



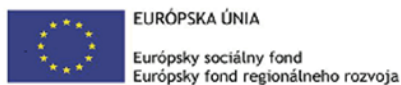
# Výskum uplatňovania antidiskriminačného zákona z hľadiska postihovania a prevencie sexuálneho obťažovania a jeho výskytu na pracovisku a vo verejnom priestore

Veronika Valkovičová,  
Andrej Kuruc a kol.

# Výskum uplatňovania antidiskriminačného zákona z hľadiska postihovania a prevencie sexuálneho obťažovania a jeho výskytu na pracovisku a vo verejnom priestore

Záverečná správa z výskumu

Veronika Valkovičová, Andrej Kuruc a kol.



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

**Výskumný a autorský kolektív**

Mgr. Veronika Valkovičová, PhD.

Mgr. Ing. Andrej Kuruc

Doc. ThDr. Mgr. Slávka Karkošková, PhD.

Mgr. Magdaléna Musilová, PhD., LL.M.

Mgr. Ivan Ropovik, PhD.

**Odborná koordinácia výskumnej úlohy**

Mgr. Jana Jablonická-Zezulová

**Odborná garancia za národný projekt****Prevenčia a eliminácia rodovej diskriminácie**

PhDr. Silvia Porubánová

**Odborný posudok**

PhDr. Silvia Porubánová

**Vydanie**

Prvé vydanie

**Vydavateľ**

Inštitút pre výskum práce a rodiny

**Rok vydania**

2023

**ISBN**

978-80-7138-187-7

**Rozsah**

120 strán

**Jazyková korekcia**

Sára Činčurová M.A.

**Spracovanie**

Ing. Lukáš Beňo

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



# Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>6</b>
<b>Sexuálne obťažovanie v zahraničnej a slovenskej legislatíve</b> .....	<b>8</b>
<b>Prehľad aktuálneho poznania a výskumu v oblasti sexuálneho obťažovania na Slovensku</b> .....	<b>13</b>
1. Modul: Lokálne expertné poznanie v oblasti problematiky sexuálneho obťažovania .....	17
2. Modul: Reprezentatívne prevalenčné dáta zo slovenského prostredia.....	20
3. Modul: Sexuálne obťažovanie v prostredí zamestnania.....	24
4. Modul:Sexuálne obťažovanie vo vysokoškolskom prostredí.....	29
<b>Odporúčania pre jednotlivé organizácie, súkromný a verejný sektor, i verejné politiky</b> .....	<b>33</b>
Verejné politiky.....	34
Služby pre osoby so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním vrátane marginalizovaných skupín, občiansky a neziskový sektor.....	34
Sexuálne obťažovanie v zamestnaní – súkromný a verejný sektor .....	35
Sexuálne obťažovanie na stredných a vysokých školách.....	35
Regionálne inšpektoráty práce.....	36
Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (SNSLP) .....	36
Policajný zbor SR.....	37
Justičný systém.....	37
<b>Bibliografia</b> .....	<b>38</b>
<b>Prílohy</b> .....	<b>40</b>



# Úvod

*Výskum uplatňovania Antidiskriminačného zákona z hľadiska postihovania a prevencie sexuálneho obťažovania a jeho výskytu na pracovisku a vo verejnom priestore vychádza z cieľov Operačného programu Ľudské zdroje. Hlavný cieľ tohto výskumného projektu sa opiera o investičnú prioritu OP ĽZ Aktívne začlenenie, a to aj podporou rovnakých príležitostí a aktívnej účasti a zlepšenie zamestnatelnosti a jej špecifický cieľ Prevencia a eliminácie všetkých foriem diskriminácie. Z tohto hľadiska projekt nahliada na sexuálne obťažovanie ako na špecifickú formu diskriminácie či neférového zaobchádzania, ktoré je nielen porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ako ju vymedzuje zákon o rovnakom zaobchádzaní č. 365/2004 Z. z.), ale aj prekážkou začleňovania na trhu práce. Primárnym cieľom projektu je vytvorenie poznatkovej a vedomostnej bázy, ktorá ďalej poslúži pri postihovaní a prevencii sexuálneho obťažovania v medziach verejných politík i v špecifických prostrediach.*

Cieľom tohto výskumného projektu a jeho záverečného dokumentu je prispieť k naplneniu dvoch hlavných cieľov, a to: zlepšiť uplatňovanie Antidiskriminačného zákona a elimináciu sexuálneho obťažovania v praxi a podporiť osvetové a vzdelávacie aktivity na prevenciu sexuálneho obťažovania a sexuálneho násillia. Oba tieto ciele však na seba nevyhnutne nadväzujú, keďže aj výsledky tohto výskumného projektu potvrdili, že efektívnejšie uplatňovanie antidiskriminačného zákona v praxi nie je možné bez posilnenia povedomia u širšej verejnosti.

Inštitút pre výskum práce a rodiny sa už v minulosti vo svojej výskumnej i vzdelávacej činnosti venoval problematike rodovo podmieneného násillia. Je potrebné však zdôrazniť, že v tejto oblasti sa výskumníčky a výskumníci primárne zameriavali na skúsenosti žien s násillím (viď napr. Bodnárová, Filadelfiová & Holubová, 2008). V ostatnom čase vznikli dve publikácie venované sexuálnemu obťažovaniu vychádzajúce z empirického výskumu v slovenskom prostredí (viď Holubová 2007a, 2007b). Tieto publikácie boli doposiaľ jedinečnými zdrojmi poznatkov o fenoméne sexuálneho obťažovania v prostredí slovenských pracovísk. Vznikli však v období ešte pred reformou Antidiskriminačného zákona v roku 2008, ktorá zaradila sexuálne obťažovanie medzi praxe porušovania zásady rovnakého zaobchádzania. Keďže je sexuálne obťažovanie u nás zákonom zakázané už 15 rokov, vznikla akútna potreba empiricky skúmať uplatňovanie zákona v praxi, či rôzne špecifiká tohto fenoménu v rôznych prostrediach.

Medzi parciálne ciele tohto výskumného projektu možno zaradiť výskum prevalencie sexuálneho obťažovania na pracovisku a na verejnosti, ktorý doposiaľ v slovenskom prostredí uskutočnený nebol a dáta o tejto sociálnej praxi sme mohli čerpať len z celoeurópskych prieskumov (viď European Union Agency for Fundamental Rights, 2015). Okrem reprezentatívneho prevalenčného prieskumu je však nevyhnutné venovať pozornosť aj špecifikám obťažujúceho správania v konkrétnych podmienkach a prostrediach. Preto tento projekt tiež využíva prípadové štúdie a kvalitatívnu analýzu s cieľom porozumieť rôznym faktorom a podmienkam (napr. spojeným s organizačnou kultúrou), ktoré sexuálne obťažovanie umožňujú či ho prehľbujú. V neposlednom rade má projekt záujem aj o analýzu postavenia sexuálneho obťažovania v legislatíve a teda aj vo verejných politikách Slovenskej republiky. Výsledkom týchto parciálnych cieľov je roz-

šírenie doterajšej expertízy – overenie nových či prehĺbenie starších predpokladov a poznatkov. Výskumný projekt využíva osvedčené metódy a analytické postupy pri skúmaní fenoménu sexuálneho obťažovania, akými sú napríklad online dotazník či kognitívne hĺbkové rozhovory.

Výstupy projektu i táto publikácia sú tak zamerané na rôzne cieľové skupiny. Okrem vedeckých pracovníkov a pracovníčok, ktoré sa venujú rôznym prejavom rodovo podmienených praxí násilia či obťažovania, môžu tieto výstupy zaujať rôzne pomáhajúce profesie či odborníkov a odborníčky v oblasti práva, psychológie i sociálnej práce. V neposlednom rade je cieľovou skupinou viacerých výstupov aj neodborná širšia verejnosť, ktorej povedomie a scitlivenie v téme sexuálneho obťažovania sú pri jeho prevencii a eliminácii nevyhnutné.

*Výskum uplatňovania Antidiskriminačného zákona z hľadiska postihovania a prevencie sexuálneho obťažovania a jeho výskytu na pracovisku a vo verejnom priestore* bol na základe hore uvedených cieľov rozčlenený do niekoľkých modulov, ktoré sa venovali výskumnej a vzdelávacej činnosti:

- Prvý modul bol venovaný zberu lokálneho expertného poznania v oblasti problematiky sexuálneho obťažovania,
- Druhý výskumný modul sa venoval reprezentatívnym prevalenčným dátam v prostredí Slovenskej republiky,
- Tretí modul sa venoval sexuálnemu obťažovaniu v prostredí zamestnania,
- Štvrtý modul sa zamerával na sexuálne obťažovanie vo vysokoškolskom prostredí.

V medziach každého modulu neprebíhal len zber dát a analytická práca. Súčasťou jednotlivých modulov bola aj príprava rôznych metodík a na ne naviazaná vzdelávacia činnosť. Nasledujúce sekcie sa budú podrobne venovať jednotlivým výskumným a metodickým výstupom individuálnych modulov. V týchto sekciách priblížime zámer a využité metódy zberu a analýzy dát, pričom tiež predstavíme kľúčové závery jednotlivých aktivít.



# Sexuálne obťažovanie v zahraničnej a slovenskej legislatíve

Sexuálne obťažovanie je podľa spoločenskovedného výskumu a rôznych právnych noriem na slovenskej, európskej a medzinárodnej úrovni považované za diskrimináciu, resp. za neférové zaobchádzanie. To znamená, že sa na sexuálne obťažovanie vzťahujú rovnaké pravidlá a zákony ako na diskrimináciu všeobecne, ale obťažovanie má aj niektoré špecifiká. Samotný zákaz sexuálneho obťažovania v legislatíve je však pomerne novodobým fenoménom, i keď sexuálne obťažovanie v zamestnaní a na školách je dlhodobý problém, ktorý sa stal politickou témou až koncom 20. storočia, pričom význam a hranice konceptu sexuálneho obťažovania sa menili v diskusiách a zákonoch a ovplyvnili tvorbu verejných politík (Rotundo, Nguyen & Sackett, 2001).

Sexuálne obťažovanie ako neželané sexuálne správanie, ktoré zhoršuje život žien, popísali ženské alebo feministické organizácie globálneho severu (hlavne v Spojených štátoch Amerických) v 70. rokoch minulého storočia (Holubová, 2007a; Reese & Coontz, 2018). Poukazovali na to, že sexuálne obťažovanie je formou rodovej diskriminácie, pretože sa týka najmä žien. Podľa aktivistiek a feministických teoretičiek sociológie a práva bolo sexuálne obťažovanie spôsobom, ako brániť ženám v práci (MacKinnon, 1979). Z angličtiny sa tak prevzali výrazy „sex discrimination“ (pohlavná diskriminácia) a neskôr „sex harassment“ (obťažovanie na základe pohlavia).

Sexuálne obťažovanie sa v legislatíve Severnej Ameriky a v štátoch západnej Európy postupne formovalo v dvoch podobách: sexuálne obťažovanie „quid pro quo“ (t. j. niečo za niečo) a vytváranie nepriateľského alebo zstrašujúceho prostredia. V americkom práve založenom na súdnych prece-

denoch bolo súdmi ako prvé uznané obťažovanie „niečo za niečo“. Táto forma sexuálneho obťažovania sa pred súdmi objavila ako prvá, keďže zdôrazňovala vzťah medzi dvoma osobami, v ktorom má obťažujúca osoba kontrolu nad tou druhou, napr. z pozície nadriadeného (Holland & Cortina, 2016). Až neskôr nasledovalo vnímanie obťažovania aj ako vytváranie hostilného prostredia (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 1990). Zákony o vzdelávaní a občianskych právach zakazovali sexuálne obťažovanie v zamestnaní a vzdelávaní. Americké súdy však veľmi skoro narazili na potrebu definície nepriateľského alebo zstrašujúceho prostredia (Thomas, McCoy & McBride, 1993; Clarke, 2020).

Úrad exekutívnej časti federálnej vlády Spojených štátov amerických už na začiatku osemdesiatych rokov disponoval definíciou sexuálneho obťažovania ako neférového zaobchádzania v zamestnaní. Pomenoval sexuálne obťažovanie ako neželané úmyselné a opakované nežiaduce verbálne poznámky, gestá alebo fyzický kontakt sexuálnej povahy. Neskôr bola táto definícia rozšírená, aby zdôrazňovala, že ide o vytváranie hostilného prostredia, ktoré spôsobuje, že sa osoby v organizácii cítia nepríjemne (Stockdale & Hope, 1997). Perspektíva sexuálneho obťažovania, ktorú komisia postupne prijímala, zdôrazňovala, že môže ísť o správanie sexuálnej povahy, ktoré je fyzické i verbálne (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 1990). Koncept hostilného prostredia tak bol postupne v legislatíve definovaný ako vytváranie neférovej klímy v organizácii.

V období, keď jednotlivé demokratické štáty začali ošetrovať sexuálne obťažovanie zákonom a tým ho penalizovať, zareagovali na tento trend aj medzinárodné organizácie. Dnes je sexuálne obťažovanie považované za jednu z najzávažnejších foriem porušovania ľudských práv a zároveň aj zásahom do ľudskej dôstojnosti. Mnohé medzinárodné dokumenty, ktoré vznikli v rámci Organizácie spojených národov, Rady Európy a Európskej únie zdôrazňujú sexuálne obťažovanie ako formu diskriminácie, pričom sa opierajú aj o Všeobecnú deklaráciu ľudských práv z roku 1948. Pre slovenský kontext je však relevantná práve európska legislatíva.

Sexuálne obťažovanie na pracovisku sa stalo témou európskeho spoločenstva v polovici 80. rokov 20. storočia. Už v roku 1976 bola prijatá smernica o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v zamestnaní, čo umožňovalo spoločenstvu venovať pozornosť tejto problematike a zaradiť ju pod svoju agendu napriek princípu subsidiarity, ktorý vymedzuje značné množstvo kompetencií do pôsobnosti členských štátov. Práve smernice patria ku kľúčovému nástroju európskych verejných politík, v ktorých sa tiež formoval prístup EÚ k sexuálnemu obťažovaniu. Z pohľadu týchto verejných politík išlo o oblasť trhu, v ktorej orgány spoločenstva disponovali istým mandátom. Intenzívnejšie sa stala problematika sexuálneho obťažovania témou v týchto verejných politikách v roku 1988 so

špeciálnou správou Michaela Rubensteina, ktorá poukázala na nesúlad v členských legislatívach (Havelková, 2006). Postupne došlo na európskej úrovni k prijatiu viacerých smerníc, ktoré umožňujú postihovanie sexuálneho obťažovania primárne v oblasti trhu. Napríklad v roku 2004 prijala Európska únia smernicu, ktorá zakazuje sexuálne obťažovanie pri poskytovaní tovaru a služieb (Smernica Rady 2004/113/ES). V roku 2006 sa objavila Smernica 2006/54/ES Európskeho Parlamentu a Rady o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (2006), ktorá sexuálne obťažovanie už jednoznačne ukotvovala ako neférové zaobchádzanie v zamestnaní.

Zo supranacionálnej úrovne tvorby verejných politík ďalej norma zákazu sexuálneho obťažovania putovala do jednotlivých členských krajín, ktoré ňou doposiaľ vo svojej legislatíve nedisponovali. Takou krajinou bola do roku 2004 aj Slovenská republika. V súčasnosti je zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (tzv. antidiskriminačný zákon) hlavným právnym dokumentom, ktorý sa zaoberá sexuálnym obťažovaním na Slovensku. Platí od 1. 7. 2004 a bol prijatý v súvislosti so vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie – môžeme teda hovoriť, že išlo o tzv. európsku kondicionalitu. Slovenský Antidiskriminačný zákon preberá niektoré smernice Európskej únie z ostatného obdobia. Pôvodne však neobsahoval konkrétne ustanovenie o sexuálnom obťažovaní, ktoré bolo do neho doplnené až v roku 2008. Došlo k tomu po turbulentných politických diskusiách na tému nutnosti adresovať sexuálne obťažovanie priamo a nie len obťažovanie, ktoré je v zákone už od roku 2004. Antidiskriminačný zákon je tak jediným zákonom, ktorý detailne upravuje sexuálne obťažovanie v našom právnom systéme.

I keď je antidiskriminačný zákon základným právnym predpisom, ktorý zaručuje rovnaké zaobchádzanie v rôznych oblastiach, v slovenskom legislatívnom prostredí existujú aj iné zákony, ktoré upravujú podrobnosti o právach a povinnostiach v pracovných a podobných vzťahoch, kde sa tiež musí dodržiavať zásada rovnakého zaobchádzania.

Antidiskriminačný zákon teda nie je izolovaný, ale treba ho chápať v súvislosti s inými pravidlami, napr. Zákonníkom práce, ktoré chránia jednotlivcov pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch.

