

# Problematika sexuálního obtěžování v instituci v kontextu plánů genderové rovnosti

AC

Araudo  
Crofony

23/03/2021

NKC - gender a věda / Komunita pro změnu



Sociologický ústav  
Akademie věd ČR



gender a věda

# Obsah

- Úvod
- Co je sexuální obtěžování a genderově podmíněné násilí, jak souvisí s institucionální hierarchií a dynamikou moci
- Sex. obtěžování ve statistikách & výzkumech
- Sex. obtěžování z pohledu instituce
- Nástroje řešení
- Zkušenosti se zaváděním opatření v ČR (CUNI)
- UniSAFE (Veronika Fajmonová, NKC)

# Úvod

1

# NKC - gender a věda

- výzkumná činnost
- zapojení do mezinárodních expertních skupin a sítí v oblasti rovných příležitostí ve VV a do mezinárodních projektů (GenderACTION, UniSAFE, CASPER, GenderSMART...)
- projekt CZERA:
  - poradní činnost a prosazování rovných příležitostí ve vědě na národní úrovni (RVVI, MŠMT ČR, GA ČR, TA ČR) a EU úrovni (ERAC - SWG GRI)
  - podpora vědeckých, výzkumných a vzdělávacích institucí - [Komunita pro změnu](#): přednášky, informační činnost, konzultace, příručka [Jak na změnu](#), podpora institucí při podávání žádostí do programu [Horizont Evropa](#) (genderová dimenze a plány genderové rovnosti)

- Představení tématu dnešního workshopu
- Proč se tématu věnujeme nyní?

# Relevance tématu

- aktuální požadavky Evropské komise směrem ke členským státům
- **Strategie rovnosti Evropské unie (Union of Equality, 2020 - 2025):**  
vysoká prevalence sexuálního obtěžování, zažilo min. 55 % žen
- nástroje nápravy: např. skrze **Horizon Europe**
- od roku 2022 povinnost implementování plánu genderové rovnosti
- plán (GEP) musí pokrývat také problematiku sexuálního obtěžování a jiných druhů genderově podmíněného násilí

# Co je sexuální obtěžování a genderově podmíněné násilí, jak souvisí s institucionální hierarchií a dynamikou moci

2

- vysvětlení základních termínů problematiky
- představení legislativy
- představení různých definic z různých hledisek  
(právní, feministických teorií etc.)
- jak téma souvisí s institucionální změnou  
(hierarchie a dynamiky moci)



# Genderově podmíněné násilí

- nejširší pojem, v dokumentech EU
- násilí páchané kvůli pohlaví nebo genderu oběti nebo o násilí, které disproporčně doléhá na určitou skupinu osob na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví či genderu
- dle definic mezinárodních úmluv a EK se jedná o **porušení lidských práv a formu diskriminace**
- **dopady:** újmy fyzické, psychologické, sexuální, ekonomické a jiné utrpení
- **mnoho podob:**
  - domácí násilí a partnerské násilí - v podobách fyzického, psychického nebo ekonomického násilí
  - online/kyber násilí, stalking
  - ženská obřízka, nucené sňatky

**Jednou z kategorií genderově podmíněného násilí je i **sexuální obtěžování.****

# Sexuální obtěžování

- mnoho forem!
- neomezovat se jen na legální definici
- nepoužívat slovo harašení
- Fitzgerald in Vohlídalová (2009):
  1. **sexuální nátlak** (sexual coercion) – nucení k sexuálnímu sblížení za odměnu nebo pod pohrůžkou, nevíтанé tělesné dotyky až fyzické napadení,
  2. **nevíтанá sexuální pozornost** (unwanted sexual attention), která představuje nevhodné nebo urážlivé chování verbální i neverbální povahy namířené vůči konkrétnímu jedinci
  3. **genderové obtěžování** (gender harassment) zahrnující urážky, komentáře, nevhodná gesta, používání lechtivých materiálů a další.
- Smetáčková, Pavlík, Kolářová (2012): nechtěný, nevíтанý, nevyžádaný a nepříjemný zájem, který zahrnuje vstupování do osobního prostoru (nepatřičné fyzické dotyky) a návrhy se sexuálním podtextem (pozvání k intimnímu setkání)

