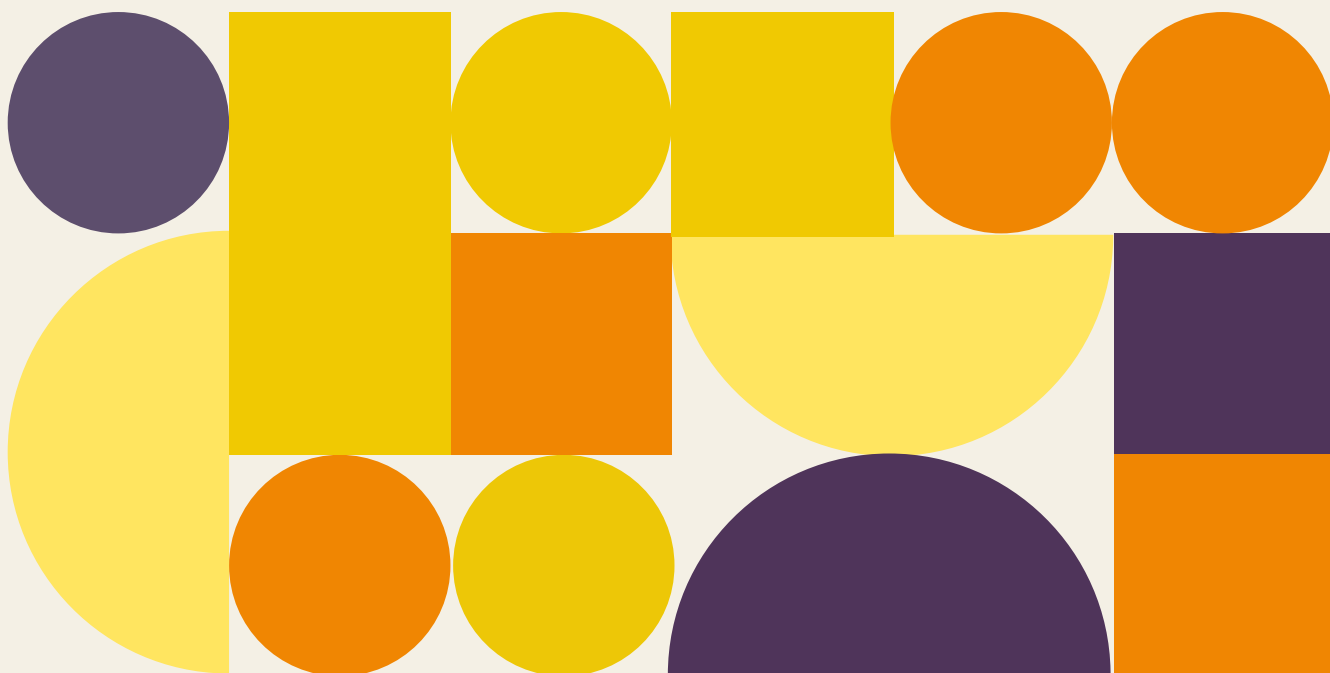


Pracovisko bez sexuálneho obťažovania - ako na to?

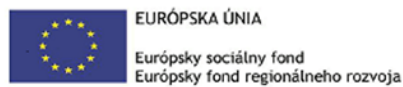
Veronika Valkovičová
Slávka Karkošková
Magdaléna Musilová



Pracovisko bez sexuálneho obťažovania - ako na to?

Veronika Valkovičová, Slávka Karkošková a Magdaléna Musilová

Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava 2023



Inštitút pre výskum práce a rodiny vydal túto publikáciu ako súčasť výstupov národného projektu **Pre-
vencia a eliminácia rodovej diskriminácie** OP ĽZ NP 2018/4.1.2/01., ktorý sa realizuje vďaka podpore z
Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu
Ľudské zdroje www.esf.gov.sk

Spracovali

Mgr. Veronika Valkovičová, PhD.
doc. ThDr. Mgr. Slávka Karkošková, PhD.
Mgr. Magdaléna Musilová, PhD., LL.M.

Odborné recenzentky

Mgr. Zuzana Očenášová, PhD.
doc. PhDr. Gabriela Mikulášková, PhD.

Vydanie

Prvé vydanie

Vydavateľ

Inštitút pre výskum práce a rodiny

Rok vydania

2023

ISBN

978-80-7138-182-2

Rozsah

67 strán

Spracovanie

Ing. Lukáš Beňo

Inštitút pre výskum práce a rodiny vydal túto publikáciu ako súčasť výstupov národného projektu Prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie OP LZ NP 2018/4.1.2/01., ktorý sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje www.esf.gov.sk

Obsah

Úvod	6
1. Právna úprava sexuálneho obťažovania na Slovensku.....	8
1.1. Antidiskriminačný zákon.....	8
1.1.1. Všeobecne o diskriminácii v Antidiskriminačnom zákone	9
1.1.2. Úprava sexuálneho obťažovania v Antidiskriminačnom zákone.....	12
2. Skúsenosti so sexuálnym obťažovaním v zamestnaní.....	18
2.1. Sexuálne obťažovanie na pracovisku - prístup zamestnávateľa	20
2.1.1. Dostupnosť nástrojov riešenia sexuálneho obťažovania v zamestnaní	20
2.1.2. Skúsenosti s nahlasovaním sexuálneho obťažovania v organizácii	21
2.1.3. Dobrá a zlá prax zamestnávateľov	23
2.2. Dlhodobé dopady sexuálneho obťažovania v oblasti práce	27
2.2.1. Strata energie, poruchy pozornosti a narušenie tempa práce.....	27
2.2.2. Narušenie image-u firmy a nechť chodiť do práce.....	29
2.2.3. Negatívna zmena vzťahov na pracovisku	30
2.3. Odporúčania pre organizácie	32
2.3.1. Organizačné hodnoty a klíma.....	32
2.3.2. Poradenstvo a vzdelávanie	33
2.3.3. Nahlasovanie sexuálneho obťažovania.....	34
2.3.4. Preverovanie podnetov na sexuálne obťažovanie	34
2.3.5. Sankcie a náprava situácie.....	35

3. Odporúčania a postupy pre organizácie	36
3.1. Vzdelávanie.....	37
3.2. Organizačné hodnoty a klíma	39
3.3. Nahlasovanie (podávanie podnetov) a ich preverovanie	41
3.4. Sankcie a náprava situácie	47
3.5. Monitorovanie	48
Záver.....	50
Zoznam použitej literatúry	51
Prílohy.....	53
O autorkách	67

Úvod

Výskumy o miere výskytu sexuálneho obťažovania na Slovensku prinášajú znepokojivé zistenia: so sexuálnym obťažovaním sa stretla viac ako polovica populácie a viac ako dve tretiny žien. Je evidentné, že k sexuálnemu obťažovaniu môže dochádzať v rôznych prostrediach, pracoviská nevyvímajúc (Kuruc, 2022). Žiadne pracovisko nie je imúnne voči problému sexuálneho obťažovania. Tejto výzve musia v súčasnosti čeliť rôzne pomáhajúce profesie a preto by mala byť problematika sexuálneho obťažovania zaradená aj do odbornej vysokoškolskej prípravy oblastí manažmentu, psychológie, či práva.

Ak na Vašom pracovisku dosiaľ neboli hlásené prípady sexuálneho obťažovania, alebo sa takéto hlásenia vyskytli zriedkavo, neznamená to, že vašej firmy či organizácie sa problém netýka. Niekedy k sexuálnemu obťažovaniu dochádza v skrytosti, niekedy sa odohráva pred svedkami. Existujú aj pracoviská, kde je sexuálne obťažovanie považované za verejné tajomstvo. Každý o tom vie, a zároveň to nikto nerieši. Možno sa aj niekto o riešenie pokúšal, ale akosi neuspel. V každom prípade to nie je v poriadku.

Sexuálne obťažovanie na pracovisku je spojené s celým spektrom možných negatívnych následkov, a to na rôznych úrovniach (Smidt a kol., 2023). U osôb, ktoré sú priamo vystavené nejakým formám sexuálneho obťažovania na pracovisku, sa znižuje pocit psychickej a fyzickej pohody, čo (okrem presahu do súkromia) má zákonite neblahý vplyv aj na ich pracovný výkon. Nevhodné reakcie kolegov a kolegyň na incidenty sexuálneho obťažovania, ktorých boli svedkami, môžu viesť k zhoršeniu kvality vzťahov v pracovnom kolektíve, a tým aj oslabovať potenciál vzájomnej efektívnej spolupráce. Negatívne následky sexuálneho obťažovania sa ešte ďalej prehlbujú, pokiaľ v riešení problematiky zamestnávateľ (či už úmyselne alebo z nedbanlivosti) zlyháva (Smidt a kol., 2023). Za takýchto okolností môžu obeť sexuálneho obťažovania nadobudnúť oprávnený pocit, že ich zamestnávateľ zradil alebo zrádza.

Keďže sexuálne obťažovanie na pracovisku ohrozuje zdravie a pohodu zamestnancov a zamestnaných, jeho prevencia a adekvátne riešenie v prípadoch jeho výskytu, by mali byť prioritou každého zamestnávateľa s cieľom zabezpečiť bezpečné pracovné prostredie (Uznesenie Európskeho parlamentu, 2023). Bezpečnosť a ochrana zdravia je rutinnou témou, ktorá je predmetom vstupného a periodického preškoľovania zamestnanectva. Zatiaľ je však v jeho obsahu opomínaná problematika sexuálneho obťažovania na pracovisku. Je žiadúce, aby sa to zmenilo. Sexuálne obťažovanie na pracovisku je totiž záležitosťou bezpečnosti a ochrany zdravia a ako také by sa malo riešiť a malo by sa mu predchádzať (Uznesenie Európskeho parlamentu, 2023).

Navyše, sexuálne obťažovanie je jednou z foriem diskriminácie, a ako také je výslovne definované nielen v medzinárodných dokumentoch, ale i v slovenskej legislatíve – konkrétne v tzv. antidiskriminačnom zákone. Každý má podľa tohto zákona právo na ochranu pred diskrimináciou, a určité subjekty, vrátane zamestnávateľov, sú povinné diskriminácii nielen predchádzať, ale ju aj účinne riešiť, ak k nej predsa len dôjde. Nezadosťučinenie týmto požiadavkám je spojené s rizikom, že zamestnávateľ bude čeliť súdnej žalobe.

Právne povedomie o tom, že sexuálne obťažovanie je formou diskriminácie, je na Slovensku pomerne nízke. Neznalosť zákona však neospravedlňuje nikoho, ani zamestnávateľov. Na druhej strane ale treba podotknúť, že implementácia požiadaviek plynúcich zo zákona niekedy nezlyháva kvôli nedbanlivosti či zlým úmyslom, ale z iných dôvodov. Dôvodom môže byť aj nedostatočná miera scitlivenia voči problematike a chýbajúce konkrétne návody, ako sa v aplikačnej praxi s problematikou sexuálneho obťažovania vysporiadať. Predkladaná publikácia má ambíciu v tomto ohľade zamestnávateľom pomôcť.

Prvá časť publikácie prináša základný prehľad právnej úpravy problematiky sexuálneho obťažovania na Slovensku. Definíciu sexuálneho obťažovania ukotvenú v antidiskriminačnom zákone tu takpovediac rozmieňame na drobné, aby sme čitateľstvu pomohli lepšie pochopiť jej význam. Výklad je doplnený aj o výpočet príkladov rôznych foriem sexuálneho obťažovania, čo môže čitateľstvo priviesť k väčšej vnímavosti voči jeho prípadným prejavom na pracovisku.

Druhá časť publikácie má tiež ambíciu scitlivovať čitateľstvo voči problematike sexuálneho obťažovania, a to cez posolstvá zaznievajúce z výpovedí osôb, ktoré sa stali obeťami sexuálneho obťažovania na pracovisku. Nie sú to vymyslené príbehy, ale reálne skúsenosti konkrétnych žien, ktoré boli ochotné zapojiť sa do výskumu realizovaného Inštitútom pre výskum práce a rodiny v rámci Národného projektu prevencie a eliminácie rodovej diskriminácie. Mnoho obetí sexuálneho obťažovania mlčí, alebo keď prehovorí, nie je im načúvané s náležitou pozornosťou a vážnosťou. Pri výskumných rozhovoroch sme im vytvorili podmienky na to, aby sa cítili bezpečne a mohli sa s nami zdieľať celkom otvorene. Je dôležité venovať pozornosť tomu, s akým prístupom vo vzťahu k prípadom sexuálneho obťažovania sa stretli v zamestnaniach, kde pôsobili; aké dlhodobé dopady malo sexuálne obťažovanie na ich pracovnú sféru života; a čo odporúčajú zamestnávateľom v záujme lepšieho vysporiadania sa s problematikou sexuálneho obťažovania. Ich hlas je dôležitý. Je totiž viac než pravdepodobné, že obdobné skúsenosti, aké opisujú, zažívajú aj iní ľudia. Možno sú tí iní ľudia z radov vašich súčasných či budúcich zamestnankýň a zamestnancov, kolegýň a kolegov. Môže to byť ktokoľvek. K uvedomeniu si závažnosti problému sexuálneho obťažovania môže pomôcť, ak si predstavíme, že by sa čosi také azda dialo naším blízkym – partnerkám či partnerom, dcéram či synom, matkám či otcom, priateľom či priateľkám. Skúste, majúc toto na zreteli, čítať text druhej časti publikácie. Sexuálne obťažovanie nestačí nikomu nepriať. Je potrebné podniknúť konkrétne kroky k jeho prevencii a eliminácii.

Tretia časť publikácie prehľadným spôsobom vysvetľuje škálu opatrení, ktoré by zamestnávateľa mali implementovať, aby ich pracoviská boli bezpečným a dôstojným prostredím na prácu. Nečakať na objavenie sa problémov, ale konať proaktívne, je nanajvýš žiaduce. Podcenenie implementácie odporúčaní uvedených v tejto časti publikácie sa môže vypomstiť. K dlhodobým negatívnym následkom sexuálneho obťažovania na pracovisku patrí aj to, že pocit lojality voči zamestnávateľovi sa môže postupne vytrácať a zvyšuje sa riziko fluktuácie zamestnancov. Firma či organizácia môže takto prichádzať o tvorivý potenciál a znižovať svoju konkurencieschopnosť. Nehovoriac o tom, že riskuje aj poškodenie svojej reputácie, pretože dôvody, pre ktoré ľudia z daného pracoviska odchádzajú, môžu preniknúť na verejnosť. Naopak, ak firma či organizácia k prevencii a eliminácii sexuálneho obťažovania pristúpi poctivo a dôveryhodne, môže svoj kredit v očiach zamestnanectva i spolupracujúcich subjektov zvyšovať. A byť príkladom a inšpiráciou aj pre iné firmy a organizácie, bez ohľadu na to, či v nich pracuje niekto koho poznáme, alebo nie.

Okrem toho, že predkladaná publikácia môže inšpirovať vedenie a personálne oddelenia rôznych firiem o organizácií. Cieľom publikácie je byť cenou didaktickou pomôckou pri vzdelávaní rôznych profesií – od organizačnej psychológie, cez právo, až po manažment. Zároveň môže podnietiť kohoľvek z radov zamestnanectva, aby potrebu prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania na pracovisku predostieral tak kompetentným osobám vo vedúcich / manažérskych pozíciách, ako aj kolegyniam a kolegom, pretože každý svojím dielom prispieva k organizačnej klíme a kultúre.

1. Právna úprava sexuálneho obťažovania na Slovensku

Sociálnovedný výskum, ako aj slovenské, európske a medzinárodné právne normy definujú sexuálne obťažovanie ako formu diskriminácie. To znamená, že sa na sexuálne obťažovanie vzťahujú pravidlá a zákonitosti, ktoré sa týkajú diskriminácie vo všeobecnosti, ale zároveň má tento typ diskriminácie určité špecifiká. V nasledujúcich podkapitolách si podrobne priblížime právnu úpravu sexuálneho obťažovania v slovenskom práve, predovšetkým v Antidiskriminačnom zákone. Okrem toho sa relevantná právna úprava nachádza aj v niekoľkých európskych smerniciach, ktoré boli transponované do nášho Antidiskriminačného zákona a iných relevantných právnych aktoch Európskej únie a v Dohovore o násilí a obťažovaní č. 190 Medzinárodnej organizácie práce z roku 2019, ktorý sa špecificky venuje len tejto problematike, avšak nebol ratifikovaný Slovenskou republikou¹, preto pre ňu nie je záväzný a v ďalších normách medzinárodného práva.

1.1. Antidiskriminačný zákon

Kľúčovým právnym predpisom upravujúcim sexuálne obťažovanie na Slovensku je zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tento zákon nadobudol účinnosť 1. 7. 2004. Dátum prijatia Antidiskriminačného zákona nie je náhodný, keďže právna úprava zásady rovnakého zaobchádzania bola prijatá aj za účelom zladenia našej legislatívy s legislatívou Európskej únie pri našom vstupe do tejto Únie, ktorá sa problematike diskriminácie, predovšetkým diskriminácie žien na trhu práce, venovala už desaťročia. Aj z toho dôvodu, predstavuje náš Antidiskriminačný zákon prebratie niekoľkých smerníc Európskej únie zo začiatku 21. storočia. Prvotné

znenie Antidiskriminačného zákona neobsahovalo špecifické ustanovenie, ktoré by definovalo sexuálne obťažovanie. Takéto ustanovenie bolo pridané do Antidiskriminačného zákona v roku 2008. Antidiskriminačný zákon je prvý a zatiaľ jediný zákon, ktorý podrobne upravuje sexuálne obťažovanie v slovenskom právnom poriadku.

Keďže je sexuálne obťažovanie považované za formu diskriminácie, je aj v našom právnom poriadku zasadené do širšieho kontextu diskriminácie. Z toho dôvodu si v tejto časti najprv priblížime všeobecné aspekty týkajúce sa zákazu diskriminácie na slovenskom trhu práce.

¹ V súčasnosti bol tento Dohovor ratifikovaný 27 krajinami.

1.1.1. Všeobecne o diskriminácii v Antidiskriminačnom zákone

Antidiskriminačný zákon sa venuje uplatňovaniu zásady rovnakého zaobchádzania, ako aj prostriedkom právnej ochrany v prípade, že dôjde k porušeniu tejto zásady. Ako stanovuje Antidiskriminačný zákon v § 9 ods. 1: *“Každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou”*.

Zákon ďalej v § 2 ods. 1 bližšie približuje, čo si môžeme predstaviť pod zásadou rovnakého zaobchádzania. Podľa Antidiskriminačného zákona spočíva táto zásada v zákaze diskriminácie. Ďalej v tomto ustanovení zákon vypočítava **dôvody, na základe ktorých nemôže byť nikto na Slovensku diskriminovaný**. K diskriminácii na trhu práce nesmie dochádzať z dôvodu *“... pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.”* Z formulácie tohto ustanovenia je zrejmé (zo slovného spojenia *“iné postavenia”*), že **výpočet dôvodov**, na základe ktorých, nemôže byť nikto diskriminovaný **je demonštratívny**, to znamená, že pod antidiskriminačný zákon spadajú aj dôvody diskriminácie, ktoré nie sú priamo uvedené v tomto ustanovení. Tento zoznam dôvodov je priebežne aktualizovaný, ako je možné vidieť napr. na pridaní oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti ako diskriminačného dôvodu v súvislosti s prijatím legislatívy zaoberajúcej sa ochranou tzv. whistleblowerov (oznamovateľov protispoločenskej činnosti). Vzhľadom na neustály vývoj spoločnosti a vzťahov v nej, nemôže byť výpočet diskriminačných dôvodov nikdy absolútny, pretože to by mohlo viesť k situáciám, kedy by niektoré skupiny v spoločnosti dočasne neboli chránené Antidiskriminačným zákonom.

Sexuálne obťažovanie je diskrimináciou na základe pohlavia/rodu a/alebo sexuálnej orientácie. Samotný zákon poskytuje odpoveď na to, čo je možné, okrem iného, považovať za diskrimináciu na základe pohlavia. V § 2a ods. 11 Antidiskriminačný zákon k diskriminácii na základe pohlavia uvádza, že za diskrimináciu na základe *“pohlavia sa považuje **aj** diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie²”*. Opäť je z formulácie tohto ustanovenie zrejmé, že tento výpočet nie je absolútny a pod diskrimináciu na základe pohlavia spadajú aj iné dôvody, ako tie vymenované. Dôležité je teda si v tejto súvislosti uvedomiť, že **sexuálne obťažovanie zahŕňa** v našom, ako aj všeobecne v európskom právnom kontexte, **aj prejavy homofóbie a transfóbie**.

Ako sme uviedli vyššie, zásada rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie. Opäť samotný zákon v § 2a ods. 1 približuje, čo považuje za diskrimináciu. Diskrimináciou je v zmysle Antidiskriminačného zákona priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, **sexuálne obťažovanie**, neoprávnený postih, aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

Antidiskriminačný zákon vymedzuje v § 3 ods. 1 oblasti, ktorých sa tento zákon týka. Týmito oblasťami sú oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a oblasť vzdelávania. V tomto prípade ide o taxatívne vymedzenie, takže na iné oblasti, v ktorých by došlo k diskriminácii by sa tento zákon neaplikoval. Avšak, súčasné vymedzenie pôsobnosti antidiskriminačného zákona je dostatočné, aby pokrylo väčšinu oblastí verejnej sféry života jednotlivca, v ktorých môže dochádzať k diskriminácii. Je však dôležité poznamenať, že tento zákon sa nevzťahuje na prejavy sexuálneho obťažovania na verejnosti, napr. sexuálne návrhy od neznámych ľudí na ulici, aj keď takéto správanie je explicitne zakázané v právnej úprave niektorých krajín. Aj napriek absencii legislatívnej úpravy sexuálneho obťažovania na verejných priestranstvách uviedlo až 94% respondentov a respondentiek v priesku-

Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráajúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastráajúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.

Nabádanie na diskrimináciu je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

me IVPR z roku 2022, že by takáto forma sexuálneho obťažovania mala byť postihovaná zákonom (Kuruc, 2022). Keďže sa táto publikácia venuje sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, budeme sa v ďalšom texte venovať už len tejto oblasti.

Okrem toho Antidiskriminačný zákon v § 3 ods. 1 stanovuje aj to, **kto je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania**, pričom za povinnú osobu označuje "každého". To znamená, že každý sa má správať tak, aby sa nedopúšťal diskriminácie, vrátane sexuálneho obťažovania, na pracovisku. Dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania sú tak povinné **fyzické a právnické osoby, ako aj orgány verejnej správy**.

Antidiskriminačný zákon v § 6 približuje zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných vzťahoch, pričom explicitne zakazuje diskrimináciu v týchto vzťahoch z dôvodov, ktoré sme si vyššie priblížili.

Konkrétne sa **zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných vzťahoch**³ týka:

- prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii, vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,
- výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
- prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania,
- členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Ako uvádza dôvodová správa k Antidiskriminačnému zákonu, Antidiskriminačný zákon predstavuje všeobecnú právnu úpravu v oblasti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Osobitné zákony, napr. Zákonník práce, obsahujú konkrétne náležitosti týkajúce sa pracovnoprávných a obdobných vzťahov, vrátane vzniku, trvania, zániku, jednotlivých práv a povinností, na ktoré sa vzťahuje zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných vzťahoch, ako aj okruhy právnych subjektov, ktorým tieto práva a povinnosti prináležia. To znamená, že **antidiskriminačná legislatíva neexistuje vo vákuu**, ale vždy je potrebné ju posudzovať v kontexte iných relevantných právnych predpisov, ktoré obsahujú konkrétne práva, na ktorých nemôže byť nikto ukrátený, tak ako stanovuje antidiskriminačná legislatíva.

Veľmi dôležité ustanovenie obsahuje § 2 ods. 3 Antidiskriminačného zákona. Ten stanovuje, že dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou, tzn. preventívne opatrenie. Na základe tohto ustanovenia majú **zamestnávatelia povinnosť prijímať opatrenia, pomocou ktorých budú predchádzať diskriminácii na pracovisku, vrátane sexuálneho obťažovania**. Takéto opatrenia môžu zahŕňať napr. pravidelné školenia pre zamestnanectvo, scitlivovacie tréningy, explicitný zákaz sexuálneho obťažovania v pracovnom poriadku a etickom kódexe a zavedenie efektívnych systémov nahlasovania a riešenia prípadov sexuálneho obťažova-

nia, vrátane monitorovania jednotlivých prípadov po ich vyriešení (viac sa tejto problematike venujeme v kapitole 3).

Aj keď Antidiskriminačný zákon uprednostňuje riešenia porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, čo najbližšie k ich vzniku, tzn. na pracovisku, ráta aj s možnosťou, že zamestnávateľ nebude ochotný alebo schopný porušiť zákaz diskriminácie, vrátane zákazu sexuálneho obťažovania, efektívne vyriešiť. V takom prípade, **osoba, ktorá diskrimináciu zažila, môže podať** v zmysle § 9 ods. 2 žalobu na súd a domáhať sa toho, aby bolo upustené od diskriminačného konania, ak je to možné, bol napravený protiprávny stav alebo bolo poskytnuté primerané zadostučinenie (napr. ospravedlnenie). Za okolností špecifikovaných v § 9 ods. 3 (primerané zadostučinenie nebolo dostačujúce, porušením zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie osoby, ktorá zažila diskrimináciu) sa môže osoba, ktorá zažila diskrimináciu, domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Konkrétnu sumu určí súd, pričom bude posudzovať závažnosť vzniknutej ujmy a všetky okolnosti jej vzniku.

Okrem toho zákon v § 9 ods. 5 špecificky uvádza mediáciu ako možný spôsob riešenia porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Vzhľadom na priemernú dĺžku trvania civilných konaní na Slovensku, môže byť profesionálna a nezávislá **mediácia** vhodným riešením. Avšak ako uvádza

Debrecéniová (2008) v komentári k Antidiskriminačnému zákonu, mediácia sa vyslovuje neodporúča v prípadoch, ak existuje výrazná nerovnosť medzi účastníkmi sporu, jeden z účastníkov sporu cíti v prítomnosti toho druhého strach, spor je sprevádzaný prítomnosťou hlbokých emocionálnych kríz alebo ak súčasťou sporu je ohrozovanie základných práv.

