci zřejmě ohroženy častěji a spouštěčem mohou být nikoliv pouze jejich osobnostní charakteristiky, ale některý ze znaků jejich sociodemografického určení: například pohlaví, věk, vzdělání, region a další. Ve všech sledovaných situacích uvádějí *ženy – věková kategorie 45–59 let* procentuálně častěji znevýhodnění v práci (porovnáno s průměrem celého sledovaného souboru):

- méně peněz – 36,2 %;
- více práce – 34 %;
- nespokojený/á nadřízený/á – 43,9 %;
- různé další formy znevýhodnění – 33 %.

Vzhledem k ostatním spolupracovníkům udává finanční ohodnocení jako nepřiměřeně malé 45 % mužů s vyučením (bez maturity) a 40 % žen se stejným stupněm vzdělání. Finanční znevýhodnění pocítují více pracovníci – muži i ženy z měst (muži – 38,5 %, ženy – 39,7 %), následuje venkov (muži – 35,4 %, ženy – 31 %), relativně nejlépe jsou na tom pracovníci a pracovnice z velkých měst (muži – 26,2 %, ženy – 29,3 %). Více práce než ostatní museli odvést muži i ženy bez maturity s vyučením (muži – 41,2 % a ženy – 37,5 %) a ti, kteří pracují ve městech, a to muži (35,9 %) i ženy (39,8 %).

I když analýza byla zaměřena jen na základní strukturu daného problému, koresponduje s některými dlouhodobými sledováními jiných sociálních jevů, jako je například nezaměstnanost, nebo potvrzuje tržně charakterizovanou cenu práce podle pohlaví, vzdělání či jednotlivých regionů. Společenským problémem by se měla stát zejména situace žen nad 45 let, a to proto, že téměř každá druhá se potýká (či potýkala) s nespokojeností vedoucí/ho.

2.2 Formy chování na pracovištích vedoucí ke znevýhodňování

Pro hlubší poznání sledovaného jevu jsme zjišťovali i řadu konkrétních forem chování, které ve svých důsledcích vedou buď k jednorázovému znevýhodnění (náhodnému či situačnímu), nebo k systematickému znevýhodňování jednotlivých, konkrétních zaměstnanců, zaměstnankyň či celých pracovních skupin, týmů a kolektivů. Zajímala nás zejména struktura znevýhodňování a dále možnost poznat základní vzorce znevýhodňování, což by více přiblížilo stav soudobého sociálního klimatu v českých organizacích a firmách. Analyzovali jsme zejména udávaný relativní podíl výskytu (zaznamenání formy) podle vybraných charakteristik.

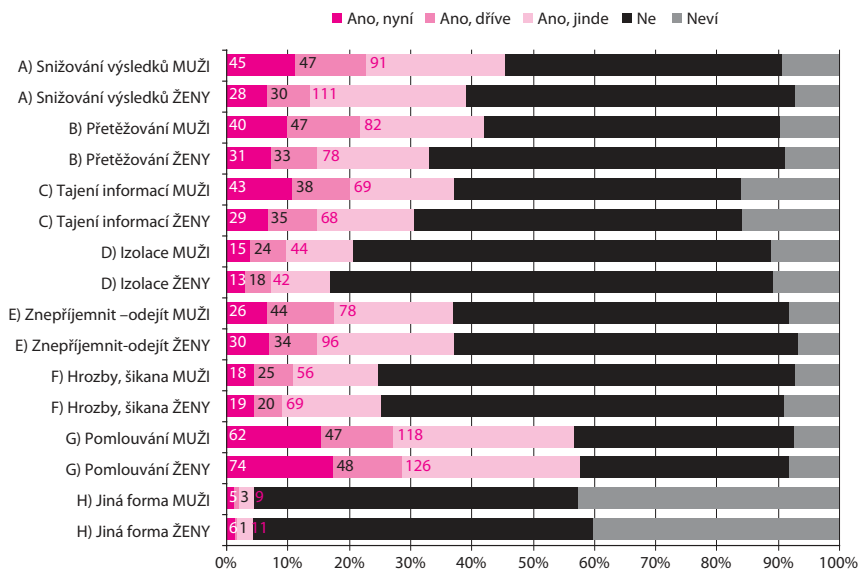
²¹ Předložený výzkum nezkoumal znevýhodňování na pracovišti do hloubky. Prioritou bylo zaměření výzkumu na sexuální obtěžování. Ovšem rys světa práce, ve kterém jde o systematické a dlouhodobé šikanování, útoky a intriky, splňuje podle švédského sociologa Heinze Leymanna definici mobbingu – tím je situace, kdy se na postiženého útočí nejméně jednou týdně a nejméně po dobu půl roku a útoky provádí jedna či více osob [Leymann 1995]. Část oslovených se zřejmě i s touto extrémní polohou pracovních vztahů setkala, pro jejich potvrzení bychom však potřebovali hlubší, sociopsychologicky zaměřený výzkum.

Sledovali jsme následující možné formy chování vedoucí ke znevýhodňování či zhoršování pracovního komfortu v kolektivech pracovníků nebo v celých organizacích a firmách:

- snižování výsledků práce pracovníka či pracovnice,
- přetěžování pracovníka či pracovnice úkoly ve srovnání s ostatními,
- zatajování informací před některými členy či členkami týmu,
- izolace jednoho z členů/členek týmu,
- snaha znepříjemnit pracovníkovi či pracovnici práci (zaměstnání) tak, aby odešel/a,
- ponižování, vyhrožování, šikana, zastrašování,
- klepy, pomlouvání,
- jiná forma chování.²²

Celkový obraz udávaných výpovědí zobrazuje graf 2.2. Zvláště muži udávali značný výskyt diskriminací form chování: klepy a pomlouvání registruje na pracovišti 56,5 % mužů (z toho 27,3 % v současné době). Následuje snižování výsledků práce a přetěžování úkoly ve srovnání s ostatními (45,5 % a 42,1 %). Více než 35 % mužů uvádí u zatajování informací před některými členy/členkami týmu a snahu znepříjemnit pracovníkovi či pracovnici práci (zaměstnání) tak, aby odešel/a. Pozornosti by neměly uniknout ani formy s nižším udávaným výskytem. Každý pátý muž uvádí, že zažil izolaci jednoho z členů/členek týmu a každý čtvrtý ponižování, vyhrožování, šikanu, zastrašování.

Graf 2.2: Výskyt forem chování zapříčiňujících znevýhodňování zaměstnanců procentech podle pohlaví.



N muži = 402

N ženy = 431

²² Otázka zněla: „Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti některé z následujících forem chování? Stupnice byla: 1 – ano, v současné době, 2 – ano, dříve na současném pracovišti, 3 – ano, dříve na jiném pracovišti, 4 – ne, nikdy, 9 – neví.“

Ženy obdobně jako muži uvádějí jako vůbec nejčastější formu klepy a pomlouvání, kterou registruje na pracovišti 57,8 % žen (z toho téměř 30 % v současné době). Následuje snižování výsledků práce a v závěsu snaha znepříjemnit pracovníkovi či pracovníci práci (zaměstnání) tak, aby odešel/a (39,2 % a 37,1 %). Zhruba každá třetí žena uvádí chování vedoucí k přetěžování úkoly ve srovnání s ostatními a zatajování informací před některými členy/členkami týmu. Vyhrožování a šikanu prožilo na současném či dřívějším pracovišti 25 % žen – což představuje nesporně problém. Zkušenost s izolací v kolektivu uvedlo 17 % žen.

Podíváme-li se na sledovaný jev z hlediska rozložení podle *věkové struktury* respondentů a respondentek, pak *nejvyšší udávaný relativní podíl výskytu* (a to u všech sledovaných forem) sledujeme u *věkové kategorie 45–59 let*. Rozmezí četností výskytu se u žen této věkové kategorie pohybuje od 46 % u snižování výsledků práce do 35 % u klepů a pomlouvání.

U mužů je situace obdobná – opět nejvyšší udávaný relativní podíl výskytu (a to u všech sledovaných forem) sledujeme u věkové kategorie 45–59 let s tím, že výskyt je zhruba o 5 % nižší než u žen. Nejlépe jsou na tom pracovníci a pracovnice věkové kategorie 15–29 let, zde je udávaný relativní podíl výskytu v rozmezí 17–23 % u mužů a 6–14 % u žen. Věková kategorie 30–44 let se spíše blíží následující kategorii (muži 26–30 % a ženy 26–33 %). U nejstarších respondentů výskyt velmi slabne.

Podle *stupně vzdělání* jsme porovnali u každé vzdělanostní kategorie zvlášť, jaký je podíl těch, kteří uvedli některou z forem znevýhodňování.

Tabulka 2.1: Udávané podíly znevýhodnění podle stupně vzdělání v procentech podle genderu.

Forma znevýhodňování / stupeň vzdělání		Základní	Střední bez maturity a vyučení	Střední s maturitou	VOŠ, Bc. a VŠ
a) snižování výsledků práce pracovníka / pracovnice	M	36,0	47,1	47,1	46,6
	Ž	38,7	35,9	43,9	39,5
b) přetěžování úkoly ve srovnání s ostatními	M	36,0	42,7	46,3	37,9
	Ž	28,0	32,6	34,4	39,5
c) zatajování informací	M	36,0	35,5	36,4	46,6
	Ž	21,3	29,8	36,6	32,6
d) izolace jednoho z členů či členek týmu	M	16,0	19,9	20,7	27,6
	Ž	16,0	15,5	20,6	14,0
e) snaha znepříjemnit pracovníkovi práci (zaměstnání) tak, aby odešel/a	M	36,0	39,8	35,5	32,8
	Ž	36,0	38,1	34,1	44,2
f) ponižování, vyhrožování, šikana, zastrašování	M	38,0	21,6	25,6	20,7
	Ž	22,7	26,0	26,5	20,9
g) klepy, pomlouvání	M	52,0	55,0	57,9	63,8
	Ž	58,7	55,6	59,5	60,5
h) jiná forma	M	0,0	3,6	5,9	6,9
	Ž	5,3	3,4	4,8	4,9

N muži =401

N ženy = 434

Některé rozdíly, které potvrzují souvislost vyšší zranitelnosti obětí právě s výší dosaženého vzdělání, jsou velmi zřejmé:

- muži se základním vzděláním jsou ohroženi více šikanou a ponižováním než jiné vzděla-
nostní kategorie;
- vysokoškoláci častěji uvádějí klepy a pomluvy bez rozdílu pohlaví;
- vysokoškolačky častěji narážejí na snahu znepříjemnit pracovníci práci
(zaměstnání) tak, aby odešel/a;
- přetěžováním úkoly ve srovnání s ostatními častěji trpí středoškoláci muži s maturitou;
- zatajování informací – jednoznačně nejvíce uvádějí vysokoškoláci – muži;
- izolaci jednoho z členů či členek týmu rovněž nejčastěji uvádějí muži – vysokoškoláci.

2.3 Oběti forem znevýhodňování

Oběti forem znevýhodňování jsme sledovali pomocí otázky: „Pokud jste se s některou z předešlých forem chování setkal/a, kdo byl obětí tohoto jednání?“²³ Z celé škály variant možných odpovědí respondenti uváděli většinou pouze tři: „já osobně“, „někdo ze spolupracovníků“, případně „někdo ze spolupracovnic“. Osobní zkušenost nás zajímala nejvíce, proto ji vyhodnocujeme zvlášť.

Tabulka 2.2: Osobní reflexe znevýhodnění podle pohlaví v absolutních četnostech.

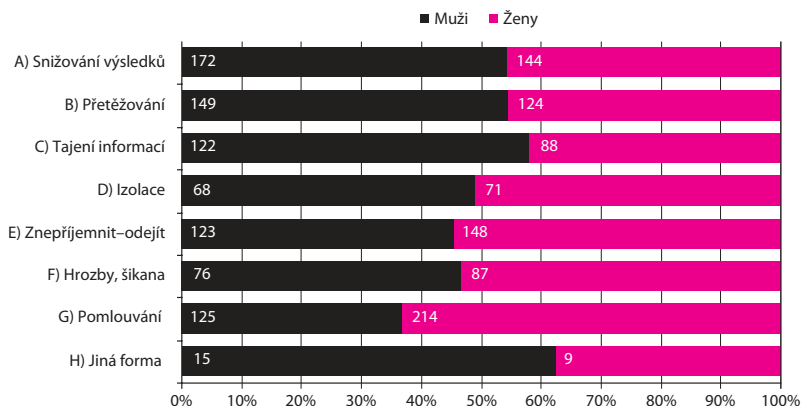
Forma znevýhodňování	Muž	Žena
a) snižování výsledků práce pracovníka či pracovnice	77	67
b) přetěžování úkoly ve srovnání s ostatními	67	65
c) zatajování informací	41	40
d) izolace jednoho z členů/členek týmu	16	19
e) snaha znepříjemnit pracovníkovi či pracovnici práci tak, aby odešel/a	34	49
f) ponižování, vyhrožování, šikana, zastražování	28	33
g) klepy, pomlouvání	50	66
h) jiná forma	7	7
Celkem	320	346

Vysoká četnost výskytu některých forem znevýhodňování je zarážející, a to i tehdy, zvážíme-li, že jde o subjektivní posouzení situace. Jde zejména o snižování výsledků práce zaměstnanců a zaměstnankyň a jejich přetěžování úkoly ve srovnání s ostatními. Také klepy a pomluvy jsou pravděpodobně jedním z vážných „nešvarů“ českých pracovišť. Závažný je i výskyt tlaku na lidi, aby odešli dobrovolně.

²³ Otázka zněla: „Pokud jste se s některou z předešlých forem chování setkal/a, kdo byl obětí tohoto jednání?“ Stupnice nabízela možnosti: 1 – já osobně, 2 – někdo z Vašich spolupracovníků mužů, 3 – některá z Vašich spolupracovnic žen, 4 – Váš podřízený muž, 5 – Vaše podřízená žena, 6 – Váš nadřízený muž, 7 – Vaše nadřízená žena, 8 – klienti, zákazníci muži, 9 – klientky, zákaznice ženy, 10 – jiná nebo cizí osoba, 11 – více osob současně, celý kolektiv.

V následujícím grafu 2.3 uvádíme srovnání podle pohlaví oběti celkově – jsou zde tedy započteny všechny varianty a redukovány na pohlaví oběti. Rozdíly jsou významné. Muži jsou častěji obětí snižování výsledků práce a přetěžování úkoly ve srovnání s ostatními. Ženy jsou častěji vystaveny pomlouvání – což je vůbec nejčastější uváděná forma. U žen ještě převládá faktor znepríjemňování práce a tlak na dobrovolný odchod a snižování výsledků jejich práce.

Graf 2.3: Srovnání výskytu u jednotlivých forem znevýhodnění podle pohlaví oběti. Výsledky jsou uvedeny absolutně a v procentech.



Velice zajímavé bylo sledovat jev, *zda se mohou oběti některé z forem znevýhodňování stát celé pracovní skupiny, týmy či kolektivy*. Teoreticky i empiricky potvrzený jev lze ovšem v praxi jen velmi obtížně prokázat. V realizovaném výzkumu měl následující frekvence četností výskytu (Tab. 2.3).

Tabulka 2.3: Více osob či pracovní kolektiv jako hromadná oběť znevýhodnění zaznamenaná v absolutních počtech.

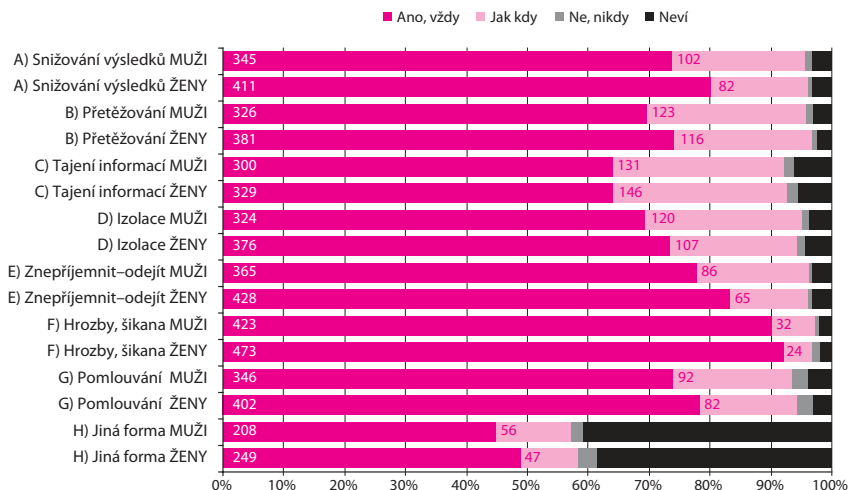
Forma znevýhodňování	Více osob současně, celý kolektiv
a) snižování výsledků práce pracovníka či pracovnice	17
b) přetěžování úkoly ve srovnání s ostatními	14
c) zatajování informací	47
d) izolace jednoho z členů/členek týmu	4
e) snaha znepríjemnit pracovníkovi/pracovnici práci tak, aby odešel/a	12
f) ponižování, vyhrožování, šikana, zastrašování	24
g) klepy, pomlouvání	108
h) jiná forma	4
Celkem	230

Jak je patrné z přehledu, jednoznačně velký vliv u znevýhodňování celých kolektivů mají klepy a pomlouvání jako jedna z nejúčinnějších forem pracovního diskomfortu v českých firmách a organizacích. Následuje druhá z účinných forem pracovních konfliktů – zatajování informací. Zaměříme-li se na celkový udávaný výskyt, pak jsou výsledky rovněž alarmující, a to i přesto, že často dochází právě ke kumulaci jednotlivých forem. K vyřízení nepohodlného kolektivu, stejně jako i u jednotlivých obětí znevýhodnění, je obvykle využít „celý arzenál“ možných nástrojů.

2.4 Odmítání znevýhodňujících forem chování v práci

Vzhledem k výše analyzovaným formám chování jsme položili otázku, zda by respondenti či respondence vadilo, kdyby se na jeho/jejím pracovišti vyskytly některé z uvedených forem chování.²⁴ Pozornost by měla být zaměřena na četnost odpovědi u varianty „jak kdy, záleželo by na okolnostech“, protože její volbou připouští respondent jisté zpochybnění a možnost tolerance k dané formě chování. Naopak u varianty „ano, vždy vadilo“ jsme bohužel mohli také otestovat jen míru shody respondentů s chováním, u kterého předpokládali, že se očekává (je žádoucí) odpověď zamítavá, negativní. Přímé potvrzení různých vzorců znevýhodnění uvedl jen zanedbatelný počet dotazovaných bez rozdílu pohlaví. Podle následujícího grafu 2.4 je tolerance k uvedeným formám chování v české populaci poměrně vysoká.

Graf 2.4: Míra odmítnutí znevýhodňujících forem chování na pracovištích. Výsledky jsou uvedeny v procentech.



N muži = 468

N ženy = 513

²⁴ Otázka zněla: „Vadilo by Vám, kdyby se na vašem pracovišti vyskytly některé z uvedených forem chování? Škála měla varianty: 1 – ano, vadilo vždy, 2 – jak kdy, záleželo by na okolnostech, 3 – ne, nevadilo nikdy, 4 – neví.“

- nejvíce se zřejmě česká populace obává ponižování a šikany – tu připouští jen 6 % dotázaných,
- obdobně je na tom i snaha znepríjemnit pracovníkovi/pracovnici práci (zaměstnání) tak, aby odešel/a – ta je pochopitelně správně vnímaná jako jeden ze silných možných startérů forem šikany – toleruje ji pouze 16 % respondentů – více muži než ženy,
- klepy, pomlouvání by tolerovalo 19 % mužů a 16 % žen,
- snižování výsledků práce pracovníka či pracovnice by tolerovala za jistých okolností více než pětina mužů a 16 % žen,
- přetěžování pracovníka či pracovnice úkoly ve srovnání s ostatními by zřejmě velký problém nedělalo – za jistých okolností – plně čtvrtině české populace,
- izolaci jednoho z členů/členek týmu by připustila jedna čtvrtina mužů a jedna pětina žen,
- zatajování informací toleruje téměř každý třetí muž či žena v souboru – tato forma dnes není pravděpodobně již v podmínkách organizace práce v některých firmách či organizacích pokládána za nežádoucí formu chování – pravděpodobně bude i podporována.

2.5 Závěr

Výsledky výzkumu zejména prokázaly, že ve sféře práce je znevýhodňování pracovníka, pracovnice (či dokonce celého kolektivu) průvodním jevem soudobého stavu sociálního klimatu. Není možné se s některou z forem znevýhodňování v práci nesetkat, i když individuálně nemusí každého postihnout. Znevýhodňování je podmíněno věkově, čím je pracovník nebo pracovnice starší, čím delší pracovní kariérou disponuje, tím více stoupá pravděpodobnost, že se může s některou z forem znevýhodnění setkat či přímo ji být ohrožen.

Dotázání nejčastěji uváděli, že obě pohlaví jsou znevýhodňována v oblasti finančního ohodnocení a v oblasti „nadpráce“ (zhruba třetina mužů a čtvrtina žen). Právě tyto dvě formy signalizují nedostatečnou pracovněprávní ochranu zaměstnanců a její zneužívání ve prospěch zaměstnavatele. Jakkoli jsou tyto dvě oblasti závažné, přesto je třeba soustředit pozornost i k jevům a formám znevýhodňování, kde se podle výsledků neprokázala vysoká absolutní či relativní četnost výskytu, ale je zde předpoklad výskytu šikany a mobbingu, případě jiných forem psychického týrání, které souvisejí s lidskou důstojností, porušováním lidských práv a spadají buď pod zákoník práce, jedná-li se o pracovněprávní vztah, nebo pod občanský zákoník, popřípadě pod trestní zákoník v ostatních případech.

Z forem znevýhodňování se zřejmě nejčastěji, jak u mužů tak u žen, můžeme setkat se snižováním výsledků práce pracovníka či pracovnice, což bude pravděpodobně největší „nešvar“ českého byznysu, který ještě nedoceňuje motivační modely řízení a uplatňuje řídicí styl založený na nátlaku a nedoceníení lidského potenciálu.

To, co vypadá jako téměř folklor českých pracovišť, v nichž pracovní činnost tvoří symbiózu s klepy a pomluvami, není ve světě tak běžné. Výsledky ukazují, že u nás je značná tolerance k tomuto „nešvaru“, a že by pravděpodobně každému pátému pracovníkovi či pracovnici tento průvodní jev v práci chyběl.

Zatajování informací a klepy, pomlouvání jsou formy, které nejvíce uplatňují proti sobě stojící pracovní kolektivy a týmy. Kdy jde o konkurenční boj a kdy o poškozování kreditu instituce či firmy, lze těžko bez konkrétních informací odhalit. Překvapuje rozsah tohoto jevu – uvádí jej

v prvním případě více než každý desátý respondent/ka, ve druhém případě 17 % respondentů a respondentek.

Zjištěné výsledky, do jisté míry, nepřekvapí ani odborníky, odbornice, ani státní správu, ani veřejnost. Každý z nich, kdo pracuje (či pracoval) v českém pracovním prostředí, se musí nutně vyrovnávat se situacemi, které jen obtížně zvládá a které souvisejí s nepříznivým pracovním klimatem způsobeným narušenými mezilidskými vztahy. Tyto narušené mezilidské vztahy primárně nemají genderový aspekt, jinými slovy překračují rodové či etnické souvislosti, přesto velká část každodenního znevýhodňování tyto konotace pochopitelně může obsahovat (a také obsahuje). Vzhledem k velikosti vzorku zkoumané populace nebylo možné vždy statisticky sledovat závislost výskytu jednotlivých vybraných forem znevýhodňování na pracovištích na dalších sociálních či profesních charakteristikách. Také se těžko, bez dalšího intenzivního zkoumání, dají hlouběji analyzovat příčiny, proč některé organizace dokážou dobře řešit vzniklé problémy, jiné jen velice obtížně a ztuha. Situaci navíc komplikují dlouhodobě patologicky zacyklená pracovní prostředí v některých organizacích, kde je situace nejen neřešená, ale běžnými postupy dokonce neřešitelná, protože znevýhodňování či hledání oběti je organizačně tolerováno či využíváno ve prospěch zisku firmy či nadřazených pracovníků (viz kapitolu 4).

Jako u jiných složitých společenských problémů a zátěží, také formy chování, které vedou ke znevýhodňování pracovníků a pracovnic, mají široké spektrum příčin, a proto je lze obtížně nejen monitorovat, ale zejména prokázat a odstranit. *Problém spočívá také ve skutečnosti, že je obtížné prokazovat, za určitých okolností, že o znevýhodňování nejde, že jde o změnu pracovních podmínek či nároků na výkon a konkrétní pracovník či pracovnice je nesplňuje. Monitoring komplikuje také subjektivní míra vnímavosti a snesitelnosti různých forem znevýhodňování a zejména míra tolerance k těmto jevům, která je odvětvově, profesně, generačně i genderově podmíněná. Proto doporučení způsobů odstraňování těchto negativních jevů mohou mít maximálně obecný rámec a nemohou být přímo využita v konkrétních situacích a kauzách.*

Nepochybně však současný stav špatné úrovně mezilidských vztahů nezvyšuje produktivitu a pracovní výkon české ekonomiky, ale právě naopak způsobuje, sice jen obtížně vyčíslitelný, nicméně těžko zpochybnitelný deficit rozvoje. Je prokázáno, že diskriminace, šikana a znevýhodňování v dlouhodobém porovnání způsobují kromě lidských, také citelné ekonomické ztráty, protože znevýhodňovaný se často brání obstrukcemi, poškozováním zaměstnavatele v nepostížitelných oblastech či šikanováním jiných.

3. Co ještě není a co už je? Sexuální obtěžování v současných podmínkách pracovního trhu

Alena Křížková

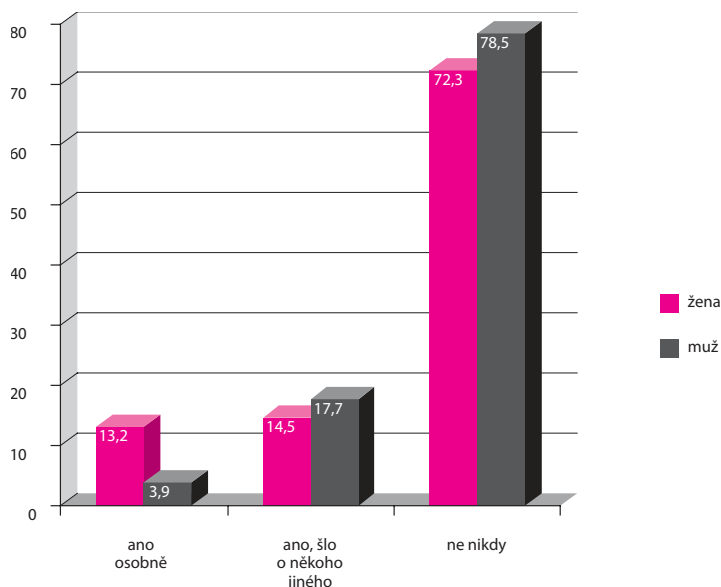
I když pojem sexuální obtěžování je v České republice zaveden do českého právního řádu od konce roku 2004, nestal se zatím tématem veřejné ani mediální diskuse. Nevyskytl se zatím ani jediný případ sexuálního obtěžování v zaměstnání, který by byl řešen soudní cestou a využil by tak nové legislativní ustanovení. Mohlo by se dokonce zdát, že sexuální obtěžování u nás není problémem, že se vyskytuje jen velmi zřídka a výjimečně. Náš výzkum je prvním pokusem tento problém na českém trhu práce zmapovat. Cílem této kapitoly je na základě reprezentativního výzkumu ekonomicky aktivní populace České republiky popsat formy chování, které mohou být považovány za sexuální obtěžování. Na základě právního ukotvení definice sexuálního obtěžování (viz kapitolu 6) je rozhodující akceptace těchto forem chování subjektem, vůči kterému jsou namířeny, nebo jejich odmítnutí a identifikaci jako sexuálního obtěžování. I když v současném společenském klimatu „tápání“, pochyb a neznalosti problematiky sexuálního obtěžování a její právní konstrukce často zaznívá otázka: co (už) je a co (ještě) není sexuální obtěžování, odpověď není jednoznačně možná. Ukážeme, které formy chování sexuální povahy jsou více či méně akceptovány a které jsou (často) vnímány jako obtěžování a kým. Zároveň půjde o to zjistit, kdo je nejčastěji obětí a kdo iniciátorem sexuálního obtěžování a jeho jednotlivých forem, a to z hlediska pohlaví nebo pracovní pozice. Na závěr se zaměříme na průběh případů sexuálního obtěžování a na existující organizační opatření proti sexuálnímu obtěžování v podnicích.

3.1 Míra, faktory a pracovní prostředí týkající se výskytu sexuálního obtěžování

Vzhledem k nejasnému a často neinformovanému negativnímu chápání pojmu sexuálního obtěžování v současné české společnosti jsme přímou otázkou na to, zda se ženy a muži někdy v práci setkali se sexuálním obtěžováním, položili až na závěr dotazování. Pro přehlednost si však uveďme odpovědi na tuto přímou otázku nejdříve a teprve potom rozeberme jednotlivé formy sexuálně orientovaného chování a jednotlivé aspekty jejich výskytu a percepce.

Celá čtvrtina české populace z těch, kteří pracují nebo někdy pracovali, se v práci setkala se sexuálním obtěžováním, a to podle svého vlastního vyjádření a chápání pojmu sexuální obtěžování v zaměstnání (viz graf 3.1). Jde častěji o ženy, jichž se se sexuálním obtěžováním setkala téměř 28 %, 13 % osobně a v 15 % šlo o někoho jiného. Z dotazovaných mužů se se sexuálním obtěžováním setkala 22 %, 4 % osobně a v 18 % šlo podle jejich vyjádření o někoho jiného. Lze konstatovat, že ženy se se sexuálním obtěžováním v práci setkávají častěji než muži a častěji toto chování vnímají jako osobně namířené proti nim samotným.

Graf 3.1: Odpovědi na otázku: Setkal/a jste se někdy na současném nebo minulém pracovišti se sexuálním obtěžováním? Výsledky jsou uvedeny v procentech podle pohlaví.



N muži= 362; N ženy= 408

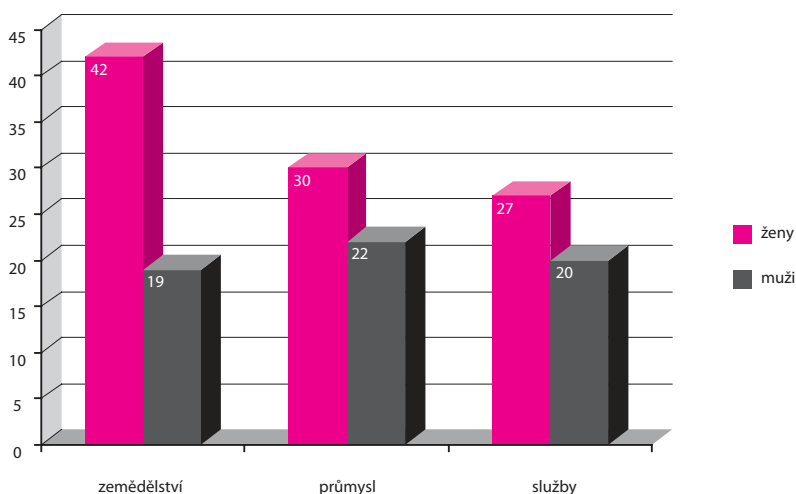
Pokud jde o výskyt sexuálního obtěžování podle subjektivního vyjádření žen a mužů, kteří pracují nebo někdy ve svém životě pracovali na nějakém pracovišti, zjistili jsme, že výše popsaná míra výskytu není nijak významně závislá na věku, vzdělání, stavu ani dalších charakteristikách, ale že jde spíše o charakteristiky a oblasti trhu práce a pracovního prostředí, kde se více nebo méně sexuální obtěžování vyskytuje. Vzhledem ke složitosti statistického zpracování a velikosti vzorku a rozložení odpovědí nebylo možné tyto faktory rozebrat dostatečně detailně.²⁵ Z hlediska sektorů českého trhu práce se se sexuálním obtěžováním setkávají nejčastěji ženy pracující v zemědělství (42 %) a průmyslu (30 %), tedy v oborech, ve kterých dominují muži, a nejméně často ženy pracující v oblasti služeb (27 %). U mužů, pokud jde o podíl těch, kteří se setkali se sexuálním obtěžováním, obor nerozhoduje (viz graf 3.2). U žen hraje důležitou roli také počet spolupracovníků, se kterými je zaměstnaná žena každý den v práci v kontaktu. Čím více spolupracovníků, a to zejména mužů (již méně je důležitý počet spolupracovnic žen) má žena na pracovišti, tím spíše se někdy setkala se sexuálním obtěžováním.

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 obsazen spíše muži, a je tedy považován za mužskou doménu, jsou ženy pracující v těchto oborech, profesích a pracovištích častěji obětí sexuálního obtěžování [Taylor 1999]. Je to způsobeno zejména fenoménem tokenismu, kdy zástupci marginálně reprezentovaného pohlaví (do

²⁵ K podrobné analýze problému v souvislosti s pracovním prostředím a firemní kulturou slouží kvalitativní studie založené na hloubkových rozhovorech s personálními manažery firem a na kasuistice obětí sexuálního obtěžování (viz kapitolu 4.).

15 %), na sebe přitahují pozornost a jsou často obětí genderové stereotypizace a např. ženám jsou připisovány charakteristiky a schopnosti jako péče o druhé, empatie, nedostatečné vůdcovské schopnosti [Kanter 1977, Powell 1993]. Jedním ze stereotypů, kterými jsou ženy vnímány, je také přesvědčení, že ženy přijímají a vítají sexuálně orientované chování namířené vůči nim. Zároveň jsou „tokeni“ sexuálním objektem pro druhé pohlaví. S tím vším souvisí i snaha většinově zastoupeného pohlaví udržet tento poměr zastoupení a také pocit ohrožení jejich dominance. Z toho pak plynou akce, které mají diskriminační charakter, k nimž patří i sexuální obtěžování.

Graf 3.2: 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).



N ženy= 261
N muži= 264

U žen je podíl těch, které se se sexuálním obtěžováním někdy v práci setkaly, závislý do určité míry i na tom, jak vnímají pracovní prostředí a vztahy na pracovišti. To jen dokazuje, že identifikace sexuálního obtěžování je vždy závislá na jeho subjektivním odhalení a pojmenování. Čím lepší mají ženy pocit ze vztahů na pracovišti, tím méně často uvádějí, že se se sexuálním obtěžováním setkaly. Těch, které vztahy na pracovišti pokládají za přátelské a setkaly se se sexuálním obtěžováním, je 24 %. V prostředí, kde podle žen funguje spíše dobrá spolupráce, ale bez zvláštní blízkosti, je 27 % žen, které se setkaly se sexuálním obtěžováním. V pracovním prostředí, které je považováno za neosobní s chladnými vztahy nebo v pracovní atmosféře plné napětí a konfliktů je dokonce 33 % žen, které se setkaly buď osobně nebo zprostředkovaně se sexuálním obtěžováním.

3.2 Formy sexuálního obtěžování, jejich výskyt a percepce

Vzhledem k tomu, že na českém trhu práce převládá neznalost a bagatelizace sexuálního obtěžování jako problému, k čemuž přispívají i média vyzdvihováním extrémních a často zesměšňujících případů, naším cílem bylo podrobně prozkoumat formy chování, které mohou být na pracovišti považovány za sexuálně obtěžující. Respondentům, kteří jsou nebo byli někdy zaměstnáni, jsme předložili celkem 14 forem možného chování (viz tabulku 3.1), které mohou být považovány za sexuální obtěžování. Zajímalo nás jednak, nakolik se ženy a muži setkali s jednotlivými formami sexuálně orientovaného chování na současném pracovišti nebo někdy dříve, a dále, jak tyto formy chování vnímají, zda jim vadí a obtěžují je, nebo ne.

Celkově nejčastější formou obtěžování jsou sexuálně podbarvené vtipy a sexuálně podbarvené řeči a narážky na soukromý život. Následují milostné vztahy mezi kolegy a sexuálně orientované poznámky. Důležitým zjištěním je, že *pouze u jedné ze všech předložených forem chování – ukazování erotických časopisů – se ženy a muži statisticky významně liší v míře, s jakou se s nimi setkali*. V tabulce 3.1 jsou jednotlivé typy chování, které mohou být považovány za sexuální obtěžování, seřazeny od nejčastěji zažívaného chování na současném pracovišti. Ve druhém sloupci je podíl populace, která se s tímto chováním setkala buď v současnosti nebo někdy dříve na minulém pracovišti. Pořadí výskytu jednotlivých forem chování se však v těchto časových obdobích výrazně neliší. Z toho můžeme usuzovat, že sexuální obtěžování na pracovišti je v české společnosti *dlouhodobým jevem a u většiny jeho forem nedochází ani k nárůstu, ani k poklesu jeho výskytu*. Výjimkou je posílání lechtivých obrázků e-mailem. Tato forma chování je celkově až dvanáctá v pořadí, ale pokud jde o její výskyt v současnosti, je v pořadí šestá. Znamená to, že v současné době výrazně stoupl výskyt této formy obtěžování zřejmě s rozšiřujícím se využíváním elektronických informačních technologií a přístupu na internet a k elektronické poště.

Kromě toho, že v současnosti stoupl výskyt posílání lechtivých obrázků e-mailem, nedošlo u většiny forem sexuálního obtěžování k výraznému nárůstu nebo poklesu v čase. K významné změně došlo již jen u milostných vztahů mezi kolegy, které jsou celkově čtvrtou nejčastější formou obtěžování, avšak v současnosti se vyskytují až na osmém místě, u milostných vztahů mezi nadřízenými a podřízenými došlo k podobnému, avšak menšímu posunu. To ukazuje na snižující se toleranci takových vztahů ve firemní kultuře (viz podrobněji kapitulu 4).

Pouze u kategorie ukazování erotických časopisů se v míře, v jaké se muži a ženy s tímto chováním setkali, liší. Muži se s tímto chováním setkali v současnosti v 17 %, ženy jen v 7,5 %. Celkově kdykoli během své pracovní dráhy se s tímto chováním setkalo 52 % mužů, ale jen 26,9 % žen, což vypovídá o tom, že jde o poměrně specificky mužskou záležitost.

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 na 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 nevadí, může někoho jiného obtěžovat.

Jednotlivé formy chování, které mohou být považovány za obtěžující, jsme rozdělili do tří tematických skupin tak, abychom mohli podrobně sledovat, do jaké míry se s nimi ženy a muži setkali. Zároveň nás bude zajímat míra vnímání těchto forem chování jako obtěžujících pro ženy

Tabulka 3.1: Pořadí výskytu jednotlivých forem sexuálního obtěžování v současnosti na současném pracovišti a kdykoli během pracovní dráhy. Výsledky jsou uvedeny v procentech populace.

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 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

N muži=479

N ženy=527

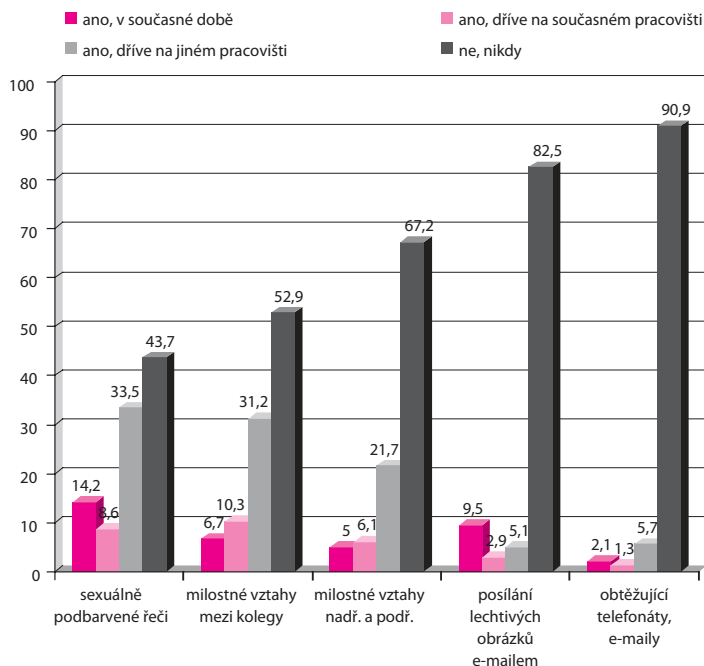
a muže, protože právě fakt percepce určitého chování jako obtěžujícího je základem klasifikace chování jako obtěžování a sexuální obtěžování, pokud je v něm obsažen určitý sexuální nebo genderový kontext.

3.2.1 Milostné vztahy, sexuálně podbarvené řeči, sexuální obrázky a korespondence

Sexuálně podbarvené řeči, milostné vztahy mezi kolegy, nadřízenými a podřízenými a posílání lechtivých obrázků e-mailem jsou časté formy chování, se kterými se ženy a muži v zaměstnání setkávají. Nejméně častou formou sexuálního obtěžování z této skupiny jsou obtěžující telefonáty a e-maily, které zřejmě nahradilo posílání lechtivých obrázků e-mailem, jehož výskyt se v poslední době zvyšuje. Z grafu 3.3 je patrné, že se sexuálně podbarvenými řečmi se někdy setkala více než polovina a s milostnými vztahy na pracovišti téměř polovina populace. Pokud jde o milostné vztahy nadřízených a podřízených, s těmi se někdy setkala třetina populace. Mezi muži a ženami nebyl statisticky významný rozdíl ani v jedné z těchto položek.

Respondentům jsme na otázku, zda by jim jednotlivé formy chování vadily, kdyby se na jejich pracovišti vyskytly, dali na výběr tři typy odpovědí: vadilo vždy (viz graf 3.4), jak kdy, záleželo by na okolnostech a ne, nevadilo nikdy. Muži a ženy se sice neliší v podílu zaznamenaného výskytu různých forem chování, které mohou být považovány za sexuální obtěžování, ale významně se liší ve vnímání těchto forem. *Všechny tyto formy vadí ženám v práci významně častěji než mužům.*

Graf 3.3: Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti ...? Výsledky jsou uvedeny v procentech.



N ženy= 374
N muži= 411

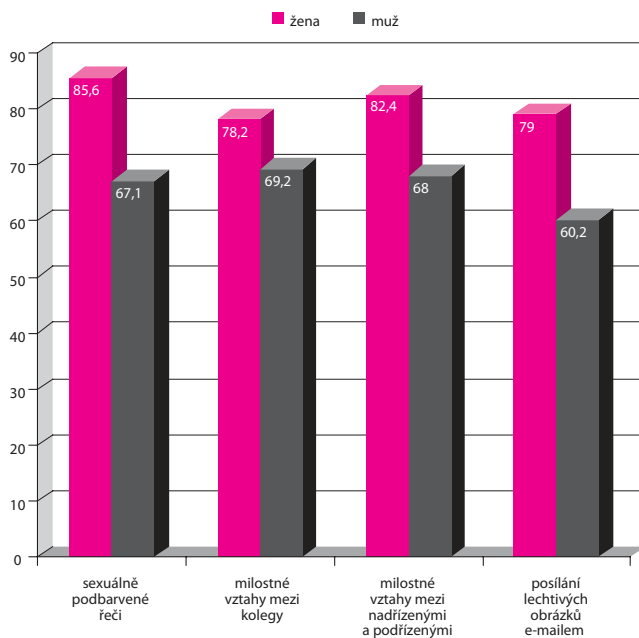
Téměř polovina žen tvrdí, že milostné vztahy mezi nadřízenými a podřízenými by jim v zaměstnání vždy vadily, stejného názoru je třetina mužů. U posílání lechtivých obrázků e-mailem a sexuálně podbarvených řečí je téměř dvojnásobný rozdíl mezi ženami a muži v percepci tohoto chování jako v každém případě obtěžujícího. Posílání lechtivých obrázků e-mailem by vždy vadilo 44 % žen, ale jen 25 % mužům, sexuálně podbarvené řeči vadí vždy 42 % žen, ale vždy by vadilo jen 21 % mužů. Milostné vztahy mezi kolegy by vadily vždy 36 % žen, ale jen 24 % mužů.

Pokud však sečteme podíl těch, kterým by takové chování vadilo vždy a těch, kterým by vadilo v závislosti na dalších okolnostech, zjistíme, že tyto formy chování vadí už naprosté většině žen (viz graf 3.4). Sexuálně podbarvené řeči vadí téměř 86 % žen a přitom jde o třetí nejčastější formu sexuálního obtěžování na pracovišti. Míra vnímání těchto forem chování jako nevídaného se mezi ženami a muži liší řádově nejméně o 10–15 %. To zároveň znamená, že existuje velký podíl mužů, kterým tyto formy chování vadí, to znamená, obtěžují je.

3.2.2 Sexuálně orientované poznámky a vtipy, narážky na soukromý život a okukování

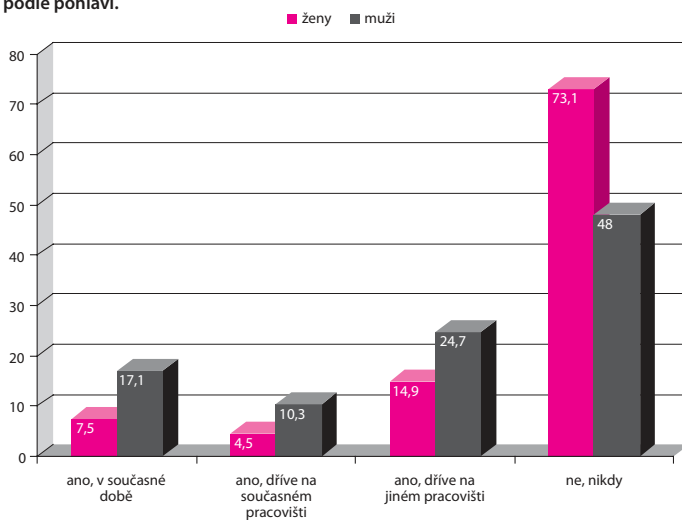
Další skupinou chování, které by muži nebo ženě v zaměstnání vadilo a mohlo by jimi být považováno za sexuální obtěžování, jsou: narážky na soukromý život, sexuálně orientované poznámky a vtipy, okukování a ukazování erotických časopisů. Nárazky na soukromý život jsou ve skutečnosti druhou nejčastější formou problematického chování vůbec, se kterou se muži a ženy setkávají. Někdy se s narážkami na soukromý život setkala téměř 63 % žen a mužů, na

Graf 3.4: 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.



N ženy= 374; N muži= 411

Graf 3.5: Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti ukazování erotických časopisů? Výsledky jsou uvedeny v procentech podle pohlaví.

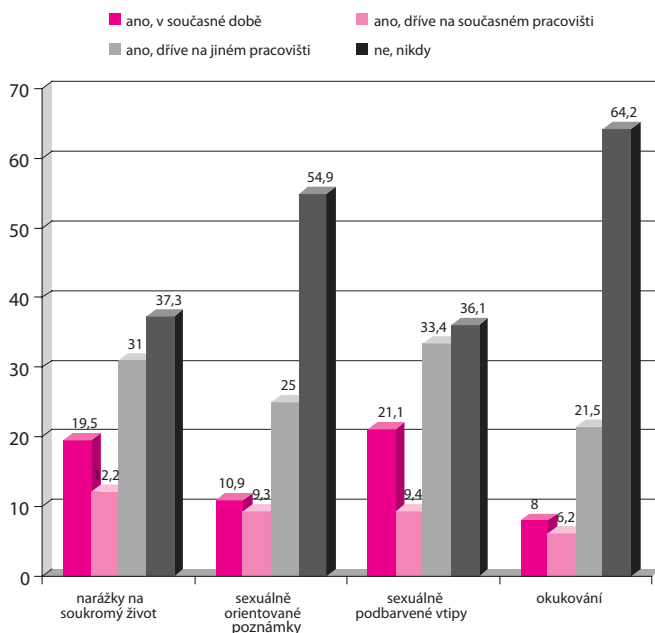


N muži= 369; N ženy= 402

současném pracovišti pak 20 %. Také sexuálně orientované poznámky, které jsou narážkám na soukromý život velmi blízké a někdy může jít o oboje zároveň, jsou častým jevem. Někdy se s nimi setkala v zaměstnání 45 % žen a mužů a v současném zaměstnání 11 %. Sexuálně podbarvené vtipy jsou velmi častou praxí, někdy se s nimi setkala 64 % žen a mužů a v současné době na současném pracovišti dokonce 21 % respondentů (viz graf 3.6).

Jak již jsme popsali výše, ukazování erotických časopisů je jedinou formou možného sexuálního obtěžování, jehož výskyt na pracovišti uvádějí ženy a muži významně různě často. S tímto chováním se někdy setkala zhruba 27 % žen, ale dokonce 52 % mužů (viz graf 3.5). Ukazování erotických časopisů je výrazně mužsky zaměřenou aktivitou. Jak uvidíme dále v této kapitole, ukazování erotických časopisů je aktivita, která se děje mezi muži, protože v případě mužů, zmizujících výskyt tohoto chování, jde téměř výlučně o oběti i iniciátory opět mužského pohlaví.

Graf 3.6: Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti ...? Výsledky jsou uvedeny v procentech.