# Genderově podmíněná šikana (mobbing)

- může být jedním z projevů genderově podmíněného násilí
- obtěžování, urážení, sociální vylučování osoby nebo negativní ovlivňování výkonu práce této osoby
- eskalující proces, neetické a mocenské akty
- podmínky: opakovaně a pravidelně po určitý časový úsek
- nemá sexuální podtext
- **formy mobbingu**: vyhrožování, zesměšňování, ignorování či nepřátelské reakce, zatajování informací, bránění při výkonu práce, neúměrná kontrola, pomluvy, přidělování nesmyslných pracovních úkolů, atd.
- některé společné rysy se sexuálním obtěžováním, mohou být provázány

# Legislativní úprava: Jaké právní předpisy se k sexuálnímu obtěžování váží v České republice?

Antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů)

## § 4

(1) Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3,

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.

Smetáčková, Pavlík, Kolářová ( 2012):

Jak vyplývá z legální definice, jedná se tedy zejména o:

1. **sexuální nátlak a vydírání spojované se získáním výhod či naopak s tresty („něco za něco“);**

2. **vytváření nepřátelského prostředí** pro ženy či muže jako skupiny a/nebo pro konkrétní osoby kvůli jejich příslušnosti ke skupině žen či mužů

- pro každého je nepříjemné něco jiného! Může se jednat o sexuální či jinak genderově podmíněné obtěžování i když nenaplňuje legální definici

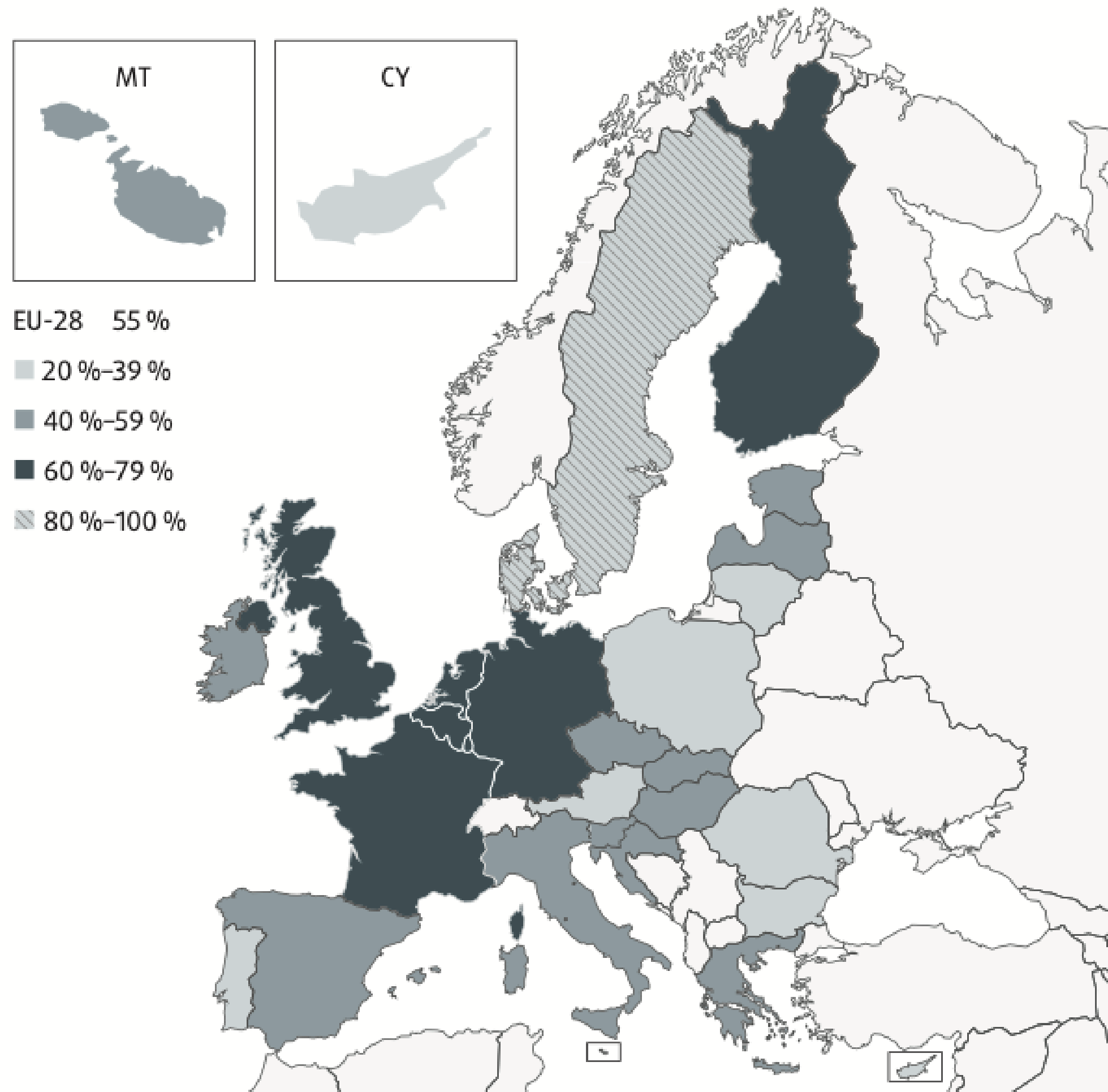
- nepřátelské prostředí vytváří i **uplatňování genderových stereotypů** (ženy by neměly být chirurgyně, nemají mozek na matiku apod.) bez sexuálního podtextu a motivace nebo **narážky a útoky z důvodu sexuální orientace nebo ne-binární identity či tranzice.**