Keďže slovenský zákonodarca, tak ako aj európske právo, rozoznáva dôležitosť efektívneho uplatňovania antidiskriminačnej legislatívy prostredníctvom súdov, vrátane ochrany slabšej strany v spore - osoby, ktorá zažila diskrimináciu, ako aj vyrovnania informačnej asymetrie, v ktorej dôsledku je žalujúca strana v značnej nevýhode, ustanovuje § 11 ods. 2 tzv. **prenesenie dôkazného bremena**. Na rozdiel od veľkej väčšiny konaní, v ktorých musí žalujúca strana uniesť dôkazné bremeno, v súdnych sporoch vedených z dôvodu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania musí žalovaný, napríklad zamestnávateľ, preukázať, že neporušil túto zásadu. Žalobca, teda osoba, ktorá zažila diskrimináciu, musí na druhú stranu predložiť súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že zásada rovnakého zaobchádzania bola porušená. To znamená, že nie je úlohou žalobcu presvedčiť súd, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, ale práve naopak, je na žalovanom predložiť súdu také dôkazy, ktoré preukazujú, že k porušeniu tejto zásady nedošlo.

1.1.2. Úprava sexuálneho obťažovania v Antidiskriminačnom zákone

Definíciu sexuálneho obťažovania obsahuje §2a ods. 5 Antidiskriminačného zákona:

Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zstrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

Samotná definícia sexuálneho obťažovania v Antidiskriminačnom zákone je relatívne stručná, tak ako je to nevyhnutné v prípade väčšiny zákoných definícií. Avšak pre lepšie porozumenie významu tejto definície, je potrebné podrobne si rozobrať to, aké čiastkové informácie v sebe citovaná definícia sexuálneho obťažovania obsahuje.

1

Sexuálne obťažovanie môže mať rôzne formy

Sexuálne obťažovanie môže byť správanie, ktoré má **verbálnu formu** (napr. vtipy so sexuálnym podtónom, pozvania na rande, aj napriek odmietnutiu, sexuálne narážky), **neverbálnu formu** (napr. žiadostivé pohľady, sexuálne gestá) alebo **fyzickú formu** (napr. nevyžiadané dotyky, znásilnenie). V konkrétnych prípadoch sexuálneho obťažovania nemusia byť prítomné všetky jeho formy súčasne, stačí čo i len jedna z nich. Tým, že zákonodarca v definícii sexuálneho obťažovania nešpecifikuje jeho konkrétne podoby, umožňuje to postihnúť všetky zvyčajné varianty sexuálneho obťažovania, ako aj postihnúť zmeny, ku ktorým dochádza v ľudskom správaní a interakciách. V tomto ohľade treba podotknúť, že v súčasnosti dochádza k sexuálnemu obťažovaniu nielen priamo na pracovisku, ale aj v online prostredí, napr. v spoločných (pracovných aj polopracovných) skupinách na rôznych sociálnych sieťach alebo vo forme (online) stalkingu (prenasledova-

nia). Taktiež si je dôležité uvedomiť, že k sexuálnemu obťažovaniu môže dôjsť aj na služobných cestách, firemných večierkoch alebo teambuildingoch. Ako uvádzajú Valkovičová a kolektív (2022) definícia sexuálneho obťažovania v Antidiskriminačnom zákone vychádza z definície sexuálneho obťažovania v právnickej literatúre, ktorá rozlišuje dva kategórie sexuálne obťažujúceho správania - *quid pro quo* (niečo za niečo) a vytváranie nepriateľského prostredia, ktoré zasahuje do dôstojnosti osôb. V súčasnosti spoločenskovedný výskum rozlišuje 3 vzájomne prepojené klastre sexuálneho obťažovania - **sexuálny nátlak, neželaná sexuálna pozornosť** a **rodovo motivované obťažovanie** (podľa Fitzgerald, Swan & Magley, 1997).

2

Sexuálnym obťažovaním môže byť aj neúmyselné konanie

Zákon nevyžaduje, aby bolo sexuálne obťažovanie úmyselným konaním osoby, ktorá sa ho dopúšťa. Na to, aby bolo nejaké konanie považované za sexuálne obťažovanie je postačujúce, aby jeho následkom došlo alebo mohlo dôjsť k narušeniu dôstojnosti osoby. To znamená, že **osoba sa môže dopustiť sexuálneho obťažovania aj bez toho, aby si uvedomovala, že jej správanie je v rozpore so slovenskou legislatívou a bez úmyslu niekomu ublížiť alebo jemu/jej znepriemniť pobyt na pracovisku.** Z pohľadu zákona a možných následkov pre zamestnávateľov za porušenie Antidiskriminačného zákona **je irelevantné, či bolo sexuálne obťažovanie dôsledkom úmyselného konania alebo nie.** Je preto nevyhnutné, aby prevencia, zahŕňala aj efektívne predchádzanie možným neúmyselným prejavom sexuálneho obťažovania (napr. pomocou školení a citlivovacích tréningov) a aby boli všetky nahlásené alebo ináč zistené prejavy sexuálneho obťažovania riešené s rovnakou vážnosťou.

3

Sexuálne obťažovanie je neželané a nechcené správanie

Aj keď to nie je v Antidiskriminačnom zákone špecificky uvedené, v európskych antidiskriminačných smerniciach, z ktorých Antidiskriminačný zákon vychádza, je jasne stanovené, že na to, aby bolo určité správanie považované za sexuálne obťažovanie, musí byť toto správanie **neželané a nechcené zo strany adresáta takéhoto správania.** Ako uvádza Debrecéniová (2008) vo svojom komentári k Antidiskriminačnému zákonu, to či je určité správanie nežiaduce, **je subjektívnym kritériom a je teda výlučne na adresátovi tohto správania, či ho bude za nežiaduce považovať.** Takisto je dôležité vziať do úvahy častokrát hierarchické vzťahy na pracovisku, ktoré neumožňujú osobe, ktorá zažíva obťažovanie, explicitne sa voči takémuto správaniu ohradiť. **Preto neplatí zásada, že len také prejavy správania, voči ktorým sa ich adresát ohradil, je možné považovať za neželané a nechcené.**

4

Sexuálnym obťažovaním môže byť aj jednorázový incident

Ako uvádza Debrecéniová (2008), zákonná definícia sexuálneho obťažovania nevyžaduje, aby k predmetnému správaniu dochádzalo opakovane alebo v určitom trvaní, preto môže **k sexuálnemu obťažovaniu dôjsť konaním, ktoré sa stalo raz, ako aj konaním, ktoré trvalo mesiace.**

5

Sexuálne obťažovanie nemusí mať priameho adresáta alebo adresátku

V prípade rodovo motivovaného obťažovania (napr. v prípade vtipov so sexuálnym podtónom počas porady, spomínania sexu, ak to nesúvisí s témou pracovného mítingu, sexistických poznámok v spoločných priestoroch na pracovisku, atď.) **zažívajú sexuálne obťažovanie aj osoby, voči ktorým takéto správanie nebolo priamo namierené.**

6

K narušeniu dôstojnosti osoby dochádza prácou v zastrašujúcom, ponižujúcom, zneuctujúcom, nepriateľskom alebo urážlivom prostredí

Z gramatického výkladu definície sexuálneho obťažovania je možné vyvodiť, že aby bolo určité správanie považované za sexuálne obťažovanie je nevyhnutné, aby došlo alebo mohlo dôjsť týmto správaním k narušeniu dôstojnosti osoby a týmto správaním bolo vytvorené zastrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. V európskom práve, z ktorého naša definícia sexuálneho obťažovania čerpala, sa však nevyžaduje, aby boli obe tieto podmienky splnené súčasne, naopak k sexuálnemu obťažovaniu dochádza tým, že osoba je nútená pracovať/študovať/liečiť sa, atď. v prostredí, ktoré je zastrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo uráž-

livé, čo narušuje alebo môže narušiť dôstojnosť tejto osoby. Ako uvádza Debrecéniová (2008), v praxi by nemal byť problém preukázať to, že došlo k narušeniu dôstojnosti osoby tým, že pracovala v zastrašujúcom, atď. prostredí. Okrem toho je postačujúce, aby osoba preukázala jeden z vyššie uvedených atribútov pracovného prostredia, nemusia byť splnené všetky naraz.

Niektoré prípady sexuálneho obťažovania na pracovisku môžu spadať pod pôsobnosť trestného zákona, aj keď podiel týchto foriem sexuálneho obťažovania (patriacich do klastra sexuálny nátlak) je najmenší. Išlo by napríklad o znásilnenie alebo pokus oň, sexuálne násilie, nebezpečné prenasledovanie, či nebezpečné elektronické obťažovanie.

Formy sexuálneho obťažovania rozdelené do 3 klastrov:

- **sexuálny nátlak**

psychické naliehanie alebo použitie fyzickej sily či inej prevahy (aj mocenskej) s cieľom donútenia osoby do sexuálneho správania. Patria sem aj prípady sexuálneho obťažovania "niečo za niečo".

Príklady:

naznačovanie výhod výmenou za sexuálne zblíženie ("Ak sa so mnou vyspíš, tak ťa povýšim"), **naznačovanie negatívnych následkov**, ak osoba odmietne sexuálne zblíženie ("Ak sa so mnou nevyspíš, tak ti neumožním presun na inú pobočku"), **prenasledovanie** (stalking) online alebo offline, (pokus o) **sexuálny útok/znásilnenie**.

- **neželaná sexuálna pozornosť**

neželané správanie sexuálnej povahy namierené priamo voči konkrétnej osobe. Obsahuje neželané pokusy o zblíženie, napriek odmietnutiu.

Príklady:

neželaná komunikácia sexuálnej povahy (napr. posielanie nevyžiadaných fotiek/obrázok so sexuálnym podtónom, kladenie otázok o sexuálnom živote a vnášanie témy sexu do diskusie hoci sa to netýka riešenej pracovnej úlohy; oplzlé sexuálne gestá), **neželané sexuálne suggestívne pohľady**, **neustále pozvania** na rande / **ponuky** na sex napriek odmietnutiu, **neželané prieniky do osobného priestoru** (napr. natlačenie sa na osobu, nakláňanie sa nad osobou, ruka cez plecia, na kolene), **neželané sexuálne dotýkanie** (napr. plesnutie po zadku, siahanie na stehná/prsia), atď.

- **rodovo motivované obťažovanie**

prejavy verbálneho a neverbálneho správania, obsahujúce urážajúce, nenávistné a ponižujúce sexistické postoje voči ženám alebo mužom alebo voči LGBTI+ osobám, založené na všeobecných presvedčeniach (tzv. rodových stereotypoch) o nich (o ich schopnostiach, záujmoch, vlastnostiach, vzájomných vzťahoch, atď.).

Príklady:

rozprávanie príbehov / vtipov so sexuálnym podtónom, nemiestne **sexuálne poznámky, útočné poznámky** (napr. vulgárne nadávky), „**sexistické**“ poznámky znevažujúce mužov alebo ženy (napr. „muži sú dobrí len na to jedno“, „ženy by sa mali hlavne dobre starať o manžela a nie sa nám tu miešať do roboty“), **homofóbne alebo transfóbne poznámky** (poznámky, ktoré znevažujú ľudí na základe ich sexuálnej orientácie a/alebo ich rodovej identity), **ukazovanie, šírenie zjavne sexuálnych materiálov** nesúvisiacich s výkonom práce, neprimerané **komentovanie vzhľadu** (napr. hodnotenie tela, oblečenia), **vyžadovanie vyzývavého oblečenia** od zamestnancov alebo zamestnankyň (napr. za účelom zvýšenia tržieb od zákazníkov alebo zákazníčok), atď.

Vo všeobecnosti je potrebné **zvýšiť pozornosť voči celej škále foriem sexuálneho obťažovania**, nielen voči tým najinvazívnejším, pretože medzi uvedenými formami obťažovania býva súvislosť. V organizácii, kde je časté obťažovanie prostredníctvom rodových stereotypov, dochádza postupne k posúvaniu hranice medzi vhodným a nevhodným správaním, ľudia akceptujú aj problematické správanie, a to sa preto zosilňuje a môže prejsť v neželanú sexuálnu pozornosť a sexuálny nátlak.

Je dôležité **venovať pozornosť aj menej invazívnym** a zdanlivo neškodným formám správania, aby nedošlo k ich bagatelizácii a následnému tolerovaniu závažnejších prejavov sexuálneho obťažovania.

Definície vyššie uvedených trestných činov je možné nájsť v Trestnom zákone:

- **Znásilnenie - § 199 ods.1:**

“Kto násilím alebo hrozbou bezprostredného násilia donúti ženu k súložiu alebo kto na taký čin zneužije jej bezbrannosť, potrestá sa odňatím slobody na päť rokov až desať rokov.”

- **Sexuálne násilie - § 200 ods. 1:**

“Kto násilím alebo hrozbou bezprostredného násilia donúti iného k orálnemu styku, análnemu styku alebo k iným sexuálnym praktikám alebo kto na taký čin zneužije jeho bezbrannosť, potrestá sa odňatím slobody na päť rokov až desať rokov.”

- **Nebezpečné prenasledovanie - § 360a ods. 1:**

“Kto iného dlhodobo prenasleduje takým spôsobom, že to môže vzbudiť dôvodnú obavu o jeho život alebo zdravie, život alebo zdravie jemu blízkej osoby alebo podstatným spôsobom zhoršiť kvalitu jeho života, tým, že

- a. sa vyhráža ublížením na zdraví alebo inou ujmu jemu alebo jemu blízkej osobe,
- b. vyhľadáva jeho osobnú blízkosť alebo ho sleduje,
- c. ho kontaktuje prostredníctvom tretej osoby alebo elektronickej komunikačnej služby, písomne alebo inak proti jeho vôli,
- d. zneužije jeho osobné údaje na účel získania osobného alebo iného kontaktu, alebo
- e. ho inak obmedzuje v jeho obvyklom spôsobe života,
- f. potrestá sa odňatím slobody až na jeden rok.”

- **Nebezpečné elektronické obťažovanie - § 360b ods. 1:**

“Kto úmyselne prostredníctvom elektronickej komunikačnej služby, počítačového systému alebo počítačovej siete podstatným spôsobom zhorší kvalitu života iného tým, že

- a. ho dlhodobo ponížuje, zastrahuje, neoprávnene koná v jeho mene alebo dlhodobo inak obťažuje, alebo
- b. neoprávnene zverejní alebo sprístupní tretej osobe obrazový, zvukový alebo obrazovo-zvukový záznam jeho prejavu osobnej povahy získaný s jeho súhlasom, spôsobilý značnou mierou ohroziť jeho vážnosť alebo privodiť mu inú vážnu ujmu na právach, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.”

Väčšina prípadov sexuálneho obťažovania spadá do pôsobnosti občianskeho práva a bola by predmetom civilného konania. Ako však uvádzajú Valkovičová a kolektív (2022), aj **zdanlivo menej invazívne formy sexuálneho obťažovania môžu viesť k závažným negatívnym následkom**, najmä ak sa vyskytujú opakovane počas určitého obdobia. Zamestnávateľ má zo zákona povinnosť predchádzať a riešiť všetky formy sexuálneho obťažovania. Z pohľadu budovania organizačnej kultúry a klímy (viac sa tejto problematike venujeme v kapitole 3), v ktorej sa predchádza sexuálnemu obťažovaniu,

je kľúčové, aby boli aj menej invazívne formy sexuálneho obťažovania jasne označené ako nežiadúce, aby nedochádzalo k eskalovaniu obťažujúceho správania.

V praxi sa môže stať, že v konkrétnej situácii je ťažké preukázať, či určité správanie bolo správaním sexuálnej povahy. Avšak, ak dané správanie vytvára zastrahujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie a úmyslom alebo následkom tohto správania je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti, išlo by o obťažovanie, ktoré Antidiskriminačný zá-

kon v § 2a ods. 4 takisto zakazuje a osoby, ktoré ho zažívajú majú také isté možnosti sa právne voči takému správaniu brániť.

Sexuálne obťažovanie zažívajú tak ženy, ako aj muži a nebinárne osoby. Sexuálneho obťažovania sa môžu takisto dopúšťať muži, ženy aj nebinárne osoby. Ako bolo uvedené vyššie do sexuálneho obťažovania spadajú aj prejavy homofóbie a transfóbie.

V prípade, že sa zamestnanec alebo zamestnankyňa domáha právnej ochrany pred diskrimináciou, podá svedeckú výpoveď v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania alebo sťažnosť

namietajúcu porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. **Antidiskriminačný zákon** v § 2a ods. 8 zakazuje tzv. **neoprávnený postih**. K tomu dochádza, ak dôjde ku konaniu alebo opomenutiu, ktoré je pre takéhoto zamestnanca alebo zamestnankyňu nepriaznivé. Môže ísť napr. o prípady, keď je z dôvodu podania podnetu ohľadom sexuálneho obťažovania alebo podania svedectva v takomto prípade, zamestnancovi alebo zamestnankyni nevyplatený vianočný bonus, takáto osoba nie je povýšená, aj keď by sa to vzhľadom na jej skúsenosti a schopnosti očakávalo, je trvalo zaťažovaná "neobľúbenými" pracovnými zadaniami alebo zažíva šikanu v kolektíve.

Zhrnutie atribútov sexuálneho obťažovania v zmysle slovenskej a európskej legislatívy:

Sexuálne obťažovanie:

Je konanie sexuálnej alebo sexualizovanej⁴ povahy,

- je konanie, ktoré obťažovaná osoba prežíva ako neželané a nechcené,
- môže mať podobu verbálneho, neverbálneho alebo fyzického správania,
- je konanie, ktoré zasahuje alebo môže zasahovať do dôstojnosti zamestnancov a zamestnankýň na pracovisku (napr. sú nútení/é pracovať v ponižujúcom prostredí),
- je konaním, ktoré môže byť úmyselné alebo neúmyselné,
- je konaním, ktoré môže byť jednorazové, alebo opakované,
- sa môže odohrať aj mimo pracoviska v súvislosti s výkonom práce, ako napr. na teambuildingu, vianočnom večierku alebo na služobnej ceste alebo v online prostredí,
- môže zahŕňať aj prejavy homofóbie alebo transfóbie,
- je konaním, ktorému sú zamestnávateľia zo zákona povinní predchádzať (prijímaním účinných preventívnych opatrení),
- nesmie byť riešené tak, aby došlo k poškodeniu osôb, ktoré naň upozorňujú (zákon zakazuje tzv. neoprávnený postih).

4 Niektoré prejavy sexuálneho obťažovania majú jasne sexuálny charakter, keďže sa týkajú nadväzovania sexuálneho alebo romantického kontaktu, napr. obťažovanie "niečo za niečo", príkl.: "Ak sa so mnou nevyspíš, tak ťa vyhodím." Avšak niektoré prejavy sexuálneho obťažovania sú tzv. sexualizovanej povahy, čo znamená, že sa vzťahujú k sexualite, resp. k tomu, čo je spoločensky vnímané ako spadajúce do oblasti sexuality, aj keď sa to nemusí na prvý pohľad týkať sexuálneho či romantického kontaktu (Krišová & Poláčková, 2022), príkl.: nevhodné dotýkanie sa, keď si to práva nevyžaduje, či komentovanie vzhľadu kolegov / kolegýň i vtipy a komentáre, ktoré prezentujú kolegov a kolegyně ako sexuálne objekty.

2. Skúsenosti so sexuálnym obťažovaním v zamestnaní

Hoci Antidiskriminačný zákon sexuálne obťažovanie zakazuje, predsa k nemu dochádza a nie vždy sa s ním zamestnávateľia dokážu adekvátne vysporiadať. Svedčia o tom konkrétne ľudské príbehy, do ktorých potrebujeme nahliadnuť, aby sme pochopili, že sú reálne a obsahujú posolstvo, ktorému je potrebné načúvať. Realizácia hĺbkových výskumných rozhovorov je jednou z ciest, ako sa o probléme sexuálneho obťažovania dozvedieť viac.

V nasledujúcich kapitolách prinášame poznatky vyplývajúce z výskumných rozhovorov s 15 ženami - participantkami výskumu, ktoré zažili sexuálne obťažovanie v pracovných prostrediach na Slovensku. Výskumné rozhovory prebiehali v období od mája do júna 2020 a boli súčasťou *Národného projektu prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie*. Vo výskumných rozhovoroch sme sa pýtali na špecifiká obťažovania, ktoré ženy zažívali; na spôsoby, akými sa s obťažovaním vysporiadavali; na dopady sexuálneho obťažovania, ktoré na sebe pociťovali; na to, či a komu sa zdôverili a s akými reakciami sa pritom stretli; na komunikáciu a riešenie obťažovania s vedením organizácie či personálnym oddelením; i na to, čo by odporúčali jednotlivcov a organizáciám v záujme prevencie sexuálneho obťažovania. Aby sme vytvorili podmienky, v ktorých by sa naše participantky cítili čo najbezpečnejšie, a dokázali sa s nami otvorene zdieľať o svojich skúsenostiach, garantovali sme im anonymitu. Mená, ktoré budeme v publikácii uvádzať, nie sú reálnymi menami žien, ktoré sa zapojili do nášho výskumu. Pre ich označenie sme sa rozhodli nevyužiť číselné kódy, aby sme nestratili zo zreteľa, že za zachytenými myšlienkami je skutočná ľudská bytosť, s autentickou životnou skúsenosťou a poznaním.

Z týchto 15 participantiek, ktorým sme v rámci výskumných rozhovorov pozorne načúvali, malo 8 skúsenosť so sexuálnym obťažovaním v jednom zamestnaní, a 7 malo takúto skúsenosť vo viacerých zamestnaniach. Skúsenosti so sexuálnym obťažovaním sa objavovali v rôznych sektoroch práce a rôznych profesiách (Tabuľka č. 1). Mnohé z našich participantiek zažili sexuálne obťažovanie v sektore služieb. Aj zahraničný výskum preukázal silnú prítomnosť sexuálneho obťažovania práve v tejto oblasti (Morgan & Pritchard, 2019). V slovenskom prostredí výskumné dáta zatiaľ poukazovali napr. na vysoký výskyt sexuálnej agresie voči zdravotným sestram (Lepiešová & Nemčeková, 2013).

Participantka výskumu	Sektor práce a profesia
1 - Viera	služby (administratívna pracovníčka)
2 - Klára	umelecká práca (živnostníčka), marketing
3 - Sára	služby (administratívna pracovníčka)
4 - Soňa	neziskový sektor (administratívna pracovníčka)
5 - Bianka	informačné technológie (administratívna pracovníčka)
6 - Paula	novinové spravodajstvo (redaktorka)
7 - Aneta	gastronómia/hoteliarstvo (časníčka)
8 - Lýdia	gastronómia/hoteliarstvo (wellness pracovníčka)
9 - Ivana	maloobchod (kníhkupkyňa), novinové sprav. (redaktorka)
10 - Katarína	gastronómia/hoteliarstvo (časníčka)
11 - Helena	turizmus (turistická sprievodkyňa - živnostníčka)

Tabuľka č. 1: Participantky výskumu, sektor práce a profesie, v ktorých dochádzalo k sexuálnemu obťažovaniu (Zdroj: vlastné spracovanie)

Aktuálne výskumné poznatky zo zahraničia o sexuálnom obťažovaní poukazujú na to, že skúsenosť s obťažovaním nemožno redukovať len na samotný akt obťažovania. Keď k obťažovaniu dochádza v organizácii, ide o komplexnú situáciu, v ktorej popri konaní obťažujúcej osoby, zohrávajú dôležitú rolu aj ďalšie faktory, najmä reakcia okolia a to, ako k problematike pristupuje zamestnávateľ (Woodzicka & LaFrance, 2001). Aj nami realizovaný výskum potvrdzuje, že reakcia zamestnávateľa na obťažovanie je kľúčovým faktorom, ktorý ovplyvňuje blaho zamestnancov a zamestnankýň, ktoré obťažovanie v práci zažili, no i tých, ktorí boli jeho svedkami (Bell, Street & Stafford, 2014). To, či bol zamestnávateľ otvorený podnetom a sťažnostiam, alebo to, ako postupoval po nahlásení sexuálneho obťažovania, zohráva dôležitú úlohu nielen pre formovanie organizačnej klímy, ale aj pre kvalitu psychického zdravia zamestnancov a zamestnankýň (Alrawadieh a kol., 2022). Preto v prvej časti tejto kapitoly priblížime skúsenosti našich participantiek výskumu s riešením sexuálneho obťažovania

zo strany zamestnávateľa, pričom poukážeme tak na dobrú ako i zlú prax. V ďalších častiach sa budeme venovať tomu, aké dopady sexuálne obťažovanie má na pracovný výkon či vzťahy na pracovisku. Záverečná časť tejto kapitoly je venovaná rôznym odporúčaniam, ktoré participantky formulovali na základe vlastných skúseností.

2.1. Sexuálne obťažovanie na pracovisku - prístup zamestnávateľa

Skúsenosť so sexuálnym obťažovaním bola pre participantky, ktoré sa zapojili do výskumu, náročnou situáciou, kedy zažívali nepriateľské či ponižujúce správanie, ktoré zasahovalo do ich pracovného i súkromného života. Zásadný vplyv na ich prežívanie sexuálneho obťažovania malo i to, ako ku obťažovaniu pristupoval zamestnávateľ - teda to, ako sa napríklad vedúci pracovníci a pracovníčky či zamestnanci a zamestnankyne personálnych oddelení snažili túto situáciu vyriešiť. V tejto kapitole sa preto budeme najprv venovať dostupnosti nástrojov riešenia sexuálneho obťažovania na pracovisku z pohľadu participantiek. Medzi takéto nástroje napríklad patria interné normy - pracovné predpisy, smernice či etický kódex, ktoré obťažovanie zakazujú, ale aj vzdelávanie o tejto téme, či systém podávania sťažností na sexuálne obťažovanie. V ďalšej kapitole sa pozrieme na to, aké mali participantky skúsenosti s riešením situácie zo strany zamestnávateľov. Na záver tejto kapitoly priblížime dobrú i zlú prax v organizáciách, s ktorými mali participantky skúsenosti.

2.1.1. Dostupnosť nástrojov riešenia sexuálneho obťažovania v zamestnaní

Podľa výkladu Antidiskriminačného zákona by mali zamestnávateľia aktívne prijímať preventívne opatrenia, ktoré budú brániť tomu, aby v organizácii vôbec došlo k nejakej forme diskriminácie, vrátane sexuálneho obťažovania (Debrecéniová, 2008). Medzi takéto preventívne opatrenia patrí najmä organizovanie pravidelných preventívnych vzdelávaní, prijatie interných noriem ako napríklad etických kódexov, či vytvorenie efektívneho systému, ktorý zamestnancom a zamestnankyniam umožní obťažovanie nahlásiť a tak sa domáhať nápravy situácie. Je dôležité vedieť, nakoľko dostupné sa tieto preventívne nástroje javia tým, ktorým by v prvom rade mali slúžiť. Preto sme sa v rámci realizovaných výskumných rozhovorov pýtali na-

šich participantiek či mali znalosť o takýchto nástrojoch v zamestnaniach, kde k sexuálnemu obťažovaniu dochádzalo.

