

# GENDEROVÉ BARIÉRY: PŘÍKLAD SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ/ ALENA KŘÍŽKOVÁ, ZUZANA UHDE

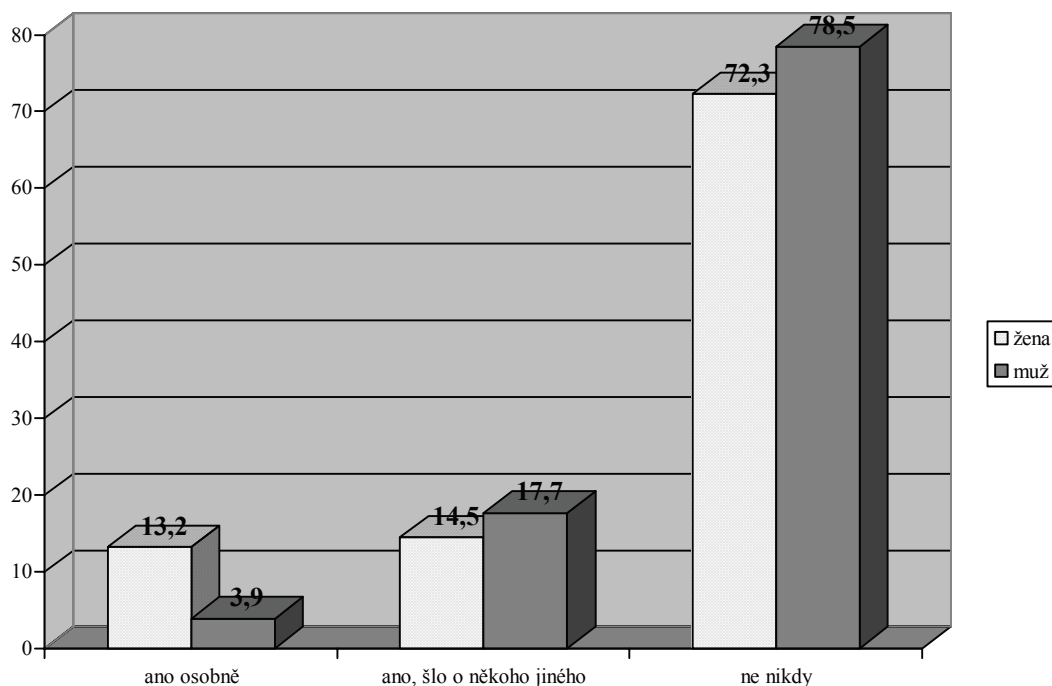
Sexuální obtěžování představuje jeden z významných faktorů způsobujících genderové nerovnosti na trhu práce, který je komplexně propojen s dalšími sociálními a politickými mechanismy ovlivňujícími sféru práce, a působí proto na možnosti prosazování rovných příležitostí žen a mužů. Ačkoli může docházet rovněž k sexuálnímu obtěžování mužů ženami a obtěžování stejného pohlaví, ve většině případů se jedná o sexuální obtěžování žen ze strany mužů, a to navíc s výrazným využitím mocenské převahy. Fenomén sexuálního obtěžování představuje jeden z hlavních instrumentů prosazování mužské dominance a působí jako nástroj systematického snižování statusu žen v zaměstnání a obecně ve společnosti. Nejedná se o úzce vymezený pojem; sexuální obtěžování naopak zahrnuje širokou škálu možných nátlaků vytvářejících nepřátelské a stresující prostředí. Právě dlouhotrvající tlaky a systematické snižování sebevědomí, které posléze nemusejí mít explicitně sexuální podtext, vedou oběti ve většině případů k opuštění zaměstnání, což může mít dlouhodobé důsledky pro jejich kariéru, profesní postavení na trhu práce a vlastní sebeocenění.

