



Sociologický ústav
Akademie věd ČR



SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ A MOBBING V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ

Národní kontaktní centrum – gender a věda
Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Hlavní zdroje

Smetáčková, I., P. Pavlík, K. Kolářová. 2009.

- Sexuální obtěžování na vysokých školách: proč vzniká, jak se projevuje, co lze proti němu dělat. Příručka pro vedení vysokých škol a vyučující. Praha : Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze.

Zábrodská, K., P. Květon. 2012.

- Výstupy grantového projektu GAČR: Šikana a mobbing v terciárním vzdělávání: Kvalitativní metodologie jako výzkumný a intervenční nástroj

Definice sexuálního
obtěžování a mobbingu?

Definice sexuálního obtěžování

Sexuální obtěžování

= nechtěný a nepříjemný zájem, který zahrnuje vstupování do osobního prostoru (nepatřičné fyzické dotyky) a návrhy se sexuálním podtextem (pozvání k intimnímu setkání).

Sexuální obtěžování však může nabývat i mnoha dalších forem.

Tři typy:

- sexuální nátlak (sexual coercion)
- nevíтанá sexuální pozornost (unwanted sexual attention)
- genderové obtěžování (gender harassment)

Definice mobbingu

Mobbing

= obtěžování, urážení, sociální vylučování osoby nebo negativní ovlivňování výkonu práce této osoby. Jde o jednání, které se vyskytuje opakovaně a pravidelně a po určitý časový úsek.

= eskalující proces, v jehož průběhu je napadená osoba zatlačena do podřízené pozice a stává se terčem systematických negativních sociálních aktů. Konflikt nemůže být označen za šikanu, pokud se jedná o ojedinělý incident.

Dva specifické typy:

- bossing
- staffing

Sexuální obtěžování vs. mobbing

- formy **neetických** a **mocenských aktů**
- zdrojem mobbingu je obvykle interpersonální konflikt, který funguje jako spouštěč následné stigmatizace a exkluze oběti (oproti sexuálnímu obtěžování)
- mobbing nemá sexuální podtext
- mobbing se v sektoru terciálního vzdělávání vyskytuje častěji než sexuální obtěžování
- mají ale řadu společných rysů a jsou/mohou být vzájemně provázány

Národní legislativa

Sexuální obtěžování

= chování, které má sexuální povahu a jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů (**součástí antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb. (§ 4 odstavec 1 a 2)**).

Dva typy odvoditelné z právní definice:

- sexuální nátlak a vydírání spojené se získáním výhod či naopak s tresty
- vytváření nepřátelského prostředí pro ženy či muže jako skupiny a/nebo pro konkrétní osoby kvůli jejich příslušnosti ke skupině žen či mužů.

Národní legislativa

Mobbing

- není specificky ošetřen v legislativě, ale zákaz mobbingu a ochrana před ním se odvozuje z:
 - antidiskriminačního zákona (zákon č. 198/2009 Sb.)
 - občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.)
 - zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)
 - zákonu o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb.)
 - trestního zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb.)

Snaha prosadit specifický zákon o mobbingu, který ošetří:

- ochranu osob
- odpovědnost zaměstnavatele
- možnost soudního řízení s agresorem

Statistiky

Sexuální obtěžování

Výskyt

- čtvrtina české pracovní populace má zkušenost se sexuálním obtěžováním (Křížková ed. 2005)
- 3 % studujících má osobní zkušenost, 81 % má zprostředkovanou zkušenost (Smetáčková, Pavlík, Kolářová 2009)
- v českém univerzitním prostředí probíhá většinou mezi vyučujícím a studentkou

Dopady na:

- studující
- organizace
- skupiny

Statistiky

Mobbing

Výskyt v univerzitní prostředí (Zábrodská, Květoň 2012)

- terčem mobbingu 8 % respondentů
- 29 % bylo svědky mobbingu
- nadřízený jako původce v 75 %
- rizikové skupiny: věk, délka zaměstnání, vědní obor

Řešení

- obvykle nedochází k uplatňování sankcí nebo odchodu původce mobbingu

Dopady na:

- oběť
- pracovní kolektiv
- organizace

Genderová dimenze sexuálního obtěžování a mobbingu

- sexuální obtěžování a mobbing jako mocenské akty → snaha získat mocenskou převahu
- sexuální obtěžování probíhá hlavně ze strany mužů směrem k ženám
- oběťmi i původci mobbingu jsou ženy i muži → výsledky výzkum se různí co se týče poměru

Specifika vědeckého a akademického prostředí

- relativně vysoký výskyt sexuálního obtěžování i mobbingu v těchto prostředích
- specifické strukturální a organizační charakteristiky vědecké a akademické práce (soutěživost, subjektivní a nejednoznačná kritéria hodnocení)
- restrukturalizace vědy i akademie a s ní související změny (nárůst krátkodobých smluv a částečných úvazků, zvyšující se mocenská nerovnováha)
- skepse ze strany obětí vůči ochotě vedení intervenovat
- akademické svobody a autonomie jako překážka při řešení

