

PRÁCE A SOCIÁLNÍ SPRÁVEDLNOST

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI

Národní zpráva z výzkumu v České republice

Renata Kyzlinková
listopad 2024



Sexuální obtěžování v práci je českou společností stále normalizováno a bagatelizováno. Z důvodu nedůvěry v instituce, obav z odvěty, malé sebedůvěry a strachu na sebe upozornit v očekávání negativních důsledků si oběti nechávají své zážitky zpravidla pro sebe.



Třetina obětí sexuálního obtěžování v práci incidenty nijak neřešila. Čtvrtina těch, kteří se snažili incident řešit, prohlásila, že řešení incidentu nepřineslo žádnou změnu.



Všechny zainteresované instituce by se měly aktivně zasazovat o podporu „speak up“ kultury a kultury zpětné vazby, a to jak na celospolečenské, tak organizační úrovni.

Obsah

	SHRNUTÍ	3
	ÚVOD	4
	METODOLOGIE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	5
1.	SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI: SOUČASNÉ POZNATKY	6
1.1	Sexuální obtěžování na pracovišti: shrnutí základních zjištění z již dostupných studií	6
1.2	Právní rámec, opatření a klíčoví aktéři	7
2.	ŽITÉ ZKUŠENOSTI SE SEXUÁLNÍM OBTĚŽOVÁNÍM NA PRACOVÍŠTI	9
2.1	Míra výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti a jeho charakteristiky	9
2.2	Formy sexuálního obtěžování na pracovišti	11
2.3	Oběti a pachatelé	13
2.4	Zkušenost se sexuálním obtěžováním: dopady na život obětí	14
2.5	Reakce obětí na sexuální obtěžování	16
2.6	Spokojenost obětí s tím, jak byl jejich případ (vy)řešen, a deklarace jejich potřeb ve vztahu k možnostem řešení genderově podmíněného násilí na pracovišti	18
2.7	Povědomí a postoje k existujícím ochranným/preventivním opatřením proti výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti	20
2.8	Opatření na ochranu proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti: role odborů a jiných institucí	21
2.9	Účinnost stávajících předpisů a směr dalších aktivit	23

3.	DOPORUČENÍ A ZÁVĚRY	25
3.1	Doporučení pro zúčastněné strany	25
3.2	Doporučení pro odborové organizace	26
3.3	Návrhy pro přípravu relevantního vzdělávání	26
	Seznam zkratek	27
	Seznam grafů	27
	Seznam tabulek	28
	Literatura a zdroje	29
	PŘÍLOHY	30
1.	Struktura respondentů kvantitativního šetření – veřejný sektor	30
2.	Seznam hloubkových rozhovorů	31
3.	Expertní fokusní skupina: účastníci	32
	Individuální rozhovor	32

2

SHRNUTÍ

Následující text přináší důležitý pohled na žité zkušenosti obětí sexuálního obtěžování na pracovišti spolu s expertními názory na možnosti efektivního řešení incidentů, respektive kultivace prostředí ve smyslu předcházení takovému jednání. Ve veřejném sektoru má se sexuálním obtěžováním na současném pracovišti zkušenost téměř každý pátý zaměstnanec. Incidence je vyšší mezi ženami a mladými zaměstnanci do 40 let. Ačkoliv většina osob vystavených sexuálnímu obtěžování má osobní zkušenost s jeho méně závažnými formami, téměř 6 % zaměstnanců uvedlo, že se osobně setkalo i s jeho kontaktně-fyzickou podobou.

Ačkoliv je zřejmé, že se za poslední roky událo v české společnosti mnoho pozitivních změn v oblastech osvěty, formování společenského povědomí, institucionální podpory, nabídky nástrojů k řešení těchto incidentů apod., stále je zde velký prostor pro kultivaci a změnu společenského klimatu či pro zvýšení efektivity implementace dostupných regulačních opatření a doporučení.

Napříč českou společností je totiž nadále přítomna normalizace a následně bagatelizace nevhodného chování se sexuálním podtextem na pracovišti, a nejen tam. Polovina našich respondentů se domnívá, že v České republice je sexuální obtěžování na pracovišti běžnou záležitostí. Jde tedy o všeobecný fenomén. Data dále ukazují, že třetina obětí sexuálního obtěžování incidenty nijak neřešila, přičemž polovinu z nich k tomu vedl důvod, že jim incidenty nepřišly dostatečně závažné, aby je někde komunikovaly. K otevřené, „speak up“ kultuře, kde se aktéři nebojí otevřeně ozvat a vyjádřit své nápady, obavy a zpětnou vazbu beze strachu, má česká společnost ještě daleko a – jak ukazují naše zjištění – i na podnikové úrovni se najde řada organizací, kde se jedná o pole neorané.

Skutečnost, že oběti o incidentech nemluví, logicky zvyšuje nároky na jejich schopnost vyrovnat se s tímto způsobem zásahu do jejich osobní integrity bez pomoci zvenčí a cyklicky podporuje normalizaci sexualizovaných vztahů na pracovišti. Nedůvěra v instituce, obavy z odvety, malá sebedůvěra a strach na sebe upozornit v očekávání negativních důsledků, jakými jsou například ztráta zaměstnání, ztráta partnera, ztráta pozice v zaměstnaneckém kolektivu apod., jsou opakovaně artikulovanými důvody, proč oběti mlčí. Jak kvantitativní, tak kvalitativní data bohužel ukazují, že jejich obavy mají reálný základ. Celá čtvrtina z těch, kteří situaci nějakým způsobem komunikovali, prohlásila, že řešení incidentu nepřines-

lo žádnou reálnou změnu, a jen 14 % obětí uvedlo, že obtěžování ustalo.

Experti se shodují na tom, že právní nástroje pro ochranu a hájení obětí sexuálního obtěžování jsou i přes jejich relativně malou přehlednost nastaveny dostatečně. Překážky jsou spatřovány v zavádění těchto nástrojů do praxe, která vážne zejména na dostupných financích a na kapacitách personálně-časových a personálně-odborných. Jednou z nejdůležitějších zjištěných bariér je však čistě lidský faktor a vůle aktérů se problematikou zabývat. Zaměříme-li se na zlepšení přístupu zainteresovaných aktérů co do prevence a řešení incidentů sexuálního obtěžování na pracovišti, vidíme jako prioritu věnovat se vzdělávání a školení na podnikové úrovni, a to zejména s cílem edukovat vedoucí zaměstnance bez ohledu na úroveň řízení. Je třeba, aby byli schopni problémy identifikovat a účastníkům incidentu poskytovat efektivní oporu a zájem, včetně osvojení si technik aktivní práce s pracovním kolektivem za účelem stabilizace vztahů. Od nejvyššího managementu se potom očekává, že tématu nevhodného jednání (nejen sexuální povahy) na pracovišti bude přikládat zvýšenou důležitost a jednoznačné vymezení se proti němu bude aktivně integrovat do podnikové kultury.

Ve veřejném sektoru se předpokládá spoluúčast při řešení incidentů od všech stupňů řízení (nadřízené správní orgány, zřizovací instituce apod.). Spolu s přijetím zákona o ochraně oznamovatelů vznikla na úrovni podniků důležitá platforma pro potírání nevhodných forem chování na pracovišti. V českém prostředí jde však o institut, jehož zavedení do praxe je neukotvené, a ohledně vymezení práv, povinností a zejména kompetencí aktérů panuje mírný zmatek. Jedno z klíčových doporučení tak vyznívá v duchu hesla „být připraven“, tj. mít vytvořenou/přijatou metodiku nejen pro způsob přijetí oznámení, ale i pro následné šetření, diagnostiku, složení vyšetřovacího týmu, ochranu obětí atd. Opatření, která jsou v textu pro klíčové aktéry navržena, patrně nepředstavují zcela novátorské přístupy, nicméně se domníváme, že je důležité nahlížet tato opatření v národním kontextu a v kontextu zkušeností obětí obtěžování.

ÚVOD

Předkládaná analýza je národním výstupem mezinárodního projektu nadace Friedrich-Ebert-Stiftung s názvem *Sexual Harassment at the Workplace*. Kromě České republiky probíhal výzkum také na Slovensku, v Chorvatsku, Řecku, Bulharsku a Maďarsku. Všechny zúčastněné země během výzkumu postupovaly dle jednotné metodiky sběru dat. Garantem mezinárodní analýzy je slovenský výzkumný institut CELSI a výstupem projektu je rovněž souhrnná komparativní analýza s mezinárodním přesahem. Fenomén sexuálního obtěžování na pracovišti je zde široce vymezen jako jakákoliv forma (verbální, neverbální, fyzická) nežádoucího chování sexuální povahy, které se projevuje v souvislosti se zaměstnáním, povoláním, respektive se samostatnou výdělečnou činností. Jde o takové chování, jež generuje zastrašující, nepřátelské, ponižující nebo urážlivé prostředí a jehož primárním cílem či důsledkem je narušení důstojnosti oběti (Evropská komise, 2022).

Cílem projektu je získat nové informace týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti a současně již dostupné znalosti a zkušenosti verifikovat. Tematickým těžištěm výzkumu je zvláště přístup zaměstnavatelů v oblasti prevence nevhodného chování se sexuálním podtextem a jejich aktivity a opatření při řešení incidentů. Analýza má sloužit jednak jako podklad pro případné nastavení návazných činností odborových organizací, identifikaci témat sociálního dialogu, ale i pro advokační aktivity obecně. Důležitým záměrem je i podpora a posílení programů ke zvyšování povědomí a ochrany pracovníků před násilím a obtěžováním ve světě práce.

Text je rozdělen do tří hlavních částí. V první je dané téma představeno na základě již dostupných analýz, dat a znalostí. Nechybí ani právní ukotvení problematiky. Druhá část je svébytným analytickým vstupem představujícím závěry učiněné na bázi námi sebraných dat. Třetí část pak obě předchozí části syntetizuje a zaměřuje se na možnou implementaci zjištění do praxe.

METODOLOGIE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

V období od června do září 2024 bylo prostřednictvím on-line dotazníkového šetření po kontrole a čištění dat sebráno 1127 vyplněných dotazníků. Vzhledem k anketnímu způsobu sběru dat nelze hovořit o reprezentativních ukazatelích pro českou populaci.¹ Dotazníky byly rozesílány přes kontakty Odborového svazu státních orgánů a organizací a největší odborové centrály v České republice – ČMKOS, oslovení respondenti ale probíhalo i přes sociální sítě výzkumníků a zainteresovaných neziskových organizací. Také z toho důvodu ve výběrovém souboru významně převažují zaměstnanci ve veřejném sektoru (93,4 % včetně NNO – 982 respondentů). Většinu výsledných ukazatelů proto budeme interpretativně cílit pouze na veřejný sektor. Ačkoliv data nemají reprezentativní povahu, u veřejného sektoru jsme se snažili modelovat reprezentativitu alespoň částečně se všemi limity, které si uvědomujeme. Z dat LFS (Eurostat, 2023) jsme získali rozložení zaměstnanců ve veřejném sektoru podle věku a pohlaví.² Na základě toho byla zkonstruována váha upravující nadhodnocený podíl žen a osob starších 50 let ve výběrovém souboru. Vážený soubor využíváme zejména pro vyčíslení incidence sexuálního obtěžování (celkový počet 956 respondentů).

Analýza kvalitativních dat se opírá o interpretativní fenomenologickou analýzu (IPA), jak ji představil Smith (2004). Metoda je vhodná pro vybraný vzorek informantek,³ jehož homogenita je založena na stejné životní zkušenosti se sexuálním obtěžováním na pracovišti. Narativy informantek představovaly odraz této zkušenosti a její interpretace prostřednictvím jazyka pak byla použita k našemu zkoumání. Subjektivita je přitom vnímána jako přednost – jednak je reflektována, jednak nám jediná ona umožňuje vstup do zkušenosti své vlastní

i druhého člověka. Pracovali jsme se sedmi doslovně přepsanými rozhovory a jedněmi detailně vedenými zápisky z rozhovoru, kde respondentka neudělila souhlas s nahráváním (výroky informantek jsou označeny anonymizovanými kódy – viz přílohu). Dále jsme využili data z expertní fokusní skupiny, které se zúčastnilo osm expertů z různých institucí zaměřujících svou praxi na danou problematiku (seznam institucí viz přílohu). Individuální rozhovor byl pořízen také s expertem z oblastního inspektorátu práce. Výsledky kvalitativního šetření sice nejsou považovány za zobecnitelné mimo rámec této skupiny žen, nicméně otevírají a ozřejmují spektrum komunikovaných témat, souvislostí a interpretací.

Výzkum se snažil zodpovědět zejména následující výzkumné otázky: Jak časté je sexuální obtěžování na pracovišti? Jaké jsou rozdíly v podmíněnosti sexuálního obtěžování u mužů a žen? S jakými dopady na své životy se oběti sexuálního obtěžování na pracovišti setkávají? Jaké jsou konsekvence sexuálního obtěžování pro pracovní kariéru obětí? Je obvyklé, že oběti o incidentech mluví? Z jakých důvodů si oběti nechávají své zážitky pro sebe? Jaké volí strategie řešení? Jaké jsou nejzávažnější bariéry při řešení těchto sporů na úrovni zaměstnavatele? Co mohou zaměstnavatelé zlepšit, pokud jde o prevenci a řešení incidentů sexuálního obtěžování na pracovišti? Jaké jsou překážky pro činnost externích zainteresovaných institucí?

¹ V kontextu rizik spojených s interpretací zde předkládaných dat je nutné upozornit na skutečnost, že se anketního sběru dat účastnili zejména respondenti, kteří měli na vyplnění dotazníku osobní zájem, tedy taková, kteří měli se studovaným jevem již nějakou zkušenost. Je proto možné, že míra výskytu sexuální nevhodného chování na pracovišti je spíše nadhodnocena. U nevážených dat dosahuje 24 %, u vážených dat 19,5 %. Toto riziko jsme se snažili eliminovat tím, že v úvodu dotazníku nebylo sexuální obtěžování uváděno jako hlavní téma, nýbrž jen jako podmnožina nevhodných způsobů chování na pracovišti.

² Dostupné věkové kategorie 15–39 let, 40–49 let a 50 a více let.

³ Kritériem pro účast informantů/informantek byla zkušenost se sexuálním obtěžováním na pracovišti v posledních pěti letech. Socio-demografické charakteristiky účastníků rozhovorů nebyly předem specifikovány. Informantky se dobrovolně hlásily na základě kampaně.

1

SEXUÁLNÍ OBTEŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI: SOUČASNÉ POZNATKY

1.1 SEXUÁLNÍ OBTEŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI: SHRNUÍ ZÁKLADNÍCH ZJIŠTĚNÍ Z JIŽ DOSTUPNÝCH STUDIÍ

Incidence sexuálního obtěžování na pracovišti je v České republice spíše neznámou proměnnou. A totéž platí i pro podrobnější znalost charakteristik obětí. Empirické podchycení fenoménu je zde tedy na velmi nízké úrovni. Současné výzkumy reprezentativní povahy se věnují buď sexuálnímu obtěžování obecně, nebo pracují s nedostatečnou velikostí výběrového souboru. Problém kvantitativního vyčíslení je dále založen na obtížně uchopitelném definičním konceptu „objektivně“ a „subjektivně“ nevhodného chování, který se jen těžko operacionalizuje do měřitelných indikátorů. Dalším problémem měřitelnosti míry výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti a identifikace neohroženějších skupin je sociokulturní podmíněnost senzitivity vůči incidentům (viz graf 1: umístění skandinávských zemí na předních příčkách, pokud jde o míru výskytu nevhodného chování na pracovišti). Podle mezinárodně srovnatelného výběrového šetření EWCTS z roku 2021 uvedlo 1,8 % pracující populace v ČR, že mělo během posledního měsíce, který předcházel sběru dat, osobní zkušenost s nechťenou sexuální pozorností v pracovním prostředí. Oproti tomu nadprůměrný výskyt byl naopak zjištěn ve skandinávských zemích: Norsko (5 %), Dánsko (4 %); a také například v Nizozemsku (2,8 %).⁴

Jediná podrobnější data reprezentativní povahy přinesl výzkum Sociologického ústavu Akademie věd z roku 2004 (Křížková et al., 2006).⁵ Sa tace lze využít k základní orientaci, pro popis aktuálního stavu ovšem již sloužit nemohou. Podle zjištění tohoto výzkumu bylo na současném či minulém pracovišti osobně vystaveno sexuálnímu obtěžování 13 % žen a 4 % mužů. Svědkem sexuálního obtěžování na pracovišti u jiné osoby bylo 15 % žen a 18 % mužů. Výzkum dále konstatuje, že ženy jsou sexuálně obtěžovány zejména v oborech, kde jsou minoritně zastoupeny. Z dat také vyplývá, jak důležité je při identifikaci sexuálního obtěžování reflektovat faktor subjektivity. Respondenti totiž odpovídali na otázku, do jaké míry by jim uvedené způsoby chování vadily. Výzkum ukázal, že ženy jsou ke všem uvedeným projevům nevhodného

chování senzitivnější než muži: například sexuálně podbarvené řeči vždy vadí 42 % žen, ale jen 21 % mužů, obdržet lechtivé obrázky e-mailem vadí 44 % žen a 25 % mužů a milostné vztahy na pracovišti mezi kolegy vadí 36 % žen a 24 % mužů.