## Aspekt symbolické moci

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

Sexuální obtěžování narušuje integritu jedince a představuje proto jednu z forem kulturního zneuznání žen jako plnohodnotných členů společnosti. Jeho výskyt je do značné míry umožňován androcentrickými kulturními vzorci, které muži přisuzují aktivní dobovatelskou roli a ženě pasivní roli objektu touhy. Zároveň ale sexuální obtěžování potvrzuje bivalentní charakter kategorie genderu, na který upozorňuje kritická teoretička Nancy Fraser. Gender v sobě podle ní spojuje ekonomicky založené nespravedlnosti a nespravedlnosti primárně založené kulturně. Tento přístup rozvíjí ve své dvoudimenzionální teorii spravedlnosti, podle níž je znevýhodnění žen tvořeno stejnou měrou *distributivní nespravedlností* a *zneuznáním*, úplná analýza genderové nespravedlnosti proto podle ní vyžaduje propojení požadků *sociální rovnosti* a *uznání* (Fraser 1997, kap. 1; 2004). V současných feministických teoriích a obecně v sociálních a politických teoriích jsou tyto dvě dimenze podle ní chybně probírány odděleně, přestože se jedná o dva odlišné, v reálném životě ale vzájemně propojené aspekty spravedlnosti. Například nižší platové ohodnocení žen nelze odstranit, aniž by byla napadána genderová schémata, jež špatně placené práce kódují jako ženské, a naopak zhodnotit činnosti a znaky sociálně konstruované jako ženské nelze bez toho, aby byly napadány struktury politické ekonomie, jež tyto znaky spojují se závislostí.

Na sexuální obtěžování je tudíž třeba nahlížet rovněž jako na jeden z mechanismů, jež udržují ekonomickou nerovnost mezi muži a ženami. Ženy jsou totiž jeho prostřednictvím vytlačovány z pozic, kde mohou být potenciální hrozbou mužské dominance. Potvrzují to rovněž empirické výzkumy sexuálního obtěžování zaměřující se na jeho analýzu v závislosti na procentuálním zastoupení mužů a žen na pracovišti. Tyto výzkumy poukázaly na fakt, že pokud jsou ženy na pracovišti zastoupeny menšinou, jsou hodnoceny spíše podle hledisek vztahujících se k dominantní interpretaci ženské role ve společnosti než podle měřítek odpovídajících jejich pracovní roli (Taylor 1999). Na jedné straně tak sexuální obtěžování udržuje symbolickou nadvládu mužů nad ženami systematickým snižováním jejich profesního postavení, neboť jednostranně zdůrazňuje jejich genderovou roli a sexuální atraktivitu. A na straně druhé, jelikož ženy, které vstupují do tradičně mužských odvětví a pracují ve spíše mužském kolektivu, jsou s větší pravděpodobností vystaveny obtěžujícímu chování se sexuálním podtextem, podporuje sexuální obtěžování rozdělení pracovního trhu na méně placené femininní obory s nižším statutem a výše finančně hodnocené obory maskulinní, které jsou současně výše statusově postavené. Sexuální obtěžování tedy funguje jako mechanismus, který brání jednak sociální rovnosti a jednak uznání žen jako rovnoprávných členů společnosti. Podporuje tak jejich ekonomickou závislost a diskriminaci, stejně

**Graf 1:** Odpovědi na otázku: Setkal/a jste se někdy na současném nebo minulém pracovišti se sexuálním obtěžováním? Podle pohlaví v procentech.

N muži = 362; N ženy = 408

Zdroj: Výzkum veřejného mínění realizovaný v rámci projektu Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti (č. grantu MPSV-01-113/04). Sociologický ústav AV ČR.

jako kulturní opovrzení a erotizaci ženského těla. Odstranění sexuálního obtěžování je tudíž jednou ze základních podmínek pro úspěšné prosazení *participační parity*, která podle Fraser představuje základní normativní cíl spravedlnosti (Fraserová, Honneth 2004).

Pokud přistoupíme k analýze sexuálního obtěžování z hlediska uplatnění moci, musíme mít na mysli, že nejde pouze o využití mocenské výhody plynoucí z postavení v organizační hierarchii, ale naopak, že organizační hierarchie odráží genderové schéma dané společnosti, které je ovšem udržováno oběma pohlavími. Americká badatelka Barbara Gutek poukázala v případě sexuálního obtěžování na efekt skupinového přijetí stereotypů o vlastní skupině. Podle jejich zjištění vnímá většina mužů sexuální narážky jako lichotky, jak předpokládají ženy i muži, nicméně většina žen takové sexuální návrhy v zaměstnání jako lichotky nevnímá, zároveň ale stejně jako muži, i ženy předpokládají, že ostatní ženy takové chování vnímají jako lichocení<sup>1</sup> (Gutek 1985, cit. podle Taylor 1999: 79). Samy ženy tudíž vnímají ostatní ženy stereotypně a aplikují na ně degradující genderová schémata. Vzniká tak společenské ovzduší, ve kterém je závažnost sexuálního obtěžování v duchu patriarchálních kulturních vzorců stále snižována a obtěžující chování je ospravedlňováno poukazem na „přirozenou lidskou sexualitu“. Sexuální obtěžování se navíc v řadě případů vyskytuje v souvislosti s dalšími formami diskriminace, např. z důvodu věku, kdy jsou diskriminovány zejména starší ženy v předdůchodovém věku, dále z rasových důvodů či z důvodů rodinné situace, což diskriminuje ženy s malými dětmi, zejména samoživitelky, které jsou ve znevýhodněné situaci existenční závislosti na placeném zaměstnání. Různé dru-

