

Sexuálne obťažovanie na pracovisku

INFORMÁCIE O VÝSKUMNOM PROJEKTE

- Medzinárodný výskumný projekt (SK, CZ, HU, HR, EL, BG).
- Realizovaný Stredoeurópskym inštitútom pre výskum práce (CELSI) v spolupráci s Friedrich Ebert Stiftung.
- Ciele projektu: Prehĺbenie poznatkov o výskyte a charaktere sexuálneho obťažovania na pracovisku, preskúmanie potenciálnej úlohy odborových organizácií, navrhnutie odporúčaní pre zlepšenie procesov prevencie, nahlasovania, prešetrovania a sankcionovania sexuálneho obťažovania a navrhnutie vzdelávacích aktivít.
- Projekt pozostával z:
 - i. Online prieskumu o nežiaducom správaní na pracovisku (zber dát od 6.6.2024 do 16.9.2024, počet respondentiek/respondentov – 560)
 - ii. Výskumných rozhovorov s osobami so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním (realizované medzi júlom a septembrom 2024, 13 rozhovorov – 12 žien, 1 muž)
 - iii. Stretnutia odborníčk/odborníkov z oblasti problematiky sexuálneho obťažovania (7 osôb).

1. Základné zistenia o výskyte a charaktere sexuálneho obťažovania

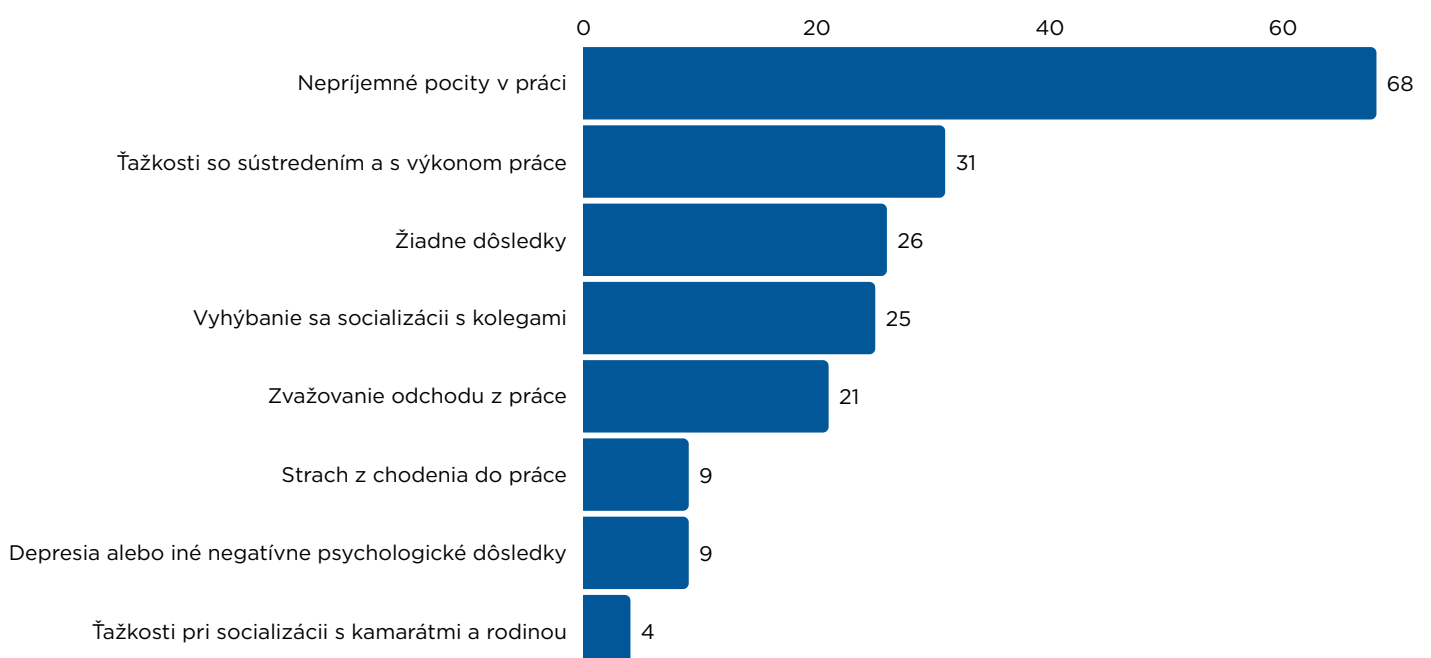
- Skúsenosť so sexuálnym obťažovaním v súčasnom zamestnaní malo 34% respondentiek/respondentov (N = 144).
- Osoby, ktoré zažili obťažovanie, zažili v priemere takmer dve rôzne formy.
- Najintenzívnejšie a najčastejšie sa vyskytujúce formy obťažovania: nevhodné pohľady a zízanie, nevhodné vtipy alebo poznámky so sexuálnym podtónom alebo nevhodné otázky a komentáre o osobnom živote alebo vzhľade.
- 31% ženských a 14% mužských respondentov malo skúsenosť so sexuálnym obťažovaním.
- 42% obťažovaných osôb uviedlo, že má zraniteľnosť – finančné ťažkosti, zdravotné znevýhodnenie, príslušnosť k sexuálnej alebo národnostnej menšine.

