

# **Rovné příležitosti pro muže a ženy – problematika sexuálního obtěžování v České republice a ve Finsku**

Bc. Kristýna Berková

---

Diplomová práce



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

## **OBSAH**

<b>ÚVOD .....</b>	<b>8</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>10</b>
<b>1 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A GENDER .....</b>	<b>11</b>
1.1 ZÁKLADNÍ POJMY .....	11
1.2 PRACUJÍCÍ MUŽI A ŽENY VE FINSKU A ČESKÉ REPUBLICE – VÝVOJ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ .....	13
1.3 KOMPARACE GENDEROVÉ PROBLEMATIKY V ČESKÉ REPUBLICE A VE FINSKU .....	17
1.4 LEGISLATIVA ZABÝVAJÍCÍ SE OTÁZKOU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN V ČR .....	21
1.5 FINSKÁ LEGISLATIVA ZABÝVAJÍCÍ SE OTÁZKOU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN .....	30
1.6 GENDER A POLITICKÁ ČINNOST ČR A FINSKU .....	38
<b>2 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ V PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAZÍCH.....</b>	<b>43</b>
2.1 SEGREGACE PODLE POHLAVÍ NA TRHU PRÁCE .....	43
2.2 DEFINICE SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ A LEGISLATIVNÍ UKOTVENÍ V ČESKÉ REPUBLICE A FINSKU .....	45
2.3 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI.....	47
2.4 OBĚŤ A INICIÁTOR/KA SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ.....	49
2.5 FORMY SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ.....	51
2.6 JAK SE BRÁNIT SEXUÁLNÍMU OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI .....	53
<b>3 VÝZKUM ZAMĚŘENÝ NA SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI V ČESKÉ REPUBLICE A VE FINSKU .....</b>	<b>56</b>
3.1 REALIZACE DIPLOMOVÉHO PROJEKTU .....	56
3.2 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....	60
<b>4 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....</b>	<b>88</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>92</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LEGISLATIVY.....</b>	<b>93</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>94</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>99</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>100</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>111</b>
<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>112</b>

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Kristýna BERKOVÁ

Osobní číslo: H10325

Studijní program: N 7501 Pedagogika

Studijní obor: Sociální pedagogika

Téma práce: Rovné příležitosti pro muže a ženy – problematika  
sexuálního obtěžování v České republice a ve Finsku

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Zpracování teoretické části: Pojmosloví z oblasti rovných příležitostí, legislativy, diskriminace a genderových stereotypů.**

**Příprava metodiky výzkumné části.**

**Metodologie výzkumu – kvantitativní výzkum a jeho realizace pomocí dotazníku.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BĚLECKÝ, Miroslav. Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008. 1. vyd. Praha 1: 1.VOX a.s., 2008. ISBN 978-80-86324-71-5.**

**SIROVÁTKA, Tomáš. Rodina, zaměstnání a sociální politika. 1. vyd. Brno: František Šalé - Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.**

**RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN. Ženy, muži a společnost. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2003. ISBN 80-248-0525-2.**

**CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.**

Vedoucí diplomové práce:

**Mgr. Eliška Zajitzová, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

**30. listopadu 2011**

Termín odevzdání diplomové práce:

**27. dubna 2012**

Ve Zlíně dne 12. března 2012

  
doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.  
děkanka



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 26. 5. 2018

Bučková

<sup>1)</sup> zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydávajíc zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užíje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Předmětem diplomové práce „Rovné příležitosti pro muže a ženy – problematika sexuálního obtěžování v České republice a ve Finsku“ jsou rovné příležitosti, gender a problematika sexuálního obtěžování. Jsou zde vysvětleny základní pojmy jak z genderové oblasti, tak z oblasti rovných příležitostí. Dále se zabývá pracujícími muži a ženami v České republice a ve Finsku v souvislosti s vývojem rovných příležitostí, pak se věnuje komparaci genderové problematiky v České republice a ve Finsku, legislativou obou států, týkající se rovných příležitostí. Tato kapitola je uzavřena genderem a politickou činností ve Finsku a České republice. Podrobně se zaměřuje na sexuální obtěžování v pracovně právních vztazích. Dále je zmíněna segregace pohlaví podle trhu práce, definice sexuálního obtěžování a legislativní ukotvení v České republice a ve Finsku, dále se zaměřuje na formy sexuálního obtěžování a závěrečná podkapitola popisuje, jak se bránit sexuálnímu obtěžování na pracovišti.

Klíčová slova: gender, rovné příležitosti, pracovní segregace na základě pohlaví, diskriminace na základě pohlaví, sexuální obtěžování.

## **ABSTRACT**

Object of the thesis "Equal opportunities for men and women - the issue of sexual harassment in the Czech Republic and Finland" are equal opportunities, gender and issues of sexual harassment. It is explained basic concept of gender area as from area of equal opportunities. It also deals with working men and women in Czech Republic and Finland in connection of development of equal opportunities, then is dedicated to a comparison of gender issues in Czech Republic and Finland, legislation of both countries concerning of equal opportunities and this chapter is closed by gender and political activities in Finland and Czech Republic. Detail is focused on sexual harassment in employment relationships. It is also mentioned segregation by gender of the labor market, the definition of sexual harassment and legislative basis in the Czech Republic and Finland, focusing on forms of sexual harassment and the final section describes how to defend sexual harassment in the workplace.

Keywords: gender, equal opportunities, occupational segregation based on sex, gender discrimination, sexual harassment.

Motto: Když se o problému nemluví, neznamená, že neexistuje.

Anonym

**Poděkování:**

Děkuji tímto vedoucí diplomové práce Mgr. Elišce Zajitzové, Ph.D. za laskavé poskytnutí cenných rad a užitečnou metodickou pomoc, kterou mi pomohla při zpracování mé diplomové práce.

Bc. Berková Kristýna



## ÚVOD

V diplomové práci se zabývám rovnými příležitostmi žen a mužů. Toto téma je samo o osobě velmi rozsáhlé a rovné příležitosti jsou stále aktuálním problémem. I přesto, že je této problematice věnována v poslední době velká pozornost, stále se můžeme setkat s mnoha oblastmi, ve kterých jsou ženy diskriminovány. Nejvíce diskutovaná je diskriminace na trhu práce a s tímto úzce souvisí sexuální obtěžování na pracovišti. Dle mého názoru je bližší zkoumání sexuálního obtěžování na pracovišti potřebné. Ví se o něm, ale bohužel na rozdíl od diskriminace se o něm nemluví. Proč má sexuální obtěžování tabuizovaný nádech, jaké jsou jeho formy, kdo je nejčastějším iniciátorem a hlavně jak se proti němu máme bránit, to jsou otázky, na které se pokusím najít odpověď. Společenský problém sexuálního obtěžování jsem blíže zkoumala jak v České republice, tak ve Finsku, kde jsem strávila 4 měsíce jako studentka v rámci programu Erasmus. Myslím si, že by bylo velmi zajímavé srovnat finské ženy a muže s českými, protože jsou podle mých zkušeností velmi odlišní. Ženy ve Finsku jsou mnohem více nezávislé a sebevědomé. Možná je to ovlivněno tím, že jim bylo jako třetím v Evropě uděleno právo volit a být voleny. Také snad proto, že musely být velmi soběstačné kvůli velké vzdálenosti jednotlivých finských obydlí mezi sebou a tak se musely stát svému muži plnohodnotným partnerem. A tato samostatnost a sebevědomí ve výsledku umožnily Finkám poměrně brzy vykonávat i „neženská povolání“ bez nějaké genderové stratifikace.

Sexuální obtěžování může mít vážné důsledky na psychické ale i fyzické zdraví oběti. Jako sociální pedagog v tomto spatřuji možnost využití v hledání cest k eliminaci a zejména prevenci těchto jevů.

Hlavním cílem diplomové práce je zmapovat, jak veřejnost vnímá problematiku sexuálního obtěžování. Vedlejší cíle se zabývají tím, co považují Češi a Finové za nejčastější formu sexuálního obtěžování, jak nahlíží Češi a Finové na problematiku sexuálního obtěžování, zda jsou Češi a Finové seznámeni s legislativou týkající se sexuálního obtěžování a jakým způsobem se Češi a Finové staví k oznámení, prokázání a potrestání sexuálního obtěžování.

Diplomová práce je rozdělena do čtyř oblastí, první 2 části jsou psány v teoretickém smyslu a ve 3. části realizují empirické šetření a ve 4. shrnují a interpretují získané výsledky. První kapitola vymezuje základní pojmy, vývoj rovných příležitostí a komparaci genderové problematiky ve Finsku a České republice, zaměřuje se na legislativu v Čechách a ve Finsku, která je spojena s rovnými příležitostmi, genderem a politikou v České republice a Finsku. Druhá kapitola se zabývá jednou z nejméně medializovaných forem diskriminace na trhu práce, sexuálním obtěžováním. Konkrétně se věnuje legislativnímu ukotvení sexuálního obtěžování v České republice a ve Finsku, blíže se zabývá samotným sexuálním obtěžováním na pracovišti, tedy jaké jsou jeho formy, definuje oběti sexuálního obtěžování a agresory. Poslední podkapitola, která uzavírá teoretickou část, se zabývá možnostmi obrany. Třetí kapitola je věnována empirickému šetření sexuálního obtěžování na pracovišti, zejména pak na porovnání výsledků průzkumu v České republice a ve Finsku. Čtvrtá kapitola se věnuje interpretaci výsledků.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A GENDER

Rovné příležitosti jsou v poslední době diskutovaným tématem a gender studies se dle mého názoru staly v České republice oblíbeným oborem. Díky aktivitám českých ženských hnutí a hlavně v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie, se pomalu mění situace, jež se týká rovných příležitostí. Jejich hlavním cílem je zlepšení přístupu žen ke vzdělávání a zaměstnání, zvýšení jejich účasti v podnikání a motivace zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání.

### 1.1 Základní pojmy

*Pohlaví* - bytí mužem nebo ženou (Renzetti, Curran, 2005).

*Gender* - překládá se z angličtiny jako sociální pohlaví či sociální rod (Valdrová, 2006).

*Genderové stereotypy* - zjednodušené popisy toho jak má vypadat „maskulinní muž“ anebo „femininní žena“ (Renzetti, Curran, 2005).

*Genderová rovnost* - dle definice, která je používána radou Evropy znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného i soukromého života. Genderová rovnost je opakem genderové nerovnosti, nikoliv genderových rozdílů, a jejím cílem je prosazovat plnohodnotnou účast žen a mužů ve společnosti. (Asklöf et al., 2003).

*Rovné příležitosti žen a mužů* - koncept založený na předpokladu, že všechny lidské bytosti se mohou svobodně rozvíjet a své schopnosti využívat bez omezení, jež by představovaly genderové role, nebo jakékoliv bariéry pro účast na ekonomickém, politickém a sociálním životě na základě pohlaví (Křížková, Maříková, Uhde, 2006).

*Rovné zacházení s muži a ženami* - zajištění neexistence přímé nebo nepřímé diskriminace kvůli pohlaví. Rovné zacházení by ovšem nemělo být zaměňováno se stejným zacházením, protože zajištění „nediskriminace“ někdy vyžaduje, vzhledem k nerovným výchozím podmínkám či historické zátěži, zohlednění odlišnosti a tedy přístup specifický (Křížková, Maříková, Uhde, 2006).

*Pracovní segregace na základě pohlaví* - míra, do které jsou muži a ženy koncentrováni v zaměstnáních, jež převážně zaměstnávají pracovníce jednoho pohlaví (Renzetti, Curran, 2005).

*Segregace horizontální*- koncentrace žen a mužů ve specifických sektorech a zaměstnáních (Křížková, Maříková, Uhde, 2006).

*Segregace vertikální* - koncentrace žen a mužů na určitých stupních zaměstnání, úrovních odpovědnosti nebo specifických pozicích (Křížková, Maříková, Uhde, 2006).

*Sexuální obtěžování* - definice se opírá o subjektivní interpretace určitého chování jako nežádoucího a obtěžujícího, nejedná se o úzce vymezený pojem, čemuž musí být přizpůsobena jeho právní definice tak, aby zahrnovala celou škálu možného obtěžujícího a sexuálně konotovaného chování. (Křížková, Maříková, Uhde, 2006).

Zákoník práce ČR sexuální obtěžování vymezuje jako jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je buď dotyčným 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, jež ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně právních vztahů (Jakubka, Nešćáková, 2012)

*Diskriminace na základě pohlaví - přímá* - situace, kdy je s osobou zacházeno hůře, či jsou jí odepřeny některé výhody s implicitním nebo explicitním odkazem na jeho nebo její pohlaví a s ním spjatá společenská očekávání (Renzetti, Curran, 2005).

*Diskriminace na základě pohlaví - nepřímá* - situace, ve které zákon, politika nebo praxe, jež se jeví jako neutrální, mají neadekvátně negativní vliv na příslušníky jednoho pohlaví, pokud není tento rozdíl možné vysvětlit objektivními faktory.

„*Tokenismus*“ – tento koncept popisuje situaci, kdy jsou na jedince marginálně zastoupené skupiny (do 15%) definované na základě rasy, pohlaví nebo národnosti – aplikovány principy stereotypního vnímání a jsou jim připisovány charakteristiky v souladu s většinovým hodnocením skupiny ve společnosti. V očích většiny se pak zástupci a zástupkyně této skupiny stávají jejím symbolem - angl. „token“ (Křížková, Maříková, Uhde, 2006).

*Skleněný strop* - neviditelné bariéry, jež zabraňují ženám a minoritám v mobilitě v zaměstnání směrem nahoru (Renzetti, Curran, 2005).

## 1.2 Pracující muži a ženy ve Finsku a České republice – vývoj rovných příležitostí

Muži i ženy pracovali vždy, ale typy pracovních příležitostí a odměna, kterou za svoji práci dostávali, tradičně závisela spíše na kulturně předepsaných a utužovaných představách „ženské“ a „mužské“ práce než na jejich talentu. Tyto pravidla v různých společnostech liší a v rámci jednotlivých společností se zase liší v historickém smyslu (Renzetti, Curran, 2005).

Participace žen a mužů na trhu placené pracovní síly je ovlivňována množstvím faktorů, mezi nimiž hrají velice důležitou roli změny ve výrobě a demografické změny. Tyto změny jsou však ovlivňovány převažujícími genderovými ideologiemi o vhodnosti určitých pracovních rolí pro muže a jiných pro ženy (Renzetti, Curran, 2005).

Televizní publicistický pořad RETRO, vysílaný Českou televizí 8. března 2009, se věnoval době, jež se vztahovala k problematice ženy a jejího postavení na trhu práce. Nejožehavějším poválečným problémem v Československu byl nedostatek pracovních míst a ženy se staly největší pracovní rezervou. Poválečná léta znamenala největší zlom v postavení Československých žen. Tradiční měšťanský model muže živitele a matky v domácnosti se změnil. Pozici ve společnosti u nás stanovil únor 48. Pod heslem plná zaměstnanost byly platy nastaveny tak, aby rodina nemohla vyjít s jedním příjmem a proto musely ženy nastoupit do práce.

Dle Havelkové (In Retro, 2009) se role muže jako výhradního živitele změnila. Žena muži vlastně neuvěřitelně pomohla ve starosti o rodinu tím, že také vydělávala, ale na její straně se nezměnilo nic. Vlastně jen přibýlo zaměstnání, ale nebylo jí nic v domácnosti.

Podle Šiklové (In Retro, 2009) byly ženy doslova nuceny jít do práce, ve které zastávaly nejméně kvalifikované pracovní síly. Děly práce, které ubýly mužům, byly tehdy posílány do těžkého průmyslu. Najednou byl velký tlak na ženy, aby šly pracovat i do tzv. lehkého průmyslu. Nebyly však nato připraveny, v té době neexistovaly školky ani jesle, to teprve všechno začínalo.

Přesto byl požadavek emancipace, jež byl součástí politického programu, krokem dopředu k postavení žen na trhu práce. Tehdejší legislativa se snažila dohánět to, co nestihlo emancipační hnutí a tak vznikaly předpisy o rovnoprávnosti s muži, o rovnoprávném odměňování za stejnou práci (Retro, 2009).

Dle Havelkové (In Retro, 2009) Nebyla ovšem daná povinnost pracovat. Ženy, které byly vdané, nebo ty, jež měly děti, do práce jít nemusely. K tomu je dotlačila mizerná ekonomická situace. Jejich zaměstnanost nevzrostla nějakým skokem, rostla pomalu do konce 70. let, pořád po jednom procentu za rok, takže se tím vyvrací mýtus, že najednou všechny ženy strčily najednou svoje děti někam do zařízení a šly pracovat.

Délka pracovního týdne je v České republice ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie nadprůměrná. Zatímco v roce 2005 strávili pracující lidé v ČR ve svém zaměstnání v průměru 42,2 hodin týdně, průměr pro EU činil 38,5 hodin. Nejvíce hodin týdně přitom vedle Čechů odpracují lidé i v ostatních postkomunistických zemích - Poláci, Slováci a Maďaři. Lehce nadprůměrně pracují Portugalci a Španělé, přesně průměrně Finové a podprůměrně pak Francouzi, Belgičané, Švédové, Němci, obyvatelé Velké Británie, Dánové a také Norové. Tyto rozdíly mezi zeměmi jsou dány jednak odlišnou pracovní legislativou (tj. různou délkou uzákoněného pracovního týdne) a také podílem částečných úvazků na celkové zaměstnanosti. Země s vyšším zastoupením částečných úvazků se tak automaticky dostávají na nižší hladinu odpracovaných hodin, než ty země, kde částečné úvazky téměř neexistují (Víznerová, Vohlídalová, 2005).

V České republice je, stejně jako i v jiných postkomunistických zemích, velice malé rozšíření částečných pracovních úvazků. Zatímco v roce 2004 tyto úvazky představovaly 17,5 % celkové zaměstnanosti v EU, v ČR využívalo částečný úvazek jen 2,2 % pracujících mužů a 8 % žen (tj. 4,7 % pracujících celkem). Částečné úvazky jsou přitom všeobecně spíše ženskou doménou a jejich nízký podíl na zaměstnanosti je daný dvěma základními faktory: na jedné straně chybí nabídka snížených úvazků ze strany zaměstnavatelů pro ženy a muže, kteří by si této možnosti přáli využít, na druhé straně je však v postkomunistických zemích daleko nižší úroveň mezd, a proto rodiny zpravidla potřebují dva plnohodnotné příjmy, aby dosáhly určitého uspokojivého životního standardu (Víznerová, Vohlídalová, 2005).

K přijímání antidiskriminačních zákonů dochází v ČR až v období transformace, v roce 2000, kdy byla přijata první euronovela zákoníku práce. Česká republika za vlády komunismu přišla o celou druhou vlnu feminismu. Ženské spolky byly umlčeny. Také změnám právní úpravy nepředcházela vážnější společenská diskuze. Bohužel motivací pro přijetí těchto změn byly převážně povinnosti vyplývající z Asociační dohody a také zájem na brzkém vstupu do EU (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

Je nutno vzít v úvahu, že zatímco v západních společnostech uplynulo mezi přijetím legislativy zakazující diskriminaci a aplikací aktivní politiky rovnosti přes třicet let, do ČR dorazily ve formě směrnic společně jako propracovaný soubor norem. Toto může způsobovat problémy při aplikaci práva, například na dosud neznámé instituty – nepřímá diskriminace, sexuální obtěžování, apod. (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

Finsko bylo až do období mezi první a druhou světovou válkou agrárním státem. Industrializace nastupovala velmi pomalu (Vares, 2011).

Tento proces je dáván do souvislosti s jejím vlivem na mužskou pracovní sílu a obvykle se předpokládá, že ženy se přechodu do továren nezúčastnily a místo toho zůstaly doma a staraly se o rodinu. Všeobecně můžeme říci, že muži vstoupili na trh pracovní síly v počtu, který značně převyšoval počet žen. Tovární práce byly nepříjemné a nebezpečné pro obě pohlaví, ale ženy byly od už od začátku od mužů odděleny. Ta zaměstnání, jež vyžadovala vyšší kvalifikaci, byla otevřena pouze mužům (Renzetti, Curran, 2005).

Ve Finsku se v této době zvyšovala potřeba dělníků v továrnách, kvůli větší poptávce po zboží. To byl počátek začlenění žen na pracovním trhu. Když byla dětská práce v továrnách zakázána, byla pochopena cena žen jako plnohodnotného zaměstnance. Kolem roku 1880 se podíl aktivně pracujících žen v průmyslu zvýšil o 36%, v roce 1940 se vyšplhal na 42% a roce 1960, byl pracovní trh obohacen o 44% (Lipponen, Päivi, Setälä, 1999).

Podle Marie Seppäly (2000), dnešní ženy, navzdory tomu, že pracují na plný úvazek, většinou skončí svůj den péčí o domácnost a výchovou dětí. Tzv. ženské práce byly vždy podceňovány. I když je jejich rovnoprávnost právně zajištěna, ženské profese jsou obecně méně placené, a společensky podhodnocené. Muž čerpá větší plat, než jeho stejně kvalifikovaná kolegyně za stejnou práci. Navzdory skutečnosti, že muži a ženy nejsou stále ještě společensky zcela rovni, vždy pracovali ve Finsku bok po boku. Politické strany a odborové organizace měly tradičně ženské spolky, jež fungovaly směrem k nápravě sociálních křivd. V tradiční zemědělské společnosti, byly ženy nezastupitelné, proto je dnes můžeme vidět jako vlivné členy politických i nevládních organizací.

Finský trh práce je také působivý v tom, že má téměř stejnou míru zaměstnanosti jak pro muže tak ženy. Vzhledem k tomu, že Finsko má tak vysoký počet zaměstnaných žen, může se pochlubit rovnostářskými genderovými vztahy více než ktérekoli jiné země v



Evropské unii, viz. tabulka 1 o finské zaměstnanosti (Witherspoon, Gillen, Richardson, 2009).

V letech 1996 a 1998 se ve Finsku začalo experimentovat s 30 - ti hodinovým pracovním týdnem. Tento experiment byl uvedený do praxe za účelem posílení rovnosti žen a mužů, a obsahuje důležitá ponaučení, pozitivní i negativní, jak tohoto cíle dosáhnout. Umožnit lidem sladit pracovní a rodinné povinnosti je podmínkou pro rovnost pohlaví. Spojené státy a mnohé další země se tohoto cíle snaží dosáhnout díky práci na částečný úvazek, tato strategie může vytvářet ženská pracovní ghetta, málo placených pracovních míst v administrativě, uklízení apod. V kontrastu s tímto modelem, zkrácení pracovního týdne vytváří pro každého kvalitní pracovní místa (Mutari, Figart, 2011).

Snížení počtu odpracovaných hodin ve standartním pracovním týdnu může zmírnit stres z přepracování, takže všichni mohou spojit placené zaměstnání s plnějším a více uspokojujícím životem (Mutari, Figart, 2011).

Ve spojitosti s tímto mi připadalo důležité zmínit se blíže o „pružné pracovní době po finském způsobu“.

V posledních letech se zaměstnavatelé vyspělých průmyslových zemí prohlašují, že kvůli udržení konkurenceschopnosti, musí fungovat na bázi 24/7. (24 hodin denně/ 7 dní v týdnu). Stále více a více trvají na flexibilitě v tom, jak si naplánovat práci. Už dávno pro zaměstnance neplatí práce od pondělí do pátku. V celé Evropské unii zaměstnavatelé zvýšili počet hodin odpracovaných o víkend. V roce 1993 se dokonce vydal pokyn, kde se pracovní týden nastavil na 48 hodin, ale i to se může v průběhu pracovní doby zvyšovat. Např. zaměstnanec může pracovat jeden týden 60 hodin a druhý pouze 36. Vzhledem k tomu, že průměrování probíhá po dobu od 6 měsíců až do jednoho roku, mohou zaměstnanci pracovat dlouhé hodiny po mnoho týdnů, než zahájí práci v týdnu kratším (Mutari, Figart, 2011).

Nutnost flexibility je obvykle implementována „genderovým způsobem. Například ve Spojených státech a v Evropě obecně (i když ne ve Finsku), zaměstnavatelé nutí své zaměstnance v průmyslově orientovaných odvětvích pracovat přesčasy, zatímco zaměstnavatelé, jež potřebují ženské pracovní síly, mají tendenci preferovat směny o víkendech a na částečný pracovní úvazek. Tyto rozdílné přístupy jen posilují nerovné rozdělení práce v domácnosti. Protože ženy tráví méně hodin v placené práci, je menší tlak na muže, aby se zúčastnili neplacené práce v domácnosti. Tato opatření také přispívají ke mzdové nerovnosti

mezi muži a ženami, protože za zkrácenou pracovní dobu mají tendenci zaplatit méně než za práci na plný úvazek (Mutari, Figart, 2011).

Stejně jako ostatní evropské země, čelí i Finsko tlaku na snižování a reorganizování pracovní doby. Impuls pro tuto změnu přišel jak od zaměstnavatelů, jež chtějí využívat budov a zařízení ve větší míře ale i od organizací, které propagují vytváření nových pracovních míst, prostřednictvím kratší pracovní doby. Zatím obě strany vyjednaly flexibilní plánovací opatření, prostřednictvím kolektivního vyjednávání na národní úrovni. Jako součást posunu k flexibilitě získali zaměstnavatelé větší svobodu k vyjednávání o otázkách pracovní doby na lokální a firemní úrovni. Na rozdíl od mnoha jiných zemí, Finsko spolu s flexibilním plánováním podporuje zaměstnání na plný úvazek pro muže i ženy. Podíl žen, jež pracují na plný úvazek je ve Finsku mnohem větší než v jiných bohatých průmyslových společnostech. Ve Finsku totiž pracuje v tomto pracovním poměru 87% vdaných žen (Mutari, Figart, 2011).

Shrneme - li vývoj pracovních příležitostí pro ženy, shodneme se, že zásadní přelom nastal ve 20. století, kdy mohly začít studovat a později pracovat a být tak samostatné. Tuto změnu později formulovala Virginie Woolfová ve svém díle *Vlastní pokoj*:

„Je to vskutku obdivuhodné, říkala jsem si, když jsem vracela stříbrné mince do peněženky, jakou změnu nálady způsobí trvalý příjem ve srovnání s těmi trpkými dny. Není síla na světě, která by mohla těch pět set liber vzít. Jídlo, bydlení a šatstvo jsou už mé navždy.“ (In Valdřová, 2006, s. 138).

### 1.3 Komparace genderové problematiky v České republice a ve Finsku

Jak uvádí Šmejkalová (In Šmausová, 2006), feminismus byl do Čech importován jako myšlenkový směr, jež se zrodil převážně v USA.

Dle Šmausové (2006), spočíval přínos feminismu v tom, že zásadním způsobem překonal dosavadní biologické chápání pohlaví a na jeho místo dosadil společensko - vědní koncept genderu.

Feminismus ale také narazil na žitou zkušenost českých žen, kdy se v mnoha ohledech cítily kompetentnějšími členkami společnosti než západní emancipované ženy, které jim byly implicitně kladeny za vzor. Jejich nároky se musely ve srovnání s coping strategiemi českých žen zdát jako idealistické předpojatosti (Šmausová, 2006).

Feminismus ale také upozornil na reziduální momenty socialistické emancipace ženy a podnítil kampaně za jejich odstraňování. K nim patří pravě i ono skryté kurikulum předchozí socialistické emancipace, podle kterého sice ženy uplatňují svoje vědění a moc, ale tak, aby se nedotkly mužského sebevědomí (Šmausová, 2006).

Feminismus vyzval české ženy, aby přestaly hrát roli raba ve vztahu k pánům, tvrdí Hardinová (In Šmausová, 2006).