hy diskriminace se tak často překrývají a vytvářejí síť vícenásobného znevýhodnění žen v zaměstnání.

### Definice sexuálního obtěžování

Konsensus při stanovení hranic a při identifikaci sexuálního obtěžování je mezi jednotlivými aktéry složité dosažitelný, neboť definice sexuálního obtěžování se ze své podstaty opírá o subjektivní interpretace jednotlivých způsobů chování. Sexuálně podbarvené chování se stává sexuálním obtěžováním, pokud je nechtěné a pokud je jedním z účastníků vnímáno jako obtěžující či dotěrné. Právě vymezení pojmu sexuálního obtěžování se proto stává klíčovým bodem snahy nastolit v zaměstnání příznivé podmínky zajišťující rovné příležitosti žen a mužů. Definice<sup>2</sup> a vymezení pojmu sexuálního obtěžování byla do české legislativy zahrnuta v roce 2004 zejména v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie.<sup>3</sup> Zásadní změnou, kterou tato novela přinesla, je mimo jiné právní zakotvení pojmu sexuálního obtěžování a zohlednění tohoto typu diskriminace v pracovněprávních vztazích. Vzhledem k definici sexuálního obtěžování jako diskriminačního chování navíc leží důkazní břemeno podle občanského soudního řádu na obviněném, který musí dokazovat svou nevinu.

Signifikantní ovšem je to, že právě o definici sexuálního obtěžování se při schvalování novely zákoníku práce vedly největší spory, což odráží fakt, že v české společnosti je sexuální obtěžování často vnímáno jako zbytečně přeceňovaný problém, který se týká spíše soukromých vztahů mezi jednotlivci než všeobecně přijímaných společenských představ a genderových očekávání, neformálních i formálních norem a prostředí v organizaci. Výzkum provedený oddělením Gender & sociologie SOÚ AV ČR nicméně poukázal na

**Tabulka 1:** Pořadí výskytu jednotlivých forem sexuálního obtěžování v současnosti na současném pracovišti a kdykoli během pracovní dráhy v procentech populace.

Forma obtěžování	pořadí	V současnosti v %	pořadí	V současnosti nebo dříve v %
<b>Sexuálně podbarvené vtipy</b>	1.	21,1	1.	63,9
<b>Narážky na soukromý život</b>	2.	19,5	2.	62,7
<b>Sexuálně podbarvené řeči</b>	3.	14,2	3.	56,3
<b>Ukazování erotických časopisů</b>	4.	12,3	6.	39,5
<b>Sexuálně orientované poznámky</b>	5.	10,9	5.	45,1
<b>Posílání lechtivých obrázků e-mailem</b>	6.	9,5	12.	17,5
<b>Okukování</b>	7.	8	7.	35,8
<b>Milostné vztahy mezi kolegy</b>	8.	6,7	4.	48,2
<b>Nechtěný tělesný kontakt</b>	9.	5,9	9.	28,2
<b>Milostné vztahy mezi podřízenými a nadřízenými</b>	10.	5	8.	32,8
<b>Nabídky na schůzku i přes nezájem</b>	11.	3	10.	19,7
<b>Obtěžující telefonáty, e-maily</b>	12.	2,1	13.	9,1
<b>Sexuální návrhy a pobídky</b>	13.	2	11.	17,8
<b>Pokus o znásilnění</b>	14.	0,4	14.	2

N muži = 479; N ženy = 527

Zdroj: Výzkum veřejného mínění realizovaný v rámci projektu Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti (č. grantu MPSV-01-113/04). Sociologický ústav AV ČR.

význam problému sexuálního obtěžování v České republice.<sup>4</sup> V další části textu představíme některé výsledky výzkumu výskytu a forem sexuálního obtěžování v populaci ČR.<sup>5</sup>

