



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Úřad vlády České republiky



ombudsman
veřejný ochránce práv



Příručka pro úřady

PREVENCE SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ VE STÁTNÍ SPRÁVĚ

PREVENCE SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ VE STÁTNÍ SPRÁVĚ

Příručka pro úřady

Obsah

ÚVOD	1
1. CO JE SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ	3
1.1. Definice sexuálního a genderově podmíněného obtěžování	3
1.2. Právní vymezení sexuálního obtěžování	5
1.2.1. Česká judikatura	6
1.2.2. Mezinárodní kontext	7
1.3. Kdy a proč dochází k sexuálnímu obtěžování	7
1.4. Co není sexuální obtěžování	9
1.5. Blízké jevy – diskriminace, mobbing, bossing	9
1.5.1. Diskriminace	9
1.5.2. Mobbing a bossing	10
1.6. Nejčastější mýty o sexuálním a genderově podmíněném obtěžování	11
2. PROČ JE SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NEBEZPEČNÉ	14
2.1. Důsledky pro toho, kdo je obtěžován	14
2.2. Důsledky pro toho, kdo obtěžuje	15
2.3. Důsledky pro kolektiv a organizaci	16
3. PŘÍPADY Z PRAXE	17
4. PREVENCE SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ	19
4.1. Průzkumy výskytu sexuálního obtěžování	20
4.2. Školení	22
4.3. Etický kodex, vnitřní předpisy a nastavení institucionálních mechanismů	22
5. ŘEŠENÍ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ	23
5.1. Mechanismy pro ohlášení sexuálního obtěžování	23
5.1.1. Podání stížnosti v pracovněprávním poměru	23
5.1.2. Podání stížnosti ve služebním poměru	24
5.1.3. Podnět k zahájení kárného řízení	24
5.1.4. Anonymní stížnost	24
5.2. Komise objasňující sexuální obtěžování	24
5.3. Postup při objasňování	25
5.4. Sankce	27
5.4.1. Postih v rámci pracovněprávního poměru	27
5.4.2. Postih v rámci služebního poměru	27
6. JAK KOMUNIKOVAT O PŘÍPADECH SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ	28
6.1. Komunikace s těmi, kdo jsou sexuálně obtěžováni	28

6.2. Komunikace s těmi, kdo sexuálně obtěžují	29
6.3. Komunikace s těmi, kdo jsou svědky a svědkyněmi sexuálního obtěžování	30
6.4. Komunikace s těmi, kdo mají zodpovědnost.....	31
7. ZÁVĚR	31
Použitá literatura a zdroje.....	32
Příloha 1: Ukázka dotazníku.....	36
Příloha 2: Ilustrativní rozhovor s obětí sexuálního obtěžování	42
Příloha 3: Seznam kontaktů pro oběti sexuálního obtěžování	43

Úvod

Dostává se vám do rukou příručka, jejímž **cílem je úřadům napomoci předcházet výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti a zároveň umět citlivě a účinně řešit případy sexuálního obtěžování, pokud se objeví.** K tomu, aby bylo možné sexuálnímu obtěžování účinně předcházet, je nezbytné mít o této problematice **komplexní přehled.** A ten si příručka rovněž klade za cíl nabídnout. Nesoustředí se tudíž pouze na představení konkrétních nástrojů prevence a řešení případů sexuálního obtěžování, ale také na zvýšení povědomí o tomto fenoménu, jeho příčinách, souvislostech, důsledcích i mýtech, které se s ním spojují. Znalost tohoto širšího kontextu je zpravidla nezbytnou podmínkou pro účinné využívání v příručce představených nástrojů a postupů.

Příručka je primárně (nikoli výhradně) určena služebními úřadům a potažmo státním zaměstnancům a zaměstnankyním a osobám, které jsou na těchto úřadech zaměstnány v pracovním poměru. Volně využít ji však mohou i úřady samosprávných celků, příspěvkové organizace a další zaměstnavatelé ve veřejném sektoru.

S příručkou by na úřadech mělo být podrobně seznámeno **zejména jejich vedení a relevantní útvar**y, které se přímo zabírají služebními a pracovněprávními vztahy nebo tvoří sekretariát kárné komise, jenž zpracovává podklady pro její jednání. Nadto by na každém úřadě měl být minimálně jeden zaměstnanec či zaměstnankyně, resp. **pověřená osoba**, která je v otázkách sexuálního obtěžování řádně proškolená a poskytuje metodickou podporu dalším útvarům, školí ostatní zaměstnance a zaměstnankyně a radí těm, kteří chtějí podat stížnost nebo její podání zvažují, případně v rámci úřadu poskytuje konzultace oprávněným i jiným osobám, které v souvislosti s výskytem sexuálního obtěžování zvažují podání podnětu k zahájení kárného řízení. V obdobné míře podrobnosti by měla být ideálně proškolená i **kárná komise a její sekretariát**, což by mělo mj. přispět k tomu, že se při prošetřování nebude zbytečně opakovat zpovídaní oběti sexuálního obtěžování, a nebude tak docházet opětovně k její traumatizaci. Užitečná může být příručka i **pro ostatní zaměstnance a zaměstnankyně, kteří mají zájem získat přehled o možnostech ochrany před sexuálním obtěžováním, případně se sami stali jeho obětí a chtějí se mu účinně bránit.**

Sexuální obtěžování je **nežádoucí, většinou protizákonné chování, které má mnoho negativních dopadů na jednotlivce i celé organizace**, úřady nevyjímaje. Mezi jeho základní definiční znaky patří, že je nevyžádané, obtěžující, ponižující, vytváří nepříjemné pracovní prostředí a vede ke snížení lidské důstojnosti. U lidí, kteří se stali obětí sexuálního obtěžování, výzkumy opakovaně potvrdily **negativní důsledky v oblasti psychické, fyzické, sociální i výkonnostní.** Případy sexuálního obtěžování se také negativně odrážejí na celkovém klimatu pracoviště a promítají se do nižší pracovní spokojenosti a produktivity. Pokud na pracovišti nastane případ sexuálního obtěžování, může se jednat „jen“ o selhání konkrétního člověka, který se obtěžujícího chování dopustil. Pokud však takové chování trvá déle a zůstává neřešeno, je to již **selhání celé organizace, resp. úřadu. Důsledky** opakovaných a **dlouhodobých případů** sexuálního obtěžování jsou o to závažnější, že **dopadají na velkou část zaměstnanců a zaměstnankyň.** Proměna celkové atmosféry na pracovišti pak mj. zvyšuje fluktuaci, což komplikuje řízení organizace a zvyšuje finanční náklady na její chod.

Sexuální obtěžování na pracovišti, o němž zaměstnavatel, resp. úřad ví, a nepodnikne kroky k jeho zamezení, zakládá **odpovědnost zaměstnavatele.** Dotčený zaměstnanec či zaměstnankyně se vůči němu může prostřednictvím antidiskriminační žaloby domáhat omluvy, náhrady škody či finančního zadostiučinění za nemajetkovou újmu způsobenou

v důsledku sexuálního obtěžování.

Z výzkumů vyplývá, že sexuální obtěžování není v České republice ojedinělým jevem. Naopak. V roli oběti či svědka nebo svědkyně se s ním setkala zhruba pětina české populace.

Není náhodou, že se sexuálního obtěžování nejčastěji dopouštějí muži v nadřízených pozicích vůči ženám v podřízených pozicích.¹ Tento fakt úzce souvisí s dlouhodobě utvářenými a přetrvávajícími genderovými stereotypy a z nich vycházejícími očekáváními. Fenomén sexuálního obtěžování je tak spjat s nerovným postavením ve společnosti, kterému ženy musely čelit v minulosti. Zároveň tyto nerovnosti reprodukuje a dále posiluje.

Z tohoto důvodu jej jako problém a **překážku rovné účasti žen a mužů ve veřejném životě** identifikuje i Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. Ta také explicitně ukládá členům a členkám vlády, resp. všem rezortům úkol „*zjišťovat, monitorovat a řešit případ sexuálního obtěžování na pracovišti*“.²

K poprávce po vzniku příručky přispěl i fakt, že na některých rezortech byl v rámci anonymních dotazníkových šetření prováděných v předchozích letech potvrzen výskyt některých z méně závažných forem sexuálního obtěžování na pracovišti. Šetření ukázala, že praxe jednotlivých rezortů se při řešení těchto případů značně liší a že některé z nich v této oblasti nad zákonné povinnosti nepřijaly žádná či dostatečná opatření. Z vyhodnocení dotazníků také vyplynulo, že zaměstnanci a zaměstnankyně rezortů často neví, na koho se v těchto případech obrátit a jak tyto situace řešit.

Zvýšit toto zatím **nedostatečné povědomí** je jedním z (výše předestřených) cílů této příručky. Její text **vychází z aktuálních poznatků společenských věd a souběžně s tím se snaží zohledňovat specifika služebních úřadů**, včetně jejich hierarchické struktury a vysoce formalizovaného prostředí. Některé z postupů, které se v praxi osvědčily a jsou organizacím doporučovány, však nelze v podmínkách státní správy aplikovat v plném rozsahu.³ Autorský tým příručky si je tohoto omezení vědom. Přesto považuje za účelné představit optimální postupy, jež by organizace pro prevenci i řešení sexuálního obtěžování měly používat. Zároveň počítá s tím, že postup pro služební úřady bude dále zpřesněn na příručku navazujícím metodickým pokynem.⁴

S výše uvedeným rozhodnutím úzce souvisí i **volba terminologie**, jež se v příručce používá. Příručka se záměrně striktně nepřidrhuje terminologie zákona o státní službě. Termínem „**zaměstnanec**“ je v textu míněn jakýkoli zaměstnanec, tedy i ten státní. Stejně tomu je i u slova „**zaměstnankyně**“. Pokud některé pasáže referují výslovně ke kontextu státní služby, je to v textu zohledněno užitím odpovídající terminologie včetně spojení „**státní zaměstnanec / státní zaměstnankyně**“. Zjednodušující označení „**vedoucí**

1 Navzdory této asymetrii je důležité neomezovat tuto problematiku pouze na obtěžování žen ze strany mužů. K tomu, aby byla formální opatření proti sexuálnímu obtěžování v organizaci účinná, je nutné je formulovat dostatečně otevřeně, aby připouštěla všechny souběhy okolností a konstelace mezi obtěžovanými a obtěžujícími osobami.

2 Vládní strategie, str. 30

3 Např. doporučovaný postup pro komisi objasňující sexuální obtěžování nelze u státních zaměstnanců a zaměstnankyň plně uplatnit. Pokud se státní zaměstnanec či státní zaměstnankyně dopustí sexuálního obtěžování, jedná se o kárné provinění. Komisí objasňující sexuální obtěžování musí tudíž v těchto případech být kárná komise, jejíž postup je přesně stanoven zákonem. Nicméně příručkou doporučovaný postup při objasňování je možné využít při označení důkazů a v dílčích aspektech i při dokazování ze strany kárné komise nebo při přípravě podkladů pro její jednání.

4 Aktualizovaná opatření (úkol č. 18)

zaměstnanec / vedoucí zaměstnankyně“, případně „**nadřízený**“ příručka používá i pro všechny fyzické osoby, jež jsou na úřadě oprávněny vést a úkolovat další (podřízené) zaměstnance a zaměstnankyně.

Termín „úřad“ v textu označuje jakýkoli úřad, nejen služební. V případech, kdy některé pasáže referují výslovně ke kontextu státní služby, je to v textu zohledněno užitím odpovídající terminologie („**služební úřad**“, „**služební orgán**“ apod.). Tam, kde to je vhodné, je v textu upřednostňován obecnější termín „**organizace**“, a to zejména při popisu výzkumy potvrzených dopadů sexuálního obtěžování na chod organizací (tedy ne nutně pouze úřadů) či mechanismů, které se v organizacích osvědčily jako vhodné nástroje pro řešení těchto případů. V některých částech textu je používán i pojem „**zaměstnavatel**“, a to zpravidla tam, kde je odkazováno k pracovněprávním vztahům a zákonné povinnosti zaměstnavatele zajistit rovné zacházení a absenci diskriminace na pracovišti.

Autorský tým doufá, že příručka napomůže na úřadech zvýšit povědomí o problematice sexuálního obtěžování, a to nejenom o jeho příčinách, souvislostech a škodlivých důsledcích, ale také o osvědčených mechanismech jeho prevence a způsobech citlivého a účinného řešení konkrétních případů. V konečném důsledku tak přispěje k posílení principu rovnosti, **dodržování etických pravidel** a potažmo i **k lepšímu fungování úřadů**.

Co je sexuální obtěžování

1.

Sexuální obtěžování představuje velmi negativní jev s řadou dopadů na individuální i celospolečenské úrovni. Vede ke snížení lidské důstojnosti a ohrožuje celkové klima na pracovišti. Ženy a muže staví do vzájemně protikladných až nepřátelských pozic, v nichž se zdůrazňuje jejich odlišnost a neschopnost vzájemných vztahů bez sexuální či romantické roviny a v nichž jsou jedni pro druhé potenciálním nebezpečím. Je proto důležité o sexuálním obtěžování uvažovat a hledat způsoby, jak podpořit **kooperující, respektující a bezpečné vztahy mezi muži a ženami**. Zejména ve veřejné a pracovní sféře, kde by ocenění člověka mělo vyplývat výhradně z jeho schopností a pracovních kompetencí, je důležité **odmítat redukci osob na jejich sexualitu, vzhled či příslušnost k tomu nebo onomu pohlaví** a chování, které na této redukci stojí.

Existuje několik různých úhlů pohledu, kterými můžeme k sexuálnímu obtěžování přistupovat – psychologický, sociologický, právní atd. Pro každý z nich byla formulována jeho definice, která zdůrazňuje určitý aspekt typický pro danou perspektivu. Pro účely této příručky používáme dvě vymezení sexuálního obtěžování – jedno, které **vychází z platné české legislativy** a platných mezinárodních smluv, k jejichž dodržování se Česká republika zavázala (viz kapitola 1.2.), a druhé, které je **shrnutím nejčastějších definic ve společenských vědách**. Mezi oběma vymezeními existuje velký překryv. Ačkoliv se zdá být právní definice užší, zahrnuje při podrobnějším pohledu všechny typy obtěžujícího chování, které vyplývají z detailnějších společenskovedních definic.⁵

Definice sexuálního a genderově podmíněného obtěžování

1.1.

Sexuální obtěžování představuje nevhodné chování sexuální povahy, v jehož důsledku vznikají nepříjemné pocity, dochází ke snížení lidské důstojnosti a je negativně ovlivněna komunikace s druhými. Pro osobu, vůči které je sexuální

obtěžování namířeno, jsou takové pocity zraňující a omezující. Osoba, která se sexuálního obtěžování dopouští, zneužívá svého postavení a moci, která vyplývá z její nadřazené role na pracovišti nebo i z jiného formálního či neformálního druhu nerovnosti. Ve svém chování přitom nezohledňuje svobodu a potřeby druhých lidí a může se i snažit jim záměrně ubližovat.

Většina lidí si pod sexuálním obtěžováním představí situace, kdy dochází k nevyžádanému fyzickému kontaktu, nátlaku či napadení. To znamená, že obtěžující osoba využívá své fyzické nebo mocenské převahy a po druhém žádá nedobrovolné sexuální jednání. Takové případy bezesporu sexuálním obtěžováním (resp. sexuálním násilím) jsou. Avšak pro správné porozumění pojmu sexuální obtěžování se **nelze omezovat pouze na explicitní nátlak a sexuální násilí**, jak nás k tomu svádí český význam slova „sexuální“. ⁶ Vhodnější je uvažovat o sexuálním obtěžování v širším kontextu. Tím jsou genderové role, které představují očekávané chování od žen a od mužů, včetně jejich vzájemných vztahů. Muži jsou díky těmto očekáváním kupříkladu často vedeni k tomu, aby u žen oceňovali primárně jejich vzhled, byli aktivní v navazování intimních vztahů a dávali ženám najevo svoji (sexuální) pozornost, zatímco ženy jsou socializovány tak, aby tento typ chování ze strany mužů snášely a tolerovaly.

Sexuální obtěžování tedy představuje celou škálu chování od fyzického násilí přes verbální útoky až po zesměšňování žen či mužů, které vychází **z nastavení genderových rolí**. Zároveň většina lidí sdílí přesvědčení, že mezi ženami a muži mají vztahy vždy sexuální potenciál, který obě strany nutně zvažují i v pracovním prostředí.

