



**Sexuálne obt'azovanie na pracovisku
ako forma diskriminácie a rodovo
podmieneného násilia**

(Výsledky empirického výskumu)

Barbora Holubová

Bratislava, august 2007



Rodina a práca

Obsah čísla 4/2007

Úvod	... 5
1. Konceptualizácia problematiky sexuálneho obťažovania na pracovisku	... 7
2. Výskum sexuálneho obťažovania na pracovisku v SR	... 15
3. Obrana proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku	... 30
4. Súhrnné zistenia a závery	... 38
Summary	... 40
Použitá literatúra a informačné zdroje	... 42

Rodina a práca

Vydáva Inštitút pre výskum práce a rodiny
Nepredajné

Šéfredaktorka: doc. PhDr. Kvetoslava Repková, CSc.
Technická spolupráca: Marta Červenková
Návrh obálky: Peter Repka
Technický redaktor: Peter Repka

© Inštitút pre výskum práce a rodiny
Župné námestie 5-6, 812 41 Bratislava

Prešlo jazykovou korektúrou

ISSN: 1336-7153
Reg. číslo: 3394/2005

**Sexuálne obt'azovanie na pracovisku
ako forma diskriminácie a rodovo
podmieneného násilia
(Výsledky empirického výskumu)**

Barbora Holubová

Abstrakt

Sexuálne obťažovanie je formou rodovo podmieneného obťažovania a svojimi účinkami je súčasťou a prostriedkom udržiavania rodových nerovností na trhu práce. Výskum sexuálneho obťažovania na pracovisku realizovaný IVPR na vzorke 1 041 respondentov ukázal, že s prejavmi sexuálneho obťažovania sa stretlo viac ako 66 % pracujúcej populácie Slovenska.

Predkladaná štúdia obsahuje aj poznatky o najčastejšie osobne zažívaných prejavoch sexuálneho obťažovania, pracovné postavenie iniciátorov a reakcie obetí. Názory pracujúcej populácie na sexuálne obťažovanie na pracovisku, aké sú jeho príčiny a spôsoby prevencie dopĺňajú empirické poznatky o tomto jave na Slovensku. Štúdiu zakončujú vybrané dobré praktiky na prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania v organizačnej aj individuálnej rovine.

Kľúčové slová: *sexuálne obťažovanie, rodovo podmienené násilie, diskriminácia, násilie na pracovisku, prevencia a eliminácia sexuálneho obťažovania*

Abstract

Sexual harassment is a form of harassment based on gender and by effects is a part and a mean of persistence of labour gender inequalities. Research of sexual harassment in the workplace carried out by ILFR on the sample of 1 041 respondents showed, that more than 66 % of working population in Slovakia have been exposed to some kind of sexual harassment manifestation.

Presented study is focused on findings about the most often experienced manifestations of sexual harassment, working position of initiators and reactions of victims. Attitudes to sexual harassment of working population, its reasons and kinds of prevention are complemented parts of findings about phenomenon of sexual harassment in Slovakia. The study is concluded by examples of good practises of prevention and elimination of sexual harassment in the workplace.

Keywords: *sexual harassment, violation based on gender, discrimination, violence in the workplace, prevention and elimination of sexual harassment*

Úvod

Slovensko patrí v rámci Európy medzi krajiny s najvyššou mierou platových rozdielov medzi mužmi a ženami. V roku 2005 relatívny rodový mzdový rozdiel bol 28,4 % (Barošová, G. 2006, s. 58) a odvetvová segregácia sa za posledných 10 rokov ešte viac prehĺbila (Barošová, G., 2006, s. 95). V rankingu *The Global Gender Gap* realizovaným Svetovým ekonomickým fórom sa v roku 2006 Slovensko umiestnilo na 50. mieste, pričom najväčšie rodové rozdiely boli zistené v politickej a ekonomickej participácii a rovnosti príležitostí (*The Global Gender Gap*, 2006).

Príčiny rodových nerovností nielen na trhu práce sú rôznorodé, od rodovo nie neutrálnej socializácie, cez zamieňanie biologického pohlavia (schopnosti rodiť deti) so sociálnym pohlavím (žena automaticky zostane na rodičovskej dovolenke) až po horšie platové aj sociálne ohodnotenie ženskej práce.

V snahe odstrániť či zmierniť rodové nerovnosti sa politika rodovej rovnosti opiera o zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a nediskriminácie mužov a žien z dôvodu ich biologického alebo/aj sociálneho pohlavia. Sexuálne obťažovanie spolu s inými druhmi obťažovania, ako je šikanovanie (*mobbing, bullying*), obťažovanie z dôvodu rasy a etnicity je prejavom diskriminácie a porušovaním zásady rovnakého zaobchádzania. Sexuálne obťažovaní môžu byť muži aj ženy, zistenia z výskumov však poukazujú na fakt, že obeťami sexuálneho obťažovania sú zväčša ženy a ich vnímanie takéhoto nežiadúceho správania na pracovisku je odlišné od vnímania mužov.

Sexuálne obťažovanie je tiež vnímané ako súčasť skleného stropu –

súboru špecifických bariér, ktorým musia čeliť ženy z dôvodu príslušnosti k ženskému biologickému pohlaviu. Sexuálne obťažovanie je aj vyjadrením nerešpektovania žien ako rovnocenných členiek pracovnej skupiny zo strany mužov a nástrojom na udržanie si svojej mocenskej dominancie. Svojimi špecifickými prejavmi ide o vytváranie nepriateľského pracovného prostredia a je výrazom rodovo podmienenej moci.

Výskum sexuálneho obťažovania na slovenských pracoviskách je snahou získať o tomto nežiadúcom jave viac poznatkov, ktoré majú slúžiť na jeho lepšie pochopenie, elimináciu a prevenciu. Z toho dôvodu boli do bulletinu Rodina a práca zaradené okrem základných definícií a hlavných zistení z empirického výskumu o sexuálnom obťažovaní na Slovensku aj vybrané dobré praktiky a programy na predchádzanie a elimináciu sexuálneho obťažovania.

1. Konceptualizácia problematiky sexuálneho obťažovania na pracovisku

Problematika sexuálneho obťažovania na pracovisku sa formovala a doteraz sa formuje na pozadí viacerých navzájom sa podporujúcich a konvergujúcich koncepcií. Jednak ide o koncepciu zdravia a bezpečnosti pri práci, resp. *koncepciu násilia na pracovisku*, v ktorej sa okrem jednoznačných fyzických útokov kladie v posledných rokoch dôraz najmä na psychické násilie vo forme obťažovania, zastrašovania, vyhrážania a psychického nátlaku (Di Martino, Hoel, Cooper, 2003). Ide o latentné „mikroútoky“, ktoré však svojou neočakávanosťou a opakovaním môžu mať takisto ako vážne psychické a psycho-somatické následky.

Sexuálne obťažovanie spolu s obťažovaním na základe rasy alebo etnickej príslušnosti sa v rámci diskusie o násilí na pracovisku často a dlho spochybňovalo. Explicitne išlo hlavne o „sexuálne narážky“ a vtipy, ktorých dôsledky a účinky sa zľahčovali. Dnes je už situácia iná a dochádza k progresívnemu identifikovaniu sexuálneho obťažovania ako „nie menej závažného“ prejavu obťažovania a spolu s ostatnými formami násilia na pracovisku tvorí konštitučný prvok urážania a znižovania dôstojnosti na pracovisku. Koncepcia násilia na pracovisku sa tak postupne rozširovala o oblasť *dôstojnosti pri práci, ľudské práva a boj proti diskriminácii* a viedla k opatreniam zabezpečujúcim zásadu rovnakého zaobchádzania. Dôsledky výskytu násilia a obťažovania na pracovisku sa dnes kvantifikujú ako náklady na zdravotnú starostlivosť zamestnanca, vplyv na práceneschopnosť, pracovnú fluktuáciu a produktivitu práce.

Simultánnou a konvergujúcou koncepciou bolo vnímanie sexuálneho obťažovania z feministického hľadiska ako prejavy *rodovo podmieneného násilia*, sexismu a mužskej dominancie na pracovnom trhu. Sexuálne obťažovanie je v tejto koncepcii súčasťou vytvárania nepriateľského prostredia pre ženy v zamestnaní a konštitučným prvkom pracovnej segregácie (horizontálnej ako aj vertikálnej), platových diferencií medzi pohlaviami a súčasť skleneného stropu ako súboru bariér zabraňujúcich najmä ženám dosahovať vyššie riadiace pracovné pozície (Křížková, A., Čermáková, M., Dudová, R., Maříková, H., Uhdeová, Z., 2005).

V konvergujúcich koncepciách je **sexuálne obťažovanie formou diskriminácie a rodovo podmieneného obťažovania, ktoré má svoje osobité prejavy, príčiny a vyžaduje si preto špecifické spôsoby eliminácie a prevencie.**

1.1. Definovanie sexuálneho obťažovania

Za účelom prijímania preventívnych opatrení a eliminácie sexuálneho obťažovania na pracovisku sa postupne vyvíjali aj rôzne spôsoby definovania. Rozhodujúce bolo prijatie Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES, ktorá hovorí o špecifickej forme diskriminácie na základe pohlavia a definuje sexuálne obťažovanie nasledovne: **Sexuálne obťažovanie sú situácie, keď dochádza k nežiadúcemu verbálnemu, neverbálnemu alebo telesnému správaniu sexuálnej povahy s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrahujúceho, nepriateľského, ponížujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia.**

V slovenskom právnom prostredí sa zatiaľ táto smernica do zákona nepremietla a prípady sexuálneho obťažovania možno vzťahovať na všeobecné obťažovanie ako formu diskriminácie. Antidiskriminačný zákon - Zákon č. 365/2004 Z.z. článku 1 od. 5 § 2 uvádza: **Obťažovanie je také zaobchádzanie s osobou, ktoré táto osoba môže odôvodnene považovať za neprijemné, nevhodné alebo urážlivé a**

- a) ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie dôstojnosti tejto osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponížujúceho alebo zastrahujúceho prostredia alebo
- b) ktorého strpenie môže pokladať za podmienku na rozhodnutie alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z právnych vzťahov.

