



# **PŘÍLOHA 1 – Výzkumy násilí na pracovišti a diskriminace v EU a v České republice**

*Autoři: Ing. Jana Ranglová, Mgr. Josef Havelka*

## **Obsah**

1	Výzkumy násilí a diskriminace na pracovišti v EU.....	2
2	Výzkumy násilí na pracovišti v České republice.....	4
3	Výzkum diskriminace v pracovních vztazích v ČR .....	5
4	Šikana a diskriminace z pohledu orgánů inspekce .....	6
5	Shrnutí .....	7
	Seznam zdrojů.....	8

## 1 Výzkumy násilí a diskriminace na pracovišti v EU

Mírou vystavení násilí na pracovišti v členských zemích EU se od roku 1995 v pravidelných pětiletých cyklech zabývá organizace European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions („Eurofound“) v rámci průzkumu The European Working Conditions Surveys („EWCS“). Poslední, tj. sedmý, průzkum EWCS byl započat v roce 2020, avšak z důvodu pandemie Covid-19 byl Eurofound nucen osobní rozhovory pro průzkum pracovních podmínek předčasně ukončit. Poslední relevantní data tedy jsou z šestého EWCS z roku 2015. Podle tohoto průzkumu je 16 % pracovníků v EU28 vystaveno nežádoucímu sociálnímu chování na pracovišti, více jsou ohroženy ženy než muži. Nežádoucí sociální chování zahrnuje nejrozličnější formy psychického násilí, obtěžování, sexuálního nátlaku, šikany, ponižování. Tabulka 1 zobrazuje podíl pracovníků v EU 28 vystavených různým formám nežádoucího chování v posledním měsíci a za posledních 12 měsíců.

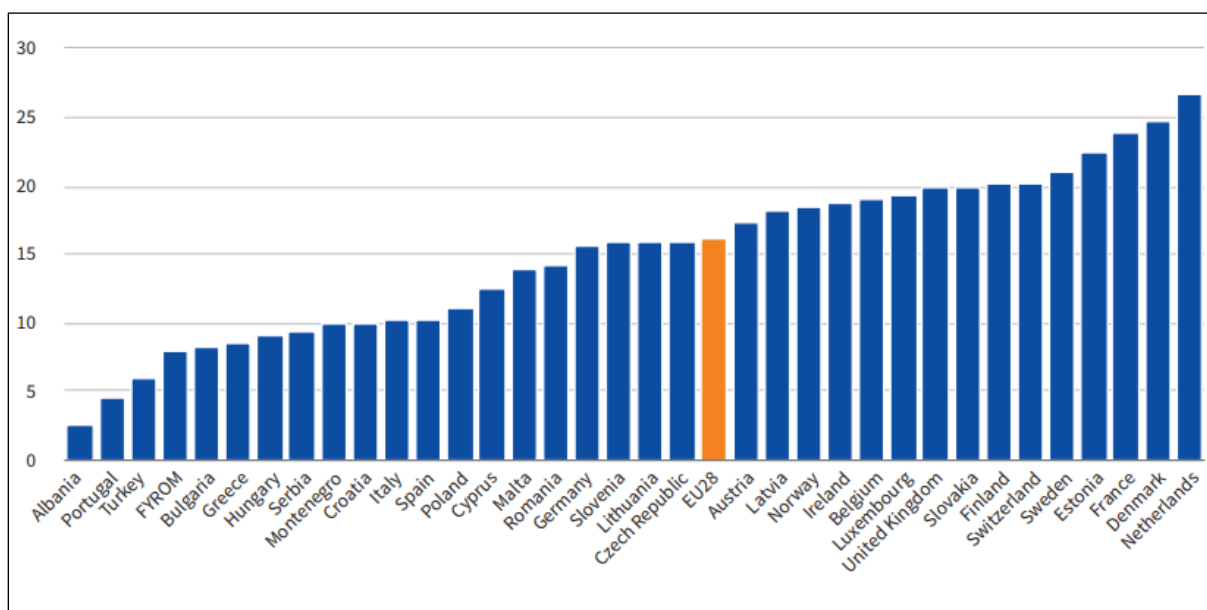
Česká republika v rámci srovnání mezi státy vykazuje výsledky srovnatelné s průměrem EU 28, tedy nežádoucímu sociálnímu chování na pracovišti je vystaveno kolem 16 % pracovníků (Tabulka 2). Jak ale ve své studii Eurofound upozorňuje, tyto údaje mohou být v rámci jednotlivých zemí značně zkresleny kulturními rozdíly ve vnímání přijatelnosti či nepřijatelnosti určitých forem chování či mírou ochoty obětí toto chování nahlásit. Tyto aspekty se odvíjí od sociálního nastavení, společenského klimatu a všeobecného postoje veřejnosti k těmto jevům. Nežádoucí sociální chování je zvláště rozšířené v některých odvětvích – nejvyšší míru expozice pracovníků všem formám nežádoucího sociálního chování na pracovišti v rámci EU28 vykazuje sektor zdravotnictví (20 %), v podílu vyhrožování na pracovišti pak dominuje sektor veřejné správy (11 %). Nejohroženější skupinou jsou pak obecně pracovníci služeb a prodeje, kteří jsou také nejčastěji vystaveni sexuálnímu obtěžování, což má souvislost s převahou žen v těchto pracovních pozicích, které jsou vůči předmětnému jednání zranitelnější a to nejen ze strany spolupracovníků, ale také třetích stran (zejména klientů).