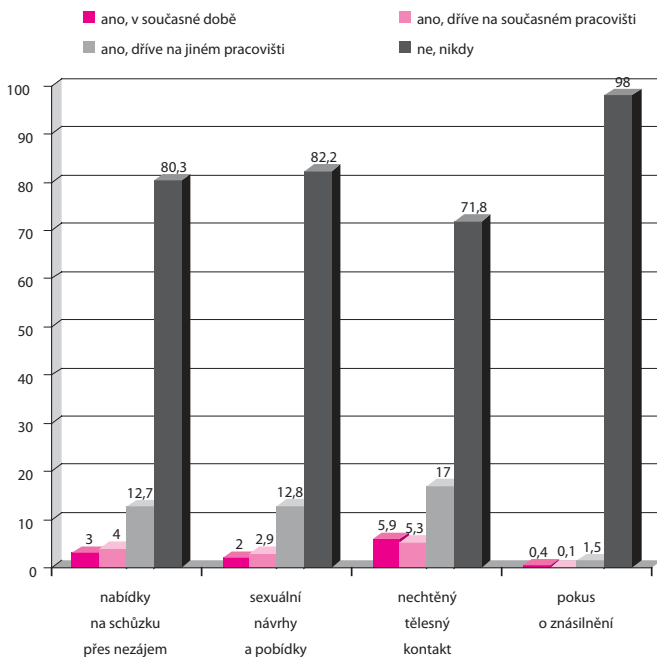


N muži= 369; N ženy= 402

3.2.3 Sexuální návrhy, pozvání, nechtěný tělesný kontakt a pokus o znásilnění

Mezi nejtěžší formy sexuálního obtěžování patří opakované návrhy a pozvání na schůzku, sexuální nabídky i poté, co daná osoba dala jasně najevo nezájem, nechtěný tělesný kontakt a pokus o znásilnění. Všechny tyto těžší formy sexuálního obtěžování se vyskytují v českém prostředí spíše méně často, ale přesto nechtěný tělesný kontakt zaznamenalo někdy v práci 28 % žen a mužů (viz graf 3.7). S opakovanými návrhy na schůzku a sexuálními návrhy i poté, co žena nebo muž dal najevo nezájem, se setkala zhruba pětina populace. 2 % populace se někdy během své pracovní dráhy setkala v pracovních vztazích s pokusem o znásilnění.

Graf 3.7: Zaznamenal/a jste někdy na svém pracovišti ...? Výsledky jsou uvedeny v procentech.



N muži= 371; N ženy= 414

Nejčastějšími formami sexuálního obtěžování, se kterými se muži a ženy v zaměstnání setkávají, jsou: sexuálně podbarvené vtipy, náarážky na soukromý život a sexuálně podbarvené řeči. S těmito formami se setkala více než polovina, někdy dvě třetiny pracujících. S milostnými vztahy na pracovišti se někdy setkala polovina populace. I když se ženy a muži významně neliší v míře, s jakou se s různými formami chování, které je možné považovat za obtěžující, setkali,²⁶ významně se liší ve vnímání těchto forem jako obtěžujících. Všechny sledované formy možného obtěžování vadí ženám v práci významně častěji než mužům. Sexuálně podbarvené řeči vadí v zaměstnání 86 % žen a přitom jde o třetí nejčastější formu sexuálního obtěžování na pracovišti v ČR vůbec. Za těžkou formu sexuálního obtěžování můžeme považovat nechtěný tělesný kontakt. Toto chování někdy v práci zaznamenala téměř třetina žen i mužů.

3.3 Aktéři sexuálního obtěžování

Zjistili jsme, že ženy a muži se většinou nijak významně neliší v míře, v jaké se někdy v zaměstnání s různými formami sexuálně orientovaného chování setkali. Nejde totiž vždy o chování, které by bylo namířeno jen proti nim samotným, ale i o chování, namířené proti jejich spolupracovnícům a spolupracovníkům. Pro zmapování výskytu a forem sexuálního obtěžování na pracovišti

²⁶ A to zejména proto, že byli dotazováni nejen na chování, které bylo namířeno proti nim samotným, ale i na chování namířené proti komukoli z jejich pracovního kolektivu – mužům i ženám.

je velmi důležité zjistit, kdo jsou nejčastěji aktéři – iniciátoři a oběti – tohoto chování. Vzhledem k tomu, že jsme zjistili, že ženám výrazně častěji vadí jednotlivé formy sexuálního obtěžování nebo chování, které mohou být považovány za sexuální obtěžování, je možné odhadovat, že ženy jsou také nejčastěji těmi, kdo se cítí nebo jsou považovány za oběti obtěžování. Nesmíme totiž zapomenout na to, že sexuální obtěžování je výrazně spojeno s mocenským faktorem, a to ze dvou hledisek. Jednak jde zcela jasně o moc ve vztahu nadřízený/á – podřízený/á a častěji je v nadřízené pozici muž. Zároveň již ze samotné definice genderových vztahů vychází další mocenský efekt dominance mužů nad ženami (viz také kapitulu 1). To nám pomůže pochopit obtěžování mezi spolupracovníky, kde jsou častějšími iniciátory opět muži. V první části kapitoly si ukážeme, kdo jsou nejčastějšími iniciátory a kdo oběťmi u jednotlivých forem sexuálně obtěžujícího chování.

Výsledkem sociálního a pracovního klimatu, které panuje na českém trhu práce a vyznačuje se zejména výraznou bagatelizací problému obtěžování a sexuálního obtěžování a důsledkem neexistence mechanismů řešení, pak je často pocit, že s určitou mírou obtěžování je třeba v práci počítat. Někdy dochází i k absurdním situacím, kdy je ten, kdo některou z těchto forem obtěžování za obtěžující veřejně prohlásí, považován za zvláštního, nenormálního, prudérního nebo přinejmenším „nezapadajícího do kolektivu a nekamarádského“. Způsob vnímání obětí sexuálního obtěžování v pracovním kolektivu ukážeme v druhé části.

3.3.1 Iniciátoři a oběti sexuálního obtěžování

V identifikaci aktérů podle pohlaví a postavení v řízení se muži a ženy od sebe významně odlišovali. Přesto celkově nejčastěji jsou iniciátory takového chování spolupracovníci muži, a to jak podle výpovědí žen, tak podle výpovědí mužů. *V naprosté většině případů jsou nejčastěji za oběti sexuálního obtěžování označeny ženy a za iniciátory muži.* Jedinou výjimkou jsou narážky na soukromý život, kde jsou ženami výrazně častěji označeny za iniciátorky jejich spolupracovnice, avšak muži už opět za iniciátory tohoto chování, se kterým se setkali oni, považují nejčastěji své spolupracovníky muže. Obecně lze konstatovat, že sexuální obtěžování se děje nejčastěji na úrovni spolupracovníků, a to v nastavení: iniciátor muž – oběť žena.

Zcela alarmující jsou případy, kdy je za iniciátora sexuálního obtěžování označen nadřízený, protože situace se tak stává mnohem složitější. Jednak do hry vstupuje mocenský vztah nadřízený – podřízená a zesiluje již tak existující dominantní vztah muže nad ženou, který významně ovlivňuje motivy i průběh celého případu, a jednak nadřízený by měl být naopak právě tím, na koho by se měla v první řadě obrátit oběť obtěžování. Pokud je nadřízený sám iniciátorem, znamená to, že možnost bránit se obtěžování je výrazně omezená, často nemožná a jediným řešením bývá odchod oběti z pracoviště. *Jako iniciátora některých forem chování označily ve významné míře svého nadřízeného muže vždy ženy* (viz tabulku 3.2). Šlo zejména o tyto formy sexuálního obtěžování: sexuálně orientované poznámky (10,9%), nechtěný tělesný kontakt (16%), návrhy na schůzku přes nezáměr (21,2%), sexuální návrhy a pobídky (22,6%), a dokonce pokus o znásilnění (viz tabulka 3.2).

Co ještě není a co už je? Sexuální obtěžování v současných podmínkách pracovního trhu

Tabulka 3.2: Iničiátoři a oběti jednotlivých forem sexuálního obtěžování v zaměstnání podle jejich výskytu a podle pohlaví respondentů. Výsledky jsou uvedeny v procentech.

Typ chování – zaznamenáno v procentech	Iničiátor podle pohlaví respondenta a podíl výběru ²⁷		Oběť Podle pohlaví respondenta a podíl výběru ²⁸	
	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 %)
				Já (18,7 %)
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 %)			
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 %)	Spolupracovníci (12,6 %)	Já (16,5 %)
		Já (6,6 %)		
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 %)

²⁷ Typy možných iničiátorů: já osobně, někdo ze spolupracovníků, někdo ze spolupracovnic, podřízený muž, nadřízený muž, klienti, zákazníci muži, jiná nebo cizí osoba, více osob současně, kolektiv.

²⁸ Typy možných obětí: já osobně, někdo ze spolupracovníků mužů, někdo ze spolupracovnic, podřízený muž, nadřízený muž, nadřízená žena, klienti, zákazníci muži, jiná nebo cizí osoba, více osob současně, kolektiv.

Sexuálně podbarvené vtipy (63,9 %)	Spolupracovníci (52,8 %)	Spolupracovníci (51,4 %)	Více osob současně (36 %)	Více osob současně (44 %)
	Více osob současně (18,3 %)	Více osob současně (31,5 %)	Spolupracovnice (26,3 %)	Spolupracovnice (23,2 %)
	Spolupracovnice (11,4 %)	Spolupracovnice (4,8 %)	Já osobně (21,9 %)	Spolupracovníci (14,4 %)
				Já (9,6 %)
Návrhy na schůzku přes nezáměr (19,7 %)	Spolupracovníci (52,9 %)	Spolupracovníci (50,9 %)	Já (48,2 %)	Spolupracovnice (47,4 %)
	Nadřízený muž (21,2 %)	Spolupracovnice (14 %)	Spolupracovnice (43,5 %)	Já (14 %)
	Jiná, cizí osoba (7,1 %)	Nadřízený muž (8,8 %)		Podřízená žena (12,3 %)
Sexuální návrhy a pobídky (17,8 %)	Spolupracovníci (57,1 %)	Spolupracovníci (50 %)	Spolupracovnice (44 %)	Spolupracovnice (50 %)
	Nadřízený muž (22,6 %)	Spolupracovnice (14,6 %)	Já (40,5 %)	Já (16,7 %)
	Podřízený muž (4,8 %)	Nadřízený muž (10,4 %)	Spolupracovníci (6 %)	Podřízená žena (10,4 %)
	Jiná osoba (4,8 %)	Jiná, cizí osoba (6,3 %)		
Pokus o znásilnění (2 %)	Spolupracovníci (50 %)	Spolupracovníci (33,3 %)	Já (50 %)	Spolupracovnice (66,7 %)
	Nadřízený muž (30 %)		Spolupracovnice (50 %)	

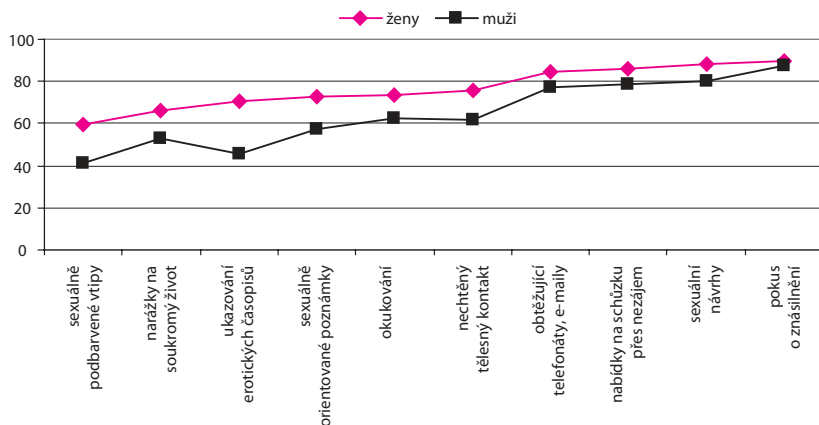
3.3.2 Hodnocení obětí sexuálního obtěžování v pracovním prostředí

Oběťmi sexuálního obtěžování v práci jsou nejčastěji ženy. To je způsobeno jednak jejich méně jistou pozicí v zaměstnání ve srovnání s muži a mužskou dominancí jak v přímých pracovních vztazích, tak i v postavení v řízení a zároveň socializaci žen v naší společnosti. Nejen, že jsou ženy v pracovním kolektivu často v menšině a někdy v roli tokenů, kterým jsou připisovány zcela stereotypní vlastnosti, ale ženy jsou zvyklé přijímat takové sexuálně zaměřené formy chování a považovat je za projev přízně a vlastního ocenění. Od žen se v pracovním prostředí velmi často očekává, že budou souhlasit se sexuálně orientovaným chováním vůči nim. Navíc vzhledem k nejistotě ženské pracovní pozice – hrozby nezaměstnanosti a diskriminace z důvodu rodinné zátěže (možný odchod na mateřskou, péče o děti atp.) se ženám v práci nevyplácí vybočovat z pracovního kolektivu, stěžovat si a tzv. dělat problémy nebo se vymykat stereotypům o ženách. Z těchto důvodů jsou ženy často i nuceny předstírat, že jim takové chování nevadí. K tomu přispívají postoje, které vyjadřují spolupracovníci vůči těm, kterým sexuálně orientované chování vadí – vůči obětem sexuálního obtěžování.

Ve výzkumu jsme zjišťovali, co si ženy a muži myslí o člověku, kterému v práci vadí jednotlivé formy chování, které, pokud vadí, mohou být považovány za obtěžování. Znamená to, že nás zají-

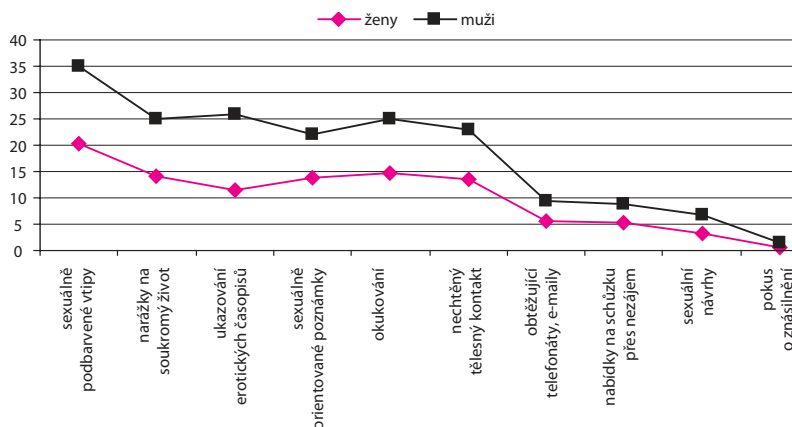
malo, jak jsou vnímány oběti sexuálního obtěžování v pracovním prostředí. Vybrali jsme deset forem chování, které může být považováno za sexuální obtěžování, a jak je patrné z grafu 3.8, pokud jde o těžší formy sexuálního obtěžování, nabídky na schůzku přes nezáměr, sexuální návrhy a pokus o znásilnění, jsou obecně považovány za obtěžující a je normální, když zaměstnancům vadí. Výrazný rozdíl je ale mezi muži a ženami v „hladině“ jejich tolerance vůči jednotlivým dalším formám obtěžování. Tam, kde ženy považují za normální, když někomu vadí sexuálně podbarvené vtipy (60% žen), ve stejné míře teprve považují muži za normálního toho, komu vadí nechtěný tělesný kontakt. *Ženám ve všech případech připadá normální ten, komu tyto formy chování vadí, častěji než mužům.* Stejně tak můžeme porovnávat hodnocení mužů a žen, kterým formy sexuálního obtěžování vadí – hodnocení obětí – jejich spolupracovníky jako přecitlivělých (viz graf 3.9). Ukazuje se naprosto jasný rozdíl v míře takového hodnocení mužů a ženami. Například u sexuálně podbarvených vtípů, ukazování erotických časopisů nebo okukování je 10–15% rozdíl mezi podílem žen a podílem mužů, kteří považují ty, kterým takové chování vadí, za přecitlivělé.

Graf 3.8: Podíl odpovědí „je zcela normální“ na otázku „Co si myslíte o člověku, kterému vadí v práci“. Výsledky jsou uvedeny v procentech podle pohlaví.



Nejčastějším případem vzájemných vztahů aktérů sexuálního obtěžování z hlediska pohlaví je případ ženy v roli oběti a muže v roli iniciátora. I když nejsou ojedinělé případy obtěžování ženy v pozici zaměstnankyně jejím nadřízeným mužem, nejčastěji k sexuálnímu obtěžování dochází mezi spolupracovníky. U téměř všech sledovaných forem sexuálního obtěžování je iniciátorem muž a u těžších forem sexuálního obtěžování je za iniciátora oběťmi – ženami – označen v podílu asi jedné čtvrtiny případů jejich nadřízený. Ženy a muži se liší ve vnímání těch v pracovním kolektivu, kteří dávají veřejně najevo, že jim určité typy sexuálně orientovaného chování vadí. U všech sledovaných forem chování, které je možné považovat za sexuální obtěžování, je hladina tolerance sexuálního obtěžování u mužů nastavena výše než u žen. Ženy vždy považují častěji za normálního toho, komu sexuálně orientované chování vadí. Muži naopak vždy považují častěji než ženy oběti sexuálního obtěžování za přecitlivělé.

Graf 3.9: Podíl odpovědí „je přecitlivělý“ na otázku „Co si myslíte o člověku, kterému vadí v práci ...“. Výsledky jsou uvedeny v procentech podle pohlaví.



N ženy= 494

N muži= 435

3.4 Průběh případů, řešení a opatření v rámci podniků

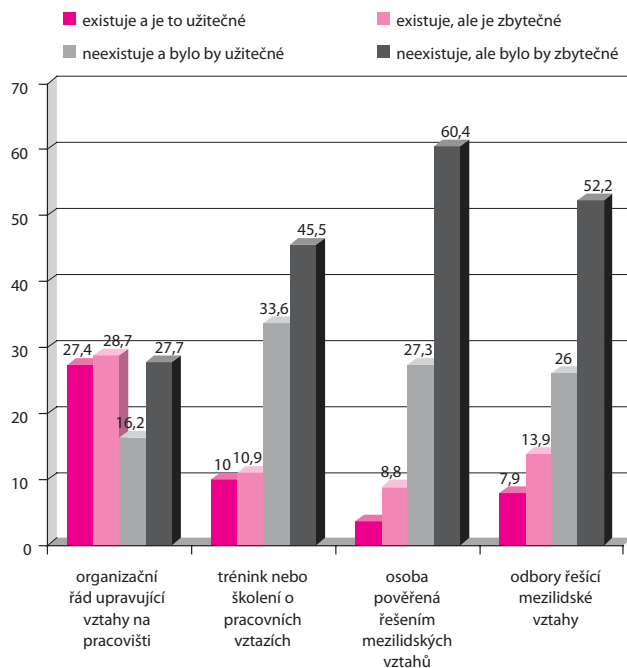
V situaci současného pracovního trhu, kdy je sexuální obtěžování často zlehčováno, nerozpoznáno a neřešeno, je důležité sledovat, jaký mají jednotlivé případy výskytu obtěžujícího chování sexuální povahy průběh. Nejčastější formy takového chování, které ženy i muži považují za obtěžující, jsou návrhy, dotírání a nadbíhání sexuální povahy, obtěžující telefonáty, ale i nechtěné osahávání a opakované pozvání na schůzku. Lehčí formy sexuálního obtěžování spíše verbálního rázu, pokud nejsou řešeny, často přecházejí v nechtěný tělesný kontakt.

Pokud jde o způsob vyřešení nebo ukončení případů sexuálního obtěžování, záleží naprostě většině případů na oběti a buď její schopnosti mobilizovat své vlastní zdroje nejčastěji v podobě blízkých nebo známých osob nebo na nutnosti vyhledat se iniciátorovi sexuálního obtěžování nebo odejít ze zaměstnání. Velmi často je situace vyřešena mezi iniciátorem a obětí nebo spolu s dalšími spolupracovníky, popřípadě s pomocí rodiny oběti. Problematickou situaci neřešení případů sexuálního obtěžování na pracovišti formální cestou dokazuje fakt, že vedení podniku řešilo takové situace pouze v několika případech a k domluvě od nadřízeného došlo pouze v devíti případech (ze 168). Pouze v jednom případě podal objekt obtěžování trestní oznámení. Významným zjištěním je, že výsledkem sexuálního obtěžování je častěji odchod ze zaměstnání oběti (15 případů) než odchod pachatele (pět případů). Pouze ve dvou případech řešily situaci sexuálního obtěžování odbory.²⁹

Zajímalo nás, zda a jaká formální opatření pro úpravu mezilidských vztahů případně pro řešení případů sexuálního obtěžování v organizacích existují a také to, jak sami pracovníci hodnotí úlohu těchto opatření. Zjišťovali jsme, do jaké míry jsou v organizacích zavedeny organizační či pracovní řady, které vymezují vztahy mezi spolupracovníky, nadřízenými a podřízenými na pracovišti, dále zda existuje trénink nebo školení o mezilidských vztazích v práci. Zároveň je důležité, aby v organizaci působila alespoň jedna osoba pověřená řešením mezilidských vztahů, na kterou je možné se v případě problémů obrátit. Ideálním případem by byla kombinace osoby

²⁹ Postoji odborů k otázce sexuálního obtěžování na pracovišti se podrobně věnuje kapitola 5.

Graf 3.10: Existence opatření pro řešení problémů v mezilidských vztazích v organizacích a jejich hodnocení .
Výsledky hodnocení jsou uvedeny v procentech.



N muži= 254

N ženy= 234

ve vedení pověřené řešením problémů v mezilidských vztazích, která bude vybavena jasně stanovenou a dokumenty podloženou agendou, a zároveň odbory připravené se těmito vztahy zabývat a účinně je řešit.

Situace v českých podnicích výrazně odpovídá průběhu a způsobům řešení případů sexuálního obtěžování, jak jsme je popsali výše. *Podíl organizací, ve kterých existují osoby nebo odbory, které by mezilidské vztahy na pracovišti účinně řešily, je zcela mizivý.* Pouze přibližně 4 % pracovníků uvádějí, že v jejich podniku existuje osoba, jejíž funkce je při řešení mezilidských problémů užitečná a pouze asi 9 % respondentů takto vidí v podniku existující odbory. Většina pracovníků tvrdí, že v jejich organizaci neexistuje ani žádná osoba pověřená řešením mezilidských vztahů nebo sexuálního obtěžování ani odbory, které by se touto problematikou zabývaly. Zároveň asi čtvrtina žen i mužů tvrdí, že nic takového v jejich organizaci neexistuje, i když by to bylo užitečné. Ve více než polovině českých podniků a firem existuje pouze organizační či pracovní řád. Odbory, které se problémy mezilidských vztahů zabývají, existují pouze asi v pětině podniků. V pětině podniků je nabízen trénink nebo školení v této problematice. Pouze asi ve 12 % podniků existuje osoba, která je řešením takových problémů pověřena.

Na skutečnost, že existující opatření jsou zcela nedostatečná a zároveň nevyhovující, poukazuje vyjádření téměř třetiny žen a mužů, v jejichž podniku existuje pracovní řád upravující

mezilidské vztahy. Domnívají se, že tento řád je zcela zbytečný. Stejný podíl žen a mužů, v jejichž podniku nic takového neexistuje, si myslí, že by stejně bylo zbytečné zavést taková opatření. Naopak třetina žen a mužů je toho názoru, že i když v jejich organizaci neexistuje možnost tréninku nebo školení v mezilidských pracovních vztazích, bylo by to užitečné. Čtvrtina žen a mužů by za užitečné považovala buď osobu, která by se problémy v mezilidských vztazích a sexuálním obtěžováním zabývala, nebo odbory, které by plnily mimo jiné také tuto roli nebo obojí (viz graf 3.10).

3.5 Závěry

Sexuální obtěžování na pracovišti je významným problémem nejen z pohledu závažnosti možných případů, ale zejména z hlediska jeho častého výskytu a nedostatečných existujících možností řešení. V případech sexuálního obtěžování jsou v drtivé většině oběmi ženy a iniciátory či pachatelé muži. Alarmující je fakt, že v pětině případů je iniciátorem těžších forem sexuálního obtěžování (neverbální útoky nebo jasné sexuální návrhy a útoky) nadřízený muž. To představuje v situaci českého trhu práce, kde je řešení sexuálního obtěžování nejčastěji ponecháno na oběti samotné a na její schopnosti zastavit či odvrátit takové chování, často bezvýhodnou situaci.

Nejčastěji se sexuální obtěžování děje mezi spolupracovníky, a to zejména v oborech, kde dominují muži. Pokud jde o konkrétní formy sexuálně orientovaného chování, není možné přesně odpovědět na otázku v názvu této kapitoly: co ještě není a co už je sexuální obtěžování. Vždy záleží nejen na tom, zda k určitému sexuálně motivovanému chování došlo, ale zároveň, jak toto chování vnímá ta/ten, vůči které/mu je toto chování namířeno. Velká část mužů nepovažuje zejména verbální typy sexuálně orientovaného chování za sexuální obtěžování. Považovat určité sexuálně orientované chování v práci za obtěžování není normální výrazně častěji pro muže než pro ženy. Ženám vadí všechny sledované formy chování, které mohou být považovány za sexuální obtěžování, výrazně častěji než mužům.

Sexuální obtěžování je dlouhodobě existující fenomén a u většiny jednotlivých typů jeho projevů nedochází v poslední době k nárůstu, ale ani k poklesu. Přesto určité změny nastávají buď v důsledku rozšiřujícího se využívání elektronických komunikačních technologií (posílání obtěžujících e-mailů) nebo v důsledku změn v organizační kultuře (pokles tolerance např. milostných vztahů na pracovišti). Z toho vyplývá, že neúčinnějšími nástroji, jak sexuální obtěžování řešit, je důsledná kontrola a možnost odvolat se (odbory, zodpovědná osoba v otázce mezilidských vztahů) a jasně definovaná organizační kultura, která obtěžování a sexuální obtěžování netoleruje. Organizační řády, které jsou ve více než polovině českých podniků jediným nástrojem řešícím mezilidské vztahy, obtěžování a sexuální obtěžování, jsou zaměstnanými ženami a muži často považovány za zcela neúčinné. Jako mnohem účinnější vidí zaměstnankyně a zaměstnanci buď trénink v této problematice, nebo odbory, které by tuto problematiku měly v náplni své činnosti.

4. Sexualizovaná realita organizací: dvojí perspektiva

Radka Dudová, Zuzana Uhde

Cílem této kapitoly je zmapovat výskyt a vnímání sexuálního obtěžování v organizacích na jedné straně z perspektivy zaměstnanců a zaměstnankyň a na straně druhé z hlediska pracovníků a pracovníc zodpovědných za personální otázky. Pomocí těchto dvou pohledů se budeme snažit odkrýt hlubší struktury fenoménu sexuálního obtěžování a poukázat na zásadní problémové momenty tohoto jevu. V první části prezentujeme výsledky kvalitativní kasuistiky založené na šesti hloubkových rozhovorech s ženami, které se staly obětí sexuálního obtěžování. Poté ve druhé kapitole sledujeme postoj organizace pomocí kvalitativní analýzy patnácti polostrukturovaných rozhovorů s personálními manažery a manažerkami podniků majících více než sto zaměstnanců. Tyto dva provázané pohledy poukazují zejména na nesoulad očekávání a představ personálních pracovníků a pracovníc a postojů a hodnocení jejich důvěryhodnosti ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň, což se promítá i do vzájemně odlišných strategií řešení sexuálního obtěžování obou zúčastněných stran.

4.1 Kasuistiky sexuálního obtěžování

Jednou z metod analýzy sociálních jevů jsou kasuistiky jako určité případové studie, které se zaměřují na zachycení jednotlivých příběhů a popis specifického problému tak, jak jej prožívá konkrétní jedinec. Tímto způsobem vymezené zaměření sice neumožňuje formulaci zobecnitelné sociální teorie, ale jeho hlavní předností je hloubkový popis konkrétního problému a zpochybnění dřívějších přesvědčení, což potenciálně vede k identifikaci možného směru dalšího bádání a formulaci institucionálních opatření pro nápravu zkoumané formy diskriminace, marginalizace či exkluze [Reinherz 1992, Silverman 2000]. Právě pro potřeby analýzy sexuálního obtěžování se jeví tato metoda obzvláště vhodná, neboť individuální zkušenost hraje v případě sexuálního obtěžování významnou roli a pro potřeby sociologické analýzy tohoto jevu je nepostradatelná. Na základě individuálních zkušeností se sexuálním obtěžováním lze osvětlit sociální kontext tohoto fenoménu a odhalit vztahy mezi konkrétními případy a specifickým společenským uspořádáním odrážejícím mocenské struktury společnosti. Hloubkové rozhovory s ženami, které mají zkušenost se sexuálním obtěžováním, nám proto umožňují komplexní popis tohoto problému a zároveň vysvětlení širších souvislostí mezi genderem a mocí ve společnosti. V rámci výzkumu sexuálního obtěžování bylo provedeno šest hloubkových rozhovorů s ženami, které zažily různé formy sexuálního obtěžování. Analýza jejich výpovědí nám může pomoci odhalit kontext a důsledky této zkušenosti v životě obětí a také reakce různých aktérů nepřímo v této situaci spolupůsobících. Prostřednictvím těchto konkrétních případů se rovněž budeme snažit odkrýt genderové diskriminační mechanismy na trhu práce, což je nezbytné pro formulaci efektivních politických opatření nápravy.

Vzhledem k negativním konotacím zakořeněným ve společnosti se u žen, které se staly obětí sexuálního obtěžování, často projevuje pocit studu a obviňování sama sebe za vzniklou situaci. To je nadále rovněž podporováno veřejným míněním, které ženě přisuzuje alespoň částečnou vinu za provokativní a vyzývavé chování. Významným faktorem, jenž podporuje výskyt sexuálního

ho obtěžování, je obecná atmosféra ve firmě, organizaci či podniku a postoj k různým projevům chování se sexuální podtextem, čímž je nastavována hranice „normálního“ jednání mezi muži a ženami. Nastavení hranic v kolektivu se většinou odvíjí zejména od postojů vedení a jeho případného zacházení se ženami z důvodů jejich pohlaví. Sexuální obtěžování se tak častěji vyskytuje v kolektivu, kde jsou dvojsmyslné narážky a poznámky intimního charakteru chápány jako běžné a normální. Z rozhovorů se ženami, které zažily sexuální obtěžování, vyšla najevo zejména neochota vedení případy sexuálního obtěžování řešit či nedůvěra k zaměstnancům, kteří mají personální otázky na starosti, že by v případě ohlášení takového jednání nějakým způsobem zakročili. Tato nedůvěra byla někdy rovněž spojována s věkem a tzv. starou školou, pro kterou jsou narážky sexuálního charakteru zcela přijatelné. V některých případech šlo o úplnou absenci kompetentní osoby či vnitřních směrnic podniku, organizace apod., které by nějakým způsobem usměrňovaly vztahy mezi pohlavími na pracovišti. V případě neexistence odborů oběti sexuálního obtěžování nemají žádnou možnost formálně tyto problémy řešit v rámci podniku. Soudní cesta je navíc problematická i z důvodů neochoty advokátů, zejména na menších městech, takové případy přijmout, což nadále snižuje odvahu žen bránit se sexuální diskriminaci, a proto často volí odchod ze zaměstnání, což je mimochodem rovněž strategie někdy doporučovaná při vyhledání psychologické pomoci.

Hranice jednání, které je považováno za sexuální obtěžování, není de facto ani v zákoníku práce explicitně stanovena. Její vnímání je tak ponecháno na individuálním posouzení zúčastněných osob. Formy sexuálního obtěžování jsou však velmi různorodé. Jako nepříjemné chování může být považováno například tykání, které vzbuzuje pocity přílišné familiárnosti, neustálé projevy náklonnosti i přes odmítavé reakce, sexuální narážky či intimní ráz konverzace. Vedle těchto verbálních projevů ovšem v českém prostředí není výjimkou ani fyzický kontakt, např. „přátelské“ letmé dotyky, masírování či jiný fyzický dotyk. Shoda ohledně forem sexuálního obtěžování panuje až při explicitním sexuálním nátlaku, použití fyzické síly či přímém násilném vynucování sexuálního kontaktu v jakékoli podobě. Z rozhovorů ale dále vyplynulo, že sexuální obtěžování má často kumulativní povahu, tzn. že začíná „slabšími“ formami, které se mohou vystupňovat. Včasné řešení situace proto může eliminovat potenciální sexuální obtěžování „silnější“ formy a výrazně tak zlepšit postavení žen v pracovněprávních vztazích. Sexuální obtěžování může být rovněž počátkem jiné formy diskriminace či šikany na pracovišti, kdy je oběť po odmítavé reakci vystavena nátlaku a stresu i v pracovních záležitostech, např. přehlížením v pracovní komunikaci, ztěžováním práce atd. I tyto projevy je ale třeba dát do kontextu se sexuálním obtěžováním, neboť nejde o izolované jevy, ale o systematický nátlak na konkrétní osobu. Výjimkou nejsou ani případy, kdy se sexuální obtěžování stalo impulsem k ukončení pracovního poměru zdůvodňovaným pracovní nekompetentností, některé chyby jsou ale vyvolány právě stupňujícím se tlakem a stresovým prostředím, které sexuální obtěžování provázají. Různý vývoj situací budeme ilustrovat na čtyřech případech sexuálního obtěžování, které sice nelze chápat jako vyčerpávající výčet modelových situací, avšak tyto případy do jisté míry reprezentují klíčové momenty sexuálního obtěžování jako dlouhodobého procesu vytváření diskriminujícího prostředí na pracovišti.

4.1.1 Čtyři příběhy sexuálního obtěžování

V této části budeme sexuální obtěžování sledovat z perspektivy oběti na základě hloubkových rozhovorů, které byly realizovány na různých místech České republiky se ženami s odlišným

vzděláním, sociálním postavením a odlišného věku³⁰. Je tedy zřejmé, že v případě sexuálního obtěžování se nejedná o fenomén, který by ohrožoval specifickou skupinu žen, přesto je situace obětí v případech několikanásobné diskriminace ještě složitější. Variabilita věkových kategorií zároveň vyvrací další mýtus, že se sexuální obtěžování týká pouze mladých žen, neboť jak se ukazuje v praxi, věk nehraje v tomto případě klíčovou roli.

Měla jsem strach, že přijdu o místo

Paní Haně je padesát čtyři let, je vdaná a má dvě dospělé děti. Vzhledem ke složité rodinné situaci ukončila pouze základní vzdělání. Když po převratu přišla kvůli optimalizaci o místo, byla registrována na pracovním úřadu jako nezaměstnaná. Po období dlouhodobé nezaměstnanosti nastoupila ve státní sféře v krajském městě na telefonní ústředně, kde se poprvé dostala do kontaktu s panem R., v té době jejím nepřímým nadřízeným. Pan R. jí po nějaké době nabídl místo referentky dopravy, kde se měla starat o fungování a provoz garáží. Ačkoli byla překvapená jeho volbou, proti které se postavili řidiči odmítající, aby provoz garáží vedla žena, nové místo přijala. Vzhledem k tomu, že má zdravotní problémy s klouby a sníženou pracovní schopnost, ze zdravotních důvodů jí nebylo doporučováno, aby jezdila jako řidička na dlouhé služební cesty, což bylo již při jejím nástupu známo. Nicméně přesto měla v náplni práce služební cesty, podle vlastních slov většinou na přání pana R. Zpočátku se jejich vztah rozvíjel přátelsky, ale po určité době míra jeho důvěrnosti začala překážet i paní Haně. Jednoznačně mu to ale neřekla, neboť měla strach, že přijde o místo a vzhledem ke své situaci – zdravotní problémy, předdůchodový věk, základní vzdělání – už nesežene jiné zaměstnání. V tom byla také podporována panem R., který jí dával najevo, že za svou současnou pozici vděčí jemu a že záleží pouze na něm, jestli v ní i nadále setrvá. Jako nátlakový prostředek sloužila panu R. také výše odměn, které on sám přiděloval. Proto paní Hana zpočátku tolerovala jeho verbální projevy „náklonnosti“, když ji před ostatními oslovoval Haničko a dával najevo jejich bližší vztah nebo když jí nekompromisně oznámil, že spolu půjdou na oběd a dával jí zařizovat své osobní věci. Vzhledem k tomu, že byl v kolektivu neoblíbený kvůli rozšiřování pomluv, paní Hana byla v souvislosti s panem R. vystavena různým nepřijemnostem a narážkám ze strany kolegů v práci, kteří si je spolu spojovali. Paní Hana byla určitým způsobem v kolektivu izolována a v situaci, kdy se intimní ráz chování pana R. stupňoval, byla osamocená bez podpory okolí. Jelikož paní Hana není členkou odborového svazu, neměla nárok na jeho právní pomoc.

Sexuální obtěžování mělo v tomto případě typický stupňující se charakter. Začínalo to návštěvami v kanceláři, kde byla paní Hana sama a kam se dalo vstoupit pouze po zazvonění. Zdánlivě nevinné objetí kolem ramen se změnilo ve vymáhání polibku. Přes snahy paní Hany odstrčit ho a dát mu tak najevo nesouhlas s jeho chováním, pan R. své chování nezměnil a nepřestával stupňovat svůj nátlak. Podle výpovědi paní Hany byly zvláště nepříjemné právě služební cesty, na které jezdila na příkaz pana R., jenž nerespektoval sníženou pracovní schopnost své zaměstnankyně a fakticky tak porušoval zákoník práce. V situacích, kdy se ocitli sami, pan R. naléhal ještě více, vyžadoval přestávky, které využil k fyzickým dotykům a sexuálníм narážkám. Nejzávažnější je v tomto případě právě využití moci a nadřízeného postavení k tlakům na podřízenou osobu, která se bojí důrazněji vzdorovat ve snaze udržet si práci. Bezbrannost paní Hany nakonec pana R. dovedla až k pokusu o znásilnění, kdy ji v pracovní době přesvědčil, že potřebuje něco dovézt domů, a poté se ji silou snažil přimět k sexuálnímu styku.

³⁰ Jména respondentek byla v následující analýze změněna z důvodů zachování anonymity.

Paní Hana se cítila být vinná za to, že to nechala dojít tak daleko, a i proto se nikomu nesvěřila. Nejednalo se ale pouze o sexuální obtěžování, zároveň jí pan R. odmítal přiznat přesčas ze smyšlených důvodů, že na ně na své pracovní pozici nemá nárok. Když se k tomu všemu přidaly ještě další pracovní problémy, kdy byl vyhozen jediný řidič a v důsledku častého ježdění se zdravotní stav paní Hany zhoršil, začala explicitněji dávat najevo svůj názor a postoj ke vzniklé situaci. Paní Hana vyhledávala výmluvy, aby se vyhnula kontaktu s panem R. a snažila se odmítnout jet s ním na služební cesty, pan R. s ní následně přestal pracovně komunikovat a nepřiznal jí odměny, ačkoli zastávala práci referentky i řidičky. V této situaci jí vedení oznámilo, že se její pracovní místo ruší a dostala nabídku na jiné zařazení. Ačkoli šlo o rušení pracovní pozice z organizačních důvodů, vedení jí oznámilo, že na odstupné nemá nárok a vyhrožovali jí, že se musí okamžitě rozhodnout. Po týdnu na ni tento vyhocený konflikt dolehl a paní Hana odešla do pracovní neschopnosti.

Tento příklad nám umožnil ukázat, jak je sexuální obtěžování provázáno s dalšími formami diskriminace v pracovních vztazích. Jelikož si pan R. plně uvědomoval situaci paní Hany, dokázal na ni vyvíjet takový druh nátlaku, pomocí kterého ji držel v pozici, z níž si nemohla dovolit protestovat. Víceméně omezil její kontakt s vedoucím jejího oddělení a snažil se přímo kontrolovat její práci. Ve své pravomoci tak měl výši odměn, přesčasové hodiny, očekával vděk paní Hany za to, že jí nabídl místo referentky dopravy, a měl zároveň jistotu, že si paní Hana nebude stěžovat, neboť by jí v kolektivu, ve kterém vytvořil zdání vzájemnosti jejich vztahu, nikdo nevěřil, že s intimním charakterem vztahu nesouhlasila. V této souvislosti je signifikantní, že pan R. už byl dříve obviněn ze sexuálního obtěžování, ovšem v době, kdy tento termín ještě právně neexistoval. Je tedy možné předpokládat, že i v této oblasti funguje určitá recidiva v podobě opakování naučeného chování, což znamená, že stereotypy vedoucí muže k vymáhání intimního vztahu se ženou i přes její odmítnutí musejí být odmítnuty společností jako celkem, která by tak vyjádřila jednoznačné morální odsouzení sexuálního obtěžování. Je možné, že zrušení místa referentky dopravy bylo nezávislé na rozhodnutí pana R., nicméně tento obrat nastal v době, kdy se povaha jejich vztahu změnila z iniciativy paní Hany, na což pan R. reagoval ignorováním paní Hany v pracovních záležitostech. Ačkoli tedy paní Hana neměla nikdy pracovní problémy, které by se týkaly nekvalitní práce nebo závažných pochybení, byl na ni najednou činen nátlak, aby odešla. Nepřípustné bylo už samotné chování pana R. k paní Haně, další naléhavou skutečností avšak je, že zřejmě mělo za následek zrušení pracovního poměru a paní Hana se tak stala nejen obětí sexuálního obtěžování, ale zároveň také svévole a využití moci ze strany jejich nadřízených.

Všichni to brali jako normální svádění

Paní Markétě je třicet tři 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 později zjistila, že je posílá jeden z akcionářů firmy, se kterým ale ona sama nepřicházela do pracovního kontaktu. Ačkoli mu zcela jednoznačně dávala od začátku 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 obětí, 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 on sám komentoval oblečení a sexuální přitažlivost svých podřízených, a přestože věděl o tom, že chování jeho kolegy paní Markětu 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 stranicí spíše panu A. Při blahopřání k narozeninám začala dokonce skandovat, aby se políbili. Tyto okolnosti vytvářely vyhrcošené stresující podmínky, které nakonec vedly k tomu, že paní Markéta musela vyhledat psychologickou pomoc.

I v tomto případě mělo sexuální obtěžování stupňující tendenci. Několikrát pan A. fyzicky zadržel paní Markětu na chodbě, sexuálně se ji dotýkal a silou po ní vyžadoval polibek. Zpočátku paní Markéta nechtěla vyvolávat konflikt, zaujala spíše strategii ústupu a snažila se především vyhnout kontaktu s panem A. Poslední zpráva, kterou od něj dostala, ale svědčí o vyhrcošeném patologickém 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 spolu s panem A. obvinilo ze zanedbání pracovních povinností, jak vypověděla paní Markéta, uváděli smyšlené argumenty a problémy, které se jí pracovní neetýkaly, zároveň ji vyhrožovali, že s ní s okamžitou platností rozvážou pracovní poměr. Stejně vyhrožovali i jejímu novému partnerovi, který ale nakonec ve firmě zůstal. Po této konfrontaci s vedením se paní Markéta zhroutila a na radu psychologa se rozhodla ukončit pracovní poměr dohodou.

Tento případ ilustruje naprostou svévoli, s jakou zaměstnavatelé zacházejí se svými zaměstnanci a konkrétně se ženami z důvodů jejich pohlaví. Odmítnutí intimního vztahu s mužem v mocensky výhodnějším postavení může vyvolat až patologickou snahu zvrátit toto rozhodnutí a ovládnout život druhého člověka. Vedení, které takové chování podporuje, se stává jednoznačným spoluviníkem sexuálního obtěžování, a pokud na popud agresora dokonce ukončí pracovní poměr s obětí sexuálního obtěžování, porušují tím základní antidiskriminační principy českého zákoníku práce. V situaci, kdy firma nemá žádné vnitřní předpisy či směrnice zakazující sexuální obtěžování, ani neexistuje personální oddělení, jež by kontrolovalo vztahy na pracovišti, veškerá pravomoc v této oblasti je v rukou členů vedení, kteří sami podporují sexuální obtěžování či přímo sexuálně obtěžují zaměstnankyně. Za zmínku rovněž stojí reakce psychologa, který zodpovědnost za vzniklý konflikt přenesl na oběť samotného konfliktu, když paní Markětu poradil, aby se se situací vyrovnala sama, nebo odešla ze zaměstnání. Po nějaké době se paní Markéta rozhodla celou záležitost vyřešit právně, v místě jejího bydliště se jí ale nepodařilo najít advokáta, který by se případu ujal. To vše svědčí o stavu české společnosti, která je do hloubky prostoupena patriarchálními vzorci vnímání ženy, z čehož rovněž pramení přesvědčení o nevěrohodnosti výpovědi ženy v případě sexuálního obtěžování.

Mladá novinářka jako sexuální objekt

Paní Kamile je dvacet sedm let, je svobodná a v průběhu svého posledního zaměstnání ukončila v Praze vysokou školu. Pracovala v oddělení redakce, jehož náplní byly i novinářské rozhovory. Jak uvedla, téměř v polovině případů se rozhovor stočil na sexuální téma, otázky na intimní život, poznámky o vzhledu či pozvání na sklenku mimo pracovní dobu. Dokonce i její nadřízení jí a kolegyním dpo-

ručovali, aby se vyzývavěji oblékly a setkaly se s dotazovanými i mimo formálně domluvené schůzky, aby získávaly více informací. Nejvíce si podle ní dovolili muži ve věku kolem čtyřiceti, padesáti let, kteří měli vyšší společenské postavení a byli finančně dobře situováni. Uvedu zde jeden případ, který popsala paní Kamila. Jednalo se o rozhovor s vysoce postaveným mužem ve státní sféře, panem M., který jí nabídl, aby s ním rozhovor udělala v restauraci při obědě, kde jí vzápětí řekl, že se mohou bavit jako přátelé a nabídl jí tykání. Ačkoli paní Kamila odmítla s odůvodněním, že to není vhodné, pan M. jí začal tykat například na tiskových konferencích před ostatními novináři. Pan M. se jí poté začal vyptávat na osobní život, s kým a kde bydlí, dotýkat se její ruky, dával tak jasně najevo svůj postoj a představy o jejich relaci. Mluvil také o tom, že by mohl paní Kamile sehnat lepší práci, čímž se dostal do podtextu motiv směnného obchodu. Když paní Kamila rozhovor ukončila, tak ji proti její vůli políbil. Jak uvedla, sama se styděla za to, že se dostala do takové situace a vnímala jako velmi nežádoucí, když pan M. při dalších setkáních s novináři dvojsmyslně dával najevo, že jejich vzájemný vztah je hlubší než s ostatními. Jeho chování snižovalo profesionální důvěryhodnost paní Kamily a jednoznačně zasahovalo do jejího soukromého i pracovního života. Jak dále uvedla, s podobnou zkušeností s panem M. se setkaly i dvě další kolegyně.

Tento případ demonstruje vztah ženy vykonávající svou profesi a muže z vnějšího prostředí. Možnými variantami je klientský vztah, kdy žena je poskytovatelkou služeb nebo naopak nějaké služby vyžaduje. I když by se na první pohled zdálo, že jde čistě o obchodní a rovnocenný vztah, protože mezi zúčastněnými není žádný pracovněprávní vztah (např. podřízená – nadřízený), promítá se do tohoto vztahu genderová dimenze udržující ženy v podřízeném postavení. V tuto chvíli jde vlastně o variantu mocenského vztahu, kdy starší muž v určitém postavení poskytuje rozhovor novinářce, od které očekává, že bude potěšena jeho komentáři ohledně jejího vzhledu, stylu života či chování, popřípadě přijme jeho nabídku na soukromou schůzku. Novinářka ale očekává, že bude vnímána z profesní perspektivy, nikoli jako žena-objekt touhy muže. Schéma vnímání muže jako profesionála a ženy jako sexuálního či estetického objektu je zásadní pro pochopení fenoménu sexuálního obtěžování. O výše uvedeném případě lze uvažovat jako o osobním problému pana M., ve skutečnosti ale nejde o ojedinělý případ, podobné chování je v naší společnosti relativně běžné. Ženy nejsou primárně spojovány se svým profesním postavením, ale spíše s tradičně vnímanou pozicí ženy ve společnosti, z čehož plyne paternalistický vztah některých mužů k ženám [viz Taylor 1999: 45 – 58].

Nechci dělat dusno na pracovišti

Paní Marii je třicet dva let, je vdaná a má sedmiletého syna. Po absolvování vysoké školy v Praze nastoupila jako účetní v zahraniční firmě. Její případ je vhodný pro ilustraci obecné tolerance sexuálního obtěžování v českém prostředí, ona sama sice situaci nevnímá jako natolik vážnou, aby uvažovala o změně pracovního místa, nicméně některé chování kolegů ve firmě chápe jako sexuální obtěžování. Obecný obrázek o firmě utváří již fakt, že ředitel firmy má na stěně každoročně kalendář pornografických aktů, což jiní kolegové mohou chápat jako implicitní souhlas s lechtivou konverzací či letnými dotyky. Jeden kolega všem mladším kolegyním tyká a při komunikaci s nimi na pracovišti používá oslovení „kočko“ nebo „slunce pouště“. V jeho chování nejsou výjimkou ani fyzické dotyky, které všichni přecházejí, protože „on je prostě takový a jiný nebude“. Když se jedna spolupracovnice ohradila, že si nepřeje, aby jí tykal, chápal to dokonce jako drzost z její strany. Přesto, jak z výpovědi paní Marie

vyplývalo, většina žen takové chování vnímá jako nevhodné a obtěžující, přecházejí to právě v důsledku obecné atmosféry ve firmě, ve které jsou komentáře o vzhledu hodnoceny jako výraz pozitivního ocenění. Proto se ani paní Marie zásadněji neohradila, neboť jak uvedla, nechce vyvolávat na pracovišti zbytečné konflikty. Tyto jemnější formy obtěžování mohou být ještě posilněny vlivem alkoholu na firemních večírcích, jež mají za cíl utužit kolektiv. Odmítnutí intimního kontaktu může vést k agresivnímu chování a urážkám plynoucím z uražené ješitnosti.

Tento případ vhodně ilustruje, že v situaci sexuálního obtěžování nejde pouze o vztah nadřízený/á – podřízený/á, jedná se spíše o obecné vzorce chování, neboť i podřízený si dovolí sexuálně laděné poznámky a návrhy, čímž si zvyšuje sebedůvěru. Prostředí ve firmě v mnoha případech navíc neumožňuje systematické řešení, neboť ve vedení není vůle takovému jednání předcházet nebo ho zakázat. Pokud zároveň v organizaci není zaměstnan odborník na personální vztahy, chybí především prostor, který by umožňoval menší konflikty řešit na pracovišti dohodou. Takové chování je běžnou realitou v řadě podniků, firem či organizací v České republice. Mnoho žen však takové jednání chápe spíše jako zásah do soukromého života a narušení profesní identity než jako lichotku. Ženy se často z důvodů obav ze společenské stigmatizace proti takovému chování neohradí. Obtěžující chování vzniká právě na základě stereotypních představ, které o vztazích mezi muži a ženami ve společnosti a v konkrétním kolektivu panují. Tento výraz zneuznání žen a nerespektování jejich svobodné volby a rozhodnutí je odstraňován pouze na povrchu, dotýčný je upozorněn na to, aby se omluvil za agresivní či obtěžující chování, není ale kritizována samotná příčina jeho chování, tj. není zpochybňována obecná představa o vztazích mužů a žen.