V tejto časti pracujeme s perspektívami a skúsenosťami samotných participantiek, ktoré sa však nemusia zhodovať s perspektívou zamestnávateľa. Aj to však považujeme za podstatné zistenia. Ak napríklad zamestnávateľ tvrdí, že o sexuálnom obťažovaní vzdeláva, či to, že má interné normy, ktoré obťažovanie postihujú, no samotní zamestnanci a zamestnankyne o takýchto normách nevedia a vzdelávanie nezažili, poukazuje to na nesúlad medzi vnútornými politikami organizácie "na papieri" a zažitou skúsenosťou zamestnancov a zamestnankýň. Avšak len reálna dostupnosť týchto nástrojov a ich znalosť medzi zamestnancami a zamestnankyňami vedie ku skutočnej prevencii a možnosti nápravy situácie (Dominick, 2018).

Až 13 z 15 participantiek počas výskumného rozhovoru uviedlo, že im neboli známe **pracovné predpisy** zamestnávateľa, ktoré by postihovali sexuálne obťažovanie na pracovisku. Zatiaľ čo si niektoré boli isté, že zamestnávateľ takéto predpisy nemal, iné uvádzali, že im ich existencia jednoducho nebola známa. I to však predstavuje podstatné zistenie, keďže predpisy, ktoré majú chrániť zamestnancov a zamestnankyne by mali byť komunikované takým spôsobom, aby sa dostali do povedomia všetkých.

Participantka výskumu Viera bola jediná, ktorá bola presvedčená o tom, že takéto interné predpisy v jej zamestnaní existovali, no sama priznala, že ich do hĺbky nečítala. Participantka výskumu Nikola zažila obťažovanie na viacerých pracoviskách, no vedomosť o predpisoch, ktoré by zakazovali sexuálne obťažovanie, mala len na jednom z nich - v medzinárodnej firme sídliacej na Slovensku. Sára sa zas po vlastnej skúsenosti s obťažovaním v medzinárodnej firme sama podieľala na tom, aby sa tieto vnútorné predpisy rozšírili a boli užitočným nástrojom nahlasovania sexuálneho obťažovania v organizácii.

Medzi participantkami podieľajúcimi sa na našom výskume tiež panovala všeobecná nevedomosť o tom, či mala ich organizácia vytvorený **systém podávania sťažností** vedeniu či personálnemu oddeleniu. Helena napríklad vedela o tom, že sa mohla svojmu zamestnávateľovi sťažovať neformálne, no zároveň tvrdila, že žiaden formálny spôsob, ktorý by jej pomohol a viedol k sankciám voči osobe, ktorá ju obťažovala, neexistoval. Paula, ktorá pracovala v novinovej redakcii, pomenovala svoju neznalosť možností nahlasovania obťažovania ako kľúčový faktor, prečo sa na pracovisku na obťažovanie nestážovala:

“No, ja som hlavne nevedela, že aký je vlastne pre mňa postup. Že ako by som sa ja vôbec mohla zachovať, keď sa mi niečo takéto deje. Že ja neviem, že čo je správny postup, [...] Alebo, že v akých oblastiach som ja nejako chránená zákonom a že kde sa ma zastáva teda zákon, keď už nie nejaká redakcia a že ako ja vôbec môžem postupovať.” [6 - Paula].

Jeden z najefektívnejších a často odporúčaných spôsobov prevencie - **vzdelávanie a poradenstvo**, tiež neboli mnohým participantkám dostupné. Avšak až 12 z 15 participantiek nemalo v zamestnaní, kde k obťažovaniu dochádzalo, skúsenosť so vzdelávaním na túto tému. Viera a Sára boli jediné participantky výskumu, ktoré takéto vzdelávanie absolvovali a Ivana sa o vzdelávaní dozvedela až neskôr, pričom nebolo povinné pre všetkých. Na Vierinom a Sárinom prípade zároveň vidíme, že zorganizovanie jedného vzdelávania na tému sexuálneho obťažovania v organizácii nedokáže zabezpečiť, že sa sexuálne obťažovanie neobjaví. Hlavne ak v organizácii dlhodobo panuje kultúra zľahčovania sexuálneho obťažovania.

Ďalším nástrojom prevencie sexuálneho obťažovania podobným vzdelávaním, je **prítomnosť poradcov/poradkýň** priamo na pracovisku. Vo Vierinom zamestnaní okrem vzdelávania existovala pozícia tzv. dôverníka, ktorého úlohou bolo prijímať podnety v prípade, ak došlo k sexuálnemu obťažovaniu. Napriek tomu, že sa Viera so svojou skúsenosťou na dôverníka neobrátila, jeho prítomnosť v organizácii považovala za zásadnú. Tu napríklad hovorí o tom, ako sa ohradila voči obťažovaniu zo strany dvoch kolegov:

“No, akože hneď ako začali tak ja som sa otočila a povedala som im, že proste to nie je vtipné a ani mi to nie je príjemné, tak chcem, aby s tým prestali. [...] Lebo u nás je taká inštitúcia, že máme dôverníka. Dôverník je anonymná osoba, za ktorou môžete prísť, keď máte akýkoľvek problém na pracovisku. A teda oni sa tam začali baviť, bolo to v tom štýle, že čo keď ja pôjdem za dôverníkom, tak z toho bude problém. Tak potom asi o hodinu prišiel prvý z nich a ospravedlnil sa mi. Ale ospravedlnil sa nie v tom štýle, že ho to mrzí, ale proste že sa bojí, aby som ja s tým nešla za dôverníkom a aby som to proste ďalej akože nerozvíjala.” [1 - Viera]

Ide zároveň o príklad toho, ako samotná existencia nástrojov nahlasovania a riešenia sexuálneho obťažovania, akou je aj dôverná osoba, môže mať preventívny účinok.

Z hľadiska prevencie sexuálneho obťažovania na pracovisku a jeho efektívneho riešenia, môžeme zhodnotiť, že participantky mali len minimum dostupných nástrojov, ktoré by im s ich skúsenosťou s obťažovaním v zamestnaní mohli pomôcť. Paradoxom je, že zákon ukladá povinnosť zamestnávateľom riešiť situáciu sexuálneho obťažovania priamo tam kde vzniká - teda na pracovisku. Preto by práve zamestnávateľa mali dbať na prevenciu. Neznalosť zákona u zamestnancov a zamestnaných v kombinácii s nevedomosťou či zanedbaním povinností u zamestnávateľa, vytvárajú komplikovanú situáciu, do ktorej sa dostali aj mnohé participantky tohto výskumu. Viaceré mali pocit, že nedokážu situáciu v zamestnaní vyriešiť, pričom sa stretávali s odmietavým postojom vedenia. To mnohé viedlo k tomu, že sa rozhodli zo zamestnania odísť.

2.1.2. Skúsenosti s nahlasovaním sexuálneho obťažovania v organizácii

Závažným zistením je, že len 6 participantiek výskumu, ktoré sa do výskumu zapojili, informovali o skúsenosti so sexuálnym obťažovaním vedenie svojej organizácie či personálne oddelenie. Graf č.

1 ukazuje, že asi len tretina z participantiek o tejto skúsenosti zamestnávateľa informovala. Zároveň je dôležité pamätať na to, že 7 z 15 participantiek zažilo obťažovanie vo viacerých zamestnaniach. Avšak pre všetky participantky, či túto skúsenosť nahlásili alebo nie, išlo o správanie neželané. Všetkých 15 zapojených participantiek popisovalo situácie, v ktorých sa nachádzali tak, ako sexuálne obťažovanie definuje zákon o rovnakom zaobchádzaní 365/2004 Z. z. - išlo teda o vytváranie zstrašujúceho, ponižujúceho, zneuctujúceho, nepriateľského alebo urážlivého prostredia.

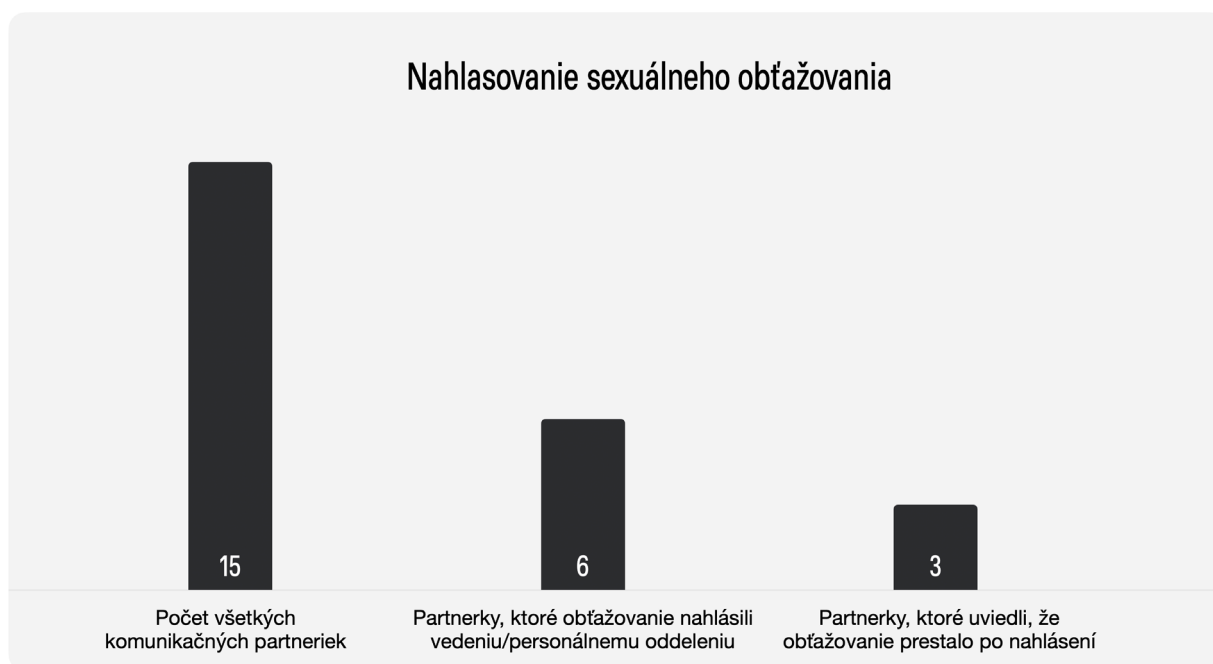
Keďže len jedna tretina z nich o obťažovaní informovala kompetentné osoby, je dôležité venovať pozornosť tomu, aké skúsenosti mali s nahlasovaním a ako vnímali možnosti, ktoré im zamestnávateľ (ne)ponúkal. Je tiež dôležité venovať pozornosť tomu, aké majú obťažované osoby skúsenosti s nahlasovaním obťažovania, pretože to ovplyvňuje aj iných ľudí na pracovisku. Napríklad európsky výskum medzi ženami pracujúcimi v oblasti dopravy poukázal na to, že osoby zažívajúce obťažovanie v zamestnaní môže pred nahlásením obťažovania zamestnávateľovi odrádzať vedomosť o iných prípadoch v organizácii, ktoré nedopadli pre sťažovateľa/sťažovateľku dobre (Pillinger, 2017).

Aj v tomto výskume mali pozitívnu skúsenosť s nahlásením obťažovania len 3 zo 6 participantiek (Klára, Soňa a Nikola). Nikola a Klára však zažili obťažovanie aj na iných pracoviskách, takže pozitívnu skúsenosť popísali len jednu.

Zamestnanci a zamestnankyne, ktoré zažívajú sexuálne obťažovanie, môžu mať rôzne dôvody, prečo sa so sexuálnym obťažovaním nezdôveria vedeniu či personálnemu oddeleniu organizácie (Stephens & Hallas, 2006). Dôležitým faktorom u našich participantiek výskumu bolo to, ako vnímali samotné vedenie či personálne oddelenie, ktorým by mali obťažovanie nahlásiť.

Zo všetkých participantiek výskumu až 7 uviedlo, že **osobe, ktorej mali skúsenosť nahlásiť, nedôverovali** alebo bola nedostupná. Viera, Nikola, Iveta, Aneta a Sára hovorili otvorene o tom, že ich vedúci o sexuálnom obťažovaní vedeli, zľahčovali ho, či dokonca sa na komentároch a sexuálne ladených poznámkach podieľali. Takto to popísala napríklad Nikola:

„Vedúci výroby vlastne pri všetkých týchto udalostiach vlastne bol a tiež sa na nich smial ako na super zábave. Takže nie, s ním som to



Graf č. 1: Nahlasovanie sexuálneho obťažovania v zamestnaní
(Zdroj: vlastné spracovanie)

d'alej neriešila, lebo očividne iba by sa mi vysmial do tváre a tak ďalej.” [15 - Nikola]

Viera tiež svoju skúsenosť nenahlásila dôverníkovi, napriek tomu, že mala vo svojej organizácii túto možnosť. Ako dôvod uvádzala nedôveru, ktorú voči tejto osobe mala na základe jeho vyjadreniach počas školenia o sexuálnom obťažovaní:

„[N]a konci on začal hovoriť o MeToo. A on povedal, že (neviem to ako presne zopakovať, ale bolo to v takom význame, že) Európanky sú múdrejšie ako Američanky, ktoré zo všetkého robia nejaké veľké haló. Takže mi to prišlo také, ako... hodinu rozpráva o niečom, že ako si naša spoločnosť neželá niečo takéto a potom proste celé to nejakým takýmto spôsobom zhodí. Takže, myslím si, že (aj akože rozmýšľala som aj nad tým, že) by som aj išla, ale toto mi ako prvé napadlo.” [1 - Viera]

Pre tieto participantky výskumu síce existovala možnosť nahlásiť sexuálne obťažovanie vedeniu či inej poverenej osobe, no keďže i títo ľudia sa podieľali na vytváraní nepriateľského a urážlivého prostredia, zamestnankyne voči nim jednoducho nemali dôveru a boli presvedčené, že informovať ich o situácii nepovedie k ničomu pre ne pozitívnemu.

Lýdia a Ivana, obe pociťovali ako problém to, že okrem vedúcich, ktorí problému sexuálneho obťažovania nerozumeli alebo ho otvorene ignorovali a zľahčovali, **nemali vo svojich zamestnaniach dostupné funkčné personálne oddelenia**, kde by sa mohli na sexuálne obťažovanie sťažovať. To je problém, s ktorým sa potýkajú zamestnanci a zamestnankyne v menších organizáciách, kde pre oblasť pracovnoprávných vzťahov nie je vytvorené žiadne, či dostatočne veľké pracovisko. V ešte komplikovanejšej situácii sa ocitajú zamestnanci a zamestnankyne, kde takéto oddelenie nie je a **obťažujúcou osobou je hlavný vedúci/vedúca či majiteľ/majiteľka**.

Obdobnú skúsenosť mala napríklad Tatiana, ktorá zažívala obťažovanie pravidelne od viacerých vedúcich na svojom pracovisku v gastronómii a hotelierstve. Jej vedúci však okrem toho porušovali aj iné právne predpisy, napríklad tým, že zamestnankyne a zamestnancov šikanovali, či vyplácali priamo na ruku mimo pracovnej zmluvy. Tatiana

popisovala jedného z vedúcich a jeho manažérsku prax takto:

“Ale aj ten manažér, ktorý teda si prebral ten papier o tom, že odchádzam, tak aj on ma veľakrát obťažoval, veľakrát proste mal nevhodné poznámky. A práve tento manažér bol, vyslovene využíval svoju moc na to, aby nás vydieral. On niekoľkokrát spomenul, že ak nebudeme sa správať tak, ako sa máme správať, tak nedostaneme zaplatené, a tak ďalej.” [14 - Tatiana].

Keď sa zamestnanci a zamestnankyne ocitajú v situácii ako je tá Tatianina, nezostáva im už iná možnosť, len sa obrátiť na súd. To však Tatiana, ktorá počas tejto práce ešte študovala vysokú školu, neurobila. Ako dôvod uvádzala moc a kontakty nadriadených aj mimo pracoviska, ktorých sa obávala. Predpokladala, že by jej sťažnosť mohla viesť k odвете z ich strany.

2.1.3. Dobrá a zlá prax zamestnávateľov

O sexuálnom obťažovaní na pracovisku nejakým spôsobom upovedomilo vedenie či personálne oddelenie len 6 participantiek výskumu z 15. Skúsenosti s komunikáciou s vedením či personálnym oddelením boli u každej participantky iné, dokonca môžeme v tomto ohľade hovoriť o dobrej i zlej praxi zamestnávateľov. No vzhľadom na to, že len 3 ženy zažili pozitívnu skúsenosť s nápravou situácie, aj vo výskumných rozhovoroch sa objavovali skôr opisy zlej praxe.

Z pozitívnych prístupov zamestnávateľov môžeme napríklad zdôrazniť **empatickú komunikáciu**, ktorú podľa ich vlastných slov zažili len Sára a Soňa. Soňa pracovala v neziskovej organizácii, kde sa sťažovala na sexuálne obťažovanie a od vedenia i personálneho oddelenia dostala podporné reakcie. Ich spoločnú komunikáciu vnímala ako empatickú, pričom vedenie kládlo dôraz na jej vlastné prežívanie situácie:

“[N]emala som teda pocit, že by to nejak mali potrebu spochybníť. A že aj keď sa to nejak v tom procese udialo, tak sa to neudialo tak,

že ja by som o tom vedela. Že proste, akože samozrejme, že tie veci si ľudia chcú vždycky nejak overiť, ale že proste ja som bola z tejto časti vynechaná.” [13 - Soňa]

Aj Sára vnímala prvotnú komunikáciu s personálnym oddelením ako dobrú, **poďakovali jej za odvah**, ktorú mala, keď sa im so sexuálnym obťažovaním rozhodla zdôveriť a **zároveň ju informovali** o tom, že budú situáciu aktívne riešiť. Sárin prípad sa však ďalej vyvíjal tak, že v ňom napokon prevládla zlá prax. Sára nám vo výskumnom rozhovore uviedla, že **personálne oddelenie nepodniklo žiadne kroky** smerujúce k tomu, aby sa obťažovaniu zamedzilo.

Za dobrú prax tiež považujeme **prijímanie systémových opatrení na základe nahláseného podnetu**. Takú skúsenosť mala aj Soňa - v jej organizácii, po jej skúsenosti, začalo vedenie aktívne komunikovať o téme sexuálneho obťažovania na poradách a spustili tiež proces tvorby a prijímania etického kódexu. Soňa vnímala ďalšie kroky vedenia veľmi pozitívne:

“A potom sa to začalo vyvíjať tak, že už akože tá téma sa stala nejakou, že súčasťou tej kultúry organizácie a tak. Že všeobecne sa o tom začalo viac rozprávať. Ten etický kódex sa začal viac rozpracovávať. Tie procesy sa začali akože zlepšovať. Takže malo to asi takýto postup, by som povedala.” [13 - Soňa]

Aj Sára mala skúsenosť so zavádzaním systémových zmien, akým bolo vzdelávanie o sexuálnom obťažovaní. Jej zamestnávateľ, slovenská pobočka medzinárodnej firmy, však pôvodne školenie odmietal a ona sama jednorázové vzdelanie nepovažovala za dostačujúce:

“A čo sa týka toho školenia, tak tvrdili, že školenie nie je primerané pre rôzne kultúry, lebo že však to je úplne normálne, keď príde nejaký Španiel a začne ma tam objímať. [...] A tvárili sa, že obťažovanie vlastne nie je obťažovanie, ale neviem, nejaká zábavka alebo šport.” [3 - Sára]

Pri preverovaní podnetov zo strany zamestnancov a zamestnankýň môže zamestnávateľ dôjsť k záveru, že sú nutné nové preventívne opatrenia. Ako

vidíme na skúsenostiach Sáry a Soni, vzdelávanie a tvorba etického kódexu, podporené vedením, sú cestou takýchto systémových zmien.

Medzi príkladmi zlej praxe však nachádzame aj postupy, z ktorých je zjavné, že zamestnanci a zamestnankyne personálnych oddelení či vedenie, **odmietajú prebrať zodpovednosť za sexuálne obťažovanie na pracovisku**.

Katarína, ktorá pracovala v gastronómii, mala skúsenosť so sexuálne ladenými poznámkami od zákazníkov. Keď sa raz voči takémuto správaniu ohradila, zákazník sa na ňu sťažoval. Následne mala konflikt aj s vedúcim:

“Šéf ma samozrejme konfrontoval s tým, že akože v čom bol problém, a keď som mu to vysvetlila, tak povedal, že si nemám toto dovoľovať k zákazníkom. Teda že náš zákazník, náš pán, a ja som si nemala čo takto dovoľovať.” [10 - Katarína].

Nikola sa zase vymedzovala voči obťažovaniu zo strany kolegov, čo jej vedúci tiež vnímal negatívne:

“Vybuchol a bol z toho nervózny. „Nikto sa ťa nemôže chytať. Čo si myslíš, že si nejaká lepšia?” [15 - Nikola]

V prípade týchto participantiek došlo zo strany vedenia nielen k odmietnutiu prebrania zodpovednosti za riešenie sexuálneho obťažovania na pracovisku, ale dokonca k prehlbovaniu organizačnej klímy, v ktorej je sexuálne obťažovanie vnímané ako jeho súčasť, na ktorú si majú zamestnankyne zvyknúť.

Helena, Paula a Sára mali tiež skúsenosť s tým, že osoby, ktoré im v zamestnaní mali s riešením obťažovania pomôcť, namiesto toho **prenášali zodpovednosť** na ne a očakávali, že situáciu vyriešia samé. Všetky tri participantky výskumu sa voči obťažovaniu ohradili - konfrontovali osobu, ktorá ich obťažovala, no napriek tomu neboli pri riešení situácie úspešné a obrátili sa preto na svojho zamestnávateľa. Helene, ktorá zažívala ako turistická sprievodkyňa obťažovanie od klientov skoro na každodennej báze, jej vedúca v agentúre jednoducho “poradila”, že si má od problematických klientov držať odstup:

"A tiež mi povie, že musíš im vysvetliť, musíš im proste povedať, že nemáš záujem. Proste musíte to verbalizovať s tými ľuďmi." [11 - Helena]

Paula, študentka, ktorá pracovala v novinovej redakcii, komunikovala svojmu vedúcemu, že má v pláne zo zamestnania odísť a jeden z dôvodov je i obťažovanie od kolegu vo veku jej otca:

"A jeho prvá reakcia bola na to, čo ma trochu zaskočila, že – „a povedala si mu to niekedy?“ No áno, povedala, ale nič sa nezmenilo. A teda toto som mu povedala a on povedal, že dobre, pozrie sa na to, ale nič sa nestalo, klásicky." [6 - Paula]

V situáciách, kedy mali vedúci zamestnanci/zamestnankyne zasiahnuť, namiesto toho odmietali prebrať zodpovednosť, ktorú im ukladá zákon a **očakávali vyriešenie obťažovania priamo od osôb, ktoré sa stali jeho terčom** (McDonald, Charlesworth & Graham, 2015).

Nikola, Paula i Lýdia mali tiež skúsenosť s tým, že ich vedúci/vedúca **otvorene odmietli situáciu riešiť** a konfrontovať osobu, ktorá ich sexuálne obťažovala. Motívy takéhoto odmietavého postoja boli rôznorodé. V Nikolinom prípade vedúci odmietol zasiahnuť s argumentom, že kolega, ktorý ju obťažuje, je dobrý pracovník. Zatiaľ čo u Pauly v redakcii obťažoval starší a vyššie postavený muž, ktorého zásluhy si organizácia cenila, v Lýdiinej situácii išlo o majiteľa podniku:

"S tým, že o tom vedela aj manažérka toho hotela, ale oni s tým nič nerobili. Lebo vlastne vedeli, že nemajú na to páky, aby s tým nejako pohli, a keďže on... Všetci sme boli viac-menej závislí od neho, [...] to správanie bolo automaticky tolerované, každý o tom vedel, ale nikto to nikdy neriešil." [8 - Lýdia]

Až 7 participantiek vo výskume uviedlo, že osoba, ktorá ich obťažovala, bola voči nim v pozícii moci - či už ako nadriadený/á alebo ako človek s veľkou autoritou v organizácii. Skúsenosti týchto participantiek výskumu zdôrazňujú bezmocnosť a častý pocit bezvýchodiskovosti zamestnancov a zamestnankyň, ktoré sa stanú terčom sexuálneho obťažovania od osoby, ktorá má v organizácii vyšší

status ako ony, je nenahraditeľná či často nepostihnuteľná (Ford & Ivancic, 2020). Až 5 zo všetkých 7 participantiek výskumu, ktoré zažívali obťažovanie od "mocnejších ľudí", dokázalo vyriešiť svoju situáciu len tak, že toto zamestnanie opustili.

V dvoch prípadoch participantky tiež hovorili o skúsenostiach, ktoré poukazujú na závažné nevedomosti zamestnávateľov. Keď sa Sára sťažovala na sexuálne obťažovanie na personálnom oddelení, mala pocit, že na pracovisku panuje **nevedomosť o tom, že je sexuálne obťažovanie zakázané zákonom**. Tiež sa jej pýtali, či sa s obťažovaním stretáva iba ona:

"A keď som povedala, že komentáre a podobné veci, ktoré sú aj v rámci tých našich interných školení sa dejú celoplošne, „hm, ak to začneme riešiť, my nemôžeme vlastne otvoriť prípad na každého jedného človeka na poschodí." [3 - Sára].

Podľa Sary personálne oddelenie odmietlo jej podnet riešiť práve pre to, že je sexuálne obťažovanie "príliš časté" a predstavovalo by to pre nich **veľa práce**. Klára obťažovanie nahlásila svojmu vedúcemu, ktorý sa rozhodol situáciu riešiť a po jeho intervencii obťažovanie prestalo. Jej nadriadený však zvolil **postup, ktorý nemožno považovať za profesionálny a vhodný**:

"[Šéf] si zavolať proste celý tím na koberček. Aj mňa, aj vlastne toho, čo ma obťažoval, toho kolegu. A povedal pred všetkými, že „mám tu takúto sťažnosť“, akože odo mňa. Vyslovene povedal, že si to nepraje a že keď sa to bude ešte raz opakovať, tak že proste on bude vyvodzovať dôsledky. No a akonáhle toto on povedal, tak ten kolega prestal. [...] Akože bolo to nepríjemné, že vlastne ten šéf to mohol kludne ísť mu povedať alebo si to s ním vyriadiť sám, ale on to naschvál povedal pred všetkými. [...] Ale mne to bolo samej trápne, ponížujúce trochu, že keď to vlastne hovoril, to nahlásenie moje, pred všetkými." [2 - Klára]

Postup, ktorý Klárin vedúci zvolil, považujeme za nevhodný a tiež rizikový, keďže mohlo po ňom dôjsť k represiam voči Kláre zo strany pracovného kolektívu i kolegu, ktorý ju obťažoval. Takéto **verejné komunikovanie o sťažovateľke** môže tiež do budúcnosti

odradiť iných kolegov a kolegyně, aby skúsenosť s obťažovaním nahlásili - jednoducho nebudú chcieť zažiť podobnú ponižujúcu skúsenosť ako mala Klára.

