

UNIVERZITA KONŠTANTÍNA FILOZOFA V NITRE
FILOZOFICKÁ FAKULTA

BAKALÁRSKA PRÁCA

2012

Monika a íková

UNIVERZITA KONŠTANTÍNA FILOZOFA V NITRE
FILOZOFICKÁ FAKULTA

Verbálne sexuálne obťažovanie žien na pracovisku
Bakalárska práca

Študijný program: Aplikovaná etika a etika profesijných činností
(Jednoodborové štúdium, bakalársky I. st., externá forma)

Študijný odbor: 2.1.5 Etika

Pracovisko: KVAE a Katedra všeobecnej a aplikovanej etiky

Kontakt: PhDr. Dagmar Marková, PhD.

ZADANIE VLOfiI ☺

Abstrakt

Marková, Monika: Verbálne sexuálne obťažovanie žien na pracovisku. Bakalárska práca. Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre. Filozofická fakulta. Katedra všeobecnej a aplikovanej etiky. Tlačiteľka: PhDr. Dagmar Marková, PhD. Stupeň kvalifikácie: bakalár (Bc.) o Nitra, FF UKF, 2012. s. 54

Práca má teoretickú a empirickú časť. V teoretickej časti sú definované základné pojmy, ktoré sa spájajú s verbálnym sexuálnym obťažovaním. V druhej časti venujeme druhom sexuálneho obťažovania, ktoré sa bezprostredne spájajú s pracoviskom. Svoju pozornosť zameriavame osobitostiam verbálneho sexuálneho obťažovania na pracovisku, ako i jeho typom. Neobohľadili sme ani výskumy, ktoré boli do súčasnosti v danej oblasti realizované. Zaoberáme sa i etickým aspektom verbálneho sexuálneho obťažovania na pracovisku, ako je porušovanie ľudských práv a rodová nerovnosť. Empirická časť je realizovaná pomocou kvantitatívneho výskumu, ktorého pozornosť bola zameraná na prieskum verbálneho sexuálneho obťažovania na pracoviskách v okrese Nitra. Naším cieľom je zistiť ako vnímajú respondenti verbálne obťažovanie, čo si pod týmto pojmom predstavujú, koho považujú za pachateľa a sexuálneho obťažovania na pracovisku a či sa s týmto správaním stretli osobne. Po spracovaní a analyzovaní empirických údajov prinášame vo svojej práci návrhy riešení k danej problematike.

Kľúčové slová: sexuálne obťažovanie, verbálne sexuálne obťažovanie, mobbing, bossing, staffing, pracovisko

Abstract

a íková, Monika: Verbal sexual harassment of the women at a workplace. Bachelor work. Constantine the Philosopher University in Nitra. Faculty of Philosophy. Department of general and applied ethics. Supervisor: PhDr. Dagmar Marková, PhD. Qualification level: Bachelor (Bc.). Nitra: FF UKF 2012, p. 54

This thesis contains a theoretical and empirical part. In theoretical part are basic notions which are connected to verbal sexual harassment of the women at a workplace. In the next section of the thesis we devote type of sexual harassment which are directly associated with a workplace. Our attention is focused to particularities of verbal sexual harassment in the workplace. This task also contains the analysis of the sexual harassment, which were currently realized. We are dealing with the ethical aspects of the verbal sexual harassment in the workplace, such as human rights abuses and gender inequality. Empirical part is realized with quantitative investigation, which attention was focused on the exploration of verbal sexual harassment at a workplace in the district of Nitra. Our purpose is investigation what is the opinion of these respondents. Our analysis contains opinion of the respondents what is for them verbal sexual harassment, who is for them the perpetrator of the sexual harassment in the workplace and personal meeting of respondents with sexual harassment. After processing and analyzing empirical data, we bring proposal for solutions to the problems of our work.

Key words: sexual harassment, verbal sexual harassment, mobbing, bossing, staffing, work

Obsah

Úvod	7
1 Vymedzenie základných pojmov	8
1.1. Sexuálne ob aľovanie	8
1.1.1 Definície sexuálneho ob aľovania v USA	9
1.1.2 Definície sexuálneho ob aľovania v Európe a na Slovensku	10
1.2 Druhy sexuálneho ob aľovania	11
1.2.1 Páchatelia sexuálneho ob aľovania	12
1.3 Pracovisko, práca	12
2 Ob aľovanie na pracovisku	14
2.1 Mobbing, Bossing. Staffing	15
3 Osobitosti verbálneho sexuálneho ob aľovania na pracovisku	19
3.1 Formy verbálneho sexuálneho ob aľovania	20
3.2 Výskumy v danej oblasti	23
4 Etické aspekty verbálneho sexuálneho ob aľovania na pracovisku	27
4.1 Porušovanie ľudských práv	27
4.2 Rodová nerovnosť medzi mužmi a ženami	27
4.2.1 Ob aľovanie ako rodovo špecifické správanie	29
5 Prieskum verbálneho sexuálneho ob aľovania na pracoviskách v okrese Nitra .	31
5.1 Vymedzenie cieľov, prieskumných otázok a prieskumnej vzorky	31
5.2 Výber metodológie prieskumu a spracovania dát	32
5.3 Analýza výsledkov prieskumu	33
5.3.1 Charakteristika prieskumnej vzorky	33
5.3.2 Zhrnutie výsledkov prieskumu	36
Diskusia	44
Záver	47
Zoznam použitej literatúry	50
Prílohy	54

Zoznam tabuliek

Tabu ka 1: TM štruktúra výskumného súboru pod a pohlavia	33
Tabu ka 2: TM štruktúra výskumného súboru pod a veku	34
Tabu ka 3: TM štruktúra výskumného súboru pod a rodinného stavu	34
Tabu ka 4: TM štruktúra výskumného súboru pod a dosiahnutého vzdelania	35
Tabu ka 5: TM štruktúra výskumného súboru pod a typu podniku	35
Tabu ka 6: TM štruktúra výskumného súboru pod a pozície v zamestnaní	36
Tabu ka 7: Odpovede respondentov na otázku íslo 10 z dotazníka	42

Úvod

Sexuálne obťažovanie na pracovisku je téma, ktorá na Slovensku v porovnaní so zahraničím nie je dostatočne prebádaná. V našej práci sa pokúsime túto tému priblížiť, ako výsledkami prieskumov zo zahraničia, tak i zo Slovenska. Tému verbálneho sexuálneho obťažovania považujeme obzvlášť za dôležitú, pretože ako bolo výskumami dokázané, je to najbežnejšia forma, ktorá sa na pracoviskách oproti iným formám vyskytuje.

V prvej časti našej práce sa budeme venovať základným pojmom a definíciám, ktoré súvisia s danou problematikou. Naša práca sa nevyhne ani charakteristikám druhov a prejavom sexuálneho obťažovania, ktoré boli pre obťažovanie na pracovisku teoreticky vymedzené. V druhej časti práce sa budeme sústreďovať na osobitosti verbálneho sexuálneho obťažovania na pracovisku, ako aj typom verbálneho obťažovania. Obsahom tejto časti bude i zorientovanie sa vo výsledkoch výskumu z danej oblasti, kde prinesieme najzaujímavejšie zistenia zo zahraničia i zo Slovenska. Tretia kapitola sa bude venovať takým etickým aspektom daného druhu obťažovania na pracovisku, ako je porušovanie ľudských práv a rodová nerovnosť.

Naša práca bude obsahovať i empirickú časť, kde naša pozornosť bude venovaná verbálnemu sexuálnemu obťažovaniu na pracoviskách v okrese Nitra. V tejto časti bakalárskej práce si zdefinujeme ciele prieskumu, výskumnú vzorku respondentov a prieskumné otázky, ktoré na základe nami získaných výsledkov zanalyzujeme a následne interpretujeme.

V diskusii nami predkladanej práce zhrnieme dodatočné výsledky, ku ktorým sme sa na základe nami realizovaného prieskumu dopracovali. V tejto časti mimo iného prinesieme najzaujímavejšie zistenia z daného prieskumu.

V závere na základe nášho poznania danej problematiky navrhujeme riešenia a odporúčania do praxe, ktoré by mohli v budúcnosti za určitých zmien spoločnosti viesť k zlepšeniu doterajšieho stavu.

V neposlednom rade by som chcela vysloviť svoje poďakovanie PhDr. Dagmar Markovej, PhD., –kolite ke mojej bakalárskej práci, za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej práce. Alej moja vďaka patrí všetkým, ktorí nejakým podielom prispeli nielen k mojej práci, ale i k získaniu dôležitých informácií.

Ďakujem svojej rodine, kamarátom a známym, ktorí ma podporovali a povzbudzovali.

1 Vymedzenie základných pojmov

V prvej kapitole našej práce sa budeme venovať vymedzeniu základných pojmov, z ktorých naša práca pozostáva. Týmto sledujeme bližšie zdefinovanie daných pojmov. Definície, ktoré prinášame, budú od rôznych autorov, ktorých sme si pri práci s literatúrou vybrali. Pre zorientovanie sa v problematike prinášame i definovanie pojmov v zahraničí. Každá z definícií je rozpracovaná v podkapitolách tejto časti našej záverečnej práce.

1.1 Sexuálne obťažovanie

Pojem sexuálne obťažovanie je veľmi široký a na to aby sme dokázali vystihnúť a obsiahnuť jeho podstatu hne v úvode vymedzenia tohto pojmu uvádzame niekoľko jeho definícií. Renzetti a Curran (2003, s.286) sa pokúsili vo svojej publikácii charakterizovať sexuálne obťažovanie jednou vetou ako nepochybne jedným z najväčších dôsledkov pracovnej segregácie na základe pohlavia.

Sexuálne obťažovanie je nechceným a nevitánym správaním a nemá nič spoločného so vzájomnou príťažlivosťou alebo priateľstvom. (Rienanská, 1997, s.303)

Pod pojmom sexuálne obťažovanie chápeme eroticky podfarbené správanie a výzvy jednej osoby (strany), ktorá druhá osoba (strana) neopätuje, najmä odmieta. Túto aktivitu vnímame ako urážajúcu a jej rázne odmietnutie môže byť spájané s určitými negatívnymi následkami pre toho, kto ich odmieta. (Magurová, 2009, s. 9)

Sexuálna pozornosť sa obťažovaním stáva vtedy, keď pretrváva a bolo jasne dané najavo, že daná osoba, na ktorú je takýto záujem smerovaný, ho považuje za neprístojné. (Magurová, 2009, s. 9)

Je to forma rodovo podmieneného obťažovania. Svojimi únikmi je súčasťou a prostriedkom udržiavania rodových nerovností na trhu práce. Antidiskriminačný zákon definuje sexuálne obťažovanie ako verbálne, neverbálne alebo telesné správanie sexuálnej povahy s úmyslom alebo únikom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrážujúceho, nepriateľského, ponížujúceho, zneuctvujúceho alebo urážlivého prostredia. (Smernica 2002/73/ES)

Hartl, Hartlová (2000, s.) charakterizujú sexuálne obťažovanie ako akúkoľvek formu sexuálne - erotického obťažovania flirtovaním, pohľadom, dotykom a pod., najmä na

pracovisku. Ter om, ktoré môfle vies afl k znásilneniu sú v-etky fleny v podriadenom postavení (sekretárky, -tudentky, pacientky, klientky a pod.).

Holubová uvádza, fle v -írokom zmysle by sme sexuálne ob aľovanie mohli nazva formou komunikácie kultúrnych a rodových hierarchií a prejavom nerovnocenného postavenia flien v spolo nosti, ktorá je vyjadrené a podporované mnohovrstvovými kultúrnymi predstavami a symbolikou. (Holubová,2007, s.12-14)

Na záver tejto podkapitoly by sme teda mohli zhrnú , fle sexuálne ob aľovanie je vo v-eobecnosti pre danú osobu to, o je neprístojné. V kone nom dôsledku si jednotlivec ur uje šhraniceo správania, teda to, o prijíma a o zo svojho subjektívneho poh adu (zásadne) odmieta.

1.1.1 Definície sexuálneho ob aľovania v USA

V Spojených -átach sa sexuálnemu ob aľovaniu venuje pozornos ufl dlh-í as. USMSPB (U.S. Merit System Protection Board, úrad exekutívnej asti federálnej vlády vytvorený Civil Service Reform Act v roku 1978) mal za úlohu, okrem iného, zisti aj nako ko je roz-írené sexuálne ob aľovanie. Vytvorili teda nieko ko definícií spomínaného javu, napríklad jednou z definícií je, fle ide o úmyselné a opakované nefiaduce verbálne poznámky, gestá alebo fyzický kontakt sexuálnej povahy, ktorý je povafľovaný príjemcom za nevítaný. (Stockdale, 1997, s. 221)

Neskôr uvedenú definíciu, ktorá vznikla v roku 1981, roz-írili nasledovným spôsobom, kde pod a nich ide o akéko vek opakované sexuálne poznámky, poh ady, návrhy alebo fyzický kontakt, ktorý spôsobuje, fle ob aľovaná osoba sa cíti nepríjemne v práci. (Stockdale, 1997, s. 223)

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) vytvorila al-iu definíciu sexuálneho ob aľovania ako šnepříjemné sexuálne postupy, fiadosti o sexuálne slufby a al-ie verbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy tvorí sexuálne ob aľovanie vtedy, ak (1) podrobenie sa takémuto správaniu je vyjadrené explicitne alebo implicitne vo výraze podmienky zamestnania, (2) podrobenie sa alebo odmietnutie takéhoto správania jednotlivcom je základom pre rozhodovanie v zamestnaní, ktoré jedinca nejakým spôsobom zasiahne, resp. ovplyvní, alebo (3) takéto správanie má za cie alebo následok nezmyselne zasahova do pracovného výkonu jedinca alebo vytvára zastra-ujúce, nepriate ské alebo úto né pracovné prostredie.õ (Rotundo, 2001, s. 914)

Organizácia EEOC definovala dve ilegálne formy sexuálneho obťažovania:

- quid pro quo – článok (1) a (2) vyšie citovanej definície (Zimbrot, 2007, s. 1311)
- nepriateľské pracovné prostredie – článok (3) vo vyššie citovanej definícii. (Lee, 2001, s. 513) okrem iného uvádza ako príklad ženu, ktorá sa neustále cíti vizuálne obťažovaná, ide tiež o tajné bozky, manipulovanie obete do samoty a iné.)

Koncept sexuálneho obťažovania sa používa v rôznych súvislostiach píše Corr a Jackson (2001, s. 527). Napríklad pre definovanie sexuálne orientovaného správania mužov smerom k ženám, pre popis procesu, v ktorom vyššie postavení muži uplatia újmu rodovo podmienenú moc nad podriadenými ženami, a tiež vo význame legálnej kategórie pre klasifikáciu obvinenia. Avšak pohľad, ktorý tvrdí, že každé sexuálne orientované mužské správanie na pracovisku je automaticky obťažovaním je absolútne mylný.

1.1.2 Definície v Európe a na Slovensku

Európska komisia definuje sexuálne obťažovanie ako porušenie princípov rovnakého zaobchádzania, a tiež ako správanie postihujúce dôstojnosť ženy a muža v práci. Sexuálne obťažovanie znamená nechcené správanie sexuálnej povahy alebo iné správanie založené na pohlavnom porušovaní dôstojnosti ženy a muža v práci. Zahŕňa tiež nepríjemné fyzické, verbálne alebo neverbálne správanie. (Timmerman, 1999, s. 673)

Na Slovensku sa doteraz nevenovala pozornosť sexuálnemu obťažovaniu.

14. februára 2008 bola schválená NR SR novela antidiskriminačného zákona, v ktorej sa rozprúdila diskusia na túto tému, pretože novinkou v legislatíve sa stalo sexuálne obťažovanie, definované nasledovne: „Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.“ (Zákon č. 85/2008 Z. z.) Spomínaná novela vstúpila do platnosti odo dňa 1. apríla 2008.

1.2 Druhy sexuálneho obťažovania

V literatúre sa stretávame s viacerými deleniami sexuálneho obťažovania, najmä sa môžeme stretnúť so základným delením, a to na verbálne, neverbálne a sexuálne obťažovanie fyzického charakteru.

Pod verbálnym sexuálnym obťažovaním sa rozumejú nevítané sexuálne návrhy rôzneho druhu, sexuálne explicitné poznámky a komentáre napríklad na adresu veľkosti telesných proporcií, vtipy a historky so sexuálnym obsahom, a tiež explicitné návrhy a výzvy a sexuálne obťažovanie možno považovať aj rozprávanie vtipov a poznámok, ktoré dehonestujú ženy (známe vtipy o blondínkach, ktoré sú u nás považované za prirodzenú súčasť zábavy). (Holubová, 2007, s. 12) Blíže sa problematike verbálneho sexuálneho obťažovania venujeme v samostatnej kapitole našej práce, nakoľko je jej predmetom.