Novelizáciou Zákona č. 365/2004 Z.z. došlo k zmene a od 1. 8. 2007 platí v § 2 ods. 6 nasledujúca definícia: *Obťažovaním je také správanie sa, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k zastrášeniu, zahanbeniu, pokoreniu, poníženiu alebo urážke fyzickej osoby, a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti* (Antidiskriminačný zákon, 2007).

Aj napriek tomu že slovenská legislatíva sexuálne obťažovanie presne nevymedzuje, možno čerpať z ďalších poznatkov a špecifikácii tohto javu. Odborná literatúra rozlišuje dva základné druhy sexuálneho obťažovania:

1. **Obťažovanie pre niečo (quid pro quo)** - konanie ako úplatkárstvo alebo hrozba v zmysle poskytnutia alebo naopak zabránenie postupu v zamestnaní, prístup k zamestnaniu alebo udržanie si zamestnania alebo určitej pozície (súčasť skleneného stropu).
2. **Vytváranie nepriateľského prostredia** - zahrňuje všetky typy správania a konania sexuálnej alebo inej povahy, ktoré

znepríjemňujú a sťažujú pracovný výkon alebo vytvárajú zstrašujúce, nepriateľské alebo ofenzívne pracovné prostredie (explicitne tiež sexuálne nápisy, pornografické fotografie, kalendáre alebo časopisy vystavené na pracovisku).

(Křížková, A., Čermáková, M., Dudová, R., Maříková, H., Uhdeová, Z., 2005).

Definícia ILO z roku 2001 vymedzuje sexuálne obťažovanie ako: nechcené alebo nežiadúce správanie sexuálnej povahy na pracovisku alebo vzťahujúce sa na prácu, ktoré spôsobuje, že osoba sa cíti ponížená, zstrašovaná a diskriminovaná alebo obťažovaná. Strach (tieseň, úzkosť) spôsobený kumulatívnosťou takýchto prejavov môže byť spôsobovaný zámerné alebo nezámerné. Sexuálne obťažovanie môže byť vynúteným sexuálnym správaním využívaným na kontrolu, vplyv alebo pôsobenie v zamestnaní, v kariére alebo na postavenie dotknutej osoby. Môže byť tiež manifestované, keď jedna alebo viac osôb preložia dotknutú osobu na nižšiu pracovnú úroveň. Útočným správaním alebo ponižovaním na základe pohlavia či sexuálnej orientácie dotknutej osoby spôsobia jej ujmu aj napriek tomu, že nemusí ísť o viditeľný dopad na kariéru či zamestnanie dotknutej osoby (Di Martino, Hoel, Cooper, 2003). Sexuálne obťažovanie môže mať rôzne formy: a) úmyselný a nedohodnutý fyzický kontakt alebo nie nevyhnutnú fyzickú blízkosť (proximita); b) opakované sexuálne poznámky alebo gestá (posunky) vzťahujúce sa na telo, vzhľad alebo životný štýl dotknutej osoby; c) útočné telefonáty, listy alebo emailové správy; d) sledovanie, prenasledovanie (stalking); e) ukazovanie alebo zobrazovanie sexuálnych obrázkov, kresieb, fotografií či internetových obrázkov; f) otázky alebo narážky na osobný život dotknutej osoby; g)

neustále (pretrvávajúce) pozvania na sociálne aktivity aj potom, čo sa dotknutá osoba jasne vyjadrila, že takéto pozvania sú nevítané; h) vtipy či návrhy sexuálnej povahy.

Prístupy k definovaniu sexuálneho obťažovania sa môžu odlišovať, jednotným trendom je však zachytiť čo najviac charakteristických znakov sexuálneho obťažovania. V niektorých krajinách, ako napríklad v Belgicku, je definícia zámerné široká za účelom zabránenia správaniu, ktoré by nebolo jednoznačne v zákone spomínané a uniklo by tak dosahu pôsobnosti zákona. Článok 32 Belgického zákona z 11. júna 2002 vzťahujúceho sa na ochranu pred násilím, morálnym obťažovaním (bullying) a sexuálnym obťažovaním na pracovisku hovorí: Sexuálne obťažovanie na pracovisku je akákoľvek forma verbálneho, neverbálneho alebo fyzického správania (konania) sexuálnej povahy, o ktorom páchatel vie, alebo by mal vedieť, že má vplyv na dôstojnosť mužov alebo žien na pracovisku (Di Martino, Hoel, Cooper, 2003).

S narastajúcou mierou začínajú legislatívcovia po celej Európe reagovať na progresívne rozpoznanie sexuálneho obťažovania ako formy násillia na pracovisku prostredníctvom normatívnych predpisov, ktoré sú komplexné a vyčerpávajúce do najvyššej možnej miery.

1.2. Základné poznatky o sexuálnom obťažovaní

Výskumy a štúdie sexuálneho obťažovania poukazujú na niektoré osobitosti a základné charakteristiky tejto formy diskriminácie. Sexuálne obťažovanie má *kumulatívny – stupňujúci* charakter (od „nevinných“

poznámok sexuálneho charakteru až po konkrétne návrhy a sexuálne napadnutie). Môže sa k nemu viazať aj pracovné šikanovanie, zabraňovanie v postupe, preradovanie, výpoveď. Výraznou charakteristikou je *latentnosť javu* (podobne ako pri domácom násilí a násilí na ženách). Obete sa hanbia – považujú to za súkromnú vec, vlastný problém, *hrozba viktimizácie* je tu veľmi veľká. Náročnosť odkrývania a právneho dokazovania sexuálneho obťažovania sú spôsobené prenášaním rodovo definovaných očakávaní správania viažúcich sa na interpretáciu feminity a maskulinity (dodatočný efekt sexuálnej roly). Latentnosť a neochota udania spočíva aj v mocenskej asymetrii zamestnávateľa a zamestnanca (žena častokrát nechce robiť problémy, vyvolávať konflikty). Výskumy hovoria, podobne ako pri pracovnej segregácii, o *horizontálnom obťažovaní* (zo strany kolegu, spolupracovníka na rovnakej či porovnateľnej pracovnej úrovni) a *vertikálnom sexuálnom obťažovaní* (keď je páchatelom osoba v nadriadenej pracovnej pozícii). Obe formy sexuálneho obťažovania sa môžu podľa kritéria pozície páchatel'a aj kombinovať, vtedy ide o zmiešané sexuálne obťažovanie (Paoli, P., Merllie, D., 2001).

Feministické bádania v tejto oblasti poukazujú na to, že sexuálne obťažovanie je špecificky mužským správaním, nie je však biologicky dané či vrodené (nie všetci muži obťažujú a nie všetci sú páchatelia). Aj ženy vedia sexuálne obťažovať či byť sexuálne agresívne; takéto správanie nie je biologicky determinované ani nevyhnutné; je to naučené správanie. Učenie prebieha u chlapcov od útleho veku pozorovaním modelov mužského správania vo svojom okolí (prejavuje sa to napr. tým, že chlapci svoju autoritu utvrdzujú na ihrisku tým, že dievčatá rodovo podloženými posmeškami, nadávkami a vyhrážkami vytlačia a zaberú priestor, chytanie za prsia). Sexuálne obťažovanie je *výrazom*

rodovo podmienenej moci vyplývajúcej z nerovnomerného postavenia žien v spoločnosti – „vnucovanie sexuálnych požiadaviek v kontexte mocenskej nerovnováhy.“ Je každodenným *prejavom sexismu* ako súboru predstáv a praktík, ktoré mužskú dominanciu ideovo zdôvodňujú ženskou menejcennosťou a nedostatočnosťou v porovnaní s mužmi. Najvypuklejšími príkladmi sexuálneho obťažovania tejto mocenskej dynamiky je obťažovanie z pozície formálne inštitucionalizovanej moci, napr. vo vzťahu nadriadený – podriadená, pedagóg – študentka (majú moc ovplyvniť jej kariéru, študijné či pracovné výsledky, podmienka pracovného postupu, zvýšenia platu, úspešného zloženia skúšky alebo udržanie si pracovného miesta (interakcia „niečo za niečo“). Sexuálne obťažovanie je prípad *zneužitia moci*. V širšom kontexte je sexuálne obťažovanie komunikáciou kultúrnych a spoločenských rodových hierarchií, vyjadrené a podporované mnohovrstvovými kultúrnymi predstavami a symbolikou. Kultúrne kódy dávajú sexuálnemu obťažovaniu punc legitimacy a normality. V dôsledku „normality“ sexuálneho obťažovania sa ženy nebránia a ich protesty sa zväčša neberú vážne. Sexuálne obťažovanie patrí k rodovo podmieneným fenoménom. V termíne „sexuálne“ sa odzrkadľuje aj konštrukcia sexuality mužov a žien v heterosexuálnej kultúre (Riečanská, E., 2005).

