

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Institut mezioborových studií Brno

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Brno 2009

Bc. Michaela Müller

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Institut mezioborových studií Brno

**Rovné příležitosti pro muže a ženy – vývoj v České republice
a ve světě**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Vedoucí diplomové práce:
PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.**

**Vypracovala:
Bc. Michaela Miller**

Brno 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Rovné příležitosti pro muže a ženy – vývoj v České republice a ve světě“ zpracovala samostatně a použila jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 15.3.2009

.....
Bc. Michaela Müller

Poděkování

Děkuji tímto vedoucí diplomové práce paní PhDr. Geraldině Palovčíkové, CSc. za laskavé poskytnutí cenných rad a užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Bc. Michaela Müller

OBSAH

Úvod	2
1. Historický vývoj rovných příležitostí pro muže a ženy	4
1.1. Základní genderové pojmy	4
1.2. Vývoj rovných příležitostí pro muže a ženy v České republice	6
1.3. Vývoj genderové problematiky v USA	8
1.4. Komparace vývoje genderové problematiky v České republice a v USA	10
2. Legislativa týkající se rovných příležitostí mužů a žen	13
2.1. Legislativa zabývající se otázkou rovnosti mužů a žen v ČR	13
2.2. Legislativa k dosažení rovnoprávnosti ve Spojených státech	16
2.3. Gender a politická činnost ČR, USA	18
3. Diskriminace na trhu práce	21
3.1. Pracovní segregace podle pohlaví a její důsledky	21
3.2. Sexuální obtěžování na pracovišti	23
3.3. Právní úprava sexuálního obtěžování ČR vs. USA	25
4. Průzkum zaměřený na sexuální obtěžování na pracovišti v České republice a v USA	28
4.1. Realizace diplomového projektu	28
4.2. Vyhodnocení výsledků průzkumu	31
4.3. Shrnutí a doporučení plynoucí ze zjištěných poznatků	53
ZÁVĚR	57
RESUMÉ	60
ANOTACE	61
SEZNAM LITERATURY	63
SEZNAM PŘÍLOH	65

ÚVOD

Ve své práci se zabývám rovnými příležitostmi pro muže a ženy – vývojem ve světě a v České republice. Poněvadž je tato problematika velmi obsáhlá, rozhodla jsem se zaměřit na vývoj v České republice a ve Spojených státech amerických, a to zejména z toho důvodu, že jsem v USA několik let žila a pracovala. Toto téma jsem si vybrala, protože rok 2007 byl rokem „rovných příležitostí pro muže a ženy“, nicméně já se i nadále domnívám, že se v České republice liší přístup k tomuto problému od mnoha ostatních zemí (např. USA).

Rovné příležitosti pro muže a ženy jsou stále aktuálním problémem. Přestože je této problematice v poslední době věnována pozornost, stále je spousta oblastí, ve kterých jsou zejména ženy diskriminovány. Jednou z nich je sexuální obtěžování na pracovišti. Proto se zaměřuji na tuto problematiku, následky sexuálního obtěžování považuji za škodlivé a velice vážné, může se např. jednat o zažívací problémy, nevolnost stejně jako se mohou projevit psychické problémy (frustrace, stres). V tom spatřuji možnost využití odborných poznatků sociální pedagogiky, jakákoliv forma diskriminace má za následek negativní dopad, představuje náročnou situaci v životě a my bychom se měli ve výchově zaměřit na prevenci těchto negativních jevů.

Hlavním cílem mé diplomové práce je zjistit, zda-li se liší pohled na problematiku sexuálního obtěžování u mužů a žen, zejména pak, jestli muži zastávají názor, že je sexuální obtěžování zlehčováno a ženy tento problém zveličují, dále ještě nakolik se liší vnímání tohoto problému u respondentů z České republiky a USA. Dílčím cílem je porovnání historického vývoje rovných příležitostí pro muže a ženy v České republice a v USA a jaké jsou důsledky historického vývoje v současnosti.

Diplomová práce je rozdělena na čtyři oblasti, první tři části ve smyslu teoretickém a ve čtvrté části realizuji empirické šetření. V první části nahlížím na rovné příležitosti pro muže a ženy v historickém kontextu, srovnávám historický vývoj této oblasti u obou těchto zemí a definuji základní terminologii genderové problematiky.

V druhé kapitole jsem se zaměřila na legislativu spojenou s touto problematikou a otázce uplatnění žen v politice, kde poukazuji na to, že ženy mají i nadále menšinové zastoupení v politice a to v České republice i v USA. Jednou z nejméně medializovaných forem diskriminace na trhu práce je sexuální obtěžování na pracovišti, které je také jeden z nejzávažnějších důsledků pracovní segregace, z tohoto důvodu, se ve třetí kapitole věnuji tomuto problému. Objasňuji pojem pracovní segregace a s tím související sexuální obtěžování na pracovišti, a poněvadž se domnívám, že je sexuální obtěžování na pracovišti stále oblastí podceňovanou či přímo bagatelizovanou, usiluji o uvědomění si tohoto problému. Mimoto, představuji právní úpravu sexuálního obtěžování v České republice a v USA. Čtvrtá kapitola je věnována empirickému šetření sexuálního obtěžování na pracovišti, zejména pak na porovnání výsledků průzkumu v České republice a v USA.

1. Historický vývoj rovných příležitostí pro muže a ženy

1.1. Základní genderové pojmy

Pohlaví a gender

Rozdíly mezi muži a ženami mají biologickou a sociální povahu:

Pohlaví odkazuje na biologicky podmíněné rozdíly mezi muži a ženami, které jsou univerzální.

Gender odkazuje na sociální rozdíly mezi muži a ženami, které jsou naučené, mění se s časem a významně se liší jak v rámci jednotlivých kultur tak i mezi různými kulturami.¹

Genderové role

Jde o společenské role, které jsou osobám předepisované společností na základě jejich pohlaví. Tyto role nejsou určeny stejně ve všech společnostech a kulturách světa, ani ve všech vrstvách a subkulturách jedné společnosti a mění se v čase. Genderové role jsou způsoby chování, kterými se projevujeme jako muž či žena.²

Genderové stereotypy

Jedná se o stereotypní nahlížení, předsudky a představy o správném a přirozeném chování a posuzování jedinců obecně na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví bez toho, abychom se hlouběji zabývali otázkou, co je jim vrozené a co získali výchovou, jaké jsou jejich individuální schopnosti, představy o životě apod.³

Genderová rovnost

Všechny lidské bytosti by měli mít svobodu rozvíjet své osobní schopnosti a činit vlastní rozhodnutí bez omezení, která představují striktní genderové role.

Definice používána Radou Evropy:

¹ *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*, Brno:Nesehnutí, 2005,s.4

² *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*, Brno:Nesehnutí, 2005,s.4-5

³ *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*, Brno:Nesehnutí, 2005,s.5

Genderová rovnost znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Genderová rovnost je opakem genderové nerovnosti, nikoliv genderových rozdílů, a jejím cílem je prosazovat plnohodnotnou účast žen a mužů ve společnosti.⁴

Genderový mainstreaming

Genderový mainstreaming je důležitou strategií na cestě ke konečnému cíli genderové rovnosti. Strategie zahrnuje integrování genderového hlediska do běžných každodenních záležitostí na všech úrovních rozhodování a ve všech oblastech politiky. To znamená, že návrhy by měly být posouzeny ve světle možností, situací a potřeb žen a mužů na pozadí celkového cíle – dosažení genderové rovnosti. Genderové rovnosti bude dosaženo změnou norem a přerozdělení moci a zdrojů v dané oblasti činnosti.⁵

Feminismus Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů

Je sociálně politické hnutí, které vychází z přesvědčení o nerovném postavení žen a mužů a usiluje o změnu této nerovnoprávnosti.⁶

Feministické hnutí

Sociální hnutí, které má v USA a Evropě za sebou již více než stoletou historii a dnes má své zastoupení i ve většině zemí rozvojového světa, skládá se z mnoha různých proudů, jejichž společným cílem je zrušení genderového útisku i jiných nerovností.⁷

Diskriminace

Je jednání v neprospěch někoho založené na předsudku zejména co se týče rasy, barvy pleti či pohlaví.

Diskriminace na základě pohlaví přímá

Jednání, kdy se s danou osobou zachází hůře na základě jeho nebo její příslušnosti k určitému pohlaví.

⁴ ASKLÖF C., et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003,s.8

⁵ ASKLÖF C., et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003,s.9

⁶ *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*, Brno:Nesehnutí, 2005, s.7

⁷ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.58

Diskriminace na základě pohlaví nepřímá

Situace, kdy nejrůznější opatření (zákon, politika, praxe), která se jeví jako generově neutrální, má negativní dopad pouze na jedno pohlaví.⁸

Pracovní segregace na základě pohlaví

Míra, do které jsou muži a ženy koncentrováni v zaměstnáních, která převážně zaměstnávají pracovníce jednoho pohlaví.⁹

Skleněný strop

Neviditelné bariéry, které zabraňují ženám a minoritám v mobilitě v zaměstnání směrem nahoru.¹⁰

1.1. Vývoj rovných příležitostí pro muže a ženy v České republice

Současný obraz feminismu je stále často spojován s tzv. *první vlnou feminismu*, která probíhala od poslední třetiny 18. století a byla spojena s přechodem od tradiční společnosti k moderní. S jejím nástupem byla práva a svobody sice oficiálně přiznány všem lidem, ale ve skutečnosti pouze mužům, kteří byli tou dobou, na rozdíl od žen, chápáni jako svobodně se rozhodující a samostatně uvažující osobnosti, které se nemusí nikomu podřizovat. Na začátku 19. století se však nerovnost mezi muži a ženami začala prohlubovat.¹¹

V 19. století se situace českých žen znatelně nelišila od situace žen na západě Evropy, ženy nebyly subjekty práva. Podobně jako na západě Evropy vzniklo v českých zemích ženské hnutí (např. Ženský výrobní spolek 1871, Výbor pro volební právo žen 1905).¹² Mezi nejvýznamnější instituce patřily Ženský klub český a Ženská národní rada, u jejichž počátku stála Františka Plamínková. Františka Plamínková patří mezi významné osobnosti feminismu, ve svém osobním i politickém životě byla ovlivněna

⁸ *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, Praha: Český helsinský výbor, 2002, s. 7

⁹ CURRAN, J. D., RENZETTI M., C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum, s. 322

¹⁰ CURRAN, J. D., RENZETTI M., C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum, s. 322

¹¹ *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*, Brno: Nešehnutí, 2005, s. 7

¹² BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÚHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 224

T.G. Masarykem a především jeho postojem k ženské otázce. Zdůrazňovala potřebu větší spolupráce obou pohlaví a respekt k potřebám žen. Nejdůležitějšími prioritami Ženského klubu českého, ve kterém F. Plamínková působila, byly vzdělávání žen, v politické oblasti volební právo pro ženy, dále také ženské hnutí usilovalo o zrovnoprávnění mužů a žen v manželství, zajištění plných majetkových práv a rovného přístupu ke vzdělání. Těchto práv bylo postupně dosahováno: roku 1897 byl dívkám umožněn přístup ke vzdělání a všeobecné volební právo pro muže i ženy bylo ústavně zakotveno v roce 1920.¹³

S nástupem komunismu byly veškeré spolky a skupiny zabývající se ženskými otázkami v České republice umlčeny. Když se v 60. letech 20. století v USA a západní Evropě konstituuje *druhá vlna feminismu*, neprobíhá v tehdejší Československu o feminismu a genderových otázkách téměř žádná veřejná diskuze. Feministky druhé vlny se zaměřují na právo dosud netematizovaných oblastí, které ovlivňují faktické postavení ženy, jako jsou sexuální násilí. Do této doby spadá přijímání první antidiskriminační legislativy. (britské Equal Pay Act 1970 a Sex Discrimination Act 1975).

V komunistickém Československu dochází k vývoji označovanému jako „modernizace bez osvobození“. Na jedné straně ženy byly zbaveny svobody shromažďovací a svobody projevu, poněvadž z ideologického hlediska byly jakékoliv diskuze o problémech nerovnosti vyloučeny. Na druhé straně došlo k modernizaci ženského postavení: rovnost mužů a žen byla součástí státní ideologie. Ženám byl zaručen přístup ke všem povoláním, politická participace žen, společné vzdělávání a přístup žen ke vzdělání se staly samozřejmostí. Taktéž byla vybudována síť jeslí, školek a družin, což ženám umožnilo být jak současně matkami tak také pracovat na plný úvazek.¹⁴

Liberalizováno bylo též rodinné a reprodukční právo – roku 1949 byla zakotvena stejná práva manželů v rodině, od roku 1955 mohlo být manželství rozvedeno na návrh jednoho z manželů, interrupce byla legalizována roku 1957.

¹³ Abc Feminismu, Nesehnutí, Brno 2004, s.188-189

¹⁴ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KŮHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, Praha: C, H, Beck, 2007, s.225-226

Nicméně politika totalitního státu měla dva hlavní nedostatky, za prvé chyběla možnost brát se autonomně svého práva, neboť scházela antidiskriminační ustanovení, a to z toho důvodu, že rovná práva byla dána shůry, jakákoliv občanská aktivita byla podle takového pojetí buď nepotřebná, nebo škodlivá. Za druhé jediným zaměstnavatelem v období 1948-1989 byl komunistický stát prostřednictvím socialistických organizací. Přirozeně ani komunistický režim se nikdy neoprostil od tradičních představ o rolích mužů a žen, např. péče o děti byla v rámci mateřské dovolené umožněna pouze ženám, zakázána byla noční práce žen.¹⁵

K přijímání antidiskriminačních ustanovení dochází v ČR až v období transformace, v roce 2000, kdy byla přijata první euronovela zákoníku práce. Nejenže Česká republika přišla o celou druhou vlnu feminismu, ale také změnám právní úpravy nepředcházela vážnější společenská diskuze. Bohužel motivací pro přijetí změn byly převážně povinnosti vyplývající z Asociační dohody a zájem na brzkém přístupu k EU. Antidiskriminační opatření v českém právu, vzhledem k nepřijetí antidiskriminačního zákona, dosud chrání ženy jen v pracovněprávních vztazích.¹⁶

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, což může způsobovat problémy při aplikaci práva, například na dosud neznámé instituty – nepřímá diskriminace, sexuální obtěžování, apod.

1.2. Vývoj genderové problematiky v USA

Také ve Spojených státech proběhla první vlna feminismu, ve které ženy protestovaly proti patriarchálnímu útlaku a požadovaly rovné postavení vůči mužům, především pak rovnost přístupu ke vzdělání. Ženy z vyšších a středních tříd požadovaly přístup k prestižním zaměstnáním a rovnoprávnost vůči mužům, ženy z dělnických a chudinských rodin naopak volaly po ochraně a odlišném přístupu oproti mužům. To je

¹⁵ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KŮHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, Praha: C, H, Beck, 2007, s. 225-226

¹⁶ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KŮHN, Z., *Rovnost a diskriminace*, Praha: C, H, Beck, 2007, s. 226-227

důvod, proč první feministky nebyly schopny pro své cíle získat podporu širší ženské populace.¹⁷

První viditelný požadavek rovnosti mužů a žen se odehrál v roce 1848, na prvním ženském kongresu v Seneca Falls, NY. Elizabeth Cady Stanton a Lucretia Mott, které se setkaly jako abolicionistky pracující proti zrušení otroctví, uspořádaly dvou denní shromáždění 300 mužů a žen, které se prosazovali o spravedlivost pro ženy ve společnosti, ve které ženám byly systematicky odepírána práva a privilegia. Díky tomuto kongresu byla přijata Deklarace postojů Americkým ženám. Nicméně ještě stále nebylo dosaženo volebního práva pro ženy.¹⁸

Prvořadým se ale požadavek volebního práva stal teprve po americké občanské válce. Do té doby se ale feministkám podařilo nastolit mnoho politických otázek, např. uvolnění pravidel oblékání, legislativní změny týkající se rozvodů a svěřování dětí do péče, přiznání práva žen na osobní vlastnictví. Přesto, když začala občanská válka feministické hnutí polevilo, věnovaly se válečnému úsilí. Většina feministek očekávala, že jejich vlastenecké nadšení republikánská vláda odmění, avšak po skončení války americký Kongres odmítl ženám udělit stejná práva. To se stalo podnětem pro založení organizace, Americké společnosti pro volební právo žen (American Woman Suffrage Association, AWSA), jejímž cílem bylo nejen volební právo pro ženy, ale taktéž volební právo pro černošskou populaci a taktéž konkurenční organizaci Národní společnost pro volební právo žen (National Woman Suffrage Association, NWSA), tato organizace prosazovala nejen volební právo pro ženy, ale taktéž další politické požadavky. Tyto organizace se nakonec sjednotily, aby dosáhly svého cíle. Černošští muži získali právo volit již v roce 1870. Americké ženy se dočkaly volebního práva v roce 1920.¹⁹

K druhé vlně feminismu přispělo několik faktorů. Za prvé to bylo vydání knihy *Feminine Mystique* autorky Betty Frieden v roce 1963, ve které vyjádřila pocit nespokojenosti a nudy, sužující tehdejší vzdělané středostavovské bělošské ženy

¹⁷ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum, s.36-40

¹⁸ <http://teacher.scholastic.com/activities/suffrage/history.htm>

¹⁹ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum, s.36-42

v domácnosti. Nejenže se tato kniha stala bestsellerem, ale také odrazovým můstkem k úvahám o politice vztahů mezi pohlavími.

Dalším podnětem ještě před vydáním této knihy byla americká vláda, která poukázala na problém pohlavní diskriminace. Byl zřízen výbor, který se soustředil zejména na přetrvávající dalekosáhlou diskriminaci žen na pracovním trhu, byl připraven Zákon o rovnosti mezd, byly ustaveny dva stálé federální výbory pro ženské otázky. Tyto výbory napomohly vzniku Národní organizace žen (NOW), tato organizace reprezentovala státní výbory pro otázky postavení žen na celoamerickém shromáždění ve Washingtonu a stala se vzorem pro vznik dalších feministických organizací.²⁰

Feministické hnutí se začalo rozčleňovat do různých myšlenkových směrů a v současné době mluvíme o tzv. třetí vlně feminismu. Tyto odlišné myšlenkové směry přinášejí jak hnutí sílu a odolnost, tak také problémy. Na místo vnitřního dialogu se jen kategorizuje: jsou tu tábory radikálních feministek, žen jiné barvy pleti než bílé, socialistických feministek, marxistických feministek, lesbických feministek apod., každý se svou pečlivě hýčkanou skupinovou identitou. V očích každého z nich je jen on sám feminismem hodným toho jména. Obecně panuje v rámci feminismu napětí mezi potřebou vystupovat navenek jednotně při prezentaci feministických požadavků a stížností a potřebou dávat dostatek prostoru hlasům vyjadřujícím různé zájmy a požadavky různých žen, vyplývající z jejich rasové, etnické či třídní příslušnosti. V této situaci musí feministky pochopit, že feminismu je třeba dopřávat možnost promlouvat jako jednotné hnutí, stejná hodnota však musí být přiznávána i ochraně integrity různých vnitřních hlasů.²¹

1.4. Komparace vývoje genderové problematiky v České republice a v USA

Co se týče první vlny feminismu, jak ženská hnutí v České republice tak také ve Spojených státech se snažily prosadit rovný přístup ke vzdělání žen, zrovnoprávnění

²⁰ CURRAN, J. D., RENZETTI M., C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum, s.44-45

²¹ CURRAN, J. D., RENZETTI M., C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum, s.48-50

mužů a žen v manželství a zejména volební právo pro ženy. Na rozdíl od České republiky, ženy ve Spojených státech bojovaly proti zrušení otroctví, které se také stalo nedílnou součástí jejich snahy o rovné postavení mezi muži a ženami. Dokonce tato problematika rozdělila ženská hnutí na dva tábory. Ženy, které se prosazovaly za boj o zrušení otroctví a ženy, jejichž prioritou bylo dosáhnout občanských práv pro ženy, především pak právo volit. Nicméně, jak je již zmíněno výše, černošští muži získali právo volit v roce 1870, americké ženy až o 50 let později a to v roce 1920. Je nutné podotknout, že také právo volit pro ženy a muže bylo zakotveno v Ústavě České republiky v roce 1920.