Celá čtvrtina respondentek a respondentů, kteří pracují nebo někdy pracovali, se v práci setkala osobně či zprostředkovaně se sexuálním obtěžováním. Jejich vyjádření bylo v tomto případě založeno na jejich vlastním chápání problematického chování, které respondentky a respondenti označili sexuálním obtěžováním. Vzhledem k obecně nízké akceptaci pojmu sexuální obtěžování v populaci i na politické úrovni, můžeme předpokládat, že jde o podíl pouze těch respondentů, kteří svou zkušenost se sexuálním obtěžováním v zaměstnání přiznali. Jde častěji o ženy, z nichž se se sexuálním obtěžováním setkala téměř 28 %. Z toho 13 % osobně a v 15 % šlo o někoho jiného. Z dotazovaných mužů se se sexuálním obtěžováním setkala 22 %, z toho 4 % osobně a v 18 % šlo podle jejich vyjádření o někoho jiného (viz graf 1). Lze konstatovat, že ženy se se sexuálním obtěžováním v práci setkávají častěji než muži a častěji toto chování vnímají jako namířené proti nim samotným.

### Formy sexuálního obtěžování, jejich výskyt a percepce

Ve výzkumu jsme se zaměřili podrobně na jednotlivé typy chování, které mohou být vnímány jako sexuální obtěžování. Respondentům, kteří jsou nebo byli někdy zaměstnaní, jsme proto předložili celkem 14 forem možného chování (viz tabul-

ku 1), které mohou být buď jednoznačně, nebo v určité situaci považovány za sexuální obtěžování. Zajímalo nás, nakolik se respondenti s respondentky setkali s těmito jednotlivými formami sexuálního obtěžování na současném pracovišti nebo někdy dříve. Důležité je, že pouze u jedné z těchto forem chování se muži a ženy liší v míře, s jakou se s nimi setkali. Celkově nejčastější formou obtěžování jsou sexuálně podbarvené vtipy a sexuálně podbarvené řeči a nářky na soukromý život. Následují milostné vztahy mezi kolegy a sexuálně orientované poznámky. V tabulce 1 jsou jednotlivé typy chování, které mohou být považovány za sexuální obtěžování, seřazeny od nejčastěji zažívaného chování na současném pracovišti. Ve druhém sloupci je uveden podíl populace, která se s tímto chováním setkala buď v současnosti nebo někdy dříve na minulém pracovišti. Pořadí se však v těchto časových obdobích výrazně neliší, z čehož můžeme usuzovat, že jde o dlouhodobě zakořeněný problém a u většiny těchto forem nedochází ani k nárůstu ani k poklesu jejich výskytu. Výjimkou je posílání lechtivých obrázků e-mailem. Tato forma chování je celkově až na dvanáctém místě, ale pokud jde o její výskyt v současnosti, je na 6. místě. Znamená to, že v současné době výrazně vzrostl výskyt této formy obtěžování zřejmě v souvislosti s rozšiřujícím se využíváním elektronických informačních technologií, s přístupem na internet a elektronickou poštou.

Z definice sexuálního obtěžování vyplývá, že ten, komu vadí určité chování sexuální povahy, se kterým se setkal, je obětí sexuálního obtěžování. Zjišťovali jsme proto, zda tyto

Tabulka 2: Iničiátoři a oběti jednotlivých forem sexuálního obtěžování v zaměstnání podle výskytu a pohlaví respondentů v procentech.

