

**Definice a vymezení pojmu sexuální obtěžování je upravena novelou zákoníku práce č. 46/2004: „Jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.“ Česká společnost často sexuální obtěžování nechápe jako problém. Příčinou tohoto názoru mohly být nejasnosti ve vymezení pojmu – to je však nyní odstraněno přesnou definicí vyplývající ze zákona.**

### Výskyt sexuálního obtěžování na trhu práce v České republice

Celá čtvrtina české populace, z těch, kteří pracují nebo někdy pracovali, se v práci setkala se sexuálním obtěžováním, a to podle svého vlastního vyjádření a chápání problematického chování.

Jde častěji o ženy, jichž se se sexuálním obtěžováním setkala téměř 28 %. Z toho 13 % osobně a v 15 % šlo o někoho jiného. Z dotazovaných mužů se se sexuálním obtěžováním setkala 22 %, z toho 4 % osobně a v 18 % šlo podle jejich vyjádření o někoho jiného.

### Jak může zaměstnavatel pomoci [2]

Zaměstnavatel by měl vytvořit účinné mechanismy které výše popsaným modelům chování zabrání. Prvním krokem je popsání a ujasnění si, co to vlastně sexuální obtěžování je. Dále by měl zaměstnavatel vytvořit směrnici, která nejen popíše nežádoucí vzorce chování, ale zároveň stanoví postup při jejím porušení a sankce. A zaměstnavatel musí garantovat dodržování této směrnice. Jako poslední krok se nabízí možnost uvést tuto směrnici do praxe vhodným školením.

Rovněž je vhodné určit formální postup pro případné náměty či stížnosti. Právě v této části může hrát oddělení lidských zdrojů významnou roli jako koordinátor a nestranný subjekt schopný naslouchat.

Zvláštní pozornost by problematice sexuálního obtěžování měly věnovat společnosti, které zaměstnávají zaměstnance z různých koutů světa. Zde je nutné zajistit školení pro všechny zaměstnance z důvodů rozdílných sociálně kulturních zkušeností.

Pokud je ve společnosti podobný problém, ne vždy se musí jednat pouze o sexuální obtěžování. Setkáváme se i s jinou formou obtěžování. Jiné než sexuální obtěžování znamená verbální nebo fyzické chování, které ponižuje nebo vyjadřuje nepřátelství či averzi vůči zaměstnanci hlavně z důvodu pohlaví, rasy, barvy kůže, náboženského vyznání, věku, národnostního původu, postižení nebo jiného důvodu zakázaného zákonem, pokud takovéto chování má za cíl nebo vede k nevhodnému ovlivňování pracovního prostředí zaměstnance nebo jinak negativně působí na příležitosti v zaměstnání daného jednotlivce.

### Zaměstnavatelská praxe v České republice

Vzorce firemního chování jsou v Česku prozatím diktovány spíše selským rozumem. A tak nepanuje ani valné nadšení pro jejich kodifikaci, co se sexuálního obtěžování týká, ani obava, že poměry ve firmách jsou zvláště diskriminující. Potvrzují to i ženy-manažerky. Pavla Gomba, ředitelka českého výboru pro UNICEF, říká: "V našem kolektivu, kde převažují ženy, by na straně oběti byl pravděpodobně muž. Žádný manažerský manuál pro takovéto situace ale neexistuje a je to dobře. U takto individuálního a dalo by se říci křehkého tématu žádný zákon nemůže postihnout všechny situace." Pavla Gomba také připomíná poučku, že erotické napětí na pracovišti podporuje výkonnost. "Jsem navíc přesvědčena, že mužů, kteří by i přes důrazné NE a jednoznačné odmítnutí v něčem podobném pokračovali, je opravdu minimum. V takovém případě však jde zřejmě spíše o nevybitou agresivitu nebo potřebu někoho ponížit než o sexuální touhu."

Ani Milada Karasová, zakladatelka a majitelka modelingové agentury Czechoslovak models, nesouhlasí s tím, že zákon pomůže řešit sexuální obtěžování. Navíc reprezentuje názor, že problém není třeba vidět dramaticky.