Na pracovišti, kde v přístupu k lidem převládá to, že jsou považováni za potenciální partnery či partnerky pro sexuální vztah, vzniká prostor pro sexuální obtěžování. Pokud je v organizaci tolerováno či dokonce podporováno (např. tam, kde nadřízení rádi dělají sexistické vtípky), aby na ženy a muže bylo nahlíženo jako na sexuální bytosti, riziko sexuálního obtěžování roste. Nutně totiž do způsobů, jak k nim okolí přistupuje a jak je hodnotí, vstupuje to, zda jsou, či nejsou považováni za sexuálně atraktivní, namísto hodnocení jejich schopností a výkonů na pracovišti.

V širokém vymezení lze považovat za sexuální obtěžování takové chování, které splňuje následující tři podmínky:

- a) chování má sexuální povahu nebo se týká skutečnosti, že daný člověk je ženou, či mužem,**
- b) chování je nevyžádané a nechtěné,**
- c) chování má negativní dopady na lidskou důstojnost či životní pohodu obtěžované osoby.⁷**

Výzkumy ukazují, že sexuální obtěžování představuje škálu chování zahrnující:⁸

- sexuální nátlak a násilí (např. nabízení výhod za intimní sblížení, hrozba trestu za nesouhlas s intimním sblížením),
- nevíтанou sexuální pozornost (tj. nevhodné rozhovory o sexu, sexuální pohyby a gesta, opakované odmítané snahy o navázání intimního vztahu),

6 Namísto označení sexuální by bylo významově přesnější použít označení „sexualizované“, případně „genderově motivované“. Historicky se však ustálilo spojení „sexuální obtěžování“, a proto u něj setrváváme. K významovému posunu podrobněji viz Smetáčková, Pavlík, 2011.

7 Smetáčková, Pavlík, 2011

8 Fitzgerald et al., 1995

- genderové obtěžování (tj. nevhodné poznámky o ženách či mužích, znevažující chování, sexuálně podbarvené vtipy a příběhy, vizuální sexistické materiály).

Právní vymezení sexuálního obtěžování

1.2.

Sexuální obtěžování je jednou z forem diskriminace, a tedy právem zakázaným jednáním. Antidiskriminační zákon⁹ jej definuje jako nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující postavení obtěžované osoby (tzv. jednání „něco za něco“), přičemž toto chování má sexuální podtext.¹⁰ Sexuální obtěžování je (s odkazem na antidiskriminační zákon) rovněž zakázáno v pracovněprávních vztazích a ve služebních poměrech.

Definičními znaky sexuálního obtěžování podle české legislativy tak jsou:

- **nevhodnost chování,**
- **intenzita dosahující zásahu do lidské důstojnosti,**
- **sexuální podtext.**

O sexuální obtěžování ve smyslu antidiskriminačního zákona se jedná pouze při současném naplnění těchto tří podmínek.

Nevhodnost **chování je třeba posuzovat ze dvou hledisek – objektivního a subjektivního**. Chování by mělo být nevhodné objektivně, to znamená, že by jej v dané situaci většina lidí považovala za pokořující. Tedy ne každé subjektivně vnímané obtěžování je sexuálním obtěžováním ve smyslu antidiskriminačního zákona.

Kromě objektivního je důležité i **subjektivní hledisko** – tedy že ono chování dotčená osoba v dané situaci skutečně jako pokořující vnímala. **Souhlas** dotčené osoby zpravidla vylučuje protiprávnost jinak obtěžujícího chování. Souhlas nemusí být výslovný, je možné jej dovozovat z chování dotčené osoby – jak na jednání reagovala, nakolik se vůči němu vymezila apod. **Nesouhlas** by v každém případě měl být okolím zjevný. Výjimku, kdy se o sexuální obtěžování jedná i přes neprojevený nesouhlas dotčené osoby, tvoří případy, kdy dotčená osoba objektivně nemá možnost nesouhlas projevit, ať už v případech značného psychického nebo fyzického nátlaku nebo třeba v případech, kdy hrozí ztráta zaměstnání, která je pro dotčenou osobu z existenčních důvodů naprosto nepřipustná.¹¹

Sexuální obtěžování na pracovišti, o němž zaměstnavatel, resp. úřad ví, a nepodnikne kroky k jeho zamezení, zakládá **odpovědnost zaměstnavatele**. Dotčený zaměstnanec či zaměstnankyně se vůči němu může prostřednictvím antidiskriminační žaloby¹² domáhat omluvy, upuštění od závadného jednání a finančního zadostiučinění za nemajetkovou újmu způsobenou v důsledku sexuálního obtěžování. Může se také domáhat náhrady škody.

Zaměstnavatel je odpovědný za tolerování či trpění sexuálního obtěžování zaměstnance při výkonu práce či v přímé souvislosti s ním. V případě nečinnosti mu tak hrozí i postih za přešůpek podle zákona o inspekci práce, za který lze uložit pokutu až do výše

9 Zákon č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon)

10 Zákon č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon), § 4 odst. 1 a 2

11 Boučková et al., 2016 (str. 240-242)

12 Zákon č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon), § 10

1 milionu Kč.¹³

V obzvláště závažných případech může dojít i k trestněprávnímu postihu, neboť některé formy sexuálně obtěžujícího chování mohou naplnit znaky skutkové podstaty trestného

1.2.1. činu znásilnění, sexuálního nátlaku či nebezpečného pronásledování.¹⁴

Česká judikatura

Judikatura českých soudů v souvislosti se sexuálním obtěžováním na pracovišti je velmi vzácná, což ostatně platí obecně o judikatuře související s diskriminací na základě pohlaví. Například v letech 2015–2017 **české soudy** řešily jen tři spory z pracovního poměru s motivem diskriminace na základě pohlaví.¹⁵

Z judikatury českých soudů lze uvést rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 2012,¹⁶ které se vyjadřuje k dokazování tvrzené diskriminace. Jednalo se o případ, kdy se zaměstnavatel dle tvrzení zaměstnankyně opakovaně na ní dopouštěl sexuálního obtěžování, které vyvrcholilo fyzickým napadením, po kterém zůstala zaměstnankyně bezvládně ležet na zemi, načež zaměstnavatel svého útoku zanechal. Žaloba, kterou se zaměstnankyně domáhala zaplacení 200 tisíc Kč, byla zamítnuta, protože v řízení nebylo prokázáno, že se žalovaný dopustil tvrzeného jednání. Nejvyšší soud ve svém usnesení uvedl, že ustanovení § 133a odst. 1 občanského soudního řádu „nelze vykládat tak, že by se ‚přesunutí‘ důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci. Zaměstnanec v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno závadným způsobem; neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance se v ustanovení § 133a odst. 1 o.s.ř. projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak.“

Výrazně častěji pak české soudy řeší sexuální obtěžování na pracovišti, které přeroste ve znásilnění (či jiný trestný čin). V tomto kontextu lze zmínit rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 2014.¹⁷ V tomto případě šlo o situaci, kdy sexuální obtěžování přerostlo v trestný čin znásilnění. Pracovník elektra ve firemní kuchyňce přistoupil ke kolegyni, která myla nádobí. Přitiskl ji svým tělem ke kuchyňské lince, objal ji a osahával na prsou a genitáliích. Poškozená se jej snažila odstrkovat rukama, vykroutit a opakovaně mu sdělila, že si toto jednání nepřeje. Za toto jednání byl odsouzen k odnětí svobody v trvání šesti měsíců (s podmíněným odložením). Odvolací soud však toto rozhodnutí zrušil a skutek pro **malou společenskou škodlivost** postoupil k projednání jako přestupku. Odvolací soud mj. konstatoval, že se obviněný předmětného jednání „dopouštěl po velice krátkou dobu, sám ho zanechal a poškozenou v kuchyňce opustil“. Považoval toto jednání obviněného za typický případ, v němž je nutno aplikovat zásadu subsidiarity trestní represe. Nejvyšší soud rozhodnutí odvolacího soudu zrušil a mj. uvedl, že „zásadně tedy platí, že každý protiprávní čin, který vykazuje všechny znaky uvedené v trestním zákoníku, je trestným činem a je třeba vyvodit trestní odpovědnost za jeho spáchání“. Odvolacímu soudu

13 Zákon č. 251/2005 Sb., § 11

14 Zákon č. 40/2009 Sb., § 185, 186 a 354; případně i dalších trestných činů, jako je omezování osobní svobody, útisk či pomluva.

15 Zaostřeno, 2018

16 Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 572/2011

17 Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn.: 8 Tdo 775/2014

Nejvyšší soud vytkl i to, že předcházející chování poškozené (na pracovišti podle obhájkyne obviněného často flirtovala) zvažoval ve prospěch malé škodlivosti činu a **nezkoumal skutečný dopad jednání obviněného na poškozenou**. Ta přitom lékařskou zprávou prokázala zhoršení svého zdravotního stavu (psychické problémy) v důsledku prožitého traumatu. Závěrem soud konstatoval, že pro určení toho, jak dalece byl čin obviněného společensky škodlivý, bude nutné se zabývat především povahou psychické újmy poškozené, na níž prozatím soudy nesoustředily nutnou pozornost.

Toto rozhodnutí Nejvyššího soudu je tak důležité především pro to, že nastavuje kritéria pro určení společenské škodlivosti znásilnění, resp. sexuálního obtěžování. Říká přitom, že určení společenské nebezpečnosti se nemá odvíjet od předchozího chování poškozeného či poškozené, ale od skutečných dopadů na něj či ji.

Sexuální obtěžování na pracovišti se objevuje **ve stížnostech adresovaných veřejné ochránkyni práv** (dále jen „VOP“). V této souvislosti je potřeba doplnit, že VOP nevede soudní řízení a má omezené možnosti dokazování. Přesto poskytují zjištění VOP užitečnou sondu do rozsahu a forem sexuálního obtěžování.

V kapitole 3. *Případy z praxe* jsou na základě zpráv VOP a zpráv z médií popsány příklady dalších pěti skutečných situací z českého prostředí – od případu, kdy výskyt sexuálního obtěžování úřad, resp. zaměstnavatel aktivně řešil, až po případy, kdy zaměstnavatel v řešení sexuálního obtěžování na pracovišti selhal, v důsledku čehož došlo k eskalaci situace a jejímu přesahu do trestněprávní roviny.

Mezinárodní kontext

1.2.2.

Sexuální obtěžování je třeba odmítat také s odvoláním na **mezinárodní smlouvy**, k nimž se Česká republika přihlásila. Zejména se jedná o Úmluvu OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jen „Úmluva CEDAW“)¹⁸ a nově o Úmluvu Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (dále jen „Istanbulská úmluva“). Obě mezinárodní smlouvy¹⁹ se týkají mimo jiné sexuálního obtěžování, které vymezují ve shodě s výše uvedenou definicí jako škálu chování od fyzického sexuálního násilí přes znevýhodňování a zesměšňování žen či mužů až po vytváření sexistického prostředí.²⁰ Rovněž Výbor ministrů Rady Evropy nedávno schválil doporučení k prevenci a potírání sexismu, jehož součástí jsou i doporučení, jak předcházet sexuálnímu obtěžování na pracovišti.²¹ Podobně Mezinárodní organizace práce v současnosti připravuje novou úmluvu, která by se měla týkat sexuálního obtěžování na pracovišti, na jejíž formulaci se podílí i Česká republika.²²

Kdy a proč dochází k sexuálnímu obtěžování

1.3.

K sexuálnímu obtěžování dochází nejčastěji v pracovním prostředí a na veřejnosti. V této publikaci se věnujeme výhradně obtěžování v pracovním prostředí, a to v úřadech, které mají určitá specifika oproti jiným typům organizací (např. továrnám). Za hlavní znaky tohoto pracovního prostředí můžeme považovat následující:

18 Úmluva CEDAW, 1979; General recommendations CEDAW, 2014 (především doporučení č. 35, 12, 19 – zejména odst. 7 a 18)

19 Úmluva CEDAW je na rozdíl od Istanbulské úmluvy součástí právního řádu České republiky. Istanbulskou úmluvu Česká republika podepsala 2. května 2016, ale dosud ji neratifikovala.

20 Convention, 2011 (čl. 40); Explanatory report, 2011 (čl. 40 odst. 207–209)

21 Recommendation CM/Rec(2019)1, 2019

22 Resolution, 2018

- profesionalitu založenou na znalostech a dovednostech namísto osobních charakteristik,
- institucionální mechanismy předpokládající a posilující profesionalitu,
- hierarchii pracovních pozic (tj. osoby jsou v pozici nadřízených, nebo podřízených),
- zaměstnání jako zdroj financí, ocenění, interakcí a životního smyslu.

Pokud organizace v uvedených znacích selže, nejsou naplněny nebo dojde k jejich zneužití, rozvine se obvykle některý z typů narušení vztahů na pracovišti. Jedním z nich může být sexuální obtěžování.

Výzkumy ukazují, že **nejčastěji se sexuálního obtěžování dopouštějí muži v nadřízených pozicích vůči ženám v podřízených pozicích.**²³ V takové konstelaci existuje dvojí asymetrie:

- asymetrie zaměstnaneckých pozic, ze které vyplývá obtížné odmítnutí určitého chování ze strany nadřízeného kvůli obavě ze ztráty zaměstnání či jiného postihu,
- asymetrie genderových rolí, ze které vyplývá očekávání, že muži mají tendenci chovat se k ženám jako k potenciálním sexuálním partnerkám a že ženy jsou spíše pasivní a submisivní.

Sexuální obtěžování ale samozřejmě může nastat i v případě, že v nadřízené pozici je žena, a může směřovat i vůči člověku stejného pohlaví. Rovněž se může vyskytovat v kolegiálních vztazích, kde mezi lidmi není vztah nadřízenosti a podřízenosti. V takovém případě může být pro obtěžovanou osobu snazší se proti takovému chování ohradit.

Za sexuálním obtěžováním stojí několik různých příčin. Stručně lze pojmenovat následující:

- potřeba potvrdit si vlastní moc v situaci, kdy druhý nemůže odmítnout,
- potřeba druhými manipulovat a mít nad nimi mocenskou převahu,
- nezralá potřeba potvrdit si sexuální atraktivitu s menším rizikem odmítnutí,
- nerespektování hranice mezi pracovní/formální a soukromou/neformální sférou,
- neznalost a necitlivost k normám, které existují v pracovním prostředí,
- neporozumění a necitlivost k potřebám a přáním druhých lidí.

Jak bylo uvedeno v kapitole 1.1., sexuální obtěžování nemá podobu pouze znásilnění, sexuálního nátlaku a násilí, ale může se jednat o nevyžádanou sexuální pozornost a o urážení či zesměšňování prostřednictvím genderových stereotypů, které v organizaci vytváří nepříjemné prostředí. Mezi uvedenými formami obtěžování bývá souvislost. V organizaci, kde je časté obtěžování prostřednictvím genderových stereotypů, dochází postupně k posouvání hranice mezi vhodným a nevhodným chováním, lidé akceptují i problematičtější chování, a to se proto zesiluje a může přejít v obtěžující sexuální pozornost a sexuální nátlak. Jejich společným znakem je to, že kladou důraz na sexualitu člověka, což však v rámci pracovního prostředí nemá opodstatnění. Je proto důležité věnovat pozornost i méně závažným a zdánlivě neškodným formám chování, jako je používání stereotypních komentářů, sexistických vtipů, prezentaci vizuálních či jiných materiálů se sexuálním obsahem atd., aby nedošlo k jejich bagatelizaci a následnému tolerování

závažnějších projevů sexuálního obtěžování.

Co není sexuální obtěžování

1.4.

V předchozích kapitolách bylo uvedeno, že sexuálním obtěžováním se rozumí nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a/nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující postavení obtěžované osoby (tzv. jednání „něco za něco“), přičemž toto chování má sexuální podtext.

Jednání, které nesplňuje některý z uvedených pojmových znaků, tedy není sexuálním obtěžováním. Například nežádoucí chování snižující lidskou důstojnost osoby, které však **nemá sexuální podtext**, není sexuálním obtěžováním (nýbrž „běžným“ obtěžováním či šikanou, jako je mobbing či bossing). Obdobně vyžadování určitého plnění výměnou za pracovní výhodu není samo o sobě sexuálním obtěžováním. Například podmínka souhlasu s čerpáním dovolené ze strany nadřízeného spočívající v tom, že osoba žádající o dovolenou mu musí poskytnout nějaký dar, není sexuálním obtěžováním. Sexuálním obtěžováním by tato situace byla v případě, že by požadované jednání mělo sexuální podtext – například podmínění souhlasu s čerpáním dovolené účastí na romantické večeři.