Typ chování zaznamenaný v %	Iničiátor podle pohlaví respondenta a podíl výběru <sup>1</sup>		Oběť Podle pohlaví respondenta a podíl výběru <sup>2</sup>	
	Ženy	muži	ženy	Muži
<b>Narážky na soukromý život (62,7 %)</b>	Spolupracovnice (36,5 %)	Spolupracovníci (50 %)	Spolupracovnice (37,6 %)	Spolupracovníci (31,7 %)
	Spolupracovníci (25,5 %)	Spolupracovnice (14 %)	Já (27,5 %)	Více osob současně (21,3 %)
	Já (7,1 %)	Více osob současně (18 %)	Více osob současně (14,1 %)	Spolupracovnice (21,4 %)
				Já (18,7 %)
<b>Sexuálně orientované poznámky (45,2 %)</b>	Spolupracovníci (52 %)	Spolupracovníci (50,6 %)	Spolupracovnice (39,1 %)	Spolupracovnice (41,3 %)
	Spolupracovnice (12,6 %)	Více osob současně (16,3 %)	Já (27 %)	Více osob současně (20,3 %)
	Nadřízený muž (10,9 %)	Spolupracovnice (13,4 %)	Více osob současně (13,8 %)	Spolupracovníci (17,4 %)
<b>okukování (44,8 %)</b>	Spolupracovníci (48,3 %)	Spolupracovníci (39,7 %)	Já (35,4 %)	Spolupracovnice (40,5 %)
	Více osob současně (11 %)	Spolupracovnice (16,4 %)	Spolupracovnice (29,2 %)	Více osob současně (14,7 %)
	Jiná osoba (10,3 %)	Více osob současně 18,1 %)	Více osob současně (14,6 %)	Spolupracovníci (13,8 %)
	Klienti muži (9,7 %)	Já (7,8 %)		Já (12,9 %)
	Nadřízený muž (7,6 %)			
<b>Nechtěný tělesný kontakt (28,2 %)</b>	Spolupracovníci (50,4 %)	Spolupracovníci (34,1 %)	Já (36,1 %)	Spolupracovnice (42,9 %)
	Nadřízený muž (16 %)	Spolupracovnice (33 %)	Spolupracovnice (33,6 %)	Spolupracovníci (17,6 %)
	Spolupracovnice (14,3 %)	Více osob (6,6 %)	Spolupracovníci (12,6 %)	Já (16,5 %)
		Já (6,6 %)		
<b>Ukazování erotických časopisů (muži 52 %,  ženy 26,9 %)</b>	Spolupracovníci (49,1 %)	Spolupracovníci (58,7 %)	Více osob současně (41,5 %)	Více osob současně (36 %)
	Více osob současně (20,4 %)	Více osob současně (22,2 %)	Já (19,8 %)	Spolupracovnice (30,2 %)
	Spolupracovnice (10,2 %)		Spolupracovnice (17 %)	Já (16,9 %)

Typ chování zaznamenáno v %	Iniciátor podle pohlaví respondenta a podíl výběru <sup>1</sup>		Oběť Podle pohlaví respondenta a podíl výběru <sup>2</sup>	
	<b>sexuálně podbarvené vtipy (63,9 %)</b>	Spolupracovníci (52,8 %)	Spolupracovníci (51,4 %)	Více osob současně (36 %)
Více osob současně (18,3 %)		Více osob současně (31,5 %)	Spolupracovnice (26,3 %)	Spolupracovnice (23,2 %)
Spolupracovnice (11,4 %)		Spolupracovnice (4,8 %)	Já osobně (21,9 %)	Spolupracovníci (14,4 %)
				Já (9,6 %)
<b>Návrhy na schůzku přes nezájem (19,7 %)</b>	Spolupracovníci (52,9 %)	Spolupracovníci (50,9 %)	Já (48,2 %)	Spolupracovnice (47,4 %)
	Nadřízený muž (21,2 %)	Spolupracovnice (14 %)	Spolupracovnice (43,5 %)	Já (14 %)
	Jiná, cizí osoba (7,1 %)	Nadřízený muž (8,8 %)		Podřízená žena (12,3 %)
<b>sexuální návrhy a pobídky (17,8 %)</b>	Spolupracovníci (57,1 %)	Spolupracovníci (50 %)	Spolupracovnice (44 %)	Spolupracovnice (50 %)
	Nadřízený muž (22,6 %)	Spolupracovnice (14,6 %)	Já (40,5 %)	Já (16,7 %)
	Podřízený muž (4,8 %)	Nadřízený muž (10,4 %)	Spolupracovníci (6 %)	Podřízená žena (10,4 %)
	Jiná osoba (4,8 %)	Jiná, cizí osoba (6,3 %)		
<b>pokus o znásilnění (2 %)</b>	Spolupracovníci (50 %)	Spolupracovníci (33,3 %)	Já (50 %)	Spolupracovnice (66,7 %)
	Nadřízený muž (30 %)		Spolupracovnice (50 %)	

**Poznámky:** 1) Mezi všemi typy možných iniciátorů: já osobně, někdo ze spolupracovníků, někdo ze spolupracovnic, podřízený muž, nadřízený muž, klienti, zákazníci muži, jiná nebo cizí osoba, více osob současně, kolektiv. 2) Mezi všemi typy možných obětí: já osobně, někdo ze spolupracovníků mužů, někdo ze spolupracovnic, podřízený muž, nadřízený muž, nadřízená žena, klienti, zákazníci muži, jiná nebo cizí osoba, více osob současně, kolektiv.