V 60. letech 20. století se ve Spojených státech vytváří druhá vlna feminismu, ta byla úzce spojena s hnutím hippies a bojem za lidská práva obecně, projevuje se jak reakcí ženských hnutí, jsou vytvářeny organizace, které se zabývají ženskou problematikou, tak také samotná americká vláda si uvědomuje aktuálnost této oblasti a navrhuje zásadní opatření, která pozitivně ovlivňují další vývoj rovného postavení mužů a žen. Avšak v tehdejší Československu, s nástupem totalitního režimu, byly otázky ohledně rovného postavení mužů a žen vyloučeny, poněvadž rovnost mužů a žen byla součástí státní ideologie. Na jedné straně byly ženy zbaveny svobody shromažďování a svobody projevu, na straně druhé byl ženám zaručen přístup ke všem povoláním, politická participace žen, společné vzdělávání a přístup žen ke vzdělání. Přesto chyběl volný průběh ideového proudu druhé vlny, který ovlivnil myšlení celé populace.

Ve Spojených státech v osmdesátých a devadesátých letech řada sdělovacích prostředků prohlašovala feminismus za mrtvý. Nicméně je patrné, že se mýlily. Naopak feminismus se rozšířil do podoby celosvětového společenského hnutí. Hlavním důvodem, proč byl feminismus považován za stagnující, byl výsledek výzkumu, který upozorňoval na dramatický pokles podpory feminismu mezi mladou generací žen. Tyto ženy, podle některých novinářů, považovaly slovo feminismus za nadávku.²²

Jedním z prvořadých cílů mnoha mladých amerických feministek je v současnosti zařazení okrajových skupin. Přestože převážně ženy bílé pleti

²² CURRAN, J. D, RENZETTI M., C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum, s.52

ze středních vrstev jsou nejčastěji získávány feministickými skupinami, mnoho organizací považuje multikulturní rozměr za důležitý a mimo problémy, které se týkají sexismu, se zabývají i otázkou rasismu, třídní nerovnosti a homofobii.²³

V České republice je první polovina 90. let pro feminismus ve znamení nepřátelských diskusí, až v druhé polovině 90.let, a zejména v posledních pár letech, se situace změnila a to díky snaze feministek a feministů ukázat společnosti pestrost feministického myšlení. Je nutné podotknout, že na rozdíl od Spojených států, kde se gender prosadil díky feminismu, u nás tomu bylo naopak. Feministické hnutí je hájeno prostřednictvím genderu a utvrzují se představy, že gender a feminismus se dají oddělit. Jen málo autorek a autorů otevřeně trvala na tom, že gender z feminismu vychází, a že gender bez feministického podkladu je prázdným pojmem.²⁴

Dalším faktem je, že pozitivní změny na pohled genderové problematiky v České republice, přináší především snaha o splnění požadavků Evropské unie, přesto je naše země stále kritizována za to, že ještě nebyl přijat antidiskriminační zákon, který prezident České republiky v roce 2008 vetoval.

Feministická hnutí se v současnosti rozdělila na několik myšlenkových směrů, přesto mezi požadavky různých směrů feminismu patří:

- = stejné mzdy mužů a žen za stejnou práci
- = rovné příležitosti mužů a žen v přístupu ke vzdělání
- = rovné zastoupení mužů a žen v politice
- = právní a finanční nezávislost všech žen
- = ukončení diskriminace lesbických žen

Základem feministického hnutí v dnešní době je snaha o odstranění všech forem diskriminace, což znamená, že nejdříve je nutné odstranit všeobecně přijímané genderové stereotypy z myšlení široké veřejnosti. Diskriminace je důsledkem genderových stereotypů a vede k nerovnému postavení žen a mužů ve společnosti, které s sebou přináší řadu problémů pro obě pohlaví. Mluvíme jak o negativních dopadech pro ženy, např. diskriminace na pracovním trhu, tak v některých případech i pro muže, např. problematika svěřování dětí do péče po rozvodu.²⁵

²³ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.56

²⁴ *Abc Feminismu*, Nesehnutí, Brno 2004, s.200-201

²⁵ *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*, Brno:Nesehnutí, 2005,s.9-10

2. Legislativa týkající se rovných příležitostí mužů a žen

2.1. Legislativa zabývající se otázkou rovnosti žen a mužů v České republice

V oblasti rovných příležitostí mužů a žen je ČR vázána četnými mezinárodními závazky: Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) i Evropskou sociální chartou, několika úmluvami Mezinárodní organizace práce, konvencemi Rady Evropy a oběma pakty OSN o lidských právech. Mezi nejvýznamnější politické závazky patří Závěry IV. Světové konference o ženách, konané v Pekingu v roce 1995.

Vláda se začala zabývat problematikou rovných příležitostí teprve počátkem roku 1998, v souvislosti se vstupem ČR do EU, ale také v souvislosti s dalšími mezinárodními závazky. Politika rovných příležitostí mužů a žen tvoří nedílnou součást politiky EU.

Především proto byla počátkem roku 1998 ministru práce a sociálních věcí usnesením vlády č. 6 ze dne 7.1.1998 svěřena 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 organizacemi žen. Ministr práce a sociálních věcí byl rovněž pověřen úkolem sestavit národní akční plán pro danou oblast.

Dokument - *Priority a postupy vlády v prosazování rovnosti mužů a žen* byl poprvé přijat vládou v dubnu 1998 a zaměřuje se na 7 nejdůležitějších oblastí, ve kterých přetrvávají obtížemi při prosazování rovnosti mezi pohlavími. Jednotlivým členům vlády jsou ukládány úkoly s konkrétním termínem pro jejich plnění. Tento národní akční plán podléhá každoročnímu vyhodnocení s tím, že dochází k jeho aktualizaci, reagující na stávající potřeby ve společnosti.

Oblast rovných příležitostí mužů a žen je věnován celý 4. pilíř tohoto plánu, jehož cílem je zejména podpora odstraňování jakékoliv diskriminace v zacházení s muži i ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce i odměnou za tuto práci.²⁶

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

Rovnost příležitostí patří do kategorie základních lidských práv a svobod. Ty jsou obsaženy 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 tyto ustanovení: čl. 1, čl. 3 odst. 1 „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.32.²⁷

Zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce v platném znění

března 2004 nabyla účinnosti novela zákoníku práce, která uvedla náš základní pracovněprávní předpis do souladu s nejnovějších evropskou legislativou týkající se rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání a odstranění všech forem diskriminace. Právě tato opatření jsou však považována za zásadní a průlomová, neboť jasně zakázala diskriminaci z důvodu pohlaví.²⁸

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

I tento právní předpis se zabývá otázkou rovnosti mužů a žen. Podle ust. § 2 odst. 1 písm. j) Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména 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

²⁶ *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, Praha: Český helsinský výbor, 2002, s. 27 – 30

²⁷ MUSILOVÁ, M., *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1999, s. 35

²⁸ PORADCE 2009 1 - 2, *Zákoník práce s komentářem*, Český Těšín: Poradce s.r.o., 2008

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 opatření pro zaměstnávání těchto osob“, a dále podle § 4 odst. 1 „Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání „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; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.“²⁹

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě , odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku ve znění pozdějších předpisů

Tento zákon upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost, jakož i zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovněprávní účely.³⁰

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů

Tento zákon upravuje poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost zaměstnancům, zaměstnavatele podle Části první, působnost zákona ust. § 1 písm. a) až e) Česká republika (dále jen "stát"), příspěvková organizace, jejíž výdaje na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou zabezpečovány jejím finančním vztahem k rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních zákonů, c) státní fond, d) územní samosprávný celek, e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle zvláštního právního předpisu a dle ust. § 3 odst. 3 „Mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Stejnou práci nebo práci 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 v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli“³¹

²⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

³⁰ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě , odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku ve znění pozdějších předpisů

³¹ Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů

2.2 Legislativa k dosažení rovnoprávnosti ve Spojených státech

Až do šedesátých let právní systém diskriminaci na základě pohlaví spíše podporoval než by se ji snažil omezit. Legislativa stejně jako jednotlivá soudní rozhodnutí mnohdy rozšířené genderové stereotypy týkající se mužské síly a ženské vnitřní slabosti spíše uzákonila. Mnoho států schválilo zákony, které např. omezovaly pracovní dobu žen a typ prací, které ženy mohly vykonávat. Některé státy zakazovaly zaměstnavatelům, aby zaměstnávali ženy na práce, které byly rozhodnutím soudů považovány za nebezpečné nebo morálně závadné (např. práce v baru).³²

V šedesátých letech se federální vláda zčásti díky úsilí feministického hnutí a hnutí za občanská práva rozhodla ke kroku, který by zakázal diskriminaci na základě pohlaví v zaměstnání. Prvním krokem byl:

Článek VII Zákona o občanských právech z roku 1964 (The civil rights act)

Tento článek zakazuje diskriminaci při přijímání do zaměstnání, ve vztahu k výhodám a dalším rozhodnutím týkajícím se zaměstnanců (např. pracovní postup nebo propouštění) na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, národního původu a náboženství zaměstnavatelům s patnácti a více zaměstnanci. Nicméně tento zákon povoluje několik výjimek, například je možné, aby zaměstnavatel diskriminoval zaměstnance na základě pohlaví, přesto jen pokud je možno dokázat, že jde o *pracovní kvalifikaci bona fide (BFOQ)*, tj. že jde o kvalifikaci, která je „rozumně nutná pro normální fungování určitého obchodu nebo společnosti.“ Článek VII měla implementovat a vynucovat Komise pro rovné příležitosti v zaměstnání (Equal Employment Opportunities Commission, EEOC), která může podávat žaloby jménem zaměstnanců nebo za skupiny zaměstnankyň, které jejich zaměstnavatel diskriminuje.³³

Druhým důležitým antidiskriminačním opatřením je:

Vyrovnávací opatření (Affirmative Action)

³² CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.315-320

³³ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.315-320

V roce 1968 byl novelizován a nově zakázal diskriminaci na základě pohlaví. Tento akt se vztahuje na zaměstnavatele, kteří vstupují do smluvních vztahů s federální vládou, dále pak vyžaduje aby zaměstnavatelé přijali vyrovnávací opatření při najímání, školení a povyšování žen a minorit.

Zákon o rovném platu z roku 1963 (Equal Pay Act)

Tento zákon zakazuje, aby zaměstnavatelé platili zaměstnancům více než zaměstnankyním, pokud tyto zaměstnankyně vykonávají práci, která vyžaduje stejné dovednosti, úsilí a odpovědnost a která je vykonávána za podobných pracovních podmínek.

Taktéž se vztahuje na jiné formy diskriminace týkající se platu, např. přesčasů.

Soudy rozhodly, že práce vykonávaná zaměstnanci opačného pohlaví nemusí být identická k tomu, aby zaměstnancům byl vyplácen stejný plat, musí být ale dostatečně stejná.³⁴

Zákon o spravedlivém platu z roku 2009 (Fair Pay Act)

Tento zákon má zmodernizovat a posílit „*Zákon o rovném platu z roku 1963*“, v mnoha ohledech:

- zlepšit soudní opatření rovných platových podmínek (změna zahrnuje stejný právní podklad na základě diskriminace pohlaví jako byl do této doby uplatňován pouze u diskriminace na základě rasy a etnického původu)
- zákaz protioopatření zaměstnavatelů (zákon zakazuje zaměstnavatelům potrestat zaměstnance za to, že informují své kolegy o výši svého platu)³⁵

Zákon o reformě školství (Education Amendments Act) z roku 1972

Článek IX obsahuje důležité ustanovení týkající se diskriminace žen. Výslovně se v něm zakazuje diskriminace na základě pohlaví ve všech vzdělávacích programech financovaných z federálních zdrojů. Tento schválený zákon měl za důsledek řadu prospěšných reformních opatření ve školství, včetně zajištění rovného přístupu ke školním sportovním aktivitám.³⁶

³⁴ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.315-320

³⁵ http://www.nwlc.org/pdf/Broad_Paycheck_Fairness_Fact_Sheet_November_2008.pdf

³⁶ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.131-132

2.3. Gender a politická činnost ČR, USA

Podle politologa Lestera Millbratha (1965) existují v zásadě tři roviny politického aktivismu:

1. **divácká činnost**, zahrnuje nošení odznáčků vyjadřující politickou podporu nebo vylepování samolepek na blatník auta vyjadřující tuto podporu.
2. **přechodná činnost**, jako např. písemný kontakt s veřejnými činiteli, přispívání na kampaň a účast na manifestacích nebo schůzích.
3. **gladiátorská činnost**, zahrnuje práci na politické kampani, převzetí aktivní úlohy v některé politické straně nebo kandidaturu do úřadu veřejné správy.

I přestože je všeobecně vzato, že se muži o politiku zajímají více a jsou mnohem aktivnější, ve skutečnosti jsou rozdíly v politickém aktivismu malé. Celkově se do politiky neangažují ani ženy, ani muži. Když vezmeme v úvahu výše zmiňované rozdělení politického aktivismu, historicky byla u žen pravděpodobnější spíše divácká činnost, a u mužů přechodná činnost. Samozřejmě to také bylo dáno tím, že muži měli vyšší příjem než ženy.³⁷

Já bych se ale chtěla zaměřit zejména na gladiátorskou činnost, tedy na nejvyšší rovinu politického aktivismu. V České republice je i nadále podíl žen v politice na všech úrovních (vláda, parlament, politické strany, obecní zastupitelstva) menšinový. Malému procentu žen zastoupení v těchto institucích se pak zpravidla vymezuje prostor v oblastech sociální a zdravotní péče, školství, problematiky dětí, mládeže a rodiny.³⁸

Při prosazování do vysoké politiky se ženy stále potýkají s mnoha problémy. V tomto ohledu se jeví jako hlavní problém fakt, že ženy stále nedosahují klíčových pozic ve stranické hierarchii. Celkově můžeme říci, že zatímco v letech 1996-2002 vzrostl jak podíl žen mezi kandidáty do dolní komory parlamentu (celkově o 6 procent), tak podíl žen mezi zvolenými zákonodárci (o 2,5 procenta), dochází k trvalému poklesu mezi kandidátkami a zvolenými (pokles o 6 procent). V české vládě nebyla od roku 1969-1990 žádná ministryně. V roce 2007 jsme měli poprvé ve vládě čtyři ministryně.³⁹

³⁷ CURRAN, J. D., RENZETTI M., C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum, s.387-388

³⁸ *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*, Brno: Nesehnutí, 2005, s.25-26

³⁹ www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100011s_rakusanova_zeny.pdf

Ve Spojených státech byly ženy z počátku jejich politických aktivit silně zastoupeny v pracovních týmech kampaní, nicméně stranickým sjezdům dominovali muži. A právě na těchto sjezdech se přijímají rozhodnutí o hlavních prezidentských kandidátech a stranické politice, která vyjadřuje postoj strany k otázkám veřejného zájmu.⁴⁰

Avšak během osmdesátých a zejména devadesátých let udělaly ženy ve Spojených státech v politické sféře výrazný pokrok na všech úrovních, federální, státní i regionální, i když jako celek stále zůstávají zastoupeny nedostatečně, zvláště ve federální vládě. Podle výzkumu z roku 1998 byly ve funkcích úřadu veřejné správy 3 guvernérky, 18 viceguvernérek a 17 ministryň. Bezesporu jak v České republice, tak v USA je stále nízké zastoupení žen v politice na všech politických úrovních.

Tento genderový rozdíl v zastoupení ve veřejných funkcích se tradičně vysvětluje několika způsoby. Jedno z vysvětlení proč je počet funkcionárek malý, je, že pro ženy je mnohem složitější skloubit požadavky veřejného politického života s domácími povinnostmi. Je samozřejmostí, že veřejné funkce jsou časově náročné. To je jeden z důvodů, proč ženy vstupují do politiky v pozdějším věku než muži (poté, co jejich děti odrostou). Jiným argumentem je, že nedostatek žen ve veřejných funkcích může být dán diskriminací a předsudky vůči nim, což se může projevit na dvou rovinách: mezi voličstvem a v rámci politického úřadu.⁴¹

Přesto studie na téma sexismu ukazují, že se v posledních letech snížil. Mezinárodní průzkum 22000 lidí ve dvaceti dvou zemích v r. 1996 zjistil, že většina dotazovaných v každé ze zkoumaných zemích se domnívá, že by vláda byla lepší, kdyby politické funkce zastávalo více žen. Co se týče politického úřadu, není překvapující, že většina stranických lídrů jsou muži, což je taktéž případ České republiky, ani jedna žena není předsedkyní strany, která by měla zastoupení ve vládě.

Navzdory mnohým překážkám, které ženám brání angažovat se v politických aktivitách, počet úspěšných pokusů, kdy se kandidující ucházejí o veřejnou funkci,

⁴⁰ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.388

⁴¹ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.389-392

se stále zvyšuje jak v České republice tak také v USA. Nicméně musíme připustit, že americké ženy jsou ohledně politické angažovanosti ve výhodě, a to zejména z toho důvodu, že problematika rovných příležitostí mužů a žen v České republice nejen v politických aktivitách, ale také obecně je považována za důležitý jev až v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie, na druhou stranu ve Spojených státech se genderovou problematikou zabývali již v 70. letech, kdy byl přijat zákon o občanských právech.

3. Diskriminace na trhu práce

3. 1. Pracovní segregace na základě pohlaví a její důsledky

Pracovní segregace podle pohlaví odkazuje na míru, v jaké jsou muži a ženy koncentrováni v jednotlivých zaměstnáních, kde převládají zaměstnanci jednoho či druhého pohlaví. Ženy se nejčastěji soustřeďují ve školství, úřednických zaměstnáních a službách. Muži se koncentrují v pozicích vykonávající dohled, bezpečnostních službách, a stavebních a strojích odvětvích.