4.1.2 Závěr

Ačkoli uvedené kasuistiky nereprezentují celkový výčet možných podob sexuálního obtěžování, mohou sloužit jako exemplární případy naznačující rozsah a komplexnost této formy obtěžování. Na problém sexuálního obtěžování je tudíž třeba nahlížet v širším společenském kontextu a v souvislosti s celkovým postavením žen ve společnosti a na trhu práce, což by umožnilo zohlednit případné další paralelní formy diskriminace a objasnit komplexní znevýhodnění především žen v zaměstnání. Napadán musí být způsob prezentace sexuálního obtěžování v obecném veřejném diskursu jako projevu „zdravé sexuality“ a sympatií, čímž je zastírán fakt, že jde primárně o zneužití moci a uplatnění patriarchálních společenských vzorců (viz kapitolu 1). Takové snižování závažnosti sexuálního obtěžování komplikuje řešení tohoto problému a způsobuje obětem sexuálního obtěžování druhotné újmy společenské stigmatizace. Eliminace sexuálního obtěžování proto vyžaduje systematická řešení, nikoli pouze případnou domluvu v jednotlivých konkrétních případech. Důležitou roli tudíž hraje vůle vedení, odborových organizací a státu řešit problémy spojené se sexuálním obtěžováním. Jeho odstranění je v tomto kontextu zapotřebí chápat jako jednu z podmínek prosazení rovných příležitostí žen a mužů.

4.2 Kvalitativní výzkum obtěžování a sexuálního obtěžování v organizacích

Pro proniknutí do problematiky sexuálního obtěžování v zaměstnání bylo nutné zjistit, jak se k tomuto fenoménu staví zaměstnavatelé v České republice. Za tímto účelem byl proveden kvalitativní výzkum organizací metodou polostrukturovaného rozhovoru se zaměstnanci a zaměstnankyněmi personálního oddělení (Human Resources manažery, dále jen HR manažery) v patnácti vybraných organizacích. Cílem této části výzkumu bylo zjistit, jak organizace přistupuje k problematice sexuálního obtěžování, nakolik je sexuální obtěžování vnímáno jako problém a jak je definováno z pohledu organizace, respektive osob odpovědných za jeho řešení. Zároveň byla hledána odpověď na otázku, jaké případy jsou v organizacích nejčastěji řešeny, jaká opatření organizace přijímají vzhledem k rizikům sexuálního obtěžování (například jakým způsobem je zákonný koncept zakotven v jejich etických kodexech a organizačních rádech) a jaké jsou formální a neformální procedury řešení problémů. Zajímalo nás, jak jsou konkrétní případy obtěžujícího chování řešeny prakticky či hypoteticky a jak je organizace připravena na určité situace.

Kvalitativní analýza rozhovorů ukázala, že pro uchopení fenoménu sexuálního obtěžování v organizacích je možné rozdělit zkoumané organizace do tří základních typů, které se liší podle charakteru vztahů uvnitř organizace, podle organizační kultury a podle hladiny tolerovaného sexuálně konotovaného chování mezi zaměstnanci. V této kapitole si nejprve představíme tyto tři typy organizací a poukážeme na různá rizika, která jsou s nimi svázána. Následně nahlédneme do problematiky práce *Human Resources* oddělení a podíváme se na problémy, jejichž řešením se zabývá. Poté se budeme věnovat jednotlivým situacím a způsobům chování, které lze zařadit do problematiky sexuálního obtěžování, včetně postoje organizací k jejich řešení. Následovat bude analýza způsobů komunikace problémů a jejich řešení personálními odděleními. V závěru se tato kapitola zabývá tím, jak je dotazovanými HR manažery obecně vnímána problematika sexuálního obtěžování jako celek.

4.2.1 Typologie organizací

Různé organizace přistupují k fenoménu sexuálního obtěžování odlišně. Přesto lze najít určité pravidelnosti vycházející z charakteru prostředí organizace. Na základě vzájemných podobností a odlišností lze organizace rozdělit na tři typy. K prvnímu z nich patří *organizace se starým, „tradičním“ postsocialistickým prostředím*, ve kterých přes vnější formálnost vládnu zejména neformální vztahy, jejich činnost je méně efektivní a interakce mezi zaměstnanci jsou v první řadě založené na osobních známostech. Tyto organizace se vyznačují přebujelou a neprůhlednou strukturou a charakterizuje je vysoká hladina sexuálně konotovaného chování. Druhým typem jsou *menší organizace rodinného typu*. Nemusí se přímo jednat o rodinné firmy, ale často původně jako rodinné vznikly anebo je jejich charakter dán menším počtem zaměstnanců (méně než 300). Je v nich běžný neformální charakter interakcí, existuje zde mnoho osobních vztahů. Často zde panuje paternalistický styl vztahů mezi řízením a zaměstnanci – ředitel či HR manažer se o všechny zaměstnance stará osobně, na základě nezprostředkovaného vztahu. Třetím, v našem výzkumu nejčastějším typem jsou *„nové“ organizace s nadnárodní účastí*. Může se jednat i o již dříve existující firmy, ve kterých se změnila organizační kultura, neboť podnik koupila zahraniční

firma. Organizační kultura je nejčastěji importovaná z domácí země majitele. Vládou zde přísné formální vztahy, jasná pravidla, důraz na image organizace a složitá neosobní komunikace.

Každý typ představuje jiné vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a mezi jednotlivými hierarchickými pozicemi uvnitř organizace. V každém je sexualita přítomna jinou měrou a jiným způsobem a liší se i přístup firmy k problematice sexuálního obtěžování. Každý typ má své výhody i rizika z hlediska zvládnání tohoto problému.

„Nové“ firmy s nadnárodní účastí

Organizační kultura by měla podle zaměstnanců personálních oddělení v ideálním případě splňovat tyto charakteristiky: naslouchat, být týmová, být fér, být kolegiální, podporovat spolupráci a dobré vztahy na pracovišti.

Součástí organizační kultury v těchto firmách je i přístup k problematice rovných příležitostí. *Organizace tohoto typu vesměs proklamují nediskriminační přístupy, tvrdí, že pohlíží stejně na muže jako na ženy.* Rozdíly podle Human Resources manažerů vyplývají pouze z „přirozeného“ rozdělení v různých odvětvích a pozicích, daného specifickými dovednostmi mužů a žen. Přirozenost tohoto rozdělení je ale definována v závislosti na konkrétní situaci a na tom, jaké vysvětlení se v daném případě hodí, a někdy je i v protikladu k rozdělením přítomným ve „zdravém selském rozumu“, jak ukazuje například následující citace:

*Veškeré týmy kromě dvou jsou smíšené, záleží to zase pozice od pozic, třeba v finančním oddělení je víc žen než mužů, třeba v kuchyni tam je víc kuchařů mužů, to vyplývá z té podstaty té práce. (Hotely, 25:28)**

Početní poměr zaměstnaných mužů a žen je podle HR manažerů ve většině těchto organizací více méně vyrovnaný, jen ve vedoucích pozicích zpravidla převažují muži. V personálních odděleních je naopak větší koncentrace žen.

Přestože proklamují zásadu nediskriminace, ne vždy se sami touto zásadou do důsledků řídí. Někteří HR manažeri přiznávají, že při přijímacích pohovorech jsou uchazečům kladeny zákonem zapovězené otázky na soukromý život a plánování rodičovství. Tato praktika je očividně značně rozšířena i ve firmách dbajících na svou pověst, rozdíl spočívá pravděpodobně zejména v tom, zda tuto okolnost HR manažeri přiznají či nikoli. V některých případech ale personalisté uvádějí, že zájmům firmy více jako zaměstnanci odpovídají ženy než muži; pak lze předpokládat, že při žádání o místo jsou zvýhodňovány ženy oproti mužům. Někdy diskriminace nemusí vyplývat ze samotného přístupu organizace, ale je výsledkem podmínek v jejím okolí a přístupu klientů:

Určitě, měli jsme jednu obchodnici, ale ono se to neosvědčilo. Protože to je, víte co. To je takové, kdy vlastně se jezdí na stavby. Jedná se vlastně, musí se, oni mají v autě holinky, jdou tam. Zaměřujou, takže to je opravdu. Musím říct, že i tak jako tím ta akceptace žen ve stavebnictví je velmi nízká. Protože jako když tam přijede a mluví tam s projektantem a nebo s tím stavitelem. (Plasty, 78:84)

V organizacích se zahraniční účastí dochází k častým srážkám importované organizační kultury a českého prostředí a tyto konflikty jsou významné i při řešení otázek spojených se sexuálním obtěžováním. Po zavedení nové organizační kultury dochází k mnoha změnám: je vypracován nový organizační řád, popřípadě jsou ustaveny orgány, které se mají zabývat řešením

* Jména organizací uváděna u vybraných citací indikují obor činnosti, neodpovídají skutečným názvům firem.

problémů. Ne vždy ke změnám ale dochází ihned po začlenění firmy do nadnárodní organizace – například ve firmě Autotextil se změny začaly prosazovat až po deseti letech. Obecně dochází k formalizaci věcí, které do té doby formalizovány nebyly, bohužel často jde jen o překlad zásad organizace z cizího do českého jazyka. V některých organizacích je jasně patrné, jak spolu zápasí stará postsocialistická organizační kultura a kultura nově importovaná. Zdrojem rezistence vůči změnám mohou být často i sami HR manažeři, kteří často pokládají nové zásady za nevhodné pro české prostředí.

Tady se snoubí, řekneme, ten vliv té firmy jako takové, co by ráda a jak se snaží dělat ten vzorec toho chování a to, na co narážíme v české společnosti jako takové samozřejmě. (Supermarkety, 895:900)

Kolikrát už jsem tak někdy deformovaný z informací, že se bojím, že nevím, jestli, když přijede francouzská návštěva, minulý týden mi přijela kolegyně, jestli jí mohu vzít její zavazadlo a nést jí ho, či ne. Ale je to asi pod vlivem toho, takového toho, těch informací z Ameriky. (Autotextil, 492:496)

Některými HR manažerkami jsou ale tyto změny hodnoceny jednoznačně pozitivně:

Takže nicméně si myslím, že ty cizinci tam sehráli velmi výraznou a hlavně důležitou roli. V nastavení, v oblékání, v chování. Ne, že by se ti Češi neuměli dobře chovat, nebo, že by byli zanedbaný, to bych neřekla, ale tu laťku posunuli trochu jinam.(...) To znám ze SAPu, když český ředitel se uzavřel v kanceláři a nechal si donést kafe, něco jiného je, když švýcarský nebo francouzský ředitel každého ze zaměstnanců slušně pozdraví, o každém ze zaměstnanců ví nějakou informaci, kterou ho třeba potěší, když se na ni zeptá. (Potraviny 1, 1279: 1309)

Součástí organizační kultury jsou jasně definované postupy řešení problémů ve vztazích mezi zaměstnanci, včetně otázek souvisejících se sexuálním obtěžováním. Panuje zde silná formalizace, existují podrobné etické kodexy a příručky pro zaměstnance, které definují i situace související se sexuálním obtěžováním a jasně stanovují, jaké chování je zakázáno mezi zaměstnanci a vůči klientům. *Etické kodexy* jsou většinou založené na zákoníku práce a obsahují zákaz jakékoli diskriminace a sexuálního obtěžování. Pojem sexuální obtěžování tam však většinou není nijak konkrétněji definovaný. Druhou rovinou jsou *příručky pro zaměstnance*, kde jsou konkrétněji rozpracovány zásady etického kodexu a pravidla, podle kterých se má zaměstnanec organizace řídit. Příručky definují i konkrétní sankce za přestupky a určují také povinnost nahlásit porušování pravidel, včetně odpovědných osob. Všichni zaměstnanci musí příručku podepsat, čímž stvrzují, že byli seznámeni s pravidly organizace. Sami zaměstnavatelé se ale etickým kodexem vždy neřídí (příkladem je kladení nepřipustných otázek při přijímacím pohovoru). Organizace reagují na změny v zákoníku práce tím, že implementují nové zásady do svých vlastních statutů a směrnic: po změně zákona o sexuálním obtěžování byl v mnoha firmách tento problém specifikován v organizačním řádu. HR manažeři si ale většinou uvědomují, že předpisy nejsou nijak zvlášť účinné, protože běžně dochází k jejich porušování; mohou jen dát návod, jak řešit případné problémy a na koho se v nouzi obrátit.

V některých firmách fungují *vyčleněné orgány*, které se mají zabývat řešením problémů konfliktů mezi zaměstnanci či přímo sexuálním obtěžováním. Tento koncept byl ve většině případů převzat z mateřských firem, ale v českém prostředí zatím není příliš funkční a tyto orgány existují pouze formálně.

Souviselo to právě s jednou kapitolou v těch korporátních pravidlech, kdy každý trh dostal za úkol v rámci HR někoho, kromě dalších povinností, tohle není jediná věc, kterou ta osoba dělá, vyčlenit někoho, kdo bude komunikovat jako partner pro tyto záležitosti. Včetně toho, že bude-li potřeba to řešit, on jako bude vědět, na koho se obrátit, jakým způsobem to řešit a eventuálně postižené osobě pomůže. Ať už jakkoliv, kdyby jí měl poslat k psychologovi, ale prostě pomůže. Takže to vzniklo na základě právě iniciativy samotné firmy. (Potraviny 1, 940:948)

Máme ne přímo vnitropodnikovou směrnici, ani v pracovním řádu tohle to, ale máme na úrovni kolektivní smlouvy, máme vlastně danou komisi přímo, která se tady touhle tou problematikou zabývá. Problematickou vztahů mezi lidmi. (Potraviny 2, 179:182) Ale pokud mám informace. Já teda členem té komise nejsem, ale pokud mám informace, tak ta komise ještě nikdy nic neřešila za firmu. (Potraviny 2, 190:192)

Oni mají, naši experti jsou zvyklí na různé comitee. Takže oni mají jedno, jak bych to řekla, aby tomu tak rozuměli. Jednu takovou, já nevím, taková skvadra lidí, já bych to řekla tak jednoduše. Která se zabývá jakoby prohršky. (Banka 2, 320:324)

V organizacích s nadnárodní účastí zpravidla každoročně probíhá formalizované *hodnocení zaměstnanců*, které umožňuje odhalení některých skrytých problémů. Formalizovány jsou i komunikace a informační toky (za účelem plynulého předávání informací se konají pravidelné mítinky na různých úrovních, jsou vydávány firemní časopisy, připravují se nástěnky a jsou prováděna pravidelná hodnocení). Tím se tyto firmy snaží neutralizovat riziko dané velikostí firmy a složitosti její organizace. Formalizace ale s sebou zároveň nese riziko uzavřenosti, neochoty sdělit určité informace či neschopnosti vedení organizace tyto informace operativně zpracovat. Organizace se snaží tuto situaci řešit tím, že formálně definují povinnost zaměstnance sdělit podstatné informace. Skutečná účinnost tohoto nařízení ale zůstává sporná. Další problém spočívá v tom, že HR manažer vystupuje jako zástupce zaměstnavatele, hovoří za organizaci samotnou a málokdy rozvine svůj vlastní názor a aplikuje osobní přístup. Lze předpokládat, že takové vystupování budí značnou nedůvěru zaměstnanců vůči personálnímu oddělení a jeho aktivitám. V přesvědčení většiny HR manažerů těchto firem přesto převládá idealistický předpoklad, že organizační kultura plní své cíle, a tudíž problémy jsou a priori vyloučeny.

Eventuální výskyt sexuálního obtěžování představuje podle HR manažerů pro organizaci jednoznačně hrozbu. Na jednu stranu ji ohrožuje zvnitřku: rozvrací tým a ovlivňuje pracovní výkon. Pro některé organizace znamená nebezpečí už jen vznik milostných vztahů mezi zaměstnanci, stejně jako eventuální příbuzenské vztahy; zejména ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. V jiných firmách jsou rodinné vztahy naopak vítány. Některé z těchto organizací kladou ve své veřejné prezentaci na první místo vnitřní pohodu zaměstnance; nedostatek vnitřní pohody automaticky znamená ohrožení organizace. Většinou se ale přímo používá ekonomický slovník obsahující termíny jako výkonnost, zisk, produktivita. Pokud se proti problémům spojeným se sexuálním obtěžováním v organizaci bojuje, pak zejména z ekonomických důvodů

Vlastně to snižuje tu produktivitu, protože to nejsou věci, který se vztahují k byznysu. (Telefony 83:84)

Na druhou stranu výskyt sexuálního obtěžování poškozuje organizaci navenek: organizace tohoto typu dbá na svou image a dobré jméno a bojí se mediálního skandálu. To se může týkat i např. navštěvování pornografických internetových stránek, vzhledem k tomu, že jsou pravidelně publikovány pořadníky nejčastějších navštěvovatelů a žádná firma netouží se v nich ocitnout.

Menší organizace rodinného typu

Organizace tohoto typu si zakládají na neformálnosti a na osobních vztazích, z čehož vyplývá mimo jiné i vysoká hladina sexuality v organizačním prostředí. Zájem firmy stojí před nediskriminační politikou: *tyto firmy se nehlásí k zásadám rovného zacházení s muži a se ženami, nýbrž vycházejí z toho, co je pro ně výhodnější.* Pokud se cítí ohroženy možným odchodem na mateřskou dovolenou či péči o děti, raději mezi své zaměstnance nepřijímají ženy a přijímají muže, jako tomu bylo například ve společnosti Reklama a ve společnosti Audit:

Tedka tady máme takovou tu epidemii, jak všichni odcházej na mateřskou. Fakt je teda, že já poslední dobou беру opravdu jemně diskriminačně, přemejšlim teda, řeknu to zcela otevřeně, protože fakt je, že tím že neberete lidi se vzděláním, ale musíte je to naučit sama a je to práce hodně pro mladý lidi. (Reklama 170:174)

My jsme naopak měli trošku problémy, protože nám odešli v jeden rok 3 vedoucí na mateřskou, de fakto během tří měsíců. Tak jsme se snažili zaměstnávat víc chlapy, přestože to dopadlo spíš, že během zkušební doby jsme se nedohodli a stále zůstává spíš 2 třetiny ženských. (Audit 24:31)

HR manažer osobně zná své zaměstnance a řeší problémy na základě neformálních postupů a vztahů. Předpokládá, že o zaměstnancích firmy ví vše potřebné. To s sebou ale nese riziko, že určité informace budou cíleně zamlčeny a on nikdy nezjistí, že existují. Informační toky nejsou formalizované, a priori se předpokládá, že informace se vždy dostanou tam, kam je třeba. Fungují zde vztahy patriarchálního charakteru, HR manažer vnímá sám sebe jako otcovskou figuru. To může znamenat velkou otevřenost v komunikaci, ale zároveň to implikuje vztahy nadřízenosti a podřízenosti, ve výsledku mohou určitá témata být tabuizovaná, stejně jako tomu bývá v rodině.

Přítomnost sexuality v prostředí organizace není podle HR manažerů na škodu, protože se všichni znají a vědí, že nikdo nechce druhého poškodit. Sexuálně konotované vyjadřování patří k běžné normální komunikaci a HR manažeři předpokládají, že nikoho nemůže obtěžovat:

Tady ta firma je hodně česká a myslím, že to nevadí, je to tady hodně rodinný a já to nevnímám jako problém. Tady se vedou různé sexuální konverzace, ale nikdo za mnou nepřišel za ten rok a půl, že by to třeba nějaké ženě vadilo. (Karty, 138:141)

Personalisté jsou přesvědčeni, že pokud by takové chování někoho obtěžovalo, přišel by si stěžovat. Ve skutečnosti tomu tak vůbec nemusí být – obtěžovaný/á zaměstnanec/zaměstnaná by si pravděpodobně nedovolil/a trhat partu a ukázat se jako příliš citlivý/á, jelikož by si vysloužil/a hlavně posměch ostatních, což si uvědomuje i sám HR manažer:

Umíte si představit ten smích a tu legraci, kdyby za mnou nebo za nějakým ředitelem přišel zaměstnanec, že nějaká ženská, to byla ta Demi Mooreová, jak obtěžovala toho šéfa, takže už to nemůže vydržet. To bysme se zasmáli s chutí, tak to mi přijde velmi nepravděpodobný tady. (Karty, 604:608)

V tomto organizačním prostředí jsou běžné sexuální narážky, vtipy a konverzace, komentáře na vzhled a oblečení i fyzické kontakty mezi zaměstnanci. Součástí chodu firmy jsou různé neformální akce, večírky, rekreace, kde se zaměstnanci společně baví a kde vznikají eroticky nabitě situace. Taková organizační kultura může být dána nejen malým počtem zaměstnanců a rodinným charakterem, ale také jejich věkem:

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci jsou vesměs mladí lidé, je to spíš diskotéka, než aby to byla seriózní organizace. (Reklama 555:556)

Etické kodexy ani příručky pro zaměstnance neexistují nebo jim není přikládán význam; sexuální obtěžování není vymezeno žádným pravidlem či směrnicí. Snaha jej vymezit se HR manažerům jeví jako směšná, panuje obecná nedůvěra vůči formalizaci a pravidlům. Problémy se neřeší podle předem daných zásad a procedur, ale *ad hoc* podle situace.

Kdybych chtěl se tady ne nějak znemožnit, ale udělat nějakou hodně velkou srandu, tak bych připravil nějakou směrnici o sexuálním obtěžování, protože tomu by se tady lidi s chutí zasmáli. (Karty 538:541)

Ale abych řešil směrnice o sexuálním obtěžování, totiž víte co, tady by z toho měli Vánoce všichni, to by byla první věc. (Reklama 1285:1287)

Přítomnost sexuality nepředstavuje podle HR manažerů pro tyto organizace hrozbu, je součástí normálních lidských interakcí. V menších firmách je oproti tomu hrozbou hlavně konflikt ní nefungující zaměstnanec, jelikož jsou zde lidé obtížněji nahraditelní; proto HR manažeri akcentují osobní mezilidské vztahy a důvěru.

Staré organizační prostředí

V organizacích, ve kterých vládne prostředí zděděné ještě z minulého politického režimu, panuje shodně s českou tradicí vysoká hladina sexuálně konotovaného chování mezi zaměstnanci. I pracovní interakce mezi zaměstnanci mají často sexuální podtext, tak jako na jedné sledované vysoké škole:

Sexuálně podbarvená konverzace, to je v tom našem prostředí, bych řekl, docela častý; někdy si to o to vysloveně říká, ale asi se musí někdy řešit trochu ten žert, i když jestli se vůbec u tohohle dá hovořit o žertu. (VŠ 2, 539:542)

Organizační kultura, založená na neformálních vztazích a osobních známostech a vytvářející málo efektivní pracovní prostředí, je rigidní a není v silách vedení organizace ji změnit. Objevují se zde problémy přítomné v celé oblasti státní sféry: problém fungování na základě konexí, korupce, zneužívání zdrojů organizace pro vlastní potřeby. Existující organizační řady jsou nevhodující a zastaralé, personalisté při řešení problémů vycházejí pouze ze zákoníku práce. Oproti předchozím typům organizací ale některé problémy častěji řeší kolektivní smlouva, vzhledem k tomu, že zde ve větší míře funguje odborové hnutí. *Sexuálnímu obtěžování není věnována prakticky žádná pozornost, jelikož v těchto organizacích přetrvávají problémy, které podle personálních manažerů vyžadují řešení akutněji.* Nejčastějším případem je zneužívání prostředků organizace k vlastnímu obohacení – užívání telefonů, využívání internetu. Ani tato oblast není vždy organizačním řádem dostatečně ošetřena.

Personální oddělení v těchto organizacích funguje často ve spojení s nějakou další činností (právní agenda, řízení). Na druhou stranu, vztahy mezi zaměstnanci se jeví být v agendě personalistů více přítomné než u druhých dvou typů organizací a jsou více vnímány jako problém. To může být dané specifikou zkoumaných organizací, ve kterých častěji dochází ke konfliktům mezi zaměstnanci.

V organizačním prostředí univerzit přetrvává otevřená diskriminace žen – ne v přístupu samotné organizace, ale ve vztazích mezi zaměstnanci.

Vysloveně dávání najevo... nechci hovořit o konkrétních oborech, ale některý se tím přímo pyšnil, že tam ženský nebyly. (VŠ 2, 310:311)

Organizace sama nemá žádné nástroje, jak proti tomu zakročit.

Tak samozřejmě neřeší se to jako spor muž versus žena, i když se ví, že ten profesor nesnáší ženský, má o nich horší mínění, ale není to věc, která by byla někde napsaná. (VŠ 2, 321:323)

4.2.2 Pracovní náplň personálních oddělení

Personální oddělení (oddělení *Human Resources*) organizace zajišťuje podle samotných personálních manažerů v první řadě následující procesy: nástup, nábor, výběr zaměstnanců; řízení výkonnosti, hodnocení, vzdělávání, trénink; kariérní rozvoj, kompenzace, benefity – odměňování; ukončení pracovního poměru, zjišťování důvodu odchodu; případně vyjednávání s odbory a kolektivní vyjednávání. Problémy vztahů mezi zaměstnanci jsou také součástí agendy HR, ale ne příliš významnou; řeší se ve spolupráci s konkrétními odděleními a přímými nadřízenými zaměstnanců.

Personální práci prvotně zajišťují linioví manažeři, to z nich nikdo nevezme. (Telefony 324:325)

Náplň práce personálního oddělení je spíše obecné zajištění bezproblémového pracovního prostředí – definování pravidel a nastolení firemní kultury. Řešení konkrétních problémů se do oddělení HR dostává teprve tehdy, když je třeba sáhnout k nějakým sankčním opatřením ze strany zaměstnavatele.

Co HR oddělení vnímají jako problém a jaké zaměstnanecké neshody hlavně řeší? Jedná se zejména o drobné problémy a spory spojené s běžným provozem pracoviště; popřípadě kázeňské přestupky, krádeže a obohacování se či zneužívání vlastního postavení. Rozhodně to nejsou v první řadě problémy diskriminace nebo sexuálního obtěžování. O problémech vztahů mezi zaměstnanci hovoří nejvíce personalisté v organizacích, jejichž náplní je tvůrčí činnost, kde spolu pracují silně osobnosti a individuality. Na druhou stranu ale vyšší vzdělání podle nich znamená kultivovanější chování, takže problémy, i když vznikají častěji, se řeší snáze.

V organizacích se starým „postsocialistickým“ organizačním prostředím patří do agendy personálního oddělení také problém soupeření o moc mezi zaměstnanci a potyčky a neshody, které mezi lidmi existují už několik desítek let. Personalisté se zabývají problémem změny firemní kultury, vyvíjejí snahu zavést nová pravidla a zvýšit efektivitu, ale setrvačnost zvyků tomu často brání.

V nových organizacích s nadnárodní účastí jsou oproti tomu problémy vztahů mezi zaměstnanci HR oddělením často úmyslně zneviditelnovány.

Kdybych měl obecně charakterizovat otázku vztahů na pracovišti, tak řeknu takhle, nemáme s tím problém. (Telefony 54:55)

Naše společnost funguje tak, aby vztahy byly idylické, problémy, nejsem si vědom toho, že by nějaké existovaly. (Bižuterie 74:75)

Dochází k tomu pravděpodobně proto, že cílem činnosti HR oddělení je jejich prevence, takže přiznání existence problémů by pro něj znamenalo přiznání neúspěchu. Druhým důvodem je fakt, že HR manažeři jednají jako reprezentanti firmy a prezentují ji proto v ideálním světle. Za největší zdroj problémů, kterými se ve své agendě zabývají, označují HR manažeři nutnost restrukturalizace, propouštění a zvyšování nároků na výkon.

4.2.3 Chování a situace s rizikem sexuálního obtěžování

V následující části textu budeme podrobně analyzovat jednotlivé konkrétní způsoby chování, které mohou spadat pod termín sexuálního obtěžování, a situace předpokládající riziko takové-

ho chování. Popíšeme způsob, jakým k nim organizace přistupují a podíváme se, v jaké míře se v organizaci objevují.

Milostné vztahy na pracovišti

Milostné vztahy na pracovišti nemusejí nutně nabývat charakteru sexuálního obtěžování. Výskyt či naopak absence jejich vzniku v prostředí organizace ale napovídá mnohé o hladině sexuality přítomné v organizaci a o postoji organizace k soukromému životu svých zaměstnanců.

Postoj firem k možnosti vzniku milostných vztahů na pracovišti se zásadním způsobem liší. Pro některé to představuje problém, který je nutno řešit. K romantickým příběhům na pracovišti by podle nich nemělo docházet a zaměstnancům je to jasně sdělováno. Pokud k nim dojde, je ohrožen zájem firmy. Pokud je tomu ve vztahu nadřízený-podřízený, dochází ke střetu zájmů.

Tam nemusí být dostatečný tlak na výkon, může tam být promíjení prohřešků nebo různých věcí, může být únik informací. (Supermarkety 256:259)

Pokud se jedná o vztah mezi zaměstnanci na stejné úrovni, ohrožuje pracovní výkon a týmovou práci a nemusí být přijatelný pro další osoby. Pokud vyjde milostný vztah najevo, řeší se přesunutím jednoho z páru na jiné pracoviště, aby nedošlo ke střetu zájmů.

Pro jiné organizace blízké intimní vztahy mezi zaměstnanci naopak představují přirozenou až pozitivní záležitost. Organizační život zde není oddělen od soukromého života, lidé tráví v práci většinu svého času a s kolegy mají blízké vztahy, takže podle HR manažerů je jen logické, že právě tam hledají své partnery. Tyto vztahy jakoby posilovaly ducha a soudržnost firmy. Organizace není jen nástrojem k plnění určitých pracovních cílů, ale je životním prostředím pro své členy, zaměstnanci se s ní identifikují i ve svém soukromém životě. (*Jsou tam i dvojice, které, ty lidi spolu tráví deset, dvanáct hodin v práci a je tam hodně mladých lidí.* Potraviny 1, 516:519). Rodinné vazby mezi zaměstnanci jsou vítané, ale nesmí ohrožovat běh organizace, je třeba se vyhnout vztahům mezi nadřízenými a podřízenými, není ale problém je přefadit do jiné linie.

Nejvíce je ale firem, které chápou milostné vztahy mezi zaměstnanci jako nevyhnutelnost a snaží se omezit především negativní dopady. Pokud tyto vztahy prokazatelně neohrožují plnění pracovních úkolů, není třeba se tím podle HR manažerů zabývat. Je zejména třeba zajistit, aby partneři nebyli ve stejné hierarchické linii – pak totiž nastává problém s hodnocením, odměňováním, únikem informací a situaci je nutno řešit. Řešení je nejčastěji spatřováno v přesunu na jiné pracoviště nebo v odchodu jednoho z partnerů po vlastním rozvážení. V této skupině firem je soukromý život oddělen od života organizace: organizace je jen nástrojem k plnění konkrétních obchodních či výrobních cílů a nic víc, je třeba ctít soukromí zaměstnanců a nezasahovat do něj, pokud přímo neohrožuje zájmy firmy.

V této oblasti se nejvíce projevuje konflikt mezi českou a zahraniční firemní kulturou: pro české prostředí je běžné, že pokud intimní vztah nepůsobí viditelné problémy, není třeba do něj zasahovat. Zahraniční vlastníci mohou mít ale jiný pohled a výslovně se tomu bránit.

Konverzace se sexuálním podtextem

Konverzace se sexuálním podtextem mezi zaměstnanci, provokace a narážky se skrytým erotickým významem či košilaté vtipy se ukazují být jako naprosto běžná součást života většiny organizací v České republice. Jen v jediné firmě z našeho výzkumu se taková komunikace oficiálně považuje za nevhodnou a nepřipustnou (Supermarkety). V organizacích rodinného typu

(Karty, Reklama) je naopak takové vyjadřování pokládáno za naprosto přirozené. HR manažeři těchto organizací se odvolávají na dobré osobní vztahy mezi zaměstnanci, na rodinné prostředí, a zejména na českou kulturu obecně, ve které je to přirozený styl komunikace, příjemný všem zúčastněným. Zvláště jedná-li se o mladé zaměstnance, kteří spolu mají přátelské i romantické vztahy, je to bráno jako běžné žertování. HR manažer je přesvědčen, že by to sice mohlo někomu popřípadě vadit, ale zatím nevadí – a pokud vadí, nezapadá do kolektivu a je to jeho problém.

Tady ta firma je hodně česká a myslím, že to nevadí, je to tady hodně rodinný a já to nevnímám jako problém. Tady se vedou různé sexuální konverzace, ale nikdo za mnou nepřišel, že by to třeba nějak ženě vadilo. (Karty, 138:141)

Jsou to různé pochvaly, ty vypadáš hezky, ty jsi sekáč, pojď sem, já ti dám pusu. (Karty, 580:581)

Většina organizací ale sexuálně konotovanou konverzaci chápe jako potencionální problém. Uvědomují si, že v organizačním prostředí existuje, ale není na závadu, pokud někdo ze zúčastněných přímo nepodá stížnost. Do určité hranice vkusu je normální a akceptovaná. Jakmile je tato hranice překročena, je třeba situaci řešit – nejspíše domluvou, zejména pokud se jedná o manažery, kteří by měli reprezentovat firmu a svým chováním ji poškozují.

Sexuálně podbarvená konverzace, to je v tom našem prostředí bych řekl docela častý, někdy si to o to vysloveně říká. (VŠ 2, 539:540)

Takže žádná vulgarita, jako samozřejmě vtipy, narážky, někdy až tak, že nám slzí oči, a někdy takhle kouzlo nechtěného, tam nezazní jediné vulgární slovo, a přesto přesně všichni víme, o co jde. (Potraviny 1, 626:628)

Sexuálně podbarvená konverzace je velmi častá ve styku zaměstnanců organizace s klienty. Zvláštním případem jsou oddělení telemarketingu: linky jsou často zneužívány a klienti obtěžují operátory. Firmy na to reagují monitorováním hovorů, operátoři jsou na tyto situace vyškoleni a připraveni. Zvláštní situace také panuje na vysokých školách. Jejich personalisté si uvědomují, že ve vztahu vyučujících ke studentům je sexuálně podbarvená konverzace naprosto běžná. Studenti jsou ovšem v podřízené pozici a nemohou se bránit a situace se nijak neřeší vzhledem k nedotknutelnému postavení vyučujících.

Konverzace se sexuálním podtextem má výrazně jiný charakter v organizacích s intelektuálním prostředím a v organizacích s dělnickým prostředím:

Nicméně myslím si, že vzhledem k tomu, že jsme výrobní firma, tak co vím a co zaslechnu, tak některé takovéto věci na dílnách padnou. Tyhle ty narážky, ale pokud není žalobce, není soudce.

(Autotextil, 303:306)

Zvláštní případ obtěžujícího chování, které lze zařadit do této oblasti, je příliš důvěrné jednání, které je vynucováno nadřízeným a není přijato druhou stranou. Příkladem je případ, který se odehrál na jedné ze zkoumaných vysokých škol, kdy profesor nabídl podřízené tykání, což jí nebylo příjemné, a tak tykání nepřijala. Následně byla v odměňování hůře ohodnocena než ostatní a podala stížnost na personální oddělení.

Obrázky se sexuálním významem, pornografie, internet

Všechny zkoumané firmy měly negativní postoj k vyvěšování erotických či pornografických obrázků, k prohlížení pornografie na internetu a k e-mailovému posílání erotických vtipů. Rozdíl spočívá v tom, jak organizace tento problém konkrétně řeší.

Organizace s nadnárodní účastí mají explicitně v příručce pro zaměstnance definováno, že takové chování je zakázané a že se jedná o porušení pracovní kázně, a kontrolují, zda se takové obrázky někde nevyskytují. K řešení tohoto problému zpravidla došlo po změně majitele firmy a po zavedení nové organizační kultury: byl jasně stanoven zákaz takového chování, byly definovány přesné sankce a uveden v chod systém efektivní kontroly. Oproti tomu organizace rodinného typu mají k tomuto jednání spíše laxní přístup – podle HR manažerů by zasáhly, pokud by si někdo výslovně stěžoval. Staré organizace s postsocialistickou organizační kulturou si uvědomují, že je to rozšířený jev, ale nemají prostředky, jak se proti tomu bránit, nedokážou snadno změnit takto nastavenou organizační kulturu.

Ve většině firem je blokován přístup na určité webové stránky, včetně stránek pornografických. Není to ale jen z důvodu, že by to bylo neetické nebo by to mohlo někoho obtěžovat, ale také proto, že zaměstnanec se nesmí v pracovní době věnovat jiným činnostem, které brzdí jeho pracovní výkon. Takové využívání internetu navíc zatěžuje síť; platí zde proto stejná pravidla jako pro jakékoli stránky nesouvisející s pracovními úkoly. E-mail je oproti tomu méně kontrolovatelný a kontrolován; v některých firmách jsou lascivní vtipy součástí pracovního dne a nadřízení se na tom podílejí, zejména ve firmách rodinného typu.

Co se týká emailů, tak ty tu chodí, občas jsem byl svědkem, tak mi třeba přijde od kolegy, mi poslal nějaké akty. (Karty 185:187)

Flirtování

Flirtování mezi kolegy je jev, který ve většině firem nebudí zvláštní pohoršení. Podle HR manažerů je neškodné, pokud neobtěžuje někoho ze zúčastněných. Organizace je prostředí, ve kterém dochází k setkáním a sexuálně konotovaným interakcím, stejně jako v jiných prostředích. Soukromý život se prolíná s životem organizace, jelikož zaměstnanci tráví mnoho času společně.

Někdo se určitým způsobem snaží přiblížit tomu druhému a ten druhý mu dá najevo, že to tak není, tak jak to bývá v běžném životě. Tady je o tom, že ty lidi spolu tráví poměrně hodně času, někdy víc než s partnerama, který mají někde mimo. A to je běžná věc v tom pracovním prostředí. (Telefony 617:623)

Výjimkou je opět firma Supermarkety, kde organizace nepovoluje flirtování a je stanoven postup pro řešení problému.

Jiným způsobem se k flirtování přistupuje ve vztahu k zákazníkům a obchodním kolegům. Pro některé firmy takové flirtování znamená ohrožení dobrého jména firmy, je kontraproduktivní a v pravidlech je stanoven zákaz takového chování. Porušení tohoto zákazu pak znamená porušení pracovní kázně a je možné jej řešit podle pracovního zákoníku (Hotely). V jiných firmách jsou zaměstnanci vystaveni nebezpečí ze strany klientů, klienti jsou ve vyšší mocenské pozici a obtěžují zaměstnance. Řešení je zde velmi obtížné – v zájmu organizace je udržet si klienta a zaměstnanci jsou tak nuceni si nechat takové zacházení líbit. Zaměstnance je možné chránit pouze nepřímo, jako se to děje například ve firmě Reklama:

Já se tomu vyhejbám a pokud máme a máme nějaké proutníky, tak já to zpravidla řeším tím, že tam automaticky nastoupí nějaký chlapec. (Reklama 794:797)

V některých firmách je ale flirtování naopak dokonce součástí strategie – vede k upevnění vztahu mezi organizací a klientem, je obchodní metodou. V dalších firmách jsou klienti v nižší mocenské pozici než zaměstnanci a organizace musí kontrolovat chování zaměstnanců vůči klientům,

což není vždy snadné ani účinné. Příkladem jsou vztahy mezi vyučujícími a studenty na vysokých školách:

Spíš by se člověk mohl setkat s nějakým vydíráním, který ze strany akademika, který jelikož mu nebyla věnována nějaká pozornost, tak jednal následně nějak, u zkoušky nebo jinde. A to nechci říkat, že se to stává, ale je to určitá vlastnost právě některých lidí, jak se chovají, a nakonec se stejně řekne, on je takovej. (VŠ 2, 802:807)

Komentáře zaměřené na fyzický vzhled, oblékání

Komentáře fyzického vzhledu nejsou personalisty pokládány za problém spadající do sexuálního obtěžování, stejně jako konverzace se sexuálním podtextem jsou chápány jako běžná záležitost. Personalisté se nesetkávají se stížnostmi zaměstnanců či zaměstnankyň. Podle nich jsou takové projevy přízně či kritiky nedílnou součástí české kultury a pochvaly osobního vzhledu jsou jednoznačně příjemné. V každém případě se předpokládá, že takové poznámky jsou neškodné a spadají do sféry humoru.

Takže jako tak, ale myslím si, že ty lidi sou tady poměrně všichni dost sebevědomí takoví, takže oni se nenechaj moc líbit a říkam, pokud jsou někde nějaký takovýhle poznámky, že to je spíš na té úrovni tý srandy a že to má nějakou takovou tu úroveň, aby to nekleslo. (Reklama 871 – 875)

Někteří personalisté to dokonce pokládají za normální natolik, že doznávají, že sami takové poznámky dělají.

No tak to je, to bych řekl, to je skoro na denním pořádku. Sám kolikrát žasnu, když někdy sekretářka přijde, tak se jí ptám, co to má s těma vlasama. (VŠ 2, 887:889)

Poznámky a otázky týkající se sexuálního života

Nevhodné poznámky či otázky týkající se sexuálního života zaměstnanců se podle HR manažerů v organizacích nevyskytují, a pokud ano, pak nikoho neobtěžují. Přesto byly takové případy v našem výzkumu zaznamenány: v jednom případě musí jeden homosexuální zaměstnanec, který má nedostatečný pracovní výkon, snášet neustálé komentáře svých kolegů ohledně své sexuální orientace; ve druhém případě se jedná o manažera, který své podřízené stále šikanoval nevhodnými otázkami na jejich osobní život. Tyto problémy se ale řeší teprve tehdy, když nabudou větších rozměrů a problematické chování zaměstnance skutečně ohrožuje zájem firmy.

Poznámky, narážky na životní styl

Poznámky a nevhodné narážky na životní styl zaměstnanců podle HR manažerů v organizacích existují, ale ne v takové míře, že by to někoho obtěžovalo. Často se odehrávají v rovině přátelské konverzace a vzájemného dávání rad a nejsou vnímány jako obtěžující. Otázky na životní styl se ale objevují i u přijímacích pohovorů, přestože je to zákoníkem práce výslovně zakázáno:

Měli v podstatě nějaký takový dotaz, přestože si toho byli vědomí, ale byla jsem toho svědkem i několikrát, že prostě kolega opravdu řekl něco ve smyslu „Vím, že se na to nemůžu zeptat, ale plánujete rodinu?“, atd. a v podstatě ten uchazeč bez problémů v podstatě na to odpověděl. Jako bylo to překvapující musím říct obou dvou stran, ale taková situace nastala. Nastala a né jednou, ale zatím našťásti pro nás teda musím říct to nevyvrcholilo někdy tak, že by třeba některý z kandidátů nějakým způsobem by se na to stěžoval. (Hotely 360:376)

Častým případem takových obtěžujících nářeků je situace konfliktu mezi dvěma zaměstnanci, kdy jeden využije soukromých problémů druhého s cílem jej zranit:

Kdy prostě stará ženská řekne o možná deset let mladší ženský, jako nekřičte na mně, kdybyste měla děti, tak víte, že tím, že na ně budete křičet, tak jako ničeho nedocílíte. Prostě šéfová, ta měla problém, nebo děti mít nemohla. A tohle prostě ona jí záměrně řekla. (VŠ 2, 1295:1299)

Fyzické doteky, kontakty

Zkoumané organizace se významně liší v tom, nakolik tolerují fyzické kontakty a doteky mezi svými zaměstnanci. V nových firmách s nadnárodní účastí je takové chování nevhodné a nevídané (Supermarkety, Banka 2), v nejlepším případě je pokládáno za ryze soukromou věc a nesmí překročit danou společensky přípustnou hranici (Hotely, Bižuterie). Oproti tomu ve firmách rodinného charakteru a v postsocialistických organizacích se starou firemní kulturou jsou fyzické projevy náklonnosti normální součástí kontaktů mezi zaměstnanci a podle personálních manažerů nikoho neobtěžují:

Tak třeba když se setkávají, tak když přijede někdo z Moravy, takže se líbají i objímají, potom se chytanou, jdou na panáka, většinou je tam i nějaká hudba, takže se tam tancuje a tak. (Karty 399:402)

Ale tak určitě to tam je, že jo. Protože tyhle v momentě, kdy jsou v organizaci zvykem nějaký takový oslavičky a tyhle věci. A besídky, kde se to zvrhne v nějaký soutěže a tance a v tohle, tak tam je k tomu asi blízko. (VŠ 2, 1084:1087)

Jako problém je toto chování vnímáno pouze tehdy, je-li směřováno vůči mocensky slabším klientům, nebo naopak ze strany mocensky silnějších klientů vůči zaměstnancům, jako je tomu ve vztahu studentek a vyučujících na vysokých školách:

Sám třeba tyhle signály mám od některých studentek, které se cítily minimálně pohoršeny vlnými pohledy některých pedagogů, nemluvě o neformálně vedených seminářích a výuce přesunutý do jiných zařízeních, kde se pak sedí na klíně a už se nekouká, kdo komu a tak dále. (VŠ 2, 189:194)

Vynucený sexuální kontakt, styk

V tomto případě si HR manažeri jasně uvědomují, že se jedná o závažný trestný čin, který není jen v jejich kompetenci či v kompetenci organizace. Při řešení takového problému by proto případně přizvali externí činitele – policii a právníky. Jednoznačným východiskem je podle nich ukončení pracovního poměru s pachatelem; takovýto čin ohrožuje pověst organizace, a proto si organizace takového zaměstnance nemůže ponechat. Problém ale podle personalistů spočívá v tom, jak celou záležitost vyšetřit a jak následně komunikovat. Nejprve je podle nich třeba celou záležitost prověřit. Vzhledem k tomu, že jde o situaci, kde stojí tvrzení proti tvrzení, HR manažeri se domnívají, že prokazování je velmi riskantní a někdy se nelze dopátrat pravdy. Proto usilují o přenesení odpovědnosti za vyšetřování na jiné orgány. Přitom neberou v úvahu platnost přenesení důkazního břemene z oběti na obviněného, tak jako ve firmě Bižuterie: *Ale je to věc toho člověka, toho vydíraného, na kterém byl pokus činěn, aby to obhájil a dokázal. To zaměstnavatel rozhodně řešit nebude (Bižuterie 487:489).* Ve skutečnosti je v takových případech řešením nejen ukončení pracovního poměru s pachatelem, ale někdy pouze jeho přeražení na jiné pracoviště,

jako tomu bylo v případě manažerky firmy Potraviný 1, která byla za sexuální vydráždění svých kolegů a podřízených převedena do polské pobočky organizace.

Konflikty mezi zaměstnanci

Pro odhalení všech rizikových situací, které by případně mohly skrývat rysy sexuálního obtěžování, byla do výzkumu zařazena i témata, která šířeji vypovídají o problémech ve vztazích mezi zaměstnanci a o přístupu organizací k nim. Jednou z těchto širších oblastí jsou konflikty osobního rázu mezi zaměstnanci.

Pro některé firmy jsou součástí organizačního procesu. Jakmile je pohromadě větší počet lidí, nutně k nim musí docházet. Úkolem HR oddělení je řešit a minimalizovat konflikty a vytvářet konstruktivní pracovní prostředí. Občas se v organizaci objeví problematický jedinec, který vyvolává konflikty a šíří je kolem sebe. Pro pracovníky HR oddělení je ale problém takovou situaci detekovat, pokud se jedná o nadřízeného, ze kterého mají ostatní strach. Pozdní odhalení může vést například k rozbití týmu, kdy zaměstnanci opouštějí organizaci z nejasných důvodů nebo žádají o přeznání. Jednou z možností řešení, které HR oddělení aplikuje, je jeho přeznání na jiné oddělení či na pozici, kde nemůže tolik škodit, častějším řešením je ale propuštění problémového zaměstnance. Jen v některých firmách se investuje do převychování takových zaměstnanců, pokud pro organizaci mají odbornou hodnotu.

Ztěžování práce, zatajování informací

Jedná se o jev, který působí podle HR manažerů jednoznačně proti zájmům organizace. Snaží se jej proto minimalizovat vhodnou komunikační strategií a průhledným systémem šíření informací. Největší problém opět nastává, jakmile je problematickým bodem nadřízený, který znemožňuje fungování celého svého týmu a navíc je obtížně kontrolovatelný. Řešením bývá přeznání na jinou jednotku, na nižší pozici nebo odchod z firmy. Poměrně mnoho firem se se ztěžováním pracovního výkonu a záměrným zatajováním informací mezi zaměstnanci setkává a uvědomuje si, že takové situace nastávají. Jejich výskyt je mimo jiné často spojen s rizikovými situacemi, s reorganizací a propouštěním zaměstnanců.

Ponižování, šikana

Opět se jedná o problém, který se v organizacích vyskytuje překvapivě často. Většinou se podle HR manažerů jedná o jednotlivé případy vycházející z problematické osobnosti konkrétního zaměstnance. Často se jedná o nadřízené, kteří si snaží upevnit svou pozici a ponižují své podřízené, nechovají se profesionálně a rozbíjejí tým.

Vzpomněl jsem si na jednu kauzu, kdy údajně jedna ze středního managementu prodejny nadávala a dávala na zadek pokladním, když něco udělaly špatně, což bylo ono tomu tak nebylo, ale, řekněme, takové to zacházení tohoto typu tam bylo, respektive bylo, ve slabší míře potvrzeno, čili dotyčná byla převedena jinam s výstrahou v uvozovkách – tak to ne – a myslím, že ten její konec nakonec byl, odešla ona od firmy sama. (Supermarkety 1187:1199)

Úkolem HR je takovou situaci včas odhalit a pokusit se zachránit tým, který je pro organizaci cennější než problematický jedinec. Rizikovou situací jsou mimo jiné rasové neshody v pracovním prostředí, ve kterém jsou zaměstnáváni imigranti. S tímto problémem se potýká například personální oddělení firmy Autotextil:

Nicméně vím, že pokud přijde skupina třeba ... nových pracovníků, nebo nastoupí noví pracovníci, tak je to pro ty naše lidi nezvyklá záležitost. Obecně si myslím i z pohledu tedy České republiky, že nejsme tolerantní v této oblasti. (Autotextil 461:464)

Šikana je ovšem někdy také využívána samotnými zaměstnavateli jako svůdný prostředek, jak se zbavit přebytkového a neschopného zaměstnance. Může jít například o aplikování tvrdých metod a postupů, vyžadování nadměrných pracovních výkonů, zadávání nesplnitelných úkolů, což je pak zaměstnanci vnímáno jako záměrná šikana.