Institucionální podpora

Příklady dobré praxe

- [webové stránky](#) University of Oxford
- [informační leták](#) SciencesPo
- [informační video](#) National Academies
- [etický kodex](#) a [webové stránky](#) Masarykovy univerzity
- zdroj pro český kontext: [příručka](#) k sexuálnímu obtěžování (Smetáčková, Kolářová, Pavlík 2009)
- příručka k sexuálnímu obtěžování ve státní zprávě (L. Hradecká)
- [anti-mobbingová politika](#) Deerfield Academy

Deklarovat (veřejně, písemně i institucionálně), že sexuálního obtěžování a mobbing jsou důležitá témata, zřetelně takové jevy odmítnout a projevit odhodlání k jejich řešení !

Nástroje řešení

Sexuální obtěžování a mobbing

Prevence

- informovanost
- realizace školení
- zřetelně deklarované odmítnutí
- ukotvenost sexuálního obtěžování a mobbingu v oficiálních dokumentech
- vytvoření podpůrných mechanismů pro oběti
- mobbing: pracovat na kvalitě firemní kultury
- sexuální obtěžování: formálně ošetřit konsenzuální vztahy (zákaz, odrazování, odstranění konfliktu zájmů)

Nástroje řešení

Sexuální obtěžování a mobbing

Opatření

- vytvoření závazného dokumentu
 - např. dílčí kapitola Etického kodexu, oficiální Opatření děkana/ky nebo rektora/ky
- pravidelná školení pro jednotlivé skupiny vědecké/akademické obce
- jmenování nezávislé osoby nebo komise
 - poradní orgán vedení školy, který objasňuje případy sexuálního obtěžování nebo mobbingu

Neformální možnosti

- upozorňující dopis
- mediace = řízená osobní konfrontace
- nemusejí fungovat v případě mobbingu

Způsoby řešení a obrany

Sexuální obtěžování a mobbing

Institucionální (viz. předchozí slidy)

Individuální

- vést si záznamy/deník
- archivovat korespondenci
- zapojit třetí osobu/stranu
- vyhledat odbornou pomoc

Právní

- podání žádosti zaměstnavateli o zjednání nápravy a přijetí vhodných opatření
- oznámení problému inspektorátu práce
- zahájení občanskoprávního soudního řízení

Zdroje

- Beňo, P. (2003). *Můj šéf, můj nepřítel?* Brno: ERA.
- Cakirpaloglu, P., J. Šmahaj, S. Dobešová Cakirpaloglu, D. Coufalová. 2016. „Šikana na pracovišti a právní ochrana zaměstnanců v České republice.“ *Psychologie a její kontexty* 7 (1): 19-36.
- Havelková, B. 2006. „Právní úprava obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování“. in Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.). 2006. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd.
- Kejhová, H. 2010. „Šikanu řešte hned.“ *Hospodářské noviny* (8. 2. 2010). Dostupné z: <<https://archiv.ihned.cz/c1-40406390-sikanu-reste-hned>>.
- Keashly, L, J. H. Neuman. 2010. „Faculty Experiences with Bullying in Higher Education: Causes, Consequences, and Management.“ *Administrative Theory & Praxis* 32 (1): 48–70.
- Kratz, H. 2005. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press.
- Křížková, A. (ed.), Čermáková, M., Dudová, R., Maříková, H., Uhde, Z. 2005. „Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení.“ *MPSV ČR 2005*. Praha: MPSV ČR.
- Kusák, M., K. Zábrodská. 2013. „[Jak přežít šikanu v práci](#)“. *Psychologie Dnes* 19 (10): 41-44.
- Smetáčková, I., Pavlík, P., Kolářová, K. 2009. [Sexuální obtěžování na vysokých školách: proč vzniká, jak se projevuje, co lze proti němu dělat. Příručka pro vedení vysokých škol a vyučující](#). Praha : Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze.
- Venglářová, M. 2011. *Sestry v nouzi: syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada.
- Vohlídalová, M. 2009. „Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém?“ *Gender, výzkum, rovné příležitosti* 10 (2): 20–29.
- Vohlídalová, M. (ed.), Šaldová, K., Tupá, B. 2010. *Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: analýza, souvislosti, řešení*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i..
- Zábrodská, K. 2011. „[Mobbing ve vysokoškolském prostředí: zkušenosti ze zahraničního výzkumu](#).“ *Československá psychologie* 55: 333-345.
- Zábrodská, K., P. Květon. 2012. „[Šikana na pracovišti v prostředí českých univerzit: výskyt, formy a organizační souvislosti](#).“ *Sociologický časopis* 48: 641-668.