Přestože malé procento mužů i žen vstoupilo do zaměstnání pro jejich pohlaví netypických, většina mužů a žen si hledá zaměstnání, která jsou pro jejich pohlaví typická. Existují také důkazy, že lidé, kteří vykonávají zaměstnání netypická pro svoje pohlaví, opouštějí tato místa v mnohem větší míře.⁴²

Jedním z vážných důsledků pracovní segregace podle pohlaví je to, že omezuje pracovní možnosti. To se pochopitelně týká obou pohlaví, přesto více nevýhod nese pro ženy, protože to, čemu se normálně říká ženská práce, s sebou nese několik velice negativních asociací. Předpokládá se, že ženské práce jsou charakteristické mnohem menší samostatností než mužské a že vyžadují mnohem méně kvalifikace či inteligence. Mimoto, že ženská zaměstnání nabízejí mnohem méně odměn v podobě stálého platu, výhod a prestiže.⁴³

Jak pracovní segregace podle pohlaví ovlivňuje pracovní možnosti, je také předmětem zkoumání, tento problém se může analyzovat v rámci tzv. **tokenismu**, tj. marginálního statutu kategorie zaměstnanců, kterých je na daném pracovišti relativně málo. Studií žen a mužů ve vedoucích pozicích se zabývala Rosabeth Moss Kanter, která identifikovala několik vážných důsledků, které marginální pozice tokenům přináší. Kvůli své neobvyklosti v dané pozici jsou předmětem mnohem usilovnější kontroly ze strany ostatních, čímž je na ně vyvíjen velmi silný tlak, aby pracovali úspěšně, a to s sebou přináší mnoho negativních důsledků, např. vysoce stresové pracovní prostředí. Dále tokeni zakoušejí to, co Kanter nazývá *zvyšování hranice*, tzn. že

⁴² CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.272-286

⁴³ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.272-286

dominantní skupina má tendenci přehánět rozdíly mezi sebou a zástupci tokenové skupiny a chová se k nim jako k outsiderům. Přestože ženy i muži v pozicích atypických pro jejich pohlaví diskriminaci zakoušejí, její formy a důsledky se liší podle pohlaví.⁴⁴

Výzkumné pracovnice, které se studiem žen v povoláních pro ně netypických zabývají, dokazují, že se ženy obvykle setkávají s diskriminací při přijímání a povyšování a že ve svých snahách nalézt si cestu nahoru pracovní hierarchií narážejí na tzv. skleněný strop, tzn. omezení pracovní mobility pracovníků směrem nahoru – jde zejména o ženy a rasové a etnické minority.

Naopak mužům se v zaměstnáních pro ně atypických dostává při přijímání přednostního zacházení a místo toho, aby naráželi na skleněný strop, často se dostanou celou hierarchií takovýchto profesí nahoru. Další rozdíl mezi mužskou a ženskou zkušeností tokenismu je fakt, že zatímco muži se v pracovním prostředí dominovaném ženami cítili, že mají moc, ženy se v pracovním prostředí dominovaném muži cítí ponižovány a kontrolovány. Tyto rozdílné zkušenosti se také odrážejí v četnosti případů sexuálního obtěžování na pracovišti. Navzdory tomu, že se ženy setkávají se sexuálním obtěžováním ve všech typech zaměstnání, nejčastěji se vyskytuje v oborech dominovaných muži, kde jsou ženy přijímány jen na krátkou dobu a sexuální obtěžování slouží jako forma potvrzení dominance a kontroly mužů nad ženami, které by se jinak staly jejich rovnocennými partnerkami. Gruber např. zjistil, že ženy, které pracují v netradičních zaměstnáních v pracovním prostředí dominovaném muži, jsou vystaveny sexuálnímu obtěžování více než ženy, které pracují v tradičních ženských oborech. Také ovšem uvádí, že ženy, které pracují v oborech dominovaných ženami, kde ale dochází k vysokému kontaktu s muži, také zažívají vysokou míru sexuálního obtěžování, podle jeho studie, míra kontaktu mezi muži a ženami na pracovišti je jedním z nejsilnějších předpokladů výskytu sexuálního obtěžování. To ho vedlo k závěru, že to, kde žena vykonává svoje zaměstnání, je pro určení toho, zda může dojít k obtěžování, mnohem důležitější než typ práce, kterou vykonává. To je důvod, proč je sexuální obtěžování bezesporu jedním z nejvýznamnějších důsledků pracovní segregace.⁴⁵

⁴⁴ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.272-286

⁴⁵ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.272-286

3. 2. Sexuální obtěžování na pracovišti

Mezi příklady diskriminace na trhu práce patří např. rozdíl v přidělování tzv. bonusů, např. služební auto, služební mobilní telefon apod., dalším problémem je rozdíl v pracovních podmínkách poskytnutým mužům a ženám, např. pracovní doba, práce přesčas.⁴⁶ Já bych se však chtěla ve své práci zabývat otázkou sexuálního obtěžování na pracovišti, a co více, realizovala jsem průzkum týkající se této oblasti.

*Sexuální obtěžování můžeme definovat jako jakoukoliv formu nevídaného verbálního nebo neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy s cílem nebo důsledkem ohrožení důstojnosti osoby, zejména vytvořením prostředí: strachu, nepřátelství, degradující, ponižující, nepříjemné nebo útočné.*⁴⁷

Sexuální obtěžování představuje jeden z projevů a zároveň jednu z příčin genderové nerovnosti na trhu práce. Rozhodla jsem se tomuto tématu věnovat, protože se domnívám, že se tento problém stále podceňuje, mimoto, lidé na tuto diskriminaci pohlížejí jako na něco co neexistuje a není třeba se tím zabývat.

Obtěžování se vztahuje k postavení a statusu zaměstnance/kyně a k jeho/jejím příležitostem postupu v zaměstnání. Tento úkaz má vliv na finanční ohodnocení, možnosti postupu, rovnost příležitostí mužů a žen v zaměstnání, ale i na jednotlivé faktory pracovního prostředí. Pro zaměstnance je sexuální obtěžování příčinou mnoha negativních zkušeností v práci, způsobuje déletrvající stres, zvýšené tendence opustit zaměstnání či rozvázat pracovní poměr.

Jakkoli se může jednat o sexuální obtěžování mužů ženami nebo obtěžování stejného pohlaví, ve většině případů se jedná o sexuální obtěžování žen ze strany mužů. Fenomén sexuálního obtěžování představuje jeden z hlavních nástrojů prosazování mužské dominance.⁴⁸

⁴⁶ *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*, Brno: Nesehnutí, s.23

⁴⁷ Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, s.9

⁴⁸ Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, s.7-10

Sexuální obtěžování zahrnuje širokou škálu možných nátlaků vytvářejících nepřátelské a stresující prostředí, což často vede oběti k opuštění zaměstnání právě z důvodů dlouhotrvajících tlaků a systematického snižování sebevědomí, které nemusí mít zřetelný sexuální podtext. Bez ohledu na typ zaměstnání, ve kterém se sexuální obtěžování projevuje, jsou jeho následky pro ženy velice vážné a škodlivé. Ženy, které se stanou obětí sexuálního obtěžování, hlásí různé fyzické reakce na tuto zkušenost včetně chronické bolesti krku a hlavy, nevolnosti, koliky nebo jiné zažívací poruchy, poruchy přijímání jídla či spánku. Obtěžované ženy jsou také nervózní a popudlivé a trpí depresemi.⁴⁹

Většina žen stále ještě nepodává oficiální stížnosti na sexuálního obtěžování. Mnoho žen raději ze zaměstnání odejde, než aby obtěžování ukončily, přesto se může stát, že se s tímto problémem setkají na novém pracovišti znovu. Zaměstnavatelé na stížnosti týkající se sexuálního obtěžování reagují různě. Většinou dávají přednost tichému vyřízení. Na rozdíl od České republiky, v USA jsou zaměstnavatelé odpovědní za nevhodné sexuální chování nadřízených vůči zaměstnancům.⁵⁰

Sexuální obtěžování se navíc v mnoha případech vyskytuje v souvislosti s dalšími formami diskriminace, např. z důvodu věku, kdy jsou diskriminovány zejména starší ženy v předdůchodovém věku, dále z rasových důvodů či z důvodů rodinné situace, což diskriminuje ženy s malými dětmi, zejména samoživitelky, které jsou ve znevýhodněné situaci existenční závislosti na placeném zaměstnání.⁵¹

Pro ukázkou bych chtěla uvést jednu kasuistiku sexuálního obtěžování. Kasuistika je jednou z metod analýzy sociálních jevů jako určitá případová studie, která se zaměřuje na zachycení jednotlivých příběhů a popis specifického problému tak, jak jej prožívá konkrétní jedinec. Jeho hlavní předností je hloubkový popis konkrétního problému a zpochybnění dřívějších přesvědčení.

Mladá novinářka jako sexuální objekt

⁴⁹ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.285

⁵⁰ CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum,s.287

⁵¹ Křížková, A.,Maříková,H., Uhde,Z.,*Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha:Sociologický ústav Akademie věd ČR,s.22

Paní Kamile je dvacet sedm let, je svobodná a v průběhu svého posledního zaměstnání ukončila v Praze vysokou školu. Pracovala v oddělení redakce, jehož náplní byly i novinářské rozhovory. Jak uvedla, téměř v polovině případů se rozhovor stočil na sexuální téma, otázky na intimní život, poznámky o vzhledu či pozvání na sklenku mimo pracovní dobu. Dokonce i její nadřízení jí a kolegyním doporučovali, aby se vyzývavěji oblékla a setkala se s dotazovanými i mimo formálně domluvené schůzky, aby získaly více informací. Nejvíce si podle ní dovolili muži ve věku kolem čtyřiceti, padesáti let, kteří měli vyšší společenské postavení a byli finančně dobře situováni. Paní Kamila popsala tento případ. Jednalo se o rozhovor s vysoce postaveným mužem ve státní sféře, který ji nabídl, aby s ním udělala rozhovor v restauraci při obědě, kde ji vzápětí řekl, že se mohou bavit jako přátelé a nabídl ji tykání.

Ačkoli paní Kamila odmítla z odůvodněním, že to není vhodné, tento muž ji začal tykat např. při tiskových konferencích před ostatními novináři. Pan M. se ji začal vyptávat na její osobní život, s kým bydlí, dotýkat se její ruky, dával tak jasně najevo svůj postoj a představy o jejich relaci. Mluvil také o tom, že by mohl paní Kamile sehnat lepší práci, čímž se dostal do podtextu směnného obchodu. Když paní Kamila rozhovor ukončila, tak ji proti její vůli políbil.⁵²

3.3. Právní úprava sexuálního obtěžování – Česká republika vs. USA

Právní úprava sexuálního obtěžování v ČR

K 1.3. 2004 vstoupil v účinnost zákon č. 46/2004 Sb., novela zákoníku práce, která uvedla českou úpravu obtěžování do souladu se Směrnicí 2002/73/ES. V důsledku této novely rozlišuje česká úprava napříště mezi obtěžováním a sexuálním obtěžováním, a do 31.12.2006 byly rovněž obě tyto formy v českém právním řádu definovány.

Obtěžováním z chráněných důvodů a sexuální obtěžování se sice nadále považuje za diskriminaci a je zakázáno (§ 16 odst.2 zákoníku práce), definováno již

⁵² Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, s.55-56

nadále právním předpisem není. Úpravu obtěžování shodnou s platným zněním zákoníku práce obsahuje také vládní návrh antidiskriminačního zákona. Antidiskriminační zákon má mít širší věcnou působnost než zákoník práce a dalo by se díky němu postihnout např. obtěžování při přístupu ke vzdělání nebo jeho poskytování či při přístupu ke zbožím a službám.⁵³ Nicméně antidiskriminační zákon v roce 2008 vetoval prezident Václav Klaus.

Sexuální obtěžování bylo v ZPr 1965 definováno § 1 odst.9:“ *Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.*“⁵⁴

V tomto případě se sleduje, jakých prostředků iniciátor užívá, pod sexuální obtěžování patří i obtěžování mezi osobami stejného pohlaví, sexuální orientace nerozhoduje. Pro splnění skutkové podstaty sexuálního obtěžování je třeba kumulativní splnění tří podmínek.

Za první musí být jednání sexuální povahy. Může mít podobu verbální (sexuální návrhy, nevhodné vtipy či poznámky sdělované přímo, ale též například prostřednictvím emailu), neverbální (například gestikulace nebo vystavování fotografií či obrázků), či fyzickou (od doteků až po sexuální napadení).

Za druhé musí být jednání dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé.

Za třetí musí být splněna podmínka „oprávněnosti“ vnímání jednání jako nevíтанého, nevhodného či urážlivého.

⁵³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KŮHN,Z., *Rovnost a diskriminace*, Praha: C, H, Beck, 2007,s.248

⁵⁴ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KŮHN,Z., *Rovnost a diskriminace*, Praha: C, H, Beck, 2007,s.250

U sexuálního obtěžování rozeznáváme tři druhy obtěžování, kromě „ snížení důstojnosti“ či vytváření „ nepřátelského prostředí“ též obtěžování „něco za něco“, *quid pro quo*, kdy jednání může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.⁵⁵

Právní úprava USA

Ve Spojených státech jsou zákony, které chrání zaměstnance před jejich vedoucími, spolupracovníky, nebo zákazníky. Jak muži tak ženy mohou být obětmi sexuálního obtěžování.

Federální zákon, který zakazuje sexuální obtěžování na pracovišti je součástí **Článků VII Zákona o občanských právech z roku 1964**. Zákon zaručuje, že zaměstnavatelé jsou zodpovědní za prevenci a zastavení sexuálního obtěžování na pracovišti.

Článek VII se vztahuje na státní zaměstnavatelé, pracovní organizace, personální agentury a odbory, kteří mají 15 a více zaměstnanců. Nejen sexuální obtěžování je protiprávní, ale také odvetní opatření zaměstnavatele vůči někomu, kdo si na sexuální obtěžování stěžuje, nebo kdo se účastní vyšetřování tohoto druhu obtěžování.⁵⁶

Příklady odvety jsou, např. stěžujete si na sexuální obtěžování a jste přinucen vzít si neplacené volno, přesto osoba, která obtěžuje stále pracuje nebo poté co napíšete stížnost, že jste byl svědkem sexuálního obtěžování na pracovišti a Váš zaměstnavatel Vás přidělí na místo s nižší kvalifikací nebo přeřadí na jiné oddělení.

Podle federálního práva USA, se zaměstnavatel odpovědnosti zprostí, prokáže-li, že o sexuálním obtěžování nevěděl nebo nemohl vědět, a pokud věděl, že podnikl okamžitou a adekvátní akci k nápravě.⁵⁷

⁵⁵ BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KŮHN,Z., *Rovnost a diskriminace*, Praha: C, H, Beck, 2007,s.251

⁵⁶ www.equalrightsamendment.org/era.htm

4. Průzkum zaměřený na sexuální obtěžování na pracovišti v České republice a v USA

4. 1. Realizace diplomového projektu

Vybrané téma rovné příležitosti pro muže a ženy – vývoj v České republice a ve světě, je velmi obšírné, z tohoto důvodů jsem se zaměřila na vývoj rovných příležitosti pro muže a ženy v České republice a v USA. Práce se skládá ze čtyř částí. První tři jsou zaměřeny teoreticky a ve čtvrté provádím empirické šetření týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti, jako jednu z forem diskriminace na trhu práce.

Cílem teoretické části je definování základních pojmů a objasnění historického vývoje rovných příležitostí pro muže a ženy a důsledky vývoje v současnosti, nadto seznámení s legislativou rovnoprávnosti a upozornění na problematiku sexuálního obtěžování jako jednu z možných forem diskriminace na trhu práce. Cílem empirického šetření je zjistit, jak veřejnost pohlíží na problém sexuálního obtěžování, jaké postoje zaujímá k této problematice a zda-li se stanoviska respondentů z ČR liší od názorů dotazovaných z USA.

V první kapitole objasňuji základní terminologii genderové problematiky, dále se věnuji historickému vývoji rovných příležitostí v České republice a v USA a poté srovnávám vývoj v těchto zemích. V druhé části se zabývám legislativou spojenou s touto oblastí a to jak v ČR, tak také v USA, mimoto genderem a politickou činností v obou těchto zemích. Třetí kapitola je věnována diskriminaci na trhu práce a to zejména pracovní segregaci podle pohlaví, jejich důsledků a sexuálnímu obtěžování na pracovišti a jejich právními úpravami nejen v ČR, ale také v USA.

Čtvrtá část je tvořena empirickým šetřením sexuálního obtěžování na pracovišti. Hlavním cílem tohoto úseku je zjištění, jak veřejnost vnímá tento problém a jaké postoje k sexuálnímu obtěžování zaujímají jak muži tak ženy, zejména však jak odlišné

⁵⁷ Křížková, A., Mařková, H., Uhde, Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, s.101

je chápání této problematiky respondenty v obou zemích, poněvadž šetření realizuji v České republice a v USA a porovnávám výsledky průzkumu v těchto zemích.

V souvislosti s cílem empirické části jsou stanoveny tyto otázky:

1. Je otázka sexuálního obtěžování ženami v ČR zveličována a muži v ČR zlehčována?
2. Je problematika sexuálního obtěžování chápána odlišně v ČR a USA?
3. Je obecně přijímáno, že jsou většinou postiženy ženy?
4. Je obtížné prokázat a potrestat sexuální obtěžování?
5. Jsou lidé v ČR seznámeni s právní úpravou sexuálního obtěžování na pracovišti?

V návaznosti na tyto konkrétní otázky byly stanoveny hypotézy:

- Předpokládám, že muži v ČR tuto otázku zlehčují, naopak ženy v ČR zveličují.
- Předpokládám, že je tato problematika vnímána v těchto zemích odlišně.
- Předpokládám, že je obecně přijímáno, že jsou většinou postiženy ženy.
- Předpokládám, že je obtížné prokázat a potrestat sexuální obtěžování.
- Předpokládám, že lidé v ČR nejsou seznámeni s právní úpravou sexuálního obtěžování na pracovišti.

Pro zmapování současného stavu problematiky sexuálního obtěžování na pracovišti v České republice a v USA je uskutečněn průzkum a použitá analýza, která se týká výše zmiňovaného problému, a to statistické údaje a výzkumy věnující se sexuálnímu obtěžování na pracovišti.

Sběr dat jsem realizovala pomocí dotazníku, ve kterém 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*“, uskutečněnou Sociologickým ústavem AV ČR v roce 2006, dále pak otázky z webových stránek „*sexualharrassmentsupport.org*“, a doplnila vlastními otázkami.

Otázky byly kladeny respondentům obou pohlaví. Porovnávala jsem odpovědi mužů a žen v České republice s odpověďmi mužů a žen v USA v návaznosti na předem stanové hypotézy. Kladené otázky jsou v dotazníku uzavřené a polootevřené s Likertovou škálou. Je položeno 19 otázek, které jsou rozděleny do dvou částí.

První část zjišťuje osobní údaje respondenta, jeho pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání. Druhá část určuje vnímání, postoje respondentů k této problematice, dále jejich informovanost ohledně právní úpravy sexuálního obtěžování na pracovišti a v neposlední řadě jejich názory na příčiny sexuálního obtěžování a co považují za formy obtěžování. V neposlední řadě chci srovnat odpovědi respondentů obou pohlaví z ČR s odpověďmi mužů a žen z USA.

Cílový soubor respondentů tvoří pracovníci a pracovnice českých společností VYNCKE – 25 mužů, 4 ženy, MG ODRA GAS – 13 mužů, 9 žen, IMET – 8 mužů, 10 žen, ve Spojených státech 5 učitelů, 10 učitelek a pracovníci a pracovnice realitní kanceláře 10 mužů, 4 ženy.

Tabulka č. 1 Rozdělení respondentů podle subjektu v ČR

	Počet mužů	Počet žen
Vyncke	25	4
Mg odra gas	13	9
Imet	8	10
Celkem	46	23

Tabulka č. 2 Rozdělení respondentů podle subjektu v USA

	Počet mužů	Počet žen
Učitelé/Učitelky	5	10
Realitní kancelář	10	4
Celkem	15	14

Před rozdělením dotazníku byly respondentům podány základní informace, jak dotazník vyplňovat. Také bylo zdůrazněno, že dotazník je anonymní a bude sloužit pouze k uvedenému účelu. Respondenti byli požádáni, aby si pozorně přečetli otázky s tvrzení, doplnili nebo zaškrtnli míru svého souhlasu/nesouhlasu.