Vo svojej podstate je sexuálne obťažovanie podľa feministických bádateľiek spôsob, ako dať žene najavo, že nie je na pracovisku žiadúca a že nie je rešpektovaná ako členka pracovnej skupiny (Welsh, S., 1999). Takéto sexuálne správanie nemá nič spoločné so vzájomnou príťažlivosťou alebo priateľstvom. Od priateľského flirtovania a prekárania sa odlišuje jednostrannosťou, jednosmernosťou a agresivitou. Nejde o recipročný, rovnocenný akt erotického záujmu alebo zblíženia, ale o akt nátlaku,

násilia a agresie. Obete sexuálneho obťažovania ho považujú za jednu z najponižujúcejších skúseností. Výsledkom je nie pôžitok, ale znechutenie, poníženie, pocit bezmoci, strach. Častým dôsledkom obťažovania sú pocity menejcennosti, depresie, úzkosť a zlosť. Pocity obetí majú len málo čo spoločného so sexuálnym vzrušením (Riečanská, E., 2005).

Množstvo zahraničných psycho-sociálnych výskumov a výskumov sexuálneho správania sa snažilo odhaliť rizikové faktory sexuálneho obťažovania. Medzi potvrdené *rizikové faktory* patria sexistické postoje medzi spolupracovníkmi (sexistická atmosféra v podniku), neprofesionálne pracovné prostredie, neproporcionálne zastúpenie mužov a žien na pracovisku, ale aj nedostatok informácií o možnosti podania formálnej sťažnosti (O'Hare, E., O'Donohue, W., 1998). K poznatkom o sexuálnom obťažovaní sa viaže paradox, ktorý ešte viac sťažuje jeho elimináciu. Zatiaľ čo ženy sú vnímané ako tie, ktoré sex na pracovisku využívajú na svoje zvýhodnenie, ale v praxi sú často sexuálnym správaním v práci zraňované (majú pocit ublíženosti), muži sú zase v práci vnímaní ako tí, čo sa v práci častejšie ako ženy sexuálne prejavujú a môžu z toho profitovať (Gutek, A., Dunwoody, V., 1987).

2. Výskum sexuálneho obťažovania na pracovisku v SR

Výskum sexuálneho obťažovania na pracovisku realizovaný IVPR v roku 2006 bol súčasťou výskumnej úlohy *Šikanovanie a sexuálne obťažovanie na pracovisku*. Objednávateľom výskumnej úlohy bol vtedajší Odbor rodinnej a rodovej politiky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktorý sa podieľal na tvorbe štátnej politiky rodovej rovnosti a dohliadal na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu pohlavia aj v pracovnoprávných vzťahoch.

Zadanie výskumnej úlohy je aj reakciou na predchádzajúce zistenia z výskumov násilia na ženách na Slovensku, v ktorých prípady šikanovania a sexuálneho obťažovania zo strany spolupracovníkov, respektíve na pracovisku patrili medzi často zažívané prejavy násilia na ženách (Bodnárová, B., Filadelfiová, J., 2003). Zároveň bol výskum súčasťou výskumných úloh, ktoré sa vzťahujú na *Národný akčný plán pre prevenciu a elimináciu násilia páchaného na ženách na roky 2005-2008*.

2.1. Ciele a a metodika výskumu

Základným cieľom výskumnej úlohy bolo získať poznatky o skúsenostiach a názoroch obyvateľov Slovenska o sexuálnom obťažovaní na pracovisku. Vzhľadom na latentnosť a kumulatívnosť sexuálneho obťažovania sme kládli veľký dôraz na vymedzenie sexuálneho obťažovania. Pre účely výskumu sme sexuálne obťažovanie

definovali: **sexuálne obťažovanie je akákoľvek forma verbálneho, neverbálneho alebo fyzického správania sexuálnej povahy na pracovisku** s cieľom alebo dôsledkom ohrozenia dôstojnosti osoby, najmä vytvorením zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia. Za účelom dosiahnutia cieľa boli stanovené nasledovné čiastkové výskumné úlohy:

- zistiť výskyt prejavov sexuálneho obťažovania u dospelých pracujúcich populácie SR (priamu a nepriamu skúsenosť s prejavmi sexuálneho obťažovania na pracovisku),
- zistiť reakcie ľudí, ktorí majú osobné skúsenosti s prejavmi sexuálneho obťažovania na pracovisku, a priebeh prípadov,
- zistiť súvislosti výskytu sexuálneho obťažovania podľa typu a charakteristík pracoviska, pracovných vzťahov a socio-demografických znakov respondentov,
- zistiť všeobecné názory obyvateľstva SR na prejavy sexuálneho obťažovania na pracovisku, mieru tolerancie (citlivosť) voči týmto javom, predstavy o spôsoboch riešenia a prevencii.

Výskumnou metódou bol reprezentatívny kvantitatívny výskum. Zber údajov sa uskutočnil od 13. – 29. októbra 2006. Ako nástroj zberu dát sa použil štandardizovaný dotazník, ktorý obsahoval celkovo 48 otázok (zatvorených, niektoré s možnosťou voľnej doplňujúcej odpovede), z toho 36 vzťahujúcich sa aj na sexuálne obťažovanie. Za terénny zber dát, ako aj konštrukciu výberového súboru je zodpovedná Agentúra sociálnych analýz „ASA“ Bratislava.

Výskum sa realizoval na vzorke 1 041 respondentov a respondentiek starších ako 18 rokov. Základný súbor tvorili pracujúci obyvatelia SR, t. j. zamestnanci a samozamestnanci (podnikatelia, živnostníci), ktorí v čase

zberu dát mali zamestnanie, teda vykonávali prácu za mzdu. Základnými výberovými charakteristikami boli: pohlavie, vek, vzdelanie a kraj.

2.2. Priama a nepriama skúsenosť s prejavmi sexuálneho obťažovania

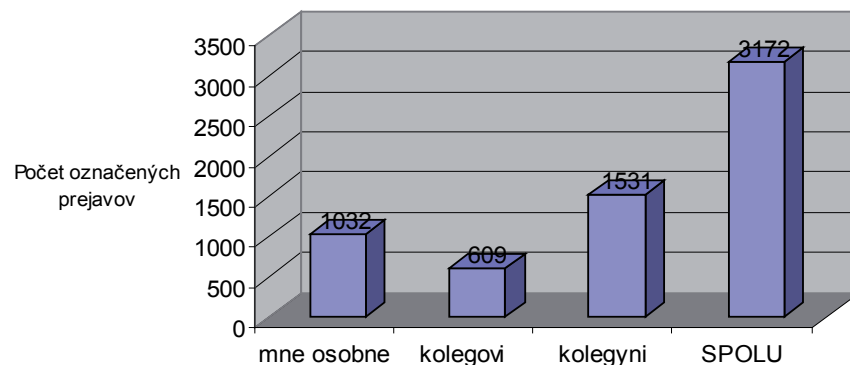
Respondentom bolo predložených 12 prejavov vyselektovaného správania, ktoré sa v odbornej literatúre označuje ako sexuálne obťažovanie. Boli zastúpené všetky druhy (verbálne, neverbálne, telesné) a formy (nepriateľské prostredie, niečo za niečo) sexuálneho obťažovania. Dôležitým aspektom zisťovania bolo, že jednotlivé prejavy boli respondentom predkladané v opisnom tvare, neboli dopredu označené ako sexuálne obťažovanie. Vylúčila sa tým sugestívnosť otázky, ktorá by mohla mať vplyv na odpovede respondentov. Uvádžame plné znenie prejavov sexuálneho správania tak, ako boli uvedené v dotazníku:

- Poznámky a komentáre sexuálnej povahy (napr. na adresu telesných proporcií, výzoru, obliekania, účesu, sexuálneho života).
- Dvojsmyšelné a sexuálne podfarbené vtipy a reči (napr. vtipy o blondínkach, homosexuáloch a pod.).
- Oslovovanie typu „kočka, miláčik, zlatíčko, borec, kanec, zajačik, kohútik.“
- Návrhy na schôdzku aj napriek odmietnutiu, vynucovanie si rande.
- Fyzické dotyky, ktoré nie sú nutné (plesknutie po zadku, obchytkávanie, obtieranie sa, dôvernosti, zatlačenie do kúta, prehnané dotýkanie sa.
- Vyzdobovanie pracoviska aktami, obrázkami, plagátmi, kalendármi (polo)nahých tiel sexuálnej povahy.

- Pískanie a dvojzmyselné gestá, okukovanie a zízanie.
- Prezeranie a ukazovanie sexuálnych časopisov, obrázkov, pornografie (aj poštou, mailom), fotografie, nápisy.
- Obscénne telefonáty.
- Vynucovanie si sexu, sexuálne vydieranie.
- Pokus o znásilnenie, znásilnenie.
- Milostné a sexuálne vzťahy medzi kolegami a kolegynami.
- Iné prejavy podobnej povahy (vypíšte).

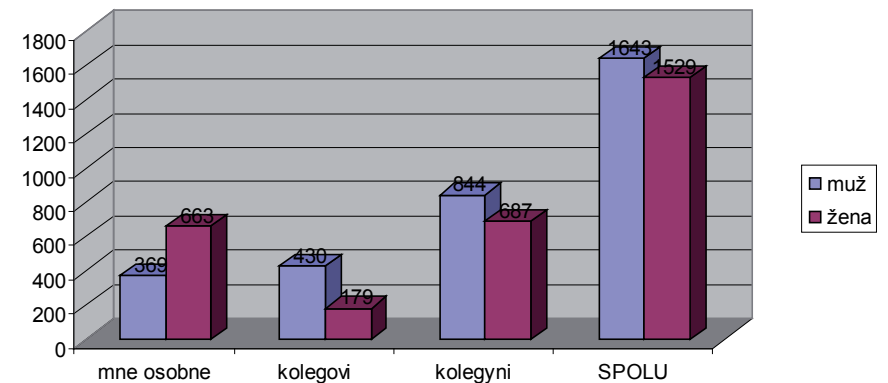
Respondenti mali označiť všetky prejavy, s ktorými sa stretli v posledných 5 rokoch oni osobne (priama skúsenosť) alebo u svojho kolegu/kolegyne (nepriama skúsenosť). **Zo všetkých 1 041 respondentov označilo aspoň jednu skúsenosť s prejavom sexuálneho obťažovania 691 respondentov, čo je 66,4 % z pracujúcej populácie.** Graf č. 1 zobrazuje absolútne počty označených prejavov sexuálneho obťažovania zažitých osobne, u kolegu alebo kolegyne.