Tabulka 1 - Podíl pracovníků v EU 28 vystavených různým formám nežádoucího chování v posledním měsíci a za posledních 12 měsíců

Poměr pracovníků v EU28 (v %)			
Nežádoucí sociální chování na pracovišti	v posledním měsíci	Expozice verbálnímu napadání	12
		Expozice sexuálnímu obtěžování	2
		Expozice výhrůžkám	4
		Expozice ponižujícímu chování	6
	za posledních 12 měsíců	Expozice psychickému násilí	2
		Expozice sexuálnímu obtěžování	1
Expozice šikaně/ obtěžování		5	

Zdroj: EUROFOUND, 6th European Working Conditions Survey, 2016

Tabulka 2 - Podíl pracovníků vystavených alespoň jedné z forem nežádoucího sociálního chování na pracovišti, podle zemí EU28



Zdroj: EUROFOUND, 6th European Working Conditions Survey, 2016

EWCS se zabýval také otázkou diskriminace pracovníků ve vazbě na směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Z průzkumu vyplývá, že v rámci EU28 kolem 7 % pracovníků uvádělo, že se cítili být diskriminováni během 12 měsíců před provedením průzkumu, a to nejčastěji na základě věku (3 %), pohlaví (2 %), rasy či národnosti (2 %), náboženstvím, postižení nebo sexuální orientací (1 %). Mezi skupiny vykazující vyšší úroveň diskriminace

patří mladší pracovníci, pracovníci s kontraktem na dobu určitou, ženy ve středním managementu (s méně než deseti podřízenými) a pracovníci v organizacích, které procházejí restrukturalizací a snižováním stavů.<sup>1</sup>

## 2 Výzkumy násilí na pracovišti v České republice

Na rozšíření různých forem patologických vztahů na pracovišti je možné usuzovat na základě empirických šetření, která byla u nás k této problematice realizována.

V roce 2004 bylo v rámci projektu Násilí na pracovišti ve zdravotnictví a sociálních službách v ČR řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce a Institutem zdravotní politiky a ekonomiky uskutečněno dotazníkové šetření, jehož se zúčastnilo 1 286 respondentů. Z uvedeného počtu bylo 82,5 % žen a 16,3 % mužů. Pokud jde o rezort – 52,49 % respondentů bylo z oblasti zdravotnictví a 47,51 % ze sociálních služeb. Z výsledků tohoto empirického šetření mimo jiné vyplynulo, že v posledních 12 měsících bylo 38 % respondentů napadeno verbálně, dalších 13 % dotazovaných se stalo obětí mobbingu, téměř 12 % bylo napadeno fyzicky a 1 % osob zúčastněných na tomto empirickém šetření bylo ponižováno vzhledem ke své rasové příslušnosti.<sup>2</sup>