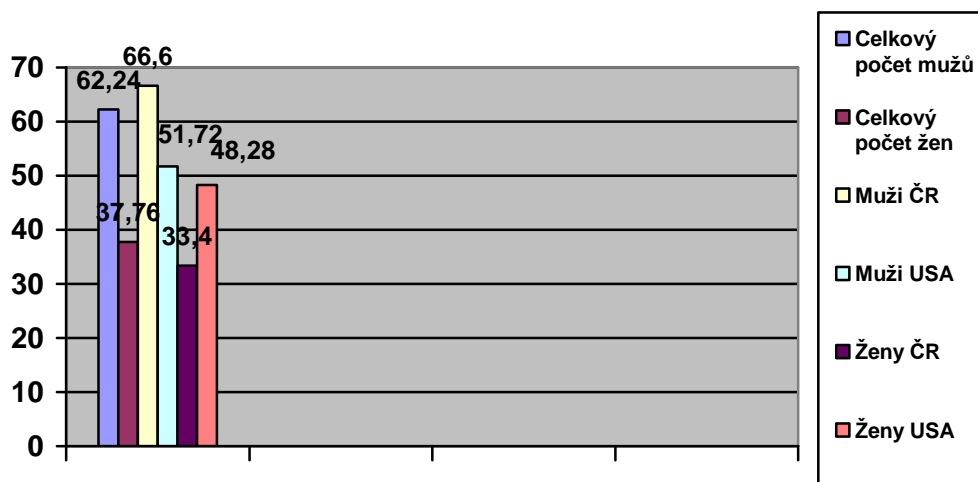
V následujícím kapitole jsou rozebrány výsledné odpovědi na jednotlivé otázky, které se vyskytovaly v dotazníku (viz. příloha č.), jenž byl respondentům předložen.

4. 2. Vyhodnocení výsledků průzkumu

První část zjišťuje osobní údaje respondentů obou pohlaví, tedy jejich pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání.

Na otázku č.1 – pohlaví respondenta - odpovědělo celkem 98 respondentů, 61 mužů (62,24%), 37 žen (37,76%), celkový počet respondentů v ČR je 69, mužů 46 (66,6%), žen 23 (33,4%), celkový počet respondentů v USA je 29, mužů 15 (51,72%), žen 14 (48,28%).

Graf č. 1 – celkový počet respondentů v ČR a v USA podle pohlaví v (%)

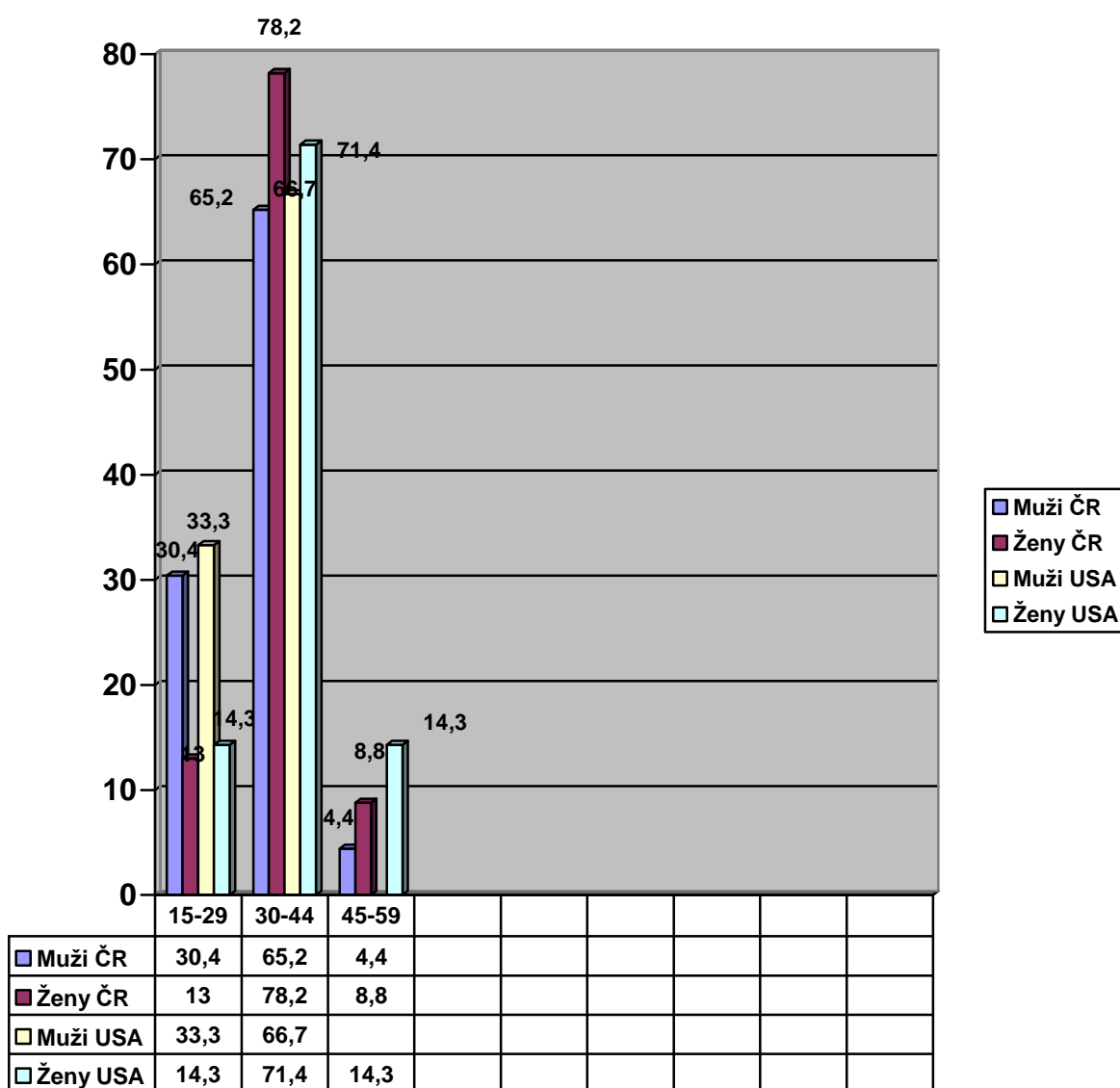


■ Celkový počet mužů	62,24			
■ Celkový počet žen	37,76			
■ Muži ČR	66,6			
■ Muži USA	51,72			
■ Ženy ČR	33,4			
■ Ženy USA	48,28			

Na otázku č.2 – věková kategorie respondentů – z celkové počtu 46 mužů z ČR, 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA spadalo do věkové kategorie:

- 15 – 29 let /14 mužů z ČR (30,4%), 3 ženy z ČR (13%), 5 mužů z USA (33,3%) a 2 ženy z USA (14,3%)
- 30- 44 let / 30 mužů z ČR (65,2%), 18 žen z ČR (78,2%), 10 mužů z USA (66,7%), 10 žen z USA (71,4%)
- 45 – 59 let / 2 muži z ČR (4,4%), 2 ženy z ČR (8,8%), 0 mužů z USA (0%), 2 ženy z USA (14,3%)

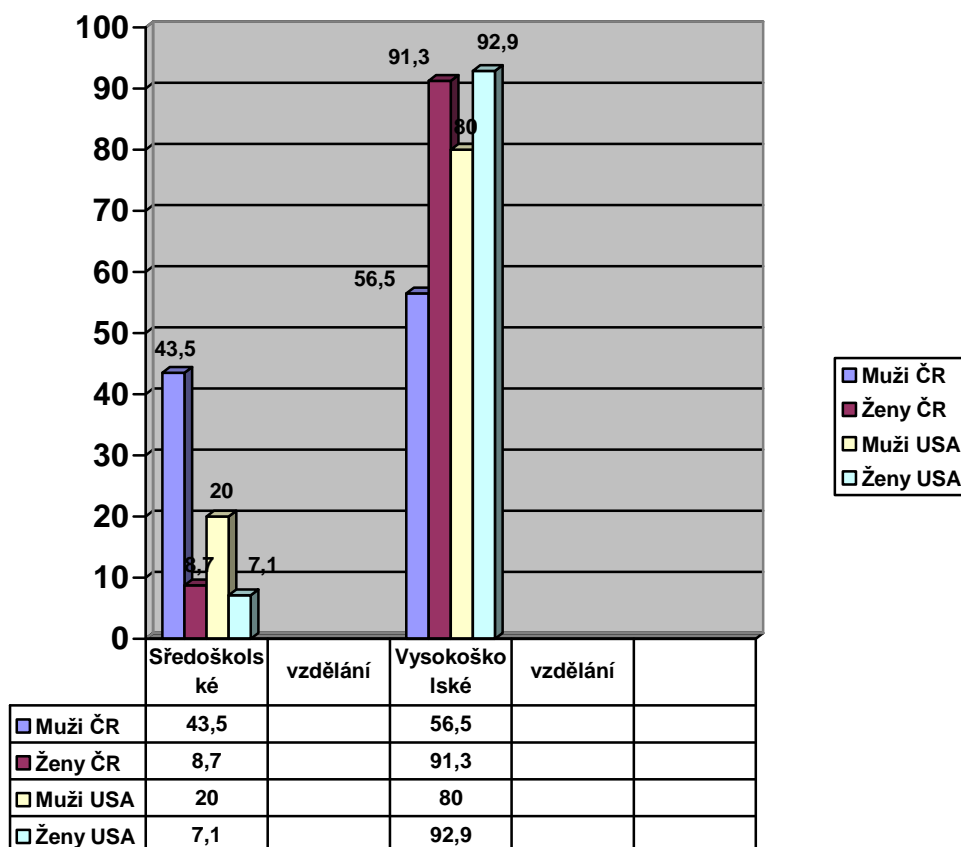
Graf č. 2 Věková kategorie respondentů v (%)



Na otázku č. 3 – nejvyšší ukončené vzdělání – celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- základní (i neukončené) – 0 %
- vyučen/a, střední bez maturity – 0%
- úplné střední s maturitou – 20 mužů z ČR (43,5%), 2 ženy z ČR (8,7%), 3 muži z USA (20%), 1 žena z USA (7,1%)
- vysokoškolské – 26 mužů z ČR (56,5%), 21 žen z ČR (91,3%), 12 mužů z USA (80%), 13 žen z USA (92,9%)

Graf č. 3 Nejvyšší ukončené vzdělání v (%)

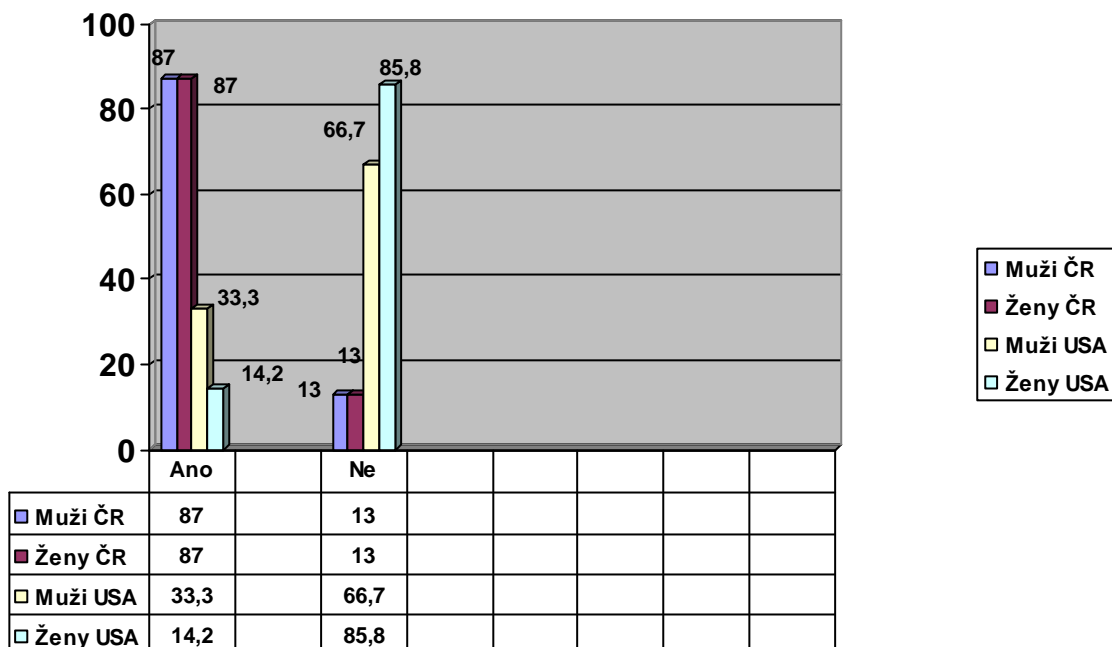


Druhá část šetření je zaměřena na zjištění postojů, názorů respondentů na problematiku sexuálního obtěžování na pracovišti, mimoto na jejich informovanost ohledně právní úpravy sexuálního obtěžování a co považují za příčiny a případy sexuálního obtěžování. Především na srovnávání odpovědí mužů a žen z ČR s odpověďmi mužů a žen z USA.

Na otázku č. 4 - Myslíte si, že někteří lidé sami vybízejí k tomu, aby byli sexuálně obtěžováni, např. svým způsobem oblékání nebo přístupem?, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **ano, vybízejí** – 40 mužů z ČR (87%), 20 žen z ČR (87%), 5 mužů z USA (33,3%), 2 ženy z USA (14,2%)
- **ne, nevybízejí** - 6 mužů z ČR (13%), 3 ženy z ČR (13%), 10 mužů z USA (66,4%), 12 žen z USA (85,8%)

Graf č. 4 Názory respondentů, zda-li někteří lidé sami vybízejí k tomu, aby byli sexuálně obtěžováni

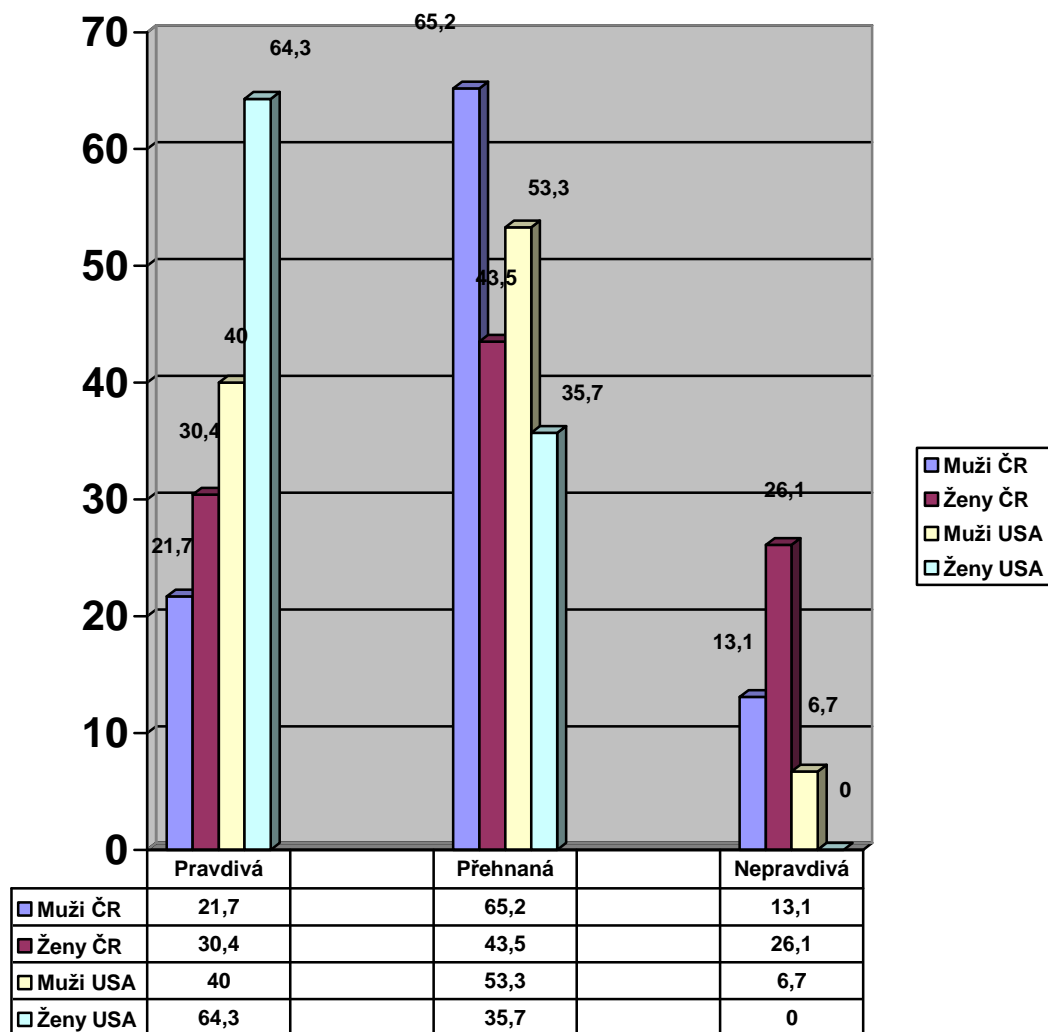


Z výše uvedeného grafu vyplývá, že zatímco respondenti z USA nepovažují např. způsob oblékání jako vybízení k sexuálnímu obtěžování, jak muži, tak ženy z ČR to chápou odlišně. Vnímám odpovědi na tuto otázku, jako první indicii k potvrzení hypotézy, kterou jsem si vytvořila a ta zní: „*předpokládám, že je problematika sexuálního obtěžování na pracovišti vnímána odlišně ve Spojených státech a v ČR*“.