Neverbálne sexuálne obťažovanie označuje sexuálne explicitné gestá, rôzne zvukové prejavy ako cmukanie, mňamkanie a hvízdanie v tvár obťažovanej osobe. Tomuto druhu sa zaraďuje i verejné vylepovanie pornografických obrázkov a kalendárov s obrázkami nahých tel napríklad v kanceláriách alebo v rekreačných miestnostiach. (Holubová, 2007, s. 13)

Keď sa týka fyzickej stránky sexuálneho obťažovania jeho najostrejšími prejavmi sú šarmantné alebo telesné dotyky, zaberanie prirodzeného osobného priestoru obete, tlačenie sa na obeť a obtieranie sa (napríklad pri stretnutí na chodbe), ohmatávanie určitých častí tela obete a tiež otvorený fyzický útok a vynútený sex. Týmito prejavmi je narúšaný pocit telesnej integrity obete, predstavujú inváziu do jej osobného priestoru a v neposlednom rade porušujú jej právo na telesnú slobodu a fyzickú bezpečnosť. (Riešanská, 1997, s. 303-304)

V našej odbornej literatúre (Holubová, 2007, s. 12) sme sa stretli s rozlíšením dvoch základných typov sexuálneho obťažovania:

1. Pre násilové konanie ako podplácanie, hrozba v zmysle poskytnutia alebo zabránenia postupom v zamestnaní, prístup k zamestnaniu, alebo udržanie si zamestnania resp. určitej pozície.
2. Vytváranie nepriateľského prostredia – sú to určité typy správania, konania sexuálnej a inej povahy, ktoré znepríjemňujú, sťažujú pracovný výkon a vytvárajú zastrašujúce, nepriateľské a ofenzívne pracovné prostredie

(pornografické fotografie, sexuálne nápisy, kalendáre, asopisy vystavené na pracovisku).

1.2.1 Páchatelia sexuálneho obťažovania

čo sa týka páchatelov, ktorí sexuálne obťažovanie realizujú na svojej obeti, môžeme rozlíšiť tiež niekoľko druhov. Nimi napr. sú:

- obťažovateľ z pozície sily (hľadá sexuálnu protislúžbu za poskytnutie výhody, ktorú vybaví vďaka svojej pozícii)
- otec, matka alebo poradca (zámerne maskuje vytvorením si osobného, profesionálneho, alebo akademického kontaktu)
- člen gangu (motivovaný je snahou dokázať si výhru nejakú stávkou, a preto si myslia, že sú zábavní a vtipní)
- nenápadný (buduje si image toho, na koho by to nikto nepovedal, svoj plán obťažovania má vypracovaný a dôležité je pre neho miesto bez svedkov)
- obchytáva (každú príležitosť, kde sa môže realizovať, vyúžívajú; zvyčajne trvá na bozkoch a objatí pri každom zoznámení s novým kolegom rovnakého i opačného pohlavia)
- príležitostný obťažovateľ (dlhodobo plánuje, jeho konanie je úmyselné a vyúžívajú každú priaznivú okolnosť na uskutočnenie nejakej formy sexuálneho správania)
- násilník (sexuálne obťažovanie je trestom za odmietnutie dvorenia, pokusom o zblíženie, sexuálny kontakt)
- dôverník (vďaka si vyberá niekoho, kto je postavením, intelektuálnou i mentálnou zrelosťou pod jeho úrovňou, no navonok sa k nemu správa ako k rovnému; vytvorí si dôveru na základe spoločných záujmov a tým si získava obdiv a uznanie svojej obete)
- neodbytný (ten, ktorý nerozumie jasnému odmietnutiu)
- prehnane galantný (vyfľáka sa v slovnom obťažovaní, používa prehnané komplimenty a poznámky). (Magyar, 2009)

1.3 Pracovisko, práca

Holubová charakterizuje pracovisko ako pojem, ktorý sa švzahuje aj na situácie a priestory, v ktorých prichádza do kontaktu s ľuďmi spojenými s ich alebo našou prácou. (Holubová, 2007, s.11) alej pod ním rozumieme interné priestory, kancelárie, budovy, areál, kde sa spravidla práca vykonáva alebo sú ním externé priestory, kde sú vykonávané úkony spojené s výkonom práce, sú alebo môžu byť pravidelnou súčasťou pracovného výkonu. Externé priestory sa vzahujú na také úkony spojené s prácou, ako sú služobné cesty, kolenia, semináre, pracovný obed, kolový výlet a pod. (Holubová, 2007, s. 8)

Práca je Hartlom, Hartlovou (2000, s. 446) charakterizovaná ako telesná, duševná činnosť, ktorá je zameraná na zárobok, výživu a uspokojenie potrieb. S podobnou definíciou práce sa stretávame i u Giddensa (2005, s. 309), ten ju všeobecne delí na platenú a neplatenú a definuje ju ako vykonávanie úloh, ktoré si vyžadujú mentálne a fyzické úsilie. Cieľom tohto úsilia je výroba tovarov a služieb, ktoré vedú k uspokojeniu ľudských potrieb. Za zamestnanie považujeme takú prácu, ktorá sa deje výmenou za pravidelnú mzdu, plat.

Práca je zmysluplná aktivita, ktorá vytvára denný režim a bežný život, stereotyp. Tým, čím vymedzuje povinnosti, potrebné kompetencie a zároveň prináša výhody, obmedzuje riziko upadania do apatie a nečinnosti, čo má z dlhodobého zdravia sociálneho zohľadnenie a vzťahov s prostredím. Práca tak neznamená iba produkciu alebo poskytovanie služieb, ale vytvára i sociálne pole s príležitosťami na kontakty, rozhovory, priateľstvá. (Buchtová, 2002, s. 20)

2 Ob aľovanie na pracovisku

Ob aľovanie na pracovisku je osobitný rizikový fenomén, ktorý je charakteristický psychickým terorom, ťikanovaním medzi kolegami, vznikanie zlomyse nosti, kde nadriadení ťtia na podriadených a naopak. Je to forma nefiadaucej agresivity vo vz aľoch medzi u mi. Nebezpe ným javom sa stáva v tej chvíli, ke zasahuje protiprávne do pracovného i osobného ľivota ľoveka.

Pojem, ktorý sa spája so sexuálnym ob aľovaním na pracovisku, je sexuálny harassment. Jeho podstata spo ľva vo fenoméne moci, nie výľu ne iba v sexe, je vyjadrením mocenského postavenia v zamestnaní, demon-trácia moci, kde sa sex pouľľva ako prostriedok na poníľlenie iného ľoveka.

šSexual harassment ó (sexuálne ob aľovanie) je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého ťmyslom alebo následkom je alebo môľle byt naru-enie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastra-ujúce, poníľľujúce, zneuc ujúce, nepriate ské alebo uráľľivé prostredie.õ (Holubová, 2008)

Harassment nastáva vtedy, kedy jeden alebo viac pracovníkov, nadriadených opakovane a ťmyselne zneuffľva svojich kolegov alebo podriadených pri rôznych okolnostiach v práci. (Women, 2008)

Remi-ová (2004, s. 158) charakterizuje sexuálny harassment ako nevítané sexuálne ob aľovanie, ktoré vyjadruje ľiados o sexuálnu priaze a iné správanie sexuálnej povahy. Ak vyhovieme takémuto nátlaku je priamo alebo nepriamo povafľované za podmienku na prijatie do práce. Pod aľnutie takémuto nátlaku alebo jeho odmietnutie hrá ťľlohu pri rozhodovaní o postavení na pracovisku, pracovnom postupe alebo zvy-ení platu zamestnanca. Toto správanie ťmyselne alebo neťmyselne ovplyv uje pracovný výkon, i vytvára na pracovisku atmosféru, ktorá je zastra-ujúca.

Conte (1999, s. 35) je toho názoru, ľe sexuálny harassment sa vyskytuje vo v-ťkých typoch pracovísk od kancelárií po re-taurácie a pod.

Ob aľovanie v práci zah a v sebe akúko vek nefľelanú sexuálnu pozornos . Ide o opakované správanie jednej osoby k druhej a taktieľľ môľle ľs o ojedinelú situáciu. Zvy ajne nastáva vtedy, ke má jedna osoba moc nad druhou a býva i v situáciách, kedy sú spolupracovníci rovnocenní. Rovnako sa týka muľľov i ľľien a v nezvy ajných prípadoch môľle vzniká i medzi rovnakými pohlaviami. Takéto správanie je formou sexuálnej diskriminácie, ktorá je protizákonná. (Boland, 2005, s. 20)

Sexual harassment je veľmi ťažko dokázateľný a jeho obeť sú často vystavované obrovskému stresu najmä pri riešení celej situácie s ťažkým nákladom.

Pojem sexuálneho obťažovania bol inkorporovaný do našej legislatívy a prijatím novely k antidiskriminačnému zákonu v roku 2008. Podľa novely 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, ponížujúce, zneuctvujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. (Zákon č. 365/2004 Z. z.)

2.1 Mobbing, Bossing a Staffing

Obťažovanie na pracovisku je v odbornej literatúre definované viacerými pojmami.

V súvislosti sa pojem mobbing vyvíja najmä na vystihnutie nefiadačného správania – škandaly, teror a určité formy diskriminácie najmä na pracovisku. Je dôležité uvedomiť si, že mobbing sa môže vyskytnúť jednak v malej firme ale aj v obrovských nadnárodných spoločnostiach.

V každom prípade je v našej spoločnosti mobbing veľmi mnohostranný ale bohužiaľ a v poslednom období sa začína o ňom intenzívne hovoriť. Je to logické, po zmenách v našej spoločnosti po roku 1989, vznikom súkromných firiem a príchodom medzinárodných korporácií sa zmenila aj forma správania nielen nadriadených ale aj podriadených. V prvých rokoch tejto zmeny sa spoločnosti nezaoberali firemnou kultúrou a odstraňovaním nefiadačného správania zamestnancov v takej miere v akej sa jej venujú v súčasnosti. Preto sa viac o mobbingu hovorí a preto je snaha ho odstrániť. Nie vždy sa to však podarí. Obeť sa môže stať každý z nás.

V literatúre sme sa stretli s viacerými definíciami mobbingu, preto sa pokúsime niektoré z nich priblížiť.

Ondrejko (2009, s. 180) mobbing definuje ako šesť celý rad negatívnych komunikatívnych činov, ktorých sa dopúšťa jednotlivec alebo niekoľko osôb voči určitému ľuďovi počas dlhšej doby (najmenej polroka a aspoň raz týždenne). Sú nimi aj situácie, kedy nadriadený neodpovedá na listy, ignoruje e-mail, ignoruje pozdrav, spochybňuje tvrdenia pracovníkov, poníža ich pred kolegami, prehŕňa a drobné chyby, prezentuje dobré návrhy iných ako svoje vlastné, alebo rieši súkromné záležitosti pracovníka v prítomnosti iných ľudí.

Mobbing je škomunikácia na pracovisku medzi kolegami alebo nadriadenými a podriadenými, ktorá je prízna ná tým, že osoba, na ktorú sa úto í je slab-ia, jedným alebo viacerými osobami systematicky a po as dlh-ieho obdobia napádaná s cie om vyobcovania, o napádaná osoba preffíva ako diskrimináciu.õ (Ondrejko , 2009, s. 180)

Pod a Huberovej (1993, s. 11) šo mobbingu hovoríme afl vtedy, ke sa na niektorú osobu úto í systematicky a dlhý as. Psychický teror vládne tam, kde sa -íkanovanie a intrigy stávajú rutinou.õ

Kratz (2005, s. 16) vo svojej knihe uvádza, že šmobbing, je rada negatívnych komunikatívnych jednaní, ktorých sa dopú- a jednotlivec alebo nieko ko osôb vo i ur itému loveku po as dlh-ej doby (najmenej pol roka alebo aspo jeden krát týfdenne).õ

Pri porovnaní v-etkých definícií od rôznych autorov, webových stránok, odborných periodík jednozna ne vyplýva, že mobbing sa odohráva výlu ne medzi dospelými a tento jav je skrytý, dlhodobý a rafinovaný.

Mobbing teda môfleme chápa ako negatívne správanie a konanie jednotlivca alebo skupiny udi na iného jednotlivca alebo skupinu udi na pracovisku, ktoré v sebe nesie známky -íkanie, diskriminácie a psychického teroru a ktoré si ako nefliaduci jav za ne obe mobbingu reálne uvedomova v akomko vek ase.

Tento druh ob afovania na pracovisku má viacero podôb:

Bossing je pod a Ondrejko a (2009, s. 180) šmobbing uskuto ovaný nadriadenýmõ. Je to situácia, kedy vedúci pracovník vykonáva na svojho podriadeného tlak preto, aby si vynútil jeho poslu-nos , prispôsobenie alebo aby ho vypudil z jeho pracovného miesta.

Bossing je druhom mobbingu na pracovisku a stretávame sa s ním naj astej-ie ako s psychickým terorom na mieste pracoviska zo strany nadriadeného, ktorý -íkanuje svojich podriadených. (Ondrejko , 2009, s. 181)

šBossing je -íkanou zo -éfovských poschodí. Je omnoho afl-ie ho ustá . S vedúcim nemáte rovnaké -ance. Môfle aleko ah-ie ovplyv ova ostatných na pracovisku. Problémy s nadriadeným pritom nemajú len udia, ktorí sú povahovo slab-í ale aj tí, ktorí chcú by nezávislí a kritickí." (Be o, 2007)

Bossing ako taký, je typický jednak pre malé firmy, kde je majite , teda -éf zvy ajne súkromná osoba a teda šchlebdarcaõ pre ostatných zamestnancov. Tí, pokia si chcú udrža prácu v tejto firme sa asto snaffia prehliada náznaky -íkanie zo strany -éfa a pripisujú takéto správanie skôr jeho osobnému charakteru a vlastnostiam ako negatívne

správaníu sa nadriadeného k podriadeným, ktoré by nemalo byť ani v malých firmách tolerované.

Vo veľkých firmách je bossing pod a nás často príkladom šnežvládnutia moci, t.j. zamestnanec, ktorý dostane pozíciu nadriadeného sa do nej vŕiije tak dokonale, ŕe sekúruje a terorizuje často nielen jedného ale hne niekoľko zamestnancov v nižších pozíciách. Na rozdiel od malých firiem sa bossing dá rieši upozornením vyšších nadriadených.

Staffing je opačná situácia, kedy zamestnanci útočia na svojich nadriadených, vedenie podniku. Jeho cieľom býva neraz úplné zničenie nadriadeného a deštrukcia personálnej a podnikovej politiky. (Ondrejko, 2009, s. 181) Teda, o staffingu hovoríme vtedy, keď je zo strany podriadeného smerovaný k nadriadeným alebo smerom k vedeniu podniku, samozrejme tento typ obťažovania je menej častý.

Ako uvádza spomenutý autor, v oboch prípadoch však ide o aktívny, dlhodobý akt, ktorý sa prejavuje v najrôznejších podobách, kde sa využívajú takmer vždy nevyzreté osobnosti, často doslova s infantilným spôsobom správania, ktoré je agresívne. (Ondrejko, 2009, s. 181)

V literatúre sme sa stretli ešte s ďalšími charakteristikami obťažovania na pracovisku. Na nasledujúcich riadkoch ich stručne zhrnieme.

ŠKriminológia a psychiatria definujú stalking (stopovanie) ako dlhodobé prenasledovanie a obťažovanie inej osoby, čím sa znižuje kvalita života tejto osoby a ohrozuje jej bezpečnosť. Rôzne podoby stalkingu poznáme z viacerých a menej kvalitných amerických filmov, ale prípady dlhodobého prenasledovania a vyhrožok sú aj súčasťou slovenskej reality. (Femme, 2009) Najmä ľudia mediálne známi by vedeli rozprávať o obťažujúcich telefonátoch, listoch a návštevách. Stalking je o to nebezpečnejší, keď sa k nemu uchýli ajne psychicky labilní a chorí ľudia s nevyspytateľným správaním.