Další výzkum k předmětné problematice byl proveden v roce 2011. Tento výzkum byl konkrétně zaměřen na mobbing a bossing na základních školách, přičemž byl proveden s 1 103 učiteli ze 140 náhodně vybraných škol. V každém kraji České republiky šlo vždy o 10 škol. Výběrový soubor respondentů tvořilo 81,2 % žen a 18,6 % mužů. Zbylé 0,2 % respondentů nevedlo pohlaví. Podle výsledků tohoto výzkumu má povědomí o mobbingu a bossingu rostoucí tendenci se zvyšujícím se věkem respondentů i s délkou jejich praxe. S těmito charakteristikami narůstá zkušenost s těmito fenomény a tím i větší informovanost o nich. Z výsledků tohoto výzkumu dále vyplývá, že obětí některé z forem šikany se na svém pracovišti stalo 29,7 % dotazovaných. Z uvedeného počtu bylo obětí mobbingu 6,7 % respondentů, obětí bossingu 12,6 % a obětí mobbingu i bossingu 10,4 % oslovených učitelů. K prezentovaným výsledkům je však zapotřebí uvést, že nejsou s přihlédnutím k vymezení daných jevů zcela objektivní, poněvadž jak v případě mobbingu, tak i v případě bossingu se musí jednat o útoky, k nimž dochází po dobu nejméně 6 měsíců. Při zohlednění této skutečnosti tak bylo objektivně vystaveno mobbingu 9,3 % respondentů a bossingu 14,3 %

---

<sup>1</sup> Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 978-92-897-1597-3.

<sup>2</sup> ČABANOVÁ, Bohumila, DOBIÁŠOVÁ, Karolína, HNILICOVÁ, Helena a Jaroslav UZEL. První výsledky dotazníkového šetření k projektu Násilí na pracovišti ve zdravotnictví a sociálních službách v ČR. In: HÁVA, Petr. *Násilí na pracovišti v oblasti zdravotnických a sociálních služeb v ČR: vstupní teoretické studie: empirické šetření*. Kostelec nad Černými lesy: Institut zdravotní politiky a ekonomiky, 2004.

dotazovaných. Někteří z uvedených druhů forem patologických vztahů na pracovišti tak bylo reálně vystaveno 18,4 % oslovených učitelů.<sup>3</sup>

Zdaleka největší výzkum u nás, jehož předmětem byla šikana na pracovišti, byl realizován v letech 2015–2016. V rámci tohoto výzkumu bylo náhodně osloveno elektronickou formou 45 897 respondentů ze všech krajů České republiky. Ke sběru dat docházelo v celkem třech vlnách. V prvních dvou vlnách byl sběr dat prováděn prostřednictvím on-line dotazování, ve třetí vlně dotazování terénním. Z tohoto výzkumu nakonec vzešlo celkem 7 103 dotazníků, které byly vhodné k vyhodnocování. Výběrový soubor respondentů byl přitom tvořen aktivně pracujícími osobami ve věku od 18 do 68 let. Z celkového počtu 7 103 respondentů bylo 26,26 % mužů a 73,74 % žen. Průměrný věk respondentů činil 42,23 let. Z hlediska věku byli ve výběrovém souboru zastoupeni nejvíce respondenti mezi 30 a 60 lety. Z výsledků zmíněné studie vyplynulo, že s mobbingem na pracovišti se u nás lze setkat běžně. Z prvních údajů výzkumu se ukázalo, že obětí mobbingu se během svého života stala téměř čtvrtina respondentů. Tento údaj se však měnil v závislosti na přísnosti kritérií, podle nichž je hodnoceno chování považované za mobbing. Podle závěrů této studie je reálných obětí mobbingu 7,79 % osob, čili takových osob, které jsou mobbovány a cítí se být mobbovány v souladu s danými kritérii. K tomuto výsledku bylo dospěno na základě uvědomované viktimizace prostřednictvím křížového porovnání. Šlo tedy o kombinovaný způsob zachycení šikany na pracovišti.<sup>4</sup>

### 3 Výzkum diskriminace v pracovních vztazích v ČR

Reprezentativní výzkum na téma „Diskriminace a možnosti institucionální obrany očima české veřejnosti“ provedla v roce 2014 Kancelář Veřejného ochránce práv. Vstupní údaje výzkumu byly výsledkem terénního šetření na reprezentativním vzorku populace ČR starší 18 let. Terénní šetření proběhlo ve dvou vlnách, v červenci a v srpnu 2014. Celkem bylo dotázáno 2079 respondentů, v červenci 1039 a v srpnu 1040. Dotázaní byli vybíráni metodou kvótního výběru, data jsou reprezentativní z hlediska 6 rozložení pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání, velikosti obce bydliště a kraje.

V rámci tematického okruhu 3 – osobní zkušenost populace s diskriminací a obtěžováním bylo zjištěno, že lidé, kteří uvádějí, že diskriminaci v posledních několika letech zažili, se s ní setkali především při hledání placené práce (66 % z nich) nebo při výkonu své práce (38 %).