Ženy začaly považovat za samozřejmé, že se jejich faktická, ale nevyslovená emancipace změnila v uvědomovanou, především ve veřejnou, ale také v privátní sféru. Ve vědě jde např. o proražení tzv. skleněných stropů, jež přežily socialismus nebo dokonce nově vznikly. Zde se ukazují u žen značné bariéry, které lze chápat jako obavu ze ztráty důležité součásti dosavadní identity. Ta umožňovala dalekosáhlou emancipaci při zachování tradičního obrazu za mlada atraktivní, později starostlivé, rozumějící, tolerantní, ale i žensky lstivé, manipulující české ženy (Šmausová, 2006).

Připustit si již uskutečněný rozchod s tradičním chápáním mužských a ženských rolí není snadné, protože nelze předem odhadnout, jaké důsledky by přiznání vlastní vysoké prestiže a moci, tedy mužských atributů, mohlo mít na vlastní identitu a vztahy k mužům, ať ve veřejné nebo hlavně v privátní sféru (Šmausová, 2006).

„Common sense“, hlavně ze strany mužů, totiž správně odhaduje, že feminismus znamená konfliktní postoj. Nutným závěrem logiky konečných zdrojů je, že to, co bude ženám na moci a zdrojích přidáno, musí být mužům sebráno. Feminismus proto nepatří mezi oblíbené ani tam, odkud pochází - ve vyspělých západních zemích. Protože nám v Čechách jde o to, vyrovnávat se se správnými a spravedlivými feministickými teoriemi a cíli, málo si všímáme toho, s jakým konzervativním odporem se musejí vyrovnávat feministky západních zemí (Šmausová, 2006).

Dnešní feministky si dobře uvědomují hodnotu práv a výhod vybojovaných ženami předchozích generací, jež nejsou samozřejmostí a je třeba o ně pečovat, utužovat jejich dodržování, a také je dále rozšiřovat. Muže neberou jako nepřátele, ale snaží se o společné zlepšování životních podmínek pro obě pohlaví (Plesková et al., 2005).

Feminismus klade na českou společnost požadavky, které jsou:

- stejné mzdy žen a mužů za stejnou práci
- rovné příležitosti žen a mužů v přístupu ke vzdělání
- rovné zastoupení žen a mužů v politice
- společné normy péče o děti právní a finanční nezávislost všech žen možnost antikoncepce a interrupce
- ukončení diskriminace lesbických žen
- ochrana všech žen před jakýmkoli formami násilí přeformulování zákonů a
- změna ve struktuře institucí, které zvýrazňují mužskou dominanci

(Plesková et al., 2005).

V České republice se stále ještě udržuje poměrně špatný zvuk feminizmu, který je důsledkem toho, že v 60. letech chyběl volný průběh ideového proudu druhé vlny, a že po roce 1989 byly špatně vykládány feministické myšlenky. Postupně však dochází k pozitivním změnám, na které má velký vliv snaha o splnění požadavků Evropské unie, rozvíjející se občanská společnost a také uvědomění, že je nutné změnit nerovné uspořádání naší společnosti (Plesková et al., 2005).

Tradiční genderové role byly založeny v dělbě práce v zemědělské společnosti. V urbanizované společnosti ženy i muži pracují mimo domov a proto bylo zdůrazněno, že by měli mít stejné role v péči o rodinu, mají právo na výdělečnou činnost a musí mít možnost podílet se na rozhodování ve společnosti, jež bude vystaveno na rovnoprávném základě. Bylo také zdůrazněno, že je povinností vlády zajistit sociální ochranu a služby (Gender Equality Policies in Finland, 2006).

Dle Jallinoje (In Holli, Luhtakalli a Raevaara, 2003) byla úloha finských žen v občanské společnosti úzce spojena se začleněním do celkového vývoje organizační oblasti ve Finsku. První vlna ženských hnutí se objevila na konci 19. století v kontextu třídními skupinami, které souvisely s mobilizací.

K druhé vlně feminizmu došlo v souvislosti se studentským radikálním v roce 1960.

Třetí vlna se datuje od roku 1970 a postupně klesá. Nejcharakterističtější rysem ženských organizací ve Finsku je integrační strategie. Například mnoho sufražetek se v 19. století

připojilo k politickým stranám a ve 20. století se zapojily do aktivní politiky (Holli, Luchtakalli a Raevaara, 2003).

Oficiální cíle státu a "hlavního proudu" feminismu jsou obvykle:

- 1) mzdy mužů a žen
- 2) zastavení násilí páchané na ženách,
- 3) podpora kariéry žen,
- 4) konec pracovní segregace,
- 5) kriminalizace sexuálních služeb
- 6) podpora genderově neutrální péče o děti a vzdělání a otcovská práva (mít více času pro své děti)

Otcovská práva jsou také podporována, ale "skrytým" reálným programem je podpora postavení žen na pracovišti (Laasanen, 2011).

V důsledku radikalismu šedesátých let se objevily nové činnosti, jako jsou ochrana životního prostředí anebo mírová hnutí. Hnutí žen je jedním z nejvlivnějších sociálních hnutí v poválečném období a ovlivnilo politiku, kulturu a lidské vztahy daleko za jeho jádro. Ženské spolky se začaly aktivně zapojovat do politiky v roce 1970 a 1980. Ale radikální feminismus nezmizel. Na konci roku 1990, se začaly objevovat jeho nové alternativy jako například „vegan feminismus“ nebo „girl power feminismus“, říká socioložka Solveig Bergmanová, která se zabývá projektem, který se týká tzv. nových vln feminismu. Mladé členky a členové jsou často spojeni s bojem za práva zvířat, veganstvím a hnutím proti pornografii. V Turku, existuje mnoho ženských uskupení a mnoho mladých žen, které se zabývají Woman studies a jsou politicky aktivní. Sama Solveig se ale domnívá, že genderová politika a výzkum by měly být odděleny, studenti podle ní nemají dostatečné zkušenosti se střety mezi politikou a výzkumem. Jestli-že mluvíme o aktivním feminismu, nemusíme si představit jen mladé feministky bojující za práva žen. Ve Finsku, jak bude dále rozvedeno, se ženské uskupení bojující za feministické cíle, stalo součástí vrcholné politiky a to v pravicovém i levicovém spektru. Politická kultura ve Finsku je založena na ideologii konsensu ve větší míře než v ostatních severských zemích. Proto je dle názoru Bergmanové dobré, aby byli mladí radikálové ze studentských hnutí začleněni do politického zřízení. Tímto způsobem by byla neutralizována protestní hnutí. (Bergmanová In Lövdahl, 2002).

Ve Finsku se začíná pomalu ale jistě plnit jeden z hlavních cílů feminismu. Díky legislativě, kterou popíšu podrobněji v nadcházející kapitole, se ve finských firmách upravuje mzdový systém pod heslem: „Za stejnou práci, stejný plat.“

Podle finančního ředitele Perttu Levijärviho (In Break Gender Stereotypes, Give Talent A Chance, 2010) nebyla dříve pracovní atmosféra ve společnosti zcela v pořádku. Byli celkem vzdáleni od standardů, jež se týkají rovných příležitostí, ale s pomocí konzultantky, jejíž přístup osvětlil několik věcí, jsou nyní schopni je prodiskutovat a pracovat na nich. „Jde například o postoje a chování s ohledem na naše spolupracovníky“, tvrdí Levijärvi. Sami zaměstnanci se účastní diskuzí, jež slouží k vypracování základních a společných pravidel.

Podle Pii Sevelius (In Break Gender Stereotypes, Give Talent A Chance, 2010), jsou právě experti a konzultanti ohledně rovných příležitostí ti, co mohou hrát efektivní roli porozumění mechanismů a poskytování metodologie a nástrojů pro redukci nerovnosti na pracovišti. Mohou pomoci podnikům k vytvoření pracovního prostředí, jež generuje tzv. well-being, což se může přeložit jako osobní pohodu.

Čas od času je vytvořen tým odborníků, který se těmito záležitostmi věnuje. Během jejich diskuzí využívají svých znalostí, řeší otázky, které jsou v danou chvíli nejvíce potřebné a také se snaží vytvořit druh koncepčního rámce pro diskuzi o rovnosti na pracovišti. Tyto týmy jsou tvořeny lidmi, kteří pracují v různých oblastech společnosti. Po setkání se snaží co nejdříve implementovat své nápady na podporu rovnosti do praxe a také do aktuálních pracovních potřeb (Break Gender Stereotypes, Give Talent A Chance, 2010).

Zákon totiž vyžaduje dodržovat poměrně přísné platové podmínky, které jsou shodné s politikou rovnosti. Nový systém výplat nařizuje, že za podobnou práci by zaměstnanec měl mít podobnou mzdu. Proto v továrně Papyrus kompletně přehodnotili společně s konzultantky jejich mzdový systém, a zkoumali, zda jsou rozdílné mzdy oprávněné. Svého cíle se pokouší dosáhnout pomocí jednoduchého ohodnocení každého typu práce a úrovně odpovědnosti, která z ní vyplývá. A tím je zajistit, aby zaměstnanci, kteří pracují na stejné úrovni, dostávali stejnou výplatu (Break Gender Stereotypes, Give Talent A Chance, 2010).

#### **1.4 Legislativa zabývající se otázkou rovných příležitostí mužů a žen v ČR**

Česká republika je vázána jak respektem k vlastním demokratickým principům, tak i mnoha mezinárodními závazky: Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen i Ev-

ropskou sociální chartou, několika úmluvami Mezinárodní organizace práce, konvencemi Rady Evropy, oběma pakty OSN o lidských právech. Mezi nejvýznamnější politické závazky patří Závěry IV. světové konference o ženách, jež se konala v Pekingu v roce 1995. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000).

Vláda ČR se systematicky začala zabývat problematikou rovných příležitostí teprve počátkem roku 1998, a to především nejen v souvislosti s budoucím členstvím České republiky v EU, ale také v souvislosti s dalšími mezinárodními závazky vyplývajícími z Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen nebo ze závěrů Pekingské konference, resp. její akční platformy. Politika rovných příležitostí mužů a žen tvoří nedílnou součást politiky EU a během posledních několika desítek let zde byla přijata celá řada sekundárních právních aktů, s jejichž začleněním se musí ČR jakožto kandidátská země EU vypořádat (Český helsinský výbor, 2002).

Především proto byla počátkem roku 1998 ministru práce a sociálních věcí během usnesení vlády č. 6 ze dne 7. ledna 1998 udělena úloha koordinovat vnitrostátní politiku rovných příležitostí mužů a žen s tím, že ostatním ministrům bylo uloženo poskytovat mu náležitou součinnost. Současně bylo všem členům vlády uloženo spolupracovat s nevládními ženskými organizacemi. Ministr práce a sociálních věcí byl také pověřen úkolem sestavit národní akční plán pro danou oblast (Český helsinský výbor, 2002).

Dokument „Postupy a priority vlády pro prosazování rovnosti mužů a žen“ byl poprvé přijat vládou v dubnu roku 1998 a zaměřuje se na 7 nejdůležitějších oblastí, ve kterých přetrvávají obtíže při prosazování rovnosti mezi pohlavími. Jednotlivým členům vlády, resp. vedoucím ústředních orgánů státní správy, jsou ukládány úkoly s konkrétními termíny pro jejich plnění. Tento národní akční plán není dokumentem neměnným, podléhá každoročnímu vyhodnocení s tím, že dochází k jeho aktualizaci, reagující na aktuální potřeby ve společnosti (Český helsinský výbor, 2002).

K podpoře a prosazování rovných příležitostí v oblasti zaměstnanosti a trhu práce byl také sestaven „Národní akční plán zaměstnanosti“. Oblasti rovných příležitostí mužů a žen je věnován celý 4. pilíř tohoto plánu, jehož cílem je zejména podpora odstraňování jakékoli diskriminace v zacházení s muži i ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce i odměnou za tuto práci (Český helsinský výbor, 2002).

**Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod**

Rovnost příležitostí patří do kategorie základních lidských práv a svobod a je obsažena v obecných ustanoveních Listiny základních práv a svobod, která spolu s Ústavou (zák. č.1/1993 Sb.) tvoří součást ústavního pořádku jako nejvyššího souboru norem ČR. Tato listina zahrnuje i ochranu před diskriminací na bázi pohlaví a to bez ohledu na to, zda se jí dopouští jednotlivci nebo soukromé instituce. Konkrétně tuto problematiku upravují tato ustanovení: čl. 1, čl. 3 odst. 1 (Zákon č. 2/1993 Sb.).

„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“ a dále čl. 10, čl. 26, čl. 28, čl. 32 (Zákon č. 2/1993 Sb.).

**Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti**

Podle § 2

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje mj.:

j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům a opatřením pro zaměstnávání těchto osob (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Podle § 3

*Účastníci právních vztahů:*

Účastníky právních vztahů podle tohoto zákona jsou:

- a) Česká republika, za kterou jedná ministerstvo a Úřad práce,
- b) fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem;
- 2) fyzickými osobami jsou státní občané České republiky a za stejných podmínek cizinci, kteří splňují podmínky pro zaměstnávání stanovené tímto zákonem,
- c) zaměstnavatelé;
- 4) za zaměstnavatele se považují rovněž organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území České republiky podle zvláštních právních předpisů, 5)



d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů<sup>6)</sup> vykonávající činnosti podle tohoto zákona (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Podle § 4

*Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání*

- (1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.
- (2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.

Pozn. 80) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Zákon č. 435/2004 Sb.).

**143/1992 Sb., O platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech**

Podle § 3

*Obecná ustanovení*

(1) Zaměstnancům bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to ve služebním poměru ke stejnému zaměstnavateli (Zákon č. 143/1992 Sb.).

**262/2006 Sb., Zákoník práce**

Podle § 1 Tento zákon:

a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,

b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,

c) zpracovává příslušné předpisy Evropské unie,

d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a),

e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění 107) a některé sankce za jeho porušení (Zákoník práce č. 262/2006 Sb.).

Podle § 1a, který se týká *Základních zásad pracovněprávních vztahů*.

V pracovně právních vztazích uplatňují zejména tyto základní zásady

a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,

b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,

c) spravedlivé odměňování zaměstnance,

d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,

e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace (Zákoník práce č. 262/2006 Sb.).

### **198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon**

(1) Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství) a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech pracovních.

(3) Fyzická osoba má právo v právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon, na rovné zacházení a na to, aby nebyla diskriminována (Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.)

#### *Základní pojmy*

Podle § 2

(1) Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

(2) Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

(3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo 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.

(4) Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

(5) Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3 (Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.).

Podle § 3

(1) Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné (Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.).

(2) Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení (Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.).

Podle § 4

(1) Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2

a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo

b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon

práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

(2) Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.

(3) Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.

(4) Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

(5) Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu (Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.).

*Zásada rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků*

Podle § 8

(2) Muži i ženy musí mít zejména

a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,

b) stejný nárok na poskytování plnění,

c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,

d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,

e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,

f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,

g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,

h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,

i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,

j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,

k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociál-

ního zabezpečení pracovníků (Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.).

(3) Ustanovení odstavců 1 a 2 se vztahují obdobně též na osoby samostatně výdělečně činné a stavovské organizace, jichž jsou tyto osoby členy, které jsou založeny na principu příslušnosti k určitému povolání.

(4) Ustanovení odstavců 1 až 3 se vztahují na:

- a) osoby, jejichž činnost je přerušena z důvodu nemoci, mateřství nebo úrazu,
- b) osoby ucházející se o zaměstnání,
- c) důchodce,
- d) invalidní zaměstnance nebo bývalé zaměstnance,
- e) osoby, které uplatňují nárok za osoby uvedené v písmenech a) až d) - (Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.).

#### *Právní prostředky ochrany před diskriminací*

Podle § 10

(1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění (Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.).

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích (Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.).

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo (Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.).

Bohužel i přes všechny zákony, které byly odhlasované, a zavedené do zákoníku práce se zdá, že si Česká republika s jejich plněním hlavu neláme (Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.).

K příležitosti 15. výročí Pekingské akční platformy se odbornice a odborníci na problematiku rovnosti žen a mužů shodli, že Česká republika neplní své mezinárodní závazky. Vedle Pekingské akční platformy je také závazným dokumentem pro Českou republiku Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, jejíž plnění česká vládní delegace před Výborem pro odstranění všech forem diskriminace žen OSN obhajovala. Z doporučení výboru OSN vyplývá, že vláda musí učinit mnoho kroků, aby prokázala, že o rovnost žen a mužů skutečně usiluje (Doleželová, 2010).

Velmi závažnou problematikou je násilí na ženách. Zde výbor vyjádřil své znepokojení nad nedostatečným počtem nahlášených případů domácího násilí a znásilnění, nedostatečnou bezplatnou právní pomocí, délkou soudního řízení, nedostatečnou spoluprací mezi relevantními aktéry apod. (Doleželová, 2010).

Malý zájem vlády České republiky o prosazování genderové rovnosti potvrdilo zrušení pozice ministra (ministryně) pro lidská práva a národnostní menšiny, jež měl agendu rovných příležitostí pro ženy a muže řídit. Vláda ještě stále nejmenovala nového zmocněnce (zmocněnkyni) pro lidská práva. Vedle vytvoření stálé pozice ministra (ministryně) pro lidská práva s relevantním rozpočtem, výbor doporučuje zvýšit finanční prostředky a mandát institucím, jež mají genderovou rovnost ve své kompetenci (Doleželová, 2010).

Výbor upozorňuje na nízký počet případů diskriminace u českých soudů a to z důvodů dlouhého a též finančně náročného soudního řízení a malé naděje na úspěch. Výbor doporučuje, aby smluvní stát poskytoval bezplatnou právní pomoc ženám, které nemají dostatečné prostředky na zaplacení právního poradce při vedení antidiskriminačního sporu, v případech, kdy to vyžaduje zájem spravedlnosti. Rovněž doporučuje, aby smluvní stát poskytoval soudcům, právníkům, inspektorům práce, neziskovým organizacím a zaměstnavatelům systematickou výuku v oblasti aplikace legislativy zakazující diskriminaci z důvodu pohlaví, tak jak vyplývá z jeho povinností plynoucích z Úmluvy, včetně Antidiskriminačního zákona, Zákoníku práce a též zákona o zaměstnanosti (Doleželová, 2010).

Již v minulých doporučeních v roce 2006 výbor vyjadřuje nesouhlas se situací nedostatečného zastoupení žen (a v podstatě žádného zastoupení pokud jde o migrantky a romské ženy) v politickém a veřejném životě a rozhodování a proto požaduje zlepšení. Situace se od té doby vůbec nezlepšila, proto výbor opakovaně vyjadřuje své znepokojení a doporučuje využít možnosti dočasných speciálních opatření pro vyrovnání počtu žen ve veřejném

životě a zajištění účasti národnostních a etnických menšin (Doleželová, 2010).

V České republice má rodičovství nejmarkantnější vliv na zaměstnanost žen v celé Evropské unii. Na trhu práce je velmi častá diskriminace a vícenásobná diskriminace, rozdíl ve mzdách je stále vysoký a za posledních deset let se v podstatě nesnížil. Výbor proto doporučuje, aby smluvní strana zahrnula konkrétní postupy, cíle a indikátory ve vládních prioritách a postupech na zvýšení rovných příležitostí žen a mužů, aby snížila horizontální a vertikální rozdělení na trhu práce; přijala dlouhodobou strategii a zlepšila spolupráci s místními subjekty zodpovědnými za zařízení péče o děti; odstranila administrativní bariéry a zveřejnila pobídky na zřízení nekomerčních zařízení péče o děti - „miniškolky“; přezkoumala strukturu mezd v profesích s převahou žen; zvýšila mezi zaměstnavateli povědomí o důležitosti flexibilních podmínek práce pro návrat žen na trh práce; znovu zvažila zavedení zvláštní otcovské dovolené, aby podpořila otce v účasti na péči o děti; posílila oprávnění ústředních a krajských inspekcí práce; a ve své příští periodické zprávě poskytla informace o počtu případů mzdové diskriminace a jiných forem diskriminace na základě pohlaví odhalených inspektory práce (Doleželová, 2010).

Účastnice a účastníci semináře Pekingské akční platformy a další dokumenty OSN: „Víme, co s nimi?“, jež proběhl 6. prosince 2010 v Evropském domě, vyzývají vládu, aby doporučení reflektovala a začala plnit své mezinárodní závazky (Doleželová, 2010).

## **1.5 Finská legislativa zabývající se otázkou rovných příležitostí mužů a žen**

Finsko prochází v současné době změnou v souvislosti s Antidiskriminačním zákonem. Tento zákon se věnoval spíše pracovnímu životu, ale během 10 let se stal boj proti diskriminaci problematikou lidských práv a svobod. Obrat ke člověku a základním lidským právům, odráží zákony EU, a jejich mění se role ve stylu vládnutí. Rostoucí vliv konstitucionalismu ve finské společnosti souvisí s evropskými vlivy od roku 1980. Členství v radě Evropy v roce 1989 a ratifikace Evropské úmluvy pro lidská práva v roce 1990, vstup do evropského hospodářského prostoru v roce 1992 a EU v roce 1995 je spojeno s legislativním programem, který posílil význam lidských práv. Ústavní reforma, byla provedena ve dvou krocích, v roce 1995 - revidování kapitol, týkajících se základních práv a

v roce 1999 proběhla reforma zbytku Ústavy, jež tyto změny reflektovala (Nousianen, 2011).

Dopad evropských právních předpisů byl rozhodující zejména, pokud se jednalo o diskriminaci. Co se týče „proaktivních“ opatření, pozitivních akcí, motivací a řešení, pocházely především z domácí půdy, inspirované mezinárodními úmluvami a politikou, týkající se OSN (Nousianen, 2011).

Finský Zákon o rovnosti vychází ze základních lidských práv a svobod legislativy EU. Vývoj antidiskriminačního zákona ukazuje vliv OSN na severské státy, jež je v oblasti rovnosti žen a mužů patrný. Zákon o rovnosti žen a mužů - Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, 609/1986, se během působení Finska v EU změnil. Tyto změny jsou nejvíce patrné v Zákoně o rovnosti a zvláště v Antidiskriminačním zákoně ( Lag om likabehandling, 21/2004). K jejich přijetí došlo hlavně proto, aby Finsko splnilo směrnice EU, konkrétně směrnice 2000 / 43/EC a 2000/78/ES. Reforma Antidiskriminačního zákona byla motivována potřebou implementovat předpisy EU, ale také posílením integrity finského práva, zejména ve vztahu k zákonným ustanovením a k Antidiskriminačnímu zákonu (Nousianen, 2011).

Reforma v mnoha ohledech osvětlila nerovnosti, mezi tradicí, založenou na korporativním pracovním zákoně a motivací založenou na lidských právech. Rozdíl je patrný například v tom, že je nyní přesně dáno, jaké typy subjektů nebo vládních orgánů vyřizují případy týkající se diskriminace a podpory rovnosti (Nousianen, 2011).

## **Finská Ústava - The Constitution of Finland 11 June 1999 (731/1999)**

### **Kapitola 2 Základní práva a svobody**

#### *§ 6 – Rovnost*

Před zákonem jsou si všichni rovni. S nikým nesmí být, bez akceptovatelného důvodu zacházeno odlišně od ostatních osob na základě pohlaví, věku, původu, jazyku, náboženství, přesvědčení, názoru, zdraví, zdravotního postižení nebo jiných důvodů, které se týkají jeho nebo její osoby. S dětmi musí být zacházeno stejně a jednotlivci musí mít možnost ovlivňovat záležitosti, které se jich týkají do té míry, která odpovídá jejich stupni vývoje. Rovnost pohlaví je podporována ve společenské činnosti a pracovním životě zejména ve 3 - CDL(2007)073 stanovenému platu a jiných smluvních podmínkách zaměstnání, jak je v zákoně později uvedeno (Finská Ústava č. 731/1999).



**Zákon o pracovních smlouvách (novelizován 579/2006, změny zahrnuty) - Employment Contracts Act (55/2001, amendments up to 579/2006 included)***§ 2 Zákaz diskriminace a rovné zacházení*

Zaměstnavatel nesmí vykonávat žádnou neodůvodněnou diskriminaci zaměstnanců na základě věku, zdravotního stavu, zdravotního postižení, národnostního či etnického původu, sexuální orientace, jazyka, náboženství, názorů, přesvědčení, rodinné vazby, odborových činností, politické aktivity nebo jakékoliv jiné srovnatelné okolnosti. Předpisy o zákazu diskriminace na základě pohlaví jsou stanoveny v zákoně o rovnosti žen a mužů č. 609/1986 (Zákon o pracovních smlouvách č.579/2006).

Definice diskriminace, zákazy, sankce a důkazní břemena v případech týkajících se diskriminace jsou stanovené v Antidiskriminačním zákoně (21/2004). Bez řádné a opodstatněné příčiny nesmí mít žadatel méně výhodné pracovní podmínky, než jsou v jiných pracovních vztazích. Tyto pracovní podmínky nesmí být aplikovány na dobu určitou a na částečný úvazek, pouze z důvodu délky trvání pracovní smlouvy nebo pracovní doby (Zákon o pracovních smlouvách č.579/2006).

Zaměstnavatel musí zacházet se zaměstnanci stejně, pokud není přijatelný důvod pro výjimku vyplývající z povinnosti a postavení zaměstnanců. Zaměstnavatel musí dodržovat zákaz diskriminace stanovený v odstavci 1 rovněž při přijímání zaměstnanců (Zákon o pracovních smlouvách č.579/2006).

**Zákon o rovnosti mezi ženami a muži - The Act of Equality between Women and Men (The 1987 Act was amended by Act No. 624/1992 and No. 206/1995.)**

je zaměřen na:

- podporu rovnosti mezi ženami a muži
- zabraňuje přímé i nepřímé diskriminaci na základě pohlaví
- zlepšuje postavení žen zejména v pracovním životě
- usnadňuje sladění pracovního života a rodinného života žen a mužů
- zakazuje diskriminaci v zaměstnání
- dává diskriminovaným právo žádat o kompenzaci
- ukládá orgánům měnit okolnosti, které brání dosažení rovnosti
- muži i ženy musí mít rovné příležitosti

- vyžaduje rovnoměrné rozdělení mužských a ženských členů ve státních a obecních orgánech pro vzdělávání a profesní postup (Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

*Dodržování Zákona o rovnosti sleduje veřejný ochránce práv.*

#### §1

Cílem zákona je zabránit diskriminaci na základě pohlaví a podporovat rovnost mezi muži a ženami, a za tímto účelem, vést ke zlepšení postavení žen, zejména v pracovním životě.

#### §4

*Povinnost orgánů na podporu rovnosti*

Orgány musí podporovat rovnost mezi ženami a muži cíleně a systematicky, zejména by měly sledovat měnící se okolnosti, které brání dosažení rovnosti. Minimální podíl žen a mužů ve vládních výborech, poradních výborech, dalších příslušných orgánech, orgánech obcí a exkluzivních obecních radách je 40, pokud nejsou důvody, které by byly proti. Pokud má agentura, instituce, obecní nebo státní většinová společnost správní radu, představenstvo nebo nějaký jiný manažerský nebo správní orgán, který se skládá z volených nebo jmenovaných zástupců, je tento orgán tvořen spravedlivým podílem žen a mužů, pokud ovšem neexistují zvláštní důvody, které by byly proti tomu (Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

#### §5

*Realizace rovnosti v oblasti vzdělávání*

Orgány, vzdělávací instituce a další subjekty, jež pořádají školení a vzdělávání musí poskytnout rovné příležitosti pro vzdělávání a profesní postup ženám i mužům a zajistit, aby výuka, výzkum a vzdělávací materiály podpořily naplnění účelu tohoto zákona (Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

#### §6

*Povinnost zaměstnavatele prosazovat rovnost*

Každý zaměstnavatel musí podporovat rovnost mezi muži a ženami v pracovním životě cíleně a systematicky. Za účelem podpory rovnosti v pracovním životě, musí zaměstnavatel přihlídnout k dostupným zdrojům a k dalším významným faktorům tak, aby ženy i

muži měli volná pracovní místa. Podporuje spravedlivé přijímání žen a mužů na různá pracovní místa a vytváří pro ně rovné příležitosti. Rozvíjí pracovní podmínky tak, aby byly vhodné pro ženy i muže, a usnadňuje sladění pracovního života a rodinného života žen a mužů. Zajistí v co nejvyšší možné míře, aby zaměstnanec nebyl vystaven sexuálnímu obtěžování

(Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

§ 6a

#### *Opatření na podporu rovnosti*

Pokud zaměstnavatel pravidelně zaměstnává své pracovníky nejméně 30 let, musí zavést opatření, jež vedou k rovnosti žen a mužů na pracovišti, v ročním personálním a tréninkovém plánu a akčním programu pro ochranu práce (Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

§ 7

#### *Zákaz diskriminace*

Přímá nebo nepřímá diskriminace na základě pohlaví je zakázána.