Zákon o zákaze diskriminácie sa zaoberá tým, ako zabezpečiť dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania a ako poskytnúť právnu ochranu, ak sa táto zásada poruší. Podľa § 9 ods. 1 tohto zákona má každý nárok na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. Zákon v § 2 ods. 1 vysvetľuje, čo sa rozumie pod zásadou rovnakého zaobchádzania. Podľa tohto zákona je to zákaz diskriminácie z rôznych dôvodov, ktoré sú v tomto ustanovení vymenované. Patria sem napríklad: pohlavie, náboženstvo alebo vierovyznanie, rasa, národnostná alebo etnická príslušnosť, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, rodinný stav, farba pleti, jazyk, politické alebo iné presvedčenie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie, alebo z dôvodu oznamovania kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Z tohto ustanovenia vyplýva, že dôvody diskriminácie nie sú uvedené úplne, ale len príkladne. Zákaz diskriminácie sa vzťahuje aj na dôvody, ktoré nie sú priamo spomenuté v tomto ustanovení. Keďže sa spoločnosť a vzťahy v nej neustále menia, nemôže byť zoznam diskriminačných dôvodov nikdy konečný, pretože by to mohlo spôsobiť, že niektoré skupiny by zostali dočasne nechránené pred neférovým zaobchádzaním.

Zákon o rovnakom zaobchádzaní § 3 ods. 1 hovorí, že zásadu rovnakého zaobchádzania musí rešpektovať "každý". To znamená, že nikto nesmie diskriminovať ani sexuálne obťažovať v medziach pracovnoprávných vzťahov, vo vzdelávaní ani v prístupe k tovarom a službám. Toto platí pre fyzické a právnické osoby i pre verejnú správu. Paradoxne sa však v spoločnosti stretávame s diskrimináciou či obťažovaním aj v iných oblastiach, tie však zákon nepokrýva. Napríklad, sexuálne obťažovanie na verejnosti nie je podľa tohto zákona trestné, hoci ako ukážu aj výsledky tejto publikácie, väčšina ľudí na Slovensku si to želá. Sexuálne obťažovanie je druh diskriminácie, ktorá sa deje z dôvodu pohlavia/rodu a/alebo sexuálnej orientácie. Je teda dôležité si uvedomiť, že sexuálne obťažovanie zahŕ-

ňa v našom ako i v európskom právnom kontexte aj prejavy homonegativity či transnegativity. § 2a ods. 11 sa za diskrimináciu podľa pohlavia "rozumie aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie". Podľa zákona je diskrimináciou ďalej priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, neoprávnený postih, ako aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

Sexuálne obťažovanie je však vo svojej podstate špeciálnym typom neférového zaobchádzania. Jednou z jeho charakteristík z pohľadu zákona je to, že je podstatným práve dôsledok takéhoto konania, ktorým je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby. To znamená, že osoba sa môže stať páchatelom sexuálneho obťažovania aj nevedome, ak je jej správanie v rozpore so slovenskou legislatívou a ak niekomu spôsobuje alebo môže spôsobiť ublíženie alebo nepohodlie na pracovisku. Keďže je z hľadiska zákona a možných následkov pre zamestnávateľov za porušenie Antidiskriminačného zákona jedno, či bolo sexuálne obťažovanie úmyselné alebo nie, je potrebné, aby prevencia zahŕňala aj účinné zabránenie možným nezámerným prejavom sexuálneho obťažovania (napr. prostredníctvom scitlivovacích školení a tréningov na zvyšovanie povedomia) a aby vedenie či personálne oddelenie pristupovalo ku všetkým nahláseným prejavom sexuálneho obťažovania rovnako vážne.

Sexuálne obťažovanie je správanie, ktoré narušuje alebo môže narušiť dôstojnosť osoby tým, že vytvára zastrašujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. Podľa európskeho práva, ktoré je zdrojom slovenskej definície sexuálneho obťažovania, nie je potrebné, aby boli tieto dve podmienky spĺňané zároveň. Debrecéniová (2008) tvrdí, že v praxi by malo byť ľahké dokázať narušenie dôstojnosti osoby v zastrašujúcom prostredí. Nemusia však byť prítomné všetky charakteristiky prostredia, ktoré sú vymenované v zákone, postačuje jedna. To, či je správanie neželané, závisí od subjektívneho pocitu adresáta, ktorý nemusí byť schopný sa proti nemu ohradiť, ak je v podriadenom postavení na pracovisku. Sexuálne obťažovanie nemusí byť opakované ani dlhotrvajúce, stačí jednorazový prejav. Tu je dôležité zdôraz-

niť, že zákon správne usudzuje, že závažnosť nemožno posudzovať podľa frekvencie obťažujúceho správania. Výskum ukazuje, že pri sexuálnom obťažovaní nie je kľúčové, do akej miery išlo o fyzicky invazívne správanie. Práve prejavy hostilného prostredia, ktoré pozostávajú často z každodenných "mikrointerakcií", ktoré sú znevažujúce či objektifikujúce, môžu mať na osobu a jej dôstojnosť oveľa závažnejšie dopady ako napríklad jednorazový neželaný fyzický kontakt (Johnson, Widnall & Benya, 2018).

Je teda zjavné, že aj z pohľadu zákona je sexuálne obťažovanie správanie, ktoré sa prejavuje verbálne (napr. neustále pozývanie na rande po odmietnutí či sexuálne ladené vtipy), neverbálne (napr. sexuálne gestikulácie, žmurkanie) alebo fyzicky (napr. dotýkanie sa bez súhlasu, znásilnenie). Zákonnodarca neuvádza konkrétne prejavy sexuálneho obťažovania v jeho definícii, aby mohol zahrnúť všetky bežné typy sexuálneho obťažovania, ako aj zmeny v ľudskej komunikácii a interakcii (ide napr. o zmeny vo využívaní digitálnych technológií). V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že sexuálne obťažovanie sa môže odohrávať nielen priamo na pracovisku, ale aj v online priestore, napr. v rôznych spoločných skupinách na sociálnych médiách alebo formou (online) stalkingu. Taktiež je dôležité si uvedomiť, že sexuálne obťažovanie sa môže udiať na služobných cestách, firemných oslavách alebo teambuildingoch. Súčasný spoločensko-vedný výskum rozlišuje 3 klastre sexuálneho obťažovania, ktoré sú vzájomne prepojené: sexuálny nátlak, nevyžiadaná sexuálna pozornosť a rodovo podmienené obťažovanie (podľa Fitzgerald, Swan a Magley, 1997).

Podľa § 2 ods. 3 Zákona o rovnakom zaobchádzaní je súčasťou rovnakého zaobchádzania aj prevencia diskriminácie. To znamená, že zamestnávateľia musia robiť kroky, ktoré zabránia diskriminácii na pracovisku, vrátane sexuálneho obťažovania (Debrecéniová 2008). Medzi takéto kroky patria napr. školenia a tréningy pre zamestnancov a zamestnankyne, jasný zákaz sexuálneho obťažovania v interných pravidlách, účinné spôsoby hlásenia a riešenia prípadov sexuálneho obťažovania, vrátane sledovania ich následkov. Viaceré odporúčania, ktoré sa vzťahujú k § 2 ods. 3 Zákona o rovnakom

zaobchádzaní boli spracované v publikácii, ktorá bola jedným z výstupov projektu (viď Valkovičová, Musilová a Karkošková 2023).

Osoba, ktorá na pracovisku, v škole či v prístupe k službám a tovarom zažila neférové zaobchádzanie, ako napr. sexuálne obťažovanie, má právo podľa § 9 ods. 2 zákona o rovnakom zaobchádzaní podať žalobu na súd a domáhať sa ukončenia diskriminačného konania, ak je to možné, nápravy protiprávneho stavu alebo primeraného zadostučinenia (napr. ospravedlnenie). V prípade splnenia podmienok uvedených v § 9 ods. 3 sa môže táto osoba domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Výšku náhrady určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej ujmy a s prihliadnutím na všetky okolnosti. Zákon ďalej stanovuje v § 9 ods. 5 mediáciu ako možný spôsob riešenia porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Mediácia môže byť v tomto prípade výhodnejšia ako súdne konanie z hľadiska času a nákladov, avšak ako napríklad upozorňuje Debrecéniová (2008), nie je vhodná pre každý prípad. Podľa autorky nie je mediácia vhodná v situáciách, keď: a) existuje výrazná mocenská nerovnováha medzi účastníkmi sporu, b) keď jeden z účastníkov sporu pociťuje strach pred druhým účastníkom sporu, c) keď je spor sprevádzaný hlbokou emocionálnou krízou alebo keď je súčasťou sporu ohrozenie základných práv.

Ďalej v súdnych sporoch o diskriminácii platí špecifický spôsob rozdeľovania dôkazného bremena medzi účastníkmi sporu. Tento spôsob je stanovený v § 11 ods. 2 Antidiskriminačného zákona a je v súlade s európskym právom, ktoré kladie dôraz na efektívnu ochranu osôb pred diskrimináciou. Podľa tohto ustanovenia musí osoba, ktorá sa domnieva, že bola diskriminovaná, predložiť súdu len také skutočnosti, z ktorých sa dá rozumne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Tento spôsob rozdeľovania dôkazného bremena má za cieľ vyrovnať asymetriu medzi účastníkmi sporu a poskytnúť ochranu slabšej strane v spore - osobe, ktorá zažila diskrimináciu.

Proces udomácňovania normy zákazu sexuálneho obťažovania podmienený spoločenským povedomím, či vymáhateľnosť tejto normy pred súdmi, je však už samostatným vývojom, o ktorý sa zaujímal aj tento výskumný a vzdelávací projekt. V súčasnosti nie je sexuálne obťažovanie vo verejných politikách Európskej únie vnímané len ako škodlivá diskriminačná prax. Európsky parlament napríklad pomenováva sexuálne obťažovanie ako otázku ohrozenia a bezpečnosti pri práci (Parlament Európskej únie, 2023). Práve takéto uvažovanie o problematike sexuálneho obťažovania a neférového zaobchádzania by v budúcnosti mohlo viesť k tomu, že zamestnávateľia budú aktívnejšie vnímať svoje povinnosti ochrany zamestnancov a zamestnankýň a budú napríklad o prevencii a eliminácii sexuálneho obťažovania vzdelávať. Antidiskriminačný zákon im už teraz udeľuje povinnosť prevencie (Debrecéniová, 2008), avšak ako sa ukázalo vo viacerých vzdelávacích a výskumných aktivitách tohto projektu, povedomie o tejto povinnosti je slabé.

# Prehľad aktuálneho poznania a výskumu v oblasti sexuálneho obťažovania na Slovensku

Definícia sexuálneho obťažovania, ktorá je ukotvená v antidiskriminačnom zákone, umožňuje postihovanie dvoch foriem sexuálneho obťažovania. Na jednej strane zakazuje tzv. sexuálne obťažovanie *quid pro quo* (t.z. „niečo za niečo“), ktoré predstavuje sexuálne úplatkárstvo a nátlak. No zákon postihuje aj zdanlivo menej fyzicky invazívne konanie, ktoré však tiež môže mať zásadné dopady na kvalitu života a práce jednotlivcov i celých kolektívov. Ide o tzv. sexuálne obťažovanie vytvárajúce hostilné, teda znevažujúce, ponižujúce či výsmešné pracovné prostredie, kde je komunikácia medzi zamestnancami a zamestnankyňami sexualizovaná, či kde dochádza k znevažovaniu pracujúcich a ich redukovanie na sexuálne objekty (Debrecéniová, 2008). Vystáva však otázka, či sa má spoločenskovedný výskum pri svojom bádaní držať definícií sexuálneho obťažovania, ktoré vymedzuje zákon, alebo je možné pracovať so širšími či nuansovanejšími konceptmi.

Vo výskume sa viacero výskumníkov a výskumníček pokúsilo o vytvorenie definícií či klasifikácií obťažujúceho správania. Napríklad Gruber (1992) vo svojej štúdii zo začiatkov 90. rokov 20. storočia porovnal 17 štúdií, na základe čoho definoval 3 klastre sexuálne obťažujúceho správania. Prvým klastrom boli verbálne požiadavky, ktoré si možno predstaviť ako požiadavky na konkrétnu osobu s cieľom romanticky či sexuálne sa zblížiť. Naproti tomu verbálne komentáre podľa Grubera predstavovali konanie ako neželané komentáre, či poznámky, vtipy alebo komentovanie tela. Do posledného klastru – neverbálne prejavy – Gruber zaradil

široké spektrum prejavov fyzického charakteru – od sexuálneho držania tela (resp. pózy) po sexuálne napadnutie.

V metaanalýze rodových rozdielov vo vnímaní sexuálneho obťažovania Rotundo, Nguyen a Sackett (2001) autori a autorky zdôraznili, že pri klasifikovaní sexuálneho obťažovania záleží na spôsobe vnímania tohto správania. Na základe 62 štúdií rozdelili sexuálne obťažovanie do siedmych kategórií podľa toho, ako veľmi sú považované za obťažujúce ženami a mužmi. Išlo podľa nich o neosobné hanlivé postoje, osobné hanlivé postoje, neželaný nátlak na stretnutie/rande, sexuálne návrhy, sexu-

álny fyzický kontakt, nesexuálny fyzický kontakt, či o sexuálny nátlak. V tomto ohľade je však dôležité zdôrazniť, že postoje a vnímanie obťažujúceho správania sa môžu meniť a tým pádom i táto kategorizácia môže byť budúcimi výskumami rozšírená o nové formy obťažujúceho správania.

Značné množstvo štúdií však vychádza z klasifikácie z oblasti psychológie, ktorú predstavila americká psychologička Louis F. Fitzgerald a jej kolegovia a kolegyne. Tí/tie vytvorili typológiu 3 klastrov sexuálneho obťažovania: ide o rodovo motivované obťažovanie, neželanú sexuálnu pozornosť a sexuálny nátlak (Fitzgerald a kol., 1988; Fitzgerald, 1990; Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995). Zatiaľ čo rodovo motivované obťažovanie zahŕňa už spomínané vytváranie hostilného prostredia nevyžiadanými sexuálnymi komentármi a vtipmi či sexuálnym znevažovaním mužov a žien na pracovisku, neželaná sexuálna pozornosť už predstavuje prax namierenú voči konkrétnym osobám, kde je cieľom sexuálne alebo romantické zblíženie sa s nimi napriek ich nezáujmu (t. j. napríklad neustále pozývanie na schôdzky alebo neželané dotyky). Sexuálny nátlak možno považovať za fyzicky najinvasívnejšiu prax, ktorá hraničí so sexuálnym násilím, keďže jej podstatou je využívanie nátlaku alebo zneužitie znevýhodnenej či podriadenej pozície s cieľom domáhať sa sexuálneho kontaktu. Napriek tomu, že sú prejavy sexuálneho nátlaku v mnohých krajinách Európskej únie súčasťou trestného zákona a uznanou formou sexuálneho násillia<sup>1</sup>, z pohľadu slovenskej legislatívy takáto prax spadá pod antidiskriminačný zákon, keďže pre naplnenie skutkovej podstaty trestného činu voči dospeléj osobe by muselo byť zjavné použitie fyzického násillia (alebo vyhrážok) či zneužitie bezbrannosti. Definícia sexuálneho obťažovania obsiahnutá v slovenskom antidiskriminačnom zákone potenciálne zahŕňa všetky praxe spadajúce pod spomínané tri klastre obťažujúceho správania.

V slovenskom prostredí je však udomácňovanie normy, akou je zákaz sexuálneho obťažovania, stále výzvou. Za zásadný možno tiež považovať nedostatok aktuálneho spoločenskovedného poznania o tejto problematike. Natolko potrebné poznatky

pre formovanie verejných politík i reformu jednotlivých organizácií sú zatiaľ čiastkové. Už začiatkom nového milénia sa o problematiku začal zaujímať Inštitút pre výskum práce a rodiny, ktorý uskutočnil reprezentatívny zber dát v rokoch 2002 a 2006. Výskum spájal sexuálne obťažovanie s praxou šikanózneho správania. Na jednej strane potvrdil, že 39,2 % celej pracujúcej ženskej populácie zažilo aspoň jeden prejav sexuálneho obťažovania. Na druhej strane poukázal na to, že len 13 ľudí %, ktorí zažili sexuálne obťažovanie, aj podnikli kroky na svoju obranu. Ďalej tiež výskum zdôraznil nízku citlivosť voči obťažovaniu a spoločenskú ľahostajnosť voči tejto problematike, pričom miera scitlivenia bola vyššia u žien (Holubová, 2007a). Výskumný projekt sa ďalej zamerl na prácu s prípadovými štúdiami, čím sa snažil poukázať na sexuálne obťažovanie ako na komplexnú situáciu, voči ktorej osoby volia špecifické stratégie vyrovnávania sa s ňou. Jednotlivé prípadové štúdie tiež poukázali na to, že na sexuálne obťažovanie na pracovisku vplyvajú aj faktory ako organizačná kultúra, dostupnosť nástrojov prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania na pracovisku, či reakcia kolegov a kolegýň na obťažujúce správania (Holubová, 2007b).