Sexuálním obtěžováním není jednání, které sice nese sexuální podtext, ovšem ani jedna ze stran jej **nevnímá jako nežádoucí**. Například **oboustranně akceptované** flirtování na pracovišti není sexuálním obtěžováním, právě proto, že obě strany se na něm dobrovolně a aktivně podílejí a nepovažují jej za nepříjemné.

Blízké jevy – diskriminace, mobbing, bossing

1.5.

Diskriminace

1.5.1.

Jak bylo uvedeno výše v kapitole 1.2., sexuální obtěžování je jednou z forem diskriminace. Antidiskriminační zákon definuje (přímou) **diskriminaci jako jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází či zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci**, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Sexuální obtěžování tedy úzce souvisí s diskriminací na základě pohlaví, neboť k sexuálnímu obtěžování dochází právě na základě pohlaví, resp. genderu.

Podle antidiskriminačního zákona je každé sexuální obtěžování formou diskriminace. Zároveň ale **neplatí, že každá diskriminace na základě pohlaví je sexuálním obtěžováním** (přestože spolu mohou souviset). Například nižší platové ohodnocení ženy vykonávající stejnou práci jako muž je diskriminací na základě pohlaví, nikoli však sexuálním obtěžováním (bližší vymezení toho, co je, a co není sexuální obtěžování, je uvedeno v kapitole 1.4.).

K propojení konceptu diskriminace (na základě pohlaví) a sexuálního obtěžování došlo na základě sekundárního práva Evropské unie.²⁴ Cílem bylo stanovit, že diskriminací není pouze nerovné zacházení (ve srovnání s opačným pohlavím), ale také špatné či nedůstojné zacházení ze zákonem zakázaného důvodu (zpravidla z důvodu příslušnosti k některému z pohlaví).²⁵ K sexuálnímu obtěžování ale může docházet i z jiného důvodu, než je pohlaví, resp. více důvodů spolu může souviset. Sexuálním obtěžováním je tedy například i obtěžování hráče fotbalu ze strany ostatních spoluhráčů z důvodu jeho sexuální

24 Zejména Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/EC; Směrnice Rady 2004/113/EC

25 Holtmaat, 2011

orientace či obtěžování židovského chlapce ze strany jeho spolužáků proto, že prodělal obřízku penisu.

1.5.2. Mobbing a bossing

Mobbing a bossing (případně i staffing)²⁶ jsou formami obtěžování a šikany na pracovišti, které se mohou překrývat se sexuálním obtěžováním anebo jej doprovázet. Tyto jevy jsou zpravidla systematickým a opakovaným útokem jednotlivce či skupiny na určitou osobu. Ve společenském kontextu začal slovo „mobbing“ v 60. letech minulého století používat švédský lékař Peter-Paul Heinemann, který jím označoval destruktivní chování dětí během školních přestávek vůči jednotlivci.²⁷ Postupně se začal tento pojem používat pro různé formy nepřátelského chování na pracovišti.

Mobbingem se rozumí šikana ze strany ostatních spoluzaměstnanců a spoluzaměstnankyň, která se nejčastěji projevuje ponižováním, verbálním napadáním, šířením pomluv, vyloučením z kolektivu, zastrašováním, zesměšňováním a dalším znepríjemňováním plnění pracovních úkolů.²⁸ Mobbing tedy probíhá na horizontální úrovni (není zde prvek podřízenosti).

Bossing je obdobné jednání jako mobbing, ovšem probíhá ze strany nadřízené osoby vůči podřízené osobě a je charakteristický zneužíváním moci. Kromě již uvedených projevů může díky vztahu nadřízenosti a podřízenosti nabývat i podoby zadávání nesplnitelných nebo ponižujících pracovních úkolů či neoprávněné kritického hodnocení.²⁹

Společným znakem sexuálního obtěžování, mobbingu a bossingu je **vytváření nepříjemného pracovního prostředí a snižování lidské důstojnosti oběti**. Mobbing a bossing mohou sexuální obtěžování doprovázet, ale může k nim docházet i samostatně.

Dalším společným znakem sexuálního obtěžování, mobbingu a bossingu je to, že k nim zpravidla dochází v rámci institucionalizovaného prostředí. Jedná se například o pracoviště, školu, církev či organizaci zájmového sdružování (například hudební kroužek či skautský oddíl). Institucionalizované prostředí je charakteristické tím, že v něm existuje **formální i neformální hierarchizace rolí** a že **není snadné jej opustit**. Takové prostředí s sebou také často nese skutečnost, že oběť je ve vztahu k původci či původkyni sexuálního obtěžování v podřízené roli či je na něm nebo ní závislá (např. v případě sexuálního obtěžování ze strany nadřízené osoby). Proto zůstává oběť sexuálního obtěžování v dané situaci často uvězněna bez účinných možností okamžité obrany.

U sexuálního obtěžování, mobbingu i bossingu také dochází často k jejich bagatelizaci, a to navzdory tomu, že se jedná o velmi časté jevy se závažnými dopady. Bagatelizace přitom probíhá na několika úrovních. Dochází k popírání výskytu sexuálního obtěžování (případně mobbingu a bossingu) v rámci daného pracoviště a zároveň často probíhá bagatelizace samotných projevů sexuálního obtěžování, omlouvání jeho původců a původkyň či svalování spoluviny na jeho oběti.

O skutečnosti, že sexuální obtěžování, stejně jako mobbing a bossing, je častým jevem,

26 Staffing neboli tzv. šikana zdola představuje formu obtěžování zaměřenou zdola nahoru. Obětí je v tomto případě osoba ve vedoucí funkci, pachatel i pachatelkami podřízení zaměstnanci a zaměstnankyně. Staffing se může projevovat např. záměrným mařením zadaných úkolů, ignorováním pokynů, zatajováním informací a dalšími formami neférového jednání s cílem poškodit vedoucího zaměstnance/zaměstnankyni, případně celý jeho/její tým či organizaci.

27 Cakirpaloglu et al., 2016

28 Kubíčková, 2014

29 Tamtéž

svědčí řada výzkumů provedených v zahraničí i v České republice. Dosud největší a nejaktuálnější výzkum mobbingu a bossingu v Česku provedený v roce 2016 na vzorku více než 7 000 respondentů a respondentek ukázal, že se s nimi na pracovišti setkala 24,8 % populace v případě použití širší definice a 14,8 % populace při použití užší definice (tedy při použití definice vztahující se jen k závažnějším formám mobbingu a bossingu).³⁰ Oběťmi mobbingu a bossingu byli ženy a muži v přibližně stejné míře. U těchto forem šikany tedy nepozorujeme v míře výskytu výraznou genderovou asymetrii, která je charakteristická pro sexuální obtěžování. Genderová asymetrie se však může projevovat ve vztahu k formám mobbingu a bossingu. Z pohledu úřadů je zajímavé zjištění, že o něco častěji byl výskyt mobbingu a bossingu zjištěn v soukromém sektoru (20,4 % u užší definice) než v sektoru veřejném (13,6 % u užší definice).

Obdobně vysoká míra výskytu panuje u sexuálního obtěžování. Z šetření provedeného na reprezentativním vzorku 1 000 respondentů a respondentek pro Úřad vlády ČR v roce 2016 vyplynulo, že 17 % dotázaných se zcela jistě setkala se sexuálním obtěžováním (a dalších 18 % odpovědělo „možná“). Na pracovišti či ve škole se se sexuálním obtěžováním setkala zcela jistě 9 % dotázaných (a dalších 12 % odpovědělo „možná“).³¹ Na vysoký výskyt sexuálního obtěžování poukázaly i některé starší výzkumy. Z šetření Sociologického ústavu Akademie věd ČR z roku 2005 vyplynulo, že **se sexuálním obtěžováním na pracovišti se setkala 24,8 % respondentů a respondentek** (8,8 % v roli oběti sexuálního obtěžování a 16 % v roli svědka či svědkyně). Výrazně častěji byly oběťmi sexuálního obtěžování ženy – osobně sexuální obtěžování zažilo 13,2 % respondentek a 3,9 % respondentů.³² Z uvedených údajů jasně vyplývá, že sexuální obtěžování a další formy narušených vztahů na pracovišti jsou v českém prostředí silně zastoupeným fenoménem, a je nutné jim věnovat zvýšenou pozornost.

Nejčastější mýty o sexuálním a genderově podmíněném obtěžování

1.6.

Se sexuálním obtěžováním se pojí řada předsudků a mýtů. Ty způsobují, že lidé nedokážou obtěžující chování identifikovat, bránit se mu, a dokonce ve své organizaci odmítají vznik mechanismů k jeho řešení a prevenci. Je tudíž důležité potenciální předsudky znát a argumentovat proti nim. Pokud se podaří v rámci školení i kolegiálních diskuzí ukázat nepravdivost mýtů o sexuálním obtěžování, je tím učiněn první krok k podpoře pozitivního a bezpečného pracovního prostředí.

Které mýty o sexuálním obtěžování jsou rozšířené? Níže je uveden výčet sedmi frekvencovaných, ale lichých představ o různých aspektech sexuálně-obtěžujícího chování. Ke každému z nich připojujeme stručný popis rizik a možných argumentů, které ukazují nepravdivost tvrzení.

Mýtus 1: Galantní chování a dvoření považují za sexuální obtěžování jen zapšklé ženy, které nenávidí muže.

Podle tohoto mýtu lidé předpokládají, že atraktivní a zralé ženy sexuální pozornost (včetně různých komentářů a návrhů) ze strany mužů vítají nebo ji jsou přinejmenším schopny elegantně přejít. Ohradí se pouze proti chování, které je vyloženě násilné. Pokud se ženy ohrazují i proti méně explicitnímu a agresivnímu chování, pak to údajně svědčí o tom, že mají problém se svojí sexualitou a se svým ženstvím. Často se také vyskytuje představa, že takové ženy nemají smysl pro humor a nedokážou s nadhledem přejít určité komentáře.

30 Cakirpaloglu et al., 2016

31 Trendy, 2016

32 Křížková et al., 2005

Díky tomuto mýtu dochází ke zlehčování situací, kdy dojde ze strany zaměstnankyně k nahlášení sexuálního obtěžování. Ohlašovatelka je označena za „divnou“, což v praxi znamená, že vina za obtěžování je (částečně) přenesena na ni samotnou. Přenášení viny na oběť může mít za následek její vylučování ze zaměstnaneckého kolektivu a umlčování. Ačkoliv se obviňování oběti může vyskytnout „jen“ v rámci komentářů a hovorů na pracovišti, velmi znesnadňuje obranu oběti a řešení situace, pokud nastane.

Odmítnutí obtěžujícího chování však reálně vyžaduje nejen schopnost jej rozpoznat, ale i odvahu se proti němu ozvat. Ženy, které se dokáží proti sexuálně a i jinak obtěžujícímu chování ohradit, tedy jistě nejsou zapšklé a nesebevědomé v otázce své feminity, nýbrž naopak silné a statečné. Kromě samotných obětí se proti sexuálnímu obtěžování ozývají také ženy a muži, kteří byli v roli jeho svědků a svědkyň a pozorovat obtěžující chování jim bylo nepříjemné. V jejich případech se taktéž nejedná o zapšklost a nenávist vůči mužům, ale spíše o sebereflexi a odvahu zastat se oběti a podporovat respektující vztahy na pracovišti.

Mýtus 2: Sexuálně obtěžují jen muži, sexuálně obtěžovány jsou jen ženy.

Podle tohoto mýtu lidé předpokládají, že sexuální obtěžování je namířeno pouze vůči ženám a jeho původci jsou výhradně muži. Původ tohoto mýtu spočívá v genderových stereotypech, podle nichž jsou správní muži sexuálně iniciativní, a dokonce je u nich tolerována určitá míra agrese. Ačkoliv je konstelace obtěžující muž – obtěžovaná žena nejčastější, nastávají samozřejmě i situace, kdy obtěžování pochází od ženy a směřuje k muži. Může se jednat o ženy, které jsou vůči obtěžovaným mužům v nadřazených pracovních pozicích, nebo o ženy, které se snaží sexuálním obtěžováním získat výhodu nad svým kolegou či nadřízeným. Na paměti je nutné mít i situace, kdy obtěžování probíhá navzájem mezi ženami nebo mezi muži.

Bez ohledu na to, zda jsou v roli obtěžovaných a obtěžujících ženy či muži, motivace pro sexuální obtěžování je vždy shodná. Jedná se o zneužití moci, kterou daný člověk nad druhými má, a/nebo o snahu nepřiměřenou moc nad druhými získat a zároveň o tendenci redukovat druhé na sexuální objekty a přehlížet jejich kompetence. Pouze ty by přitom měly být v pracovní sféře posuzovány.

Pro účinné odstraňování sexuálního obtěžování je důležité neomezovat potenciální případy obtěžování na obtěžování žen ze strany mužů. Formální opatření proti sexuálnímu obtěžování v organizaci by měla být formulována dostatečně otevřeně tak, aby připouštěla všechny uvedené souběhy okolností a konstelace mezi obtěžovanými a obtěžujícími osobami.

Mýtus 3: Ženy, které jsou sexuálně obtěžovány, si za to mohou samy, protože se chovají lascivním a provokujícím způsobem.

Podle tohoto mýtu lidé předpokládají, že vina za sexuální obtěžování leží na ženách (resp. na obětech obtěžování). Ti, kteří se obtěžování dopouštějí, jsou v podstatě omlouváni tím, že byli k určitému chování vyzváni a vyprovokováni druhou stranou.

Je třeba namítnout, že zodpovědnost za vlastní chování samozřejmě vždy zůstává na straně toho, kdo je jeho původcem. Uvedený mýtus je urážlivý jak pro ženy, které obviňuje ze sexuálního provokování, tak pro muže, které vykresluje jako nesvéprávné a plně vydané v šanc svým pudům.

Mýtus 4: Za ohlášeným sexuálním obtěžováním bývá většinou výmysl a snaha poškodit údajného původce obtěžování.

Podle tohoto mýtu lidé předpokládají, že případy sexuálního obtěžování buď vůbec

nenastaly, nebo nebyly tak závažné, aby vyžadovaly formální řešení. Hlavním důvodem jejich ohlášení je snaha ublížit údajnému původci obtěžování a pomstít se mu (případně jí). Takovou motivaci samozřejmě nelze úplně vyloučit, i když je velmi nepravděpodobná, protože samotné nahlášení případu bývá nepříjemnou zkušeností spojenou se znevažováním, útoky, ztrátou dobrého jména atd.

K tomu, aby případné nepravdivé osočení bylo zjištěno, je důležité správně nastavit pravidla a mechanismy pro ohlašování a objasňování sexuálního obtěžování. Ty musí chránit jak osobu, která případ nahláší, tak i osobu, která je označena za agresora (minimálně do doby, než bude řešení případu uzavřeno). Pro celkové klima v organizaci je důležité, aby nebylo sexuální obtěžování předem zlehčováno tím, že se od počátku předpokládá falešné obviňování.

Mýtus 5: Kdo je silnou osobností a ví, co chce, umí se proti sexuálnímu obtěžování ohradit.

Podle tohoto mýtu lidé předpokládají, že případy sexuálního obtěžování ohlašují k dalšímu formálnímu řešení jen lidé, kteří si neumí poradit sami, tedy lidé slabí, sociálně nezdatní nebo jinak problematičtí. Ti, kteří jsou zralou a silnou osobností, se údajně dokáží proti obtěžování sami vzeprít, říct razantní „Ne!“ a sjednat si nápravu, aniž by do toho vtahovali třetí osoby a formální autority.

Jedná se o mýtus, neboť mnoho situací není možné ani vhodné řešit zcela samostatně, neformálně a bez zapojení institucionálních mechanismů. Zvláště tam, kde se jedná o obtěžování ze strany nadřízených, není odmítnutí snadné. Obecně platí, že v sexuálnímu obtěžování dochází ke zneužití mocenské asymetrie, která vždy obranu proti nepříjemnému chování ztěžuje. Přehlížení tohoto rysu znamená nepochopení podstaty sexuálního obtěžování, což vede k sekundární viktimizaci obětí.

Mýtus 6: Potřeba řešit sexuální obtěžování k nám byla přenesena ze zahraničí.