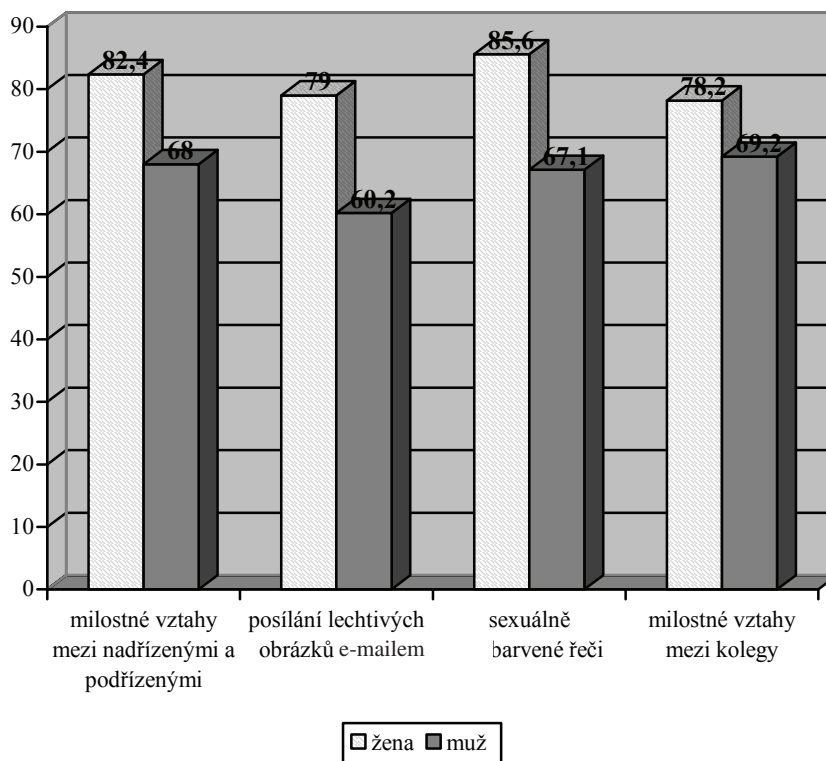
Zdroj: Výzkum veřejného mínění realizovaný v rámci projektu *Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti* (č. grantu MPSV-01-113/04). Sociologický ústav AV ČR.

jednotlivé formy chování ženám a mužům v práci vadí. Jako příklad některých velmi často se vyskytujících typů chování vyberme: milostné vztahy mezi nadřízenými a podřízenými, posílání lechtivých obrázků e-mailem, sexuálně podbarvené řeči a milostné vztahy mezi kolegy. Ženy a muži se významně liší ve vnímání těchto forem chování jako obtěžujících. Všechny tyto formy chování vadí ženám v práci významně častěji než mužům. Téměř polovina žen tvrdí, že milostné vztahy mezi nadřízenými a podřízenými by jim v zaměstnání vždy vadily, stejného názoru je třetina mužů. U posílání lechtivých obrázků e-mailem a sexuálně podbarvených řečí je téměř 100 % rozdíl mezi muži a ženami v percepci tohoto chování jako v každém případě obtěžujícího. Posílání lechtivých obrázků e-mailem by vždy vadilo 44 % žen, ale jen 25 %

mužům, sexuálně podbarvené řeči vadí vždy 42 % žen, ale vždy vadí jen 21 % mužů. Milostné vztahy mezi kolegy vadí vždy 36 % žen, ale jen 24 % mužů.

Respondentům jsme na otázku, zda by jim jednotlivé formy chování vadily, kdyby se na jejich pracovišti vyskytly, dali na výběr odpovědi: „vadilo vždy“, „jak kdy“, „záleželo by na okolnostech“ a „ne, nevadilo nikdy“. Pokud sečteme podíl těch, kterým by takové chování vadilo vždy a těch, kterým by vadilo v závislosti na dalších okolnostech, zjistíme, že tyto formy chování vadí už naprosté většině žen (viz graf 2). Sexuálně podbarvené řeči vadí 86 % žen a přitom jde o třetí nejčastější formu sexuálního obtěžování na pracovišti. Míra vnímání těchto forem chování jako něčeho nevídaného se mezi ženami a muži liší řádově o 10 – 15 %.