Dostupnosť nástrojov, ktoré v zamestnaní vzdelávajú o sexuálnom obťažovaní, či pomáhajú s nahlasovaním a nápravou situácie, patria jednoznačne k dobrej praxi, ktorá zamestnávateľom pomáha riešiť problém sexuálneho obťažovania priamo na pracovisku, tak ako to očakáva aj zákon o rovnakom zaobchádzaní 365/2004 Z. z.. Sexuálne obťažovanie je často stigmatizujúca a zahanbujúca skúsenosť pre ľudí, ktorí sa stanú jeho terčom, i svedkami. Preto by zamestnávatelia mali voliť také opatrenia a postupy, ktoré budú riešenie sexuálneho obťažovania uľahčovať, nie komplikovať. V rozhovoroch s participantkami výskumu sme

však odhalili rôzne zlé praxe - napr. nevedomosť a nevhodné postupy vedúcich zamestnancov a zamestnankyň, odmietnutie prevziať zodpovednosť a očakávanie, že obťažovaná osoba situáciu sama vyrieši, či dokonca prehlbovanie organizačnej klímy, v ktorej je obťažovanie považované za humor a bežnú prax, na ktorú si zamestnankyne majú zvyknúť. Vo výskumných rozhovoroch sa však objavili aj prvky dobrej praxe, ako napríklad snaha o systémové opatrenia či empatická komunikácia s osobou, ktorá podáva podnet na sexuálne obťažovanie. Postup zamestnávateľa a spôsob ako sexuálne obťažovanie na pracovisku (ne)rieši, má aj podľa tohto výskumu vplyv na to, aké stratégie zamestnanci a zamestnankyne volia, aby sa zo situácie dostali a aké má táto skúsenosť na nich dlhodobé i krátkodobé dopady.

2.2. Dlhodobé dopady sexuálneho obťažovania v oblasti práce

Podľa antidiskriminačného práva je sexuálne obťažovanie neférovým zaobchádzaním zasahujúcim dôstojnosť osôb, voči ktorým je namierené. Pre niektorých zamestnávateľov je prevencia sexuálneho obťažovania len jednou z mnohých tém, ktoré sa vzťahujú k pracovnoprávnym vzťahom a ochrane pracujúcich (Kozelová, 2017). No iní zamestnávatelia vnímajú odstraňovanie sexuálneho obťažovania aj ako dôležitý cieľ pri vytváraní príjemnej a produktívnej pracovnej klímy. Vychádzajú totiž z aktuálnych poznatkov o sexuálnom obťažovaní, ktoré zdôrazňujú dopady sexuálneho obťažovania na život v súkromí, v práci i na celé pracovné kolektívy. Odborné poznanie na sexuálne obťažovanie nahliada ako na škodlivé stresory interpersonálneho charakteru, ktoré jedincom ubližujú a vyžadujú si ich pozornosť a rôzne stratégie zvládania tejto stresovej situácie (Stephens & Hallas, 2006). Už pred vyše dvomi dekadami výskumníčky preukázali, že skúsenosť so sexuálnym obťažovaním môže mať rozmer traumatického zážitku (Fitzgerald, Swan & Magley, 1997). Aktuálne poznatky hovoria o dlhodobých dopadoch obťažovania v podobe depresívnych symptómov, či opakovaných pocitov hnevu, zmätenia, i podráždenia (Houle a kol., 2011). Ďalšie výskumníčky dokonca hovoria o tzv. vyčerpaní zo sexuálneho obťažovania, ktoré je v organizácii opakované a nepostihované. Takéto vyčerpanie sa podľa nich prejavuje ako znečistenie, opakované pocity bezmocnosti a hnev (Ford, & Ivancic, 2020). Aktuálne výskumné poznatky zároveň poukazujú na to, že dopady na jednotlivcov nemusia mať len tie fyzicky najinvasívnejšie a najnátlakovejšie prejavy sexuálneho obťažovania. I sexuálne ladené komentáre či vtipy môžu zásadne vplývať na fyzické a psychické zdravie (Sojo, Wood & Genat, 2016). Výskum v slovenských podmienkach zároveň ukazuje, že verbálne sexuálne obťažovanie je rozšírenejšie ako fyzické akty (Holubová, 2007).

Ak nahliadame na sexuálne obťažovanie ako na stresor prítomný priamo na pracovisku, potom nie je prekvapujúce, že má sexuálne obťažovanie dopady na vzťah k práci, organizácii, či ku kolegom a

kolegyniam. Množstvo výskumov už stihlo potvrdiť, že skúsenosť so sexuálnym obťažovaním môže viesť ku zníženej spokojnosti s pracoviskom (i keď nie nevyhnutne k zníženiu spokojnosti s prácou samotnou) (Tsai, Nam & Wen, 2022), ktorá sa potom prejavuje ako vyhorenie, zníženie produktivity či častá fluktuácia v práci (Chan a kol., 2008). Pre mnohých zamestnávateľov je však kľúčová otázka, aké má sexuálne obťažovanie dopady na pracovné kolektívy či na jednotlivcov v ich roli zamestnancov/zamestnankyň. Súčasný výskumný poznatky ukazujú, že obťažovanie vplýva nielen na osobu, ktorá je terčom obťažovania, na jej seba-obraz spojený s kariérou či profesionalitou (Townsend & Geist, 2000). Má tiež zásadný vplyv na ľudí, ktorí sú svedkami obťažovania (Richman-Hirsch & Glomb, 2002).

Participantky zapojené do výskumu *Národného projektu prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie* hovorili o mnohých dopadoch, ktoré mala skúsenosť so sexuálnym obťažovaním na pracovisku na ich každodenné životy. Medzi dlhodobými následkami, ktoré vplývajú napríklad na nadväzovanie nových vzťahov a socializáciu, nachádzame aj pocity averzie či podozrievavosť voči ľuďom, často primárne voči mužom (objavilo sa u 5 participantiek). Na nasledujúcich riadkoch sa však budeme primárne venovať tým dlhodobým dopadom, ktoré ovplyvnili pracovné prostredie či pracovný výkon participantiek. Graf č. 2 nám približuje všetky druhy týchto dopadov podľa ich výskytu u 15 participantiek.

Z výsledkov analýzy vyplynulo, že tieto dopady možno zaradiť do troch skupín: 1. strata energie, poruchy pozornosti a narušenie tempa práca; 2. Narušenie image-u firmy a nechut chodiť do práce; 3. Negatívna zmena vzťahov na pracovisku.

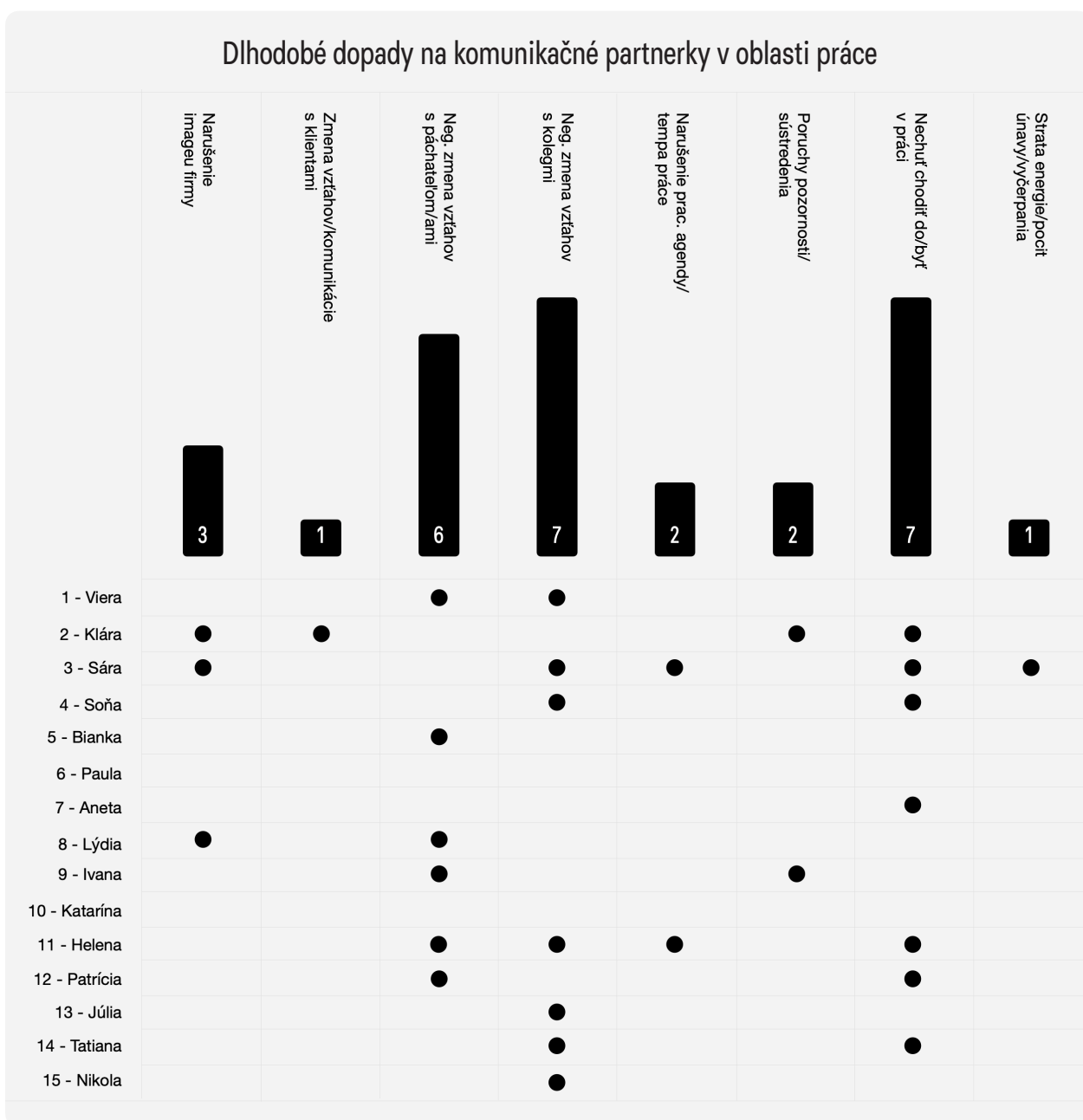
2.2.1. Strata energie, poruchy pozornosti a narušenie tempa práce

Dopady spojené so zníženou kapacitou sústrediť sa na prácu, venovať jej pozornosť, či udržať tempo práce, sa objavili u 4 participantiek výskumu (Helena, Ivana, Sára a Klára). Z toho ako nám vo výskumných rozhovoroch opisovali svoje prežívanie vyplynulo, že na ich schopnosť sústrediť sa vplývala predovšetkým pretrvávajúca hrozba se-

xuálneho obťažovania. Na jednej strane tušili, že sa to stane znova (keďže sa sexuálne obťažovanie dialo opakovane), na druhej strane nebolo možné predvídať kedy presne sa to zopakuje.

Sára napríklad popisovala svoju skúsenosť a pocity z obťažovania ako niečo, čo ju neustále z práce vyrušovalo:

„[Bola som] nespokojná. A frustrovaná, lebo vlastne sa mi zdalo, že hocičo čo spravím v



Graf č. 2: Dlhodobé dopady na participantky výskumu v oblasti práce
(Zdroj: vlastné spracovanie)

tej práci, tak nič sa tam nedeje. A že ja si síce môžem spraviť normálne svoju prácu, keby ma tam niekto nerušil neustále nejakými komentármi.” [3 - Sára]

Helena tiež hovorila o tom, že investovala množstvo energie do toho, aby takéto situácie zvládala a vyhla sa im:

„[Kolko] vecí už človek musí veľa krát riešiť v tomto pracovnom vzťahu namiesto práce. A že musí sa zamýšľať nad tým, ako sa tým situáciám čo najefektívnejšie vyhnúť. [11 - Helena]

Klára zase hovorila o tom, že aj keď bolo pre ňu bežné sa voči obťažovaniu ohradiť a konfrontovať osobu, ktorá ju obťažovala, bolo pre ňu ťažké zbaviť sa stresu z predchádzajúcich skúseností a strachu z ďalšieho potenciálneho obťažovania:

„[K]eď sa mi to napríklad stane, tak potom mám problém sa sústrediť, no. Ako na tú prácu ďalej, no. Lebo tak tam ste aj niekoľko, aj 17 hodín denne [tam musíte byť]. Ale tak snažím sa to nejak dostať z hlavy.” [2 - Klára]

Narušenie pozornosti či tempa práce sa môže prejavovať aj do vážnejších problémov mimo pracovného prostredia. Sára, ktorá pracovala v medzinárodnej firme na Slovensku, napríklad popisovala to, ako ju neustále vyrušovanie v práci rôznymi komentármi vyčerpávalo a malo vplyv aj na jej schopnosť sa stretávať s inými ľuďmi vo voľnom čase:

“Plus, ešte som bola z práce dosť unavená a ja v zásade potrebujem oddych od ľudí aj keď ma neobťažujú. Takže som potrebovala viacej energie a stretávala sa trošku s ľuďmi menej, lebo som sa potrebovala viac vyspať.” [3 - Sára]

Tieto skúsenosti participantiek potvrdzujú chápanie sexuálneho obťažovania ako stresora, ktorý sa síce objavuje opakovaním, no častokrát je ho náročné predvídať. Odpoveď na tento stresor si vyžaduje množstvo energie a pozornosti, ktorá potom zamestnancom a zamestnankyniam chýba, keď sa chcú sústrediť na prácu.

2.2.2. Narušenie image-u firmy a nechť chodiť do práce

Až 8 participantiek výskumu hovorilo o tom, že zažívali nechť chodiť do práce a uvedomovali si, že o firme či organizácii začali uvažovať negatívnejšie potom, čo v nej zažili skúsenosti s obťažovaním. Paradoxne, z toho 4 participantky - Helena, Soňa, Patrícia a Lýdia počas výskumného rozhovoru hovorili o tom, že mali pozitívny vzťah ku svojej práci, ktorá ich bavila. Aj keď sa teda nezmenil ich pozitívny názor na samotnú prácu, **zmenil sa ich názor na zamestnávateľa či organizáciu, pre ktorú pracovali.**

Lýdia napríklad zažila obťažovanie v sektore gastronómie, kde obťažoval ju i jej kolegyne majiteľ tohto podniku. Jej nadriadená bola síce o obťažovaní informovaná, no sama situáciu nedokázala riešiť, keďže majiteľ podniku mal nad všetkými zamestnancami a zamestnankyňami moc. Keď Lýdia opustila toto pracovisko, jej bývalá nadriadená ju prehovárala, aby sa vrátila späť, no Lýdin obraz o tomto pracovisku bol už príliš negatívny na to, aby ponuku na návrat zvažovala. Aj keď Lýdia počas výskumného rozhovoru hovorila o tom, že ju táto práca bavila a mala ju rada, zdôrazňovala tiež, že **dôveru k zamestnávateľovi stratila.**

Sárina skúsenosť s obťažovaním viedla k sklamaniu z medzinárodnej firmy, v ktorej pracovala:

“Osobne by som neodporúčala to pracovisko nikomu, respektíve ak áno, tak aj s varovaním pod čiarou, ktoré veci sa tam riešia, neriešia.” [3 - Sára]

Klára zas ako umelkyňa “na voľnej nohe” mala skúsenosti s obťažovaním na viacerých miestach v oblasti reklamného priemyslu. Počas rozhovoru dokonca priznala, že už má predsudky voči ľuďom v reklamných agentúrach a často očakáva, že práve títo ľudia sa budú k nej správať obťažujúco.

Tatiana, ktorá tiež pracovala v gastronómii a pohostinnosti, ako jeden zo zásadných vplyvov sexuálneho obťažovania na jej každodenný život popísala “brutálnu nechť chodiť do práce”. Tieto pocity sa objavovali spolu s uvažovaním o tom, či by mala podať výpoveď. Po jednej konkrétnej skú-

senosti s obťažovaním zo strany vedúceho, ktorá ju vystrašila, to aj urobila, pričom zvažovala svoju skúsenosť z tohto pracoviska medializovať.

Až 8 zo všetkých 15 participantiek výskumu v nejakom bode **zvažovalo zmenu kariérnej dráhy, opustenie zamestnania** alebo aspoň **zmenu pracovného času**, keďže podľa nich situáciu nevedeli inými spôsobmi vyriešiť. Aneta zas svoju skúsenosť a **nechuť chodiť do práce** popisovala takto:

“No ťažšie sa mi chodilo do práce. Lebo som vedela, že čo ma čaká. Nechodila som tam s najpríjemnejším pocitom. No, určite, ten pocit toho, keď viete, že toto bude, tak... Je to nepríjemné.” [7 - Aneta]

U týchto participantiek sa teda objavujú negatívne pocity, ktoré nie sú spojené s prácou samotnou, ale týkajú sa skôr organizácie či jej vedenia. Tieto pocity môžu byť výsledkom oprávnených očakávaní, ktoré participantky na vedenie a samotnú organizáciu kládli - očakávaní, že si zamestnávateľ s obťažovaním poradí a obťažovaniu zamedzí.

2.2.3. Negatívna zmena vzťahov na pracovisku

Najčastejšími dopadmi sexuálneho obťažovania na participantky výskumu v oblasti práce boli negatívne zmeny vo vzťahoch na pracovisku. Až 12 z 15 participantiek popisovalo v rozhovoroch negatívnu zmenu vzťahov na pracovisku po tom, čo sa stretli so sexuálnym obťažovaním. Išlo napríklad o vzťahy so samotnou osobou, ktorá sa sexuálneho obťažovania dopustila, ale i s ostatnými kolegami a kolegyňami. Zahraníčny výskum pritom potvrdzuje, že kvalita vzťahov na pracovisku je kľúčovým faktorom ovplyvňujúcim prežívanie a zvládanie sexuálneho obťažovania (Roscigno, 2019).

Je viac než pravdepodobné, že sexuálne obťažovanie, či už zo strany nadriadeného/nadriadenej alebo kolegov/kolegyň, vedie k zhoršeniu vzťahov s týmito osobami. Participantky výskumu popisovali na jednej strane isté “ochladnutie vzťahov”, kedy sa snažili nastaviť si osobné hranice a vystupovať voči kolegom/kolegyňami či nadriadeným, ktorí/é ich sexuálne obťažovali, s istou “profesionálnou

odmeranosťou”. Popisuje to napríklad Bianka:

„Že predtým sme boli ako možno že povedať aj ľudsky blízki, ale od tohto momentu som to začala brať veľmi profesionálne tieto vzťahy a čisto sa bavím s nimi len o robote a o ničom inom.” [5 - Bianka]

Mnohé participantky výskumu tiež volili aktívnu **stratégiu fyzického vyhýbania sa** osobe či osobám, ktoré ich obťažovali, aby tak zamedzili tomu-to konaniu. Išlo o jednu z aktívnych-behaviorálnych stratégií vysporiadavania sa s obťažovaním (Lazarus & Folkman, 1984), ktorá však nebola vždy úspešná a zároveň predpokladala, že je to samotná obeť obťažovania, kto si musí nastavovať osobné hranice a manažovať situáciu.

Z dlhodobého hľadiska tiež stratégia vyhýbania sa osobe, ktorá sa dopustila sexuálneho obťažovania, nie je v mnohých pracovných prostrediach udržateľná. Zatiaľ čo niektoré participantky výskumu zažili obťažovanie len od jednej osoby na pracovisku, iné mali napríklad skúsenosť s opakovaným rodovo motivovaným obťažovaním - teda napr. sexuálne ladenými komentármi, poznámkami či vtipmi (o ženách) od viacerých ľudí na pracovisku a preto museli stratégiu vyhýbania sa uplatňovať hneď na viacero ľudí (napríklad Bianka, Ivana, Helena i Viera). V prípade Ivany išlo o kolektív niekoľkých mužov:

“Ale vravím, čo sa týka niektorých tých kolegov, nesedím blízko nich ak ideme s nimi von. A takisto som nevyhľadávala spoluprácu úplne s nimi, pretože som vedela, že nastanú poznámky, na ktorých ja, no, budem ticho a budem sa tváriť, že som ich nepočula.” [9 - Ivana].

Na tomto prípade vidíme tiež to, že skúsenosť so sexuálnym obťažovaním ovplyvňuje **vzťahy kolegiality**, ktoré **môžu byť** napríklad **narušené** tým, že sa osoba, ktorá zažíva sexuálne obťažovanie na pracovisku, nechce zúčastňovať mimopracovných podujatí ako napr. firemných večierkov či tímbildingov.

Toto zhoršenie vzťahov s osobou, ktorá sa obťažovania dopúšťala, zároveň môže ovplyvňovať výkon práce a tak aj **ohrozovať kariéru a pracovnú pozí-**

ciu. Napríklad už spomínaná Lýdia, ktorá pracovala v gastronómii, zažívala obťažovanie od majiteľa podniku, ktorý do neho pravidelne chodil a nechal sa obsluhovať. Lýdia sa mu snažila vyhýbať, no nie vždy to bolo možné:

„[Ja] som si strašne snažila dávať odstup. A čo najmenej ho vídať. A potom ja som bola rada, že ja som na recepcii [...], som im išla len pomôcť, keď niečo potrebovali, takže ja som tam bola čím menej, tým lepšie a... Zakaždým, keď tam on bol a ja som ho videla, tak ja som k nemu nechcela ísť. Ja som k nemu stále posielala niekoho iného.“ [8 - Lýdia]

Negatívna zmena vzťahov s kolegami a kolegyňami sa nemusí javiť ako závažný dopad sexuálneho obťažovania, no opak je pravdou (až 7 participantiek výskumu hovorilo o tejto skúsenosti). Práve **vzťahy kolegiality patria ku kľúčovým faktorom spokojnosti na pracovisku** (Roscigno, 2019).

Sára bola jediná participantka, ktorá hovorila aj o tom, že ju vymedzovanie sa voči sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku zblížilo s niektorými kolegami a kolegyňami, zatiaľ čo ju to odcudzilo od iných:

„Ovplyvňovalo to moje vzťahy na pracovisku. S niektorými ľuďmi som si utužila lepšie vzťahy a s inými som si povedala, že no tak asi si nemáme čo povedať.“ [3 - Sára].

Prečo sa však menia k horšiemu práve vzťahy s kolegami či kolegyňami, ktorí/é neobťažujú? Nikola to popisuje takto:

„No tak tá reakcia okolia mi povedala veľa o tých kolegoch. Čiže potom som ich začala aj inak vnímať. A to, že som vedela napríklad, že sa na nich nemôžem v tomto spoľahnúť.“ [15 - Nikola]

Veľmi podobne popisovala svoj vzťah ku kolegom a kolegyniam Viera, ktorá tiež mala pocit, že ak sa obťažovanie zopakuje, nebude sa môcť na kolegov a kolegyne spoľahnúť, že by zasiahli a podporili ju.

Práve **ignorovanie situácie, nepodporné reakcie okolia či zámerné vyvíňovanie osoby, ktorá sa obťažovania dopúšťa** a následné prenášanie zodpovednosti za riešenie situácie na osobu, ktorá obťa-

žovanie zažíva, môžu mať vplyv na to, aké pocity ženy prežívali vo vzťahu k pracovnému kolektívu.

Júlia, ktorá počas výskumného rozhovoru stále pracovala v športovom centre, kde zažívala obťažovanie pravidelne, napríklad popisovala to, ako zmenila názor na kolegyne, ktoré tiež boli obeťami obťažovania, no podľa nej sa voči nemu nebránili a tiež nezasiahli, keď sa dialo jej:

„Ale s kolegyňami možno tak, že som začala akoby im vyčítať, že tomu nikdy nezabránili a že o tom mlčali a že prečo sa mám ja ako jediná postaviť. A oni o tom akoby stále mlčia. Takže skôr také horšie vzťahy s kolegyňami.“ [13 - Júlia]

Aj keď nemáme informácie o tom, čo si Júliine kolegyne o obťažovaní mysleli a ako sa ho snažili riešiť, pravdepodobne volili stratégiu pasivity, ktorá im dovoľovala v tejto organizačnej klíme naďalej pracovať, no ktorá je tiež emočne veľmi náročná (Ford & Ivancic, 2020). Júlia však túto stratégiu vnímala veľmi kriticky a to ju od kolegyň odcudzovalo.

Sexuálne obťažovanie môže mať **rôzne dlhodobé dopady** na osoby, ktoré ho zažívajú, či už v oblasti pracovného, alebo aj súkromného života. Medzi často sa objavujúcimi dopadmi, ktoré ovplyvňujú súkromný život nachádzame napríklad averziu voči ľuďom, či strach o bezpečnosť a narušenie sebavedomia/sebahodnoty. Z dopadov, ktoré ovplyvňujú pracovný výkon a spokojnosť na pracovisku, jednoznačne dominuje negatívna zmena vzťahov, vrátane vzťahov s pracovným kolektívom. Táto negatívna zmena je dôsledkom organizačnej klímy, ktorá ignoruje či bagatelizuje sexuálne obťažovanie (Holubová, 2007). Pritom je však dôležité si uvedomiť, že vzťahy s kolegami a kolegyňami sú veľmi dôležitým faktorom spokojnosti s prácou a pracoviskom. Nemenej závažné sú však aj dopady, ktoré sa týkajú zníženej pozornosti, či straty energie - tá môže viesť ku zvýšenej chybovosti pri práci, či iným vážnejším následkom na fyzickom a psychickom zdraví.

2.3. Odporúčania pre organizácie

Skúsenosti všetkých participantiek, ktoré sa zúčastnili výskumu, boli v mnohých ohľadoch jedinečné, avšak v odporúčaníach pre firmy či organizácie, nachádzame u nich mnoho spoločného. V záverečnej časti výskumného rozhovoru boli vždy vyzvané, aby uvažovali o tom, aké opatrenia by ich situáciu v zamestnaní uľahčili a pomohli s riešením sexuálneho obťažovania. Ich odporúčania sa neraz zhodovali s odbornou literatúrou a odporúčaniami expertov a experiek. Na základe analýzy ich vyjadrení sme tieto odporúčania pre zamestnávateľov rozdelili do 5 skupín: organizačné hodnoty a klíma, vzdelávanie a poradenstvo, nahlasovanie podnetu týkajúceho sa sexuálneho obťažovania, preverovanie podnetu, sankcie a náprava situácie. V záverečnej kapitole tejto publikácie k mnohým z odporúčaní pre organizácie, ktoré zazneli od participantiek výskumu, pridávame aj odporúčania, opierajúce sa o výskumy a príklady dobrej praxe zo zahraničia.