Okrem horeuvedených výskumných aktivít Inštitútu pre výskum práce a rodiny sa výskum tejto problematiky v slovenskom prostredí formoval do troch prúdov. Prvý prúd sa zameriava na prevalenciu sexuálneho obťažovania v rôznych prostrediach či populáciách. Druhý prúd sa venuje hodnotám a postojom s ohľadom na sexuálne obťažovanie a tretí prúd venuje pozornosť sexuálnemu obťažovaniu v medziach špecifických inštitúcií – napr. reprezentácia sexuálneho obťažovania v médiách alebo v judikatúre slovenských súdov.

V prvom prúde výskumov venovaných prevalencii sexuálneho obťažovania, akým bol aj už spomínaný výskum Holubovej (2007a, 2007b), možno ešte spomenúť reprezentatívne výskumy zamerané na širšie spektrum rodovo podmienenej praxe, ktoré k sexuálnemu násilliu či násilliu od intímnych partnerov zahŕňali aj prax sexuálneho obťažovania. Výskum z roku 2008, ktorý sa primárne zamerl na násillie a obťažovanie žien od partnerov

1 V roku 2020 definovalo 16 európskych štátov sexuálne násillie/znásilnenie ako absenciu súhlasu (Amnesty International, 2020).

však venoval pozornosť aj skúsenostiam s obťažovaním od cudzích mužov. Výskumníčky uvádzajú nasledovné: „Z prejavov sexuálneho obťažovania najviac žien zažilo počas svojho života sexuálne narážky a komentáre (47,7 %), sexuálne návrhy (37,5 %) a nevhodné poznámky na postavu a sexuálny život (36,7 %). Každá štvrtá dospelá žena sa stretla počas svojho života s exhibicionizmom a takmer každá tretia musela čeliť vynučeniu si schôdzky od muža, ktorý nebol jej partnerom.“ (Bodnárová, Filadelfiová & Holubová, 2008, s. 122). Výskum tak poukázal na problematiku sexuálneho obťažovania nielen v organizáciách, ale aj na verejnom priestranstve, ktoré nespadá pod ochranu antidiskriminačným zákonom. Najaktuálnejším prieskumom v téme rodovo podmieneného násillia na ženách naďalej zostáva výskum Európskej agentúry pre základné práva (European Union Agency for Fundamental Rights, 2015). Výskumu sa naprieč 28 krajinami Európskej únie zúčastnilo 42,000 žien. Podľa tohto prieskumu 49 % slovenských žien zažilo od 15. roku života nejaký z prejavov sexuálneho obťažovania.

K prevalenčným výskumom však možno zaradiť aj výskumy venované špecifickým prostrediam alebo profesiám. Rodový audit na vybraných pracoviskách reprodukčného zdravia (Bianchi a kol., 2007) venoval pozornosť okrem iného sexuálnemu obťažovaniu. Výskum sa respondentov a respondentiek dopytoval na „skúsenosti s neželanými sexuálnymi komentármi, pozornosťami či postupmi (napr. neželané dotýkanie sa)“. 19,8 % zo všetkých respondentiek a respondentov uviedlo, že takéto situácie zažívajú občas a 22,0 % uviedlo, že len výnimočne. Aj keď častejšie boli tieto skúsenosti u sestier, výsledky ukazujú, že sa toto správanie podľa zdravotníckych zamestnancov a zamestnankýň objavovalo zriedkavo. V tomto ohľade možno dáta porovnať s výskumom Lepiešovej a Nemčekovej (2013), ktoré sa zamerali na skúsenosti zdravotných sestier s rôznymi formami násillia od pacientov. Autorky uvádzajú, že až 75,2 % sestier z výskumného súboru bolo v poslednom roku konfrontovaných so sexuálnymi poznámkami zo strany pacientov. Pomerne rozšírené boli však aj ďalšie formy sexuálnej agresie, pričom autorky medzi zdôvodneniami uvádzajú kontaktnosť tohto typu práce, no zároveň aj rôzne prejavy rodovej nerovnosti voči sestrám

(napr. nízky status profesie spojený s jej feminiáciou).

Prúd výskumného poznávania zameraný na hodnoty a postoje spojené so sexuálnym obťažovaním možno v slovenských podmienkach považovať za najslabší. Ide pritom o kľúčové poznanie, ktoré by nám umožnilo porozumieť transformácii a udomácneniu normy zákazu sexuálneho obťažovania na Slovensku. Prieskum Čukovej a Šukolovej (2018) na malej vzorke napríklad poukázal na to, že až 67 % mužov považovalo za iniciátorku (resp. pôvodkyňu) sexuálneho obťažovania zo strany mužov samotnú ženu. To poukazuje na rozšírenosť tzv. mýtov o sexuálnom násillí, ktorých cieľom je prenášať zodpovednosť z páchatela na obeť násillia či obťažovania (Carmody & Washington, 2001). Dáta špeciálneho Eurobarometra 449 o rodovo podmienenom násillí zároveň ukázali, že značné množstvo Slovákov a Sloveniek si nemyslí, že by mala byť prax sexuálneho obťažovania zakázaná zákonom. Išlo o 23 % respondentov a respondentiek pri sexuálne explicitných správach a mailoch. 26 % respondentov a respondentiek bolo proti zákazu neželaného dotýkania medzi kolegami a kolegyňami. Až 37 % respondentov a respondentiek odmietlo zákaz sexuálneho obťažovania v podobe komentárov na ulici (Directorate-General for Justice and Consumers, European Commission, 2016). Tieto výsledky opäť poukazujú na značne rozšírenú prax normalizácie či zľahčovania sexuálneho obťažovania.

Posledný, tretí prúd výskumného poznávania problematiky sexuálneho obťažovania zatiaľ obsahuje len výskumy a prieskumy uskutočnené Slovenským národným strediskom pre ľudské práva. Výskum strediska sa dlhodobo zameriava na sexuálne obťažovanie v oblasti judikatúry slovenských súdov i v medziach mediálnej reprezentácie. Autorky Maliňáková a Novodomcová (2021, s. 11) v publikácii *Diskriminácia vo forme sexuálneho obťažovania – komparatívna analýza* napríklad zdôrazňujú pre slovenský kontext nasledovné: „Nízky počet žalôb vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania na slovenských súdoch ide ruka v ruke s absenciou interpretačnej súdnej praxe vo vzťahu k obsahu diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania.“ Analýza pou-



kazuje na to, že napriek existencii zákazu sexuálneho obťažovania v zákone už vyše dekádu, zatiaľ existuje v tejto oblasti len veľmi málo súdnej praxe, ktorá by bola pre ostatných motivujúca, či ktorá by lepšie zákon a jeho fungovanie objasňovala. Na druhej strane monitoring médií v téme sexuálneho obťažovania od Slovenského národného strediska pre ľudské práva poukazuje na to, že sa slovenské médiá pomerne často venujú súdnym prípadom zo zahraničia (Vicenová & Juščáková, 2021). To môže u širšej verejnosti vzbudzovať mylné predstavy o súdnej praxi na Slovensku. Zároveň médiá zriedkakedy hovoria o sexuálnom obťažovaní ako o systémovom probléme, ktorý vychádza z rôznych nerovností, primárne napr. z rodovej nerovnosti.

# 1. Modul: Lokálne expertné poznanie v oblasti problematiky sexu- álneho obťažovania

Tematická oblasť sexuálneho obťažovania *Národného projektu prevencie a eliminácie rodovej diskriminácie* započala svoje aktivity mapovaním lokálneho poznania v oblasti problematiky sexuálneho obťažovania. Cieľom tejto aktivity bolo čerpať prvotné informácie o problematike sexuálneho obťažovania s explicitným záujmom o slovenský kontext práve z dôvodu nedostatku komplexnej odbornej literatúry a vedeckých štúdií. Pozvanie ku kognitívnym výskumným rozhovorom v období od decembra 2018 do apríla 2019 prijalo 20 expertiek a expertov z oblasti verejného sektora, občianskeho sektora i akademickej sféry. Výsledkom tejto výskumnej aktivity je publikácia *Nástroje na prevenciu sexuálneho obťažovania ako formy rodovej diskriminácie* (Valkovičová & Kuruc, 2019).

Výskum sa venoval niekoľkým kľúčovým oblastiam: pojem sexuálneho obťažovania – rovnaké zaobchádzanie a sexuálne násilie v slovenskej legislatíve; prístup k spravodlivosti a k službám pre osoby so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním; súčasné nastavenie verejných politík a agenda sexuálneho obťažovania v pôsobnosti organizácií verejného sektora (tzn. regionálne inšpektoráty práce, Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, slovenský súdny systém, Policajný zbor Slovenskej republiky); práca neziskového a občianskeho sektora – vzdelávanie, advokácia a poskytovanie služieb; súčasná prax na pracovisku a na vysokých školách – bariéry a výzvy v kontexte prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania; scitlivenie širokej verejnosti a mediálna rétorika na tému sexuálneho obťažovania. Výskum mapoval trendy v

horeuvedených oblastiach, na základe ktorých následne vznikli odporúčania pre organizácie i verejnú politiku.

Z výskumných rozhovorov vyplýva, že aktuálne vymedzenie a textáciu zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov, teda tzv. antidiskriminačného zákona, považuje väčšina expertiek a expertov za dostačujúcu. Zákon sa vzťahuje na oblasť poskytovania služieb, pracovnoprávných vzťahov či oblasť poskytovania vzdelávania. Experti a expertky zdôrazňovali, že by zákon mal tiež ošetrovať obťažovanie, ktoré sa deje mimo organizácií, napr. vo verejnom priestranstve.

Za akútne nedostatky však experti a expertky považujú vysokú latenciu sexuálneho obťažovania v slovenskej spoločnosti, ktorá vyplýva z predsudkov o mužskej a ženskej sexualite a rodových rolách, a z následného bagatelizovania a prehliadania škodlivosti tejto sociálnej praxe. Slabé povedomie a scitlivenie u širšej verejnosti sa však ako závažnejšie javí práve u skupiny pomáhajúcich profesií, zamestnávateľov či vedení škôl. Jedná sa o kľúčových aktérov, ktorí sú nielen adresátmi antidiskriminačného zákona, no majú aj vplyv na prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania v konkrétnych organizáciách. Práve preto sa ako kľúčovým prvkom v prevencii sexuálneho obťažovania ako celospoločenského problému javia jednotlivé organizácie. V tomto ohľade sa však objavuje problém slabého právneho povedomia ako u zamestnávateľov, tak aj u zamestnancov a zamestnankýň. Slabá dostupnosť nástrojov pomoci a nahlasovania sexuálneho obťažovania priamo v organizáciách vyplýva z nevedomosti či nezájmu zamestnávateľov o túto problematiku.

Expertky a experti sa zhodujú v tom, že kľúčovým faktorom, ktorý napomáha k páchaniu sexuálneho obťažovania v organizáciách, je prítomnosť nerovnosti v organizačnej štruktúre. Prítomnosť zraniteľných či marginalizovaných osôb v organizácií zvyšuje riziko, že sa stanú terčom sexuálneho obťažovania. Ako príklad nerovných štruktúr možno uviesť vysokoškolské prostredie, kde na pretrvávanie a prehliadanie sexuálneho obťažovania vplývajú ako rigidné a hierarchické štruktúry a vzťahy, tak kultúra sexizmu a nerovnakého zaobchádzania so ženami či LGBTIQ menšinou.

Expertí a expertky však zdôrazňovali, že napriek dostačujúcej textácii antidiskriminačného zákona sa ako problematické tiež javí scitlivenie osôb v slovenskom justičnom systéme, či rôzne bariéry, ktoré na osoby, ktoré sa rozhodnú využiť možnosť občianskoprávnej žaloby, v tomto systéme čakajú. Expertí a expertky pomenovávali napríklad nedostatok služieb a obmedzený prístup k informáciám a právnomu poradenstvu pre ľudí so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním. Táto skúsenosť musí byť vnímaná ako špecifická situácia, ktorá vyžaduje špecializovaný terapeutický prístup a posilňujúce poradenstvo. Osoby, ktoré zažívajú alebo zažili

sexuálne obťažovanie, často pociťujú narúšanie svojej osobnej autonómie, no cítia sa bezmocné konať a dožadovať sa spravodlivosti v organizáciách, kde je takéto správanie rozšírené a tolerované. V oblasti poskytovania širšieho spektra služieb by mohol kľúčovú úlohu zohrávať práve verejný i občiansky sektor.

Subjektívny prístup a chýbajúce scitlivenie osôb v justičnom systéme môžu byť ďalšou prekážkou. Tá vyplýva tiež z nízkeho počtu súdnych konaní vo veci sexuálneho obťažovania, ktoré by prispeli k poznatkovej báze sudcov a sudkýň o problematike sexuálneho obťažovania v slovenskej spoločnosti. Napriek obrátenému dôkaznému bremenu je podľa expertov a expertiek vo veci sexuálneho obťažovania značne náročný proces dokazovania, ktorý vyplýva z dôkaznej núdze, napr. keď k diskriminačnému či obťažujúcemu správaniu dochádza za zavretými dverami. Ďalej sa ako prekážky javia poplatky a investovaný čas do súdneho konania, keďže na rozdiel od oblasti trestného práva sú podľa expertov a expertiek občianskoprávne spory nielen zdĺhavé, ale aj nákladné.

Informovanie slovenských médií o problematike sexuálneho obťažovania však môže ponúkať zdanlivo iný obraz. Expertí a expertky sa zhodli, že komunikácia a informovanie médií o problematike sa značne zlepšili od obdobia 90. rokov či obdobia medzi rokmi 2004 až 2008, kedy došlo k novele antidiskriminačného zákona. V tomto období bola podľa expertiek a expertov táto téma médiami často priamo zosmiešňovaná. Aktuálne sa však hlavnoprúdové médiá sústreďujú skôr na verejne známe prípady a súdne konania zo zahraničia, ktoré spustila online aktivistická iniciatíva #MeToo v roku 2017.

Rola verejného sektora v prevencii a eliminácii sexuálneho obťažovania ako neférovej praxe či podhubia pre ďalšie rodovo podmienené násilie, sa zdá byť nezastupiteľná. Expertky a experti však definovali rôzne štrukturálne bariéry v tvorbe verejných politík zameraných na sexuálne obťažovanie:

- nedostatok medzisektorovej spolupráce a zdieľania agendy,
- krátkodobosť nástrojov a ich slabá trvalá udržateľnosť,
- nedostatočné kapacity organizácií verejného sektora.

Tieto komplexné bariéry, ktoré sa objavujú s ohľadom na verejné politiky, sa však ďalej pretavujú do činnosti individuálnych organizácií verejného sektora. Ako príklad možno uviesť kontrolnú prácu regionálnych inšpektorátov práce. Expertky a experti zdôrazňovali napríklad nedostatok personálnych a finančných kapacít. Zároveň však zdôrazňovali, že chýba i poznatková báza, ktorá by inšpektorom a inšpektorkám umožňovala spoľahlivé preukázanie diskriminácie či obťažovania na pracovisku.

Mapovanie lokálneho expertného poznania v oblasti sexuálneho obťažovania a publikácia *Nástroje na prevenciu sexuálneho obťažovania ako formy rodovej diskriminácie* priniesli niekoľko kľúčových záverov a odporúčaní, ktoré uvádzame v sekcii venovanej odporúčaniam.

## 2. Modul: Reprezentatívne prevalenčné dáta zo slovenského prostredia

Napriek tomu, že je zákaz sexuálneho obťažovania v oblastiach pracovnoprávných vzťahov, prístupu k tovarom a službám i vzdelávaniu prítomný v slovenskej legislatíve už 15 rokov, slabá aplikačná prax v medziach antidiskriminačného zákona nás vedie k otázke, či je norma zákazu sexuálneho obťažovania dostatočne udomácnená v slovenskom prostredí. Rešerš odbornej literatúry, ako aj hĺbkové rozhovory so slovenskými expertkami a expertmi poukázali na slabé povedomie širšej i odbornej verejnosti v oblasti sexuálneho obťažovania, čo by mohlo objasňovať túto slabú aplikačnú prax. Preto bolo jedným z cieľov tejto tematickej oblasti v *Národnom projekte prevencie a eliminácie rodovej diskriminácie* uskutočniť reprezentatívny prieskum, ktorý by mapoval skúsenosti, povedomie i postoje širšej verejnosti o sexuálnom obťažovaní. V slovenskom prostredí išlo o prvé reprezentatívne meranie fenoménu sexuálneho obťažovania po desiatich rokoch. Prieskum sa uskutočnil v telefonickej podobe v lete roku 2022 za pomoci výskumnej agentúry 2muse. Dotazníkového prieskumu sa zúčastnilo 1010 respondentov a respondentiek vo veku od 15 do 65 rokov. Detailná analýza dát z prieskumu bola publikovaná v roku 2022 (Kuruc, 2022).