Podle tohoto mýtu lidé předpokládají, že ohlašování případů sexuálního obtěžování je v českých podmínkách cizí jev, který se vzpírá naší tradici. Ta údajně spočívá spíše v tom, že s případným obtěžujícím chováním se člověk vypořádá prostřednictvím nadhledu a humoru, tj. nebere takové chování příliš vážně, protože jde stejně jen o „harašení“. Bagatelizace sexuálního obtěžování podobnými pojmenováními je nevhodná. Neodráží totiž reálná nebezpečí, která obtěžování pro jednotlivce i celé organizace přináší.

Mýtus 7: Pokud dosud nebyl v organizaci nahlášen žádný případ sexuálního obtěžování, automaticky to znamená, že se zde sexuální obtěžování vůbec nevyskytuje.

Podle tohoto mýtu je absence nahlášených a řešených případů sexuálního obtěžování interpretována jako celková neexistence takového chování na pracovišti. To ale může být klamný dojem. Skutečnost, že nejsou oznamovány žádné případy sexuálního obtěžování, může stejně tak svědčit o nepřátelském a odmítavém prostředí, kde je sexuální obtěžování bagatelizováno, a obtěžované osoby se obávají negativních důsledků případného informování o nevhodném chování.

I v případě tohoto mýtu je nejúčinnější obranou nastavení jasných a bezpečných pravidel pro nahlášení a řešení případů sexuálního obtěžování. Pokud téma není v organizaci zlehčováno a pokud jsou zároveň formulována funkční pravidla, pak absence nahlášených případů může skutečně znamenat, že sexuální obtěžování v dané organizaci pravděpodobně neexistuje.

2. Proč je sexuální obtěžování nebezpečné

Sexuální obtěžování představuje protizákonné chování, které má mnoho negativních dopadů na jednotlivce i celé organizace. Jestliže na pracovišti nastane případ sexuálního obtěžování, může se jednat „jen“ o selhání konkrétního člověka, který se obtěžujícího chování dopustil. Pokud však takové chování trvá déle a zůstává neřešeno, je to již **selhání celé organizace**. Důsledky opakovaných a dlouhodobých případů sexuálního obtěžování jsou o to závažnější, protože mění celkové klima v organizaci, čímž dopadají na všechny zaměstnankyně a zaměstnance. Aby nedocházelo k takovému **postupnému zesilování a rozšiřování obtěžujícího chování**, je velmi důležité věnovat pozornost již prvním i méně explicitním formám obtěžování.

Pro lepší porozumění tomu, proč je sexuální obtěžování tak nebezpečným jevem, je podstatné uvědomit si potenciální dopady takového chování na všechny zúčastněné. Následující podkapitoly představují stručný přehled dopadů sexuálního obtěžování, který vychází ze zahraničních a českých výzkumů sexuálního obtěžování na pracovištích.³³

2.1. Důsledky pro toho, kdo je obtěžován

U lidí, kteří se stali obětí sexuálního obtěžování, výzkumy opakovaně potvrdily důsledky v oblasti psychické, fyzické, sociální a výkonnostní. Projevy uvedené v následujícím výčtu se obvykle nevyskytují všechny najednou a v plné míře u každé osoby, která se stane obětí sexuálního obtěžování. U obtěžovaných osob ale existuje zvýšená pravděpodobnost jejich vzniku.

Zda k tomu dojde, závisí na tom, **jak silné a dlouhodobé obtěžující chování je, jaké strategie zvládání stresu člověk používá, jaké zdroje energie má k dispozici a jaké jsou jeho dosavadní životní zkušenosti**. Důležitým faktorem je samozřejmě i to, jak je sexuální obtěžování vnímáno v samotné organizaci, a tedy jakou podporu v případném řešení případu může oběť pociťovat ve svém pracovním okolí.

Projevy v psychické oblasti:

- úzkosti,
- obavy z pobytu v zaměstnání,
- pocit životní nepohody, nespokojenost v pracovním a často i soukromém životě,
- deprese,
- agresivní chování namířené proti sobě či proti okolí,
- pokles sebevědomí.

Projevy ve fyzické oblasti:

- nevolnost před vstupem do zaměstnání,
- bolesti hlavy a žaludku,
- zvýšená únava,
- problémy se spánkem.

³³ Křížková, 2005; Smetáčková, Pavlík, 2011; Cakirpaloglu et al., 2016; Křížková et al., 2006; Jackson et al., 2003; Fitzgerald et al., 1995

Projevy v sociální oblasti:

- pocit cizosti v dříve známém prostředí,
- pocit nepochopení,
- pocit nesrozumitelnosti druhých lidí,
- častá nedorozumění a konflikty,
- sociální izolace.

Projevy ve výkonnostní oblasti:

- snížená koncentrace pozornosti,
- pocit zpomaleného myšlení a záseků,
- pomalejší pracovní tempo,
- vyšší chybovost,
- vyšší míra absencí,
- odchod ze zaměstnání,
- ztížená pozice pro získání referencí mající trvalý dopad na pracovní život vč. finančních ztrát.

Explicitní a násilné formy obtěžování vyvolávají silné **trauma**, po němž se může dostavit tzv. posttraumatický stresový syndrom. Ten i v delším časovém odstupu může přinést zvýšenou agresi, deprese a další negativní důsledky v psychické i fyzické oblasti. Pokud k sexuálnímu obtěžování došlo v takovém pracovním prostředí, kde je téma ignorováno a kde není obětí nabízena podpora, může docházet k prohlubování traumatických zkušeností. Pro oběti pak často bývá jediným řešením organizaci opustit. Ovšem ani odchod ze zaměstnání nedokáže původní traumatické zkušenosti zažehnat. Navíc může oběť dostat do problematické ekonomické situace a celkově dále snížit její životní pohodu. Také z hlediska organizace jsou odchody ze zaměstnání problematické, protože ohrožují kontinuitu a spolupráci v týmu a činí ze sexuálního obtěžování normu chování, která je na pracovišti akceptována.

Náročné jsou ale i situace, kdy je obtěžování zpočátku nenápadné, odehrává se bez projeveného nesouhlasu obtěžované osoby, či dokonce s jejím částečným souhlasem. Když si osoba nakonec uvědomí nepříjemné pocity, které v ní obtěžující chování vyvolává, **pocítuje nejistotu a vinu za to, že se již od začátku proti takovému chování neohradila**. To pak snižuje schopnost se začít proti takovému chování bránit.

Důsledky pro toho, kdo obtěžuje

2.2.

Lidé, kteří se dopustí sexuálního obtěžování, mohou mít různou motivaci. U některých se jedná o neadekvátně projevený romantický zájem o konkrétní osobu, který však pro ně není obvyklým vzorcem chování, a k dané osobě cítí skutečné a jedinečné city. U většiny původců obtěžování ale jde naopak o chování, kterého se dopouštějí často a vůči různým osobám, které jim sice připadají atraktivní, ale romantické city k nim nechovají. Takoví lidé bývají často sexuálními agresory a/nebo si potřebují dokazovat obtěžujícím chováním svoji moc nad druhými. Společným jmenovatelem původců sexuálního obtěžování je, že **překračují normy pracovního prostředí, zneužívají svoji nadřazenou pozici na pracovišti a neberou ohledy na přání a potřeby svých obětí**.

Důsledky sexuálního obtěžování pro jeho původce jsou nejsilnější v sociální oblasti. Jejich postavení v pracovních kolektivech bývá po odhalení případu obtěžování zhoršeno, což se projeví na omezené spolupráci v pracovních týmech. To negativně ovlivní jak jejich pracovní výkonnost, tak pracovní spokojenost. V případě, že sexuální obtěžování je odhaleno a institucionálně řešeno, mělo by dojít i k **formálnímu potrestání** obtěžující osoby (včetně případného přeřazení či výpovědi). Pokud je však v organizaci **sexuální obtěžování tolerováno** a pokud neexistují pravidla na jeho nahlašování a řešení, situace je jiná. V takovém případě nemusí být obtěžující osoby konfrontovány s žádnými negativními důsledky. O to závažnější jsou však pak dopady pro fungování organizace jako celku (blíže viz kapitola 2.3.).

Další důsledky se liší v závislosti na tom, zda se jedná o první či druhou výše popsanou skupinu. V případě těch, kteří se dopustili sexuálního obtěžování výjimečně a z určité nevědomosti, jsou obvyklým důsledkem odhaleného případu silné výčitky svědomí, nejistota a nedůvěra ve své schopnosti rozumět sociálním vztahům. V případě těch, pro které je sexuální obtěžování vzorcem chování, spočívají důsledky v (neuvědomovaném) neporozumění sociálním situacím, ve zhoršených vztazích a v sociální izolaci, což se samozřejmě promítá do výsledků jejich práce.

2.3. Důsledky pro kolektiv a organizaci

Všechny individuální důsledky sexuálního obtěžování se podepisují na celkovém klimatu pracoviště a promítají se do nižší pracovní spokojenosti a produktivity. Celkově se tak odráží v obtížném řízení organizace a ve zvýšených finančních nákladech. S ignorací výskytu sexuálního obtěžování v organizaci, či dokonce jeho považováním za přípustné chování, souvisí pět hlavních rizik:

- zhoršené vztahy v zaměstnaneckých týmech, které **snížují efektivitu kolegiální spolupráce a snižují spokojenost** konkrétních osob v zaměstnání;
- **vyšší fluktuace** zaměstnanců a zaměstnankyň, která má následující důsledky: komplikuje spolupráci v pracovních týmech a vede ke zvýšeným nákladům na zaškolení nových osob i na delší pracovní lhůty při plnění úkolů,
 - dochází ke ztrátě znalostí a zkušeností v případě odchodu obtěžované osoby z dané pozice,
 - zvyšuje se zátěž pracovního kolektivu z důvodu zdravotních problémů obtěžované osoby a jejím častějším absencím,
 - dochází ke zpomalení a zhoršení výkonu organizace;
- **nedůvěra** zaměstnanců a zaměstnankyň ve formální struktury a mechanismy organizace, která celkově snižuje autoritu nadřízených a komplikuje řízení v organizaci;
- **špatný obraz organizace navenek** a snížená důvěra veřejnosti i dalších spolupracujících organizací v daný úřad;
- prohloubení problému při neřešení existujících případů sexuálního obtěžování, tj. **zesílení nevhodného chování**, odchodu většího počtu zaměstnanců a zaměstnankyň, trvalejší ztráta dobré pověsti apod.

Případy z praxe

3.

Tato kapitola představuje příklady pěti skutečných případů sexuálního obtěžování na pracovišti, ke kterým došlo v České republice v posledních letech. První dva jsou vybrány ze zpráv VOP, další tři jsou popsány tak, jak o nich informovala česká média. Příklady byly mj. vybrány tak, aby pomohly poukázat na různé formy tohoto nežádoucího jevu a ilustrovat jeho reálné důsledky a dopady: na obtěžované osoby (psychické a zdravotní problémy, častější absence v práci, odchod ze zaměstnání apod.), obtěžující osoby (finanční postih, ostuda, trestní stíhání apod.) i úřad a kolektiv (nepříjemné pracovní prostředí, fluktuace, mediální pozornost k ostudnému případu apod.). Souběžně s tím ukazují, jak důležité je výskyt sexuálního obtěžování na pracovišti nepodceňovat a nebagatelizovat, neboť může eskalovat a v krajních případech mít velmi tragickou dohru.

Případ sexuálního obtěžování v průběhu výkonu koncipientské praxe

V roce 2016 VOP řešila případ sexuálního obtěžování v průběhu výkonu koncipientské praxe. Stěžovatelka, zaměstnaná jako advokátní koncipientka, v něm namítala sexuální obtěžování ze strany samostatného advokáta, u nějž byla zaměstnána. Sexuální obtěžování se dle stěžovatelky projevovalo v ponižujícím oslovování, vyžadování polibků, líčení zaměstnavatelových sexuálních zkušeností či fyzické kontrole přítomnosti spodního prádla stěžovatelky. K sexuálnímu obtěžování ze strany zaměstnavatele docházelo také vůči předchozí asistentce, která svůj pracovní poměr ukončila výpovědí mj. kvůli oplzlému a agresivnímu chování zaměstnavatele. Vzhledem k omezeným možnostem dokazování VOP v tomto případě dospěla k závěru, že shromážděné podklady neumožňují s jistotou prokázat (s výjimkou jednoho incidentu), že stěžovatelka byla sexuálně obtěžována či pronásledována. A to zejména proto, že nebylo možné zjistit skutkový stav dostatečně úplně ani posoudit věrohodnost jednotlivých tvrzení. Výjimku v tomto směru představuje situace, kdy zaměstnavatel požadoval po stěžovatelce během její narozeninové oslavy, aby se svlékla a vykoukala v bazénku. Když odmítla, sdělil jí, že jí nezvýší mzdu. Toto jednání dle závěru VOP naplňuje znaky sexuálního obtěžování a pronásledování.

VOP se při řešení tohoto případu zabývala definováním znaků sexuálního obtěžování. Ochrádkyně došla k závěru, že chování musí splnit tři znaky, aby se jednalo o sexuální obtěžování. Těmi jsou nevhodnost, intenzita dosahující zásahu do důstojnosti člověka a sexuální podtext. Pro posouzení nevhodnosti chování musí být naplněny jak objektivní stránka chování, tj. co by průměrný člověk považoval v dané situaci za pokořující, tak i subjektivní stránka chování, tj. zda domnělá oběť určité jednání také tak prožívala. Tento vnitřní stav oběti lze posoudit na základě jejího chování a z reakcí na namítané jednání. Dále ochrádkyně uvedla, že „*čím více může být objektivně pochybné, zda konkrétní chování domnělá oběť subjektivně vnímá jako pokořující, tím více je na ní, aby navenek projevila svůj nesouhlas dostatečně zřejmým způsobem*“.³⁴

Propuštění zaměstnankyně, která se stala obětí sexuálního obtěžování

V roce 2012 řešila VOP případ propuštění oběti sexuálního obtěžování ve zkušební době. Sexuální obtěžování spočívalo v náznacích zájmu ředitele zařízení o stěžovatelku, které vyústilo do otevřených sexuálních nabídek. V důsledku odmítnutí obdržela stěžovatelka ve zkušební době výpověď. Jednání ředitele bylo oznámeno zřizovateli zařízení. Ředitel se následně stěžovatelce písemně omluvil, nabídl jí uhrazení nemajetkové újmy v penězích a navrhl jí uzavření nové pracovní smlouvy na stejnou pracovní pozici s místem výkonu

v jiné provozovně, kde nebude v jeho dosahu. Stěžovatelka vše s výjimkou finanční kompenzace přijala. Stěžovatelka po příslušném oblastním inspektorátu práce požadovala, aby byl zaměstnavatel postižen ještě za správní delikt spočívající v rozvázání pracovního poměru se stěžovatelkou. Dle ochránkyně však zaměstnavatel odstranil následky diskriminačního zásahu tím, že jí byla poskytnuta omluva v písemné i ústní formě, nabídka náhrady nemajetkové újmy v penězích a byla s ní uzavřena nová pracovní smlouva. Ochránkyně tak došla k závěru, že pokud zaměstnavatel, který se dopustil diskriminace, zjednal nápravu, musí pak správní orgán vždy zvážit, zda zahájení řízení o správním deliktu či uložení pokuty za správní delikt není v rozporu se zásadou subsidiarity trestní represe.³⁵

Dvouletá podmínka za obtěžování podřízené

V roce 2018 brněnský krajský soud označil jednání bývalého strážníka, který čtyři roky sexuálně obtěžoval svou podřízenou, za znásilnění a potvrdil mu dvouletou podmínku. Odsouzený má také zaplatit odškodné 150 tisíc Kč za způsobenou újmu. Podle obžaloby muž opakovaně osahával svou podřízenou. Kromě toho, že jí osahával prsa a rozkrok, na ni různě naléhal nebo se o ni různě třel. Byť odsouzený u soudu popřel, že by něco takového dělal, věrohodnost výpovědi zneužívané ženy potvrdili znalci a podpořily ji i výpovědi dalších svědků. Příklad byl o to závažnější, že odsouzený byl navíc odborový předák. *„Cílem bylo, aby tyto jevy přestaly existovat, aby soud jasně popsal, že prostě takto ne, aby se takto muži k ženám přestali chovat,“* doplnil právník poškozené.³⁶

Mladá policistka ukončila život přímo na pracovišti

Obzvláště tragickou dohru měl případ mladé policistky na pražském pracovišti Odboru hospodářské kriminality Police ČR. Policistku, která ukončila intimní poměr se svým nadřízeným, tento začal obtěžovat a vydírat zveřejněním jejích aktů, které v průběhu milostného vztahu získal. Žena v roce 2010 spáchala sebevraždu přímo na pracovišti. S prostřelenou hlavou ji v kanceláři našli její kolegové a kolegyně. V dopise na rozloučenou vylíčila, že ji k zoufalému činu dohnal nadřízený – mluvila o pocitu ponížení, zneuctění a prohry, které v ní jeho chování vyvolalo.