ŠChairing (angl. chair znamená stolička, kreslo) predstavuje špecifickú formu neférových útokov na úrovni najvyšších vedúcich, akýsi šboj o kreslo, pričom top manažment má k dispozícii ešte celý rad špecifických nástrojov a metód, ktoré môžu vyúŕi. (Drgová, 2009)

ŠDefaming ó (angl. ohovárajúci) podobne ako shaming (angl. shame znamená hanba) znamená zosmiešnenie, ohovorenie, znevažovanie. Je to otvorený a neférový útok najmä na povesť jednotlivca, skupiny alebo organizácie na verejnosti. Shaming je viazaný na

konkrétne ohováranie, defaming môže pracovníka zasiahnuť neakane. Deštruktívne roly tu zohrávajú najmä médiá. (Drgová, 2009)

Šikany predstavuje tyranizovanie, zastrašovanie, útlakovanie. Je odvodený od podstatného mena šikana, čo znamená brutálny útok alebo šikana, hulvát, grobian. Ide o zjavný a situáciou podmienený priamy prejav agresie útkujúceho. Odohráva sa medzi dvoma ľuďmi a nie je až taký deštruktívny ako mobbing. (Drgová, 2009)

Šikana v digitálnom prostredí je správanie, pri ktorom dochádza k vymazávaniu a výmene počítačových súborov. Posielanie anonymných vyhrožujúcich e-mailov alebo vírusov. (Drgová, 2009)

3 Osobitosti verbálneho sexuálneho obťažovania na pracovisku

V tejto kapitole sa na základe vymedzení pojmov verbálneho sexuálneho obťažovania prinesie osobitosti, ktoré táto forma sexuálneho obťažovania so sebou nesie. Tieto osobitosti sú spojené hlavne s formami, v ktorých sa verbálne sexuálne obťažovanie prejavuje. (toto prinášame v prvej podkapitole tejto kapitoly) Sexuálne obťažovanie na pracovisku je téma citlivého charakteru. Ako sme už v práci spomenuli vyšie, verbálne obťažovanie na pracovisku je jasťou formou, ako neverbálnou a fyzickou. Preto považujeme danú problematiku za dôležitú.

ŠPri téme sexuálne obťažovanie ide o spôsoby správania:

- Ktoré si ženy neželajú.
- Ktoré ženy znevažujú a ponižujú.
- Ktoré prekračujú hranice dané ženami.
- Pri ktorých musia ženy po odmietnutí alebo kritike rátať s negatívnymi následkami. (Huberová, 1993, s. 80)

Sexuálne obťažovanie je téma citlivá. Keďže je však témou tejto práce verbálne sexuálne obťažovanie žien na pracovisku bola uvedená práve definícia Huberovej. Aby sme však boli objektívni, pripúšťame, že obe strany tohto typu sexuálneho znevažovania môžu byť i muži. Výsledky výskumov, však dokazujú, že sú sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku vystavené vo väčšej miere práve ženy.

Pod verbálnym sexuálnym obťažovaním sa rozumie aj sexuálne podfarbená konverzácia, nevitane sexuálne návrhy rôzneho druhu, sexuálne explicitné poznámky a komentáre (napr. na adresu veľa kosti telesných proporcií, výzoru, sexuálneho života), obscénne telefonáty, vtipy a historky so sexuálnym obsahom (aj rozprávanie vtipov a poznámok dehonestujúcich a znevažujúcich ženy aj napr. vtipy o blondínkach), explicitné návrhy a výzvy na sex, šfartovné komentáre, flirtovanie medzi kolegami, flirtovanie so zákazníkmi i obchodnými partnermi, okukovanie (švyzliekanie o život), nedohodnuté a neschválené tykanie, oslovenie škôka, buchta, sliepka; kanec, zajačík..., rôzne prejavy mizogýnie, nepríjemné otázky na súkromný život (napr. sexuálny život, na sexuálnu orientáciu). (Holubová, 2008)

Hovoríme o tom vtedy keď je žena ponižovaná, aspoň a dlhodobo oplzlými náaráfkami, nemiestnymi poznámkami. Treba si ale uvedomiť, že nejde o náhodné i jednorazové vybočenie z normy, ale o dlhodobé a systematické obťažovanie. Navyše sa

práve v súvislosti so sexuálnym ob aľovaním aľko definuje hranica nevinného flirtu i flartovania a jednozna ného sexuálneho stihomamu.

3.1 Formy verbálneho sexuálneho ob aľovania

S formami sexuálneho ob aľovania vo v–eobecnosti sme sa v literatúre stretli mnohokrát. V tejto ásti vychádzame práve z definícií, ktoré priná–ajú niektorí autori a vyberáme z nich aspekty, ktoré sú práve prejavom a formou verbálneho sexuálneho ob aľovania. Teda snaľíme sa zvýrazni tie formy, ktoré sú pre tento druh ob aľovania charakteristické.

Magyar vo svojom titule Typy sexuálneho ob aľovania a páchate ov uvádza najbeľnej–ie formy sexuálneho ob aľovania, s ktorými sa môľeme v spoločnosti stretnú . Sú nimi:

- Dvojzmyselné a obscénne vtipy
- Pouľívanie vulgarizmov- vulgárnych opisov sexuálnych scén
- ~~M~~renie pornografie- asopisy, internet, emaily
- Uprené poh ady do výstrihu, na zadnú ás tela a pod.
- Verejné komentovanie vzh adu pred doty nou osobou
- Hvízдание, i iné hlasné prejavy ocenenia vzh adu
- Sexuálne naráľky v emailoch, sms-kách, i telefonátoch
- šNáhodnýõ telesný kontakt aľ po zjavné a úplné jednozna né obchytkávanie
- Vynucovanie telesného kontaktu napr. bozkom a objatí pri zoznamovaní
- Prís uby výhod v zamestnaní za sexuálnu protislufbu, resp. sa vyhráľanie sa od atím týchto výhod pri neochote poskytnú sex
- Nepriame priame výzvy na sexuálny akt

(Magyar, 2009)

Z definície vy–ie spomenutého autora nám teda vyplýva, ľe typickými prejavmi verbálneho sexuálneho ob aľovania sú: dvojzmyselné a obscénne vtipy; pouľívanie vulgarizmov pri opise sexuálnych scén; verejné komentovanie vzh adu; hvízдание; prís uby výhod v zamestnaní za sexuálnu protislufbu, alebo vyhráľanie sa od atím výhod práve pri neochote poskytnú sex a takisto sem patria nepriame výzvy na sexuálny akt.

Rotundo (2001, s. 919) popísal sedem faktorovú kategorizáciu sexuálneho obťažovania, a to konkrétne:

1. Neosobné podhodnocujúce postoje
2. Osobné podhodnocujúce postoje
3. Nátlak na stretnutia napriek nezáujmu druhej strany
4. Sexuálne tvrdenia
5. Sexuálny fyzický kontakt
6. Nesexuálny fyzický kontakt
7. Sexuálny nátlak

Z definície Rotunda môžeme teda skonštatovať, že prvé štyri faktory z jeho kategorizácie patria do foriem, ktoré sú charakteristické pre verbálne sexuálne obťažovanie.

Gruber (1992, s. 454) vytvoril typológiu sexuálne obťažujúceho správania, ktorá je podrobnejšia. Je zložená z troch kategórií, pričom každá má niekoľko podkategórií, konkrétne ide o verbálne hľadosti, verbálne poznámky a venoval sa i neverbálnym prejavom, pre kompletnosť jeho typológie uvádzame i tento druh.

1. Verbálne hľadosti

- šsexuálne úplatkárstvo o hľadosti, ktorá obsahuje ohrozenia alebo prísľuby odmeny (napr. ponuka peňažnej odmeny za sex, ponuka lepších pracovných podmienok za sex)
- šsexuálne postupy o hľadosti bez ohrozenia, prísľubu, ktorý poľahuje sexuálnu intimitu. Môže mať formu otázky alebo výrokov vyjadrujúcich sexuálny záujem (Budeš mojou milenkou?), môže ísť i o výroky, ktoré naznačujú úmysly alebo túžby sexuálnej povahy (rád by som...; keď sa uvidím, chcem...)
- šsvz ahové postupy o hľadosti bez ohrozenia, prísľubu, ktoré zahŕňajú sociálny vzťah, sexuálne túžby, úmysly môžu byť priamo vyjadrené alebo len naznačené, obťažujúce sú kvôli tomu, že majú opakujúci sa charakter, ktorý je často označovaný ako dotieranie, obťažovanie. Či sa často sťažujú na mužov, ktorí nie neberú ako odpoveď.
- šnepatrné tlaky/postupy o výroky kde je cieľom skrytá alebo dvojznačná hľadosti. Ich obťažujúcu povahu spozorujeme najlepšie až po analýze celého kontextu interakcie (Šom dnes naozaj nadržaný.õ), alebo môže ísť aj

o nemiestne osobné otázky (šRandili by ste niekedy so fienatým muflom? Mali ste niekedy aférku?ö).

2. Verbálne poznámky

- šosobné poznámkyö ó komentáre a otázky, ktoré nemajú povahu šsex za peniazeö a sú adresované priamo fene. Zah a vtipy, provokovanie, otázky o sexualite alebo vzh ade a sémantické znehodnocovanie (napr. fiadosti o telesné miery, komentáre pripísané stavu sexuálneho vzru-enia, sexuálne klebety).
- šsubjektívne objektivizácieö ó poznámky o fene, i ufl v jej prítomnosti alebo vo forme fám. Recipient je šneviditeľnýö, fyzicky nie je ú astný diskusie o om (napr. fámy o údajnom lesbianizme, o sexuálnej promiskuite, verejnej diskusie o jeho tele, alebo sexualite).
- šsexuálne kategorizujúce poznámkyö ó sexuálne podfarbené komentáre o inej fene alebo o fienách vo v-eobecnosti. Sú to komentáre, ktoré o ier ujú fienstvo, kategóriu fien, alebo konkrétnu skupinu (napr.: šfieny sú cundry.ö).

3. Neverbálne prejavy

- šsexuálne napadnutie/útokö ó dlhotrvajúce intenzívne a agresívne formy sexuálneho kontaktu, ktoré zahr ujú nátlak (pokus alebo priamy pohlavný styk, hladenie na intímnych miestach).
- šsexuálne dotykyö ó sú spontánnej-ieho charakteru nefl sexuálne napadnutie (-tipnutie, ch apnutie) teda sa nedá ozna i toto správanie ako nátlak.
- šsexuálne drflanie tela/pózyö ó je to narú-anie osobného priestoru a pokusy o (nie samotný) fyzický kontakt. Odli-ujeme formy tohto typu sexuálneho ob aľovania pod a toho i ide o priame pokusy (pokusy o ch apnutie), prípady, kedy úto ník napríklad predstiera masturbáciu alebo pohlavný styk, a prípady, kedy vystupuje ako prizierajúci (jedinec sledujúci ako je iná fena napadnutá, ohmatávaná).
- šsexuálne materiályö ó je to pornografický materiál alebo objekty, ktoré sexuálne znehodnocujú feny, fienstvo (filmy, asopisy, obrázky, sexuálne hra ky). Je to tiefl nere-pektovanie flenskej sexuality a osobných zálefitostí (napr. ponechanie spodnej bielizne v pracovnom priestore kolegyne).

3.2 Výskumy v danej oblasti

ísla ukazujúce na frekvenciu výskytu sexuálneho ob afovania sa vo výskumoch rôznia. Výskumy vo svete sa v danej oblasti robia ufl dlhšie, my prináme najzaujímavejšie výsledky výskumov, ku ktorým sme sa na základe štúdia materiálu dopracovali.

Výskumy uvádzajú, že približne 40 ó 50 % fien má skúsenosti s niektorou z foriem sexuálneho ob afovania, zatiaľ čo u mužov sa ísla pohybujú medzi 15 ó 20 %. (Summers, 1996, s. 56)

Iní autori však uvádzajú vyšší výskyt. Hovorí, že až 80 - 90% fien má skúsenosti so sexuálnym ob afovaním na pracovisku. Holanania zistili, že viac ako 58 % fien pracujúcich v malých firmách, vo veľkých samosprávnych obciach a v priemyselných podnikoch zažili sexuálne ob afovanie. (Summers, 1996, s. 59)

Vládny výskum v Japonsku v 1993 ukázal, že 26 % fien pracujúcich v Tokiu má aspo jednu nepríjemnú sexuálnu skúsenosť na pracovisku počas posledných dvoch rokov. (Summers, 1996, s. 60)

Zaujímavé sú výsledky štúdie, ktoré uvádzajú Tinsley a Stockdale (1993, s. 2), kde píše, že proporcionálne rovnaká skupina mužov aj fien mala skúsenosti s ob afovaním. Sami autori sa pýtajú či je spomínaný výsledok len raritou.

Timmermann a Bajema (1999, s. 673 - 675) uvádzajú nasledovné zistenia výskytu sexuálneho ob afovania v rôznych štátoch Európy: Rakúsko 81 % fien, Dánsko 11 % fien, Fínsko 27 % fien a 30 % mužov, Nemecko 72 % fien, Luxembursko 78 % fien, Holandsko 32 % fien, Švédsko 17 % fien a 1 % mužov, Veľká Británia 54 % fien. Autori štúdie rozdielnu frekvenciu výskytu vysvetľujú rozdielnou metodológiou (rôzne formy dotazníkov, niektoré len jednopoložkové a iné viac položkové) a rôznymi časovými úsekmi, na ktoré sa výskumníci zameriavali (niektorí skúmali výskyt za posledný rok, pár mesiacov, iní za celý život).

O'Donohue, Downs, Yeater (1998, s. 111 - 117) popisujú percentuálne zastúpenie výskytu jednotlivých foriem sexuálneho ob afovania u fien. Pri opakovaných pozvaniach na rande aj napriek nezájmu sa ísla pohybovali medzi 9-22 %, pri sexuálnych poznámkach 27-35 %, pre sexuálne špózovanie 8-26 %, dotyky 12-27 % a nakoniec sexuálne útoky, ktoré zažilo 1-2 % fien.

Podľa svetových výskumov verbálne sexuálne obťažovanie je frekventovanejšie než neverbálne. Kombinácia verbálneho nátlaku na vzťah a sexuálne poznámky reprezentujú tretinu všetkých incidentov. A napokon sexuálny útok je sedemkrát menej frekventovaný ako menej intenzívny sexuálny kontakt. (O'Donohue, 1998, s. 120 - 123)

Viaceri autori sa snažili zistiť, o čo vplýva na výskyt sexuálneho obťažovania. Medzi tieto faktory patria napríklad rod, etnicita, rodinný stav, pracovné prostredie a femínne resp. maskulínne črty osobnosti.

Berdahl, Moore (2006, s. 426 - 436) sa snažili zistiť ako rod a etnicita môžu ovplyvniť výskyt sexuálneho a etnického obťažovania na pracovisku. Získali dáta z piatich rôznych pracovísk, kde sa pokúsili otestovať hypotézu, že minoritné ženy sú vystavené dvojnásobne väčšiemu nebezpečenstvu sexuálneho obťažovania v práci, práve kvôli tomu, že sú členkami minoritnej skupiny a aj ženami. Výsledky napokon potvrdili tento predpoklad. Ženy získali viac sexuálneho obťažovania ako muži, minority zažili viac etnického obťažovania ako belosi, a minoritné ženy mu boli viac vystavené než majoritní aj minoritní muži a majoritné ženy.

Hendrix (2000, s. 530) píše, že vydaté ženy nie sú natoľko vystavené sexuálnemu obťažovaniu ako nezadané. Avšak rozvedené sú tomuto správaniu vystavené viac ako vydaté.

McCabe, Hartman (2005, s. 719) vo svojej štúdií uvádzajú, že sexuálne obťažovanie sa viac vyskytuje v organizáciách, ktoré malo hostilné postoje voči ženám.

Cleveland a Kerst (1993, s. 51) popisujú štúdiu LaFontainea a Tredeaua, ktorí zistili, že ženy pracujúce v odvetviach ako inžinierstvo, veda a manažment, sú dvojnásobne viac vystavené. Pri tom sexistické poznámky boli najfrekventovanejším typom sexuálneho obťažovania. Po ňom nasledovali verbálne nadávky a fiadostivé pohľady.

Berdahl (2007, s. 430 - 433) uskutočnil výskum, ktorý pozostával z troch štúdií. Na základe ich výsledkov tvrdí, že ženy s relatívne maskulínnymi osobnosťami (teda asertívne, dominantné a nezávislé) majú viac skúseností so sexuálnym obťažovaním. Tiež uvádza, že ženy v mužsko-dominantných organizáciách boli vystavené obťažovaniu vo väčšej miere ako ženy pracujúce v žensko-dominantnom prostredí. Okrem toho zistila, že ženy, pracujúce v mužsko-dominantnom prostredí, ktoré mali relatívne maskulínne osobnosti, boli najviac sexuálne obťažované.