Sexuálnímu obtěžování obecně se v roce 2021 věnoval výzkum nevládní organizace proFEM.⁶ Podle výsledků tohoto šetření zažilo v České republice alespoň jednu z forem sexuálního obtěžování či násilí během svého života 54 % žen a 23 % mužů. Nejčastěji jde o verbální sexuální obtěžování (33 % žen, 8 % mužů), nevyžádané osahávání, hlazení a/nebo doteky proti vůli respondentky/respondenta (31 % žen, 8 % mužů), nevyžádané erotické či intimní fotografie nebo videa (16 % žen, 7 % mužů) a líbání proti vůli (12 % žen, 4 % mužů). Oběti sexuálního obtěžování zpravidla tyto incidenty s nikým neřeší.⁷ Nejzávažnější incident, který se jim kdy stal, nechalo bez odezvy 43 % žen a 65 % mužů, asi čtvrtina žen se svěřila s incidentem kamarádce, rodině již jen 16 % žen. Dotazovaní muži v nepatrně vyšší míře než ženy nahlásili daný útok na policii (8 % mužů, 6 % žen). Na odbornou pomoc a nápomocné instituce se obrátil menší počet obětí – 4 % žen a 1 % mužů vyhledaly psychoterapii (vše proFEM, 2021).

Nezisková organizace proFEM realizovala v roce 2023 další výzkum, v tomto případě pouze na populaci žen ve věku 18–65 let, kde je do většího detailu sledována neochota řešit incidenty podle závažnosti sexuálního násilí. V případě jeho nekontaktních forem se 38 % žen nesvěřilo nikomu a příslušným institucím (police, lékař apod.) jen každá desátá žena. U znásilnění, tedy mnohem závažnější formy sexuálního obtěžování, se nikomu nesvěřilo 51 % respondentek a odbornou pomoc jich vyhledalo pouze 16 %. U kontaktních forem sexuálního násilí bylo těch, které si nechaly incident pro sebe, opět 51 % (proFEM, 2024).

Z dostupných materiálů je zřejmé, že v oblasti prevence a řešení rizik spojených se sexuálním obtěžováním je veřejný sektor oproti soukromé sféře výrazně napřed. Metodiky k řešení

⁴ V dotazníku nebylo respondentům nabídnuto upřesnění významu „nechťená sexuální pozornost“.

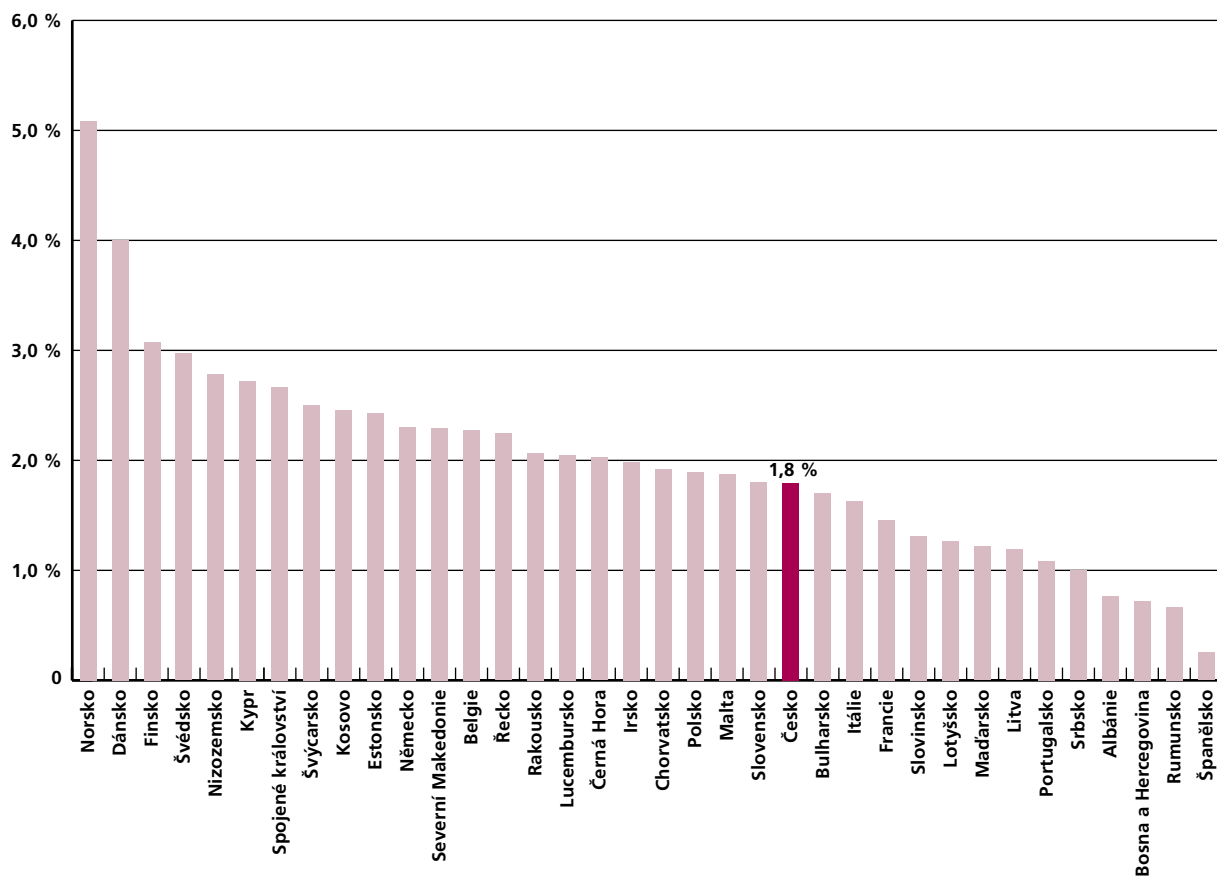
⁵ Realizace: CVVM, obyvatelé ČR starší 15 let, výběrový soubor 1025 respondentů – 490 mužů, 535 žen, kvótní výběr.

⁶ Populace ČR starší 18 let, výběrový soubor 1000 respondentů, kvótní výběr.

⁷ Respondenti se vyjadřovali k útoku v rámci zažívaného sexuálního násilí nebo sexuálního obtěžování, který vyhodnotili jako nejhorší v porovnání s jejich ostatními zažitými formami.

Graf 1

Byl/a jste během posledního měsíce vystaven/a v práci nechtěné sexuální pozornosti?



Zdroj dat: EWCTS 2021, Eurofound (vlastní analýza – vážená data)

případů sexuálního obtěžování má vypracované řada vysokých škol a úřadů státní správy. Stejně tak existují dílčí šetření, jež v dané oblasti mapují výskyt sexuálního obtěžování – například jeho výskyt ve veřejné dopravě (Úřad vlády, 2021), na vysokých školách apod.

Obecně se evidence shoduje (BOZP, 2022), že pracoviště určitého charakteru a s určitými znaky přinášejí do pracovního života více rizika, pokud jde o expozici sexuálnímu obtěžování. Jde o podniky s nízkou diverzitou pracovníků (kupř. kde převažují muži nebo mladí zaměstnanci), o pracoviště se složitou hierarchickou strukturou, kde je více pozic indikujících nerovnováhu moci (mezi manažery a pracovníky nebo zákazníky a pracovníky apod.). Zvýšené riziko dále představují pracoviště, kde je tolerována konzumace alkoholu v pracovní době.

1.2 PRÁVNÍ RÁMEC, OPATŘENÍ A KLÍČOVÍ AKTÉŘI

Právní regulace, která má chránit oběti sexuálního obtěžování na pracovišti, prošla během posledních 20 let v České republice hned několika změnami, a to zejména pod vlivem právních norem Evropské unie. Konkrétně šlo zejména o směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (pře-

pracované znění) a o Listinu základních práv Evropské unie, hlava III., články 21 a 23, zakazující jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a ustanovující právo na rovné zacházení s muži a ženami ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

V úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 190 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 je toto vymezeno jako „škála nepřijatelného chování a praktik nebo hrozeb, ať již jednorázových nebo opakovaných, které vedou nebo s vysokou pravděpodobností povedou k fyzické, psychické, sexuální nebo ekonomické újmě a zahrnují genderově podmíněné násilí a obtěžování“.

V ČR bylo v minulosti sexuální obtěžování definováno prostřednictvím zákoníku práce, nicméně v současnosti je v tomto směru za základní regulační právní normu považován zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Sexuální obtěžování je jednou z forem diskriminace, a tedy právně zakázaným jednáním. Antidiskriminační zákon v § 2 odst. 2 stanoví, že „za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci“. V § 4 odst. 1 a 2 pak definuje sexuální obtěžování jako způsob nežádoucího chování se sexuálním podtextem, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující postavení obtěžo-

vané osoby (tzv. jednání „něco za něco“). Podle §1 písm. c) antidiskriminačního zákona je sexuální obtěžování přímo zakázáno u pracovních a služebních poměrů a jiné závislé činnosti.

Materiál veřejného ochránce práv a Úřadu vlády nabízí definici sexuálního obtěžování jako chování, které je nevhodné, má intenzitu dosahující úrovně zásahu do lidské důstojnosti a sexuální povahu nebo podtext (Úřad vlády a KVOP, 2019). Rozlišuje „nevhodnost objektivní“, která je určena skutečností, že většina lidí by takové jednání považovala za nevhodné, a „nevhodnost subjektivní“, tj. jak osoba určité jednání sama vnímala. Subjektivní pocit lze rozeznat jak podle verbální, tak neverbální reakce dotyčného. Dále platí, že mlčení nebo neutrální reakci nelze automaticky vykládat jako souhlas, a že naopak výslovné projevení souhlasu bude ve většině případů vylučovat protiprávnost jednání.

Jak již bylo uvedeno v úvodu, sexuální obtěžování může mít podobu verbální (návrhy či výzvy sexuálního charakteru nebo rovněž žádosti ohledně sdělení různých osobních údajů, všemožné způsoby dvoření či přede hry apod.) nebo vizuální – vyzývavé oblečení, odhalování se, vystavování obrázků či jiných předmětů, které mají vztah k sexualitě, stejně tak umístování takových předmětů na místa, kde je má oběť nalézt (např. osobní skříňka na pracovišti), sexuální gesta, upřené pohledy na sexuální části těla obtěžované/ho, písemná sdělení, která jsou ve své podstatě milostné či sexuální povahy atp. (Stodolová, 2016). Může jít samozřejmě i o fyzické kontaktní obtěžování, případně obtěžování skrze on-line prostředí. Vzhledem k tomu, že existuje mnoho forem tohoto nevhodného chování, je velmi obtížné jej exaktně definovat. Nejde totiž pouze o chování samotné, ale o způsob, jakým je obětí takového chování zažíváno (Křížková et al., 2005). Diskriminace na základě pohlaví, jak je sexuální obtěžování právně vymezeno, s sebou přináší klíčový aspekt charakteristický pro pracovní prostředí, a to aspekt moci.

Základem pro pracovněprávní úpravu zákazu sexuálního obtěžování na pracovišti je § 16 zákoníku práce ve spojení s výše citovanými ustanoveními antidiskriminačního zákona. Zaměstnavatel má především povinnost zajistit, aby k takovému jednání vůbec nedocházelo, jeho povinnost je tedy preventivního charakteru. V případě nesplnění této povinnosti a následného neřešení problému se vystavuje riziku veřejnoprávní sankce, zejména pokuty podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce: za přestupek na úseku rovného zacházení hrozí zaměstnavateli pokuta až ve výši milionu korun. Je ale možné, že v konkrétním případě může jít i o souběh s nějakým jiným přestupkem, například na úseku rovného odměňování nebo bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dále bude zaměstnavatel odpovídat za případnou škodu, jež oběti tímto jednáním vznikla, v úvahu připadá i kompenzace podle antidiskriminačního zákona nebo na podkladě sporu o ochranu osobnosti. Postih hrozí také osobě, která se sexuálního obtěžování bezprostředně dopustila. Jednat se může i o přestupek proti občanskému soužití, případně také o pokus znásilnění, sexuálního nátlaku aj. – pak by šlo o trestný čin dle trestního zákoníku (zákon č. 166/2024 Sb.).

V srpnu 2023 nabyl v ČR účinnosti zákon č. 171/2023 Sb., jehož hlavním smyslem je chránit oznamovatele protiprávního jednání – tzv. whistleblowery – na pracovišti před odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatelů. Zákon reaguje na směrnici Evropského parlamentu a Rady EU 2019/1937 o ochraně osob, které oznamují porušení unijního práva. V současnosti jsou tak všechny firmy/organizace s více než 50 zaměstnanci povinny zřídit interní systém k přijímání oznámení a delegovat k tomu odpovědnou osobu. Pokud tak neučiní, hrozí jim pokuta až do výše milionu korun. Oznamovatelé přitom nemusí být jen z řad zaměstnanců, ale může se jednat i o OSVČ, stážisty apod., kteří se s nekalým/protiprávním jednáním ve vztahu s pracovištěm setkají. Ačkoliv se dle statistik NNTB (Lysková, 2023) ukazuje, že nejčastěji jsou přes oznamovací systémy hlášeny případy šikany a sexuálního obtěžování, zákon neposkytuje ochranu oznamovatelům veškerých protiprávních jednání. Vztahuje se pouze na omezený okruh nejzávažnějších skutků, jež vykazují znaky některého z trestných činů nebo přestupků, za něž zákon stanoví pokutu s horní hranicí alespoň sto tisíc korun, a jakéhokoli porušení evropského práva ve vybraných oblastech (finanční služby, bezpečnost, ochrana životního prostředí, ochrana veřejného zdraví, zadávání veřejných zakázek apod.) (Transparency International, 2023). Monitorování počáteční praxe zavedeného opatření ukazuje, že pracovníci se jen stěží orientují, jaký je přesný účel opatření, a samozřejmě jen velmi obtížně odhadují, zda jejich hlášení do vymezených kritérií přestupku či trestného činu spadá. Vzhledem k citlivosti incidentů sexuálního obtěžování a povinné deanonymizaci je možnost využití tohoto nástroje ze strany obětí přinejmenším sporná.

Jak bylo uvedeno výše, zaměstnavatel má zejména povinnost těmto incidentům předcházet (jasnou formulací vnitřních předpisů, zvyšováním povědomí a poskytováním školení, vytvořením bezpečných komunikačních mechanismů apod.). Zaměstnavatel by měl věnovat náležitou pozornost také případnému incidentu sexuálního obtěžování, prošetřit ho a přijmout opatření na ochranu zúčastněných stran, eventuelně přikročit k pracovněprávnímu postihu původce jednání. V tomto ohledu je ale nutné mít na paměti, že zaměstnavatel nemá postavení správního orgánu ani orgánu činného v trestním řízení, nemůže předvolávat svědky, provádět výslechy apod. Jeho možnosti zjišťování skutkové podstaty jsou tedy omezené v zásadě na dobrovolné poskytnutí informací relevantními osobami. Prioritou je řešit incident interně. Pokud však k uspokojivému řešení nedojde, má oběť možnost se obrátit na instituce, jako jsou Státní úřad inspekce práce, veřejný ochránce práv (ombudsman), odbory či neziskové organizace. U závažnějších forem obtěžování, zejména fyzického napadení, je nutné ohlásit incident na Policii ČR.

2

ŽITÉ ZKUŠENOSTI SE SEXUÁLNÍM OBTĚŽOVÁNÍM NA PRACOVÍŠTI

2.1 MÍRA VÝSKYTU SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI A JEHO CHARAKTERISTIKY

Ale zároveň, když jsem se třeba bavila s nějakými kamarádkami nebo prostě jinde se ženami, tak mi přijde, že je to relativně běžné. Fakt je toho obtěžování do té míry, že mi třeba kolikrát ani nedošlo, že šlo o nějaký obtěžování nebo nevhodný chování, a přijde mi, že je důležité to sdílet. (ID15)

Výskyt sexuálního obtěžování, respektive tolerance tohoto jednání jsou obecně podmíněny kulturním kontextem a celospolečenským klimatem. Na nižší úrovni je pak samozřejmě klíčové klima na pracovišti a podniková kultura zaměstnavatele. Nezdá se ovšem, že by výskyt nevhodného chování na pracovišti byl jednoznačně eliminován například existujícími mechanismy a postupy pro řešení těchto incidentů, na druhou stranu neexistence těchto postupů ponechává odpovědnost za jejich řešení pouze na libovůli jednotlivců. To je případ zejména malých firem/organizací. Pokud jde o typologii podniků, kde lze očekávat zvýšené riziko výskytu sexuálního obtěžování, pak se experti shodují, že se to týká zvláště těch organizací, kde jsou celkově narušené interpersonální vztahy a kde se jedná o systémový problém.

Když ten tým dobře funguje a je tam dobrá firemní kultura a atmosféra v týmu, tak najednou je to riziko menší. Nebo je větší pravděpodobnost, že se to odhalí a zarazí hlavně. (FG)

To vždycky vnímám, že je to jako systémová záležitost, když řešíme šikanu nebo sexuální obtěžování. (...) Ony vlastně existují výzkumy, když třeba u dětí řešíte šikanu, tak všechny ty studie ukazují, že prakticky vždycky to není problém těch dvou, jako toho, kdo ubližuje a komu je ubližováno, ale vždycky celého systému té školy. (FG)

Systémový problém může být častější ve specifických profesních skupinách, případně odvětvích, kde je sexualizace pracovních vztahů normalizována. Respondentka pracující v profesi, která je považována za obor s vysokou prestiží práce, komentuje svou zkušenost na pracovištích, kde na vyšších pozicích pracují zejména muži středního věku (tj. v prostředí s nízkou genderovou diverzitou) takto:

Já jsem reálně úplně přestala počítat, kolikrát jsem vůbec zažila nějakou formu sexuálního obtěžování. (...) Že takhle budu muset v rámci svého budování kariéry fungovat a že takhle to prostě bude a že takhle to je všude a že prostě mám držet ústa a krok. A vlastně na tom mně nejvíc vadí to, jak je to normalizovaný ze všech stran. (ID16)

Na spojitost výskytu sexuálního obtěžování a nízké genderově-věkové diverzity osob ve vedoucích funkcích poukazují nejen samy respondentky v rámci hloubkových rozhovorů, ale i experti FG.