Na otázku č. 5 - Myslíte si, že většina obvinění ze sexuálního obtěžování jsou pravdivá; pravdivá, ale přehnaná nebo nepravdivá?, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **pravdivá** – 10 mužů z ČR (21,7%), 7 žen z ČR (30,4%), 6 mužů z USA (40%), 9 žen z USA (64,3%)
- **pravdivá, ale přehnaná** – 30 mužů z ČR (65,2%), 10 žen z ČR (43,5%), 8 mužů z USA (53,3%), 5 žen z USA (35,7%)
- **nepravdivá** – 6 mužů z ČR (13,1%), 6 žen z ČR (26,1%), 1 muž z USA (6,7%), 0 žen z USA (0%)

Graf č. 5 Názory respondentů, zda-li jsou většina obvinění ze sexuálního obtěžování pravdivá; pravdivá,ale přehnaná; nepravdivá

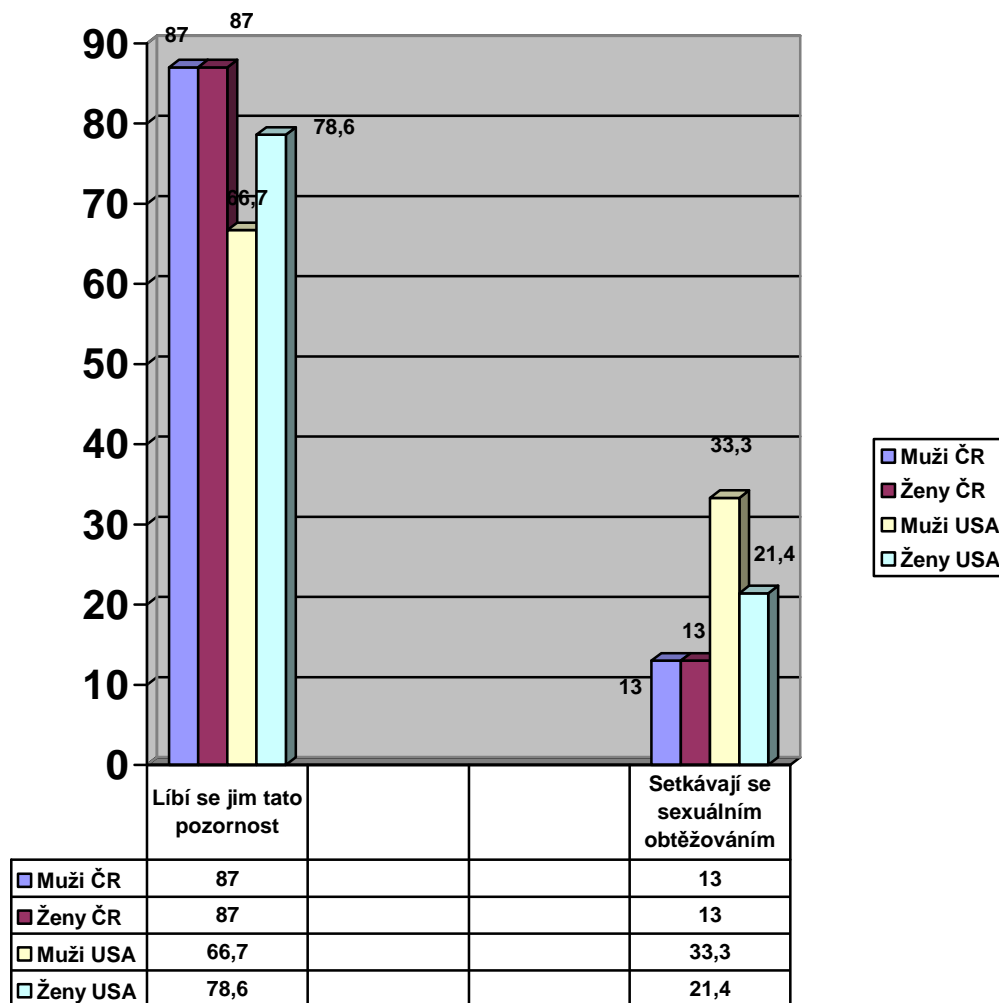


Ani jedna žena z USA nepovažuje obvinění ze sexuálního obtěžování za nepravdivá, kupodivu ženy z ČR jsou jiného názoru, a co více dokonce dosahují vyššího procenta než muži z ČR, z čehož vyplývá, že ženy z ČR nezveličují problém sexuálního obtěžování. Těmito odpověďmi se mi částečně vyvrací má hypotéza: „*předpokládám, že muži otázku sexuálního obtěžování zlehčují, naopak ženy zveličují.*“ Na druhou stranu, při srovnání odpovědí žen z USA je zřejmé, že většina žen soudí (64,3%), že obvinění ze sexuálního obtěžování jsou pravdivá, což je možno považovat za zveličování problému.

Na otázku č. 6 - Myslíte si, že se muži setkávají se sexuálním obtěžováním nebo se jim líbí pozornost žen?, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **nejedná se o sexuální obtěžování** – 40 mužů z ČR (87%), 20 žen z ČR (87%), 10 mužů z USA (66,7%), 11 žen z USA (78,6%)
- **ano, setkávají se se sexuálním obtěžováním**– 6 mužů z ČR (13%), 3 ženy z ČR (13%), 5 mužů z USA (33,3%), 3 ženy z USA (21,4%)

Graf č. 6 Názory respondentů, zda-li se muži setkávají se sexuálním obtěžováním nebo se jim líbí pozornost žen

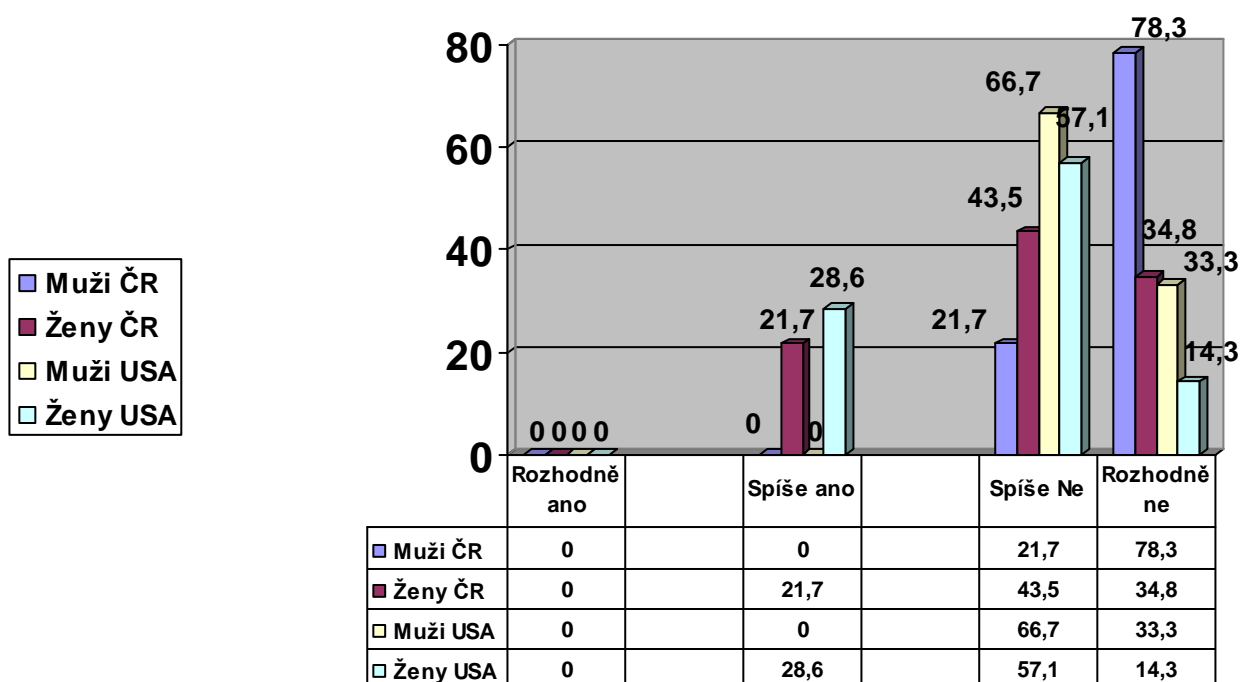


Odpovědi na tuto otázku, jsou vesměs stejné, respondenti obou pohlaví nejen v ČR, ale také v USA sdílejí názor, že mužům se líbí pozornost žen. Musím přiznat, že jsem u této otázky očekávala odlišnou reakci žen z USA, domnívala jsem se, že jsou toho názoru, že ani mužům se nelíbí vystavování se přílišnému obdivu žen.

Na otázku č. 7 - Myslíte si, že jste byl/a obětí sexuálního obtěžování ?, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **rozhodně ano** – 0 mužů z ČR (0%), 0 žen z ČR (0%), 0 mužů z USA (0%), 0 žen z USA (0%)
- **spíše ano** – 0 mužů z ČR (0%), 5 žen z ČR (21,7%), 0 mužů z USA (0%), 4 ženy z USA (28,6%)
- **spíše ne** – 10 mužů z ČR (21,7%), 10 žen z ČR (43,5%), 10 mužů z USA (66,7%), 8 žen z USA (57,1%)
- **rozhodně ne** - 36 mužů z ČR (78,3%), 8 žen z ČR (34,8%), 5 mužů z USA (33,3%), 2 ženy z USA (14,3%)

Graf č. 7 Názory respondentů, zda-li byli obětmi sexuálního obtěžování



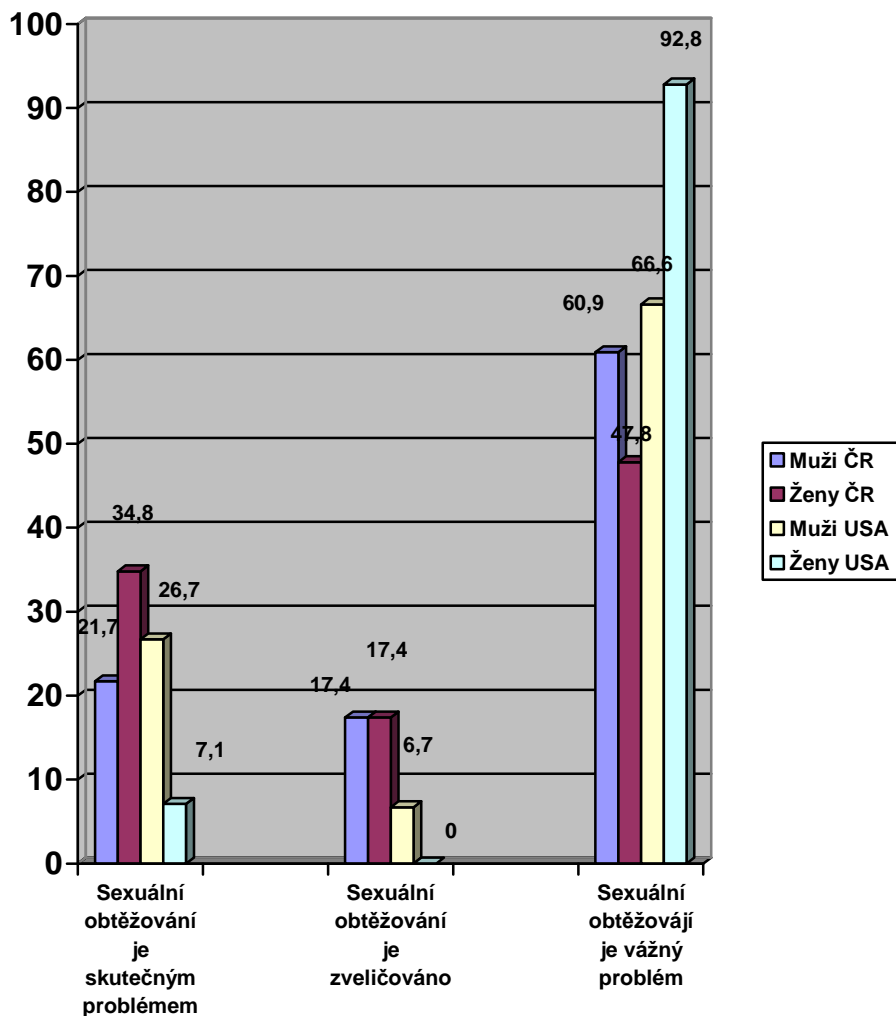
21,7% žen z ČR a 28,6% z USA se domnívá, že byly obětmi sexuálního obtěžování, na druhou stranu ani jeden muž z obou zemí se necítí být obětí sexuálního obtěžování. I přestože to nejsou čísla alarmující, domnívám se, že jsou dostatečným

podnětem k tomu, aby si lidé uvědomili závažnost tohoto problému a nevnímali sexuální obtěžování jako „amerikanismus“.

Na otázku č. 8 - Myslíte si, že je sexuální obtěžování skutečným, vážným problémem nebo je zveličováno?, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **sexuální obtěžování je skutečný problém** - 10 mužů z ČR (21,7%), 8 žen z ČR (34,8%), 4 muži z USA (26,7%), 1 žena z USA (7,1%)
- **sexuální obtěžování je zveličováno** - 8 mužů z ČR (17,4%), 4 ženy z ČR (17,4%), 1 muž z USA (6,7%), 0 žen z USA (0%)
- **sexuální obtěžování je vážný problém** - 28 mužů z ČR (60,9%), 11 žen z ČR (47,8%), 10 mužů z USA (66,6%), 13 žen z USA (92,8%)

Graf č. 8 Názory respondentů, zda-li je sexuální obtěžování skutečný problém, vážný problém nebo je zveličováno



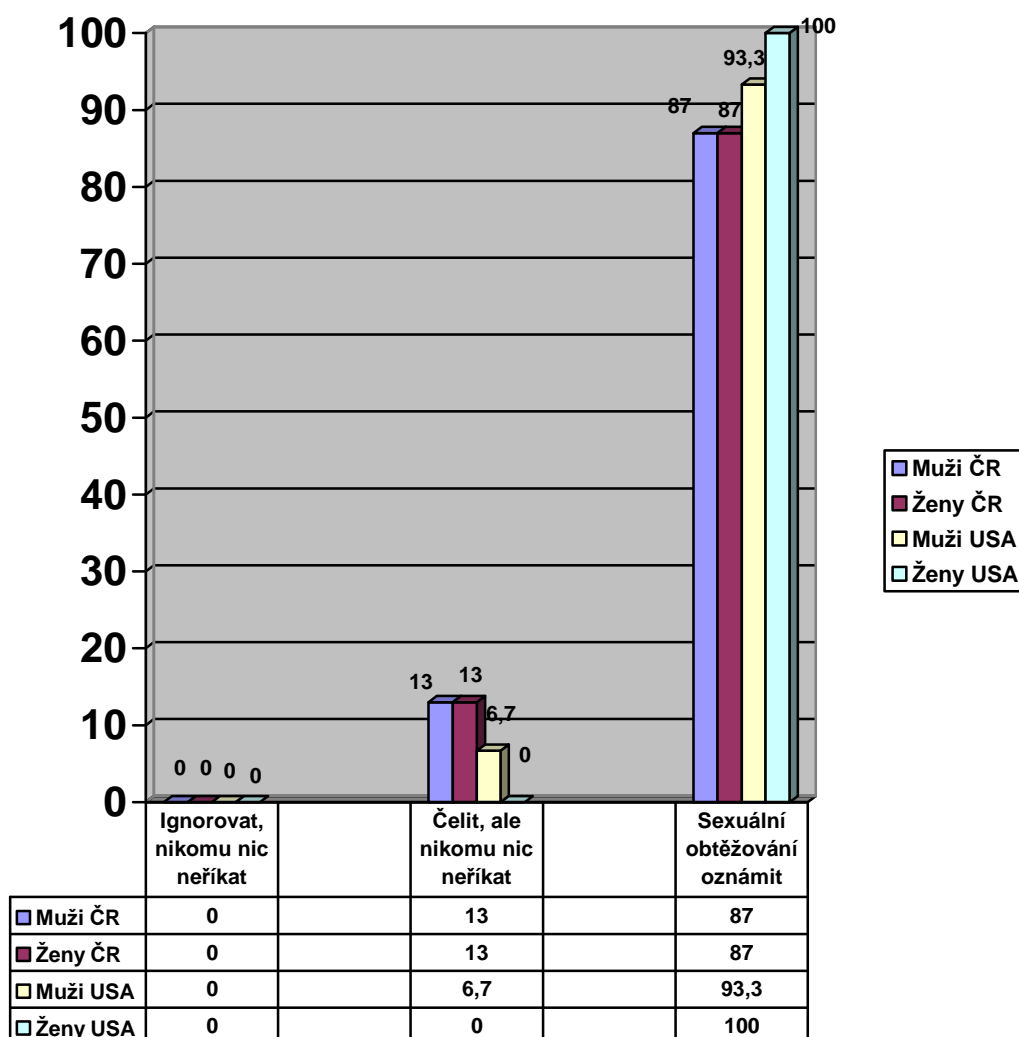
Jak je patrné z výše uvedeného grafu, má hypotéza: „*předpokládám, že muži otázku sexuálního obtěžování zlehčují, naopak ženy zveličují.*“, byla vyvrácena. Překvapivě, i muži v ČR považují sexuální obtěžování za vážný problém, a co více, stejné procento mužů a žen z ČR sdílí totožný názor na zveličování otázky sexuálního obtěžování.

Přesto při porovnání odpovědí žen z USA je evidentní, že sexuální obtěžování na pracovišti vnímají jako důležitý problém, protože (0%) amerických žen, které vyplnily dotazník, nepovažuje sexuální obtěžování jako problém, který je zveličován.

Na otázku č. 9 - **Myslíte si, že by lidé měli oznámit sexuální obtěžování nebo by si to měli nechat pro sebe?**, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **ignorovat, nikomu nic neříkat** - 0 mužů z ČR (0%), 0 žen z ČR (0%), 0 mužů z USA (0%), 0 žen z USA (0%)
- **čelit, nikomu nic neříkat** - 6 mužů z ČR (13%), 3 ženy z ČR (13%), 1 muž z USA (6,7%), 0 žen z USA (%)
- **SO by mělo být oznámeno** - 40 mužů z ČR (87%), 20 žen z ČR (87%), 14 mužů z USA (93,3%), 14 žen z USA (100%)

Graf č. 9 Názory respondentů, zda-li by lidé měli sexuální obtěžování oznámit



Podle mého názoru, k této otázce není třeba nic dodávat, protože výsledky mluví samy za sebe, jen bych chtěla dodat, že jsem potěšena odpověďmi respondentů na tuto otázku. Myslela jsem si, že odpovědi mužů z ČR budou odlišné, že vyšší procento bude zastávat názor, že se má problému sexuálního obtěžování čelit, avšak nikomu nic neříkat.