Graf č. 1: Počet prejavov sexuálneho obťažovania zažitých osobne, u kolegu/kolegyne za ostatných 5 rokov na pracovisku (abs. č.).



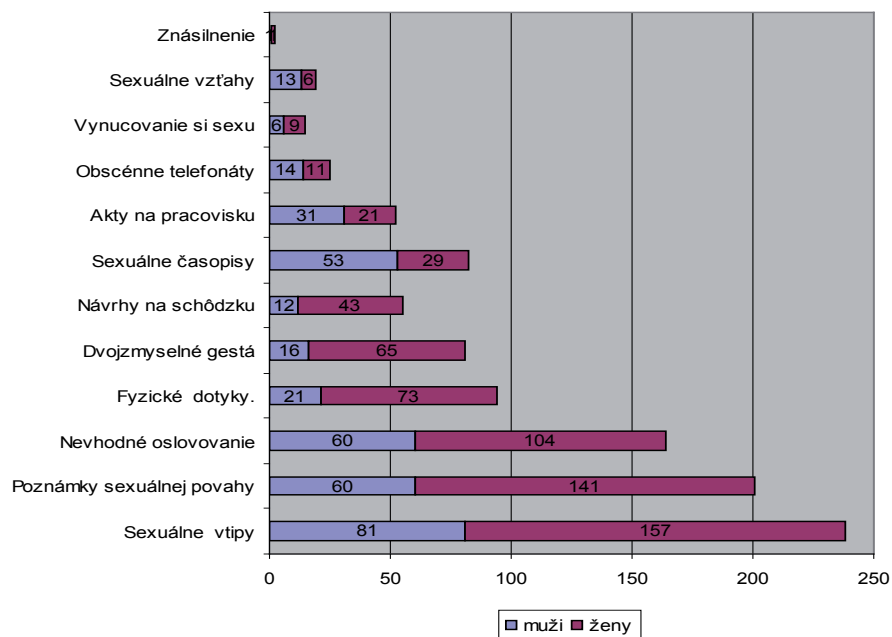
Zo všetkých zažitých prejavov sexuálneho obťažovania ich 69 % zažili ženy, či už priamo alebo nepriamo. Možno teda konštatovať, že **ženy zažívajú prejavy sexuálneho obťažovania na pracovisku omnoho častejšie ako muži.** Graf č. 2 zobrazuje absolútne počty zažitých prejavov sexuálneho obťažovania na pracovisku tak, ako ich označovali muži a ženy.

Graf č. 2: Počet prejavov sexuálneho obťažovania zažitých osobne, u kolegu/kolegyne podľa pohlavia (abs. č.).



V ďalšej analýze sme sa zamerali na osobnú – priamu skúsenosť s prejavmi sexuálneho obťažovania na pracovisku, ktorú priznalo viac ako 36 % všetkých opýtaných. **Najčastejšie zažívanými prejavmi sexuálneho obťažovania sú sexuálne vtipy, poznámky sexuálnej povahy a nevhodné oslovovanie,** ale aj fyzické dotyky, ktoré nie sú nutné. Ženy pritom označovali tieto prejavy takmer vždy dvakrát častejšie ako muži (graf č. 3). Dvojzmyselné gestá, pískanie a okukovanie ako aj návrhy na schôdzku aj napriek odmietnutiu sú tiež viac typickými skúsenosťami žien ako mužov. Muži zažívajú viac oproti ženám ukazovanie sexuálnych obrázkov a časopisov, vystavovanie aktov a sexuálne vzťahy na pracovisku.

Graf. č. 3: Osobne zažitý prejav sexuálneho obt'azovania na pracovisku podľa pohlavia (abs. č.)



S najčastejšie zažívanými prejavmi sexuálneho obt'azovania sa respondenti pritom osobne stretli opakovane (5 a viac krát), menej časté prejavy ako sú fyzické dotyky a návrhy na schôdzku však tiež neboli jednorazovou záležitosťou. **Možno teda predpokladať, že frekvencia opakovaných osobných skúseností je relatívne vysoká a spolu s nepriamo zažitými prejavmi sexuálneho obt'azovania dochádza ku kumulatívne účinku sexuálneho obt'azovania na pracoviskách.**

Z hľadiska pracovnej pozície a pohlavia iniciátora sexuálneho

obt'azovania išlo prevažne o mužov – kolegov z pracovného kolektívu, sexuálne obt'azovanie zo strany nadriadeného/-nej tvorilo necelých 17 %.

Tabuľka č. 1 uvádza absolútne počty označených iniciátorov prejavov sexuálneho obt'azovania, pričom respondenti mali možnosť označenia troch možností.

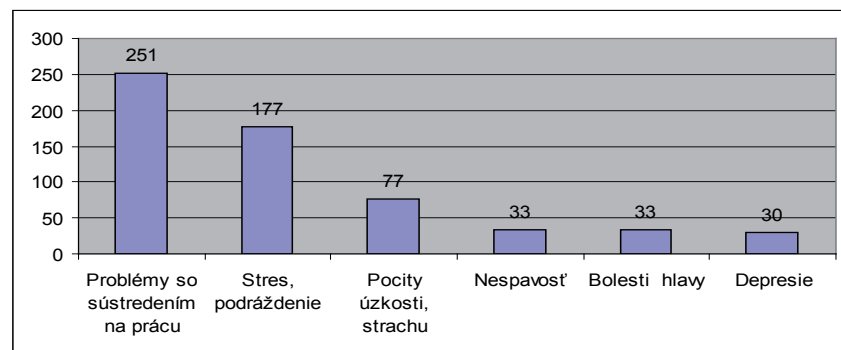
Tab. č. 1: Pracovná pozícia a pohlavie iniciátorov sexuálneho obt'azovania (možnosť 3 odpovedí, abs. č.)

Pozícia a pohlavie iniciátora	1. odpoveď	2. odpoveď	3. odpoveď	Spolu (1.+2.+3.)
Kolega z kolektívu	145	0	0	145
Kolegyňa z kolektívu	38	27	1	66
Viacerí kolegovia - muži	120	33	2	155
Viaceré kolegyně - ženy	18	26	5	49
Bezprostredný/-á nadriadený/-a	35	48	8	91
Podriadený	9	4	2	15
Podriadená	2	10	4	16
Iný	10	23	4	37
Spolu	377	171	26	574

Poznámka: pod kategóriou „iný“ boli zväčša označovaní zákazníci, klienti, pacienti.

Závažnosť sexuálneho obt'azovania možno zisťovať v prejavovaných psychických a fyzických problémoch u obetí. Respondenti s osobnou skúsenosťou sexuálneho obt'azovania mali označiť všetky dôsledky, ktoré sa následne po zažitom prejave sexuálneho obt'azovania u nich objavili. **Viac ako 80 % respondentov označilo aspoň jeden psychický či fyzický problém v dôsledku osobnej skúsenosti s prejavom sexuálneho obt'azovania na pracovisku.** Graf č. 4 zobrazuje poradie šiestich najčastejšie označovaných psychických a fyzických ťažkostí.

Graf č. 4: Psychické a fyzické ťažkosti v dôsledku osobnej skúsenosti s prejavom sexuálneho obťažovania (abs. č.)



Napriek problémom, ktoré ľudia s takýmto správaním na pracovisku majú, iba 13 % z nich podniklo kroky na svoju obranu. 14 % zo všetkých mužov a 15,1 % zo všetkých žien s osobnou skúsenosťou sexuálneho obťažovania uviedlo, že podnikli nejaké kroky voči osobe či osobám, ktoré sa takto voči nim na pracovisku správali. **Ak podnikli nejaké kroky, najčastejšie išlo o pasívnu reakciu (ignorovanie alebo vyhýbanie sa danej osobe).**

Vyriešenie prípadov sexuálneho obťažovania podľa výpovedí respondentov potvrdzuje poznanie, že pasívne reakcie vedú k pokračovaniu nežiaduceho správania a ohradenie sa voči nemu (aj keď nie vždy) spôsobí jeho zastavenie.

Najčastejšími dôvodmi, prečo ľudia proti osobne zažitým prejavom sexuálneho správania nepodnikli nijaké kroky bolo, že nepovažovali za potrebné niečo urobiť (23 % odpovedí) a podľa nich by sa tým nič nevyriešilo (20 % odpovedí) a akékoľvek kroky by iba zhoršili situáciu (približne 16 % odpovedí). Dôvody nebránenia

majú pritom muži a ženy odlišné. Zatiaľ čo ženy si najviac myslia, že protikroky by iba zhoršili situáciu, muži nepovažujú za potrebné niečo robiť proti takému správaniu. O mnoho viac žien ako mužov si pritom myslí, že obranou by sa situácia iba zhoršila a ženy sa viac obávajú pomsty (tab. č. 2).