Sexualita v interakcích s klienty

Jednání s klienty je jednou z rizikových oblastí, ve které často dochází k sexuálnímu obtěžování. Jeho charakter záleží na činnosti organizace a vztahu mezi zaměstnanci a zákazníky. Pokud je klient výše mocensky postavený než zaměstnanec (podle zásady „náš zákazník, náš pán“), jsou zaměstnanci vystaveni nebezpečí sexuálního obtěžování ze strany klientů. Často musí obtěžující chování mlčky trpět, aby bylo dosaženo kýženého obchodního výsledku jednání. Organizace jim většinou neposkytuje dostatečnou ochranu, jelikož sexuální obtěžování není v protikladu s jejich zájmy. V této situaci se nacházejí například obchodní cestující, prodejci, telemarketingoví zaměstnanci či zaměstnanci reklamy. V opačném případě je klient níže mocensky postavený než zaměstnanec: klient žádá po zaměstnanci určitou službu. V této situaci jsou klienti vystaveni sexuálnímu obtěžování ze strany zaměstnanců organizace. To se týká zejména vysokých škol či jiných podobných státních institucí.

Sexualita může být přímo vnímána jako jeden z prostředků dosažení cíle organizace a od zaměstnanců může být organizací vyžadováno její využívání v kontaktu s klienty. Někdy organizace přímo počítá s výhodami, které má jednání vedené příslušníky opačných pohlaví.

Ty týmy jsou smíšený, vždycky. Ono je to tak, že jako platí takový ty obecný pravidla, že jako s téma chlapama se zase líp rozzmlouvaj ty ženy, že prostě a opačně. Tak ten vedoucí je vždycky happy, když si prostě vždycky s náskou holkou uvaří kafe a prostě si s ní pokraťá, ne že by sme tady dělali obchod s bílým masem, ale má to svý výhody jako. (Reklama, 231:241)

Popravdě řečeno, jestli některá z našich obchodních zástupkyň flirtuje s nákupčím supermarketu, tak my se to nedozvíme, pokud on si nebude přímo stěžovat, možná, že je dokonce spokojený a hlavně se zvětšují objemy, že jo. (Potraviny 1, 701:704)

Některé organizace podle výpovědí HR manažerů uvažují o efektivitě využití žen či mužů pro jednání s klienty z jiného hlediska. V ryze technických oborech se pokládá za normální, když s klienty jednájí muži, jelikož je jich v oboru naprostá převaha a předpokládá se u nich vyšší kvalifikace. Jiní personalisté poukázali na to, že ženy mohou být při obchodních jednáních tvrdší než muži a že nasazení konkrétního zaměstnance nezáleží na jeho pohlaví, ale na osobnosti. HR manažerka firmy Audit zaznamenala, že pro ženy je obtížnější se prosadit při vysoce kvalifikovaných jednáních, jelikož jim tuzemští klienti nedůvěřují (zatímco zahraniční klienti na ně pohlížejí objektivněji).

4.2.4 Komunikace a řešení problémů personálním oddělením

Komunikace při vzniku problémů

Způsob, jakým jsou v organizaci uspořádány toky informací, zejména co se týče komunikování různých problémů ve vztazích mezi zaměstnanci, je klíčový pro pochopení jejího fungování. HR oddělení má za úkol řešit problémy zaměstnaneckých vztahů, to znamená i problémy spojené se sexuálním obtěžováním; může se ale zabývat jen těmi problémy, o kterých ví – o kterých je nějakým způsobem informováno. Komunikace se odvíjí od toho, nakolik mají zaměstnanci k HR oddělení důvěru, nakolik věří, že jim může skutečně pomoci. Lze předpokládat, že zvláště ve větších firmách existuje silná komunikační bariéra mezi zaměstnanci a HR oddělením, HR oddělení zde jednoznačně reprezentuje zaměstnavatele a jeho zájmy.

HR manažeři se na dění v organizaci dívají svým vlastním pohledem. Mají velmi omezené informace, ale toto omezení si ne vždy skutečně uvědomují. Někteří personalisté si jsou tohoto omezení vědomi, chápou, že se k nim nedostanou všechny problémy, ke kterým v organizaci dochází. To se týká hlavně velkých firem, kde funguje více poboček rozmístěných po celé republice a kde HR manažer nezná zaměstnance osobně. Jiní jsou ale přesvědčeni o průhlednosti organizace, věří, že mají všechny podstatné informace. Většina HR manažerů je přesvědčena, že pokud problém dosáhne určitých rozměrů, vždy se o něm dozví.

Součástí organizační kultury některých firem je povinnost komunikovat o problémech, podezřeních na konflikty a diskriminaci – jedná se o firmy s nadnárodní účastí, kde jsou všechny postupy silně formalizovány. Ve firmách, kde řízení funguje více neformálně, se HR manažer snaží vzbudit důvěru osobním kontaktem.

Existují různé informační kanály, jakými HR manažeři získávají informace o problémech. Může jimi být přímá stížnost od zúčastněného zaměstnance, informace od třetí osoby či žádost o radu s řešením problému od *inline* manažera, který už na problém sám nestačí. Existují i nepřímé cesty – problémy například vyplynou na povrch při každoročním hodnocení, oddělení vykazuje špatné pracovní výsledky nebo se objeví nevysvětlené odchody zaměstnanců a žádosti o přestup. Někdy problémy vyplývají na povrch při výjimečných akcích, například při team-buildingových programech.

V okamžiku, kdy je HR oddělení informováno o problému, musí si informaci ověřit a snažit se dopátrat podstaty problému. K tomu opět využívá různých informačních kanálů, nejčastěji přímého rozhovoru se zúčastněnými, s přímým nadřízeným, se třetími osobami. Komunikace o problémech souvisí s tím, jak jsou problémy řešeny na různých organizačních úrovních: nejprve se jimi zpravidla zabývají přími nadřízení, teprve pokud to nepřináší výsledky, problém se přenáší do kompetence HR. Přesto jsou HR manažeři v mnoha firmách podle svých výpovědí otevření k přímým cestám předávání informací, jelikož si uvědomují, že komunikace s přímým nadřízeným pro zaměstnance nemusí být příjemná a nemusí přinést žádný výsledek. Mohou hrát roli nezávislé instance, která není součástí pracovního procesu, dávají zaměstnancům najevo, že mohou kdykoli přijít se stížnostmi. Zůstává ale otázkou, nakolik je tato snaha skutečně efektivní, vzhledem k tomu, že personální oddělení je zaměstnanci zpravidla ztotožňováno se zaměstnavatelem a reprezentuje jeho zájmy.

Řešení problémů

Nové firmy s nadnárodní účastí preferují ve větší míře *formální* postupy řešení problémů. Funguje zde přesné rozdělení kompetencí mezi *inline* manažery a HR manažery, jsou pořádána školení HR manažerů k řešení konfliktů, je zaveden přesný systém odstupňovaných sankcí ve shodě se zákoníkem práce. Hlavní složku činnosti personálního oddělení v této oblasti tvoří prevence: budování organizační kultury, školení zaměstnanců, komunikace a šíření informací, příprava příručky pro zaměstnance a etického kodexu, kontrola dodržování zásad organizace. Postupy jsou neustále dále formalizovány: objeví-li se nějaký nový problém, který je nutno řešit, je nejprve řešen *ad hoc* podle dané situace, ale poté je řešení zakotveno do organizačních pravidel.

Tak mám pocit, že tam řešili nějaký svůj interní, že někde někoho šéf načapal, jak si v pracovní době prohlíží [pornografické stránky] a dostalo se to teda k expertům, a na základě toho se učinily teda ty příslušné kroky, že se to zakotvilo jak do toho etického kodexu, do novelizace pracovního řádu. A že se podepisuje i ten papír závazný. (Banka 2, 352:357)

Formalizace se promítá i do přesného definování toho, kdo je za řešení problému odpovědný a jak je jeho řešení rozděleno mezi jednotlivé organizační úrovně, jako například ve firmě Plasty:

To je ještě zase ošetřené tak, že tady má každý dva nadřízený. Prvního a druhého nadřízeného. Přesně předepsaného. Jako, že každému člověku dostane ode mě napsáno, to je tvůj první nadřízený, to je tvůj druhý nadřízený. A tyhle ti dva nadřízený ho hodnotí. A já jsem ještě třetí. (Plasty, 570:574)

Formalizace je často výsledkem vstupu zahraniční organizační kultury po změně majitele firmy. V organizaci jsou aplikovány stejné procedury, jaké fungují v jiných pobočkách dané nadnárodní organizace. V této souvislosti často dochází ke střetu českého prostředí a nové organizační kultury, přičemž změny nejsou vždy vnímány pozitivně.

Ano, je trend formalizace daleko větší oproti té předchozí době, je tak velký, že až přestáváme mít čas na neformální práci se zaměstnanci. (Autotextil, 215:217)

V jiných organizacích, zejména v menších firmách rodinného typu, je upřednostňován *neformální přístup* k řešení problémů. Řešení se odvíjí od osobních vztahů ve firmě, nejsou definovány přesné postupy; řešení problémů je v první řadě záležitostí lidské domluvy, nejprve mezi zúčastněnými a teprve poté s HR manažerem:

Já tady razím léta svoji letitou filosofii, že si mají pokud možno všichni problémy řešit sami. Protože jestliže je budu řešit já, tak jistě dojde k závěru, který se ale s největší pravděpodobností někomu nebude líbit. (Reklama 427:430)

Panuje zde zkrácený předpoklad, že prevence problémů vztahů mezi zaměstnanci včetně sexuálního obtěžování se také děje jaksi automaticky sama od sebe: vyplývá z osobních kontaktů všech zaměstnanců, z jejich osobního vztahu k HR manažerovi a z neformálních způsobů sdělování informací:

Díky tomu, že ta struktura není komplikovaná a že se s těma lidma můžu takhle normálně bavit a že prostě přijdou a řeknou, tak se řada věcí prostě podaří už v tom zárodku jaksi uříznout, jo. (Reklama 1040:1043)

Řešení konkrétních problémů se odehrává podle konkrétní situace a zvážení jejich důsledků. Postupy řešení nejsou zakotveny v organizačním řádu či etickém kodexu, ale vycházejí ze „zdravého rozumu“ odpovědných osob. Nastane-li nějaká problematická situace, nenásleduje zakotvení jejího řešení do organizačních pravidel, ale stává se z ní ústně sdělovaný precedens:

Ne, tady se traduje tenhle ten mýtus jako ústní podání. Pokud se objeví nějaký proutník u klientů teda, tak. (Reklama, 788:789)

Staré organizace s postsocialistickou firemní kulturou představují zvláštní případ, ve kterém se *neformální postupy mísí s formálními*. Vysoké školy mají z hlediska tolerance sexuálního obtěžování zcela specifický charakter. Určité problémy zde vůbec nelze konstruktivně řešit, protože zaměstnanci jsou v mocensky silné pozici – profesori jsou v určitém smyslu nedotknutelní. Cíle organizace zde nejsou jasně definovány a nelze tedy jasně určit, co je ohrožuje; zaměstnanci nejsou vůči organizaci v jednoznačně podřízené pozici.

Tak samozřejmě neřeší se to jako spor muž versus žena, i když se ví, že ten profesor nesnáší ženský, má o nich horší mínění, ale není to věc, která by byla někde napsaná. (VŠ 2, 321:323)
Myslím, že se to ví, ale obecně, pokud by to nedošlo do nějakého průseru, že se s tím nebude dělat nic. Že se vždycky řekne a to je odborník. (VŠ 2, 600:602)

Hlavním receptem na nalezení řešení problému ve vztazích mezi zaměstnanci je bez rozdílu podle všech HR manažerů ve všech třech typech organizací komunikace – může být ale více či méně formální.

Je to snadný, vyslechněš si lidi okolo. Objektivně to jinak nemůžeš udělat líp než tak, že se zeptáš lidí okolo. (VŠ 2, 1261:1263)

Takže většinou doporučuju tomu manažerovi, aby tam prostě nastavil jiný pravidla, popovídal si. Já si myslím, že devadesát procent nepřijemností, které se stanou, je chyba komunikace. (Banka 2, 179:182)

Nejčastějším řešením mnoha problémů je přesun na jiné pracoviště, v mnoha případech se ale může jednat jen o přesunutí problému někam jinam. Jedná-li se o jedince, který své chování bude opakovat, problémy se znovu objeví a teprve potom se sahá k radikálnějšímu řešení. Na novém působišti kolegové často nejsou informováni o důvodech přesunu nového zaměstnance.

Jasný formální postup, jak řešit sexuální obtěžování, existuje jen v málo firmách – chybí i tam, kde jinak vládne vysoká formalizace řídicích postupů. Mezi personalisty všeobecně vládne tendence řešit tyto problémy podle konkrétní situace, podle toho, koho se problém týká, posuzuje se individuálně. To je pravděpodobně způsobeno tím, že problém se neobjevuje příliš často, a zejména tím, že jeho dopad závisí na tom, jak reaguje jeho oběť (nakolik se cítí určitým jednáním obtěžována). Jedinou výjimkou je firma Potraviny 1, kde existuje určená osoba, která se zabývá problematikou sexuálního obtěžování, a jasně daný postup.

Tam se vždycky v první fázi dává i přednost tomu, aby ta stížnost i řešení zůstaly jakoby maximálně utajené. I z důvodu toho, kdo si stěžuje, jako mezi náma by mi bylo velmi nepříjemné, i kdyby se něco takového dělo, já si šla tedy postěžovat, když k tomu mám určenou osobu a kdyby druhý den o této stížnosti věděla celá firma, jo, to by asi bylo i kontraproduktivní, jo, to ty vztahy nezlepší. Takže ten postup, ten navržený postup je takový, že má kam jít, má na koho se obrátit a na základě dohody s tou danou osobou, pověřenou, jsou různé cesty a varianty, jak to řešit, které se stupňují. První je, že se zprostředkuje třeba i pohovor s tím dotýčným, který se toho harašení dopouští. Druhá fáze, pokud tohle nepomůže, s jeho nadřízeným. Třetí fáze, pokud tohle nepomůže, už se tam můžou uplatňovat nějaké pracovněprávní nástroje, buďto dohodou přerážení někam jinam plus třeba snížení bonusů u toho dotýčeného, kdo se, v každém případě tahle osoba, která to má na starosti, má i ten první krok na starosti, to znamená v té první fázi třeba posoudit to mezi těma dvěma stranama. (Potraviny 1, 956:973)

Řešení problémů sexuálního obtěžování se odvíjí podle toho, kdo se ho dopouští – razantnější je, dochází-li k němu ve vztahu nadřízený – podřízený, a dopouští-li se ho manažer. Pokud není personálním oddělením vnímáno jako trestní čin, řeší se varováním, popřípadě přesunem, pak teprve odchodem z organizace. Jinak je to u vážnějších případů sexuálního obtěžování: jejich řešení již nespadá do kompetence HR oddělení ani organizace jako takové, nýbrž předpokládá se zákrok státních orgánů, záležitost musí vyšetřovat policie. Za vážné případy jsou ovšem personálním oddělením pokládány jen fyzické útoky a znásilnění. Některé organizace se takto snaží problém maximálně externalizovat a přenést na někoho třetího, nehodlají se tím samy zabývat. Jiné jsou více ochotny se v řešení problému samy angažovat. Příkladem je HR manažerka firmy Hotely, která si uvědomuje, že takový postup se vstupem policie a soudů nemusí být pro oběť příjemný a může bránit skutečnému vyřešení situace. Jako o možnosti uvažuje o ustavení nějaké instituce uvnitř organizace, která by se touto problematikou zabývala v první řadě.

Názor této manažerky dokládá zjištěný fakt, že ženy-personalistky jsou častěji citlivější k problematice sexuálního obtěžování než muži, dokážou se snáze postavit do role oběti a navrhuji citlivější postupy při vyšetřování problému. Muži to častěji vnímají jako umělý problém a mají pochybnosti o podstatě aktu sexuálního obtěžování, často podezírají oběť ze lži.

Samozřejmě těch variant je celá řada, kdo za to nakonec může, může to být opačné snaha zničit toho daného člověka, nebo toho druhého, nebo ten to nedomyšlí, tomu to nedochází a tak dále, čili tady bychom, bych řekl, to už je velmi delikátní a museli bychom přesně vědět, o koho se jedná. (Supermarkety, 632:638)

Vzhledem k tomu, že problémy související se sexuálním obtěžováním se řeší teprve od nedávné doby a nevycházejí na povrch příliš často, mnozí HR manažeři (či spíše manažerky) si uvědomují, že mají nedostatek zkušeností k jejich řešení a že by si pravděpodobně nevěděli rady. Manažerka Banky 2 by proto podle svých slov požádala o radu zkušenější kolegy z jiných firem:

Proto vám říkám, teď, že bych to, možná nevím, jak bych to uchopila. Asi bych se musela více o to zajímat, a asi bych si musela něco přečíst, než bych asi vydala nějaké rozhodnutí. Nebo bych zavolala svým kolegům, který v tom mají nějaké zkušenost. (Banka 2, 701:705).

Klíčové pro pochopení přístupu organizací k sexuálnímu obtěžování je uvědomit si, že problémy se stávají problémy teprve tehdy, začnou-li ohrožovat zájmy firmy. Řešení je přizpůsobeno tomu, aby zájmy organizace zůstaly nedotčeny.

Do té doby, dokud bych řekla neovlivňuje ty vztahy na tom pracovišti, neovlivňuje ten jejich pracovní výkon, tak s tím zaměstnavatel nic nedělá. Pokud by to prostě došlo do takové meze, že by to začlo, tak by se to prostě začlo řešit. (Hotely, 429:433)

V okamžiku, kdy jste opravdu vázána na týmovou práci a notabene na výkony, kdy člověk, který vám sedí u počítače za 150 tisíc, tak prostě už z principu, že prostě jako tam sedí někdo problémovéj, to prostě není možný. (Reklama, 1118:1122)

Záleží pak jedině na tom, jak jsou definovány zájmy firmy a jak je nahlíženo na jednotlivé situace – to, co v jedné firmě nevádí, může být v jiné vnímáno jako škodlivé a v jiné dokonce i jako prospěšné (příkladem jsou milostné vztahy mezi zaměstnanci). Při řešení problémů a konfliktních situací nerozhoduje tolik zájem a práva jednotlivce, jako zájem organizace jako celku. Pokud je tým pro organizaci cennější než jedinec, bude jedinec obětován, ačkoli se nemusel ničím provinít.

4.2.5 Sexuální obtěžování v organizacích a přístup personálních manažerů

Vzhledem k tomu, že případy spadající pod sexuální obtěžování zaznamenala většina ze zkoumaných organizací, lze usuzovat, že se jich v prostředí českých organizací vyskytuje relativně mnoho. Tento poznatek si protirečí se subjektivními výpověďmi HR manažerů, podle kterých jsou tyto případy natolik vzácné, že není nutné stanovovat přesné postupy jejich řešení. Část z těchto případů jimi totiž není jako sexuální obtěžování vnímána (jako například konverzace či obrázky s erotickou či sexuální tematikou). Některé jsou vedeny pod hlavičkou jiných typů problémů, například jako šikana či konflikty mezi zaměstnanci.

Personální manažery je možné rozdělit podle jejich přístupu k problematice sexuálního obtěžování do čtyř kategorií, bez ohledu na typ organizační kultury firmy, ve které pracují.

První skupinou jsou HR manažeri, kteří *uznávají sexuální obtěžování jako svébytnou kategorii* a chápou její význam na základě její zákonné definice. Zahrnují do ní veškeré sexuálně konotované nevhodné a obtěžující chování a uvědomují si, že může být hrozbou pro firmu. Zdůrazňují subjektivní charakter sexuálního obtěžování: ne každý je určitým chováním obtěžován; sexuální obtěžování je definováno tím, nakolik druhého obtěžuje. Příkladem je přístup personalisty firmy Supermarkety anebo firmy Autotextil:

Já bych řekl, že to je způsob jednání. Jednání takovým způsobem, že druhá strana toto může vnímat, než jen, řekněme, konverzace nebo komunikace, řekněme, neutrálního charakteru. Ale tady si myslím, že je to hodně o individuálním nastavení, kdo co ještě bere jako legraci nebo neutrální komunikaci a kdo si něco vztahuje sám na sebe. (Supermarkety, 569:575)

Je to něco, co je druhému člověku a ani bych nemluvil o pohlaví. Ale druhému člověku fyzicky, nebo psychicky bych řekl i nepříjemné. Protože považuju za to sexuální obtěžování i slovní obtěžování. No ale tady je jeden problém, že každý máme tu míru jinak nastavenou. A to by mě zajímalo, jak by to potom bylo posuzováno. (Autotextil, 767: 770)

Tito personalisté připouštějí, že sexuální obtěžování se může vyskytnout v jejich firmě a vytvářejí pravidla a postupy, jak na něj reagovat a jak se proti němu bránit.

Druhou kategorií jsou HR manažeri, kteří znají zákonnou definici sexuálního obtěžování a teoreticky ji akceptují. Přesto se jim v praxi jeví tento *koncept jako směšný a nevhodný pro české prostředí*. Oprávněnost jejich přístupu podle nich vychází právě ze samotné zákonné definice: jednání, které druhého neobtěžuje, není sexuálním obtěžováním. HR manažer tohoto typu předpokládá, že projevoování sexuální pozornosti je v českém prostředí normální a nemůže nikoho obtěžovat, a proto je zde koncept sexuálního obtěžování nepotřebný. Příkladem jsou výpovědi HR manažerů firem Karty a Banka 2:

Mně to tady přijde takový zdravý. Že ty lidi si tady projevují přízeň a to i přijímají. (Karty, 532:533)

Tak samozřejmě, chlap je taky jenom člověk, tak asi tam padají nějaké připomínky. Možná, že příjemné, tobě to sluší. Ale jako tady fakt v tý bance nějaký ten harassment, fakt to tady není. (Banka 2, 399:402)

Jako základní opatření při boji proti sexuálnímu obtěžování pak podle této skupiny HR manažerů logicky stačí upozornit obtěžující osobu, že její chování je nevhodné – pokud to bude vědět, nebude se ho podle nich dále dopouštět.

Do třetí skupiny patří HR manažeri (a manažerky!), kteří či které *koncept sexuálního obtěžování odmítají úplně*. Zákonná definice sexuálního obtěžování je podle nich nejasná a snadno

zneužitelná. Tito HR manažeři se domnívají, že vina vždy leží na obou stranách; oběť podle nich často vyvolává obtěžující chování svým vlastním přístupem a pokud by skutečně chtěla, mohla by se mu vyhnout. Tento postoj ilustrují výpovědi personálních manažerů firem Banka 1 a Reklama:

Ale já si myslím, že jinak se ve spoustě případů v tom realizují obě dvě strany. Ono se to velmi těžko posuzuje, kdyby se něco takového stalo, tak to budou řešit naši právníci. (Banka 1, 401:403, manažerka-žena)

Zrovna tak jako přirozeně můžeme hypoteticky mluvit o tom, co koho dovede jaksi k změně chování vyprovokovat. Pokud mi sem někdo bude chodit polonahej, tak si o to do jisté míry koleduje, teďka nechci říkat, jestli za to někdo může nebo nemůže jo. (Reklama, 1430:1434, manažer-muž)

Oproti tomu existují ale i HR manažerky, které se samy dokážou snadno vcítit do pozice obětí a *sexuální obtěžování* chápou jako velký problém. Ty tvoří čtvrtou a poslední kategorii. Jsou si vědomy toho, že se v jejich organizaci vyskytuje, stejně jako ve všech jiných organizacích. Sexuální obtěžování vnímají velice jemně a dokážou si představit, že i zdánlivě nevinné narážky, v českém prostředí běžné, mohou obtěžovat. Pokládají za nutné ihned a účinně reagovat, vyskytne-li se takový problém. Jsou pobouřeny faktem, že vina je často nespravedlivě kladena na stranu obětí. Tento přístup byl vlastní například manažerce firmy Plasty:

Určitě bych to nějak řešila, protože já, když si představím, že by mně někdo obtěžoval. Jako když to vezmete na sebe, kdybyste chodila do práce a bála byste se, že zase na vás někdo šáhne, nebo že bude mít hnusný řeči. Tak to bych taky nechtěla jako každý ráno se s tímhle tím vypořádávat, takže myslím si, že by to mohlo vést až k výpovědi. (Plasty, 817:823)

Dotazování HR manažerů si uvědomují, že sexuální obtěžování je častěji směřováno od mužů vůči ženám. Přesto jsou zaznamenány i případy jasného sexuálního obtěžování mužů ženami. Největší nebezpečí a ohrožení organizace vychází podle HR manažerů ze sexuálního obtěžování páchaného nadřízeným na podřízené. Pracovníci ve vedoucích pozicích si takové chování podle personalistů nemohou dovolit – nejen že disponují větší mocí a oběť se tak může jen obtížně ubránit, ale navíc reprezentují dobré jméno firmy a mohou je svým chováním ohrozit více než řadový zaměstnanec. Dotázaní personální manažeři si uvědomují, že ne všichni mají stejnou schopnost se proti obtěžujícímu chování bránit – záleží to na osobnosti, postavení, vzdělání; některé ženy jsou vystaveny riziku sexuálního obtěžování více než jiné:

Vím, že když ženská, která má určitý znalosti a vystupuje odborně, tak už má ty první bariéry před sebou. Horší a myslím si, že to odnesou spíš lidi jako opravdu třeba administrativní, sekretariát. (Audit, 549:553)

Z rozhovorů s HR manažery je zřejmé, že sexuální obtěžování je nový koncept, který ještě v českém prostředí nemá své jasné místo; organizace teprve hledají cesty, jak na něj reagovat.

A myslím si, že to může být i, že to je věc nová, se kterou, bych řekl, se možná nejen naše společnost, ale i ostatní firmy nachází, pravděpodobně hledají i, kde je taková ta hranice toho, co je přípustné, co není přípustné. (Supermarkety 560:564)

Dotazování vesměs poukazuje na odlišnost českého pracovního prostředí, kde je tradičně vysoká hladina sexuálně konotovaného chování. Lidé zde jsou podle nich na takové chování zvyklí a neobtěžuje je to. Na specifiku českého prostředí upozorňuje například i HR manažerka firmy Hotely, která jinde udává velmi jemnou definici sexuálního obtěžování. Nejde tedy jen o to,

že by čeští HR manažeři sexuální obtěžování záměrně zlehčovali. Často mají zkušenost práce v zahraničních firmách a na jejím základě srovnávají české a zahraniční organizační prostředí.

Největší nedůvěra panuje vůči „americké“ definici sexuálního obtěžování, tak jak byla prezentována v českém veřejném diskursu. Je obecně rozšířen strach, že nový zákon o sexuálním obtěžování má za cíl přinést podobně přehnaná opatření:

Když si vezmu to, co se odehrávalo v Americe, že když tam dá na ulici malý klučik pusku malé dívence, takže to jsou prostě ústřely úplně bláznivé. A myslím si, že je potřeba i na tuhle tu věc se dívat s určitým nadhledem. (Potraviny 2, 734:738)

U naprosté většiny HR manažerů, i u těch relativně uvědomělých, se vyskytuje určitá ostražitost vůči konceptu sexuálního obtěžování, který podle nich může být špatně pochopen nebo i cíleně zneužit. Organizace je proto povinna každý případ podrobně prozkoumat:

Samozřejmě těch variant je celá řada, kdo za to nakonec může, může to být opačně snaha zničit toho daného člověka, nebo toho druhého, nebo ten to nedomyšlí, tomu to nedochází a tak dále, čili tady bychom, bych řekl, to už je velmi delikátní a museli bychom přesně vědět, o koho se jedná, jakým způsobem. (Supermarkety 632:638)

Z předchozího je patrné, že přístup HR manažerů k sexuálnímu obtěžování nemusí být jednoznačně dán organizačním prostředím a kulturou firmy, ve které pracují – rozhodující je jejich osobní názor, zkušenosti, kterých nabyli na jiných místech, jejich tolerance či netolerance vůči sexuálně konotovanému chování. Jejich postoj se sice odvíjí i od organizační kultury, ve které pracují, ale je také výsledkem jejich předchozích zkušeností s konkrétními případy, jejich osobního nastavení, kde hraje roli i jejich pohlaví. Jejich postoj následně hraje roli v tom, jakým způsobem přistupují k řešení problémů, se kterými se setkávají, i když jsou ve svém jednání značně ovlivňováni a korigováni organizační kulturou dané firmy.

4.2.6 Závěry

Na základě výzkumu je možné konstatovat, že výskyt sexuálně konotovaného chování mezi zaměstnanci organizací je dosti častý. Toto chování není ale vždy organizací vnímáno jako sexuální obtěžování. Postoj firmy k problematice sexuálního obtěžování se liší podle organizačního prostředí a firemní kultury. Existuje zásadní rozdíl mezi starým „postsocialistickým“ organizačním prostředím, prostředím malých firem rodinného typu a prostředím panujícím ve firmách se zahraniční účastí, kde je ustavována nová zahraniční organizační kultura.

Pojem sexuální obtěžování je většinou personálních manažerů vnímán jako koncept dovezený ze zahraničí. Je kladen do protikladu k českému prostředí, kde je podle nich určitá míra sexuálně konotovaného chování pokládána za normální. Postoj firmy je pak dán tím, nakolik je její kultura prostoupěna zahraničními vlivy.

Organizace v první řadě sledují své vlastní cíle; to, co nestojí v cestě těmto cílům, není vnímáno jako problém. Vnímání rizika sexuálního obtěžování pak vychází z toho, co organizace definuje jako organizační cíle a jak hodnotí překážky bránící jejich dosažení. Sexuální obtěžování tedy pro firmy představuje problém teprve tehdy, brání-li dosahování jejich cílů, a teprve tehdy je organizace ochotna se těmito otázkami zabývat a řešit je.

5. Co zможou odbory? Pohled odborových svazů na sexuální obtěžování

Hana Maříková

5.1 K postavení a fungování odborů, respektive ČMKOS

Po roce 1989 došlo v uspořádání odborů, jejichž základním posláním je hájení práv a zájmů zaměstnanců, a v jejich fungování k některým podstatným změnám. Z hlediska řadových zaměstnanců je v této souvislosti podstatné, že na mnoha pracovištích, v podnicích a firmách zaměstnavatel nepovolil založení novodobých odborů či donutil zaměstnance zrušit v té době se transformující odborovou organizaci. Odbory se obecně potýkají s odlivem členů, ať ze strukturálních důvodů (změna velikosti podniků, zavádění nových způsobů výroby, změna charakteru pracovních míst apod.), nebo z důvodu prosazování se nové hodnotové orientace (zeslabení kolektivní solidarity, příklon k individualismu) [Mansfeldová, Kroupa 2005:142]. Přestože ženy obecně bývají méně často odborově organizované, k odlivu členů dochází zejména v mužských profesích, resp. resortech, a tak se relativně zvyšuje podíl žen zastoupených v některých odborových svazech, konkrétně v ČMKOS.

Přes klesající členskou základnu odbory stále pokrývají nikoli nepodstatnou část trhu práce. V roce 2004 činila výše odborové organizovanosti přibližně 22 % [Mansfeldová, Kroupa 2005: 142]. Ve většině (nikoli však výlučně) malých podniků a firem ale neexistují obvykle odborové organizace vůbec (jedná se často o firmy, kde jako zaměstnanci převažují ženy – viz maloobchod), nicméně i pro ně by měly platit kolektivní smlouvy vyššího stupně, pokud byly uzavřeny. Přesto se dá předpokládat, že i při existenci těchto smluv nebude část trhu práce dostatečně ochráněna z hlediska dodržování některých sociálních práv zaměstnanců, včetně práva na rovné zacházení v zaměstnání z hlediska pohlaví a práva na ochranu lidské důstojnosti. Tato část trhu práce by sice měla být ochráněna přijatými zákonnými normami vázajícími se k pracovněprávním vztahům na trhu práce, k zaměstnanosti obyvatelstva (viz zákoník práce a ratifikované zahraniční úmluvy a směrnice pro tuto oblast), avšak chybí jí další dostatečná „institucionální“ ochrana.

Tam, kde odbory fungují, by jejich činnost měla být postavena na „principu vzájemné solidarity se všemi, kdo jsou v dnešním světě vystaveni útlu, všem formám diskriminace a násilí“³¹. Na základě deklarace tohoto principu vyplývá v souvislosti s výzkumem obtěžování a sexuálního obtěžování zájem o to, jakou pozornost konkrétně tomuto tématu odbory věnují a jak tuto problematiku ve své praxi řeší.

Za reprezentanta odborů byla ve výzkumu zvolena ČMKOS³², neboť tato centrála je člensky nejsilnější a také nejvlivnější odborovou centrálou u nás. Protože z charakteru uspořádání

³¹ Srov. <http://www.cmkos.cz>

³² Druhou největší je Asociace samostatných odborů (ASO), která vznikla ve druhé polovině roku 1995. V současné době sdružuje 15 svazů a reprezentuje zhruba 200 000 svých členů. Dalšími, avšak menšími centrály jsou například Konfederace umění a kultury (KUK) či Sdružení Čech, Moravy a Slezska a mnohé další. Zcela samostatně pak fungují některé profesní odborové svazy. Více viz například stránky <http://www.cmkos.cz/struktury.php>

ČMKOS jako konfederace³³ vyplývá značná autonomie jednotlivých svazů (sdružujících v současnosti zhruba kolem 800 000 členů), ukázalo se jako nezbytné zmapovat, jak konkrétně fungují jednotlivé odborové svazy, resp. jakým způsobem se dovídají o problémech v mezilidských vztazích na pracovištích vrcholové odborové orgány (tj. příslušné odborové svazy).

Jako výzkumná metoda byla v této části šetření zvolena metoda skupinové diskuse (focus group) odděleně pro skupinu mužů a žen, aby nedocházelo k nežádoucí konfrontaci pohledů, možnému vzájemnému ovlivňování, k převážení diskursu jedné (silnější, hlasitější, průbojnější) skupiny nad druhou. Obou skupinových debat se celkem zúčastnili zástupci a zástupkyně 15 odborových svazů, tj. 7 mužů a 8 žen, z celkového počtu 34.³⁴

5.2 Postoje zástupců odborových svazů k obtěžování a sexuálnímu obtěžování ve sféře placené práce

Z analýzy postojů odborů, resp. zástupců některých odborových svazů sdružených v ČMKOS, k sexuálnímu obtěžování vyplynulo, že se jedná o složité téma, které je nutno analyzovat v několika rovinách, a to zejména v rovině:

- důležitosti a senzitivity vůči tématu,
- „viditelnosti“, tj. manifestovanosti – latentnosti problému,
- objektivnosti – subjektivnosti,
- emocí a reakcí, které téma vyvolává.

Jedině tak je možné vytvořit si komplexnější obraz o sledovaném jevu a snažit se hledat a nacházet jeho možné řešení.

5.2.1 Senzitivita vůči tématu a jeho důležitost – sexuální obtěžování jako marginální problém

Sexuální obtěžování vnímali mnozí zástupci a zástupkyně odborových svazů jako nedůležitý, resp. málo důležitý, marginální problém, a to jak v rámci odborů, tak v celé společnosti.

Oficiální struktury to vidí jako problém, *populace jako uměle vytvořený problém*. (M3)

Dneska se chce po lidech, aby pracovali 200, 250 hodin, a to je problém, ne sexuální obtěžování. (M5)

Na desetibodové škále je to (sexuální obtěžování - HM) pro vládu třeba na stupni hodnot číslo 3. Pro nás to je tak na desátém místě... Protože na tomto svazu jsme tento problém ještě neřešili, proto jsem tento problém dal na stupnici na poslední místo. Je to příliš marginální... (M6).

... se tomu (sexuálnímu obtěžování - HM) věnuje více pozornosti, než si ten problém zaslouží. Protože je daleko více potíží a problémů společenských, ať to vezmeme od drogové závislosti přes všechny možné jiné - kriminalita mládeže, všechny možné problémy. A my se zabýváme něčím, na co vlastně tady v té společnosti zcela mimořádně někdo poukázal a to mě tedy osobně vadí... Prostě říkám, jsou horší společenské problémy, daleko vážnější, kam by se měla soustředit

³³ Centrála a její poradní orgány totiž plní vůči sdruženým svazům koordinační a poradní roli. Proto případné návrhy opatření týkající se například ochrany pracovněprávních vztahů nejsou pro jednotlivé svazy závazné, nýbrž mají pouze doporučující charakter.

³⁴ Na debaty byli pozváni pouze zástupci a zástupkyně odborových svazů s početnější členskou základnou, které měly i své vlastní internetové stránky.

pozornost nás všech ostatních... U nás to opravdu masový jev není, ale o to není tak časté, aby se to dalo vůbec pojmenovat jako nějaký závažný problém. (Z4)

Sexuální obtěžování podle nich není tématem, kterému by se v současnosti měly odbory věnovat, neboť z jejich hlediska existují „masovější“ a „urgentnější“ problémy ve sféře placené práce. Prioritou podle oslovených odborářů je v první řadě udržení zaměstnanosti, výše mezd a dodržování zákonné délky pracovní doby.³⁵

I předsedkyně Výboru pro rovné příležitosti žen a mužů, který je poradním orgánem Rady ČMKOS, na otázku, „Co je podle Vás v současné době nejpálčivější v oblasti rovných příležitostí?“, uvedla: *Rovné odměňování, segregace na trhu práce, možnosti sladování profesního a rodinného života, nedostatečné zastoupení žen ve vedoucích pozicích v pracovním, politickém i veřejném životě.*³⁶ Šikanu, obtěžování, natož sexuální obtěžování však neuvedla.

U přírodních zástupců a zástupkyň jednotlivých odborových svazů převažovala tendence vnímat sexuální obtěžování jako problém „cizí“, uměle vnesený do naší společnosti, jako amerikanismus či jako input z Bruselu, nebo dokonce jako problém virtuální.

Je to uměle vytvořený problém. Těsně po revoluci jsme dělali mezinárodní seminář, Američanky tam přinesly letáčky o sexuální obtěžování, ale z východní Evropy na ně všichni koukali, protože to nikdo neznal. Je to uměle vytvořený. Z unie se nějaké věci dostaly do zákoníku práce, musíme se tím už zabývat, ale lidi se neozvou, řeší to pak třeba sami odchodem. Ale tyto problémy jsme neřešili. My tady vytváříme umělý problém, protože ti lidi nám to neřeknou. (M7)

Oficiální struktury to vidí jako problém, populace jako uměle vytvořený problém. (M3)

Já ženám neotvírám ani dveře, abych nebyl napaden, je to takové šilenství, ...amerikanismus. (M6).

... odmítám sem implantovat nějaké americké protestantské zvyky, kde nesměli mít ani záclony. (M5)

... toto téma je nainputované z Bruselu. (M5)

Je to virtuální realita, kterou přináší média... kšeft pro média. (M5)

Češi jsou podle některých přítomných zástupců odborových svazů tolerantnější k určitému typu sexuálního chování a sex na pracovištích je podle nich v některých prostředích považovaný za „normální“:

Já myslím, že jsme mimo, ... jestliže jsou zdravé sexuální vztahy na pracovišti, tak je vše v pořádku, není to sexuální obtěžování. (M5)

Ona vůbec ta mentalita u nás v naší republice je jiná... (Z4)

České ženy mají vysoký práh tolerance, tím se lišíme od toho Západu. (Z8)

Pojímání sexuálního obtěžování jako „normy“, jako projevu „lidské přirozenosti“, „národní mentality“ či velké tolerance apod. odkazuje k nízké genderové citlivosti těch, kteří tento pohled uplatňují.

Přítomní odboráři a odborárky pronášeli často velice obecné soudy, jejich postoj ke konceptu sexuálního obtěžování byl odmítavý, v „lepší“ případě zdrženlivý. Přítomní příliš nereflektovali, že problém může být různými lidmi a různými sociálními skupinami vnímán různě, ani to,

³⁵ Zástupci odborů argumentovali například tím, že ženy zaměstnané v obchodě pracují mnohde až 14 hodin denně a nikdo kromě odborů se problémem nezákonné délky pracovní doby kvalifikovaně nezabývá, ačkoli se jedná o závažný problém postihující značnou část zde zaměstnaných osob.

³⁶ Viz www.feminismus.cz: „Přístup zaměstnavatelů k rovnosti příležitostí je konzervativní“, říká Dana Machátová, předsedkyně Výboru ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů, 24. 6. 2004.

že může docházet k posunu vnímání tohoto problému v čase, zejména mezi generacemi. *Nízkou mírou senzitivity* vůči sexuálnímu obtěžování bylo možné zaznamenat v jejich výrociích a postojích k tomuto tématu po celou dobu konání obou skupinových debat.³⁷

(muž bouchá do stolu) *my už jsme několikrát řekli, že to pro nás není problém a vy nás do toho pořád tlačíte, abychom se k tomu vyjadřovali...* (M5)

Nechtěl bych, aby z této zprávy vyplynulo, že odbory na to mají tento názor. Hovoříme za naše osoby a říkáme že to bereme na vědomí, ale nikdy jsme tento problém neřešili. Nechci, aby vyznělo, že odbory se tím nezabývají. Víme o tom a kdyby to nastalo, tak bychom to řešili. My to jako problém vnímáme, ale česká mentalita je jiná. (M7)

Zatímco sebereflexe „citlivosti“ vůči sledovanému tématu byla v obou skupinách poměrně nízká (až nulová), byli účastníci a účastnice debat schopni reflektovat „necitlivost“ vůči tomuto tématu nejen u „běžné“ populace, ale, jak je patrné z následujících slov, i u politiků na vrcholné úrovni.

Já jsem asistovala v Senátu při projednávání této pasáže z novely zákoníku práce a to co mi tam předvedli muži bez rozdílu věku, i ti nejmladší, kde by člověk předpokládal určitou pružnost myšlení, změnu těch stereotypů přístupu k ženám, tak to bylo katastrofální... Šlo jim jenom o sexuální obtěžování, tamty ostatní diskriminace sly jakoby pro ně stranou... V Parlamentu to bylo to samé, ale oni mají větší politické zájmy, tak to tam prošlo... (Z8)

Nízká míra senzitivity a pojetí sexuálního obtěžování jako *jevu nedůležitého, málo důležitého* či dokonce *marginálního*, vyplývá z určité strukturace vnímání sociální reality, z osvojených kulturních schémat její percepcce. To, že něco jsme nebo naopak nejsme schopni a ochotni označit jako „problematické“, „závažné“, „důležité“ apod. a vykazujeme pro to určitou „citlivost“ (jakkoli se tento pohled zdá být mnohým „přirozený“, „normální“ apod.), nevyplývá z ničeho jiného, než z určitého naučeného pohledu, z myšlenkových schémat osvojených v procesu socializace. Hierarchické vnímání sociální reality, kdy některé skutečnosti podle internalizované optiky umísťujeme na pomyslné vertikální ose výše, jiné naopak níže, je již svou podstatou pojetím mocenským. Mocenský mechanismus, kdy *Někdo* (vlivné/mocné sociální skupiny) si zosobuje právo určovat, co má být/může být umístěno nahoře a co naopak má být/musí být dole, zneumožňuje *Druhému/Druhým* (méně vlivným/mocným sociálním skupinám) vyložit a prosadit své vnímání sociální reality (a v souvislosti s tím své zájmy) a situuje je tím do předem dané podřízené sociální pozice. Prostřednictvím tohoto mechanismu postaveného na principu mocného subjektu a bezmocného objektu se legitimizují určité postupy v rovině rozhodování včetně toho, co je a není tématem (v dané společnosti, firmě, organizaci apod.), co je a není problémem, a následně pak, co může a co nemůže být zařazeno do agendy zcela konkrétní firmy, organizace apod. [srov. např. Bachrach, Baratz 1962 nebo Wilson, Thompson 2001].

5.2.2 Sexuální obtěžování jako téma vzbuzující negativní reakce a emoce

Přítomní zástupci odborových svazů zpočátku neprojevovali ochotu o tématu vůbec diskutovat, téma u nich vzbuzovalo negativní reakce, a to v obou skupinách bez rozdílu. Atmosféra debaty byla místy velice výbušná, až slovně agresivní. Tón některých odpovědí byl ironický až sarkastický. Diskutující dávali výrazně najevo, že se jim o tématu příliš hovořit nechce.

³⁷ Na tomto místě pak můžeme už jen spekulovat, jaká míra senzitivity se s největší pravděpodobností objevuje na nižších úrovních v rámci odborů.

(Muž už hodně naštvaný). Když vás napadne cikán v tramvaji, tak to je častější a větší problém než sexuální obtěžování, a to nikdo neřeší, toto téma je nainputované z Bruselu. (M5)

Na pozvánce bylo napsáno vztahy na pracovišti, nečekal jsem, že se budeme bavit jen o sexuálním obtěžování, kdybych to věděl, tak sem nejdu.“ Po bouchnutí do stolu pokračuje: My už jsme několikrát řekli, že to pro nás není problém a vy nás do toho pořád tlačíte, abychom se k tomu vyjadřovali, a není korektní uvést do pozvánky širší téma a pak se nás vyptávat pořád na to, co pro nás není problém. (M5)

Mně na tom vadí ta módnost, ta sezónnost. V téhle době je aktuální pomalu všechno to, co není normální... (Z4)

V mnoha jejich výrocích bylo možné zaznamenat zlehčování, bagatelizaci tématu. Tento moment byl zřejmý z užívání výrazu sexuální harašení, v odpovědích, kde dotázaní uváděli „absurdní“ příklady se záměrem relativizovat pojem, stejně tak jako ve výroku o mediálně známém případě „tramvajačky“, kdy soudní projednávání případu bylo označeno „za úlet“ – tedy za něco nepatřičného.

Dovolím si to odlehčit, moje teorie je, že sexuální obtěžování je výmysl těch, o který neměl nikdo zájem. (Z7)

Když jsem to slyšel, cítil jsem se ochuzen, že mě nikdo neobtěžoval. My už si z toho děláme legraci, promiňte. (M7)

Slyšel jsem, že sex na pracovišti zvyšuje výkonnost. (M2)

Řešili jsme jeden takový problém – řidička tramvaje v Praze. Skončilo to fiaskem i mezi jejími kolegyněmi, i právničky se tomu smály. Byl to takový její úlet.“ (M4)

... mě by zajímalo, kolik by si teda ta ženská měla za poplácání zadního sedacího nervu říct jako odškodné. (M6)

Češi si ze všeho dělají srandu. (M5)

Postoj „nebrat věci vážně“, „dělat si z nich legraci“ apod., který se vyznačuje odstupem, distancí od sociální reality, je sice obvykle vnímán jako projev „nadhledu“, může se však zrovna tak jednat o projev obranného mechanismu, záleží totiž na tom, kdo a v jaké situaci tento postoj zaujímá. V obou případech se ale jedná o reakci, která signalizuje pasivnost a respektuje ve své podstatě daný status quo.

5.2.3 Sexuální obtěžování jako jev skrytý, anonymní a „intimní“

Logika vysvětlení, proč sexuální obtěžování není pro odboráře „problémem“ nebo přinejmenším „naléhavým problémem“, a proč není v současné době nutné se jím zabývat, je prostá: protože se s ním dosud nesetkali, resp. v jejich odborovém svazu jej nezaznamenali (Z1, Z7), nebo se s ním nesetkávají často. Jeden z odborářů připustil, že se v jejich svazu zabývali asi jen třemi případy (M2), jiný muž (M1) uvedl jako příklad sexuálního obtěžování chování vysokoškolského pedagoga k jeho studující dceři(!).³⁸

... nám se to opravdu za celá léta nevyskytlo to obtěžování... (Z5)

Naprostá většina odborových svazů přitom problematice sexuálního obtěžování nevěnuje explicitní pozornost, toto téma nevnímají jako reálný či potenciální problém. V logice daného

³⁸ Tento příklad potvrzuje, že muži jsou senzitivní k projevům diskriminace (včetně sexuálního obtěžování) vůči ženám, pokud se to osobně dotýká jejich vlastních dcer (nikoli však už jejich manželek/partnerek, sester nebo jiných žen).

přístupu k realitě a uvažování o ní pak není sexuální obtěžování zahrnuto do agendy odborových svazů vůbec nebo jen zcela okrajově.

Z odpovědí účastníků debat vyplynuly tyto skutečnosti:

- Většina odborových svazů nemá zpracovaný systém, jak se o těchto problémech dovídat, neexistuje monitoring v této oblasti.
- O problémech se dovídají „zdola“, pokud postižená osoba hledá řešení svého problému.
- Někdy jsou za tímto účelem využívány i formální akce (například regionální setkání), kde se mimo oficiální část akce účastníci (předsedové či předsedkyně organizací) neformálně informují o problémech ve svých organizacích.
- Jen zcela výjimečně se příslušné odborové svazy systematictěji zabývají i mnohem obecnějším problémem, jakým je diskriminace. V jednom odborovém svazu se zabývali výlučně problémem diskriminace odborových funkcionářů a odborový svaz pracovníků ve zdravotnictví jako jediný vypracoval příručku o diskriminaci a šikaně a zorganizoval na toto téma na podzim 2004 odborovou konferenci s názvem „Násilí na pracovišti ve zdravotnictví.“³⁹
- Někde existuje právní subjektivita základních organizací, které pak řeší problémy v rámci firmy, podniku, takže „ústředí“ se o problémech a sporech dovídá minimum.

Jeden z přítomných mužů ale přiznal, že ... „*může to (sexuální obtěžování - HM) být ve skutečnosti daleko větší problém, než si myslíme, ale nedostane se to k nám*“ (M6).

Jeho výrok odkazuje k další rovnině problému – sexuální obtěžování nemusí být tak málo frekventovaným jevem, jak zřídka se manifestuje. Tento jev, jak vyplývá z rozhovorů „s oběťmi“ (viz kapitolu 4.1.), existuje mnohdy skrytě, jeho účastníci „nestojí“ o jeho „zveřejnění“ (každá ze zúčastněných stran ale z jiného důvodu). I podle slov jednoho z odborářů se jedná o *choulostivou záležitost*, o které nechce nikdo informovat (M1). Stejného mínění byli i někteří další přítomní muži a ženy (M6, Z3 aj.).