Naproti tomu existujú výskumy tvrdiace pravý opak, a teda, že sexuálne obťažovanie sa vyskytuje frekventovanejšie na pracoviskách, na ktorých je prevaha ženských pracovníkov. Autori Cleveland, Kerst (1993, s. 67) vysvetľujú predchádzajúce zistenie tým, že v mužsko-dominantných pracovných prostrediach ženy môžu cítiť tlak proti tomu aby priznali sexuálne obťažovanie a to kvôli ich minoritnému postaveniu.

Výskumy realizované na Slovensku

Výskum Násillia páchaného na ženách z roku 2003 a výskum Tlakovania a sexuálneho obťažovania na pracovisku z roku 2006, ktoré boli realizované Inštitútom pre výskum práce a rodiny, okrem iného dospeli k nasledovným súhrnným zisteniam. Z reprezentatívnych dát, ktoré boli vo výskume použité vyplýva, že:

- Prevalujúcim typom sexuálneho obťažovania je horizontálne obťažovanie, teda zo strany mužov na rovnakej pracovnej pozícii. Najčastejšími páchatelmi sú spolupracovníci. Sexuálne obťažovanie zo strany nadriadeného tvorí asi 10 % prípadov.
- Relatívne vysoký výskyt priamych skúseností žien s prejavmi sexuálneho obťažovania na pracovisku. Obťažovanie zo strany mužov súvisiacich s prácou zažilo 22 až 30 % dospelých žien slovenskej populácie.
- Obťažovanie, ktoré bolo násillného charakteru, výskum preukázal signifikantné rozdiely medzi mužmi a ženami. Ženy sú oproti mužom vystavené viac psychickému nátlaku (ohováranie, znevažovanie práce, izolácia), muži sú vystavení okrem psychického teroru aj fyzickému napadnutiu alebo sú svedkami fyzického násillia.
- Výskum z roku 2006 zistil, že aspoň jeden prejav násillného obťažovania a sexuálneho obťažovania zažilo osobne 191 žien, čo je 39,2 % z celej pracujúcej ženskej populácie. Ženy môžu byť na pracovisku vystavené obom formám obťažovania zároveň.
- Celková senzibilita spoločnosti na sexuálne obťažovanie je nízka. Názor, ktorý prevláda v slovenskej spoločnosti, je podľa respondentov ažostajnosť voči násillnému a sexuálnemu obťažovaniu. U žien sa zistila nejednoznanosť v posudzovaní, čo je a čo nie je sexuálne obťažovanie, psychické násillie. Ženy sa

viac dotýkajú prejavy sexuálneho obťažovania fyzického charakteru, verbálne a neverbálne útoky nereflektujú jednoznačne ako sexuálne obťažovanie.

- Prípadové štúdie, ktoré boli súčasťou výskumu poukázali na rôznorodosť jednotlivých osobných príbehov žien, ktoré mali skúsenosť s obťažovaním. Spoločné znaky, ktoré sa vyskytli vo viacerých prípadoch, boli: psychosomatické ťažkosti žien (dôsledky skúseností); ani jedna zo žien nepodalala oficiálnu sťažnosť a prípad riešila buď vlastným odchodom z pracoviska alebo naďalej zostáva na mieste; sebaobvičovanie zo získanej skúsenosti a obavy z viktimizácie; z inkriminovaných pracovísk malo iba jedno zavedenú politiku proti obťažovaniu a prijatý etický kódex (paradoxne išlo o prípad sexuálneho obťažovania mužov). (Holubová, 2007, s. 75 - 79)

4 Etické aspekty verbálneho sexuálneho obťažovania na pracovisku

4.1 Porušovanie ľudských práv

Ľudská dôstojnosť, sloboda, demokracia, rovnosť, právny štát a dodržiavanie ľudských práv sú hodnotami, na ktorých je založená Európska únia. Sú zakotvené v Zmluve o Európskej únii a ich postavenie bolo posilnené prijatím Charty základných práv. Krajiny, ktoré majú záujem o členstvo v EÚ, ako aj krajiny, ktoré s EÚ uzavreli obchodné, a iné dohody, musia dodržiavať ľudské práva. EÚ bojuje proti rasizmu, neznesiteľnosti a iným typom diskriminácie založenej na viere, pohlaví, veku, zdravotnom postihnutí alebo sexuálnej orientácii a kladie osobitý dôraz na dodržiavanie ľudských práv v azylovej a migračnej oblasti.

Zapojenie sa členov do hnutia za ľudské práva išlo s úsilím a špecifikáciu členských záujmov a priorít. Toto zohralo rozhodujúcu rolu vo verejnom artikulovaní sexuálneho obťažovania a explicitne pomenovalo jeho sexistickú a diskrimináciu povahu. Bolo to v období posledných desiatich rokov, ktoré vytvorili podhubie aj pre tzv. druhú vlnu feminizmu v USA a v európskych demokratických štátoch. Feministky, ktoré formulovali svoje názory v hnutí za ľudské práva majú svoj významný podiel na definovaní sexuálneho obťažovania ako kultúrne špecifického spoločenského fenoménu, jeho verejnom pomenovaní a analýze ako jedného z foriem viac či menej skrytého ovládania členov patriarchátu. (Riečanová, 1997, s. 52)

Napriek zlepšujúcej sa situácii v oblasti dodržiavania ľudských práv môžeme zastávať názor, že tieto práva nie sú dodržiavané. Stále sa v našej spoločnosti vyskytuje problém rasizmu, diskriminácie vo všetkých vyššie spomenutých aspektoch diskriminácie. Sme toho názoru, že z obsahu našej práce vyplýva, že ženy sú diskriminované rovnako. Hoci sa proti tomu bojuje, vzniká veľa organizácií, ľudská iniciatíva nie je nikdy dostatočná.

4.2 Rodová nerovnosť medzi mužmi a ženami

Rodovú nerovnosť alebo genderovú nerovnosť možno všeobecne definovať ako štruktúru medzi ženami a mužmi v miere participácie, možnostiach prístupu, právach, ako aj výsledkoch v ktorejkoľvek oblasti verejnej sféry; nerovnosť medzi ženami a mužmi

alebo dievčatami a chlapcami v prístupe k moci, zdrojom, sociálnym výhodám, vzdelaniu, ochrane zdravia (http://glosar.aspekt.sk)

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) vypracoval minulý rok pri príležitosti stého výročia Medzinárodného dňa žien zoznam sto nerovností. Týmto zoznamom chceli jej autori demonštrovať oslavu posunu sa v danej oblasti a ukázať, že ešte stále je pred nami dlhá cesta, aby bola dosiahnutá rovnosť medzi pohlaviami. Tento zoznam ukazuje, že napriek úspechom, ktoré boli dosiahnuté za posledných sto rokov, rodová nerovnosť naďalej zostáva problémom v Európe a mimo nej. Týmto zoznamom okrem iného bolo dokázané, že pracujúce ženy nie sú vo všeobecnosti stále rovnako odmeňované za tú istú prácu ako ich mužskí kolegovia; ženy nie sú rovnako zastúpené v podnikaní a v politike a vo zvyku sveta je zdravie a vzdelanie žien a násilie voči ženám stále problémom, ktorý si vyžaduje okamžitú pozornosť. Virginija Langbakková, riaditeľka EIGE vysvetľuje, že nerovnosť je stále zjavná v mnohých oblastiach. Ženy predstavujú priemerne 59 percent absolventov univerzít v EÚ, avšak len 3 percentá riaditeľov spoločností sú ženy a len 12 percent z nich je zastúpených v predstavenstvách. V EÚ zostáva úroveň nezamestnanosti žien priemerne vyššia ako nezamestnanosť mužov. (http://eige.europa.eu)

Ekonomické fórum vo svojom programe rodovej rovnosti uvádza, že štvrtine krajine sa doteraz nepodarilo dosiahnuť rovnosť medzi mužmi a ženami. (Sipková, 2009) Z uvedených riadkov vyplýva, že nerovnosť medzi ženami a mužmi z pohľadu nie je stratená. Stále je na ňom potrebné pracovať a bojovať s diskrimináciou je plánom dnešnej spoločnosti každého dňa.

Nakoľko témou našej záverečnej práce je verbálne sexuálne obťažovanie, podarilo sa nám získať iastočné informácie vo vnímaní tohto problému medzi pohlaviami.

Sexuálne obťažovanie a jeho vnímanie je pomerne dobre rozpracovaná tematika. Najviac pozornosti sa venuje rodovým rozdielom. Rozdielnosť oboch pohlaví sa prejavuje už len v ponímaní toho, ako si tieto pohlavia definujú sexuálne obťažovanie. Rodová nerovnosť sa teda prejavuje už len v tomto aspekte.

Pri štúdiu literatúry sme sa stretli so spoločným názorom autorov, že medzi mužmi a ženami existuje rozdiel vo vnímaní sexuálneho obťažovania. Medzi nimi Handrix, Rotundo, Sacket a iní.

Vo vnímaní formy a typu správania sa zistilo, že čím viac bolo správanie dvojzmyselné a menej tvrdé, tým väčší bol rozdiel vo vnímaní. (Rotundo, 2000, s. 920)

V tomto prípade išlo najmä o podhodnocujúce postoje a opakované pozvania aj napriek nezájmu; patrili sem taktiež sexuálne vtipy, poznámky.

Ľavici a muži zastávali podobné stanoviská v prípadoch, kedy išlo o obťažovanie iniciované mužom a namierené proti žene. Avšak muži hodnotili toto správanie ako menej sexuálne obťažujúce. (McCabe, 2005, s. 736)

Pri veku sa zistilo, že je dôležitým faktorom pre tvorbu postojov k sexuálnemu obťažovaniu. Ford, Donis (1996, s. 627) tvrdia, že tolerancia žien stúpala s vekom po 50 rokoch života a potom začala klesať. U mužov je to podľa ich výsledkov naopak, tolerancia klesala po 50 rokoch a potom začala stúpať. Výsledky ich štúdií ukázali, že mladé ženy boli najmenej tolerantné. Muži po 50 rokoch života boli najviac tolerantní zo všetkých experimentálnych skupín. Podobné výsledky uvádzajú vo svojich štúdiách i iní autori, ako McCabe, Hartman, Hendrix, a Foulis.

Bolo zistené, že vysoko maskulínni muži vnímali menej typov správania ako sexuálne obťažovanie než muži, ktorí mali nižšie skóre v maskulinite, zatiaľ čo ženy s vysokou maskulinitou vnímali viac typov správania ako sexuálne obťažujúce než ženy s nižšou maskulinitou. (McCabe, Hartman, 2005, s. 734)

Niektorí vedci tvrdia, že jedinci, ktorí mali minulé skúsenosti s takýmto správaním boli tolerantnejší. Iní však zastávajú opačný názor a tvrdia, že jedinci, ktorí mali skúsenosti so sexuálnym obťažovaním vnímali nechcenú sexuálnu pozornosť ako značne vážnejší problém než tí, ktorí podobné skúsenosti nemali. (McCabe, 2005, s. 737)

Tiež sa zistilo, že muži pracujúci na plný úväzok vnímali potenciálne sexuálne obťažujúce udalosti ako viac obťažujúce než pracujúci študenti. (Hendrix, 2000, s. 248)

4.2.1 Obťažovanie ako rodovo špecifické správanie

Dôsledkom nerovného rozdelenia moci spoločnosti a odlišných kultúrnych noriem pre mužské a ženské správanie sú ženy zriedka páchatelia sexuálneho obťažovania, podobne ako sú jeho terčom zriedka muži. Napriek tomu nie každé obťažovanie sleduje rodové línie, muži môžu obťažovať iných mužov, ženy zriedka obťažujú mužov, alebo iné ženy.

V prevládajúcej väčšine prípadov je však obťažovanie rodovo špecifickým správaním, a to tak vzťahom na pohlavie páchatelia a ako aj obeť. Správa národnej asociácie pracujúcich žien uvádza, že približne 90 % prípadov mužmi obťažujú ženy, 9 % prípadov sa

obľubovanie týka rovnakého pohlavia a iba 1 % zahŕňa ženy obľubujúce mužov. Takže keď hovoríme o sexuálnom obľubovaní, hovoríme o mužoch, ktorí páchajú na ženách. Obľubovateľmi sú muži akéhokoľvek veku, triedy, rasy, regiónu, povolania, vzdelania, veľkosti postavy a veku. Ženy akéhokoľvek veku, triedy, rasy, regiónu, povolania, vzdelania, veľkosti postavy a veku môžu byť (aj sú) obľubované. Každá z troch hlavných štruktúrnych kategórií obľubovania je sexuálna dravosť, dominujúce obľubovanie a strategické teritoriálne obľubovanie, ktoré je špecificky mužským správaním. (Riečanová, 1997, s.63)

5 Prieskum sexuálneho obťažovania na pracovisku v okrese Nitra

Súčasťou našej bakalárskej práce je i empirická časť, ktorej obsahom je prieskum sexuálneho (verbálneho) obťažovania firiem na pracoviskách v okrese Nitra. V tejto kapitole prinášame priebeh prieskumu, ako i jeho ciele, charakteristiku prieskumného súboru a analýzu výsledkov, ktoré nám zozbierané dáta priniesli.

5.1 Vymedzenie cieľov, prieskumných otázok a výskumnej vzorky

Ciele prieskumu

Cieľom prieskumu bolo identifikovať vybrané aspekty verbálneho obťažovania u vybraných firiem na pracovisku. Hlavným cieľom nášho prieskumu je aby sme medzi pracovníkmi nami vybraných firiem zistili, ako vnímajú verbálne obťažovanie, čo si pod týmto pojmom predstavujú, či sa už v živote stretli so sexuálnym obťažovaním. Naším cieľom bude zistiť akú formu sexuálneho obťažovania považujú respondenti za najnebezpečnejšiu, čím sa podľa nich verbálne sexuálne obťažovanie prejavuje, na koho je v rámci pracoviska smerované, kto je jeho pachateľom. V neposlednom rade budeme zisťovať, či je pozornosť na pracoviskách venovaná v dostatočnej miere v danej problematike.

Prieskumné otázky

1. Akú formu sexuálneho obťažovania považovali respondenti za najhoršiu?
2. Čím sa najčastejšie prejavuje verbálne sexuálne obťažovanie?
3. Na koho je v rámci pracoviska podľa respondentov smerované sexuálne obťažovanie?
4. Kto v rámci pracoviska pácha sexuálne obťažovanie?
5. Stretli sa niekedy v živote respondenti so sexuálnym obťažovaním na pracovisku?
6. Osobná skúsenosť respondentov so sexuálnym obťažovaním.
7. Je podľa respondentov venovaná dostatočná pozornosť problematike sexuálneho obťažovania na daných pracoviskách?

Prieskumná vzorka

Cieľovú skupinu predstavovali zamestnanci rôznych pracovísk v Nitrianskom okrese. Za zamestnancov sa na účely tohto prieskumu považovali všetci tí, ktorí v rámci prieskumu na daných pracoviskách boli zamestnaní na trvalý pracovný pomer, na dohodu o vykonaní práce, alebo boli samostatne zárobkovo činnými osobami, boli na absolventskej praxi, alebo v pozícii brigádnika.

Prieskum sa realizoval na území Slovenskej republiky vo februári 2012. Administrácia dotazníka prebiehala osobne na daných pracoviskách.

5.2 Výber metodológie prieskumu a spracovanie dát

Pri zbere primárnych dát sme ako metódu opytovania použili exploratívnu metódu, teda dotazník. Pre potreby prieskumu sa nám ako najvhodnejšia javila osobná distribúcia dotazníkov. Obsahom dotazníka boli inštrukcie ako dotazník vyplniť, ako i informácie o cieľoch a význame prieskumu. Takisto boli respondenti informovaní o tom, že dotazník je anonymný. Pôvodne sme oslovili s prosbou o vyplnenie dotazníka 200 respondentov. Návratnosť dotazníkov bola 100%. Toto bolo spôsobené tým, že sme boli fyzicky prítomní pri vyplňovaní dotazníkov a mali sme možnosť osobného odberu každého z nich. Do celkovej analýzy prieskumu bolo zaradených 108 riadne vyplnených dotazníkov.

Dotazník

Dotazník (viď príloha) bol koncipovaný tak, aby sme na základe otázok, ktoré sme použili dokázali overiť naše ciele a prieskumné otázky. Dotazník sme zostavili samostatne a bol zložený z dvadsiatich dvoch otázok. Nachádzali sa v ňom otázky uzavreté, otvorené a identifikačné.