Pro účely tohoto zákona je diskriminace na základě pohlaví definována jako:

- Rozdílné zacházení s muži a ženami na základě pohlaví
- Odlišné zacházení se ženami z důvodu těhotenství nebo porodu
- Odlišné zacházení s muži a ženami na základě rodičovství, rodinné povinnosti, nebo z nějakého jiného důvodu, jež je dáván do souvislosti s pohlavím.
- Diskriminace je také zahrnuta v jakémkoliv postupu, podle kterého je lidem de facto přiřazeno jiné postavení ve vztahu k sobě navzájem a to z důvodů uvedených v §2 (Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

§8

#### *Diskriminace v pracovním životě*

Činnost zaměstnavatele se považuje za diskriminaci zakázanou podle § 7, jestliže zaměstnavatel po zapojení určité osoby nebo výběru osoby pro konkrétní práci nebo školení, obchází více kvalifikované osoby opačného pohlaví, ledaže může zaměstnavatel prokázat, že toto opatření bylo založeno na závažných a přijatelných důvodech týkajících se kvality práce nebo zaměstnání, nebo že tato činnost byla přijatelnou z jiného důvodu, než kvůli pohlaví (Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

*Činnost zaměstnavatele se rovněž považuje za diskriminaci zakázanou podle § 7, pokud zaměstnavatel:*

- při zapojení osoby nebo při výběru osoby pro výkon konkrétního zaměstnání nebo odborné přípravy obejde osobu na základě těhotenství, porodu nebo z nějakého jiného důvodu v souvislosti s pohlavím, nebo z těchto důvodů omezuje dobu platnosti pracovního poměru zaměstnance nebo jeho prodloužení.
- vztahuje na zaměstnance, kteří mají kvůli pohlaví méně výhodné platební podmínky nebo zaměstnání, než jednotlivec nebo zaměstnanci ve stejné práci nebo za práci stejné hodnoty (Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

Řídí činnost, která rozděluje úkoly, nebo řídí pracovní podmínky tak, aby bylo zaměstnanci nebo několika zaměstnancům přiděleno zřetelně méně výhodné postavení než ostatním na základě pohlaví (Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

§11

#### *Kompenzace*

Zaměstnavatel, který porušil zákaz diskriminace, jak je stanoveno v oddíle § 8, je povinen zaplatit náhradu škody dotčené osoby. Odškodnění musí činit nejméně 15.000 a nejvýše 50.000 eur. Kompenzace může být snížena na minimální částku stanovené výše, nebo může být náhrada škody zrušena úplně, pokud se to považuje za přiměřené s ohledem na finanční situaci zaměstnavatele, pokusy o prevenci, odstranění účinků diskriminace nebo jiné okolnosti daného případu. Pokud se stanovuje výše náhrady, je třeba vzít v úvahu povahu, rozsah a dobu trvání diskriminace.

Pokud se odůvodní povaha a okolnosti diskriminace, může být maximální částka překročena. Maximální částku lze nejvíce zdvojnásobit (Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

Když žádá několik osob náhradu na základě § 8 odst. 1 nebo odst. 2 a pododstavce 1, a všichni jsou více kvalifikovaní než zvolená osoba, pak se náhrada mezi ně rozdělí rovným dílem (Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

## §12

*Nároky na náhradu*

Kompenzace musí být uplatněna na základě žaloby podané u soudu na zaměstnavatele v místě bydliště. Žaloba o náhradu škody musí být podána do jednoho roku od porušení zákazu diskriminace (Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

Když je žaloba o náhradu podána více než jednou osobou, mají tito právo vyžadovat náhradu škody na základě téhož jednání nebo opomenutí. Veškeré nároky na náhradu škody musí být předloženy ve stejném řízení pod trestem propadnutí nároků (Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

## §13

*Právo na náhradu škody na základě jiného zákona*

Ustanovení tohoto zákona týkající se odškodnění za diskriminaci na základě pohlaví nesmí bránit poškozené osobě rovněž také k nárokování náhrady škody podle zákona (412/74) nebo podle jiných právních předpisů (Zákon o rovnosti mezi ženami a muži č. 624/1992 a č. 206/1995).

**Zákon na ochranu soukromí v pracovním životě – The Act on the Protection of Privacy in Working Life (759/2004)**

Účelem tohoto zákona je podporovat ochranu práv na soukromí a dalších základních práv zajišťujících ochranu soukromí v pracovním životě.

*Důvody pro ukončení pracovního poměru:*

2) vyšetřování a prokázání fyzického nebo psychického obtěžování, jak je uvedeno v Zákoně o rovnosti žen a mužů (609/1986) nebo obtěžování a nevhodné chování, jak je uvedeno v zákoně Bezpečnost a ochrana zdraví (738/2002), za předpokladu, že zaměstnavatel má legitimní důvod se domnívat, že zaměstnanec je vinen psychickým, fyzickým obtěžováním nebo nevhodným chováním (Zákon na ochranu soukromí v pracovním životě č. 759/2004).

**Antidiskriminační zákon (21/2004) - Non-Discrimination Act (21/2004)**  
**(as amended by several acts, including No. 84/2009)**

§ 1. *Účel zákona*

Účelem tohoto zákona je podporovat a chránit rovnost a posílit ochranu, jež je stanovena zákonem těm, kteří byli diskriminováni v případech diskriminace, které spadají do oblasti působnosti tohoto zákona (Antidiskriminační zákon č. 21/2004).

§ 4. *Povinnost orgánů na podporu rovnosti*

Ve všem co dělají, se orgány snaží cíleně a metodicky podporovat rovnost a konsolidovat správní a provozní postupy, které zajistí podporu rovnosti při přípravě a rozhodování. Orgány zejména mění jakékoliv okolnosti, které brání využití rovnosti. (Antidiskriminační zákon č. 21/2004).

§ 6. *Zákaz diskriminace*

Nikdo nesmí být diskriminován na základě věku, etnického nebo národnostního původu, národnosti, jazyka, náboženského vyznání, víry, přesvědčení, zdravotního postižení, sexuální orientace nebo jiných osobních charakteristik. Zákaz diskriminace na základě pohlaví se vztahuje ustanovení zákona O rovnosti žen a mužů 609/1986).

Diskriminace znamená:

- 1) zacházení s osobou méně příznivě než s jinou osobu tak jak by s ní bylo zacházeno ve srovnatelné situaci (přímá diskriminace),
- 2) zdánlivě neutrální ustanovení, kritéria nebo praxe, které osobu znevýhodňuje zejména ve srovnání s jinými osobami, pokud uvedené ustanovení, kritérium nebo praxe má přijatelný cíl a použité prostředky jsou přiměřené a nezbytné k dosažení tohoto cíle (nepřímé diskriminace);
- 3) úmyslné porušení důstojnosti a nedotknutelnosti osoby, nebo skupiny lidí, vytvoření zstrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry (obtěžování) a
- 4) pokyn nebo příkaz k diskriminaci (Antidiskriminační zákon č. 21/2004).

§ 9. *Kompenzace*

Poskytovatel práce, movitého nebo nemovitého majetku, služeb, vzdělávání či benefitů:

podle bodu 2, jež porušil ustanovení § 6 nebo § 8 na základě věku, etnického nebo národnostního původu, náboženství, víry, přesvědčení, zdravotního stavu, zdravotní postižení

nebo sexuální orientace zaplatit poškozenému náhradu za utrpení způsobené např. diskriminací či pronásledováním. Odškodnění nesmí přesáhnout 15.000 eur, v závislosti na závažnosti protiprávního jednání (Antidiskriminační zákon č. 21/2004).

**Act on the Ombudsman for Minorities and the National Discrimination Tribunal -  
Zákon o veřejném ochránci práv pro menšiny a Národním diskriminačním tribunálu  
(660/2001; amendments up to 1109/2008 included)**

Veřejný ochránce práv pro menšiny funguje v rámci Ministerstva vnitra s cílem zabránit etnické diskriminaci, podporuje dobré etnické vztahy, ochraňuje postavení a práva etnických menšin a cizinců, a dohlíží na dodržování zásad antidiskriminace, podává zprávy o obchodu s lidmi. Ochránce práv menšin je nezávislý a autonomní aktér (Zákon o veřejném ochránci práv pro menšiny a Národním diskriminačním tribunálu č. 1109/2008).

§2

*Povinnosti (22/2004)*

Povinností veřejného ochránce práv pro menšiny je:

1) dohlížet na dodržování Zákona o zákazu diskriminace (21/2004).

§7b

*Národní diskriminační soud (979/2007)*

Kromě ombudsmana pro menšiny, působí rovněž v rámci Ministerstva vnitra Národní diskriminační soud a provádí dozorové povinnosti stanovené v Antidiskriminačním zákoně.

§7c

*Povinnosti Národního diskriminačního tribunálu (22/2004)*

Je povinností Národního diskriminačního tribunálu zvážit a řešit záležitosti, které jsou určeny k posouzení a řešení v rámci Antidiskriminačního zákona aktér (Zákon o veřejném ochránci práv pro menšiny a Národním diskriminačním tribunálu č. 1109/2008).

## **1.6 Gender a politická činnost ČR a Finsku**

Dle Potůčka (In Musilová, 1999) je možné ideové základy moderního státu veřejných sociálních služeb odvíjet od Marshallova konceptu sociálního občanství, sestávajícího ze tří hlavních komponent – občanských, politických a sociálních práv.

Rovnost občana před zákonem jako základní občanské právo je zcela zásadní. V každé společnosti však existují nerovnosti, jež prostá garance občanských a politických práv nemůže odstranit. Stát veřejných sociálních služeb je proto konfrontován s otázkou, jaký podíl nerovností je legitimní a sociálně únosný (Musilová, 1999).

Rovnost práv je sama o sobě formální, nemůže ovlivnit změnu úrovně statkových nerovností ve společnosti. Moderní státy veřejných sociálních služeb však usilují o zajištění rovnosti. Dosažení plné statusové rovnosti je považováno za nemožné a nefunkční (Fukuyama a Scruton In Musilová, 1999).

Obhajitelnější alternativou, která umožňuje zmírnit dopad těchto nerovností, je rovnost příležitostí. Jedná se o pojetí rovnosti liberálně orientované teorie, jež se inspirovalo učením J.S. Milla. Vychází z předpokladu, že stát a spolu s ním i společenské poměry mají vliv na příležitosti, stejně jako svobodný trh. J.S. Mill tvrdí, že všichni jedinci by měli dostat stejnou šanci. Úkolem státu veřejných sociálních služeb je tedy prostřednictvím svých mechanismů vyrovnávat šance slabších. Důraz na rovnost příležitostí vnitřně potvrzuje přítomnost nerovností a nižší šance na úspěch pro některé sociální skupiny. Příčinou nerovností nemusí být pouze ekonomické, právní nebo politické bariéry, ale také motivační, kulturní a jiné rozdíly, jež mohou rovnost příležitostí jedince omezovat (Večeřa In Musilová, 1999).

Od druhé poloviny dvacátého století je otázka rovných příležitostí mužů a žen jedním z nejdiskutovanějších globálních témat. Po celé toto období kontinuálně roste počet žen v politických a také rozhodovacích funkcích. Pokud by bylo zachováno současné tempo růstu, tak dosáhnou podle údajů Meziparlamentní unie ženy rovného zastoupení v legislativních orgánech na přelomu 22. století. V praxi je realizována celá řada přístupů a strategií, jež přispívají k dosažení genderové rovnosti. Existuje pro ně několik různých názvů – často se např. hovoří o pozitivní diskriminaci, to je však termín s částečně negativní konotací, odkazující na obcházení principu právní rovnosti, proto budeme preferovat v následujícím textu ve shodě se zahraniční literaturou termín pozitivní akce. Na tomto místě je však důležité zdůraznit, že cílem není nastolení de facto parity v zastoupení mužů a žen, ale rovnost příležitostí mužů a žen v usilování o veřejnou volenou funkci (Rakušanová, 2006).

#### *A) Strategie genderové rovnosti*

Nízké počty žen v politických funkcích lze řešit různými pozitivními akcemi, pro které se používá pojem strategie genderové rovnosti. Obvykle rozlišujeme tři základní kategorie



strategií genderové rovnosti: (1.) rétorické strategie, (2.) rovné příležitosti a (3.) pozitivní akce.

(1.) rétorické strategie - patří sem především podpisy mezinárodních smluv, oficiální prohlášení a přihlášení se k politice rovných příležitostí mužů a žen;

(2.) rovné příležitosti - sem řadíme implementaci aktivních opatření, vedoucích k vyššímu zastoupení žen, například výcvikové aktivity, financování ženských politických aktivit a zvyšování obecného povědomí. Často se jedná o financování či spolu-financování nákladů na kampaň, trénink komunikačních schopností žen – kandidátek a financování péče o děti;

(3.) pozitivní akce - usiluje o zahájení a pokračování procesu, který směřuje k dosažení rovných příležitostí mužů a žen za cenu dočasného narušení rovných práv. Princip pozitivní akce je postavený na upřednostnění rovných příležitostí před rovností práv (Rakušanová, 2006).

Mezi nejznámější strategie pozitivních akcí patří genderové kvóty, které můžeme rozčlenit na formální (ty jsou ukotveny v zákoně a zákon rovněž často definuje sankce za jejich neplnění) a kvóty neformální (taková opatření, která dobrovolně přijímají politické strany pro regulaci výběru kandidátů). Za nejefektivnější strategii genderové rovnosti jsou považovány neformální kvóty, které zavádějí politické strany pro své interní mechanismy výběru kandidátů a sestavování kandidátních listin (Rakušanová, 2006).

Co se týče zastoupení žen v politice, tak ČR zaujímá 78. místo na světě v žebříčku sestavovaném Meziparlamentní unií. Před ním se umístily i země jako například Severní Korea, Uzbekistán, Angola nebo Bělorusko. Ke zvýšení počtu žen v politice by mohlo pomoci stanovení kvót pro kandidátní listiny. Podporuje je Strana zelených, u které třetinové pravidlo už platí, v KDU-ČSL se o tom prozatím diskutuje. Doporučení zohlednit ženy a mladé straníky platí u komunistů a také v ČSSD. Naopak proti kvótám jsou ODS a TOP 09, podle kterých se jedná o diskriminační opatření (Fórum 50 %, 2010).

Většina obyvatel České republiky považuje ženy za méně náchylné ke korupčnímu jednání než je tomu u mužské části populace a také zde převládá názor, že zastoupení žen ve vrcholné politice je nedostatečné. Téměř třetina populace by pak uvítala, pokud by se hlavou České republiky stala žena. Nejznámější a nejdůvěryhodnější političkou, mezi ženami zastoupenými v Poslanecké sněmovně a vládě, je podle názoru většiny domácí populace respektovaná politička a stávající předsedkyně PSP ČR Miroslava Němcová (ODS), o které se rovněž mluví jako o jednom z možných prezidentských kandidátů. Ukázal to exkluzivní

průzkum společnosti SANEP, jež se zaměřil na vnímání žen v politice a na hodnocení známosti a důvěryhodnosti 44 vrcholných političek v PSP ČR a vládě. Jak dále vyplývá z šetření společnosti SANEP, většina Čechů, i když velmi těsná, připouští, že jsou ženy v souvislosti se vstupem do politiky oproti svým mužským kolegům do jisté míry diskriminovány. Převažující mínění veřejnosti o menší náchylnosti žen ke korupčnímu jednání vede pravděpodobně většinu veřejnosti k názoru, že by vyšší počet žen v politice měl na celkovou podobu tuzemské politiky pozitivní vliv. I přesto jsou však Češi proti zavádění genderových kvót, jež stanovují minimální percentuelní zastoupení obou pohlaví v politice (Sanep, 2012)

Počet žen se na finské politické scéně v posledních desetiletích zvýšil, bylo zajímavé sledovat, jak se mění jejich vnímání a reprezentace sama sebe. Zatímco před rokem 1970 se ženy ministryně viděly jako ty, co zastupují zájmy jiných žen, po roce 1975 se spíše orientovaly k problematice rovnosti ve finské společnosti. Význam jednotlivých politických stran, kterých byly ženy nedílnou částí, se poté snížil. Nicméně od roku 1980 se ženy staly radikálnějšími a začaly spolupracovat v komunální politice (Keranen, 1992).

Finsko v tomto demonstruje, že politická moc spočívá rovněž mimo stranický systém. V zásadě je důsledkem toho, že ženy, které měly ve Finsku již vydobytou silnou pozici, ztratily trpělivost se skutečností, kdy nebyla jasně dána pravidla pro obsazování veřejných orgánů. Finskou politiku zabývající se rovnými příležitostmi můžeme snadno popsat jako „feministický stát.“ V tomto státě spolupracují feministky s odpovědnými institucemi, které podporují jejich cíle. Feministka, pracující pod hlavičkou státu je nazývána „femokrat“. Tito lidé pak zastávají ve finském parlamentu všechny důležitá postavení, stejně jako jejich mužští protějšci (Laasanen, 2011).

Finské politické strany mají povinnost založit tzv. "ženskou organizaci" s vlastním financováním. Tyto pak pracují na splnění feministických cílů (týká se to jak pravicových, tak levicových stran). V těchto jednotkách pracuje 16 žen, feministek (Laasanen, 2011).

Státní feminismus nepodporuje ani není radikální ideologie, představuje pouze tradiční feminismus. Ženy ve Finsku drží absolutní hegemonii v oblasti politiky týkající se rovných příležitostí, proto se nemusí domáhat svých požadavků extrémními gesty. (Laasanen, 2011).

Jak uvádí Holli (In Rakušanová, 2006) Finsko je mezi skandinávskými zeměmi jedinou zemí, která klade důraz na jiné kvóty, než jsou ty, jež se vztahují ke kandidátním listinám nebo vnitrostranickým principům. V roce 1995 byl ve Finsku reformovaný Zákon o

rovnosti z roku 1987, který již dříve formuloval pravidla, týkající se rovných pozic. Nově však obsahuje čtvrtý paragraf, který říká, že všechny nepřímo volené veřejné orgány musí být tvořeny minimálně 40% podílem mužů i žen. Zákon byl prosazen díky intenzivní iniciativě členek parlamentu. Finský parlament se vyznačuje vysokým podílem žen (39 %). A ženy v něm disponují silnou pozicí díky své spolupráci napříč politickými stranami. Na svou stranu také získaly muže z opoziční levicové strany. Ihned po zavedení kvót podíl žen ve veřejných komisích stoupl z 30% na 45%.

V dnešní době, za vlády prezidentky Tarji Halonen, bylo zastoupení žen v parlamentu 38%. A tuto situaci podle mě dobře vystihl finský ministr zahraničí Erkki Tuomioja: "Nejsme dokonalí, máme ještě hodně co dělat, ale jsme příkladem pro zbytek světa" (Smith, 2006).

Jak se tedy Finsko stalo průkopníkem politických práv pro ženy? Podle politického komentátora Olavi Borga, byla podnětem pro změnu zásadní revize celého finského volebního systému. Dne 1. června 1906, finský parlament uznal plná politická práva nejen ženám, ale také všem lidem, spíše několika málo vyvoleným z řad finské elity. "Než tato reforma proběhla, bylo podle profesora Borga, 70% všech dospělých lidí bez volebního práva (Smith, 2006).

Dle mého názoru, mají na vývoj politiky a genderové rovnosti dlouholeté zkušenosti s řešením této problematiky, jak ukazuje tabulka o politice a rovnosti ve Finsku.

Politická činnost a ženy nemají v České republice dlouhou tradici. K zásadní změně došlo až vstupem ČR do Evropské unie. Nutnost plnit závazky, které byly dány jako jedna z podmínek pro přijetí, znamenala zvýšení počtu žen na české politické scéně. I když je počet političek ve vrcholných pozicích nízký, můžeme sledovat pomalý růst. Ve Finsku, které je všem ostatním zemím příkladem, můžeme vidět, že ženy jsou obsazovány do předních politických pozic. Dle mého názoru je hlavním problémem, který brzdí změnu politické situace ve prospěch žen, nezájem českých politiků splňovat kritéria pro rovnost mužů a žen, která byla vyžadována Evropskou unií a také negativní postoj veřejnosti vůči kvótám. Pokud se tato situace nezmění, bude rovnoměrné zastoupení žen i mužů v české politice nespílitelnou vizí.

## 2 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ V PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAZÍCH

### 2.1 Segregace podle pohlaví na trhu práce

Trh práce v České republice je charakteristický vysokou zaměstnaností žen, ale jejich postavení na trhu práce vykazuje zřetelné nerovnosti a to v jejich neprospěch. Přetrvávající diskriminace žen spočívá zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodnění, v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic jak v podnikatelské, tak veřejné sféře. Také ve skryté diskriminaci osob pečujících o děti (vesměs však žen) a také i v tendenci při snižování počtu zaměstnanců propouštět ženy mezi prvními. V české společnosti bohužel stále přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti ženské pracovní síly v důsledku připsaných sociálních rolí (matky, pečovatelky a hospodyně), jež jsou umocňovány tendencí žen k „sebepodhodnocování“, k rezignaci na rovnoprávné zacházení a odmítání popisu vlastní pracovní situace jako nerovné. Nejzřetelnějším znakem nerovnosti žen a mužů při výkonu zaměstnání zůstává nadále faktický rozdíl v odměňování (Asklöf, Strandberg, Wenander, 2003).

Pracovní úroveň žen je velmi vysoká a významně přispívá k jejich vysoké zaměstnanosti. Přesto nadále trvá tradiční orientace na tzv. „ženské“ a „mužské“ obory neboli tzv. horizontální segregace. Společenské stereotypy o těchto povoláních se rodí a dále pak reprodukuje již v průběhu socializace ve výchovném a vzdělávacím procesu. Budoucí rozdělení pracovního trhu se projevuje už při výběru studijních oborů, který ovlivňuje jak rodina, tak i učitelé a výchovní poradci. Dochází k selekci chlapců a dívek do různých vzdělávacích směrů. Na školách a poté i v zaměstnání převažují dívky v oborech společenskovedních a humanitních, zatímco chlapci více směřují k oborům technicky orientovaným. Pro odstranění výskytu segregace na pracovním trhu je důležité zaměřit pozornost již na stádium výběru životního povolání (Asklöf, Strandberg, Wenander, 2003).

Řešením je zejména vzdělávání stávajících i budoucích pedagogů v oblasti „nestereotypního“ nahlížení, jež nepředurčuje ženy a muže k výkonu určitých povolání, a dále vytváření a rozšiřování variabilních studijních možností. V zájmu potlačení důsledků tohoto stavu je třeba zvláště podporovat individuální schopnosti a zájmy dívek i chlapců o přípravu pro povolání v těch oborech, jež jsou z hlediska jejich pohlaví považována za netypická (Asklöf, Strandberg, Wenander, 2003).

Faktický stav nerovnosti pohlaví v pracovním životě dokládá i téměř čtvrtinový rozdíl mezi pracovními příjmy mužů a žen v jejich neprospěch. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí provedl v roce 2002 podrobnou analýzu pracovních příjmů mužů a žen v České republice s cílem zjistit míru diskriminačních faktorů způsobující nerovnou distribuci příjmů. Bylo potvrzeno, že značná část nerovnosti příjmů je dána především segregací povolání na tzv. mužská a ženská, přičemž „ženská“ povolání vykazovala pravidelně nižší příjmy než povolání „mužská“ (feminizace zdravotnictví, školství - tedy oblastí s tradičně nízkými příjmy). Zároveň byly nerovnosti v příjmech přímo úměrné vzdělání a výši zastávané pozice, tzn. čím vyšší vzdělání tím vyšší propad platů žen oproti mužům, čím vyšší zastávaná pozice tím větší nerovnost ohodnocení v neprospěch žen. I v tomto ohledu je hlavní příčinou segregace povolání – ženy vysokoškolačky většinou pracují ve školství nebo státní správě obecně, muži vysokoškoláci naopak v průmyslu či v informačních technologiích (Asklöf, Strandberg, Wenander, 2003).

Ženy zastávají minimum vedoucích pozic – opět zde platí, čím vyšší stupeň řízení, tím méně žen. Tento jev se nazývá vertikální segregace a má hned několik příčin, z nichž většina již byla popsána výše. Důležitým faktorem v neprospěch žen při přijímání na vedoucí pozici je obecně rozšířený mylný názor o jejich nekompetentnosti k zastávání řídicí pozice, o absenci vlastností nutných k zastávání této pozice. Vedoucí pozice s sebou dále nese mnohdy vyšší nároky na čas strávený v zaměstnání a ženy, jež musí současně se zaměstnáním stíhat péči o domácnost a ostatní členy rodiny, častěji nabízenou pozici odmítají. Ženy, které už mají děti odrostlé a mohly by se tedy plně věnovat své kariéře, jsou oproti svým mužským kolegům opět znevýhodněny – péčí o děti a domácnost zpomalily svůj profesní růst, důsledek je potom skutečně jejich nižší kvalifikace či předpoklady pro vykonávání dané pozice (Asklöf, Strandberg, Wenander, 2003).

Hlavním pilířem problému zvaný diskriminace, jež je třeba postupně rozmělnit, je právě ona stereotypizace neboli přisuzování konkrétních vlastností, schopností a možností celé kategorii (ženám nebo mužům) bez zřetele na jejich individualitu a neochota přehodnocovat - tedy lpění na dané představě za jakékoliv situace a při jednání s kýmkoliv. Jedině kvůli stereotypizaci pak může vznikat snaha vytěsnit ženy z politiky pro jejich nedostatečné schopnosti nebo odbornost. Diskriminace podle pohlaví je nejvíce zakořeněna a rozšířena na pracovním trhu. Ženám jednak nejsou od začátku poskytnuty rovné příležitosti s muži, protože jsou paušálně považovány za nekonkurenceschopné, kvůli jejich potenciálnímu mateř-

ství nebo zaneprázdnění péčí o domácnost. Ze stejných důvodů není se ženami, i když už danou pozici na trhu práce získají, zacházeno stejně jako s muži – nejsou stejně ohodnoceny, není jim dána stejná možnost postupu apod. V oblasti pracovního trhu se jedná především právě o problém tzv. skleněného stropu, kdy ženy téměř nedosahují některých vysokých pozic. Diskriminace na pracovním trhu je totiž natolik dokonale institucionalizována, že je považována za něco přirozeného, normálního a nezměnitelného (Křížková, 1982).

Na druhou stranu když se na tu samou věc podíváme z pohledu zaměstnavatele, je pro něj nákladné zaučovat ženu, která mu po pár letech odejde na mateřskou dovolenou. Místo ní musí hledat novou pracovní sílu, kterou by měl zaučovat.