- Viac ako dve tretiny obťažovaných osôb uviedli, že ich rod (70%) mohol byť dôvodom k obťažovaniu a viac ako tretina uviedla svoj vek (37%).
- V takmer 78% prípadoch bol páchatelom muž a v 16% prípadoch žena.
- Viac ako polovica obťažovaných osôb (57%) pracuje v súkromnom sektore a 40% vo verejnom sektore.
- Skutočnosť, že niekto sa dopúšťa sexuálneho obťažovania je v kolektíve často známa a k obťažovaniu dochádza aj za prítomnosti svedkov.

Graf č. 1: Zažité formy sexuálneho obťažovania. Otázka s možnosťou viacerých odpovedí. Zobrazené v %, počet respondentiek/respondentov N=144.



Graf č.2: Najčastejšie dôsledky sexuálneho obťažovania. Otázka s možnosťou viacerých odpovedí. Zobrazené v %, počet respondentiek/respondentov N=119.



2. Identifikované nedostatky v procesoch nahlasovania a prešetrovania sexuálneho obťažovania

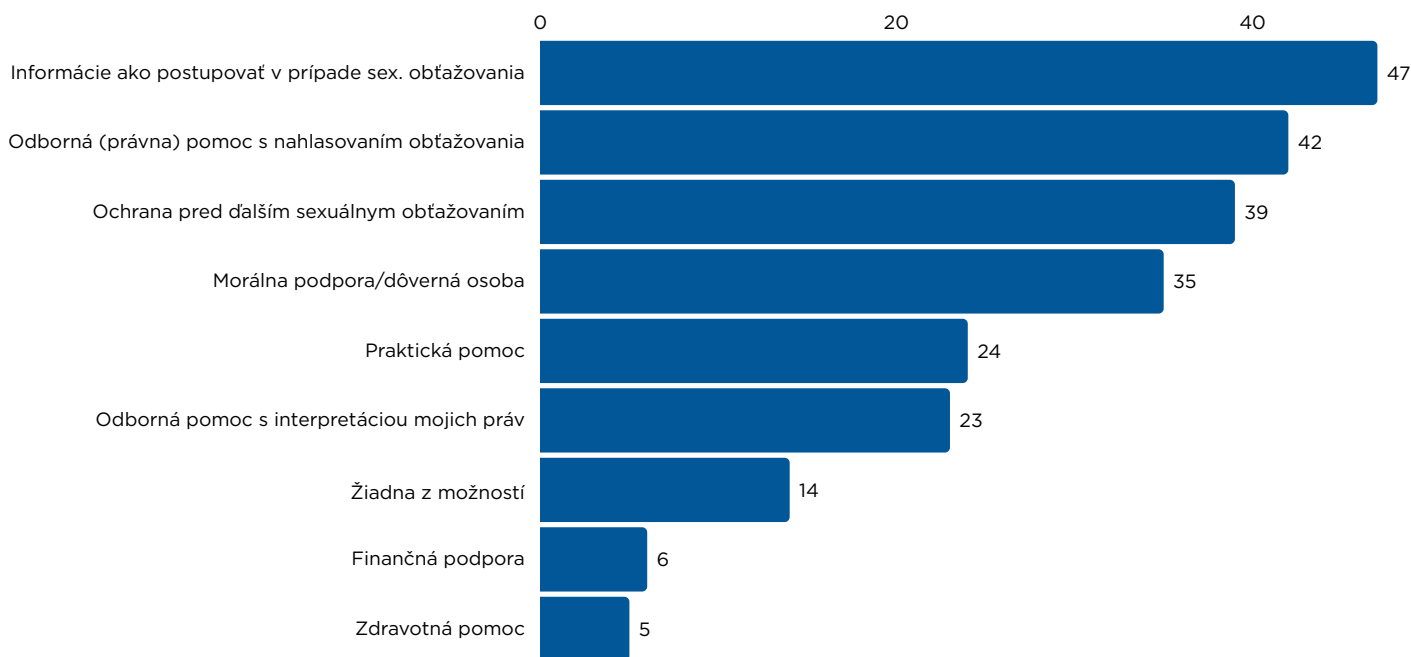
- Viac ako tretina obťažovaných osôb incident nikomu nenahlásila a ani sa nikomu nezdôverila – 56% z nich nepovažovalo obťažovanie za dostatočne závažné.
- Najčastejšie sa obťažované osoby zdôverili kolegom alebo blízkej osobe (39% a 32%).
- Takmer tretina obťažovaných priamo konfrontovala obťažovateľa, 18% informovalo vedenie alebo manažment.
- 3% podali oficiálnu sťažnosť a 1% oznámilo obťažovanie odborovej organizácii.
- **Nízka miera nahlasovania sexuálneho obťažovania** súvisí s normalizáciou a akceptáciou nevhodného správania na pracovisku, neexistenciou alebo nevedomosťou o mechanizmoch a reguláciách adresujúcich sexuálne obťažovanie na pracovisku a nedostatkom dôvery medzi zamestnancami a vedením.