Tab. č. 2: Dôvody nebránenia sa proti prejavom sexuálneho správania podľa pohlavia (abs. č., N = 501, možnosť 3 odpovedí)

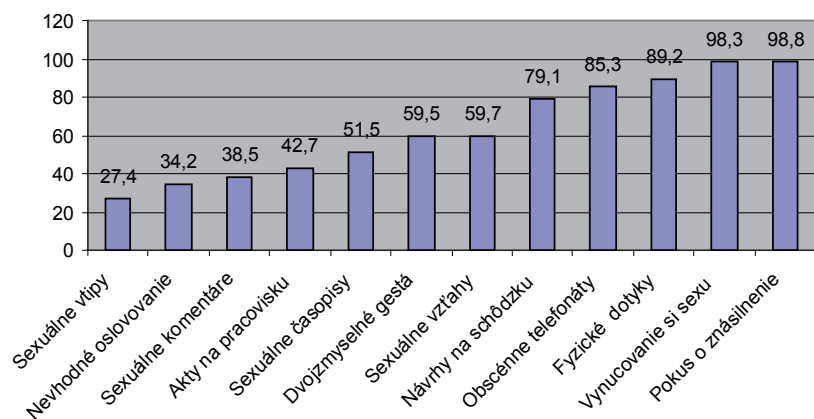
Dôvody nebránenia sa	Spolu	Muži	Ženy
Nepovažoval/-a som za potrebné niečo urobiť	117	68	49
Nič by to nevyriešilo	103	43	60
Iba by to zhoršilo situáciu	79	23	56
Mohlo sa to obrátiť proti mne (mňa by obvinili)	48	23	25
Bolo by mi to trápne, hanbil/a som sa	40	13	27
Obávam/obával/-a som sa pomsty (straty zamestnania)	39	11	28
Nechcel/-a som ublížiť danej osobe/osobám	28	10	18
Stálo by to veľa úsilia	23	6	17
Nevedel/-a som, kde sa mám sťažovať	12	5	7
Nedokážem sa brániť a trpím to ďalej	10	2	8
Nevedel/-a som, že sa môžem brániť, sťažovať sa	2	1	1

2.3. Všeobecné názory o sexuálnom obťažovaní na pracovisku

Vzhľadom na latentnosť sexuálneho obťažovania a problémy s jeho definovaním nás zaujímalo, ktoré prejavy sexuálneho správania na pracovisku považujú ľudia za sexuálne obťažovanie a ktoré nie. Respondenti mali na 4–stupňovej škále pri každom prejave označiť, či ho považujú rozhodne za sexuálne obťažovanie, skôr áno, skôr nie a rozhodne nie za sexuálne obťažovanie. Najčastejšie sa vyskytujúce prejavy sexuálneho obťažovania (sexuálne vtipy, komentáre a nevhodné

oslovovanie) považuje za rozhodne a skôr za sexuálne obťažovanie približne 1/3 pracujúcej populácie, vystavovanie a ukazovanie sexuálnych obrázkov približne 47% pracujúcej populácie. Ostatné prejavy sexuálneho obťažovania sú rozhodne a skôr sexuálnym obťažovaním pre viac ako 1/2 ľudí (graf č. 5). Fyzické dotyky, vynucovanie si sexu či znásilnenie je, samozrejme, už jednoznačným násilím na pracovisku pre väčšinu ľudí.

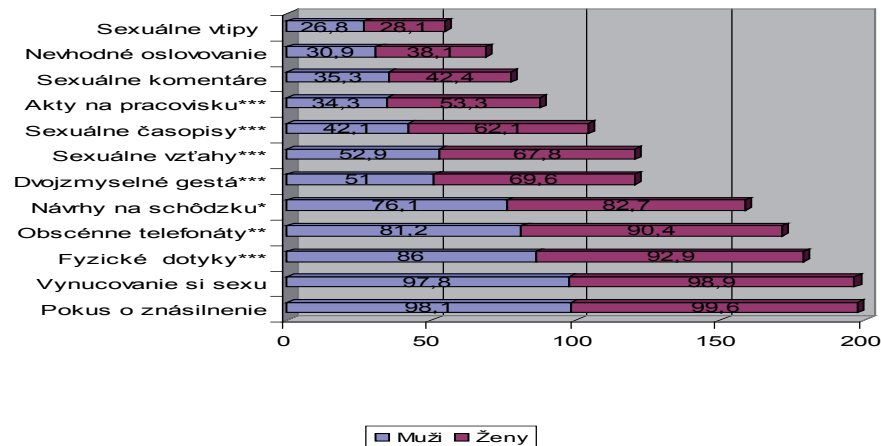
Graf č. 5: Posúdenie prejavov sexuálneho správania na pracovisku („rozhodne to je a skôr to je sexuálne obťažovanie“, N = 1 041, v %)



Dôležitým zistením pre pochopenie relatívne častého výskytu prejavov sexuálneho obťažovania je fakt, že v posúdení jednotlivých prejavov, či to je alebo nie je sexuálne obťažovanie sa muži a ženy častokrát rozchádzajú. Graf č. 6 zobrazuje podiel mužov a žien, ktorý označili jednotlivé prejavy za rozhodne a skôr za sexuálne obťažovanie. Označenie prejavov symbolom * znamená, že posúdenie mužov a žien sa štatisticky významne odlišuje. Vystavovanie aktov na pracovisku, ukazovanie sexuálnych časopisov, milostné vzťahy, dvojzmyselné gestá,

ale aj fyzické dotyky považuje za sexuálne obťažovanie viac žien ako mužov (graf č. 6).

Graf č. 6: Posúdenie sexuálneho správania na pracovisku podľa pohlavia („rozhodne to je“ + „skôr to je sexuálne obťažovanie“, N = 1 041, v %)



Muži a ženy na Slovensku sa rozchádzajú aj v názore, či je sexuálne obťažovanie na pracoviskách rozšírené či zriedkavé. Zatiaľ čo muži sa viac ako ženy domnievajú, že je pomerne a veľmi zriedkavé, takmer až 50 % žien si myslí, že je pomerne rozšírené.

Celková senzitivita na sexuálne obťažovanie na Slovensku je relatívne nízka. Respondentom sme predložili niekoľko výrokov, ktoré sa vzťahujú k sexuálnemu obťažovaniu a ku ktorým mali vyjadriť odstupňovaný súhlas¹. Prvých päť sa považuje v odbornej literatúre

1 Výroky sú súčasťou štandardizovanej škály na meranie citlivosti sociálneho prostredia na sexuálne obťažovanie *The Sexual Harassment Attitudes (SHA)* vypracovaný v roku 1989 Marzerom a Percivalom (Kennedy, A., Gorzalka, B., 2002)

za mýty a súhlas s nimi je vyjadrením nízkej senzitivity na problém sexuálneho obťažovania, súhlas so zvyšnými dvomi vyjadruje vysokú citlivosť. V tabuľke č. 3 sú uvedené podiely odpovedí vyjadrujúce súhlas (rozhodne súhlasím + skôr súhlasím) s týmito výroky. S mýtmi prevažne súhlasila viac ako 1/2 pracujúcej populácie, čo vypovedá o nízkej senzitive na problém sexuálneho obťažovania, resp. o nízkej informovanosti ľudí o tomto probléme. Na druhej strane si však viac ako 2/3 pracujúcej populácie myslí, že sexuálne vydieranie je vážnym spoločenským problémom a „nie“ na sexuálne návrhy znamená nie (tab. č. 3).

Tab. č. 3: Súhlas s výroky vzťahujúcimi sa k sexuálnemu obťažovaniu („rozhodne súhlasím“ + „skôr súhlasím“, N = 1 041, v %)

Výroky vzťahujúce sa k sexuálnemu obťažovaniu	„Rozhodne súhlasím“ + „skôr súhlasím“
Ľudia, ktorí sú sexuálne obťažovaní, provokujú svojim správaním alebo oblečením.	52,3
Pre ženu je len prirodzené využívať svoju atraktivitu pri získavaní rôznych výhod v zamestnaní (postup, finančná odmena a pod.).	51,8
Pre muža je len prirodzené, že atraktívnej žene robí sexuálne návrhy.	43,6
Mnohé z toho, čo ľudia nazývajú sexuálnym obťažovaním, je len normálnym flirtovaním medzi mužmi a ženami.	69,4
Atraktívny človek musí očakávať sexuálne návrhy a mal/a by sa naučiť s tým zaobchádzať.	60,8
Mnohé obvinenia zo sexuálneho obťažovania sú z pomsty alebo zlomyseľnosti.	57,7
Jeden z problémov sexuálneho obťažovania je, že ženy nemajú zmysel pre humor.	31,1
Muž či žena sa musia naučiť, že ak niekto povie „nie“ na ich sexuálne návrhy, naozaj tým myslí „nie“.	85,7
Sexuálne vydieranie je vážnym spoločenským problémom.	75,5

Poznámka: zvyšok do 100 % tvoria odpovede „rozhodne nesúhlasím“ a „skôr nesúhlasím“.

Odpovede mužov a žien boli pritom vo väčšine výrokov štatisticky významne odlišné. Súhlas a rozhodný súhlas žien s mýtmi sexuálneho obťažovania bol výrazne nižší ako u mužov. Možno teda konštatovať, že ženy sú oproti mužom senzitivnejšie na problematiku sexuálneho obťažovania.

Príčiny výskytu sexuálneho obťažovania vidia celkovo ľudia najviac vo využívaní nadriadeného postavenia v práci, ale takéto správanie prisudzujú aj ľudskej povahe či vnímaniu a zobrazovaniu mužov a žien v médiách ako sexuálnych objektov. Výrazne odlišne si však muži myslia, že príčina sexuálneho obťažovania je najmä v ľudskej povahe, zatiaľ čo ženy vidia príčinu v snahe mužov dať najavo svoju nadradenosť (tab. č. 4.)