Ze znaleckého posudku bylo zjištěno, že chování nadřízeného plně odpovídá charakteristice sexuálního obtěžování. Matka zemřelé policistky se proto domáhala odškodného. Byť její žalobu příslušný městský soud zamítl, policii podrobil kritice. *„Je nepochybné, že k sexuálnímu obtěžování docházelo. Ale nebyla prokázána souvislost se sebevraždou, aby mohla být policii kladena za vinu,“* uvedl soudce Tomáš Novosad.³⁷ Nadřízený, který se obtěžování dopustil, byl strany tehdejšího náměstka ředitele pražské policie uznán vinným pouze z porušení pracovní kázně, na základě čehož mu byl snížen plat o 5 % na dobu dvou měsíců. Navíc ihned kompenzovaný odměnami. Trest tedy de facto nenastal.

Mobbing Free Institut se však rozhodl i po letech tento případ znovu otevřít a k rukám náměstkyně ředitele pro SKPV Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy zaslal podnět k zahájení řízení ve věcech služebního poměru s dotyčným policistou a bývalým náměstkem pražské policie pro porušení služebního slibu. Podle právníků Mobbing Free Institutu měl bývalý náměstek pražské policie postupovat tak, že měl dotyčnému policistovi *„odejmout hodnost a bez nároků na výsluhu jej propustit, protože mu bylo prokázáno*

35 Zpráva 250/2012/DIS, 2012

36 Cit. in Požár, 2018

37 Cit. in Redakce ppmagazínu.com, 2019

sexuální obtěžování“.³⁸ Podle podnětu tím pádem sám nese odpovědnost a tentokrát u obou z nich nelze ve věci poukazovat na promlčení, neboť u porušení služebního slibu lhůty promlčecí nejsou.³⁹

Osahávání a obtěžování zaměstnankyň i veřejné pohrdání ženami ze strany nadřízeného

Urážlivé dvojsmysly, sexuální narážky, dlouhodobý psychický tlak, osahávání na intimních místech, podmiňování vyššího platového ohodnocení výměnou za intimní sblížení či vedení řeči o nižší hodnotě a inteligenci žen – to jsou příklady forem širokého portfolia obtěžujícího chování, kterého se vůči zaměstnankyním dopouštěl vedoucí stavebního úřadu v Prostějově. Zaměstnankyně úřadu uvedly, jak negativní mělo toto ponižující chování vliv na jejich psychické zdraví. Dále zmínily, že měly strach o ztrátu místa a cítily frustraci z nemožnosti bránit se v rámci úřadu obtěžujícímu chování oficiálními cestami. „Měl takové řeči, to mohu potvrdit, hlavně když se napil. To i různé řeči o ženských a dvojsmysly říkal. Že pracovně nemá rád ženy na vedoucích pozicích, tím byl známý. Zastával názor, že žena je jenom na jednu věc,“ popsala problematiku praktiky vedoucího stavebního úřadu předsedka odborů na tamním magistrátu.⁴⁰ Atmosféra na stavebním úřadě v Prostějově vedla i k vyšší fluktuaci zaměstnanců a zaměstnankyň.

Vedení Magistrátu města Prostějova, pod který stavební úřad (jakožto samostatný odbor) spadá, na svědecké výpovědi zareagovalo provedením dotazníkového šetření zaměřeného na sexuální narážky, nátlak či obtěžování na pracovišti na dotčeném odboru. Zaměstnanci a zaměstnankyně odboru vhažovali vyplněné dotazníky do urny tak, aby byla zajištěna jejich anonymita. Následně byly výsledky dotazníkového šetření ze strany vedení magistrátu vyhodnoceny, přijata související personální opatření a dodatek č. 7 k Pracovnímu řádu, který nově explicitně upravuje zákaz sexuálního obtěžování (s odvoláním na antidiskriminační zákon).⁴¹

Snahu dotyčného úřadu situaci řešit a předcházet podobným případům v budoucnu lze ocenit. Pro účinnou prevenci a potírání sexuálního obtěžování je nicméně nezbytné tuto problematiku řešit komplexně napříč celou organizací, resp. úřadem. V následující kapitole se pokusíme přiblížit jak.

Prevence sexuálního obtěžování

4.

Sexuální obtěžování na pracovišti je častým jevem se závažnými důsledky jak pro oběť, tak pro danou organizaci. V řadě zahraničních a mezinárodních institucí je prevenci sexuálního obtěžování na pracovišti věnována důsledná pozornost. Například Evropský parlament vydal v roce 2016 informační brožuru s návodem pro europoslance a europoslankyně, jak se vyvarovat sexuálního obtěžování a šikany vůči asistentům a asistentkám.⁴² Předpisy, metodické postupy či informační materiály ve vztahu k předcházení sexuálnímu obtěžování vydaly také například Světová banka,⁴³ Agentura

38 Redakce ppmagazínu.com, 2019

39 K datu zpracování příručky nebyly výsledky šetření známy.

40 Cit. in Čech, 2018b

41 Čech, 2018a

42 Zero harassment, 2017

43 The World Bank Group Policy, 2000

EU pro základní práva,⁴⁴ Americká komise pro rovné příležitosti v zaměstnání,⁴⁵ Úřad vysokého komisaře OSN pro uprchlíky⁴⁶ a mnoho dalších institucí. V některých programech podporujících mezinárodní spolupráci mezi organizacemi je dokonce existence opatření proti sexuálnímu obtěžování formální podmínkou, aby se daná organizace mohla o podporu ucházet. V jiných případech se jedná o neformálně vyžadovanou podmínku, která je pokládána za znak vyspělosti dané organizace i celé společnosti. Existencí opatření proti sexuálnímu obtěžování organizace deklaruje svůj zájem o rozvoj bezpečného a respektujícího pracovního prostředí.

Z hlediska účinného potírání sexuálního obtěžování na pracovišti a pomoci jeho obětem je **nezbytné zabývat se jak prevencí sexuálního obtěžování, tak řešením zjištěných případů**. V této kapitole budeme věnovat pozornost preventivním opatřením a v následující kapitole zaměříme pozornost na řešení nahlášených případů.

4.1. Průzkumy výskytu sexuálního obtěžování

Důležitou součástí prevence sexuálního obtěžování na pracovišti jsou pravidelné průzkumy výskytu sexuálního obtěžování. Podobně jako všechny ostatní formy genderově podmíněného násilí je i sexuální obtěžování charakterizováno vysokou mírou latence. Zaměstnavatel, resp. úřad bez realizace hlubšího průzkumu zpravidla nemá **přehled o míře výskytu sexuálního obtěžování**. Ohlášené případy totiž představují jen špičku ledovce a naprostá většina případů sexuálního obtěžování zůstává skrytá a mimo pozornost vedení organizace.

Kromě získání detailnějšího povědomí o míře výskytu sexuálního obtěžování mají pravidelné průzkumy další preventivní dopady. Realizací těchto průzkumů **organizace deklaruje, že prevenci a řešení sexuálního obtěžování přikládá náležitou důležitost** a že je ochotna se jimi zabývat. Samotný průzkum dále **může přispět ke zvýšení povědomí** zaměstnanců a zaměstnankyň o formách sexuálního obtěžování a jeho dopadech. Současně může provedení takového průzkumu oběti sexuálního obtěžování **motivovat k tomu, aby se rozhodly svou situaci řešit** a využily existujících institucionálních mechanismů pro ohlášení nevhodného chování.

Průzkumy výskytu sexuálního obtěžování na pracovišti je vhodné provádět **vždy anonymní formou a s vysokou mírou ochrany získaných informací**. Nejvhodnější metodou je proto dotazník. Při plánování průzkumu je třeba s vedením úřadu diskutovat o různých variantách toho, jak bude se získanými informacemi nakládáno, včetně jejich rizik. Je naprosto nezbytné, aby všichni ti, kteří se podílejí na sběru, zpracování, interpretaci dat a formulaci doporučení, důsledně ctili etické závazky. Dále je třeba pečlivě promýšlet, zda je dotazník skutečně anonymní, tj. zda neumožňuje identifikaci osoby. I v případě, že při vyplňování dotazníku nežadáme uvedení jména, může totiž obsahovat informace jedinečné pro určité zaměstnance a zaměstnankyně (např. dotazník požaduje určení odboru, pozice a pohlaví, přičemž určitou kombinaci těchto údajů v organizaci splňuje pouze jedna konkrétní osoba). Dotazník by ve svém úvodu měl obsahovat ujištění o anonymitě a dále specifikaci toho, kdo a jak bude nakládat se získanými odpověďmi (tedy např. v jak moc zobecněné formě se odpovědi dostanou k nadřízeným). **Zajištění anonymity a ochrany informací je podmínkou toho, aby zaměstnanci a zaměstnankyně dotazník vyplnili pravdivě a otevřeně**. V opačném případě představuje dotazníkové

44 Decision of the Executive Board, 2009

45 Feldblum, Lipnic, 2016

46 UNHCR's Policy on Harassment, 2005

šetření zbytečně vynaložené úsilí.

Dotazník musí obsahovat **otázky s jednoznačným významem**, u nichž nehrozí, že jim různé osoby rozumí odlišným způsobem. V případě, že by tomu tak nebylo, nelze odpovědi jasně interpretovat a výsledky dotazníkového šetření budou snadno napadnutelné. Otázky by neměly obsahovat více částí, na které se otázka ptá zároveň (např. „Setkali jste se s obtěžováním a diskriminací?“), a neměly by být formulovány sugestivně, což znamená předpokládat určitou odpověď jako správnější než jiné (např. „Považujete za správné, že naše organizace nepřijala opatření proti sexuálnímu obtěžování?“). Pro ujištění, zda je dotazník formulován s ohledem na uvedená rizika správně, je vhodné jej **pilotně ověřit** na malé skupině osob. Případně je možné využít již existující dotazníky (viz níže).

Otázky zjišťující výskyt sexuálního obtěžování na pracovišti by měly být koncipovány co nejkonkrétněji, protože obecné formulace přináší riziko, že si respondenti a respondentky pod označením sexuální obtěžování (či jiné jevy) představí různé definice. **Otázky by se tedy měly týkat zkušeností s konkrétními projevy chování**, které splňují charakteristiky sexuálního obtěžování, ale nejsou tak explicitně označeny. Například namísto otázky typu „Stal/a jste se obětí sexuálního obtěžování?“ je vhodné uvést otázky jako „Setkal/a jste se s nevhodným komentováním Vašeho vzhledu?“ či „Snažil se s Vámi na pracovišti někdo opakovaně navázat intimní vztah, přestože jste to odmítli?“. Při sestavování dotazníku je **vhodné vycházet ze standardizovaných dotazníků**, jako je např. dotazník Sexual Experience Questionnaire (SEQ)⁴⁷ či Sexual Experience Scale (SES)⁴⁸. Ukázka dotazníku je uvedena v příloze č. 1.

Dotazníky mohou být **distribuvány buď v papírové, nebo on-line verzi**. Papírová verze je výhodnější kvůli zachování anonymity, pokud se nám podaří vybrat dostatečně skryté místo pro odevzdávání vyplněných dotazníků. Odpovědi je však nutné přepisovat do elektronické podoby, což výrazně zvyšuje náklady na zpracování dat. Výhodou on-line verze je především snadnost zpracování dat, ale také snadnost vyplnění pro respondenty a respondentky. Nutné je ovšem zvolit vhodnou aplikaci pro vytváření dotazníků, která rovněž splňuje zásady kybernetické bezpečnosti úřadu.

Protože sexuální obtěžování představuje jednu z forem narušených vztahů na pracovišti a často se vyskytuje spolu s jiným nevhodným chováním, např. mobbingem a bossingem, je vhodné **průzkumy tematicky zaměřit šířeji na monitoring kvality pracovních vztahů**. Výsledky takto šířeji pojatého průzkumu dovolují připravit komplexní opatření, která se promítnou do celkového zlepšení klimatu na pracovišti. Navíc spojení více jevů do jednoho průzkumu vede k menšímu zahlcení zaměstnanců a zaměstnankyň a potažmo může posílit jejich ochotu dotazník vyplnit. Průzkumy by měly být **pravidelně opakovány, ideálně jednou za 2 roky**, aby bylo možné sledovat změny v pracovním klimatu a operativně přijímat opatření proti momentálním negativním jevům.

Kvantitativní šetření je možné **doplnit šetřením kvalitativním**, např. prostřednictvím anonymizovaných rozhovorů se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří o účast v šetření projeví zájem. V souvislosti s citlivostí podobných rozhovorů je vhodné jejich provedení zajistit externím subjektem. Tímto způsobem je možné získat ucelenější přehled o tom, zda a v jakých formách k sexuálnímu obtěžování na pracovišti dochází.

47 Fitzgerald et al., 1995 (česky dostupné v článku Smetáčková, Pavlík, 2011)

48 Koss, Oros, 1982

4.2. Školení

K účinné prevenci a řešení sexuálního obtěžování na pracovišti je nezbytné systematicky zvyšovat kompetence vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň vytvářet prostředí, ve kterém k sexuálnímu obtěžování nedochází. Zároveň je vhodné zvyšovat povědomí zaměstnanců a zaměstnankyň o formách a důsledcích sexuálního obtěžování a o možnostech jeho řešení.

Za tímto účelem je vhodné **provádět systematická školení**. Základní školení by mělo být součástí vstupního vzdělávání, aby informace o možnostech řešení sexuálního obtěžování získali všichni nově nastupující zaměstnanci a zaměstnankyně. Na školení by měly být představeny informace o (právní) definici sexuálního obtěžování, jeho formách, dopadech a možnostech řešení jeho výskytu v rámci daného úřadu.

S ohledem na zodpovědnost nadřízených za vytváření příznivých podmínek pro výkon práce/služby je také vhodné **do systému vzdělávání vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň** zařadit rozšířené školení k prevenci sexuálního obtěžování. Schopnost předcházet sexuálnímu obtěžování a poskytnout pomoc jeho obětem bezpochyby patří k základním kompetencím pro výkon vedoucí pozice. V rámci rozšířeného školení by tudíž měl být kladen důraz na vytváření etického a profesionálního pracovního prostředí. Kromě prevence by se školení mělo zaměřovat i na rozvoj schopností řešit případy sexuálního obtěžování a zamezovat jejich bagatelizaci.

Školení je vhodné rozdělit na dvě části: (1) **vstupní seznámení** školených osob s tímto jevem a opatřeními, která se v dané organizaci používají k jeho potírání, (2) **navazující průběžné školení**. Vstupní a zejména průběžné školení by měla využívat interaktivních postupů, prostřednictvím kterých školené osoby dokáží lépe porozumět představovanému fenoménu.

Konkrétní model vstupního 90minutového školení o prevenci sexuálního obtěžování může mít následující strukturu:

- definice sexuálního obtěžování a srovnání s dalšími typy narušených vztahů na pracovišti – 20 minut,
- projevy sexuálního obtěžování – 15 minut,
- dopady sexuálního obtěžování na jedince a na organizaci – 15 minut,
- mechanismy ohlašování sexuálního obtěžování v dané organizaci – 10 minut,
- mechanismy řešení sexuálního obtěžování v dané organizaci – 10 minut,
- diskuze nad konkrétním případem – 20 minut.

4.3. Etický kodex, vnitřní předpisy a nastavení institucionálních mechanismů

Prevenci sexuálního obtěžování je vhodné věnovat náležitou pozornost ve vnitřních předpisech, etickém kodexu a dalších dokumentech organizace. Základní informace o nepřijatelnosti sexuálního obtěžování (jakožto protiprávního a neetického jednání) by měly být jejich nedílnou součástí.

Za účelem zvýšení osvěty je účelné do těchto předpisů uvést demonstrativní výčet různých forem sexuálního obtěžování a také stanovit zodpovědnost osob ve vedoucích pozicích za vytváření podmínek pro rozvoj etických vztahů na pracovišti a za prevenci sexuálního obtěžování. Připravovaná revize **Etického kodexu**,⁴⁹ resp. Služebního předpisu č. 13/2015 náměstka ministra vnitra pro státní službu, kterým se stanoví pravidla

etiky státních zaměstnanců a zaměstnankyň, by rovněž měla ideálně tento výčet a téma sexuálního obtěžování zahrnovat.