- důležité problém chápat komplexně a nahlížet dynamiku moci uvnitř instituce

# Sex. obtěžování ve statistikách & výzkumech

3

Figure 6.4: Prevalence of sexual harassment since the age of 15, EU-28 (%)



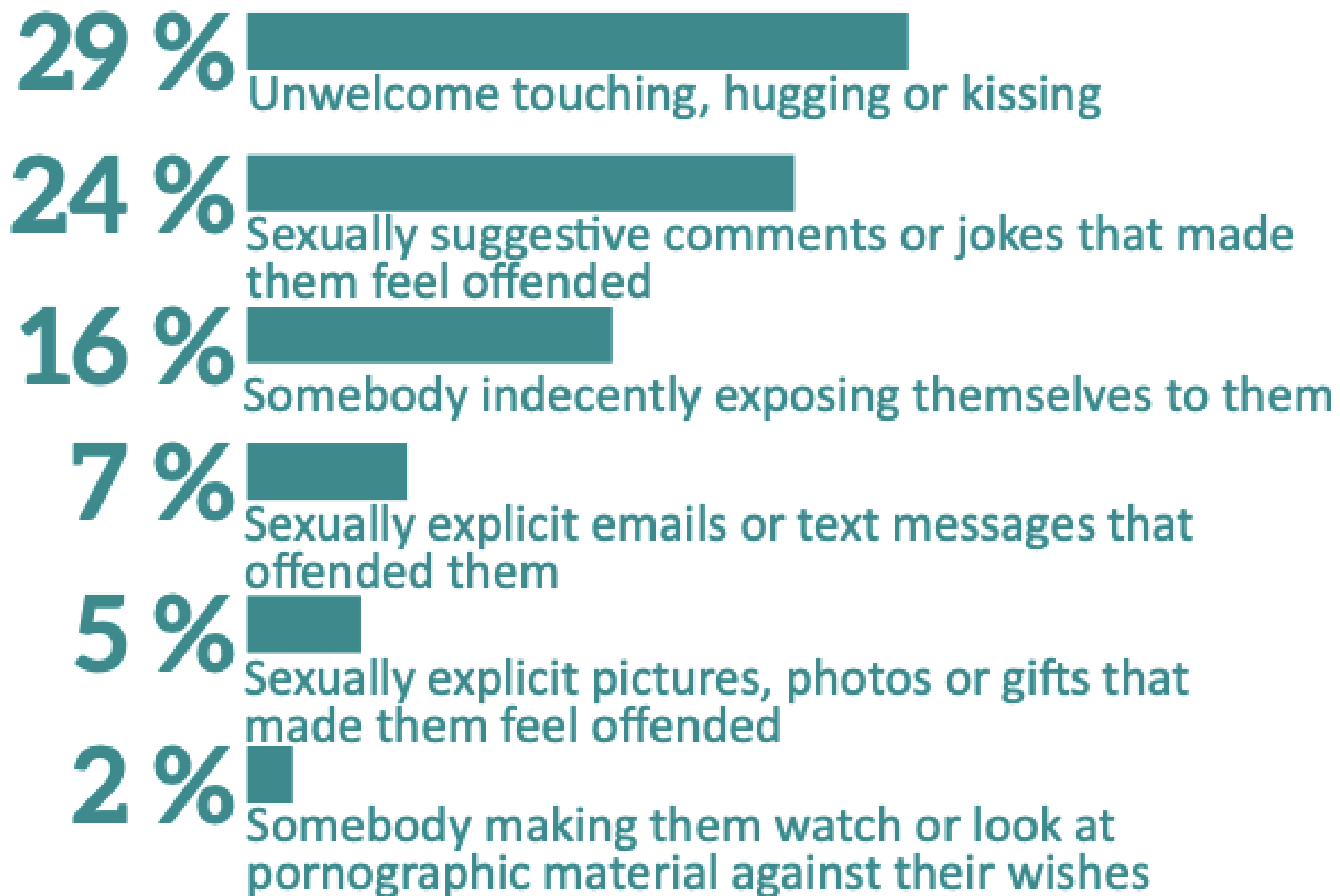
Source: FRA gender-based violence against women survey dataset, 2012