Tab. č. 4: Príčiny sexuálneho obťažovania na pracovisku („rozhodne súhlasím“, N=1 041, v %)

Príčiny sexuálneho obťažovania	Spolu	Muži	Ženy
Využívanie nadriadeného/vedúceho postavenia v práci.	23,6	20,1	27,6
Je to v ľudskej povahe.	19,8	22,8	16,1
Vnímanie a zobrazovanie žien aj mužov v médiách ako sexuálne objekty.	18,3	16,1	21,0
Snaha mužov dať ženám pocítiť svoju nadradenosť.	15,9	7,5	26,1
Horšie postavenie žien v práci aj spoločnosti.	11,4	9,0	14,2

Poznámka: zvyšok do 100 % tvoria odpovede „skôr súhlasím, skôr nesúhlasím, rozhodne nesúhlasím“

Predstavy ľudí o spôsoboch riešenia prípadov sexuálneho obťažovania na pracovisku možno využiť pri jeho prevencii a eliminácii (tab. č. 5). **Ľudia**

by najviac privítali presnejšie definovanie sexuálneho obt'azovania v zákone (81 % pracujúcej populácie), ale skoro rovnako naliehavo by privítali aj ošetrovanie sexuálneho obt'azovania v pracovnom poriadku podnikov (80,9 %). Sankcionovanie zamestnávateľov by pri privítalo viac ako 65 % populácie a väčšiu angažovanosť odborov skoro 58 %. Za zriadenie oddelenia, ktoré by riešilo prípady sexuálneho obt'azovania bolo skoro 48 %. Iba niečo vyše 29 % pracujúcej populácie si myslí, že sexuálne obt'azovanie netreba riešiť nejakými opatreniami a že by si ho každý mal riešiť sám.

Tab. č. 5: **Riešenie sexuálneho obt'azovania („rozhodne súhlasím + skôr súhlasím“, N = 1 041, v %)**

Riešením sexuálneho obt'azovania by bolo, keby:	Spolu	Muži	Ženy
zákon presnejšie definoval aké prejavy sexuálneho obt'azovania sú nežiadúce a trestné,	81,0	77,0	85,7
pracovný poriadok definoval sexuálne obt'azovanie a postup pri podávaní sťažností,	80,9	77,9	84,5
zvýšili sa pokuty pre zamestnávateľov, ktorí sexuálne obt'azovanie tolerujú a neriešia,	65,4	61,1	70,3
odbory sa viac zapájali do riešenia prípadov sexuálneho obt'azovania,	57,9	55,9	60,0
na pracovisku bolo oddelenie, ktoré by sexuálne obt'azovanie efektívne riešilo,	47,9	46,2	49,9
sexuálne obt'azovanie na pracovisku netreba riešiť, každý si má takéto veci vyriešiť sám.	29,4	33,8	23,9

Poznámka: Zvyšok do 100 % tvoria odpovede „skôr nesúhlasím a rozhodne nesúhlasím“

Predstavy mužov a žien o riešení prípadov sexuálneho obt'azovania sa opäť relatívne líšia. Poradie opatrení, s ktorými muži a ženy najviac súhlasia, sa síce nemení, miera súhlasu je však medzi pohlaviami odlišná. Ženy vo väčšej miere súhlasia s prijatím všetkých navrhnutých opatrení.

O viac ako 10 percentuálnych bodov oproti mužom si nemyslia, že sexuálne obt'azovanie netreba riešiť (tab. č. 5). Okrem riešenia sexuálneho obt'azovania cez pracovný poriadok, sa miera súhlasu s ostatnými opatreniami na elimináciu sexuálneho obt'azovania mužov a žien štatisticky významne líšia. Možno konštatovať, že **ženy naliehavejšie vidia potrebu riešiť sexuálne obt'azovanie na pracovisku ako muži.**

3. Obrana proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku

Obrana proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku spočíva v legislatívnych opatreniach vo forme normatívnych predpisov, ale aj v primárnej, sekundárnej a terciárnej intervencii. Použitie obranných prostriedkov je závislé od štádia, intenzity a druhu sexuálneho obťažovania a od toho, či sa jedná o obranné prostriedky na politickej (právnej), podnikovej či individuálnej úrovni. Dôraz sa, samozrejme, kladie na prevenciu, t. j. zníženie rizika výskytu sexuálneho obťažovania na pracovisku najmä prostredníctvom včasnej informovanosti ľudí.

3.1. Politická a právna úroveň

Vytváranie politík na prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania prešlo v posledných troch desaťročiach relatívne dynamickým vývojom. Od objavenia sa problému až po viacúrovňový proces vytvárania politík sa problematikou sexuálneho obťažovania zaoberali rôzni politickí aktéri a ich snahy vyústili do množstva nových regulácií a inštitucionálnych opatrení.

Právne – liberálny prístup v USA bol a je charakteristický revolúciou v jurisdikcii, kde je sexuálne obťažovanie definované ako jedna z foriem diskriminácie na základe pohlavia (sex discrimination) a súdy akceptujú definíciu sexuálneho obťažovania z perspektívy obetí ako nevítané a nechcené sexuálne správanie (Zippel. K.S., 2006). V prvej

fáze objavenia sa problematiky zohrali dôležitú úlohu feministické organizácie, ktoré mobilizovali ženy využívaním feministickej stratégie „prehovor“ v kontexte hnutia proti znásilneniu na zviditeľnenie problému. V ďalšom štádiu sa legislatíva formovala už priamo v súdnych sieňach prostredníctvom precedentných prípadov, kde dôležitú úlohu zohrali feministické právne zástupkyne. Takáto relatívne rýchla stratégia vývoja legislatívy si však vyžiadala aj svoju daň. Niekoľko medializovaných súdnych prípadov (Anita Hill vs. Clarence Thomas, Paula Jones vs. Robert Clinton) vytvorilo o ženách súdiacich sa pre sexuálne obťažovanie obraz pomstychtivej, finančnými a politickými motívami hnanej ženy. V americkej verejnosti dnes neexistuje všeobecný konsenzus o tom, ktoré sexuálne správanie na pracovisku je sexuálnym obťažovaním, a štrukturálne politiky na odstránenie násillia na pracovisku absentujú (Zippel. K.S., 2006).

Viacúrovňový proces vytvárania politiky v EU predpokladá pomalší proces relatívnej politickej zmeny vo vzťahu k sexuálnemu obťažovaniu. Tento proces začal v roku 1976 Direktívou rovnakého zaobchádzania a bol nasledovaný „jemnými“ právnymi opatreniami vzťahujúcimi sa na sexuálne obťažovanie, napr. Odporúčanie Rady ministrov v roku 1984, Rezolúciou Parlamentu v roku 1986, Rezolúciou Rady ministrov v roku 1990 a Kódexom dobrej praxe v roku 1991. Tento proces vyústil do prijatia Smernice v roku 2002 (2002/73/ES), ktorá je pre väčšinu členských krajín progresívna a inovatívna. Smernica definuje sexuálne obťažovanie ako diskrimináciu na základe pohlavia (Zippel. K.S., 2006). V tomto procese zohral dôležitú úlohu feministický lobbying, odbory ale aj iní politickí aktéri, hoci doteraz všetky členské krajiny EU Smernicu 2002/73/ES vrátane Slovenska netransponovali do svojej legislatívy.

Krátky historický exkurz do vývoja legislatívy proti sexuálnemu obťažovaniu napomáha pochopeniu a poučeniu sa z chýb ale aj úspechov iných krajín. Treba zdôrazniť, že rovnako ako presná definícia sú dôležité aj postupy v konaní pri výskyte sexuálneho obťažovania, možnosť podania sťažnosti a vymožiteľnosť práva.

3.2. Organizačná/podniková úroveň

Ak sa prípad sexuálneho obťažovania ako forma diskriminácie na základe pohlavia a druh obťažovania vyskytuje na pracovisku, za jeho výskyt, pretrvávanie a spôsob riešenia prípadu právne zodpovedá zamestnávateľ. Preto je v záujme každého zamestnávateľa, aby venoval náležitú pozornosť prevencii sexuálneho obťažovania, ale mal zavedené aj presné postupy pre riešenie prípadov.

Odporúča sa využívať prostriedky primárnej prevencie, teda zníženia rizika výskytu sexuálneho obťažovania na pracovisku. Riziko sa dá znížiť informovanosťou radových ale aj riadiacich pracovníkov/-čok o tom, čo je zakázané sexuálne správanie na pracovisku a o ich právach nebyť sexuálne obťažovaní/-é. Zároveň však informácie slúžia aj na to, aby sa zamestnanci/-kyne sami/-y nestali obťažovateľmi/-kami. Zamestnávateľ by mal informovať aj o postupoch podávania sťažnosti, kto a ako bude zodpovedný za riešenie sťažnosti a aké sú možné následky a sankcie pre páchatel'a sexuálneho obťažovania.

Už aj na Slovensku existujú firmy, ktoré politiku proti sexuálnemu obťažovaniu riešia prijatím interných etických kódexov ako formy internej smernice či pracovného poriadku. Príkladom môže byť Etický kódex

Bratislavskej vodárenskej spoločnosti, v ktorej je sexuálne obťažovanie definované nasledovne: „*Sexuálnym obťažovaním sa rozumie akákoľvek forma správania sa so sexuálnym obsahom či podtónom, ktoré si druhá strana neželá. Za sexuálne obťažovanie sa v Etickom kódexe BVS, a. ., považujú priame sexuálne návrhy, akékoľvek narážky na sexuálny život iného zamestnanca, vtipy s erotickou tematikou, akékoľvek dotyky inej osoby, ak si to daná osoba nepraje, ak ju to uráža alebo je to pre ňu psychicky a fyzicky neprijemné.*“ (<http://www.bvsas.sk/section/111/Eticky-kodex/default.aspx>). Iným dobrým príkladom je Etický kódex Slovenských elektrární, v ktorom je sexuálne obťažovanie definované: „*Sexuálne obťažovanie nie je dovolené a tolerované a nie sú dovolené ani žiadne formy správania alebo slovného prejavu, ktoré by mohli rušivo pôsobiť na pocity jednotlivca (napríklad vystavovanie obrázkov s jasným sexuálnym odkazom alebo naliehavé a neustále sexuálne narážky).*“ (<http://www.seas.sk/spolocnost/eticky-kodex/>).