Analýza zozbieraných dát primárne poukazuje na to, že skúsenosť so sexuálnym obťažovaním ako neželaným verbálnym, neverbálnym a fyzickým správaním sexuálnej povahy je pomerne rozšírená v celej populácii. Všetky typy sexuálneho obťažovania od neverbálneho až po sexuálny nátlak zažilo až 6 % populácie. Niektoré prejavy sexuálneho obťažovania sú však rozšírenejšie ako iné. Napríklad neželané verbálne sexuálne obťažovanie (napr. nepríjemné sexuálne komentáre alebo vtipy) zažilo za svoj život až 54 % respondentov a responden-

tiel, pričom skoro jedna tretina všetkých respondentov a respondentiek mala tieto skúsenosti aj v priebehu posledného roku. Verbálne sexuálne obťažovanie tak možno považovať za najrozšírenejší typ sexuálne obťažujúceho správania.

Pomerne rozšírené je i sexuálne obťažujúce správanie písomnej alebo virtuálnej povahy, pričom ide primárne o obťažovanie cez sociálne siete (resp. tzv. nové médiá). V tejto kategórii obťažujúceho správania sa vyskytuje napr. prax zdieľania ne-

želaných sexuálnych obrázkov či fotiek, neželané emaily či SMS správy. Takýto typ obťažujúceho správania uviedlo 38 % respondentov a respondentiek počas života, pričom 15 % uviedlo takúto skúsenosť v poslednom roku (teda približne pol milióna obyvateľov/obyvateliek). Veľmi podobné prevalenčné dáta možno pozorovať v kategórii sexuálneho obťažovania neverbálneho charakteru. Ide napr. o neželané sexuálne gestá, okukovanie či žmurkanie. Takýto typ obťažujúceho správania zažilo niekedy počas života 37 % respondentov a respondentiek, pričom až 24 % za posledný rok. Tento typ obťažujúceho správania sa najčastejšie deje vo verejnom priestranstve alebo na pracovisku.

Medzi najinvasívnejšie prejavy sexuálneho obťažovania možno zaradiť fyzické neželané správanie a sexuálny nátlak. Pri fyzickom neželanom správaní sa prieskum dopytoval na neželané dotyky, bozky či obchytkávanie a hladenie. Tento typ sexuálneho obťažovania zažilo niekedy počas života 37 % respondentov a respondentiek. Skúsenosť v poslednom roku malo 12 % respondentov a respondentiek, pričom v reálnych číslach sa môže jednať až o vyše 400 000 ľudí s touto skúsenosťou v poslednom roku. Sexuálny nátlak, pri ktorom dochádza k vyhrážaniu sa a k nátlaku k sexuálnej aktivite, zažilo až 10 % respondentov a respondentiek, pričom 3 % uvádzali túto skúsenosť za posledný rok (ide o vyše 100 000 ľudí s obdobnou skúsenosťou za posledných 12 mesiacov). V tomto prípade hovoríme o konaní, ktoré hraničí so sexuálnym násilím a môže byť v budúcnosti v slovenskom prostredí zahrnuté pod trestné činy.

Dáta z prevalenčného prieskumu zviditeľňujú rozšírenú prax obťažujúceho správania v celej populácii, vrátane u mužov, u ktorých nachádzame skúsenosti s obťažujúcim správaním od žien i od iných mužov. Napriek tomu dáta poukazujú na rodový rozmer obťažujúceho správania v podobe špecifických trendov medzi slovenskými ženami. Sexuálne obťažovanie, s ktorým majú skúsenosti, je bezprecedentné, keďže v porovnaní s mužmi majú ženy tieto skúsenosti v oveľa vyššej miere. Napríklad neverbálne sexuálne obťažovanie zažilo niekedy počas života až 53 % žien a každá piata žena v poslednom roku. Sexuálny nátlak sa tiež výrazne prejavil u žien (až 73 % zo všetkých

respondentiek) a menej u mužov (23 %). Možno teda hovoriť o dvoch zásadných trendoch: značne rozšírených skúsenostiach s praxou obťažujúceho správania v celej populácii a výrazne rozšírenejších skúsenostiach s obťažujúcim správaním medzi ženami (vrátane najinvasívnejších praktík, akými je sexuálny nátlak). Zásadný trend však vidíme aj v skúsenostiach s obťažovaním s ohľadom na neheterosexuálnu sexuálnu orientáciu (t. j. ľudia s LGB identitou), ktorá zvyšuje riziko takejto skúsenosti napríklad pri sexuálnom nátlaku.

Znepokojujúce výsledky priniesla analýza náchylnosti k viktimizácii sexuálnym obťažovaním z pohľadu veku. Pri skúsenostiach s písomným či virtuálnym sexuálnym obťažovaním patria k najohrozenejším skupinám ženy vo veku 15 až 34 rokov a muži vo veku 15 až 24 rokov. Podobné výsledky možno vidieť aj pri skúsenostiach s fyzickým správaním sexuálnej povahy. Preto možno konštatovať, že tieto prejavy obťažujúceho správania zasahujú zraniteľné skupiny mužov a žien v mladom veku – počas štúdia či pri nástupe do práce, čo môže zásadne vplývať na kvalitu života či pocit bezpečia mladých ľudí v organizáciách i na verejnom priestranstve. Vzdelávanie v oblasti vzťahovej a sexuálnej výchovy by malo preto adresovať témy násilia a sexuálneho obťažovania čím skôr, aby mali mladí ľudia dostatok nástrojov a kontaktov, ktoré im umožňujú sa s takýmto správaním vysporiadať a zasiahnuť, ak sú jeho svedkami, či dokonca preventívne vplývať na páchanie sexuálneho obťažovania z ich strany už v mladom veku. Nemožno však tvrdiť, že sa skúsenosť s obťažujúcim správaním objavuje len v mladom veku.

Medzi osobami, ktoré sa dopúšťajú sexuálneho obťažovania jednoznačne dominujú muži. Medzi páchatelmi verbálneho sexuálneho obťažovania najčastejšie nachádzame cudzích mužov na ulici (50 %<sup>2</sup>), kolegov v práci (42 %), kamarátov (39 %) či cudzích mužov v reštaurácii (38 %). Jedná sa teda o cudzích aj známych mužov. Podobné výsledky nachádzame pri fyzickom sexuálnom obťažovaní, kde sa najčastejšie objavujú kamaráti (36 %), cudzí muži v reštaurácii (34 %) či kolegovia v práci (33 %). Celkom očakávane v online prostredí dominujú cudzí muži (50 %), ktorí primárne obťažujú cez sociálne siete, no obťažujúceho správania sa zjavne dopúšťajú aj ženy (52 %). Tieto výsledky súznia aj s inými štúdiami, ktoré sa venovali obťažujúcemu správaniu v online prostredí, ktoré poukazujú na porovnateľnú mieru obťažujúceho správania zo strany žien v online prostredí (viď napr. výskum STIR 2015 o skúsenostiach mládeže). Spomedzi blízkych ľudí sa teda najčastejšie obťažovania dopúšťajú kamaráti v rámci rovesníckych vzťahov či kolegovia. Avšak nemožno opomenúť tiež značnú mieru obťažujúceho správania od cudzích ľudí, prevažne mužov, ktoré je zákonom slabo pokryté.

Napriek tomu, že sú rôzne prejavy sexuálneho obťažovania pomerne rozšírené (napr. obťažovanie verbálneho charakteru), respondenti a respondentky uvádzali, že sa s týmito skúsenosťami zdôverovali pomerne zriedkavo. Išlo len o 26 % všetkých respondentov a respondentiek. Najčastejšou skupinou ľudí, ktorým sa osoba zdôverila, boli kamaráti (80 %), členovia/členky rodiny (59 %), kolegovia/kolegyne (36 %) alebo spolužiaci a spolužiačky (34 %). Aj keď sa zdôverenie inštitúcii či odborníkovi/odborničke objavovalo len zriedkavo, vo väčšine prípadov išlo o psychológa/psychologičku, v 12 % prípadov išlo o políciu. Môžeme teda pozorovať trend vysporiadávania sa so situáciou cez osobné vzťahy, resp. hľadanie podpory a pochopenia u blízkych v rodine alebo v organizácii. Respondenti a respondentky boli zároveň väčšinou spokojní/é s reakciou ľudí, ktorým sa zdôverili. Dáta ukazujú, že o niečo viac nespokojní boli s reakciou zamestnávateľa a polície. To je potenciálne vysvetliteľné predpokladom, že zamestnávateľa

nevedia o svojej povinnosti sexuálne obťažovanie na pracovisku odstraňovať v zmysle antidiskriminačného zákona, ako aj nevedomosťou širšej verejnosti o tom, že sexuálne obťažovanie nespadá pod trestné právo a teda nie je vhodné podať trestné oznámenie. Analýza však nebola schopná preukázať štatistickú signifikantnosť týchto trendov pre nízku počtu respondentov/respondentiek.

Zásadnými výsledkami prieskumu boli rôzne dôvody, ktoré respondentov a respondentky viedli k tomu, že sa so svojimi skúsenosťami nezdôverovali. Väčšina respondentov a respondentiek (77 %) uviedla, že sa s problémom vysporiadali sami/y. Nasledoval argument, že incident nepovažovali za závažný (73 %), či argument, že by sa zdôverením situácia nezmenila (46 %) alebo že bolo jednoduchšie zostať ticho a ponechať to v súkromí (40 %). 31 % respondentov a respondentiek uviedlo, že by bol proces sťažovania pre nich príliš náročný. Vo výsledkoch teda možno pozorovať jednoznačný trend snahy žien i mužov riešiť túto situáciu v súkromí. Avšak objavuje sa aj bagatelizácia sexuálneho obťažovania, ktorú môžeme považovať za tzv. emočný copingový mechanizmus, resp. mechanizmus vyrovnávania sa so situáciou (Scarduzio, Sheff & Smith), ktorý pomáha jednotlivcom situáciu spracovať v prípade, ak sa cítia bezmocní/é. Zriedkavé je využívanie verejných nástrojov či prostriedkov, ako aj nedôvera k týmto nástrojom a obava z ich náročnosti.

Pomerne prekvapivým výsledkom je, že väčšina respondentov a respondentiek uvádza vedomosť, že sexuálne obťažovanie je zakázané zákonom (spolu až 83 % respondentov a respondentiek uvádza „určite áno“ a „skôr áno“). 86 % respondentov a respondentiek zároveň uvádza, že by „určite“ alebo „skôr áno“ vedeli, čo v prípade sexuálneho obťažovania robiť. Napriek tomu v praxi vidíme len slabú aplikačnú prax antidiskriminačného zákona, čo značí, že vedomosť o zákone sa nevyhnutne nepretavuje do súdnych sporov. Z dát možno však usudzovať, že Slováci a Slovenky považujú vymáhanie tejto právnej ochrany za veľmi časovo či finančne náročné alebo nejednoznačné. Kľúčovým

2 Percentá uvádzajú podiel mužov a žien, ktoré označili daného páchatela/páchatelku v otázke: „Zoberte prosím teraz do úvahy všetky takéto situácie, s ktorými ste sa stretli od 15 rokov až po súčasnosť. Kto sa k Vám takto správal?“.

faktorom sa môže napriek obrátenému dôkaznému bremenu javiť aj dôkazná núdza, ktorá je zásadná v prípadoch obťažovania, ku ktorému dochádza „medzi štyrmi očami“. Medzi respondentami a respondentkami však prevládal názor, že by sexuálne obťažovanie na verejných priestranstvách malo byť tiež postihované zákonom (až 94 % respondentov a respondentiek súhlasilo). Tu môžeme pozorovať zásadný posun od výsledkov prieskumu Eurobarometer z roku 2016, v rámci ktorých až 37 % respondentov a respondentiek odmietlo zákaz sexuálneho obťažovania v podobe komentárov na ulici. (Directorate-General for Justice and Consumers, European Commission, 2016).



# 3. Modul: Sexuálne obťažovanie v prostredí zamestnania

Prvotné mapovanie expertného poznania v téme sexuálneho obťažovania ukázalo, že sa v oblasti pracovnoprávných vzťahov, resp. v oblasti zamestnania, objavujú systémové nedostatky, ktoré v tomto prostredí limitujú prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania. Rozhovory s expertkami a expertkami v slovenskom prostredí poukázali napríklad na slabé povedomie širšej verejnosti o legislatíve zakazujúcej sexuálne obťažovanie v pracovnoprávných vzťahoch, čo vplýva na domáhanie sa práv u jednotlivých zamestnancov a zamestnankýň či na nedostatky vo vedomostiach a nezaujeme o tému zo strany zamestnávateľov, ktorí sú adresátmi antidiskriminačného zákona. No štúdia tiež zdôraznila nedostatky na úrovni verejných inštitúcií, napr. poukazuje na nedostatok finančných i poznatkových zdrojov regionálnych inšpektorátov práce.

Preto bolo cieľom tohto výskumného a vzdelávacieho modulu v prvom rade nahliadnuť na špecifickú sexuálneho obťažovania v prostredí organizácií, ktoré poskytujú zamestnanie a následne predstaviť uchopiteľné nástroje pre inšpektorky/inšpektorov práce, ktorých úlohou je obťažovanie na pracovisku odhaľovať, ako aj pre samotných zamestnávateľov, personálne oddelenia či ich zamestnancov/zamestnankyne.

Prvou výskumnou aktivitou v medziach tohto modulu boli fokusové skupiny s expertmi a expertkami -- predstaviteľmi a predstaviteľkami firiem, ktoré pôsobia na Slovensku a ktoré sú súčasťou iniciatívy Charta Diverzity pod neziskovou organizáciou Nadácia Pontis. Táto iniciatíva združuje zamestnávateľov, ktorí majú záujem venovať sa na pracovisku témam diverzity a inklúzie. Počas októbra 2020 sme takéto fokusové skupiny uskutočnili tri, so siedmymi zástupcami a zástupkyňami zo šiestich firiem pôsobiacich na Slovensku. Cieľom

fokusových skupín bolo diskutovať o dobrej praxi prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania na pracovisku. Samotný výklad antidiskriminačného zákona od zamestnávateľov očakáva, že budú vytvárať nástroje prevencie, ako je napríklad poskytovanie širokého spektra vzdelávaní a tréningov, že ukotvia zákaz sexuálneho obťažovania vo svojich interných normách, no zároveň vytvoria mechanizmy nahlasovania a sankcionovania sexuálneho obťažovania priamo na pracovisku (Debrecéniová, 2008). Tieto očakávania vyplývajú aj z aktuálnych poznatkov o sexuálnom obťažovaní v zamestnaní, ktoré zdôrazňujú zásadný vplyv organizačnej kultúry a štruktúry pracoviska na to, či bude k sexuálnemu obťažovaniu dochádzať (Schein 1990; Hulin, Fitzgerald & Drasgow, 1996; Dominick, 2018). Dáta z týchto skupinových rozhovorov poslúžili nielen ako báza pre ďalšie výskumné aktivity, ale boli ďalej spracované do prvého metodického materiálu pre zamestnávateľov pod názvom *Ako pristupovať*

*k sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku?* (Valkovičová, 2021), ktorá je súčasťou prílohy č. 1.

Paralelne s touto aktivitou prebiehala spolupráca s Národným inšpektorátom práce a regionálnymi inšpektorátmi. Výsledkom tejto spolupráce je *Metodika pre inšpektoráty práce na zisťovanie a posudzovanie prípadov diskriminácie so zameraním na rodovú diskrimináciu* (Lajčáková, 2020). Cieľom metodiky je poskytnúť inšpektorkám a inšpektorom praktický výklad k jednotlivým konceptom antidiskriminačného práva, ako je napríklad aj sexuálne obťažovanie či nepriama diskriminácia. Metodika tak okrem právneho výkladu pracuje aj s aktuálnymi spoločenskovednými poznatkami o diskriminačnom správaní v zamestnaní.