Je to strašně citlivé téma. Ten člověk to neřekne, jde o jeho existenci. On by si tím pádem sám pod sebou řezal větev. (Z8)

... všechny statistiky ze sexuální oblasti nemají vypovídající hodnotu, lidé v tom neříkají pravdu, ani účastníci tohoto sexuálního obtěžování, neříkám že to neexistuje, samozřejmě že to někde asi existuje, ale ty lidé o tom neřeknou. (M1)

.. my se drtivou část těchto případů ani nedozvíme. Je to otázka studu, přihlášení a otázka anonymity... (M6)

Někteří účastníci se shodli na tom, že sexuální obtěžování prezentuje jev „choulostivý“, který pro svoji skrytost a *anonymitu* je jevem vysoce „*intimním*“.

... při těchto činech, znásilnění, pohlavní zneužívání, se postižený většinou nesvěří ani svým nejbližším, rodičům, příbuzným a zůstane to celý život skrytý - a tyhle případy jsou obdobné. Věřím že jsou, ale na povrch se to dostane málokdy, je to obrovská statečnost, když s tím lidé vyjdou ven. (M3)

Z nepříliš časté „manifestace“, resp. „nemanifestovanosti“ jevu nelze tedy mechanicky vyvozovat, že tento jev neexistuje, nebo téměř neexistuje. Naopak je nutné připustit možnost skrytosti jeho existence a latentnost jeho projevu a snažit se hledat možné způsoby jeho rozkrytí. I když *latentnost problému neznamená v žádném případě jeho neexistenci*, bývá právě tato *latentnost jevu*

³⁹ V resortu ministerstva obrany je speciální oddělení, které se zabývá šikanou na pracovišti, ale to je zřízené v rámci jiné linie, nikoli odborové.

mnohdy příčinou neochoty se daným problémem zabývat jako problémem vážným, majícím negativní dopady nejen pro život „obětí“ (od možného psychického poškození po závažné sociální problémy),⁴⁰ ale i pro fungování pracovní skupiny či organizace jako celku (od nižší pracovní výkonnosti pracovníků, přes jejich časté absence až po odchod ze zaměstnání z důvodu sexuálního obtěžování).

„Neviditelnost“ problému prohlubuje přesvědčení o jeho nedůležitosti a naopak. Jedná se vlastně o jakýsi pohyb v kruhu. To, že se o problému otevřeně nehovoří či nemůže v daném prostředí hovořit, ho dále ještě více zneviditelňuje, marginalizuje a v konečném důsledku snižuje i senzitivitu vůči němu.

Zviditelnění problému brání často chápání určitého sexuálně podbarveného chování jako „normálního“ či „přirozeného“. To, že v některých prostředích je obtěžování a zejména sexuální obtěžování vnímáno jako „norma“, de facto znemožňuje jeho identifikaci. Většina ho akceptuje nebo přinejmenším ignoruje a ten, kdo toho není schopen, kdo se této normě nepřizpůsobí, nemůže v daném prostředí zpravidla dále fungovat a musí jej opustit (viz kasuistiky). Totéž platí v případě „přirozenosti“.

5.2.4 Sexuální obtěžování jako problém individuální, nikoli sociální a společenský, a jako jev subjektivní

Sexuální obtěžování bývá často vnímáno jako problém převážně či dokonce ryze *individuální*. Sexuální obtěžování tak obvykle *není* chápáno jako *problém sociální* (na úrovni pracovní skupiny, popřípadě celé firmy) a již vůbec *ne* jako problém *společenský* (*jako problém moci a bez-moci*).

... je to problém, který pravděpodobně někde asi je, ale já si osobně myslím, že to není problém společenský, ale problém jednotlivce, osobností a jeho schopností... (Z7)

Je to otázka jednotlivce, není to otázka skupiny. (M7)

Podle většiny je sexuální obtěžování vysoce *subjektivní* – záleží na míře únosnosti dané ženy (M3), na mentalitě dané ženy (M7) apod. Subjektivita problému je dávana do vztahu s nemožností jednoznačně a přesně pojem vymezit (viz dále).

... žena nebyla Češka, bylo to chováním ředitele, který byl zvyklý každou plácat po zadku a dělat si vtípky, tam to bylo s tím, že většina to brala v pohodě, ale jí to vadilo.

Je to strašně subjektivní... můžu říct ženě „jste krásně namalovaná“ a ona to může brát jako určitý druh sexuálního obtěžování a jiné to může polichotit. (M3)

Dneska ta mladá dívka může říci, že je sexuální obtěžování, když vám šéf dá ruku na rameno a v dobrém něco vysvětluje... (Z3)

... je to otázka mentality toho určitého člověka, může to být jeho zvyklost, bere to jako normální, a může ho pak překvapit, že to někdo bere špatně, chápe to jako nenormální a vadí mu to. (M6)

Zatímco debatující se obvykle shodli na tom, že projevy určitého chování mohou být druhým *subjektivně* hodnoceny jako *nevhodné*, tentýž způsob uvažování jimi už nebyl aplikován na aktéra daného chování, který zrovna tak *subjektivně* může své chování považovat naopak za *vhodné*. V této souvislosti se vynořuje otázka: Kde se bere tolerance k určitému typu chování a tolerance k určitému typu hodnocení tohoto chování a naopak netolerance k jinému typu hodnocení

⁴⁰ Na tomto místě odkazují na analýzu rozhovorů s oběťmi sexuálního obtěžování.

⁴¹ Pokud se někdo projevuje jako citlivý vůči sexuálnímu obtěžování, bývá jeho senzitivita hodnocena často jako osobní vada, určitá nedostatečnost, jako upjatost, předpojatost apod. Tato osoba bývá považována „za divnou“, přecitlivělou apod.

téhož chování? Proč bývá ten, komu nevhodné, nepřiměřené, obtěžující chování druhého vadí, druhými vnímán jako „přecitlivělý“, jako „divný“, jako „nedůtklivý“ apod.⁴¹ a proč je jimi ve svém důsledku hodnocen „přísněji“ než iniciátor onoho chování? Vynořuje se rovněž otázka: proč signál, že někdo vnímá určité chování jako nevhodné, jako obtěžující atd., není brán jako dostatečný impuls (legitimní důvod) pro to, aby iniciátor své chování změnil, dokonce, že by za toto nevhodné, nepřiměřené, obtěžující chování mohl či přesněji měl být potrestán?

Pojetí sexuálního obtěžování jako problému individuálního, problému vztahu mezi jedinci, odkazuje k pojetí moci jako relace mezi aktéry, kdy jedna osoba uplatňuje moc vůči jiné osobě (popřípadě osobám). Ten, kdo si může dovolit uplatňovat moc, je logicky tou osobou, která je držitelem určité (vzhledem k druhému) výhodnější pozice, ať již proto, že disponuje určitými zdroji v rámci instituce, distribuuje je, anebo proto, že je držitelem jiných atributů, vzhledem k oběti sociálně ceněných. Z tohoto úhlu pohledu se pak zdá být pochopitelné, proč negativa situace bývají přičítána spíše na vrub oběti, tedy osoby v podřízeném postavení, nikoli však útočníkovi (jeho chování se totiž obvykle považuje za normální, akceptovatelné, neboť vyplývá z pozice, kterou zastává v dané organizace, či z jiných sociálně ceněných atributů přesahujících často rámec organizace).⁴²

Pokud je sexuální obtěžování vnímáno jako problém převážně či dokonce ryze *individuální*, a nikoli jako *problém sociální* (na úrovni pracovní skupiny, popřípadě celé firmy) a *společenský* (jako problém moci a bez-moci), zůstává se pouze u bezprostředně pozorovatelné, jevové stránky celého problému. Sexuální obtěžování je tak redukováno jen na „problém“ mezi danými jedinci v rovině osobnostní, v rovině sociálně-psychologické.

5.2.5 Hranice sexuálního obtěžování, vymezení pojmu

Pojetí problému jako problému *individuálního* se často kombinuje s pojetím problému jako převážně *subjektivního*, což je vyvozováno z toho, že neexistují „objektivní“ měřítka pro jeho vymezení, neboť vždy záleží na kontextu situace a („subjektivním“) vyhodnocení této situace konkrétními aktéry.

A mě napadá jedna věc – co to vlastně je sexuální obtěžování? Od kdy? Že vám někdo dá najevo své sympatie? Do té doby, dokavad mi to je příjemné, tak je to mimopracovní vztah a od té doby, co mi to přestalo být příjemné, tak se to, co jsem do té doby normálně tolerovala, stalo obtěžováním?“ (Z7) Na to ji jiná zúčastněná odpověděla: „Já jsem si teď schválně rychle listovala v zákoníku práce. Když si přečtete definici sexuálního obtěžování, že já bych to jako sexuální obtěžování začala vnímat. (Z2)

... ne všechno se dá označit jako sexuální obtěžování. A to je právě to, kdo určí tu hranici. Každý soudce může mít na to jiný pohled... Kde se určí hranice toho, kde je to příjemné a nepříjemné... (Z6).

V diskusích nejednou zaznělo, že pojem sexuálního obtěžování je *vágní*, nedá se přesně vymezit, není jasné, jak ho kategorizovat, *jakou má mít hranici*. Nicméně tím, jak účastníci a účastnice debat kladli důraz na subjektivitu vymezení, jakoby *popírali možnost shody*, resp. vzdávali se tak *možnosti nalézt konsensus* v tom, *co je/může být onou určitou mezí, tolerovatelnou hranicí a kdo má právo ji určovat*. Zejména muži vnímali problém vymezení hranice, resp. toho, co si mohou k ženě

⁴² I když tento pohled na sexuální obtěžování jako na případ uplatňování moci vysvětluje, kdo a proč se sexuálního obtěžování dopouští, nevysvětluje zcela, proč se o sexuální obtěžování nehovoří, proč „se nestává tématem“.

jako kolegyni nebo podřízené na pracovišti dovolit (M3), aniž by to bylo považováno za sexuální obtěžování, jako zásadní. Poukazování na vágnost, konfúznost pojmu signalizuje neochotu se tímto konceptem seriózně zabývat. V případě mužů se v této souvislosti dá uvažovat i o demonstřaci postoje signalizujícího „obranu“ stávající (dominantní) pozice nejen na trhu práce.

Já ženám neotvírám ani dveře, abych nebyl napaden. Je to takové šílenství – jednou rusofilie, podruhé amerikanismus. (M6)

... někomu pochválím účes a ona řekne, že ji obtěžuju. To je ode zdi ke zdi. (M7)

... pro muže je to také problematické. On ten muž nemůže poznat, kde ta konkrétní žena má hranici, co si k ní může dovolit a co už ne... (M3)

Je to dost významná otázka mentality toho určitého člověka. Může to být jeho zvyklost, bere to jako normální, a může ho pak překvapit, že to někdo bere špatně, chápe to jako nenormální a vadí mu to. (M6)

Poslední dva uvedené výroky bývají poměrně často běžně uváděny, a tak je můžeme považovat za výroky typické. Co tyto výroky odhalují, jaký způsob uvažování o problému? Vyplývá z nich „jednostrannost tolerance“ – zatímco jednomu je přiznáno právo chovat se k druhému tak, jak on uzná za vhodné (bez ohledu na druhého), jinému není přiznáno právo vytyčit si svou vlastní hranici pro to, „co mu vadí“ a „co mu nevadí“ od druhého (jaké chování druhého vůči své osobě považuje za snesitelné). Jedné osobě je tak přiznáno subjektivní právo nerespektovat druhou osobu, zatímco druhé osobě není přiznáno právo být respektována. Od toho se pak odvíjí i faktická nemožnost se bránit (viz výše).

Často byl obsah pojmu chápán pouze v rovině fyzického kontaktu (Z1), nikoli ve svých „subtilnějších“, netělesných projevech: „... jsme už tak prostě zkušené věkově, že dobře víme, že když ta žena to nebude chtít, takže k tomu prostě ani nedojde...“ (Z4). Ostatní možné podoby sexuálního obtěžování nebyly zpravidla uváděny vůbec nebo byly ironizovány a bagatelizovány. Problém sexuálního obtěžování byl opakovaně pojímán jako problém uměle vytvořený či uměle k nám vnesený odjinud. Jistou výjimku v chápání pojmu reprezentoval jeden z mužů (M6), když uvedl, že se jedná o nechťené, nevíтанé chování, něco nevyžádaného, zneužívání postavení.

Ani v jedné skupině nevznikla shoda, jak pojem chápat. Místo toho bylo neustále poukazováno na jeho ne-objektivitu, resp. subjektivitu a vágnost. Opakovaně se tak vynořovala otázka, zda existuje nebo neexistuje možnost „objektivního“ vymezení tohoto pojmu. Z tohoto postoje ke vnímání pojmu a z přesvědčení, že se jedná o marginální, výjimečný jev, pak vyplývala neochota mnohých zúčastněných se problematikou sexuálního obtěžování vůbec (seriózně) zabývat (viz výše).

Podle mnohých z vágnosti vymezení pojmu plyne možnost jeho zneužití. Účastníci a účastnice poukázali na to, že za sexuální obtěžování může být leckdy tzv. označeno:

- tzv. slušné chování mužů vůči ženám:

Když se to přežene – přesně co jsme viděly v zahraničí – se nám ani nelíbí jako ženám, aby na nás muži v situacích si nestěžovali, že nás obtěžují, tak na nás pustili dveře, to se mi stalo v New Yorku na letišti, tak jsem si říkala, že radši budeme chlapy pleskat, aby nás neobtěžovali, než aby na nás házeli dveře nebo aby nám ani nepomohli s kufrem. (Z6)

- nebo přátelsky míněné chování nadřízeného (k mladé dívce) apod.:

Dneska ta mladá dívka může říci, že je sexuální obtěžování, když vám šéf dá ruku na rameno a v dobrém něco vysvětluje... (Z3)

Často bylo poukazováno na to, že v běžném životě může být děláno rovnítka mezi osobními (přátelskými) vztahy mezi lidmi (mužem a ženou), které se mohou vyznačovat určitou (ovšem oběma akceptovanou) intimitou, popřípadě mezi slušným chováním mužů k ženám a sexuálními obtěžováními, tedy vztahy, kde je intimita vynucována nebo nějakým způsobem vnucována druhé osobě, aniž by o to ona stála a neobtěžovalo ji to. Tento přístup signalizuje, že se lidé vlastně dopředu obávají možného zneužití. *Obava ze zneužití* byla u účastníků debaty silnější než obava z toho, že k sexuálnímu obtěžování může docházet a skutečně k němu dochází a že tento jev je skrytý „tolerován“ a „viník“ zůstává nepotrestán.

... a je to zneužitelné. Protože pak ten muž nebo žena nebo ten, na koho se žaluje, musí dokazovat, že to neudělal, což je šíleně obtížné. Nemyslím si, že je to šťastné řešení... (Z7)

Důkazní břemeno je na tom, kdo má prokazovat, že je nevinný. To je právě to, dalo by se říci v současné chvíli výhoda obrovská pro ženy... A teď je otázka, co je lepší nebo proč je to lepší nebo jakým způsobem je to využitelné a hlavně zneužitelné... (Z6)

Zajímavý je i rub mince, tj. likvidace středního managementu křivým obviněním. (M6)

Větší „problém“ tak pro zúčastněné reprezentovala otázka zneužití, popřípadě „zúžení“ problému pouze na ženy (viz dále), než problém samotný, resp. rozkrytí jeho podstaty, které by následně umožnilo nacházet možná řešení.

5.2.6 Identifikace sexuálního obtěžování – prostředí, iniciátoři a oběti

Podle jednoho muže (M5) ti, co šikanují, sexuálně neobtěžují. Tímto výrokem upozornil na možnou vazbu mezi šikanou a sexuálním obtěžováním. *I když šikana byla vnímána oběma skupinami jako větší problém než sexuální obtěžování (Z5, Z8, M2 aj.)*, někteří na rozdíl od výše uvedeného názoru připustili spojitost mezi šikanováním a sexuálním obtěžováním a naopak.

Kde dochází k šikaně, tam může dojít i k tomuto jevu. (Z8)

... když sexuální obtěžování přejde v šikanování... (Z7)

Hranice mezi šikanou a sexuálním obtěžováním může být velice „nežřetelná“. Proto pokud odboráři připouštějí existenci šikany na pracovištích a nutnost se tímto problémem zabývat, měli by logicky připustit i možnost existence sexuálního obtěžování a měli by být schopni reflektovat nutnost zabývat se i tímto problémem. Z mnoha zahraničních studií [srov. např. Brant, Lee 1994] vyplývá, že je skutečně možné identifikovat vztah mezi šikanou a sexuálním obtěžováním, kdy šikana může předcházet sexuálnímu obtěžování, nebo po něm následovat, popřípadě může být jeho nedílnou součástí. Spojitost a propojenost těchto jevů je dána jejich společnou bází, kterou je uplatňování moci v různých podobách.

Pokud byli přítomní vůbec ochotni o problému věcně debatovat, pak z jejich výpovědí bylo zřejmé, že činí rozdíly v tom, mezi kým se sexuální obtěžování odehrává, zda mezi zaměstnanci navzájem nebo ve vztahu *nadřízený-podřízený* (M4).

Zatímco ženy příliš neuváděly příklady sexuálního obtěžování žen (ty naopak častěji uváděly muži), zaujímaly zato k problému místy *inverzní* postoj, když poukazyvaly na obtěžování mužů ve feminizovaných profesích, popřípadě na problémy homosexuálních mužů v těchto prostředích a na *možnost zneužití sexuálního obtěžování ze strany ženy proti muži*.

Znáte ty vyzývavé holky, které se snaží uhnat šéfa, který je dobře finančně situován, a vynaloží na to všechno... (Z8)

... tak se mi už několikrát stalo, že se obrátili muži, kteří mají odlišnou sexuální orientaci a přišli s problémem, který mají na pracovišti, jako když se to o nich někdo dověděl, ten kolektiv nebo ti nejbližší, tak že určité problémy mají. (Z4)

My to máme naopak, spíše se mužští brání, protože je jich tam málo a je spousta učitelek a zaměstnankyň školství. Moje zkušenosti jsou takové, že ti chlapi mají se co ubránit, už je čas, aby jim udělali na Ministerstvu práce a sociálních věcí nějaký extra... Občas musejí utéct a že ostatní se urazí, prostě těch zájemkyň o ně je tolik, že ta děvčata se mezi sebou jsou schopny opravdu velmi nepohodnout. (Z7)

... tak zjistíte, že si to ta dáma od samého začátku vymyslela. Ne vždycky informace, které v tomhleto směru dostanete, jsou relevantní a jsou k řešení vhodné. (Z7)

Z výpovědí zástupců a zástupkyň OS nakonec vyplynulo, že oběťmi sexuálního obtěžování bývají:

- ve valné většině podřízené osoby – je to tedy především problém bossingu (mezi kolegy se řeší problém snáze),
- osoby v určitých složitých sociálních situacích, jako samoživitelky apod.,
- genderové skupiny, které jsou na pracovištích v menšině, např. muži ve feminizovaných profesích, ženy v profesích maskulinizovaných,
- homosexuální muži ve feminizovaných profesích, obecně lidé s homosexuální orientací v heterosexuálním prostředí,
- zaměstnanci v soukromých firmách spíše než zaměstnanci ve veřejném sektoru národního hospodářství („soukromník si to může dovolit“).

K sexuálnímu obtěžování dochází *nejen v pracovněprávních vztazích, ale často rovněž také v klientských vztazích*⁴³:

- zaměstnanec/kyně obtěžován/á klientem/kou (např. prodavačka zákazníkem, zdravotní sestra pacientem)
- klient, resp. klientka obtěžovaná zaměstnancem (např. studentka svým pedagogem)

Podle názoru debatujících napomáhají vzniku sexuálního obtěžování určitá specifika pracovního prostředí, kde jsou určité projevy intimního chování považované za „normální“ „... když vezmu, klasika jsou doktoři a sestřičky, zdravotnictví, je to skladbou personálu“ (M3), jako je:

- směnný provoz, zejména noční směny,
- dlouhá pracovní doba, přesčasy,
- nezaměstnanost,
- alkohol na pracovišti,
- společné akce zaměstnanců apod.

Zástupci odborů byli tedy schopni identifikovat některé hlavní skupiny, které bývají sexuálním obtěžováním nejčastěji postiženy, z nichž některé mohou mít i svého „společného jmenovatele“.

Z obecně akceptovaného faktu, který je uveden výše, kdy jedné osobě je přiznáno subjektivní právo nerespektovat druhou osobu, zatímco druhé osobě není přiznáno právo být respektována, vyplývá, že k sexuálnímu obtěžování bude častěji docházet v rovině vertikální, což v rámci zaměstnanecké organizace reprezentuje vztah nadřízený – podřízený, než v rovině horizontální (na úrovni subjektů majících formálně stejnou pozici), na což také debatující ve svých výrocích upozorňovali. Nicméně i v rovině pozičně ekvivalentní v rámci organizace může docházet k hie-

⁴³ Kde není tento problém vyřešen v rámci pracovního práva, ale v rámci občanského, popřípadě trestního práva.

rarchizaci podle sociálně „hodnotných“ (ceněných) atributů, které mohou mít obecnější charakter, jako je tomu v případě pohlaví, kdy mužské je hodnoceno výše než ženské, nebo sexuality (kdy za „normu“ je považována heterosexuality – tj. heterosexuální orientace – a homosexualita je marginalizována). Za sociálně ceněné a hodnotné mohou být v různých prostředích považovány jiné atributy, a tak v určitém prostředí může být oceňována seniorita, v jiném mládí apod. ve vztahu k mužům a ženám, proto je nutné znát kontext dané situace, v němž k obtěžování, resp. sexuálnímu obtěžování dochází.

K hierarchizaci mezi aktéry dochází často i v klientských vztazích, kdy zdánlivě paradoxně může být žena - zaměstnankyně obtěžována klientem mužem, a to právě proto, že muži je vnímán v první řadě jako žena (objekt sexuální touhy), nikoli jako specialistka (vykonavatelka své profese).

Protože zaměstnanecké organizace jsou postaveny na principu vertikální hierarchie, vyplývá z toho možnost zneužití moci, pokud její užití není ničím korigováno a pokud její zneužití zůstává sociálně nesankcionováno. Protože v řídicích pozicích převažují ve valné většině muži, týká se problém sexuálního obtěžování spíše žen než naopak.

Některé ženy svými výroky poukázaly na další zdánlivý paradox, a sice na inverzní vnímání problému (nejspíš z důvodu androgynně chápané objektivnosti nebo možná také proto, že nechtějí být s tímto problémem explicitně spojovány, a ve svém důsledku jím sociálně stigmatizovány).

Z některých výroků v obou skupinách bylo zřejmé, že ženy jsou považovány za iniciátorky sexuálního obtěžování, neboť ženy svým chováním mohou muže provokovat, v této obvyklé optice pak bývají označovány za „viníky“.

Jak inverzní vnímání problému ženami, tak fakt, že nejen muži, ale i ženy sebe samy považují za viníky (chovají-li se sexuálně vyzývavě), nereprezentuje neobvyklý, ani nelogický, resp. nepochopitelný postoj žen, spíše naopak. Ženy, které jsou socializovány do androgynní kultury, poměřují realitu touto internalizovanou „mužskou“ optikou. Na tuto skutečnost poukazují mnohé badatelky [Bem 1993] či badatelé [Bourdieu 2000/1998], a to nikoli výlučně v uvedené souvislosti. Posuzuje-li se realita v androgynní optice, pak z ní vyplývá buď větší tolerance k témuž chování u mužů než u žen, nebo přísnější nároky na ženy na straně jedné či naopak tolerance k určitému typu chování žen podle toho, co je a není muži definováno jako „přípustné“. Z této optiky vyplývá i „neschopnost“ mnoha žen zaujmout k realitě při hodnocení mnohých skutečností (které je poškozují) jiný než většinový, nekritický postoj. V tomto, nikoli v onom běžně považovaném významu „viník“ (uvedeném výše), mohou být ženy, jak upozorňuje např. D. Smith [1987], považovány za spolu-viníky, neboť mnohé skutečnosti tolerují, hovoří o nich v zavedených schématech, nebo o nich dokonce mlčí.

5.2.7 Řešení problematiky sexuálního obtěžování v rámci odborů

Ve vyjádřeních odborů opakovaně zaznívalo, že lidé se bojí⁴⁴ zveřejňovat své problémy, které na pracovištích popřípadě mají (většina postižených nechce vyvolat žádný spor ze strachu, z obavy ztráty zaměstnání, z příliš dlouhé doby projednávání případů, neochoty být veřejně někde „vláčen/a“ apod.), takže celý systém nakonec funguje podle logiky, „kde není žalobce, není soudce“.

⁴⁴ Obavu, strach zveřejnit svůj problém ze strany zaměstnaných osob je možné označit za „bariéru strachu“, která napomáhá problematiku nejen znevídatelňovat, ale v konečném důsledku i marginalizovat.

Problémem se podle vyjádření přítomných zabývají právníci v rámci pracovněprávního poradenství (Z7, Z4 aj.) a v rámci ústředí odborů Výbor pro rovné příležitosti mužů a žen v agendě pracovněprávních vztahů (Z3).

Někteří zástupci odborů deklarovali, že pokud však člověk potřebuje pomoc či poradenství, pak odbory jsou údajně schopné poskytnout právní nebo jinou sociální, psychologickou či poradenskou pomoc. Toto tvrzení však zcela nekoresponduje s jinými výroky samotných odborářů, ani se zkušeností některých postižených žen, které dokládají, že oběti jsou mnohdy zrazovány ze strany odborů od řešení soudní cestou, a to z nejrůznějších důvodů.

Arbitři žen jsou, ale oni to nechťejí dělat, ani pracovněprávní vztahy nechťejí dělat. (Z6)

Ten zákon a soudnictví v současné době a rychlost soudu a problém dokazování, to stejně té ženě nijak nepomůže. (Z7)

Soudní spory jsou podle zástupců odborů vedeny tam, kde mají lidé naději na úspěch (např. při špatném udání výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele), nikoli v „subtilnějších“ záležitostech, resp. problémech, jakým podle nich problém sexuálního obtěžování je.

Obvyklejším řešením je podle odborářů odchod obětí – pracovníků, resp. pracovníc z pracoviště, či spíše z daného zaměstnání (podniku, firmy) než potrestání útočící osoby. Tak také skončil mediálně známý případ „tramvajačky“.

Jestli si vzpomínáte na případ té tramvajačky. Mě by zajímalo, jestli nadále zůstala v tom kolektivu těch zaměstnanců. Určitě ne. (Z2)

Řešili jsme jeden takový problém – řidička tramvaje v Praze. Skončilo to fiaskem i mezi jejími kolegyněmi, i právnický se tomu smály. Byl to takový její úlet. (M4)

Pouze jediný muž uvedl pozitivní příklad řešení v rámci základní odborové organizace:

... že se zaměstnankyně svěřila své kolegyni, která má takový mateřský vztah k těm lidem, probírala to s ní, a pak ta žena byla ochotná jít za mnou jako za chlapem a popsat mi co se děje, abych byl v obraze, ale rovnou za mnou by asi těžko přišla, je to hodně otázka důvěry a vztahu v naší profesi. (M2)

Ukazuje se, že určitá osoba, tj. osoba mající v kolektivu důvěru, může sehrát roli „zprostředkovatele“ a případ pak může být snáze vyřešen.

Mnozí z přítomných byli skeptičtí k možnosti řešení tohoto problému, problém podle nich není řešitelný, další nejsou ochotni se jím příliš, resp. vůbec zabývat, tudíž nejsou ani ochotni nacházet možná perspektivní řešení. Řešitelnost problému byla spatřována spíše v rovině individuální než institucionální, i když i na této úrovni byla řešení uváděna.

Člověk musí být odvážný, díky našemu právnímu systému se člověk cítí ponížene. Jestli to člověk dokáže psychicky snést. Je to jako se znásilněním. 90 % latentní kriminality máme v sexuálních deliktech – ženy a děti to nenahlásí, mají stud a strach... (M3)

Ta společnost je dost pokrytecká. My na jednu stranu dáme do zákona zcela podrobně systém obtěžování atd., co nás ani tak moc netrápí, ale potom, když přijde na konkrétní skutek... tak se před tím zavřou oči... (Z5)

Odbory by při řešení problému podle některých zástupců a zástupkyň neměly sehrávat zásadní roli (Z8), neboť se jedná o širší a obecnější problém, a sice o problém výchovy a morálky (Z8, Z7).⁴⁵ Proti řešení problému ze strany odborů byli častěji muži. Pokud byla uváděna řešení, pak

⁴⁵ Někdy ženy zastávaly dost konzervativní názor ohledně toho, jak by se muž (chlapec) měl chovat k ženě (dívce). Jeho chování by podle nich mělo být postaveno spíše na apriorním respektu vůči (slabé) ženě nebo ženě jako matce apod. (viz Z7 aj.) než na respektu ženy jako člověka, tedy jako zcela rovnoprávného subjektu.

se například vyskytl názor, že by tato problematika měla být zabezpečena kolektivní smlouvou. Dále byla navrhována standardní řešení, tj. podle zákoníku práce, soudní, ale i mimosoudní cestou. Objevil se návrh zřídit linku důvěry pro zaměstnance (M2).

V několika případech bylo možné zaznamenat skepsi vůči řešitelnosti, konkrétně vůči letákovým kampaním, které prý nejsou příliš účinné, stejně tak jako vůči medializaci, kterou se údajně dosáhne pravého opaku a stane se ještě problematičtější něco prosadit (Z8).

Něco iniciovat by podle mého soudu bylo kontraproduktivní. (Z7)

5.3 Shrnutí

Z analýzy výroků a postojů představitelů a představitelky jednotlivých odborových svazů ČMKOS k obtěžování a sexuálnímu obtěžování vyplývá, že toto téma je zatíženo mnohými stereotypy. Z předchozí analýzy je zřejmé, jak se o tomto tématu „obvykle“ uvažuje a jaké postoje k němu lidé většinou zaujímají.

- Celkově převládá spíše nízká míra senzitivity k danému problému a téma samo vyvolává negativní emoce („naštvaní“, rozčilení apod.) a reakce.
- Senzitivitu vůči tématu neprojevují příliš ani ženy, které mnohdy dokonce zastávají spíše útočnou pozici, když o této problematice nechtějí hovořit, téma ironizují či bagatelizují (obdobně jako muži) nebo když opakovaně poukazují na možnou inverzi problému.
- Ze skutečnosti, že se o sexuálním obtěžování na pracovištích dovídáme zřídka (tzn. proto, že jev je málo manifestní), se vyvozuje, že problém neexistuje nebo téměř neexistuje. Neuvažuje se o latentnosti tohoto jevu (obdobně jako tomu bylo a mnohdy stále ještě bývá v případě domácího násilí).
- Samotná latentnost a netransparentnost jevu významně přispívá k neochotě „všech“ (společnosti, veřejnosti, kompetentních institucí) se tímto jevem či problémem vůbec zabývat a řešit jej.
- Ze skutečnosti, že sexuální obtěžování se neobjevuje často, se usuzuje, že jeho závažnost je malá. Neuvažuje se o dopadu jevu na postiženou osobu, na její možné poškození (psychické, sociální apod.). Zpravidla se o tomto problému neuvažuje v rovině společenské, v rovině strukturální – v rovině moci.
- Protože se nejedná o příliš manifestně častý jev a protože je sexuální obtěžování vnímáno jako jev převážně subjektivní, bývá problematika sexuálního obtěžování buď zlehčována (bagatelizována), nebo bývá poukazováno na možnost „inverze“ (tj. obtěžování mužů ženami) nebo na jeho zneužití (žen proti mužům).
- Větší, respektive důležitější „problém“ reprezentuje pro zúčastněné (ve focus group) a obecně i pro běžnou populaci otázka možného zneužití sexuálního obtěžování (zpravidla jen ženami proti mužům), na kterou je soustředěna větší pozornost než na rozkrytí „podstaty“ a mechanismů jeho fungování, které by umožnilo nacházet možná vhodná a účinná řešení.

Pokud by přítomní odboráři v debatě reprezentovali jen a pouze soukromé osoby, dal by se jejich postoj pochopit. Ale protože jsou představiteli důležité a vlivové organizace ve společnosti, která má hájit práva zaměstnanců, očekávání vážící se k jejich postoji k tématu jsou nutně jiná – předpokládá se jistá kompetence a vůle vzniklý/é problém/y řešit. Odbory by se proto z podstaty své funkce neměly vyvazovat ze spoluzodpovědnosti při řešení problematiky sexuálního

obtěžování, která spadá do politiky rovných příležitostí na trhu práce a oblasti pracovněprávních vztahů. V této souvislosti je nutné apelovat na odbory (přes jejich nezávislost), aby se problémem sexuálního obtěžování kvalifikovaně zabývaly na všech úrovních svého působení, neboť řešení sexuálního obtěžování spadá ve značné míře právě do pole jejich působnosti. Je však nutné s odbory spolupracovat a poskytnout jim potřebné informace o problému a možnostech jeho řešení.⁴⁶

Otázka zvýšení informovanosti o problematice sexuálního obtěžování a možnostech řešení jak u zástupců jednotlivých odborových svazů, tak i u pracovníků právních poraden na regionální úrovni a samotných předsedů a předsedkyň zcela konkrétních odborových organizací, je zásadní. Je zrovna tak důležitá jako otázka vymezení pole působnosti odborů při řešení tohoto problému v rámci fungování trhu u nás. To se týká jak ČMKOS, tak Asociace samostatných odborů, popřípadě dalších odborových centrál či zcela samostatně fungujících odborových svazů.

Odbory spolu s dalšími organizacemi neziskového sektoru, ve spolupráci s decizní sférou a v neposlední řadě i samotnými zaměstnavatelskými organizacemi, by se měly spolupodílet na snaze prolomit „bariéru strachu“ u zaměstnaných osob u otázek a problémů, které se dotýkají lidské důstojnosti zaměstnanců a které jsou mocenské povahy na straně jedné, stejně tak jako na vymezování rámce pro jednání – zejména, i když nikoli výlučně – osob v řídicích pozicích uvnitř zaměstnavatelských organizací. Tím by mohly napomoci kultivovat pracovněprávní vztahy a pracovní prostředí.

⁴⁶ Například v případě ČMKOS stávající Výbor pro rovné příležitosti mužů a žen při ČMKOS nemá dostatečné kompetence k realizaci řešení, zejména vzhledem k faktu, že jeho úloha je pouze poradní.

6. Právní úprava obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování⁴⁷

Barbara Havelková

6.1 Vývoj právní úpravy

6.1.1 Mezinárodní právo

Mezinárodní úmluvy se obtěžováním z důvodu pohlaví a sexuálním obtěžováním specificky nezabývají. Případné definice a instrukce pro boj s těmito jevy najdeme zejména v dokumentech *soft law*, právně nezávazných dokumentech, které mají usměrnit chování subjektů svou přesvědčivostí, jako jsou například doporučení, deklarace, politická vyjádření aj.

Z právního rámce Organizace spojených národů je záhodno uvést Obecné doporučení č. 19 k násilí na ženách⁴⁸ přijaté Výborem CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) v lednu 1992 za účelem výkladu článku 11 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (dále CEDAW)⁴⁹. Doporučení definuje sexuální obtěžování a pojímá jej jako jednu z forem diskriminace z důvodu pohlaví⁵⁰ v zaměstnání. To je důležité proto, že ač se nezapomíná na souvislost sexuálního obtěžování a násilí na ženách, nemají být postižitelné jen násilné formy obtěžování – může být definováno šířeji a zahrnovat různé mírnější formy (např. vytváření nepřátelského prostředí na pracovišti).

6.1.2 Evropské právo⁵¹

Evropská unie se problematikou obtěžování začala blíže zabývat na počátku 90. let; vycházela při tom z rozsáhlého celoevropského výzkumu, tzv. Rubensteinovy zprávy [Rubenstein 1988]. Rubenstein poukázal mj. na to, že přestože obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování jistě spadá pod zákaz jakékoli diskriminace obsažený v článku 3 Směrnice 76/207/EHS⁵², není v tomto smyslu promítnut do národních právních úprav a soudy členských států jej v tomto smyslu neaplikují. V roce 1990 proto přijala Rada ministrů Prohlášení o důstojnosti žen a mužů v zaměstnání⁵³ a o rok později Doporučení o ochraně důstojnosti žen a mužů v zaměstnání, ke kterému byla připojena Pravidla postupu⁵⁴. Doporučení specificky stanovilo, že obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování je v rozporu se Směrnicí 76/207/EHS. Ani jeden z těchto

⁴⁷ Tento článek analyzuje právní situaci k 1. říjnu 2005.

⁴⁸ U.N. Doc. CEDAW/C/1992/L.1/Add.15 (1992).

⁴⁹ ČR je smluvní stranou Úmluvy (publikována: č. 62/1987 Sb.).

⁵⁰ K problematice diskriminace obecně viz např. Fredman, S. 2002. *Discrimination law* (Zákaz diskriminace v právu). Oxford: Oxford University Press či Fredman, S. 1997. *Women and the Law* (Ženy a právo). Oxford: Clarendon Press.

⁵¹ K problematice diskriminace v evropském, přesněji řečeno komunitárním, právu viz např. Craig, P., De Burca, G. 2003. *EU Law, Text, Cases and Materials* (Právo EU, text, případy a materiály). Oxford: Oxford University Press.

⁵² Směrnice 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, OJ L 039, 14/02/1976, s. 40.

⁵³ Resolution on the dignity of women and men at work, OJ C 157, 1990, s. 3.

⁵⁴ Recommendation on the protection of dignity of women and men at work and Code of Practice 92/131/EHS OJ L 49, 1992, s. 1.

dokumentů neměl právní závaznost⁵⁵. Tři roky po přijetí Doporučení měly členské státy Evropskou komisi informovat o opatřeních přijatých k provedení Doporučení – ukázalo se, že došlo k malému pokroku. Když pokus Komise zainteresovat na boji s obtěžováním sociální partnery (odborníky a zástupce zaměstnavatelů) v roce 1997 ztroskotat, bylo jasné, že definice a zákaz obtěžování by měly být zakotveny v právně závazném aktu. Stalo se tak Směrnicí 2002/73/ES⁵⁶, která novelizovala Směrnicí 76/207/EHS (článek 1a a 1b) [Ellis 2005: 236]. Směrnice 2002/73/ES byla do českého pracovního práva transponována zákonem č. 46/2004 Sb., novelou zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (dále zákoník práce či ZP), účinnou k 1. březnu 2004 (§ 1 ZPr).

Vzhledem k tomu, že obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci na základě pohlaví, uplatní se také Směrnice 97/80/EHS o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, kterou provedl zákon č. 151/2002 Sb., který do zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (dále o. s. ř.) doplnil § 133a odst. 1., který zjednodušeně řečeno stanoví, že tvrzení žalobce/kyně o diskriminaci má soud v pracovněprávních sporech za prokázané, neprokáže-li žalovaný opak (viz dále). Evropské právo ve svých rozhodnutích vykládá Soudní dvůr Evropských společenství⁵⁷. K otázce sexuálního obtěžování a obtěžování z důvodu pohlaví ale dosud neexistuje relevantní judikatura⁵⁸.

6.1.3 České právo

Předtím než první euronovela zákoníku práce, zákon č. 155/2000 Sb., českému právu představila institut sexuálního obtěžování, bylo možné se nápravy dovolávat prostřednictvím *občanskoprávní ochrany osobnosti* podle § 11 a následujícího zákona č. 4/1964 Sb., občanského zákoníku (dále obč. zák.). Tato úprava je důležitá i dnes, neboť zatímco podle pracovněprávní úpravy je možné dovolávat se ochrany pouze vůči zaměstnavateli, nabízí občanský zákoník možnost žalovat toho, kdo se tohoto jednání dopustil, např. kolegu, nadřízeného, ale i klienta (viz blíže část 6.4.3).

Ochranu před obzvláště intenzivním obtěžováním (ve výzkumu realizovaném oddělením Gender & sociologie SOÚ AV ČR v rámci projektu *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů* je to např. „tělesný kontakt“ nebo „pokus o znásilnění“) zaručovalo a i dnes zaručuje také *tretní právo*. Naplněna může být zejména skutková podstata tretných činů omezování osobní svobody, vydírání, popřípadě znásilnění (viz blíže část 3).

Zákon č. 155/2000 Sb.⁵⁹ vtělil zákaz sexuálního obtěžování do § 7 odst. 2 ZP:

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 je nevídané,

⁵⁵ Jednalo se podobně jako v mezinárodním právu o úpravu soft law.

⁵⁶ Směrnice Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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 OJ L 269 5/10/2002, p. 15.

⁵⁷ Ten se skládá ze Soudního dvora a Soudu prvního stupně, oba sídlí v Lucemburku.

⁵⁸ Soud prvního stupně se okrajově problematikou zabýval v několika případech žalob podaných úředníky proti orgánům Evropských společenství: např. věc Case T-136/98 Campogrande vs. Commission (2000) ECR-SC I-A-267 a ECR II-1225, který uvádí sexuální obtěžování či věc T-11/03, Elizabeth Afari vs. Commission, týkající se obtěžování z důvodu rasy. Tato rozhodnutí ale bohužel neobsahují použitelný výklad institutů sexuálního obtěžování a obtěžování z důvodu pohlaví.

⁵⁹ Pro komentář k zákonu č. 155/2000 Sb. viz např. Jouza, L. 2001. Zákoník práce po novele s komentářem. Poradce, č. 1.

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.

Tato úprava měla své nedostatky. Za prvé se jednalo pouze o zákaz sexuálního obtěžování a nikoli o zákaz obtěžování z důvodu pohlaví či jiných vymezených diskriminačních důvodů, současně chyběla skutková podstata vytváření nepřátelského prostředí. Za druhé bylo toto chování postižitelné pouze na pracovišti, což je místo, na kterém zaměstnanec/kyně práci koná (viz výklad k § 88 ZP). Jak poukazuje Věra Bognárová, mohly vznikat výkladové problémy, došlo-li by k obtěžování při pracovních cestách nebo na jiném pracovišti v objektu zaměstnavatele [Bognárová 2003: 4]. Za třetí nebylo sexuální obtěžování označeno za porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami, resp. zahrnuto pod pojem diskriminace. To znamená, že nebylo zjevné, zda může zaměstnanec/kyně požadovat nápravu podle § 7 odst. 4 a 5 (upuštění od porušování, odstranění následků, přiměřené zadostiučinění, náhrada nemajetkové újmy v penězích) a zda se na sexuální obtěžování vztahuje přenesení důkazního břemene vtělené v roce 2002 do § 133a o. s. ř.

Obtěžování ve služebních vztazích zakazuje, shodně s novelou 155/2000 zákoníku práce, také § 80 odst. 3⁶⁰ zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (dále služební zákon).

Do souladu se Směrnicí 2002/73/ES uvedla zákoník práce teprve novela účinná od 1. března 2004, zákon č. 46/2004 Sb. Tuto úpravu, platnou v současnosti, dále rozebírám druhé v části. Shodně se zákoníkem práce definuje obtěžování zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů v § 77 odst. 5 a 6. Úpravu obtěžování shodnou s platným zněním zákoníku práce obsahuje také vládní návrh *antidiskriminačního zákona*, který je nyní projednáván v Poslanecké sněmovně. Antidiskriminační zákon má mít širší věcnou působnost než zákoník práce a dalo by se díky němu postihnout např. obtěžování při přístupu ke vzdělání nebo jeho poskytování či při přístupu ke zboží a službám⁶¹. Zákaz diskriminace a obtěžování při

⁶⁰ „Nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného státního zaměstnance nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti ani k újmě jiných. Za ponižování lidské důstojnosti státního zaměstnance se považuje i sexuální chování, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé, nebo které může být jiným státním zaměstnancem oprávněně vnímáno jako podmínka, která ovlivňuje výkon práv nebo povinností vyplývajících ze služebního poměru.“

⁶¹ Antidiskriminační zákon vymezuje podle § 1 právo na rovné zacházení ve věcech:

- a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,
- b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,
- c) pracovních a jiné závislé činnosti včetně odměňování,
- d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů,
- e) členství a činnosti v profesních komorách včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,
- f) sociálního zabezpečení,
- g) přiznání a poskytování sociálních výhod,
- h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,
- i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,
- j) přístupu ke zboží a službám včetně bydlení, pokud jsou nabízeny nebo poskytovány veřejnosti.

uplatňování práva na zaměstnání, velmi podobný současné úpravě v zákoníku práce, obsahuje také § 4 odst. 7 a 8⁶² zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Drobné rozdíly mezi jednotlivými formulacemi v zákonech nemají podle mého názoru směřovat k rozdílnému výkladu institutu obtěžování napříč právním řádem. Nejen, že všechny definice sexuálního obtěžování a obtěžování z důvodu pohlaví provádějí stejné ustanovení – článek 2 odst. 2⁶³ Směrnice 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES, ale při výkladu institutu obtěžování je také třeba dbát na jednotu právního řádu. Proto se v následujícím textu zaměřím výlučně na pracovněprávní úpravu zákazu obtěžování, s tím, že mé poznámky budou platné i pro ostatní předpisy. Rozeberu rovněž nástroje nápravy, jak je upravuje pracovní, občanské a trestní právo.

6.2 Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování podle zákoníku práce

Bavíme-li se o obtěžování, je třeba na prvním místě rozlišit mezi obtěžováním z důvodu pohlaví a sexuálním obtěžováním.

Obtěžování z důvodu pohlaví, také označované jako pronásledování či šikana, nemá sexuální podtext a jeho příčinou je pohlaví oběti. Může mít mnoho podob, obecně lze rozlišit *bullying* – obtěžování jednotlivcem, či *mobbing* – obtěžování skupinou. Definuje jej § 1 odst. 8 ZPr:

Obtěžováním se rozumí 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.

Sexuálním obtěžováním je chování, které je sexuální povahy. Někteří autoři uvádějí, že má být „motivováno sexuálním pudem“ [Matyášek 2005], je třeba si nicméně uvědomit, že pohnutka (= motivace jednání) je právně irelevantní, lze dokonce předpokládat, že bude častěji mocenská než sexuální⁶⁴. Důležitý je tedy sexuální charakter chování. V zákoníku práce jej definuje § 1 odst. 9:

Sexuálním obtěžováním se rozumí 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

⁶² Odst. 7 „Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou 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.“

Odst. 8 „Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoli forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.“

⁶³ Pro srovnání uvádím anglické znění:

„Harassment: where an unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. Sexual harassment: where any form of unwanted conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.“

⁶⁴ Viz zejména feministická literatura k tématu, např. MacKinnon, C.1979. Sexual Harassment of working women, New Haven: Yale University Press.

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

Aby bylo možné označit jednání za obtěžování, musí být kumulativně splněny tři znaky:

- 1) *jednání* (může být verbální – sexuální návrhy, nevhodné vtipy či poznámky sdělované přímo, ale také například prostřednictvím e-mailu, neverbální – například gestikulace nebo vystavování fotografií či obrázků, či fyzické – od doteků po sexuální napadení; je-li jednání sexuální povahy, jedná se o sexuální obtěžování, není-li sexuální povahy, ale je-li jeho důvodem pohlaví, jedná se o obtěžování z důvodu pohlaví);
- 2) *jednání, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé* (subjektivní podmínka, viz Ellis 2005, – záleží na oběti obtěžování, jak jednání vnímá; pojem oprávněnosti je korektivem, který vylučuje postih např. oboustranných intimních vztahů nebo chování vyprovokovaného obtěžovaným/ou);
- 3)
 - a) *jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby* (objektivní podmínka – zde nerozhoduje, jak jednání vnímá oběť, ale zda je objektivně způsobilé porušit nebo ohrožit důstojnost oběti nebo zda to bylo záměrem škůdce, viz Ellis 2005; příkladem může být zesměšňování těla či sexuality oběti, vydávání znevažujících zvuků apod.);
 - b) *nebo [jehož záměr nebo důsledek vede] k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti* (objektivní podmínka; obtěžování je postižitelné, i když nesměřuje přímo proti jedné konkrétní osobě, dokonce i tam, kde je sexuální chování adresované jiné osobě na pracovišti, nikoli žalobci/kyni)
 - c) *nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí*, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (existuje pouze u sexuálního obtěžování; jedná se o obtěžování „něco za něco“, *quid pro quo*, typicky zde bude přijetí určitého sexuálního chování ze strany škůdce podmínkou pro získání či udržení určité výhody v zaměstnání).

Jak vyplývá z výše uvedeného, obtěžovat mohou jak nadřízení (téměř vždy u sexuálního obtěžování *quid pro quo*), tak i kolegové (typicky při vytváření nepřátelského prostředí). Na obou stranách obtěžování (škůdce – postižený/á) mohou stát obě pohlaví⁶⁵; sexuální orientace nerozhoduje. Některá rozhodnutí amerických soudů z poslední doby za obtěžování považují i heterosexuální agresi mužů vůči jiným heterosexuálním či homosexuálním mužům, například sexuální podbarvené vtipy a urážky, „hecování“, dotyky apod.⁶⁶

Zákoník nevylučuje, aby důvodem obtěžování bylo několik charakteristik osoby současně: oběť může být napadána např. pro své pohlaví, věk a rasový původ. Do obecného rámce ochrany před diskriminací zahrnuje obtěžování §1 odst. 10 ZP:

⁶⁵ Já si u škůdce v tomto článku nicméně dovoluji používat maskulina, neboť statisticky jsou obtěžující ženy velmi výjimečným jevem.

⁶⁶ Argumentace amerických soudů je zajímavá z hlediska srovnávacího práva, ale není v našich podmínkách zcela použitelná, neboť právní základ zákazu obtěžování – zákaz diskriminace obsažený v Hlavě VII Zákona o občanských právech (Title VII of the Civil Rights Act) – je vystavěn jinak. Blíže viz Talbot, M. Men Behaving Badly, New York Times, 13. říjen 2002 či rozhodnutí Nejvyššího soudu Spojených států amerických ve věci Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc., 523 US 75 (1998).

Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

6.3 Trestněprávní ochrana

Intenzivnější formy obtěžování mohou být postižitelné také trestněprávně. Může se jednat o trestný čin *omezování osobní svobody* podle § 231 zákona č. 140/1961 Sb., trestního zákona (dále TrZ):

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

Toto ustanovení chrání osobní svobodu ve smyslu svobody pohybu. O omezování osobní svobody půjde nejspíše vzácně – použije se u útoků, jejichž cílem není znásilnění (jinak by se jednalo o znásilnění či pokus o něj), ani donucení ženy strpět osahávání (kde by se jednalo o trestný čin vydírání či pokus o něj) [Jelínek 2002: 247].