Mám pocit, že to hodně souvisí s vedením, a myslím si, že je to hodně generačně zatížené. (FG)

Tak oni to vlastně taky byli starší muži, kterým bylo okolo 50 let, podobně jako tomu [agresorovi], takže taky hodně to bagatelizovali a říkali, že to není tak strašný. (ID15)

Generační rozdíly v toleranci sexuálního obtěžování ilustruje pracovnice v neziskovém sektoru na příkladu žen střední generace:

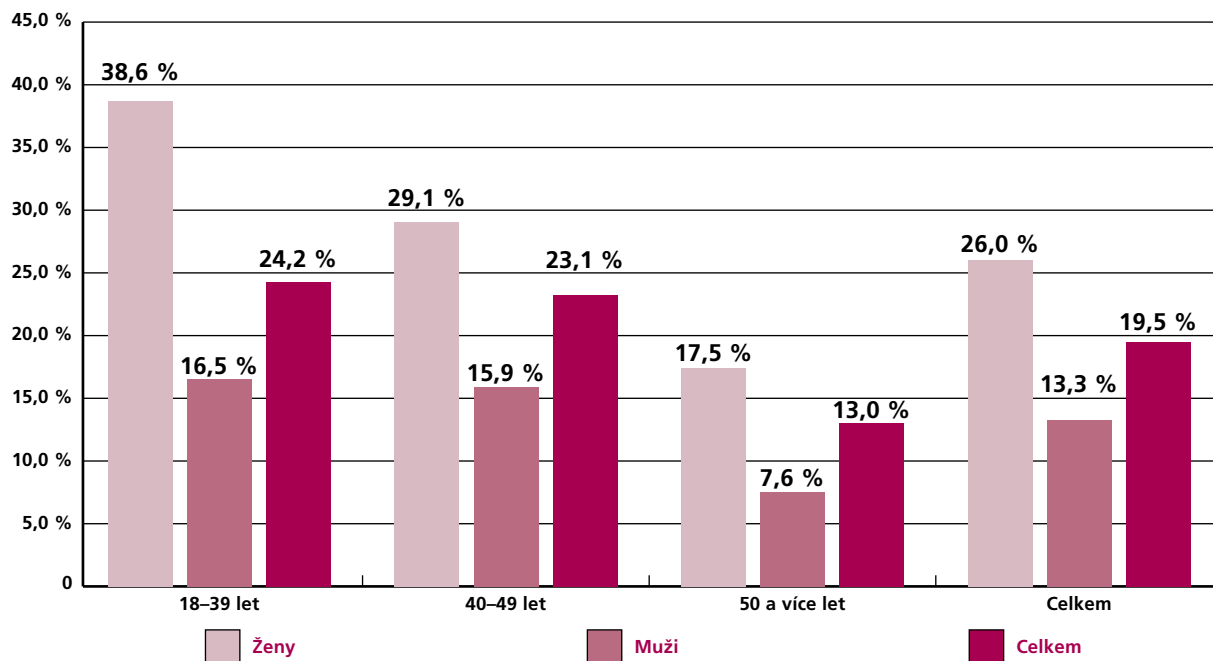
To mě teda napadá, že vlastně třeba u mladší generace už se to nějakým způsobem vyvíjí (...), tohle umí vnímat, už jenom hovořili o tom třeba ve škole a jsou citlivější. Ale určité generace žen, tam to povědomí je nulové za mě. Ony si fakt myslí, když s nima hovoříte, že je to přece normální. Když jdou s někým na večeri, že tam budou objímány, a neví, že můžou říct ne. (FG)

Kvalitativní data také ukazují na vyšší problematičnost pracovních kolektivů, kde je vyšší fluktuace zaměstnanců a kde zaměstnavatel využívá krátkodobé pracovní smlouvy.

Lze odhadovat, že podíl zaměstnanců veřejného sektoru, kteří v současném zaměstnání byli osobně vystaveni některé z forem sexuálního obtěžování, je přibližně 20 %. Nevhodné, sexuálně zabarvené chování vůči své osobě hlásí častěji ženy (zhruba 25 %) než muži (13 %). Z grafu 2 je také patrné, že u žen se incidence úměrně snižuje s věkem. V nejmladší věkové kategorii do 39 let se s nevhodným chováním se sexuálním podtextem vůči své osobě setkalo 39 % žen zaměstnaných ve

Graf 2

Podíl žen a mužů pracujících ve veřejném sektoru, kteří byli ve svém současném zaměstnání osobně vystaveni nějaké z forem sexuálního obtěžování (tříděno podle věku).



Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor; N=956 (vážená data)

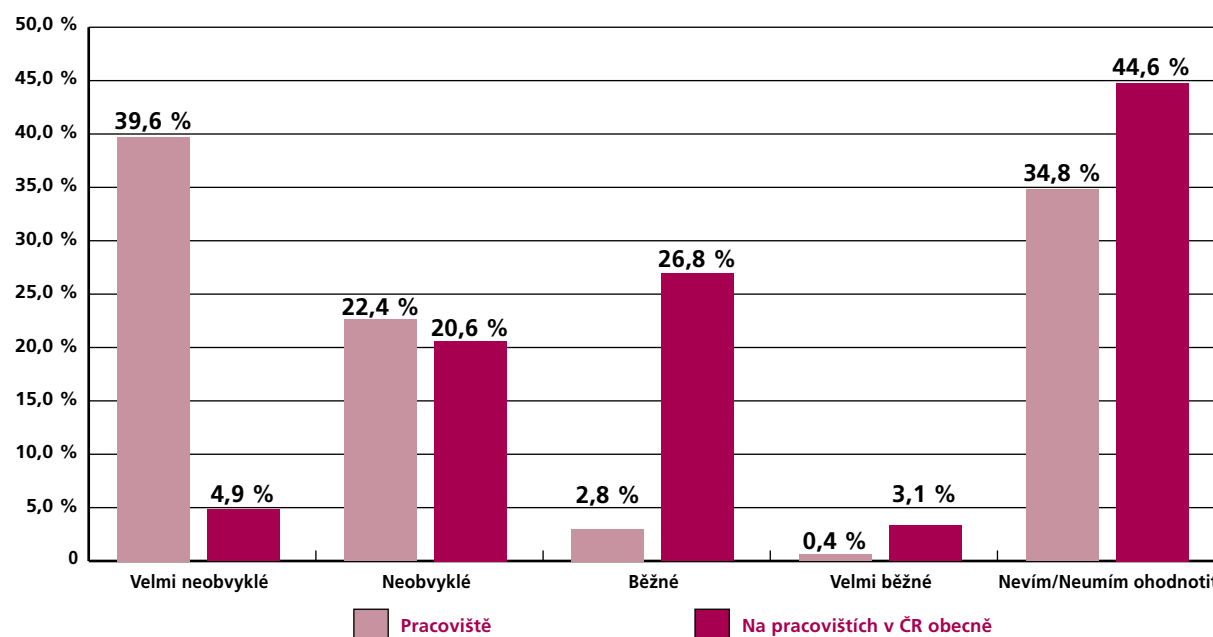
veřejném sektoru. Muži je naopak reportují až do věku 50 let ve stejné míře okolo 16 %, pak incidence klesá na 8 %.

Zkušenost se sexuálním obtěžováním je mírně vyšší u svobodných zaměstnanců, což samozřejmě souvisí s již uvede-

nou nepřímou závislostí míry incidence na věku. Zkušenost s nevhodným chováním se sexuálním podtextem mají na pracovišti častěji zaměstnanci s univerzitním vzděláním (v našem kontextu včetně vyšší odborné školy a bakalářského stupně vzdělání) než zaměstnanci, kteří své formální vzdělání ukon-

Graf 3

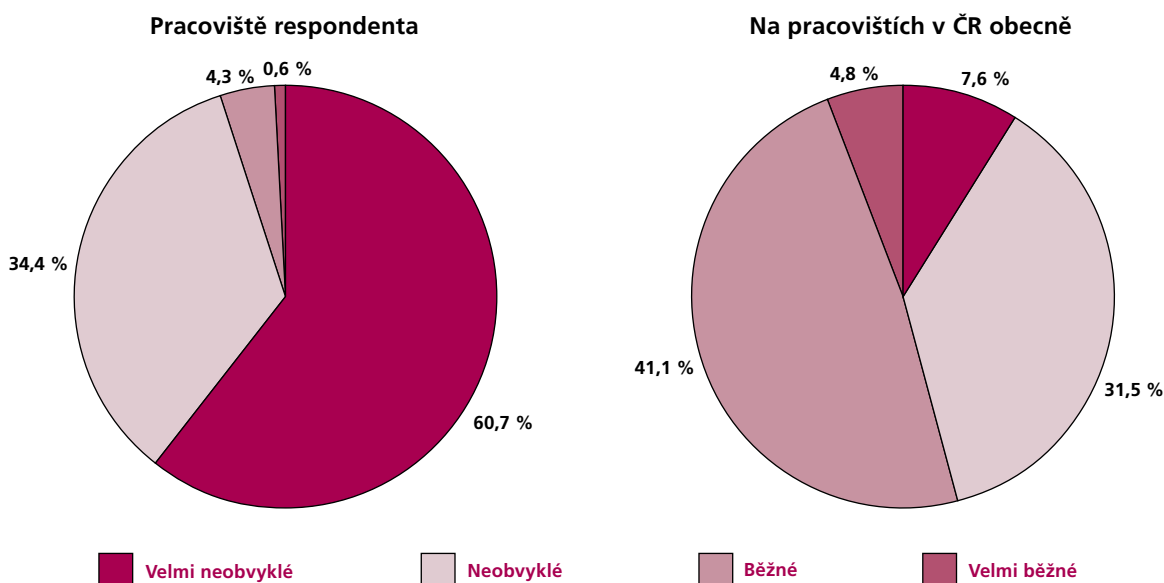
Hodnocení rozsahu sexuálního obtěžování na pracovišti, žitá zkušenost vs. společenský fenomén.



Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor; N=788 (vážená data)

Graf 4

Jak časté je sexuální obtěžování na pracovišti dotazované(ho) a jak hodnotí situaci v ČR na pracovištích obecně? Procentní rozložení respondentů, kteří mají na situaci názor.



Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor (vážená data)

čili nejvyšší maturitou. Mírně vyšší je incidence u středně velkých organizací o velikosti 50–199 zaměstnanců a výrazně vyšší u příslušníků národnostních menšin, osob s menšinovou sexuální orientací a zaměstnanců, kteří mají finanční potíže.

V našich datech nebyla zaznamenána statisticky významná souvislost mezi zkušeností se sexuálním obtěžováním na pracovišti obecně (bez ohledu na míru závažnosti) a typem kontraktu (termínovaná pracovní smlouva, částečný úvazek apod.), členstvím v odborech, přítomností odborové organizace na pracovišti, maskulinním/femininním prostředím, formou kontaktu s klienty atd. Stejně tak jsme v našich datech nenašli asociaci mezi mírou incidence sexuálního obtěžování a zdravotním handicapem, příslušností k etnické menšině nebo menšinové genderové identitě. Nižší podíl zasažených nevhodným chováním se sexuálním podtextem evidujeme u respondentů z top managementu (9 %). Neukazuje se však, že by byl rozdíl mezi incidencí u řadových zaměstnanců a zaměstnanců na nižších, respektive středních stupních řízení.

Výzkum poukazuje na skutečnost, že obecné mínění a předpoklad o incidenci jevu je výrazně více negativní než hodnocení vlastního pracoviště (viz graf 3). Ačkoliv poměrně vysoký podíl respondentů si netroufá situaci hodnotit ani u sebe na pracovišti (35 %), ani obecně v pracovním prostředí ČR (45 %), dá se říci, že zjištění vyznívají na podporu úvahy o převládajícím společenském nihilismu. Téměř polovina pracovníků veřejného sektoru s názorem na danou problematiku (46 %) se totiž domnívá, že sexuální obtěžování na pracovišti je běžné nebo velmi běžné, a pouze 8 % hodnotí jeho výskyt jako velmi neobvyklý (viz graf 4). Hodnocení blízké/žité reality je již výrazně optimističtější. Za běžné či velmi běžné považuje nevhodné chování se sexuálním podtextem jen 5 % dotázaných.

2.2 FORMY SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI

Sexuální obtěžování může nabývat různých forem, od méně závažných slovních insultací až po velmi vážné kontaktní formy trestněprávní povahy. Je zřejmé, že existuje značná variabilita toho, co jedinci považují za sexuální obtěžování a co ne. Zároveň nelze jednotně určit, která forma sexuálního obtěžování je traumatizující a která ne. V tomto směru hraje významnou úlohu subjektivní citlivost a je nutné, aby tato skutečnost byla v průběhu řešení incidentů brána jako relevantní, a tedy aby všechny podněty byly pojímány se stejnou důležitostí.

To jsou tak citlivé věci a, jak se tady bavíme, fakt sexuální útok, jako asi většina znásilnění, tak to je něco jiného, ale mnohdy to sexuální obtěžování probíhá v rovině doteků, prostě nějakých náznaků (...), pardon, že to tak řeknu, ale (...) většina si pak řekne: a je to vlastně obtěžování? No, je jako! A je i závažné! Podle mě se málo mluví o tom, že je to vlastně jakýkoliv útok od agresora. (FG)

U mě nedošlo úplně k sexuálnímu obtěžování jako takovému, respektive nedošlo na to, že by se mě ten dotyčný nějakým způsobem dotýkal nějak víc. (ID11)

Tabulka 1 ukazuje podíl zaměstnanců ve veřejném sektoru, kteří mají osobní zkušenost s uvedenými formami obtěžování. Nejčastější je nevhodné zírání spojené s nepříjemnými pocity (11 %) a sexuálně laděné vtipy a urážlivé poznámky spojené s tělesností (9 %). Nemalé zastoupení má ale i obtěžování kontaktního charakteru (7 %).

Nekontaktní obtěžování – méně závažné: míru incidence neovlivňuje příslušnost k menšinové národnostní či etnické sku-

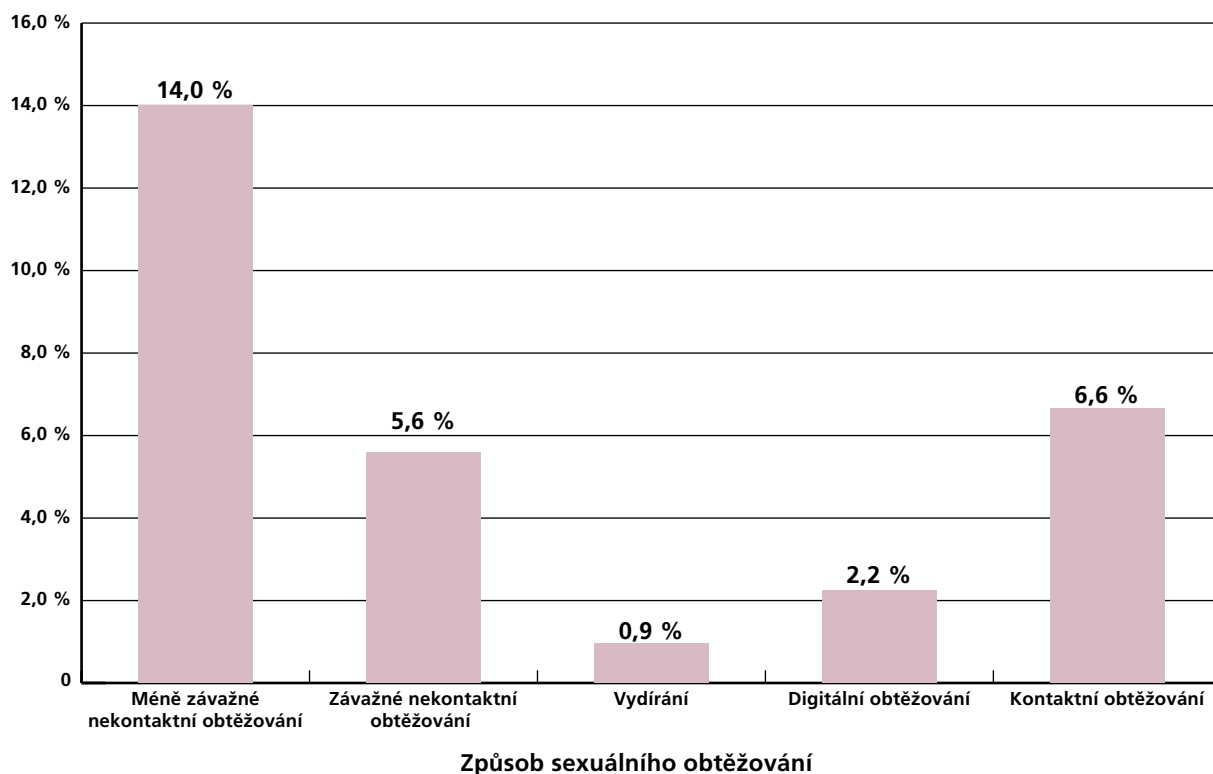
Tabulka 1

Incidence jednotlivých forem sexuálního obtěžování na pracovišti ve veřejném sektoru.

Forma nevhodného chování	Osobní zkušenost v současném zaměstnání
Nevhodné zírání nebo pokukování spojené s nepříjemnými pocity	10,7 %
Sexuálně laděné vtipy nebo urážlivé poznámky o vašem těle/soukromém životě	8,9 %
Nevyžádaný fyzický kontakt, například těsná blízkost, dotýkání se částí těla, polibky/objetí atd.	6,6 %
Jiné nevhodné chování se sexuálním podtextem	4,2 %
Nevhodné návrhy na schůzku (pocit ponížení nebo zastrašení)	3,7 %
Nevhodné návrhy na jakoukoli sexuální aktivitu	3,4 %
Vystavení sexuálně explicitním obrázkům nebo videím (pocit urážky, ponížení)	2,8 %
Nevhodné sexuálně explicitní e-maily nebo textové zprávy	1,6 %
Nevhodné návrhy/náznaky nebo obtěžování na sociálních sítích	1,4 %
Vydírání, že budete propuštěni nebo bude ohrožen váš kariérní postup, pokud odmítnete sexuální návrhy nebo se budete bránit	0,9 %
Vydírání, že nedostanete práci, pokud odmítnete sexuální návrhy nebo obtěžování	0,3 %

Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor (vážená data)

Graf 5

Podíl zaměstnanců ve veřejném sektoru, kteří mají zkušenost s danou formou sexuálního obtěžování.

Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor (vážená data)

pině, ani přítomnost zdravotního handicapu. Naopak má vliv, pokud se respondent hlásí k menšinové sexuální orientaci nebo pokud má finanční potíže.

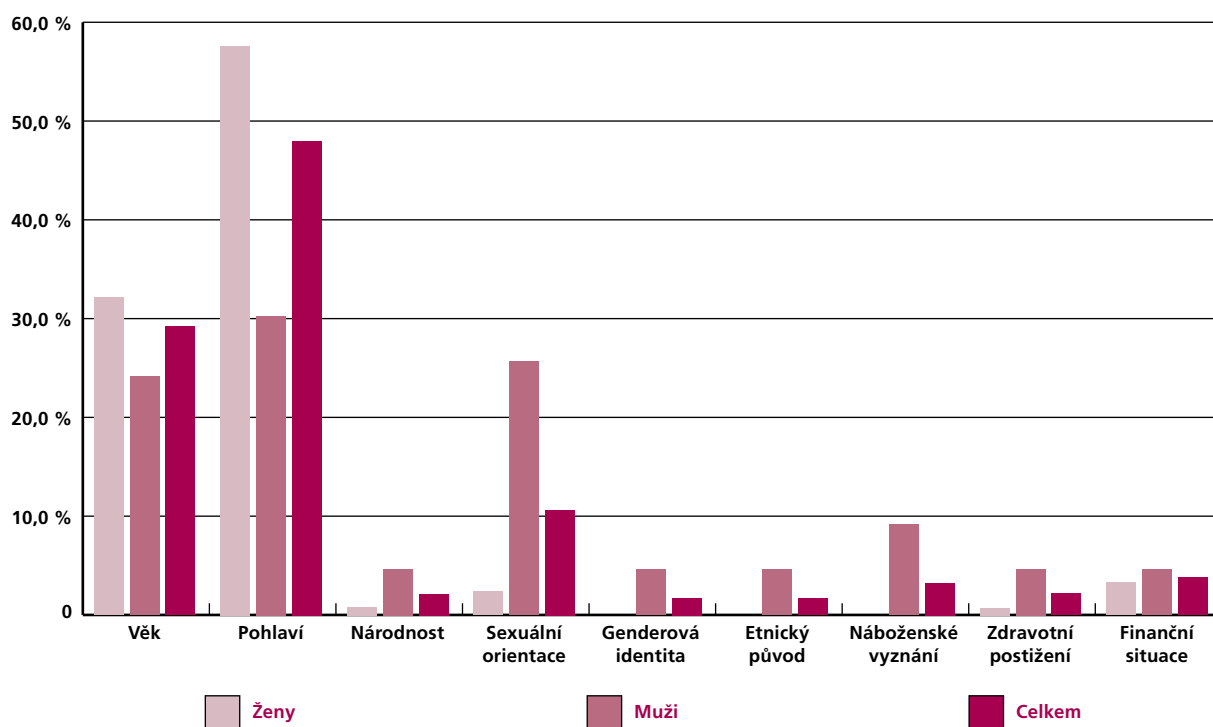
Nekontaktní obtěžování – závažné: na rozdíl od méně závažných forem nekontaktního obtěžování data ukazují, že závažnější formy byly přítomny i u národnostních menšin, pracovníků, kteří mají uprchlický status, a skupin s menšinovou sexuální orientací.

Kontaktní obtěžování: objevuje se častěji u minoritních národnostních skupin a mezi respondenty se statutem uprchlíka, zároveň je častější u osob s menšinovou sexuální orientací. Mírně zvýšenou incidenci nacházíme i u respondentů v tísnivé finanční situaci.

Pokud se sami respondenti a respondentky měli vyjádřit k tomu, které z uvedených charakteristik dle jejich názoru přispěly k sexuálně motivovaným incidentům, pak to bylo u žen

Graf 6

Vliv uvedených charakteristik na skutečnost, že u respondenta došlo k sexuálnímu obtěžování – subjektivní hodnocení respondentů.



Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor, N=187; zakroužkovány jsou statisticky významné rozdíly

nejčastěji pohlaví a věk a u mužů pohlaví, věk a sexuální orientace (viz graf 6).

Stejně tak výpovědi mladých žen ve věku okolo dvaceti let potvrzují část výše uvedených zjištění, tedy že k sexuálnímu obtěžování došlo díky jejich věku a genderu.

Tak i samu sebe jsem přesvědčila o tom, že to nic tak hrozného není. Těch osm hodin si tam takhle nějak doklepu a pak půjdu domů. No, a vlastně zpětně mi to začalo docházet až s věkem. (ID15)

2.3 OBĚTI A PACHATELÉ

Základní charakteristiky obětí byly již uvedeny v předcházejících částech. Zaměříme-li se na pachatele, je důležité analýzu vést po linii genderově podmíněného násilí. Podle předpokladu se sexuálně podmíněného nevhodného chování na pracovišti nejčastěji dopouští na oběti opačné pohlaví. Jsou-li oběti ženy, pak 44 % incidentů mají na svědomí muži-kolegové, 30 % muži ve funkci nadřízeného a 28 % další muži (klienti, pacienti, studující atd.). U obětí z řad mužů není genderová vyhraněnost pachatelů tak jednoznačná jako u žen. Téměř 19 % obětí uvedlo, že pachatelem byl rovněž muž-kolega, v 15 % muž-nadřízený, zatímco ženy-kolegyně měly na svědomí nevhodné chování se sexuálním podtextem u 37 % a ženy-vedoucí u 15 % obtěžovaných mužů. Nezanedbatelné není ani procento u pachatelek-žen z externího prostředí, tj. klientek (15 %).

Oběti-informantky většinou v průběhu rozhovorů hodnotily charakter, osobnostní rysy a vzhled útočníků. Často byly verbalizovány charakterové vlastnosti jako „manipulátor“, „agresor“, „psychopat“, „lhář“. V naprosté většině případů se pachatel nezaměřoval pouze na jednu oběť, ale nevhodné chování realizoval buď plošně, nebo ho sekvenčně opakoval. Jako případy se závažnými dopady jak na profesní život obětí, tak na jejich zdravotní stav se ukazují situace, kdy je mezi obětí a pachatelem mocenská nerovnost v rámci hierarchie firmy. V případě rezistence oběti je zde sexuální obtěžování zaměřeno za cílenou šikanu a dehonestaci.

No, a to jsem nevěděla, že to bude ještě takovýho rázu a že to bude neskutečný psychopat a manipulát a strašně zlý člověk. (...) Už jako by mi začal vytvářet představy v hlavě, že mě všichni pomlouvají, že všichni na mě nadávají (...). Začal mě shazovat nebo že všichni ostatní mě shazují a že on je ten, kterej mě tady ochrání, ve smyslu ať hlavně věřím jemu. Začal vlastně taky shazovat všechny lidi kolem mě, abych jim nevěřila, protože samozřejmě ti mi říkali o něm pravdu. No, a takový ty naschvál, kdy vlastně fakt se snažil proti mně poštvávat všechny, abych se cítila sama. (ID11)

Ale vnímala jsem, že to je člověk, kterej je nasítovaný na úplně všechny lidi ve firmě, že se úplně se všemi zná, že je takovej ten networkovací typ a že má velmi silné postavení v té firmě. (ID17)

Tabulka 2

Gender a pozice pachatelů sexuálního obtěžování na pracovišti (tríděno podle pohlaví).

	Ženy	Muži
Muž – kolega nebo spolupracovník	43,9 %	18,5 %
Žena – kolegyně nebo spolupracovnice	3,1 %	37,0 %
Muž – vedoucí nebo nadřízený	29,6 %	14,8 %
Žena – vedoucí nebo nadřízená	2,6 %	14,8 %
Muž – klient či zákazník, pacient, žák, student nebo cestující	27,6 %	3,7 %
Žena – klientka, zákaznice, pacientka, žákyně, studentka nebo cestující	3,1 %	14,8 %
Jiná žena v práci, než zde bylo uvedeno	0 %	7,4 %
Jiný muž v práci, než zde bylo uvedeno	7,7 %	7,4 %

Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor; N=223 (nevážená data)

Kdyby tam přišel nějaký náhodný člověk z ulice a začal mi tohle dělat, tak prostě napnu všechny síly a jsem přesvědčená, že se ubráním v té situaci. I přesto, že jsem byla opilá. Ale v momentě, kdy je to ten nadřízený, ještě v celém tom kontextu, že to je práce, o kterou já stojím, (...) jsem měla pocit, že nemám právo se bránit. (ID17)

Jedním ze společných znaků strategie pachatelů byla snaha interagovat s potenciální obětí mimo pracoviště zaměstnavatele a podpořit tak familiérnost situace. Tato praxe pak může mít závažné dopady na efektivitu řešení incidentu, pokud obtěžování probíhá pouze na soukromých telefonech mimo pracovní dobu.

Původně mi bylo řečeno, že pohovor bude prováděn v jeho autě, což mně prostě přišlo velmi divné. (ID11)

Odvezla mě k sobě domů. Chtěla se se mnou jakoby kamarádit přes stejně staré dcery (...). Nadřízený mě nevyšlechl, že osobní vztahy ho nezajímají. (ID13)

2.4 ZKUŠENOST SE SEXUÁLNÍM OBTEŽOVÁNÍM: DOPADY NA ŽIVOT OBĚTÍ

Osobní zkušenost se sexuálním obtěžováním na pracovišti neměla žádné dopady na pracovní život či zdraví u 30 % obětí, u méně závažných nekontaktních způsobů obtěžování dokonce u 38 % obětí. Nepříjemné pocity na pracovišti ex post prožívá asi 41 % dotčených zaměstnanců, obtížně se jich soustředí 13 %, a stejný podíl dokonce zvažuje odchod ze zaměstnání. Nejméně častým důsledkem jsou obtíže v kontaktu s přáteli a rodinou (2 % zasažených). Strach chodit do práce a úvahy o rozvázání pracovního poměru měli nejčastěji respondenti, kteří prodělali zkušenost se závažnými formami nekontaktního obtěžování. Naopak psychologické následky si dle očekávání nesou nejčastěji oběti kontaktního obtěžování (uvedlo 4,5 % postižených).

Z dat vyplývá, že většina obětí sexuálního obtěžování se potýká s nepříjemnými následky tohoto jednání. Příklady dopadů, které uvádí tabulka 3, byly zaznamenány i v našich rozhovorech. Naprostá většina informantek již nepracuje u zaměstna-

vatele, kde k incidentu došlo. Zkušenost sexuálního obtěžování u nich byla zásadním důvodem, proč se rozhodly ze zaměstnání odejít. U jedné z informantek byl incident zásadním důvodem, proč jí zaměstnavatel neprodloužil pracovní smlouvu. Jedna z informantek se rozhodla bojovat o své pracovní místo, kde stále setrvává i za cenu kariérního sestupu. Z dat jednoznačně vyplývá, že formy nevhodného chování se kumulují a sexuální obtěžování je pouze odrazovým můstkem pro šikanu.

A tam už to začalo být krajně nepříjemný, protože já jsem samozřejmě práci potřebovala. Nechtěla jsem z té práce odejít. (ID12)

Přijala jsem nabídku zaměstnání mimo [obor], abych se z toho uzdravila. (...) Je mi to ale líto, práce mě bavila. (ID13)

Měla jsem termínovanou pracovní smlouvu, a to mi zlomilo vaz. (ID13)

Výpověď, přechod na jiné pracovní místo, respektive rozvázání pracovního poměru jsou významné životní události, kterým se všechny informantky snažily předejít, a to zejména strategickým uvažováním a neustálým vyhodnocováním situace, jak se zachovat, aby o svou práci nepřišly a aby ji mohly vykonávat v důstojném pracovním prostředí. Oběť sexuálního obtěžování je tak nevyhnutelně nucena hrát roli válečného стратега. Při dlouhodobém obtěžování, respektive šikaně se oběť musí neustále adaptovat na situaci a přizpůsobovat se chování agresora tak, aby zažívaný psychologický diskomfort, zdravotní problémy, případně potíže v práci byly co nejmenšího rozsahu. Oběti se například snaží být vždy o krok napřed před agresorem, aby je před zaměstnavatelem nemohl diskreditovat, pomluvit apod.

V okamžiku, kdy třeba jsem to řešila tak, že jsem mu vůbec neodpovídala, jsem to začala poznávat na tom, že on mi vlastně v rámci práce začal ztěžovat moje postavení. (...) Já nevím, nebral moje návrhy a tak (...), vlastně jsem pracovní zase jakoby stagnovala. (...) ta žena v tu chvíli bojuje jakoby sama se sebou, protože (...) pak si říkáte: já mu asi něčím dávám důvod. (ID12)

Tabulka 3

Formy sexuálního obtěžování a dopady na život obětí.

	Sexuální obtěžování celkem	Méně závažné nekontaktní obtěžování	Závažné nekontaktní obtěžování	Kontaktní obtěžování
Nepříjemné pocity na pracovišti	40,8 %	52,8 %	55,6 %	56,2 %
<i>Ale potom, to bylo asi po měsíci, jsem cítila, že to fakt není dobré, když chodím do té firmy, tak se mi dělá blbě, že jenom vylezu z metra. (ID17)</i> <i>Přestali se mnou komunikovat, kolektiv mě začal vytěšňovat. (ID13)</i> <i>Tak tenhle pán dělal to, že mě třeba vzal kolem pasu za boky a odsunul mě, což mi taky nebylo nějak příjemný. (ID15)</i>				
Obtíže se soustředěním nebo s plněním úkolů	13,4 %	16,0 %	21,0 %	20,2 %
<i>Začal mi dělat naschvály, bránil mi ve výkonu práce a v postupu.</i> <i>Začala se mi mstít a pomlouvat mě (intriky, toxická atmosféra).</i> <i>Ponižovala mě (...), že jsem špatná, dělám věci špatně. Začala jsem o sobě pochybovat. (ID13)</i>				
Vyhýbání se lidem v práci	10,5 %	15,3 %	12,3 %	15,7 %
<i>Co mě taky ještě do toho nejvíc štvalo, bylo, že vlastně mezi těmi ostatními kolegyněmi jsme nebyli schopny nějak to přátelsky spolu řešit. Že místo toho, abychom mezi sebou našly nějaké zastání, když jsme všechny viděly, že tam je nějaký docela dost kolosální problém, tak vlastně ostatní kolegyně mi ještě záviděly, že jsem jako nováček měla pozornost všech těch [nadřízených]. (ID16)</i>				
Strach chodit do práce	8,4 %	9,8 %	16,0 %	11,2 %
<i>Protože mě to zasáhlo psychicky a měla jsem v zaměstnání neustálý strach z toho, co se bude dít, a byla jsem v hrozné tenzi. Já jsem si každé ráno říkala, že třeba to dneska bude lepší, ale potom nebylo, a byla jsem z toho hrozně frustrovaná a otřesená. (ID17)</i>				
Zvažování odchodu z práce	13,4 %	17,2 %	23,5 %	19,1 %
<i>Mezitím jsem teda i s doktorem to probrala, že asi bude lepší opravdu odejít, což teda nakonec jsem udělala. (ID12)</i>				
Deprese nebo nepříznivé psychické následky	5,9 %	6,7 %	9,9 %	10,1 %
<i>T: Nějakým způsobem se o sebe staráte po psychické stránce v tomto směru?</i> <i>R: Hodně. Samozřejmě, to by nešlo. Začala jsem chodit na terapii a to mi docela funguje. (ID16)</i>				
Obtíže v kontaktu s přáteli či rodinou	2,1 %	3,1 %	3,7 %	4,5 %
<i>Třeba já si vůbec nedovedu představit, že bych s někým o tom mluvila. Jako já jsem měla strašný strach, že jakmile to začnu řešit, tak se to doví můj přítel, mí rodiče. (ID17)</i>				
Žádné následky	29,8 %	38,0 %	35,8 %	37,1 %

Poznámka: Jednotlivé typy obtěžování netvoří 100 % kategorie „Sexuální obtěžování celkem“

Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor; N=223 (nevážená data)

Moje ambice byla spíš to, abych já nebyla nařčená z toho, že to byla moje vina, aby prostě tam nedošlo na nějaký dezinterpretace, že by ten člověk reálně třeba šel si tam nějakým způsobem stěžovat. (ID16)

Já jsem zjistila, že tam bude reorganizace. Já jsem věděla, že už tam dřív vyhodili nějakou ženskou při reorganizaci, a věděla jsem, že to je jenom záminka,

aby mě mohl legálně vyhodit. Já už jsem prostě napsala oficiální e-mail, kde si v rámci naší organizace stěžuju na to, že se to [obtěžování, šikana a obvinění z neplnění povinností] tady opakuje poněkoličkáte a že by to možná asi už měl někdo prošetřit (...). Já říkám: Pane řediteli [v té době na stejné pozici jako pachatel], já už toho mám dost, vy víte, co se tady děje atd. On říká: A mohla jste počkat? A já říkám: Ne,

vy byste mě vyhodili, a když to napíšu až potom, to mi nikdo neuvěří, že nejsem zhrzená zaměstnankyně, já jsem to naopak musela napsat předtím, než mě vyhodíte. (ID11)

Odchod ze zaměstnání často není motivován jen přítomností útočníka, byť to je nejdůležitější aspekt, ale zpravidla jde o narušení celého systému vztahů s kolegy a rozbuzení se toxického prostředí manipulací, nedůvěry, intrik a obviňování. Přispívá k tomu i bagatelizace sexualizovaných vztahů na pracovišti obecně atd.