Úřady by měly usilovat o vytváření prostředí přívětivého k prevenci a řešení sexuálního obtěžování, a to jak na úrovni vedoucích, tak na úrovni řadových zaměstnanců a zaměstnankyň. Kromě důrazu na roli nadřízených je tudíž důležité v předpisech upravit také odpovědnost každého zaměstnance a zaměstnankyně za neetické chování, včetně projevů sexuálního obtěžování.

Dále by v nich měl být stanoven konkrétní mechanismus prevence a řešení sexuálního obtěžování. Předpisy by měly jasně deklarovat nepřijatelnost sexuálního obtěžování, uznávat závažnost dopadů takového jednání, nastavit mechanismy řešení výskytu těchto případů a stanovit zodpovědnost za prevenci a pomoc obětem. Blíže s mechanismy řešení sexuálního obtěžování seznamuje následující kapitola.

Řešení sexuálního obtěžování

5.

Mechanismy pro ohlášení sexuálního obtěžování

5.1.

Zaměstnanci a zaměstnankyně mají právo podat stížnost, ať jsou v pracovním nebo služebním poměru.⁵⁰ Zaměstnavatel je povinen se stížností zabývat. Stížnost by měla mít možnost podat i nezúčastněná osoba, která se o sexuální obtěžování na pracovišti nějakým způsobem dozvěděla (byla jeho svědkem či svědkyní).

Podání stížnosti v pracovněprávním poměru

5.1.1.

Způsobů, jak umožnit zaměstnancům a zaměstnankyním stížnost podat, je několik. Může se jednat o:

- písemnou formu – e-mail, fyzický dopis vhozený do schránky či předaný personálnímu útvaru nebo vedení úřadu,
- ústní formu – rozhovor s pověřenou osobou.

V každém případě je nezbytné, aby každý úřad měl vytvořen **postup pro přijímání stížností na sexuální obtěžování a také pro jejich následné řešení**. Je také vhodné, aby informace o těchto postupech byly všem volně přístupné (např. na intranetu), aby tak dotčené osoby věděly, jak postupovat a na koho se obrátit.

Specifickou pozornost je zapotřebí věnovat i postavení osob, které na úřadě vykonávají práci na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, neboť často mají omezený přístup k informacím a mechanismům pro ohlášení sexuálního obtěžování – na rozdíl od ostatních zaměstnanců a zaměstnankyň např. zpravidla nemají přístup na intranet a neprocházejí vstupním vzděláváním v plném rozsahu.

V každém rezortu a ideálně i v jím zřizovaných organizacích by měla být **určena osoba nebo oddělení (např. personální oddělení), jež stížnosti bude přijímat**. Tato pověřená osoba (či osoby) by měla být v otázkách sexuálního obtěžování a diskriminace řádně proškolená, aby mohla poradit těm, kteří stížnosti podali nebo její podání zvažují, případně poskytl jinou formu podpory (viz níže). Zároveň může na pracovišti provádět školení.

Existence formálního postupu pro objasňování namítaného sexuálního obtěžování by neměla být na úkor možnosti účastníků a účastnic konfliktu **vyřešit záležitost**

50 Zákon č. 262/2006 Sb., § 276, resp. zákon č. 234/2014 Sb., § 79 a 157

neformální cestou. Je také potřeba zajistit, aby podání stížnosti nebylo obtěžované osobě (ani osobě označené za obtěžující) na újmu.

5.1.2. Podání stížnosti ve služebním poměru

Státní zaměstnanec či státní zaměstnankyně může služebnímu orgánu podat písemnou stížnost ve věcech výkonu služby a ve věcech služebního poměru (služebních vztahů). Předmětem stížnosti tak konkrétně může být například upozornění na zneužívání kompetencí ze strany obtěžující osoby v nadřízené pozici nebo na neplnění povinností služebním úřadem v pozici zaměstnavatele, který ignoruje výskyt obtěžujícího chování na pracovišti.

Stížnost vyřizuje osoba bezprostředně nadřízená podateli či podatelce. Pokud je stížnost směřována právě na bezprostředně nadřízenou osobu, vyřizuje ji nadřízený představený nebo nadřízený služební orgán. Státnímu zaměstnanci či státní zaměstnankyni, kteří stížnost podají, musí být do 30 dnů od jejího podání písemně odpovězeno, jakým způsobem byla vyřízena a jaká opatření byla v souvislosti s jejím vyřizováním přijata.

5.1.3. Podnět k zahájení kárného řízení

Pokud státní zaměstnanec či státní zaměstnankyně poruší služební kázeň, jsou odpovědní za kárné provinění, za které je jim možné v rámci kárného řízení uložit kárné opatření. Kárné řízení zahajuje kárná komise z moci úřední, a to na základě podnětu od oprávněné osoby.⁵¹ Není tudíž možné, aby bylo zahájeno na základě (přímého) podnětu od oběti sexuálního obtěžování. Avšak její případný (nekvalifikovaný) podnět, z kterého lze dovodit, že se jedná o podnět k zahájení kárného řízení, má kárná komise povinnost postoupit oprávněné osobě k posouzení.⁵² Ta následně může rozhodnout, zda jej kárné komisi oficiálně podá, a potažmo jej učiní tzv. kvalifikovaným.

5.1.4. Anonymní stížnost

Vedle standardních popsaných variant oznamování případů sexuálního obtěžování by měla organizace nabízet i anonymní způsoby. Jedná se například o schránky důvěry nebo o dotazníková šetření klimatu v organizaci. Postup řešení **anonymně nahlášených případů** je samozřejmě v mnoha aspektech omezený. Přesto se ale jedná o důležité kanály, které by měly být zachovány, neboť dovolují zachytit výskyt sexuálního obtěžování i v organizacích, kde mají obtěžované osoby obavy z negativních důsledků nahlášení kvůli nedostatečně bezpečnému prostředí a nefunkčním pravidlům pro řešení případů sexuálního obtěžování. Anonymně nahlášený případ by měl být řešen jednak s osobami označenými v podnětu, které by měly být (za vysoké opatrnosti před předčasným odsouzením) pozvány k vysvětlení, jednak s celým týmem, který by měl projít školením, ubezpečením o správnosti existujících pravidel, nebo být seznámen s nově formulovanými pravidly nahlásování a řešení sexuálního obtěžování.

5.2. Komise objasňující sexuální obtěžování

Pro samotné prověřování stížnosti by vedení organizace mělo ustavit komisi. Komise může mít buď stálé personální složení, což je výhodné kvůli dlouhodobějším zkušenostem a hlubšímu proškolení jejích členů a členek, nebo může být stanovena ad hoc pro jednotlivé nahlášené případy. I v tom případě je ale důležité následovat při jmenování konkrétních osob **obecnou strukturu komise**, která by se měla nejlépe skládat z:

51 Zákon č. 234/2014 Sb., § 94

52 Metodický pokyn č. 3, 2016

- osoby, která je pověřena přijímáním stížností (pro případ, že by s podatelem či podatelkou stížnosti již záležitost probírala),
- nadřízených osoby, která stížnost podala (pokud se nejedná o osobu, vůči níž stížnost směřuje),
- zástupce či zástupkyně relevantního personálního útvaru,
- zástupce či zástupkyně odborové organizace,
- případně dalších osob.

Tato doporučení je nicméně možné v plné šíři uplatnit jen v kontextu pracovněprávních vztahů. V případě státních zaměstnanců a zaměstnankyň se uplatňuje institut kárného řízení, které může vést pouze kárná komise, jejíž složení a fungování upravuje zákon o státní službě.⁵³ Ten určuje, že musí být tříčlenná, přičemž nejméně jeden její člen či členka musí mít vysokoškolské vzdělání v oboru právo v magisterském studijním programu. Zbývající dvě osoby je nicméně možné do kárné komise jmenovat s ohledem na výše uvedený klíč.

Obdobně níže doporučovaný postup při objasňování je možné analogicky využít při označení důkazů a v dílčích aspektech i při dokazování ze strany kárné komise nebo při přípravě podkladů pro její jednání.

Postup při objasňování

5.3.

Ať už byla stížnost podána písemně či ústně, je zapotřebí, aby si pověřená osoba sjednala s podavatelem či podavatelkou schůzku. Je vhodné ho či ji předem informovat, že se na schůzku může nechat někým doprovodit. Na schůzce by měla pověřená osoba nechat podatele či podatelku **vyličit svůj příběh bez přerušování** a doplňující otázky nutné k objasnění případu ponechat na konec. Popis události by měl být detailně zapsán nebo zaznamenán na nahrávku, aby nemuselo docházet k opakované výzvě o líčení. V případě, že nebyly předloženy jiné **důkazy**, než je popis události obtěžovanou osobou, je vhodné ji vyzvat, aby takové dodala, má-li je k dispozici. Jedná se například o e-maily či jiné vzkazy nebo o jména osob, které mohou podat svědectví. Pokud sexuálně-obtěžující chování v době nahlášení události ještě probíhá, je možné probrat způsoby, jak může obtěžovaná osoba důkazy o tomto chování získat.

Pověřená osoba by následně měla podateli či podatelce sdělit, **jakým způsobem a v jakých lhůtách bude stížnost prověřena** a vyřízena (v návaznosti na existující institucionální mechanismy v dané organizaci). Pověřená osoba by měla **postupovat citlivě** a ujistit podatele či podatelku, že stížnost bere vážně a bude se jí řádně zabývat. V neposlední řadě je potřeba se podatele či podatelky zeptat, jaká je jeho či její **představa o narovnání situace** – může se např. jednat o omluvu osobní i veřejnou, propuštění obtěžující osoby či přijetí jiných opatření k tomu, aby se incident nemohl opakovat. Na rozhovor by pověřená osoba měla přijít připravena, aby se nemusel opakovat a zbytečně opětovně traumatizovat podatele či podatelku stížnosti (blíže k zásadám komunikace viz kapitola 5.1.). Ze schůzky je nutné **provést zápis**.

V návaznosti na podatelem či podatelkou vylíčené skutečnosti musí **komise zvolit odpovídající konkrétní postup** prošetření stížnosti. Měla by mít právo vyžadovat součinnost dalších osob na pracovišti, ať už se jedná o podání svědectví či vysvětlení nebo předložení písemných dokumentů (písemné pokyny, e-mailová komunikace), pokud mohou sloužit k objasnění věci. O konkrétním postupu musí být podatel či podatelka vždy

informování. Pověřené osoby a členové komise musí **postupovat diskrétně** a sdělovat ostatním osobám jen ty informace, které jsou nutné pro řádné prověření stížnosti.

Zpravidla bude potřebná **schůzka s osobou obviněnou z obtěžování**. Tato osoba by také měla mít možnost podat vysvětlení k událostem popsáním v podané stížnosti. Rozhovor by měl mít za cíl objasnění skutkového stavu. Osobě obviněné z obtěžování by mělo být vysvětleno, co se rozumí sexuálním obtěžováním, proč je nežádoucí a proč není na pracovišti tolerováno. Pokud v dané organizaci existují institucionální mechanismy k řešení sexuálního obtěžování a jsou součástí jejich vnitřních předpisů, hlavním krokem mělo být jejich připomenutí. Souběžně s tím je žádoucí osobu obviněnou ze sexuálního obtěžování informovat o tom, že není vhodné snažit se s podatelem či podatelkou konfrontovat a že takové jednání může mít vliv na závěry šetření. Tímto by měla být zajištěna **prevence agrese vůči osobě podávající stížnost**. Zároveň by obviněná osoba měla být seznámena s postupem komise a ujištěna o její nestrannosti a neutralitě celého postupu.

Všem stranám by mělo být zdůrazněno, že během šetření a objasňování nesmí docházet k žádné odplatě či znevýhodňování podatele či podatelky ani obviněné osoby a že podání stížnosti nesmí vést k žádnému postihu (nad rámec stanovených sankcí v případě shledání stížnosti jako oprávněné).

Schůzka mezi podatelem či podatelkou stížnosti a osobou obviněnou z obtěžování je sice možným krokem při prošetřování sexuálního obtěžování, avšak **obecně se konfrontace obviňující a obviněné osoby nedoporučuje**, neboť pro podatele či podatelku by to mohlo být příliš stresující. Ke schůzce by proto mělo dojít pouze na žádost osoby podávající stížnost a měla by na ní být přítomna třetí osoba. Ze všech schůzek, rozhovorů a jiných úkonů by měl být pořízen zápis.

Komise by následně měla zvážit všechny skutečnosti, jež v průběhu prověřování stížnosti vyšly najevo, a **zaujmout výsledné stanovisko** – tj. zda se v ohlášeném případě jednalo o sexuální obtěžování. Pokud se komise přikloní k tomuto závěru, měla by **navrhnout opatření**, aby k podobnému jednání již nedošlo, a navrhnout potrestání osoby, která se sexuálního obtěžování dopustila. Součástí šetření by mělo být také vyhodnocení širší situace na pracovišti, tedy zda na něm panuje atmosféra nakloněná projevům sexuálního obtěžování.

Proces objasňování ohlášené stížnosti na případ sexuálního obtěžování by měl obsahovat následující kroky:

- Schůzka pověřené osoby s podatelem či podatelkou.
- Popis události podatelem či podatelkou, z něhož je proveden záznam.
- Poskytnutí důkazů o chování, vůči němuž stížnost směřuje, včetně seznamu případných svědků a svědkyň.
- Sestavení komise, ujištění se o absenci střetu zájmů u jednotlivých členů a členek.
- Informování komise o stížnosti a všech dosud získaných informacích.
- Poskytnutí záznamu popisu události, případně schůzka osoby podávající stížnost s komisí.
- Schůzka obviněné osoby s komisí.
- Schůzka svědků a svědkyň s komisí.
- Uzavřené jednání komise o případu a přijetí výsledného stanoviska.

- Formulace doporučení pro řešení stížnosti – nabídka mediace pro neformální uzavření, udělení trestů, aktivity pro kolektiv atd.

Pokud při objasňování případu vznikne podezření na spáchání trestného činu, je na místě zvážit podání trestního oznámení. To může podat kdokoliv, nikoli pouze poškozená osoba, a to na kterémkoli oddělení policie nebo státním zastupitelství. Tyto orgány mají povinnost oznámení přijmout a bez průtahů věc vyšetřit (pro postup při podání trestního oznámení blíže viz příloha č. 3).

Sankce

5.4.

Postih v rámci pracovněprávního poměru

5.4.1.

Sexuální obtěžování zaměstnancem či zaměstnankyní, kteří nejsou ve státní službě, je **porušením pracovněprávních předpisů**.⁵⁴ Jako takové je možné jej řešit:

- neformální domluvou s dotyčným zaměstnancem či zaměstnankyní,
- písemným upozorněním na soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů, po němž může do 6 měsíců následovat výpověď z pracovního poměru,
- výpovědí z pracovního poměru pro závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů,⁵⁵
- okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem pro zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci,⁵⁶
- případně zrušením pracovního poměru ve zkušební době.⁵⁷

Peněžní postih mzdy nebo platu není dovolený, v úvahu přichází pouze nepřiznání nebo snížení odměn.

Postih v rámci služebního poměru

5.4.2.

Sexuální obtěžování způsobené státním zaměstnancem či státní zaměstnankyní je nezbytné považovat za **kárné provinění**.⁵⁸ Za kárné provinění je možné uložit:

- ústní výtku,
- písemnou výtku (ta se založí do osobního spisu státního zaměstnance na dobu 1 roku),⁵⁹
- kárné opatření,⁶⁰ jímž je
 - písemná důtka,
 - snížení platu až o 15 % na dobu až 3 kalendářních měsíců,

54 Zejména zákon č. 262/2006 Sb., § 301 a § 302

55 Zákon č. 262/2006 Sb., § 52 písm. g)

56 Zákon č. 262/2006 Sb., § 55 odst. 1 písm. b)

57 Zákon č. 262/2006 Sb., § 66

58 Dle § 88 ve spojení s § 87 zákona o státní službě je kárným proviněním zaviněné porušení povinností státního zaměstnance, které mu plynou z právních předpisů vztahujících se ke službě v jím vykonávaném oboru služby, ze služebních předpisů a příkazů.

59 Zákon č. 234/2014 Sb., § 88

60 Zákon č. 234/2014 Sb., § 89

- odvolání ze služebního místa představeného,
- propuštění ze služebního poměru.