Fyzické útoky škůdce budou zřejmě nejčastěji kvalifikovány jako trestný čin *vydírání* podle § 235 trestního zákoníku (resp. pokus o vydírání), který chrání svobodu rozhodování jedinců:

Kdo jiného násilím, pohrůzkou násilí nebo pohrůzkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opomínil nebo trpěl, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta.

Skutkovou podstatu trestného činu vydírání může kromě fyzických útoků naplnit i obtěžování *quid pro quo* (bez použití násilí), bude-li poškozené/mu vyhrožováno dostatečně těžkou újmou.

Trestný čin *znásilnění* najdeme v § 241 trestního zákoníku:

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.

O znásilnění (či jeho přípravu nebo pokus o něj) půjde v případech, kdy škůdce použije fyzickou sílu s úmyslem donutit poškozenou/ého k souloži nebo jiné sexuální aktivitě srovnatelné podle intenzity (orální sex, anální sex). Bude-li pachatel nutit ženu, aby strpěla jiné sexuální projevy, např. ohmatávání na prsou či pohlavních orgánech, bude skutek zpravidla kvalifikován jako trestný čin vydírání [Jelínek 2002: 260].

6.4 Mechanismy uplatnění nároků v případech diskriminace v zaměstnání

Poškozenému zaměstnanci či poškozené zaměstnankyni je vhodné v první řadě doporučit, aby se pokusil/a věc řešit *s nadřízeným/ou a se zaměstnavatelem sám/sama*. Podle § 25c odst. 7 ZP je zaměstnavatel

povinen projednat [se] zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Někteří autoři [srov. Jouza 2001b; Hůrková, Hůrka 2004: 99] uvádějí, že teprve nezajistí-li zaměstnavatel nápravu, může poškozený/á podat návrh k soudu. Oporu pro takové tvrzení nelze najít v právní úpravě. Zaměstnavatel má povinnost zajistit ochranu lidské důstojnosti jako osobního práva zaměstnance – tím se rozumí také ochrana před obtěžováním, a je objektivně odpovědný za diskriminaci. Dalším argumentem je, že v případě, kdy bude zaměstnavatel odsouzen k náhradě nemajetkové újmy či škody poškozené/mu, mu proti škůdci náleží právo regresu.⁶⁷ Je tedy třeba trvat na tom, že poukáže-li zaměstnavatel před soudem na to, že o obtěžování nevěděl, odpovědnosti se nezproští.⁶⁸ Na druhou stranu je nutné považovat za žádoucí, aby byl zaměstnavatel o obtěžování v zaměstnání informován a aby mu byla dána šance zajistit, aby škůdce od jednání upustil, omluvil se apod. Vzhledem k tomu, že neřešení obtěžování u zaměstnavatele je okolností, která má vliv na výši náhrady nemajetkové újmy přiznané poškozené/mu, a že české soudy mohou být zdrženlivé v případech, kdy je žaloba prvním krokem poškozené/ho, je nutné doporučit na prvním místě řešení problému se zaměstnavatelem.

Škůdce svým závadným chováním na pracovišti porušuje *pracovní kázeň*, a zaměstnavateli se tudíž nabízí možnost jej, podle intenzity a formy obtěžování, kázeňsky postihnout například ve sféře odměňování, krácením dovolené apod., dát mu výpověď podle § 46 odst. 1 písm. f) ZP pro závažné porušení pracovní kázně, anebo s ní/m okamžitě rušit pracovní poměr podle § 53 odst. 1 písm. b) ZP pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně. Pojem pracovní kázně zákoník práce nedefinuje, je jím ale zaviněné⁶⁹ porušení povinností vyplývajících mj. z právních předpisů

⁶⁷ Tzn. právo na úhradu.

⁶⁸ Jak uvádí Matyášek [2005: 89 a násl.]: „Podle federálního práva USA, které v případě sexuálního obtěžování rovněž zná obrácení důkazního břemene, se zaměstnavatel odpovědnosti zproští, prokáže-li, že o sexuálním obtěžování nevěděl nebo nemohl vědět, a pokud věděl, že podnikl okamžitou a adekvátní akci k nápravě. To je však možné jen v případě sexuálního obtěžování mezi stejně funkčně zařazenými spolupracovníky, ne v případě, že obtěžoval zaměstnavatel sám či jeho vedoucí pracovník zneužívající funkční nadřízenosti vůči oběti. Česká právní úprava s liberací z tohoto důvodu výslovně nepočítá. Pro takový případ by bylo možno uvažovat o využití ust. § 7 odst. 2 zákoníku práce a některé nároky uplatněné žalobou vůči zaměstnavateli nepřiznat. Za výslovnou úpravu možnosti úplné či částečné liberace zaměstnavatele bych se však nepřimlouval, neboť by to bylo v rozporu s duchem evropských antidiskriminačních směrnic, zejm. Směrnice Rady 97/80/EEC, o důkazním břemenu v případech diskriminace z důvodu příslušnosti k pohlaví. Nebylo by správné, aby se na jedné straně oběti diskriminace zvýhodňovaly obrácením důkazního břemene, a na druhé straně se jim komplikovala procesní situace tím, že by si nemohly být jisty, zda postačí žalovat zaměstnavatele, a opomenutí žalovat pro jistotu i samotného škůdce (např. obtěžovatele) by se jim mohlo vymstít. V duchu evropských směrnic je správné, že zaměstnavatel nese riziko spojené se zaměstnáváním lidí, které potřebuje k realizaci svých podnikatelských cílů, a objektivně odpovídá za škodu způsobenou zaměstnancům diskriminací bez možnosti liberace, když je mu ponecháno právo regresu na samotného škůdce.“

⁶⁹ Zavinění bude třeba zkoumat v každém individuálním případě, je ovšem jen velmi těžké si představit, že by škůdce = osoba, která obtěžuje, tak činila nevědomky. O zavinění (úmysl či nedbalost) se podle autorky bude jednat vždy.

[Jakubka 2004: 104]. Obtěžování je porušením takové povinnosti stanovené v právním předpisu, konkrétně § 7 odst. 2 ZP:

Výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

Poškozený/á zaměstnanec/kyně také může o nápravu usilovat prostřednictvím *odborové organizace či zástupců zaměstnanců* (viz např. § 22 ZP a § 25c ZP).

Další možnosti domáhání se svého práva nabízí jak právo veřejné – podání *stížnosti u úřadu či inspektorátu práce* či podání *trestního oznámení*, tak právo soukromé – podání *pracovněprávní či občanskoprávní žaloby u soudu* (viz dále).

6.4.1 Stížnost u úřadu práce či inspektorátu práce

Dojde-li k obtěžování při uplatňování práva na zaměstnání, řeší věc podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, *úřady práce*. § 139 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti stanoví, že porušení zákazu diskriminace nebo rovného zacházení podle zákona o zaměstnanosti je přestupkem a umožňuje v § 139 odst. 6 písm. a) kontrolnímu orgánu uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

Dojde-li k diskriminaci v rámci pracovního poměru, jedná se, podle § 11 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, o přestupek na úseku rovného zacházení, za který může *inspektorát práce* uložit pokutu do výše 400 000 Kč (§ 11 odst. 2 zákona o inspekci práce).

6.4.2 Trestní oznámení

Oznámení o skutečnostech nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin, může u státního zástupce či policie podat poškozená/ý, ale i jakákoli jiná osoba. Trestní oznámení lze učinit písemně, ústně do protokolu, v elektronické podobě podepsané elektronicky, telegraficky, telefonem nebo dálnopisem. Pokud o to oznamovatel požádá, je příslušný orgán povinen do jednoho měsíce od oznámení vyrozumět oznamovatele o učiněných opatřeních (např. zahájení trestního stíhání, odložení věci), viz blíže § 158 zákona č. 141/1961 Sb., trestního řádu.

6.4.3 Pracovněprávní žaloba

Přestože diskriminace na základě pohlaví v ČR prokazatelně existuje a právo domáhat se svého práva u nezávislého a nestranného soudu⁷⁰ není diskriminovaným ženám formálně upřeno, neřeší ženy tyto své problémy v zaměstnání soudní cestou.⁷¹ Je třeba si uvědomit, že ve většině

⁷⁰ Tak, jak vyplývá z čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a jak je provedeno o. s. ř. a souvisejícími předpisy.

⁷¹ Od roku 1999 sleduje odbor informatiky a statistiky Ministerstva spravedlnosti i) spory z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví a potlačování práv, ii) spory o skončení pracovního poměru v souvislosti s diskriminací na základě pohlaví, a iii) spory vyplývající z mzdové diskriminace na základě pohlaví. Od roku 1999 do května 2004 nebylo v těchto věcech zaznamenáno žádné pravomocné rozhodnutí, jak vyplývá z dopisu Ing. Landkammera, ředitele odboru informatiky a statistiky v odpovědi na mou žádost o informace (pod č.j. 97/2004-OL-ST/2). Tato statistika se týká pouze pracovněprávních sporů, a tudíž nezahrnuje žaloby na ochranu osobnosti podané v občanskoprávním režimu. Překvapivě nezahrnuje ale ani například medializovaný případ sexuálního obtěžování v dopravních podnicích hl. m. Prahy, kde byla žaloba podána podle § 7 odst. 2 ZP, ve znění zákona č. 155/2000 Sb., který rozhodoval Obvodní soud pro Prahu 9 a Městský soud v Praze v průběhu roku 2003.

případů obtěžování existuje mezi obětí a zaměstnavatelem/kou stále pracovní poměr⁷². Rozhodne-li se proti tomuto protizákonnému jednání vystoupit (ať již vnitrofiremně, podnětem u úřadu práce, trestním oznámením či žalobou), hrozí jí odvetná opatření ze strany zaměstnavatele/ky, v případě ztráty místa ztížená možnost nalezení nového zaměstnání a popřípadě i společenské stigma (zejména v případech medializace).

Podpora diskriminovaným ženám při soukromoprávním uplatnění nároku

Zákonodárce tedy přistoupil k podpoře diskriminovaných žen při soukromoprávním uplatnění nároku. Mezi tato opatření patří především tzv. *zákaz pronásledování*, který zákoník práce upravuje v § 7 odst. 3. Zakazuje zaměstnavateli

zaměstnance jakýmkoli způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Za účelem usnadnění přístupu diskriminovaných žen k soudním přím byly novelizovány i procesní předpisy. Dosud přiznával o. s. ř. právo zastupovat své členy odborovým organizacím (§ 26 odst. 1 o. s. ř.), nově přiznává v § 26 odst. 3 *locus standi* ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví také *ženským nevládním organizacím*:

Ve věcech ochrany před diskriminací na základě pohlaví... se účastník může dát v řízení zastupovat též právnickou osobou vzniklou na základě zvláštního právního předpisu [zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů], k jejíž činností uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací.

Přenesení důkazního břemene na žalovaného⁷³

Důležitá je také úprava *důkazního břemene* v případech diskriminace, obsažená v § 133a odst. 1 o. s. ř.⁷⁴:

skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví..., má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

Nauka občanského práva procesního rozlišuje povinnost a břemeno *tvrzení* od povinnosti a břemene *důkazního*. Účastníci řízení tvrdí soudu skutečnosti: žalobce/kyně tvrdí, že došlo k obtěžování, a žalovaný tvrdí, že se všemi zaměstnanci bylo zacházeno rovně a k obtěžování nedošlo – jsou odpovědní za to, že se soud relevantní skutečnosti vůbec dozví. Důkazní povinnost znamená, že obě strany musí k prokázání svých tvrzení navrhnout důkazy (např. svědky nebo listinné důkazy). Důkazním břemenem je pak procesní odpovědnost účastníka za to, že soudu budou rozhodně skutečnosti prokázány. Od žalobce/kyně se v řízení očekává, že uvede skutečnosti, ze

⁷² Zákoník práce garantuje ochranu před diskriminací všem zaměstnancům/kyním, bez ohledu na to, je-li pracovněprávní vztah založen pracovní smlouvou (tzv. pracovní poměr), dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti (viz formulace ustanovení § 1 ZP).

⁷³ K přenesení důkazního břemene viz též David, L. 2003. „K procesní ochraně před rasovou diskriminací.“ Právo a zaměstnání, č. 3, s. 7–10.

⁷⁴ Přenesení důkazního břemene upravuje pro spory ohledně diskriminace v rámci služebního poměru § 208 odst. 4 služebního zákona. Pro spory z jiných než pracovněprávních a služebních vztahů přenesení důkazního břemene v případech diskriminace český právní řád zatím neupravuje.

kterých lze dovodit, že došlo k obtěžování (povinnost a břemeno tvrzení). Přestože je žádoucí, aby žalobce/kyně navrhla pro doložení svých tvrzení důkazy, povinnost a břemeno důkazní nenese – tyto skutečnosti má soud za prokázané – žalobkyně nenese břemeno důkazní⁷⁵. V § 133a odst. 1 o.s. ř. je totiž zakotvena *vyvratitelná právní domněnka* o tvrzeních žalobce/kyně o diskriminaci: „... má soud... za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak“. To znamená, že v situacích, kdy žalobce/kyně tvrdí, že byla obtěžována, a žalovaný zaměstnavatel fakta buď vůbec nevyvrací, není je schopen vyvrátit, nebo skutkový stav zůstává po skončení dokazování neobjasněn (*non liquet*), bude mít soud tvrzení žalobce/kyně o obtěžování za prokázaná. Je ovšem nutné si uvědomit, že to nám dává odpověď pouze na otázku, k čemu došlo mezi škůdcem a poškozenou/ým (*otázku skutkovou*). Teprve pokud soud jednání kvalifikuje jako obtěžování (*otázka právní*), končí spor úspěchem žalobce/kyně.

Nároky plynoucí z porušení zákazu diskriminace

§ 7 odst. 4 ZP stanoví, že:

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

Požaduje-li zaměstnanec/kyně upuštění od obtěžování, musí zaměstnavatel zajistit, že škůdce toto závadné chování nebude opakovat, odstraní vyvěšení erotické fotografie ze zdi apod. Odstranění trvajících následků si lze v souvislosti se sexuálním obtěžováním představit jen těžko.⁷⁶ Zadostiučiněním se rozumí zejména omluva nebo prohlášení zaměstnavatele odsuzující obtěžování.

Jestliže v rámci diskriminace byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a současně se nejedná jako dostačující předchozí opatření, může se zaměstnanec/kyně domáhat i *náhrady nemajetkové újmy v penězích* (§ 7 odst. 5 ZP). Výši peněžité náhrady určí soud s přihlédnutím ke dvěma kritériím. Prvním je *závažnost vzniklé újmy*, jak rozvádějí Hůrkovi:

Zejména míra fyzického, resp. psychického poškození zaměstnance, intenzita ohrožení dobré pověsti zaměstnance, intenzita zásahu do jeho integrity, soukromí, míra ohrožení kariérního postupu zaměstnance atd. Rozhodující je skutečnost, jak utrpěnou újmu pocituje poškozený

⁷⁵ Nejedná se ale striktně teoreticky vzato o „přenesení břemene“, jak bývá často uváděno. Jak poukazuje procesualistika, vztahuje se důkazní břemeno k určité tvrzené skutečnosti a nelze jej tudíž přenést. „To, čemu se říká přenesení či obrácení důkazního břemene, je podle zastávaného názoru vždy ve skutečnosti jen stanovením určité právní domněnky. S ní je pak spojeno to, že skutečnost, pro kterou je stanovena v právu domněnka, není třeba dokazovat, tudíž břemeno důkazní zde netíží nikoho. Naopak vyvrácení této domněnky je přenecháno žalované straně, která musí tvrdit a také dokázat, že domněnka v konkrétním případě neplatí: pak žalovanou stranu zatěžuje důkazní břemeno, které ovšem pro ni nevyplyvá z nějakého přenesení či obrácení důkazního břemene, nýbrž vyplývá pro ni z faktu, že tato strana něco tvrdí.“ [Viz Wintorová 2004: 266 a násl.].

⁷⁶ Jinak je institut odstranění následků v případech diskriminace praktický: u diskriminace v přístupu k odbornému vzdělávání bude odstraněním následků například vyslání na původně odepřené školení, u diskriminace v postupu v zaměstnání bude odstraněním následků například dodatečné povýšení.

zaměstnanec, nikoli obtěžovatel, a rozhodné je i to, jaké jednání bylo na pracovišti obvyklé, jaký byl vztah mezi škůdcem a poškozeným apod. [Hůrková, Hůrka 2004: 99 a násl.]

Druhým kritériem jsou *okolnosti*, za nichž k jednání došlo:

Například zda se obtěžování dopustil přímo zaměstnavatel nebo některý z jeho zaměstnanců, zda zaměstnavatel o tomto jednání věděl, případně zda mu mohl zabránit, zda k jednání došlo v pracovní době, při výkonu práce, před ostatními zaměstnanci, zda zaměstnavatel podnikl dostatečná opatření, aby předešel tomuto jednání, a pokud o něm věděl, zda podnikl dostatečná opatření, aby porušování nepokračovalo apod. [Hůrková, Hůrka 2004: 99 a násl.]

Pro určení výše náhrady nemajetkové újmy v penězích je tedy relevantní to, jestli a jak zaměstnankyně řešila svůj problém s nadřízenými, respektive se zaměstnavatelem.

Pracovněprávní ochrana zaměstnance podle § 7 odst. 4 a 5 ZP vychází z ochrany osobnosti, kterou upravují § 11 a 13 občanského zákoníku. Shodné nároky plynoucí z porušení zákazu diskriminace garantuje § 80 odst. 5 a 6 služebního zákona, § 77 odst. 9 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (ovšem bez možnosti náhrady nemajetkové újmy!) a § 4 odst. 10 a 11 zákona o zaměstnanosti.

Byla-li jednáním způsobena škoda, tedy újma v majetkové sféře vyčíslitelná v penězích, může poškozený/á po zaměstnavateli požadovat také *náhradu škody* podle § 187 ZP.

Promlčení

Právo na ochranu *osobnostních práv*, protože je nepeněžitě povahy, se nepromlčuje (viz § 263 odst. 1 ZP). Subjektivní lhůta⁷⁷ k uplatnění nároku na náhradu *škody* činí dva roky, objektivní lhůta⁷⁸ je tři roky. Jde-li o škodu způsobenou úmyslně, právo se promlčí do deseti let ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla (§ 263 odst. 3 ZP).⁷⁹

Příslušný soud

Věcně příslušným soudem pro pracovněprávní žalobu proti diskriminaci je okresní soud podle § 9 odst. 1 o. s. ř. Místně příslušný je obecný soud žalovaného (§ 84 o. s. ř.); tím je soud, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo či místo podnikání (§ 85 odst. 2 a 3 o. s. ř.).

6.4.4 Občanskoprávní žaloba

Proti obtěžování lze vystoupit také žalobou na ochranu osobnosti podle § 11 a § 13 občanského zákoníku v civilním soudním řízení. Jak jsem již uvedla, je tato úprava důležitá zejména v případě, chce-li poškozený/á vystoupit přímo proti škůdci.

Pro občanskoprávní žalobu platí, co bylo řečeno o *opatřeních podporujících poškozeného/ou* při soukromoprávním uplatnění nároku (zákaz pronásledování zaměstnavatelem i právo nevládních organizací zastupovat oběti diskriminace). Neuplatní se ale § 133a o. s. ř. o přenesení důkazního břemene, čímž je pozice žalobce/kyně v řízení výrazně zhoršena.

⁷⁷ Začne běžet ode dne, kdy se poškozený doví o tom, že škoda vznikla, a o tom, kdo za ni odpovídá.

⁷⁸ Běží od okamžiku vzniku škody.

⁷⁹ To neplatí, jde-li o škodu na zdraví.

Z hlediska *nároků* vyplývajících z porušení práva lze říci, že pracovníprávní úprava sleduje úpravu ochrany osobnosti podle občanského zákoníku. Jediným rozdílem je, že občanské právo zná poskytnutí přiměřeného zadostiučinění v penězích.

Právo vyplývající z ochrany osobnosti se *nepromlčuje*. Výjimkou je právo na přiměřené zadostiučinění v penězích, které se promlčuje ve lhůtě tří let (§ 100 a § 101 občanského zákoníku). O promlčení práva na náhradu škody platí to, co bylo výše řečeno o pracovníprávní úpravě (§ 106 občanského zákoníku).

Věcně příslušným soudem pro občanskoprávní žalobu na ochranu osobnosti je krajský soud. Místně příslušný je obecný soud žalovaného (§ 84 o.s.ř.).⁸⁰

6.5 Prevence

Zákoník práce v § 170 odst. 1 stanoví povinnost zaměstnavatele

zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly...

Sem jistě spadá i povinnost ochrany zaměstnanců/kyň před obtěžováním z důvodu pohlaví a sexuálními obtěžováním. Na předcházení obtěžování by se měl zaměstnavatel zaměřit i ve svém vlastním zájmu, neboť ochranou před soudně uplatňovanými nároky zaměstnanců z důvodu obtěžování je pouze prevence. Jakékoli kroky, které zaměstnavatel učiní poté, co došlo k obtěžování, již situaci neřeší – nezproští jej právní odpovědnosti. Zaměstnavatel by měl v první řadě dbát o firemní kulturu, která obtěžování považuje za jednoznačně nepřijatelné. Tuto profesionalitu vztahů lze podpořit mj. kursy o problematice obtěžování. Problém by měl být také zohledněn v pracovním řádu či vnitřních předpisech. Ty by měly obsahovat mechanismus nápravy: instrukce, jak má zaměstnanec/kyň postupovat v případě, že se stane obětí obtěžování, stanovení kdo a jak je v organizaci oprávněn se případy obtěžování zabývat (může to být například pracovník pověřený lidskými zdroji) a to, jak je možné škůdce postihnout (od sankce v oblasti odměňování, až po případné jednostranné rozvázání pracovního poměru, viz výše).⁸¹

6.6 Závěr

Právní úprava zákazu obtěžování, ať již sexuálního, z důvodu pohlaví či jiných vymezených diskriminačních důvodů, obtěžování žen, ale i mužů, ať již v zaměstnání či v rámci jiných společenských vztahů, je jistě důležitým nástrojem boje s tímto fenoménem. Dokud ale nebude na všechny formy obtěžování společností nahlíženo jako na závadné, lze si jen těžko představit, že budou zaměstnavatelé při řešení sporů na pracovišti nebo soudy při řešení soudních sporů brát tento problém vážně a škůdce postihovat. Na přesném a korektním vymezení pojmu obtěžování a eliminaci tohoto fenoménu se musí podílet mnoho aktérů. Odpovědný není stát pouze jako 1)

⁸⁰ Obecným soudem je u fyzické osoby soud, v jehož obvodu má žalovaný bydliště, resp. místo pobytu, u fyzické osoby, která je podnikatelem, soud, v jehož obvodu má žalovaný místo podnikání, a u právnické osoby soud, v jehož obvodu má žalovaný sídlo (§ 85 odst. 1, 2 a 3 o. s. ř.).

⁸¹ Viz také doporučení obsažená v článku Hůrková, Š., Hůrka, P., Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana, Právní fórum 3/2004, s. 99.

zákonodárce, který stanoví soukromoprávní i veřejnoprávní rámec ochrany, ale také jeho 2) *soudy*, které musí právo aplikovat v souladu s právem evropským, a jeho 3) *správní orgány*, které mohou do situace zasahovat prostřednictvím opatření, programů, informačních kampaní atd. Stát by měl jít rovněž příkladem jako 4) *zaměstnavatel*. Do boje s obtěžováním se musí zapojit také všechny subjekty pracovněprávních vztahů. Nad dodržováním zákazu obtěžování by měly bdít *odborníky*. Mohly by mj. přispívat k větší informovanosti a nabízet mediaci mezi stranami. *Zaměstnavatelé* by se měli soustředit na přijímání preventivních opatření (úpravu zákazu v pracovním řádu či ve vnitřních předpisech) a stížnostmi obětí se vážně zabývat. Výše zmíněné mechanismy ale nejspíš nevzniknou bez tlaku zdola. Musí to být samy *ženy*, které budou požadovat preventivní opatření proti obtěžování a diskriminaci obecně a které se budou prát za svá práva.

Závěr

Obtěžování a sexuální obtěžování je v rámci zaměstnavatelských vztahů v České republice často se vyskytujícím, ale v praxi neřešeným jevem. Předložená publikace je první snahou zmapovat tuto problematiku nejen z hlediska četnosti a forem výskytu, ale i z hlediska role a postojů jednotlivých aktérů zaměstnaneckých vztahů. Vzhledem k tomu, že definice obtěžování na základě pohlaví a sexuální obtěžování jsou od roku 2004 v právním řádu ČR definovány jako formy diskriminace podle pohlaví, je třeba tento problém sledovat a snažit se ho řešit. Výsledky projektu, který kombinoval několik výzkumných postupů a zaměřil se na několik cílových skupin, podle jejich role v zaměstnavatelských vztazích, ukazují, že nejde o marginální a ojediněle se vyskytující nebo uměle vytvářený či ze zahraničí importovaný problém.

V první kapitole představila Zuzana Uhde teoretická východiska analýzy genderových vztahů ve společnosti a genderových nerovností na trhu práce. Na genderovou nespravedlnost ve společnosti nahlíží prizmatem dvoudimenzionální teorie Nancy Fraser, která genderovou nespravedlnost ve společnosti analyzuje z perspektivy jednak politické ekonomie a jednak kultury. Gender tak podle Fraser představuje bivalentní kategorii, která je zakotvena v ekonomické struktuře společnosti i ve společenské statusové hierarchii. Tyto dvě obecné dimenze – ekonomickou a kulturní – víceméně rozvádí do pěti forem útlaku Iris M. Young. V jejím pojetí jde jmenovitě o vykořisťování, marginalizaci, bezmocnost, kulturní imperialismus a násilí, jejichž specifické podoby nabývá rovněž genderová nespravedlnost. Tato detailnější kategorizace umožňuje postihnout jednotlivé aspekty genderové nespravedlnosti a odhalit jejich strukturální souvislosti se sexuálním obtěžováním.

Na sexuální obtěžování lze z této perspektivy nahlížet jednak jako na faktor udržující ekonomické nerovnosti mezi ženami, neboť funguje jako demotivující prvek pro vstup žen do maskulinizovaných profesí a udržuje segregaci pracovního trhu, jednak jako na faktor udržující kulturní nespravedlnosti, neboť potvrzuje symbolickou nadvládu mužů nad ženami a stávající status quo genderových vztahů. Na základě teoretických analýz i empirických výzkumů Zuzana Uhde zdůrazňuje zejména mylné ztotožnění jednotlivých forem sexuálního obtěžování s projevy „přirozené lidské sexuality“, hlubší analýza sexuálního obtěžování totiž naopak poukazuje na aspekt uplatnění symbolické moci. Jako zásadní, ačkoli ne jediný, faktor se přitom jeví poměr zastoupení žen a mužů na pracovišti. Rosabeth Moss Kanter v této souvislosti uvádí koncept tokenismu jako soubor procesů, jejichž prostřednictvím jsou na členy/členky marginálně zastoupené skupiny aplikovány stereotypní genderové role irelevantní pro výkon daného povolání. Takové genderově odlišné zacházení stojí v základech sexuálního obtěžování, neboť spojuje ženy a muže na pracovišti s odlišnými očekáváními vztaženými k jejich pohlaví a nikoli s individuálními pracovními schopnostmi. Odstranění sexuálního obtěžování avšak vyžaduje rovný respekt všech lidí jako morálních bytostí, tedy nejen formální, ale i faktické naplnění principu rovnosti.

Druhá kapitola Marie Čermákové se zaměřuje na pracovní vztahy a pracovní prostředí, zejména z hlediska výskytu a forem znevýhodňování v práci. Autorka zde vychází z reprezentativního šetření zaměstnanců a zaměstnankyň v České republice. Ve sféře práce je v České republice znevýhodňování pracovníků a pracovníc (či dokonce celého kolektivu) průvodním jevem soudobého stavu sociálního klimatu. Nejčastěji dochází ke znevýhodnění v oblasti finančního ohodnocení a v oblasti „nadpráce“ (zhruba třetina mužů a čtvrtina žen). Znevýhodňování

a deformace mezilidských vztahů na pracovišti i ve společnosti překračuje genderově vymezené difference. Jak muži, tak i ženy udávali značný výskyt řady diskomfortních forem chování. Nicméně i přesto zůstává genderová perspektiva zásadní pro odhalení jednotlivých forem nerovností a znevýhodňování v zaměstnání. Jako vůbec nejčastější formu však jednoznačně označili klepy a pomlouvání, které registruje na pracovišti 57,8 % žen (z toho téměř 30 % v současné době) a 56,5 % mužů (z toho 27,3 % v současné době). V českém pracovním prostředí se však, podle výsledků výzkumu, střetávají zaměstnanci a zaměstnankyně i s formami znevýhodňování, kde se sice neprokázala vysoká absolutní či relativní četnost výskytu na současném pracovišti, ale vzhledem k míře výskytu v minulosti existuje vyšší předpoklad výskytu šikany a mobbingu, popřípadě jiných závažných forem psychického týrání. Vyhrožování a šikanu prožívá v současnosti každá zhruba dvacátá žena z celého souboru sledovaných žen, nicméně zkušenost se šikanou uvedlo 25 % žen. Stejně tak současnou zkušenost s izolací v kolektivu uvedly tři ženy ze sta, ale celkově jde o 17 % žen. Zatajování informací a pomlouvání jsou formy znevýhodňování, které nejvíce uplatňují proti sobě stojící pracovní kolektivy a týmy. Rozsah těchto jevů přitom není marginální. Tolerance k různým formám chování vedoucího k znevýhodňování je v české populaci poměrně vysoká: ponižování a šikanu připouští sice jen 6 % respondentů a respondentek, ale snahu znepříjemnit práci tak, aby poškozená osoba odešla sama, toleruje již 16 % dotázaných, klepy a pomlouvání by nevadily 19 % mužů a 16 % žen, snižování výsledků práce by tolerovala více než pětina mužů a 16 % žen, přetěžování zaměstnanců a zaměstnankyň úkoly ve srovnání s ostatními toleruje čtvrtina české populace, izolaci jednoho z členů týmu by připustila jedna čtvrtina mužů a jedna pětina žen a zatajování informací dokonce téměř každý třetí muž či žena.

Závěr kapitoly se zaměřuje zejména na strukturální souvislosti znevýhodňování v práci vyplývající ze soudobé organizace pracovních vztahů daných například nadnárodním charakterem kapitálu, složitostí pracovních systémů, nepřipraveností legislativy a celkově slabou právní ochranou obětí znevýhodnění. Poukazuje na skutečnost, že odkaz na závažnost politických a sociálních změn, kterými prošel v minulých 16 letech pracovní systém v České republice, jako na příčinu znevýhodňování lidí v současném pracovním systému, nestačí. Znevýhodňování a jeho efekty promítnuté do hodnocení aktéra (snaha poškodit spolupracovníka, podřízeného ve svůj vlastní či skupinový, firemní atd. prospěch) souvisejí s průvodní charakteristikou kapitálu, kterou je totalita zisku a peněz, s níž operují všechny soudobé formy společenské organizace bez rozdílu. Nezáleží dokonce příliš významně ani na stupni organizační a technické vyspělosti společnosti, míře HDP či prestiži a morální image dané instituce či firmy. Analýzy ukazují, že v praxi neexistují „imunitní“ systémy. Rozdíly však spočívají ve vyspělosti společnosti s ohledem na teoretické i empirické znalosti o daném jevu a na schopnosti disponovat těmito znalostmi ve prospěch odhalování a zamezování společenské diskreditace a následného právního postihu. Důraz, který přikládá daná organizace (společnost, vláda, politické strany atd.) společenské závažnosti jevů souvisejících s problémy sociálního vyloučení, diskriminace či znevýhodňování v práci, a její schopnost celospolečensky (to znamená v různých strukturách a systémech) formovat a prosazovat veřejně-politické přístupy, právní procedury a legislativu, stejně jako mechanismy vztahující se k nastavení žádoucích sociálních norem v organizacích a právní ochrany obětí znevýhodnění, jsou rozhodující pro efektivní nápravu deformací v mezilidských vztazích ve složitých pracovních systémech.

Alena Křížková si v následující kapitole položila často se vyskytující otázku, co ještě není a co už je možné považovat za sexuální obtěžování. Na základě reprezentativního výzkumu zaměstnané české populace analyzovala formy chování, které je možné považovat za sexuální obtěžování, zaměřila se rovněž míru jejich výskytu a míru tolerance u žen a mužů. Právě tolerance určitého sexuálně orientovaného chování tím, vůči komu je namířeno, určuje, zda jde o sexuální obtěžování nebo ne. Ukázalo se, že pokud hovoříme explicitně o sexuálním obtěžování, zkušenost s tímto jevem uvádí asi třetina žen a pětina mužů, přičemž asi 13 % dotázaných žen a pouze asi 4 % mužů tvrdí, že se se sexuálním obtěžování setkali osobně, bylo tedy namířeno proti nim. Další výskyt reportují jako sexuální obtěžování na jejich pracovišti, které se konkrétně netýkalo jejich osoby. Pokud se však zaměříme na jednotlivé formy sexuálně orientovaného chování a jejich netoleranci, zjistíme, že jak ženy, tak i muži se s různými formami sexuálně obtěžujícího chování setkávají mnohem častěji, než si sami uvědomují a reflektují jako chování diskriminační, jako sexuální obtěžování. Ačkoli může docházet rovněž k sexuálnímu obtěžování mužů ženami a obtěžování stejného pohlaví, ve většině případů se jedná o sexuální obtěžování žen ze strany mužů. Oběma sexuálního obtěžování v zaměstnání jsou v drtivé většině ženy a iniciátory jsou nejčastěji jejich spolupracovníci-muži. Častěji se se sexuálním obtěžováním setkávají ženy v oborech, kde dominují muži (zemědělství, průmysl), neboť jde o projev marginality (tokenismu). Nejčastějšími formami sexuálního obtěžování jsou verbální útoky na osobní život, sexuální narážky, vtipy a poznámky. S tímto typem sexuálního obtěžování se setkala polovina až dvě třetiny populace. Mužům však toto chování vadí výrazně méně častěji než ženám, a to až o 20 %. Nechtěný fyzický kontakt, sexuální návrhy a pobídky a návrhy na schůzku přes vyjádřený nezájem jsou těžšími formami sexuálního obtěžování, se kterými se však setkala zhruba pětina české populace. Alarmující je fakt, že v 15 až 23 % případů jsou iniciátory tohoto chování nadřízení muži. Ačkoli sexuální obtěžování nemusí probíhat pouze ve vztahu nadřízený/á – podřízený/á, případy s využitím mocenského postavení v hierarchické struktuře pracovního prostředí se jeví jako závažnější také proto, že z pohledu oběti je tato situace téměř neřešitelná. Bezvýchodnost je dále stupňována strachem ze ztráty zaměstnání, zvýšeným zejména u lidí s nižší kvalifikací a v oblastech s vysokou nezaměstnaností. V českém prostředí navíc není běžné zaměstnávat odborníky nebo odbornice na personální vztahy, kteří by byli vyškoleni, jak podobné problémy řešit, a kteří by zároveň vzbudili důvěru zaměstnanců, že v případě ohlášení problému nějakým způsobem zakročí. Pouze v pětině organizací existují odbory, které se zabývají problémy v mezilidských vztazích a pouze v každé osmé organizaci existuje osoba, která je pověřena řešením takových problémů. Polovina organizací řeší mezilidské vztahy pouze na úrovni organizačního řádu, což však považují zaměstnanci většinou za zcela neúčinné.

Čtvrtá kapitola autorek Radky Dudové a Zuzany Uhde je založena na kvalitativní analýze sexuálního obtěžování v prostředí organizace jednak z pohledu obětí sexuálního obtěžování, jednak z perspektivy vedení. V první části se autorky věnují kasuistice žen, které se setkaly se sexuálním obtěžováním. Na základě šesti hloubkových nestrukturovaných rozhovorů představují příběh sexuálního obtěžování tak, jak ho vnímají oběti a zachycují rovněž širší společenské souvislosti a reakce dalších nepřímo zúčastněných aktérů. Ve studii bylo zjištěno, že sexuální obtěžování má kumulativní povahu, k méně výrazným formám se postupně přidávají formy vážnější, je proto nutné věnovat pozornost rovněž mírnějším projevům a zdánlivě nevinnému sexuálně podbarvenému chování, z něhož se mohou vyvinout formy závažnější. Zároveň je nutné sledovat

i kombinaci šikany a znevýhodňování v práci; včasné a komplexní řešení konfliktu tak může eliminovat „těžší“ formy sexuálního obtěžování. Vzhledem k negativním konotacím sexuálního obtěžování, podporovaným a rozšiřovaným především masovými médii prezentujícími případy falešného obvinění či případy přisouzení alespoň částečné viny oběti za vyzývavé chování, se navíc u obětí často vyskytuje pocit studu a sebeobviňování za vzniklou situaci. Z tohoto důvodu je fenomén sexuálního obtěžování těžko zachytitelný, neboť oběť se často nikomu nesvěří a ani čin neohlásí.

Ve druhé části je pozornost přesunuta na postoje vedení ve velkých organizacích. V rámci projektu bylo provedeno patnáct polostrukturovaných rozhovorů s personálními manažery firem nad 100 zaměstnanců. Autorky nejprve navrhuji typologii organizací: organizace s „tradičním“ postsocialistickým prostředím, menší organizace rodinného typu a konečně „nové“ organizace s nadnárodním prostředím. Jednotlivé typy se výrazně liší organizační kulturou, v jejímž rámci je rovněž různě definována míra tolerance či odmítnutí různých forem znevýhodňování a sexuálně konotovaného chování. Dále rozebírají postoje vedení firmy k jednotlivým formám chování, které mohou být považovány za diskriminační či v určitém kontextu za sexuální obtěžování. Analýzu pak uzavírají typologii personálních manažerů. Jedná se o manažery a manažerky, kteří uznávají sexuální obtěžování jako svébytnou kategorii a přidržují se její definice v zákoníku práce, druhou skupinou jsou manažeři a manažerky, kteří koncept sexuálního obtěžování hodnotí jako směšný a nevhodný pro české prostředí, předposlední skupinou jsou manažeři a manažerky, kteří koncept sexuálního obtěžování zcela odmítají a zdůrazňují především možnosti jeho zneužití, poslední skupinu tvoří ti, kteří sexuální obtěžování chápou jednoznačně jako závažný problém. Postoje manažerů však nemusejí odpovídat organizační kultuře ve smyslu jednoho ze tří typů organizace, rozhodující jsou spíše jejich zkušenosti, osobní názor a schopnost představit si komplexní důsledky sexuálního obtěžování pro potenciální oběť i pro organizaci. Postoj vedení k nejružnějším formám sexuálně laděné konverzace či fyzickým dotykům nastavuje v kolektivu určité hranice akceptovatelného chování. Vůle vedení řešit problémy spojené se sexuálním obtěžováním se tak jeví jako zásadní pro jeho odstranění a podporu prosazení rovných příležitostí mužů a žen. Obecná atmosféra ve firmě, podniku či organizaci je však rovněž významným faktorem ovlivňujícím výskyt znevýhodňování a sexuálního obtěžování na pracovišti. Organizace v první řadě sledují své vlastní cíle. Vnímání rizika sexuálního obtěžování tudíž vychází z toho, co organizace definuje jako organizační cíle a jak hodnotí překážky bránící jejich dosažení. Sexuální obtěžování pro firmy představuje problém teprve tehdy, brání-li dosahování jejich cílů, a teprve tehdy je organizace ochotna zabývat se těmito otázkami a řešit je. V perspektivě srovnání obou probíraných pohledů pak ale vyvstává najevo zejména nesoulad očekávání personálních manažerů na jedné straně a hodnocení jejich důvěryhodnosti zaměstnanci a zaměstnankyněmi na straně druhé.

V následující kapitole prezentuje Hana Maříková výsledky analýzy skupinových rozhovorů se zástupci a zástupkyněmi odborových svazů sdružených v ČMKOS. Použitá metoda umožnila nejen zmapovat způsob fungování odborových svazů, pokud se jedná o monitoring mezilidských vztahů ve firmách a podnicích, ale především umožnila rozkrýt obvyklý způsob uvažování o tématu obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovištích. Napomohla tak odhalit nízkou míru senzitivity odborů vůči sexuálně obtěžujícímu chování, stejně tak jako nízkou ochotu odborů zabývat se tímto tématem jako určitým specifickým, avšak legitimním problémem. Z analýzy

je zřejmé, že převažuje tendence vnímat sexuální obtěžování nikoli jako společenský problém, ale jako problém jednotlivce, jako problém ryze individuální a subjektivní, pro nějž neexistují objektivní měřítka. Vnímání problému jako individuálního a jednostranně subjektivního ignoruje určité zákonitosti fungování formálních organizací, mezi něž zaměstnanecké organizace patří, stejně tak jako fungování obecnějších genderových vztahů a nerovností ve společnosti, neboť zcela ignoruje mocenskou rovinu obsaženou v problému sexuálního obtěžování implicitně. Postoj zástupců a zástupkyň odborových svazů k problematice sexuálního obtěžování na pracovištích je možné na základě provedené analýzy charakterizovat jako odmítavý, v lepším případě jako zdrženlivý či lhostejný. Pokud by zúčastnění odboráři a zúčastněné odborárky reprezentovali pouze „nezávislé“ soukromé osoby, mohl by být jejich postoj „pochopitelný“, reprezentují-li však organizaci, která se má z podstaty svého fungování zaměřovat na ty, kteří jsou vystaveni útlaču či nejrušnějších formám diskriminace a násilí, pak uvedené, u nich obvyklé postoje signalizují přinejmenším „poruchu“ ve fungování organizace tohoto typu. Kromě nepochopení „podstaty“ sledovaného fenoménu mohou také jejich postoje signalizovat slabou pozici odborů v rámci trhu práce. Zaměřují-li se totiž odbory primárně na udržení zaměstnanosti a výši mezd jako na svůj hlavní cíl a ostatní problematice okruhy, kde je v rámci pracovněprávních vztahů zrovna tak uplatňována společenská moc, ponechávají stranou svého zájmu, pak v logice tohoto uvažování mohou dosáhnout pouze „minimálních“, nikoli „maximálních“ cílů a v takto nadefinovaném rámci nemohou (téměř vůbec, natož efektivně) plnit roli poradce či asistenta potřebným.

V poslední kapitole se Barbara Havelková věnuje otázce právního zakotvení pojmu sexuálního obtěžování. Obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování v pracovněprávních vztazích je v českém právním řádu od 1. března 2004 definováno a zakázáno v zákoníku práce. Mimo pracovněprávní vztahy je možno proti sexuálnímu obtěžování vystoupit v rámci občanskoprávní úpravy ochrany osobnosti, přičemž jeho nejtěžší formy jsou trestné. Specifická právní úprava zákazu obtěžování obsažená v zákoníku práce je důležitým nástrojem boje s tímto fenoménem, skutečným problémem je ale zejména všeobecně rozšířené porušování zákazu diskriminace. Je důležité si uvědomit, že pokud nebudou nejlépe všechny formy obtěžování společností nahlíženy jako závadné, lze si jen těžko představit, že zaměstnavatelé při řešení sporů na pracovišti nebo soudy při řešení soudních sporů budou brát tento problém vážně a budou škůdce postihovat. Na přesném a korektním vymezení pojmu obtěžování a eliminaci tohoto fenoménu se musí podílet mnoho aktérů. Odpovědný není stát pouze jako *zákonodárce*, který stanoví soukromoprávní i veřejnoprávní rámec ochrany, ale také *soudy*, které musí právo aplikovat v souladu s právem evropským, a *správní orgány*, které mohou do situace zasahovat prostřednictvím opatření, programů, informačních kampaní atd. Stát by měl jít rovněž příkladem jako *zaměstnavatel*. Do boje s obtěžováním se musí zapojit také další subjekty pracovněprávních vztahů, tj. *zaměstnavatelé*, kteří by se měli soustředit na přijímání preventivních opatření (úpravu zákazu v pracovním řádu či vnitřních předpisech) a *odborníky*, které by měly přispívat k větší informovanosti a nabízet mediaci mezi stranami. Výše uvedené mechanismy nicméně nevzniknou bez tlaku zdola. Musí to být samy *ženy*, které budou požadovat preventivní opatření proti obtěžování a diskriminaci obecně a které budou bojovat za svá práva.



Výzkum obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti odhalil jednoznačné zatížení úvah o sexuálním obtěžování a chápání tohoto pojmu stereotypním vymezením genderových vztahů definovaných dominantním společenským diskursem. Fenomén sexuálního obtěžování tudíž často není aktéry pracovněprávních vztahů vnímán jako důležitý, ale naopak jako zveličený a ve své podstatě jako marginální problém uměle vnesený do našeho kontextu zvenčí. Poznatky sociologických výzkumů, jak zahraničních, tak v knize prezentovaného výzkumu z českého prostředí, nicméně vypovídají o opaku. Problematika obtěžování a sexuálního obtěžování, stejně jako otázka znevýhodňování v práci, není okrajová, jedná se o rozšířený, vše prostupující společenský problém, který se dotýká významné části pracujících osob.

Samotný pojem sexuální obtěžování bývá značně zjednodušován. O sexuálním obtěžování se uvažuje, pokud se o něm vůbec uvažuje, nejčastěji pouze v rovině tělesnosti, přičemž jeho subtilnější projevy zpravidla nebyvají považovány za sexuální obtěžování. Sexuální obtěžování se však netýká pouze těla a bezprostředně pozorovatelného chování, ale také emocí a myšlení projevujících se v činech, slovech i obrazech. Navíc bývají některé projevy sexuálního obtěžování považovány dokonce za společenskou normu legitimizovanou odkazem na lidskou přirozenost (to ale platí pouze při hodnocení chování iniciátora). Jednotlivé formy chování jsou chápány jako projevy otevřenosti a přátelského postoje, akceptace či přehlížení obtěžujícího chování podporovaného organizační kulturou nicméně svědčí spíše o nereflektované reprodukci mocenských vztahů ve společnosti. Tomu, kdo se sexuálně konotovaným chováním nesouhlasí, není poskytnut prostor pro vyjádření nesouhlasu, anebo je na základě explicitního či implicitního vyjádření odmítavého postoje na pracovišti stigmatizován (je hodnocen jako divný, úzkoprsý) a je z kolektivu vylučován. Zdánlivě „otevřené“ prostředí organizace tedy v podstatě znemožňuje o problému hovořit, čímž se dále roztáčí spirála mlčení a prohlubuje se zneviditelnování problému. Nepřátelské prostředí je zaměřováno s tolerancí, násilí s projevy náklonnosti, a to všechno podle logiky diskursivně upevňované dominantní androcentrické kultury. Pro pochopení sexuálního obtěžování je proto nutná analýza genderové struktury organizace a genderově asymetrických společenských vztahů.

Odkaz na normalitu chování či jeho přirozenost je především projevem mocenského diskursu, jehož prostřednictvím je vymezeno a definováno „normální“ či „přirozené“ a ve svém důsledku legitimní a tolerovatelné chování. Uplatnění tohoto mocenského diskursu je zjevné v situacích, kdy se o útočníkovi hovoří s pochopením a s využitím obrátů jako například „je to jeho mentalita“, „je takový“, „nemůže za to“ apod., kdy je tolerováno nevhodné subjektivní chování jedné osoby vůči osobě druhé, která, pokud jí toto chování vadí a dá to najevo, bývá označována naopak za „nenormální“, „přecitlivělou“ apod. Zdánlivá tolerance a pochopení je tak směřována pouze k mužům, nikoli k ženám. Totéž platí pro užívání výrazu subjektivní. Zatímco jeden se může (vždy subjektivně) chovat (minimálně) nevhodně, druhému je upíráno (logicky rovněž subjektivní) právo na vnímání situace jako nežádoucí. Konverzace se sexuálním podtextem mezi zaměstnanci, provokace a narážky se skrytým erotickým významem či „košilaté“ vtipy se ukazují být naprosto běžnou součástí života některých organizací v České republice. Flirtování také často nebudí pohoršení, v některých případech je dokonce součástí strategie – vede k upevnění vztahu mezi organizací a klientem, stává se obchodní metodou.

Banalizace sexuálního obtěžování je tedy založena na nevyhnutelné subjektivitě hodnocení jednotlivých forem chování. Převažuje tendence vnímat sexuální obtěžování jako jev subjektivní

a individuální, nikoli objektivní a sociální, čímž je popírána jeho společenská relevance. Toto pojetí zúžené na osobnostní a sociálně psychologickou rovinu zakrývá mocenské aspekty, které jsou nedílnou součástí projevů sexuálního obtěžování. V případech sexuálního obtěžování se především nejedná o izolovaný problém jednotlivce. Sexuální obtěžování je celospolečenský fenomén vycházející primárně z existujících nerovností mužů a žen a dominance mužů nad ženami. Pokud je tudíž v analýze zohledněna mocenská rovina, na povrch se dostávají širší strukturální souvislosti umožňující a legitimizující sexuální obtěžování a obecně diskriminaci a znevýhodňování na trhu práce a ve společnosti. Přesto není možné definovat podmínky individuálního jednání do jisté míry disponují všechny zúčastněné strany, moc se prosazuje vždy za spoluúčasti ovládaných, kteří jsou z různých důvodů ochotni ji akceptovat, a tím umožňují její prosazení.

Sexuální obtěžování je ale umožňováno především asymetrickým rozdělením moci ve společnosti a jeho jednotlivé projevy lze podřadit pod širší pojem společenské nerovnosti, která se dotýká především bezmocných a marginalizovaných. Sexuální obtěžování se proto v řadě případů vyskytuje v souvislosti s jinými formami znevýhodnění a manipulace. Souvisí se šikanou, znevýhodňováním a dlouhodobým tlakem vytvářeným na zaměstnance či zaměstnankyně. Může být počátkem či důsledkem jiné formy diskriminace. Vzhledem k mnoha napříč jdoucím osám společenského znevýhodnění, jako je gender, národnost, etnicita, věk, třída, rasa apod., může být sexuální obtěžování průsečíkem více forem znevýhodnění eskalujících do konfliktů pro obě bezvýhodných. O sexuálním obtěžování proto nelze uvažovat jako o izolovaném problému, jeho řešení vyžaduje komplexní přístup a zohlednění složitých mocenských vztahů vytvářejících ve společnosti vícenásobně se protínající znevýhodnění. Narušené mezilidské vztahy tudíž nemají primárně genderový aspekt, neboť svým rozsahem fakticky prostoupily pracovní prostředí natolik, že překračují i genderové či etnické souvislosti. Velká část každodenního znevýhodňování však tyto konotace obsahuje. Sexuální obtěžování tedy představuje důsledek existujících nerovností na trhu práce a ve společnosti, rovněž ale tyto nerovnosti dále prohlubuje.