Podle mého názoru je právě diskriminace na trhu práce jedním z hlavních faktorů podporující sexuální obtěžování na pracovišti. Tím, že ženy málokdy dosahují vrcholových pozic, je možné, že je to okolím vnímáno jako podpoření teorie o „neschopnosti“ žen, jež na tyto posty z různých výše jmenovaných důvodů nemají. Takový přístup má za následek pracovní prostředí, ve kterém převládá mužský kolektiv. Jakmile do takového prostředí nastoupí žena, v ryze české firmě, kde není neobvyklé přátelské prostředí s lehce sexuálním podtextem, stane se dříve či později objektem žertů, poplácávání a symbolem či reprezentantkou všech stereotypů, jež se se ženami spojují. Některé to přehlížejí s úsměvem a pohotově mají připravené poznámky podobného ražení. Jiné tyto a podobné situace řešit neumí a práce v tomto prostředí se jim zdá čím dál těžší. Ženy, které se i přesto snaží vystoupat v kariérním žebříčku, narazí nejen na překážky, které jsou spjaté se zaměstnáním, např. přístup zaměstnavatele a kolegů (nerovný plat), ale také přístup rodiny, která většinou považuje takovou ženu za kariéristku, jež se nepostará pořádně ani o manžela ani o děti a v neposlední řadě je to žena sama, která pod tíhou okolností už nedokáže bojovat s nepřízní okolí a kariéru obětuje rodině.

## **2.2 Definice sexuálního obtěžování a legislativní ukotvení v České republice a Finsku**

Definovat sexuální obtěžování je velmi obtížné. Dle Tynera a Clintonové (2010) je sexuální obtěžování subjektivní a záleží na tom, jak jej vnímá oběť, neboť to, co jeden člověk pokládá jako sexuálně obtěžující chování, může být pro jinou osobu přijatelné. K tomuto jevu dochází proto, že lidé často identifikují a vnímají sexuální obtěžování odlišně.

Dle Halsona (In Wilson, Thomson, 2011), může mít sexuální obtěžování mnoho podob. Neexistuje jediná a přesné vymezená definice sexuálního obtěžování, není to samotný akt, ale způsob chování a naše osobní zkušenost. Většina dotýkání, flirtování a žertování, které se děje mezi muži a ženami není považováno za sexuální obtěžování, protože je to vzájemné.

Jak definuje Antidiskriminační zákon č.198/2009 Sb., sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je:

1. 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

2. které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, jež ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

I když byl pojem sexuální obtěžování zaveden do českého právního řádu v roce 2004, nestal se tématem veřejné diskuze, nevyskytl se zatím ani jediný případ sexuálního obtěžování v zaměstnání, který by byl řešen soudní cestou a využil by tak toto legislativní ustanovení. Vzhledem k definici sexuálního obtěžování jako diskriminačního chování navíc dochází podle občanského soudního řádu k přenesení důkazního břemene na obžalovanou stranu, která musí dokazovat nevinu. (Křížková, Maříková, Uhde, 2006).

Na těchto dvou příkladech si můžeme představit pomyslné rozdělení pojmu sexuální obtěžování na dvě roviny. Na subjektivní, kterou má každý z nás jinou a tudíž si pod pojmem sexuální obtěžování můžeme představit rozdílné chování a na rovinu danou zákonem. Psanou a striktně danou.

Právo Evropské unie označuje určitý akt za sexuální obtěžování tehdy, pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbálně, neverbálně, nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry (Křížková, Maříková, Uhde, 2006).

Evropské právo, které se problematikou sexuálního obtěžování začalo blíže zabývat na počátku 90. let, vycházelo z výzkumu tzv. Rubensteinovy zprávy (Rubenstein In Křížková, Maříková a Uhde, 2006). Ten poukázal mj. na to, že přestože obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování jistě spadá pod zákaz jakékoliv diskriminace obsažený v článku 3 Směrnice 76/207/EHS, není v tomto smyslu zahrnut do národních právních úprav a

soudy členských států jej v tomto smyslu neaplikují. V roce 1990 proto přijala Rada ministrů Prohlášení o důstojnosti žen a mužů, ke kterému připojila Pravidla postupu. Doporučení specifik stanovilo, že se obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování je v rozporu se Směrnicí 76/207/EHS. Ani jeden z těchto dokumentů neměl právní návaznost. Směrnice byla několikrát novelizována až do podoby Směrnice 2002/ 73/ES, která byla do českého práva implementována jako zákon č. 46/2004 Sb., novelou zákoníku práce (Křížková, Maříková a Uhde, 2006).

Sexuální obtěžování je uznáno a upraveno ve finském právním řádu v ustanovení Zákona o rovnosti žen a mužů č. 609/1986, který je novelizován roku 2004, proto dále jen Zákon o rovném zacházení). Tento zákon obsahuje definici, která zní takto: Sexuální obtěžování znamená nežádoucí verbální, neverbální nebo fyzické chování sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je porušení důstojnosti člověka nebo vytváření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážejícího prostředí. Ve Finsku se řadí mezi diskriminaci na základě pohlaví (Saloheimo, 2012).

Nicméně, kromě základní definice sexuálního obtěžování je v §. 7 v Zákoně o rovnosti samostatná definice obtěžování související s pohlavím. Podle ustanovení, obtěžování znamená nežádoucí chování, které je založeno na pohlaví osoby, ale není sexuální povahy a jehož cílem nebo výsledkem je porušení důstojnosti fyzické osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí (Saloheimo, 2012).

V této části jsem uvedla definice sexuálního obtěžování, které jsou buď objektivní, nebo subjektivní. Zvláště bych chtěla zdůraznit, že neexistuje přesné vymezení a definování problému sexuálního obtěžování. Tento fakt potvrzují tím, že uvádím různé druhy těchto definic. Dále je důležité si uvědomit, že sexuální obtěžování nemusí mít explicitně sexuální podtext.

### **2.3 Sexuální obtěžování na pracovišti**

Sexuální obtěžování je další formou diskriminace na pracovišti. I když je tato problematika v českých poměrech zlehčována a já sama jsem se při svém výzkumu setkala s názory jako „to je zase nějaký výmysl z Ameriky“ nebo „za chvíli aby se s takovou bál chlap podržel ženským dveřem“, jedná se o závažný problém. Tato stanoviska nebyla vyslovována jen ze strany mužů, ale i většina žen nad tím jen mávla rukou s komentářem, „že už si dávno zvykly a nechtějí být na pracovišti brány jako ty, které nejsou pro žádnou srandu.“



Proč vnímá česká veřejnost sexuální obtěžování jako kontroverzní téma? Možná je to proto, že se o sexuálním obtěžování moc nemluví a hlavně, medializované případy, které se k nám dostanou hlavně ze zahraničí, nám připadají a svým způsobem „banální“. To že o tomto problému nemáme dostatek informací, znamená v důsledku zkreslený pohled na věc ve smyslu, že vlastně není co řešit. Řídíme se tím, že to co není vidět a o čem se nediskutuje, jako kdyby neexistovalo.

V základu genderového řádu, ve kterém je naše společnost vychovávána, se promítá představa o dichotomii a současně komplementaritě žen a mužů, respektive femininity a maskulinity. Ta je spojena s představou, že „správní“ muži a „správné“ ženy jsou heterosexuální, a musí proto na sebe i v rámci profesních vztahů reagovat jako „žena“ a „muž“. Důsledkem je výrazná a nepatřičná sexualizace jakýchkoliv kontaktů mezi ženami a muži na pracovišti. V tomto smyslu mají určité případy sexuálního a genderově motivovaného obtěžování společného jmenovatele, kterým je nahlížení na ženy a muže prizmatem jejich pohlaví, přičemž vztah mezi „pohlavími“ je primárně založen na jejich sexualitě. Právě z toho důvodu bývá genderově motivované obtěžování považováno za podskupinu sexuálního obtěžování. Jako genderově motivované obtěžování jsou hodnoceny takové situace, v nichž dochází ke zneužití společensky ustavené hierarchie a z ní vyplývajícího nadřízeného postavení mužů nad ženami, případně heterosexuálně orientovaných osob nad lidmi s homosexuální orientací nebo osob splňujících představu „správné ženy“ či „správného muže“ nad osobami, které tradičním genderovým představám nevyhovují. Genderové stereotypy zde slouží ke zvýšení asymetrie v postavení mezi obtěžujícím a obtěžovaným člověkem (Smetáčková, Pavlík, Kolářová, 2009).

Pokud jde o výskyt sexuálního obtěžování podle subjektivního vyjádření žen a mužů, kteří pracují nebo někdy ve svém životě pracovali, není míra výskytu nijak významně závislá na věku, vzdělání, stavu ani dalších osobních charakteristikách, ale že jde spíše o charakteristiky a oblasti trhu práce a pracovního prostředí, kde se více nebo méně sexuální obtěžování vyskytuje (Křížková, et al., 2005).

Z hlediska sektorů českého trhu práce se sexuálním obtěžováním setkávají nejvíce ženy, pracující v zemědělství (42 %) a průmyslu (30 %), tedy v oborech, ve kterých dominují muži, a nejméně často ženy pracující v oblasti služeb (27 %). U mužů, pokud jde o podíl těch, jež se setkali se sexuálním obtěžováním, obor nerozhoduje. Dle Kennedyho Taylora (In Křížková, et al., 2005) tato zjištění odpovídají dlouhodobým výsledkům zahraničních

výzkumů, které tvrdí, že pokud jsou ženy na pracovišti nebo v oboru marginálně zastoupeny a v daném sektoru nebo profesi dominují muži, jsou ženy pracující v těchto oborech, profesích a pracovištích častěji obětí sexuálního obtěžování. To je způsobeno zejména fenoménem „tokenismu“, kdy zástupci marginálně reprezentovaného pohlaví (do 15 %) na sebe přitahují pozornost a proto jsou často obětí genderové stereotypizace, např. kdy jsou ženám připisovány charakteristiky a schopnosti jako péče o druhé, empatie, nedostatečné vůdcovské schopnosti.

Zároveň jsou také „tokeni“ sexuálním objektem pro druhé pohlaví. S tím vším souvisí i snaha většinově zastoupeného pohlaví udržet tento poměr zastoupení a také pocit ohrožení a z toho pak vyplývají akce, které mají diskriminační charakter, k nimž patří i sexuální obtěžování (Křížková, et al., 2005).

## 2.4 Oběť a iniciátor/ka sexuálního obtěžování

Celá čtvrtina lidí, jež pracují nebo někdy pracovali, se v práci setkala se sexuálním obtěžováním. Oběťmi sexuálního obtěžování v zaměstnání jsou v drtivé většině ženy a iniciátory nejčastěji jejich spolupracovníci (Beránková, 2005).

Situace je alarmující v případech, kdy je za iniciátora sexuálního obtěžování označen nadřízený, protože se potom stává pro oběť mnohem složitější. Jednak do hry vstupuje kromě mocenského vztahu muž – žena i mocenský vztah nadřízený – podřízená, jež 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. Jestliže je nadřízený sám iniciátorem, znamená to, že možnost bránit se obtěžování je výrazně omezena. Ženy také označily ve významné míře svého nadřízeného jako iniciátora některých forem sexuálního obtěžování (Křížková, Uhde, 2005).

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 se značným 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 i ve společnosti. Nejedná se o úzce vymezený pojem; sexuální obtěžování, naopak zahrnuje širokou škálu možných nátlaků, které vytvářejí nepřátelské a stresující prostředí. Právě dlouhotrvající tlaky a systematické snižování sebevědomí, které posléze nemusí mít 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 sebehodnocení (Křížková, Uhde, 2005).

Dle Wilsona a Thomsona (In Křížková, Uhde, 2005), se na první pohled nabízí spojení sexuálního obtěžování se sexualitou a sexuální přitažlivostí, hlubší analýza poukazuje primárně na aspekt uplatnění moci. 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 ke genderovému řádu dané společnosti (Křížková, Uhde, 2005).

V kontextu širší patriarchální struktury nahlíží sexuální obtěžování Catharine MacKinnon, jež 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 pracovního trhu. Sexuální obtěžování podle ní erotizuje ženské podřízení, protože sexualita je zde používána k uplatnění moci a podřízení žen. MacKinnon ale místy chybně ztotožňuje gender se sexualitou a své závěry tím vkládá do esencialistického rámce genderových vztahů. V opozici k původnímu záměru tak potvrzuje biologicky definované relace nadvlády a podřízenosti. Nicméně správně upozorňuje na fakt, že sexuální obtěžování je částí hodnotové struktury společnosti a jeho logika je zakořeněna institucionalizovaných kulturních hodnotových vzorcích. To rovněž vysvětluje případy obtěžování mezi stejně postavenými spolupracovníky a spolupracovnicemi, mezi kterými neexistuje disparita rozhodovací moci (Křížková, Uhde, 2005).

Ve společnosti se často objevují názory, že sexuálně obtěžovány mohou být jenom ženy a to nejen v souvislosti problematikou sexuálního obtěžování, ale také v souvislosti s domácím násilím nebo znásilněním. I když se v této kapitole zabývám iniciátory a oběťmi sexuálního obtěžování, kde ve většině případů můžeme pozorovat vzorec iniciátor – muž, oběť – žena, uvědomuji si, že muži mohou být také vystaveni sexuálnímu násilí. Je zajímavé, že o tomto tématu se v dnešní době vůbec nehovoří a většina prací týkající se problematiky sexuálního obtěžování se na ně nezaměřuje. Důvodem je možná fakt, že postavení muže jako oběti sexuálního obtěžování či znásilnění by narušilo genderové vnímání mužství jako takového. Muž v roli oběti je totiž neslučitelný s genderovou reprezentací jeho vlastností, jako síla, odvaha a statečnost.

## 2.5 Formy sexuálního obtěžování

Jak jsem zmínila výše, každý z nás si může odstavit pod pojmem sexuální obtěžování zcela jiný druh chování.

Dle De Vita (2008), existují 2 obecné kategorie sexuálního obtěžování na pracovišti: *Quid pro quo* (z latinského překladu něco za něco) a vytváření nepřátelského prostředí.

Při prvním typu sexuálního obtěžování, tedy *quid pro quo* jsou nabízeny výhody (zaměstnání, povýšení) za sexuální službu. Naopak hrozí represálie nebo jiné negativní následky v případě, že sexuální služba nebude poskytnuta. Jestliže tedy nezískáte zaměstnání nebo povýšení, protože nechcete svému nadřízenému zaručit sexuální přízeň, jste obětí typu *quid pro quo* (De Vito, 2008).

Obtěžování nepřátelským prostředím je širší a zahrnuje veškeré sexuální chování (verbální i neverbální), jež může člověka obtěžovat. Vytvářet na nástěnce sexuálně motivované obrázky, používat sexuálně zaměřený spořič monitoru, vyprávět sexuální vtipy a příběhy a používat sexuální nebo ponižující výrazy a gesta, to vše vytváří nepřátelské prostředí (De Vito, 2008).

Luise Fitzgerald (In Vohlídalová, 2009) operacionalizovala sexuální obtěžování do tří typů, ve kterých se stupňují jednotlivé formy obtěžování od nejvíce k nejméně závažným. Jako tři základní typy sexuálního obtěžování na základě faktorové analýzy identifikovala: *sexuální nátlak* (sexual coercion) – nucení k sexuálnímu sblížení za odměnu nebo podpořku, nevídané tělesné dotyky a fyzické napadení, *nevítaná sexuální pozornost* (unwanted sexual attention), jež představuje nevhodné nebo urážlivé chování verbální i neverbální povahy namířené vůči konkrétnímu jedinci, které je však prosté sankcí, *genderové obtěžování* (gender harassment) zahrnující urážky, komentáře, nevhodná gesta, používání lechtivých materiálů a další.

Podstatnými společnými rysy těchto zdánlivě nesourodých forem chování jsou:

- 1) skutečnost, že jednání je samotnou *obětí* vnímáno jako urážlivé, nevhodné nebo nevídané,
- 2) tato interakce se velmi často odehrává v prostředí výrazných mocenských nerovností mezi aktéry (MacKinnon In Vohlídalová, 2009).

Křížková a Uhde se svými kolegyněmi vytvořily pro účel výzkumu realizovaného v rámci projektu „Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodů pohlaví a sexuální obtěžování

na pracovišti“ seznam 14 forem chování, které by mohly být vnímány jako sexuální obtěžování. Jedná se o sexuálně podbarvené vtipy, narážky na soukromý život, sexuálně podbarvené řeči, ukazování erotických časopisů, sexuálně orientované poznámky, posílání lechtivých obrázků e-mailem, okukování, milostné vztahy mezi kolegy, nechtěný tělesný kontakt, milostné vztahy mezi podřízenými a nadřízenými, nabídky na schůzku i přes nezájem, obtěžující telefonáty a e-maily, sexuální návrhy a pobídky, pokus o znásilnění (Křížková, et al, 2005).

Jak rozpoznat sexuální obtěžování, se pokouší osvětlit Smetáčková, Pavlík, Kolářová (2009), kdy všechny formy sexuálního a také genderově motivovaného obtěžování mají následující společné charakteristiky:

- asymetrický vztah mezi osobou obtěžující a obtěžovanou
- snaha zvýšit mocenskou převahu nad obtěžovanou osobou anebo nepochopení toho, že příslušné chování mocenskou převahu využívá;
- překračování hranic profesionálního vztahu mezi nadřízenými a podřízenými a vnášení nepatřičně osobních obsahů do tohoto vztahu (např. komentáře na vzhled, které nemají žádný vztah výkonům);
- uplatňování genderových stereotypů, jež určují očekávání vůči ženám a mužům (jejich schopnostem, vlastnostem, zájmům aj.), včetně jejich vzájemných vztahů;
- vzbuzení nepříjemných či alespoň ambivalentních pocitů v obtěžovaných osobách, které mohou mít negativní dopady na jejich pracovní dráhu.

Zda se v konkrétním případě jedná o sexuální obtěžování, je možné testovat například aplikací následujících kritérií, jež využívá *Komise pro rovné příležitosti v zaměstnání* (Equal Employment Opportunity Commission). Podle EEOC sexuální obtěžování zahrnuje nevyžádané sexuální návrhy, sexuální pozornost a jiné verbální či fyzické projevy týkající se postavení a vztahů žen a mužů, které splňují kterékoliv z níže vypsanych kritérií:

1. souhlas s takovým chováním se stal explicitní nebo implicitní podmínkou zaměstnání či studia dané osoby;
2. souhlas nebo odmítnutí takového chování ovlivnilo rozhodování o zaměstnání nebo studiu dané osoby;
3. záměrem nebo výsledkem takového chování bylo znepříjemnit práci či studium dané osoby nebo vytvořit zastrašující, nepřátelské nebo urážející pracovní či studijní prostředí (Smetáčková, Pavlík, Kolářová, 2009).

Popsala jsem různé formy sexuálního obtěžování a podle rozdílného vnímání jedince, jež byl sexuálněmu obtěžování vystaven, můžeme rozpoznat různé důsledky, které u něj toto chování vyvolalo.

## 2.6 Jak se bránit sexuálnímu obtěžování na pracovišti

Na konec se můžeme ptát, jak se proti sexuálnímu obtěžování bránit. Podle odborníků je důležité ihned a jasně dotyčné osobě naznačit, že je nám takové chování nepříjemné. Právě důrazné ohrazení totiž může postačit k vyřešení celé záležitosti. Naopak nejhorsí, co můžeme udělat, je jen tiše trpět a neozvat se. Agresor si tak pouze potvrdí svůj pocit moci a přesvědčení, že mu obtěžování žena (samozřejmě může jít i o muže, ale většinou je obětí žena) bude tolerovat. Situaci často ztěžuje fakt, že agresori si vybírají osoby ve složitých životních situacích (samoživitelky, ženy s nemocným dítětem či jiným členem rodiny apod.), jež si nemohou dovolit riskovat ztrátu zaměstnání. V případě, že domluva problém nevyřeší, je možné se obrátit na výše nadřízeného, odbory či příslušný úřad práce, který je v místě bydliště. Soudní žaloba by měla následovat až po vyčerpání těchto možností. Na druhou stranu by se však oběti neměly obávat žalobu podat, ovšem pokud se domnívají, že je oprávněná. Ochranu jim pak poskytuje § 7, odst. 3 zákoníku práce, jež zaměstnavateli zakazuje jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance jen proto, že se zákonným způsobem domáhají svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů (Prčíková, 2003).

Nakonec vždy samozřejmě záleží na konkrétní situaci a dotyčné osobě. Občasné "poplácávání", které není spojeno s žádným nátlakem či vydíráním, lze skutečně přejít jen mávnutím ruky. Muži by si však měli uvědomit, že ne všem ženám jejich pozornost lichotí, a tělesnému kontaktu či slovním narážkám by se měli na pracovišti pokud možno vyhýbat (Prčíková, 2003).

Zajímavé možnosti obrany popisuje Venglářová (Sestry v nouzi, 2011). Poněkud razantnější obranou je facka nebo fyzické odstrčení a i když to není styl většiny žen, výzkumy ukazují, že přes 60% fyzických obran končí úspěchem. Lépe je, když máme k dispozici svědka, ale pokud akce proběhla spontánně a beze svědků, je dobré si zaznamenat, jak akce proběhla. Není sice obvyklé, aby pachatel podal oznámení za ublížení na zdraví, ale emoce mohou později zastínit skutečný průběh událostí. Tyto podrobné zápisy totiž mohou později

pomoci k tlaku na změnu chování pachatele. Nejčastější reakcí totiž bývá bagatelizace a důsledné záznamy totiž pomohou uvést věc na pravou míru. Vedlejším ziskem je také objektivní zpráva pro oběť. Když si pročte záznamy, neuleví se jí, ale může hodnotit situaci jako vážnou a začít hledat nějaké řešení.

Pokud nepostačí jednoznačné vymezení se vůči aktérovi, je nutné požádat o pomoc při řešení situace. Kolegové, kteří jsou oběti bližší, mohou poskytnout psychickou podporu a ochranu před nepříjemnými řečmi. Hlavní pomoc při řešení situace má poskytnout nadřízený. Ne vždy se ale prosba o pomoc může setkat s úspěchem a panuje obava, že se problémem oběti stane věcí veřejnou (Venglářová et al., 2011).

Další možností je konzultace s personalistou nebo právníkem. Pokud jde o větší organizaci, je její součástí i personální oddělení. Zaměstnavatel by měl vyvinout tlak na změnu chování pachatele anebo vzít situaci jako poučnou a vypracovat preventivní opatření, které sexuálnímu obtěžování zabrání (Venglářová et al., 2011).

V rámci sexuálního obtěžování na pracovišti lze aktivity, které pomáhají řešit problematiku sexuálního obtěžování, rozdělit do dvou oblastí:

1. prevence sexuálního obtěžování,
2. objasňování a řešení případů sexuálního obtěžování.

Druhá oblast přitom přímo navazuje na první, protože obecná pravidla pro průběh procesu objasňování jsou klíčovou součástí preventivních opatření (Smetáčková, Pavlík, Kolářová, 2009).

Prevence představuje nejdůležitější fázi boje proti sexuálnímu obtěžování. Může se rozdělit na specifickou a nespecifickou. Nespecifická prevence se přitom týká celkové kultivace vztahů mezi nadřízenými a podřízenými a navozování pozitivního sociálního klimatu.

- Specifické podoby prevence se pak již konkrétně soustředují na samotné sexuální obtěžování. Měly by obsahovat:
- zřetelné odmítnutí sexuálního a genderově motivovaného obtěžování a snahu o jeho zamezení;
- formulování základního dokumentu, který obsahuje definici sexuálního a genderově motivovaného obtěžování, výčet netolerovaného chování, postup při řešení nahlášených případů a také seznam případných trestů;

- realizace školení pro všechny skupiny zaměstnanců s cílem seznámit je s problematikou sexuálního a genderově motivovaného obtěžování a jejího řešení;
- vytvoření podpůrných mechanismů pro osoby, jež se setkají se sexuálním obtěžováním (Smetáčková, Pavlík, Kolářová, 2009).

Nejlepším projevem snahy o eliminaci sexuálního obtěžování je, pokud vedení připraví oficiální dokument. Může se jednat jak o dílčí kapitolu *Etického kodexu* nebo o samostatné *opatření* (Smetáčková, Pavlík, Kolářová, 2009).

*Opatření* by mělo být dostatečně podrobným dokumentem, na jehož základě je možné získat jasnou představu, jaké chování je odmítáno a jak se má postupovat při setkání s ním. Pro vyšší efektivitu by dokument měl vycházet ze specifík konkrétního pracoviště. Dokument musí mít vysokou míru závaznosti a být znám na celém pracovišti. Měl by být tedy umístěný na veřejně přístupném místě, pravidelně aktualizovaný a permanentně připomínaný (Smetáčková, Pavlík, Kolářová, 2009).

Sexuální obtěžování si každý z nás umíme představit. Málokdo ale ví, jak se proti němu může bránit. Správně vyhodnotit situaci a adekvátně reagovat je velmi obtížné. Někdo může „protiargumentovat“, že to není velký problém, a když už, dá se to vydržet, protože v dnešní době se práce hledá velmi těžko. Ale podle mého názoru má každý zaměstnanec právo na takové prostředí, ve kterém může nerušeně vykonávat svoji práci. V konečném důsledku je velmi důležité zareagovat, protože nečinnost může pachatele v jeho chování povzbudit a oběť se pak dostane do začarovaného kruhu, ze kterého se potom dostává velmi těžko.



### 3 VÝZKUM ZAMĚŘENÝ NA SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ NA PRACOVIŠTI V ČESKÉ REPUBLICE A VE FINSKU

#### 3.1 Realizace diplomového projektu

Téma rovné příležitosti a gender je velmi široké, proto jsem se zaměřila sexuální obtěžování, které s nimi úzce souvisí. Tuto problematiku jsem zkoumala jak v České republice, tak ve Finsku. Práce se skládá ze čtyř částí. První dvě jsou zaměřeny teoreticky, ve třetí provádím empirické šetření týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti a ve čtvrté interpretuji výsledky.

**Cílem teoretické části** je definování základních pojmů a objasnění vývoje rovných příležitostí pro pracující muže a ženy v České republice a ve Finsku a důsledky vývoje v současnosti, dále seznámení s legislativou rovnoprávnosti a upozornění na problematiku sexuálního obtěžování jako na jednu z možných forem diskriminace na trhu práce. Třetí část je tvořena empirickým výzkumem sexuálního obtěžování na pracovišti.

**Cílem empirického výzkumu** je zmapovat, jak veřejnost (Češi i Finové) vnímá sexuální obtěžování, jestli je seznámena s legislativou týkající se sexuálního obtěžování, jestli mají jednotliví dotazovaní osobní zkušenost s touto problematikou a jak by řešili případné sexuální obtěžování. V neposlední řadě bych chtěla zjistit, zdali se stanoviska respondentů z ČR liší od názorů dotazovaných z Finska.

#### Dílčí cíle:

Zjistit, jak nahlíží Češi a Finové na problematiku sexuálního obtěžování.

Zjistit, co považují Češi a Finové za nejčastější formu sexuálního obtěžování.

Zjistit, zda jsou Češi a Finové seznámeni s legislativou, týkající se sexuálního obtěžování.

Zjistit, jakým způsobem se Češi a Finové staví k oznámení, prokázání a potrestání sexuálního obtěžování.

**V návaznosti na cíl výzkumu byl stanoven výzkumný problém:**

Jak vnímá veřejnost (Češi a Finové) problematiku sexuálního obtěžování? A zda jsou seznámeni s legislativou týkající se této problematiky, jestli mají osobní zkušenost se sexuálním obtěžováním a jestli liší se jejich stanoviska.

**V souvislosti s cílem empirické části byly stanoveny tyto výzkumné otázky:**

Jak nahlíží Češi a Finové na problematiku sexuálního obtěžování?

Jak nahlíží Češi a Finové na problematiku sexuálního obtěžování s pohledu legislativy?

Je obecně přijímáno, že se sexuálním obtěžováním mají zkušenost muži i ženy v České republice?

Je obecně přijímáno, že se sexuálním obtěžováním mají zkušenost muži i ženy ve Finsku?