"Když si žena muže drží od těla a dá mu to jasně najevo, nemá potíže. Dvacet let jsem dělala modelku a procestovala svět, kdy s námi jezdili šéfové Centrotexu, Úboku a jiných institucí. A modelky, které měly zájem o obor, nenarazily nikdy na sexuální obtěžování, protože si jasně vytýčily hranice. Dívky, které si myslely, že jejich kariéra nutně musí jít přes polštář, ty vycestovaly pouze jednou a víckrát o ně nebyl zájem, protože muž je slabě plémě a bojí se, že bude vydírán."

Americká zkušenost není tak snadno přenosná. Ředitel firemní komunikace společnosti T-Mobile, Jiří Hájek soudí: "V českých zemích ženy snesou rozhodně více galantnosti - to, že je muž pustí do dveří první, pomůže jim do kabátu, políbí ruku, jsou totiž dnes již tak výjimečné jevy, že je ženy oceňují."

## Příklad dobré praxe ČR

Někdy trvá celé měsíce či roky, než zaměstnanec najde odvahu a svěří se s tímto problémem buď svému nadřízenému, jinému zaměstnanci nebo pracovníkovi oddělení lidských zdrojů. Z vlastní praxe znám případ, kdy nadřízená skoro rok kladla zaměstnanci otázky týkající se jeho sexuálního života, neustále nevhodným způsobem se vyptávala na jeho přítelkyni, kterou viděla na společenské akci firmy. Tento kolega se snažil po celou dobu zahrát situaci do ztracena. Nicméně čím více měnil témata hovoru, tím více se jeho nadřízená k tomuto tématu vracela. Když se svěřil kolegům, ti to brali s humorem. „Taková pěkná ženská a ty si stěžuješ!“ „Využij toho, třeba ti nějak pomůže.“ Když se svěřil doma přítelkyni, ta dělala žárlivé scény a nutila ho situaci okamžitě řešit. Přesto, i když upozornil svoji nadřízenou o nevhodnosti jejích otázek, tak situaci přešla s pousmáním, že ji zajímá vše, co může pozitivně ovlivnit pracovní výkon. A k tomu jeho spokojenost doma patří se vším všudy. Nakonec se čím dál víc vyhýbal své nadřízené a snažil se omezit s ní kontakt na minimum. To se ale negativně projevilo na jeho pololetním hodnocení jako špatná komunikace a neposkytování zpětné vazby. Po tomto hodnocení se zaměstnanec rozhodl změnit práci. Při interview týkající se odchodu ze společnosti se svěřil pracovníkovi oddělení lidských zdrojů s hlavním důvodem jeho odchodu ze společnosti. Po diskusi došlo k dohodě, že pracovník neopustí společnost do doby, než se jeho stížnost prošetří. Během dvou měsíců a individuálních pohovorů se zaměstnanci se zjistilo, že se tento problém a neprofesionální prostředí týká dalších tří pracovníků. Rovněž toto chování se ukázalo jako důvod špatné komunikace v týmu a v konečném výsledku jako jeden z hlavních důvodů špatného výkonu celého týmu. Bylo nutné zajistit spravedlnost celého cyklu rozhovorů a zabránit proniknutí možností vyřizování si osobních účtů mezi zaměstnanci. Poté co došlo k vyšetření celé situace bylo rozhodnuto oddělením lidských zdrojů, že došlo k sexuálnímu obtěžování a porušení interních směrnic společnosti. Vedoucí byla nabídnuta dohoda o ukončení pracovního poměru, kterou přijala. Hned při dalším hodnocení týmu byl tento vyhodnocen jako jeden z nejlepších v celé firmě. Velmi důležité bylo tento problém prokomunikovat a zajistit interní spravedlnost.