Že se musím přesunout na jinou pobočku. Narvali nás do malinkatý místnosti, tři lidi a ještě s kolegyní, o které se ví, že to je šílená ženská. A naschvál to udělal, abychom si tam šli po krku, takže zase nám vytvářel jakoby nevhodný prostředí. A všichni věděli, že jsme přestěhovaní kvůli mně. To znamená, že kvůli mně je tam problém. (ID11)

Stres z dlouhotrvajících sporů a všudypřítomné tenze na pracovišti má dopady nejen na psychické, ale i na fyzické zdraví jedince. Například jedna informantka (ID12) skončila dlouhodobě v pracovní neschopnosti a následně raději zaměstnání opustila.

Veškeré ty věci [naschvál v práci] a moje hladovky čtyřdenní a stresy, vypadávání vlasů a všechno možné (...), já jsem se dokázala jakoby vždycky vzchopit a na ně reagovat. (ID11)

2.5 REAKCE OBĚTÍ NA SEXUÁLNÍ OBTEŽOVÁNÍ

Lidé nemají sílu. Nemají ani sílu, aby hledali novou práci a dostávají se do finanční tísně. Často potřebují podporu kouče, psychologa, psychoterapeuta a v neposlední řadě právníka. (ID13)

Třetina pracovníků se zkušeností se sexuálním obtěžováním na incident nijak nereagovala. Jak uvádějí informantky-oběti, odhodlat se incident oznámit a začít ho řešit znamená vyšetřit si znatelnou porci času navíc, mít poměrně velkou finanční zálohu a sebrat nemalou dávku odvahy a energie. V situaci, kdy se řada obětí potýká s psychickými problémy a je zahlcena neustálým bilancováním své pozice ve vztahu k agresorovi, je každá další komunikace navenek obrovskou zátěží. Tato zátěž, společně s obavami o zaměstnání, o ztrátu partnerské důvěry, z diskreditace v pracovním kolektivu nebo v rodině či z toho, že se v systému firmy těší malé důvěře, zarámované navíc do společenského kontextu „no speaking“ kultury, pak vede k tomu, že řada obětí si své potíže nechá pro sebe.

Já vím, že v té situaci, v tom momentě, bych to nevládla. No, nepocituju nějakou lítost [že incident neřešila], protože zase k tomuhle mám nějaký takový respekt, že vím, že to nebylo v mých silách. (ID17)

Důležitý je v této souvislosti mocenský aspekt, respektive mocenská nerovnováha v pracovní hierarchii oběti a pachatele.

Oznámit incident sexuálního obtěžování je v těchto případech mnohem těžší, než když jde o zaměstnance na stejném hierarchickém stupni v řízení firmy.

Jsem v čoudu. Když ji [nadřízenou] odmítnu, začne být zle. (ID13)

I jsem tam měla nějaký strach vycházející z mojí domněnky, že by taky někdo se mohl snažit mě ukecávat, ať to neřeším, ať nejdu proti takhle vysoce postavenému člověku. (ID17)

Prekarita tohoto postavení je často umocněna domněnkou, že oběť se těší menší důvěře než nadřízený a zároveň – v případě příslušnosti pachatele k nejvyššímu vedení – nutností obrátit se na externí instituce.

Stud, pocit selhání a celkově nejistota ohledně toho, co se vlastně stalo, jsou další veličiny, které přispívají k tomu, že oběti o svých zážitcích nemluví. Stud a částečný pocit viny z vlastního selhání se objevil i u obou kazuistik, kde došlo k fyzickému napadení. Ani jedna komunikační partnerka o své zkušenosti nepromluvila, respektive téma otevřela až s časovým odstupem, kdy trauma alespoň částečně odeznělo.

Strašně jsem se styděla, protože jsem si říkala, jak to že sakra jsem takhle naletěla? A ten člověk mě chce dost diskreditovat jenom kvůli tomu, že nehraju podle jeho pravidel? (ID16)

Až třeba za rok od té doby, co se to stalo, jsem někomu fakt blízkýmu zvládla říct, že se něco takového stalo. (ID16)

Poměrně často se oběti svěřily přátelům, kolegům, případně členům rodiny. Pachatele/pachatelku konfrontovalo s jeho/jejím nevhodným chováním 18 % obětí sexuálního obtěžování na pracovišti a přibližně u třetiny z nich pak obtěžování ustalo. Ačkoliv se tedy ukazuje, že existuje nějaká souvislost mezi konfrontací útočníka ze strany oběti ve smyslu pozitivního vývoje situace, kvalitativní data tuto skutečnost nepotvrzují.

Říkala jsem mu, že mi to bylo hodně nepříjemné a že když to nepřestane, tak to budu řešit. A on řekl, že se vlastně nic nestalo a že jsem přecitlivělá. (ID18)

Spiše skeptický postoj měli i účastníci FG.

To je naivní představa, že si pachatel vybere někoho jiného. Většinou nevybere a není povinností oběti vychovávat pachatele, konfrontovat ho s jeho nevhodným chováním. (FG)

Ve 14 % byl o incidentu zpraven nadřízený postiženého zaměstnance. Formálně prostřednictvím kompetentního oddělení/osoby na pracovišti, odborů nebo jiných relevantních externích institucí byly incidenty řešeny naprosto minimálně, v jednotkách případů (viz tabulku 4). Slovní hodnocení těchto pokusů obsahuje často narativy jako „výsměch“, „bagateliza-

Tabulka 4

Reakce oběti na sexuální obtěžování (pokud byla reakce, respondenti měli možnost uvést více variant).

Reakce	
Nijak jsem nereagoval/a. Nic jsem neudělal/a.	33,2 %
Řekl/a jsem to kolegyni/kolegovi.	28,6 %
Řekl/a jsem to příteli/přítelkyni nebo někomu z rodiny.	19,3 %
Konfrontoval/a jsem pachatele/pachatelku.	18,1 %
Informoval/a jsem nadřízeného/nadřízenou nebo vedení.	13,9 %
Řekl/a jsem to odborníkovi, například psychologovi nebo sociálnímu pracovníkovi.	4,6 %
Podal/a jsem formální stížnost na konkrétní oddělení na pracovišti.	2,5 %
Nahlásil/a jsem to odborům.	2,1 %
Podal/a jsem anonymní stížnost na konkrétní oddělení na pracovišti.	1,7 %
Nahlásil/a jsem to dalším příslušným institucím, jako je ombudsman či inspektorát práce.	1,7 %

Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor; N=238 (nevážená data)

ce“, „degradace“. Jedna respondentka v rámci kvantitativního šetření uvedla řešení sporu prostřednictvím soudního řízení, které však bylo uzavřeno v její neprospekch.

Pro ilustraci zde uvedme velmi obtížně řešitelný případ naší komunikační partnerky, jež se stala obětí nevhodného chování se sexuálním podtextem a následně šikany ze strany osoby v nejvyšším vedení společnosti. Snaha udržet si práci ji vystavila ustavičnému kolotoči útoků a následné obrany. Vzhledem k pozici pachatele se obrátila na externí instituce, kde sice našla podporu, nikoliv ovšem efektivní řešení svého případu.

Přišla nějaká výzva, dopis o tom, že tam došlo k porušení rozpočtový kázně, a teďka vrácení peněz? No, a vlastně jsem vycítila, že právě ten šikanátor měl možnost to nabalit na mě, že to byla moje chyba. (...) Takže zase znovu začaly naschvály a všechno. Takže já jsem byla izolovaná, psychicky jsem byla úplně (...), taky ubrečená, prostě v totálním už stresu. (ID11)

S reakcí na incidenty týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti mají tendenci otálet spíše muži (44 % bez reakce) než ženy (32 % bez reakce), ačkoliv rozdíl mezi nimi není statisticky významný. Analýza ukazuje, že bez jakékoliv reakce ponechají incident zejména mladší pracovníci, kteří jsou singl, tj. jsou svobodní a nežijí v dlouhodobém partnerském svazku. Zajímavé je, že nejčastěji nějakým způsobem reagovali re-

spondenti se zkušeností se závažnějším nekontaktním obtěžováním. Méně často naopak reagovali respondenti, kde obtěžování mělo méně závažný charakter, nebo ti, u nichž došlo ke kontaktnímu sexuálnímu obtěžování.

Přijde mi, že vlastně o nic hrozného v uvozovkách nešlo. Určitě budou i nějaké horší případy, nebo tak (...). Až třeba zpětně jsem si uvědomila, že bych to měla říct a nebylo se mnou zacházeno úplně tak, jak by asi mělo. (ID15)

Zajímavé je, že polovina těch, kteří jako důvod uvedli, že si neuvědomili závažnost incidentu, měla zkušenost s kontaktním typem sexuálního obtěžování. Dalšími často zmiňovanými důvody, proč sexuální obtěžování zůstává bez reakce oběti, byl skeptický pohled na očekávaný výsledek v duchu „stejně by se nic nezměnilo“, případně „jen by se to zhoršilo“ – takové bylo vnímání situace asi u čtvrtiny těch, kteří na incidenty nijak nereagovali. Stejný podíl měly obavy z dopadu incidentu na kariérní vyhlídky, respektive na pracovní pozici dotazovaného obecně. Méně je jako důvod neřešení incidentů uváděna obava z narušení vztahů s kolegy, případně v rodině.

Tam byl trochu takový morální problém, že ten zaměstnavatel byl jako rodinný známý, takže jsem je nechtěla jako zklamat a bylo mi vlastně blbě řešit to. (ID18)

Tabulka 5

Důvody, proč oběť incident neřešila (respondenti měli možnost uvést více variant).

Důvod, proč oběť incident nijak neřešila	
Nemyslel/a jsem si, že to bylo vážné.	55,7 %
Myslel/a jsem si, že se nic nezmění.	27,8 %
Jen by se to zhoršilo.	25,3 %
Ze strachu, že by to mohlo mít negativní dopad na mou práci, pozici a budoucí kariérní vyhlídky.	24,1 %
Ze strachu, že by to mohlo mít negativní důsledky pro mě osobně nebo pro ostatní, jako jsou mí kolegové, rodina apod.	13,9 %
Neměl/a jsem důvěru v kompetentní instituce.	13,9 %
Nevěděl/a jsem, na koho se obrátit.	6,3 %

Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor; N=79 (bez reakce; nevážená data)

Třeba já si vůbec nedovedu představit, že bych s někým o tom mluvila. Já jsem měla strašný strach, že jakmile to začnu řešit, tak se to doví můj přítel, mi rodiče. (ID17)

Snaha vyrovnat se s traumatizujícím zážitkem vedla naše komunikační partnerky k aktivitám, které nespádají do „škatulky“ standardního řešení případu. Hovořili jsme s respondentkami, které o tématu začaly psát blog, uspořádaly happening, který komunikovaly na sociálních sítích, začaly cíleně sledovat aktivity neziskových organizací, jež se tématem genderové podmíněného násilí zabývají, nebo se samy začaly věnovat osvětové činnosti. Jedna z nich byla dokonce na základě této aktivity vyzvána svým bývalým zaměstnavatelem, aby mu o své kauze vše vypověděla. Na původní místo se ale již nevrátila.

2.6 SPOKOJENOST OBĚTÍ S TÍM, JAK BYL JEJICH PŘÍPAD (VY)ŘEŠEN, A DEKLARACE JEJICH POTŘEB VE VZTAHU K MOŽNOSTEM ŘEŠENÍ GENDEROVÉ PODMÍNĚNÉHO NÁSILÍ NA PRACOVÍŠTI

Lze konstatovat, že princip akce-reakce v případě řešení incidentů sexuálního obtěžování na pracovišti spíše neplatí. Ve většině případů, i když si oběti sexuálního obtěžování na pracovišti nenechaly věc pro sebe, nedošlo k žádné změně (viz tabulku 6). U některých kauz, zejména v případě konfrontace pachatele/pachatelky, obtěžování ustalo (14 %). Personální změny byly reakcí jen v jednotkách případů. Dvě respondentky dokonce uvedly, že byly po ohlášení incidentu znevýhodněny (kariérně, platově). Obdobný vývoj evidujeme i v našich kvalitativních kazuistikách.

Na otázku, jaký byl výsledek podání formální nebo anonymní stížnosti, odpovídalo 24 respondentů. Osm z nich zvolilo kategorii odpovědi „nevím“. Dále byly výsledky víceméně rovnoměrně rozděleny podle vývoje situace na pracovišti. Jedna třetina respondentů uvedla, že stížnost situaci ještě zhoršila, druhá třetina, že se nic nezměnilo, a další třetina hodnotila podání stížnosti pozitivně, tj. situace na pracovišti se pro ně zlepšila.

Co se týče možné intervence na podporu oběti ze strany zaměstnavatele, byla respondentům předložena nabídka možných variant (viz graf 6). Bylo možné si vybrat maximálně tři hlavní formy pomoci. Za nejdůležitější z nich považují respondenti přístup k informacím od kompetentních osob/institucí, jak přesně postupovat, pokud se stanete obětí sexuálního obtěžování. Dále je považováno za prioritní zajistit oběti ochranu před dalším zneužíváním a odvetou a celkově pak i možnost využít odbornou (právní) podporu při nahlašování incidentu. Zajímavé je, že faktor zkušenosti se sexuálním obtěžováním nehraje v případě výběru důležitých intervencí příliš velkou roli. Rozdílly byly zaznamenány pouze u důležitosti odborné (právní) podpory při oznamování incidentu, která byla častěji vybrána ze strany všech zúčastněných respondentů než přímými oběťmi sexuálního obtěžování.

Jak ukazují data, snaha případ řešit není vždy pouze úspěšná. Komunikační partnerky i experti FG se shodují, že nejpodstatnější je, aby dal zaměstnavatel incidentu a tématu samotnému naprostou důležitost.

Pak jsem se naschvál někdy zeptala, jestli to teda bude prošetřovat, nebo jako co (...). Tak to víte, to je takový, jakože to prošetřovat nechtěli, že jo, nikdo nechtěl jít proti generálnímu, protože ruka ruku myje, kdo ví, co si tam ti lidi spolu dohodli. Takže já jsem dala oficiální stížnost v rámci firmy a nikdo to neprošetřoval, respektive nikdo se tomu nevěnoval. (ID11)

Neochota věnovat se ohlášenému případu sexuálního obtěžování, potažmo šikany nepramení jen z obavy, že pachatel může mít „dlouhé prsty“, respektive z existence klientských vazeb, ale může být zcela jednoduše zapříčiněna neochotou vedení a faktem, že řešení těchto situací je pro ně příliš zahučující a časově náročné.

Jsem se pokusila jednou zajít za manažerkou a říct jí, že mi směny tady s tím pánem nejsou příjemné, jestli by mi mohla dát směny, které mám mít s ním, někam jít, a ona místo toho, aby se to jakkoliv řešilo, tak mi řekla, ať si to vyřešíme mezi sebou (...), tím to jakoby vlastně začalo a skončilo. (ID15)

Tabulka 6

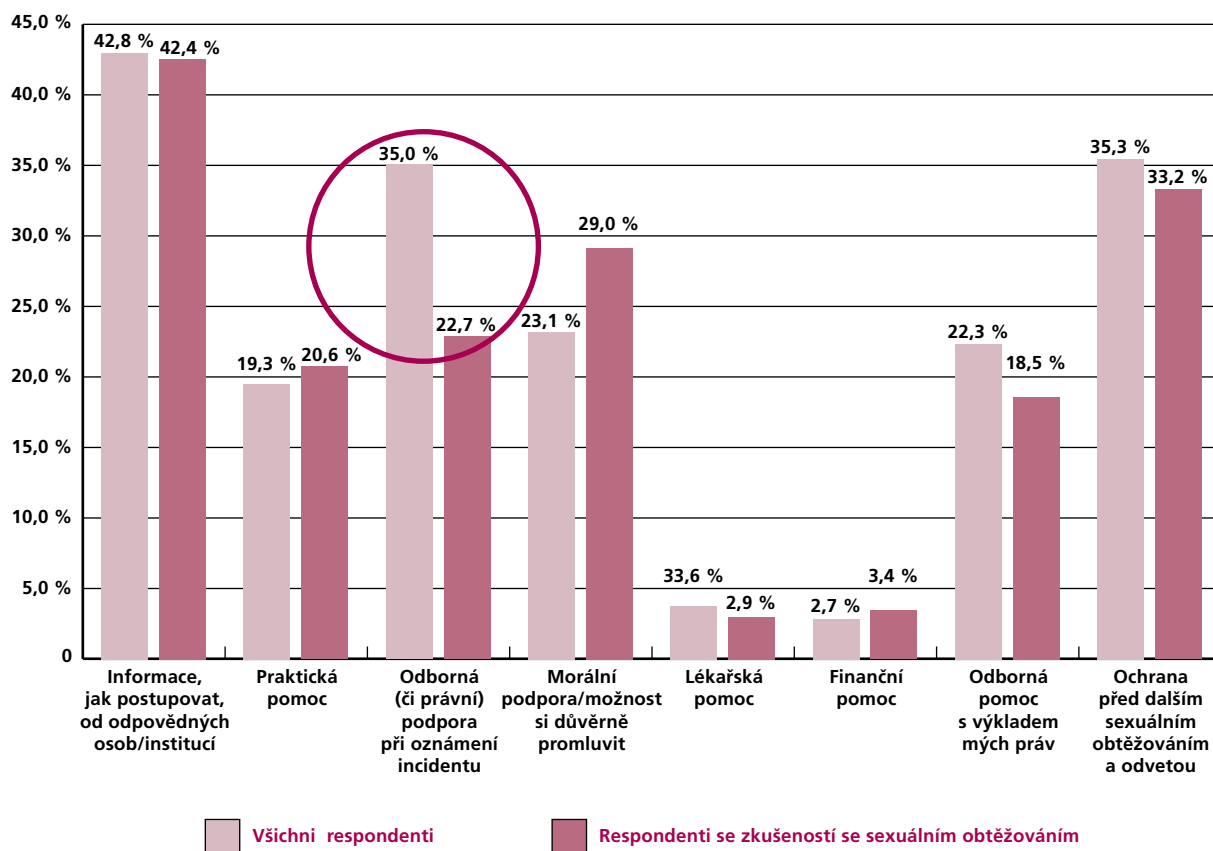
Jaký byl vývoj řešení incidentu?