Jak se Češi a Finové dívají na proces řešení sexuálního obtěžování?

Je sexuální obtěžování zlehčováno muži a zveličováno ženami?

**V návaznosti na výzkumné otázky 7, 11, 18, 21 byly stanoveny tyto hypotézy:**

$H_0$ : Předpokládám, že neexistují statické rozdíly v tom, co Češi a Finové považují za sexuální obtěžování.

$H_A$ : Předpokládám, že existují statické rozdíly v tom, co Češi a Finové považují za sexuální obtěžování.

$H_0$ : Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly ohledně znalosti legislativy mezi ČR a Finskem.

$H_A$ : Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly ohledně znalosti legislativy mezi ČR a Finskem.

$H_0$ : Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly v osobních zkušenostech mužů a žen v České republice se sexuálním obtěžováním.

$H_A$ : Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v osobních zkušenostech mužů a žen v České republice se sexuálním obtěžováním.

$H_0$ : Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly v osobních zkušenostech mužů a žen ve Finsku se sexuálním obtěžováním.

$H_A$ : Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v osobních zkušenostech mužů a žen ve Finsku se sexuálním obtěžováním.

$H_0$ : Předpokládám, že Češi a Finové nejsou otevření možnosti oznámení sexuálního obtěžování.

$H_A$ : Předpokládám, že Češi a Finové jsou otevření možnosti oznámení sexuálního obtěžování.

**Pojetí výzkumu:** Pro verifikaci či falzifikaci výsledků výzkumu jsem si zvolila kvantitativní výzkum. Ke sběru dat jsem použila dotazníkové šetření, které se mi zdálo nejvhodnější díky anonymitě, jež byla žádoucí vzhledem ke zkoumané problematice a kvůli vzdálenosti mezi jednotlivými zeměmi. Při tvorbě dotazníku jsem použila otázky, které byly vytvořeny v rámci projektu MPSV ČR „Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti“, prezentované Sociologickým ústavem AV ČR v roce 2006 a doplnila jsem je o otázky vlastní. Otázky jsou uzavřené a jedna je otevřená. Většina odpovědí byla provedena pouze „zakliknutím“ jedné možnosti. U otevřené otázky jsem nechala volné pole pro vlastní odpověď. Respondenty jsem sbírala pomocí metody „sněhová koule.“ Dotazník jsem vytvořila přes server Dokumenty Google, který je zaměřen na tvorbu dotazníků v české a anglické verzi. Dokumenty Google jsou systémem na vytváření online dotazníků s otevřenými a uzavřenými odpověďmi. Vložené odpovědi je možné upravovat i odstraňovat. Výslednou tabulku s jednotlivými odpověďmi je možné exportovat do souboru typu Sešit MS Office Excel, Sešit ODS i univerzálního formátu CSV. Výsledky průzkumu může prohlížet nejen vlastník dotazníku, ale každý, s kým to tvůrce dotazníku „nasdílel.“ Dotazník jsem umístila na zeď Facebooku s krátkou žádostí o pomoc. Sběr dat probíhal od 1. do 19. dubna. Získaná data jsem posléze upravovala v programu MS Excel.

Metodu dotazníkového šetření jsem si vybrala z důvodu, že tato metoda je anonymní a tudíž se v této situaci zdá vhodnější. Dalším důvodem je vzdálenost mezi Českou republikou a Finskem. Vlastní dotazník po „rozkliknutí“ odkazu obsahoval podrobnější úvodní text a instrukce. Otázky byly kladeny respondentům obou pohlaví. Pak byly srovnány odpovědi mužů a žen v České republice s odpověďmi mužů a žen ve Finsku v návaznosti na předem stanové hypotézy. Bylo položeno 22 otázek, které byly rozděleny do 5 oblastí. První oblast se týká sběru osobních údajů respondenta, druhá oblast se zabývá vnímáním problematiky

sexuálního obtěžování, třetí část je zaměřena na legislativu, čtvrtá část na osobní zkušenost a pátá na řešení. Dotazníkové šetření je přiloženo v Příloze I.

**Ve výzkumných hypotézách se objevují tyto proměnné:**

- A) *Národnost* – respondenti byli rozděleni do kategorií: Češi, Finové.
- B) *Formy sexuálního obtěžování* – jednalo se o osobní pohled respondenta na danou problematiku, která vychází z otázky číslo 7. Svůj názor vyjadřovali respondenti výběrem nejčastější formy sexuálního obtěžování ze 14 uvedených.
- C) *Znalost legislativy* – jednalo se o znalost zákonů týkajících se sexuálního obtěžování na pracovišti, vycházející z otázky 18. Odpověď byla buď pozitivní, nebo negativní. Pokud si respondent zvolil ano, musel vyplnit políčko se specifikací této znalosti, která se týkala legislativního ukotvení v zákoníku práce. Přesněji jakou může oběť žádat nápravu, komu se o ni může dovolávat, jaký je trestněprávní postih agresora. Respondent mohl popsat jen jednu z možností.
- D) *Státní příslušnost* – respondenti byli rozděleni do kategorií: Česká republika, Finsko
- E) *Osobní zkušenost* – jednalo se o osobní zkušenost respondentů se sexuálním obtěžováním, která vychází z dotazníkového šetření u otázky číslo 21. Respondent si mohl vybrat odpovědi: rozhodně ano, spíše ano, spíše ne, rozhodně ne.
- F) *Pohlaví* – respondenti byli rozděleni do kategorie: Muži a ženy v České republice
- G) *Pohlaví* – respondenti byli rozděleni do kategorie: Muži a ženy ve Finsku
- H) *Oznámení sexuálního obtěžování* – jednalo se o způsob řešení sexuálního obtěžování, který souvisí s otázkou číslo 11. Respondent měl možnost ve výběru Ano, Ne, Nevím.

**Základní soubor** tvořili muži i ženy z České republiky a Finska, kteří byli nebo jsou v pracovním poměru, kvůli případné zkušenosti se sexuálním obtěžováním na pracovišti a také kvůli znalosti legislativy, která se této problematice týká. Respondenti byli ve věku od 15 do 60 a více let.

**Za výběrový soubor** lze považovat respondenty, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření přes sociální síť Facebook. Výběr respondentů byl uskutečněn pomocí náhodného výběru, metodou sněhové koule kdy jsem dotazník umístila na zeď s prosbou o přeposlání dalším možným respondentům. Ti jej po přečtení instrukcí vyplnili.

Výzkumný vzorek měl podle předpokladů činit 100 respondentů, z toho 50 z České republiky a 50 z Finska.

Počet respondentů z finské strany činil 54 respondentů.

Počet respondentů z české strany činil 50 respondentů.

Celkový počet respondentů činil 104.

### 3.2 Vyhodnocení výsledků výzkumu

První část zjišťuje osobní charakteristiky respondentů.

*Graf č. 1 Počet respondentů dle pohlaví*

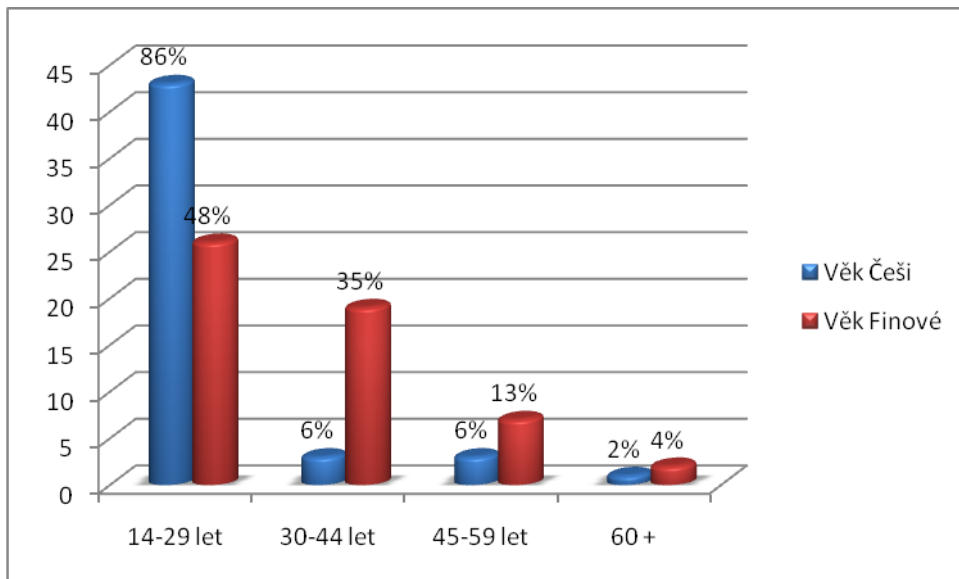
*1. Pohlaví*



Na otázku č. 1 Pohlaví odpovědělo celkem 104 respondentů. Celkový počet respondentů v ČR je 50, mužů 20 (40%), žen 30 (60%). Celkový počet respondentů ve Finsku je 54, mužů 23 (43%) a žen 31 (57%).

Graf č.2 Věk

## 2. Věk

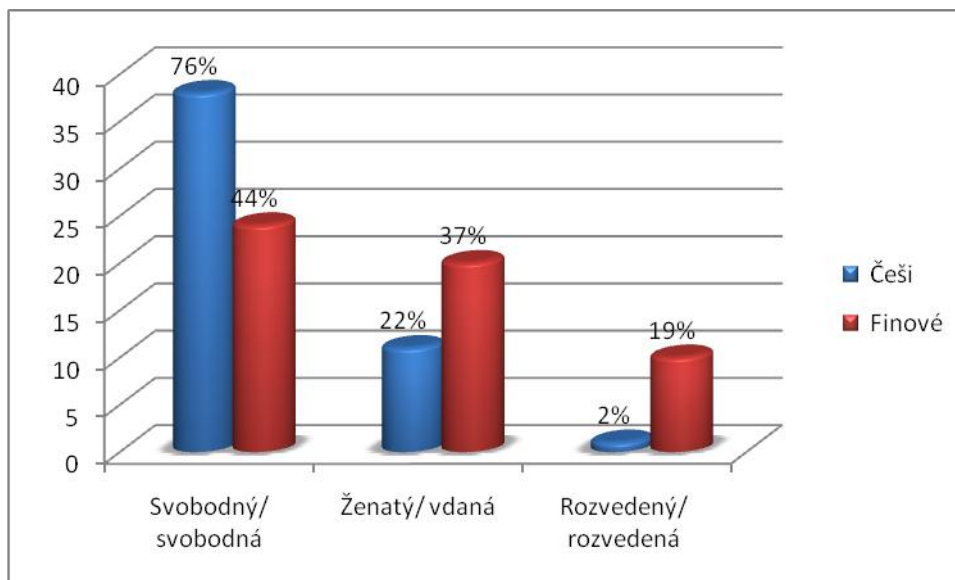


Na otázku č.2, věk respondentů, odpovědělo z celkového počtu 50 respondentů z České republiky 86% v rozmezí od 15- 29 let, 6% v rozmezí od 30-44 let, 6% rozmezí od 45-59 let a 2% nad 60 let.

Z Celkového počtu 54 respondentů z Finska bylo 48% v rozmezí od 15- 29 let, 35% v rozmezí od 30-44 let, 13% rozmezí od 45-59 let a 4% nad 60 let.

Graf 3. Rodinný stav

## 3. Rodinný stav

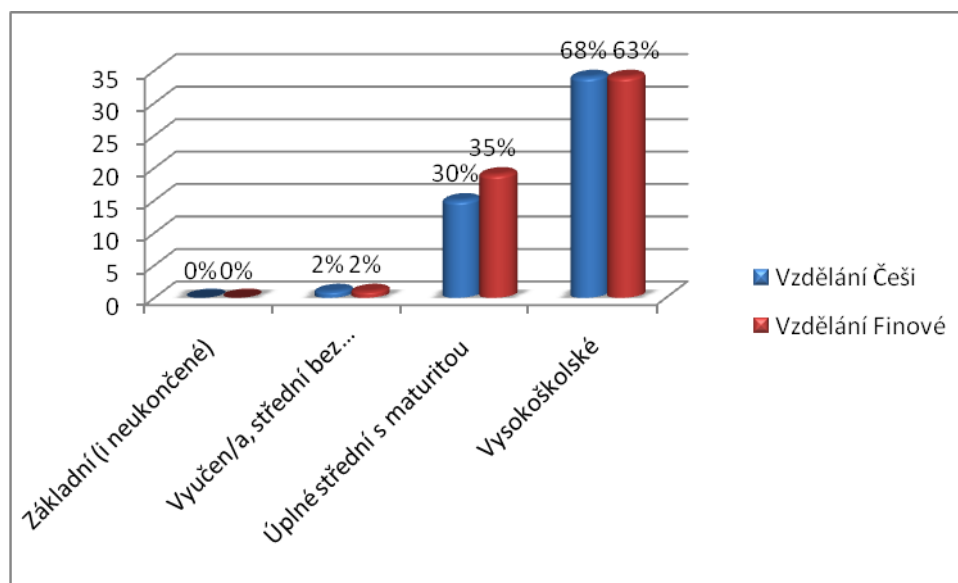


Na otázku ohledně rodinného stavu odpovědělo celkem 104 respondentů, z toho 50 z České republiky kdy nejvíce respondentů bylo svobodných 38 (76%), dále vdaných nebo ženatých 11 (22%) a rozvedený/rozvedená 1 (2%).

Z finské strany zaškrtno 24 (44%) respondentů možnost svobodný/svobodná, 20 (37%) je vdaných nebo ženatých a 10 (19%) rozvedených.

## Graf č. 4 – Vzdělání

## 4. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?



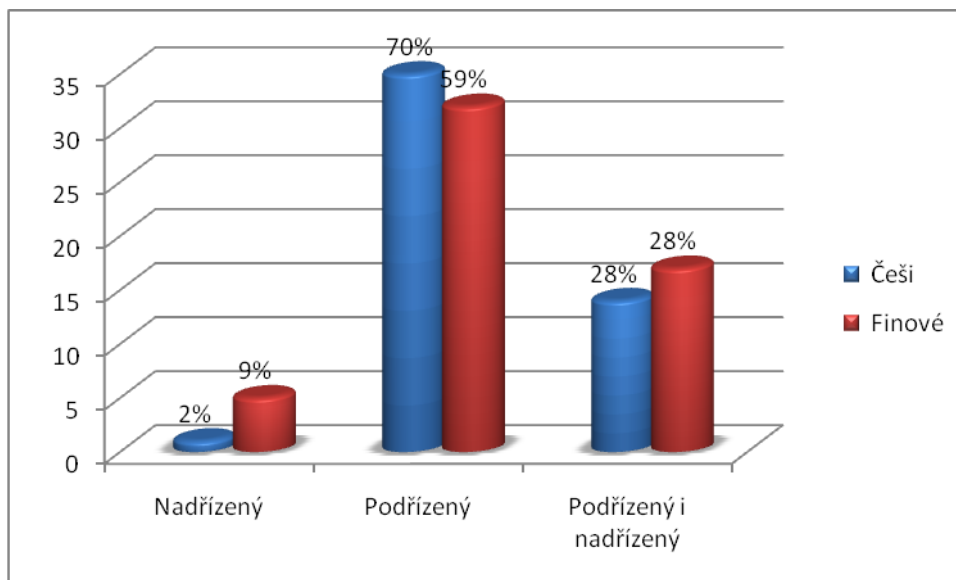
Na otázku jaké je nejvyšší vzdělání respondentů odpovědělo celkem 104 respondentů z toho 50 z České republiky a 54 z Finska. Shodně v obou zemích nebyl přítomen respondent se základním vzděláním. V České republice pak měl 1(2%) respondent absolvované vyučení bez maturity, 15 (30%) respondentů mělo úplně střední vzdělání s maturitou a 34 (68%) vystudovalo vysokou školu.

Z Finska vybral 1 (2%) respondent možnost „vyučení /a bez maturity“, 19 (35%) z nich je vyučeno na střední škole s maturitou a 34 (63%) má vysokoškolské vzdělání.



Graf č. 5 Vztah k ostatním pracovníkům firmy

5. Jaký je váš vztah k ostatním pracovníkům firmy?

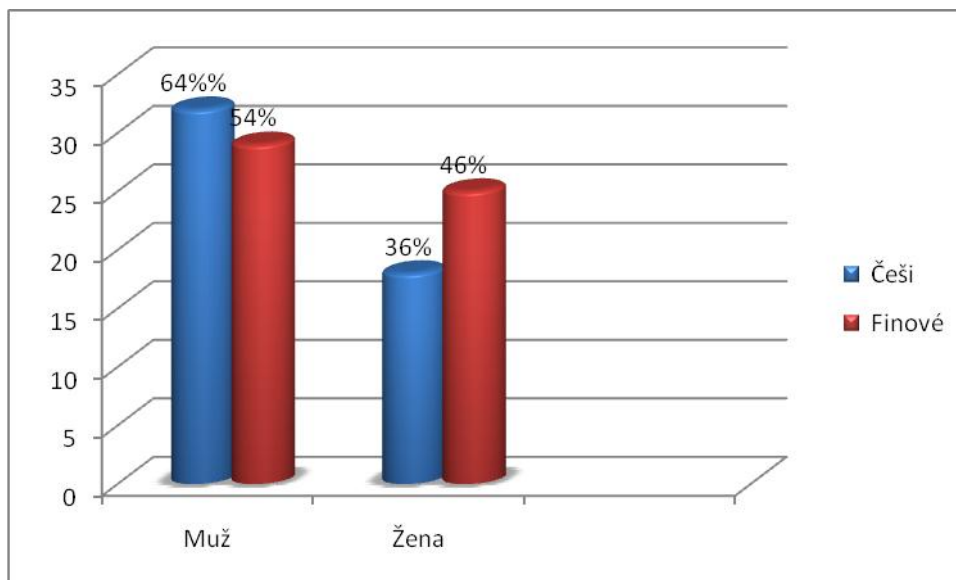


Na otázku jaký je vztah respondentů k ostatním pracovníkům firmy, odpovědělo celkem 104 respondentů z toho 50 z České republiky a 54 z Finska. V České republice 1 (2%) respondentem „zaklikl“ možnost nadřizeny, 35 (70%) pak vybralo možnost podřizeny a 14 (28%) pak vybralo možnost podřizeny i nadřizeny.

Ve Finsku 5 (9%) respondentů plní funkci nadřizeného, 32 (59%) jsou v podřizeném vztahu vůči ostatním pracovníkům firmy a 17 (28%) se označilo jako podřizené i nadřizené.

Graf č. 6 Nadřízený, nadřízená

## 6. Váš nadřízený je

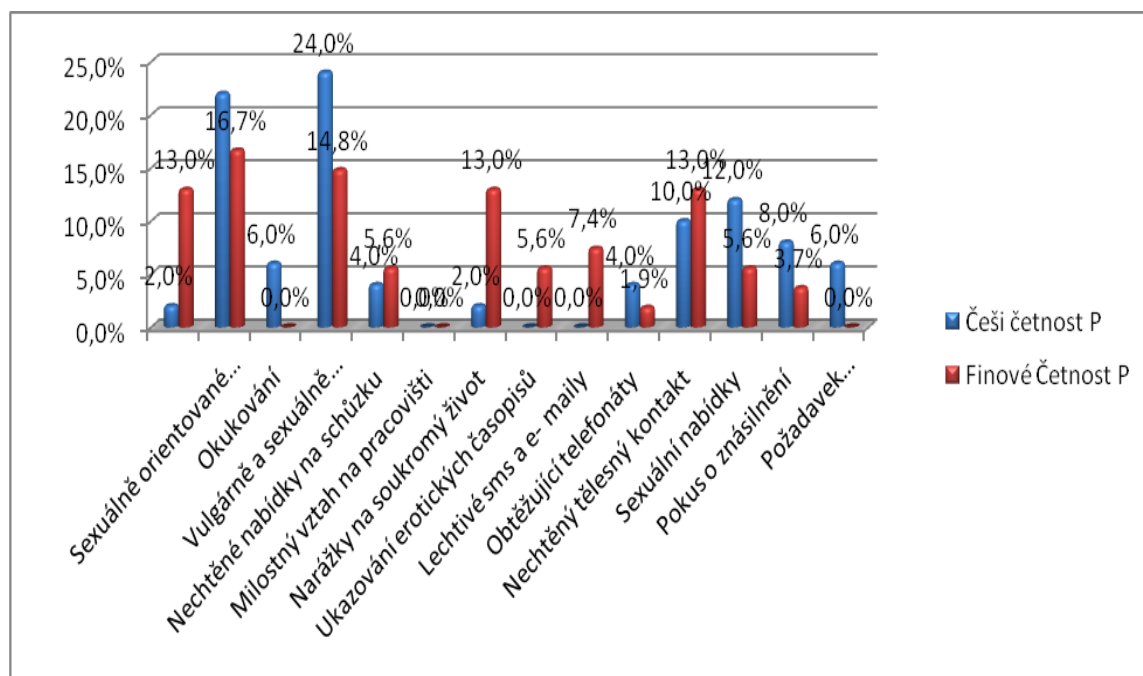


Na otázku „je Váš nadřízený muž nebo žena“, odpovědělo celkem 104 respondentů z toho 50 z České republiky a 54 z Finska. 32 (64%) respondentů z České republiky odpovědělo, že je jejich nadřízeným muž a 18 (36%) mají nadřízenou ženu.

Ve Finsku je poměr mezi muži a ženami ve vedoucích pozicích vyrovnanější. 29 (54%) respondentů odpovědělo, že je jejich nadřízený muž a 25 (46%) má nadřízenou ženu. Dá se to vysvětlit tím, že ve Finsku mají více možností a jsou dokonce podporovány k tomu, aby pracovaly ve vyšších pozicích,

Graf č. 7 Nejčastější formy sexuálního obtěžování

7. Co považujete za nejčastější formu sexuálního obtěžování? (vyberte pouze jednu možnost)



Otázku, která se týkala nečastější formy sexuálního obtěžování, vyplnilo 50 respondentů z České republiky a 54 respondentů z Finska. Nejčastější formou sexuálního obtěžování jsou pro respondenty z České republiky vulgárně a sexuálně podbarvené řeči – označilo je 12 respondentů (24%). Hned za ní se umístily sexuálně orientované poznámky 11 (22%). 6 (12%) respondentů označilo sexuální nabídky, 5 (10%) nechtěný tělesný kontakt. Velmi znepokojující mi přijde fakt, že ze vzorku 50 respondentů 4 (8%) z nich zaškrtnuli možnost pokus o znásilnění. 3 (6%) respondenti „zaklikli“ možnost požadavek zaměstnavatele, aby zaměstnanec navazoval neformální styky s klienty (většinou výše postavenými), stejný počet respondentů, tedy 3 (6%) označili možnost okukování jako nejčastější formu sexuálního obtěžování. 2 (4%) respondenti označili možnost nechtěné nabídky na schůzku a 2 (4%) respondenti, tedy stejný počet označili za nejčastější obtěžující telefonáty. 1 (2%) respondent označil možnost vulgárně a sexuálně podbarvené vtipy a taktéž po jednom (2%) „zakliknutí“ dostala možnost narážky na soukromý život. Ostatní formy sexuálního obtěžování, jako milostný vztah na pracovišti, ukazování erotických časopisů a lechtivé SMS a e-mailly nebyly shledány jako nejčastější forma sexuálního obtěžování, dostaly 0%.

Respondenti z Finska označili, jako nejčastější formu sexuálního obtěžování na pracovišti jsou sexuálně orientované poznámky – vyplnilo je 9 respondentů (17%). 8 (15%) respondentů označilo vulgárně a sexuálně podbarvené řeči. Za nimi s počtem 7 (13%) zakliknutí“ se umístily vulgárně a sexuálně podbarvené vtipy, narážky na soukromý život a také nechtěný tělesný kontakt 7 (13%). 4 (7%) respondentů si myslí, že nejčastější formou sexuálního obtěžování jsou lechtivé SMS a e- maily. 3 (6%) respondenti označili ukazování erotických časopisů, 3 (6%) nechtěné nabídky na schůzku a 3 (6%) sexuální nabídky. 2 respondenti (4%) pak pokus o znásilnění. A nakonec byla zatržena možnost obtěžující telefonáty 1 (2%). Formy jako okukování, milostný vztah na pracovišti a požadavek zaměstnavatele, aby zaměstnanec navazoval neformální styky s klienty (většinou výše postavenými) nebyly zaškrtnuty. Dostaly tedy 0%. Pro potvrzení nebo vyvrácení hypotézy jsem si stanovila test nezávislosti chí kvadrát pro kontingenční tabulku. Určila jsem nulovou hypotézu:

H<sub>0</sub>: Předpokládám, že neexistují statické rozdíly v tom, co Češi a Finové považují za nejčastější formu sexuální obtěžování.

H<sub>A</sub>: Předpokládám, že neexistují statické rozdíly v tom, co Češi a Finové považují za nejčastější formu sexuální obtěžování.

Vytvořila jsem si tabulku, která zobrazovala pozorovanou a očekávanou četnost.

Formy sexuálního obtěžování	Češi četnost P (O)	Finové četnost P (O)	Σ
a) Vulgárně a sexuálně podbarvené vtipy	1(3,846)	7(4,154)	8
b) Sexuálně orientované poznámky	11(9,615)	9(10,385)	20
c) Okukování	3(1,442)	0(1,558)	3
d) Vulgárně a sexuálně podbarvené řeči	12(9,615)	8(10,385)	20
e) Nechtěné nabídky na schůzku	2(2,408)	3(2,596)	5
f) Milostný vztah na pracovišti	0(0)	0(0)	0
g) Narážky na soukromý život	1(3,846)	7(4,154)	8
h) Ukazování erotických časopisů	0(1,442)	3(1,558)	3
i) Lechtivé SMS a e-maily	0(1,923)	4(2,077)	4
j) Obtěžující telefonáty	2(1,442)	1(1,558)	3
k) Nechtěný tělesný kontakt	5(5,769)	7(6,231)	12
l) Sexuální nabídky	6(4,327)	3(4,673)	9
m) Pokus o znásilnění	4(2,885)	2(3,115)	6
n) Požadavek zaměstnavatele, aby zaměstnanec navazoval neformální styky s klienty (většinou výše postavenými)	3(1,442)	0(1,558)	3
Σ	50	54	104

Test významnosti provedeme na hladině významnosti 0,05

Očekávaná četnost se vypočítala  $O =$  kdy sečteme marginální četnosti v tabulce a vydělíme celkovou četností.

$$\frac{(P - O)^2}{O}$$

Pro každé pole kontingenční tabulky dále vypočítáme hodnotu

$$\frac{(P - O)^2}{O}$$

Stanoví se testové kritérium  $\chi^2$  sečtením všech výsledných hodnot

2,106	1,950
0,199	0,185
1,682	1,558
0,591	0,548
0,068	0,063
0,000	0,000
2,106	1,950
1,442	1,335
1,923	1,781
0,216	0,200
0,103	0,095
0,647	0,599
0,431	0,399
<u>1,682</u>	<u>1,558</u>
13,197	12,220

$$\chi^2 = 25,417$$

Stanovíme si počet stupňů volnosti

$$f = (r - 1) \cdot (s - 1)$$

$$f = 13$$

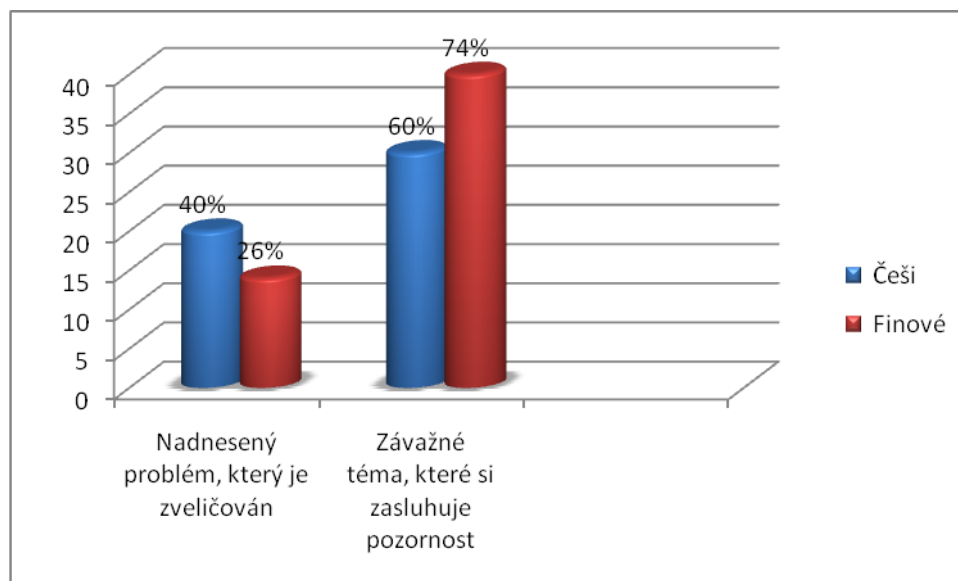
Pro vypočítaný počet stupňů volnosti a pro zvolenou hladinu významnosti nalézáme ve statistických tabulkách kritickou hodnotu  $\chi^2_{0,05}^{(13)} = 22,362$

Vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je větší než hodnota kritická, proto bychom v normálním případě odmítli nulovou hypotézu a přijali alternativní. Tento test, ale nelze použít v případech, kdy ve více než 20% polí kontingenční tabulky jsou očekávané četnosti menší než 5 a v případě,

že v některém poli je očekávaná četnost menší než 1. Test tedy nelze použít a hypotézu tak nemůžeme potvrdit ani vyvrátit.