Na otázku č. 10 – Co považujete za případy sexuálního obtěžování?, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

Nejfrekventovanější odpovědi:

- A) **Muži ČR** - nevhodné chování z pozice moci, sexuální narážky, nevhodné dotyky
- B) **Ženy ČR** – nátlak ze strany nadřízeného, pomoc v případě povýšení, sexuální narážky, slovní obtěžování, narážky na soukromý život
- C) **Muži USA** – sexuální narážky, sexuální návrhy, fyzický kontakt
- D) **Ženy USA** - sexuální narážky, fyzický kontakt, obtěžující telefonáty a emaily

Na otázku č. 11 – Co považujete za příčiny sexuálního obtěžování?, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

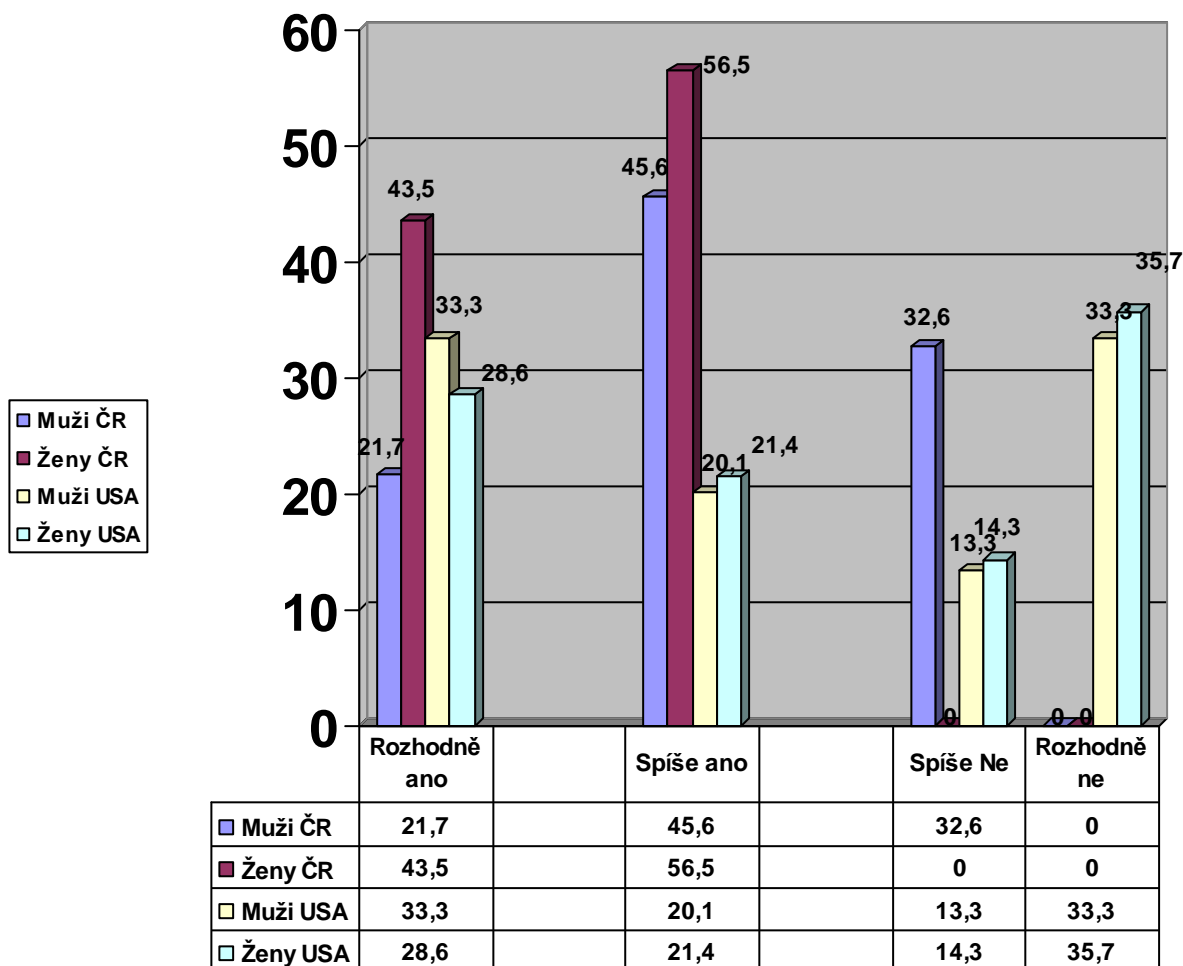
Nejčastější odpovědi:

- A) **Muži ČR** - vyzývavé oblékání, flirtování, zvyšování ega
- B) **Ženy ČR** - nevyrovnaný a zakomplexovaný člověk, nezdary v sexuálním životě, nevyrovnaný partnerský vztah, neúspěch u opačného pohlaví
- C) **Muži USA** – osobní problémy, nevyrovnanost, šikanování na pracovišti
- D) **Ženy USA** – frustrace, špatné vedení podniku, šikanování na pracovišti

Na otázku č. 12 - Myslíte si, že je obtížné sexuální obtěžování prokázat?, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **rozhodně ano** – 10 mužů z ČR (21,7%), 10 žen z ČR (43,5%), 7 mužů z USA (46,7%), 4 ženy z USA (28,6%)
- **spíše ano** – 21 mužů z ČR (45,6%), 13 žen z ČR (56,5%), 2 muži z USA (13,3%), 3 ženy z USA (21,4%)
- **spíše ne** – 15 mužů z ČR (32,6%), 0 žen z ČR (0%), 1 muž z USA (6,7%), 2 ženy z USA (14,3%)
- **rozhodně ne** - 0 mužů z ČR (0%), 0 žen z ČR (0%), 5 mužů z USA (33,3%), 5 žen z USA (35,7%)

Graf č. 10 Názory respondentů, zda-li je podle jejich názorů sexuální obtěžování obtížné prokázat



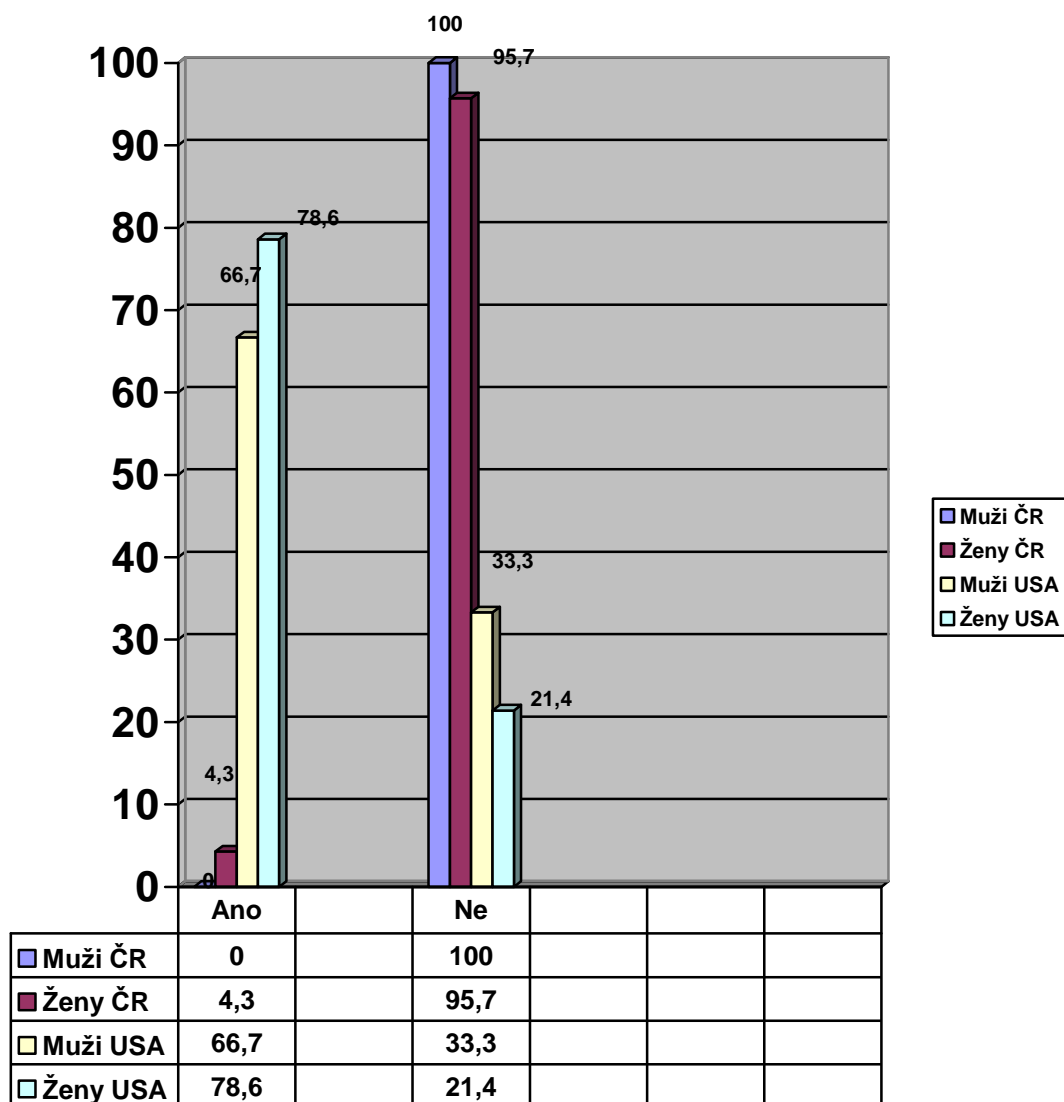
Výzkum prokázal, že má hypotéza: „*předpokládám, že sexuální obtěžování je obtížné prokázat a potrestat.*“, byla na straně respondentů z ČR potvrzena, avšak to nemohu s určitostí tvrdit o respondentech ženského pohlaví z USA, poněvadž 35,7% žen je opačného názoru.

Naopak další hypotéza: *předpokládám, že je problematika sexuálního obtěžování vnímána odlišně ve Spojených státech a v ČR*., je opět potvrzena. Otázka prokázání a potrestání sexuálního obtěžování na pracovišti má návaznost na následující otázku týkající se seznámení se s právní úpravou sexuálního obtěžování. Respondenti z ČR usuzují, že je obtížné sexuální obtěžování prokázat, protože nejsou dostatečně seznámení s právní úpravou sexuálního obtěžování na pracovišti.

Na otázku č. 13 - Jste seznámen/a s právní úpravou týkající se sexuálním obtěžování na pracovišti?, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **ano** - 0 mužů z ČR (0%), 1 žena z ČR (4,3%), 10 mužů z USA (66,7%), 11 žen z USA (78,6%)
- **ne** - 46 mužů z ČR (100%), 22 žen z ČR (95,7%), 5 mužů z USA (33,3%), 3 ženy z USA (21,4%)

Graf č. 11 Informovanost respondentů ohledně právní úpravy sexuálního obtěžování na pracovišti



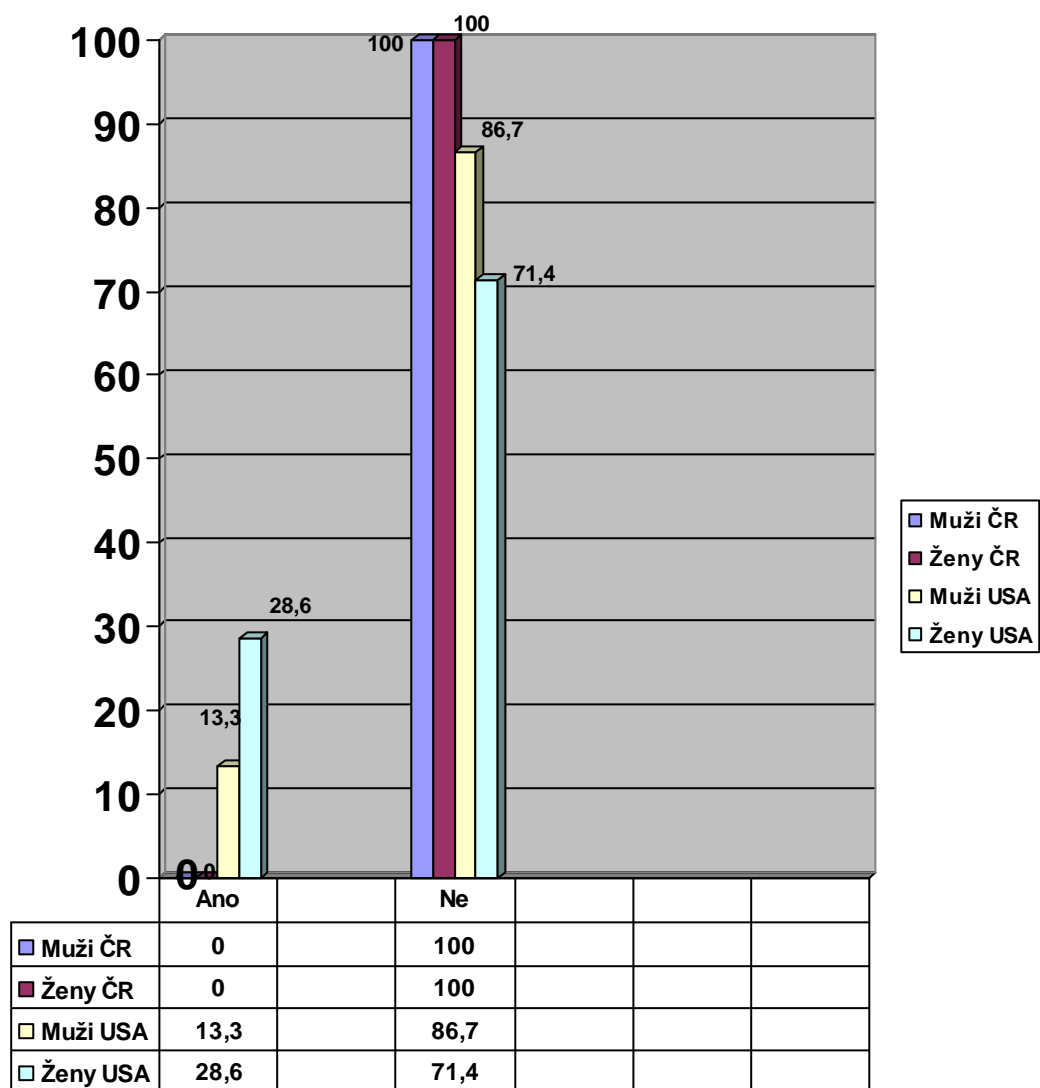
Hypotéza: „*předpokládám, že lidé v ČR nejsou dostatečně seznámeni s právní úpravou sexuálního obtěžování.*“, byla potvrzena. I zde jsou patrné rozdíly mezi odpověďmi respondentů z ČR a odpověďmi respondentů z USA, pro které není legislativa sexuálního obtěžování neznámou oblastí.

Na otázku č. 14 - **Byl jste svědkem/svědkyní sexuálního obtěžování na pracovišti?**, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **ano** - 0 mužů z ČR (0%), 0 žena z ČR (0%), 2 muži z USA (13,3%), 4 ženy z USA (28,6%)

- **ne** - 46 mužů z ČR (100%), 23 žen z ČR (100%), 13 mužů z USA (86,7%), 10 žen z USA (71,4%)

Graf č. 12 Názory respondentů, zda-li byli svědky sexuálního obtěžování na pracovišti



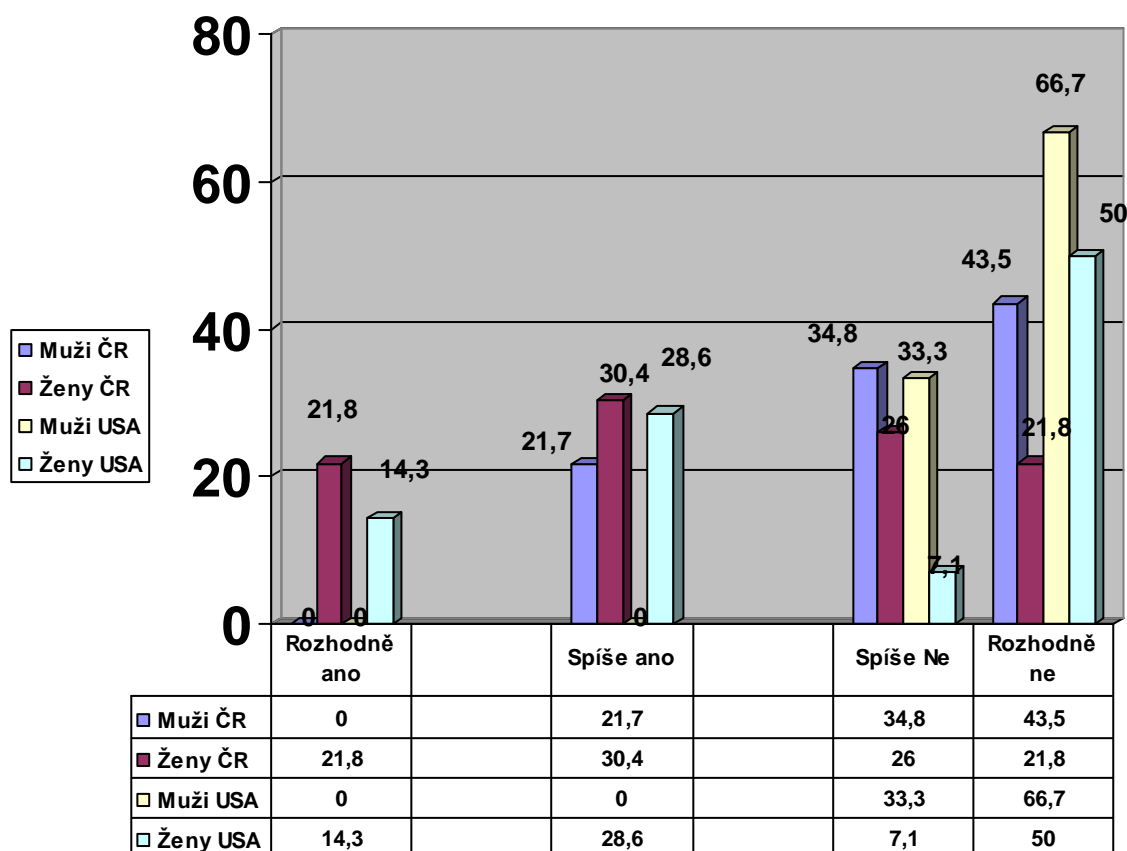
Tento graf znázorňuje překvapující výsledky a to, že muži i ženy obou států vesměs nebyli svědky sexuálního obtěžování na pracovišti. Chápu to, jako pozitivní příspěvek v této oblasti průzkumu.

Na otázku č. 15 - Vadí Vám, když Vám kolegové/kolegyně na pracovišti tykají?,

celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **rozhodně ano** – 0 mužů z ČR (0%), 5 žen z ČR (21,8%), 0 mužů z USA (0%), 2 ženy z USA (14,3%)
- **spíše ano** – 10 mužů z ČR (21,7%), 7 žen z ČR (30,4%), 0 mužů z USA (0%), 4 ženy z USA (28,6%)
- **spíše ne** – 16 mužů z ČR (34,8%), 6 žen z ČR (26%), 5 mužů z USA (33,3%), 1 žena z USA (7,1%)
- **rozhodně ne** - 20 mužů z ČR (43,5%), 5 žen z ČR (21,8%), 10 mužů z USA (66,7%), 7 žen z USA (50%)

Graf č. 13 Názory respondentů na tykání na pracovišti



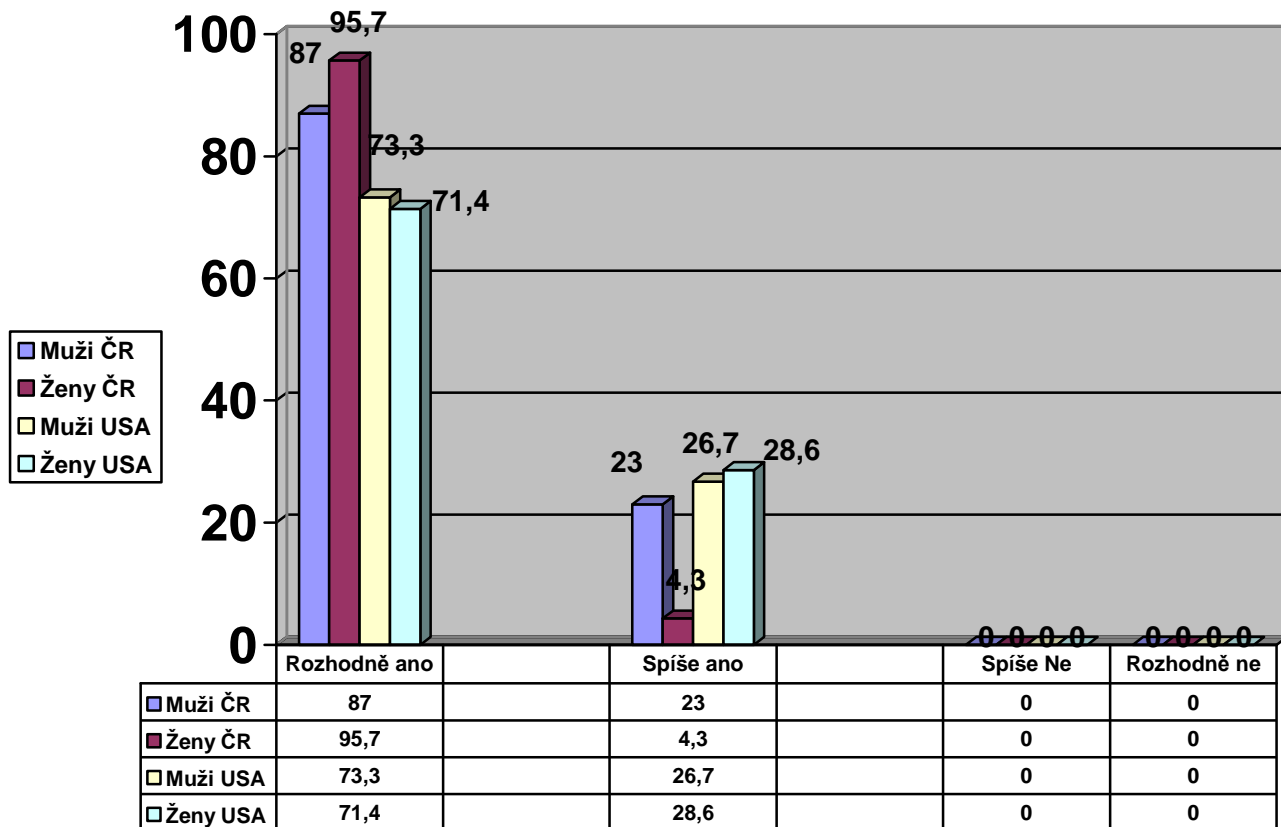
Je evidentní, že ne všechny ženy upřednostňují tykání na pracovišti, u této otázky hodnotí kladně tykání na pracovišti především muži v USA, a co více, ani jeden se nevyjádřil k záležitosti tykání záporně.