Co se stalo po (vy)řešení incidentu?	
Nestalo se nic	25,8 %
Obtěžování ustalo	13,8 %
Tvrzení bylo prošetřováno	6,3 %
Pachatel/ka odešel/odešla	3,8 %
Byl/a jsem přeřazen/a na jiné oddělení/pracoviště	2,5 %
Byla přijata disciplinární opatření	1,9 %
Pachatel(é) byl(i) propuštěn(i)	1,3 %
Bylo uspořádáno školení proti obtěžování	0,6 %
Pachatel/ka byl/a přeložen/a na jiné oddělení/pracoviště	0,0 %
Nic z uvedeného	9,4 %

Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor; N=159 (respondenti, kteří uvedli, že situaci nějakým způsobem řešili; nevážená data)

Graf 7

Výběr tří nejdůležitějších aktivit zaměstnavatele jako reakce na řešení incidentu sexuálního obtěžování na pracovišti.



Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor; N=982 (nevážená data), zakroužkovány jsou statisticky významné rozdíly

Jiná účastnice rozhovorů našla zastání až u manželky vedoucího provozovny, kde pracovala. Apel na provozního, aby se jí zastal a podniknul kroky, které by obtěžování zastavily, se u něj setkala s výsměchem a nepochopením.

Nakonec jsem o tom mluvila ještě s manželkou zaměstnavatele a ta mi dovolila spát v jiné místnosti, která se dala uzamknout. (ID17)

Efektivní řešení ztroskotává nejen na nevlí vedení se sporům věnovat, ale také, a to je častý případ, na pravomocích a personálních kompetencích uvnitř firem. Zaměstnavatel například nemá pravomoc předvolávat svědky a není ani oprávněn k zajištění komunikace soukromými cestami/prostředky. Šetření případů tak může probíhat pouze za dobrovolné účasti zaměstnanců. Dobrovolně, na doporučení zaměstnavatele, například pachatel absolvoval léčení své psychiatrické diagnózy. Šlo o muže, který obsedantně obtěžoval více spoluzaměstnanky, klientky a externích spolupracovnic.

V případě, že je šetření zorganizováno a případu je ze strany zaměstnavatele věnována pozornost, poukazují experti, ale i samotné oběti na nízké kompetence členů šetřících týmů, nedostatečné prostředky a metodickou podporu. Spokojenost s přístupem zaměstnavatele k řešení sporu je samozřejmě závislá na tom, jaký výsledek poškozený/á zaměstnanec/zaměstnankyně očekává. Obvyklé přání obětí je, aby sexuální

obtěžování, respektive šikana nepokračovaly. Zastavit útočníka s sebou ale zpravidla nese požadavek, aby se to **nestávalo dalším ženám** (ID12).

Je pravděpodobně rovněž mylné se domnívat, že se oběti chtějí mstít a za každou cenu s pachatelem bojovat.

U těch, se kterými se setkáváme, neplatí, že to jsou nějaký mstivý osoby, který chtějí někomu ničit kariéru. A právě do toho vstupuje, co jste popisoval vy, že ty lidi jsou v nějakých osobních vztazích. Často je to nějaký mentor, expert, a oni toho člověka furt uznávají jako experta a nechťejí, aby třeba ani odešel z té instituce. Jediný, co chtějí, aby ta firma přijala nějaký kroky k tomu, aby to přestalo. (FG)

Nám dostupné narativy hodnotící aktivity zaměstnavatele akcentují ještě prvek spravedlnosti. Nicméně oběti si většinou nepřejí skandál a otevřené řešení problému. Preferencí je vyřešit spor interně a od zaměstnavatele v tom směru očekávají empatický přístup a dosažení smířčího řešení.

Asi dobrý začátek by byl třeba pozvat si nás oba k sobě, protože zase chápu, že z pozice manažera nemůžu někoho vyhodit jenom proto, že jedna paní povídala, a třeba si nás takhle pozvat a pokusit se to nějak vyřešit (...), nějakou společnou domluvou. (ID15)

2.7 POVĚDOMÍ A POSTOJE K EXISTUJÍCÍM OCHRANNÝM/ PREVENTIVNÍM OPATŘENÍM PROTI VÝSKYTU SEXUÁLNÍHO OBTEŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI

Pokud jde o společenský kontext a společenskou vnímavost vůči problému obtěžování na pracovišti a dostupnosti nástrojů, registrují experti výrazný posun k lepšímu, a to jak pokud jde o záchyt, tak pokud jde o úspěšné řešení sporů.⁸

O tématu se více mluví na všech úrovních a mezi důležitými stakeholdery. My máme spoustu případů, kde je šikana a sexuální obtěžování a kde to fakt chytíme, díky těm metodikám a díky těm šetřícím týmům a ombuds osobám, díky lidem, kteří fakt na to upozorní. (FG)

Pracoviště ve veřejném sektoru mají často zpracovaný etický kodex (27 %). Postupy, jak případně nahlásit sexuální obtěžování či jinou stížnost, má 5–8 % pracovišť. V jednotkách procent se pak vyskytují ustanovení týkající se sexuálního obtěžování v kolektivní smlouvě či možnost využití podnikového ombudsmana/důvěrníka (viz tabulku 7). Velké organizace s více než 200 zaměstnanci mají interní dokumenty, respektive procedurální opatření a směrnice vypracovány relativně častěji než organizace menší.

Pozitivně hodnotí přístup zaměstnavatele k otázce sexuálního obtěžování na pracovišti přibližně jedna pětina respondentů, zhruba polovina z nich neumí k dané problematice zaujmout postoj a asi třetina se vyjadřuje o aktivitě zaměstnavatele negativně, a to ve všech sledovaných oblastech (prevence, osvěta, informovanost a sankce).

Ve všech ohledech jsou lépe hodnoceny větší organizace (s více než 200 zaměstnanci). Pozitivní hodnocení zaměstnavatele zde přitom vychází častěji od mužů. Naopak ženy se častěji buď neumí k problematice vyjádřit, nebo zaujmají kritičtější postoj. Negativní vyjádření vzhledem ke všem zmiňovaným aktivitám zastávají jednoznačně více ti pracovníci, kteří mají se sexuálním obtěžováním sami zkušenost. Bez hodnocení (kategorie „nevím“) jsou pak častěji respondenti se středoškolským vzděláním než ti s vysokoškolským diplomem.

Důvěra v postupy a očekávání podpory ze strany zaměstnavatele jsou klíčovými prvky zasahujícími do ochoty a snahy obětí případy nevhodného chování na pracovišti řešit. Organizace tak musí dát zaměstnancům jasně a zřetelně najevo, že sexuální obtěžování v jakékoliv podobě a intenzitě není na pracovišti tolerováno. A dále že prioritou organizace je všem těmto jevům předcházet, že chce znát názory, potřeby a problémy zaměstnanců a že vyvine maximální

snahu vzniklé potíže řešit, a to s relevantní metodickou výbavou.

Já jsem měla pocit, že jsem na to sama. (ID12)

Jak to bylo vlastně úplně ode všech, tak já jsem byla z toho pak frustrovaná a vlastně nikde v té kanceláři jsem neměla zastání. (ID16)

Problém s důvěrou vůči zaměstnavateli a jeho ochotě incident řešit měla komunikační partnerka, která raději odešla ze zaměstnání. Následně byla příjemně překvapena, že se zaměstnavatel o případ skutečně zajímal. Je ale zřejmé, že selhal, pokud jde o osvětu a budování důvěrného prostředí, respektive „speak up“ kultury otevřené ke zpětné vazbě.

Já jsem navíc v tu chvíli nevěřila tomu, že by mě někdo fakticky pomohl, protože až jsem hledala, jak jsem hledala, jaké řešení je nejlepší, tak mně tam prostě vycházelo, že buď budu muset sklapnout a smířit se s tím, že ty SMS mi budou chodit a já budu povinna na ně nějak reagovat, abych tam teda vydržela. (...) Pak [když z firmy odešla] vlastně jeden z těch nejvyšších manažerů, se mě ptal, říkal, heleďte, ale my nejsme firma, která (...) by to neřešila nebo která to nechceme řešit. Takže fakt chtěl vědět všechno, co se odehrávalo. (ID12)

Nastavit to, že když má člověk problém, tak aby tam byla prostě nějaká důvěra v tom, že opravdu můžou za někým z té firmy přijít. (ID12)

To mně přijde právě nezbytné, že ještě předtím, než se něco takového stane, podle mě musí být informace. Hele, o tomhle se u nás ve firmě bavíme a nechceme to tady mít. A zároveň je možné, že se to někdy stane, a za takovýchle okolností to chceme od vás slyšet, protože tohle se tady dít nemá. (ID17)

Metodiky, interní směrnice a etické kodexy jsou sice funkčními nástroji, jak podpořit podnikovou kulturu, která bude nediskriminační a respektující. Na druhou stranu, pokud management není důsledný v jejich dodržování, může v určitých případech docházet k nepříjemným překvapením. Obecně by však měly firmy vnímat, že pozornost věnovaná incidentům tohoto typu se jim z podnikatelského hlediska vyplatí. Práce v toxickém prostředí znamená zvýšenou nemocnost, fluktuační, nižší produktivitu apod.

Firmy by měly vnímat, že je to win win situace (...), když budou tyto věci potlačovat. (FG)

A právě proto jsem nadšený z toho konceptu psychologického bezpečí, které vlastně ukazuje, že těm firmám se vyplatí do vztahů v rámci firemní kultury investovat, protože výzkumy ukazují, že špičkové týmy mají tuto společnou vlastnost: atmosféru nějaké otevřenosti a bezpečí a naopak ty, které selhávají, tak tam jsou vztahy velmi napjaté. Je to dobrý koncept v tom, že ukazuje, že se vyplatí do těch vztahů investovat. (FG)

⁸ Prosíme čtenáře, aby konkrétně v této kapitole vzali v úvahu poměrně vysoké riziko zkreslení výsledků. Vzhledem k metodice rozesílání dotazníků skrze odborové organizace je pravděpodobné, že ho vyplnilo více respondentů jedné organizace, a tudíž je pak „dobrá“, respektive „špatná“ praxe kumulována.

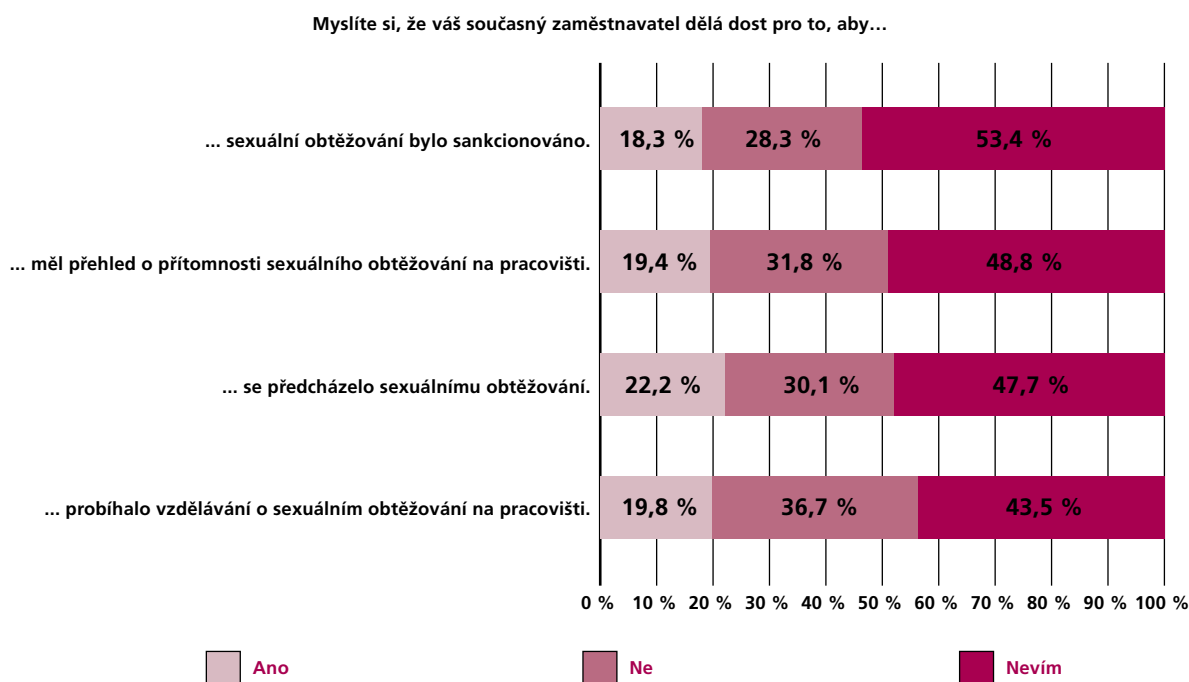
Tabulka 7

Opatření současného zaměstnavatele proti nevhodnému chování na pracovišti: veřejná sféra.

Etický kodex/kodex chování	26,7 %
Postup pro podání stížnosti	8,2 %
Postup, jak nahlásit sexuální obtěžování	5,0 %
Kolektivní smlouva obsahující ustanovení týkající se sexuálního obtěžování	3,5 %
Pravidelné školení o sexuálním obtěžování	2,1 %
Jmenování specializované osoby/oddělení pro nahlásování sexuálního obtěžování nebo pro podporu	2,0 %
Protokol o postupu v případě sexuálního obtěžování	1,2 %

Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor; N=982 (nevážená data)

Graf 8

Hodnocení aktivit zaměstnavatele, pokud jde o opatření týkající se prevence, osvěty, informovanosti a sankcí v souvislosti se sexuálním obtěžováním na pracovišti.

Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor; N=982 (nevážená data)

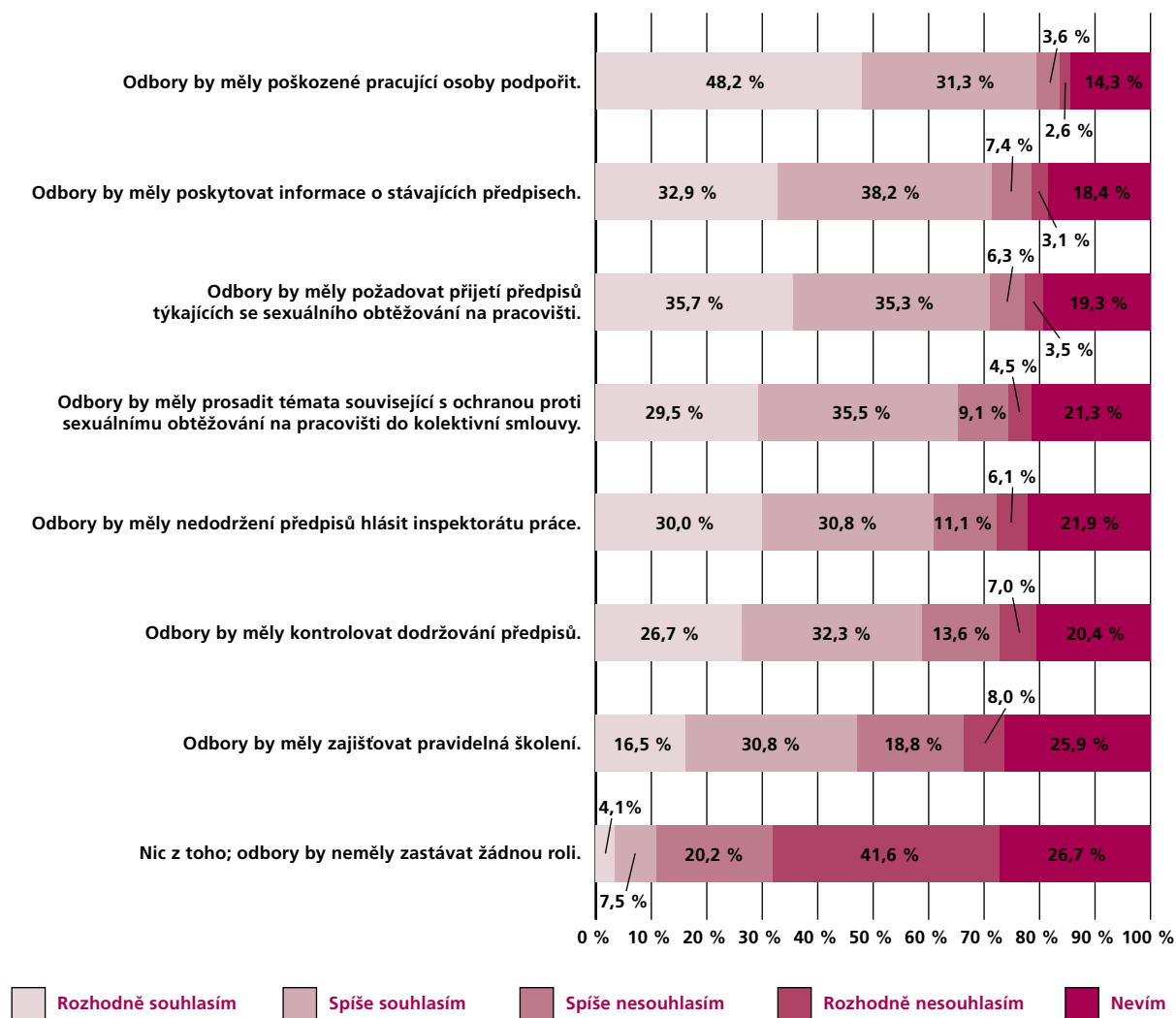
Jak jsme již ukázali na výstupech z dotazníkového šetření, velké firmy jsou ve smyslu přijatých opatření na podporu obětí sexuálního obtěžování hodnoceny pozitivněji než firmy menší. Zástupce velké soukromé společnosti na diskusní skupině upozornil na důležitost toho nabídnout postiženým širokou škálu komunikačních a podpůrných prostředků. Pokud tedy chce oběť incident oznámit, má možnost si vybrat, jakým způsobem to udělá a komu bude důvěřovat. Menší firmy však nemají tolik prostředků oznamovací kanály diverzifikovat a jsou v tomto směru v nevýhodě. Zároveň jsou výrazně limitovány nedostatečnými personálními kapacitami, a to nejen v případě vytváření příslušných směrnic a opatření, ale rovněž při kontrole jejich naplňování. Tyto podniky se však mohou zaměřit alespoň na existující standardizované nástroje a metodiky, dostupné například v různých certifikačních programech (ESG, HR Excellence apod.).