**55 %**

**OF WOMEN IN THE EU HAVE EXPERIENCED SEXUAL HARASSMENT AT LEAST ONCE SINCE THE AGE OF 15**

### Most serious forms of sexual harassment



### Other forms of sexual harassment



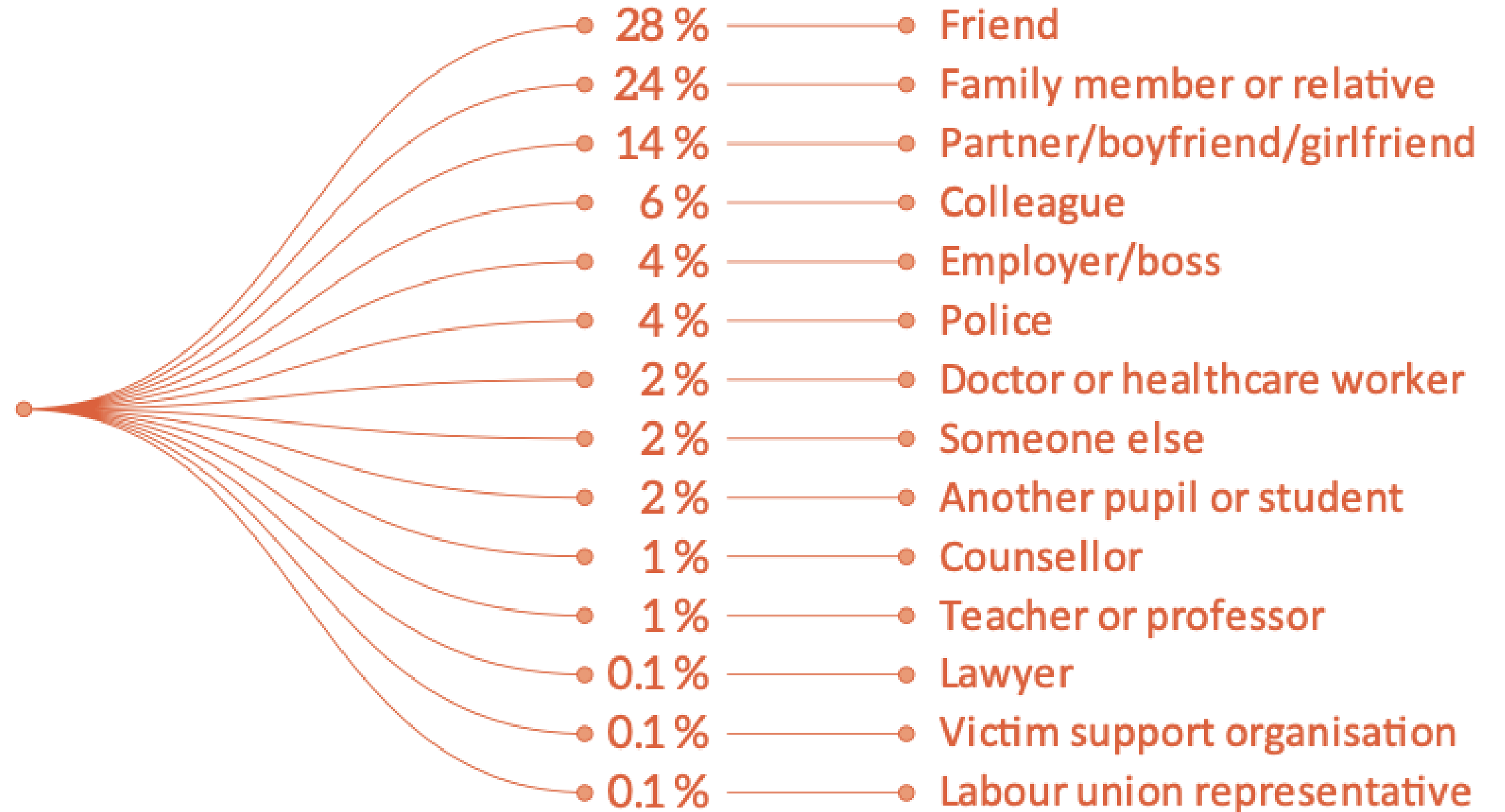




**35 %**

**OF WOMEN DID NOT SPEAK TO ANYONE ABOUT THE MOST SERIOUS INCIDENT**

The other women (63 %) talked about or reported the most serious incident of sexual harassment to:



## Obecně

- statistiky nevyovídající: **4%** - severský paradox, kulturní kontext
- **83 - 102 000 000** žen (**45%-55%**) v EU

## Pracovní a studijní kontext

- EU **32%** (až 50%) , ČR **28%** - v zaměstnání
- **86%** - pachatelem muž
- až **75%** žen v kvalifikovaných profesích a top managementu
- **univerzity**: kombinace studujících a pracujících - **vyšší incidence**
- nejohroženější skupiny **studujících**: ženy, LGBTQI+, zahraniční studující a studující z etnických a jiných menšin
- odhady: **25% - 78%** studentek (USA- ČR)

Table 6.4: Perpetrators of sexual harassment since the age of 15, by form of sexual harassment (%)<sup>a,b,c</sup>

Form of sexual harassment	Current partner	Previous partner	Somebody from employment context	Somebody from school context	Relative, family member	Date	Friend	Other known person	Unknown	n
Unwelcome touching, hugging or kissing	2	15	23	8	8	9	21	23	33	11,007
Inappropriate staring or leering	1	4	17	5	3	3	10	18	69	10,599
Sexually suggestive comments or jokes	2	8	32	8	4	4	22	24	41	9,531
Sending or showing sexually explicit pictures, photos or gifts	4	11	21	5	5	3	23	16	27	1,838
Inappropriate invitations to go out on dates	(1)	4	28	6	2	7	22	29	31	6,305
Intrusive questions about private life	2	7	33	6	8	6	27	29	24	7,018
Intrusive comments about physical appearance	3	11	23	14	10	4	24	24	39	7,527
Unwanted sexually explicit emails or SMS messages	3	11	10	3	2	4	19	17	46	2,529
Inappropriate advances on social networking websites	(3)	5	3	2	(2)	3	10	13	73	1,961
Indecent exposure	(1)	2	4	1	2	1	3	8	83	6,510
Forced to watch or look at pornographic material against one's will	12	35	13	(2)	(4)	(2)	12	8	16	591
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>68</b>	<b>21,180</b>