2.3.1. Organizačné hodnoty a klíma

Organizačné klíma je súborom hodnôt, očakávaní a praxí, ktoré vytvára pracovný kolektív spoločne. Rola jednotlivca je však nezanedbateľná. Postojmi, ktoré každý jednotlivец zaujíma, prispieva k tomu, aké hodnoty sú v danom kolektíve rešpektované. Aby sa sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku predchádzalo alebo aby sa zastavilo hneď v zárodku, je dôležité, aby sa presadzovali také hodnoty ako napr. otvorené odmietanie sexuálneho obťažovania ako neférového a neetického zaobchádzania.

Preto aj participantky výskumu Viera a Soňa navrhovali, že by mohli organizácie chrániť svoje hodnoty tak, že budú zamestnancov a zamestnankyne prijímať do zamestnania na základe toho, k akým hodnotám sa **na pohovore** prihlásia. Zatiaľ čo Soňa tvrdila, že práve zamestnanci a zamestnankyne, ktoré sú na vedúcich pozíciách, treba vyberať opatrne, Viera zdôrazňovala, že na každom jednom zamestnancovi či zamestnankyni záleží:

„[M]ožno aj pri výbere tých zamestnancov by sa mohlo na niečo takéto brať ohľad, alebo robiť nejaké testy, aký majú na toto názor alebo niečo také. A zodpovedne si vyberať pracovníkov, pretože ak je tam takýto človek, tak proste celá tá firemná kultúra, aj tá je toxická. Proste ak si chce niekto udržať dobrých zamestnancov, tak mal by zabezpečiť prostredie, kde sa cítia bezpečne a kde je práca bez nejakých takýchto rušivých faktorov.“ [1 - Viera]

Ďalšie 4 participantky výskumu navrhovali zaradiť zákaz sexuálneho obťažovania priamo do **pracovnej zmluvy**, ktorá by bola zároveň aj právnou zárukou, že k obťažovaniu dochádzať nebude, resp. že porušenie zmluvy povedie k sankciám.

Podľa Kláry bola výhoda zaradenia zákazu sexuálneho obťažovania do zmluvy tá, že *“si to každý musí prečítať”*. Katarína však zdôrazňovala ťažkú vymožitelnosť takéhoto zákazu sexuálneho obťažovania stanoveného v pracovnej zmluve. Preto apelovala na potrebu vzdelávať a na opatrenia zaisťujúce, že zamestnávateľ pozná zákon a zachová sa v súlade s ním. V jej ponímaní teda takáto súčasť pracovnej zmluvy hlavne zaväzovala zamestnávateľa chrániť zamestnancov a zamestnankyne:

“Za prvé, že teda akonáhle sa vyskytne takáto nejaká situácia so sexuálnym obťažovaním, tak že to budú riešiť. A ako taký záväzok zo strany zamestnávateľa, že teda hej, že budú to riešiť, že nenechá sa to nepovšimnuté.“ [10 - Katarína]

Participantka Ivana bola jediná, ktorá počas výskumného rozhovoru uvažovala nahlas aj o možnosti **anonymných ankiet** ako nástrojov získavania informácií o organizačnej klíme. Ona sama zažila obťažovanie na dvoch pracoviskách, kde sa s obťažujúcim správaním potýkali aj jej kolegyne, no zhodli sa na tom, že na pracovisku nemajú žiadne možnosti riešenia situácie. Ivana obe tieto pracoviská nakoniec opustila. Bola presvedčená o tom, že anonymná anketa by jej kolegyniam umožnila tieto skúsenosti bezpečne nahlásiť a poukázať tak

na nezdravú organizačnú klímu, ovplyvnenú obťažovaním.

K nástrojom udržiavania organizačných hodnôt a formovania klímy nevyhnutne patrí taktiež to, že sú etické normy explicitne vyjadrené aj v písomnej forme, často označovanej ako **etický kódex**. Na jednej strane etický kódex vysiela informáciu o tom, aké správanie je na pracovisku prijateľné či neprijateľné. No pri jeho funkčnej aplikácii a praktickej vymožiteľnosti môže byť tiež dostupným nástrojom, na ktorý sa môžu zamestnanci a zamestnankyne obrátiť, aby sa dožadovali spravodlivosti a nápravy situácie. Pre niektoré participantky predstavoval etický kódex tiež nástroj, ktorý je zamestnancom a zamestnankyniam bližší ako zákon. Je teda normou, ktorá by mohla dopomôcť k náprave situácie priamo tam, kde problém vznikol.

Podstatnú úlohu pri formovaní organizačných hodnôt a klímy má samotné **vedenie organizácie**. Podľa viacerých participantiek bolo dôležité to, aké hodnoty má samotné vedenie organizácie a ako o sexuálnom obťažovaní komunikuje.

Napríklad podľa Bianky by mali byť zamestnávatelia motivovaní k tomu, aby sa sami prezentovali ako firma, kde sa zamestnanci a zamestnankyne cítia dobre. Podľa Pauly je kľúčová práve autorita vedenia, pretože má potenciál presvedčiť kolegov o nesprávnosti obťažovania:

„Lebo keď im to hovorím ja akože na najvyššej pozícii, na akej by som tam mohla byť, tak to ide fakt jedným uchom dnu druhým von. Čiže asi niekto pre nich relevantný keby im to povedal a keby im možno aj bol ochotný vysvetliť, že prečo to správanie nie je okej, tak možno by to pomohlo, možno.“ [6 - Paula].

Nejedna participantka zdôrazňovala tak ako Paula autoritu vedúcich zamestnancov a zamestnankýň. Ako kľúčový faktor prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania na pracovisku sa tiež javilo to, ako vedenie v prípadoch sexuálneho obťažovania postupuje a či majú zamestnanci a zamestnankyne vo vedenie dôveru. Hovorila o tom napríklad Katarína:

„Proste tá žena, alebo teda aj muž v niektorých prípadoch, musí mať pocit, [...] mať tú

istotu, že keď dôjde za vedúcim alebo šéfom, alebo kýmkoľvek, manažérom, tak musí mať tú dôveru v ňom, že okej, že môžem sa teraz postaviť a ísť to nahlásiť šéfovi.“ [10 - Katarína]

Ako kľúčové sa preto javí nielen vzdelávanie vedúcich zamestnancov a zamestnankýň v téme sexuálneho obťažovania, ale aj autentické hodnotové nastavenie vedúcich, ktoré odmieta neférové a neetické správanie.

2.3.2. Poradenstvo a vzdelávanie

Až 13 zo všetkých 15 participantiek výskumu odporúčalo nejakú formu vzdelávania o sexuálnom obťažovaní na pracovisku, či poradenstvo v tejto téme. Ivana napríklad hovorila o poradenstve od **externých odborníkov či odborníčok**, ktoré môžu pomôcť s riešením sexuálneho obťažovania ako konfliktnej situácie na pracovisku. Sára zas zdôrazňovala úlohu terapeutickú pomoci ako pre osobu, ktorá obťažovanie zažíva, tak aj pre osobu, ktorá obťažuje. Obdobnú poradenskú pozíciu môže zastávať aj priamo človek pracujúci v organizácii ako tzv. dôverník/dôverníčka.

Vzdelávanie v organizáciách môže mať podľa participantiek výskumu rôzne podoby. Odporúčali napríklad školenia, do ktorých by bolo zapojené vedenie (Aneta), bolo by povinné (Tatiana a Klára) i pravidelné (Viera a Sára). Pre mnohé participantky výskumu však bolo dôležité zakomponovať do vzdelávania okrem vysvetlenia toho, “ktoré správanie je v poriadku a ktoré nie” (Júlia, Tatiana, Paula, Bianka a Klára), aj scitlivovacie, resp. hodnotové vzdelávanie o tom, prečo takéto správanie nie je v poriadku (Aneta, Helena, Paula, Sára a Klára). Paula toto odporúčanie vysvetlila nasledovne:

“No asi znova také to šírenie nejakej osvetly, že ktoré správanie je v poriadku. A znova akože nech to teda príde s nejakým tým vysvetľovaním, že prečo. Lebo potom tí ľudia tomu asi ľahšie porozumejú, že nielen tej téze, ale aj tým dôvodom za ňou.“ [6 - Paula]

Po obsahovej stránke by malo vzdelávanie tiež obsahovať informácie o tom, čo robiť v konkrétnej organizácii, keď sa osoba stane terčom obťažova-

nia (Tatiana a Lýdia), no zároveň je nutné vzdelávať o dopadoch sexuálneho obťažovania (Tatiana), či prinútiť zamestnancov a zamestnankyne vcítiť sa do situácie obete (Bianka). Podľa Pauly, Kataríny i Sáry predstavuje neznalosť zákona u zamestnancov a zamestnankyň tiež zásadný problém, preto tieto participantky výskumu zdôrazňovali potrebu vzdelávania zameraného na zvýšenie povedomia nie len u rádoých zamestnancov a zamestnankyň, ale i u vedenia a personálneho oddelenia.

2.3.3. Nahlasovanie sexuálneho obťažovania

Problémy s nahlasovaním sexuálneho obťažovania na pracovisku boli jednou z najdiskutovanejších tém počas výskumných rozhovorov. Až 7 participantiek výskumu malo na pracovisku skúsenosť, ktorú popisovali ako nespoľahlivosť či nedostupnosť osoby, ktorej mali sexuálne obťažovanie nahlásiť (napr. vedenie či personálne oddelenie). Preto niektoré zdôrazňovali **jasne stanovené postupy ako nahlasovať** sexuálne obťažovanie (Sára a Soňa). Pre Nikolu a Lýdiu však bolo tiež dôležité, aby bol tento systém nahlasovania dôveryhodný.

Sára a Bianka zas zdôrazňovali potrebu mať k dispozícii na výber z viacerých ciest nahlasovania, okrem iného aj preto, že obťažujúcou osobou môže byť vedúci či vedúca:

“No keďže to niekedy môže byť presne ten nadriadený, tak ja si myslím, že by to malo ísť cez nejakú tretiu stranu, cez [personálne oddelenie], ktorá vlastne akože by mala mať toto aj na starosti.” [5 - Bianka]

Alternatívnym riešením sú **oddelenia zostavené z viacerých zamestnancov**, ktoré sa explicitne venujú neetickému správaniu či porušovaniu pracovných predpisov. Výhodou takéhoto oddelenia by podľa Soni bolo to, že postupuje a prijíma rozhodnutia transparentne podľa všeobecne platných pravidiel a nemožno týchto zamestnancov a zamestnankyne ľahko obviníť z klientelizmu. Takéto oddelenie by mohlo tiež byť podľa Lýdie špecificky školené na tému sexuálneho obťažovania. Zároveň by to podľa Viery umožňovalo zamestnancom a zamestnankyniam si vybrať, či chcú o tejto téme

komunikovať s odborníkom - mužom, alebo preferujú ženu.

Viacere participantky výskumu mali skúsenosť s informovaním svojich nadriadených o sexuálnom obťažovaní. Okrem toho, že sa po komunikácii s vedením pre viaceré situácia nezlepšila, nezriedkavé boli tiež skúsenosti s odmietnutím zo strany vedenia, či vyviňovaním osoby, ktorá obťažuje.

Až 9 z 15 participantiek výskumu odporúčalo zamestnávateľom, aby zaujali **empatický a podporný prístup** k osobe, ktorá sexuálne obťažovanie nahlasuje. Nikola a Paula napríklad varovali pred výsmechom a zosmiešňovaním osoby, ktorá obťažovanie nahlasuje, zatiaľ čo Aneta a Helena ako problém pomenovali všeobecné podceňovanie situácie. Soňa odporúčala zamestnávateľom vypočuť svojich zamestnancov a zamestnankyne a uznať ich prežívanie situácie za legitímne.

2.3.4. Preverovanie podnetov na sexuálne obťažovanie

Súbežne s tým, ako viaceré participantky opisovali dôležitosť empatického a podporného prístupu, zároveň zdôrazňovali povinnosť zamestnávateľov **komplexne preverovať podnety**. Opäť sa aj tu objavuje požiadavka “brať podnety vážne” a každý preverovať dôkladne:

“Mali by to brať vážne a mali by to s tými ženami rozdiskutovať a mali by sa snažiť ich pochopiť podľa mňa. A nemali by to tak zametať pod koberec a vnímať to akože však, zvykaj si a ber to ako takú bežnú súčasť tvojho pracovného života.” [11 - Helena]

Nikola napríklad zdôrazňovala, že korektné riešenie situácie musí začať tým, že zamestnávateľ za riešenie obťažovania prijme zodpovednosť.

Pri komplexnom preverovaní podnetov by mohli pomôcť aj iní kolegovia a kolegyne, Bianka to napríklad popisovala takto:

„No keď príde napríklad jedna osoba z tímu, [...] [na personálne oddelenie] alebo na takéto oddelenie, tak asi by som sa chcela porozprávať aj s inými kolegami, či majú rovnakú

skúsenosť, alebo nejakú podobnú skúsenosť.”
[5 - Bianka].

Veľmi podobne to vnímala aj Katarína:

„Myslím, že by nemali vypočúť len jednu stranu, alebo teda toho jedného aktéra, ale naozaj že celé pracovisko.“ [10 - Katarína]

V neposlednom rade odporúčali Viera a Klára **riešiť situáciu promptne**, teda v súlade so zákonom, ktorý zamestnávateľovi ukladá povinnosť na sťažnosť bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

2.3.5. Sankcie a náprava situácie

Podľa participantky Júlie sa ignorovanie obťažovania zo strany zamestnávateľa prejavuje tiež tak, že osoby, ktoré obťažujú, nezvyknú byť potrestané a snaha o ich "prevýchovu" je tiež zriedkavá. Júlia si ideálne riešenie predstavovala takto:

“Aby to riešili nejakým dohovorom alebo nejakým školením o tom, čo sa má a čo sa nemá. Alebo dohovorom tomu človeku. Akože v tom najhoršom prípade aj výpoveďou pre toho človeka.” [13 - Júlia]

Klára si riešenie predstavovala tak, že by najprv zamestnávateľ osobe, ktorá obťažuje "pohrozil" ukončením pracovnej zmluvy a pri opakovanom obťažovaní situáciu riešil. Tatiana oproti tomu nahlas uvažovala o tom, že **pokarhanie** pri prvom nahlásenom incidente obťažovania a až následné **ukončenie pracovnej zmluvy**, sa jej nejaví ako postačujúca sankcia. Preto požadovala prepustenie už pri prvom porušení pracovných predpisov.

Ďalší problém, ktorý popisovali participantky výskumu, bolo nedostatočné **verejné komunikovanie o prípadoch obťažovania** a o tom, ako zamestnávateľ situáciu vyriešil. Podľa Tatiany tento nedostatok vychádza z tabuizácie sexuálneho obťažovania v zamestnaní ako takého:

“Nulová tolerancia, áno. Malo by to byť aj nejakým spôsobom podľa mňa komunikované. Pretože stále je to niečo, za čo sa hanbíme a nehovoríme o tom dostatočne a [...] teda

teraz hovorím čisto teoreticky, že zrazu by niekoho prepustili, hej? A nikto nevie prečo. Treba to komunikovať, že prečo sa to stalo. A samozrejme hneď ... seminár, workshop o sexuálnom obťažovaní. Vysvetliť, dať konkrétny príklad, pozrite, tento tu vyletel, pretože [sa správal nevhodne].” [14 - Tatiana]

Klára tiež navrhovala, aby sankcie pokračovali aj ďalej po prepustení z pracovného pomeru. Ako umelkyňa "na voľnej nohe" navrhla systém vzájomného informovania sa, ktorý by umelkyniam ako ona, dovoľoval zdieľať s ostatnými informácie o tom, ktorí klienti sú svojim správaním problematickí. Toto by jej napríklad umožnilo vyberať si s kým chce pracovať a s kým nie. Pre zamestnávateľov mala však aj ďalšie neformálne odporúčanie:

*„Tak, áno, mali by pohroziť proste tomu, čo koná to sexuálne násilie. Že keď to bude pokračovať, tak ho vyhodia. A ešte mu napíšu aj **zlé odporúčanie**, do firmy do ktorej sa bude hlásiť. Nech to o ňom vedia. Nech sa to rozšíri. A keby bolo viac prípadov, tak hneď by sa to podľa mňa upravilo.”* [2 - Klára]

Ani jedna z participantiek výskumu nebola odborníčka na témy sexuálneho obťažovania či rodovej rovnosti. Ich profesie a zamestnania sa rôznili - od gastronómie, cez administratívnu prácu až po odbornú umeleckú prácu. Napriek tomu mnohé ich odporúčania tiež nachádzame v odbornej literatúre, či sa s nimi stotožňujeme na základe našich poznatkov z aplikačnej praxe. V nasledujúcej kapitole sumarizujeme základné prístupy k sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku a odporúčania pre zamestnávateľov s ohľadom na organizačné hodnoty a klímu, vzdelávanie, nahlasovanie a preverovanie podnetov, sankcie i monitorovanie sexuálneho obťažovania na pracovisku.

3. Odporúčania a postupy pre organizácie

Sexuálne obťažovanie nie je novým fenoménom, no získava si stále viac pozornosti. S rastúcou de-stigmatizáciou sexuálneho obťažovania a hlavne s rastúcim záujmom o jeho prevenciu, sa aj v médiách objavuje stále viac príbehov a správ o tom, ako štátne inštitúcie i firmy sexuálne obťažovanie zvládajú. Preto je pre stále viac zamestnávateľov a organizácií dôležité, aby v prostredí ich pracovísk k sexuálnemu obťažovaniu nedochádzalo a aby mali dostatok nástrojov efektívne ho riešiť priamo u seba (Dominick, 2018). Aj Antidiskriminačný zákon (vid' kapitola 1) očakáva od adresátov tohto zákona, teda aj od zamestnávateľov, že budú na obťažovanie reagovať promptly a bezodkladne vzniknutú situáciu vyriešia (Debrecéniová, 2008). Samotný zákon však už nešpecifikuje ako by organizácie mali postupovať, ako by si mali nastaviť svoje interné zamestnanecké politiky a aké nástroje by mali byť zamestnancom a zamestnankyniam dostupné.

Súčasný poznatky zahraničných výskumov ukazujú, že reakcia zamestnávateľa či celej organizácie na sexuálne obťažovanie, má zásadný vplyv na dôsledky, ktoré bude mať obťažovanie nie len na osoby, ktoré sú terčom obťažovania, ale aj na celé pracovné kolektívy (vid' predchádzajúcu kapitolu 2.2. Dlhodobé dopady sexuálneho obťažovania v oblasti práce). Tu sa teda objavuje jasné spojenie medzi tým, akú organizačnú klímu zamestnávateľ udržiava, a tým, ako sa jednotliví zamestnanci a zamestnankyne v nej cítia, aký majú vzťah k práci či pracovnému kolektívu.

Túto kapitolu sme rozdelili na 5 oblastí, ktoré by mali orgaizácie zohľadniť, ak chcú svoje interné politiky a procesy týkajúce sa sexuálneho obťažovania nastaviť inkluzívne a férovo. Zamestnávateľia by sa však nemali sústrediť len na jednu z týchto oblastí (napr. na vzdelávanie) a zaostávať v tých ostatných (Valkovičová & Kuruc, 2019). Je napríklad dôležité, aby vzdelávanie išlo ruka v ruke s monitorovaním pracoviska, kedy zamestnávateľia zisťujú, aké skúsenosti a názory zamestnanci a zamestnankyne na sexuálne obťažovanie majú.

Pre každú z týchto 5 oblastí sme tiež vytvorili krátky kontrolný zoznam kľúčových požiadaviek (tzv. checklist), ktorý môže pomôcť zamestnávateľom a zamestnancom/zamestnankyniam, majúcej záujem tieto organizačné politiky implementovať.

3.1. Vzdelávanie

Slovenský antidiskriminačný zákon zamestnávateľom ukladá povinnosť prevencie sexuálneho obťažovania. Práve preto je v každej organizácii kľúčové vzdelávanie, ktoré zamestnancov a zamestnankyne i vedúcich pracovníkov a pracovníčky vzdelá v tom, ako sa sexuálne obťažovanie prejavuje i aké môže mať dopady. Takéto vzdelávanie môže zamestnancom a zamestnankyniam pomôcť identifikovať toto neférové zaobchádzanie priamo u nich na pracovisku a poskytnúť im informácie o tom, ako ho priamo na pracovisku riešiť. Sexuálne obťažovanie je pojem, ktorý si so sebou nesie množstvo nálepiek a často si pod ním predstavujeme rôzne situácie. Nezriedka sa počas konzultácií či vzdelávania stretávame s tým, že pod pojmom sexuálne obťažovanie si zamestnanci a zamestnankyne predstavujú len fyzicky invazívne správanie, pričom opomínajú verbálne sexuálne obťažovanie, ako napr. sexuálne vtipy či komentáre. Preto by malo vzdelávanie zamestnancom a zamestnankyniam jasne vysvetliť, aké rôzne konania pod tento pojem spadajú a že ide o neférové zaobchádzanie v zamestnaní, ktoré je zakázané zákonom. Okrem toho by sa mali dozvedieť, že sexuálne obťažovanie má dopad na kvalitu života ľudí, voči ktorým je namierené, no aj na kvalitu práce. Organizácia bude preto vyvodzovať negatívne dôsledky voči osobe, ktorá sa obťažovania dopúšťa.

Vzdelávanie o sexuálnom obťažovaní v konkrétnej organizácii by malo poskytovať informácie, ktoré zohľadňujú špecifiká daného pracoviska. Medzi takýmito špecifikami sa napríklad nachádzajú informácie o interných smerniciach či pracovnom poriadku danej organizácie. Každé školenie by malo obsahovať tieto témy:

- Zákaz sexuálneho obťažovania v antidiskriminačnom zákone;
- Hodnotové nastavenie organizácie (v.r. interných predpisov) a zákaz obťažovania;
- Typy sexuálneho obťažovania a jeho charakteristika;
- Dopady sexuálneho obťažovania na jednotlivcov i kolektívy;

- Interné postupy a možnosti riešenia sexuálneho obťažovania v danej organizácii.

Vzdelávanie o dopadoch sexuálneho obťažovania na jednotlivcov a kolektívy má emocionálny náboj, môže preto zamestnancom a zamestnankyniam pomôcť vžiť sa do nepríjemnej situácie, akou je sexuálne obťažovanie. V každej organizácii musí byť okrem vzdelávania, ktoré pomáha zamestnancom a zamestnankyniam identifikovať sexuálne obťažovanie, aj tréning, ktorý im poskytne informácie o tom, na koho sa môžu obrátiť a ako môžu postupovať v prípade, že sú svedkami alebo obeťami obťažovania. Aj keď zamestnanci a zamestnankyne vedia pomenovať, že sa v ich organizácii deje sexuálne obťažovanie, nebudú sa naň na pracovisku sťažovať, pokiaľ nemajú dostatok informácií o tom, na koho sa môžu obrátiť, aké postupy musia nasledovať a ako bude prebiehať proces formálnej či neformálnej sťažnosti. O tomto všetkom je nutné ich informovať počas vzdelávania.

To, akým spôsobom sa na pracovisku komunikujú tieto informácie, môže mať tiež rôzne podoby. Osvedčil sa prístup, ktorý jasne deklaruje nulovú toleranciu k sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, a ktorý je zároveň komunikovaný a viditeľne podporovaný najvyšším vedením organizácie. Zároveň mnohé organizácie pozitívnym spôsobom komunikujú o dôležitosti roly osoby, ktorá podnet podala. Práve neistota, nedôvera vo vedenie či pocity hanby môžu zamestnanca či zamestnankyniu odrádzať od podania podnetu. Preto je nutné vzdelávať o sexuálnom obťažovaní ako o závažnom etickom probléme, ktorý môžeme prirovnať k proti-spoločenskej činnosti či korupcii, no ktorý má väčší dopad na psychické a fyzické zdravie zamestnancov a zamestnankýň. Niektoré organizácie preto v rámci vzdelávania komunikujú o podávaní podnetov ako o dôležitej úlohe a oceňujú osoby, za ich odvahu a snahurobiť pracovisko príjemnejším miestom pre nás všetky a všetkých.

Mnohé organizácie sa skladajú z rôznych skupín zamestnancov a zamestnankýň, ktoré sa líšia či už podľa typu práce alebo podľa doby, kedy sú zamestnanci a zamestnankyne prítomné na pra-

covisku. V skoro každej organizácii však pôsobia zamestnanci a zamestnankyne na manažérskych, resp. vedúcich pozíciách, či na pozícii personalistiky, ktorým by malo byť adresované špecializované školenie v oblasti sexuálneho obťažovania. Práve toto sú tie osoby, ktoré zvyčajne prijímajú ako prvé sťažnosti o sexuálnom obťažovaní či diskriminačnom správaní. Je preto dôležité, aby tieto situácie zvládali profesionálne a svojím postojom nespôsobili osobe predkladajúcej sťažnosť ďalšiu ujmu. Osoby na vedúcich pozíciách môžu tiež absolvovať tréning zameraný na empatickú komunikáciu či na zvládanie konfliktnej komunikácie. Vzdelávanie týchto skupín zamestnancov a zamestnankýň by ich tiež malo pripraviť na to, ako preverovať podnety týkajúce sa sexuálneho obťažovania tak, aby nedošlo k ďalšiemu neférovému zaobchádzaniu a tzv. neoprávnenému postihu.

Organizácie by sa však nemali spoliehať na to, že svojich zamestnancov a zamestnankyne raz vyškolia a to im poskytne dostatok informácií na celú dobu trvania ich pracovnej zmluvy. Vzdelávanie v organizácii by malo byť kontinuálne a môže mať rôzne formy. Čím dostupnejšie informácie sú, tým sa zvyšuje šanca, že zamestnanci a zamestnankyne budú schopné a schopní sexuálne obťažovanie identifikovať a podať podnet. Okrem konvenčných workshopov a prednášok uskutočnených „naživo“ pripájame niekoľko príkladov toho, v akej podobe môžu byť informácie v organizácii dostupné:

- letáky, brožúry alebo príručky;
- vedenie komunikujúce o tejto téme v emailoch, newsletter-och alebo firemných časopisoch;
- webinár s otázkami a odpoveďami;
- workshop pri nástupe do zamestnania (tzv. indukčný tréning);
- vzdelávanie špeciálne pre vedúcich a personálne oddelenie;
- memo o tom, že je zákaz sexuálneho obťažovania súčasťou firemných hodnôt;
- kartičky so základnými informáciami a kontaktmi na nástenke.

Zároveň je nutné, aby bolo vzdelávanie v organizácii dostupné všetkým zamestnancom a zamestnankyniam. Selektívne poskytovanie informácií len niektorým zamestnancom a zamestnankyniam nenapĺňa požiadavku všeobecne dostupných informácií v organizácii. Niektoré organizácie ponúkajú zamestnancom a zamestnankyniam povinné školenie raz ročne, či pri nástupe do zamestnania. Je však dôležité, aby mali zamestnanci a zamestnankyne k vzdelávaniu prístup pravidelne. Preto niektoré organizácie riešia túto situáciu všeobecne dostupnými informáciami na intranete alebo cez nástenky a brožúry dostupné v organizácii.