## Co může udělat zaměstnanec/-kyně

1, žádat pomoc na úřadu práce – podat písemnou stížnost, přístupné z webové stránky MPSV:  
<http://www.portal.mpsv.cz>

2, vyzvat svého nadřízeného o zjednání nápravy

3, oslovit odborovou organizaci

4, podat žalobu

V případě, že jste ve svém zaměstnání sexuálně obtěžován/a máte svá práva. Jestliže dotýčný/á po Vaší výzvě nepřestane s takovým jednáním, je Váš zaměstnavatel povinen zjednat nápravu, dále je možné požádat o pomoc odborovou organizaci. Jestliže je tím, kdo vás obtěžuje, právě váš nadřízený, obraťte se na jeho šéfa. Můžete také napsat písemnou stížnost na úřad práce. Ten má povinnost vše důkladně prověřit. Podejte žalobu k soudu. Požadujte, aby soud nařídil viníkovi se svým jednáním přestat a omluvit se.

Po celou dobu schraňujte důkazy (zprávy SMS, e-maily), zeptejte se kolegů, zda vám dosvědčí, co viděli. Dojde-li ke znásilnění, jde o trestný čin. Zavolejte policii, nemyjte se a policisté vás doprovodí k lékaři. Žalobou se můžete domáhat také náhrady škody. Pakliže jste kvůli jednání obtěžovatele nedostávala prémie, nedošlo k plánovanému pracovnímu postupu, máte právo dožadovat se, aby byla částka uhrazena. Kromě náhrady vyčíslitelné škody můžete na soudu požadovat takzvané odškodnění nemajetkové újmy, kterou sám žalující odhadne podle toho, jak byl společensky poškozen, pomluven a jak výrazně došlo ke snížení jeho společenského statusu. Soud rozhodne, zda došlo k takovému poškození a narušení osobnostních práv, a požadované finanční odškodnění buď uzná v plné výši, nebo je úměrně sníží.

## Zahraničí

Výsledky zahraničních sociologických průzkumů rozlišují dvě formy sexuálního obtěžování:

*Obtěžování pro něco (quid pro quo = něco za něco) – zahrnuje jednání jako úplatkářství nebo hrozba ve smyslu poskytnutí nebo naopak zabránění postupu v zaměstnání, přístupu k zaměstnání samotnému nebo udržení zaměstnání nebo určité pozice.*

*Nepřátelské prostředí – zahrnuje všechny typy chování a jednání sexuální nebo jiné povahy, které znepřijemňují a znesnadňují pracovní výkon nebo vytvářejí zastrašující, nepřátelské nebo ofenzivní pracovní prostředí (např. sexuální nápisy, pornografické fotografie, kalendáře nebo časopisy vystavené na pracovišti)*

Dokument „Violence, bullying and harassment in the workplace, European Foundation for Improvement of Living and working Conditions, Dublin, 2003“ rozlišuje tyto formy násilí a obtěžování v pracovním prostředí:

Fyzické násilí (užití fyzické síly proti jiné osobě nebo skupině, které způsobí fyzické, sexuální nebo psychologické poškození)

Obtěžování (harassment), bullying (zastařování, tyranie), psychologické násilí

(Záměrné využití moci proti jiné osobě nebo skupině, které může ústít ve fyzické, mentální, duševní, morální nebo sociální ublížení.)

Sexuální obtěžování (Jakákoliv forma nevídaného verbálního nebo neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy s cílem nebo důsledkem ohrožení důstojnosti osoby, zejména vytvořením prostředí: strachu, nepřátelství, degradující, ponižující, nepřijemné nebo útočné.)

### Sexuální obtěžování v kyberprostoru

Petra Jedličková

„...digitální formy obtěžování v podobě neslušných dopisů a jiných dokumentů zasílaných (anonymně) na adresu oběti, pronásledování bytostí v kyberprostoru, narušování osobního soukromí a bezpečnosti v kyberprostoru, dvojsmyslně až agresivně sexuálně laděné rozhovory na různých chatech jsou projevy obtěžování, které je z velké části namířeno proti ženám, aniž by se jednalo o snahu navázat intimní vztah či se jen sexuálně uspokojit. V tomto světle je znásilnění či sexuální obtěžování projevem nikoli přehnané, nepochopené nebo nemocné vášně, ale formou agresivity, dominance jednoho nad druhým, kde sex je nástrojem, nikoli motivem.