Dále je patrná rozdílnost v názorech tykání mezi ženami z ČR, nelze s určitostí vyhradit, zda-li to považují za klad či zápor. Já sama však musím podotknout, že preferuji tykání a nemám v tomto ohledu s muži žádný problém.

Na otázku č. 16 - Myslíte si, že častějšími oběťmi sexuálního obtěžování jsou ženy?, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **rozhodně ano** – 40 mužů z ČR (87%), 22 žen z ČR (95,7%), 11 mužů z USA (73,3%), 10 žen z USA (71,4%)
- **spíše ano** – 6 mužů z ČR (13%), 1 žena z ČR (4,3%), 4 muži z USA (26,7%), 4 ženy z USA (28,6%)
- **spíše ne** – 0 mužů z ČR (0%), 0 žen z ČR (0%), 0 mužů z USA (0%), 0 žena z USA (0%)
- **rozhodně ne** - 0 mužů z ČR (0%), 0 žen z ČR (0%), 0 mužů z USA (0%), 0 žen z USA (0%)

Graf č. 14 Názory respondentů, zda-li jsou ženy častějšími oběťmi sexuálního obtěžování



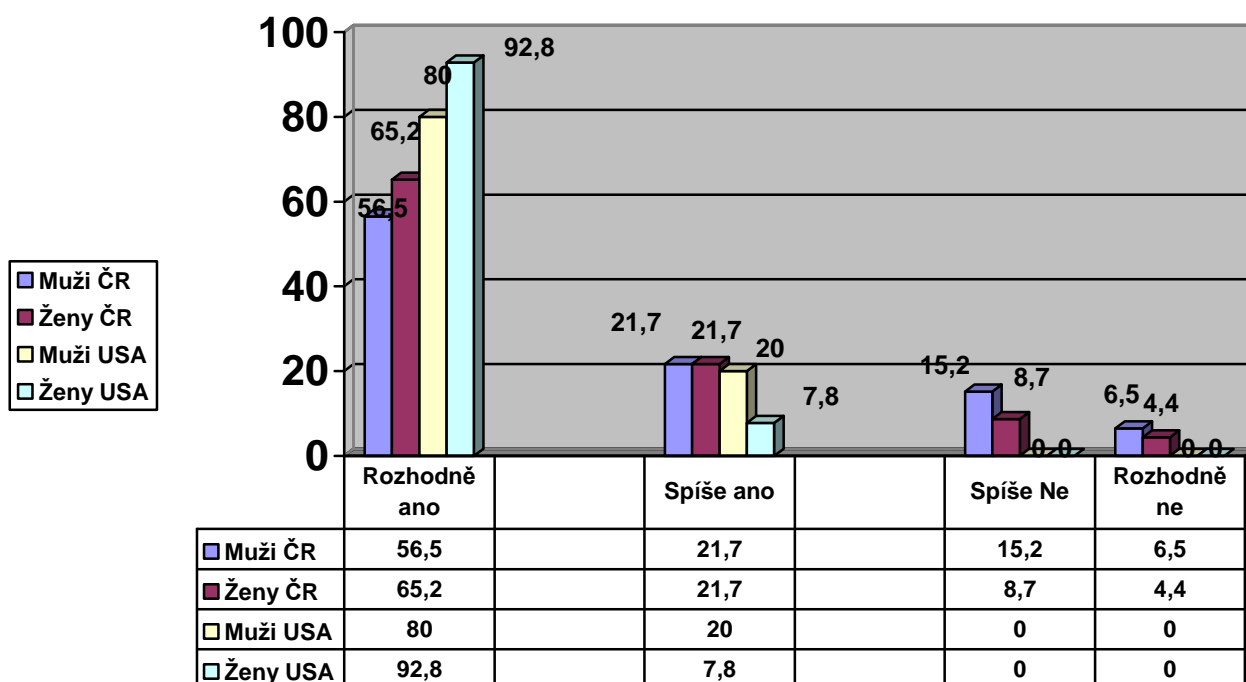
Tyto odpovědi opět potvrdily mou hypotézu: „*předpokládám, že je obecně přijímáno, že jsou častějšími oběťmi ženy.*“, ani jeden z respondentů není odlišného názoru, což je důkazem toho, že by se neměla problematika sexuálního obtěžování bagatelizovat, a co více, lidé by měli být s tímto problémem seznámeni nejen prostřednictvím médií, které poukazují na příklady sexuálního obtěžování v Americe a jejich zveličování.

Na otázku č. 17 - Vadilo by Vám, kdyby se na pracovišti vyskytovaly milostné a sexuální hrátky mezi kolegy a kolegyněmi?, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **rozhodně ano** – 26 mužů z ČR (56,5%), 15 žen z ČR (65,2%), 12 mužů z USA (80%), 13 žen z USA (92,8%)
- **spíše ano** – 10 mužů z ČR (21,7%), 5 žen z ČR (21,7%), 3 muži z USA (20%), 1 žena z USA (7,2%)

- **spíše ne** – 7 mužů z ČR (15,2%), 2 ženy z ČR (8,7%), 0 mužů z USA (0%), 0 žena z USA (0%)
- **rozhodně ne** - 3 muži z ČR (6,5%), 1 žena z ČR (4,4%), 0 mužů z USA (0%), 0 žen z USA (0%)

Graf č. 15 Názory respondentů na milostné a sexuální hrátky mezi kolegy a kolegyněmi

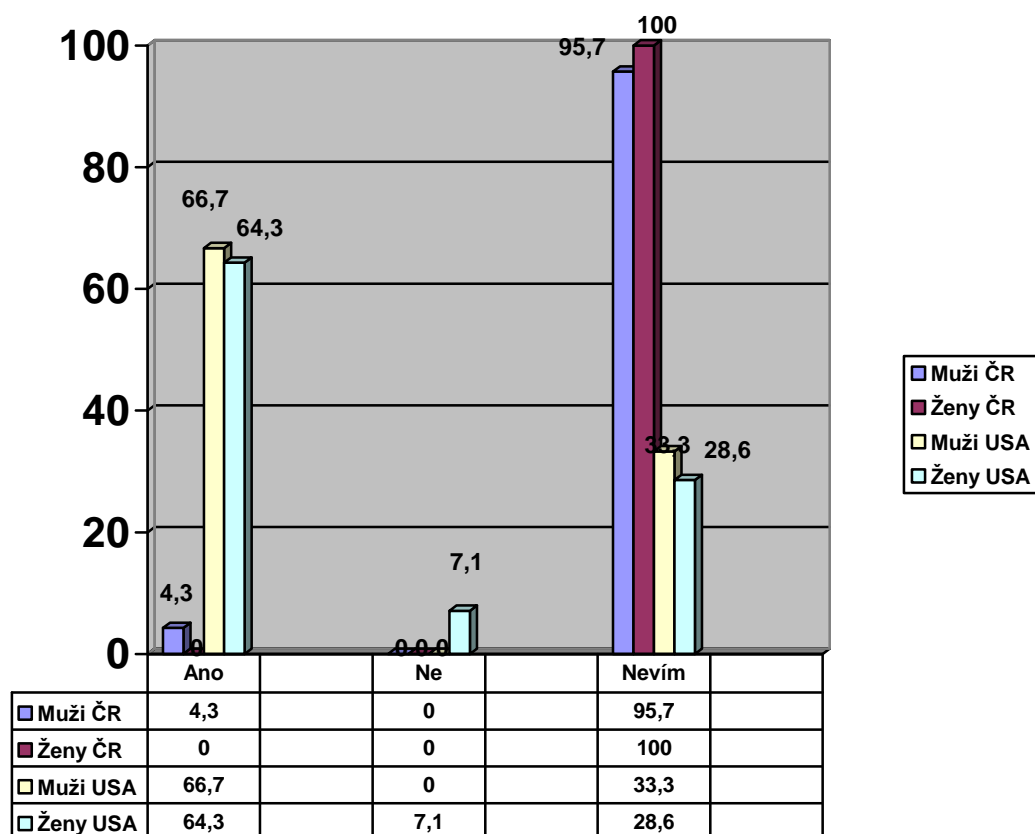


Většina respondentů nepovažuje milostné a sexuální hrátky mezi kolegy a kolegyněmi za přípustné, a co více, převládající odpovědí je, že by jim to rozhodně vadilo. Já sama jsem zažila na pracovišti milostný vztah mezi kolegy, a i přestože si myslím, že nejsem konzervativní, jejich polibky a dotyky pobuřovaly i mě a nebylo mi příjemné se na to dívat. Otázkou tedy zůstává, kde je určitá hranice.

Na otázku č. 18 - Existuje ve Vaší organizaci organizační či pracovní řád, který upravuje a vymezuje vztahy mezi spolupracovníky, nadřízenými a podřízenými na pracovišti?, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **ano** - 2 muži z ČR (4,3%), 0 žen z ČR (0%), 10 mužů z USA (66,7%), 9 žen z USA (64,3%)
- **ne** - 0 mužů z ČR (0%), 0 žen z ČR (0%), 0 mužů z USA (0%), 1 žena z USA (7,1%)
- **nevím** - 44 mužů z ČR (95,7%), 23 žen z ČR (100%), 5 mužů z USA (33,3%), 4 ženy z USA (28,6%)

Graf č. 16 – Informovanost respondentů o existenci a seznámením s pracovním řádem



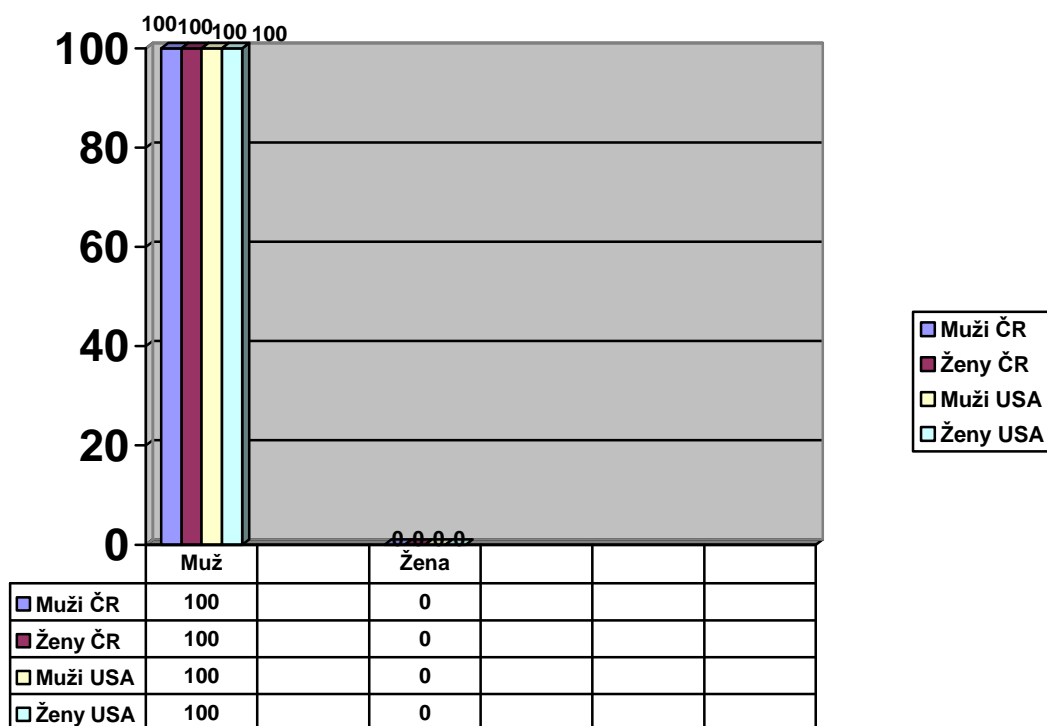
Musím připustit, že jsem očekávala tyto odpovědi, avšak netušila jsem, že celých 100% dotazovaných žen z ČR nebude vědět, zda-li v jejich organizaci existuje pracovní řád, který vymezuje vztahy mezi spolupracovníky a nadřízenými a podřízenými. Když jsem pracovala ve Spojených státech, v den mého nástupu jsem

byla seznámena s etickým kodexem, který upravoval nejen tyto vztahy, ale také v něm bylo uvedeno, že jsou zakázány milostné vztahy na pracovišti.

Na otázku č. 19 - Váš přímý nadřízený je muž či žena?, celkem odpovědělo 46 mužů z ČR a 23 žen z ČR, 15 mužů z USA a 14 žen z USA

- **muž** – 46 mužů z ČR (100%), 23 žen z ČR (100%), 15 mužů z USA (100%), 14 žen z USA (100%)
- **žena** – 0 mužů z ČR (0%), 0 žen z ČR (0%), 0 mužů z USA (0%), 0 žen z USA (0%)

Graf č. 17 Určení přímého nadřízeného



Ve všech organizacích, kde jsem realizovala průzkum, byli vedoucími pracovníky muži. I přestože se mé hypotézy nesoustředily na tento okruh problému, bylo by zajímavé zjistit, zda-li by se odpovědi respondentů v zásadě lišily.

4. 3. Shrnutí a doporučení plynoucí ze zjištěných poznatků

Hlavním cílem mé empirické části bylo zjistit názory, postoje respondentů obou pohlaví z ČR a z USA na problematiku sexuálního obtěžování na pracovišti, jako jednu z forem nerovnoprávnosti na trhu práce. Dále se zaměřit na to, zda-li jsou respondenti dostatečně seznámeni s právní úpravou sexuálního obtěžování na pracovišti a co považují za příčiny a případy sexuálního obtěžování na pracovišti. V neposlední řadě porovnat odpovědi respondentů z ČR s odpověďmi amerických respondentů.

S ohledem na typ problému, který jsem zvolila, jsem vytvořila 5 otázek:

1. Je otázka sexuálního obtěžování ženami zveličována a muži zlehčována?
2. Je problematika sexuálního obtěžování chápána odlišně v ČR a USA?
3. Je obecně přijímáno, že jsou většinou postiženy ženy?
4. Je obtížné prokázat a potrestat sexuální obtěžování?
5. Jsou lidé v ČR obeznámeni s právní úpravou sexuálního obtěžování na pracovišti?

V návaznosti na výše uvedené otázky jsem stanovila hypotézy.

- Předpokládám, že muži tuto otázku zlehčují, naopak ženy zveličují.
- Předpokládám, že je tato problematika vnímána v těchto zemích odlišně.
- Předpokládám, že je obecně přijímáno, že jsou většinou postiženy ženy.
- Předpokládám, že je obtížné prokázat a potrestat sexuální obtěžování.
- Předpokládám, že lidé v ČR nejsou seznámeni s právní úpravou sexuálního obtěžování na pracovišti.

Mého průzkumu se zúčastnilo 96 respondentů, celkový počet mužů byl 61, z toho 46 mužů z ČR a 15 mužů z USA a celkový počet žen činil 37, z toho 23 žen z ČR a 14 žen z USA. Musím ovšem uvést, že průzkumu se účastnili zejména vysokoškolsky vzdělaní respondenti.

První kladenou otázkou bylo „*Je otázka sexuálního obtěžování ženami zveličována a muži zlehčována?*“, v souvislosti s touto otázkou jsem vytvořila hypotézu, „*předpokládám, že muži tuto otázku zlehčují, naopak ženy zveličují.*“

Výsledky průzkumu mou hypotézu vyvrátily. Ani muži ani ženy v ČR, kteří se účastnili mého šetření nevnímají problém sexuálního obtěžování jako zlehčující či zveličující, naopak se domnívám, že k této otázce přistupují jako k jevu novému, avšak ne neznámému. Přesto bych jako slabinu mého šetření chtěla uvést fakt, že jak je výše uvedeno, průzkumu se nezúčastnili respondenti s nižším vzděláním, tedy základním vzděláním a nebo respondenti vyučení, se střední školou bez maturity. Podle mého názoru by byly odpovědi u mnoha otázek odlišné.

Druhá konkrétní otázka, kterou jsem vytvořila zní: „*Je problematika sexuálního obtěžování chápána odlišně v ČR a USA?*“, má hypotéza je: „*předpokládám, že je tato problematika vnímána v těchto zemích odlišně.*“ Jak jsem správně soudila, rozhodně je sexuální obtěžování chápáno mezi respondenty z USA a ČR rozdílně. Samozřejmě, že je to způsobeno mnoha okolnostmi. Za prvé, otázka sexuálního obtěžování je v ČR neustále bagatelizována a nedostatečně medializovaná, myslím si, že hlavním důvodem je fakt, že si téměř všichni lidé spojují sexuální obtěžování s vtipy, které byly vytvořeny díky některým americkým soudním případům, a co více, uvádějí v souvislosti pouze fakt, že ve Spojených státech nemůžete ženě pochválit účes či oblečení. Usuzuji, že by se mělo mluvit o jiných případech, protože následky sexuálního obtěžování jsou škodlivé a velice vážné, může se např. jednat o zažívací problémy, nevolnost stejně jako se mohou projevit psychické problémy (frustrace, stres). Další skutečností je, že Česká republika se začala zabývat otázkou rovných příležitostí pro muže a ženy až ve spojitosti se vstupem do Evropské unie, jedná se tedy o problém, který je v progresu a stále se na něm pracuje.

Třetí otázka: „*Je obecně přijímáno, že jsou většinou postiženy ženy?*“, návazná hypotéza: „*předpokládám, že je obecně přijímáno, že jsou většinou postiženy ženy.*“, byla naprosto potvrzena.

Musím připustit, že jsem odpověďmi respondentů na tuto otázku nebyla překvapena. Výsledky průzkumu naznačují, že se jedná o diskriminaci na trhu práce, tedy k nerovným příležitostem pro muže a ženy, protože se jedná o další problém,

kterému musí ženy čelit, proto se domnívám, že by se této problematice měla věnovat vyšší pozornost.