CHECK LIST VZDELÁVANIE

- Vzdelávanie je oficiálne zverejnené, povinné a dostupné pre všetkých.
- Vzdelávanie obsahuje informácie o tom, ako sa sexuálne obťažovanie prejavuje a prečo je v organizáciách považované za neférové zaobchádzanie.
- Vzdelávanie obsahuje informácie o postupoch nahlasovania prípadu sexuálneho obťažovania.
- Špecializované vzdelávanie je dostupné pre rôzne skupiny zamestnancov/zamestnankýň (hlavne vedúcich a personálne oddelenie).

3.2. Organizačné hodnoty a klíma

Výskumy uskutočnené v zahraničí ukazujú, že na to, či sa sexuálne obťažovanie v zamestnaní deje alebo nie, má zásadný vplyv ako k tejto téme pristupuje vedenie, i to, či je zákaz neférového zaobchádzania na pracovisku súčasťou verejne deklarováných organizačných hodnôt. Hodnoty, ktoré organizácia deklaruje vo svojich zamestnaneckých politikách, i vo svojom prístupe k zamestnancom a zamestnankyniam, vytvárajú tzv. organizačné klíma. Čo je teda organizačnou klímou? Ide o súbor formálnych i neformálnych pravidiel, hodnôt a praxí, ktorými sa v organizácii všetci riadime. Jednoducho povedané, je to to "ako to u nás v organizácii chodí" (Dominick, 2018). Niektoré organizácie dokonca presadzujú tzv. nulovú toleranciu voči sexuálnemu obťažovaniu, ako jednu zo svojich organizačných hodnôt, čo pomáha vytvárať organizačné klíma, v ktorej nad žiadnou formou sexuálneho obťažovania neprivierajú oči.

Odmietnutie sexuálneho obťažovania na pracovisku môže mať rôzne podoby. Mnohé organizácie sa rozhodli zakomponovať odmietanie sexuálneho obťažovania a iného neetického správania (napr. násillia a diskriminácie) do svojich etických kódexov. Etický kódex môže obsahovať články a sekcie, ktoré vysvetľujú rôzne etické otázky, akými sú vzájomný rešpekt, rovnosť a férovosť na pracovisku či inklúzia a ľudské práva. Etický kódex by mal byť všetkým v organizácii známy a mal by byť dostupný, preto je vhodné informovať o ňom v rámci vzdelávania. Avšak je tiež zásadné, akým spôsobom sa etický kódex o sexuálnom obťažovaní a jeho zákaze vyjadruje. Niektoré organizácie priamo prebrali definíciu obťažovania z platných právnych predpisov (ako napr. definícia v antidiskriminačnom zákone). Definícia sexuálneho obťažovania priamo prebratá z antidiskriminačného zákona zároveň môže obsahovať články o tzv. neoprávnenom postihu, ako aj objasnenie toho, že prípadná odplata alebo poškodzovanie osôb, ktoré podali podnet, tiež nie sú v organizácii tolerované.

Niektoré organizácie zároveň zaradili odmietanie sexuálneho obťažovania aj s hrozbou sankcií do svojho pracovného poriadku – napr. tak, že po-

menovali sexuálne obťažovanie ako závažné porušenie pracovnej disciplíny. Práve takýto postup umožňuje organizáciám po preverení podnetu o sexuálnom obťažovaní a uznaní jeho opodstatnenosti, ukončenie pracovnej zmluvy z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Na pravidlá etického kódexu a pracovného poriadku, ktoré sa vzťahujú k sexuálnemu obťažovaniu môže tiež odkazovať pracovná zmluva. Opäť však platí, že je dôležité o týchto normách vzdelávať všetkých zamestnancov a zamestnankyne. Interné organizačné normy (ako spomínaný etický kódex či pracovný poriadok) môžu tiež zdôrazňovať, že sa zákaz sexuálneho obťažovania vzťahuje aj na menej formálne prostredia zamestnania – napr. že je sexuálne obťažovanie zakázané aj počas pracovnej cesty či počas firemných večierok (príkl.: *Zákaz sexuálneho obťažovania sa vzťahuje na všetky aktivity spojené s výkonom práce, či aktivity vykonávané na pracovisku*). Ak ide o organizáciu, ktorá komunikuje s externými osobami, napr. s dodávateľmi, či poskytuje služby, mal by sa zákaz sexuálneho obťažovania vzťahovať aj na tieto vzťahy.

Etický kódex i pracovný poriadok sú internými normami organizácie, ktoré si vyžadujú vlastné kontrolné mechanizmy. Etický kódex je funkčným nástrojom len vtedy, ak zamestnanci a zamestnankyne môžu podať podnet (či už formálny alebo neformálny) týkajúci sa jeho porušenia konkrétnej osobe alebo osobám. Tie následne preverujú, či naozaj k porušeniu etického kódexu došlo a vyhodnocujú, či bol podnet opodstatnený, čiastočne opodstatnený alebo neopodstatnený. V niektorých organizáciách za uplatňovanie etického kódexu a preverovanie podnetov zodpovedá personálne oddelenie. V iných je hlavným personalistom či personalistkou priamo majiteľka či riaditeľ organizácie. Vo väčších medzinárodných organizáciách sú za tieto normy zodpovedné samostatné oddelenia alebo komisie, ktoré sa venujú len etike na pracovisku. Je však dôležité, aby bolo v organizácii ustanovené celé oddelenie alebo kolektív, ktoré dohliada na dodržiavanie etického rámca, pokiaľ je to možné. Práve kolektív ľudí zabezpečuje férové preverenie podnetu, keďže jednotlivec môže byť

obvinený/obvinená zo zaujatosti. Vo vysokoškolskom prostredí je napríklad zvykom, že na etický kódex dohliada etická rada či komisia, ktorá tiež prijíma podnety týkajúce sa porušenia tohto kódexu.

Ktokoľvek je v organizácii za uplatňovanie etického kódexu (či pracovného poriadku) zodpovedný, zároveň formuje organizačnú klímu. Môže sa tak aktívne podieľať na motivovaní a povzbudzovaní osôb prítomných v organizácii, aby neetické správanie nahlasovali a dodržiavali princíp nulovej tolerancie voči sexuálnemu obťažovaniu. Preto by z tohto kolektívu tiež mali prichádzať návrhy na reformu organizácie, s cieľom prevencie sexuálneho obťažovania či iného neetického správania. Organizácia, ktorá chce predchádzať neetickému správaniu, musí vytvoriť kultúru vzájomnej dôvery a otvorenej komunikácie.

Jedným zo spôsobov ako udržiavať a šíriť etické hodnoty je, keď sa k nim otvorene a pravidelne hlásia vedúci zamestnanci a zamestnankyne. Ukazuje sa, že zamestnanci a zamestnankyne sa na sexuálne obťažovanie nestážujú často preto, že prežívajú neistotu a strach o vlastnú budúcnosť na pracovisku. No ak vedenie prejavuje vládny prístup voči osobám, ktoré obťažovanie zažívajú, komunikuje im tak informáciu, že sa môžu sťažovať a že sú ich obavy neoprávnené. Vedenie tiež „ide príkladom“, ak sa téme venuje na spoločných stretnutiach so zamestnancami a zamestnankyňami a v rámci vzdelávania. Vedúci zamestnanci a zamestnankyne tiež môžu presadzovať potrebu pravidelného a povinného vzdelávania v tejto téme.

CHECK LIST ORGANIZAČNÁ KULTÚRA A KLÍMA

- Sexuálne obťažovanie je priamo pomenované ako neetické, neférové či diskriminačné správanie v organizačných normách (napr. etický kódex alebo pracovný poriadok).
- Nulová tolerancia voči sexuálnemu obťažovaniu je pomenovaná ako organizačná hodnota (v dokumentoch, či vedúcimi zamestnancami a zamestnankyňami organizácie). Interné organizačné normy disponujú jasnou definíciou sexuálneho obťažovania a pripomínajú, že jeho vymedzenie sa vzťahuje aj na iné ako formálne pracovné prostredia.
- Ak ide o organizáciu, ktorá komunikuje s externými osobami (napr. zákazníkmi alebo klientmi), nulová tolerancia voči sexuálnemu obťažovaniu by mala byť zadefinovaná aj v týchto vzťahoch a interakciách.
- Súčasťou nulovej tolerancie voči sexuálnemu obťažovaniu je aktívne povzbudzovanie a motivovanie zamestnancov / zamestnankyň, aby takéto správanie nahlasovali.
- Vedenie firmy je aktívne zapojené do komunikovania organizačných hodnôt a prevencie sexuálneho obťažovania.

3.3. Nahlasovanie (podávanie podnetov) a ich preverovanie

Podľa §2 ods. 3 Antidiskriminačného zákona majú zamestnávateľia prijímať také opatrenia, ktoré diskriminácii (v.r. sexuálneho obťažovania) predchádzajú. To však neznamená len to, že majú o týchto témach aktívne vzdelávať. Zákon zamestnávateľom totiž ukladá povinnosť riešiť sexuálne obťažovanie ako problém tam, kde vzniklo – teda priamo v organizácii. V praxi to teda znamená, že sú organizácie povinné vytvoriť také interné nástroje, ktoré umožnia zamestnancom a zamestnankyniam sa na sexuálne obťažovanie sťažovať a dožadovať sa nápravy situácie – teda odstránenia sexuálneho obťažovania. Zamestnanec a zamestnankyňa majú právo podať zamestnávateľovi „sťažnosť z dôvodu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania“ (§ 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce alebo § 2 Antidiskriminačného zákona). A zákon ďalej zamestnávateľovi ukladá povinnosť na takto podanú sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Mnohé organizácie sa preto rozhodli vytvoriť interný systém nahlasovania podnetov, resp. podávania sťažností – tento systém však môže mať i z pohľadu zákona rôzne podoby.

Tzv. orgány verejnej moci, teda napríklad všetky orgány verejnej správy, štátne orgány či orgány štátnej správy, sa na Slovensku ešte okrem Antidiskriminačného zákona riadia aj zákonom č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach z 4. decembra 2009. Tento zákon umožňuje komukoľvek (i cudzincom a cudzinkám) podať na tieto orgány sťažnosť na sexuálne obťažovanie ako porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Sťažnosť musí byť písomná - je možné podať ju v listovej i elektronickej forme - obe by však mali obsahovať vlastnoručný podpis. Mala by obsahovať meno, priezvisko a adresu sťažovateľa/sťažovateľky, pričom výklad zákona tiež odporúča poskytnúť jasný opis toho, aké právo bolo porušené, resp. o aké konanie išlo. Ak ide o pochybenie konkrétneho zamestnanca/zamestnankyne orgánu (t.j. aj v prípade sexuálneho obťažovania), je dôležité, aby sťažnosť jasne pomenovávala proti komu je nasmerovaná. Po podaní sťažnosti môže sťažovateľ/sťažovateľka požiadať o

utajenie totožnosti. Orgán sa však môže rozhodnúť tejto žiadosti o anonymizáciu nevyhovieť, ak by to zasahovalo do prešetrovania sťažnosti (pričom o tomto rozhodnutí musí sťažovateľa/sťažovateľku oboznámiť). Avšak sťažnosti, ktoré sa dostavia anonymné, budú odložené (resp. nepreverené). Sťažnosť tiež nie je možné podať v prospech inej osoby bez notárom overeného splnomocnenia. Po obdržaní sťažnosti je orgán povinný začať sa sťažnosťou zaoberať do 10 pracovných dní od obdržania sťažnosti, pričom zákonom stanovená lehota na prešetrenie sťažnosti je 60 dní s možnosťou predĺženia o ďalších 30 dní v prípade náročného podnetu. Zákon o sťažnostiach uvádza, že sťažnosť je z pohľadu orgánu verejnej moci vybavená odoslaním písomného oznámenia výsledku prešetrovania. V oznámení orgán uvádza, či sťažnosť považuje za opodstatnenú alebo neopodstatnenú aj so zdôvodnením. V prípade, že orgán vyhodnotí sťažnosť ako opodstatnenú, má zároveň povinnosť odstrániť zistené nedostatky, či zabrániť ich opakovaniu. O týchto povinnostiach musí byť oboznámený aj sťažovateľ / sťažovateľka (pre viac informácií viď Horvat 2019).

Rozhodnutie nahlásiť neetické či neférové správanie v organizácii je často veľmi náročným rozhodnutím. Osoba, ktorá je terčom sexuálneho obťažovania, či ostatné osoby, ktoré takéto správanie v organizácii pozorujú (t.z. sú jeho svedkami), môžu pociťovať rôzne bariéry, ktoré im bránia sa na obťažovanie sťažovať. Medzi najčastejšími dôvodmi prečo sa zamestnanci a zamestnankyne nestážujú na sexuálne obťažovanie nachádzame nasledovné (Stephens & Hallas, 2006):

- strach o stratu zamestnania / platu alebo iných zdrojov;
- osoba je izolovaná a myslí si, že sa obťažovanie deje len jej a že je „na to sama“;
- strach z konfrontácie (s vedením, personálnym oddelením, s osobou, ktorá sa; obťažovania dopúšťa či s ostatnými kolegami a kolegyňami);
- mylná predstava, že zamestnanci a zamestnankyne nemajú právo sa na obťažovanie sťažovať;

- spoliehanie sa na to, že obťažovanie časom prestane;
- predstava, že sťažnosť nepovedie k pozitívnemu výsledku;
- nevedomosť o tom ako sa sťažovať a nedostatok informácií o možnostiach riešenia situácie.

Mnoho z týchto bariér je možné odstrániť zmenou interných procesov a mechanizmov, dostatočným vzdelávaním a zmenou organizačných hodnôt a klímy. Tiež pomáha komunikovať o nahlasovaní neetického či neférového správania ako o niečom pozitívnom a dôležitom pre organizáciu. Zamestnanci a zamestnankyne môžu mať veľa dôvodov, prečo obťažovanie nenahlásiť. Ak napriek vnútorným či vonkajším bariéram, ktorým čelia, nájdú v sebe odvahu obťažovanie predsalen nahlásiť, je dôležité ich za to aspoň slovne oceniť. Mnohí muži i ženy by obťažovanie v organizácii nahlásili, ak by mali istotu, že to nepovedie k odplate alebo zlému zaobchádzaniu voči nim. Preto je kľúčové ich motivovanie a podporovanie, no samotná motivácia nestačí. Práve posledný zo spomínaných dôvodov – nevedomosť a nedostatok informácií o spôsoboch nahlasovania/sťažovania, musí primárne adresovať vedenie organizácie či personálne oddelenie tým, že vytvorí systém podávania podnetov.

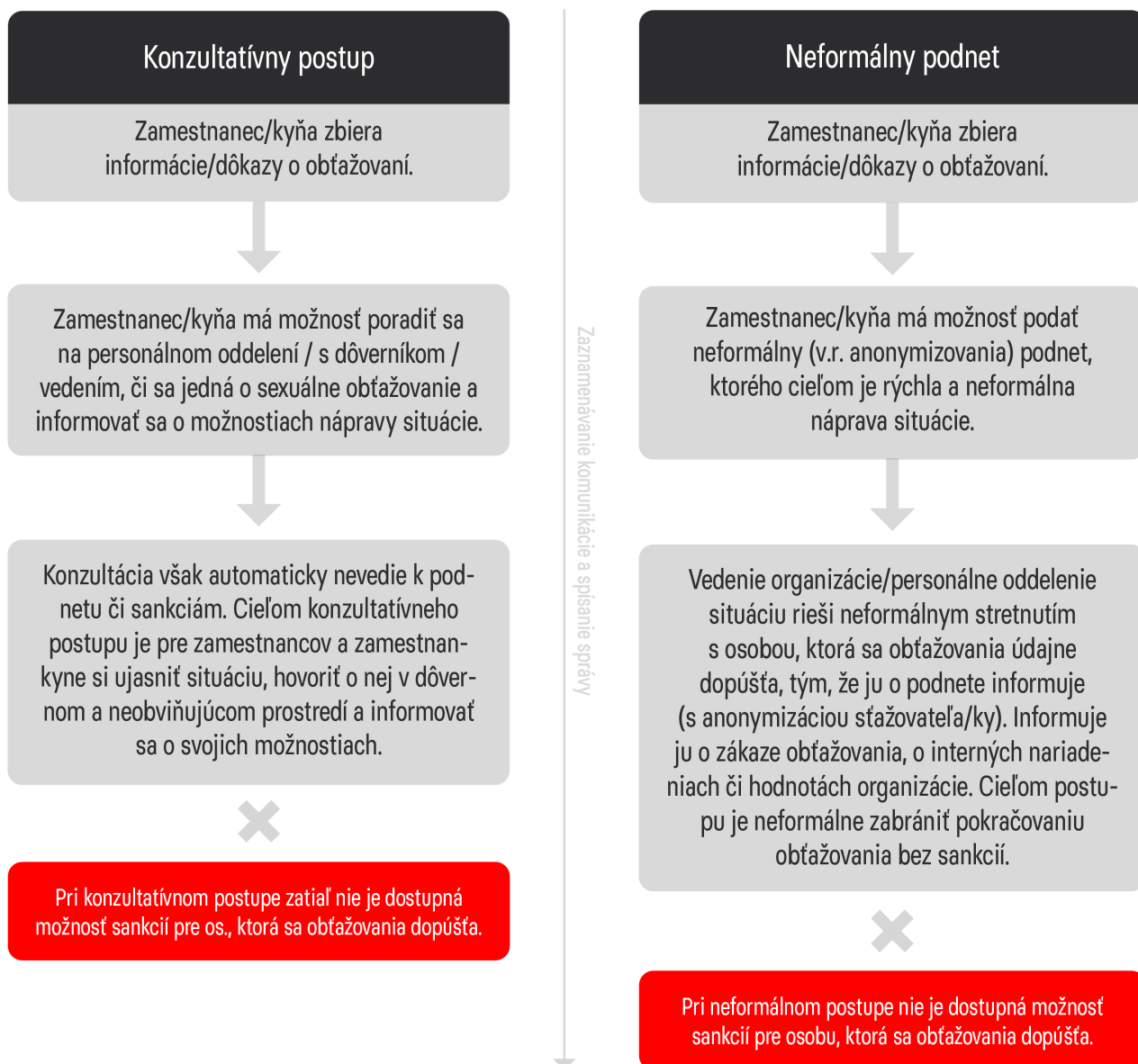
Ak je systém nahlasovania sexuálneho obťažovania v organizácii nejasný alebo komplikovaný, to samotné môže predstavovať bariéru. V organizácii by malo byť dostupných niekoľko ciest podávania sťažností - dobrou praxou je možnosť konzultovania, formálnej (oficiálnej) sťažnosti, i možnosť neformálnej sťažnosti. Viaceré alternatívy spôsobov nahlasovania tiež pomáhajú predchádzať situáciám, kedy by osoba musela podávať sťažnosť svojmu vedúcemu/vedúcej, na ňu/neho samotného.

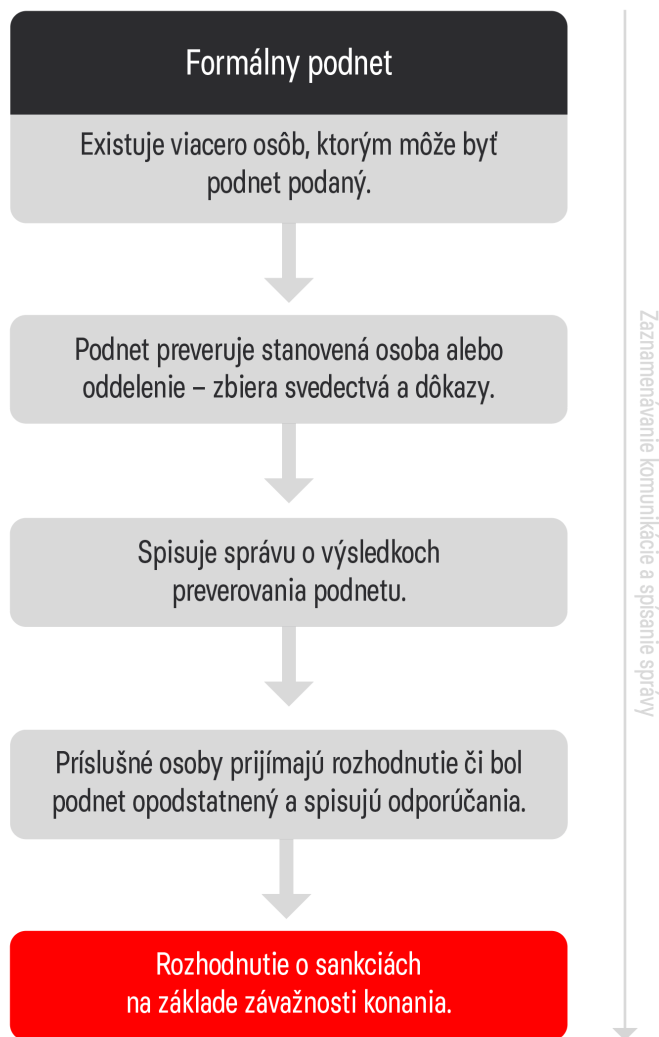
Konzultatívny postup (viď ilustrácia č. 1) nie je podaním podnetu ako takým. Zamestnanci a zamestnankyne by však mali mať možnosť sa o vzniknutej situácii poradiť s odborníkom alebo odborničkou a ujasniť si, či sa naozaj jednalo o sexuálne obťažovanie a čo môžu pre nápravu situácie robiť. Aj keď by mali mať túto možnosť, rozhodne by ich organizácia nemala tlačiť k tomu, aby automaticky museli aj podať podnet. Môžu mať rôzne dôvody, prečo podnet nechcú podať. Mnohé organizácie pre účely konzultatívneho postupu zriadili post dôverníkov/dôverníčok či poradenských psycholo-

gických centier. Tieto osoby či celé oddelenia tiež môžu poskytovať poradenstvo osobe, ktorá bola z neetického správania obvinená a má záujem o vzdelávanie v tejto téme.

Neformálny podnet (viď ilustrácia č. 2) je cestou, ktorá nevedie k preverovaniu podnetu, či už etickou radou alebo personálnym oddelením. Preto v závere nemôžu byť ani vyhovené sankcie. V praxi sa preto aj anonymné podnety, či podnety od „tretích osôb“ (ktoré sú svedkami obťažovania) často radia k neformálnym podnetom. Mnoho zamestnancov a zamestnankýň volí neformálny podnet v situácii, kedy sa voči sexuálnemu obťažovaniu už ohradili, komunikovali, že im je dané konanie nepríjemné, no konanie naďalej pretrváva. Chcú preto situáciu riešiť razantnejšie, no nechcú aby boli voči osobe vyhovené závažnejšie sankcie. Obvyklý postup neformálneho podnetu začína tým, že zamestnanec/zamestnankyňa zbierajú informácie a dôkazy o tom, že došlo k sexuálnemu obťažovaniu a následne tieto informácie poskytnú kompetentnej osobe alebo oddeleniu – t.j. buď vedeniu, personálnemu oddeleniu či etickej rade. Keďže táto kompetentná osoba/oddelenie podnet nepreveruje, má možnosť len osobu, ktorá sa obťažovania údajne dopúšťa, informovať o tom, že takýto podnet prišiel (zároveň je jej povinnosť dodržiavať anonymitu sťažujúceho/sťažujúcej). Ďalej môže osobu informovať o tom, aké dopady sexuálne obťažovanie má, o platných interných normách, o zákazoch sexuálneho obťažovania i o hrozbe potenciálnych sankcií. Zároveň je nutné osobu upovedomiť o tom, že išlo o neformálnu konzultáciu a preto by informácie o tomto stretnutí nemala s nikým zdieľať. Cieľom tohto postupu je neformálne zabrániť v pokračovaní obťažujúceho konania. Dobrou praxou je zaznamenávanie informácií o komunikáciách a spísanie záverečnej správy z každého neformálneho podnetu.

Podávanie **formálnych podnetov** (viď ilustrácia č. 3) by malo mať v každej organizácii svoje pravidlá, ktoré sú spísané napríklad v smernici pre fungovanie etickej rady, či v interných postupoch personálneho oddelenia. Zároveň by mali byť pravidlá podávania formálnych podnetov zverejnené tak, aby sa o nich mohli zamestnanci a zamestnankyne ľahko dozvedieť. Zamestnanci a zamestnankyne by mali mať možnosť podať formálny podnet





viacerými kanálmi – môžu sa tak vyhnúť situácii, v ktorej osoba, ktorej podávajú podnet, je zároveň tou, ktorá sa dopúšťa obťažujúceho správania alebo ide o osobu, ktorej z nejakých dôvodov nedôverujú.

Na základe podnetu dochádza k jeho preverovaniu zbieraním všetkých relevantných informácií, dôkazov a svedectiev. Osoba či kolektív, ktorí preveruje podnety, uskutoční samostatné rozhovory s: 1. sťažovateľom/kou, 2. obvinenou osobou (musí dostať možnosť vysvetliť situáciu), 3. potenciálnymi svedkami situácie. Cieľom rozhovorov je zozbierať informácie o tom ako vnímajú situáciu zúčastne-

né strany. Kompetentný kolektív či oddelenie potom rozhoduje o tom, či bol podnet: opodstatnený, čiastočne opodstatnený, neopodstatnený alebo bolo pre jeho vyhodnotenie nedostatok dôkazov. Následne spisuje správu o výsledkoch preverovania podnetu, ktorá môže obsahovať rôzne odporúčania (aj podľa interných noriem organizácie). Ďalej kompetentné osoby (t.j. vedenie organizácie) prijímajú rozhodnutie o sankciách na základe závažnosti konania. Aj pri formálnych podnetoch je dobrou praxou zaznamenávanie informácií o komunikáciách a spísanie záverečnej správy z každého podnetu.

V prípade všetkých troch postupov – konzultatívneho, formálneho i neformálneho, je nutné, aby boli tieto možnosti všetkým v organizácii známe. Niektoré organizácie vyžadujú, aby všetci zamestnanci a zamestnankyne prešli povinným školením, kde sa tiež dozvedia komu a ako nahlasovať neetické a neférové zaobchádzanie. Je však užitočné, aby boli tieto procedúry popísané v materiáloch, ktoré sú všetkým v organizácii dostupné – napr. na nástenkách alebo na organizačnom intranete.