2.8 OPATŘENÍ NA OCHRANU PROTI SEXUÁLNÍMU OBTEŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI: ROLE ODBORŮ A JINÝCH INSTITUCÍ

Přítomnost odborové organizace na pracovišti, případně členství/nečlenství zaměstnance v ní nemělo dle našich dat žádný vliv na výskyt nevhodného chování se sexuálním podtextem. Stejná situace byla zjištěna i s ohledem na řešení těchto incidentů. Překvapivě se neliší názory členů a nečlenů odborů, ani pokud jde o jejich případnou kontrolní, osvětovou, podpůrnou či ustanovující roli při řešení problematiky sexuálního obtěžování na pracovišti. Respondenti se shodli (80 % souhlasných odpovědí), že odbory by měly směrem k obětem sehrát zejména podpůrnou roli. Dále by odbory měly prosazovat přijetí směrnic a předpisů pro řešení inci-

Graf 9

Potenciál odborů při budování mechanismu efektivního boje se sexuálním obtěžováním na pracovišti dle názoru respondentů veřejného sektoru.



Zdroj: SHWS, 2024 – veřejný sektor (nevážená data)

dentů na pracovišti a zaměstnance o těchto věcech soustavně informovat. Dvě třetiny zaměstnanců veřejného sektoru souhlasily s tím, aby přijetí stanov týkajících se sexuálního obtěžování odbory prosadily do kolektivní smlouvy. O něco méně je vyžadována aktivní kontrolní funkce ze strany odborů. Nejméně respondentů (47 %) pak souhlasilo s tím, že by odbory měly zajišťovat pravidelná školení. Na tuto aktivitu zároveň nemá celých 26 % respondentů názor. Zajímavé je, že školení ze strany odborů by ve větší míře uvítali nečlenové odborů než jejich členové. O tom, že by se odbory v tomto tématu neměly nijak angažovat, bylo přesvědčeno necelých 12 % respondentů.

Mezi zaměstnanci veřejného sektoru (členové i nečlenové odborů) tak převažuje názor, že by odbory měly tématu sexuálního obtěžování na pracovišti věnovat nejen pozornost, ale i mu koncepčně přizpůsobit své aktivity. Respondenti chápou, že toto téma přirozeně spadá do agendy odborů, jelikož jde o problematiku důstojných pracovních podmínek a bezpečného pracovního prostředí. Z našich poznatků se navíc

ukazuje, že by odbory měly převzít odpovědnost za řešení incidentů zejména v případech, kdy se jedná o sexuální obtěžování ze strany managementu. Zde by se mohly profilovat jako důvěryhodná instituce, z podstaty nezávislá na vedení firmy, a tedy přijatelná pro podání případného podnětu.

Starší výzkumy (Maříková, 2006) dokládají, že sexuální obtěžování na pracovišti bylo odborovými svazy v minulosti vnímáno jako nedůležitý problém, jehož incidence je sporadická, a tudíž je nepodstatné přijímat opatření a aktivně se při řešení incidentů angažovat. Díky nízké manifestaci jevu tehdy ze strany odborářů zaznívaly výroky, které danou problematiku zlehčovaly a zesměšňovaly. Je zřejmé, že i v dnešní době jsou pro odbory klíčová jiná témata než sexuální obtěžování na pracovišti. Klasicky jde o úroveň mezd, pracovní dobu nebo problematiku BOZP. Téma rovných podmínek a diskriminace proniká do agendy BOZP velmi pozvolna. Informační systém o pracovních podmínkách (IPP, 2023) eviduje, že ustanovení týkající se obtěžování a násilí na pracovišti obsahuje pouze 1,5 % kolektivních smluv.

Odborové organizace jsou v dnešní době jen jednou z několika potenciálních institucí, které mohou pomoci řešit případy sexuálního obtěžování na pracovišti nebo se podílet na osvětě a informování veřejnosti. Oběti mají možnost se obracet rovněž například na inspektoráty práce, neziskové organizace, Kancelář veřejného ochránce práv, ombudsmany na úrovni institucí/nadřízených orgánů, ministerstvo spravedlnosti jako kontaktní místo pro oznamovatele (whistleblowery) a samozřejmě také Policii ČR. Institucionální pokrytí je tedy poměrně široké, nicméně jak ukazují data, problémy spočívají v praktické implementaci postupů vázaných na řešení případu a jeho vyhodnocení a současně v nedostatečných pravomocích některých orgánů, pokud jde o vymahatelnost rozhodnutí.

Externí instituce jako například inspektorát práce (IP) disponuje právními nástroji k zahájení a provádění šetření, pokud dojde k porušení zákoníku práce. Jak ale vyplývá z rozhovoru se zástupcem IP, inspektorům chybí zkušenost s kauzami sexuálního obtěžování, jelikož takto založených podnětů je velmi málo. Jedním dechem však dodává, že kapacitně by stejně bylo velmi obtížné se všemi podněty důkladně zabývat, jelikož na samotné šetření a sběr důkazů mají inspektoři v průměru jeden den. Možná i to je důvod, proč se naprostou většinu případů nedaří prokázat. Inspektoráty práce jsou limitovány nejen personálními kapacitami, ale i prostředky a znalostními kompetencemi, které by mohly pro případy týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti využít. Disponují sice metodikou, jak řešit oznámení stran rovného zacházení a diskriminace, nicméně přímo sexuálnímu obtěžování je tam věnována minimální pozornost. Ve správním řízení má pak pravomoc zaměstnavatel udělit pokutu, ostatní záležitosti se však řeší soudní cestou. Do šetření sporů týkajících se sexuálního obtěžování na pracovišti mohou vstupovat i instituce vyšší instance, zastřešující organizace, respektive nadřízené orgány. Konkrétně jde například o zřizovatele (ministerstva), školské rady, profesní komory, municipality (krajské úřady) apod. Tyto instituce na rozdíl od IP nemají příslušná oprávnění, nicméně mohou do řešení sporů z povahy své autority výrazně zasáhnout. Bohužel jsou však opět přítomny již několikrát uvedené bariéry nedostatečných nástrojů a prostředků.

Kolik oni mají zkušeností s takovým typem případů? Já mám obavu, že prostě tím, že se u nás o tom nemluví a moc se tady ty věci neřeší, tak si myslím, že ty komise s tím nemají téměř žádnou zkušenost. (ID11)

Spíš potřebujeme pomoci těm institucím, ono to není jenom o tlaku (...), je to spíš nabídnout jim osvětu a nabídnout jim vlastně nějaké ty pomocné nástroje. (FG)

Výhodou je, že rozhodnutí nadřízeného orgánu může utvrdit zaměstnavatele v jeho dalších krocích.

Správní rada udělila tisícovku pokutu za krivý obvinění a zaměstnavatel si díky tomu uvědomil, že je nějaký problém, a přeřadil paní na jinou pozici (...). Stačilo, že prostě nějaký orgán zvenku řekl, tohle se

nedělá, a to je prostě proti (...), o tisícovku nešlo, bylo to potvrzení toho, že se takovýhle věci nedělají. (FG)

I v případě intervencí externích institucí je nutné zdůraznit důležitost lidského faktoru, což spolu s nedostatečným vybavením prostředky a nástroji vede k tomu, že i nadřízený orgán může být nerozhodný, neempatický, respektive nemusí vůbec chtít incident řešit.

A on dostal od správní komise jako ty ty ty, to už nedělej, a ono mu to přišlo vtipný. (ID16)

Nadřízený orgán doporučil nějaký postup, který ale ředitel ignoroval, a školský úřad na to už nereagoval. (ID13)

Nicméně mě pak odkázala [pracovnice neziskové organizace] na nějakou instituci, tak jsem tam šla, volala, všechno jsme si řekli, a oni: tak to by měl řešit váš tajemník, tak jsem zase šla zpátky za ní. Pak mi našla, že bych mohla jít na inspektorát práce a že s těma lidma mluvila a že tam mám přijít. Takže já jsem šla pak zase na další schůzku, kde jsem musela znova všechno odvyprávět. Znova jsem se musela tam složit, prostě musela jsem si tam pobřečet a pak jsem vlastně zjistila, že ti lidi mi stejně nedokážou pomoci a zase mě odkazují někam tamhle. (ID11)

V tomu směru má za sebou v posledních letech velký kus práce neziskový sektor a tematicky zaměřené poradenské společnosti, které systematicky nejen poskytují cílenou pomoc obětem sexuálního obtěžování obecně včetně poradenství, psychologické a zdravotní péče, ale i formují názorové a hodnotové klima celé společnosti.

Setkání s nedostatečnými kompetencemi a pravomocemi odpovědných institucí je pro oběti sexuálního obtěžování větší nouzou traumatizující. Očekávání často vystřídá zklamání a deziluze. U komplikovanějších případů se roztáčí „cestovatelské kolečko“, kde oběť klepe na různé dveře v naději, že se jí tam dostane zastání. Mnohdy to však pro ni znamená velmi náročný proces znovuootevírání bolestivých ran, riziko sekundární viktimizace a deanonymizace případu.

Proč to musím prožívat znova a znova (...), furt někam chodit a furt znova to popisovat lidem? Už mohli říct, že vlastně to neřeší nebo nešetří nebo že mi nemůžou pomoci. (...) Upřímně, už si nepamatuju všechny instituce, kde jsem byla, jaký to byly, některý jsem třeba i obvolávala. (ID11)

2.9 ÚČINNOST STÁVAJÍCÍCH PŘEDPISŮ A SMĚR DALŠÍCH AKTIVIT

Experti se shodují na tom, že regulatorní úprava, která má za úkol chránit oběti sexuálního obtěžování a tento jev na pracovišti eliminovat, je dostatečná. Na druhou stranu její roztržitost v několika zákonných předpisech, a tudíž i špatná možnost orientace pro laickou veřejnost (samotné oběti sexuálního obtěžování) způsobuje v praxi řadu problémů.

My to všechno dokážeme jako právníci odvodit. Tam toho je hodně naopak (...), rovné zacházení, BOZP, prostředí na pracovišti, jednat v oprávněném zájmu zaměstnavatele, jelikož zájem zaměstnavatele je nediskriminovat, povinnosti vedoucích zaměstnanců atd. (FG)

Jak ovšem poukazují odborníci, právní nastavení v České republice nahrává oběma stranám a to, zda se jazýček váhy překloupí k pozici „řešit a věnovat se sporu“, nebo „sporem se nezabývat“, závisí pouze na vůli, odpovědnosti a morálním nastavení příslušných osob na straně managementu, respektive nadřízeného orgánu. Tato skutečnost společně s právní nejistotou a nepřehledností znamená pro oběti velmi obtížnou předvídatelnost výsledků řešení incidentů, potažmo nepředvídatelnost reakce ze strany zaměstnavatele nebo odpovědného orgánu/instituce. Právní zastoupení je bohužel pro naprostou většinu potřebných finančně nedostupné.

Když jdete do toho případu s tím, že hledáte vlastně ten bod, na kterém se můžete zastavit, tak ho velmi jednoduše najdete. (...) Obzvláště v případech, které jsou tak jako tak zamotané, jako sexuální obtěžování, tam není problém najít moment, ve kterém si obhájíte, že jste to přestali řešit. A to stejné se vlastně dá říct potom o konkrétních zaměstnavatelích, což tady zaznělo několikrát, když ten zaměstnavatel nechce, tak prostě vždycky najde způsob, jak to neřešit. (FG)

Regulatorní prostředí a procesní rámec (pokuty apod.), byť je jejich funkčnost omezená, jsou dle vyjádření expertů alespoň určitou výstrahou a pákou, aby zaměstnavatel aktivně přistupoval k plnění své zákonné povinnosti zajistit bezpečné pracovní prostředí a rovné podmínky. Strategie řešit věci interně je ve vztahu k citlivým případům sexuálního obtěžování stejně považována za tu neefektivnější a nejméně devastující cestu.

Policii ale oběť většinou nechce. Navíc chybí důkazy a je zde striktní postup. Oběť chce zůstat chráněná a nechce, aby o problému věděli ostatní nejen z řad kolegů, ale i příbuzní nebo partneři. Oběť to nechce, protože ví, že když to udělá, tak se to rozmázne přes manžela, přes manželku, přes přítele, přes spolužáky, přes všechny, a jsme v tom samém kole. (FG)

Jak již bylo řečeno, zaměstnavatelé nemají pravomoc vyslýchat svědky a účast aktérů na šetření je čistě dobrovolná. Je nicméně užitečné, pokud jsou zaměstnavatelé metodicky připraveni vyšetřování vést a převzmou-li za aktéry odpovědnost.

Jak říkám znova a znova, musíte mít metodiku, protože ve chvíli, kdy ta situace nastane, ať už se to dozvíte interně nebo přes nějakou linku, tak pokud ta firma se s tím setká poprvé, podruhé, tak jsou všichni pať. Prostě neví a ztratí strašně moc času. Takže určitě myslím, že je třeba mít k dispozici metodiku řešení, jak má vypadat ta skupina, která to bude vyšetřovat, na co se zaměří, jaké jsou kroky, jaké věci hned zajis-

tit. To určitě pomůže. Protože toto firmy běžné ani větší nemají. (FG)

Občas jsem měla pocit ve smyslu, že kolegyně by se mohli zeptat na tohle a na tohle (...), že jim jako rádím. (ID11)

Veřejná sféra a státní správa je v tomto směru o krok napřed. Projekt „Důstojné pracoviště“ nabídl relevantní metodiky.⁹ Kontaktní osoby byly náležitě proškoleny, ale stále jim v průběhu implementace chybí kompetence (např. jak pracovat s obětí) a hlavně podpora zvenčí (možnost supervize, využití externích odborníků na intervenční postupy atd.).

Jako významně negativní prvek je vnímána délka trvání sporů. Ať jde o řešení kauz na úrovni zaměstnavatele, případně s intervencí nadřízeného či odpovědného orgánu, nebo o případy řešené před soudem, lze očekávat dlouhé měsíce stavu, kdy nebude k dispozici jasné stanovisko. Ukazuje se také, že v případě sankcí a opatření proti pachateli má zaměstnavatel velmi omezené možnosti, jak s ním rozvázat pracovní poměr, pokud nejsou důkazy dostatečně průkazné.

⁹ Metodiky obsahují veškeré potřebné kroky, které jsou součástí řešení incidentu (např. ustavení krizového týmu, etická komise, diagnostika, analýza případu, strategie řešení, stabilizace pracoviště, preventivní akce apod.).

3

DOPORUČENÍ A ZÁVĚRY

3.1 DOPORUČENÍ PRO ZÚČASTNĚNÉ STRANY

- Všechny zainteresované instituce by se měly aktivně zasazovat o podporu „speak up“ kultury a kultury zpětné vazby, a to jak na úrovni celospolečenské, tak na úrovni organizací. Na první jmenované úrovni je nutné neustále vést dialog s veřejností a jasně deklarovat, že sexuální obtěžování na pracovišti nepatří a že bude věnována pozornost a důležitost každému případu bez ohledu na jeho formu a intenzitu. Obecně je tedy třeba vytvářet empatickou společnost napříč generacemi. Tento postoj musí být dostatečně propagován na viditelných a snadno dosažitelných PR kanálech institucí. Zároveň je možné tématu zasvětit konkrétní osvětové akce. Od zaměstnavatelů se v tomto směru očekává, že budou posilování „speak up“ kultury věnovat dostatečné množství času: školit vedoucí pracovníky, aby aktivně podporovali otevřenou komunikaci a budovali důvěru a bezpečné prostředí na pracovišti, a nejen šířit informace o otevřenosti vůči problémům zaměstnanců, ale i kontrolovat, zda si toho jsou zaměstnanci vědomi. Důvěra v možnost podávat zpětnou vazbu může být podpořena mimo jiné i pluralitou oznamovacích kanálů a forem komunikace.
- Odpovědné instituce by také měly cíleně pracovat na osvětě o tom, jakých podob může zákonem nedovolené sexuální obtěžování nabývat. Je nutné, aby byl každý zaměstnanec schopen vyhodnotit, zda se stal obětí sexuálního obtěžování, a aby si byl schopen tuto skutečnost bez větší časové prodlevy uvědomit (je to důležité pro zajištění důkazních materiálů).
- U všech zainteresovaných aktérů je pak zapotřebí, aby cíleně komunikovali veřejnosti své možnosti, prostředky a postupy v případě, že se na ně oběť sexuálního obtěžování obrátí. Je nezbytné poskytnout transparentní informace, v čem může ta která instituce oběti pomoci, jaké má pravomoci udílet sankce, jaké povinnosti/dokumenty/vyjádření a aktivity jsou očekávány ze strany oběti, jak dlouhé asi bude řešení incidentu apod. Nedostatečná transparentnost postupů a kompetencí relevantních

institucí směrem k veřejnosti totiž nejen konzervuje „no speaking“ kulturu společnosti, ale může také vytvářet falešná očekávání ze strany oběti a kumulovat další stresové faktory. Toto by mohl podpořit například i zjednodušený právní rádce (formou brožury, případně chatbotu AI aj.), který by podal zájemcům ucelený přehled, jaké právní předpisy se vztahují k případům sexuálního obtěžování s konkrétními variantami příkladů z praxe.