Nedostatečná pozornost a neochota řešit problém obtěžování a sexuálního obtěžování je způsobena především neinformovaností a neznalostí problému, koncepce a definice a zejména podceňováním jeho závažnosti, rozsahu a možných důsledků jak pro jednotlivce, tak i pro celé organizace. V České republice je patrná až zarážející nedostatečnost existujících možností řešení a také neinformovanost velké většiny aktérů pracovněprávních vztahů. Důsledkem nedostatečné pozornosti věnované sledovaným problémům v mezilidských vztazích na pracovišti je téměř absence institucionálních mechanismů pomoci obětem a kvalifikovaného poradenství zaměřeného na pomoc v těchto otázkách. Na základě výsledků prezentovaného výzkumu, jehož cílem bylo poprvé komplexně zmapovat rozsah, formy a percepci problému znevýhodňování, obtěžování a sexuálního obtěžování na českém trhu práce, bylo identifikováno několik základních mechanismů, jejichž zavedení v praxi by mohlo napomoci řešit či alespoň snížit výskyt diskomfortních praktik v pracovněprávních vztazích. Jednotlivé doporučující návrhy, které vyplynuly ze zjištěné relativně vysoké frekvence a závažnosti případů znevýhodňování, obtěžování a sexuálního obtěžování na trhu práce, se vzájemně doplňují. Ideálním řešením je tudíž jejich vzájemné kombinování.

V první řadě je třeba mobilizovat instituce a oddělení (například odborové svazy, ombudsmana, MPSV, úřady práce i personální oddělení podniků a organizací), v jejichž kompetenci jsou pracovněprávní vztahy a prevence a potlačování diskriminace na trhu práce tak, aby se stala problematika obtěžování a sexuálního obtěžování v zaměstnání běžnou součástí jejich agendy. Předpokladem naplnění tohoto cíle jsou mimo jiné školení pracovníků v této oblasti, jejich dostatečná pracovní kapacita a vůle těmito problémy se zabývat a účinně je řešit. Především je však třeba zvýšit informovanost o těchto jevech a vybudovat účinný informační systém poskytující informace nejen o možné postupu zaměstnance či zaměstnankyně v dané situaci, tj. na jakou instituci se s žádostí o pomoc při řešení své situace může obrátit (tento informační systém by měl existovat pro každý region, pomoc a poradny nesmějí být soustředěny pouze ve velkých centrech), ale i informaci o právech řadových zaměstnanců a zaměstnankyň a o povinnostech řídících pracovníků a pracovníc („kodex manažera“ apod.) zaměstnavatelských organizací.

Výskyt forem diskriminačního chování je nutno systematicky monitorovat, sledovat charakteristiky, rozsah a intenzitu znevýhodňování pracovníků, obtěžování mužů a žen a sexuálního obtěžování v českém pracovním systému. Tyto jevy je rovněž třeba sledovat s ohledem na jejich strukturální charakteristiky – odvětvové, profesní, generační či genderové. Vhodné je proto provádět srovnávací studie a připojit se k zahraničním komparativním studiím. Pro účinný boj se znevýhodňováním ve společnosti je nepostradatelné vypracování obecných vzorů pro pracovní a etické kodexy, které by obsahovaly definice obtěžování a sexuálního obtěžování a jasné způsoby zacházení s těmito jevy. V dalším kroku je třeba apelovat na podniky a organizace, v jejichž zájmu by mělo být potlačovat tyto projevy diskriminačního chování a vytvářet k tomu specifické a účinné nástroje. Efektivní může být i spolupráce s médii na vyhledávání vzorových firem, organizací či úspěšných spolupracujících týmů.

Pomoc obětem šikany, obtěžování a sexuálního obtěžování musí mít komplexní charakter, nemůže se jednat pouze o právní poradenství, ale často i o psychologickou, popřípadě sociální pomoc, v případě, že se jedinec dostane v důsledku znevýhodňování, obtěžování a sexuálního obtěžování do obzvlášť svízelné životní situace. V tomto ohledu je zapotřebí významné zkvalitnění poskytované péče, která by měla být především nabízena také na úrovni regionů, které by měly zajistit přinejmenším dostupnou a vyškolenou psychologickou a právní pomoc v této oblasti (např. by mohla být povinnou součástí agendy pracovních úřadů). Další možností je zřízení telefonních linek na pomoc obětem znevýhodňování, diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti.

V neposlední řadě je nutno zvýšit a zefektivnit spolupráci jednotlivých subjektů, v jejichž kompetenci je řešení problematiky šikany, obtěžování a sexuálního obtěžování. Jak odbory a neziskový sektor, tak státní sektor, ale i sektor podnikatelský, by měly spolu účinně spolupracovat – vyměňovat si zkušenosti, informace, společně nacházet nejučinněji možná řešení, přičemž koordinační roli by mohl zastávat stát. Vůle řešit daný problém musí existovat i v rovině soudní praxe. Vzhledem ke skutečnosti, že formálně již existuje odpovídající právní úprava týkající se problematiky diskriminace a sexuálního obtěžování na pracovištích, musí být její naplnění zajištěno v rovině fungování soudů. Proto je nutné kvalifikovaně proškolit soudce o dané problematice, stejně tak jako zrychlit a zefektivnit projednávání soudních případů s touto tematikou.

Z uvedeného je zřejmé, že řada forem znevýhodňování, šikany, obtěžování a sexuálního obtěžování na českém pracovním trhu zůstává stále nepovšimnuta a dostatečně nereflektována. Tyto

„skryté“ formy diskriminace avšak narušují samotné základy společnosti a prohlubují tak nerovnosti a marginalizaci některých skupin. Pro podchycení a eliminaci těchto rysů poukazujících na závažné narušení mezilidských vztahů je především nutná spolupráce sociálních aktérů na všech společenských úrovních. Společnost by měla rovněž redefinovat nastavení hranic tolerovaného a akceptovaného chování tak, aby nebyla narušována lidská důstojnost a integrita žádného jedince. Předkládaná publikace by mohla být prvním krokem na složité a dlouhé cestě demokratizace společnosti v nejširším smyslu slova, tedy k prosazení rovnosti a solidarity napříč odlišnostmi, které jsou a vždy budou součástí každé společnosti.

Slovníček pojmů

ANALÝZA PODLE PROCENTUÁLNÍHO ZASTOUPENÍ ŽEN A MUŽŮ NA PRACOVÍŠTI („sex-ratio analysis“)

Výzkumy zaměřující se na analýzu sexuálního obtěžování a nepřátelského prostředí založené na pohlaví ukázaly, že ženy, které pracují na pracovištích s většinovým mužským obsazením, čelí sexuálnímu obtěžování častěji než ženy, které pracují na pracovištích s vyváženým zastoupením mužů a žen. Za kritickou hranici je považováno minimálně třicetiprocentní zastoupení jednoho pohlaví, nicméně ideálním případem je rovné padesátiprocentní zastoupení mužů a žen. Sexuální obtěžování zde může být jednou z reakcí (vedle například paternalistického přístupu k ženám a kromě snahy zatlačit ženy do služební pozice) na pronikání žen do pracovní skupiny, ve které dominují muži.

BULLYING

Záměrné snižování důstojnosti a zastrašování pracovníka nebo pracovnice, iniciované jednotlivcem, které může mít verbální a neverbální charakter a které může mít za následek fyzické, duševní, morální nebo sociální ublížení (viz psychologické násilí a srov. mobbing, šikana).

DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ – PŘÍMÁ

Situace, ve které je s osobou zacházeno hůře či jsou jí odepřeny některé výhody a pozice s implicitním nebo explicitním odkazem na jeho/jeji pohlaví a s ním spjatá společenská očekávání.

DISKRIMINACE NA ZÁKLADĚ POHLAVÍ – NEPŘÍMÁ

Situace, ve které zákon, politika nebo praxe, které se jeví jako neutrální, mají neadekvátně negativní vliv na příslušníky jednoho pohlaví, pokud není možné tento rozdíl vysvětlit objektivními faktory.

EMANCIPACE

Moderní evropská kultura přikládá značný význam osvobození se jednotlivců od vztahů osobní závislosti či od dědičně udržované nadvlády a zdůrazňuje duchovní emancipaci lidského rozumu od různých forem náboženské víry, tradic či pověr. V rámci feministického hnutí byl vznesen požadavek na osvobození žen od mužské nadvlády a od stereotypní ženské role omezující ženy v soukromé sféře a odkazující je zejména k péči o domácnost.

ESENCIALISMUS

Esencialismem se v kontextu feministických teorií rozumí pojetí, které determinuje muže a ženy biologicky („anatomie je osud“) či sociálně („kultura je osud“). Podle tohoto přístupu všechny ženy sdílejí stejnou životní zkušenost, která zakládá jejich společné vlastnosti, jež jsou pojímány jako neměnné v čase. Femininita je definována odkazem na určité neměnné jádro

(biologické či sociální), které zakládá jednotnou „ženskou identitu“. Ztrácí se tak jedinečnost individuální identity a specifčnost konkrétní situace, ve které jednotlivé ženy žijí.

FEMININITA

Soubor genderových vlastností připisovaných ženě danou společností či kulturou v určitém čase. Tyto vlastnosti bývají definovány v protikladu k vlastnostem maskulinním. Ve velké míře vycházejí z biologických charakteristik ženy (schopnost rodit děti), s nimi spjatými společenskými očekáváními a interpretacemi ženského sexuálního chování (srov. maskulinita).

FEMINISMUS

Obecný myšlenkový proud vycházející z předpokladu nároku všech lidských bytostí na svobodné sebeurčení a emancipaci, s důrazem na práva žen a poukazem na jejich nedostatečné naplnění ve společnosti. Pojem feminismus je spojován především se sociálním hnutím za rovnoprávnost žen, jehož různé podoby se v závislosti na historickém a společenském kontextu různily a různí. Feminismus lze jednoduše charakterizovat jako světový názor příznávající formální i faktické rovnoprávné postavení všem lidským bytostem bez rozdílu pohlaví (viz teorie feministické a gender).

FEMINIZACE CHUDOBY

Zvyšující se podíl a převaha chudoby mezi ženami oproti mužům.

GENDER

Koncept, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým rozdílům) mezi muži a ženami, jež jsou naučené, mohou se v čase měnit a různí se jak v rámci jedné kultury, tak mezi kulturami. Kategorie genderu poskytuje analytický nástroj pro popis a kritiku nerovného postavení žen ve společnosti a poukazuje na neudržitelnost obhajoby statu quo prostřednictvím odkazu na biologické či anatomické rozdíly mezi muži a ženami.

GENDER MAINSTREAMING

Systematická integrace potřeb, priorit a pozic žen a mužů ve všech politických opatřeních s cílem prosazovat rovnost mezi muži a ženami, mobilizace veškerých všeobecných politik a opatření specificky s cílem dosáhnout rovnosti tím, že vlivy takových politik a opatření na situaci žen a mužů budou brány v úvahu při zavádění, monitorování a hodnocení už ve stadiu jejich plánování. Tento komplexní přístup bere zároveň v úvahu rozdíly a různorodost mužů a žen i jejich zájmů.

GENDEROVÁ ANALÝZA

Studium rozdílů v podmínkách, potřebách, úrovni participace, přístupu ke zdrojům a vývoji, kontrole majetku, rozhodovacích pravomocích atd. mezi muži a ženami v jejich určených genderových rolích. Pomocí genderové analýzy je zpochybňována jednoduchá dichotomie feminita/maskulinita a její univerzální charakter, neboť definice těchto k sobě navzájem vztažených pojmů závisí především na sociálním a kulturním kontextu.

GENDEROVÉ SCHÉMA

Soubor symbolických abstraktních charakteristik připisovaných jednomu pohlaví bez ohledu na individuální odlišnosti. Na základě genderového schématu dané společnosti jsou konstruovány odlišné genderové role mužů a žen, většinou definované ve vzájemně protikladných termínech. V jeho důsledku jsou všechny ženy automaticky posuzovány podle rigidní definice souboru femininních vlastností (viz genderové stereotypy).

GENDEROVÁ SPRAVEDLNOST

Spravedlivé zacházení podle genderu. To může znamenat rovné zacházení nebo zacházení, které je rozdílné, ale které je chápáno jako rovnocenné z hlediska práv, výhod, povinností a příležitostí. Genderová spravedlnost byla artikulována v rámci odlišných feministických přístupů, proti sobě byl často postaven na jedné straně princip rovnosti usilující o prosazení neutrálních společenských norem a práv, na straně druhé princip uznání odlišnosti ve smyslu zhodnocení odlišných vlastností žen v protikladu k mužům. První přístup byl kritizován za skrytý androcentrismus, čili prezentování mužských norem jako neutrálních, což ve skutečnosti znevýhodňuje ženy, druhý přístup byl naopak napadán za esencionalizaci femininity a udržování binárního protikladu mezi muži a ženami, což navzdory původním záměrům znemožňuje dosažení genderové spravedlnosti. V současnosti jsou prosazovány principy kombinující obě strategie tak, aby respektovaly kulturní pluralitu ve společnosti (tedy rovněž individuální a kulturní rozdíly mezi ženami), nezvěčňovaly ženskou a mužskou identitu a zároveň zohledňovaly rovněž požadavky sociální rovnosti. Ideálem je tudíž rovnost v odlišnosti.

GENDEROVÉ STEREOTYPY

Soubor společenských očekávání vztahující se k sociálně konstruovaným kategoriím maskulinity a femininity, které definují očekávané chování mužů a žen (viz maskulinitu, femininitu). Pokud je gender zároveň diferencující kategorií mezi menšinovou a většinovou skupinou na pracovišti, jsou na menšinovou skupinu aplikována stereotypní genderová očekávání spojená s danou genderovou rolí, nikoli s danou pracovní rolí. V případě pracovního prostředí, ve kterém převládají muži, je na ženy-zaměstnankyně nahlíženo spíše jako na sexuální objekt než na profesionální kolegyně (viz teorii dodatečného efektu a analýzu podle procentuálního zastoupení mužů a žen).

GENDEROVÁ STUDIA

Akademický, obvykle interdisciplinární přístup k analýze pozice žen a mužů, genderových vztahů a genderové dimenze ve všech ostatních disciplínách.

GENDEROVÝ SYSTÉM

Systém ekonomických, kulturních a politických struktur, které napomáhají udržovat odlišné genderové role a charakteristiky připisované mužům a ženám (viz genderové schéma) a které tyto role a charakteristiky reprodukuji. Jeho součástí je soubor institucionálně udržovaných implicitních a explicitních pravidel týkajících se genderových vztahů, jež ženám a mužům připisují různou práci a různé povinnosti, které jsou rovněž odlišně hodnoceny.

GENDEROVÁ PLATOVÁ MEZERA

Rozdíl mezi výdělky mužů a žen; vyjadřují se nejčastěji pomocí mediánů hrubé měsíční mzdy, které nejsou zatíženy extrémními hodnotami. V roce 2004 dosahovala mediánová mzda českých žen bez ohledu na vzdělání, věk a profesi pouze 80,9 % mediánové mzdy českých mužů. S ohledem na vzdělání byly největší rozdíly zjištěny mezi platy středoškolaček a středoškoláků bez maturity (rozdíl činil 29,5 %) a mezi vysokoškolačkami a vysokoškoláky s magisterským a vyšším vzděláním (rozdíl byl 25,9 %). Podle věku je genderová platová mezera nejvyšší ve věkové skupině od 30 do 39 let (pokud ovšem pomineme kategorii 60 let a výše, kdy ženy častěji než muži volí strategii pouze přivýdělku k důchodu, zatímco pro muže je obvykle v tomto věku placené zaměstnání stále hlavním zdrojem příjmu). S ohledem na hlavní zaměstnání byla genderová platová mezera nejvyšší u řemeslných zaměstnanců a zaměstnankyň a kvalifikovaných zaměstnanců a zaměstnankyň ve výrobě, zpracovatelských a opravářských profesích (rozdíl činil 31,7 %); dále mezi ženami a muži ve vedoucích a řídicích pozicích, zákonodárkyněmi a zákonodárci (Ženy a muži v letech 2005).

KULTURNÍ ODLIŠNOST

Odlíšnosti mezi skupinami rasovými, etnickými, náboženskými a jinými. Nároky na uznání kulturní odlišnosti jsou kladeny s cílem uskutečnit ideál multikulturalismu jako tolerance a respektu k jinému a odlišnému a ocenění kulturní rozmanitosti. Ideál multikulturalismu stojí v protikladu k ideálu asimilace jako nátlaku většinové společnosti na menšinové skupiny s cílem jednostranného přizpůsobení se a přijetí hodnot dominantní kultury. V rámci feminismu diference byl kladen důraz na kulturní odlišnost žen v protikladu k mužům, z čehož plynul požadavek zhodnocení těchto ze své podstaty odlišných femininních vlastností a charakteristik. Feminismus difference byl ale kritizován za esencialismus a opomíjení rozdílů mezi ženami samotnými (viz esencialismus).

LIDSKÁ PRAVA ŽEN

Práva žen a dívek jako nezcizitelná, integrální a nedělitelná součást všeobecných lidských práv, která rovněž zahrnují koncept reprodukčních práv.

MARGINALIZACE

Proces, ve kterém je určitým skupinám či jednotlivcům odepřen přístup k důležitým pozicím a symbolům ekonomické, náboženské či politické moci v rámci jakékoliv společnosti a kterým jsou tudíž určité skupiny či jednotlivci vyloučeni na okraj společnosti. Kritická teoretička Iris M. Young definuje pět základních forem útlaku: marginalizaci, vykořisťování, bezmocnost, násilí a kulturní imperialismus. Marginalizovaným jedincům není umožněna plná participace na životě společnosti, neboť jsou jim odepřena určitá občanská, politická, sociální, ekonomická či kulturní práva (srov. sociální exkluze).

MASKULINITA

Soubor genderových vlastností, definovaných v opozici k femininním vlastnostem, připisovaných mužům danou společností či kulturou v určitém čase. Ve většině případů implicitně či

explicitně odkazují k biologickým charakteristikám muže a určité interpretaci mužského sexuálního chování (srov. femininita).

MASKULINNÍ STRUKTURA ORGANIZACE

Hluboce skryté genderové aspekty rozdělené kompetencí a rolí mezi pohlavími uvnitř organizace. Institucionalizace genderu má za následek „neviditelnost“ jeho role, čímž jsou mocenské vztahy mezi pohlavími považovány za genderově neutrální.

MENŠINOVÝ KOMPLEX

Menšinový komplex se projevuje u marginalizovaných nebo početně menšinových skupin negativním vnímáním vlastní skupiny v souladu se sociálně konstruovanými charakteristikami převládajícími v dominantní skupině. U žen byl tento efekt popsán například v politice, kde jsou ženy v postavení menšinové skupiny a čelí diskriminaci ve formě marginalizace, vyloučení z neformální skupiny či vnímání jako symbolů a objektů. V takovém případě se u nich stejně jako u menšin projevuje efekt skupinového přijetí stereotypů o vlastní skupině. Potvrzují to rovněž výzkumy sexuálního obtěžování, které poukazují na fakt, že pokud jsou ženy na pracovišti zastoupeny menšinově, vnímají ony samy ostatní ženy stereotypně a aplikují na ně degradující genderová schémata. Drude Dahlerup hovoří o kritickém množství žen v politice, kdy se mění postavení žen jako menšinové skupiny a mohou být uvedeny do pohybu tzv. kritické děje. Analogicky k tomu lze předpokládat, že pokud podíl žen v organizaci přesáhne 30 %, stává se z malé menšiny menšina velká, která má možnost prosadit své zájmy, a zároveň její členky přestávají vnímat ostatní ženy negativně a jsou schopny vytvářet spojení mezi sebou navzájem. Důležitým faktorem ovšem podle Dahlerup zůstává, že marginální postavení žen ve společnosti interaguje s jejich postavením uvnitř organizace.

MOBBING

Zastrašování skupinou osob vedené proti jedné osobě, které může mít za následek fyzické, duševní, morální nebo sociální ublížení (viz psychologické násilí a srov. bullying, šikana).

MOC

Moc zpravidla označuje vyšší pozici ve společenském vztahu ve smyslu schopnosti donutit někoho k určitému jednání. Jak upozorňuje Hannah Arendt, moc není vlastností individua, vždy patří skupině a existuje tak dlouho, dokud skupina drží pohromadě. V sociologickém pojetí je moc interpretována jako důsledek symbolické, ekonomické a politické struktury dané společností. Z genderové perspektivy je moc analyzována zejména v souvislostech jejího nerovného rozdělení mezi pohlavími. V případech sexuálního obtěžování je otázka moci zásadní, a to nejen ve smyslu nadřazeného postavení v hierarchii organizace, neboť ta pouze odráží disparitu moci v obecnějším smyslu jak symbolické nadvlády mužů nad ženami, tak institucionálního omezení možnosti autonomního sebeurčení žen a rozvoje jejich lidského potenciálu.

MULTIKULTURALISMUS

Multikulturalismus je teoretický koncept požadující respektování a ocenění kulturní plurality a rovné uznání jedinečnosti. Základem politiky multikulturalismu je rovné uznání rozdílů mezi

jednotlivci, skupinami nebo celými kulturami (viz kulturní odlišnost). V případech sexuálního obtěžování se často překrývají různé druhy diskriminace (např. z rasových důvodů, důvodů etnické příslušnosti, věku či rodinné situace), které následně vytvářejí síť vícenásobného znevýhodnění žen v zaměstnání.

NÁSILÍ

Násilí je velmi komplexní pojem. To, co je zahrnuto pod termín násilí, podléhá proměnlivým morálním hodnocením. Násilí bývá často spojováno s fyzickým násilím, které je chápáno jako vážná újma (viz násilí fyzické). Někdy bývá definice násilí rozšířena rovněž na incidenty zahrnující obtěžování či šikanu (srov. bullying, mobbing, šikana, násilí psychologické). Násilí může být ovšem chápáno ještě obecněji v souvislosti s širším sociálním kontextem. V tomto smyslu pojem násilí zahrnuje rovněž vyloučení, marginalizaci, podřízení, pozorování, pronásledování atd., tedy struktury, jednání a události způsobující zneuctění nebo události a struktury považované za násilné (srov. marginalizaci, nepřátelské pracovní prostředí).

NÁSILÍ FYZICKÉ

Užití fyzické síly proti jiné osobě nebo skupině, které ústí ve fyzické, sexuální nebo psychické poškození (definice Světové zdravotnické organizace).

NÁSILÍ PSYCHOLOGICKÉ

Záměrné využití moci (síly) proti jiné osobě nebo skupině, které může ústít ve fyzické, duševní, morální nebo sociální ublížení (definice Světové zdravotnické organizace).

NEPŘÁTELSKÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ

Sexuální obtěžování je do značné míry umožňováno nepřátelským pracovním prostředím vůči ženám, jehož kořeny tkví v misogynním založení společnosti. Určité nepřátelství vzniká ale i z jiného důvodu, jímž jsou změny v postavení žen v moderních společnostech, ve kterých ženy pronikají do profesí a na pozice dříve přístupné pouze mužům, čímž představují konkurenci mužské dominanci ve společnosti. Odborníci se ve většině případů shodují, že odstranění pracovního prostředí nepřátelského vůči ženám lze dosáhnout zavedením striktních opatření proti jakýmkoli formám diskriminace, včetně sexuálního obtěžování a zároveň zavedením efektivních procedur pro podání stížností. Americká právnička Catharine MacKinnon, která se zasadila o definici sexuálního obtěžování jako diskriminace na základě pohlaví, rozlišila dvě kategorie sexuálního obtěžování: 1) obtěžování *quid pro quo* (něco za něco) prováděné ekonomickým poškozením a 2) obtěžování založené na nepřátelském pracovním prostředí.

PARITNÍ DEMOKRACIE

Koncept společnosti, na které se rovným způsobem podílejí ženy a muži (stejně jako další skupiny zastoupené ve společnosti). Paritní demokracie je založena na předpokladu, že úplné a rovné užívání občanství ženami a muži je závislé na jejich rovném zastoupení v politických rozhodovacích pozicích a rovném sdílení moci. Podobné nebo stejné úrovně participace žen a mužů v rozmezí 40 až 60 % v celém demokratickém procesu je principem demokracie. Takové rozdělení moci představuje důležitou podmínku rovnosti mezi muži a ženami.

PATERNALISMUS

Sociální vztah mezi jednotlivci či skupinami, ve kterém je jeden z aktérů v nadřazené pozici a okázale prosazuje péči o podřízeného partnera. Paternalistický vztah je ospravedlňován úsilím o péči podřízených, přičemž je zastírán jejich reálný útlak.

POHLAVÍ

Biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti jako muže a ženy.

POZITIVNÍ AKCE

Jako pozitivní akce jsou označovány kroky zaměřené na určitou skupinu, které mají za cíl předcházet diskriminaci a útlu, jež vycházejí ze stávajících postojů, chování a společenských struktur nadvlády, nebo diskriminaci a útlak eliminovat. Strategie pozitivní akce bývají zaměřené na vyrovnání zastoupení jednotlivých skupin v ekonomicky, politicky či kulturně strategických pozicích, aby jim bylo umožněno aktivně se podílet na definování podmínek individuálního jednání a na produkci i distribuci jak symbolických, tak materiálních statků v rámci společnosti.

ROLE GENDEROVÉ

Koncept role v sociologii odkazuje na očekávaný a předem určený způsob chování související se společenskými normami a institucemi, který je současně vázaný na určitý sociální status. Role jsou tudíž produktem lidského jednání. Z genderového hlediska jsou studovány mužské a ženské role, které jsou ve většině společností konstruovány v binárních hierarchických opozicích a ospravedlňovány poukazem na biologické charakteristiky mužů a žen. Tyto genderové role jsou vnímány jako neměnné a přirozené charakteristiky mužů a žen, ačkoli jsou historicky a kulturně specifickým společenským produktem (viz maskulinitu, femininitu).

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ

Koncept založený na předpokladu, že všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a využívat příležitosti bez omezení, které by představovaly genderové role nebo jakékoli bariéry pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví.

ROVNÉ ZACHÁZENÍ S ŽENAMI A MUŽI

Zajištění neexistence přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Rovné zacházení by ovšem nemělo být zaměňováno se stejným zacházením, neboť zajištění nediskriminace někdy vyžaduje, vzhledem k nerovným výchozím podmínkám či historické zátěži, zohlednění odlišností, a tedy přístup specifický.

ROVNOST GENDEROVÁ

Koncept, který vychází z předpokladu, že všichni lidé mají mít svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit rozhodnutí bez omezení, která určují přísné genderové role, a dále že rozdílné chování, aspirace a potřeby jedinců bez ohledu na jejich pohlaví budou považovány za rovné, budou stejně hodnoceny a budou stejně podporovány.

ROVNOST SOCIÁLNÍ

Sociální a politický ideál a požadavek pojmány buď jako soubor stejných příležitostí, možností všech jedinců i společenských skupin získat bohatství, moc, prestiž, nebo přímo jako právo na stejný podíl na těchto žádoucích, sociálně a ekonomicky vzácných statcích.

SEGREGACE HORIZONTÁLNÍ

Koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních (viz segregaci pracovního trhu).

SEGREGACE PRACOVNÍHO TRHU PODLE GENDERU

Koncentrace žen a mužů v určitých typech zaměstnání a na různých úrovních činností, přičemž možnosti žen jsou omezenější než možnosti mužů (horizontální segregace). Ženy také vykonávají práci nižší úrovně (vertikální segregace).

SEGREGACE VERTIKÁLNÍ

Koncentrace žen a mužů na určitých stupních zaměstnání, úrovních odpovědnosti nebo specifických pozicích (viz segregaci pracovního trhu podle genderu).

SEXUÁLNÍ NÁSILÍ

Jakýkoli druh násilí motivový pohlavními odlišnostmi či sexualitou s použitím nebo výhružkou fyzické či emocionální síly, včetně znásilnění, domácího násilí, sexuálního obtěžování, incestu a pedofilie. V případech sexuálního násilí jde především o akt agrese v sexuální podobě, jde o symbolické zmocnění se ženského, a někdy i mužského, těla.

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Vzhledem k tomu, že se definice sexuálního obtěžování do značné míry opírá o subjektivní interpretace určitého chování jako nežádoucího a obtěžujícího, nejedná se o úzce vymezený pojem, čemuž musí být přizpůsobena rovněž jeho právní definice tak, aby zahrnovala celou škálu možného obtěžujícího sexuálně konotovaného chování. Podle legislativy Evropské unie obtěžování spojené s pohlavím osoby a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení pro muže a ženy a jsou považovány za diskriminaci na základě pohlaví, a proto jsou zakázána. Směrnice Evropského parlamentu a Evropské rady 2002/73/ES pod pojmem sexuální obtěžování rozumí, „pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbálně, neverbálně nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry“. Zákoník práce ČR vymezuje sexuální obtěžování následovně: „Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoli formě, které je buď dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevtíhané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“ (zákoník práce, hlava první, § 1, odst. 9).

SKLENĚNÝ STROP

Neviditelné bariéry, které vznikají v důsledku působení komplexního souboru struktur v organizacích. Vzhledem ke skutečnosti, že ve většině případů v organizacích z perspektivy hierarchie dominují a ovládají je muži, komplikuje až znemožňuje ženám tento soubor bariér postup na vyšší pozice.

SKLENĚNÝ VÝTAH

Soubor neviditelných podpůrných mechanismů při kariérním postupu. Efekt skleněného výtahu vzniká na základě sociálních sítí (které často vznikají v rámci mužských mimopracovních aktivit) a je ovlivňován genderovou strukturou v organizacích či podnicích. Vzhledem k mocenské výhodě mužů v hierarchii systému a solidaritě mezi nimi se efekt skleněného výtahu týká zejména mužů, kterým usnadňuje kariérní postup.

SOCIÁLNÍ EXKLUZE

Ačkoli byl koncept sociální exkluze původně používán k popisu sociální nerovnosti mezi skupinami, tedy k označení procesu vyloučení určitých skupin z placeného zaměstnání, nyní poskytuje širší teoretický rámec rovněž pro obecnější analýzu systémového znevýhodnění a útla-ku ve smyslu odepření statusu plnohodnotného občanství. Sociální exkluze tedy označuje proces sociální izolace a segregace z formálních struktur a institucí ekonomiky, společnosti a státu, nebo jinými slovy mechanismus, kterým je určitým skupinám či jednotlivcům odírána možnost seberozvoje, jak morálního, tak ekonomického. Sociální exkluzi lze chápat jako extrémní projev marginalizace (viz marginalizaci).

STEJNÁ ODMĚNA ZA PRÁCI STEJNÉ HODNOTY

Stejná odměna za práci, které je připisována stejná hodnota bez diskriminace podle pohlaví nebo stavu, a to ve vztahu ke všem aspektům odměny a platových podmínek (Článek 141 (ex 119) Amsterodamské smlouvy).

ŠIKANA

V českém prostředí je pro označení znevýhodňování v zaměstnání a zastrašování používán pojem šikana, který označuje dvě v angličtině rozlišované formy, a to bullying a mobbing (viz bullying, mobbing, násilí psychologické).

TEORIE DISTRIBUTIVNÍ SPRÁVEDLNOSTI

Teorie vycházející z paradigmatu práce, které kladou důraz na socioekonomické nespravedlnosti způsobené nespravedlivou distribucí v rámci určité společnosti či mezi jednotlivými skupinami a kulturami. Ideálem je dosažení egalitárního přerozdělování zdrojů, přístupu ke zdrojům a zajištění sociální rovnosti (viz rovnost sociální). Nejvýznamnějším reprezentantem teorie distributivní spravedlnosti je americký filosof John Rawls.

TEORIE DODATEČNÉHO EFEKTU („SPILLOVER TEORIE“)

Teorie pracující s konceptem dodatečného efektu sexuální role („sex-role spillover“), na jehož základě jsou přenášena na pracoviště genderově definovaná očekávání chování, která nejsou relevantní pro výkon daného povolání. K takové kontaminaci pracovního prostředí genderovými stereotypy odkazujícími v dané společnosti na převládající interpretaci femininity a maskulinity dochází v případech, kdy je poměr mezi pohlavími vychýlen na jednu či druhou stranu. Za normální je v takových kolektivech považováno předpokládané chování převládajícího pohlaví, zatímco na příslušníky či příslušnice menšinového pohlaví je nahlíženo optikou stereotypní genderové role (viz analýzu podle procentuálního zastoupení mužů a žen).

TEORIE FEMINISTICKÉ

Obecně lze říci, že feministické teorie reagují na genderové nerovnosti v sociálních vztazích a nerovné postavení žen v rámci společnosti jako celku. Přesto jednotlivé feministické teorie nevycházejí z jednotného interpretačního paradigmatu, spíše působí jako součást teoretických směrů, jejichž podoby modifikují a přizpůsobují je často nezohledňované potřebě vztáhnout obecné principy na asymetrické genderové vztahy, které odkazují ženy spolu s dalšími skupinami do podřízeného postavení v rámci hierarchie společnosti. Jedná se tedy o celou řadu někdy vzájemně protikladných přístupů opírajících se o různé principy spravedlnosti (viz feminismus).

TEORIE UZNÁNÍ

Hlavními tvůrci teorie uznání jsou Taylor a Honneth. Taylor vypracovává teorii multikulturalismu, kterou chápe jako komunitaristický republikanismus a staví na silném pojetí obecného dobra. Pod pojmem spravedlnosti rozumí jak realizaci skupinové zvláštnosti a ochranu přežití kultury, tak uznání jednotlivce v jeho jedinečnosti. V duchu komunitarismu odmítá etikou neutralitu a usiluje o obecně uznávanou definici dobrého života, která by osvětlila souvislost individuálního sebeuskutečnění a vztahu k sociální pospolitosti. Na rozdíl od Taylora Honneth formuluje formální koncepci uznání, ve které sebeuskutečnění chápe jako realizaci jedinečného způsobu života, čímž se snaží vyhovět feministickým námitkám proti pojetí komunitarismu Charlese Taylora, konkrétně, že snaha o definování obecného společenského dobra je vždy skrytě androcentrická a staví jako normu muže. Honneth váže svou koncepci spravedlnosti na slabou představu dobra. Normativním jádrem jeho teorie jsou tři rovnocenné principy spravedlnosti (láska, rovné zacházení a sociální ocenění) vycházející z historicky se vyvíjejícího řádu uznání, prostřednictvím nichž jsou jedinci poměřováni svými potenciálními vlastnostmi (potřebou, autonomií a výkonem). Definuje tudíž synchronní a diachronní tripolární teorii spravedlnosti, která se opírá o teorii identity v tom smyslu, že možnost sebeuskutečnění individuální autonomie chápe jako výsledek zkušenosti sociálního uznání podle institucionálně formovaných principů (viz uznání a kulturní odlišnost).

TOKENISMUS

Koncept tokenismu popisuje situaci, kdy jsou na jedince marginálně zastoupené skupiny (do 15 %) – definované například na základě pohlaví, národnosti, rasy – aplikovány principy stereotypního vnímání a jsou jim připisovány charakteristiky v souladu s většinovým hodnocením sku-

piny ve společnosti. V očích většiny se zástupci a zástupkyně této skupiny stávají jejím symbolem (v angličtině „token“), upoutávají na sebe pozornost a jsou vnímáni prostřednictvím stereotypů spojovaných se skupinou, k níž jsou přiřazováni. Ženy jsou tak spojovány s citlivostí, sklonem k podřízení se, nedostatkem autority, empatií a pečovatelskými sklony atd. a stávají se sexuálním objektem pro většinově zastoupené muže.

UZNÁNÍ

Uznání poskytuje teoretický nástroj pro řešení současných zejména kulturních sporů, tento koncept je ale některými autory rozšiřován rovněž na spory sociální a politické. Koncept uznání vychází z předpokladu, že vztahy v pospolitosti jsou utvářeny ve vzájemných vztazích uznání, které podmiňují individuální sebeuskutečnění; jednotlivé formy uznání vycházejí z konkrétních druhů zneuznání a umožňují odstranit útlak a znevýhodnění určitých skupin či jednotlivců (viz teorii uznání).

VÝZKUMY SEXUÁLNÍHO OBTEŽOVÁNÍ

Empirické výzkumy sexuálního obtěžování poskytují nepostradatelné poznatky umožňující vysvětlit výskyt tohoto fenoménu a zároveň s relevantními doporučeními rovněž poukazují na nesoulad mezi stereotypními předpoklady, na jejichž základě bývá sexuální obtěžování vysvětlováno, a skutečnými případy sexuálního obtěžování. Americká badatelka Barbara Gutek poukázala v případě sexuálního obtěžování na efekt skupinového přijetí stereotypů o vlastní skupině. Podle jejich zjištění vnímá většina mužů sexuální nářky jako lichotky, jak předpokládají ženy i muži, nicméně většina žen takové sexuální návrhy v zaměstnání jako lichotky nevnímá, zároveň ale stejně jako muži i ženy předpokládají, že ostatní ženy takové chování jako lichocení vnímají. Samy ženy tudíž vnímají ostatní ženy stereotypně a aplikují na ně degradující genderová schémata (viz menšinový komplex). Výzkumy dále prokazují souvislost výskytu sexuálního obtěžování s poměrným zastoupením mužů a žen na pracovišti (viz analýzu podle procentuálního zastoupení mužů a žen na pracovišti). K tomu se vztahuje i jiný velmi zajímavý poznatek, na který poukázal výzkum z roku 1992 v USA *Working Woman*, a to, že čím výše je žena v hierarchii organizace postavena, tím pravděpodobnější je, že se stane obětí sexuálního obtěžování. Ženy, které prolomí skleněný strop, se fakticky ocitají v prostředí ovládaném muži a vztahuje se tak na ně dodatečný efekt sexuální role (viz teorii dodatečného efektu). Zvláštní pozornost ovšem musí být při výzkumu věnována vymezení pojmu sexuálního obtěžování s důrazem na jeho vysokou variabilitu, tj. sledovat jeho jednotlivé formy odděleně a vyhnout se tak nesmyslnému spojování neslučitelného.

VZTAHY NA PRACOVÍŠTÍCH MEZI POHLAVÍMI

V praxi se ukazuje, že pro dosažení pozitivního pracovního prostředí pro muže i ženy a pro podporu vzájemného respektu na pracovišti je třeba prosadit určité vnitřní etické normy organizace, které zahrnují rovněž problém sexuálního obtěžování, a je nutno také investovat do školení pracovníků. Takové pozitivní aktivity zaměřené na prevenci a jednoznačné odmítnutí jakéhokoli ponižujícího jednání mohou zlepšit genderovou kulturu v organizaci a eliminovat případné negativní vlivy genderově zatížených kulturních hodnot a očekávání (viz analýzu podle procentuálního zastoupení mužů a žen a teorii dodatečného efektu).

Literatura

- Bachrach, P., M. S. Baratz. 1962. „Two faces of power.“ *American Political Science Review*, 56, 947-952.
- Beauvoirová, S. 1966. *Druhé pohlaví*. Praha: Orbis.
- Bognárová, V. 2003. „Nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti“. *Právo a zaměstnání*, č. 5, s. 2-7.
- Bem, S. L. 1993. *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality*. New Haven: Yale University Press.
- Bourdieu, P. 2000 (1998). *Nadvláda mužů*. Praha: Nakladatelství Karolinum.
- Brant, C., T. Y. Lee (eds.). 1994. *Rethinking Sexual Harassment*. London: Pluto press.
- Brewis, J. 2001. „Foucault, Politics and Organizations: (Re)-Constructing Sexual Harassment.“ *Gender, Workplace and Organization*, Vol. 8, No. 1, s. 37 – 59.
- Carroll, J. L., Wolpe, P. R. 1996. *Sexuality and Gender in Society*. New York: HarperCollins, s. 838.
- Crompton, R. 1999. „Gender Relations and Employment: A Cross-National Study.“ *Czech Sociological Review*, Vol. 7, No. 2: 231 – 235.
- Čermáková, M. 1995. „Gender, společnost, pracovní trh.“ *Sociologický časopis*, roč. 31, č. 1: 7 – 24.
- Čermáková, M. 1997. „Postavení žen na trhu práce.“ *Sociologický časopis*, roč. 31, č. 4: 389 – 404.
- Dahlerup, D. 1992. „Od malé k velké menšině: Ženy ve skandinávské politice.“ Pp. 99 – 120 in Čermáková, M., Gatnar, L. (eds.). *Sborník překladů z evropské a americké feministické sociologie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Ellis, E. 2005. *EU Anti-discrimination law (Zákaz diskriminace v právu Evropské unie)*. Oxford: Oxford University Press.
- EU directive 2002/73/EC
- Fraser, N. 1997. *Justice Interruptus: Critical Reflexions on the „Postsocialist“ Condition*. New York: Routledge.
- Fraser, N. 2004. „Democratic Justice in a Globalizing Age: Thematizing the Problem of the Frame.“ Nepublikovaná přednáška přednesená dne 22. 5. 2004 v Praze na konferenci Philosophy and Social Science.
- Fraserová, N., Honneth, A. 2004. *Přerozdělování nebo uznání?*. Praha: Filosofia.
- Green Paper, Equality and Non-discrimination in an Enlargement European Union, 2004, Commission of the European Communities, http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/ke6004078_en.pdf
- Havelková, H. 1995. „Dimenze „gender“ ve vztahu soukromé a veřejné sféry.“ *Sociologický časopis*, roč. 31, č. 1: 25 – 38.
- Hearn, J. (ed.) 1996. *The Sexuality of Organization*. London: SAGE, s. 205.
- Hearn, J., Parkin, W. 2002. *Gender, Sexuality and Violence in Organizations. The unspoken forces of organization violations*. London: Sage Publications, s. 202.
- Hearn, J., Parkin, W. 1987. 'Sex' and 'Work'. *The Power and Paradox of Organisation Sexuality*. Brighton: Wheatear Books, s. 209.
- Hirigoyen, M.F. 2002. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. Praha: Academia, s. 229.
- Huberová, B. 2005. *Psychický teror na pracovišti*. Praha: Neografia
- Hůrková, Š., Hůrka, P. 2004. „Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana.“ *Právní fórum*, č. 3, s. 99.
- Jakubka, J. 2004. *Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem*. Olomouc: Anag.

- Jelínek, J., Sovák, Z. 2002. *Trestní zákon a trestní řád – Poznámkové vydání s judikaturou*. Praha: Linde.
- Jouza, L. 2001. „Sexuální obtěžování.“ *Právní rádce*, č. 5.
- Kanter, R. M. 1993 (first 1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, s. 390.
- Křížková, A., Pavlica, K. 2004. Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, s. 156.
- Leymann, H. 1995. *Der neue Mobbingbericht. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote*. Reinbeck: Rowohl.
- MacKinnon, C. 1979. *Sexual Harassment of the Working Women. A Case of Sex Discrimination*. New Haven, London: Yale University Press.
- Mansfeldová, Z., A. Kroupa (eds.). 2005. *Participace a zájmové organizace v České republice*. Praha: SLON.
- Martino di, V., Hoel, H., Cooper, C. L. 2003. Preventing Violence and Harassment in the Workplace. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, s. 109.
- Matyášek, P. 2005. „Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.“ *Právní fórum*, č. 3, s. 89.
- Meehan, E., Sevenhuijsen, S. (eds.) 1991. *Equality Politics and Gender*. London: SAGE Publications.
- Násilí na pracovišti ve zdravotnictví /Rámcový návod pro řešení/ 2004. Praha: Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče České republiky, překlad PhDr. Jana Veselá.
- Nováková, J. 2001. Zásada nediskriminace v právu Evropské unie. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, s. 159.
- Powell, G.N. 1993. *Women & Men in Management*. London: Sage Publishers.
- Rees, T. 1998. *Mainstreaming Equality in the European Union: education, training and labour market policies*. London: Routledge, s. 260.
- Reinharz, S. 1992. *Feminist Methods in Social Research*. New York/Oxford: Oxford University Press, s. 413.
- Rubenstein, M. 1988. *The Dignity of Women at Work: A Report on the Problem of Sexual Harassment in the Member States of the European Communities*. Brussels/Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. *Výběr judikátů Evropského soudního dvora o rovných příležitostech mužů a žen*. 1999. Praha: MPSV.
- Silverman, D. 2000. Interpreting Qualitative Data. Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction. London: Sage Publications, s. 224.
- Smith, D. E. 1987. *The Everyday World as Problematic*. Milton Keynes: Open University Press.
- Stone, A. 2004. „Essentialism and Anti-essentialism in Feminist Philosophy.“ *Journal of Moral Philosophy* 1.2: 135 – 153.
- Talbot, M. 2002. „Men Behaving Badly.“ *New York Times*, 13. říjen 2002.
- Taylor, J. K. 1999. *Sexual Harassment. A Non-adversarial Approach*. New York and London: New York University Press. s. 233, ISBN: 0-8147-8274-4
- Violence, Bullying and Harassment in the Workplace, 2003, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, www.eurofound.eu.int/working/reports/FI0404TR01/FI0406TR01.htm
- Wichterich, Ch. 2000. *Globalizovaná žena. Zprávy o budoucí nerovnosti*. Praha: proFem.
- Wilson, F., Thompson, P. 2001. „Sexual Harassment as an Exercise of Power.“ *Gender, Work and Organization*. Vol. 8, No. 1: 61 – 83.
- Winterová, A. a kol. 2004. *Civilní právo procesní*. Praha: Linde.
- Young, I. M. 1990. *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton University Press.

Young, I. M. 1994. „Gender as Seriality: Thinking about Women as a Social Collective.“ *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 19, No. 3, s. 713 – 738.

Young, I. M. 2000. „Social Difference As a Political Resource.“ Pp 81 – 120 in táž. *Inclusion and Democracy*. Oxford, Oxford University Press.

Zákoník práce ČR – Soubor předpisů 2004/40. 2004. Beroun: NEWSLETTER.

Ženy a muži v datech. 2005. Praha: MPSV a ČSÚ.

Ženy na trhu práce. Jak na nezaměstnanost a diskriminaci. Prakticky a takticky! Příklady dobré praxe (převážně Střední a Východní Evropy). 2005. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR.

Příloha 1

↑ČÍSLO DOTAZNÍKU↑



CENTRUM PRO VÝZKUM VĚŘEJNÉHO MÍNĚNÍ
SOCILOGICKÝ ÚSTAV AV ČR
Jilská 1
110 00 Praha 1

NAŠE SPOLEČNOST 2004

8. - 15. 11. 2004

LISTOPAD

KÓDÉR:

SUPERKONTROLOR:

POŘIZOVAČ:

OV.1 „Jak jste celkově spokojen se svým životem?“

Jste velmi spokojen,	1	
spíše spokojen,	2	
ani spokojen, ani nespokojen,	3	
spíše nespokojen,	4	
velmi nespokojen?“	5	
NEVÍ	9	

PS.1 „Zamyslíte-li se nad celkovou současnou politickou situací v České republice, řekli byste, že jste s ní

velmi spokojen,	1	
spíše spokojen,	2	
ani spokojen, ani nespokojen,	3	
spíše nespokojen,	4	
velmi nespokojen?“	5	
NEVÍ	9	

PS.2 „Jaké tři události z poslední doby považujete Vy osobně za nejvýznamnější?“

- a)
b)
c)

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU PI.1.

PI.1 "Rekněte prosím, důvěřujete

ROZHODNĚ DŮVĚŘUJE	SPÍŠE DŮVĚŘUJE	SPÍŠE NEDŮVĚŘUJE	ROZHODNĚ NEDŮVĚŘUJE	NEZNÁ					NEVÍ	
				8					9	
1	2	3	4	1	2	3	4	8	9	
a) prezidentovi republiky,				1	2	3	4	8	9	
b) Vládě ČR,				1	2	3	4	8	9	
c) Poslanecké sněmovně ČR,				1	2	3	4	8	9	
d) Senátu ČR,				1	2	3	4	8	9	
e) Vašemu krajskému zastupitelstvu,				1	2	3	4	8	9	
f) Vašemu obecnímu zastupitelstvu,				1	2	3	4	8	9	
g) Bezpečnostní informační agentuře (BIS),				1	2	3	4	8	9	
h) Českému statistickému úřadu (ČSÚ),				1	2	3	4	8	9	
i) Nejvyššímu státnímu zastupitelství."				1	2	3	4	8	9	

PV.1 „Představte si, že by příští týden byly volby do Poslanecké sněmovny. Šel byste volit?

Rozhodně ano,	1	=>	A	
spíše ano,	2	=>	A	
spíše ne,	3	=>	A	
rozhodně ne,	4	=>	A	

nebo nevíte?"	9	=>	A	
NEMÁ VOLEBNÍ PRÁVO	8	=>	B	

A

FILTR: NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKY POLOŽTE JEN TĚM, KTEŘÍ MAJÍ VOLEBNÍ PRÁVO.

POKYN: NESPOKOJTE SE SNADNO S ODPOVĚDÍ „NEVÍM“!
PV.4 „Pokud byste k volbám šel, kterou stranu byste volil?“

--	--

FILTR: POUZE PRO DOTÁZANÉ, KTEŘÍ V OT. PV.4 NEUVEDLI ŽÁDNOU STRANU NEBO NEVĚDÍ.

PV.5 „I když nevíte, jakou stranu byste volil, je Vám některá strana sympatičtější, bližší než jiná? Pokud ano, která to je?“

--	--

B – POKLÁDEJTE VŠEM:

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU PO.2. DO OZNAČENÝCH POLÍ VYPIŠUJTE POUZE ČÍSELNÉ KÓDY.