Niekedy zamestnanci a zamestnankyne nechcú podať podnet, pretože nedôverujú organizačnému systému – napr. ak nie sú tieto mechanizmy dostatočne dôverné. Môžu mať obavu, že sa na nich bude ukazovať prstom. Boja sa odvety kolegov alebo narušenia pracovných vzťahov. Ak sa tak stane, hrozí organizácii, že sa dopúšťa tzv. neoprávneného postihu. Preto je dôležité, aby boli mechanizmy a procedúry v podobe formálnych i neformálnych sťažností dostatočne bezpečné, resp. dôverné. Dôverné spracovávanie informácií a prešetrovanie prípadu je však už úloha personálneho oddelenia alebo iného oddelenia, ktoré sa venuje takémuto neetickému a diskriminačnému správaniu. Jedným zo spôsobov ako zabezpečiť efektívne postupy nahlasovania je tiež školiť zamestnancov/zamestnankyne ako tieto podnety či sťažnosti prijímať tak, aby situáciu nezhoršovali a dokázali ju adekvátne zvládnuť.

Keďže Antidiskriminačný zákon ukladá organizáciám povinnosť vytvárať opatrenia na prevenciu a riešenie sexuálneho obťažovania priamo v organizácii, ignorovanie podnetu zo strany organizácie môže viesť k porušeniu Antidiskriminačného zákona. Podnety môžu prijímať rôzne oddelenia – od personálneho oddelenia po etickú radu. Etické rady, či komisie priamo zamerané na neetické a diskriminačné správanie, bývajú zložené z rôznych členov a členiek organizácie. Je tiež užitočné, ak majú títo členovia a členky dostatočné vzdelanie v téme, alebo sa medzi nimi nachádzajú aj (externí) odborníci/odborničky v tejto problematike. V iných organizáciách prijímajú takéto podnety zamestnanci/zamestnankyne personálneho oddelenia, ktorí a ktoré majú tiež značné vzdelanie v oblasti neférového zaobchádzania na pracovisku a znalosť relevantnej legislatívy.

Ak sa preverovaniu podnetov venuje jedno konkrétne oddelenie či komisia, môže to mať množstvo výhod. V prvom rade je užitočné, ak existujú spísané a overené postupy, ktorými sa zamestnanci a zamestnankyne tohto oddelenia riadia. Zároveň je dobrou praxou, ak sťažovateľa/sťažovateľku sprevádza celým procesom jedna osoba, ktorá má dostatočnú expertízu a sťažovateľ/sťažovateľka sa na ňu môže kedykoľvek obrátiť a dostať od nej všetky potrebné informácie. Osoby, ktoré podnet preverujú a komunikujú so zamestnancami a zamestnankyňami, by tiež mali disponovať znalosťami a schopnosťami komunikovať o týchto témach nestigmatizujúco a podporne.

V prípade, ak zamestnanec či zamestnankyňa podá formálny podnet, resp. sťažnosť na sexuálne obťažovanie, je dôležité, aby bola oboznámená s tým, aké kroky budú nasledovať. Práve nejasnosť procedúry a prípadná neistota môžu predstavovať zásadnú bariéru pri podávaní podnetu. Obdobnou dobrou praxou, ktorá vychádza z princípu transparentnosti, je stanovenie časového limitu, dokiaľ musia byť všetky prípady preverené (táto informácia môže byť súčasťou interných organizačných noriem). Je v záujme zamestnávateľa preveriť podnet čo najrýchlejšie, preto odporúčame lehotu stanoviť na menej ako 6 mesiacov.

Keďže v organizácii následne dochádza k preverovaniu podnetu, je zásadné, aby bol proces anonymizovaný a dôverný – teda aby konkrétne zodpovedné osoby disponovali informáciami, ktoré sú potrebné pre preverenie situácie, no aby tieto informácie neunikli k iným zamestnancom a zamestnankyniam, ktoré preverovanie podnetu nemajú vo svojej náplni práce. V takom prípade by mohlo dôjsť k už spomínanému neoprávnenému postihu. Mnoho organizácií disponuje samostatnými pravidlami, ktoré sa týkajú toho, ako prebieha anonymizácia dát, ktoré sú pri preverovaní zbierané tak, aby nedošlo k poškodeniu sťažovateľa/ky alebo osoby, ktorá je z páchania sexuálneho obťažovania obvinená. Pre všetkých zúčastnených je zároveň kľúčové, aby bol proces transparentný do tej miery, ako to anonymizácia a dôvernosť dovoľuje. Jednou zo základných požiadaviek je oboznamovanie osôb, ktorých sa vzniknutá situácia týka, s tým, aké kroky budú nasledovať, aká je lehota na preverenie podnetu, či komunikovanie rozhodnutia.

CHECK LIST NAHLASOVANIE

- Procedúry nahlasovania / podávania sťažností sú všetkým známe a dostupné.
- Existuje viacero ciest / spôsobov ako nahlasovať a riešiť sexuálne obťažovanie – napr. formálne, neformálne i konzultatívny postup.
- Procedúry nahlasovania / podávania sťažností sú dôverné.
- Je jasne vymedzené oddelenie/zamestnanci a zamestnankyne, ktorí/é podnety prijímajú.
- Zamestnanci/zamestnankyne organizácie, ktorí/é majú túto oblasť vo svojich kompetenciách sú patrične vyškolení/é prijímať podnety/sťažnosti.

CHECK LIST PREVEROVANIE PODNETU

- Existuje oddelenie/kolektív alebo určená osoba, ktorá podnety preveruje.
- Zamestnanci/zamestnankyne oddelenia/kolektívu sú školené na prijímanie podnetov a komunikáciu.
- Postupy preverovania sú spísané a dôsledne aplikované v praxi.
- Sú stanovené časové limity, dokedy je prípad preverený.
- Osoby, ktoré podali podnet, sú informované o tom, aké postupy nasledujú.
- Proces preverovania podnetu je zaznamenávaný a zo všetkých komunikácií sú vytvorené zápisky.
- Proces preverovania je anonymizovaný, dôverný a transparentný.

3.4. Sankcie a náprava situácie

Antidiskriminačný zákon organizáciám ukladá povinnosť riešiť prípady sexuálneho obťažovania priamo tam, kde vznikajú. To znamená, že organizácie môžu prijímať aj neformálne podnety a snažiť sa vyriešiť situáciu neformálnym dohovorom, no zároveň by mali prijímať aj podnety formálne a vyvodzovať sankcie v prípade, ak sa preukáže, že došlo k sexuálnemu obťažovaniu. Ak organizácia prijíma a preveruje podnety o porušení pracovnej disciplíny či etických pravidiel organizácie, potom je nevyhnutné, že bude tiež vyvodzovať závery a prijímať opatrenia na nápravu vzniknutej situácie. Každé preverovanie formálneho podnetu by malo viesť k rozhodnutiu, či bol podnet opodstatnený, neopodstatnený alebo uzavretý z dôvodu nedostatku dôkazov. Následne by z preverovania podnetu mala byť spísaná správa, ktorá je tiež jeho oficiálnym ukončením a obsahuje závery. V mnohých organizáciách však rozhodnutia o náprave situácie môže prijímať iba vedenie, preto môže kolektív poverený preverovaním podnetu tiež vedeniu v rámci záverečnej správy odporučiť ďalšie kroky pre nápravu situácie alebo priamo sankcie smerujúce k zabezpečeniu toho, aby k sexuálnemu obťažovaniu už viac nedochádzalo.

Odporúčania o náprave a o sankciách môžu mať rôzne podoby. V niektorých organizáciách sú jasne vymenované sankcie, ktoré môžu byť aplikované podľa stupňa závažnosti konania (napr. ak je v pracovnom poriadku sexuálne obťažovanie uvedené ako závažné porušenie pracovnej disciplíny). Mnohé organizácie tiež o potenciálnych sankciách informujú už počas vzdelávania alebo sú tieto informácie dostupné v interných normách organizácie. Práve takouto otvorenosťou a transparentnosťou

organizácia komunikuje svoje hodnoty - porušenie pracovnej disciplíny, či etických princípov správania sa na pracovisku, bude mať aj svoje dôsledky. Medzi miernejšie sankcie patrí napr. verbálne upozornenie, povinnosť zúčastniť sa vzdelávania, oficiálne ospravedlnenie sa organizácie poškodennej osobe. Medzi závažnejšie sankcie patrí napr. upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny či ukončenie pracovného pomeru. Sankcie by mali byť špecifické, v závislosti od závažnosti konania a jeho dopadov na jednotlivcov a kolektívy. Platí tiež, že by mali byť primerané a efektívne. Je dôležité, aby sankcie platili pre všetkých rovnako. Ak sú v organizácii známe výnimky, vytvára to klímu vzájomnej nedôvery a znehodnocovania organizačných hodnôt. Primeranosť, efektívnosť a univerzálnosť sankcií tak predstavujú zásadné princípy, ktorých prítomnosť je kľúčová pre elimináciu sexuálneho obťažovania. Tieto princípy tiež zabezpečujú, že majú zamestnanci a zamestnankyne dôveru v organizáciu a jej vedenie, no zároveň organizáciu chránia v prípade, že sa prípad dostane až pred súd.

Môže sa totiž stať, že náprava nebude dostačujúca, čo povedie k ďalšiemu obťažovaniu, na základe čoho sa osoba, ktorá obťažovanie zažíva, rozhodne z pracoviska odísť. V takom prípade sa môže obrátiť na súd vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania (podľa antidiskriminačného zákona). Obdobná je aj taká situácia, kedy organizácia prijme opatrenia nápravy, no tie škodia osobe, ktorá obťažovanie zažila, či osobe, ktorá podala oficiálny podnet (ide o tzv. neoprávnený postih). To sú však už príklady toho, ako organizácia pri prevencii a eliminácii sexuálneho obťažovania zlyhala.

CHECK LIST SANKCIE A NÁPRAVA SITUÁCIE

- Zamestnanci/kyne majú informácie o potenciálnych sankciách, ak sa dopustia sex. obťažovania.
- Je jasne stanovené, kto v organizácii navrhuje a uplatňuje sankcie a nástroje nápravy.
- Náprava a sankcie sú efektívne, primerané a univerzálne platné pre všetkých v organizácii.
- Náprava a sankcie neškodia osobe, ktorá obťažovanie zažila alebo osobe, ktorá podala podnet.

3.5. Monitorovanie

Monitorovanie sexuálneho obťažovania v organizáciách sa vzťahuje k dvom oblastiam – monitorovanie konkrétnych podnetov a monitorovanie organizačnej klímy.

S ohľadom na monitorovanie konkrétnych podnetov je dôležité, aby každý podnet, či formálny alebo neformálny, bol v organizácii monitorovaný aj po uzavretí, či už bol preukázaný za opodstatnený alebo nie. Práve pre účely monitorovania je dôležité viesť záznamy a zápisy z preverovania podnetu. V prípade, že bol podnet neopodstatnený alebo opodstatnený a už došlo k rozhodnutiu o sankciách a náprave, môže naďalej v kolektíve panovať konfliktná atmosféra. Skúsenosť so sexuálnym obťažovaním môže mať tiež zásadný vplyv na zamestnanca/zamestnankyňu i na celý kolektív. Preto je nutné, aby organizácia monitorovala situáciu v kolektíve po dobu 1 roka a zaznamenávala spokojnosť (i s potenciálnymi nápravami, ku ktorým došlo) na pracovisku. Ak konfliktná atmosféra naďalej pretrváva, v takom prípade môže personálne oddelenie navrhnúť aj iné opatrenia, napríklad workshop alebo mediáciu. Je tiež dôležité dohliadať na integritáciu sťažujúcich sa osôb do pracovného procesu, a teda dohliadať na to, či nedochádza k neoprávnenému postihu. Pre potreby monitorovania môžu určené osoby, ktoré podnet preverovali, viesť pravidelné stretnutia so sťažovateľmi či sťažovateľkami a osobami obvinenými zo sexuálneho obťažovania, o ich skúsenostiach v organizácii a o ich aktuálnej spokojnosti (napr. po 3 mesiacoch po uzavretí podnetu). Práve analýza informácií z týchto prípadov môže pomôcť prijímať efektívne opatrenia pre prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania. Mapovanie úspešne vyriešených prípadov by tiež malo byť indikátorom úspechu celej organizácie. Niektoré organizácie dokonca anonymizované dáta o úspešne vyriešených prípadoch zverejňujú vo svojich výročných správach.

Druhou oblasťou monitorovania je organizačná klíma samotná. Aj keď organizácia prijme množstvo nástrojov prevencie sexuálneho obťažovania, akými sú napríklad rozsiahle vzdelávanie vo viacerých formách, či efektívne nastavené nástroje

nahlasovania, ani vtedy si nemôže byť istá tým, že k obťažovaniu nedochádza. Monitorovanie je spôsobom ako mapovať skúsenosti zamestnancov a zamestnankýň a ako spoznávať organizačnú klímu, ktorá môže viesť k prehlbovaniu a netrestaniu neférového zaobchádzania. Dobrou praxou je pravidelné monitorovanie – napr. každoročný anonymný dotazník, ktorý sa zamestnancov a zamestnankýň dopytuje na ich skúsenosti, názory ale aj napr. na to, či majú dostatok informácií o tom, ako postupovať, keby boli svedkom/svedkyňou alebo terčom neférového zaobchádzania. Niektoré organizácie už podstupujú množstvo personálnych auditov aj v tejto téme - napr. v podobe tzv. rodových auditov; práve do ich obsahu môže byť zahrnuté monitorovanie klímy v organizácii. V prílohe č. 1 uvádzame príklad tzv. prieskum pracovnej klímy, ktorý sa venuje 5 témam: všeobecné pocity a vzťah k práci; vnímanie sexuálneho obťažovania ako témy na pracovisku; perspektívy osôb, ktoré sú svedkami sexuálneho obťažovania, ich skúsenosti a vedomosti; formálne a neformálne pravidlá správania na pracovisku i vlastné skúsenosti so sexuálnym obťažovaním (priložený prieskum vychádza z dvoch modelov uplatnených vo verejných inštitúciách, viď National Park Service 2017, Ohio Alliance to End Sexual Violence 2018). Ako poslednú sekciu v tomto príklade prieskumu pracovnej klímy uvádzame tzv. biografické otázky o jednotlivých respondentoch a respondentkách - aj tieto otázky však odporúčame uvádzať ako nepovinné, resp. zredukovať ich počet, s cieľom poskytnúť zamestnancom a zamestnankyniam väčšiu dôveru v anonymizovaný zber dát.

Pravidelné monitorovanie v podobe dotazníkov, ankiet či fokusových skupín poskytuje zainteresovaným osobám v organizácii (napr. personálnemu oddeleniu) informácie o organizačnej klíme. Keďže však ide o citlivé informácie, je nevyhnutné, aby boli tieto metódy zberu dát aspoň čiastočne anonymizované. Zamestnanci a zamestnankyne sa môžu obávať prípady a skúsenosti nahlásiť; práve preto ich treba uistiť, že sa nejedná o nástroj formálnej sťažnosti/podnetu a že informácie, ktoré poskytnú, nepovedú k preverovaniu podnetu.

CHECK LIST MONITOROVANIE

- Sexuálne obťažovanie je súčasťou personálnych auditov, ak v organizácii prebiehajú.
- Organizácia mapuje výsledky preverovaných podnetov.
- Organizácia pravidelne monitoruje a mapuje skúsenosti a názory na sexuálne obťažovanie medzi členmi a členkami organizácie.
- Spôsoby monitorovania a mapovania sú bezpečné a anonymné pre osoby, ktoré na nich participujú.

Záver

Na sexuálne obťažovanie sa môžeme pozeráť ako na diskrimináciu a porušovanie ľudských práv alebo ako na stresory, ktoré vplývajú na spokojnosť a produktivitu zamestnancov a zamestnankýň. Obe tieto perspektívy sú v súčasnosti zahrnuté v slovenskom antidiskriminačnom zákone, ktorý od zamestnávateľov očakáva, že sa so sexuálnym obťažovaním rázne vysporiadajú. Okrem toho im však ukladá aj povinnosť prevencie, pod ktorú môžeme zahrnúť nie len preventívne školenia, ale aj vytvorenie efektívneho systému nahlasovania sexuálneho obťažovania.

Tieto informácie a požiadavky môžu na mnohých zamestnávateľov prvotne pôsobiť ohromujúco, či až nerealisticky. Aktívne sa vymedzovať voči sexuálnemu obťažovaniu a pomenovávať ho ako škodlivú prax si od jednotlivcov v prostredí, kde je obťažovanie či násilie nezriedka ospravedlňované, vyžaduje veľa odvahy a námahy. K zmenám dochádza postupne; je to proces, v ktorom sa vyskytujú rôznorodé, nie však neprekonateľné, prekážky. Svedčí o tom to, že už dnes existujú na Slovensku organizácie, ktoré sa rozhodli pristúpiť k problematike sexuálneho obťažovania zodpovedne a systematicky. Kým na jednej strane procesu zmeny je odvaha vybočiť zo zabeháných koľají, námaha, narážanie na odpor, odhodlanie vytrvať, na druhej strane procesu sú spokojné pracovné kolektívy, v ktorých sa zamestnanci a zamestnankyne cítia rešpektovaní a cítia sa bezpečne.

Veríme, že po prečítaní tejto publikácie máte jasnejšie nielen v tom, že sexuálne obťažovanie je závažným problémom pracoviska, ale aj v tom, ako aktívne vplývať na jeho prevenciu a elimináciu. Dúfame, že sa k tejto publikácii budete neustále vracáť ako k užitočnému nástroju, poskytujúce mu permanentnú oporu v aplikačnej praxi, či zdroj podnetov v oblasti organizačnej psychológie, manažmentu alebo práva.

Zoznam použitej literatúry

- Alrawadieh, Z., Demirdelen Alrawadieh, D., Olya, H. G., Erkol Bayram, G., & Kahraman, O. C. (2022). Sexual harassment, psychological well-being, and job satisfaction of female tour guides: The effects of social and organizational support. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(7), 1639-1657.
- Bell, M. E., Street, A. E., & Stafford, J. (2014). Victims' psychosocial well-being after reporting sexual harassment in the military. *Journal of Trauma & Dissociation*, 15(2), 133-152.
- Chan, D. K., Chow, S. Y., Lam, C. B., & Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 362-376.
- Clarke, H. M. (2020). Organizational failure to ethically manage sexual harassment: Limits to #metoo. *Business Ethics: A European Review*, 29(3), 544-556.
- Debrecéniová, J. (2008). Antidiskriminačný zákon: komentár. Občan a demokracia.
- Dominick, B. K. (2018). Preventing workplace harassment in a # MeToo world: A guide to cultivating a harassment-free culture. Society For Human Resource Management.
- Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Magley, V. J. (1997). But was it really sexual harassment?: Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women.
- Ford, J. L., & Ivancic, S. R. (2020). Surviving organizational tolerance of sexual harassment: An exploration of resilience, vulnerability, and harassment fatigue. *Journal of Applied Communication Research*, 48(2), 186-206.
- Holubova, B. (2007). Sexuálne obťažovanie na pracovisku ako forma diskriminácie a rodovo podmieneného násillia (Výsledky empirického výskumu). *Rodina a práca*, (4), 1-43.
- Horvat, M. (2019). Zákon o sťažnostiach. Wolters Kluwer.
- Houle, J. N., Staff, J., Mortimer, J. T., Uggen, C., & Blackstone, A. (2011). The impact of sexual harassment on depressive symptoms during the early occupational career. *Society and mental health*, 1(2), 89-105.
- Kozelová, S. (2017). Príčiny a dôsledky kontraproduktívneho správania zamestnancov. *Psychologie pro praxi*, 51(3), 49-57
- Krišová, D., & Poláčková, M. (2022). Ja v tvojom veku...! Ako sa s deťmi rozprávať o sexualite, vzťahoch a sexe. inTYMYta.
- Kuruc, A. (2022). So sexuálnym obťažovaním sa stretla viac ako polovica populácie a viac ako dve tretiny žien. Dostupné na internete: <https://www.totojerovnost.eu/so-sexualnym-obtazovanim-sa-stretla-viac-ako-polovica-populacie-a-viac-ako-dve-tretiny-zien/>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lepiešová, M., & Nemčeková, M. (2013). Násillie a agresia voči sestram pri výkone povolania. *Sociológia*, 45(2).
- McDonald, P., Charlesworth, S., & Graham, T. (2015). Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 41-58.
- Morgan, N., & Pritchard, A. (2019). Gender matters in hospitality (invited paper for 'luminaries' special issue of International Journal of Hospitality Management). *International Journal of Hospitality Management*, 76, 38-44. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.008>
- National Park Service (2017). Technical Report, National Park Service (NPS) Work Environment Survey, January-March 2017. [online] National Park Service. [citované 6. júna 2023] <https://www.nps.gov/aboutus/upload/NPS-WES-Technical-Report-20170929-Accessible.pdf>
- Ohio Alliance to End Sexual Violence (2018). [online] 2018 Campus Climate Survey. Ohio Alliance to End Sexual Violence. [citované 6. júna 2023] <https://oaesv.org/what-we-do/campus/climate-surveys/>
- Pillinger, J. (2017). Violence Against Women at Work in Transport - Summary Report of Findings from a Survey by ETF. ETF.
- Richman-Hirsch, W. L., & Glomb, T. M. (2002). Are men affected by the sexual harassment of women? Effects of ambient sexual harassment on men. *Psychology of work: Theoretically based empirical research*, 121-140.
- Roscigno, V. J. (2019). Discrimination, sexual harassment, and the impact of workplace power. *Socius*, 5, 2378023119853894.
- Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (2021). Diskriminácia vo forme sexuálneho obťažovania – komparatívna analýza. Dostupné na internete: <https://www.snspl.sk/wp-content/uploads/Diskriminacia-vo-forme-sexualneho-obtazovania-1.pdf>

- Smidt, A. M., Adams-Clark, A. A., & Freyd, J. J. (2023). Institutional courage buffers against institutional betrayal, protects employee health, and fosters organizational commitment following workplace sexual harassment. *PloS one*, 18(1), e0278830. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278830>
- Sojo, V. E., Wood, R. E., & Genat, A. E. (2016). Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 10-40.
- Stephens, T., & Hallas, J. (2006). *Bullying and sexual harassment: a practical handbook*. Elsevier.
- Townsley, N. C., & Geist, P. (2000). The discursive enactment of hegemony: Sexual harassment and academic organizing. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 64(2), 190-217.
- Tsai, H., Nam, H. V., & Wen, I. (2022). Impact of Internal and Customer Sexual Harassment on Job-related Outcomes: The Case of Female Casino Employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 1-25.
- Valkovičová, V. & Kuruc, A. (2019). Nástroje na prevenciu sexuálneho obťažovania ako formy rodovej diskriminácie. Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Valkovičová, V., Kuruc, A., Ropovik, I., & Karkošková, S. (2022). Sexuálne obťažovanie na vysokých školách (správa z výskumu). Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Woodzicka, J. A., & LaFrance, M. (2001). Real versus imagined gender harassment. *Journal of Social Issues*, 57(1), 15-30.
- Uznesenie Európskeho parlamentu z 1. júna 2023 o sexuálnom obťažovaní v EÚ a hodnotení hnutia MeToo (2022/2138(INI)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0217_SK.html

Prílohy

Príloha č. 1: Príklad prieskumu zameraného na organizačnú klímu/ kultúru

Prieskum spokojnosti s pracovným prostredím

Pozývame Vás vyplniť dotazník, ktorý je zameraný na organizačnú kultúru vo Vašej organizácii. Cieľom tohto dotazníku je porozumieť postojom a skúsenostiam so sexuálnym obťažovaním na Vašom pracovisku.

Účasť na tomto prieskume je dobrovoľná – prieskumu sa nemusíte zúčastniť a ak sa rozhodnete ho zúčastniť, nemusíte odpovedať na všetky otázky v dotazníku. Celý dotazník Vám zaberie približne 30 minút. Vaše odpovede zostanú anonymizované a dôverné. Vaše odpovede NEBUDE MOŽNÉ spojiť s Vašou osobou.

Tento dotazník sa vás bude dopytovať na Vaše názory a skúsenosti, ktoré sa týkajú Vašej práce, kolegov a kolegýň i vedenia firmy. Dotazník tiež obsahuje otázky o tom, či ste zažili na súčasnom pracovisku neželané a obťažujúce správanie. Preto môžu byť niektoré otázky pre Vás nepríjemné. Kedykoľvek však môžete odpovedanie na dotazník prerušiť a nepokračovať ďalej. Vaše odpovede v dotazníku NEPOVEDÚ k formálnemu prešetrovaniu prípadov obťažovania ani k inému disciplinárnemu konaniu. Vaše odpovede slúžia len pre účely zberu dát o tejto problematike. Na konci dotazníka nájdete kontakty na niektoré poradenské organizácie venujúce sa predmetnej problematike.

Ak máte otázky o etických aspektoch tohto prieskumu, môžete sa na nás obrátiť na nasledovnej emailovej adrese...

Prečítal(a) som si o obsahu a zámere tohto prieskumu. Rozhodol(la) som sa na ňom zúčastniť dobrovoľne. Viem, že môžem vyplňanie dotazníka kedykoľvek prerušiť.

Áno – Nie

VZŤAH K PRÁCI A POCITY VOČI PRACOVNÉMU PROSTREDIU

1. Ako veľmi ste spokojný/spokojná s nasledovným:

Respondent/ka uvádza ku každej položke jednu možnosť zo škály: veľmi spokojný(á) – spokojný(á) – neviem odpovedať – nespokojný(á) – veľmi nespokojný(á)

- Typom práce, ktorú vykonávate
- Platovým ohodnotením a inými benefitmi
- Možnosťami kariérneho rastu
- Vzťahmi s kolegami/kolegyňami
- Prístupom nadriadených
- Možnosťou vzdelávať sa v zamestnaní
- Možnosťou zúčastňovať sa neformálnych aktivít v zamestnaní (napr. tímbildingy, večierky)
- S prácou všeobecne
- Zanietením kolegov/kolegyň do práce

2. Ako by ste opísali svoje pocity týkajúce sa oddelenia/tímu, na ktorom/v ktorom momentálne pracujete?

Respondent/ka uvádza ku každej položke jednu možnosť zo škály: Rozhodne súhlasím – skôr súhlasím – neviem odpovedať – skôr nesúhlasím – rozhodne nesúhlasím.

- Vo svojom tíme sa cítim ako "súčasť rodiny"
- Cítim sa emočne závislý/á od svojho tímu
- Cítim, že do svojho tímu jednoznačne patrí
- Problémy môjho tímu sú aj moje problémy
- Môj tím pre mňa osobne veľa znamená
- Nerobilo by mi problém pracovať v tomto tíme po zvyšok mojej kariéry

3. Ako by ste opísali svoje pocity o oddelení/tíme, na ktorom/v ktorom momentálne pracujete?

Respondent/ka uvádza ku každej položke jednu možnosť zo škály: Rozhodne súhlasím – skôr súhlasím – neviem odpovedať – skôr nesúhlasím – rozhodne nesúhlasím.

