

Se sexuálním obtěžováním se v práci setkala čtvrtina lidí

Celá čtvrtina lidí, kteří pracují nebo někdy pracovali, se v práci setkala se sexuálním obtěžováním. Zkušenosti s tímto jevem má 28 % žen a 22 % mužů. Oběťmi sexuálního obtěžování v zaměstnání jsou v drtivé většině ženy a iniciátory nejčastěji jejich spolupracovníci. Se sexuálním obtěžováním se ženy setkávají často v oborech, ve kterých dominují muži (zemědělství, průmysl). I přesto česká společnost většinou vnímá sexuální obtěžování nesprávně jako umělý a zbytečně přeceňovaný problém.

Takový je závěr výzkumu, který **pro Ministerstvo práce a sociálních věcí provedl Sociologický ústav Akademie věd ČR – Gender&sociologie ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění.** Výzkum probíhal od května 2004 do března 2005 a jeho úkolem bylo zmapovat formy a četnost výskytu obtěžování, sexuálního obtěžování a nerovných podmínek v zaměstnání. Jedná se o první projekt v ČR, jehož **cílem je komplexně analyzovat** rozsah tohoto problému po zavedení definice sexuálního obtěžování do českého právního řádu. **Celá studie („Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů“) je k dispozici na internetových stránkách ministerstva www.mpsv.cz sekce Rovnost žen a mužů.**

Sexuální obtěžování zákoník práce vymežil a zakázal už od 1. 1. 2001. Stanovil, že za ponižování lidské důstojnosti se považuje nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevídané, nevhodné a urážlivé nebo které může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. V roce 2004 byla do zákoníku práce zapracována definice sexuálního obtěžování. Současná platná právní úprava říká: *„Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoli formě, které je buď dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo jednání sexuální povahy, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“*

Sexuální obtěžování může zahrnovat například takové **typy jednání**, jako je: posílání lechtivých vtipů a obrázků v rámci počítačové sítě, vylepování lechtivých obrázků, verbální (nepříjemné sexuální vyjadřování, nabídky, narážky) a neverbální vyjadřování (obscénní gesta, zírání do výstřihu, nežádoucí obdivné hvízdání apod.), nežádoucí flirtování mezi kolegy, nepříjemné otázky na soukromý život (např. na sexuální život, na sexuální orientaci), fyzické dotyky, které nejsou nutné, vynucování sexuálních kontaktů a sexuální vydírání.

Nejčastějšími formami sexuálního obtěžování jsou verbální útoky na osobní život, sexuální narážky, vtipy a poznámky. S takovým chováním se podle výzkumu setkala polovina až dvě třetiny české populace.

Se závažnějšími formami sexuálního obtěžování, jako jsou nechtěný fyzický kontakt, sexuální návrhy a pobídky a návrhy na schůzku, a to i přes



vyjádřený nezájem, se setkala zhruba pětina dotázaných. Alarmující je fakt, že v 15 % až 23 % případů jsou iniciátory tohoto chování nadřízení muži.

Přestože sexuální obtěžování nemusí probíhat pouze ve vztahu nadřízený/á – podřízený/á, jsou případy s využitím mocenského postavení závažnější, částečně i proto, že z pohledu oběti je tato situace těžko řešitelná. Zvláště v případech, kdy ji provází strach ze ztráty zaměstnání, především u lidí s nižší kvalifikací a v oblastech s vysokou nezaměstnaností.

Konverzace se sexuálním podtextem mezi zaměstnanci, provokace a narážky se skrytým erotickým významem či „košilaté“ vtipy jsou podle výzkumu **naprosto běžnou součástí života některých organizací v ČR**, převážně menších firem. Pohoršení nebudí ani flirtování, které je v některých případech dokonce součástí strategie - vede k upevnění vztahu mezi organizací a klientem a je obchodní metodou.

Pouze u pětiny oslovených zaměstnavatelů fungují odborové organizace, které se zabývají problémy v mezilidských vztazích, a pouze v každé osmé firmě existuje osoba, která je pověřena řešením takových problémů. Postoje podniků k problematice sexuálního obtěžování se liší podle organizačního prostředí a firemní kultury. Pouze minimální počet případů sexuálního obtěžování na pracovišti je řešen formální cestou. Nejčastějším vyústěním takových případů je přesun oběti nebo viníka na jiné pracoviště.