Speciálně v případě sexuálního obtěžování byly již popsány stohy papíru, ve kterých je dokazováno, že je třeba přísně rozlišovat (přísně ne ve smyslu právním) mezi rovným intimním vztahem přijímaným oběma stranami a nucovaným, dominujícím vztahem, který využívá nerovnosti mezi partnery. V reálném světě je tato nerovnost zpravidla dána postavením v zaměstnání nebo ve společnosti, v kyberprostoru může vycházet z podobných zdrojů nebo navíc s dominance dané anonymitou, tedy "já vím, kdo jsi, ale ty neznáš mě". Domnívám se totiž, že představa, že někdo o vás něco ví nebo spíše nejistota, co všechno ví nebo kolik toho ví, výrazně přispívá k celkové negativní reakci na projevy obtěžovatele na Internetu. Informační dominance, rozdíly mezi informačně chudými a bohatými (regiony, skupinami, státy a jedinci) je jedním z vážných aspektů utváření informační společnosti obecně.

Dalším specifickým kyberprostoru je fakt, že sexuální obtěžování lze zautomatizovat a pomocí výpočetní techniky tak překonat klasické bariéry reálného světa. Nejenže obtěžovatel může konečně uspokojit své dobovačné touhy a "oblažovat" (používám výraz administrátora sítě, na které se takový obtěžovatel objevil a na stížnosti některých žen byl podle jeho slov "předán inkvizici k upálení") tisíce bytostí po celém (digitalizovaném) světě, ale navíc může tuto činnost pouze naprogramovat a nechat stroj (svouj extenzi do kybersvěta), aby obtěžování vykonával. Dokonalost překonání časo-prostorových bariér je podtržena synergii, která ke kyber-sexuálnímu obtěžování ještě přidá další "hodnoty". Nedávno někdo za pomoci stroje projel všechny e-mailové adresy na FF UK a automaticky z nich vybral ty, které měly v poloze před @ koncovku "ova". Pak napsal velmi dlouhý a podrobný dopis, který hromadně rozeslal na vybrané adresy. V jiném případě si kdosi prohlížel osobní WWW stránky žen a pak jim psal dopisy a zasílal (údajně vlastní) fotografie. Když jsem se objevila v jednom video-chatu, aniž bych dala jakkoli najevo touhu bavit se o sexu, byla jsem po několika minutách vtažena do dosti perverzního rozhovoru. Ozvou se budoucí obhájci těchto projevů kyber-sexuálního obtěžování s argumenty typu "když ta



ženská vystavila svoji fotografii (objevila se na videu) v kyberprostoru, tak o čem jiném, než o sexu se s ní má člověk bavit?" nebo "co má co ženská lézt do kyberprostoru, když ví, že ji tam někdo bude obtěžovat!"?

Neznám ženu, která by neměla nepříjemnou zkušenost s nějakým exhibicionistou, frotérem, násilníkem či jiným úchylem. Jen málo žen se nebojí chodit samy pozdě domů, procházet opuštěným parkem či míjet skupinky rozjařených mužů. Zdá se, že neexistuje uživatelka Internetu, která by nikdy nedostala perverzní e-mail nebo nebyla jinak obtěžována na síti. Obdobnou reakcí, jakou je na násilí na ženách v reálném světě větší ostražitost či trénink umění obrany WenDo, je ve světě virtuálním vznik mnoha ženských diskusních skupin, ženských WWW prezentací a v neposlední řadě i výmluvné, konfrontující a ironické ženské moderní umění. Jednou z takových kyber-odpovědí je nepochybně i vznik české diskusní skupiny na [www.feminismus.cz](http://www.feminismus.cz), která se zabývá problematikou sexuálního obtěžování na Internetu a snaží se v rámci možností bránit proti zneužívání anonymity a svobody na Internetu zveřejňováním dostupných identifikačních informací o obtěžovateli.<sup>[3]</sup>

---

[1] Obtěžování žena mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Křížková, Alena ... [et al]. Sociologický ústav AV ČR, 2005.

[2] Kabudř, Richard. Senior Consultant - S.T.UNITE Consulting.

[3] Jedličková, Petra. Sexuální obtěžování v kyberprostoru. Ikaros [online]. 1999, č. 05 [cit. 1999-05-01]. Dostupný na World Wide Web: . ISSN 1212-5075.