---

<sup>3</sup> ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století*, 2011. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD, 2011.

<sup>4</sup> ČAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona ČAKIRPALOGLU a Denisa COUFALOVÁ. Šikana na pracovišti a právní ochrana zaměstnanců v České republice. *Psychologie a její kontexty*, 2016, roč. 7, č. 1; ČAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona ČAKIRPALOGLU, Martin ZIELINA a SLAVÍČEK. Šikana na pracovišti: Modely empirického odhadu výskytu a psychologických problémů viktimizace na vzorku pracujících v České republice. *Československá psychologie*, 2019, roč. LXIII, č. 2.

Diskriminaci spjaté s hledáním nebo výkonem práce dominuje méně příznivé jednání kvůli vysokému věku (30 % z těch, kdo zažili diskriminaci). Starší lidé jsou znevýhodňováni při hledání práce („V pracovní agentuře mi řekli, že problém bude v datu narození.“), při jejím výkonu („Mladší kolegové mi dávali najevo, že neumím využívat techniku nebo že mám zastaralé metody“) i při propouštění zaměstnanců („Nechali si mladší zaměstnankyně, i když neměly takovou praxi“).

Další rozšířenou formou pracovní diskriminace je odlišný přístup z hlediska pohlaví (tj. v drtivé většině případů diskriminace žen – 10 %) a znevýhodňování rodičů dětí (tj. opět převážně matek – 7 %). Některé respondentky uvádějí, že byly na pracovních pohovorech tázány na počet dětí, zajištění jejich hlídání či plánování rodiny, přestože by tyto otázky měly být personalistům a potenciálním zaměstnavatelům Zákoníkem práce zapovězeny.

Nemalá část respondentů si připadá při hledání práce diskriminovaná kvůli chybějícímu vzdělání nebo praxi (8 %). V prvním případě jde o nedostatečné či nedokončené vzdělání nebo např. neznalost cizích jazyků, ve druhém zejména o začarovaný kruh absolventů škol, odmítaných zaměstnavateli kvůli chybějící praxi, kterou ovšem nemají kde získat („Odmítají mne, protože nemám požadovanou praxi – praxi nemám kde získat, protože jsem zaměstnání nenašla“).<sup>5</sup>

## 4 Šikana a diskriminace z pohledu orgánů inspekce práce

V roce 2021 obdržely orgány inspekce práce celkem 257 podnětů, jež svým obsahem upozorňovaly na možné nerovné zacházení či diskriminaci se zaměstnanci. V porovnání s předchozími lety počet podnětů poklesl, pravděpodobně v přímé souvislosti s pandemií covid-19 a zvýšené míře pracovní činnosti v tzv. režimu home office. Obdržené podněty opět nejčastěji poukazovaly na „šikanu“ (či mobbing a bossing) na pracovišti, v menší míře pak obdržené podněty poukazují na vyloženě diskriminační jednání s uvedením konkrétního diskriminačního důvodu, který by byl stanoven v zákoníku práce.

V oblasti rovného zacházení a dodržování zákazu diskriminace na pracovišti provedly v roce 2021 orgány inspekce práce celkem 456 kontrol (u 223 kontrol byly využity informace z obdržených podnětů). Napříč kontrolní činností vykonanou v roce 2021 bylo učiněno 123 zjištění, jež svým obsahem spadala do oblasti nerovného zacházení a dodržování zákazu diskriminace (tento počet zjištění byl konstatován ve 100 kontrolách).

Co se týká zjištění diskriminačního jednání zaměstnavatelů, nejčastěji byla zjištěna diskriminace z důvodu zdravotního stavu, dalšími zjištěnými diskriminačními důvody byly věk

---

<sup>5</sup> Kancelář veřejného ochránce práv. Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv. 2014. Dostupný také v digitální podobě z: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/CZ\\_Diskriminace\\_v\\_CR\\_vyzkum\\_01.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf)

a pohlaví, případně vztah nebo povinnosti k rodině. Nejčastěji je diskriminace zjištěna v oblasti odměňování, či poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.