Kľúčovou výskumnou aktivitou tohto modulu bolo skúmanie organizačných podmienok, ktoré v zamestnaní vedú k pretrvávaniu sexuálneho obťažovania. Za týmto účelom v mesiacoch máj a jún 2020 výskumníčky organizovali anonymizované hĺbkové rozhovory s osobami, ktoré zažili sexuálne obťažovanie v prostredí zamestnania. Napriek tomu, že výzva na účasť vo výskumných rozhovoroch nebola rodovo špecifická, online stretnutí sa zúčastnilo 15 žien. Zo všetkých komunikačných partneriek malo osem skúsenosť so sexuálnym obťažovaním v jednom zamestnaní a sedem malo takúto skúsenosť vo viacerých zamestnaniach. Výskumné rozhovory vychádzali z perspektívy sexuálneho obťažovania ako komplexnej situácie, v ktorej kľúčovú rolu zohráva organizačná kultúra i spoločenské normy (Hulin, Fitzgerald & Drasgow, 1996). Štruktúra výskumného rozhovoru kopírovala model kognitívneho a naratívneho interview (Kvale & Brinkmann, 2009), pričom následná analýza využívala reflexívnu tematickú analýzu (Braun & Clarke, 2019). Každý výskumný rozhovor sa tak venoval niekoľkým témam: charakteru sexuálneho obťažovania, pozícii osoby, ktorá obťažovala a komunikácii s ňou, predpokladaným facilitačným faktorom u osoby, ktorá obťažovala, organizačným a pracovným podmienkam vplyvajúcim na obťažovanie, reakciám blízkych a okolia na obťažovanie a komunikácii s nimi, reakciám vedenia organizácie na obťažovanie, rôznym krátkodobým a dlhodobým vplyvom sexuálneho obťažovania na komunikačnú partnerku, emočnému prežívaniu komunikačnej

partnerky a stratégiám vysporiadavania sa (tzv. coping-u) so sexuálnym obťažovaním a odporúčaniam iným osobám, ktoré zažívajú obťažovanie a odporúčaniam organizáciám.

Niektoré z týchto tematických oblastí boli následne spracované do kapitol metodiky *Zdroj: Pracovisko bez sexuálneho obťažovania: Ako na to?* (Valkovičová, Karkošková & Musilová, 2023). Cieľom metodiky bolo za pomoci poznatkov z výskumu predstaviť problematiku sexuálneho obťažovania z rôznych perspektív a zároveň vytvoriť praktickú metodiku pre kohokoľvek so záujmom reformovať pracoviská v zmysle antidiskriminačného zákona. Metodika preto okrem kapitol venovaných niektorým častiam tohto kvalitatívneho výskumu venuje priestor výkladu antidiskriminačného zákona či dobrej praxi a odporúčaniam, ako pristupovať na pracovisku napríklad k téme vzdelávania, nahlasovania sexuálneho obťažovania i jeho monitorovania.

Jedna z tém, ktorou sa metodika venovaná pracoviskám zaoberá, sú rôzne dopady sexuálneho obťažovania. U komunikačných partneriek sa opakovanie objavovali závažné dopady, ktoré mali ďalej vplyv na ich pocit bezpečia v práci i mimo nej, pocit súdržnosti s pracovným kolektívom, i na vzťah k pracovisku a organizácii ako takým. Podľa výskumu medzi najrozšírenejšie negatívne dopady sexuálneho obťažovania spojeného s prácou môžeme pomenovať napr. nechúť chodiť do práce (objavilo sa u siedmych komunikačných partneriek), negatívna zmena vzťahov s kolegami/kolegyňami (opäť sedem komunikačných partneriek), či negatívna zmena vzťahu s osobou, ktorá sa obťažovania dopúšťala (dopad popísalo šesť komunikačných partneriek). Okrem týchto dopadov sa však objavili napr. aj zmena pracovného nasadenia či agendy, strata energie či poruchy pozornosti (Valkovičová, Karkošková & Musilová, 2023). Výskum teda poukazuje na to, že by zamestnávateľia okrem povinností, ktoré im ukladá zákon, mali tiež zohľadňovať neblahý vplyv sexuálneho obťažovania na pracovný výkon ich zamestnancov a zamestnaných. Okrem dopadov, ktoré sa vzťahovali k práci, sa však u komunikačných partneriek objavili aj dlhodobé dopady, ktoré mali ďalej vplyv na ich súkromný život, ako napr. averzia a nedôvera voči mužom

(objavilo sa u piatich komunikačných partneriek), zhoršenie vzťahov s rodinou (objavilo sa u dvoch komunikačných partneriek) až po problémy s psychickým zdravím (objavilo sa u dvoch komunikačných partneriek).

Skúmanie dlhodobých a krátkodobých dopadov sexuálneho obťažovania na komunikačné partnerky by však nemalo navodzovať dojem, že tieto ženy aktívne nevyvíjali úsilie sa zo situácie sexuálneho obťažovania vymaniť, resp. úsilie sa týmto situáciám vyhnúť v budúcnosti. V tomto ohľade sme sa zamerali na tri typy stratégií: behaviorálne, pasívne emočné a aktívne emočné stratégie (Lazarus & Folkman, 1984). Kvalitatívny výskum zdôraznil, že ženy na pracovisku často kombinovali rôzne stratégie, pričom niektoré na prvý pohľad nemuseli byť zjavné okoliu. Opakovane sa medzi emočnými stratégiami objavovala napríklad snaha porozumieť motívom obťažujúceho konania či snaha „zvyknúť si“ a ignorovať konanie, keďže práve toto komunikačným partnerkám odporúčalo ich okolie a blízki. Medzi behaviorálnymi stratégiami dominovala snaha vyhýbať sa osobe, ktorá obťažovala, či zvažovanie odchodu zo zamestnania (resp. podanie výpovede).

Nahlásenie skúsenosti s obťažovaním vedeniu organizácie bolo pomerne zriedkavé. Z 15 komunikačných partneriek, ktoré sa zapojili do výskumu, o svojej skúsenosti vedeniu či personálnemu oddeleniu povedalo len šesť komunikačných partneriek (aj to nie vo všetkých prípadoch, resp. na všetkých pracoviskách). Z týchto šiestich komunikačných partneriek v nejakom bode svojej pracovnej dráhy nápravu situácie, kedy sexuálne obťažovanie pod vplyvom podnetu prestalo, zažili len 2 komunikačné partnerky (Valkovičová, Karkošková & Musilová, 2023). Napriek tomu, že zvolené behaviorálne stratégie vysporiadávania sa so sexuálnym obťažovaním neboli v súlade s očakávaniami, ktoré na zamestnankyne kladie antidiskriminačný zákon -- t. j. očakávanie, že v prípade sexuálneho obťažovania nahlásia túto skúsenosť zamestnávateľovi -- nemožno o komunikačných partnerkách hovoriť ako o „pasívnych obetiach“ sexuálneho obťažovania. Nimi zvolené stratégie vychádzali z kritického posúdenia spoločenskej a organizačnej klímy, ako aj z dostupnosti nástrojov a komunikácie vedenia

o problematike sexuálneho obťažovania. Rozhodnutie nenahlásiť skúsenosť s obťažovaním a namiesto toho hľadať iné stratégie a riešenia, je tak často racionálnym rozhodnutím, ktoré vyplýva z komplexných okolností.

Ako akútna sa preto objavila otázka povedomia o zákaze sexuálneho obťažovania. Zdá sa, že mnohé partnerky v období, keď zažívali sexuálne obťažovanie, nemali vedomosti o tom, že sexuálne obťažovanie na pracovisku je antidiskriminačným zákonom zakázané. Osemkomunikačných partneriek z 15 nemalo vedomosť o zákaze sexuálneho obťažovania ani v čase výskumného rozhovoru. Päť komunikačných partneriek sa vyjadrilo, že o zákaze sexuálneho obťažovania v zákone vedia. Jedna komunikačná partnerka sa o zákaze sexuálneho obťažovania v zákone dozvedela až po tom, čo zažila obťažovanie na pracovisku. Ďalšia komunikačná partnerka síce vedela o zákaze sexuálneho obťažovania v zákone, no bola presvedčená o tom, že by takéto porušenie zákona mala nahlásiť na policíu, čo nechcela urobiť. Komunikačné partnerky, ktoré vedeli o zákaze sexuálneho obťažovania v zákone, zároveň dostali otázku, či niekedy tento právny nástroj využili. Z týchto siedmych žien len jedna komunikačná partnerka hovorila o tom, že informáciu o zákaze využila pri komunikácii s personálnym oddelením. Ostatné komunikačné partnerky sa však rozhodli napriek vedomosti nevyužiť tento nástroj z rôznych dôvodov, pričom zásadným faktorom bolo presvedčenie (podľa ich individuálnych skúseností a okolností), že by to ich situáciu len zhoršilo. Objavujú sa tak dve zásadné bariéry v uplatňovaní zákazu sexuálneho obťažovania v Antidiskriminačnom zákone. Prvou je neznalosť zákona a jeho špecifik, ktoré napríklad v praxi znamenajú, že sa o riešenie sexuálneho obťažovania na pracovisku má postarať zamestnávateľ a nie polícia a vyšetrovatelia. Druhou bariérou sú faktory ako strach z pomsty či straty zamestnania, ktoré vedú k istej nedôvere v spravodlivosť a ktoré bránia osobám, ktoré zažívajú sexuálne obťažovanie, aby sa obrátili na Antidiskriminačný zákon ako na právny nástroj.

Kľúčovou témou výskumných rozhovorov bolo povedomie a prístup zamestnávateľa, napr. v podobe riešenia situácie sexuálneho obťažovania vedením

či personálnym oddelením. Mnohé komunikačné partnerky nemali dôveru v týchto aktéroch, že situáciu vyriešia v ich prospech. Z výskumných rozhovorov však vyplývalo, že zamestnávateľia buď ignorovali alebo nemali vedomosť o svojej povinnosti nahlásené podnety sexuálneho obťažovania aktívne riešiť, či vplývať na pracovisko preventívne. Z 15 komunikačných partneriek zapojených do výskumných rozhovorov zažili nejakú formu vzdelávania o sexuálnom obťažovaní len tri, pričom jedna z nich považovala toto vzdelávanie za nedostatočné. Zvyšných 12 komunikačných partneriek odpovedalo, že v žiadnom zo zamestnaní, kde zažívali sexuálne obťažovanie, nemali možnosť absolvovať školenie o sexuálnom obťažovaní (Valkovičová, Karkošková & Musilová, 2023). Nedostatok vzdelávania v tejto téme tiež znamená, že komunikačné partnerky mnohokrát nemali informáciu o tom, či bolo sexuálne obťažovanie na pracovisku zakázané aj niektorými inými internými normami, napr. etickým kódexom či pracovným poriadkom. Efektívny tréning o sexuálnom obťažovaní na pracovisku by mal obsahovať aj tieto informácie.

V neposlednom rade sa ako téma vo výskumných rozhovoroch s 15 komunikačnými partnerkami objavovali faktory organizačnej kultúry pracovísk. Tieto faktory na jednej strane podnecujú sexuálne obťažovanie, no následne tiež pôsobia na jeho pretrvávanie a bránia procesu nápravy. V ostatnom čase sa tiež téme sexuálneho obťažovania v zamestnaní venoval výskum v Českej republike, pričom autorka v závere jasne odkazuje na kľúčový koncept organizačnej kultúry: „Z [výskumu] vyplýva, že *nejúčinnějšími nástroji, jak sexuální obtěžování řešit, je důsledná kontrola a možnost odvolat se (odborný, zodpovědná osoba v otázce mezilidských vztahů) a jasně definovaná organizační kultura, která obtěžování a sexuální obtěžování netoleruje.*“ (Křížková, 2006, s. 50) Napriek tomu, že sa odborná literatúra jednoznačne zhoduje na kľúčovej úlohe organizačných faktorov pri prevencii a eliminácii sexuálneho obťažovania (Dominick, 2022), je nevyhnutné si tiež klásť otázky o jednotlivých aspektoch organizačnej kultúry, napr. aké formálne a neformálne normy vplývajú na prax sexuálneho obťažovania, či ako štruktúra pracoviska a práce vplýva na jeho pretrvávanie. Vo výskumných rozhovoroch s 15 komunikačnými part-

nerkami sa dominantne prejavovali štyri aspekty organizačnej kultúry:

1. **Formálna i neformálna autorita ľudí, ktorí obťažovali, mala vplyv na to, aké možnosti mali komunikačné partnerky túto situáciu riešiť.** Ak obťažovala osoba, ktorá má v organizácii formálnu či neformálnu autoritu (napr. šéf alebo seniorný a vážený kolega), komplikovalo to možnosti a negatívne vplývalo na vôľu zamestnancov/zamestnankyň konať, či už boli sami/y terčom obťažovania, alebo boli jeho svedkami. Vo viacerých prípadoch obťažovala priamo nadriadená osoba alebo osoba, ktorá mala vplyv na pracovnú dráhu či vyplácanie mzdy zamestnankyniam.
2. **Familiárnosť vo vzťahoch na pracovisku a prekračovanie hraníc súkromia.** Viaceré komunikačné partnerky o pracoviskách, na ktorých zažívali sexuálne obťažovanie hovorili ako o kultúrach, v ktorých je sexualita súčasťou bežnej komunikácie.
3. **Verejný charakter rôznych praxí sexuálneho obťažovania viedol k normalizácii takýchto praktík v zamestnaní.** Komunikačné partnerky vo výskumných rozhovoroch pomenovávali mnohé situácie s obťažujúcim správaním. Tieto praxe sa však do značnej miery diali na verejnosti za prítomnosti iných svedkov. Nie vždy však v týchto situáciách všetci pozorovatelia a pozorovateľky aj zasiahli, čo ďalej viedlo k normalizácii takejto praxe v organizáciách.
4. **Nedostupnosť osoby/oddelenia, ktoré by zamestnancovi/zamestnankyni pomohlo s riešením incidentu sexuálneho obťažovania.** Táto skúsenosť sa objavila u siedmych komunikačných partneriek, pričom niektoré hovorili o tom, že v ich zamestnaní neexistovalo personálne oddelenie, na ktoré by sa mohli obrátiť. Iné popisovali situáciu, kedy takéto designované osoby boli prítomné na pracovisku, no komunikačné partnerky im nedôverovali, preto sa na ne so svojou sťažnosťou neobrátili.

Výsledky výskumu teda poukazujú na to, že organizačnú kultúru a štruktúru pracoviska a práce, ktoré spolu vytvárajú špecifickú organizačnú klímu, je nevyhnutné zohľadniť pri reforme praco-

vísk v zmysle zákazu sexuálneho obťažovania. Za zmienku však opäť stoja aj komplexnejšie faktory pracovných podmienok, ako je už spomínaná prekarita zamestnania. Práve zamestnanci a zamestnankyne, ktoré zažívajú finančné ťažkosti alebo si nemôžu dovoliť prísť o príjem, sa stávajú skupinou zraniteľnou voči porušovaniu ich práv na pracovisku. V závere štúdie o sexuálnom obťažovaní na českých pracoviskách však autorky zdôrazňujú, že „organizace v první řadě sledují své vlastní cíle; to, co nestojí v cestě těmto cílům, není vnímáno jako problém.“ (Dudová a Uhde, 2006, s. 78)

# 4. Modul: Sexuálne obťažovanie vo vysokoškolskom prostredí

Výskumné rozhovory s expertmi a expertkami na tému sexuálneho obťažovania poukázali na vysoké školy ako na jedno z prostredí, v ktorom dochádza k tomuto nerovnému zaobchádzaniu. Napriek obdobným štúdiám v Českej republike (viď napr. Vohlídalová, 2009; Šaldová, Tupá & Vohlídalová, 2009; Smetáčková Pavlík & Kolářová, 2009) v slovenskom prostredí doposiaľ nedošlo k systematickému či reprezentatívne zberu dát. S cieľom doplniť túto medzeru v poznaní došlo v akademickom roku 2019/2020 k celoslovenskému výskumu na verejných vysokých školách. Podrobnú analýzu výsledkov publikoval výskumný tím pod názvom *Sexuálne obťažovanie na vysokých školách (správa z výskumu)* (Valkovičová a kol., 2021).

Online dotazníky administrátorky zbierali priamo na pôde vysokých škôl počas výučby, čo si vyžadovalo značnú spoluprácu zo strany jednotlivých fakúlt. Zo 109 fakúlt sa nám počas tohto akademického roka podarilo nadviazať pozitívnu spoluprácu s päťdesiatimi fakultami, no do jari 2020 sa nám podarilo navštíviť len 33 z nich. Do začiatku karanténnych opatrení súvisiacich s pandemiou COVID-19 sa nám podarilo osloviť 1621 študentiek a študentov denného štúdia. Zámerom výskumného tímu bolo primárne osloviť vyššie ročníky (4.-6. ročník vysokoškolského štúdia), pričom priemerný vek respondentov a respondentiek bol 23 rokov.