3. Skúsenosti s nahlasovaním a prešetrovaním sexuálneho obťažovania

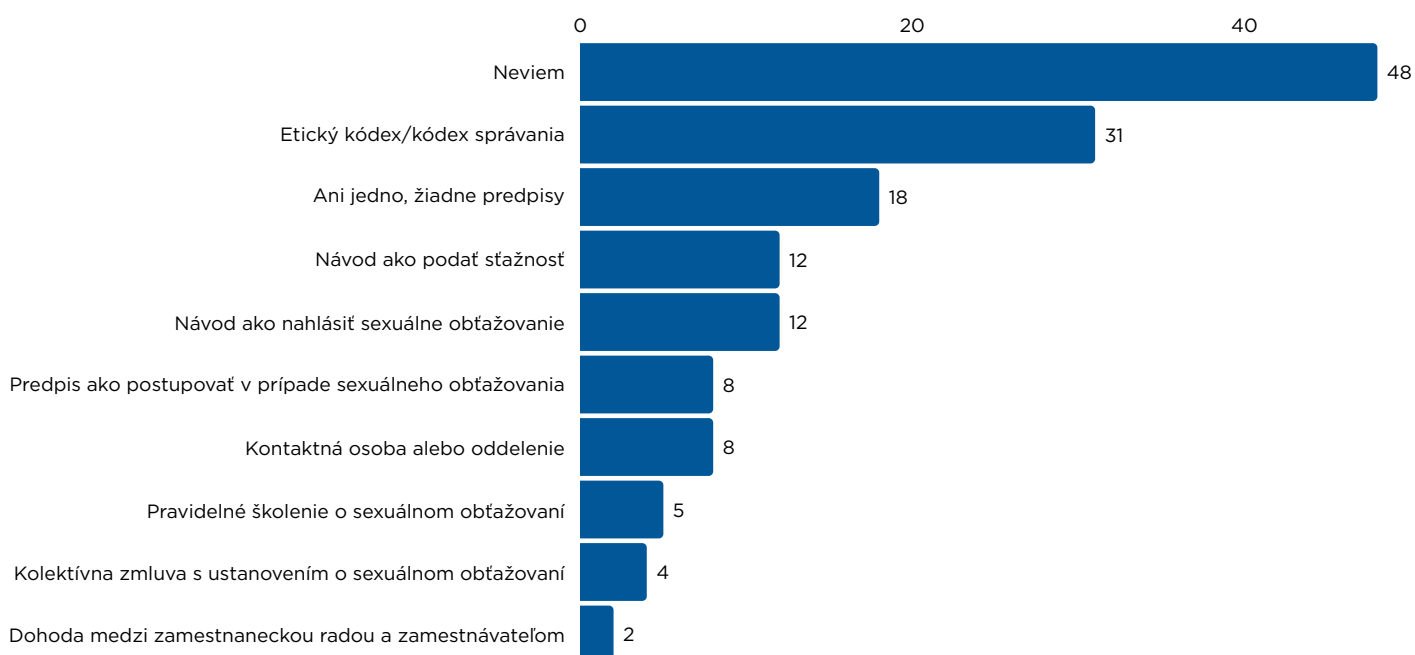
- Negatívne: bagatelizácia skúseností, neprofesionálny prístup – zverejnenie identity obťažovanej osoby pred celým tímom, preradenie obťažovanej osoby na iné oddelenie, neinformovanie o výsledku prešetrovania a nekonzultovanie priebehu, žiadosť personálneho oddelenia, aby bola chránená identita obťažovateľa.
- Pozitívne: Empatický prístup, rýchle vyvodenie dôsledkov pre obťažovateľa a jeho odchod z pracoviska, možnosť pracovať z domu počas prešetrovania, ponuka na presun na iné oddelenie, komplexný prístup k získavaniu informácií o incidente (rozhovory aj so širším tímom), informovanie o zodpovednej osobe pri nástupe do zamestnania.
- Po nahlásení sexuálneho obťažovania, až v 28 zo 65 prípadov nenasledovali žiadne kroky, v 12 prípadoch obťažovanie prestalo, v 7 bol incident prešetrený, v 3 prípadoch boli vyhovené disciplinárne dôsledky, v 2 prípadoch bol usporiadaný tréning proti obťažovaniu.
- V šiestich prípadoch obťažovateľ odišiel, bol vyhodnený alebo preradený, v šiestich prípadoch odišla z pracoviska obťažovaná osoba.