**Table 2.17: Perpetrators of non-partner violence by type of violence, incidents since the age of 15 (%)<sup>a,b,c</sup>**

	Physical violence	Sexual violence	Total
Boss/supervisor	1	3	2
Colleague/co-worker	4	5	4
Client/customer/patient	7	(3)	7
Teacher/trainer/coach	2	2	2
Another pupil/co-student	13	5	13
Doctor/healthcare worker	(0)	(2)	1
Relative/family member (other than partner)	31	9	30
A date/someone you just met	2	15	5
Friend/acquaintance	19	27	22
Somebody else you knew	20	24	22
Somebody you did not know	31	23	31
<i>n</i>	7,372	2,355	8,316

# Sexuální obtěžování z pohledu instituce

4

- problém vidět a priori jako **PŘÍTOMNÝ**
- **ČR: sekundární viktimizace**
- požadavek na vytváření dostatečně **bezpečného prostředí v instituci**
- **zapojení všech napříč institucí do řešení a prevence - nástroje (7P model)**

# Celostní model 7P

- navržený v projektu UniSafe, kterého je NKC součástí

Ústředním bodem tohoto modelu je výskyt/rozšíření (**Prevalence**) - zmapování výskytu v instituci a vyřešení:

- Prevence (**Prevention**)
- Ochrany obětí (**Protection**)
- Trestních/disciplinárních řízení s pachateli (**Prosecution**)
- Dostupnosti služeb (**Provision of services**)
- Spolupráce na řešení (**Partnership**)
- Institucionálních politik a strategií (**Policy**)

## **Na co myslet při přípravě vnitřních předpisů**

**Ve skupinkách diskutujte, jaké jsou u vás v instituci rezistence k prosazení nástrojů na řešení genderově podmíněného násilí vč. sexuálního obtěžování.**

- Jaké argumenty se objevují?**
- Co byste potřebovali\* y vědět nebo sdělit, aby účinné nástroje mohly být přijaty?**

**Vyberte jednoho člověka za skupinu, který pak sdělí diskutované závěry.**



# **Na co myslet při přípravě vnitřních předpisů**

- zmapujte situaci uvnitř instituce
- výchozí nastavení důležité pro nastavení preventivních postupů a zarámování tématu
- použijte komplexní přístup
- důsledně téma komunikujte ven i dovnitř instituce
- použijete participativní techniky prosazování změny v instituci
- použijte optiku oběti
- zapojte do konzultací experty a experty z různých oblastí (práva, psychologie, genderových studií)
- přemýšlejte, kdo o reportovaném případě bude rozhodovat (nebude ve střetu zájmu? Co když je pověřená osoba pachatelem/pachatelkou?)

# Prevence

- „Otevřít“ téma
- Zřetelné odmítnutí sexuálního a genderově motivovaného obtěžování a násilí a deklarování snahy o jeho zamezení
- Informační kampaň + OPATŘENÍ (dokument)
  - Vymezení pojmů
  - Popis nepřijatelného a rizikového chování
  - Postupy při podávání stížností - zejména zajištění anonymity
  - Postupy při řešení případů - průběh vyhodnocení, lidé, lhůty
  - Návrh postihů - tj. trestů vůči obtěžujícím osobám (příp. nejmenovitě zveřejňování disciplinárních opatření v prokázaných případech) a postihů za falešné obvinění
- Školení
- Vytvoření podpůrných mechanismů pro osoby, které se setkají se sexuálním obtěžováním