Kárné opatření je možné uložit v rámci kárného řízení, pokud se prokáže, že se dotčený státní zaměstnanec či zaměstnankyně dopustili kárného provinění. Jak bylo poznamenáno výše, kárné řízení může vést jen kárná komise, jejíž složení a fungování upravuje zákon o státní službě.⁶¹

Kromě toho je možné státního zaměstnance nebo zaměstnankyni propustit ze služebního poměru ve zkušební době.⁶²

6. Jak komunikovat o případech sexuálního obtěžování

Pokud v organizaci nastane případ sexuálního obtěžování, který je oznámen a začne být objasňován, je důležité řídit se při komunikaci s dotčenými osobami určitými zásadami. Ty vycházejí z **principu respektu k obtěžované osobě, z principu spravedlnosti k obtěžující osobě a z principu otevřenosti k svědkům a svědkyním obtěžování**. Jejich cílem je, aby bylo během objasnění zjištěno, zda a případně v jaké intenzitě došlo k sexuálnímu obtěžování, a aby se všichni zúčastnění mohli s tímto chováním vyrovnat a organizace jako celek nebyla událostí poškozena (ale naopak případně i posílena). K tomu, aby skutečně mohlo dojít k vyrovnání se s případem sexuálního obtěžování, je nutné:

- událost nebagatelizovat,
- uložit sankce,
- omluvit se a akceptovat omluvu,
- přiměřeně otevřeně o události informovat,
- upravit stávající formální a neformální pravidla komunikace v organizaci.

6.1. Komunikace s těmi, kdo jsou sexuálně obtěžováni

Osoba, která se stala obětí sexuálního obtěžování, prožila velmi nepříjemnou zkušenost, která obvykle nahlodá sebejistotu člověka a jeho důvěru k ostatním lidem. V řadě případů se jedná dokonce o silné trauma. Abychom obtěžovanému člověku více neublížovali, je třeba zvolit **správný styl komunikace**. Ten by měl vycházet z toho, že se snažíme k věci přistupovat se systematicky budovanými znalostmi o sexuálním obtěžování a jeho hlubších kořenech, empaticky si představit pocity, kterým čelí obtěžované osoby, soustředíme se na popis chování a nikoliv na posuzování osobností obtěžované či obtěžující osoby, respektujeme sdělení osob podávajících stížnost včetně jejich nejistot a obav apod.

Během objasňování je nutné získat od obtěžované osoby **popis celé události**. Je důležité vyvarovat se nadbytečného opakování popisů obtěžujícího chování. Proto bychom z prvního popisu měli učinit záznam či zápis, který by byl se souhlasem obtěžované osoby k dispozici pro případnou další potřebu. Na druhou stranu je ale také důležité ponechat obtěžované osobě možnost zpřesnit svůj popis události, protože vzpomínky na událost se mohou postupně rozkrývat a také to, co se mohlo při prvním popisu zdát

61 Zákon č. 234/2014 Sb., § 91 a § 92

62 Zákon č. 234/2014 Sb., § 74 odst. 1 písm. f)

nevýznamné (a nebylo zahrnuto), se postupně může ukázat podstatným. Je zároveň důležité mít na paměti, že jazykový popis podobně náročných událostí nemusí být plně výstižný, a je tudíž podstatné „nechytat za slovíčka“.

V situacích, kdy žádáme obtěžovanou osobu o popis události, bychom měli dodržovat následující zásady, které se týkají jak stylu, tak obsahu komunikace:

- Zvolit klidné místo, kde nebudeme rušeni. Případně dát na dveře cedulku o probíhající jednání. Vypnout telefon či jiné zdroje náhlého vyrušení a požádat obtěžovanou osobu o totéž.
- Zvolit vhodný čas tak, abychom my ani obtěžovaná osoba nebyli pod časovým tlakem. Setkání se může protáhnout.
- Ujistit obtěžovanou osobu, že setkání probíhá proto, aby byl případ objasněn a napraven. Některé otázky bohužel mohou být nepříjemné.
- Nestavět do přímé vzájemné konfrontace obtěžovanou a obtěžující osobu.
- Zdůraznit, že sexuální obtěžování považujeme za nepřístojné chování, které nemá v naší organizaci žádné místo.
- Ocenit odvalu, kterou obtěžovaná osoba prokázala tím, že událost ohlásila.
- Ujistit obtěžovanou osobu, že s veškerými informacemi bude nakládáno opatrně a nebudou šířeny mimo kanály nutné pro úspěšné objasnění a vyřešení události. Ti, kteří se na objasňování podílejí, dodržují diskrétnost.
- Nezpochybňovat nepříjemné pocity, které obtěžovaná osoba spojuje s popisovaným chováním, a významy, které tomuto chování připisuje.
- Zjistit, jaká byla povaha vztahu mezi obtěžovanou a obtěžující osobou před popisovanou událostí a po ní. Srovnat ji se vztahy mezi obtěžující osobou a dalšími osobami v pracovním týmu.
- Zjistit, zda obtěžovaná osoba obtěžující chování explicitně odmítla a zda o něm informovala (byť neformálně) někoho dalšího.
- Zeptat se na preferovaný návrh řešení události (např. jaký trest pro obtěžující osobu považuje za adekvátní). Je však důležité nevzbudit dojem, že takové řešení bude automaticky přijato.
- V případě, že sexuální obtěžování dosud probíhá, ale zdá se být obtížně prokazatelné, je možné vyzvat obtěžovanou osobu, aby po určitou dobu shromažďovala důkazy – sms zprávy, e-maily, případně aby si zaznamenala, kdo další byl jednání přítomen a je možné se na něj obrátit s žádostí o svědectví.
- Nabídnout seznam kontaktů na externí organizace, které nabízejí pomoc obětem násilí (viz příloha č. 3).
- Informovat o existenci legislativních norem, které vymezují sexuální obtěžování jako protizákonné chování, a o možnosti konzultovat případ s právníkem či právníčkou na danou oblast.

Komunikace s těmi, kdo sexuálně obtěžují

6.2.

Po ohlášení sexuálního obtěžování musí být případ objasněn. Nelze automaticky předpokládat oprávněnost obvinění, a proto obtěžující osoba musí dostat prostor pro vysvětlení události ze svého úhlu pohledu. Přitom je třeba vycházet z podobných zásad jako u komunikace s obtěžovanými osobami, co se týče volby místa a času, nepředjímání

výsledků, diskrétnosti, odmítání sexuálního obtěžování jako jevu, ale současně respektování konkrétní osoby atd. Důležité je vybídnout obviněnou osobu k **podrobnému popisu celé události**, včetně **charakteristiky vztahu s obětí** před a po události, a to ve srovnání se vztahy s ostatními v pracovním týmu, a dále k popisu jejího chování k obtěžované osobě a motivace k němu. Prostor by měl být věnován i **návru řešení** ze strany obtěžující osoby. Obtěžující osoba musí být explicitně varována před snahou o konfrontaci (nad rámec pokusu o oboustranně dobrovolné neformální řešení případu) a pomstu vůči osobě, která podala stížnost.

V případě, že obtěžující osoba zůstane nadále v pracovním či služebním poměru ve stejné organizaci, je nutné zvážit alespoň její přestěhování do jiné (vzdálenější) kanceláře, aby nebyla v každodenním kontaktu s obtěžovanou osobou. Pokud ani jednu z těchto variant není možné zrealizovat, nebo je oběma stranami považována za neadekvátní řešení, je nutné v následujícím období věnovat **zvýšenou pozornost klimatu v zaměstnaneckém týmu** a snažit se ho vhodnými intervencemi podpořit. Optimální je řešit postup vůči týmu s personálním odborem nebo s externím partnerem, který může provést šetření klimatu na pracovišti, organizovat stmelovací program nebo facilitovat skupinovou diskuzi.

6.3. Komunikace s těmi, kdo jsou svědky a svědkyněmi sexuálního obtěžování

Zaměstnanecký tým, v němž se odehrálo sexuální obtěžování, je obvykle do události určitým způsobem zapojen, a to dvěma způsoby. Zaprvé kolegové a kolegyně mohou podat **svědectví o tom, jak z jejich úhlu pohledu událost proběhla a jaké vztahy před a po ní panovaly mezi obtěžovanou a obtěžující osobou**. To je důležitým prvkem při objasnění celého případu. Specificky by o objasnění měli být požádáni jen ti, kdo byli uvedeni obtěžovanou či obtěžující osobou jako významní svědci či svědkyně, s nimiž o události hovořila, nebo ti, kteří se sami ke svědectví přihlásí. Během objasňování je třeba vycházet z obdobných zásad, které byly uvedeny výše, tj. bezpečí a diskrétnost, odmítání sexuálního obtěžování, upřímná snaha vyřešit ohlášený případ, otevřenost a bezpředsudečnost a vyslechnutí návrhů řešení.

Druhý způsob, jímž je kolektiv do řešení případů sexuálního obtěžování zapojen, spočívá v tom, že kolegové a kolegyně jsou nutně takovou událostí zasaženi, a to nejen jako jednotlivci, ale i jako skupina / celý pracovní tým. **Vztahy uvnitř týmu bývají negativně ovlivněny nedůvěrou a pocity viny**. Je proto důležité věnovat při uzavírání případu pozornost nejen obtěžované a obtěžující osobě, kterých se samozřejmě musí zvolené řešení primárně týkat, ale také celému zaměstnaneckému týmu. Ten je podle okolností případu vhodné informovat o výsledcích projednávání případu a o zvolených sankcích. Okruh osob, kterým se informace poskytne, a šíři těchto informací je nutné posoudit individuálně a ve vztahu k různým osobám podle toho, jak moc byly sexuálním obtěžováním na pracovišti (i nepřímo) dotčeny. Souběžně s tím je nutné dbát na dodržování právních předpisů týkajících se ochrany osobních údajů.

V následujícím období by měly být vytvořeny příležitosti pro opětovné stmelení týmu a pro posílení pozitivních vztahů na pracovišti (např. formou teambuildingu). Zároveň by mělo být ověřeno, jaké důsledky měl proběhlý případ sexuálního obtěžování pro zbytek týmu (např. fluktuaci) a pro kvalitu pracovních podmínek (např. neschopnost některých jedinců v týmu vzájemně spolupracovat).

Komunikace s těmi, kdo mají zodpovědnost

6.4.

O uzavřených případech sexuálního obtěžování by v organizaci měli být ideálně informováni nadřízení. Příímí nadřízení (nejsou-li sami označeni za obtěžující osoby) by měli být součástí standardních mechanismů pro objasňování a řešení takových událostí. Další nadřízení (na vyšších stupních a na jiných útvarech) by měli být seznámeni s výsledky objasňování takových případů. To je důležité proto, aby si uvědomili existující riziko sexuálního obtěžování v dané organizaci a přebrali osobní zodpovědnost za utváření pravidel v dané organizaci, podle nichž je obtěžující chování odmítáno a trestáno. Míru podrobnosti a případné anonymity, v jaké budou s těmito případy seznámeni, je podobně jako u informování týmu nutné posoudit individuálně. I v tomto případě je nutné dbát na dodržování právních předpisů týkajících se ochrany osobních údajů.

Závěr

7.

Sexuální obtěžování na pracovišti je v ČR poměrně **často se vyskytujícím jevem** a úřady v tomto ohledu **nejsou výjimkou**. Výzkumy i praxe potvrzují, že tento jev – navzdory své závažnosti, škodlivosti a často i protiprávnosti – není buď vůbec, anebo vhodným způsobem řešen. Důvodem je jednak nedostatečné povědomí o tomto fenoménu, jeho příčinách a souvislostech, které samo o sobě brání efektivnímu využívání možností, které nabízí platná česká legislativa, jednak neznalost dalších vhodných (synergických) mechanismů k jeho řešení a prevenci, případně související neochota je zavádět.

Snaha **zvýšit** toto zatím **nedostatečné povědomí** byla jednou z motivací pro vznik této příručky. K tomu, aby bylo možné sexuálnímu obtěžování účinně předcházet a efektivně řešit konkrétní případy, pokud se objeví, **je nezbytné mít o této problematice komplexní přehled**. A ten se autorský tým pokusil nabídnout. Příručka se tudíž záměrně nesoustředí pouze na představení konkrétních nástrojů prevence a řešení případů sexuálního obtěžování, ale i na to, co je jeho příčinou, jak souvisí s nerovností žen a mužů na trhu práce, a jaké má škodlivé dopady na jednotlivce i chod celé organizace.

Autorský tým doufá, že příručka napomůže na úřadech zvýšit povědomí o této problematice a o osvědčených mechanismech jeho prevence a způsobech citlivého a účinného řešení konkrétních případů. V konečném důsledku tak přispěje nejenom k posílení rovnosti, ochraně lidské důstojnosti a **dodržování etických pravidel**, ale i k **lepšímu fungování úřadů a řádnému a efektivnímu výkonu státní správy**.

Použitá literatura a zdroje

- Agentura EU pro základní práva. 2009. Decision of the Executive Board on Policy of the European Union Agency for Fundamental Rights on protecting the Dignity of the Person and Preventing Psychological Harassment and Sexual Harassment [online]. Vídeň: Agentura EU pro základní práva. [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/sites/default/files/eb_decision_2009_2_anti-harassment.pdf>
- Aktualizovaná opatření Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů pro rok 2018. Příloha usnesení vlády ze dne 6. června 2018 č. 355 [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Aktualizovana_opatreni.pdf>.
- Boučková, Pavla, Barbara Havelková, Kristina Koldinská, Zdeněk Kühn, Eva Kühnová, Markéta Whelanová. 2016. Antidiskriminační zákon. Komentář. Praha: C. H. Beck.
- Cakirpaloglu, Panajotis et al. 2016. Šikana na pracovišti v České republice: Teorie, výzkum a praxe. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women. 2014. General recommendations [online]. Ženeva: Committee on the Elimination of Discrimination against Women [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>>.
- Český statistický úřad. 2018. Zaostrěno na ženy a muže – Soudnictví, kriminalita [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/60622084/300002180613.pdf/47dbc17f-cda0-472b-9c69-2a2b70378bf3?version=1.1>>.
- Evropský parlament, Rada Evropské unie. 2006. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES.
- Evropský parlament. 2017. Zero harassment in the workplace – a guide for Members of the European Parliament [online]. Brusel: Evropský parlament [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <https://static.lecho.be/upload/brochure_mep_0_harassment_en_5992599-859966.pdf>.
- Feldblum, Chai, Victoria Lipnic. 2016. Report of the Co-Chairs of the EEOC Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace U.S. Equal Employment Opportunity Commission [online]. Washington: U.S. Equal Employment Opportunity Commission. [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf>.
- Fitzgerald, Louise, Michele Gelfand, Fritz Drasgow. 1995. „Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances“. Basic and Applied Social Psychology 17 (4): 425-445.
- Holtmaat, Rikki. 2011. „Sexual Harassment and Harassment on the Ground of Sex in EU Law: a Conceptual Clarification“. European Gender Equality Law Review 4 (2): 4-13 [online]. Brusel: Holtmaat, Rikki. [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<https://www.equalitylaw.eu/downloads/2797-european-gender-equality-law-review-2-2011>>.
- Jackson, Susan, Aparna Joshi, Niclas Erhardt. 2003. „Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and implications“. Journal of Management 29 (6): 801-830.
- Kancelář veřejné ochránkyně práv. 2014. Zpráva o šetření ve věci postupu oblastního inspektorátu práce při kontrole namítaného sexuálního obtěžování,

sp. zn.: 250/2012/DIS [online]. Brno: Kancelář veřejné ochránkyně práv [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1634>>.