- Zamestnanci/zamestnankyne sú motivovaní/é, aby otvorene hovorili čo si myslia, vrátane kritiky
- Najlepšie a najbezpečnejšie je s nadriadenými vo všetkom súhlasiť
- Najlepšie v mojom tíme je "nevyskakovať si"
- Niekedy je v mojom tíme lepšie zostať ticho ako kritizovať
- Niekedy je lepšie povedať kolegom/kolegyňam namiesto pravdy to, čo chcú počuť

4. Ako by ste opísali svoje pocity voči oddeleniu/tímu, na ktorom/v ktorom momentálne pracujete?

Respondent/ka uvádza ku každej položke jednu možnosť zo škály: Rozhodne súhlasím – skôr súhlasím – neviem odpovedať – skôr nesúhlasím – rozhodne nesúhlasím.

- Myslím si, že v mojej práci zamestnancov a zamestnankyne zneužívajú nad rámec ich povinností
- Myslím si, že ľudia v mojej práci dokážu uspieť len tak, že "šliapu" po ostatných
- Myslím si, že v našom tíme komunikujeme vždy priamo
- Myslím si, že v mojom tíme sa kolegovia/kolegyne navzájom nepodkopávajú (resp. nezrádzajú)
- Myslím si, že nie je dobré, aby sa ľudia v tíme spoliehali na ostatných
- Vedenie sa často anonymne dopytuje na naše názory a skúsenosti
- Myslím si, že v mojom tíme vždy držíme slovo
- Často pochybujem o pravdivosti toho, čo nám hovorí vyšší manažment

5. Súhlasíte s tým, že sa Váš vyšší manažment zaujíma o:

Respondent/ka uvádza ku každej položke jednu možnosť zo škály: Rozhodne súhlasím – skôr súhlasím – neviem odpovedať – skôr nesúhlasím – rozhodne nesúhlasím.

- Vaše názory
- Vaše blaho
- Vaše ciele a hodnoty
- Myslím si, že sa vedenie vôbec nezaujíma o horeuvedené

PONÍMANIE SEXUÁLNEHO OBŤAŽOVANIA V ORGANIZÁCIÍ

Sexuálne obťažovanie je správanie sexuálnej povahy, ktoré narúša dôstojnosť osoby a ktoré vytvára zstrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. Pod sexuálnym obťažovaním teda rozumieme aj skúsenosti so sexistickými vtipmi, nevyžiadané dotyky, sexistické ponižovanie, prenasledovanie (stalking), či vydieranie.

6. Ak by sa na pracovisku dialo sexuálne obťažovanie (medzi zamestnancami alebo od klientov/klientiek), ktoré niekto nahlásil kompetentným ľuďom v organizácii, je pravdepodobné, že by sa udialo niečo z nasledovného?

Respondent/ka uvádza ku každej položke jednu možnosť zo škály: je to veľmi pravdepodobné – je to skôr pravdepodobné – je to skôr nepravdepodobné – je to veľmi nepravdepodobné – neviem povedať.

- Organizácia by takúto sťažnosť/nahlásenie brala vážne
- Organizácia by chránila totožnosť nahlasovateľa/ky (osoby, ktorá sa sťažuje)
- Organizácia by dodržiavala princípy dôvernosti a anonymity (napr. by o situácii vedeli len kompetentní/é)
- Organizácia by informovala kompetentné authority mimo pracovisko (napr. políciu)
- Organizácia by dbala na to, aby brala na zreteľ najlepší záujem osoby, ktorá túto sťažnosť podala
- Organizácia by sa snažila odstrániť faktory, ktoré mohli viesť k sexuálnemu obťažovaniu
- Organizácia by vyvinula snahu o nápravu situácie a potrestanie osoby, ktorá sa obťažovania dopúšťala
- Organizácia by dbala na to, aby osobu, ktorá sťažnosť podala, chránila pred odvetou
- Kolektív by označil osobu, ktorá tento incident nahlásila, za precitlivenú
- Kolektív by podporoval osobu, ktorá tento incident nahlásila
- Osoba, ktorá sa dopustila obťažovania, by mala možnosť sa v organizácii pomstiť obeť
- Kariéra osoby, ktorá podala túto sťažnosť, by utrpela

7. Absolvovali ste vo svojej súčasnej organizácii tréning o prevencii sexuálneho obťažovania?

Respondent/ka uvádza jednu možnosť zo škály: Áno, jeden – Áno, viacero tréningov – Nie, neabsolvoval/a som žiaden – Nevieť odpovedať

8. Ak ste odpovedali áno (jeden alebo viacero tréningov), bol/I pre vás tento/tieto tréning/tréningy užitočné?

Respondent/ka uvádza jednu možnosť zo škály: Áno, všetko bolo pre mňa užitočné – Áno, niektoré informácie boli užitočné – Nie, vôbec to nebolo užitočné – Nevieť odpovedať.

9. Absolvovali ste vo svojej súčasnej organizácii tréning o sexuálnom obťažovaní – o tom ako ho nahlásiť, aké postupy nahlásovania existujú vo Vašej firme?

Respondent/ka uvádza jednu možnosť zo škály: Áno, jeden – Áno, viacero tréningov – Nie, neabsolvoval/a – Nevieť odpovedať

10. Ak ste odpovedali áno, bol/l pre vás tento/tieto tréning/tréningy užitočné?

Respondent/ka uvádza jednu možnosť zo škály: Áno, všetko bolo pre mňa užitočné - Áno, niektoré informácie boli užitočné – Nie, vôbec to nebolo užitočné – Nevieť odpovedať.

11. Absolvovali ste vo svojej súčasnej organizácii tréning, ktorý vysvetľoval postoj vašej firmy k sexuálnemu obťažovaniu?

Respondent/ka uvádza jednu možnosť zo škály: Áno, jeden – Áno, viacero tréningov – Nie, neabsolvoval/a – Nevieť odpovedať.

12. Boli súčasťou niektorých z tréningov informácie o tom, aké sankcie môžu byť vyhovené voči osobe, ktorá sa dopúšťa sexuálneho obťažovania?

Respondent/ka uvádza jednu možnosť zo škály: Áno, jedného – Áno, viacerých tréningov – Nie, nebolo to súčasťou žiadneho tréningu – Nevieť odpovedať.

13. Viete, koho by ste mohli na pracovisku kontaktovať, ak sa Vám alebo Vašej kolegyni/kolegovi dialo sexuálne obťažovanie?

Respondent/ka uvádza jednu možnosť zo škály: Určite áno – skôr áno – neviem odpovedať – skôr nie – určite nie.

14. Má Vaša súčasná organizácia etický kódex alebo iný interný dokument, v ktorom sa otvorene hovorí o zákaze sexuálneho obťažovania na pracovisku?

Respondent/ka uvádza jednu možnosť zo škály: Určite áno – skôr áno – neviem odpovedať – skôr nie – určite nie.

15. Sú Vám na Vašom pracovisku známe prípady sexuálneho obťažovania, ku ktorým došlo v minulosti?

Respondent/ka uvádza jednu možnosť zo škály: Áno – nie - neviem.

NORMY A HODNOTY NA PRACOVISKU

16. Prosím uveďte do akej miery súhlasíte s týmito tvrdeniami?

Respondent/ka uvádza ku každej položke jednu možnosť zo škály: rozhodne súhlasím – skôr súhlasím – skôr nesúhlasím – rozhodne nesúhlasím – neviem odpovedať

- Sexuálne obťažovanie nie je problém na tomto pracovisku
- Sexuálne obťažovanie na tomto pracovisku je, no nedá sa s ním nič robiť
- Nie je nutné, aby som sa ja zamýšľal/a nad sexuálnym obťažovaním na tomto pracovisku
- Riešiť sexuálne obťažovanie je úlohou len kompetentných osôb na tomto pracovisku (ako napr. personálne oddelenie)
- Mám v pláne vzdelávať sa viac o téme sexuálneho obťažovania na pracovisku
- Zapájam sa v mojej organizácii do vzdelávania o sexuálnom obťažovaní
- Zapájam sa do projektov v organizácii, ktoré adresujú sexuálne obťažovanie na tomto pracovisku

17. Za posledný mesiac, ako často ste počuli od kolegov/kolegyň na pracovisku sexistické vtipy o ženách?

Respondent/ka uvádza jednu možnosť zo škály: nikdy – raz-dvakrát – občas – často – deje sa to neustále - neviem odpovedať.

18. Súhlasíte s tvrdením, že sú na pracovisku sexistické vtipy o ženách neškodné?

Respondent/ka uvádza jednu možnosť zo škály: rozhodne súhlasím – skôr súhlasím – skôr nesúhlasím – rozhodne nesúhlasím – neviem odpovedať.

19. Zdôveril/a sa vám v poslednom roku kolega/kolegyňa vo vašej súčasnej organizácii, že sa im na pracovisku deje sexuálne obťažovanie?

Respondent/ka uvádza jednu možnosť zo škály: áno, jeden/jedna – áno a bolo ich viac - Nie, nikto sa mi nezdôveril.

20. Boli ste v poslednom roku svedkom/svedkyňou sexuálneho obťažovania na pracovisku?

Respondent/ka uvádza jednu možnosť zo škály: Áno – Nie - neviem/nechcem odpovedať.

21. Ak ste odpovedali áno, konali ste po tom, čo ste boli svedkom/svedkyňou tohto incidentu?

Respondent/ka môže uviesť viaceré z možností:

- Nebol/a som svedkom/svedkyňou takéhoto konania
- Rozhodol/a som sa nekonať
- Priamo na mieste som zasiahol/la
- Hovoril/a som s osobou, ktorá bola terčom obťažovania
- Konfrontoval/a som páchatela/ku
- Upriamil/a som v kolektíve na to pozornosť
- Požiadal/a som ostatných v kolektíve o pomoc
- Povedala som to nadriadenému/nadriadenej
- Odporučil/a som osobe, ktorá bola terčom obťažovania, aby vyhľadala pomoc
- Iné...

22. Ak ste boli svedkom/svedkyňou a rozhodli ste sa nekonať, aké boli Vaše dôvody:

Respondent/ka môže uviesť viaceré z možností:

- Nebol/a som si istá, či sa jedná o sexuálne obťažovanie
- Mám s osobou, ktorá obťažovala, dobré vzťahy
- Osoba, ktorá zažívala sexuálne obťažovanie, ma požiadala aby som to ďalej neriešila
- Nepovažoval/a som to za dostatočne závažné
- Myslím si, že je to hlavne záležitosť osôb, ktorých sa to bezprostredne týka
- Nevedel/a som ako situáciu riešiť
- Bál/a som sa, že by to narušilo vzťahy na pracovisku
- Bál/a som sa dôsledkov pre moju kariéru/zamestnanie
- Bál/a som sa, že sa zhoršia moje vzťahy s kolegyňami/kolegami a nadriadenými
- Myslela som si, že to aj tak nemá zmysel – nič sa tým nezmení
- Nemal/a som energiu to riešiť – takéto procedúry sú zdĺhavé
- Nič z horeuvedeného

VLASTNÉ SKÚSENOSTI S OBŤAŽOVANÍM

V nasledujúcej časti sa Vás budeme pýtať na rôzne skúsenosti s obťažujúcim správaním, ktoré ste mohli zažiť od „niekoho“ na pracovisku. Rozumieme pod tým kolegyne a kolegov, nadriadených i vyšší manažment, potenciálnych klientov/klientky či zákazníčky a zákazníkov. Môže ísť o situácie, ktoré sa odohrali vo formálnych pracovných vzťahoch i v neformálnych – napr. počas vianočného večierku alebo pracovnej cesty.

Prosím, vezmite na vedomie, že informácie, ktoré nám poskytnete, NEPOVEDÚ k formálnemu prešetrovaniu Vašej skúsenosti – otázky v tomto dotazníku slúžia len pre účely zberu dát.

23. Zažili ste v súčasnej práci za posledných 12 mesiacov nasledovné situácie? Ak áno, ako často sa Vám tieto situácie diali?

Respondent/ka uvádza pre každú položku jednu možnosť zo škály: Nikdy sa mi to nestalo – Raz sa mi to stalo – Dialo sa to pravidelne raz za mesiac – Dialo sa to pravidelne raz za týždeň – Udialo sa mi to viackrát za deň.

- Nieкто opakovane rozprával sexuálne príbehy alebo vtipy, ktoré boli urážlivé
- Nieкто sa vás opakovane pokúšal vtiahnúť do debaty o sexuálnych témach, aj keď vám to bolo nepríjemné
- Nieкто sa k vám správal neférov, pretože ste muž alebo žena
- Nieкто nepríjemne alebo urážlivo komentoval váš vzhľad
- Nieкто opakovane používal nepríjemné alebo oplzlé sexuálne gestá
- Nieкто hovoril o mužoch alebo ženách (ako o skupine) na pracovisku urážlivo
- Nieкто sa opakovane pokúšal nadviazať s vami romantický sexuálny vzťah napriek odmietnutiu
- Nieкто vás ponižoval práve preto, že ste muž alebo žena
- Nieкто vás opakovane pozýval na stretnutie/večeru/drink napriek odmietnutiu
- Nieкто naznačoval, že budete mať výhody (napr. kariérny postup) z toho, ak sa s ním/ňou sexuálne zblížite
- Nieкто sa Vám vyhrážal, že budete musieť znášať negatívne následky, ak sa s ním/ňou sexuálne nezblížite
- Nieкто sa Vás nepríjemne dotýkal
- Nieкто sa nad vami nepríjemne zohýbal alebo Vás fyzicky zahnal do kúta
- Nieкто sa k vám nepríjemne správal po tom, čo ste odmietli sexuálne návrhy z jeho/jej strany
- Nieкто sa vás pokúsil sexuálne napadnúť

24. Považujete niektoré z horeuvedených situácií za sexuálne obťažovanie?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností:

- Žiadne z horeuvedených situácií nepovažujem za sexuálne obťažovanie
- Niektoré z uvedených situácií považujem za sexuálne obťažovanie
- Všetky horeuvedené situácie považujem za sexuálne obťažovanie

25. Mali ste v súčasnej organizácii skúsenosť s niektorou z horeuvedených situácií aj pred viac ako rokom?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Áno – Nie – Neviem odpovedať

26. Udiala sa niektorá z horeuvedených situácií počas pracovných hodín na zvyčajnom mieste výkonu Vašej práce?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností:

- Nie, výhradne mimo miesta výkonu práce
- Áno, výhradne na mieste výkonu práce
- Áno, väčšinou na mieste výkonu práce, niekedy aj mimo neho
- Áno, na mieste výkonu práce, ale hlavne mimo neho
- Neviem, nechcem odpovedať

27. Udiala sa niektorá z horeuvedených situácií počas neformálnych podujatí (napr. Vianočná party)?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Áno – Nie – neviem/nechcem odpovedať

28. Udiala sa niektorá z horeuvedených situácií počas pracovnej cesty?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Áno – Nie – neviem/nechcem odpovedať

29. Kto bol pôvodcom tejto situácie? Kto sa k Vám takto správal?

Respondent/ka môže uviesť viacero z možností: Kolegyňa/kolegyne – kolega/kolegovia – nadriadený – nadriadená – klient/zákazník – klientka/zákazníčka

30. Vyžadovali si podmienky práce, že ste s touto osobou museli zostať naďalej v kontakte?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Nie, bola to jednorazová skúsenosť a už sme v kontakte neboli - Áno, musela som sa s ním/ňou stretávať aj potom - Neviem/nechcem odpovedať.

31. Zmenila sa po skúsenosti s týmto obťažujúcim správaním nejako Vaša situácia v zamestnaní?

Respondent/ka môže uviesť viacero z možností:

- Nie, žiadne zmeny nenastali
- Požiadal/a som o preradenie do iného tímu/oddelenia
- Uvažoval/a som o odídení z organizácie
- Negatívne to ovplyvnilo moje pracovné nasadenie
- Negatívne to ovplyvnilo moje pracovné hodnotenie alebo kariérny rast
- Negatívne to ovplyvnilo vzťahy v našom pracovnom kolektíve
- Musel/a som ísť na práceneschopnosť (PN-ku) alebo neplatené voľno
- Negatívne to ovplyvnilo moje osobné vzťahy s kolegami/kolegyňami
- Negatívne to ovplyvnilo moje vzťahy s nadriadenými

32. Vyhľadali ste niekedy pomoc/radu od niekoho na svojom súčasnom pracovisku s ohľadom na skúsenosti s obťažovaním, ktoré ste uviedli? Oslovili ste niekoho z nasledujúcich možností?

Respondent/ka môže uviesť viacero z možností:

- Mojich kolegov/kolegyne
- Môjho nadriadeného/nadriadenú
- Vyšší manažment
- Personálne oddelenie
- Osobu, ktorá má na starosti prípady sexuálneho obťažovania na pracovisku
- Iné ...
- Nikoho som neoslovil/a

33. Uviedli ste, že ste nikoho neoslovili. Aké boli Vaše dôvody?

Respondent/ka môže uviesť viacero z možností:

- Obťažujúce správanie po čase prestalo
- Nepovažoval/a som to za také závažné
- Sám/a som to vyriešil/a
- Cítil/a som sa za to vinný/a
- Vysporiadal/a som sa s tým iným spôsobom
- Nevedel/a som, na koho sa obrátiť
- Nechcel/a som, aby to iní ľudia vedeli
- Hanbil/a som sa, bolo mi to trápne
- Obával/a som sa, že ma ostatní ľudia budú obviňovať
- Chcel/a som na to jednoducho zabudnúť
- Nemyslel/a som si, že by sa tým niečo zmenilo
- Neveril/a som, že postup prešetrovania bude férový
- Myslel/a som si, že by aj tak nikoho nepotrestali
- Bál/a som sa, že to negatívne ovplyvní majú prácu a kariéru
- Nič z horeuvedeného
- Iné

34. Vyhľadali ste pomoc/radu niekoho mimo pracoviska?

Respondent/ka môže uviesť viaceru z možností:

- Právnik/právnička
- Odborná medicínska alebo psychologická pomoc mimo pracoviska
- Polícia
- Osoba z občianskeho/neziskového sektoru
- Iná štátna (verejná) inštitúcia
- Spirituálna pomoc (napr. rada kňaza)
- Nie, nikoho som nevyhľadal/a

35. Podali ste na pracovisku niekedy formálnu sťažnosť vo veci sexuálneho obťažovania?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Áno – Nie – Neviem/nechcem odpovedať

36. Udialo sa po sťažnosti niečo z nasledovného?

Respondent/ka môže uviesť viaceru z možností:

- Osoba, ktorá (vás) obťažovala, s tým prestala
- Osoby, ktorým ste sa zveril/a ďalej vo veci nekonali
- Organizácia následne kolektívu pripravila vzdelávanie o sexuálnom obťažovaní
- Organizácia preverila a vyšetrila situáciu, resp. sťažnosť
- Aktívne s vami spolupracovala osoba, ktorá má tieto prípady vo firme na starosti
- V organizácii na vás vyvíjali tlak, aby ste sťažnosť nepodával/a
- Do organizácie bol prizvaný/á externý expert/ka, aby situáciu posúdil/a
- Organizácia zmenila vašu pozíciu alebo pracovný čas, aby ste nemusel/a byť ďalej obťažovaný/á
- Osoba, ktorá obťažovala, bola preradená do iného tímu/na iné oddelenie
- Osoba, ktorá obťažovala, bola nejakým spôsobom potrestaná
- Osoba, ktorá obťažovala, sa vám potom pomstila
- Vaši kolegovia a kolegyně sa k vám zle správali
- Nadriadení vás potrestali, že ste sa sťažoval/a
- Vo firme sa vám vyhrážali, že môžete prísť o zamestnanie

OSOBNÉ ÚDAJE

Chceli by sme Vás požiadať v tejto záverečnej časti o vyplnenie niekoľkých otázok, ktoré sa týkajú vás a vášho pracovného zaradenia. Otázky sú však anonymného charakteru, ich cieľom nie je vás identifikovať.

37. Aký je váš rod?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Žena – Muž – Transrodová osoba – Nebinárna osoba - Nechcem uviesť

38. Aký je váš vek?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: 18-21 – 22-26 – 27-30 – 31-35 – 36-45 – 46-55 – 55 a viac

39. Aký je v súčasnosti Váš partnerský status?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: slobodný/á – vo vzťahu – ženatý/vydatá – rozvedený/á – ovdovený/á.

40. Aká je Vaša národnosť?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Slovenská – Maďarská – Česká – Rómska – iná

41. Identifikujete sa ako človek so zdravotným znevýhodnením (postihnutím) ?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Áno – Nie – Neviem odpovedať

42. V ktorom kraji momentálne bývate (nemusíte v ňom mať trvalý pobyt)?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Bratislavský kraj – Trnavský kraj – Nitriansky kraj – Banskobystrický kraj – Žilinský kraj – Prešovský kraj – Košický kraj – Trenčiansky kraj

43. Pokiaľ hovoríme o sexuálnej orientácii, s ktorou z týchto identít sa najlepšie stotožňujete?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: bisexuál/ka – gej – lesba – heterosexuál/ka – iné - neviem/nechcem odpovedať

44. Aké máte najvyššie dosiahnuté vzdelanie?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Základná škola – stredná škola s maturitou – stredná škola bez maturity – bakalársky titul (Bc.) – magisterský / inžiniersky titul (napr. Mgr., Ing., MUDr.) – doktorát (PhD.) – docentúra/profesúra (Doc., Prof.)

45. Ako dlho už pracujete vo vašej súčasnej organizácii?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Menej ako rok – 1-3 roky – 4-6 rokov – 7-10 rokov – 10-15 rokov – 15 rokov a viac

46. Aká je Vaša pozícia v organizácii?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Rádový zamestnanec/zamestnankyňa – Vedúci/vedúca oddelenia – zamestnanec/zamestnankyňa personálneho oddelenia - ...

47. Aký typ pracovnej zmluvy máte?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Trvalý pracovný pomer – na dohodu – na živnosť – na iný typ zmluvy (napr. autorská zmluva, zmluva o dielo) – študentská stáž – konzultantstvo

48. Ako by ste charakterizovali svoj pracovný čas?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: 8-hodinový pracovný čas – skrátený pracovný úväzok - flexibilný pracovný čas – práca na zmeny

49. Aká je zostava zamestnancov Vášho súčasného oddelenia?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Sú to hlavne muži – sú to hlavne ženy – sme vyvážený kolektív – neviem povedať

50. Aká je zostava nižšieho manažmentu na Vašom pracovisku?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Sú to hlavne muži – sú to hlavne ženy – sú to vyvážené aj muži aj ženy – neviem povedať

51. Aká je zostava vyššieho manažmentu na Vašom pracovisku?

Respondent/ka musí uviesť len jednu z možností: Sú to hlavne muži – sú to hlavne ženy – sú to vyvážené aj muži aj ženy – neviem povedať

KONTAKTY NA ORGANIZÁCIE VENUJÚCE SA TÉME SEXUÁLNEHO OB- ŤAŽOVANIA

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

www.snslp.sk, podnety prijímajú na: info@snslp.sk

V rámci poskytovania právnych služieb Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach diskriminácie, bezplatne zastupuje účastníkov a účastníčky v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania (vrátane sexuálneho obťažovania) na súde a zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie, sexuálneho obťažovania a prejavov intolerancie. Stredisko má regionálne kancelárie v Bratislave, Banskej Bystrici, Košiciach a Žiline.

Národná linka pre ženy zažívajúce násilie, ktorá je dostupná non-stop a je bezplatná 0800 212 212

Poradkyne na linke sú pripravené hovoriť o všetkých druhoch násilia, s ktorými sa ženy vo svojich životoch stretávajú. V situácii ohrozenia tiež poskytujú krízovú pomoc a všetky potrebné informácie. Odpovedajú aj na základné otázky týkajúce sa právnej pomoci, ako aj poskytujú asistenciu pri hľadaní pomoci (vrátane ubytovania) v regióne. V situácii akútneho ohrozenia a so súhlasom ženy môžu poradkyne na linke kontaktovať políciu, záchrannú zdravotnú službu alebo inú organizáciu, ktorá môže žene pomôcť.

Centrum právnej pomoci

V prípade, ak potrebujete bezplatné právne poradenstvo a máte nízky príjem alebo ste v hmotnej núdzi a riešite váš problém s diskrimináciou, môžete sa obrátiť na Centrum právnej pomoci, ktoré má pobočky po celom Slovensku. Presný postup, ako Centrum kontaktovať, je popísaný tu: <http://www.centrumpravnejpomoci.sk/potrebujem-pravnupomoc>

Poradňa pre občianske a ľudské práva

Presadzuje najmä dodržiavanie ľudských práv na Slovensku so zameraním na práva rómskej etnickej menšiny, ktorá sa vo zvýšenej miere stretáva s problémami sociálneho vylúčenia. Venuje sa aj iným formám diskriminácie a sprostredkúva bezplatné právne poradenstvo. Viac informácií tu: <https://www.poradna-prava.sk/> <https://www.poradna-prava.sk/sk/temy/diskriminacia/>

O autorkách

Mgr. Veronika Valkovičová, PhD. je výskumníčkou na Sociologickom ústave Slovenskej akadémie vied v.v.i. a pedagogičkou na Katedre etickej a občianskej výchovy Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave. Vo svojej výskumnej a pedagogickej práci sa venuje rodu a sexualite v organizáciách i v sociálnych hnutiach. Bola súčasťou výskumného tímu na Inštitúte pre výskum práce a rodiny, ktorý sa podieľal na prvom celoslovenskom výskume sexuálneho obťažovania vo vysokoškolskom prostredí.

doc. ThDr. Mgr. Slávka Karkošková, PhD., docentka v odbore sociálna práca, analytička, lektorka, supervízorka. Špecializuje sa najmä na problematiku sexualizovaného a domáceho násillia. O týchto témach lektorovala už viac ako 300 seminárov pre široké spektrum pomáhajúcich profesií. V rámci Inštitútu pre výskum práce a rodiny sa podieľala na výskumnej a lektorskej činnosti zameranej na problematiku sexuálneho obťažovania vo vysokoškolskom prostredí a na pracoviskách. Jej publikačná činnosť je dostupná tu: <https://www.researchgate.net/profile/Slavka-Karkoskova/publications>

Mgr. Magdaléna Musilová, PhD., LL.M. je odbornou asistentkou na Katedre ekonómie a financií Fakulty managementu Univerzity Komenského v Bratislave. Vo svojej pedagogickej a výskumnej činnosti sa venuje rôznym otázkam súvisiacim s trhom práce, ekonómiou, financiami a rodovou rovnosťou. Popri tom sa v neziskovom sektore venuje rôznym ľudskoprávnym témam. V rámci témy sexuálneho obťažovania sa podieľa na výskume v tejto oblasti, lektorovaní a tvorbe organizačných politik.