Čtvrtá otázka zní: „*Je obtížné prokázat a potrestat sexuální obtěžování?*“, a hypotéza: „*Předpokládám, že je obtížné potrestat a prokázat sexuální obtěžování.*“ Na straně českých respondentů byla má hypotéza potvrzena, nicméně ženy z USA se ve vyšším procentu domnívají, že tomu tak není. Opět u této otázky je evidentní, že se liší názory respondentů. Především v USA jsou kauzy tohoto charakteru běžné na rozdíl od České republiky. I přestože také respondenti soudí, že by se měly případy sexuálního obtěžování oznámit, myslím si, že s tím lidé nemají zkušenosti, a v podstatě ani nevědí na koho se obrátit.

Pátá otázka: „*Jsou lidé v ČR seznámeni s právní úpravou sexuálního obtěžování na pracovišti?*“, hypotéza: „*Předpokládám, že nejsou seznámeni s právní úpravou sexuálního obtěžování na pracovišti.*“ Tato hypotéza se mi potvrdila v případech respondentů z ČR, jak muži tak ženy nejsou seznámeni s právní úpravou sexuálního obtěžování, a co více, ani na pracovištích nejsou dostatečně informováni o vztazích mezi spolupracovníky a nadřízenými a podřízenými. Respondenti ze Spojených států jsou na tom podstatně lépe, nejen ohledně právní úpravy, ale také vztahů na pracovišti.

Zaměřila jsem se také na názory respondentů týkající se příčin a případů sexuálního obtěžování na pracovišti, zvláště v chápání příčin sexuálního obtěžování na pracovišti se odpovědi respondentů liší vzhledem k jejich pohlaví.

Mezi nejčastější *příčiny sexuálního obtěžování* považují respondenti mužského pohlaví z ČR vyzývavé oblékání, na druhou stranu muži z USA uvádějí osobní problémy. Zaujala mě také častá odpověď respondentů obou pohlaví z USA, kteří pokládají za příčiny sexuálního obtěžování šikanování na pracovišti, tato odpověď se neobjevila ani u jednoho z respondentů v ČR.

I zde je zřejmý rozdíl v názorech respondentů obou zemí. Ženy uvádějí sexuální narážky, slovní obtěžování, narážky na soukromý život

Jako *případy sexuálního obtěžování na pracovišti* byly uváděny sexuální narážky, fyzický kontakt.

Průzkumy jak v České republice tak v USA byly pro mě velmi přínosné, protože mi pomohly nahlédnout hlouběji do této problematiky. Jak již výše zmiňuji, za nedostatek tohoto šetření pokládám fakt, že většina respondentů měli vysokoškolské vzdělání, a dovoluji si tvrdit, že názory a postoje lidí s nižším vzděláním by byly odlišné. I přestože byly 4 hypotézy, které jsem si stanovila potvrzeny, největším překvapením pro mě byla skutečnost, že hypotéza, „*předpokládám, že muži otázku sexuálního obtěžování na pracovišti zlehčují, naopak ženy zveličují* .“, byla vyvrácena, protože podle mého názoru hraje v této problematice významnou úlohu, poněvadž i muži si uvědomují, že se jedná o problém, který se musí řešit, což také dokazují jejich odpovědi, že se má jakýkoliv případ sexuálního obtěžování oznámit.

Usuzuji, že každá žena je polichocena, když ji muž řekne, že ji to sluší, a že vypadá dobře, avšak je třeba si uvědomit, kde je hranice, za kterou můžeme jít. Samozřejmě po zkušenostech s tímto průzkumem, bych se zaměřila i na jiné otázky týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti, změnila bych také některé hypotézy, přesto věřím, že můj průzkum indikuje na komplikovanost problému sexuálního obtěžování na pracovišti a uvědomění si důležitosti této diskriminace na trhu práce stejně jako na odlišné názory a postoje respondentů obou zemí, kde bylo šetření realizováno.

ZÁVĚR

V diplomové práci se zabývám „rovnými příležitostmi pro muže a ženy – vývoji v České republice a ve světě. Pro obsáhlost tohoto problému jsem se zaměřila na vývoj v České republice a ve Spojených státech.

Dílčím cílem mé diplomové práce bylo porovnat historický vývoj rovných příležitostí pro muže a ženy v České republice a ve Spojených státech a poukázat na důsledky vývoje v současnosti, tento **cíl byl splněn**.

Problematika „rovných příležitostí pro muže a ženy“ je neustále aktuální a to jak v České republice tak také ve Spojených státech. Nicméně Česká republika je v tomto ohledu ve větší nevýhodě. Lze to doložit právě na komparaci historického vývoje v České republice a ve Spojených státech. Hlavním důvodem je v podstatě „neexistence“ druhé vlny feminismu v České republice, zatímco ve Spojených státech vznikaly první právní úpravy rovnoprávnosti a i veřejnost začala pohlížet na tento problém jako na skutečnost, která se musí řešit, v tehdejší Československu s nástupem totalitního režimu, byly otázky ohledně rovného postavení mužů a žen vyloučeny, poněvadž rovnost mužů a žen byla součástí státní ideologie. Ženy byly např. zbaveny svobody projevu či svobody shromažďování. Dalším problémem je fakt, že pozitivní změny na pohled rovných příležitostí pro muže a ženy přináší především snaha o splnění požadavků Evropské unie, navzdory tomu je naše země neustále kritizována za to, že ještě nebyl přijat antidiskriminační zákon, který prezident České republiky vetoval v roce 2008.

Také nejen v České republice, ale i v USA je v politických aktivitách na všech úrovních menšinové zastoupení žen, je to dáno skutečností, že je pro ženy stále složité skloubit rodinný život se životem politickým, jednou z příčin jsou genderové stereotypy, kdy se předpokládá, že ve většině případů je to právě žena, která se věnuje péči o domácnost a děti. Navzdory všem překážkám dochází i v této oblasti k příznivým změnám. V roce 2007 byly poprvé ve vládě České republiky 4 ministryně.

Hlavním cílem mé diplomové práce bylo zjistit, , *zda-li se liší pohled na problematiku sexuálního obtěžování u mužů a žen, zejména pak, jestli muži zastávají názor, že je sexuální obtěžování zlehčováno a ženy tento problém zveličují, dále ještě nakolik se liší vnímání tohoto problému u respondentů z České republiky a USA, tento cíl byl splněn.*

Ve svém empirickém šetření se mi podařilo potvrdit 4 hypotézy a 1 hypotézu vyvrátit. Stanovila jsem tyto hypotézy:

1. Předpokládám, že muži otázku sexuální obtěžování zlehčují, naopak ženy zveličují. *Hypotéza vyvrácena.*
2. Předpokládám, že je problematika sexuálního obtěžování vnímána odlišně v České republice a v USA. *Hypotéza potvrzena.*
3. Předpokládám, že je obecně přijímáno, že jsou většinou postiženy ženy. *Hypotéza vyvrácena.*
4. Předpokládám, že je obtížné prokázat a potrestat sexuální obtěžování. *Hypotéza potvrzena.*
5. Předpokládám, že lidé v ČR nejsou seznámeni s právní úpravou sexuálního obtěžování na pracovišti. *Hypotéza potvrzena.*

Z výsledků vyplývá, že se mi téměř všechny hypotézy podařilo potvrdit, přesto bych některé z nich změnila nebo bych od nich opustila.

Výsledky průzkumu jsou pro mě přínosné, protože mi pomohly nahlédnout hlouběji do této problematiky. I přestože byly 4 hypotézy, které jsem si stanovila potvrzeny, největším překvapením pro mě byla skutečnost, že hypotéza, „*předpokládám, že muži otázku sexuálního obtěžování na pracovišti zlehčují, naopak ženy zveličují* .“, byla vyvrácena, protože podle mého názoru hraje v této problematice významnou úlohu. Také muži si uvědomují, že se jedná o problém, který se musí řešit a nesnaží se ho bagatelizovat.

Problematika sexuálního obtěžování na pracovišti není v České republice pojmem neznámým, nicméně není jí věnována dostatečná pozornost. Lidé nejsou seznámeni ani s právní úpravou ani neví jak jsou vymezeny vztahy mezi spolupracovníky a nadřízenými a podřízenými. Usuzuji, že rovné příležitosti pro muže a ženy jsou také důležitým tématem Sociální pedagogiky a v oblastech jako je např. sexuální obtěžování lze využít jejich odborných poznatků, protože následky sexuálního obtěžování jsou velice vážné, mohou se projevit např. psychické problémy (frustrace, stres). Jakákoliv forma diskriminace má za následek negativní dopad, představuje náročnou situaci v životě a my bychom se měli ve výchově zaměřit na prevenci těchto negativních jevů. Také se domnívám, že by měla být veřejnost lépe informována ohledně problematiky sexuálního obtěžování na pracovišti.

RESUMÉ

Tato diplomová práce se zabývá „rovnými příležitostmi pro muže a ženy – vývoji v České republice a ve Spojených státech amerických.“ Diplomová práce je rozdělena do čtyř částí. První tři části jsou zaměřeny teoreticky, ve čtvrté části realizují empirické šetření.

V první kapitole objasňuji základní pojmy genderové problematiky a věnuji se historickému vývoji rovných příležitosti pro muže a ženy v České republice a ve Spojených státech amerických, dále srovnávám historický vývoj obou zemí.

V druhé části se zabývám právní úpravou rovných příležitostí pro muže a ženy jak v České republice, tak také ve Spojených státech amerických, mimoto se zaměřuji na gender a politickou činnost, kde poukazuji na fakt, že v obou zemích je stále menšinové zastoupení žen v politice.

Ve třetí kapitole se věnuji pracovní segregaci podle pohlaví a jejich důsledků a sexuálnímu obtěžování na pracovišti jako jedné z forem diskriminace na trhu práce, právní úpravě této problematiky v České republice a ve Spojených státech amerických.

Ve čtvrté části realizuji empirické šetření týkající se problematiky sexuálního obtěžování na pracovišti. Mým cílem je zjistit názory a postoje jak mužů, tak žen na problematiku sexuálního obtěžování na pracovišti, především, zda-li převládá názor, že muži problém sexuálního obtěžování zlehčují a naopak ženy zveličují, dále také porovnat odpovědi respondentů z České republiky s odpověďmi respondentů ze Spojených států amerických.

V závěru jsem získané poznatky a doporučení shrnula, poukázala nejen na rozdíly v historickém vývoji rovných příležitosti obou zemí, ale také na odlišnosti v právní úpravě této problematiky. Dále také, jak vnímají sexuální obtěžování na pracovišti respondenti obou zemí.

ANOTACE

V diplomové práci se zabývám „rovnými příležitostmi pro muže a ženy“, vývojem v České republice a ve Spojených státech. Diplomová práce je rozdělena do čtyř částí. První tři jsou zaměřeny teoreticky a mým cílem je vysvětlit základní pojmy genderové problematiky, objasnit historický vývoj rovných příležitosti pro muže a ženy v České republice a ve Spojených státech amerických a porovnat historii obou zemí, zabývám se právní úpravou rovných příležitosti pro muže a ženy, dále poukázat na pracovní segregaci podle pohlaví a sexuální obtěžování na pracovišti jako jednu z forem diskriminace na trhu práce.

Ve čtvrté části realizuji empirické šetření týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti. Mým cílem je zjistit názory a postoje respondentů, zejména však srovnat odpovědi respondentů ze Spojených států s odpověďmi respondentů z České republiky.

Klíčová slova

genderová problematika, genderové stereotypy, sexuální obtěžování na pracovišti, právní úprava rovných příležitosti pro muže a ženy, segregace na pracovním trhu, diskriminace na trhu práce

ANNOTATION

In my thesis I aimed at „The equal rights for men and women“, the historical evolution in the Czech Republic and the United States of America. The thesis is divided into four parts. The first three parts are aimed theoretically and my object is to explain the basic concepts of gender problems, clarify historical evolution of equal rights for men and women in the Czech Republic and the USA and compare history of both countries. I also deal with the legal regulations of equal rights for men and women. Furthermore, to point out segregation in a labor market of the both sexes and sexual harassment in a work place as a possibility of discrimination in a labor market.

In the fourth part I carry out empirical research regarding sexual harassment in a work place. My object is to learn the opinions and attitudes of respondents, in particular compare the answers of respondents from the United States of America to the answers of respondents from the Czech Republic.

Key words

Gender problems, gender stereotypes, sexual harassment in a work place, legal regulations of equal rights for men and women segregation in a labor market, discrimination in a labor market

Seznam použité literatury

1. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě , odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů
6. ABC FEMINISMU., *Nesehnutí*, Brno: 2004,
7. ASKLÖF C., et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003, 58 s.
8. ASKLÖF C., et al. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*, Praha: 2003, 53 s.
9. BOBEK, M., BOUČKOVÁ P., KÚHN,Z., *Rovnost a diskriminace*, Praha: C, H, Beck, 2007, 480 s. ISBN 978-80-7179-584-1
10. CURRAN, J. D, RENZETTI M.,C., *Ženy, muži a společnost*, Praha: Nakladatelství Karolinum, 2005, 642 s., ISBN 80-246-0525-2
11. CHRÁSKA M., *Metody pedagogického výzkumu – Základy kvantitativního výzkumu*, 1. Vyd., Praha: Grada Publishing a.s., 2007, 272 s. ISBN 978-80-247-1369-4
12. KŘÍŽKOVÁ A., MAŘÍKOVÁ H., UHDE Z., *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, 156 s., ISBN 807330090-7
13. MUSILOVÁ, M., *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace*, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1999, 55 s. ISBN 80-85950-68-5.
14. PORADCE 2009 1 - 2, *Zákoník práce s komentářem*, Český Těšín: Poradce s.r.o., 2008, 416 s. ISBN 1211-2437
15. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, Praha: Český helsinský výbor, 2002, 95 s. ISBN 80-86436-11-X.
16. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a mužů*, Brno:Nesehnutí, 2005, 48 s.
17. ŘEHOŘ A., *Metodické pokyny pro vypracování bakalářské a diplomové práce*, Brno: IMS, 2008.

Internet.

<http://zakony-online.cz/>

<http://www.soc.cas.cz /departments/cz/4/42/Gender-sociologie.html>

[http://www.nwlc.org/pdf/Broad_Paycheck_Fairness_Fact_Sheet_November_2008.p df](http://www.nwlc.org/pdf/Broad_Paycheck_Fairness_Fact_Sheet_November_2008.pdf)

<http://teacher.scholastic.com/activities/suffrage/history.htm>

<http://www.equalrights.org/publications/kyr/shwork.asp>

<http://www.equalrightsamendment.org/era.htm>

www.cvvm.cas.cz/upl/nase_spolecnost/100011s_rakusanova_zeny.pdf

Seznam příloh

Příloha č. 1	Vzor vlastního dotazníku
Příloha č. 2	Vzor vlastního dotazníku v anglickém jazyce

Dotazník

Vážené dámy a pánové, jmenuji se Michaela Müller a studuji Univerzitu Tomáše Bati, Fakultu Humanitních studií, Institut mezioborových studií Brno. Obracím se na Vás s prosbou o spolupráci. Tento dotazník je součástí mé diplomové práce na téma Rovné příležitosti pro muže a ženy – vývoj ve světě a v České republice. Za tímto účelem bych chtěla zjistit Vaše postoje a názory na problematiku *sexuálního obtěžování na pracovišti*.

Přečtete si, prosím, pozorně následující otázky a tvrzení, doplňte nebo zaškrtněte míru svého souhlasu/nesouhlasu s ním:

1. Prosím označte Vaše pohlaví

- Muž
- Žena

2. Do jaké věkové kategorie spadáte?

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

3. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

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

4. Myslíte si, že někteří lidé sami nabádají k tomu, aby byli sexuálně obtěžováni, např. svým způsobem oblékání nebo přístupem?

- Ano
- Ne

5. Myslíte si, že většina obvinění ze sexuálního obtěžování jsou pravdivá, nesprávná nebo přehnaná?

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

6. Myslíte si, že se muži setkávají se sexuálním obtěžováním nebo se jim líbí tento druh pozornosti?

- Ne, mužům se líbí tento druh pozornosti, nejedná se o sexuální obtěžování
- Ano, muži se setkávají se sexuálním obtěžováním, nelíbí se jim tento druh pozornosti

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

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

8. Myslíte si, že je sexuální obtěžování skutečným problémem nebo je zveličováno?

- Sexuální obtěžování je skutečným problémem
- Sexuální obtěžování je zveličováno
- Sexuální obtěžování je vážný problém

9. Myslíte si, že by lidé měli oznámit sexuální obtěžování nebo by si to měli nechat pro sebe?

- Měli by to ignorovat, nikomu nic neříkat
- Měli by tomu čelit, ale nikomu nic neříkat
- Sexuální obtěžování by mělo být vždy oznámeno

10. Co považujete za případy sexuálního obtěžování?.....
.....
.....

11. Co považujete za příčiny sexuálního obtěžování?.....
.....
.....

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

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

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

- ano
- ne

14. Byl jste svědkem/svědkyňi sexuálního obtěžování na pracovišti?

- ano
- ne

15. Vadí Vám, když Vám kolegové na pracovišti tykají?

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

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 hrátky mezi kolegy a kolegyněmi?

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

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

- Ano
- Ne
- Nevím

19. Váš přímý nadřízený je

- Muž
- Žena

Děkuji za Váš čas, který jste věnovali při vyplňování tohoto dotazníku.

SURVEY

Dear ladies and gentleman,

My name is Michaela Müller and I'm studying the faculty of humanistic studies at the University of Tomas Bata, the Institut of interdisciplinary studies. I would like to ask you for help. This survey is a part of my thesis. My theme is The equal rights for men and women – evolution in the world and in the Czech Republic. For this reason, I would like to find out your opinions and attitudes about the problem of sexual harassment in a work place.

Please, read carefully following questions and complete whether you agree or disagree:

1. Please state your sex

- Male
- Female

2. What age group do you come under?

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

3. What is your educational background?

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

4. Do you think that some people ask to be harassed or deserve to be harassed, for example because of their attitude, or how they dress?

- Yes
- No

5. Do you think that most charges of sexual harassment are, true, false or exaggerated?

- Most charges are true
- Most charges are true, but exaggerated
- Most charges are false

6. Do you think that men experience sexual harassment, or do they enjoy this kind of attention?

- No, men enjoy this kind of attention, so it isn't harassment
- Yes, men experience sexual harassment, they don't enjoy this kind of attention

7. Do you think that you have been sexually harassed in your life?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather no
- Definitely no

8. Do you think that sexual harassment is a serious problem, or is it exaggerated?

- Sexual harassment is a real problem
- Sexual harassment is exaggerated
- Sexual harassment is a serious problem

9. Do you think that people should announce sexual harassment, or should they keep it as a secret?

- They should ignore it, not to say a word to anybody
- They should face it but they shouldn't say it to anybody
- Sexual harassment should be always announced

10. What do you consider examples of sexual harassment?.....
.....
.....

11. What do you consider causes of sexual harassment?.....
.....
.....

12. Do you think it's difficult to prove sexual harassment?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather no
- Definitely no

13. Are you familiar with the legal regulations of sexual harassment in a work place?

- Yes
- No

14. Have you ever witnessed sexual harassment in a work place?

- Yes
- No

15. Do you mind being on first name terms with your colleagues?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather no
- Definetely no

16. Do you think that women are more often victims of sexual harassment than men?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather no
- Definitely no

17. Would you mind if there were love affairs between colleagues?

- Definitely yes
- Rather yes
- Rather no
- Definitely no

18. Are there any regulations which modify and define relationships between colleagues, superiors and subordinates in a work place?

- Yes
- No
- I don't know

19. Your superior is

- Male
- Female

Thank you for your time