Metóda spracovania dát

Ako metódu spracovania dát sme použili logickú analýzu a syntézu za použitia induktívnych a deduktívnych metód. Spracovanie zozbieraných dát prebiehalo na úrovni univaria nej a bivaria nej analýzy.

5.3 Analýza výsledkov prieskumu

Na základe nami realizovaného prieskumu a následnej analýze zozbieraných dát sme sa dopracovali k výsledkom, ktoré prináame v tejto podkapitole. Venujeme sa hlavne analýze výsledkov, ktoré majú súvis s určenými cieľmi a prieskumnými otázkami. Najprv prináame na základe identifikačných otázok z dotazníka charakteristiku vzorky, z ktorej prieskum pozostával. A potom pristupujeme k samotnej analýze výsledkov.

5.3.1 Charakteristika prieskumnej vzorky

Výskumný súbor tvorilo 108 respondentov, z toho 58 žien a 50 mužov (tabuľka 1).

Tabuľka 1 štruktúra výskumného súboru podľa pohlavia

Pohlavie	Počet respondentov	Percento (%)
ženy	58	53,7
Muži	50	46,3
Spolu	108	100

Pokiaľ ide o vekovú štruktúru respondentov (tabuľka 2) pre celé vekové rozmedzie sme uskutočnili kategorizáciu veku do piatich kategórií. Najväčší podiel tvorili respondenti druhej vekovej kategórie, t.j. vo veku od 31 do 40 rokov (34,26 %), tretia veková kategória bola zastúpená 25,93 % z respondentov. Celkový podiel respondentov prvej vekovej kategórie bol 19,44 %. Respondenti vo veku 51 a 60 tvorili 17,59 % z celkového výskumného súboru. Najmenej zastúpená bola kategória najstarších respondentov, t.j. 61 a vyššieho veku, teda títo respondenti tvorili 2,78 % z celkového počtu.

Tabuľka 2 štruktúra výskumného súboru podľa veku

Veková kategória	Počet	Percento (%)
20 – 30	21	19,44
31 – 40	37	34,26
41 – 50	28	25,93
51 – 60	19	17,59
61 – viac	3	2,78
Spolu	108	100

Z tabuľky 3 nám vyplýva, že medzi respondentmi boli najviac zastúpení tí, ktorí boli ženatí resp. vydaté, a to 43,52 %. Najmenší podiel o 8,33 % z celkového počtu, tvorili respondenti, ktorí boli vdovcami/vdovami.

Tabuľka 3 štruktúra výskumného súboru podľa rodinného stavu

Rodinný stav	Počet	Percento (%)
ženatý/vydatá	47	43,52
Rozvedený/á	21	19,44
Slobodný/á	13	12,04
Slobodný/á s vo vzťahom	18	16,67
Vdovec/vdova	9	8,33
Spolu	108	100

Medzi respondentmi bol najvyšší podiel vysokoškolsky vzdelaných ľudí s dosiahnutým 2. stupňom štúdia (30,56 %). Respondentov s dosiahnutým 1. stupňom vysokoškolského vzdelania bolo 28,7 %. Podiel stredoškolsky vzdelaných bol 21,3 % a 15,74 %. Najmenej respondentov v našom výskumnom súbore bolo so základným vzdelaním a to početom 4 (3,7 %).

Tabu ka 4 ó TMštruktúra výskumného súboru pod a dosiahnutého vzdelania

Vzdelanie	Po et	Percento (%)
Základné	4	3,7
Stredo-kolské bez maturity	17	15,74
Stredo-kolské s maturitou	23	21,3
Vysoko-kolské 1. stup a	31	28,7
Vysoko-kolské 2. stup a	33	30,56
Spolu	108	100

TMštruktúra výskumného súboru pod a typu podnikov (tabu ka 5), ktorých respondenti pracovali bola nasledovná: v súkromnom sektore pracovalo 49,08 % respondentov, vo verejnom ó samosprávnom bolo zamestnaných 33,33 % opýtaných. Respondenti, ktorí pracovali v -tátnom podniku tvorili najnižiu po etnos , a to v percentuálnom vyjadrení 17,59 %. V na-om výskumnom súbore sa nevyskytli respondenti, ktorí by pracovali v zmie-anom type podniku.

Tabu ka 5 ó TMštruktúra výskumného súboru pod a typu podniku

Podnik	Po et	Percento (%)
Verejný ó -tátny	19	17,59
Verejný ó samosprávny	36	33,33
Súkromný	53	49,08
Zmie-aný	0	0
Spolu	108	100

Z tabu ky 6 je zrejmé, že najvä -iu as tvorili respondenti, ktorí zastávajú pozíciu radového zamestnanca v podniku (12,96 %). V pozícii brigádnika bolo 19,44 %. Vedúci pracovníci a respondenti, ktorí boli v ase prieskumu na absolventskej praxi tvorili rovnaký po et (12,96 %) vo výskumnom súbore. Ostatné pozície boli zastúpené pomenej a to riaditelia ó 6,49 %, konatelia ó 3,7 % a majitelia ó 2,78 %.

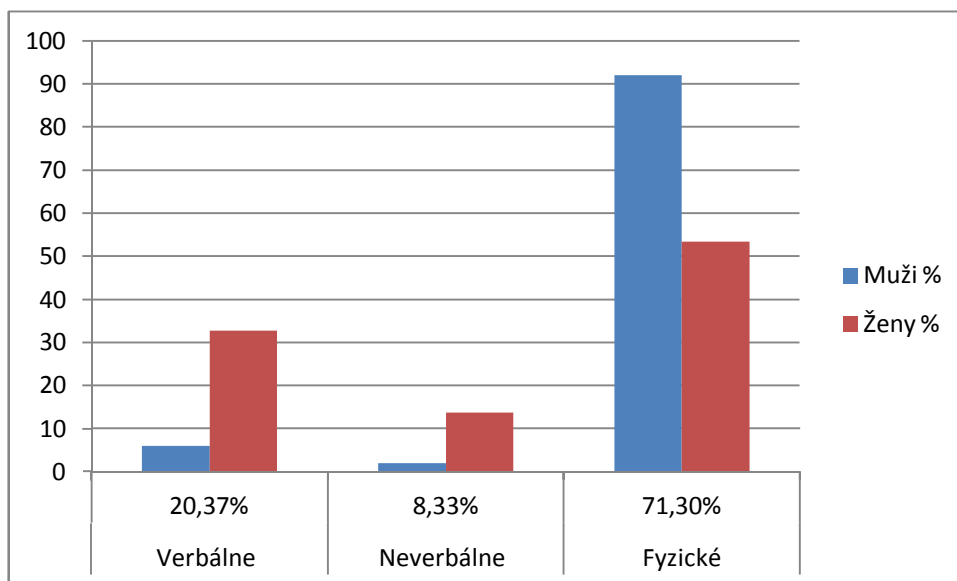
Tabuľka 6. Štruktúra výskumného súboru podľa pozícií v zamestnaní

Pozícia	Počet	Percento (%)
Majite	3	2,78
Konate	4	3,7
Riadite	7	6,49
Vedúci pracovník	14	12,96
Radový pracovník	45	41,67
Brigádnik	21	19,44
Absolventská prax	14	12,96
Spolu	108	100

5.3.2 Zhrnutie výsledkov prieskumu

Na základe nami získaných údajov sme sa dopracovali k nasledovným výsledkom. V tejto časti sme spracovali hlavne otázky z dotazníka, ktoré smerovali na naše ciele prieskumu a prieskumné otázky, pretože tie sme považovali za najdôležitejšie.

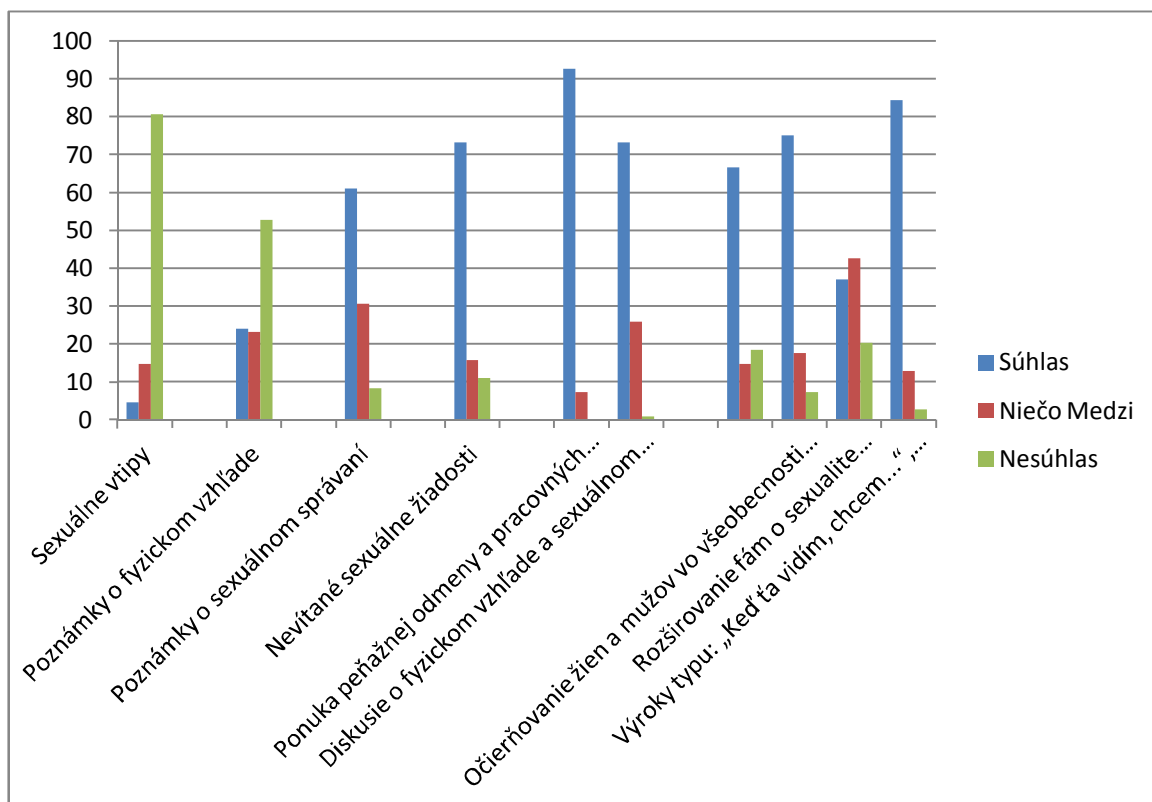
1. Akú formu sexuálneho obťažovania považovali respondenti za najhoršiu? Z grafu (obrázok 1) vyplýva, že väčšina respondentov považuje za najhoršiu formu sexuálneho obťažovania fyzickú (71,30 %). 92 % zo všetkých mužov označilo fyzické sexuálne obťažovanie za najhoršiu formu, takisto najvyššie percento (53,45 %) žien považuje túto formu za najhorší prejav sexuálneho obťažovania. Verbálne sexuálne obťažovanie zhodne obe pohlavia považujú ako druhé najhoršie a to v percentuálnom vyjadrení, muži 6 % všetkých mužov a ženy 32,76 % zo všetkých žien. Za najmenej nebezpečné respondenti považujú neverbálne prejavy sexuálneho obťažovania.



Obrázok 1

2. Akú formu sexuálneho obťažovania považovali respondenti za najhoršiu?

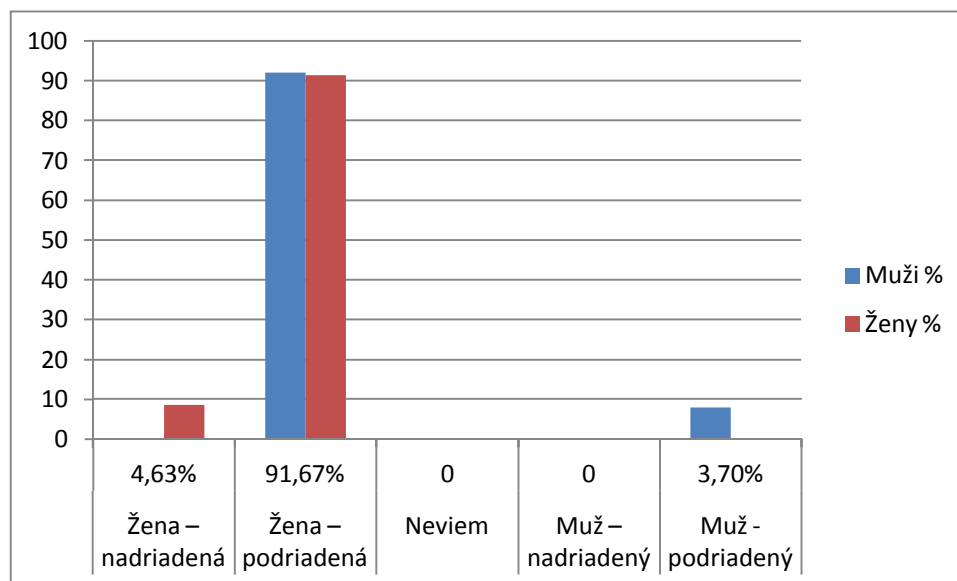
Z grafu (obrázok 2) vyplýva, že respondenti za verbálne sexuálne obťažovanie nepovažujú sexuálne vtipy (80,56 %) a poznámky o fyzickom vzhľade (52,78 %). Odpovede respondentov boli nejednoznačné iba v prípade možnosti šrotovanie fám o sexualite, kde 37,04 % respondentov vyjadrilo súhlas s tvrdením, že je to forma verbálneho obťažovania. 42,59 % opýtaných k tomuto tvrdeniu vyjadrilo postoj šne o medzi a svoj nesúhlas vyjadrila 20,37 %. Ako možno ale z grafu vidieť, ostatné prejavy považovali respondenti za formu verbálneho obťažovania. Najvýraznejšia zhoda medzi respondentmi bola pri možnosti (92,59 %), kde sme uvádzali ponuku peňažnej odmeny a pracovných výhod za sexuálne služby. Súhlas s tvrdením široky typ: ške a vidím, chcem...o, naznačuje sexuálne úmyslyo vyjadrilo 84,36 % z opýtaných. Takisto ostatné z ponúkaných možností považovali respondenti vo väčšej miere za prejavy verbálneho sexuálneho obťažovania.



Obrázok 2

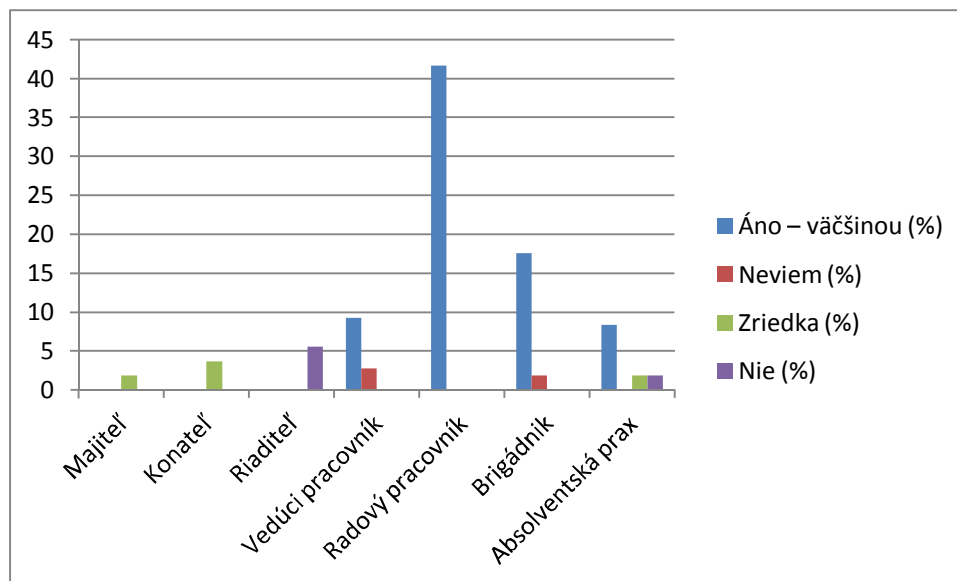
3. Na koho je v rámci pracoviska pod a respondentov smerované sexuálne obťažovanie?