Väčšina takto prijatých kódexov etického správania je spojená aj s politikou proti obťažovaniu a diskriminácii aj z iných dôvodov ako je pohlavie, protikorupčnou politikou a etikou obchodovania.

Okrem formálneho prijatia interných smerníc a zakomponovaniu politiky proti sexuálnemu obťažovaniu sa odporúča reálne určiť pracovníka/-čku alebo oddelenie, kde je možné požiadať o pomoc, podať sťažnosť. Často sa týmito povinnosťami poveruje personálne oddelenie. Dôležitým aspektom je, aby radoví/-é pracovníci/-čky mali v kompetentného pracovníka/-čku dôveru a neobávali sa následného prenasledovania a viktimizácie. Odporúča sa dôsledná implementácia politiky proti sexuálnemu obťažovaniu vo forme opakovaných školení pre všetkých pracovníkov, ako aj prešetrenie každého prípadu sexuálneho

obťažovania vrátane rád pre pracovníkov/-čky ako zabezpečiť dôkazy sexuálneho obťažovania.

Zapojenie odborov do stratégií proti sexuálnemu obťažovaniu môže byť iniciatíva radových členov odborov, ale aj odborovej organizácie ako celku. Argumentácia na vyhlásenie politiky proti sexuálnemu obťažovaniu sa opiera o negatívne dôsledky neprijatia takejto politiky a neriešenia prípadov sexuálneho obťažovania pre zamestnávateľa. Dôsledkami je nižšia produktivita práce, nižšia spokojnosť s prácou, nižšia motivácia k práci, nižšia lojalita k zamestnávateľovi, vyhýbanie sa pracovníkovi, ktorí ich obťažuje (nekomunikovanie), vysoká hladina stresu, prípadná práceneschopnosť a dobrovoľný odchod z pracoviska. Zapojenie odborov ako významného aktéra v obrane proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku je možné aj prostredníctvom osobitných klauzúl alebo súčastí kolektívnych zmlúv.

Na organizačnej úrovni nie sú ojedinelé aj dôsledne vypracované príručky proti sexuálnemu obťažovaniu použiteľné aj pre iné typy podnikov či firiem. Väčšinou ide o príručky rôznych komisií, neziskových organizácií ale aj vzdelávacích inštitúcií, ktoré mali alebo aj majú s prípadmi sexuálneho obťažovania negatívne skúsenosti (University of ESSEX UK: <http://www.uea.ac.uk/hr/public/files/harassment.pdf>, Australian Anti-discrimination Commission: <http://www.nt.gov.au/justice/adc/html/pamphlets/harassment.html>).

3.3. Individuálna/osobná úroveň

Osobná skúsenosť so sexuálnym obťažovaním je zásahom do vnútornej integrity človeka prostredníctvom poníženia a útoku na osobnú

dôstojnosť, narušenie fyzického a intímneho súkromia ak išlo o nevítané fyzické dotyky či iné prejavy sexuálneho správania. Negatívnymi dôsledkami neriešenia sexuálneho obťažovania na individuálnej úrovni môže byť dlhodobé pociťovanie odporu a hnevu, ktoré môže mať vplyv na celkový vzťah k mužom, manželovi či partnerovi.

Vyhýbanie sa páchatel'ovi zhoršuje vzájomnú komunikáciu, ktorá môže viesť k horším pracovnými výsledkom, ostrakizovaniu a nedostatočnému informovaniu. V krajom prípade môže neriešenie sexuálneho obťažovania viesť k spomaleniu, zastaveniu pracovného postupu alebo aj (ne)dobrovoľnému odchodu zo zamestnania.

Štúdie zisťujúce príčiny pretrvávania sexuálneho obťažovania na pracovisku varujú pred stratégiami bagatelizácie jednotlivých prípadov:

a) Ospravedlňovanie páchatel'a sexuálneho obťažovania

- sexuálne obťažovanie nie je videné ako problém, ak muž nemal v úmysle sexuálne obťažovať ženu. Namiesto označenia verbálnych, neverbálnych či fyzických útokov ich pravým menom sa incidenty opisujú v termínoch ako „muž mal mentálny problém, práve prežíval osobnú krízu, mal problémy s alkoholom“ a pod. Páchatel' je opisovaný ako „sukničkář“ alebo človek, čo rád rozpráva „lepkavé typy“. To, že nie sú schopní „kontrolovať“ svoje „neúmyselné“ konanie má za následok, že takéto správanie nie je vnímané ako sexuálne obťažovanie.

b) Vnímanie obeť sexuálneho obťažovania - sexuálne obťažovanie

je reinterpretované tým, že sa pozornosť obráti z páchatel'a na obeť. Obeť uvažuje o mieri svojej viny na incidente. „Dala som nevedomky podnet na takéto správanie, vysielala som neprávne signály a tým som podporila nevítané sexuálne návrhy?“ Sexuálne obťažovanie

nie je problematizované, ak je prisudzované špecifickému typu ženy, ktorá je vnímaná ako sexuálne provokatívna.

c) Potieranie nevítaného správania ako súčasť „sexuálnych hier“ medzi pohlaviami. V sociálnych vzťahoch platí princíp dávať – mať dať. Špecifický nerovnocenný rodový poriadok dáva mužom licenciu dávať sexuálne návrhy a určité výhody. Následne je hrubé správanie a obťažovanie zažívané ako normálny aspekt každodenného života a súčasť heterosexuálnej súhry.

d) Zmierňovanie sexuálneho obťažovania typu „Aspoň že to nebolo znásilnenie!“. Stupeň obťažovania a prítomnosť alebo neprítomnosť fyzického násillia vplýva na posúdenie, či nevítaný typ správania je vnímaný ako sexuálne obťažovanie alebo nie. Ak na obeti nie sú známky fyzického násillia alebo ak nejde o výrazné psychické zruútenie, tak ani samotné obeť často sexuálne obťažovanie neidentifikujú ako obťažovanie. Sexuálne obťažovanie nie je identifikované ako problém, ak muž alebo žena zodpovedný/-á za sexuálne obťažovanie nepoužil/-a násillie, nenapadol/-a ženu/muža fyzicky, nevyuocoval/-a si sex alebo sa ju nepokúsil znásillniť.

e) Prípady a pravidelnosti - sexuálne obťažovanie nie je vnímané a identifikované ako problém, ak sa objavuje iba ojedinele. Jeden zo spôsobov ako bagatelizovať problém je izolovať individuálne prípady bez vnímania ich prepojenia. Jedna študentka napríklad referovala ako ju jeden spolužiak verbálne sexuálne obťažoval a inokedy zase sa jej neprístojne dotýkal. Obeť teda často opisujú každý prejav sexuálneho obťažovania osobitne a nevidia konanie mužov ako celkovo ovplyvňuje ich situáciu v práci (The Equal Opportunities Ombudsman, 2006).

V štádiu sekundárnej intervencie, teda keď už došlo k sexuálnemu obťažovaniu sa obetiam odporúča:

1. Dôverovať vlastným pocitom a nazvať ponižujúce správanie pravým menom – sexuálnym obťažovaním.
2. Nežiadať správanie neignorovať, nezľahčovať a nebagatelizovať.
3. Neobviňovať sa, zodpovednosť za správanie je na páchatelovi.
4. Robenie záznamov a poznámok o nežiadúcom správaní (dátum, čas, miesto, svedkovia).
5. Vyzvať páchatela, aby s nežiadúcim správaním prestal, ohradiť sa, povedať jasné „nie“.
6. Zdôveriť sa s problémom niekomu, komu dôverujete (kolegyni, kolegovi, priateľke, partnerovi, ...).
7. Informovať o probléme sexuálneho obťažovania svojho nadriadeného/-nú (ak obťažuje nadriadený, obrátiť sa na jeho nadriadeného).
8. Dbáť na svoju bezpečnosť a nechať sa zastrašiť.
9. Oznámiť prípad sexuálneho obťažovania na kompetentnom mieste.

Ak došlo k obzvlášť závažnému sexuálnemu obťažovaniu, t. j. ak osoba bola jednorazovo sexuálne napadnutá (pokús o znásillnenie, znásillnenie) a/ alebo opakovane vystavovaná sexuálnym narážkam, vydieraniu, sexuálnym fyzickým útokom a pod., treba obeť poskytnúť postintervenčnú pomoc (psychologické poradenstvo, terapiu), ktorá jej umožní spracovať prežitie zážitku a zaradiť sa opäť do normálneho života.

4. Súhrnné zistenia a závery

Sexuálne obťažovanie je forma diskriminácie a rodovo podmieneného obťažovania, ktoré má svoje osobité prejavy, príčiny a vyžaduje si preto špecifické spôsoby eliminácie a prevencie. Sexuálne obťažovanie sú situácie, keď dochádza k nežiadúcemu verbálnemu, neverbálnemu alebo telesnému správaniu sexuálnej povahy s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúce alebo urážlivého prostredia. Základnými charakteristikami sexuálneho obťažovania je jeho latentnosť, kumulatívnosť a hrozba viktimizácie.