*Graf č. 8 Je sexuální obtěžování problém?*

*8. Jak vnímáte problematiku sexuálního obtěžování?*

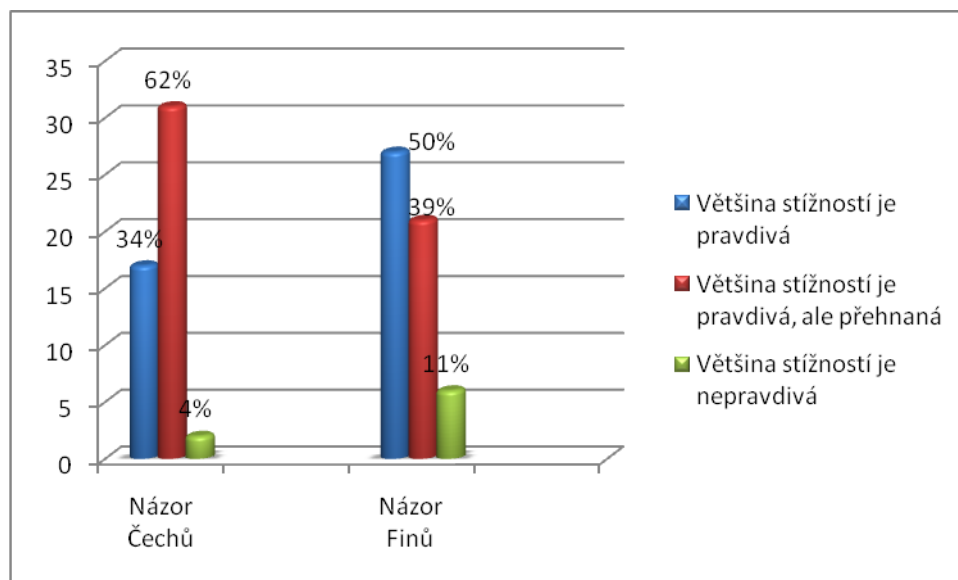


Na otázku č. 8 – Je sexuální obtěžování problém? Odpovědělo dohromady 104 respondentů, z toho 50 jich bylo z české republiky a 54 z Finska. 20 (40%) respondentů z České republiky si myslí, že je to nadnesený problém, který je zveličován a 30 respondentů, tedy 60% si myslí, že je to závažné téma, které si zasluhuje pozornost.

Z finské strany odpovědělo 14 (26%) respondentů, že se jedná o nadnesený problém, 40. Tedy 74%, že se jedná o závažné téma, které zasluhuje pozornost. V procentuální porovnání odpovědí Čechů a Finů můžeme vidět rozdílné vnímání problematiky sexuálního obtěžování.

Graf č. 9 Pravdivost, pravdivost, ale přehnanost nebo nepravdivost stížností

9. Myslíte si, že většina obvinění ze sexuálního obtěžování jsou pravdivá, nepravdivá nebo přehnaná?

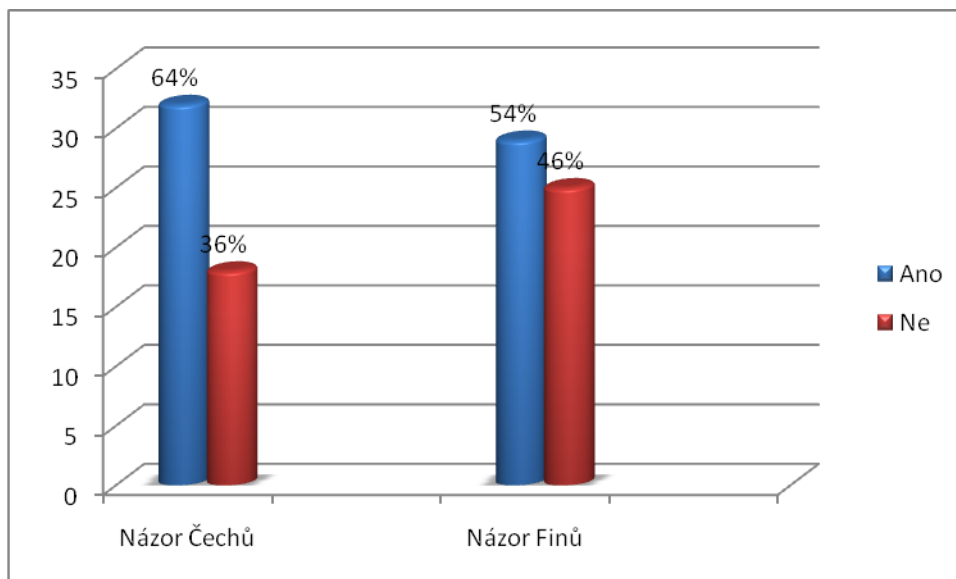


Na otázku č. 9, myslíte si, že většina obvinění ze sexuálního obtěžování jsou pravdivá, nepravdivá nebo přehnaná, odpovědělo celkem 104 respondentů. Z toho bylo 50 respondentů z České republiky a 54 respondentů z Finska. Respondenti z České republiky, přesně 32 z nich (62%), souhlasili s tím, že většina možností je pravdivá, ale přehnaná. 17(34%) respondentů z České republiky si myslí, že většina obvinění ze sexuálního obtěžování je pravdivá. A nakonec 2 čeští respondenti si myslí, že obvinění ze sexuálního obtěžování jsou nepravdivá.

Respondenti z Finska si ve většině případů myslí, že obvinění ze sexuálního obtěžování jsou pravdivá, 27 respondentů, (50%). Dalších 21 (39%) respondentů si myslí, že je většina stížností pravdivá, ale přehnaná a nakonec 6 (11%) respondentů z Finska si myslí, že většina stížností na sexuální obtěžování je nepravdivé.

Graf č. 10 *Sexuální obtěžování je zveličováno ženami, zlehčováno muži*

10. *Myslíte si, že je sexuální obtěžování ženami zveličováno a muži zlehčováno?*



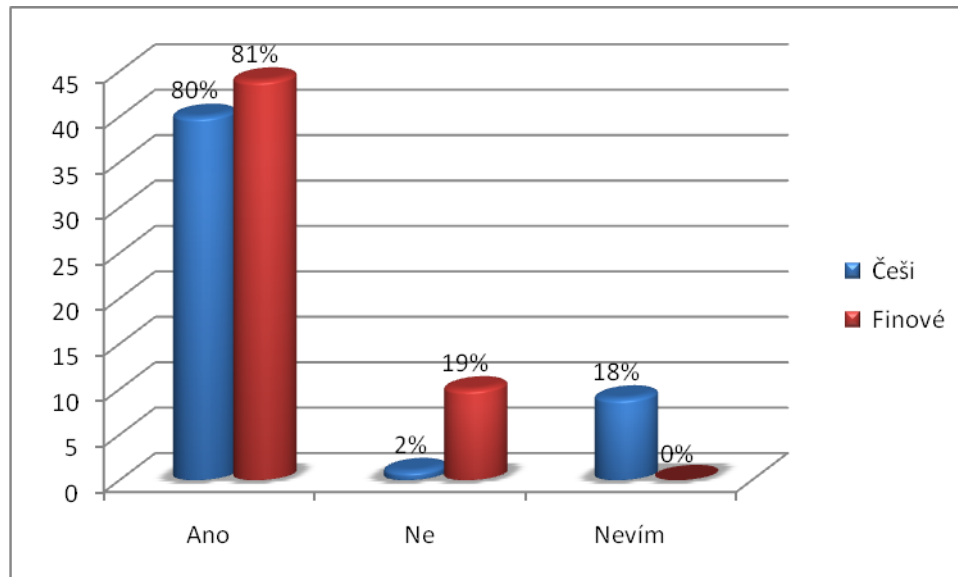
Otázka č. 10, myslíte si, že je sexuální obtěžování ženami zveličováno a muži zlehčováno, se zabývá názorem Finů a Čechů na problematiku sexuálního obtěžování. Na tuto otázku odpovědělo celkem 104 respondentů, z toho 50 z České republiky a 54 z Finska. Souhlasně odpovědělo 32 (64%) respondentů z České republiky, negativně 18, tedy 36% respondentů z České republiky.

Relativně podobné jsou odpovědi finských respondentů. 29 (54%) si myslí, že je sexuální obtěžování ženami zveličováno a muži zlehčováno a 25 finských respondentů, tedy 46% si myslí pravý opak.



Graf č. 11. Oznámit či neoznámit sexuální obtěžování

11. Myslíte si, že by lidé měli oznámit sexuální obtěžování?



Celkový počet respondentů, který, odpověděl na otázku č. 11. Myslíte si, že by lidé měli oznámit sexuální obtěžování, byl 104. Z toho 40 (80%) respondentů z České republiky, tedy drtivá většina si myslí, že by sexuální obtěžování mělo být oznámeno. 9 (18)% respondentů nezná odpověď a jeden respondent si myslí, že by lidé neměli oznamovat sexuální obtěžování (2%).

44 (81%) finských respondentů si myslí, že by sexuální obtěžování mělo být oznámeno. 10 (19%) respondentů si by sexuální obtěžování „neoznamovalo“ a možnost nevím nevyplnil ani jeden respondent. Z tohoto grafu můžeme vidět, jakmile se jedná o to, zda oznámit či neoznámit sexuální obtěžování, je většina respondentů z Finska i České republiky jednoznačně pro oznámení sexuálního obtěžování.

Stanovila jsem si nulovou a alternativní hypotézu:

$H_0$ : Předpokládám, že Češi a Finové nejsou otevření možnosti oznámení sexuálního obtěžování.

$H_A$ : Předpokládám, že Češi a Finové jsou otevření možnosti oznámení sexuálního obtěžování.

Vytvořila jsem si tabulku, která zobrazovala pozorovanou a očekávanou četnost.

	Pozorovaná četnost P Češi (O)	Pozorovaná četnost Finové (O)	Σ
Ano	40(4,385)	44 (43, 615)	84
Ne	1(5,288)	10(5,712)	11
Nevím	9(4,327)	0(4,673)	9
Σ	50	54	104

Očekávaná četnost se vypočítala  $O =$  kdy sečteme marginální četnosti v tabulce a vydělíme celkovou četností.

Test budeme provádět na hladině významnosti 0,05.

$$\frac{(P - O)^2}{O}$$

Pro každé pole kontingenční tabulky dále vypočítáme hodnotu

$$\frac{(P - O)^2}{O}$$

Stanoví se testové kritérium  $\chi^2$  sečtením všech výsledných hodnot

$$\chi^2 = 0,004 + 3,478 + 5,047 + 0,03 + 3,220 + 4,673$$

$$\chi^2 = 16,425$$

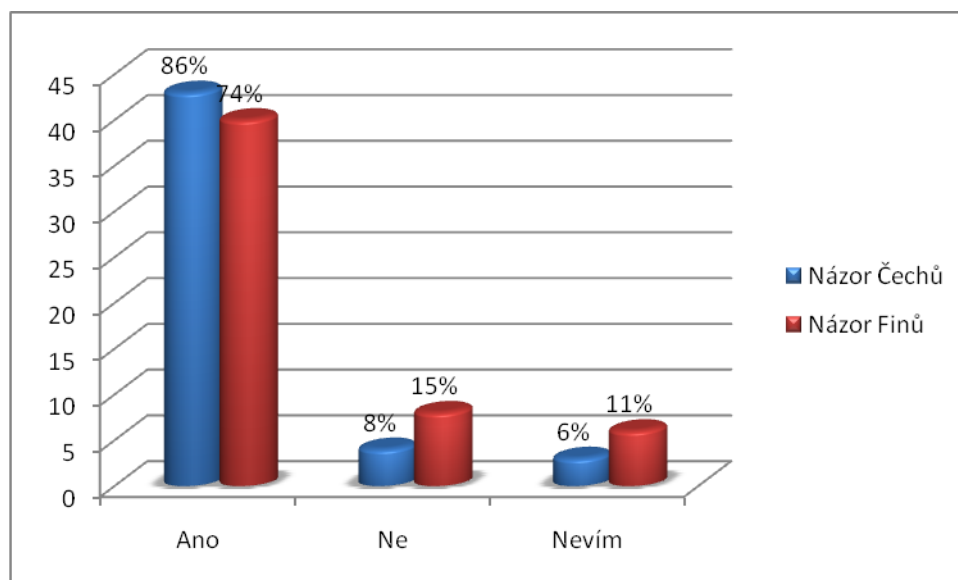
Počet stupňů volnosti si stanovíme vzorcem  $f = (r - 1) \cdot (s - 1)$

$$f = 2$$

Pro vypočítaný počet stupňů volnosti a pro zvolenou hladinu významnosti nalézáme ve statistických tabulkách kritickou hodnotu  $\chi^2_{0,05(2)} = 5,991$ . Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je větší než hodnota kritická a proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme alternativní

Graf č. 12 – je obtížné prokázat sexuální obtěžování?

12. Myslíte si, že je obtížné prokázat sexuální obtěžování?

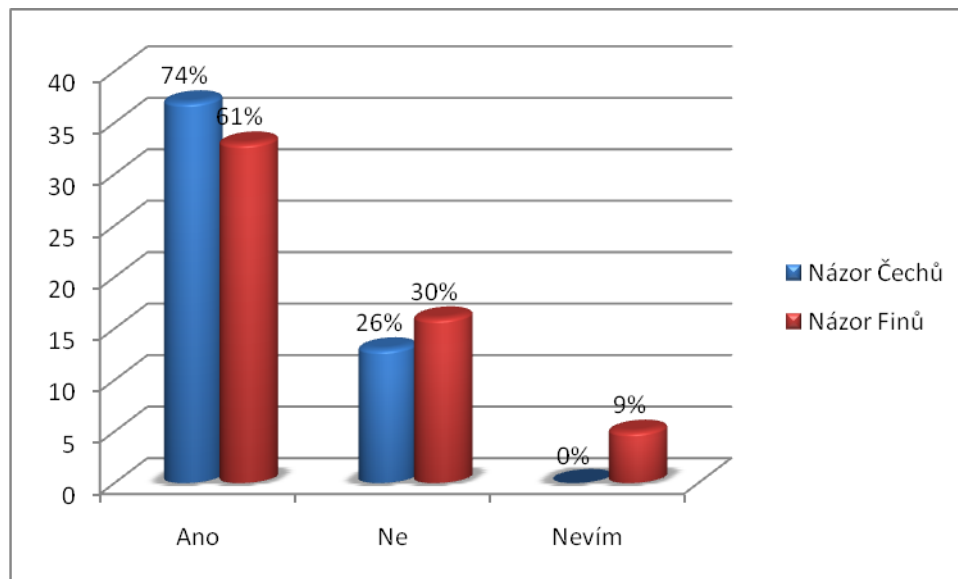


Na otázku č. 12, myslíte si, že je obtížné prokázat sexuální obtěžování, odpovědělo celkem 104 respondentů, z toho 50 respondentů z České republiky a 54 respondentů z Finska. Drtivá většina respondentů z České republiky si myslí, že je obtížné prokázat sexuální obtěžování 43 (86%). Pouze 4 respondenti, tedy 8% „zaklikli“ možnost ne a 3 respondenti, tedy 6% neví odpověď na tuto otázku.

Názory finských respondentů jsou velmi podobné s těmi českými. 40 respondentů, tedy 74% si myslí, že je obtížné prokázat sexuální obtěžování. 8 (15%) respondentů si myslí, že není obtížné prokázat sexuální obtěžování. A nakonec 6 (11%) finských respondentů nezná odpověď na tuto otázku.

Graf č. 13 Je obtížné potrestat sexuální obtěžování?

13. Myslíte si, že je obtížné potrestat sexuální obtěžování?

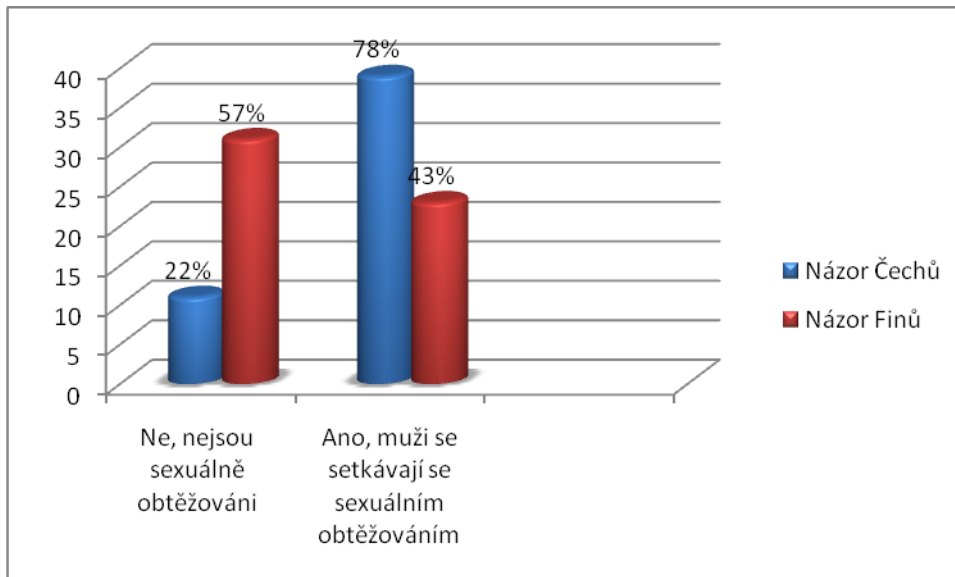


Na otázku č. 13, myslíte si, že je obtížné potrestat sexuální obtěžování, odpovědělo celkem 104 respondentů, z toho 50 respondentů z České republiky a 54 respondentů z Finska. Jejich názory byly opět podobné. Tedy 37 (74%) respondentů z České republiky si myslí, že potrestat sexuální obtěžování je obtížné. Opačný názor má 13 (26%) respondentů, ti si vybrali možnost ne. V případě České republiky ani jeden respondent „nezaklikl“ možnost nevím.

33 (61%) finských respondentů „zakliklo“ možnost ano. 16 respondentů, což je 30% má opačný názor a „zakliklo“ možnost ne a nakonec 5 (9%) respondentů si vybralo možnost nevím.

Graf č. 14 – Sexuální obtěžování a muži

14. Setkávají se podle Vás muži sexuálním obtěžováním?

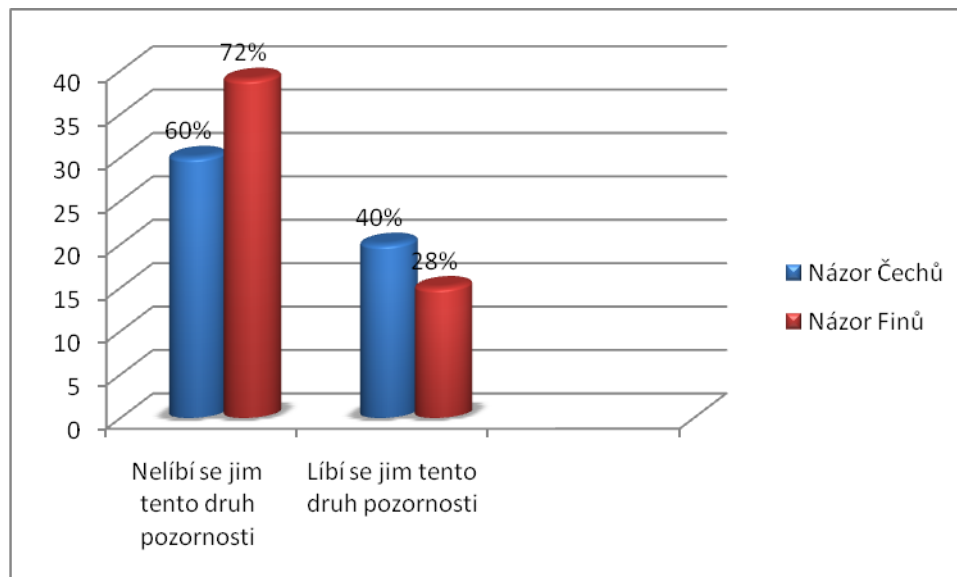


Na otázku č. 14, zda se setkávají se podle muži sexuálním obtěžováním, odpovědělo celkem 104 respondentů. Z tohoto počtu jich bylo 50 z České republiky a 54 z Finska. Většina respondentů z České republiky si myslí, že se muži setkávají se sexuálním obtěžováním 39 respondentů, 78%. Pouze 11 (22%) z nich si myslí, že nejsou sexuálně obtěžováni.

Když se podíváme na finské odpovědi, vidíme tady rozdíl. 31 (57%) respondentů si myslí, že Finové nejsou sexuálně obtěžováni a 23 (43%) respondentů si myslí, že se naopak muži setkávají se sexuálním obtěžováním.

Graf č. 15 – Líbí se mužům sexuální obtěžování?

15. Myslíte si, že se líbí mužům tento druh pozornosti?



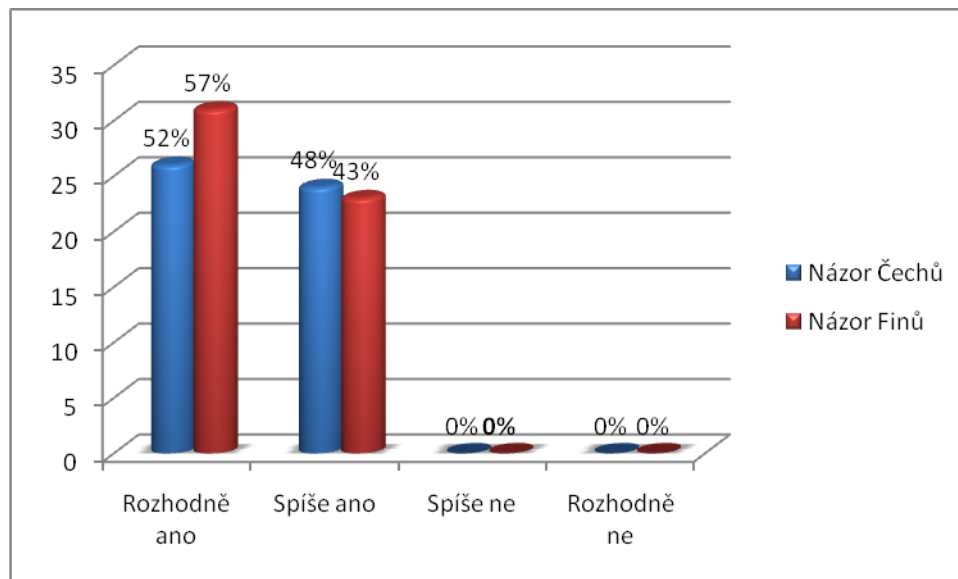
Na otázku č. 15, líbí se mužům sexuální obtěžování, odpovědělo celkem 104 respondentů, z toho 50 z České republiky a 54 z Finska.

30 (60%) respondentů z České republiky si myslí, že se mužům nelíbí tento druh pozornosti a 20 respondentů má opačný názor a myslí si, že se sexuální obtěžování mužům líbí.

Finští respondenti mají jiný názor. Většina z nich, tedy 39 (72%) respondentů si myslí, že se mužům tento druh pozornosti nelíbí. Pouze 15 (28%) respondentů si vybralo možnost opačnou. V čem spočívá rozdíl? Jako Češka vím, že většina českých mužů by se dala považovat za veselé a vyhledávající společnost ať už kamarádů, nebo žen. A jakákoliv pozornost od ženy, která by byla se sexuálním podtextem, jim není nepříjemná. Po 4 měsících ve Finsku můžu říci, že Finové jsou pravý opak. Nemají rádi společnost, nemají rádi cizí lidi a nelíbě nesou, když nemají věci pod kontrolou. A jejich kontrolu by žena, která by je sexuálně obtěžovala, určitě narušila.

Graf č. 16 Jsou častějšími oběťmi ženy?

16. Myslíte si, že častějšími oběťmi sexuálního obtěžování jsou ženy?

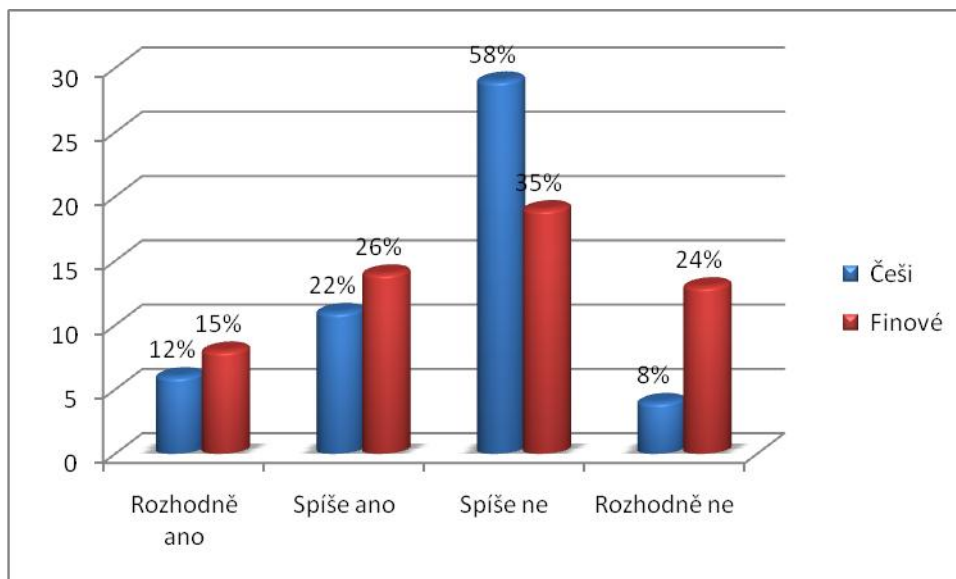


Na otázku č. 16, myslíte si, že častějšími oběťmi sexuálního obtěžování jsou ženy, odpovědělo celkem 104 respondentů, z toho 50 respondentů z České republiky a 54 respondentů z Finska. Odpovědi jsou velice podobné jak finských tak u českých respondentů. Obě dvě strany, respektive ani jeden respondent z Finska nebo České republiky nezaškrtl možnost spíše ne, rozhodně ne. Možnost spíše ano, si zvolilo 26 respondentů, což je 52% a možnost ne „zakliklo“ 24 respondentů, což je 48%.