4. Potreby osôb, ktoré zažili sexuálne obťažovanie

Graf č.3: Aké informácie a podporu by ste ocenili, keby ste zažili sexuálne obťažovanie na pracovisku? Otázka s možnosťou viacerých odpovedí. Zobrazené v %, celkový počet respondentiek/respondentov N=346.



Graf č.4: Opatrenia a predpisy adresujúce sexuálne obťažovanie na pracovisku. Otázka s možnosťou viacerých odpovedí. Zobrazené v %, celkový počet respondentiek/respondentov N=308.



5. Vnímanie odborových organizácií a ich potenciálu

- Na 64% pracovísk z prieskumu je aktívna odborová organizácia a 36% respondentov sú členkami/členmi odborovej organizácie.
- Len 4% respondentstva označilo, že zákaz sexuálneho obťažovania a súvisiace mechanizmy sú súčasťou kolektívnej zmluvy a 1.6% označilo dohodu medzi zamestnaneckou radou a zamestnávateľom.
- 13% obťažovaných osôb (16 osôb) sú členkami/členmi odborovej organizácie, ale len 1 osoba nahlásila obťažovanie zástupcovi odborovej organizácie.
- Potenciálna aktívna úloha odborových organizácií pri problematike sexuálneho obťažovania je vnímaná veľmi pozitívne.

Graf č.5: Vnímanie potenciálnej úlohy odborových organizácií v súvislosti s prevenciou a prešetrovaním sexuálneho obťažovania a iných predpisov. Zobrazené v %, celkový počet respondentiek/respondentov N=257.



ODPORÚČANIA PRE ZAMESTNÁVATEĽOV

- Vytvoriť postup na nahlasovanie a prešetrovanie sexuálneho obťažovania na pracovisku a transparentne o ňom informovať všetkých zamestnancov a tieto informácie sprístupniť.
- Poveriť a **vzdelávať osoby zodpovedné za zbieranie a prešetrovanie podnetov** (ideálne aspoň dve rôzne osoby). Postup prešetrovania konzultovať s obťažovanou osobou a informovať ju o výsledku.
- Zabezpečiť spravodlivé a primerané **vyvodenie dôsledkov pre obťažovateľa**, ktoré sú aplikované univerzálne, nezávisle od authority a postavenia páchatela.
- Zabezpečiť, aby obťažovaná osoba neniesla negatívne dôsledky a nebola vystavená sekundárnej traumatizácii a poskytnúť jej **praktickú a psychologickú podporu**.
- Zabezpečiť otvorenú a deklarovanú podporu vedenia a manažmentu predpisom, ktoré adresujú sexuálne obťažovanie a ich dodržiavanie v praxi.
- **Podporiť prax nulovej tolerancie sexuálneho obťažovania** a iného neželaného správania a deklarovať ju ako hodnotu v interných a externých predpisoch spoločnosti.