# **Bystander - intervence z pozice svědkyně/svědka**

- na pomezí prevence a intervence

**Jako svědek/svědkyně obtěžování máme povinnost:**

- být informován/a o možných formách násilí a obtěžování, umět rozeznat nevhodné chování
- sami se ho vyvarovat
- zasáhnout do situace - pokud jsem přímým nebo nepřímým svědkem/svědkyní (pokud někdo mluví nevhodně třeba i o nepřítomné třetí osobě)
- konfrontovat násilníka
- nabídnout oběti pomoc a podporu a jednat
- reportovat násilí a obtěžování

# Řešení / intervence

## Sexuální obtěžování na vysokých školách (Kolářová - Pavlík - Smetáčková):

- Fáze orientační - podstata toho, co se stalo (kontaktní osoba, anonymní schránka, anonymní webový formulář..)
- Fáze neformální - dopis, osobní rozhovor
- Fáze formální - proces hlášení v instituci (kontaktní osoba, komise)

Postupy by měly být již definovány v rámci Preventivní fáze (INFORMACE), ne ad hoc:

- Postup při **podání stížnosti** - kontaktní osoby (více!), formulář (anonymita, bezpečí)
- Postup při **řešení případu** - popis průběhu objasňování a vyhodnocování případů, lidí zapojených do vyhodnocování, lhůty hodnocení a řešení
- Práce **s obětí** (příp. i rodinou oběti) - terapeutická, zdravotní a procesní podpora (i při podávání obvinění mimo instituci)
- Práce **s pachatelem/kou** - při méně závažných formách lze uvažovat o informování, vzdělávání

# Nástroje:

- dobrá praxe
- příklad z ČR: CUNI
- UniSafe

5

# Dobrá praxe

- Sciences Po (FR)

[https://eige.europa.eu/sites/default/files/sciencespo\\_guidelines\\_on\\_dealing\\_with\\_sexual\\_harassment\\_2.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/sciencespo_guidelines_on_dealing_with_sexual_harassment_2.pdf)

- Oxford University

<https://www.ox.ac.uk/students/welfare/harassment>

- University of Lund

<https://www.staff.lu.se/employment/work-environment-and-health/health-and-wellness/victimisation-and-harassment>

- William&Mary University (compulsory reporting, false accusation)

[https://www.wm.edu/offices/compliance/discrimination\\_overview/shguidance/index.php](https://www.wm.edu/offices/compliance/discrimination_overview/shguidance/index.php)

# **Dobrá praxe - Univerzita Karlova**

**Tereza Smužová & Blanka Štefaničová**

**- představení nově vytvořených  
opatření k prevenci a intervenci v  
případech sex. obtěžování na  
univerzitě**

# **Dobrá praxe - UniSAFE**

**NKC - gender a věda: Veronika Fajmonová**  
**- představení projektu**



# Zdroje - Příručky

- [Violence against women: an EU-wide survey \(FRA\)](#)
- [Co je sexuální obtěžování a jak se mu bránit](#)
- [Sexism at work: how can we stop it? Handbook for the EU institutions and agencies](#)
- [Sexuální obtěžování na vysokých školách: Proč vzniká, jak se projevuje, co lze proti němu dělat](#)
- [How Universities can Provide the Best Support Services for Victims of Sexual Harassment](#)
- Bondestam, F., Lundqvist, M. (2020). [Sexual Harassment in Higher Education](#)
- [International Labour Office: Sexual Harassment At Work](#)
- [EIGE: Sexism at work](#)
- [GenderStudies - Sexuální obtěžování na trhu práce v ČR](#)

web Gender a věda  
komunita.nkc@soc.cas.cz

Pavla Araudo: [pavla.araudo@soc.cas.cz](mailto:pavla.araudo@soc.cas.cz)

Timea Crofony: [timea.crofony@soc.cas.cz](mailto:timea.crofony@soc.cas.cz)

Veronika Fajmonová: [veronika.fajmonova@soc.cas.cz](mailto:veronika.fajmonova@soc.cas.cz)

**KPZ**

Komunita  
Pro  
Změnu