Finští respondenti si ve 31 případech vybrali možnost rozhodně ano, což je (57%) a možnost spíše ano si vybralo 23 respondentů, což je (43%).

Graf č. 17 Vztahy na pracovišti

17. Vadilo by Vám, kdyby se na pracovišti vyskytovaly milostné a sexuální vztahy mezi kolegy a kolegyněmi?



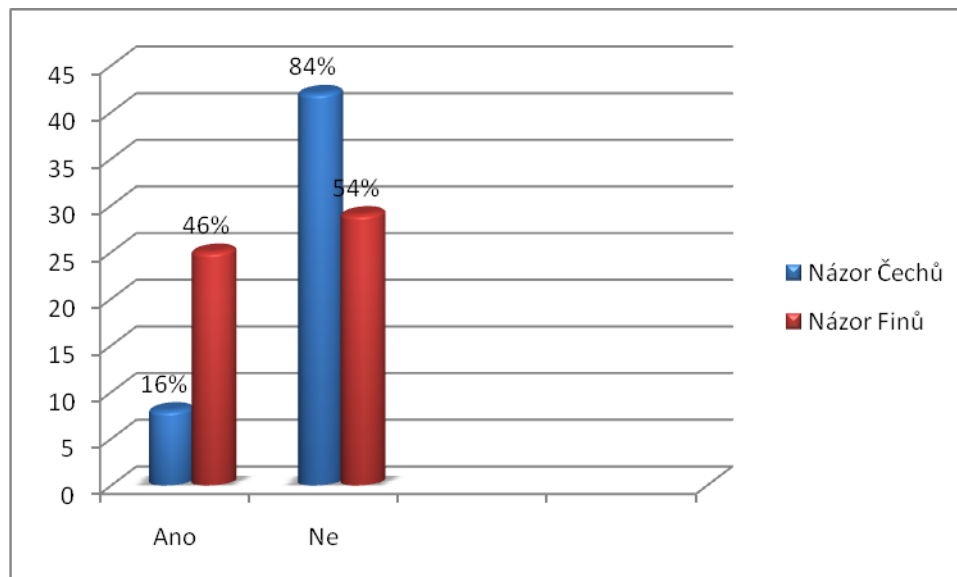
Na otázku č. 17, Vadilo by Vám, kdyby se na pracovišti vyskytovaly milostné a sexuální vztahy mezi kolegy a kolegyněmi, odpovědělo celkem 104 respondentů, z toho 50 respondentů z České republiky a 54 respondentů z Finska. 29 (58%) respondenti z České republiky nejvíce „zaklikávalo“ možnost spíše ne. Možnost spíše ano si vybralo 11 respondentů, tedy 22%. Možnost rozhodně ano si vybralo 6 respondentů, tedy 12% a 4 respondentům by nevadilo, kdyby se na pracovišti vyskytovaly milostné vztahy mezi kolegy.

Odpovědi finských respondentů byly relativně vyrovnané. Nejvíce Finů, tedy 19 (35%) si vybralo možnost spíše ne. 14 (26%) respondentů „zakliklo“ možnost spíše ano a 13 respondentů, tedy 24%, vybralo možnost rozhodně ne. Finům zdá se vztahy na pracovišti nevadí a tak si tuto možnost vybralo nejméně respondentů, tedy 8 (25%).



## Graf č. 18 Legislativa a sexuální obtěžování

18. Jste seznámen/a s legislativou týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti?



Na otázku č. 18, jste seznámen/a s legislativou týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti? Odpovědělo dohromady 104 respondentů. Z toho 50 z České republiky a 54 z Finska. V dotazníku byla tato otázka jediná otevřená. U možnosti ano, měli respondenti napsat aspoň jeden příklad (jakou může oběť žádat nápravu, komu se o ni může dovolávat, jaký je trestněprávní postih agresora). Tímto jsem si potvrdila validitu jejich tvrzení. Pokud „zaklikli“ odpověď ANO a přesto nevyplnili celou otevřenou otázku, brala jsem tuto odpověď jako NE.

S legislativou na pracovišti je seznámeno pouze 8 (16%) respondentů z České republiky. Drtivá většina, což je 42 (84 %) dotazovaných není seznámena s legislativou, týkající se sexuálního obtěžování. Tím tedy vyvstává otázka, zda by se zaměstnanci nebo zaměstnankyně v České republice dokázaly bránit proti sexuálnímu obtěžování, když o legislativě, která se tohoto problému týká, nic neví. Podle mého názoru to trochu demonstruje českou firemní kulturu à la není třeba zakazovat, nebo omezovat něco, co je vlastně všem zúčastněným příjemné a přispívá k dobré atmosféře na pracovišti.

U respondentů z Finska se nám naskýtá trochu jiný pohled. 25 (46%) respondentů je seznámeno s legislativou týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti a 29 respondentů je opačného názoru (54%).

Stanovila jsem nulovou a alternativní hypotézu:

$H_0$ : Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly ohledně znalosti legislativy mezi ČR a Finskem.

$H_A$ : Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly ohledně znalosti legislativy mezi ČR a Finskem.

Vytvořím si kontingenční tabulku

Test významnosti provedeme na hladině významnosti 0,05

	Pozorovaná četnost P Češi (O)	Pozorovaná četnost Finové (O)	$\Sigma$
Ano	8(15,865)	25(17,135)	33
Ne	42(34,135)	29(36, 865)	71
$\Sigma$	50	54	104

Očekávaná četnost se vypočítala  $O =$  kdy sečteme marginální četnosti v tabulce a vydělíme celkovou četností.

$$\frac{(P - O)^2}{O}$$

Pro každé pole kontingenční tabulky dále vypočítáme hodnotu

$$\frac{(P - O)^2}{O}$$

Stanoví se testové kritérium  $\chi^2$  sečtením všech výsledných hodnot

$$\chi^2 = 3,899 + 1,812 + 3,610 + 1,678$$

$$\chi^2 = 11$$

Počet stupňů volnosti si stanovíme vzorcem  $f = (r - 1) \cdot (s - 1)$

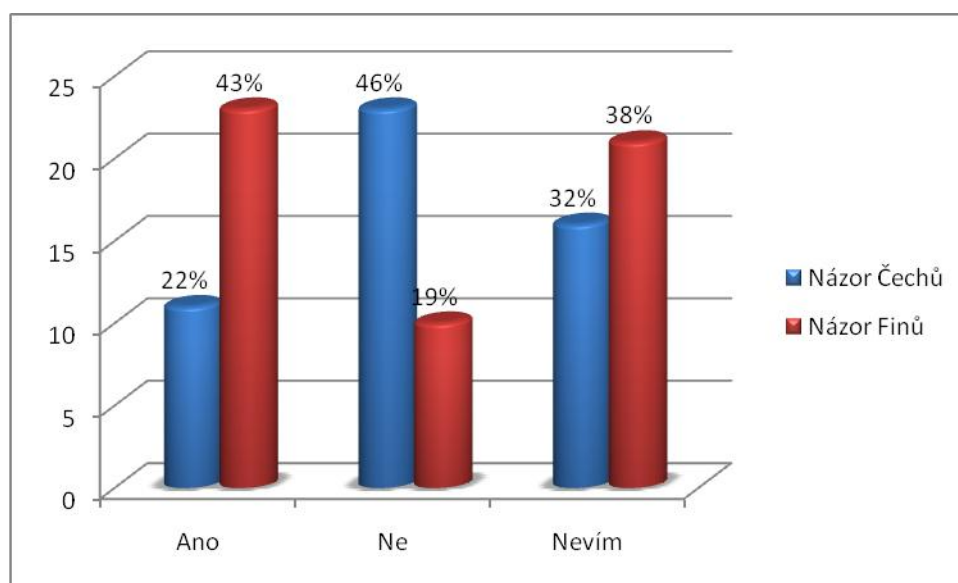
$$f = 1$$

Pro vypočítaný počet stupňů volnosti a pro zvolenou hladinu významnosti nalézáme ve sta-

tistických tabulkách kritickou hodnotu  $\chi^2_{0,05^{(1)}} = 3,841$ . Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je větší než hodnota kritická a proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme alternativní.

Graf č. 19 - Pracovní řád a vztahy na pracovišti

19. Existuje ve Vaší organizaci organizační či pracovní řád, který upravuje a vymezuje vztahy mezi spolupracovníky, nadřízenými a podřízenými na pracovišti?

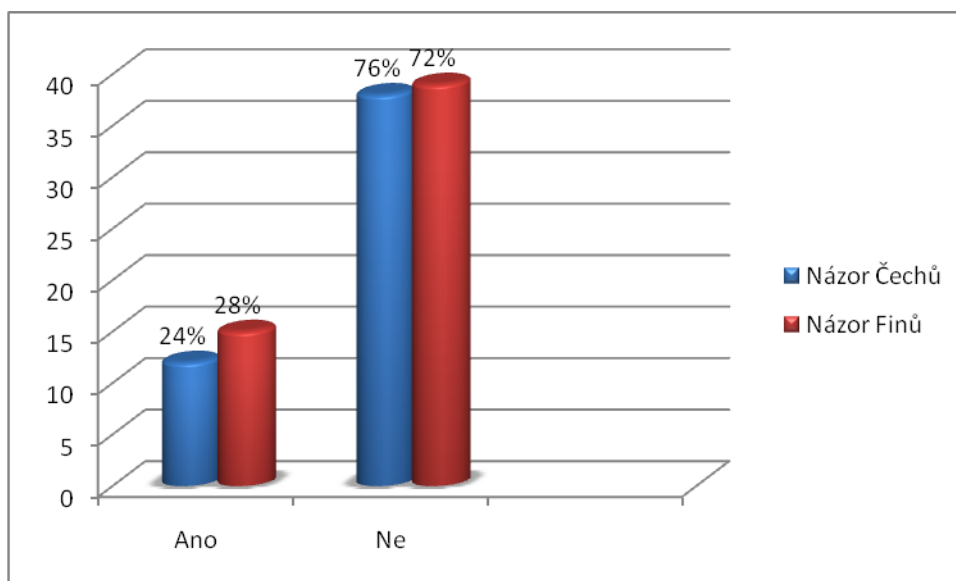


Na otázku č. 19, existuje ve Vaší organizaci organizační či pracovní řád, který upravuje a vymezuje vztahy mezi spolupracovníky, nadřízenými a podřízenými na pracovišti, odpovědělo celkem 50 respondentů z České republiky a 54 respondentů z Finska. Nejvíce respondentů z České republiky si vybralo možnost ne, tedy konkrétně 23 respondentů, 46%. 11, tedy (22%) respondentů „zakliklo“ možnost ano a 16 respondentů (32%) nevědělo, jestli v jejich organizaci existuje organizační či pracovní řád, který upravuje a vymezuje vztahy mezi spolupracovníky, nadřízenými a podřízenými na pracovišti. Opět je tu vidět velký rozdíl mezi finskými respondenty a Čechy. Dalo by se říci, že většina respondentů z České republiky buď neví, jestli takový řád u nich na pracovišti existuje anebo si myslí, že takový řád na pracovišti vůbec nemají.

23 respondentů z Finska, tedy 43%, „zaklikli“ možnost ano. 21 respondentů tedy 38% si vybralo možnost nevím a 10 respondentů, tedy (19%) vybralo možnost ne.

Graf č. 20 Svědectví sexuálního obtěžování na pracovišti

## 20 Byl/a jste svědkem/svědkyň sexuálního obtěžování na pracovišti?



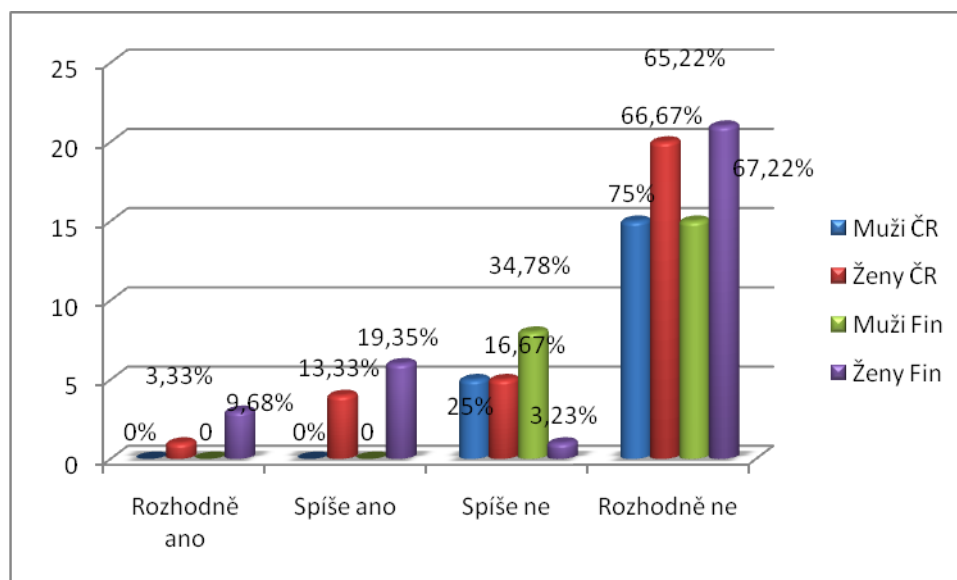
Na otázku č. 20, byl/a jste svědkem/svědkyň sexuálního obtěžování na pracovišti, odpovědělo celkem 104 respondentů, z toho 50 z České republiky a 54 z Finska. Drtivá většina respondentů z České republiky nebyla svědkem sexuálního obtěžování na pracovišti, což „odkliklo“ 38 respondentů (76%). 12 (24%) respondentů si myslí, že bylo svědkem sexuálního obtěžování na pracovišti.

Finští respondenti reagovali velmi podobně, jak jejich „čeští kolegové“. V drtivé většině „zaklikli“ možnost ne, 39 respondentů (72%) a možnost ano vybralo 15 respondentů (28%).

Troufám si říci, že i když vypadají oba grafy velmi podobně, přeci nejsou stejné. Ve Finsku je sexuální obtěžování bráno mnohem vážněji než u nás a „harašící kolega nebo kolegyně“ si dvakrát rozmyslí, zda svoje chování neudrží na profesionální úrovni. V Českých firmách je situace poněkud uvolněná. Většina mužů se ke svým kolegyním chová velmi familiérně a „lehčí“ formy sexuálního obtěžování jsou na denním pořádku. České ženy toto přehlížejí a neřeší. Tudíž je možné, že ony formy sexuálního obtěžování, které jsou popsány výše, vlastně jako sexuální obtěžování nepovažují.

Graf č. 21. Oběť sexuálního obtěžování.

21. Myslíte si, že jste byl/a obětí sexuálního obtěžování?



Na otázku č. 22, myslíte si, že jste byl/a obětí sexuálního obtěžování, odpovědělo celkem 104 respondentů z toho 50 z České republiky a 54 z Finska. Dále jsem respondenty rozdělila na muže 20 a ženy 30 z České republiky a muže 23 a ženy 31 z Finska.

Možnost rozhodně ano a spíše ano, „nezaklikl“ ani jeden mužský respondent. Možnost spíše ne, si vybralo 5 (25%) respondentů a možnost rozhodně ne si vybralo respondentů 15 (75%) mužských respondentů.

1 (3,33%) respondentka z České republiky se považuje za oběť sexuálního obtěžování

4 (13,33%) respondentky „zaklikly“ možnost spíše ano, 5 (16,67) respondentek si vybralo možnost spíše ne a největší počet, tedy 20 (66,67%) respondentek si vybralo možnost rozhodně ne.

Shodně s muži z České republiky, nevybrali Finové ani jednu z prvních 2 možností, Takže u rozhodně ano a spíše ano máme 0 respondentů. Spíše ne, si vybralo 8 respondentů, tedy (34,78%) a možnost rozhodně ne si vybrala většina Finů, což je 15 respondentů a 65,22%.

3 (9,68%) Finky se považují za oběti sexuálního obtěžování.

Možnost spíše ano vyplnilo 6 finských respondentek, což je 19,35% , spíše ne „zaklikla“

1 Finka (3, 23%) a poslední možnost rozhodně ne, si vybralo nejvíce respondentek, tedy 21 (67,74%).

Abych mohla potvrdit validitu těchto hypotéz, byla jsem nucena kvůli nedostatku respondentů sloučit jejich odpovědi na prosté ANO a NE.

Stanovila jsem si nulovou a alternativní hypotézu:

$H_0$ : Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly v osobních zkušenostech mužů a žen v České republice se sexuálním obtěžováním.

$H_A$ : Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v osobních zkušenostech mužů a žen v České republice se sexuálním obtěžováním.

$H_0$ : Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly v osobních zkušenostech mužů a žen ve Finsku se sexuálním obtěžováním.

$H_A$ : Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v osobních zkušenostech mužů a žen ve Finsku se sexuálním obtěžováním.

Vytvořila jsem si upravenou kontingenční tabulku se sloučenými odpověďmi Muži a Ženy ČR

	Muži ČR (O)	Ženy ČR (O)	$\Sigma$
Ano	0 (2)	5 (3)	5
Ne	20 (18)	25 (27)	45
$\Sigma$	20	30	50

Očekávaná četnost se vypočítala  $O =$  kdy sečteme marginální četnosti v tabulce a vydělíme celkovou četností.

Test významnosti provedeme na hladině 0,05.

$$\frac{(P - O)^2}{O}$$

Pro každé pole kontingenční tabulky dále vypočítáme hodnotu

$$\frac{(P - O)^2}{O}$$

Stanoví se testové kritérium  $\chi^2$  sečtením všech výsledných hodnot

$$\chi^2 = 2 + 0,222 + 1,333 + 0,148$$

$$\chi^2 = 3,704$$

Počet stupňů volnosti si stanovíme vzorcem  $f = (r - 1) \cdot (s - 1)$

$$f = 1$$

Pro vypočítaný počet stupňů volnosti a pro zvolenou hladinu významnosti nalézáme ve statistických tabulkách kritickou hodnotu  $\chi^2_{0,05^{(1)}} = 3,841$ . Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je menší než hodnota kritická a proto přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme alternativní.

Vytvořila jsem si upravenou kontingenční tabulku se sloučenými odpověďmi Muži a Ženy Finsko

	Finové (O)	Finky (O)	$\Sigma$
Ano	0 (3,833)	9 (5,157)	9
Ne	23(19,167)	22(25,833)	45
$\Sigma$	23	31	54

Očekávaná četnost se vypočítala  $O =$  kdy sečteme marginální četnosti v tabulce a vydělíme celkovou četností.

$$\frac{(P - O)^2}{O}$$

Pro každé pole kontingenční tabulky dále vypočítáme hodnotu

$$\frac{(P - O)^2}{O}$$

Stanoví se testové kritérium  $\chi^2$  sečtením všech výsledných hodnot

$$\chi^2 = 3,833 + 0,767 + 2,844 + 0,569$$

$$\chi^2 = 8,013$$

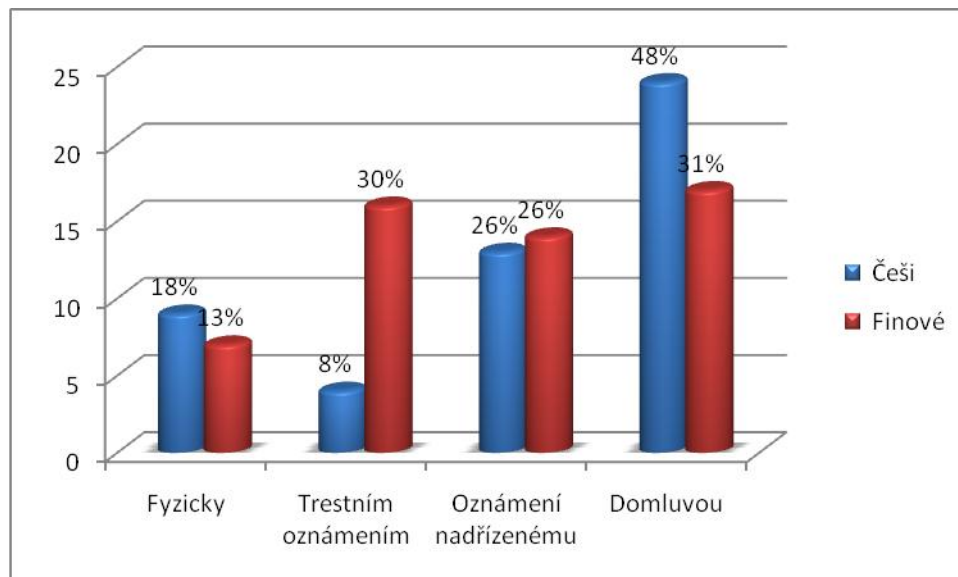
Počet stupňů volnosti si stanovíme vzorcem  $f = (r - 1) \cdot (s - 1)$

$$f = 1$$

Pro vypočítaný počet stupňů volnosti a pro zvolenou hladinu významnosti nalézáme ve statistických tabulkách kritickou hodnotu  $\chi^2_{0,05^{(1)}} = 3,841$ . Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota  $\chi^2$  je větší než hodnota kritická a proto přijímáme alternativní hypotézu a odmítáme nulovou.

## Graf č. 22 Obrana

## 22. Jak byste se bránil/a sexuálnímu obtěžování?



Na otázku č. 22, jak byste se bránil/a sexuálnímu obtěžování, odpovědělo celkem 104 respondentů, z toho 50 respondentů z České republiky a 54 respondentů z Finska. 24 respondentů, tedy 48% by danou situaci řešili domluvou. 13 (26%) respondentů by to oznámilo nadřízenému a 9 (18%) respondentů by se bránilo fyzicky. Pouze 4(8%) respondenti by podali trestní oznámení.

Jinou strategii vidíme u respondentů z Finska. Sice si vybrali domluvu, jako nejčastější možnost řešení, 17 respondentů 31%, ale pak už nechodí kolem „horké kaše“ a na dotyčného člověka by rovnou podali trestní oznámení 16 (30%). Dále by tuto situaci řešili oznámením u svého nadřízeného, což vybralo 14 respondentů (26%). A pouze 7 (13%) respondentů, by se bránilo fyzicky.



## 4 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

**Cílem empirického výzkumu** je zmapovat, jak veřejnost (Češi i Finové) vnímá sexuální obtěžování, jestli je seznámena s legislativou týkající se sexuálního obtěžování, jestli mají jednotliví dotazovaní osobní zkušenost s touto problematikou a jak by řešili případné sexuální obtěžování. V neposlední řadě bych chtěla zjistit, zdali se stanoviska respondentů z ČR liší od názorů dotazovaných z Finska.

Výzkum proběhl na základě kvantitativní metody dotazníkového šetření. Respondenty tvořili uživatelé sítě Facebook, kteří byli, nebo jsou zaměstnáni. Další podmínka byla česká nebo finská národnost.

Celkem jsem se mi vrátilo 104 vyplněných dotazníků, z toho 50 jich bylo českých a 54 finských.

Výsledky byly vyjádřeny pomocí grafů. K ověření hypotéz jsem použila chí-kvadrát pro kontingenční tabulku. Na základě jeho výpočtu jsme rozhodla o potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz.

$H_0$ : Předpokládám, že neexistují statické rozdíly v tom, co Češi a Finové považují za sexuální obtěžování.

$H_A$ : Předpokládám, že neexistují statické rozdíly v tom, co Češi a Finové považují za sexuální obtěžování.

Hypotézu jsem testovala chí kvadrátem pro kontingenční tabulku. Tento test, ale nelze použít v případech, kdy ve více než 20% polí kontingenční tabulky jsou očekávané četnosti menší než 5 a v případě, kdy je v některém poli je očekávaná četnost menší než 1. Test tedy nelze použít a **hypotézu tak nemůžu potvrdit ani vyvrátit.**

$H_0$ : Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly ohledně znalosti legislativy mezi ČR a Finskem.

**$H_A$ : Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly ohledně znalosti legislativy mezi ČR a Finskem.**

V tomto případě došlo na základě testu chí-kvadrát pro kontingenční tabulku k potvrzení statisticky významných rozdílů. Vyvrácíme nulovou hypotézu a přijímáme alternativní.

**H<sub>0</sub>: Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly v osobních zkušenostech mužů a žen v České republice se sexuálním obtěžováním.**

H<sub>A</sub>: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v osobních zkušenostech mužů a žen v České republice se sexuálním obtěžováním

V tomto případě nebyly potvrzeny statisticky významné rozdíly v osobních zkušenostech mužů a žen v České republice. Přijala jsem tedy hypotézu nulovou.

H<sub>0</sub>: Předpokládám, že neexistují statisticky významné rozdíly v osobních zkušenostech mužů a žen ve Finsku se sexuálním obtěžováním.

**H<sub>A</sub>: Předpokládám, že existují statisticky významné rozdíly v osobních zkušenostech mužů a žen ve Finsku se sexuálním obtěžováním.**

Podle výpočtu chí-kvadrátu došlo k potvrzení statisticky významných rozdílů. Byla přijata hypotéza alternativní a vyvrácena hypotéza nulová.

Na základě dotazníkového šetření jsme dospěli ke stanoveným cílům. Nyní následuje shrnutí:

1. Jak vnímá společnost ve Finsku a České republice sexuální obtěžování.

Hypotézu, která se pojí k tomuto výzkumnému cíli, nemám statisticky potvrzenou. Mohu jen říci, že se procentuálně liší odpovědi Čechů a Finů. Nejčastější odpověď ohledně sexuálního obtěžování podle českých respondentů byly vulgárně a sexuálně podbarvené řeči a z finské strany to byly sexuálně orientované poznámky. Možná není vidět na první pohled rozdíl mezi těmito dvěma formami, ale dle mého názoru, dokážou Češi o tomto tématu dlouze hovořit. Naopak Finové jsou velmi uzavření. Nějaké dlouhé řeči nejsou jejich styl a vystačí si s krátkými poznámkami.

2. Znalost legislativy týkající se sexuálního obtěžování.

Výzkum mi potvrdil, že mezi Čechy a Finy existuje rozdíl. Dalo by se říci, že většina respondentů nezná legislativu, která se týká sexuálního obtěžování. Na vině je možná to, že v naší kultuře se problém sexuálního obtěžování neřeší. A když už se řeší, tak skončí odchodem oběti z pracoviště, zatímco viník zůstává. V takovém případě si každá oběť rozmyslí, zda se má vzdělávat se v tomto směru, když jí to vlastně nebude k ničemu platné a raději se snaží problém nevnímat.

Finové jsou v tomto směru trošku zdatnější a sexuální obtěžování a právo trošku ovládají. Jsou si vědomi toho, že mají právo vykonávat svou práci v klidné atmosféře a jak bylo ukázáno v poslední otázce dotazníku, s viníkem by se nejednalo v rukavičkách.

### 3. Osobní zkušenost

Zda se setkávají muži se sexuálním obtěžováním, byla jedna z otázek dotazníku. Češi zastávali názor, že se muži se sexuálním obtěžováním setkávají, a ve většině případů, že se jim tato pozornost líbí. Také připustili, že nejčastějšími oběťmi sexuálního obtěžování jsou ženy. Finové si naopak myslí, že se mužům sexuální obtěžování nelíbí. Jak jsem napsala výše, dle mého názoru by to ohrožovalo jejich pocit kontroly nad okolím. Jsou velmi uzavření a do své blízkosti si pustí jen dobrého přítele. I oni se shodují v tom, že žena je nejčastější obětí sexuálního obtěžování. Ohledně svědectví sexuálního obtěžování na pracovišti se Fini a respondenti z České republiky shodovali a ve většině případů zaškrtili, že nebyli svědky sexuálního obtěžování. Dle mého názoru se tyto odpovědi dají vysvětlit odlišným kulturním kontextem. Jak jsem popsala výše, ženy jsou na sexuální obtěžování zvyklé a vlastně „lehčí formy“ za sexuální obtěžování nepovažují. Ve Finsku jsou vztahy na pracovišti pěstovány na profesionální úrovni a atmosféra s lehkým sexuálním nádechem, která není na pracovištích v České republice ničím neobvyklým, prostě chybí. Dále se v dotazníku nacházela otázka, zda se respondent stal někdy obětí sexuálního obtěžování. Finští a Čeští muži shodně uvedli, že se nestali oběťmi sexuálního obtěžování. Jako oběti se přihlásilo 8 žen z České republiky a 9 Finek. Což je určitě vzhledem k relativně malému vzorku respondentů po obou stranách, zarážející počet.