Kvantitatívnym empirickým výskumom na Slovensku realizovaným štandardizovaným dotazníkom sa v roku 2006 zistilo, že z výberovej vzorky 1 041 respondentov má aspoň jednu skúsenosť s prejavom sexuálneho obťažovania 691 respondentov, čo je 66,4 % z pracujúcej populácie. Ženy pritom zažívajú prejavy sexuálneho obťažovania omnoho častejšie ako muži. Najčastejšie zažívanými prejavmi sexuálneho obťažovania sú sexuálne vtipy, poznámky sexuálnej povahy a nevhodné oslovenie. Zväčša ide o opakované zážitky. Z hľadiska pracovnej pozície a pohlavia iniciátora sexuálneho obťažovania išlo prevažne o mužov – kolegov z pracovného kolektívu, sexuálne obťažovanie zo strany nadriadeného/nej tvorilo necelých 17 %. Napriek tomu, že väčšina ľudí s osobnou skúsenosťou sexuálneho obťažovania mala problémy so sústredením na prácu, prežívala stres či pocit úzkosti a strachu, nepodnikli žiadne kroky na svoju obranu. Aj ak podnikli nejaké kroky, išlo zväčša o ignorovanie správania alebo vyhýbanie sa dotýčným osobám. Najčastejšími dôvodmi,

prečo ľudia proti osobne zažitým prejavom sexuálneho správania nepodnikli nijaké kroky bolo, že nepovažovali za potrebné niečo urobiť (23 % odpovedí), podľa nich by sa tým nič nevyriešilo (20 % odpovedí), akékoľvek kroky by iba zhoršili situáciu (približne 16 % odpovedí).

Najčastejšie sa vyskytujúce prejavy sexuálneho obťažovania (sexuálne vtipy, komentáre a nevhodné oslovenie) považuje za rozhodne a skôr za sexuálne obťažovanie približne 1/3 pracujúcej populácie, vystavovanie a ukazovanie sexuálnych obrázkov približne 47 % pracujúcej populácie. Ostatné prejavy sexuálneho obťažovania sú rozhodne a skôr sexuálnym obťažovaním pre viac ako 1/2 ľudí. Dôležitým zistením pre pochopenie relatívne častého výskytu prejavov sexuálneho obťažovania je fakt, že v posúdení jednotlivých prejavov, či to je alebo nie je sexuálne obťažovanie, sa muži a ženy častokrát rozchádzajú. Ženy sú voči sexuálnemu obťažovaniu senzitívnejšie ako muži. Príčiny sexuálneho obťažovania vidia muži najviac v ľudskej povahe, zatiaľ čo ženy si myslia, že ide o využívanie nadriadeného postavenia v práci a snaha mužov dať ženám najavo svoju prevahu. Problematika sexuálneho obťažovania by sa podľa pracujúcej populácie mala riešiť lepším definovaním sexuálneho obťažovania v zákone aj v pracovnom poriadku.

Obrana proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku spočíva v legislatívnych opatreniach vo forme normatívnych predpisov, ale aj v primárnej, sekundárnej a terciárnej intervencii. Použitie obranných prostriedkov je závislé od štádia, intenzity a druhu sexuálneho obťažovania a od toho, či sa jedná o obranné prostriedky na politickej (právnej), podnikovej či individuálnej úrovni. Dôraz sa kladie na prevenciu, t. j. zníženie rizika výskytu sexuálneho obťažovania na pracovisku najmä prostredníctvom včasnej informovanosti ľudí.

Summary

Sexual harassment is a form of discrimination and harassment based on gender with peculiar manifestations and causes. Therefore special ways of elimination and preventions are needed. Sexual harassment are the situations when it comes to undesirable verbal, non-verbal or physical behaviour of sexual nature with an intention or effect to destroy the dignity of a person, especially by creating intimidating, hostile, humiliating, shaming or obnoxious environment. Main facilities of sexual harassment are latency, cumulativeness and threat of victimisation.

Findings of the quantitative research of sexual harassment in the workplace in Slovakia carried out by the mean of standardized questionnaire in 2006 showed, that more than 66 % of working population have been exposed of some kind of sexual harassment manifestation. Women are exposed to sexual harassment manifestations much more often than men. The most experienced sexual harassment manifestations are sexual jokes, remarks of sexual nature and inappropriate naming. The exposures are mostly repeated. Initiators of sexual harassment from the point of working position and gender were mostly men – colleagues, sexual harassment from the side of superior employee composed fewer than 17 %. Despite of suffering of work–concentration problems, feelings of stress and anxiety by the majority of people with personnel experience of sexual harassment manifestations, they did not defend against. If they took some steps against, it was mostly ignorance of the sexual behaviour or avoidance of the perpetrator. The most often reasons for not defending standpoint are that they did not considered defending themselves (23 %

of responses), nothing would be solved (20 % of responses), and any steps would only worsen the situation (about 16 % of responses).

The most occurred sexual behaviour manifestations (sexual jokes, sexual remarks and inappropriate naming) are considered as definitely and about sexual harassment approximately by the 1/3 of working population, sexual and nude pictures in the workplace by 47 % of working population. Remaining sexual harassment manifestations are considered definitely and about sexual harassment by more than half of respondents. Important finding for understanding the relative high prevalence of sexual harassment is the fact that the consideration if it is sexual harassment of not defers mostly by the gender. Women are more sensitive to sexual harassment than men. The reasons of sexual harassment are seen by men in human nature, whereas women see the reasons in abuse of superior position in the workplace and as effort of men to show predominance to women. The problem of sexual harassment should be solved by better definition in law and working code.

The defence against sexual harassment in workplace consists in legislation measures in the form of normative regulations and in primary, secondary and tertiary intervention. The usage of defence tools depends on the state, intensity and kind of sexual harassment and on that fact, if the usage occurs on political (juridical) level, on organizational level or on individual level. The emphasis is on prevention, which means the decrease of the risk of sexual harassment occurrence in workplace by early awareness of people.

Použitá literatúra a informačné zdroje

- Antidiskriminačný zákon, 2007: Zákon č. 365/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov, dostupné na www: <http://www.employment.gov.sk/new/index.php?SMC=1&id=713> a [http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/B6C5F29081AB82A2C12572C9002D730B/\\$FILE/Zdroj.html](http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/B6C5F29081AB82A2C12572C9002D730B/$FILE/Zdroj.html)
- Australian Anti-discrimination Commission of Northern Territory, dostupné na www: <http://www.nt.gov.au/justice/adc/html/pamphlets/harassment.html>
- Barošová, G., 2006: Monitoring rodovej segregácie na trhu práce – analýza dopadov transformačných zmien. Dostupné online na www: http://www.vupsvr.gov.sk/texty/File/vyskum/2006/Barosova/Monitoring_rod_segreg.pdf, IVPR, Bratislava
- Bodnárová, B., Filadelfiová, J., 2003: Domáce násilie a násilie páchané na ženách v SR, Stredisko pre štúdium práce a rodiny, Bratislava
- Di Martino, V.; Hoel, H.; Cooper, C.I., 2003: Preventing violence and harassment in the workplace, European foundation for Improvement of Living and Working Conditions
- Etický kódex BVS. Dostupné na www: <http://www.bvsas.sk/section/111/Eticky-kodex/default.aspx>
- Etický kódex zamestnanca a člena orgánov akciovej spoločnosti, Slovenské elektrárne a. s., dostupné na www: <http://www.seas.sk/spolocnost/eticky-kodex/>
- Gutek, A. B., Duwoody, V. 1987: Sex Object and Worker: Incompatible Images of Women, ISSR Working papers, 3/13/1987

- Kennedy, A., Gorzalka, B., 2002: Asian and non-Asian Attitudes Toward Rape, Sexual Harassment and Sexuality, v Sex Roles, 46/7/8/2002
- Křížková, A., Čermáková, M., Dudová, R., Maříková, H., Uhdeová, Z., 2005: Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů, oddělení Gendera sociologie, Sociologický ústav AV ČR
- O'Hare, E., O'Donohue, W., 1998: Sexual Harassment: Identifying Risk Factors, v Archives of Sexual Behavior, 27/6/1998, online, Springer Netherlands
- Paoli, P., Merlić, D. 2001: Third European Survey on Working Conditions, EF. Dostupné na www: <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2001/21/en/1/ef0121en.pdf>
- Riečanská, E., 2005: Ako povedať žene, aká je jej hodnota a účel jej bytia? In: Žena nie je tovar, Aspekt, Bratislava
- The Equal Opportunities Ombudsman, 2006: Review of Current Knowledge: Sexual harassment and gender – related harassment in working life, Švédsko
- The Global Gender Gap, 2006. Dostupné online na www: <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2006.pdf>, WEF
- University of ESSEX UK: Guidelines for Dealing with Harassment, UEA Norwich. Dostupné na www: <http://www.uea.ac.uk/hr/public/files/harassment.pdf>
- Welsh, S., 1999: Gender and Sexual Harassment, v Annual Review of Sociology 1999
- Zippel K. S., 2006: The Politics of Sexual Harassment: A comparative Study of the United States, The European Union, and Germany, Cambridge University Press

**V edícii bulletinu Rodina a práca
v roku 2007 zatiaľ vyšlo:**

**1/2007: Životné podmienky rodín v medzigeneračnej
perspektíve**

(Daniel Gerbery, Bernardína Bodnárová, Jarmila Filadelfiová)

2/2007: Pôsobenie zamestnaneckých rád u zamestnávateľa

(Ludovít Czírja, Viera Škvarková)

**3/2007: Zdravotné postihnutie v mozaike vybraných faktorov,
výskumných zistení a dokumentov**

(Kvetoslava Repková)