Respondenti sú toho názoru (obrázok 3), že smerovanie sexuálneho obťažovania na pracovisku je v najväčšej miere na ženy, ktoré sú v pozícii podriadených (91,67 %). Odpovede mužov a žien sa v tomto zhodli približne rovnako v percentuálnom vyjadrení. Ich názory sa rozchádzali len v prípade odpovede na prvú z možností, kde ženy (4,63 %) si myslia, že sexuálne obťažovanie je smerované i na tie, ktoré sú v nadriadených pozíciách. Muži (3,7 %) na druhej strane sú toho názoru, že sexuálne obťažovanie môže byť smerované i na mužov, ktorí sú v podriadených pozíciách. Ani jedno z pohlaví nie je toho názoru, že sexuálne obťažovanie je smerované na mužov, ktoré sú v nadriadených pozíciách.



Obrázok 3

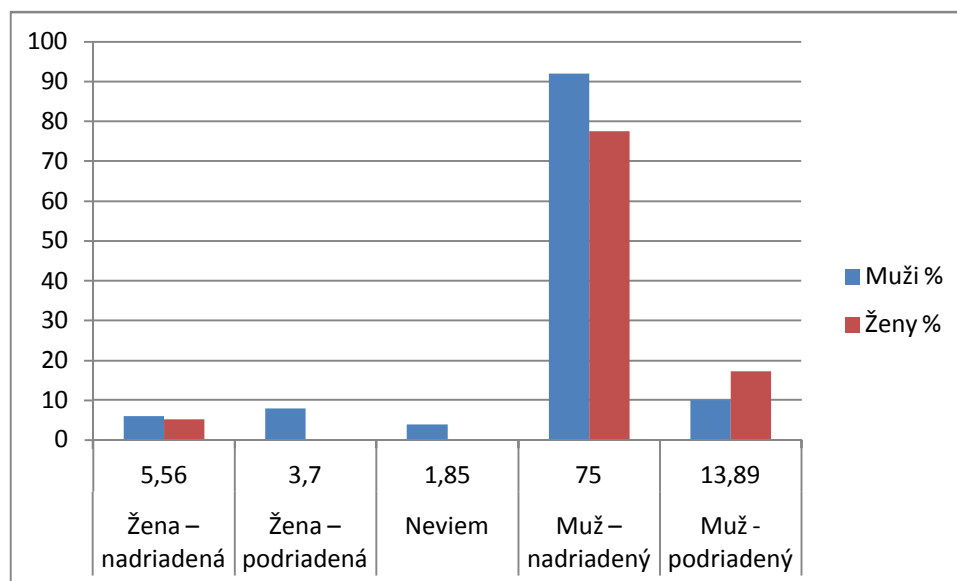
Po ďalšej analýze zozbieraných dát (obrázok 4) nám vyplýva, že respondenti pri otázke číslo 11 z nášho dotazníka, týkajúcej sa i sa sexuálne obťažovanie dotýka vzáhu nadriadený a podriadený, respondenti podľa našej kategorizácii odpovedí odpovedali rozdielne. Tento rozchod odpovedí sa najviac prejavil medzi pozíciami respondentov, ktoré v daných firmách v našom prieskume zastávali. Riadiaci pracovníci a majitelia, konatelia, riaditelia ani v jednom prípade nevyjadrili s naším tvrdením súhlas. Vedúci pracovníci súhlasili len v 9,26 % z celkového počtu respondentov. Radoví pracovníci jednotne vyjadrili súhlas s naším tvrdením, čo tvorilo 41,67 % z celkového počtu respondentov. Takisto vo väčšine súhlasili brigádnici (17,58 %) a pracovníci na absolventskej praxi (8,33 %).



Obrázok 4

4. Kto v rámci pracoviska pácha sexuálne obťažovanie?

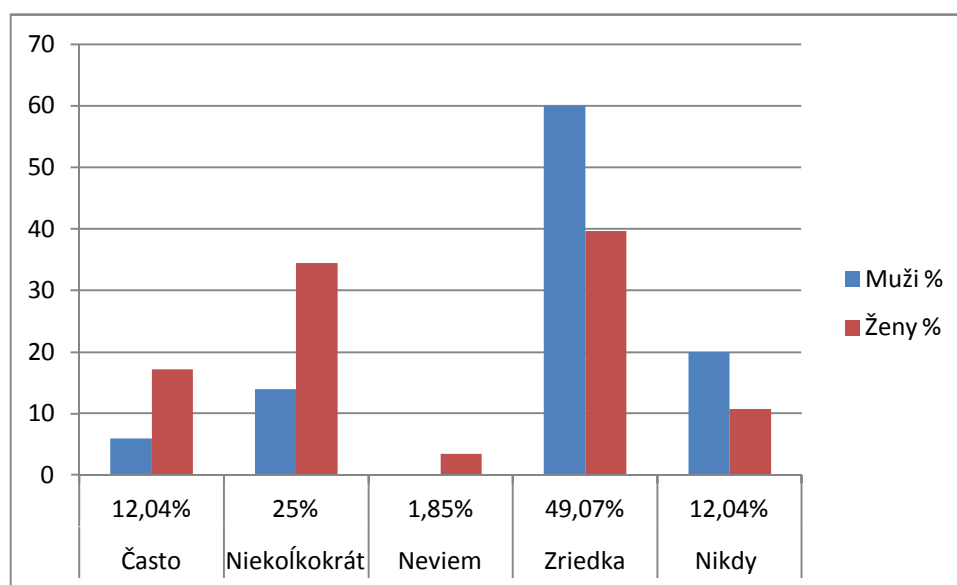
Respondenti (obrázok 5) sa zhodujú v tom, že sexuálne obťažovanie na pracovisku pácha prevažne nadriadený muž (75 %). Čo sa týka rozdielov v odpovediach mužov a žien, ten bol hlavne v tom, že muži (8 %) narozdiel od žien sú toho názoru, že sexuálne obťažovanie na pracovisku môže íť aj od ženy, ktorá je podriadená. Muž podriadený je za páchatel a sexuálneho obťažovania považovaný 13,89 % respondentov, z čoho u 17,24 % zo žien a u 10 % mužov. Ženy (5,17 %) a muži (6 %) sa približne percentuálnom vyjadrení zhodli v názore, že nadriadené ženy tiež môžu byť v pozícii páchateliek sexuálneho obťažovania.



Obrázok 5

5. Stretli sa niekedy v fivote respondenti so sexuálnym ob aľovaním na pracovisku?

Z grafu (obrázok 6) vyplýva, že rovnaké percento (12,04 %) z respondentov sa vo svojom fivote stretlo so sexuálnym ob aľovaním na pracovisku alebo nikdy. Odpovede sa rozchádzali len medzi pohlaviami. fieny (17,24 %) sa so sexuálnym ob aľovaním stretli často, pri om mužmi len v 6%. Takisto nepomer medzi mužmi a fienami bol v stretnutí sa nieko kokrát so sexuálnym ob aľovaním, kde fieny (34,48 %) mali vo viacerých prípadoch skúsenos s ob aľovaním, mužmi uľ menej (14%). Svoju zriedkavú skúsenos so sexuálnym ob aľovaním malo 60 % z mužov a 39,66 % zo fien.

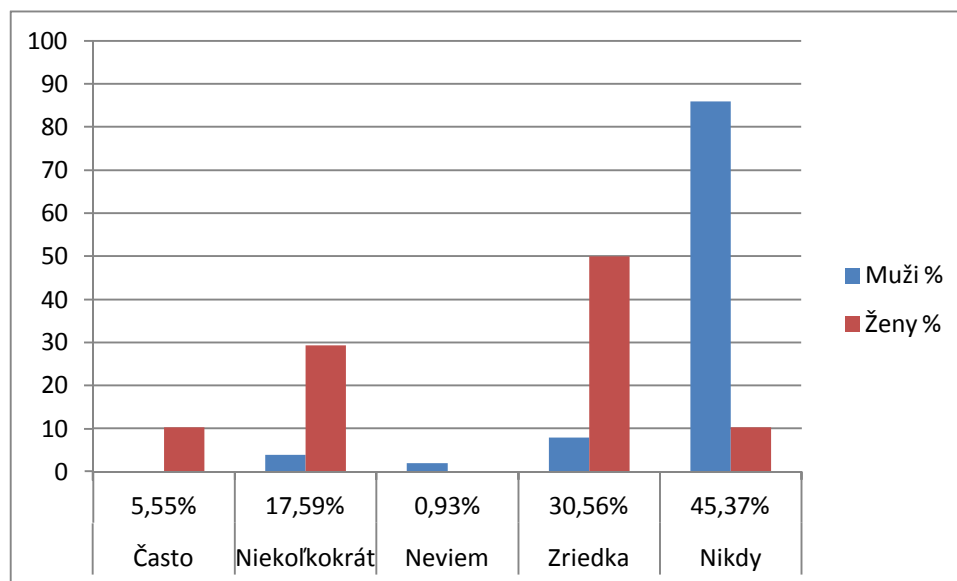


Obrázok 6

6. Osobná skúsenos respondentov so sexuálnym ob aľovaním.

Osobnú skúsenos so sexuálnym ob aľovaním (obrázok 7) nemalo 45,37 % z opýtaných, z oho vysoký nadpomer (86 %) tvorili mužmi. fien, ktoré uvádzali, že nikdy nemali osobnú skúsenos so sexuálnym zneuffivaním bolo len 10,34 % z opýtaných fien.

astú skúsenos so sexuálnym ob aľovaním malo 10,34 % fien. fiaden muž neuviedol možnos š astoľ v dotazníku. Nieko kokrát za fivot sa so sexuálnym ob aľovaním vo vä –ej miere stretli fieny (29,32 %) ako mužmi (4 %). Polovica zo fien má zriedkavú skúsenos a mužmi zriedkavú skúsenos uvádzali v 8 %.



Obrázok 7

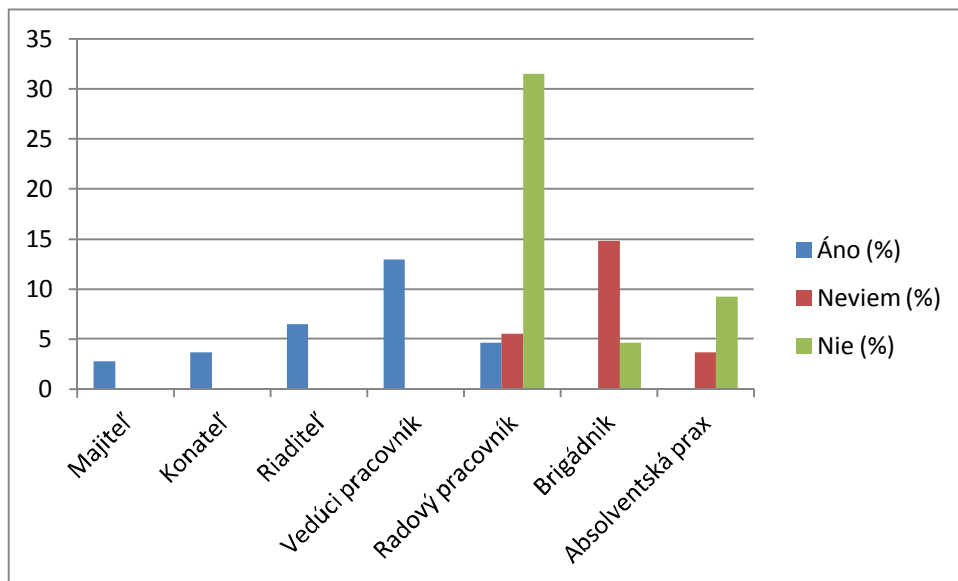
7. Je pod a respondentov venovaná dostato ná pozornos problematike sexuálneho ob afovania na daných pracovských?

Z tabu ky 7 vyplýva, že respondenti sú vo vä -ine (45,38 %) toho názoru, že problematike sexuálneho ob afovania, nie je venovaná dostato ná pozornos na pracoviskách.

Tabu ka 7 ó Odpovede respondentov na otázku íslo 10 z dotazníka

Odpove	Po et respondentov	Percento (%)
Áno	33	30,55
Neviem	26	24,07
Nie	49	45,38
Spolu	108	100

al-ou analýzou zozbieraných dát (obrázok 8), sme zistili, že odpovede k vy-íe uvedenej otázke sa lí-ia na základe pracovnej pozície opýtaných. Kladný názor zhodne zastávali majitelia, konatelia, riaditelia a vedúci pracovníci firiem, v ktorých sa prieskum konal. Radoví pracovníci vyjadrili svoj nesúhlas, a to v 31,48 % z celkového po tu respondentov, brigádnici svoj postoj vyjadrí viac ó menej nevedeli (14,81 %). Pracovníci, ktorí boli na absolventskej praxi vyjadrili vo vä -ine záporný postoj k otázke (9,26 %).



Obrázok 8

Diskusia

Prostredníctvom nášho prieskumu sa nám podarilo získať iasto nové informácie o tom, ako vybraní respondenti vnímajú sexuálne obťažovanie.

Z výsledkov prieskumu nám vyplýva, že respondenti považovali za najhoršiu formu sexuálneho obťažovania fyzickú, a to bez rozdielu pohlaví. Čo sa týka verbálneho obťažovania to respondenti vnímajú za menej nebezpečné ako fyzické, no na druhej strane nebezpečnejšie ako neverbálne.

Z cieľov prieskumu vyplynulo, že respondenti nepovažujú za verbálne sexuálne obťažovanie sexuálne vtipy a poznámky o fyzickom vzhľade. Z nášho dotazníka respondenti považovali za formu verbálneho sexuálneho obťažovania na pracovisku ponuku peňažnej odmeny a pracovných výhod za sexuálne služby, respondenti súhlasili i s výrokmí, ktoré naznačujú sexuálne úmysly, takisto poznámky o sexuálnom správaní, nevítané sexuálne fliaďosti, diskusie o fyzickom vzhľade, o hierovanie flien a muflí na pracovisku.

Ďalej naši respondenti boli toho názoru, že smerovanie sexuálneho obťažovania na pracovisku je v najväčšej miere na podriadené fleny. Tento názor vyslovili tak fleny i muflí. Fleny sa prikláňali i k možnosti, že sexuálne obťažovanie je smerované i na fleny v nadriadenej pozícii. Zaujímavým zistením pre nás bolo, že zo 108 respondentov nik neoznámil, že sexuálne obťažovanie by bolo smerované na mufla, ktorý je nadriadený. Na to aby sme z uvedeného mohli urobiť záver, že sexuálne obťažovanie na pracovisku je smerované na fleny, si uvedomujeme, že by bolo potrebné urobiť celoplošný výskum na omnoho väčšej vzorke respondentov. Nakoľko náš prieskum priniesol toto zistenie, môžeme konštatovať, že na pracovisku sú vo väčšej miere sexuálnemu obťažovaniu vystavené fleny.

Ďalším zistením, ktoré nám náš prieskum priniesol bolo, že muflí i fleny zhodne považujú za páchatelov a sexuálneho obťažovania na pracovisku nadriadených muflí. Tento fakt nás neprekvapil, pretože ako vieme sexuálne obťažovanie je iasto spájané s mocou, mocenským postavením a je zrejmé, že ešte stále v našej spoločnosti sa práve s pozíciou nadriadeného spája muflské pohlavie.

Čo sa týka zistenia, či sa v živote stretli respondenti so sexuálnym obťažovaním, tu bol zjavný rozdiel medzi muflmi a fenami. Zatiaľ čo fleny sa stretli iasto a nieko kokrát s daným javom, muflí sa s týmto javom stretli zriedka alebo nikdy. Jasnejšie to bolo

v prípade osobnej skúsenosti so sexuálnym obťažovaním, kde často a niekedy kokrát svoju skúsenosť vyjadrili oproti mužom v neporovnateľnej miere. Na druhej strane 86 % z opýtaných mužov nemalo osobnú skúsenosť, čo je v porovnaní so ženami, ktoré osobnú skúsenosť nemali vysoké percento. Pretože z opýtaných žien túto skúsenosť nemalo iba 10,34 %. Na tomto mieste môžeme na základe prieskumu konštatovať, že ženy sú vo väčšej miere ohrozené.

Po ďalšej analýze, nami získaných dát, sme zistili, že respondenti sú toho názoru, že na pracoviskách nie je venovaná dostatočná pozornosť sexuálnemu obťažovaniu (45,38 %). Ako sme i v analýze výsledkov uviedli, odpovede sa rozchádzali v prípade riadiacich pracovníkov, ktorí zhodne zastávali názor, že tejto problematike je venovaná dostatočná pozornosť, v opozícii s nimi sa ocitli radoví pracovníci, ktorí tento fakt vnímajú úplne inak. V tomto momente nás napadá, čím je toto spôsobené. Keďže sme v našom prieskume nevenovali pozornosť tomu, v akom štádiu sú vypracované etické kódexy na daných miestach, bolo by dobré aby sa tomuto venovala v budúcnosti pozornosť a možno práve tu by sme našli odpoveď na to, prečo je taká priepasť v názore riadiacich pracovníkov v porovnaní s radovými zamestnancami.

aleby sme radi poukázali na niektoré fakty, ktoré nám tento prieskum priniesol.