**Graf 2:** Podíl respondentů, kterým by tyto formy chování, které mohou být považovány za sexuální obtěžování vadily buď vždy, nebo jak kdy v závislosti na okolnostech podle pohlaví v procentech.



Zdroj: Výzkum veřejného mínění realizovaný v rámci projektu Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti (č. grantu MPSV-01-113/04). Sociologický ústav AV ČR.

### Iniciátoři a oběti sexuálního obtěžování

Základním výzkumným problémem projektu bylo nejen to, které formy sexuálního obtěžování a jak často se na českém trhu práce vyskytují, ale také, kdo jsou aktéry – iniciátory a oběťmi – tohoto chování. Zajímalo nás, kdo je obvykle iniciátorem a kdo obětí takových forem jednání. V určení těchto aktérů se ženy a muži od sebe významně odlišovali (viz tabulku 2).

V naprosté většině případů jsou nejčastěji za oběti sexuálního obtěžování označeny ženy a za iniciátory muži. Jedinou výjimkou jsou narážky na soukromý život, kde jsou výrazně častěji ženami označeny jako iniciátorky jejich spolupracovnice, avšak muži už opět jako iniciátory tohoto chování, se kterým se setkali oni, považují nejčastěji své spolupracovníky muže. Obecně lze zhodnotit, že sexuální obtěžování se děje nejčastěji mezi spolupracovníky, a to nejčastěji v nastavení: iniciátor muž – oběť spolupracovnice žena. Situace je alarmující v případě, kdy je za iniciátora sexuálního obtěžování označen nadřízený, protože se tak stává pro oběť mnohem složitější. Jednak do hry vstupuje kromě mocenského vztahu muž – žena i mocenský vztah nadřízený – podřízená, který významně ovlivňuje motivy i průběh celého případu, a jednak nadřízený by měl být naopak tím, na koho by se měla v první řadě obrátit oběť obtěžování. Pokud je nadřízený sám iniciátorem, znamená to, že možnost bránit se obtěžování je výrazně omezena.

Jako iniciátora některých forem chování označily ve významné míře svého nadřízeného muže vždy ženy. Šlo zejména o tyto formy sexuálního obtěžování: sexuálně orientované

poznámky (10,9%), nechtěný tělesný kontakt (16%), návrhy na schůzku navzdory nezájmu oběti (21,2%), sexuální návrhy a pobídky (22,6%) a dokonce pokus o znásilnění (30%).

Zmapování českého pracovního prostředí z hlediska vztahů na pracovišti přineslo zjištění, že sexuální obtěžování je v běžné pracovní praxi relativně častým jevem. Snižování závažnosti sexuálního obtěžování v obecném veřejném diskursu navíc komplikuje řešení tohoto problému. Sexuální obtěžování je prezentováno jako projev zdravé sexuality a sympatií, čímž je zastírán fakt, že jde zejména o zneužití moci a uplatnění patriarchálních společenských vzorců. Výzkum však ukázal, že existují různé formy sexuálně orientovaného chování, které se vyskytují na pracovišti často a zároveň jsou pro velkou část zejména žen, ale i mužů nežádoucí. Navíc jde o problém, který na českém trhu práce přetrvává dlouhodobě a vyskytuje se ve vztazích jak horizontálně mezi spolupracovníky, tak i poměrně často vertikálně mezi podřízenými a nadřízenými. Eliminace sexuálního obtěžování proto vyžaduje systematická řešení, nikoli pouze případnou domluvu v jednotlivých konkrétních případech. Důležitou roli hraje vůle vedení, odborových organizací a státu rozpoznat a řešit výskyt sexuálního obtěžování. Na problém sexuálního obtěžování je v tomto kontextu tudíž třeba nahlížet v širším společenském rámci a v souvislostech s celkovým postavením žen ve společnosti a na trhu práce. Jeho odstranění je proto jednou z podmínek prosazení rovných příležitostí žen a mužů ve společnosti.