ODPORÚČANIA PRE ODBOROVÉ ORGANIZÁCIE

- Vytvoriť a implementovať plán zapojenia odborových organizácií pri problematike sexuálneho obťažovania na pracovisku.
- Určiť a vyškoliť kontaktnú osobu – dôverníčku/dôverníka alebo ombudsmanku/ombudsmana na úrovni konfederácie alebo zväzov a definovať jej **úlohy a právomoci** – poradenstvo, informovanie o možných krokoch, asistencia a sprevádzanie pri nahlasovaní obťažovania zamestnávateľovi, inšpektorátu práce alebo antidiskriminačnému orgánu (SNSLP), poradenstvo o naplnení dôkazného bremena, monitorovanie dodržiavania povinností zamestnávateľa ohľadom prevencie a ďalších predpisov z kolektívnej zmluvy.
- Pripraviť a implementovať **komunikačnú a informačnú kampaň o kontaktnej osobe** a jej mandáte pre všetky pracoviská a základné organizácie – zabezpečiť ľahký prístup k týmto informáciám pre všetky členky a členov.
- Pripraviť príručku pre základné odborové organizácie s návodom ako **požadovať zahrnutie ustanovenia o zákaze sexuálneho obťažovania** a ďalších predpisov alebo nariadení zo strany zamestnávateľa v kolektívnych zmluvách.
- **Monitorovať podnety a nahlásenia sexuálneho obťažovania** a napĺňanie povinností zamestnávateľa v tejto oblasti na jednotlivých pracoviskách a následne upovedomiť zodpovedné inštitúcie o prípadných porušeníach.

- Organizovať školenia a vzdelávanie o sexuálnom obťažovaní pre zamestnankyne a zamestnancov, ale aj predsedov základných odborových organizácií a zväzov a informovať ich o postupoch a ich úlohách v tejto oblasti s cieľom zvyšovať povedomie a dôveru v odborové organizácie v oblasti prevencie a prešetrovania sexuálneho obťažovania.

ODPORÚČANIA NA VZDELÁVANIE A TRÉNINGY

- **Pravidelne a opakovane** organizovať **prezenčné tréningy** proti sexuálnemu obťažovaniu. Mali by zahŕňať informácie o formách sexuálneho obťažovania, ich možných dôsledkoch, informácie o predpisoch a postupoch pri nahlasovaní a prešetrovaní, a možné disciplinárne postihy pre obťažovateľov. Tréningy a školenia by mali zahŕňať aj modelové situácie a prípady z praxe.
- Súčasťou vzdelávania by mali byť **intervenčné stratégie pre svedkov obťažovania** a kolektív.
- Zabezpečiť **trauma-informované školenie pre kontaktné osoby**, ktorým sa sexuálne obťažovanie nahlasuje (dôverníčka/dôverník, personalistka/personalista, manažment, vedenie, ombudsmanka/ombudsman). Školenie je zamerané na rozvoj manažérskych a komunikačných zručností a zručností potrebných pre komunikáciu a prešetrovanie podnetov na sexuálne obťažovanie. Hodnotenie prístupu týchto osôb a efektivity celého procesu by malo byť zahrnuté v ročnom anonymnom dotazníku alebo inom hodnotení.

Kontakt: kristina.gotthardova@celsi.sk

O autorke: Kristína Gotthardová, M.A., pôsobí na pozícii junior výskumníčky v Stredoeurópskom inštitúte pre výskum práce, kde sa venuje témam rodovej rovnosti, rodovo podmieneného násillia, sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania. Magisterský titul získala na Central European University, kde študovala Verejné politiky so zameraním na rodovú rovnosť, násillie páchané na ženách a ľudské práva. Predtým sa venovala témam inklúzie, diverzity, podpory žien a digitalizácie pre súkromný sektor.