čo sa týka vnímania sexuálneho obťažovania na pracovisku respondenti si tento pojem vysvetľovali ako nevítané dotyky (16,66 %), neverbálne gestá sexuálneho charakteru (29,62 %), nedôstojné maily, smsky a obťažujúce telefonáty (ktoré neraz okrem pracovného prostredia zasahujú do súkromia) o 34,26 % respondentov. Zvyšné percento (19,44 %) opýtaných na túto otázku reagovalo vyplnením verbálnej formy sexuálneho obťažovania napr. výzvy na sex, vtipy na adresu žien, otázky a narážky sexuálneho charakteru, ponúkanie sexu za protislužbu. Toto percento respondentov je dôkazom, že verbálne sexuálne obťažovanie je javom, ktorý je nefriaduci, a ktorý treba v spoločnosti riešiť.

Z analýzy odpovedí z dotazníka na otázku týkajúcu sa, čo respondenti považujú za primerané a neprimerané na pracovisku v oblasti sexuality. 92,59 % z respondentov za primerané považuje vtipy, maily o vtipné, aj keď diskriminujúce ženy. Za primerané považovalo 50 % zo žien prejavovanie pomocou lichôtok a takisto i pochvalu ich zovňajšku o napr. pochvala oblečenia, tváre, úsmevu nezávisle na pohlaví. Naši respondenti odmietajú na pracovisku dotyky, obtieranie, osobovanie, šbuchnutie o po zadku. Všetci respondenti za neprimerané správanie na pracovisku, vyplývajúce z ich odpovedí,

považovali neverbálne a fyzické prejavy. Ako sme v našej práci uviedli z výsledkov výskumov v zahraničí vyplýva, že najastejšou formou sexuálneho obťažovania je práve verbálne, môžeme usudzovať, že respondenti aj napriek tomu, ak sa ušli s verbálnou formou obťažovania na pracovisku stretli, sú vo všeobecnejšom zmysle viac imúnnej ako k ostatným formám sexuálneho obťažovania.

Naši respondenti považujú tému sexuálneho obťažovania za dôležitú (69,44 %), trestnú (29,63 %), tabuizovanú (1,85 %) a diskriminujúcu (0,93 %). Tento výskyt odpovedí nás taktiež neprekvapil. Ide o sa týka odpovedí štabuizovaných, táto odpoveď sa týkala len ženského pohlavia, z čoho jedna žena bola v pozícii radového zamestnanca súkromného podniku a druhá vedúca pracovníka, z toho môžeme usudzovať, že tieto respondentky sa so sexuálnym obťažovaním stretli, ale ešte nekonal. Z toho môžeme usudzovať, že ženy napriek tomu, že sú svedkami (resp. obe) sexuálneho obťažovania, vzhľadom na jeho vnímanie, si ešte nie privykli a neraz ho považujú za bežnú súčasť života, ktorá ich nijako špeciálne šnevyto ň.

o sa týka riešenia v prípade, ak je respondent svedkom sexuálneho obťažovania, odpovede by sme mohli rozdeliť na mužské a ženské. Ženy (16 %) by to riešili s obťažovateľom osobne, nahlásilo by to vedeniu (44 %), alebo inšpekciu práce (20 %). Mužské (20 %) a ženské (31,03 %) odpovede sa zhodli len v názore, že by to udali podnet na políciu. Ženy sa v pozícii svedkov takéhoto správania videli ako riešiteľky, ktoré by sa rozprávali s najskôr s obťažovateľom (34,48 %) alebo by podali anonym (20,68 %). Typické pre ženské odpovede bolo, že by to neriešili alebo by sa tvárili, že o tom nevedia. Nášt postoj k tomuto záveru je taký, že ženy sa viac boja prípadnú situáciu riešiť (strata zamestnania, vyhrážky zo strany útvarníka a pod.) a preto sa neraz musia tváriť, že o ni om nevedia. Podobne koncipovaná otázka v dotazníku, o by podateľ respondentov mal robiť sexuálne obťažovaný lovek, priniesla podobné odpovede. Zo strany mužov sa vyskytla odpoveď šneďa sa (10 %), obe pohlavia sa zhodli, že by to mala obe riešiť (29,63 %) a takisto až 48,15 % respondentov navrhla ako riešenie zmenu pracoviska, podanie výpovede.

Záver

Verbálne sexuálne obťažovanie je vážnym problémom súčasnej spoločnosti nielen na Slovensku, ale i v zahraničí. Obťažovanie na pracovisku je osobitý rizikový fenomén, ktorý sa vyznačuje psychickým terorom, vyhranovaním medzi kolegami, vo vzťahoch medzi nadriadenými a podriadenými a naopak. Nebezpečným sa stáva vo chvíli, kedy zasahuje nielen pracovnú sféru obete, ale i jej osobný život. Naša bakalárska práca na tento jav poukázala.

Okrem zásadného etického (a zákonného) rozmeru je zrejmé, že jedným z hlavných dôvodov, prečo by malo byť v záujme každého zamestnávateľa a vyrovnať sa s problémom sexuálneho obťažovania na pracovisku, že má najviac negatívne dopady na pracovné prostredie, ako je zvýšená absencia, fluktuácia a znížená pracovná výkonnosť, spokojnosť pracovnej sily i klientov. Dôvody, prečo by malo byť v záujme firiem jeho prevenciu prípadné riešenie podporiť sú nielen morálne, ale aj pragmatické.

Ako vyplýva z uvedených výskumov, mnohí z respondentov sa stretli s týmto javom na pracovisku, mnohí sa stali priamo jeho obeť. Chceli by sme zdôrazniť, že ak sa konkrétna osoba stretáva na pracovisku s akoukoľvek formou sexuálneho obťažovania, takýto človek už nie je prínosom pre spoločnosť, v ktorej pracuje. Jeho motivácia k výkonu je znížená tým, že čokoľvek urobí, aj tak to bude zle, alebo jeho nastáva práceneschopnosť z neho urobí zamestnanca, ktorého sa objektívne rád zbaví každý zamestnávateľ.

Z výskumov alej vyplýva, že najviac sú na pracovisku vystavené obťažovaniu ženy. My sme sa s týmto faktom v práci stotožnili, aj na základe nami uvedených definícií, kde sa najviac upriamovala pozornosť na ženy. Tento fakt môže byť spôsobený tým, že ženy sú vo všeobecnosti považované za slabšie pohlavie a najviac radšej mlčky trpia a snávajú sa nejakú situáciu spojenú s obťažovaním vydržať. Príkladom nám môžu byť slobodné ženy, rozvedené matky, ktoré si na rozdiel od fien vydatých uvedomujú svoju závislosť na zamestnaní. V takomto prípade si nemôžu dovoliť prísť o zamestnanie a toto ich subjektívne považovanie práce za finančnú istotu im znemožňuje upozorniť nadriadených na sexuálne obťažovanie.

Z predchádzajúcich riadkov nám vyplýva niekoľko faktorov, ktoré zvyčajne vedú obeť obťažovania k tomu, že nie sú schopné ani ochotné tento jav riešiť. Je to jednak strach zo straty zamestnania, strach z finančnej neistoty, neposlednom rade sa v našich úvahách dostávame k strachu tiež do konfliktu mnohokrát s nadriadeným pracovníkom,

obavy z výsmechu, nepochopenia, alebo len neschopnosť jasne komunikovať, oznámi toto správanie. Toto sú v-etko dôvody, pre ktoré o obe vzniknutú situáciu nenahlási.

Sme toho názoru, že v-etky formy násilia vytvárajú nefunkčné a nepriateľské prostredie, ktoré mení atmosféru na celom pracovisku, a v ktorom je pochopiteľné, že sa každý vyda zo seba to najlepšie. Pracovná klíma teda ovplyvňuje spokojnosť alebo nespokojnosť zamestnancov (Svobodová, 2009, s. 114). Dôsledky pre celú spoločnosť sú teda úplne zrejmé. Neraz je pre firmy, kde sa vyskytuje nejaký druh obťažovania, charakteristická vysoká fluktuácia zamestnancov. Preto by malo byť v záujme vedenia a riadiaceho manažmentu aby predišli tomu, že by sa na ich pracovisku takýto jav vyskytol. V súčasnosti je úlohou každého pracovníka venovaná pozornosť etickým kódexom, ktoré majú formu písomného dokumentu, vyjadrujúceho základné princípy etického správania sa platné pre celú firmu. Je len na zamestnávateľoch, či do nich zahrnú i sexuálne obťažovanie. Sme toho názoru, že zavádzanie pravidiel, sankcií v prípade výskytu daného javu by mohlo v praxi znamenať jeho zníženie.

Dnešné podniky, ktoré priznali existenciu problému sexuálneho obťažovania na pracovisku a tak si uvedomili jeho riziká, prijali organizačné poriadky k potenciálnym výskytom tohto javu vo svojej sfére. Význam existencie takéhoto poriadku spočíva v tom, že je formalizovanou deklaráciou podniku o nesúhlase s praktikovaním sexuálneho obťažovania. Firma sa verejne zaväzuje k prevencii sexuálneho obťažovania vo svojich priestoroch a k odvodzovaniu jasne nedefinovaných konsekvencií za predpokladu, že by k jeho prípadom predsa len došlo. (<http://hwi.osha.europa.eu>)

Úloha zo strany zamestnávateľa a ako prvej a najdôležitejšej inštitúcie je aby sa vo i sexuálnemu obťažovaniu postavil. V tomto prípade sa jedná o jasnú komunikáciu smerom k zamestnancom o netolerovaní tohto javu na pracovisku. Zamestnávateľ musí zamestnancov informovať o tomto fakte a zároveň je jeho povinnosťou poskytnúť informácie o postupe zamestnanca v prípade stretu s daným javom. Jedným z návrhov je aby sa na Slovensku rozšíril medzi zamestnávateľmi príklad veľkých spoločností, kde je bežné, že zamestnávateľia si z vlastných radov určujú tzv. strážcov etiky, ambasádorov slušného správania, ktorých úlohou je prípadné narušenie pracovnej morálky a etiky riešiť.

My vidíme riešenie pre firmy, zamestnávateľov i vo vytvorení pracovnej pozície psychológa v každej spoločnosti. Keďže žijeme v dobe, kedy úroveň a údie nemá predsudky voči tomu, aby sa šiel za psychológom, porozprávali sa s ním, poradili sa a nakoniec

dôsledku psychológ nie je niekto známy, nie je obeti blízka osoba, je to objektívna osoba, ktorá môže dopomôcť k tomu aby sa obe odhodlala riešiť situáciu a môže jej dopomôcť k tomu aby sa s pomocou rozprávania zbavila nazbieraného stresu, ktoré jej sexuálne obťažovanie môže prinášať.

Sexuálne obťažovanie na pracovisku je v príkrom rozpore so zásadami mravnosti a morálky. Takýto druh správania spoločnosť netoleruje, ani tolerovať nebude. Nakoľko morálna skúsenosť človeka predstavuje systém orientácií, noriem, zákonov, príkazov, hodnôt, a ideálov. Súvisí s povinnosťami ľudí akceptovať toho druhého. Vychádza z určitej hierarchie hodnôt, je určením miesta človeka vo svete, zmyslu života, vzťahov človeka k sebe a iným. (Vilimský, 1998, s.47) Morálka teda poskytuje človeku kritérium správania. Ak človek dokáže ovládať seba samého, neublíži tak druhým.

Na základe zistených poznatkov proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, okrem už prinesených návrhov do praxe, formulujeme nasledovné odporúčania: zapracovať problematiku sexuálneho obťažovania na pracovisku do organizačných poriadkov; zaviesť povinnosť pre zamestnávateľa; pripraviť postupy pri riešení sťažností na sexuálne obťažovanie na pracovisku; zabezpečiť vo firmách dôverníka pre pomoc obetiam; organizácia by mala zaznamenávať násilné incidenty a mal by byť jasný systém, ako sa budú riešiť takéto predtým neflí takýto incident nastane; umiestniť informácie o sexuálnom obťažovaní na webovej stránke podnik; príprava a vydanie informačných letákov, broflúriek o zákaze sexuálneho obťažovania.

V neposlednom rade sme toho názoru, že táto problematika je na Slovensku ešte len v zárodkoch bádania a riešenia, ešte je to akési tabu, o ktorom sa v našich pomeroch veľa nehovorí ale vie sa o ňom. Naším návrhom by teda bolo, že by prínosom k danej problematike boli prieskumy, ktoré by sa robili na firemnej úrovni v určitých intervaloch, ktoré by sa opakovali. Tieto prieskumy a údaje, ktoré by boli v nich získané by alej boli analyzované v Inštitúte pre výskum práce a rodiny. Takto by i zamestnávateľa prispievali k riešeniu problematiky v praxi a spoločnosť by získala ucelenejší obraz o formách sexuálneho obťažovania na pracovisku.

Zoznam poufitej literatúry

BERDAHL, J. L. 2007. *The Sexual Harassment of Uppity Women*. In: Journal of Applied Psychology. ISSN 0021-9010, 2007, ro . 92, . 2, s. 425-437.

BERDAHL, J. L et al. 2006. *Workplace Harassment: Double Jeopardy for Minority Women*. In: Journal of Applied Psychology. ISSN 0021-9010, 2006, ro . 91, . 2, s. 426-436.

BE O, P. 2007. *Nekterí -éfové -íkanují aby chránili sami sebe*. In: Hn.ihned.cz [online]. 2007 [cit. 16.1.2012]. Dostupné na internete: <<http://hn.ihned.cz/c1-21526030-nekteri-sefove-sikanuji-abychranili-sami-sebe>>

BOLAND, M. L. 2005. *Sexual only harassment in the workplace*. 2005. 264 s. ISBN 1572485272.

BUCHTOVÁ, V. 2002. *Nezamestnanos : Psychologický, ekonomický a sociálny problém*. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

CONTE, A. 1999. *Sexual harassment in the workplace: law and practice*. Aspen Publishers On Online. 1999. 2150 s. ISBN 073551092X.

CORR, P. J. et al. 2001. *Dimensions of perceived sexual harassment: effects of gender, and status/liking of protagonist*. In: Personality and Individual Differences. ISSN 0191-8869, 2001, ro . 30, s. 525-539.

CLEVELAND, J.N. et al. 1993. *Sexual Harassment and Perceptions of Power: An Under-Articulated Relationship*. In: Journal of Vocational Behavior. ISSN 0001-8791, 1993, ro . 42, s. 49-67.

DRGO OVÁ, Z. 2009. *Mobbing a al-ie nové formy násilia na pracovisku*. In: Upsvar.sk [online]. 2009 [cit. 16.1.2012]. Dostupné na internete: <http://www.upsvar.sk/buxus/docs/magazine2009/Zamestnanost_20091112/.pdf>

FORD, C. A. et al. 1996. *The Relationship between Age and Gender in Workers` Attitudes toward Sexual Harassment*. In: *The Journal of Psychology*. ISSN 0022-3980, 1996, ro .130, .6, s. 627-633.

GIDDENS, A. 2005. *Sociologie*. Praha: Argo, 2005. 595 s. ISBN 80-7203-124-4.

GRUBER, J. E. 1992. *A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment: Research and Policy Implications for the 1990s*. In: *Sex Roles*. ISSN 0360-0025, 1992, ro . 26, . 11/12, s. 447-464.

HARLT, P. a kol. 2000. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. 776 s. ISBN 80-7178-303-X.

HENDRIX, W. 2000. *Perception of Sexual Harassment by Student óEmployee Classification, Marital Status, and Female Racial Classification*. In: *Journal of Social Behavior and Personality*. ISSN 0301-2212, 2000, ro . 15, . 4, s. 529-544.

HENDRIX, W et al.. 1998 *Sexual Harassment and Gender Differences*. In: *Journal of Social Behavior and Personality*, ISSN 0301-2212, 1998, ro . 13, . 2, s. 235-252.

HOLUBOVÁ, B. 2007. *Sexuálne a -ikanózne ob aľovanie ľien na pracovisku. In-titút pre výskum práce a rodiny*. Bratislava, 2007. 86 s. VÚ 2219-2007.