- Závěry naší studie poukazují na nedostatečnou připravenost nejen zaměstnavatelů, ale i ostatních zainteresovaných aktérů, pokud jde o metodiky pro incident spojený se sexuálním obtěžováním. Je více než vhodné, aby organizace byly na tyto případy připraveny. Malé a střední podniky, které jsou limitovány personálními kapacitami, mohou využít již připravené obecné metodiky, dostupné v rámci různých certifikačních procesů. Navíc etické kodexy a metodiky samy o sobě nezaručí efektivní řešení incidentů – jak se vyjádřili experti, je to vždy zejména o otevřenosti a přístupu vedení, zda se problému chce věnovat. Proto je také důležité mít dostatečně informované a proškolené vedoucí pracovníky. Jako efektivní byl prezentován návrh vložit ustanovení o zákazu diskriminace na základě pohlaví přímo do pracovní smlouvy.
- Kompetence jsou dalším klíčovým předpokladem na úrovni všech organizací. Je zřejmé, že metody intervenční praxe, supervize, schopnost poskytnout bezpečné prostředí při šetření, zajistit dostatečnou ochranu oznamovatele, svědků a dalších důležitých aktérů apod., jsou dovednosti, které by měly být k dispozici. Překážkou jsou ovšem finanční a personální kapacity, ale i uzavřenost vůči novým postupům. Organizace by si měly uvědomit jejich potřebnost a do budoucna se snažit tyto postupy změnit a příslušné kompetence zajistit i přes neochotu svých pracovníků.
- Je nutné zlepšit síťování a vzájemnou informovanost zainteresovaných subjektů. Vytvářet expertní spolupráce – obdoba case managementu v sociální práci. Oběti často potřebují nejen právní, ale i návazné služby psychologické a zdravotní péče. Je nutné předcházet tomu, aby si instituce přehazovaly oběť jako „horký brambor“.

3.2 DOPORUČENÍ PRO ODBOROVÉ ORGANIZACE

- Odborové organizace se jako instituce v české populaci dlouhodobě těší poměrně vysoké důvěře (CVVM, 2023). Výzkum mezi pracujícími ve veřejném sektoru SHW (2024) ukazuje, že odbory mají velký potenciál zastat se obětí sexuálního obtěžování a poskytnout jim jak právní, tak odbornou podporu v průběhu řešení incidentu. Mohou přitom těžit zejména ze svých již vytvořených hierarchických a regionálních struktur včetně přístupu k právní pomoci a disponibilitě metodických oddělení. Zároveň je jejich na zaměstnavateli nezávislá pozice předurčuje k podpoře osob, jež se staly obětí obtěžování ze strany nějaké osoby ve vedení organizace.
- Výše uvedené opět ztroskotává na informovanosti a kompetencích odborových funkcionářů na všech úrovních. Je tedy nutné, aby se našly prostředky a personální kapacity, které by funkcionáře s problematikou seznámily, aby věděli, jak reagovat, pokud se na ně někdo s podobným problémem obrátí. S tím souvisí i potřeba změny mindsetu za situace, kdy naprostá většina odborových funkcionářů na podnikové úrovni patří ke starší generaci (Kroupa et al., 2024), která tuto problematiku častěji bagatelizuje.
- Odborové organizace by mohly na příslušné vzdělávání a tvorbu metodik použít prostředky ze státního rozpočtu podle § 320a písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, případně se snažit usilovat o projektové financování z grantových systémů.

3.3 NÁVRHY PRO PŘÍPRAVU RELEVANTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

- Posilování kompetencí je aktivitou potřebnou pro všechny zainteresované instituce a aktéry bez rozdílů jejich primárního zaměření. Tato potřeba je artikulována jak ze strany státních orgánů, jako jsou inspektoráty práce, tak ze strany sociálních partnerů, ale i zaměstnavatelů.
- Na úrovni podniků je nutné se zaměřit zvláště na posilování kompetencí na úrovni nižšího managementu, jelikož právě přímí nadřízení jsou ti, kteří by k nevhodnému chování v rámci svých týmů měli být senzitivní. Měli by mít osvojeny diagnostické a monitorovací techniky, znát detailně návazná procesní opatření a využít je k tomu, aby obtěžování nepokračovalo. Zároveň musí ve svých týmech budovat přátelskou atmosféru a zajistit psychologické bezpečí všech kolegů. Tyto kompetence by mohly být součástí širěji zaměřeného školení leadershipu, jež by mělo být pro vedoucí pracovníky povinné.
- Hovoříme-li o ideální situaci, pak je samozřejmě nejúčinnější proškolení celou firmu. U nejvyššího vedení se zaměřit na efektivní způsoby komunikace a vyjádření podpory kultury zpětné vazby a nediskriminujícímu prostředí. HR a personální

oddělení se zase mohou zaměřit na informace potřebné k tvorbě metodik a etických kodexů a k osvětovým akcím. Konečně řadoví zaměstnanci by měli být seznámeni s tím, jak sexuální obtěžování rozpoznat, jak je definováno a jak postupovat, pokud se s ním osobně či u kolegů na pracovišti setkají.

- Školení jsou finančně náročná, a to zejména pro malé a střední podniky. Je tedy nutné sledovat projektové výzvy grantových systémů a využívat podporu z veřejných fondů.

SEZNAM ZKRATEK

CELSI	Central European Labour Studies Institute
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ESG	Environmental, Social and Governance (metoda)
EU	Evropská unie
EWCTS	European Working Conditions Telephone Survey
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung
FG	Focus group
HR	Human resources
IDI	Individuální interview
IP	Inspektorát práce
LFS	Labour Force Survey
NNO	Nestátní neziskové organizace
NNTB	Nenech to být (interní whistleblowing platforma)
OIP	Oblastní inspektorát práce
SHW	Sexual Harassment at the Workplace
SHWS	Sexual Harassment in the Workplace Survey
ZP	Zákoník práce

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Byl/a jste během posledního měsíce vystaven/a v práci nechtěné sexuální pozornosti?

Graf 2: Podíl žen a mužů pracujících ve veřejném sektoru, kteří ve svém současném zaměstnání byli osobně vystaveni nějaké z forem sexuálního obtěžování (tříděno podle věku).

Graf 3: Hodnocení rozsahu sexuálního obtěžování na pracovišti, žitá zkušenost vs. společenský fenomén.

Graf 4: Jak časté je sexuální obtěžování na pracovišti dotazované(ho) a jak hodnotí situaci v ČR na pracovištích obecně? Procentní rozložení respondentů, kteří mají na situaci názor.

Graf 5: Podíl zaměstnanců ve veřejném sektoru, kteří mají zkušenost s danou formou sexuálního obtěžování.

Graf 6: Vliv uvedených charakteristik na skutečnost, že u respondenta došlo k sexuálnímu obtěžování – subjektivní hodnocení respondentů.

Graf 7: Výběr tří nejdůležitějších aktivit zaměstnavatele jako reakce na řešení incidentu sexuálního obtěžování na pracovišti.

Graf 8: Hodnocení aktivit zaměstnavatele, pokud jde o opatření týkající se prevence, osvěty, informovanosti a sankcí v souvislosti se sexuálním obtěžováním na pracovišti.

Graf 9: Potenciál odborů při budování mechanismu efektivního boje se sexuálním obtěžováním na pracovišti dle názoru respondentů veřejného sektoru.

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Incidence jednotlivých forem sexuálního obtěžování na pracovišti ve veřejném sektoru.

Tabulka 2: Gender a pozice pachatelů sexuálního obtěžování na pracovišti (tříděno podle pohlaví).

Tabulka 3: Formy sexuálního obtěžování a dopady na život obětí.

Tabulka 4: Reakce obětí na sexuální obtěžování (pokud byla reakce, respondenti měli možnost uvést více variant).

Tabulka 5: Důvody, proč oběť incident neřešila (respondenti měli možnost uvést více variant).

Tabulka 6: Jaký byl vývoj řešení incidentu?

Tabulka 7: Opatření současného zaměstnavatele proti nevhodnému chování na pracovišti: veřejná sféra.

LITERATURA A ZDROJE

BOZP (2022). *Sexuální obtěžování na pracovišti. Prevence, řešení a postupy při vyšetřování*, 21. 10. 2022. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/sexualni-obtezovani-na-pracovisti/>.

Evropská komise (2022). *Směrnice Evropského parlamentu a Rady o boji proti násilí vůči ženám a domácímu násilí*, Strasbourg, 8. 3. 2022. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0105>.

Eurostat (2023). *Employment by sex, age and economic activity*. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EGAN22D__custom_250172/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=582115c1-41fc-4c56-992c-ad2a9459ec53.

IPP (2023). *Informace o pracovních podmínkách*, Trexima. Dostupné z: <https://www.kolektivnismlouvy.cz/>.

Kroupa, A. et al. (2024). *Možnosti zvyšování kapacit odborových organizací v České republice*, Praha: RILSA. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_559.pdf.

Křížková, A. et al. (2005). *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení*, oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/obtezovani.pdf>.

Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.) (2006). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*, Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Lysková, T. (2023). *Šikana i sexuální obtěžování v práci. Senát schválil zákon, který ochrání jejich oznamovatele*, Forbes, 2. 6. 2023. Dostupné z: <https://forbes.cz/sikana-i-sexualni-obtezovani-v-praci-senat-schvalil-zakon-ktery-ochrani-jejich-oznamovatele/>.

Maříková, H. (2006). „Co zможou odbory? Pohled odborových svazů na sexuální obtěžování“, In: Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

profEM (2021). *Zkušenost obyvatel ČR se sexuálním násilím a sexuálním obtěžováním: výzkumná zpráva*, profEM – centrum pro oběti domácího a sexuálního násilí, o.p.s. Dostupné z: https://www.profem.cz/shared/clanky/984/V%C3%9DZKUMN%C3%81%20ZPR%C3%81VA_sexualni%20nasili_2021%20-%20Copy%201.pdf.

profEM (2024). *Sexualizované násilí: výskyt, dopady a náklady na zdravotní péči*, profEM – centrum pro oběti domácího a sexuálního násilí, o. p. s. Dostupné z: https://www.profem.cz/shared/clanky/3163/2024_Sexualizovan%C3%A9%20n%C3%A1sil%C3%AD%20v%C3%BDskyt%20dopady%20a%20n%C3%A1klady%20na%20zdravotn%C3%AD%20p%C3%A9%C4%8Di.pdf.

Smith, J. A. (2004). „Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contribution to qualitative research in psychology“, *Qualitative Research in Psychology*, 1(1), s. 39–54. Dostupné z: <https://doi.org/10.1191/1478088704qp0040a>.

Stodolová, M. (2016). *Sexuální obtěžování na pracovišti*, Odbory.info. Dostupné z: <https://www.odborny.info/obsah/11/sexualni-obtezovani-na-pracovisti/17052>.

Transparency International (2023). *Zákon o ochraně oznamovatelů dnes nabývá účinnosti. Jaký bude mít dopad?*, 1. 8. 2023. Dostupné z: <https://www.transparency.cz/zakon-o-ochrane-oznamovatelu-dnes-nabyva-ucinnosti-jaky-bude-mit-dopad/>.

Úřad vlády (2021). *Výskyt sexuálního obtěžování ve veřejné dopravě*, Fokus a Úřad vlády. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Sex--obtezovani-v-doprave_final_WEB.pdf.

Úřad vlády a KVOP (2019). *Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě: příručka pro úřady*, Úřad vlády ČR a Kancelář veřejného ochránce práv, Praha. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave.pdf>.

PŘÍLOHY

Příloha 1

Struktura respondentů kvantitativního šetření – veřejný sektor

Kategorie	(N)	(%)
Respondenti	982	100 %
Gender		
Ženy	746	76,0 %
Muži	213	21,7 %
Jiné a „Raději neuvedeno“	23	2,3 %
Věk		
18–29 let	60	6,1 %
30–39 let	188	19,1 %
40–49 let	305	31,1 %
50 a více let	429	43,7 %
Členství v odborech		
Členové odborů	475	48,4 %

Příloha 2

Seznam hloubkových rozhovorů

IDI kód (referenční ve zprávě)	Datum provedení rozhovoru	Charakteristiky komunikačních partnerek			
		Pohlaví (M/Ž)	Odhadovaný věk	Sektor	Členství v odborech
IDI1	29. 8. 2024	Ž	30	veřejná správa	Ne
IDI2	30. 8. 2024	Ž	50	média	Ne
IDI3	30. 8. 2024	Ž	35	školaství	Ne
IDI4	10. 9. 2024	Ž	20	pohostinství	Ne
IDI5	11. 9. 2024	Ž	20	pohostinství	Ne
IDI6	11. 9. 2024	Ž	23	právní služby	Ne
IDI7	12. 9. 2024	Ž	28	vzdělávání a poradenské služby	Ne
IDI8	24. 9. 2024	Ž	21	pohostinství	Ne

Příloha 3

Expertní fokusní skupina: účastníci

Datum konání FG: 23. 9. 2024

N.	Typ organizace, který účastník/účastnice reprezentuje	Žena	Muž
1	Veřejný ochránce práv		X
2	Výzkumná instituce	X	
3	Právní kancelář	X	
4	Poradenská a vzdělávací společnost	X	
5	Odborový svaz	X	
6	Nadnárodní soukromá společnost	X	
7	Poradenská a vzdělávací společnost		X
8	Nezisková organizace	X	

Individuální rozhovor

N.	Typ organizace, který účastník/účastnice reprezentuje	Žena	Muž
1	Oblastní inspektorát práce		X

O AUTORCE

Mgr. Renata Kyzlinková, Ph.D. je výzkumnou pracovnící zaměřující se na sociálněvědní výzkum pracovních podmínek, sociálního dialogu a organizace práce. Je autorkou řady výzkumných studií, článků, vzdělávacích materiálů. Spolupracovala na několika knihách, včetně publikací pro Eurofound a Mezinárodní organizaci práce. Součástí jejích výzkumných aktivit je i spolupráce s českými firmami při studiu jejich organizace práce a vyhodnocování podnikového klimatu. Je rovněž expertkou na realizaci vztahových auditů. V současnosti pracuje ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí v Praze (RILSA) a vede zde tým Veřejné politiky a správa.

IMPRINT

Sexuální obtěžování na pracovišti
Renata Kyzlinková

1. vydání, Praha, listopad 2024
Redakce a korektura Jiří Nedvěd
Sazba Jakub Tayari
Tisk Tiskárna DTS, Plzeňská 130/221, Praha 5 – Motol

Vydala
Friedrich-Ebert-Stiftung, e. V., zastoupení v České republice
Zborovská 716/27, 150 00 Praha 5
Tel: +420 224 947 076
<https://prag.fes.de> | www.facebook.com/FESPrag

Odpovědná osoba Jörg Bergstermann – ředitel

Bezplatné exempláře mohou být objednány na adrese
prag@fes.de

Komerční využití není povoleno.

O NÁS

Kancelář Friedrich-Ebert-Stiftung v Praze existuje od roku 1990. Se sociálnědemokratickými hodnotami na zřeteli poskytuje expertízu v nejrůznějších formátech, a posiluje tak veřejnou debatu o tématech evropské a zahraniční politiky,

práce a sociálních věcí, rovnosti žen a mužů, migrace a sociálně spravedlivé klimatické transformace. Na těchto aktivitách FES spolupracuje s jinými vědeckými instituty a think-tanky, neziskovými organizacemi a odbory z ČR a Evropy.

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI

Národní zpráva z výzkumu v České republice



Předkládaný text přináší pohled na zkušenosti obětí sexuálního obtěžování na pracovišti a možnosti prevence a efektivního řešení incidentů. Kvantitativní výzkum zaměřený na veřejný sektor ukázal, že téměř každý pátý zaměstnanec má s tímto jevem zkušenost, přičemž incidence je vyšší u žen a mladších zaměstnanců do 40 let. Většina obětí čelí méně závažným formám obtěžování, avšak téměř 6 % uvedlo kontaktně-fyzické incidenty.

Navzdory pozitivním změnám v osvětě, podpoře a nástrojích pro řešení sexuálního obtěžování je stále prostor pro zlepšení společenského klimatu a efektivnější implementaci opatření. Polovina respondentů vnímá sexuální obtěžování na pracovišti jako běžné, třetina obětí incidenty neřešila, často kvůli jejich bagatelizaci. K otevřené „speak up“ kultuře má česká společnost stále velmi daleko.



Mlčení obětí zvyšuje nároky na jejich schopnost incidenty zvládnout bez pomoci zvenčí a cyklicky podporuje normalizaci sexualizovaných vztahů na pracovišti. Důvody mlčení zahrnují nedůvěru v instituce, obavy z odvety, nízkou sebedůvěru a strach z následků, jako je ztráta zaměstnání či pozice v kolektivu. Čtvrtina těch, kteří incident řešili, nezaznamenala změnu, a jen 14 % uvedlo, že obtěžování ustalo.

Pro zlepšení prevence a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti je klíčové zaměřit se na vzdělávání vedoucích zaměstnanců na všech úrovních řízení. Ti by měli umět problémy identifikovat, poskytnout účastníkům efektivní oporu a pracovat s kolektivem na stabilizaci vztahů. Nejvyšší management by měl přikládat tématu zvýšenou důležitost a aktivně integrovat jasné odmítnutí nevhodného jednání do podnikové kultury.



Experti se shodují na tom, že právní nástroje pro ochranu a hájení obětí sexuálního obtěžování jsou i přes jejich relativně malou přehlednost nastaveny dostatečně. Překážky jsou spatřovány v implementaci těchto nástrojů do praxe, která vážne zejména na dostupných financích a na kapacitách personálně-časových a personálně-odborných. Jednou z nejdůležitějších zjištěných bariér je však čistě lidský faktor a vůle aktérů se problematikou zabývat.

Více informací naleznete zde:
<https://prag.fes.de>