PO.2 „V politice lidé někdy hovoří o pravici a levici. Kam byste se sám zařadil na této stupnici?“

NEVÍ99

LEVICE

PRAVICE

L

L

L

L

L

0

P

P

P

P

P

P

A
01

B
02

C
03

D
04

E
05

F
06

G
07

H
08

I
09

J
10

K
11

PM.38 „Představte si, že by příští týden byly volby do Evropského parlamentu. Šel byste volit?“

Rozhodně ano,
 spíše ano,
 spíše ne,
 rozhodně ne,
 nebo nevíte?"
 NEMÁ VOLEBNÍ PRÁVO

1
2
3
4
9
8

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU PM.64.

PM.64 "Řekněte prosím, důvěřujete

ROZHODNĚ
DŮVĚŘUJE
1

SPÍŠE
DŮVĚŘUJE
2

SPÍŠE
NEDŮVĚŘUJE
3

ROZHODNĚ
NEDŮVĚŘUJE
4

NEZNÁ
8

NEVÍ
9

a) Evropské unii,

b) Evropské komisi,

c) Evropskému parlamentu,

d) Organizaci spojených národů - OSN,

e) Severoatlantické alianci - NATO,

f) Organizaci pro ekonomickou spolupráci a rozvoj - OECD."

1	2	3	4	8	9
1	2	3	4	8	9
1	2	3	4	8	9
1	2	3	4	8	9
1	2	3	4	8	9
1	2	3	4	8	9

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU PI.2.

PI.2 „Přečtu Vám jména některých politiků. U každého mi, prosím, řekněte, zda mu důvěřujete nebo nedůvěřujete, či neumíte posoudit. Případně zda tohoto politika neznáte.

SPÍŠE DŮVĚŘUJE 1	SPÍŠE NEDŮVĚŘUJE 2	NEZNÁ 8	NEVÍ 9		
a) Jásir Arafat,		1	2	8	9
b) Tony Blair,		1	2	8	9
c) José Barroso,		1	2	8	9
d) Silvio Berlusconi,		1	2	8	9
e) George Bush,		1	2	8	9
f) Fidel Castro,		1	2	8	9
g) Mikuláš Dzurinda,		1	2	8	9
h) Ivan Gašparovič,		1	2	8	9
i) Stanislav Gross,		1	2	8	9
j) Jacques Chirac,		1	2	8	9
k) John Kerry,		1	2	8	9
l) Václav Klaus,		1	2	8	9
m) Alexander Kwasniewski,		1	2	8	9
n) Alexandr Lukašenko,		1	2	8	9
o) Ariel Šaron		1	2	8	9
p) Wolfgang Schäussel,		1	2	8	9
q) Gerhard Schröder,		1	2	8	9
r) Vladimir Putin."		1	2	8	9

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU PI.30.

PI.30 „Jak byste zhodnotil dosavadní působení Václava Klause v prezidentském úřadě?

VELMI DOBRĚ 1	SPÍŠE DOBRĚ 2	SPÍŠE ŠPATNĚ 3	VELMI ŠPATNĚ 4	NEVÍ 9	
a) Plní funkce svěřené mu Ústavou?			1 2 3 4 9		
b) Dbá o vážnost a důstojnost úřadu?			1 2 3 4 9		
c) Reprezentuje ČR v zahraničí?			1 2 3 4 9		
d) Ovlivňuje vnitropolitický život?			1 2 3 4 9		
e) Je v kontaktu s občany a zná jejich problémy?			1 2 3 4 9		
f) Působí jako autorita u občanů?"			1 2 3 4 9		

„A nyní mluvmе chvíli o nezaměstnanosti v České republice.“

EV.4 „Považujete současnou úroveň nezaměstnanosti v ČR

za příliš nízkou,	přiměřenou,	příliš vysokou?"	NEVÍ	
1	2	3	9	

EV.6 „Řekl byste, že většina nezaměstnaných u nás

nemůže sehnat vhodnou práci,	1
nemůže sehnat vůbec žádnou práci,	2
nemá zájem pracovat?"	3
NEVÍ	9

EV.7 „Jak se bude podle Vás vyvíjet nezaměstnanost v ČR v nejbližších dvou letech?

Výrazně se zvýší,	1	
částečně se zvýší,	2	
zůstane přibližně na stejné úrovni,	3	
částečně se sníží,	4	
nebo se výrazně sníží?“	5	
NEVÍ	9	

EU.29 „Pokud byste ztratil práci, hledal byste

rozhodně konkrétní zaměstnání,	1	
spíše konkrétní zaměstnání,	2	
spíše jakoukoli práci,	3	
nebo rozhodně jakoukoli práci?“	4	
NETÝKÁ SE	8	
NEVÍ	9	

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.104.

EU.104 „Na seznamu jsou uvedena některá povolání. Vyberte povolání, jehož si vážíte nejvíce a dejte mu 99 bodů. Pak vyberte takové, jehož si vážíte nejméně a obodujte je číslem 01. Poté postupujte odshora dolů a všem zbývajícím přiřad'te body od 02 do 98 podle osobního uvážení.“

a) bankovní úředník			
b) novinář			
c) soustružník			
d) učitel na vysoké škole			
e) soukromý zemědělec			
f) majitel malého obchodu			
g) uklízečka			
h) projektant			
i) lékař			
j) učitel na základní škole			
k) voják z povolání			
l) prodavač			
m) policista			
n) truhlář			
o) vědec			
p) opravář elektrospotřebičů			
q) soudce			
r) ministr			
s) programátor			
t) profesionální sportovec			
u) účetní			
v) manažer			
w) sekretářka			
x) kněz			
y) poslanec			
z) starosta			

„Hovořme nyní o českém školství.“

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU OR.52.

OR.52 „Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky o nerovnostech v šancích na vzdělávání?“

ROZHODNĚ SOUHLASÍ	SPÍŠE SOUHLASÍ	SPÍŠE NESOUHLASÍ	ROZHODNĚ NESOUHLASÍ	NEVÍ
1	2	3	4	9
a) Skutečně kvalitní vzdělání mohou svým dětem u nás zajistit jen bohatí.			1 2 3 4 9	
b) O tom, jaké kdo dosáhne vzdělání, rozhodují jen schopnosti a vůle studovat.			1 2 3 4 9	
c) To, že někteří lidé dosáhnou vyššího vzdělání než jiní, je způsobeno různými schopnostmi, a proto s tím nelze nic dělat.			1 2 3 4 9	
d) Mnoho nadaných dětí u nás nedostane šanci studovat.“			1 2 3 4 9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU OR.55.

OR.55 „Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky o vysokých školách?“

ROZHODNĚ SOUHLASÍ	SPÍŠE SOUHLASÍ	SPÍŠE NESOUHLASÍ	ROZHODNĚ NESOUHLASÍ	NEVÍ
1	2	3	4	9
a) Stát by měl zajistit bezplatné vysokoškolské vzdělání všem, kteří o něj projeví zájem.			1 2 3 4 9	
b) Kvalitní vysokoškolské vzdělání je třeba chápat jako investici, která přináší užitek jednotlivci i společnosti.			1 2 3 4 9	
c) Studium na vysoké škole by nemělo být úplně zadarmo.			1 2 3 4 9	
d) Stát by měl v získávání vysokoškolského vzdělání finančně pomáhat jen těm, kteří to opravdu potřebují.			1 2 3 4 9	
e) Stát by měl přispívat na vzdělání studentům soukromých vysokých škol stejně jako v případě státních vysokých škol.			1 2 3 4 9	
f) Bez znalostí a protekce se mladý člověk u nás na vysokou školu nedostane.			1 2 3 4 9	
g) Přijímací zkoušky na vysoké školy umožňují vybírat uchazeče skutečně podle toho, jaké mají předpoklady pro studium.			1 2 3 4 9	
h) Přijímací zkoušky na vysoké školy by se měly zrušit.			1 2 3 4 9	
i) Školné na vysokých školách s možností půjčky by umožnilo studovat většímu počtu mladých lidí, kteří o studium stojí.			1 2 3 4 9	
j) Na soukromé vysoké školy se většinou hlásí ti, kteří nebyli přijati na státní vysoké školy.“			1 2 3 4 9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU OR.4.

OR.4 „Souhlasíte s těmito opatřeními ve školství?“

ROZHODNĚ ANO	SPÍŠE ANO	SPÍŠE NE	ROZHODNĚ NE	NEVÍ
1	2	3	4	9
a) Omezit počet učitelů a přidat peníze těm zbývajícím,			1 2 3 4 9	
b) zavést školné na vysokých školách,			1 2 3 4 9	
c) rozšířit možnosti studia na vysokých školách.			1 2 3 4 9	
d) povolit výuku na základních školách pouze dostudovaným (aprobovaným) učitelům.“			1 2 3 4 9	

„Dalším tématem, kterému se budeme věnovat, je druhá světová válka.“

OR.119 „Domníváte se, že je potřebné připomínat události II.světové války?“				
ANO 1	NE 2	NEVÍ 9		

OR.120 „Připomínají se podle Vašeho názoru události II. světové války v současné době málo, dostatečně nebo příliš?“				
MÁLO 1	DOSTATEČNĚ 2	PŘÍLIŠ 3	NEVÍ 9	

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU OR.121.

OR.121 „Jak byste hodnotil význam československého domácího, východního a západního odboje pro osvobození Československa?“

VELMI VÝZNAMNÝ 1	VÝZNAMNÝ 2	MÁLO VÝZNAMNÝ 3	NEVÝZNAMNÝ 4	NEVÍ 9	
a) Československý domácí odboj,					1 2 3 4 9
b) československý východní odboj,					1 2 3 4 9
c) československý západní odboj."					1 2 3 4 9

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU OR.122.

OR.122 „Jak byste hodnotil podíl jednotlivých spojeneckých armád při osvobození Evropy?“

VELMI VÝZNAMNÝ 1	VÝZNAMNÝ 2	MÁLO VÝZNAMNÝ 3	NEVÝZNAMNÝ 4	NEVÍ 9	
a) Americké,					1 2 3 4 9
b) britské,					1 2 3 4 9
c) francouzské,					1 2 3 4 9
d) sovětské."					1 2 3 4 9

OR.123 „Vzpomenete si v souvislosti s československým protifašistickým odbojem nebo československými vojáky v zahraničí na nějakou konkrétní bitvu, akci či operaci, které se zúčastnili?“

a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

OR.124 „Vzpomenete si na některou z osobností československého domácího či zahraničního protifašistického odboje?“

a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU OR.125

OR.125 „Kdyby se Česká republika ocitla ve vojenském ohrožení a Vy byste měl možnost dobrovolně se přihlásit k účasti na její obraně, jak byste se rozhodl?“

ROZHODNĚ BY SE PŘIHLÁSIL 1	SPÍŠE BY SE PŘIHLÁSIL 2	SPÍŠE BY SE NEPŘIHLÁSIL 3	ROZHODNĚ BY SE NEPŘIHLÁSIL 4	NEVÍ 9	
-------------------------------------	----------------------------------	------------------------------------	---------------------------------------	-----------	--

„Vraťme se opět do současnosti.“

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU ES.4.

ES.4 „Co si myslíte o následujících opatřeních? Jste pro nebo proti, aby byla uplatňována či zaváděna?“

ROZHODNĚ PRO 1	SPÍŠE PRO 2	SPÍŠE PROTI 3	ROZHODNĚ PROTI 4	NEVÍ 9	
a) Prodloužení mateřské dovolené s pobíráním 90% platu,					
b) snížení daní pro osoby s nezaopatřenými dětmi,					
c) zvýšení počtu jeslí,					
d) zvýšení počtu mateřských školek,					
e) podpora pružné pracovní doby nebo zkrácených úvazků pro rodiče s malými dětmi,					
f) zvýšení porodného při narození dítěte,					
g) společné zdanění manželů,					
h) zvýšení přídavků na děti,					
i) provozování družiny u každé základní školy,					
j) novomanželské půjčky.“					

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU ES.5.

ES.5 „Pokud byste měl vybrat z nabízených opatření ta, jež by měla být nejvyšší prioritou vlády, která by to byla? Vyjmenujte maximálně tři.“

ŽÁDNÉ	97									
ODMÍTL ODPOVĚĎ	98									
NEVÍ	99	1.			2.			3.		

IDE.48 „Pracujete, nebo pracoval jste někdy, i když třeba jen na zkrácený úvazek?“

ANO, 1 ☐

NE 2 ☐

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.5a.

IDE.5a „Pokuste se zařadit do některé skupiny.“

☐ ☐

FILTR: POUZE PRO EKONOMICKY AKTIVNÍ.

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.5b.

IDE.5b „V jakém odvětví pracujete?“

☐ ☐

EU.104 „Zajímalo by nás, nakolik jste spokojen se svým zaměstnáním?“

velmi spokojen, 1

spíše spokojen, 2

spíše nespokojen, 3

velmi nespokojen?“ 4 ☐

NEVÍ 9

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.105.**EU.105 „A jak jste spokojen s následujícími jednotlivými aspekty práce?**

VELMI SPOKOJEN	SPÍŠE SPOKOJEN	SPÍŠE NESPOKOJEN	VELMI NESPOKOJEN	NETÝKÁ SE	NEVÍ
1	2	3	4	8	9
a) S využitím vašich odborných schopností,			1 2 3 4 8 9		
b) s pracovní dobou (časovým rozvrhem práce),			1 2 3 4 8 9		
c) se zajímavostí práce,			1 2 3 4 8 9		
d) se vztahy mezi lidmi na pracovišti,			1 2 3 4 8 9		
e) s délkou pracovní doby,			1 2 3 4 8 9		
f) s organizací práce na svém pracovišti,			1 2 3 4 8 9		
g) se svým nadřízeným,			1 2 3 4 8 9		
h) s vybavením pracoviště,			1 2 3 4 8 9		
i) s namáhavostí práce,			1 2 3 4 8 9		
j) s péčí o zaměstnance,			1 2 3 4 8 9		
k) s jistotou pracovního místa,			1 2 3 4 8 9		
l) s platem,			1 2 3 4 8 9		
m) s možností zvýšení platu,			1 2 3 4 8 9		
n) s možností postupu v práci."			1 2 3 4 8 9		

EU.106 „Jak byste charakterizoval vztahy na Vašem pracovišti?

Převažuje zde přátelská až důvěrná atmosféra,	1	
funguje zde spíše dobrá spolupráce, ale bez zvláštní osobní blízkosti,	2	
panují zde převážně chladné, neosobní vztahy,	3	
atmosféra je plná napětí a konfliktů."	4	
NEVÍ	9	
NETÝKÁ SE	8	

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.107.**EU.107 „Existuje ve Vaší organizaci**

EXISTUJE A JE TO UŽITEČNÉ	EXISTUJE, ALE JE TO ZBYTEČNÉ	NEEXISTUJE, ALE BYLO BY TO UŽITEČNÉ	NEEXISTUJE A BYLO BY TO ZBYTEČNÉ	NEVÍ, ZDA EXISTUJE
1	2	3	4	9
a) organizační či pracovní řád, který upravuje – vymezuje vztahy mezi spolupracovníky, nadřízenými a podřízenými na pracovišti,			1 2 3 4 9	
b) trénink nebo školení o mezilidských vztazích na pracovišti,			1 2 3 4 9	
c) osoba pověřená řešením problémů v mezilidských vztazích,			1 2 3 4 9	
d) odbory, které se zabývají problémy v mezilidských vztazích?"			1 2 3 4 9	

EU.108 „Zajímá nás charakter Vašich pracovních kontaktů. Řekl byste, že pokud jde o spolupracovníky a kolegy, pracujete

ve skupině či pracovním týmu vždy se stejnými kolegy,	1	
ve skupině či pracovním týmu s různými kolegy, záleží na pracovním úkolu, ...	2	
nebo pracujete samostatně, nestýkáte se nebo nemáte spolupracovníky, se kterými byste byl v každodenním nebo častém kontaktu?"	3	
NEVÍ	9	

EU.109 „Váš přímý nadřízený je

žena,	1	
nebo muž?"	2	
NEMÁ NADŘÍZENÉHO	3	

IDE.44 „Kolik máte zaměstnanců nebo podřízených?

Žádného,	1	
jednoho až tři,	2	
čtyři až deset,	3	
více než deset?"	4	
NEVÍ	9	

IDE.45 „Jaký počet spolupracovníků je s Vámi v každodenním kontaktu?

Uveďte prosím zvlášť počet mužů a počet žen."

NEVÍ	99	a) POČET MUŽŮ:		
ŽÁDNÍ SPOLUPRACOVNÍCI	98	b) POČET ŽEN:		

IDE.46 „Kolik zaměstnanců celkem má firma nebo organizace, kde pracujete?

NEVÍ	9999	POČET ZAMĚSTNANCŮ:				
------------	------	--------------------	--	--	--	--

IDE.47 „Jak dlouho už pracujete na současném pracovišti, tzn. u stejné firmy nebo organizace? Odhadněte prosím počet let."**POKYN: POKUD ZDE PRACUJE MĚNĚ, NEŽ 1 ROK, KÓDUJTE 1.**

NEVÍ	99	POČET LET:		
------------	----	------------	--	--

FILTR: POKLÁDEJTE POUZE TĚM, KTERÝ PRACUJÍ NEBO NĚKDY DŘÍVE PRACOVALI (V OTÁZCE IDE.48 UVEDLI VARIANTU 1).**EU.110 „Byl jste někdy v zaměstnání během své pracovní dráhy znevýhodněn, například tím, že**

ANO 1	NE 2	NEVÍ /NETÝKÁ SE 9	
a) jste byl vzhledem k Vaším ostatním spolupracovníkům nepřiměřeně málo finančně ohodnocen,	1	2	9
b) musel jste odvést více práce než ostatní,	1	2	9
c) vedoucí byl s Vaší prací soustavně nespokojen, i když jste odváděl práci včas i ve srovnatelné kvalitě jako ostatní,	1	2	9
d) nebo došlo k jinému znevýhodnění? Pokud ano, uveďte k jakému."	1	2	9
<u>(POKYN: VYPIŠTE.)</u>			

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.111.**EU.111 „Zaznamenal jste někdy na svém pracovišti některé z následujících forem chování?**

ANO, V SOUČASNÉ DOBĚ 1	ANO, DŘÍVE NA SOUČASNÉM PRACOVIŠTI 2	ANO, DŘÍVE NA JINÉM PRACOVIŠTI 3	NE, NIKDY 4	NEVÍ 9	
a) Snižování výsledků práce pracovníka,	1	2	3	4	9
b) přetěžování pracovníka úkoly ve srovnání s ostatními,	1	2	3	4	9
c) zatajování informací před některými členy týmu,	1	2	3	4	9
d) izolace jednoho z členů týmu,	1	2	3	4	9
e) snaha znepříjemnit pracovníci práci (zaměstnání) tak, aby odešel,	1	2	3	4	9
f) ponižování, vyhrožování, šikana, zastrašování,	1	2	3	4	9
g) klepy, pomlouvání,	1	2	3	4	9
h) nějaká jiná forma chování? Pokud ano, uveďte jaká."					
<u>(POKYN: VYPIŠTE.)</u>					
.....	1	2	3	4	9

FILTR: POKUD RESPONDENT ODPOVĚDĚL NA NĚKTEROU Z POLOŽEK OTÁZKY EU.111 ANO (KÓDY 1-3), POLOŽTE K PŘÍSLUŠNÝM POLOŽKÁM NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKU. U OSTATNÍCH POLOŽEK KÓDUJTE 98 = NETÝKÁ SE.

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.112.

EU.112 „Pokud jste se s některou z předešlých forem chování setkal, kdo byl obětí tohoto jednání? U každé formy chování, se kterou jste se setkal, vyberte jednu z odpovědí na kartě.

a) Snižování výsledků práce pracovníka,		
b) přetěžování pracovníka úkoly ve srovnání s ostatními,		
c) zatajování informací,		
d) izolace jednoho z členů týmu,		
e) snaha znepříjemnit pracovníkovi práci (zaměstnání) tak, aby odešel,		
f) ponižování, vyhrožování, šikana, zastrašování,		
g) klepy, pomlouvání,		
h) nějaká jiná forma.“		

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.113.

EU.113 „Vadilo by Vám, kdyby se na Vašem pracovišti vyskytlo některé z uvedených typů chování?

ANO, VADIL O VŽDY	JAK KDY, ZÁLEŽELO BY NA OKOLNOSTECH	NE, NEVADIL O NIKDY	NEVÍ	
1	2	3	9	
a) Snižování výsledků práce pracovníka,			1 2 3 9	
b) přetěžování pracovníka úkoly ve srovnání s ostatními,			1 2 3 9	
c) zatajování informací,			1 2 3 9	
d) izolace jednoho z členů týmu,			1 2 3 9	
e) snaha znepříjemnit pracovníkovi práci (zaměstnání) tak, aby odešel,			1 2 3 9	
f) ponižování, vyhrožování, šikana, zastrašování,			1 2 3 9	
g) klepy, pomlouvání,			1 2 3 9	
h) nějaká jiná forma.“			1 2 3 9	

FILTR: POKLÁDEJTE POUZE TĚM, KTERÍ PRACUJÍ NEBO NĚKDY DŘÍVE PRACOVALI (V OTÁZCE IDE.48 UVEDLI VARIANTU 1).

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.114.

EU.114 „Zaznamenal jste někdy na svém pracovišti

ANO, V SOUČASNÉ DOBĚ	ANO, DŘÍVE NA SOUČASNÉM PRACOVIŠTI	ANO, DŘÍVE NA JINÉM PRACOVIŠTI	NE, NIKDY	NEVÍ
1	2	3	4	9
a) milostné a sexuální vztahy mezi kolegy a kolegyněmi,		1 2 3 4 9		
b) milostné a sexuální vztahy mezi nadřízeným a podřízeným,		1 2 3 4 9		
c) sexuálně podbarvené řeči a narážky,		1 2 3 4 9		
d) e-mailové posílání lechtivých vtipů a obrázků?"		1 2 3 4 9		

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.115.**EU.115 „Vadilo by Vám, kdyby se na Vašem pracovišti vyskytlo některé z uvedených druhů chování?”**

	ANO, VŽDYCKY 1	JAK KDY, ZÁLEŽELO BY NA OKOLNOSTECH 2	NE, NIKDY 3	NEVÍ 9	
a) Milostné a sexuální vztahy mezi kolegy a kolegyněmi,	1	2	3	9	
b) milostné a sexuální vztahy mezi nadřízeným a podřízeným,	1	2	3	9	
c) sexuálně podbarvené řeči a narážky,	1	2	3	9	
d) e-mailové posílání lechtivých vtipů a obrázků.“	1	2	3	9	

FILTR: POKLÁDEJTE POUZE TĚM, KTEŘÍ PRACUJÍ NEBO NĚKDY DŘÍVE PRACOVALI (V OTÁZCE IDE.48 UVEDLI VARIANTU 1).**POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.116.****EU.116 „Zaznamenal jste někdy na svém pracovišti**

	ANO, V SOUČASNÉ DOBĚ 1	ANO, DŘÍVE NA SOUČASNÉM PRACOVIŠTI 2	ANO, DŘÍVE NA JINÉM PRACOVIŠTI 3	NE, NIKDY 4	NEVÍ 9	
a) otázky nebo narážky na soukromý život nebo životní styl spolupracovníků,	1	2	3	4	9	
b) nechtěný tělesný kontakt, příliš velkou tělesnou blízkost osob,	1	2	3	4	9	
c) sexuálně orientované poznámky nebo gesta o těle či vzhledu,	1	2	3	4	9	
d) obtěžující telefonáty, dopisy nebo e-mailové zprávy,	1	2	3	4	9	
e) sledování („okukování“),	1	2	3	4	9	
f) ukazování erotických časopisů, obrázků, plakátů, kalendářů, kreseb, fotografií, internetových obrázků?“	1	2	3	4	9	

FILTR: POKUD RESPONDENT ODPOVĚĎEL NA NĚKTEROU Z POLOŽEK OTÁZKY EU.116 ANO (KÓDY 1-3), POLOŽTE K PŘÍSLUŠNÝM POLOŽKÁM NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKU. U OSTATNÍCH POLOŽEK KÓDUJTE 98 = NETÝKÁ SE.**POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.117.****EU.117 „Pokud jste se s některou z předešlých forem chování setkal, od koho toto jednání vycházelo? U každé formy chování, se kterou jste se setkal, vyberte jednu z odpovědí na kartě.**

a) Otázky nebo narážky na soukromý život nebo životní styl spolupracovníků,		
b) nechtěný tělesný kontakt, příliš velkou tělesnou blízkost osob,		
c) sexuálně orientované poznámky nebo gesta o těle či vzhledu,		
d) obtěžující telefonáty, dopisy nebo e-mailové zprávy,		
e) sledování („okukování“),		
f) ukazování erotických časopisů, obrázků, plakátů, kalendářů, kreseb, fotografií, internetových obrázků?“		

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.118.**EU.118 „A ke komu naopak tyto aktivity směřovaly?”**

a) Otázek nebo narážek na soukromý život nebo životní styl spolupracovníků,		
b) nechtěného tělesného kontaktu, příliš velké tělesné blízkosti osob,		
c) sexuálně orientovaných poznámek nebo gest o těle či vzhledu,		
d) obtěžujících telefonátů, dopisů nebo e-mailových zpráv,		
e) sledování („okukování“),		
f) ukazování erotických časopisů, obrázků, plakátů, kalendářů, kreseb, fotografií, internetových obrázků.“		

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.119.**EU.119 „Co si myslíte o člověku, kterému vadí**

JE PRUDĚRNÍ 1	JE PŘECITLIVÝ 2	JE MÁLO KAMARÁDSKÝ, NEZAPADÁ DO KOLEKTIVU 3	JE ZCELA NORMÁLNÍ 4	NEVÍ 9
a) otázky nebo narážky na soukromý život nebo životní styl spolupracovníků,			1 2 3 4 9	
b) nechtěný tělesný kontakt, příliš velká tělesnou blízkost osob,			1 2 3 4 9	
c) sexuálně orientované poznámky nebo gesta o těle či vzhledu,			1 2 3 4 9	
d) obtěžující telefonáty, dopisy nebo e-mailové zprávy,			1 2 3 4 9	
e) sledování („okukování“),			1 2 3 4 9	
f) ukazování erotických časopisů, obrázků, plakátů, kalendářů kreseb, fotografií, internetových obrázků?“			1 2 3 4 9	

FILTR: POKLÁDEJTE POUZE TĚM, KTERÍ PRACUJÍ NEBO NĚKDY DŘÍVE PRACOVALI (V OTÁZCE IDE.48 UVEDLI VARIANTU 1).**POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.120.****EU.120 „Zaznamenal jste někdy na svém pracovišti**

ANO, V SOUČASNÉ DOBĚ 1	ANO, DŘÍVE NA SOUČASNÉM PRACOVÍŠTI 2	ANO, DŘÍVE NA JINÉM PRACOVÍŠTI 3	NE, NIKDY 4	NEVÍ 9
a) nabídky na schůzku poté, co osoba dala jasně najevo, že o ni nemá zájem,			1 2 3 4 9	
b) sexuálně podbarvené vtipy,			1 2 3 4 9	
c) sexuální návrhy a nabídky poté, co osoba dala jasně najevo, že nemá zájem,			1 2 3 4 9	
d) pokus o znásilnění,			1 2 3 4 9	
e) znásilnění?“			1 2 3 4 9	

FILTR: POKUD RESPONDENT ODPOVĚĎEL NA NĚKTEROU Z POLOŽEK OTÁZKY EU.120 ANO (KÓDY 1-3), POLOŽTE K PŘÍSLUŠNÝM POLOŽKÁM NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKU. U OSTATNÍCH POLOŽEK KÓDUJTE 98 = NETÝKÁ SE.**POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.121.****EU.121 „Kdo dané aktivity inicioval, od koho toto jednání vycházelo?**

a) Nabídky na schůzku poté, co osoba dala jasně najevo, že o ni nemá zájem,		
b) sexuálně podbarvené vtipy,		
c) sexuální návrhy a nabídky poté, co osoba dala jasně najevo, že nemá zájem,		
d) pokus o znásilnění,		
e) znásilnění.“		

POKYN: PŘEDLOŽTE KARTU EU.122.**EU.122 „A kdo byl naopak adresátem či obětí těchto aktivit?**

a) Nabídky na schůzku po té, co osoba dala jasně najevo, že o ni nemá zájem,		
b) sexuálně podbarvené vtipy,		
c) sexuální návrhy a nabídky po té, co osoba dala jasně najevo, že nemá zájem,		
d) pokus o znásilnění,		
e) znásilnění.“		

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU EU.123.

EU.123 „Co si myslíte o člověku, kterému vadí

JE PRUDERNÍ 1	JE PŘECITLIVĚLÝ 2	JE MÁLO KAMARÁDSKÝ, NEZAPADÁ DO KOLEKTIVU 3	JE ZCELA NORMÁLNÍ 4	NEVÍ 9
a) nabídky na schůzku poté, co osoba dala jasně najevo, že o ni nemá zájem,				
			1 2 3 4 9	
b) sexuální podbarvené vtipy,				
			1 2 3 4 9	
c) sexuální návrhy a nabídky poté, co osoba dala jasně najevo, že nemá zájem,				
			1 2 3 4 9	
d) pokus o znásilnění?"				
			1 2 3 4 9	

FILTR: POKLÁDEJTE POUZE TĚM, KTEŘÍ PRACUJÍ NEBO NĚKDY DŘÍVE PRACOVALI (V OTÁZCE IDE.48 UVEDLI VARIANTU 1).

EU.124 „Setkal jste se někdy na současném nebo minulém pracovišti se sexuálním obtěžováním?

Ano, osobně, 1
ano, šlo o někoho jiného, 2
ne, nikdy." 3
NEVÍ 9

FILTR: POKLÁDEJTE POUZE TĚM, KTEŘÍ SE SETKALI SE SEXUÁLNÍM OBTEŽOVÁNÍM (ODPOVĚDI 1, 2 V OTÁZCE EU.124).

EU.124a „Pokud ano, o jakou situaci šlo?“

(POKYN: STRUČNĚ VYPIŠTE)

EU.124b „Jaký měla průběh?“

(POKYN: STRUČNĚ VYPIŠTE)

EU.124c „Jak byla vyřešena?“

(POKYN: STRUČNĚ VYPIŠTE)

„Pojďme, prosím, krátce k poslednímu tématu, kterým je terorismus.“

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU OB.19.

OB.19 „Myslíte si, že je nutné rozšiřovat pravomoci českých zpravodajských služeb v souvislosti s bojem proti mezinárodnímu terorismu?“

ROZHODNĚ ANO 1 | SPÍŠE ANO 2 | SPÍŠE NE 3 | ROZHODNĚ NE 4 | NEVÍ 9

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU OB.20.**OB.20 „Se kterými opatřeními v souvislosti s potíráním mezinárodního terorismu byste v oprávněných případech souhlasil?”**

ROZHODNĚ ANO	SPÍŠE ANO	SPÍŠE NE	ROZHODNĚ NE	NEVÍ	
1	2	3	4	9	
a) Se zjišťováním okolností telefonování, kdo kdy, kam a jak dlouho telefonoval,			1 2 3 4 9		
b) s kontrolou bankovních převodů,			1 2 3 4 9		
c) s kontrolou elektronické pošty a používání e-mailu,			1 2 3 4 9		
d) se zpřísněním kontroly v letecké dopravě,			1 2 3 4 9		
e) s přísnější kontrolou obchodu, např. s chemikáliemi?”			1 2 3 4 9		

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU OB.21.**OB.21 „Obáváte se teroristického útoku v České republice?”**

ROZHODNĚ ANO	SPÍŠE ANO	SPÍŠE NE	ROZHODNĚ NE	NEVÍ	
1	2	3	4	9	

„Závěrem Vám položím několik otázek nutných pro statistické zpracování údajů z dotazníků.”

IDE.1 „Považujete životní úroveň Vaší domácnosti

za velmi dobrou,	1	
za spíše dobrou,	2	
ani dobrou, ani špatnou,	3	
za spíše špatnou,	4	
nebo za velmi špatnou?”	5	
NEVÍ	9	

IDE.2 „Kolik je Vám let ?”

IDE.3a „Jste

svobodný, svobodná,	1	
ženatý, vdaná,	2	
rozvedený, rozvedená,	3	
vdovec, vdova.”	4	
NEVÍ	9	

IDE.43 „Vyberte typ domácnosti, v níž žijete.

1 osoba – žijete sám/a	1	
partneři v nesezdaném soužití bez dětí	2	
partneři v nesezdaném soužití s dětmi	3	
manželé bez dětí	4	
manželé s dětmi	5	
neúplná rodina (dětí a jeden z rodičů)	6	
vícegenerační domácnost (prarodiče, rodiče, děti)	7	
NEVÍ	9	

IDE.3b „Žijete ve Vaší domácnosti se stálým partnerem?”

ANO	1	
NE	2	

IDE.6 „Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?“

NEDOKONCENÉ ZÁKLADNÍ	1	
DOKONCENÉ ZÁKLADNÍ	2	
VYUČENÍ	3	
STŘEDNÍ BEZ Maturity	4	
STŘEDNÍ ODBORNÉ S Maturitou	5	
STŘEDNÍ VŠEOBECNÉ S Maturitou	6	
VYŠŠÍ ODBORNÉ	7	
BAKALÁŘSKÉ	8	
ÚPLNÉ VYSOKOŠKOLSKÉ	9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.7.**IDE.7 „Ke které církvi nebo náboženskému společenství se hlásíte?“**

NEVÍ9

PŘEPIŠTE POUZE ČÍSELNÝ KÓD:

IDE.7d „Řekněte prosím, zda

věříte v Boha, nebo v nějakou vyšší duchovní sílu,	1	
připouštíte, že Bůh nebo nějaká vyšší duchovní síla existuje,	2	
nevěříte v Boha ani v žádnou vyšší duchovní sílu.“	3	
Jiná odpověď. Jaká?	8	
NEVÍ	9	

POKYN: PŘEDLOŽTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.10.**IDE.10 „Když vezmete v úvahu průměrný čistý měsíční příjem všech členů Vaší domácnosti, do které z těchto skupin byste Vaši domácnost zařadil?“**

PŘEPIŠTE POUZE ČÍSELNÝ KÓD:

IDE.13 „Kolik členů včetně Vás má Vaše domácnost?“

VEPIŠTE POČET OSOB:

IDE.12 „Máte nezaopatřené děti? Pokud ano, kolik?“

Jedno nezaopatřené dítě,	1	
dvě nezaopatřené děti,	2	
tři nezaopatřené děti,	3	
čtyři nebo více nezaopatřených dětí,	4	
nemáte žádné nezaopatřené dítě.“	5	

IDE.40a „Jak byste označil sídlo, ve kterém žijete? Je to podle Vás

vesnice,	1	
město,	2	
nebo velké město?“	3	
NEVÍ	9	

POKYN: PODEJTE DOTÁZANÉMU KARTU IDE.19.**IDE.19 „Do jaké velikostní kategorie patří obec, ve které bydlíte?“**

NEVÍ9

PŘEPIŠTE POUZE ČÍSELNÝ KÓD:

„Tak to je jménem CVVM Sociologického ústavu AV ČR vše a já Vám děkuji za rozhovor.“

OTÁZKY PRO TAZATELE:

IDE.8 DOTÁZANÝ JE:

MUŽ = 1
ŽENA = 2

IDE.9 BYDLÍ V OKRESE ČÍSLO:

IDE.31 DOBA TRVÁNÍ ROZHOVORU V MINUTÁCH:

EVIDENČNÍ ČÍSLO TAZATELE:

NUTS 2

VSO

OSOBNÍ ČÍSLO

PŘÍJMENÍ TAZATELE:

Potvrzuji, že jsem výběr dotázaného a výzkumný rozhovor provedl přesně podle pokynů CVVM.

PODPIS:

V:

DNE:

PROSÍM, UJISTĚTE SE NA ZÁVĚR, ŽE:

1. ODPOVĚĎ RESPONDENTA JE VYZNAČENA **ZAKŘÍŽKOVÁNÍM** ČÍSELNÉHO KÓDU (JAKO VE SPORTCE).
2. VŠECHNA HRANATÁ OKÉNKA V DOTAZNÍKU JSOU VYPLNĚNÁ.
3. POKUD RESPONDENT NA NĚKTERÉ OTÁZKY NEODPOVĚĎĚL (FILTR, ODMÍTNUTÍ), V OKÉNKU JE VYPLNĚNO ČÍSLO „0“.

HODNOCENÍ VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU:

Příloha 2

Struktura rozhovoru s personálními manažery a manažerkami

1. O organizaci (firmě, podniku)

Jak je vaše organizace velká?

Co je hlavně náplní její činnosti?

Zajímají mě otázky související s personálními vztahy, konkrétněji vztahy mezi muži a ženami na pracovišti. Jaké je složení zaměstnanců z hlediska pohlaví, jak vypadají pracovní týmy?

Předpokládá činnost organizace kontakty s klienty? S dalšími osobami? Jednají častěji muži s muži, ženy se ženami nebo muži s ženami?

2. O práci personalisty (dotazované osoby)

Co je náplní vaší práce? Pokud řešení zaměstnaneckých vztahů, rozvést to.

Řeší se problémy vztahů mezi zaměstnanci, na pracovišti? Kdo to řeší? Vznikají nějaké problémy? Jaké? Jak se řeší, kdo se tím zabývá? Jak došli k tomu, že je to součástí agendy (personalistů, jiných osob nebo podniku vůbec)?

3. Vztahy na pracovišti

Ted' bych s Vámi ráda probírala některé situace, které mohou vznikat ve vztazích mezi zaměstnanci. Byla bych ráda, kdybyste mi řekl(a), jaký je postoj vaší organizace k těmto otázkám, zda existují nějaké vnitropodnikové směrnice (etický kodex, organizační či pracovní řád), zda si myslíte, že ve vaší organizaci k něčemu takovému může docházet (i aniž by se o tom vědělo), zda se nějaké takové případy už u vás řešily a jak.

Pokud se neřešily, ptát se: zda mají nějaká opatření, aby se takovým situacím předcházelo a jáká; zda by něco takového zaměstnancům vadilo; jak by mohlo něco takového škodit organizaci nebo pracovnímu prostředí; jak by se asi takové případy řešily, pokud by k nim náhodou došlo (co by se dělo kdyby si přišla na něco takového stěžovat žena a kdyby muž; jaké by byly přesné kroky)

Pokud se řešily, ptát se: jak to vyšlo najevo, kdo je zodpovědný za vyřešení takové situace, jaké jsou sankce, jaké jsou reakce zúčastněných a okolí.

- milostné a sexuální vztahy na pracovišti – mezi kolegy, mezi nadřízenými a podřízenými
- sexuálně podbarvená konverzace

- posílání lechtivých vtipů a obrázků po síti; vylepování lechtivých obrázků
- prohlížení pornografie v zaměstnání (internet)
- flirtování mezi kolegy, flirtování se zákazníky či obch. partnery
- komentáře a poznámky o tom, jak kolega vypadá (pozitivně i negativně), jak se obléká, jak žije
- nepříjemné otázky na soukromý život (např. na sexuální život, na sexuální orientaci)
- přehnané dotýkání se, fyzické kontakty
- vynucování sexuálních kontaktů, sexuální vydírání, znásilnění
- konflikty (které jsou spíše osobního rázu) mezi kolegy, mezi nadřízenými a podřízenými
- pomlouvání, stížnosti na neschopnost, zesměšňování
- systematické ztěžování pracovního výkonu (např. zatajováním informací, izolace jednoho z členů týmu, snaha znepříjemnit mu zaměstnání tak, aby odešel...)
- ponižování, vyhrožování, sabotáže, šikana
- urážky, fyzické násilí mezi zaměstnanci

Organizujete pro zaměstnance nějaké sociální vyžití, společné aktivity? Jaké to jsou? Co se tam asi děje? Kdo ze zaměstnanců se jich účastní (muži, ženy, svobodní, ženatí, s dětmi či bez dětí)?

Nestěžoval si nikdy nikdo na něco, co se během takových akcí dělo? Jak se ostatní dívají na ty, kteří se toho neúčastní?

4. Sexuální obtěžování

Co je podle Vás sexuální obtěžování? Měli jste tu někdy s něčím takovým problém? Jak je podle Vás definováno? Podle jakých směrnic a jakým způsobem by se mělo v takových případech postupovat? Kdo jsou nejčastěji oběti? Myslíte, že něco takového může organizaci škodit? Jaká jsou v organizaci přijatá opatření proti tomuto problému, jak se k tomu Vaše organizace staví?

Příloha 3

Scénář skupinového rozhovoru

1. Úvod (10 min.)

- Představení SOÚ AV ČR + moderátorky
- Seznámení s cílem a metodou výzkumu – anonymita / videozáznam
- Představení respondentů: jméno, stručné představení OS (ostatní již podrobně zaznamenáno)

2. Obecný postoj k SO (35 min.)

Interpersonální vztahy

- Detekce: Jakým způsobem odborové svazy (obecně) podchycují problematiku vztahů na pracovištích, jak se o ní dovídáte? *(ze zdola, nebo tento jev samy systematicky sledují)*
- Význam vztahů: Jaké má problematika vztahů místo (jak je důležitá) ve srovnání s jinými řešenými tématy (např. výší mezd, sociálními opatřeními pro zaměstnance apod.)?
- Konkrétně: Jaký druh problémů ve vztazích na pracovištích v současné době převládá? *(na základě „signálů“ zdola nebo co sami vnímají/si myslí nebo podle nějakého systematického sledování)*
- Význam SO: Jaké místo mezi ostatními problémy, resp. problematickými vztahy na pracovištích zaujímá problematika SO *(velký/malý; jen taková „popelka“)?*

Obecný pohled

- Spontánní asociace: Co vám první přijde na mysl, vás napadne, když slyšíte pojem „sexuální obtěžování“?
- Definice: Jak lze vymezit pojem sexuálního obtěžování? Jak mu rozumíte/chápete, co všechno se za ním skrývá, do této problematiky patří?
- Vymezení: Jak se pojem sexuální obtěžování na pracovištích vztahuje k pojmům jakými jsou šikana, bossing, obtěžování, interpersonální vztahy mezi zaměstnanci a vedením, mezi zaměstnanci navzájem apod.? Je sexuální obtěžování pojem, problematika **s nimi stejná, příbuzná nebo je to zcela jiný, samostatný** problém? Co je jim společné a čím se naopak odlišují (co do nich lze zařadit a co naopak ne)?
- Vývoj: Vnímáte v čase v přístupu k problematice SO nějaké změny? V čem vnímáte rozdíly *(např. v 90. letech se problematika SO řešila nějakým způsobem, nyní se k ní přistupuje jinak apod.)?*
- Významnost: Jak je vnímána tato problematika v naší společnosti, jak hodně je aktuální, jakou roli hraje v našem českém prostředí? Jak výrazná/důležitá je, jak vážně je brána

v naší české společnosti (*ujala se; je nám cizí/tlačená zvenčí; je pro nás směšná/zlehčujeme ji; odmítáme ji brát na vědomí apod.*)?

- a) jak na ní pohlíží oficiální struktury (vláda apod.)
- b) co si o ní myslí běžná populace

Odbory

- Subjekty: Kdo všechno se problematikou SO zabývá, které subjekty vstupují do hry a s jakou intenzitou (*komu přímo spadá do kompetence, je za stav věcí zodpovědný, kdo ještě se o problematiku zajímá ...*)?
- Odbory: Jakou roli v této problematice (při jejím řešení) sehrávají odbory? A mají odbory vůbec prostor pro to, aby se danou problematikou mohly zabývat? (*dostatečný prostor; mají zcela volnou ruku nebo jsou něčím limitovány, někým omezovány; nebo do toho nemohou zasahovat téměř vůbec*)
- Prostor: A skutečně obory svůj prostor dobře využívají? Jaký postoj k problematice SO zaujaly odbory? Jak k ní přistupují?
- Rozdíly: S ohledem na problém SO, vnímáte mezi jednotlivými odborovými svazy nějaké rozdíly (*zejména ve vazbě k feminizaci sektorů či jednotlivých profesí*)?

3. Příčiny SO (20 min.)

- Příčiny: Kde lze hledat příčinu/rizika/nebezpečí vzniku, výskytu problému sexuálního obtěžování? Proč k tomu dochází? Co jsou rizikové faktory, které pravděpodobnost výskytu SO zvyšují? Co ji podporuje a co naopak ji zabraňuje?
 - ◇ Cílové skupiny: Kde, v jakých oborech, profesních skupinách, v jakých typech firem, na jakých pracovních místech, lokalita apod.?
 - ◇ Situace: V jakých **situacích** lze obvykle hledat nebezpečí sexuálního obtěžování, v jakých situacích se nejvíce projevuje, objevuje?
 - ◇ Aktéři: Kdo obvykle **bývá aktéry** situací sexuálního obtěžování: kdo je postiženým/obětí a kdo bývá viníkem?
- Řešení: Jak bývají tyto situace **obvykle řešeny, je nějaké „zvyklostní řešení“** a s jakým výsledkem (včetně: co se stává s obětí a co s viníkem)? A proč?
- Rizika: Je něčím jiná, tato problematika, zvláštní a **PROČ?** Na co je celá tato problematika (její řešení) citlivá? Co brání tomu, aby byla dobře/komplexně podchycena (monitorována), ošetřena (minimalizováno riziko, prevence), úspěšně řešena (efektivně, s jistým výsledkem, ne do ztracena)?

4. Postoj jednotlivých odborových svazů k SO (35 min.)

- Konkrétně: Patří tato problematika do repertoáru problémů vašeho odborového svazu? **Na jaké úrovni se jí váš odborový svaz zabývá a PROČ:**
 - a) sledujete tuto problematiku proaktivně, vědomě monitorujete „nebezpečí“, hledáte způsoby, jak ji řešit, proč NE?
 - b) programově se jí nevěnujete, ale formálně jste na ni připraveni (příklady: např. je zakotvena v materiálech odborů)
 - c) programově se jí nezabýváte, pozornost jí bude věnována až v situaci, kdy něco takového nastane
- Systém: Kdo se problematikou vztahů na pracovištích zabývá? Existuje pro to ve vašem odborovém svazu systematizované místo? Kdo jej zastává (muž/žena), nakolik je tato problematika „genderově“ citlivá (včetně vaší osobní zkušenosti)?
- **Mechanismy:** Podívejme se na problematiku sexuálního obtěžování zcela konkrétně, blíže. Jakými mechanismy, jakým způsobem, jakými **nástroji se jí OS věnují (příklady)?**
 - ◇ prevence: Jak/čím se snažíte zabránit, minimalizovat nebezpečí vzniku SO?
 - ◇ detekce: Jak zjišťujete, detekujete „nebezpečí“ existence SO?
 - ◇ minimalizace rizik: Jak/čím minimalizujete již jmenovaná rizika SO, jak/čím ji činíte otevřenou, jak/čím snižujete přecitlivělost daného problému? Jak doslova otevřít lidem cestu, aby se nebáli o tom hovořit. Jaké mechanismy/nástroje se vám (OS) osvědčily, co funguje?
 - ◇ řešení: Jak řešíte náznaky, případy sexuálního obtěžování?
 - ◇ efektivita: S jakým výsledkem je problematika sexuálního obtěžování řešena? Jak efektivně se jí daří řešit a proč?
- Potřeby/požadavky: Podle jakých směrnic a jakým způsobem by se mělo v případě SO postupovat:
 - ◇ Jaká opatření byla v tomto ohledu již přijata, aby se sexuálnímu obtěžování zabránilo, minimalizovalo, úspěšně řešilo?
 - ◇ Co odborovému svazu při řešení této problematiky chybí, co by OS ke své činnosti potřeboval?
 - ◇ Jak se vám daří uplatňovat své potřeby, požadavky, náměty, návrhy uplatňovat ve vztahu k dalším zainteresovaným subjektům (firma, legislativa apod.)? Čeho jste již v této oblasti dosáhly (příklady: co už dokázaly v této oblasti iniciovat), co se naopak zcela nedaří a proč?

Sexualizovaná realita pracovních vztahů

Analýza sexuálního obtěžování v České republice

Alena Křížková, Hana Maříková, Zuzana Uhde (eds.), Marie Čermáková, Radka Dudová,
Barbara Havelková

Vydal Sociologický ústav Akademie věd České republiky.

Vydání první.

Odborné recenzentky knihy: Mgr. Jana Valdrová, Ph.D. a PhDr. Magdaléna Piscová, CSc.

Jazykové korektury: Alice Dudáková

Sazba a grafická úprava: pittleon

Tisk: Ústav jaderných informací, Praha – Zbraslav

Adresa vydavatele: Jiřská 1, 110 00 Praha 1

Distribuce: Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR

Jiřská 1, 110 00 Praha 1, telefon 222 221761

Praha 2006

ISBN 80-7330-090-7



Sexualizovaná realita pracovních vztahů

Sexuální obtěžování představuje jeden z projevů a současně jednu z příčin genderové nerovnosti na trhu práce. Tento jev má vliv na finanční ohodnocení, možnosti postupu, rovnost příležitostí žen a mužů v zaměstnání, ale i na jednotlivé faktory pracovního prostředí a organizační kultury. Nejedná se ovšem o úzce vymezený pojem, naopak sexuální obtěžování zahrnuje širokou škálu možných nátlaků vytvářejících nepřátelské a stresující prostředí, což často vede oběti k odchodu ze zaměstnání právě z důvodů dlouhotrvajících tlaků a systematického snižování sebevědomí, které následně nemusí mít explicitně sexuální podtext. Fenomén sexuálního obtěžování představuje jeden z hlavních instrumentů prosazování mužské dominance a působí jako nástroj systematického snižování statusu žen v zaměstnání. V obecném povědomí veřejnosti je ale sexuální obtěžování často vnímáno jako ryze soukromá záležitost, čímž jsou zásadním způsobem popírány mocenské vztahy, které mají v problematice obtěžování a sexuálního obtěžování rozhodující význam.

Kniha Sexualizovaná realita pracovních vztahů je výsledkem sociologického výzkumu obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování, který realizovalo oddělení Gender & sociologie SOÚ AV ČR. Autorky prezentují jednak teoretická východiška výzkumu, jednak analýzy jednotlivých studií, které byly zaměřeny na konkrétní typ aktérů: zaměstnanci a zaměstnankyně jako celek, vedení podniků a organizací, oběti obtěžování a sexuálního obtěžování, zástupci a zástupkyně odborů. Kniha obsahuje rovněž vysvětlení právních souvislostí problematiky sexuálního obtěžování v českém a evropském právu. Součástí publikace je slovníček pojmů.

ISBN 807330090-7



9 798073 300905