Jedním z důvodů, které vedou k takovým postojům, je podle výzkumu fakt, že se oběti sexuálního chování za vzniklou situaci stydí a samy sebe obviňují. Často se nikomu nesevěří a čin ani neohlásí. Fenomén sexuálního obtěžování je pak těžko zachytitelný a prokazatelný.

Výzkum se zaměřil také na obtěžování, znevýhodnění a nerovné podmínky na trhu práce.

„Hrozby a šikanu“ prožívá v současnosti každá zhruba dvacátá žena z celého souboru sledovaných žen. Izolaci od kolektivu uvedly tři ženy ze sta.

Ve sféře práce je v České republice znevýhodňování pracovníka (či dokonce celého kolektivu) průvodním jevem soudobého stavu sociálního klimatu. **Nejčastěji dochází ke znevýhodnění v oblasti finančního ohodnocení a v oblasti „nadpráce“**, kdy lidé mají pocit, že pracují více než ostatní. V pracovních kolektivech a týmech se zase nejčastěji objevují formy znevýhodňování, jako je zatajování informací, klepy a pomlouvání.

Přestože se takové chování objevuje skutečně velmi často, jsou Češi k jeho různým formám, které vedou k znevýhodňování v práci, poměrně tolerantní. Ponižování a šikanu sice připouští jen 6 % respondentů, ale „snahu znepríjemnit“ pracovníkovi práci tak, aby odešel, toleruje 16 % respondentů, „klepy a pomlouvání“ by tolerovalo 19 % mužů a 16 % žen, „snižování výsledků práce zaměstnance“ by tolerovala více než pětina mužů a 16 % žen, „přetěžování



pracovníka úkoly ve srovnání s ostatními“ toleruje čtvrtina české populace, „izolaci jednoho z členů týmu“ by připustila jedna čtvrtina mužů a jedna pětina žen a „tajení informací“ toleruje dokonce téměř každý třetí muž či žena.

Problematiku obtěžování na pracovišti, sexuální obtěžování v zaměstnání, nerovné podmínky na trhu práce apod. řeší zákoník práce a také zákon o zaměstnanosti. Pokud k takovému chování na pracovišti dojde, měl by ho v první řadě vyřešit zaměstnavatel. Zaměstnavatel je dokonce povinen informovat zaměstnance o opatřeních směřujících k zajištění rovného zacházení a k zamezení diskriminace (i formou sexuálního obtěžování). V případě, že touto cestou nedejde k nápravě, oběť by může obrátit na **Státní úřad inspekce práce**, který vznikl 1. 7. 2005.

Orgány inspekce práce jsou vybaveny odpovídající působností a pravomocemi včetně povinnosti poskytovat zaměstnancům a zaměstnavatelům bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.

Pokud se člověk setká s diskriminačními otázkami či obtěžováním ještě před nástupem do zaměstnání, měl by tuto skutečnost nahlásit příslušnému **úřadu práce**, který by měl u zaměstnavatele provést kontrolu. V případě prokázání porušení pracovních předpisů může zaměstnavatel dostat pokutu až do výše 2 mil. korun.

Zaměstnanci se samozřejmě mohou domáhat nápravy i **soudní cestou**.

Kateřina Beránková, tisková mluvčí MPSV

Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2

Kateřina Beránková, tisková mluvčí MPSV, tel.: 221 922 359, e-mail: katerina.berankova@mpsv.cz

Vladimír Hrubý, vedoucí tiskového oddělení, tel.: 221 922 503, e-mail: vladimir.hruby@mpsv.cz

www.mpsv.cz, www.noviny-mpsv.cz

Ministerstvo práce a sociálních věcí vzniklo v roce 1990. Do jeho kompetence spadá sociální politika (problematika zdravotně postižených, sociální služby, sociální dávky, rodinná politika apod.), sociální pojištění (důchody, nemocenské, apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.), pracovních předpisů, legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovnost žen a mužů, migrace a integrace cizinců, oblast čerpání finanční pomoci z ESF, atd. K 1. lednu 2005 činil počet systemizovaných pracovních míst v celém resortu práce a sociálních věcí 18 194. Mezi organizace, které MPSV metodicky řídí, patří úřady práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Český úřad bezpečnosti práce, inspektoráty bezpečnosti práce, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. MPSV přímo spravuje pět ústavů sociální péče - DÚSP Tloskov, ÚSP Zbůch, ÚSP Brno-Chrlice, ÚSP Brno-Královo Pole a ÚSP Hrabyně. Mezi příspěvkové organizace v resortu patří Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Institut výchovy bezpečnosti práce a Výzkumný ústav bezpečnosti práce.