<b>Počet zjištěných porušení zákoníku práce orgány inspekce práce v oblasti nerovného zacházení či diskriminace v roce 2021</b>					
§ 16 odst. 1	§ 110 odst. 1	§ 16 odst. 2	§ 302 písm. c)	§ 276 odst. 9	§ 1a písm. e)
Porušení rovného zacházení se všemi zaměstnanci	Porušení rovného odměňování za stejnou práci	Porušení zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, z některého z diskriminačních důvodů	Porušení zásady vytváření příznivých pracovních podmínek vedoucími zaměstnanci	Porušení práva zaměstnance na projednání stížnosti	Porušení zásady zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace
<b>56</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

Zdroj: Státní úřad inspekce práce, Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2021<sup>6</sup>

V roce 2021 bylo vykonáno celkem 92 kontrol specificky zaměřených na rovné odměňování mužů a žen. V těchto kontrolách bylo zjištěno celkem v 5 případech nedodržení rovného zacházení, ve 3 případech byla zjištěna diskriminace a v 1 případě bylo zjištěno nerovné odměňování. Zjištění nerovného odměňování se sice týkalo jak mužů, tak žen, u zaměstnavatele nebylo zjištěno, že by nerovně odměňoval na základě pohlaví zaměstnance.

## 5 Shrnutí

1. V rámci EU28 je nežádoucím sociálním chování na pracovišti vystaveno cca 16% pracovníků.
2. Z výzkumů ČR vyplývá, že s mobbingem z pozice oběti má zkušenost zhruba 20–25 % respondentů. Reálných obětí mobbingu dle stanovených kritérií může být podle výzkumu Univerzity Palackého v Olomouci kolem 8 %.
3. Rizikovými odvětvími z hlediska násilí na pracovišti jsou zdravotnictví, sociální služby a veřejná správa, kde k násilí může docházet i od třetích osob.
4. Častěji jsou násilím na pracovišti a šikanou ohroženy ženy než muži.
5. V rámci EU28 pociťuje diskriminaci v pracovních vztazích 7 % osob, nejčastěji kvůli věku, pohlaví, rase či národnosti.
6. V ČR patří diskriminace při hledání nebo výkonu práce mezi nejčastější situace, kdy se respondenti cítili být diskriminováni (73 % dotazovaných, kteří uvádějí, že zažili

<sup>6</sup> Státní úřad inspekce práce. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2021. © Státní úřad inspekce práce. [cit. 2022-07-18]. Dostupný také v digitální podobě z: [2e675a7e-a0e3-cb55-7409-956628795378 \(suip.cz\)](https://www.suip.cz/2e675a7e-a0e3-cb55-7409-956628795378)

diskriminaci). Diskriminační důvody jsou především věk, pohlaví a rodinný status (péče o děti).

7. Z pohledu orgánů inspekce práce směřuje většina podnětů na tzv. šikanu na pracovišti. Nejčastějšími zjištěnými porušeními zákoníku práce bylo porušení rovného zacházení se všemi zaměstnanci ve smyslu § 16, odst. 1 zákoníku práce.

## Seznam zdrojů:

- Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 978-92-897-1597-3.
- ČABANOVÁ, Bohumila, DOBIÁŠOVÁ, Karolína, HNILICOVÁ, Helena a Jaroslav UZEL. První výsledky dotazníkového šetření k projektu Násilí na pracovišti ve zdravotnictví a sociálních službách v ČR. In: HÁVA, Petr. *Násilí na pracovišti v oblasti zdravotnických a sociálních služeb v ČR: vstupní teoretické studie: empirické šetření*. Kostelec nad Černými lesy: Institut zdravotní politiky a ekonomiky, 2004.
- ČECH, Tomáš. *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol: škola a zdraví pro 21. století, 2011*. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD, 2011.
- ČAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona ČAKIRPALOGLU a Denisa COUFALOVÁ. Šikana na pracovišti a právní ochrana zaměstnanců v České republice. *Psychologie a její kontexty*, 2016, roč. 7, č. 1; ČAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona ČAKIRPALOGLU, Martin ZIELINA a SLAVÍČEK. Šikana na pracovišti: Modely empirického odhadu výskytu a psychologických problémů viktimizace na vzorku pracujících v České republice. *Československá psychologie*, 2019, roč. LXIII, č. 2.
- Kancelář veřejného ochránce práv. Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv. 2014. Dostupný také v digitální podobě z: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/CZ\\_Diskriminace\\_v\\_CR\\_vyzkum\\_01.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads/import/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf)
- Státní úřad inspekce práce. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2021. © Státní úřad inspekce práce. [cit. 2022-07-18]. Dostupný také v digitální podobě z: [2e675a7e-a0e3-cb55-7409-956628795378 \(suip.cz\)](https://www.suip.cz/2e675a7e-a0e3-cb55-7409-956628795378)