### 4. Jak řešit případné sexuální obtěžování.

Ohledně oznámení sexuálního obtěžování byli Češi s Finy ve většině případů za jedno. Dle jejich názoru by měla oběť sexuálního obtěžování oznámit. Problém potom nastává s prokazováním sexuálního obtěžování, které je podle obou skupin respondentů obtížné. Ohledně potrestání viníka se Češi a Finové více méně shodli, takže i potrestání člověka obviněného ze sexuálního obtěžování je obtížné. A jak by se respondenti z České republiky bránili sexuálnímu obtěžování? Respondenti z České republiky by se snažili ve většině případů řešit situaci domluvou. Další možnost, která získala nejvíce „zakliknutí“ je oznámení vedoucímu, pak by se bránili fyzicky a pouze 4 respondenti by podali trestní oznámení. Finové by zvolili jinou strategii. Nejvíce respondentů by danou situaci řešilo domluvou, ale další nejčastější

způsob je trestní oznámení, tyto dvě možnosti se od sebe liší jen v jednom procentu. Dále by případné obtěžování oznámili nadřízenému a fyzická obrana skončila u nich na posledním místě. Z toho vyplývá odlišné vnímání tohoto problému mezi Čechy a Finy. Češi bagatelizují sexuální obtěžování. Není to problém a celkově jsou k tomuto chování velmi tolerantní, ať už se jedná o muže nebo ženy. Finové naopak berou tuto problematiku hodně vážně. Trestní oznámení se nevyplácí podávat z malichernosti a byrokracie spojená se soudním řízením i poplatky s tímto spojené jsou atributy, které potvrzují, že sexuální obtěžování je vážný problém a měl by být tedy řešen tak, aby se toto chování už neopakovalo.

## ZÁVĚR

Fenomén sexuálního obtěžování je v České republice diskutován poměrně krátce, i když není v naší kultuře ničím neobvyklým. Nejedná se o problém, který má jasnou definici. Záleží na subjektivním prožívání každého z nás. Sexuální obtěžování zasahuje do životů svých obětí a skrze genderové nerovnosti ovlivňuje vnímání celé společnosti. A tento fenomén je třeba vnímat jako pracovní diskriminaci a genderový problém. Protože v dnešní společnosti, kdy jsme od malička vychováni v genderových stereotypech, je podle mého názoru primární příčina sexuálního obtěžování právě genderová struktura společnosti. Sexuální obtěžování odráží genderové nerovnosti, které vychází ze společnosti jako zrcadlo a pak je dále reprodukuje. I když je popíráno a staví se na okraj zájmu, přesto existuje. V české kultuře je vlastně vnímáno v lehce úsměvném smyslu ve spojitosti s někdy poněkud přehnanými nároky a medializovanými případy zahraničních feministek a samotný názor na sexuální obtěžování je postaven na bázi předpokladu, že je vlastně žena ráda, když se o ni muž zajímá. Dokud se tento postoj nezmění, bude problematika sexuálního obtěžování těžko řešitelným problémem. Jak jsem uvedla ve svém výzkumu, u českých respondentů chybí informace o legislativě týkající se sexuálního obtěžování. Změnu by mohlo přivést školení zaměstnanců a zaměstnankyň týkající se problematiky sexuálního obtěžování, zavádění postupů, jak zabránit sexuálnímu obtěžování a co dělat v případě zjištění sexuálního obtěžování. Nebo jasné stanovení trestů, které by demonstrovaly možnost postihu při překročení pravidel. Jako sociální pedagogové bychom se podle mého názoru mohli zaměřit na prevenci těchto jevů. Důležité je si uvědomit, že jakákoliv diskriminace má na jednotlivce negativní dopad a preventivním působením a osvětou veřejnosti uděláme první krok k tomu, aby se česká společnost stala ze společnosti tolerantní k sexuálnímu obtěžování, společností uplatňující principy genderové rovnosti.

**SEZNAM POUŽITÉ LEGISLATIVY**

[1] ČESKO. Zákon č. 2 ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

[2] ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti.

[3] ČESKO. Zákon č. 143 ze dne 13. března 1992 o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

[4] ČESKO. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce.

[5] ČESKO. Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

[6] FINSKO. Zákon č. 731 ze dne 13. června 1999 Finská ústava. Dostupný také z:

<http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.partylaw.leidenuniv.nl%2Fparty-law%2F4c8b8a3d-6cf0-450d-8ae6-192b7287acdc.pdf&ei=18aOT6HwDpHpOd-z9fYK&usg=AFQjCNHQiQxPRz2F1eClQqUrsTXcVQkJRQ&sig2=xrjUPymULPZ3SffJEQuAqg>

[7] FINSKO. Zákon č. 579 leden 2006 o pracovních smlouvách. Dostupný také z:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

[8] FINSKO. Zákon č. 206 ze dne 1. ledna 1995 o rovnosti mezi ženami a muži. Dostupný

také z: <http://www.unhcr.org/refworld/type,LEGISLATION,,FIN,3ae6b51c0,0.html>

[9] FINSKO. Zákon č. 759 ze dne 1. října 2004 o ochraně soukromí v pracovním životě.

Dostupný také z:

[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/implementation/finland\\_759\\_04\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/implementation/finland_759_04_en.pdf)

[10] FINSKO. Zákon č. 84 ze dne 1. února 2004 Antidiskriminační zákon. Dostupný také z:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20040021.pdf>

[11] FINSKO. Zákon č. 660 ze dne 1. Září 2001 o veřejném ochránci práv pro menšiny a Národním diskriminačním tribunálu. Dostupný také z:

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010660.pdf>

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [12] BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÚHN, 2007. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1.
- [13] DE VITO, Joseph, 2008. *Základy mezilidské komunikace: 6. vydání*. 6 vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2018-0.
- [14] CHRÁSKA, Miroslav, 2003. *Úvod do výzkumu v pedagogice: Základy kvantitativního výzkumu*. Olomouc: Univerzita Palackého. ISBN 80-244-0765-5.
- [15] JAKUBKA, Jaroslav a Libuše NEŠČÁKOVÁ, 2012. *Zákoník práce 2012 v praxi*. 2. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4037-9.
- [16] KŘÍŽKOVÁ, Alena, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDE, 2006. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN 80-7330-090-7.
- [17] LIPPONEN, Päivi a Päivi SETÄLÄ, 1999. *Women in Finland*. Helsinki: Otava Publishing. ISBN 9789511160168.
- [18] PLESKOVÁ, Kateřina, Petr FRANK, Michaela BOSÁKOVÁ a Denisa KUGLEROVÁ, 2005. *Průvodce na cestě k rovnosti mužů a žen: Pracovní sešit*. 2. vyd. Brno: Nesehnutí. ISBN 80-903228-7-5.
- [19] RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN, 2005. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0525-2.
- [20] VALDROVÁ, Jana, 2006. *Gender a společnost: Vysokoškolská učebnice pro nesociologické směry magisterských a bakalářských studií*. Pedagogická fakulta Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem. Skripta. ISBN 80-7044-808-3.

## Seznam použitých elektronických zdrojů

- [21] ASKLÖF, Cecilia, Helena STRANDBERG a Karin E. WENANDER. Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2003 [cit. 2012-04-13]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12454/Proc-a-jak-vypracovat-plan-rovnosti-zen-a-muzu.pdf>
- [22] BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Se sexuálním obtěžováním se v práci setkala čtvrtina lidí* [online]. 2005 [cit. 2012-04-16]. Dostupné z:  
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1700/sobtezovani.pdf>
- [23] Fórum 50 % zahájilo kampaň za větší podíl žen v politice. *ČT24* [online]. 2010 [cit. 2012-04-09]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/86162-forum-50-zahajilo-kampan-za-vetsi-podil-zen-v-politice/>
- [24] Havelková Hana. Interview In: Retro. TV, ČT 1, 8. března. 2009, 10:06.
- [25] Havelková Hana. Interview In: Retro. TV, ČT 1, 8. března. 2009, 13:43.
- [26] HOLLI, Anne Maria, Eeva LUHTAKALLIO a Eeva RAEVAARA. *Gender and the local management of change national report of Finland* [online]. 2003 [cit. 2012-04-18]. Dostupné z:  
[http://webappo.sh.se/C1256DA9002F395F/0/C4A304639821BFACC1256DE5004C1698/\\$file/report%20finland.PDF](http://webappo.sh.se/C1256DA9002F395F/0/C4A304639821BFACC1256DE5004C1698/$file/report%20finland.PDF)
- [27] JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, Alexandra. Je na čase, aby Česká republika začala plnit mezinárodní závazky. *Rovné příležitosti: do firem* [online]. 2010 [cit. 2012-04-22]. Dostupné z: [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2271158&als\[nm\]=2271245](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2271158&als[nm]=2271245)
- [28] KERANEN, Marja. Gender and Politics in Finland. *Tidsskrift.dk* [online]. 1992 [cit. 2012-04-11]. Dostupné z: <http://tidsskrift.dk/visning.jsp?markup=&print=no&id=95627>
- [29] KŘÍŽKOVÁ, Alena. Genderová diskriminace. *Socioweb: Sociologický webzin* [online]. 1982 [cit. 2012-04-23]. Dostupné z:  
<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=224&lst=113>
- [30] KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marie ČERMÁKOVÁ, Radka DUDOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ a Zuzana UHDEOVÁ. Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pra-



covních vztahů: Rozsah, formy, aktéři, řešení. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2005 [cit. 2012-04-14]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12444/obtezovani.pdf>

[31] KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zuzana UHDE. *Genderové bariéry: příklad sexuálního obtěžování* [online]. 2005 [cit. 2012-04-16]. Dostupné z:

[http://www.genderonline.cz/uploads/b37991c02e2ae5d9baf86781b92aed4c87562283\\_genderove-bariery.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/b37991c02e2ae5d9baf86781b92aed4c87562283_genderove-bariery.pdf)

[32] LAASANEN, Henry. Equality, Feminism and the MRM in Finland. *The Spearhead* [online]. 2011 [cit. 2012-04-01]. Dostupné z:

<http://www.the-spearhead.com/2011/12/02/equality-feminism-and-the-mrm-in-finland/>

[33] LÖVDAHL, Ulrika. *The Women's Movement is Less Uniform but Radical Feminism is Still Alive* [online]. 2002 [cit. 2012-04-18]. Dostupné z:

<http://www.nikk.no/The+Women%27s+Movement+is+Less+Uniform+but+Radical+Feminism+is+Still+Alive.9UFRvM30.ips>

[34] MUSILOVÁ, Martina. Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace. *Sociologické studie/Sociological Studies: Sociologický ústav AV v ČR* [online]. 1999 [cit. 2012-04-08]. Dostupné z:

<http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=184>

[35] NOUSIAINEN, Kevät. Gender equality and anti-discrimination law, equality bodies, equality planning and cooperation in equality matters in Finland. *Government.no: Information from the Government and Ministries* [online]. 2011 [cit. 2012-04-07]. Dostupné z:

[http://www.regjeringen.no/upload/BLD/sla/Skjeieutvalget/Rapport\\_likestillingsapparat\\_Finland.pdf](http://www.regjeringen.no/upload/BLD/sla/Skjeieutvalget/Rapport_likestillingsapparat_Finland.pdf)

[36] MUTARI, Ellen a Deborah M. FIGART. Finland Experiments With a Six-Hour Work Day: Family Friendly Policy?. *Dollars and Sense: Real world economics* [online]. 2001 [cit. 2012-03-31]. Dostupné z: <http://dollarsandsense.org/archives/2001/0901mutari.html>

[37] Perttu Levijärvi and Pia Sevelius. In: Youtube [online]. 26.01.2010 [cit. 2011-04-2]. Dostupné z: [http://www.youtube.com/watch?v=2mwIEJA\\_zDw](http://www.youtube.com/watch?v=2mwIEJA_zDw). Kanál uživatele istituto-wesen.

- [38] PRČÍKOVÁ, Lenka. Sexuální obtěžování na pracovišti. *Finanční noviny.cz* [online]. 2003 [cit. 2012-04-17]. Dostupné z:  
[http://www.financninoviny.cz/index\\_view.php?id=20924](http://www.financninoviny.cz/index_view.php?id=20924)
- [39] Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. *Český helsinský výbor* [online]. Praha, 2002 [cit. 2012-04-03]. Dostupné z:  
<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2003070717>
- [40] RAKUŠANOVÁ, Petra. Česká politika: Ženy v labyrintu mužů?. *Fórum 50%* [online]. 2006 [cit. 2012-04-08]. Dostupné z: <http://padesatprocent.cz/docs/zeny-labyrint-muzu.pdf>
- [30] Retro [magazín] TV, ČT1 8. 3. 2009
- [41] SALOHEIMO, Jorma. *XX World Congress of Labour and Social Security Law Santiago de Chile, September 2012 Questionnaire on theme II: Sexual Harassment and Mobbing at the Workplace* [online]. 2012 [cit. 2012-04-14]. Dostupné z:  
<http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/FINLAND-Jorma-Saloheimo.pdf>
- [42] SEPPÄLÄ, Maria. *Tough Finnish women: - statistics and myths* [online]. 2000 [cit. 2012-04-18]. Dostupné z: [http://www.helsinki.fi/lehdet/uh/499e\\_1.html](http://www.helsinki.fi/lehdet/uh/499e_1.html)
- zpráva. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2000 [cit. 2012-04-03]. Dostupné z:  
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/650/zprava.pdf>
- [44] SMETÁČKOVÁ, Irena, Petr PAVLÍK a Kateřina KOLÁŘOVÁ. *Sexuální obtěžování na vysokých školách: Proč vzniká, jak se projevuje, co lze proti němu dělat.* [online]. 2009 [cit. 2012-04-26]. Dostupné z:  
[http://www.fhs.cuni.cz/gender/pdf/metodika\\_pro\\_\\_\\_\\_\\_vyucujici\\_FINAL.pdf](http://www.fhs.cuni.cz/gender/pdf/metodika_pro_____vyucujici_FINAL.pdf)
- [45] Šiklová Jiřina. Interview In: Retro. TV, ČT 1, 8. března. 2009, 10:25.
- [46] ŠMAUSOVÁ, Gerlinda. Emancipace, socialismus a feminismus. *Feminismus.cz: O ženách, mužích, feminismu a gender studies* [online]. 2006 [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/download/emancipace.pdf>
- [47] TYNER, Lee J. a Suzanne M. CLINTON. Sexual harassment in the workplace: are human resource professionals victims?. *Resource Library* [online]. 2010 [cit. 2012-04-14]. Dostupné z: [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m1TOT/is\\_1\\_14/ai\\_n55187810/](http://findarticles.com/p/articles/mi_m1TOT/is_1_14/ai_n55187810/) [37]

Vares Vesa. *Finnisch Culture and Society* (přednáška) Tampere, University of Tampere 7. září. 2011

[48] VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém?* [online]. 2009 [cit. 2012-04-17]. Dostupné z:

[http://www.genderonline.cz/uploads/b9b2849ecf3a1c5fea8c893521899f7eca485452\\_sexualni-obtezovani-na-vs.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/b9b2849ecf3a1c5fea8c893521899f7eca485452_sexualni-obtezovani-na-vs.pdf)

[49] VÍZNEROVÁ, Hana a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Pracovní život v současné české společnosti* [online]. 2005 [cit. 2012-04-18]. Dostupné z:

<http://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDAQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.soc.cas.cz%2Fdownload%2F1122%2F%2520pracovni%2520zivot%2520v%2520soucasne%2520ceske%2520spolecnosti>

[50] WILSON, Fiona a Paul THOMSON. *Sexual Harassment as an Exercise of Power. Gender, Work and Organization*. 2001, vol.8. Dostupné z:

<http://ehis.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=7528653b-5bc4-46d5-b6bd-f2779559e080%40sessionmgr11&vid=2&hid=1>

[51] WITHERSPOON, Gillian, Laura GILLEN a Megan RICHARDSON. *Finland: Employment*. [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupné z:

<http://www.tulane.edu/~rouxbee/soci626/finland/employment.html>

[52] *Ženy v politice. Sanep: Středisko analýz a empirických průzkumů* [online]. 2012 [cit. 2012-04-09]. Dostupné z: [http://www.sanep.cz/pruzkumy/zeny-v-politice-publikovano-25-1-2012/5AD\\_zivot.pdf&ei=AbmOT\\_6OMY60-Qam34D-Dw&usg=AFQjCNH9b-e79OMHajncWBiQWUH0pGnpwQ&sig2=hVE0jYY6uGe1OPD8h2XEnA](http://www.sanep.cz/pruzkumy/zeny-v-politice-publikovano-25-1-2012/5AD_zivot.pdf&ei=AbmOT_6OMY60-Qam34D-Dw&usg=AFQjCNH9b-e79OMHajncWBiQWUH0pGnpwQ&sig2=hVE0jYY6uGe1OPD8h2XEnA)

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

EEOC	Komise pro rovné příležitosti v zaměstnání (Equal Employment Opportunity Commission).
CEDAW	Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women).
Pekingská akční platforma	Dokument OSN, kterým se přistupující země zavazují zlepšit postavení žen.
SME's	Malé a střední podniky.
P	Pozorovaná četnost
(O)	Očekávaná četnost

## SEZNAM PŘÍLOH

P1 Dotazník – Česká verze

P2 Dotazník – Anglická verze

## **PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK – ČESKÁ VERZE**

Vážené dámy a pánové, jmenuji se Kristýna Berková a studuji Univerzitu Tomáše Bati, Fakultu Humanitních studií, Obor Sociální pedagogika. Obracím se na Vás s prosbou o spolupráci. Tento dotazník je součástí mé diplomové práce na téma: *„Rovné příležitosti pro muže a ženy – Problematika sexuálního obtěžování v České republice a ve Finsku“* a jeho pomocí bych chtěla zjistit Vaše postoje, názory a zkušenosti na problematiku *sexuálního obtěžování na pracovišti*.

Přečtete si, prosím, pozorně následující otázky a tvrzení, vyplňte je nebo zaškrtněte míru svého souhlasu/nesouhlasu s ním.

### **1. Pohlaví**

- Muž
- Žena

### **2. Věk**

- 15 - 29 let
- 30 - 44 let
- 45 - 59 let
- 60 +

### **3. Rodinný stav**

- Svobodný/ svobodná
- Ženatý/ vdaná
- Rozvedený/ rozvedená

### **4. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?**

- Základní (i neukončené)
- Vyučen/a, střední bez maturity
- Úplné střední s maturitou
- Vysokoškolské

**5. Jaký je váš vztah k ostatním pracovníkům firmy?**

- Nadřízený
- Podřízený
- Podřízený i nadřízený

**6. Váš nadřízený je**

- Muž
- Žena

**7. Co považujete za nejčastější formu sexuálního obtěžování? (vyberte pouze jednu možnost)**

- a) Vulgárně a sexuálně podbarvené vtipy
- b) Sexuálně orientované poznámky
- c) Okukování
- d) Vulgárně a sexuálně podbarvené řeči
- e) Nechtěné nabídky na schůzku
- f) Milostný vztah na pracovišti
- g) Narážky na soukromý život
- h) Ukazování erotických časopisů
- i) Lechtivé SMS a e-maily
- j) Obtěžující telefonáty
- k) Nechtěný tělesný kontakt
- l) Sexuální nabídky
- m) Pokus o znásilnění
- n) Požadavek zaměstnavatele, aby zaměstnanec navazoval neformální styky s klienty (většinou výše postavenými)

**8. Jak vnímáte problematiku sexuálního obtěžování?**

- Nadnesený problém, který je zveličován
- Závažné téma, které si zaslouhuje pozornost

**9. Myslíte si, že většina obvinění ze sexuálního obtěžování jsou pravdivá, nepravdivá nebo přehnaná?**

- Většina stížností je pravdivá
- Většina stížností je pravdivá, ale přehnaná
- Většina stížností je nepravdivá

**10. Myslíte si, že je sexuální obtěžování ženami zveličováno a muži zlehčováno?**

- Ano
- Ne

**11. Myslíte si, že by lidé měli oznámit sexuální obtěžování?**

- Ano
- Ne
- Nevím

**12. Myslíte si, že je obtížné prokázat sexuální obtěžování?**

- Ano
- Ne
- Nevím

**13. Myslíte si, že je obtížné potrestat sexuální obtěžování?**

- Ano
- Ne
- Nevím

**14. Setkávají se podle Vás muži sexuálním obtěžováním?**

- Ne, nejsou sexuálně obtěžováni
- Ano, muži se setkávají se sexuálním obtěžováním



**15. Myslíte si, že se líbí mužům tento druh pozornosti?**

Nelíbí se jim tento druh pozornosti

Líbí se jim tento druh pozornosti

**16. Myslíte si, že častějšími oběťmi sexuálního obtěžování jsou ženy?**

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Rozhodně ne

**17. Vadilo by Vám, kdyby se na pracovišti vyskytovaly milostné a sexuální vztahy mezi kolegy a kolegyněmi?**

Rozhodně ano

Spíše ano

Spíše ne

Rozhodně ne

**18. Jste seznámen/a s legislativou týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti?**

Ano – jaké je tedy legislativní ukotvení v zákoníku práce? (jakou může oběť žádat nápravu, komu se o ni může dovolávat, jaký je trestněprávní postih agresora - můžete popsat jen jednu z možností)

.....  
.....  
.....  
.....

Ne

**19. Existuje ve Vaší organizaci organizační či pracovní řád, který upravuje a vymezuje vztahy mezi spolupracovníky, nadřízenými a podřízenými na pracovišti?**

- Ano
- Ne
- Nevím

**20 Byl/a jste svědkem/svědkyňí sexuálního obtěžování na pracovišti?**

- Ano
- Ne

**21 Myslíte si, že jste byl/a obětí sexuálního obtěžování? (vyplňte kolonku pohlaví respondenta)**

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

**22. Jak byste se bránil/a sexuálnímu obtěžování?**

- Fyzicky
- Trestním oznámením
- Oznámení nadřízenému
- Domluvou

**Děkuji za spolupráci**

# **PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK – ANGLICKÁ VERZE**

## **SURVEY**

Dear ladies and gentlemen, my name is Kristýna Berková, and I'm studying Social Pedagogy at the Tomas Bata University in Zlín. This survey is a part of my thesis, and I would like to ask for your help. My theme is Equal Rights for Men and Women – The Issue of Sexual Harassment in the Czech Republic and Finland. For this reason, I would like to find out about your attitudes, opinions and experiences about the problem of sexual harassment in the work place.

Please, read the following questions carefully and mark the box next to the appropriate answer.

### **1. Please state your sex:**

- Male
- Female

### **2. Which age group do you fall under?**

- 15 - 29 years old
- 30 - 44 years old
- 45 - 59 years old
- 60 +

### **3. Marital status:**

- Single / unmarried
- Married
- Divorced / separated

**4. What is your educational background?**

- Primary education
- Secondary education
- College education
- University education

**5. What is your relationship to other employees of the company?**

- Superior
- Subordinate
- Superior and subordinate

**6. Your superior is:**

- Male
- Female

**7. Which form of sexual harassment do you consider as most frequent? (You can tick only one)**

- a) sexually tinged jokes
- b) allusions to private life
- c) sexually tinged speech
- d) showing erotic magazines
- e) sexually oriented comments
- f) sending pictures or naughty e-mails
- g) leer
- h) love affair in the workplace
- i) unwanted physical contact
- j) unwanted offers for a meeting
- k) harassing phone calls and e-mails
- l) sexual advances
- m) attempted rape
- n) the requirement of the employer, that employee have to follow informal contacts with clients (mostly ranged above)

**8. How do you perceive the issue of sexual harassment?**

- Lofty problem which is exaggerated
- Serious issue which deserves attention

**9. Do you think that most allegations of sexual harassment are true, false or exaggerated?**

- Most of the complaints are true
- Most of the complaints are true, but exaggerated
- Most of the complaints are false

**10. Do you think that sexual harassment is exaggerating by woman and men tend to trivialize it?**

- Yes
- No

**11. Do you think that people should report sexual harassment?**

- Yes
- No

**12. Do you think that it is difficult to prove sexual harassment?**

- Yes
- No
- I don't know

**13. Do you think that it is difficult to punish sexual harassment?**

- Yes
- No
- I don't know

**14. Do you think that men have had an experience with sexual harassment?**

- No, they are not sexually harassed.
- Yes, men are confronted with sexual harassment

**15. Do you think that men like this kind of attention?**

- They do not like this kind of attention
- They like this kind of attention

**16. Do you think that the more frequent victims of sexual harassment are women?**

- Definitely yes
- Probably yes
- Probably not
- Definitely not

**17. Would you mind if a romance and/or sexual relationships between colleagues occurred at the workplace?**

- Definitely yes
- Probably yes
- Probably not
- Definitely not

**18. Are you familiar with the legislation on sexual harassment in the workplace?**

Yes - which is the legislative basis of the Labour Code? (Which the victim may request a redress, for whom it can rely on, what is a criminal sanction of the aggressor – you can subscribe only one option)

.....

.....

.....

.....

No

**19. In your organization, does a law exist which regulates and defines the relationships between colleagues, superiors and subordinates at workplace?**

- Yes
- No
- I don't know

**20. Have you been a witness of sexual harassment at the workplace?**

Yes

No

**21. Do you think that you were a victim of sexual harassment? (First sign your sex)**

Definitely yes

Probably yes

Probably not

Definitely not

**22. How do you defend sexual harassment?**

Physically

Criminal notification

Notification of supervisor

Reproof

**Thank you for your cooperation.**

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 5	<i>Vztah k ostatním pracovníkům firmy</i>	64
Obr. 6	<i>Nadřizený, nadřizená</i>	65
Obr. 7	<i>Nejčastější forma sexuálního obtěžování</i>	66
Obr. 8	<i>Je sexuální obtěžování problém?</i>	69
Obr. 9	<i>Pravdivost, pravdivost, ale přehnanost nebo nepravdivost stížností</i>	70
Obr. 10	<i>Sexuální obtěžování je zveličováno ženami, zlehčováno muži?</i>	71
Obr. 11	<i>Oznámit či neoznámit sexuální obtěžování</i>	72
Obr. 12	<i>Je obtížné prokázat sexuální obtěžování?</i>	74
Obr. 13	<i>Je obtížné potrestat sexuální obtěžování</i>	75
Obr. 14	<i>Sexuální obtěžování a muži</i>	76
Obr. 15	<i>Líbí se mužům sexuální obtěžování?</i>	77
Obr. 16	<i>Jsou častějšími oběťmi ženy?</i>	78
Obr. 17	<i>Vztahy na pracovišti</i>	79
Obr. 18	<i>Legislativa a sexuální obtěžování</i>	80
Obr. 19	<i>Pracovní řád a vztahy na pracovišti</i>	82
Obr. 20	<i>Svědectví sexuálního obtěžování na pracovišti</i>	83
Obr. 21	<i>Oběť sexuálního obtěžování</i>	84
Obr. 22	<i>Obrana</i>	87



## SEZNAM TABULEK

Tab. 1	<i>Zaměstnanost ve Finsku</i>	16
Tab. 2	<i>Zákon o rovnosti ve Finsku</i>	42