**Literatura**

- Fraser, N. 1997. *Justice Interruptus: Critical Reflexions on the „Postsocialist“ Condition*. New York: Routledge.
- Fraserová, N., Honneth, A. 2004. *Přerozdělování nebo uznání?* Praha: Filosofia.
- MacKinnon, C. 1979. *Sexual Harassment of the Working Women. A Case of Sex Discrimination*. New Haven, London: Yale University Press.
- Křížková, A., Čermáková, M., Dudová, R., Maříková, H., Uhdeová, Z. 2005. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování žen a mužů v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení*. Studie je závěrečnou zprávou výzkumu, který byl veřejnou zakázkou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (č. grantu: MPSV-01-113/04). Praha: SOÚ AV ČR, www.mpsv.cz.
- Taylor, J. K. 1999. *Sexual Harassment. A Non-adversarial Approach*. New York and London: New York University Press.
- Wilson, F., Thompson, P. 2001. „Sexual Harassment as an Exercise of Power“. *Gender, Work and Organization*. No. 1, Vol. 8, p. 61 – 83.
- Zákoník práce ČR – Soubor předpisů 2004/40*. Beroun: NEWSLETTER.

**Poznámky**

- 1** Odkazují zde na výzkum Barbary A. Gutek, která do své studie prováděné v Kalifornii zahrнула 827 pracujících žen a 405 pracujících mužů (Gutek, B. A. 1985. *Sex and the Workplace*. San Francisco and London: Jossey-Bass Publishers, cit. podle Taylor 1999).
- 2** Znění definice: *Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoli formě, které je buď dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo*

*urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.* (zákoník práce, hlava první, § 1, odst. 9)

**3** Definice sexuálního obtěžování byla do českého právního řádu implementována novelou zákoníku práce č. 46/2004 Sb.

**4** Odkazujeme zde na výzkum *Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti* podpořeného grantem Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (č. grantu MPSV-01-113/04), který realizovalo oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR. Výsledky výzkumu viz závěrečná studie Křížková, A., Čermáková, M., Dudová, R., Maříková, H., Uhdeová, Z. 2005. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*. www.mpsv.cz.

**5** Byl proveden reprezentativní výzkum populace České republiky starší 18 let. Dotazníkové šetření na vzorku 1025 respondentů (490 mužů, 535 žen) se zaměřil na respondenty a respondentky, kteří někdy pracovali.

Mgr. Alena Křížková je vědeckou pracovnící a zastupující vedoucí oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR. V současné době pracuje v rámci Ph.D. studia na Fakultě sociálních věd UK na tématu *Životní strategie žen a mužů v české podnikatelské sféře*.

Mgr. Zuzana Uhde je odbornou pracovnící oddělení Gender & sociologie SOÚ AV ČR. Studuje v doktorském programu na katedře sociologie FF UK, v jehož rámci pracuje na tématu *Prosazování rovných příležitostí ve vzájemném vztahu mezi lokální a globální spravedlností*.

## VLIV EVROPSKÉ INTEGRACE NA ŽENSKÉ OBČANSKÉ ORGANIZACE V ČR<sup>1</sup> / HANA HAŠKOVÁ

### Historický kontext českých nestátních neziskových organizací

Obdobně jako v mnoha dalších státech střední a východní Evropy existovaly před druhou světovou válkou i v českém prostředí mnohé nestátní spolky, organizace a skupiny, které se orientovaly na podporu žen ve společnosti, lobbily za jejich občanská nebo politická práva nebo se snažily o jejich osvětu a vzdělávání. Program těchto neformálních skupin, ale i oficiálně registrovaných organizací, které se formovaly již během 19. století, odpovídal programové náplni první vlny feminismu. Některé z těchto skupin, aktivistů a aktivistek se angažovali i v rámci mezinárodních obdobně orientovaných skupin a organizací.

Po druhé světové válce nastaly v celém regionu střední a východní Evropy politické změny, které měly za následek několik desetiletí trvající omezení svobody sdru-

žování a svobody slova. Obdobně jako tomu bylo i u jinak programově zaměřených občanských skupin, došlo i v rámci ženských občanských skupin k jejich postupné unifikaci a později k nahrazení jedinou masovou, státně dotovanou a státem kontrolovanou organizací – Československým svazem žen (ČSSŽ) a jeho národními složkami ČSŽ a SSŽ. Taková organizace existovala ve většině zemí bývalého východoevropského bloku a měla reprezentovat důležitost otázky rovnoprávnosti žen a mužů pro socialistický politický režim.

Mimo oficiální sféru, v rámci formování občanských skupin bojujících za lidská práva a proti sovětskému typu socialismu, se žádné ženské skupiny ani specificky prožensky orientované aktivity v české společnosti nezformovaly. Podle výpovědí žen, které byly aktivní během socialistického režimu mezi genderově nespécifickými občanskými opoziční-