Z prevalenčných výsledkov vyplýva, že najrozšírenejšou obťažujúcou praxou vo vysokoškolskom prostredí je tzv. rodovo motivované obťažovanie, napr. komentáre a vtipy so sexuálnym podtónom, znevažovanie mužov alebo žien pre ich rod či se-

xuálne útočné poznámky. Skúsenosti s rodovo motivovaným obťažovaním malo až 76 % všetkých študentov a študentiek. Značne rozšírená sa javí aj prax neželanej, resp. nevitanej sexuálnej pozornosti, ako napr. opakované pozývanie na stretnutia napriek odmietnutiu, nevyžiadané zdieľanie sexuálne explicitných materiálov či nevyžiadané dotyky. S neželanou sexuálnou pozornosťou mal skúsenosť skoro každý/á druhý/á študujúci/študujúca na vysokej škole – t. j. 46 %. Fyzicky najinvasívnejšie prejavy sexuálneho obťažovania, tzv. sexuálny nátlak, sa objavili u 3 % študentov a študentiek, pričom 2 % zo všetkých študentov a študentiek vo výberovom súbore uviedlo, že išlo o opakovaný sexuálny nátlak. Prax sexuálneho nátlaku môžeme tiež pomenovať ako sexuálne obťažovanie *quid pro quo* – teda nátlak a vyhrážky, ktorých cieľom je donútiť osobu, aby sa sexuálne podriadila.

Výskum nepreukázal rozdiely v prevalenciách individuálnych či agregovaných foriem sexuálneho obťažovania na základe pohlavia/rodu. Na úrovni individuálnych scenárov, ktoré dotazník študentom a študentkám prezentoval ako možné prejavy sexuálneho obťažovania, sa u mužov študentov častejšie objavili len skúsenosti s používaním zjavných sexuálnych materiálov a s diskutovaním o sexe, keď sa to netýkalo výučby. U žien študentiek sa vo vyššej miere objavovalo zvýhodňovanie na základe pohlavia, opakované žiadosti o stretnutie a nepríjemné dotýkanie. V tomto ohľade však nemožno hovoriť o systematických rozdieloch alebo špecifikách obťažovania, ktoré by zažívali len muži študenti či len ženy študentky.

Okrem značnej prevalence všetkých troch klastrov sexuálneho obťažovania však dáta poukazujú aj na trend opakovaného sexuálneho obťažovania – študenti a študentky totiž v dotazníku uvádzali, že zvyčajne sa jednalo o opakované situácie (pozn.: išlo o 86 % z tých respondentov a respondentiek, ktorí a ktoré zažili rodovo motivované obťažovanie, 78 % z tých respondentov a respondentiek, ktoré zažili neželanú sexuálnu pozornosť, a 50 % z tých respondentov a respondentiek, ktoré zažili sexuálny nátlak).

Riziko, že sa osoba stane terčom sexuálneho obťažovania vo vysokoškolskom prostredí, patrilo tiež medzi kľúčové otázky výskumu. Podľa výsledkov sa ako rizikové zdajú dve charakteristiky respondentov a respondentiek – vek a neheterosexuálna sexuálna orientácia (resp. LGBTI identita). Vek vyšší ako 23 rokov bol asociovaný s mierne nižším rizikom rodovo motivovaného obťažovania, zatiaľ čo neheterosexuálna orientácia bola asociovaná s 35-percentne vyšším rizikom neželanej sexuálnej pozornosti a 81-percentne vyšším rizikom sexuálneho nátlaku. S ohľadom na riziko spojené s neheterosexuálnou orientáciou však ide o malú časť vzorky (len 3,5 % všetkých respondentov a respondentiek sa identifikovalo ako LGBTI osoby) a zároveň je miera empirických dôkazov v prospech tohto efektu veľmi nízka. Preto by tieto výsledky mali skôr viesť k ďalšiemu výskumu.

Výskum poňal sexuálne obťažovanie vo vysokoškolskom prostredí ako komplexný fenomén, ktorého pôvodcami môžu byť rovnaokvyučujúci a vy-

učujúce ako aj rovesníci – spolužiaci a spolužiačky. Obťažujúce správanie rovesníkov a rovesníčok tiež vplýva na kvalitu života a štúdia či pocit bezpečia na vysokej škole i priamo na internáte. Z výsledkov výskumu vyplýva, že najčastejšie sú pôvodcami sexuálneho obťažovania rovesníci – študenti muži (v 37 % prípadov), no pomerne často sa objavuje aj obťažovanie od učiteľov mužov (24 % prípadov) a od rovesníčok – študentiek žien (23 %). Z analýzy dát vyplýva, že riziko páchania sexuálneho obťažovania je vo vysokoškolskom prostredí dvakrát vyššie pre mužov. Obťažujúce správanie v rovesníckych kolektívach však tiež nie je zriedkavé. Iní študenti a študentky sa najčastejšie dopúšťajú sexuálneho nátlaku i neželanej sexuálnej pozornosti. To poukazuje na rozšírenú sexualizovanú komunikáciu či na nedostatok súhlasu alebo uznania intímnych hraníc v týchto kolektívach mladých ľudí.

Je však tiež nutné zdôrazniť, že učitelia a učiteľky ako pôvodcovia sexuálneho obťažovania predstavovali až 34 % prípadov. V pomere k množstvu iných študentov a študentiek, ktoré študujúci počas štúdia na vysokej škole stretnú, je to nezanedbateľný údaj. Skúsenosť s obťažovaním od pedagóga či pedagogičky pritom môže byť pre študujúcich zásadná, keďže ide v organizačnej kultúre a štruktúre o osoby so značnou mocou a autoritou. Sú to zároveň osoby, ktoré určujú pravidlá štúdia. Práve preto môže byť pre študentov a študentky náročné sa voči takejto situácii ohradiť či vyhľadať pomoc (Johnson, Widnall & Benya, 2018).

S ohľadom na zahraničnú literatúru venoval tento výskumný projekt tiež pozornosť tomu, na akých miestach najčastejšie dochádza k obťažujúcemu správaniu. Najčastejšou odpoveďou na túto otázku boli miesta, kde dochádza k výučbe, teda počas vzdelávacieho procesu (28 %) alebo počas prestávky (28 %). Ako ďalšia najčastejšia odpoveď nasledovali internáty (19 %) a online prostredie (12 %). Tento výsledok je nutné zohľadniť v kontexte predchádzajúcich výskumov, ako napríklad prieskum násilia na ženách od Európskej agentúry pre základné práva, podľa ktorého 17 % slovenských žien od pätnásteho roku života zažilo obťažovanie v online priestore (*European Union Agency for Fundamental Rights*, 2015).

Napriek značným skúsenostiam s obťažovaním nie je pre študentov a študentky verejných vysokých škôl bežné sa so svojou skúsenosťou zdôverovať. Zo všetkých opýtaných, ktorí/é zažili nejaký prejav obťažujúceho správania, sa so svojou skúsenosťou podelila len jedna tretina, z toho bolo 22 % študentiek a len 9 % študentov. Z analýzy vyplynulo, že študenti a študentky sa zriedkavo zdôverujú so skúsenosťou s rodovo motivovaným obťažovaním, skôr je to typické pre fyzicky invazívnejšie obťažujúce správanie. Ak sa niekomu so svojou skúsenosťou zdôveria, najčastejšie ide o spolužiakov/ spolužiačky (78 %), priateľov a priateľky (65 %) či rodinu (50 %). Štátne inštitúcie či škola samotná je zvyčajne na chvoste tohto rebríčka. Nie je preto prekvapením, že len v 1 % prípadov podľa študentov a študentiek aj na škole začalo formálne konanie vo veci sexuálneho obťažovania (t. j. v 12 prípadoch). Študenti a študentky, ktoré sa nikomu so svojou skúsenosťou nezdôverili, uvádzali ako najčastejšie dôvody to, že incident nepovažovali za dostatočne závažný (27 %) alebo sa rozhodli situáciu vyriešiť sami (19 %). O riešení, ktoré zvolili, však už ďalšie informácie nemáme.

Sexuálne obťažovanie môže mať dlhodobé dôsledky na blaho jednotlivcov a celých kolektívov. Vo výskume nás primárne zaujímali dopady na psychické a fyzické zdravie študentov a študentiek. Z dopadov, ktoré študenti a študentky najčastejšie uvádzali v dotazníkoch, možno uviesť pocity zraniteľnosti (7 %), strata sebaistoty (6 %) či pocity úzkosti (5 %), alebo problémy s koncentráciou (4 %). Tri percentá študentov a študentiek mali depresívne stavy, vzťahové problémy, ťažkosti s učením alebo spánkom.

Scitlivenie a vedomosti o téme sexuálneho obťažovania boli poslednou sekciou otázok vo výskume medzi študujúcimi. V porovnaní s predchádzajúcimi zahraničnými výskumami (viď napr. Fitzgerald & Ormerod, 1991) je ich scitlivenie v téme značné – možno to pozorovať napríklad na tom, aké konanie by sami/y považovali za sexuálne obťažovanie, ak by jeho pôvodcom bol pedagóg alebo pedagogička. Z dát je zjavné, že miera scitlivenia rastie s invazívnosťou obťažujúceho správania. S výnimkou jednej položky vykazovali ženy vo vzorke vyššiu mieru vnímania daných prejavov ako obťa-

žujúcich. V situáciách, ktoré spadali pod neželanú sexuálnu pozornosť a sexuálny nátlak, môžeme pozorovať súhlas s tým, že sa jedná o sexuálne obťažovanie, až u okolo 70 % študujúcich. I právne povedomie je medzi študujúcimi značné. Dve tretiny (69 %) študentov a študentiek si je vedomých, že problematika sexuálneho obťažovania je na Slovensku legislatívne ošetrená v antidiskriminačnom zákone, a 71 % vie, že existuje možnosť obrátiť sa v predmetných prípadoch na súd. Toto scitlivenie však rozhodne nemožno pripisovať vzdelávaniu v tejto téme, ktoré by malo byť študujúcim na vysokej škole dostupné. Len 12 % uviedlo, že im ich škola poskytla v téme informácie.

Napriek nedostatočnému vzdelávaniu v tejto téme si viac ako polovica študentov a študentiek myslí, že by vedenie školy malo prijať opatrenia na predchádzanie sexuálneho obťažovania (priemerná miera súhlasu s týmto tvrdením bola 65 % u študentiek a 59 % u študentov – spolu 80 % všetkých študentov a študentiek „rozhodne súhlasilo“ alebo „skôr súhlasilo“). Študenti a študentky tiež pomerne kriticky vnímajú vzťahy medzi vyučujúcimi a študujúcimi. Približne polovica z nich si myslí, že vyučujúci by nemali mať romantické vzťahy so študentmi a študentkami (priemerná miera súhlasu bola 56 % u študentiek a 54 % u študentov. 67 % zo všetkých študentov a študentiek uviedlo, že „rozhodne súhlasia“ alebo „skôr súhlasia“ s tvrdením). O niečo vyšší podiel študentov a študentiek súhlasil s tvrdením, že vyučujúci by nemali mať sexuálne vzťahy so študentmi a študentkami (priemerná miera súhlasu bola 62 % u študentiek a 57 % u študentov; 72 % zo všetkých študentov a študentiek uviedlo, že „rozhodne súhlasia“ alebo „skôr súhlasia“ s tvrdením).

Napriek tomu sú medzi študentmi a študentkami pomerne rozšírené mýty o sexuálnom násilí, ktorých podstatou je prenos zodpovednosti za obťažovanie či násilie z páchatela/ky na obeť. S tvrdením „*Ženy si často vymýšľajú obvinenia zo sexuálneho obťažovania*“ súhlasilo 28 % študentiek a až 42 % študentov. S tvrdením „*Ženy, ktoré sa obliekajú sexuálne atraktívnym spôsobom si koledujú o sexuálnu pozornosť (napr. komentáre)*“ súhlasí 39 % študentiek a 53 % študentov. Napriek týmto výsledkom možno konštatovať, že študen-



ti a študentky považujú sexuálne obťažovanie za závažný problém. Značné množstvo študentov a študentiek si tiež myslí, že sexuálne obťažovanie je zneužitie, ktoré ovplyvňuje kvalitu života (priemerná miera súhlasu s tvrdením bola u študentiek 75 % a u študentov 70 %). Zároveň možno hovoriť o značnej solidarite voči osobám, ktoré zažili sexuálne obťažovanie v minulosti. Priemerná miera súhlasu s tvrdením, že osoba, ktorá zažila sexuálne obťažovanie, nemá po rokoch nárok na spravodlivosť, bola u študentiek 20 % a u študentov o niečo vyššia – 29 %.

Dáta z výskumu poukazujú na veľmi problematický prístup vysokých škôl k problematike sexuálneho obťažovania. Na jednej strane školy ako adresáti antidiskriminačného zákona o problematike ne-  
vzdelávajú, sú miestami vysokej latencie sexuálneho obťažovania, no v rebríčku aktérov, na ktorých by sa študenti a študentky mohli v prípade problému obrátiť, sa umiestňujú až na konci. Preto dáta z výskumu a prehľad odbornej literatúry pre tento výskumný modul ďalej poslúžili pri tvorbe publikácie *Čo so sexuálnym obťažovaním? Príručka pre vysoké školy* (Kuruc & Valkovičová, 2020) – príloha č. 2 tejto záverečnej správy.

# Odporúčania pre jednotlivé organizácie, súkromný a verejný sektor, i verejné politiky

Nasledujúce odporúčania vychádzajú zo vzdelávacích i výskumných aktivít *Národného projektu prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie* v slovenskom prostredí. Niektoré z dole uvedených odporúčaní už boli publikované v čiastkových výstupoch projektu.

## Vymedzenie pojmu sexuálneho obťažovania a jeho úprava v legislatíve

- Vypracovanie komparatívnej analýzy zákonom upraveného postihovania a prevencie sexuálneho obťažovania v krajinách Európskej únie, prípadne v ďalších krajinách.
- Zahrnutie postihovania sexuálneho obťažovania v rámci Trestného zákona, prípadne v rámci zákona o priestupkoch ako miernejšej formy sexuálneho násillia, čo by uľahčilo prístup k spravodlivosti.
- Vypracovanie komparatívnej analýzy postihovania a prevencie sexuálneho obťažovania vo verejných podnikoch, verejných priestranstvách, hromadnej doprave v krajinách Európskej únie, prípadne v ďalších krajinách. Zahrnutie sexuálneho obťažovania na verejných priestranstvách do slovenskej legislatívy (napr. antidiskriminačný zákon, Trestný zákon alebo zákon o priestupkoch).
- Prostredníctvom osvetovej kampane pomôcť ku zvýšeniu spoločenského povedomia o zákaze sexuálneho obťažovania v oblasti pracovno-právnych vzťahov, prístupu k tovarom a službám a vo vzdelávaní v medziach antidiskriminačného zákona. Cieľom kampane by tiež mali byť praktické informácie o možnosti využitia tohto nástroja v prípade skúsenosti so sexuálnym obťažovaním.
- Prostredníctvom osvetovej kampane by mali byť zamestnávateľa a iní adresáti antidiskriminačného zákona (napr. vedenie škôl) vzdelávaní o svojich povinnostiach prevencie a riešenia incidentov sexuálneho obťažovania vyplývajúcich z antidiskriminačného zákona.
- Zahrnutie prejavov „sexuálneho nátlaku“ pod trestné činy vymedzené v Trestnom zákone. Jedným zo spôsobov môže byť zahrnutie konceptu „súhlasu“ do definície trestných činov sexuálneho násillia (§ 200) a znásillnenia (§ 199).

## Verejné politiky

- Prioritizácia témy sexuálneho obťažovania (ako súčasť rodovej diskriminácie a rodovo podmieneného násillia) vládou Slovenskej republiky, ktorá by dovolila relevantným aktérom venovať diskriminácii a obťažovaniu viac kapacít a zdrojov na túto tému.
- Doplnenie osobitného cieľa do nového Akčného plánu rodovej rovnosti/rovnosti žien a mužov, ktorý by sa venoval výlučne úlohám v oblasti prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania.
- Vytvorenie zdrojov pre služby – centrá špeciálneho psychologického poradenstva v prípadoch diskriminácie, obťažovania či sexuálneho obťažovania. Môže ísť napr. o anonymnú linku, na ktorej by klienti/ky získali psychologické poradenstvo a podporu.
- Zváženie možnosti vyhlásenia dopytovo orientovanej výzvy z Európskeho sociálneho fondu so zameraním na prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania.
- Zváženie využitia dotačnej schémy Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR zameranej na podporu rodovej rovnosti aj na podporu prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania ako jedného z hlavných cieľov dotačnej schémy.
- Vytvorenie národného etického kódexu pre slovenského vysoké školy (za podpory Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR), ktorý by obsahoval prístup nulovej tolerancie k neférovému zaobchádzaniu ako je diskriminácia, obťažovanie či sexuálne obťažovanie.
- Podpora kampane, resp. vytvorenie platformy zameranej na demýtizáciu rétoriky tzv. „rodovej ideológie“, ktorá vytvára opozíciu voči agende a aktivitám, ktoré sa snažia poukázať na škodlivosť rodových stereotypov vrátane sexuálneho obťažovania.