HOLUBOVÁ, B. 2008. *Sexuálne ob aľovanie na pracovisku*. In: *Poradca podnikate a* [online]. 2008 [cit. 12.3.2012]. Dostupné na internete: <http://www.pp.sk/6612/Sexualne-obtazovanie-na-pracovisku_A-PAM31143.aspx>

LEE, D. 2001. *šHe didn't Sexually Harass Me, as in Harassed for Sex...He Was Just Horribleõ: Women's Definitions of Unwanted Male Sexual Conduct at Work*. In: *Women's Studies International Forum*, ISSN 0277-5395, 2001, ro . 24, . 1, s. 25 ó 38.

LEE, L.A., HEPPNER, P. 1998. *The Development and Evaluation of a Sexual Harassment Inventory*. In: *Journal of Counseling and Development*, ISSN 0748-9633, 1998, ro . 69, s. 512 ó 517.

KRATZ, H. J. 2005. *Mobbing*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5

MAGUROVÁ, Z. 2008. *Sexuálne ob aľovanie*. [online]. 9.12.2008. [cit. 17.2.2012]. Dostupné na internete: <<http://www.diskriminacia.sk/?q=node/669>>

MAGYAR, P. 2008. Typy sexuálneho ob aľovania a páchatelov. In: *izurnál*. [online]. 19.2.2008. [cit.27.2.2012]. Dostupné na internete: <http://www.izurnal.sk/index.php?Itemid=43&id=2109&option=com_content&task=view>

MCCABE, M. P. et al. 2005. *Attitudes and Perceptions of Workers to Sexual Harassment*. In: *The Journal of Social Psychology*, ISSN 0022-4545, 2005, ro . 145, . 6, s. 719-740.

O'DONOHUE, W. et al. 1998. *Sexual Harassment: A Review of the Literature*. In: *Aggression and Violent Behavior*, ISSN 1359-1789, 1998, ro . 3, . 2, s. 111-128.

ONDREJKOVI , P. a kol. 2009. *Sociálna patológia*. Bratislava: Veda, 2009. 577 s. ISBN 978-80-224-1074-8

REMIŠOVÁ, A. 2004. *Etika a ekonomika*. Bratislava: Ekonóm, 2004. 238 s. ISBN 8022518204.

RENZETTI, C. M. a kol. 2003. *fieny, mufi a spole nost*. Praha: Karolinum, 2003. 644 s. ISBN 80-246-0525-2.

RIE ANSKÁ, E. 1997. *Ke ľena hovorí nie, znamená to...* In: *časopis Aspekt*, 1997. 272 s. ISSN 1336-099X.

RIE ANSKÁ, E. 2005. *Ako poveda fene aká je jej hodnota a ú el bytia?* In: fiena nie je ako tovar, Aspekt. [online]. 2005. [cit. 8.1.2012] Dostupné na internete: <www.gender.gov.sk/index.php?id=485>

ROTUNDO, M. et al. 2001. *A Meta-Analytic Review of Gender Differences in Perceptions of Sexual Harassment*. In: *Journal of Applied Psychology*, ISSN 0021-9010, 2001, ro . 86, . 5, s. 914-922.

STOCKDALE, M. S. HOPE, K. G. 1997. *Confirmatory Factor Analysis of U.S. Merit Systems Protection Board's Survey of Sexual Harassment: The Fit of a Three-Factor Model*. In: *Journal of Vocational Behavior*, ISSN 0001-8791, 1997, ro . 51, s. 338-357.

STOCKDALE, M. S., VAUX, A. 1993. *What Sexual Harassment Experiences Lead Respondents to Acknowledge Being Sexually Harassed? A Secondary Analysis of a University Survey*. In: *Journal of Vocational Behavior*, ISSN 0001-8791, 1993, ro . 43, s. 221-234.

SUMMERS, R. J. 1996. *The Effect of Harasser Performance Status and Complainant Tolerance on Reactions to a Complaint of Sexual Harassment*. In: *Journal of Vocational Behavior*, ISSN 0001-8791, ro . 49, s. 53-67.

SVOBODOVÁ, L. 2009. *Ako bojova s mobbingom*. In: *Personálny manažment nielen pre personalistov*. 2009. ISSN 1337-9437, s. 114.

TIMMERMAN, G. et al. 1999. *Incidence and Methodology in Sexual Harassment Research in Northwest Europe*. In: *Women's Studies International Forum*, ISSN 0277-5395, 1999, ro . 22, . 6, s. 673-681.

TINSLEY, H. et al. 1993. *Sexual Harassment in the workplace*. In: *Journal of Vocational Behavior*, ISSN 0001-8791, 1993, ro . 42, s. 1-4.

VITM OVSKÝ, . 1998. *Teória výchovy*. Banská Bystrica. 1998. ISBN 80-8055-135-9

ZIMBROFF, J. 2007. *Cultural Differences in Perceptions of and Responses to Sexual Harassment*. In: Duke Journal of Gender Law and Policy, ISSN 1090-1043. 2007, ro . 18, . 6, s 1311- 1341.

Zákony a smernice:

Zákon . 85/2008 Z. z

Smernica 2002/73/ES

Prílohy

Príloha 1 ó Meranie sexuálneho ob aľovania v Severnej Amerike a v Európe

Pre ú innú intervenciu v snahe zamedzi tomuto typu správania je dôlefité pozna výskyt sexuálneho ob aľovania, a tiefl napríklad, o udia vo v-eobecnosti považujú za sexuálne ob aľovanie. Na to aby sme mohli získa aj spomínané informácie potrebujeme o najlep-íe prostriedky ó metodiky.

Prevaľná vä -ína výskumníkov ťmeriaõ sexuálne ob aľovanie sprostredkovaním zoznamu ob aľujúceho správania respondentom, ale rozpätie správania a terminológia je zna ne rozdielna.

V Spojených -átach sa niektorí výskumníci pokúsili vytvori validný a reliabný nástroj merania frekvencie výskytu. Napríklad Fitzgerald a kol. v roku 1988 vyvinuli Dotazník sexuálnych skúseností (Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)); Gruber v 1992 roku vytvoril Dotazník sexuálneho ob aľovania (Inventory of Sexual Harassment(IHS)). (Timmerman, Bajema, 1999)

Najpouľívanej-ím nástrojom merania sexuálneho ob aľovania je spomínaný Dotazník sexuálnych skúseností (Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)) (vi napríklad Berdahl, 2007, Rotundo, Nguyen, Sackett, 2001, Stockdale, Vaux, 1993).

Tento meria frekvenciu vystavenia jedincov sexuálnemu ob aľovaniu a je navrhnutý tak, aby zachytával odli-né prejavy SO. Jednou z jeho charakteristík je aj to, fl nepouľívá termín sexuálneho ob aľovania v fiadnej z polofiek, s výnimkou poslednej.

Autori poskytli 3 moľnosti odpovede na 28 polofiek dotazníka, konkrétne nikdy, raz a viac ako raz. (Fitzgerald, Magley, a kol. 1999, Willness a kol. 2007)

Skladá sa z troch sub-kál (Willness a kol. 2007, Fitzgerald, Magley, a kol. 1999):

1. rodové ob aľovanie (gender harassment), ktoré zah a napríklad aj verbálne, fyzické, alebo symbolické správanie, ktoré je posúdené ako hostilné a ofenzívne (napríklad ukazovanie alebo distribúcia pornografických materiálov, a iné)
2. nechcená sexuálna pozornos , ktorá zah a verbálne aj neverbálne prípady ako napríklad aj dotyky, opakované pozvania na rande, zízanie na flenské prsia a podobne.
3. sexuálny nátlak, kde je práca alebo odmena objektu sexuálneho ob aľovania podmienená sexuálnou spoluprácou. Patria sem napríklad nasledujúce formy správania: nechcené dotyky na intímnych miestach, ponuka pe azí za sexuálne slufby a iné.

Prvé dve sub-kály sú utvárané správaním, ktoré môffe utvára hostilné prostredie ob afovania, zatiaľ čo tretia sub-kála zahŕňa tie typy správania, ktoré patria pod definíciu quid pro quo ob afovania. (Willness a kol. 2007, Fitzgerald, Magley, a kol. 1999,)

Koeficient jeho vnútornej konzistencie má hodnotu 0,92 a koeficient test-retestovej stability 0,86 (časová perióda o 2 týždne). Podľa tvorcov dotazníka má teda SEQ dostatočnú validitu i reliabilitu pre výskumné účely. (Willness a kol. 2007)

Neskôr autori vytvorili niekoľko kópií foriem dotazníka, ktoré boli odvodené od SEQ (ide o SEQ2, SEQ-W, SEQ-E, SEQ-R, SEQ-L, SEQ-DoD, SEQ-DoDs) (Gutek, Murphy, Douma, 2004). Napríklad SEQ-DoD (Sexual Experiences Questionnaire o Department of Defense) obsahoval niekoľko nových položiek a zameriaval sa špeciálne na vojenskú populáciu. (Fitzgerald, Magley, 1999, Stark, Chernyshenko, 2002)

Názory na SEQ a jeho formy sa vo vedeckej obci líšia. Niektorí autori (Magley, Shupe, 2005, Stark, Chernyshenko, 2002) tvrdia, že ide o dotazník, ktorý má vynikajúce psychometrické vlastnosti, a je všeobecne považovaný za najlepšiu špeciálnu anketu o pohlaví (papier a ceruzka) inštrument pre zisťovanie rozsahu skúseností ľudí so sexuálnym ob afovaním. Avšak na rozdiel od predchádzajúcich autorov, Gutek, Murphy a Douma (2004) uverejnili kritiku, v ktorej tvrdia, že má množstvo chýb, okrem iného aj nízky psychometrický charakter (napríklad formulácia položiek, počet položiek, a iné). Tiež definuje sexuálne ob afovanie veľmi široko, čo má za následok skreslenie zistení. Podľa autorov kritiky nie je jasné akú, resp. ktorú definíciu sexuálneho ob afovania spomínaný nástroj meria.

SEQ však nie je jediným dotazníkom používaným vo výskumoch. Zvyčajné kály a metodológia sa líšia rôzne (viď napr. Hendrix, Rueb, 1998, Biber a kol. 2001, Lee, Heppner, 1998). Priemerne však 59% výskumov, ktoré tvorili základ pre metaanalytickú štúdiu Willnessa a kol. (2007) využívali práve spomínaný dotazník, alebo jeho deriváty. Zvyšných 41% výskumov využívalo rôzne iné metodiky od 36 pološkových dotazníkov až po jednopološkové priame otázky typu: „Boli ste niekedy sexuálne ob afovaný?“, pričom ich koeficient vnútornej konzistencie sa pohybuje v rozpätí od 0,73 po 0,84. (viď tiež Gutek, Murphy, Douma, 2004)

Okrem toho vzniklo aj niekoľko výskumov zaoberajúcich sa postojmi k sexuálnemu ob afovaniu. Najznámejšími metodikami v tejto oblasti sú Sexual Harassment Attitude Scale (SHAS) a Sexual Harassment Definitions Questionnaire (SHDQ) (Foulis, McCabe, 1997, Ford, Donis, 1996, McCabe, Hartman, 2005)

Príloha 2 ó Dotazník

Váfený respondent,

som študentkou Filozofickej fakulty Univerzity Konštantína Filozofa v Nitre v odbore aplikovaná etika: etika profesijných činností. Súčasťou mojej bakalárskej práce: Verbálne sexuálne obťažovanie žien na pracovisku, je anonymný dotazník, ktorý Vás touto cestou prosím vyplni. Informácie získané pomocou dotazníka budú podkladom empirickej časti prieskumu v mojej práci.

Pre čo najobjektívnejšie vyhodnotenie výsledkov Vás prosím, aby ste sa pokúsili na otázky odpovedať čo najúprimnejšie.

Spôsob vyplnenia dotazníka je jednoduchý a pri otázkach s možnosťami odpovedí zakrúžkujte prosím tú možnosť, ktorá najviac zodpovedá vášmu skutočnému názoru. Obsahom dotazníka sú i otázky otvorené, kde je Vašou úlohou vyjadriť svoj názor, prosím, aby ste tieto otázky neignorovali.

Ďakujem Vám za pomoc a čas strávený vyplnením tohto dotazníka.

1. Čo rozumiete pod pojmom šsexuálne obťažovanie?

.....
.....
.....

2. Tému sexuálne obťažovanie považujete za:

.....
.....
.....

3. Stretli ste sa so sexuálnym obťažovaním?

1. často
2. niekedy
3. neviem
4. zriedka
5. nikdy

4. Mali ste osobnú skúsenosť so sexuálnym obťažovaním?

1. často
2. niekedy
3. neviem
4. zriedka
5. nikdy

5. Myslíte si, že ste už niekoho sexuálne obťažovali?

1. áno
2. skôr áno
3. neviem
4. skôr nie
5. nie

6. Myslíte si, že obťažujete si je vedomý, že obťažuje?

1. áno
2. skôr áno
3. neviem
4. skôr nie
5. nie

Zdôvodnite:.....
.....
.....

7. O si myslíte, na koho je viac smerované sexuálne obťažovanie?

1. žena o nadriadená
2. žena o podriadená
3. neviem
4. muž o nadriadený
5. muž o podriadený

8. Kto viac pácha sexuálne obťažovanie?

1. žena o nadriadená
2. žena o podriadená
3. neviem
4. muž o nadriadený
5. muž o podriadený

9. o je pod a Vás na pracovisku v oblasti sexuality primerané a o je ufl neprimerané?

.....
.....
.....

10. Myslíte si, fe téme sexuálne ob aľovanie je venovaná dostato ná pozornos vo va-om pracovisku?

1. áno
2. skôr áno
3. neviem
4. skôr nie
5. nie

11. Pod a Vás sexuálne ob aľovanie sa týka hlavne vz ahu nadriadený o podriadený?

1. áno
2. vä -inou
3. neviem
4. zriedka
5. nie

12. o by pod a Vás mal robi sexuálne ob aľovaný lovek?

.....
.....
.....

13. o by ste robili, ak by ste boli svedkom sexuálneho obťažovania kolegu/kolegyne?

.....
.....
.....

14. Ktorá forma sexuálneho obťažovania je podľa Vás najhoršia?

1. verbálna
2. neverbálna
3. fyzická

15. Za verbálne sexuálne obťažovanie považujete:

(Označte možnosti x, kde: S = súhlasím; SS = skôr súhlasím; NM = nie som si istý; SN = skôr nesúhlasím; N = nesúhlasím)

	S	SS	NM	SN	N
Sexuálne vtipy					
Poznámky o fyzickom vzťahu					
Poznámky o sexuálnom správaní					
Nevítané sexuálne flirty					
Ponuka peňažnej odmeny a pracovných výhod za sexuálne služby					
Diskusia o fyzickom vzťahu a sexuálnom flirte					
Otázky a poznámky o kolegovej/kolegyninej sexualite					
Otvorenie témy a diskusií vo všeobecnosti so sexuálnym podtónom					
Rozprávanie s kolegom/kolegyňou o sexualite kolegu/kolegyne,					

ktorý/á nie je prítomný/á					
Výroky typu: šKe a vidím, chcem...õ, nazna ujúce sexuálne úmysly					

16. Stretli ste sa uñ:

(Ozna te možnosti x, kde: ó asto; NK ó nieko kokrát; Z ó zriedka; N ó nikdy)

		NK	Z	N
Sexuálne vtipy				
Poznámky o fyzickom vzh ade				
Poznámky o sexuálnom správaní				
Nevítané sexuálne fliadosti				
Ponuka pe aflnej odmeny a pracovných výhod za sexuálne slufby				
Diskusie o fyzickom vzh ade a sexuálnom flivote				
Otázky a poznámky o kolegovej/kolegyninej sexualite				
O ier ovanie flien a muflvo v-eobecnosti so sexuálnym podtónom				
Roz-irovanie fám o sexualite kolegu/kolegyne, ktorý/á nie je prítomný/á				
Výroky typu: šKe a vidím, chcem...õ, nazna ujúce sexuálne úmysly				

17. Pohlavie:

1. flena
2. mufl

18. Vek:

19. Rodinný stav:

1. ženatý/vydatá
2. rozvedený/á
3. slobodný/á
4. slobodný/á - vo vz ahu
5. vdovec/vdova

20. Vzdelanie:

1. základné
2. stredo-kolské bez maturity
3. stredo-kolské s maturitou
4. vysoko-kolské 1. stup a
5. vysoko-kolské 2. Stup a

21. Zamestnanie v podniku:

1. verejnom -átnom
2. verejnom samosprávnom
3. súkromnom
4. zmie-anom

22. Pozícia v zamestnaní:

1. majite
2. konate
3. riadite
4. vedúci pracovník
5. radový pracovník
6. brigádnik
7. absolventská prax