- Kancelář veřejné ochránkyně práv. 2016. Zpráva ve věci sexuálního obtěžování v průběhu výkonu koncipientské praxe, sp. zn.: 2569/2016/VOP[online]. Brno: Kancelář veřejné ochránkyně práv [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4958>>.
- Koss, Mary, Cheryl Oros. 1982. „Sexual Experiences Survey: A research instrument investigating sexual aggression and victimization“. Journal of Consulting and Clinical Psychology 50 (3): 455-457.
- Křížková, Alena et al. 2005. Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři a řešení [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>>.
- Křížková, Alena, Hana Maříková, Zuzana Uhde. 2006. Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice. Sociologický ústav Akademie věd ČR.
- Kubíčková, Alice. 2014. Mobbing, bossing – Obrana proti šikaně na pracovišti. [online] Praha: epravo.cz [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-bossing-obrana-proti-sikane-na-pracovisti-95949.html>>.
- Metodický pokyn náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 3/2016, kterým se stanoví podrobnosti kárné odpovědnosti státních zaměstnanců a kárného řízení. 2016. Praha: Ministerstvo vnitra ČR.
- Mezinárodní konference práce. 2018. Resolution to place on the agenda of the next ordinary session of the Conference an item entitled “Violence and harassment in the world of work” [online]. Ženeva: Mezinárodní organizace práce [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/texts-adopted/lang--en/index.htm>>.
- Odbor lidských práv a ochrany menšin Úřadu vlády ČR. 2014. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020. Praha: Úřad vlády ČR [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-126186/>>.
- Odbor rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR. 2016. Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy [online]. Praha: Úřad vlády ČR [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<http://www.tojrovnost.cz/images/analyzy/Trendy-socialne-politickyh-mechanismu-ovlivnujicich-genderove-vztahy.pdf>>.
- OSN. 1979. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW). New York: OSN. [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>>.
- Rada Evropské unie. 2004. Směrnice Rady 2004/113/ES.
- Rada Evropy. 2011. Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence [online]. Štrasburk: Rada Evropy. [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210>>.
- Rada Evropy. 2011. Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence [online]. Štrasburk: Rada Evropy [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210>>.
- Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 13 ze dne 14. prosince

2015, kterým se stanoví pravidla etiky státních zaměstnanců. 2015. Praha: Ministerstvo vnitra ČR.

- Smetáčková, Irena, Petr Pavlík. 2011. „Sexuální obtěžování na vysokých školách: Teoretické vymezení, metodologický přístup, výzkumné výsledky“. Sociologický časopis 47 (2): 361-386.
- Světová banka. 2000. The World Bank Group Policy on Eradicating Harassment Guidelines for Implementation [online]. Washington: Světová banka [cit. 17. dubna 2019]. Dostupné z: <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/wbsh.pdf>>.
- The Committee of Ministers of the Council of Europe. 2019. Preventing and Combating Sexism. Recommendation CM/Rec(2019)1. Štrasburk: Council of Europe. [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<https://rm.coe.int/prems-055519-gbr-2573-cmrec-2019-1-web-a5/168093e08c>>.
- UNHCR. 2005. UNHCR's Policy on Harassment, Sexual Harassment, and Abuse of Authority [online]. Geneva: UNHCR [cit. 17. dubna 2019]. Dostupné z: <[http://www.un.org/womenwatch/osagi/UN_system_policies/\(UNHCR\)policy_on_harassment.pdf](http://www.un.org/womenwatch/osagi/UN_system_policies/(UNHCR)policy_on_harassment.pdf)>.

Novinové články:

- Čech, Jakub. 2018. Potrestaný nemrava: Úředníci za sexuální obtěžování sebrali část platu. Praha: Magazín zpravy.tiscali.cz [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<https://zpravy.tiscali.cz/potrestany-nemrava-urednikovi-za-sexualni-obtezovani-sebrali-cast-platu-318911>>.
- Čech, Jakub. 2018. Sexuální obtěžování na stavebním úřadě: Sahání pod sukni i pohrdání ženami. Praha: Magazín zpravy.tiscali.cz [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<https://zpravy.tiscali.cz/sexualni-obtezovani-na-stavebnim-urade-sahani-pod-sukni-i-pohrdani-zenami-316596>>.
- Požár, Ondřej. 2018. Roky měl strážník sexuálně útočit na podřízenou! Soud potvrdil trest. Praha: TN.cz [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<http://tn.nova.cz/clanek/roky-mel-straznik-sexualne-utocit-na-podrizenou-soud-potvrdil-trest.html>>.
- Redakce ppmagazínu.com. 2019. Máme nové informace: V práci se chlubil jejími akty. Zastřelila se. A trest? Dvoutměsíční srážka z platu. Praha: redakce ppmagazínu.com [cit. 10. září 2019]. Dostupné z: <<https://www.ppmagazin.com/policistka-28-se-zastrelila-sef-se-chlubil-jejimi-intimnimi-akty-a-trest-srazka-z-platu/>>.

Zákony:

- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Rozhodnutí Nejvyššího soudu:

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 572/2011 ze dne 3. července 2012
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn.: 8 Tdo 1415/2013 ze dne 17. července 2014

Příloha 1: Ukázka dotazníku

Prevence sexuálního obtěžování na pracovišti ve státní správě

BLOK A

upravená česká verze dotazníku *Sexual Experience Questionnaire* (Fitzgerald et al., 1995)

1. V následujícím seznamu je uvedeno 15 typů chování, které může být problematické. U každého typu chování prosím uveďte, zda jste se s ním setkali na vašem pracovišti za poslední rok (nikdy, 1krát, opakovaně) a zda považujete chování za vhodné, či nevhodné.

[illegible]

[illegible]

že získáte určitou výhodu, pokud budete souhlasit s intimním sblížením (ať již v podobě jednorázové sexuální zkušenosti, či dlouhodobého vztahu)?						
13. Vzbudil ve Vás někdo dojem, že by vůči Vám mohl použít určitý trest (např. snížení platu), pokud odmítnete návrh na intimní sblížení?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. Zacházel s Vámi někdo špatně proto, že jste odmítl/a návrh na sexuální sblížení?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. Nabídl Vám někdo pracovní výhody (např. méně povinností, zvýšení platu), pokud budete vstřícná/ý vůči sexuálním návrhům?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

BLOK B

OTÁZKY Č. 2-8 VYPLŇUJTE POUZE TEHDY, POKUD JSTE SE NA PRACOVÍŠTI SETKAL/A S MINIMÁLNĚ JEDNÍM Z VÝŠE UVEDENÝCH PROJEVŮ CHOVÁNÍ V BLOKU A, JINAK POKRAČUJTE NA BLOK C.

2. Kdo vůči Vám toto chování směřoval? Pokud jste se setkal/a s více projevy, zvolte odpověď, která postihuje nejvíce z nich.

☐ muž/muži

☐ žena/ženy

☐ muž/muži i žena/ženy stejně

3. Vyberte JEDEN konkrétní projev chování z bloku A, který na Vás měl zásadní negativní dopad. (Zapište ho pomocí číslice z bloku A.)

- | | | |
|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| ☐ 1 | ☐ 6 | ☐ 11 |
| ☐ 2 | ☐ 7 | ☐ 12 |
| ☐ 3 | ☐ 8 | ☐ 13 |
| ☐ 4 | ☐ 9 | ☐ 14 |
| ☐ 5 | ☐ 10 | ☐ 15 |

4. Jaké pracovní postavení vůči Vám zastávala osoba, která na Vás toto chování směřovala? *Otázka se vztahuje k situaci obsahující typ chování, které jste uvedl/a v otázce 3.*

☐ v nadřízené pozici ☐ v podřízené pozici ☒ ve stejné pozici ☐ v jiné pozici (napište jaké):

.....

5. Jaký byl poměr žen a mužů v prostředí, v němž jste zažil/a toto chování? *Otázka se vztahuje k situaci obsahující typ chování, které jste uvedl/a v otázce 3.*

- ☐ pouze ženy
☐ více než 50 % žen
☐ přibližně napůl muži a ženy
☐ více než 50 % mužů
☐ pouze muži

6. Jaký pocit ve Vás vyvolala tato zkušenost? *Otázka se vztahuje k situaci obsahující typ chování, které jste uvedl/a v otázce 3. Můžete označit více odpovědí.*

- ☐ Cítil/a jsem se nepříjemně.
☐ Byl/a jsem naštvaná.
☐ Měl/a jsem strach.
☐ Cítil/a jsem se poníženě.
☐ Jiný pocit (napište jaký):
☐ Nepamatuji si na žádný výrazný pocit.

7. Jak jste na zkušenost reagoval/a? *Otázka se vztahuje k situaci obsahující typ chování, které jste uvedl/a v otázce 3. Můžete označit více odpovědí.*

- ☐ Snažil/a jsem se dané osobě vyhýbat.
☐ Snažil/a jsem se tuto situaci řešit formální cestou v rámci úřadu.
☐ Vyhledal/a jsem externí pomoc.
☐ Uvažoval/a jsem o změně zaměstnání.
☐ Nic jsem na svém chování nezměnil/a.
☐ Jinak (napište jak):

.....

8. Pokud jste zažil/a na pracovišti sexuální obtěžování a rozhodl/a jste se jej neohlásit, jaký Vás k tomu vedl důvod? Můžete označit více odpovědí.

- ☐ Báł/a jsem se následků ze strany obtěžující osoby.
 - ☐ Myslel/a jsem si, že mi nikdo nebude věřit.
 - ☐ Obával/a jsem se reakce ze strany kolegů/kolegyň.
 - ☐ Obával/a jsem se, že to pro mě bude mít negativní následky v zaměstnání (např. jeho ztrátu).
 - ☐ Nechtěl/a jsem o tom s nikým mluvit.
 - ☐ Nechtěl/a jsem, aby byla obtěžující osoba za své chování postihována.
 - ☐ Nevěřil/a jsem, že by to nadřízení/é adekvátně či profesionálně řešili.
 - ☐ V danou chvíli jsem nepovažoval/a problematické jednání za sexuální obtěžování.
 - ☐ Nevěděl/a jsem na koho se obrátit.
 - ☐ Nevím; nepamatuji se.
 - ☐ Jiný důvod (uved'te jaký)
-

BLOK C

9. Setkal/a jste se v uplynulých dvou letech s některou z jiných forem nevhodného chování či diskriminace, než je sexuální obtěžování?

Můžete označit více možností.

- ☐ věková diskriminace
- ☐ šikana ze strany představených
- ☐ šikana ze strany kolegy/ně
- ☐ platová diskriminace
- ☐ diskriminace na základě pohlaví
- ☐ diskriminace na základě názorů (politických, náboženských)
- ☐ diskriminace na základě rasy, etnika
- ☐ nesetkal/a jsem se

10. Existují na vašem úřadě následující možnosti?

	Je přítomno na vašem pracovišti?		
	ano	ne	nevím
1. Anonymní schránka pro hlášení případů sexuálního obtěžování (a jiného nevhodného chování)	☐	☐	☐
2. Pověřená osoba, na kterou se lze obrátit	☐	☐	☐
3. (Spolupracující) psycholog či psycholožka, na které se lze obrátit	☐	☐	☐
4. Etický kodex či jiný předpis, ve kterém je explicitně zakotven zákaz sexuálního obtěžování	☐	☐	☐
5. Předpisem stanovený postup řešení případů sexuálního obtěžování	☐	☐	☐
6. Vzdělávací program zaměřený na prevenci sexuálního obtěžování	☐	☐	☐

7. Vstupní vzdělávání, jehož součástí je i informování o problematice sexuálního obtěžování	☐	☐	☐
8. Jiná možnost (napíšte jaká):			

11. Napište nám prosím Vaše případné otázky a podněty k tématu sexuálního obtěžování (či jiným formám nevhodného chování na pracovišti). Budeme se jimi zabývat.

.....

.....

.....

.....

BLOK D

12. Kolik Vám je let?

- ☐ 18-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51-60 ☐ 61 a více

13. Jste?

- ☐ žena ☐ muž ☐ nechci uvést

14. Jaká je Vaše pozice na pracovišti?

- ☐ státní zaměstnanec/kyně
- ☐ vedoucí oddělení, ředitel/ka odboru; náměstek/yně sekce
- ☐ zaměstnanec/kyně v pracovním poměru
- ☐ zaměstnanec/kyně na DPP či DPČ

15. Jaká je délka Vaší praxe na ministerstvu/úřadu?

- ☐ do 2 let ☐ 2-5 let ☐ 6-10 let ☐ 11 a více let

Příloha 2: Ilustrativní rozhovor s obětí sexuálního obtěžování

Příklad začátku rozhovoru pověřené osoby, resp. tazatelky s osobou nahlašující případ sexuálního obtěžování, jehož je obětí.

Tazatelka: Dobrý den. Jsem ráda, že se nám podařilo se tak rychle sejít. Posadte se. Dáte si kávu? Můžu vás požádat, že bychom si vypnuly telefony, ať nejsme rušeny? A já dám ještě na dveře cedulku, že tu máme jednání. (...) A teď k věci. Seznámila jsem se se stížností, kterou jste podala. Uvádíte v ní, že vůči vám došlo k sexuálnímu obtěžování ze strany vedoucího vašeho oddělení. Je velmi dobře, že jste stížnost podala, i když to pro vás asi nebylo snadné rozhodnutí. Jak asi víte, v naší organizaci máme nastavená pravidla, která říkají, jak se v podobných případech má postupovat. Nyní bychom tedy vše probraly spolu. Já z naší dnešní schůzky pak připravím zápis, který dostanete k nahlédnutí. Zápis pak předám komisi, která pro řešení podobných stížností stabilně existuje. Komise se snaží jednat citlivě a zbytečně vás nezatěžovat, ale přesto pravděpodobně bude nutné, abyste se s nimi setkala a zodpověděla jejich dotazy. Na základě dřívějších zkušeností předpokládám, že celý proces řešení stížnosti bude trvat zhruba dva měsíce. Během té doby se budeme snažit vám zajistit bezpečí a podporu. Je vám prosím na tomto postupu vše jasné, nebo se potřebujete na něco zeptat?

Oběť-žena: Všemmu rozumím. Jen ke složení komise – myslím, že jedna z osob je v příbuzenském vztahu s vedoucím, na kterého jsem podala stížnost. Bojím se, že bude zaujatá.

Tazatelka: Komise má sice stálé složení, ale u každého případu musí vždy každý člen a členka komise potvrdit, že není v žádném střetu zájmů. Předpokládám, že členka, o níž mluvíte, bude v komisi vyměněna za jiného člověka. Složení komise dostanete k dispozici v zápisu a budete mít možnost se k ní ještě vyjádřit. Důležité je, abyste vy i osoba, na kterou stížnost podáváte, měli důvěru, že komise bude k případu přistupovat nestranně. Pokud tedy vy nebo on budete nějakého člena či členku rozporovat, nehledě na to, zda se sami domnívají, že jsou či nejsou ve střetu zájmu, budeme jednat o jejich výměně. Je to tak pro vás v pořádku?

Oběť-žena: Ano. Víte, je to pro mě celé velmi nepříjemné.

Tazatelka: Chápu, že je to nepříjemné. Ale je opravdu dobře, že jste se rozhodla o chování, které považujete za nevhodné, informovat. Je dobře, když se všichni snažíme zlepšovat vztahy na našem pracovišti, a to nejde bez toho, že otevřeně mluvíme o tom, jaké chování se nám nelíbí. Teď ale prosím začneme od začátku – můžete prosím ještě jednou a podrobněji popsat událost nebo události, vůči kterým směřuje vaše stížnost? Aby v dalších etapách nedošlo k nějakému nedorozumění, doporučuji, že bychom váš popis nahrály na diktafon. Nahrávka se nedostane do rukou nikomu mimo seznam osob, o nichž budete informována v zápise. Souhlasíte?

Oběť-žena: Nahrávka tedy bude jen u vás a u komise, je to tak? V tom případě souhlasím.

Tazatelka: Dobře. Zkuste tedy prosím popsat, co se stalo. Pomůže, když budete vše popisovat do co největších detailů. Klidně mluvíte i o širších souvislostech. Důležité je vše, co nám pomůže porozumět tomu, co se stalo.

Příloha 3: Seznam kontaktů pro oběti sexuálního obtěžování

- **Právní poradenství**

Občanské poradny: https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Obcanske-poradny.pdf

Odborové organizace – např. Odborový svaz státních orgánů a organizací: http://statorg.cmkos.cz/menu/kontakty_kancelar.php

- **Psychologické poradenství**

Mobbing Free Institut, z.ú.: <http://mobbingfreeinstitut.cz/>

Persefona, z. s.: <https://www.persefona.cz/>

- **Postup při podání trestního oznámení**

Policie ČR: <https://www.policie.cz/clanek/postup-pri-podani-trestniho-oznameni.aspx>

Copyright

**© Úřad vlády České republiky, Kancelář veřejné ochránkyně práv
Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě
Příručka pro úřady**

Autorský tým:

doc. PhDr. Irena Smetáčková, Ph.D.

Mgr. Iva Fellerová Palkovská

Mgr. Radan Šafařík

Mgr. Lucie Hradecká

Odborná garantka: doc. PhDr. Irena Smetáčková, Ph.D.

Odborná recenzentka: Mgr. Blanka Nyklová, Ph.D.

Editorka: Mgr. Lucie Hradecká

Grafická úprava: Kristýna Kabzanová, M.A., M.Litt.

Vydal: Úřad vlády České republiky

1. vydání

Česky

Praha, 2019

ISBN: 978-80-7440-233-3

ISBN 978-807440233-3



9 788074 402333 >