## Služby pre osoby so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním vrátane marginalizovaných skupín, občiansky a neziskový sektor

- Analýza foriem podpory a existencie rôznych typov služieb ako aj nových typov služieb, ktoré pomáhajú alebo by mohli pomáhať osobám so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním, vrátane prístupu k informáciám a právnomu poradenstvu v problematike sexuálneho obťažovania.
- Vypracovanie štandardov a metodologických rámcov služieb pre osoby so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním vrátane analýzy možností ich včlenenia do súčasného systému sociálnych a pomáhajúcich služieb.

## Sexuálne obťažovanie v zamestnaní – súkromný a verejný sektor

- Vypracovanie metodického usmernenia (vrátane vzorového návrhu etického kódexu) pre zamestnávateľov v súkromnom sektore s cieľom efektívne zabezpečiť prevenciu a riešenie sexuálneho obťažovania na pracovisku pre rôzne veľkosti podnikov. Toto metodické usmernenie musí vychádzať z tzv. trauma-informovaného prístupu v organizáciách, ktorý zohľadňuje práva a potreby osôb so skúsenosťou s násilím či obťažovaním.
- Zahrnutie porušenia antidiskriminačného zákona medzi závažné porušenia pracovnej disciplíny definované v medziach pracovného poriadku jednotlivých organizácií verejného i súkromného sektora.
- Komparatívna analýza krajín Európskej únie so zameraním na riešenie a prevenciu sexuálneho obťažovania zo strany zamestnávateľov – legislatívne a nelegislatívne opatrenia. Na základe toho zváženie možnosti legislatívneho zavedenia povinnosti zamestnávateľov zaviesť antidiskriminačnú smernicu či povinnosti vzdelávať všetkých prítomných v organizácii o prevencii a postupoch riešenia sexuálneho obťažovania (po vzore BOZP školenia).
- Pravidelný monitoring situácie organizačnej kultúry/klímy v prostredí verejného sektoru, ktoré by odhalilo rozšírenie šikany, obťažovania či podmienok prekérnej práce v jednotlivých organizáciách.
- Do pripravovaného etického kódexu pre úradníkov a úradníčky v spolupráci s Radou pre stále služby zahrnúť aj problematiku prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania a rodovej diskriminácie a jej riešenia zo strany orgánov verejnej správy, so zahrnutím témy aj do pripravovanej online etickej poradne.

## Sexuálne obťažovanie na stredných a vysokých školách

- Vypracovanie národného etického kódexu pre verejné i súkromné vysoké školy so zameraním na prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania a rodovej diskriminácie v spolupráci s Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR.
- Podpora zriadenia inštitútu ombudsmana/ombudsmanky pre akademickú etiku, ktorý by riešil aj podnety zamerané na sexuálne obťažovanie a rodovú diskrimináciu.
- Zavedenie vzdelávania o prevencii a eliminácii sexuálneho obťažovania na začiatku každého akademického roka pre všetkých členov a členky akademickej obce.
- Vzdelávanie v medziach Výchovy k manželstvu a rodičovstvu na základných a stredných školách by malo obsahovať témy súhlasu a prevencie sexuálneho obťažovania.

## Regionálne inšpektoráty práce

- Kompetenčné posilnenie inšpektorátov práce pri vyšetrowaní prípadov sexuálneho obťažovania.
- Pokračovanie zabezpečenia špecializácie inšpektorov a inšpektoriek práce so zameraním na diskrimináciu, vrátane rodovej diskriminácie a sexuálneho obťažovania, prostredníctvom navýšenia finančných prostriedkov a posilnenia personálnych kapacít.

## Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (SNSLP)

- Zabezpečenie špecializácie Slovenského národného strediska pre ľudské práva na jednotlivé formy diskriminácie, vrátane rodovej diskriminácie a sexuálneho obťažovania prostredníctvom navýšenia adekvátnych finančných a personálnych kapacít, zavedenie štandardov poskytovania právneho poradenstva a zameranie na vyhľadávanie prípadov rodovej diskriminácie a sexuálneho obťažovania.
- Zabezpečenie aktívnej kooperácie Slovenského národného strediska pre ľudské práva s neziskovým sektorom a inými štátnymi a verejnými organizáciami, ktorým by malo poskytovať poznatky pre aktívne nastavovanie verejných politík, napr. prostredníctvom pracovných skupín.
- Posilnenie vzdelávacej a poradenskej agendy Slovenského národného strediska pre ľudské práva v oblasti práv a povinností adresátov antidiskriminačného zákona, ako aj jednotlivcov s ohľadom na sexuálne obťažovanie.
- Posilnenie výskumnej agendy Slovenského národného strediska pre ľudské práva s ohľadom na prevalenciu sexuálneho obťažovania v konkrétnych sektoroch (napr. v oblasti zdravotníctva).
- Zvýšenie povedomia o aktivitách a agende Strediska a zlepšenie jeho statusu u odbornej a laickej verejnosti prostredníctvom osvetovej kampane.

## Policajný zbor SR

- Kontinuálne vzdelávanie príslušníkov a príslušníčok Policajného zboru SR aj v téme sexuálneho obťažovania (vrátane vymedzenia sexuálneho obťažovania v medziach antidiskriminačného zákona).
- Príprava informačného letáku pre príslušníkov a príslušníčky Policajného zboru SR, kam sa môžu osoby so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním obrátiť.
- Zabezpečenie špecializácie príslušníkov a príslušníčok Policajného zboru SR na riešenie prípadov domáceho a rodovo podmieneného násillia, vrátane sexuálneho násillia a sexuálneho obťažovania.

## Justičný systém

- Zabezpečenie povinného vzdelávania sudcov a sudkýň v slovenskom justičnom systéme v téme antidiskriminačného zákona, rodovej rovnosti, vrátane sexuálneho obťažovania prostredníctvom špecifických vzdelávacích programov zabezpečených relevantnými odborníkmi a odborníčkami.
- Analýza možnosti špecializácie súdov, v rámci toho osobitné riešenie prípadov diskriminácie a sexuálneho obťažovania, ktoré by zabezpečilo, že o prípadoch násillia a obťažovania by rozhodovali sudcovia a sudkyne priamo vyškolení a vyškolené v téme.
- Analýza možnosti oslobodenia antidiskriminačných prípadov od súdnych poplatkov a skrátenie lehôt trvania súdneho konania pri takýchto prípadoch.
- Zvýšenie expertízy psychologického súdneho zneactva prostredníctvom vzdelávania.

# Bibliografia

- Amnesty International (2020). Let's talk about 'yes': Consent laws in Europe. <https://www.amnesty.org/en/latest/campaigns/2020/12/consent-based-rape-laws-in-europe/>
- Barancová, H. (2015). Formy diskriminácie a právna ochrana pred diskrimináciou. In A. Jurčová, A. Olšovská & J. Štefanko (Eds.), *Diskriminácia v zmluvnom práve* (pp. 89-110). Typi Universitatis Tyrnaviensis.
- Bianchi, G., Lukšík, I., Popper, M., & Szeghy, P. (2007). Rodový audit na pracoviskách reprodukčného zdravia. Kabinet výskumu sociálnej a biologickej komunikácie - Slovenská akadémia vied.
- Bodnárová, B., Filadelfiová, J., & Holubová, B. (2008). Reprezentatívny výskum výskytu a skúseností žien s násilím páchanom na ženách (VAW) na Slovensku. Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative research in sport, exercise and health*, 11(4), 589-597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Čuková, A., & Šukolová, D. (2018). Sexuálne obťažovanie žien na pracovisku z pohľadu mužov v rôznom postavení. In I. Sarmány-Schuller (Ed.), *Agresia vo verejnom priestore*, 35. *Psychologické dni, Zborník príspevkov* (pp. 28-38). Slovenská psychologická spoločnosť pri SAV.
- Debrecéniová, J. (2008). Antidiskriminačný zákon: Komentár. *Občan, demokracia a zodpovednosť*.
- Directorate-General for Justice and Consumers, European Commission (2016). *Special Eurobarometer 449 – Gender-based Violence*. [https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2115\\_85\\_3\\_449\\_ENG](https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2115_85_3_449_ENG)
- Carmody, D. C., & Washington, L. M. (2001). Rape myth acceptance among college women: The impact of race and prior victimization. *Journal of Interpersonal Violence*, 16(5), 424-436. Doi:10.1177/088626001016005003
- Clarke, H.M. (2020). Organizational failure to ethically manage sexual harassment: Limits to #metoo. *Business Ethics – A European Review*, 2020(29): 544-556. Doi: 10.1111/beer.12282
- Dominick, B. K. (2018). Preventing workplace harassment in a #metoo world: A guide to cultivating a harassment-free culture. *Society for Human Resource Management*.
- Dudová, R., & Uhde, Z. (2006). Sexualizovaná realita organizácií: dvojí perspektíva. In Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. (Eds.) *Sexualizovaná realita pracovných vzťahů - Analýza sexuálního obtěžování v České republice* (s. 51-79). Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR
- European Union Agency for Fundamental Rights (2015). *Violence against Women: an EU-wide survey. Main results*. Publications Office of the European Union.
- Fitzgerald, L. F. (1990). Sexual harassment: The definition and measurement of a construct. *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus*, 21(22), 24-30.
- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M., & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2), 152-175.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445. [https://doi.org/10.1207/s15324834baspp1704\\_2](https://doi.org/10.1207/s15324834baspp1704_2)
- Fitzgerald, L.F., & Ormerod, A.J. (1991). Perceptions of Sexual Harassment – The influence of Gender and Academic Context. *Psychology of Women Quarterly*, 15(1991), 281 – 294. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1991.tb00797.x>
- Gruber, J.E. (1992). A Typology of Personal and Environmental Sexual Harassment: Research and Policy Implications for the 1990s. *Sex Roles*, 26(11/12), 447-464. <https://doi.org/10.1007/BF00289868>
- Havelková, B. (2006). Právní úprava obtěžování z důvodu pohlavní a sexuálního obtěžování. In Křížková, A., Maříková, H., & Z. Uhde (Eds.) *Sexualizovaná realita pracovných vzťahů - Analýza sexuálního obtěžování v České republice* (s. 95-108). Česká akademie věd.
- Holland, K. J., & Cortina, L. M. (2016). Sexual Harassment: Undermining the Wellbeing of Working Women. In Connerley, M.L., & J. Wu (Eds.), *Handbook on well-being of working women* (s. 83-101). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6>
- Holubová, B. (2007a). Sexuálne obťažovanie na pracovisku ako forma diskriminácie a rodovo podmieneného násillia – Výsledky empirického výskumu. Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Holubová, B. (2007b). Sexuálne a šikanózne obťažovanie žien na pracovisku – Prienik do reprezentatívnych dát, prípadové štúdie a prevencia. Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Hulin, C.L, Fitzgerald, L.F., & Drasgow, F. (1996). Organizational Influences on Sexual Harassment. In Stockdale, M.S. (Eds.). *Sexual Harassment in the Workplace – Perspectives, Frontiers and Response Strategies* (s. 127 – 151). London: SAGE Publications.
- Johnson, P. A., Widnall, S. E., & Benya, F. F. (2018). Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine. *The National Academies Press*.
- Křížková, A. (2006). Co ještě není a co už je? Sexuální obtěžování v současných podmínkách pracovního trhu. In Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. (Eds.) *Sexualizovaná realita pracovných vzťahů - Analýza sexuálního obtěžování v České republice* (s. 35-50). Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR

- Kuruc, A. (2022). So sexuálnym obťažovaním sa stretla viac ako polovica populácie a viac ako dve tretiny žien. <https://www.totojerovnost.eu/so-sexualnym-obtazovanim-sa-stretla-viac-ako-polovica-populacie-a-viac-ako-dve-tretiny-zien/>
- Kuruc, A., & Valkovičová, V. (2020). Čo so sexuálnym obťažovaním? Príručka pre vysoké školy. Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Sage.
- Lajčáková, J. (2020). Metodika pre inšpektoráty práce na zisťovanie a posudzovanie prípadov diskriminácie so zameraním na rodovú diskrimináciu. Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lepiešová, M., & Nemčeková, M. (2013). Násilie a agresia voči sestrám pri výkone povolania. *Sociológia*, 45(2), 172-194.
- MacKinnon, C. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. Yale University Press.
- Maliňáková, A., & Novodomcová, M. (2021). Diskriminácia vo forme sexuálneho obťažovania – komparatívna analýza. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.
- Parlament Európskej únie (2022). Uznesenie Európskeho parlamentu z 1. júna 2023 o sexuálnom obťažovaní v EÚ a hodnotení hnutia MeToo (2022/2138(INI)). [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0217\\_SK.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0217_SK.html)
- Reese, H., & Coontz, S. (2018). #MeToo is Powerful But Will Fail Unless We Do More. In *Where Freedom Starts: Sex, Power, Violence, #MeToo* (s. 19-25). Verso.
- Rotundo, M., Nguyen, D.H., & Sackett, P.R. (2001). A Meta-Analytic Review of Gender Differences in Perceptions of Sexual Harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 914-22.
- Šaldová, K., Tupá, B., & Vohlídalová, M. (2009). Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: Zkušenosti zavádění politik v zahraničí. *Gender rovné příležitosti výzkum*, 10(1): 8-15.
- Scarduzio, J. A., Sheff, S. E., & Smith, M. (2018). Coping and sexual harassment: How victims cope across multiple settings. *Archives of Sexual Behavior*, 47, 327-340. <https://doi.org/10.1007/s10508-017-1065-7>
- Schein, E. H. (1990). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Smetáčková, I., Pavlík, P., & Kolářová, K. (2009). Sexuální obtěžování na vysokých školách: proč vzniká, jak se projevuje, co lze proti němu dělat. Príručka pro vedení vysokých škol a vyučující. Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze.
- STIR (2015). *Safeguarding Teenage Intimate Relationships (STIR) - Connecting online and offline contexts and risks (2015) Briefing Paper 5: Young People's Perspectives on Interpersonal Violence and Abuse in Intimate Relationships*. <https://childhub.org/sites/default/files/attachments/stir-briefing-paper-5.pdf>
- 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. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 338-357. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1551>
- Thomas, D., McCoy, C., & McBride, A. (1993). Deconstructing the Political Spectacle: Sex, Race, and Subjectivity in Public Response to the Clarence Thomas/Anita Hill "Sexual Harassment" Hearings. *American Journal of Political Science*, 37(3), 699-720. <https://doi.org/10.2307/2111571>
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (1990). *Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment*. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/policy-guidance-current-issues-sexual-harassment>
- Valkovičová, V. (2021). Ako pristupovať k sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku. Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Valkovičová, V., Karkošková, S., & Musilová, M. (2023). Pracovisko bez sexuálneho obťažovania – Ako na to?. Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Valkovičová, V., & Kuruc, A. (2020). Nástroje na prevenciu sexuálneho obťažovania ako formy rodovej diskriminácie. Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Valkovičová, V., Kuruc, A., Ropovik, I., & Karkošková, S. (2021). Sexuálne obťažovanie na vysokých školách – správa z výskumu. Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Vicenová, R., & Juščáková, Z. (2021). Zobrazenie sexuálneho obťažovania v médiách - Mediálny monitoring za rok 2020. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.
- Vohlídalová, M. (2009). Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém?. *Gender - rovné příležitosti - výzkum*, 10(2), 20-29.



# Prílohy

## Príloha č. 1

# Ako pristupovať k sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku?

Sexuálne obťažovanie nie je novým fenoménom, no získava si stále viac povedomia aj na slovenských pracoviskách. Spoločenské hodnoty a postoje sa menia. Naše pracovné kolektívy sú stále rôznorodejšie a s tým sa menia aj naše predstavy o tom, čo je a nie je etické a prijateľné na pracovisku. Už vyše dekádu je na Slovensku zákaz sexuálneho obťažovania na pracovisku zahrnutý v tzv. antidiskriminačnom zákone (Zákon č. 365/2004 Z. z. Zákon o rovnakom zaobchádzaní). Podľa tohto zákona je sexuálne obťažovanie verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastráňujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. V medziach antidiskriminačného zákona je tak sexuálne obťažovanie považované za neférové a nerovné zaobchádzanie na pracovisku.

Zákon tiež definuje tzv. neoprávnený postih, za ktorý môžeme označiť konanie vo firme, ktoré je pre sťažujúcu sa osobu nepriaznivé – môže ísť napríklad o situáciu, kedy sa sťažujúca osoba na pracovisku stretáva s odmietaním alebo s iným poškodzujúcim správaním (napr. preradenie alebo zníženie platu). Sexuálne obťažovanie je tak v slovenskom antidiskriminačnom zákone vnímané ako obťažovanie quid pro quo („niečo za niečo“) i ako vytváranie pracovného prostredia, v ktorom sa zamestnanci/zamestnankyne cítia zastráňované alebo ponížované.

Prečo sa vedenie firmy alebo kompetentní zamestnanci a zamestnankyne musia venovať téme sexuálneho obťažovania? Pretože to nariaďuje zákon. Ak sa sexuálne obťažovanie na pracovisku deje, môže to viesť až k občiansko-právnemu sporu. Zamestnávateľ je tak povinný obťažovaniu predchádzať a ak obdrží podnet od zamestnanca/zamestnankyne, je povinný sa ním zaoberať. Akékoľvek správanie vo firme, ktoré vedie k tomu, že je s ľuďmi alebo skupinami zaobchádzané neférové, bez rešpektu alebo dôstojnosti, musí prestať. Je vysoko pravdepodobné, že ak sa takéto správanie u vás deje, porušujete zákon. Sexuálne obťažovanie netreba vnímať len ako súbor samostatných činov, ale ako komplexný problém, ktorý sa môže objaviť na ktoromkoľvek pracovisku. Obťažovanie má v prvom rade dopad na kvalitu života osoby, ktorej sa deje – môže spôsobovať problémy s mentálnym i fyzickým zdravím, stratu motivácie v práci, fluktuáciu, chybovosť pri práci či zlý pracovný výkon. Ako značne stresujúca skúsenosť môže sexuálne obťažovanie ovplyvňovať súkromný život osoby, voči ktorej je namierené. Sexuálne obťažovanie však môže mať dopad aj na celé kolektívy. Ak dlhodobo pretrváva a je viditeľné, môže vytvárať vzájomnú nedôveru, obviňovanie z favoritizmu, vytváranie konfliktných „skupiniek“, či stratu dôvery vo vedenie alebo firemné hodnoty.

Napriek tomu, že na Slovensku už roky existuje antidiskriminačný zákon, ktorý sexuálne obťažovanie

na pracovisku zakazuje, súdne procesy sú zriedkavé, a spolu s nimi aj nahlasovanie skúseností zamestnávateľom. Antidiskriminačný zákon však ukladá zamestnávateľom povinnosť predchádzať diskriminačnému a neférovému zaobchádzaniu, ako aj riešiť prípady priamo na pracovisku, teda tam, kde vznikli. To môžu zamestnávatelia robiť napríklad za pomoci interných politík odstraňovania sexuálneho obťažovania. Aby boli tieto interné politiky efektívne a nie ešte viac ubližujúce alebo neférové, vyžaduje si ich tvorba znalosti o dopadoch a charaktere sexuálneho obťažovania. Jedným z postupov pri ich tvorbe, ktorý môžu firmy aplikovať, je čerpanie zo skúseností iných.

Preto tento krátky manuál vznikol v spolupráci s Chartou Diverzity a jej signatárskymi organizáciami – firmami, ktoré majú značné skúsenosti s vlastnými internými politikami odstraňovania sexuálneho obťažovania. Manuál je výsledkom skupinových rozhovorov s týmito firmami pôsobiacimi na Slovensku (so zahraničným i slovenským pôvodom), ako aj snahy preniesť do slovenského prostredia dobrú prax z oblasti personalistiky a manažmentu. V tejto krátkej príručke sa venujeme šiestim oblastiam, ktoré musí firma zohľadniť, ak chce svoje interné procesy a postupy nastaviť inkluzívne a férovo. Sú to tieto: vzdelávanie, zameranie sa na organizačnú klímu, nástroje nahlasovania a procesy prešetrovania, sankcie a náprava, monitorovanie. Na záver priložujeme zoznam požiadaviek (checklist) pre zamestnávateľov a zamestnancov/zamestnankyne, ktoré chcú interné politiky firmy v oblasti prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania nastaviť inkluzívne a férovo.

## Vzdelávanie

Každá firma je z titulu antidiskriminačného zákona povinná predchádzať neférovému zaobchádzaniu na pracovisku. Zamestnanci a zamestnankyne by sa mali vzdelávať v tom, ako sa sexuálne obťažovanie prejavuje a aké môže mať dopady na jednotlivcov i celé pracovné kolektívy. Cieľom tejto primárnej prevencie je poskytnúť všetkým na pracovisku dostatok informácií na to, aby vedeli takéto správanie identifikovať.

No vzdelávanie nie je dostatočné, ak len informuje

o nevhodnosti sexuálneho obťažovania na pracovisku. Je nutné taktiež zamestnancom a zamestnankyniam poskytnúť informácie o tom, na koho sa môžu obrátiť a ako majú postupovať, ak chcú o probléme na pracovisku s niekým hovoriť, či prípad obťažovania hneď aj nahlásiť. Takýto typ školenia, ktorý je zameraný na postupy a procedúry nahlasovania, by nemal byť povinný len pre zamestnancov a zamestnankyne personálnych oddelení. Zamestnanci a zamestnankyne môžu zažívať obťažovanie, no zároveň môžu mať vo firme pocit, že sa nemajú na koho obrátiť.

Vzdelávanie môže mať podobu prednášok i interaktívnych tréningov alebo workshopov. Je však nutné, aby bolo povinné pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne. Aby sa mohli vzdelávať aj zamestnanci a zamestnankyne, ktoré nastúpili napr. po preradení/povýšení alebo po rodičovskej dovolenke, je nutné, aby bolo vzdelávanie opakované alebo kedykoľvek dostupné. Novým zamestnancom a zamestnankyniam je vhodné komunikovať, že vzdelávanie v oblasti neférového alebo diskriminačného zaobchádzania je súčasťou školenia nutného pre vykonávanie ich práce. Aby bolo vzdelávanie o sexuálnom obťažovaní na pracovisku verejne dostupné, môžu byť vo firme informácie distribuované aj formou letákov, brožúrok či článkov na intranete.

V niektorých organizáciách sa osvedčil prístup, ktorý spája vzdelávanie o neférovom zaobchádzaní s hodnotami organizácie. Takýto prístup je vhodný, ak je napríklad prevencia sexuálneho obťažovania zahrnutá do etického kódexu firmy pod hodnotami otvorenej komunikácie, rešpektu a férového zaobchádzania v medziach pracovnej etiky a profesionality na pracovisku. Hodnotovo orientované vzdelávanie vysiela signál, že obťažovanie je nezlučiteľné s kultúrou na pracovisku a firma má voči obťažovaniu nulovú toleranciu.

Zatiaľ čo základné informácie o sexuálnom obťažovaní, postupoch a procesoch i o hodnotovom nastavení firmy môžu byť súčasťou školenia pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne, niektoré skupiny si vyžadujú špecializované školenia. Špecializované vzdelávanie býva povinné pre zamestnancov a zamestnankyne personálnych oddelení či etických komisií, ktoré prichádzajú do

kontaktu so sťažnosťami. No je taktiež nutné brať ohľad aj na zamestnancov a zamestnankyne, ktoré prichádzajú napr. do kontaktu s klientmi, a na situácie, ktorým môžu byť vystavené/í. Skupinou so špecifickými potrebami sú aj osoby v líniovom manažmente, ktoré môžu byť prvou osobou, ktorej sa zamestnanec/ zamestnankyňa so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním zdôverí. Preto je vhodné, aby osoby na manažérskych pozíciách absolvovali psychologické vzdelávanie o tom, ako prípady sexuálneho obťažovania riešiť, ako facilitovať konflikty a ako nestigmatizujúco a empaticky komunikovať.

## Organizačné klíma

Okrem iných predpisov, ktoré organizujú prácu, majú mnohé firmy aj etický kódex. Tento strategický dokument pre zamestnancov a zamestnankyne môže obsahovať rôzne usmernenia – zvyčajne obsahuje výpočet a objasnenie organizačných hodnôt. Etický kódex môže obsahovať články, ktoré sa venujú etickým otázkam, akými sú vzájomný rešpekt, rovnosť a férovosť na pracovisku i priamo otázky inklúzie a dodržiavania ľudských práv. Je dôležité, aby sexuálne obťažovanie bolo v etickom kódexe priamo pomenované ako forma neférového a nerovného zaobchádzania, ktoré nie je vo firme tolerované (niektoré firmy využívajú definíciu dostupnú v antidiskriminačnom zákone). Etický kódex firmy by zároveň mal byť dostupný a známy všetkým zamestnancom a zamestnankyniam. Preto je vhodné vo firme organizovať vzdelávanie, ktoré ich s kódexom a jeho hodnotami oboznámi. V každej firme zároveň musí existovať mechanizmus, ako etický kódex uplatňovať a ako riešiť jeho porušovanie. Takými mechanizmami môžu byť napr. „etická komisia“ zostavená zo zamestnancov/ zamestnankýň či samostatné oddelenie pre etické otázky. V niektorých firmách za etický kódex zodpovedá personálne oddelenie. Avšak postupy a informácie o nahlasovaní by mali byť súčasťou ďalších strategických dokumentov, ktoré sa môžu téme sexuálneho obťažovania venovať podrobnejšie. Obdobné strategické dokumenty firmy môžu napríklad obsahovať príklady porušenia etického kódexu, či výpočet potenciálnych sankcií. Príkladom strategického dokumentu, ktorý by objasňo-

val postupy a mechanizmy nahlasovania neetického správania, je aj pracovný poriadok.

Budovanie organizačnej kultúry, v ktorej nie sú tolerované prejavy neférového alebo diskriminačného správania, však vyžaduje čas a proaktívny prístup. Jedným zo spôsobov, ako nastaviť efektívnu prevenciu sexuálneho obťažovania vo firme, je zamestnancov a zamestnankyne otvorene povzbudzovať a motivovať k tomu, aby pomáhali uplatňovať hodnoty spísané v etickom kódexe. Nahlasovanie neetického správania by malo byť vo firme formulované pozitívne, napríklad aj ako hrdinský čin. Zamestnanci a zamestnankyne môžu mať pocit, že etický kódex či pracovný poriadok len formalitami a že nikto na pracovisku nemá záujem problémy riešiť. V takých prípadoch nemôžeme očakávať, že budú bez obáv poukazovať na neetické správanie vo firme. Firma, ktorá chce predchádzať neetickému či neférovému zaobchádzaniu, musí vytvoriť kultúru vzájomnej dôvery a otvorenej komunikácie. Jedným zo spôsobov, ako to doceliť, je formovať personálne oddelenie ako „zástupcov/ zástupkyne“, ktorí/é pracujú v najlepšom záujme zamestnancov/zamestnankýň firmy (nie vedenia).

Jedným zo spôsobov, ako môže firma budovať otvorenú komunikáciu a dôveru zamestnancov a zamestnankýň vo vedení je, ak samotný manažment firmy ide príkladom (tzv. role model). V mnohých firmách je bežnou praxou, že zamestnanci/zamestnankyne v manažmente venujú témam etiky na pracovisku spoločné stretnutia, diskusie či semináre. Aby bola kultúra nulovej tolerancie na pracovisku úspešná, musia byť do jej formovania zapojení aj ľudia na najvyšších pozíciách. Je však nutné, aby títo zamestnanci a zamestnankyne vedeli o téme sexuálneho obťažovania či diskriminácie nestigmatizujúco a posilňujúco komunikovať.

## Nahlasovanie

Zamestnanci a zamestnankyne, ktoré zažívajú/ zažili sexuálne obťažovanie na pracovisku, môžu pociťovať množstvo konfliktných emócií. Na jednej strane chcú, aby obťažovanie prestalo, no zároveň nechcú na seba upozorňovať. Môžu mať obavy z toho, že ak obťažovanie nahlásia, začne sa k nim pracovný kolektív správať inak. Môžu sa obávať

obvinenia z netímového správania, báť sa o svoj plat či dokonca o svoje pracovné miesto. Niektorí zamestnanci a zamestnankyne môžu byť na pochybách o tom, komu môžu takúto situáciu nahlásiť a či sa vôbec môžu niekomu na pracovisku zdôveriť. Preto je nutné, aby firmy, ktoré majú interné mechanizmy na riešenie prípadov neférového či diskriminačného zaobchádzania, svojim zamestnancom a zamestnankyniam komunikovali, ako je možné takéto situácie riešiť. Postupy nahlasovania by mali byť zamestnancom a zamestnankyniam dostupné – náročný alebo nejasný postup môže vyvolávať pocit neistoty či odrádzať.

Vo verejnom sektore existuje možnosť „podania sťažnosti“ podľa zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach z 4. decembra 2009. Sťažnosť môže byť podľa tohto zákona listinná alebo elektronická, ale musí mať podpis a teda nemôže ísť o anonymnú sťažnosť. V sťažnosti je nutné uviesť svoje meno, priezvisko a adresu, opísať, čo sa stalo a kto sa dopúšťal obťažovania či diskriminácie. Osoba, ktorá sa sťažuje môže požiadať o utajenie totožnosti, ale organizácia nemusí tejto požiadavke vyhovieť, ak by to bránilo prešetrovaniu sťažnosti. Je možné podať sťažnosť aj za inú osobu, no to vyžaduje notársky overené splnomocnenie. Organizácia má 10 dní na začatie prešetrovania a 60 dní na jeho ukončenie, pričom záverom preverovania podnetu je písomné oznámenie o výsledku s odôvodnením. Z horeuvedeného je zjavné, že na základe zákona o sťažnostiach ide o veľmi formalizovanú či byrokratickú procedúru. Preto pre orgány verejného sektoru odporúčame zohľadnenie aj iných ciest nahlasovania a preverovania sexuálneho obťažovania.

Každá firma by mala svojim zamestnancom a zamestnankyniam poskytovať viac možností, ako nahlásiť skúsenosť s neférovým či diskriminačným zaobchádzaním. Dobrou praxou vo firme je tiež možnosť tzv. konzultatívneho postupu, kedy môže zamestnanec/zamestnankyňa svoju skúsenosť nezáväzne a dôverne skonzultovať s personálnym oddelením, oddelením etického kódexu (či v niektorých firmách tzv. dôverníkom alebo externým psychológom/psychologičkou) bez toho, aby musel/musela formálne podať sťažnosť na pracovisku. Tento postup umožňuje objasniť si situáciu s odborníkmi/odborničkami, požiadať ich o pomoc

pri neformálnom riešení situácie (napr. priamou komunikáciou s druhou stranou) a zároveň sa od nich dozvedieť o možnostiach formálnej sťažnosti.

Je tiež vhodné, aby vo firme existovalo niekoľko rôznych možností ako podať formálnu sťažnosť. V niektorých medzinárodných firmách existujú online portály či telefonické linky. Zamestnancom a zamestnankyniam by tiež malo byť umožnené podať podnet anonymne. Je tiež dôležité, aby nadriadená osoba nebola jedinou, ktorej sa dá vo firme podať sťažnosť – to môže byť problematické, ak je táto osoba zároveň tým/tou, ktorá sa sexuálneho obťažovania dopúšťa. Niektoré firmy tiež umožňujú podať podnet i bývalým zamestnancom/zamestnankyniam.

Sťažnosti môžu prijímať aj personálne oddelenia či oddelenia etického kódexu, ktorých zamestnanci a zamestnankyne sú vyškolené komunikovať empaticky a nestigmatizujúco. Oddelenia, do ktorých agendy spadá prijímanie či riešenie prípadov sexuálneho obťažovania, by mali napriek špecifickým okolnostiam každého prípadu disponovať aj minimálnymi štandardmi a postupmi (resp. manuálmi), ktoré pri tom budú uplatňovať. Takýto postup je transparentnejší, čo vytvára istotu pre samotných zamestnancov a zamestnankyne oddelenia, ako aj pre osoby, ktoré podávajú sťažnosti.

Zamestnanci či zamestnankyne sa tiež môžu obávať straty súkromia alebo toho, že sa budú informácie či „klebety“ o ich situácii šíriť kolegami a kolegyňami v ich firme, ak sa rozhodnú prípad sexuálneho obťažovania nahlásiť vedeniu alebo personálnemu oddeleniu. Preto je nutné zabezpečiť uchovávanie informácií a dôvernosť medzi zamestnancami a zamestnankyňami, ktoré takéto podnety prijímajú. Podmienka dôvernosti v týchto prípadoch by mala byť komunikovaná všetkým zamestnancom a zamestnankyniam. Ak by firma nedokázala zabezpečiť dôvernosť, môže sa v takomto prípade dopúšťať tzv. neoprávneného postihu.

## Prešetrovanie

Antidiskriminačný zákon ukladá zamestnávateľom povinnosť problémy riešiť v prvom rade tam, kde vznikajú. Preto sú firmy povinné od svojich

zamestnancov a zamestnankýň prijímať podnety o porušení zásad férového zaobchádzania či nediskriminácie. Niektoré firmy majú zákaz diskriminácie a sexuálneho obťažovania zahrnutý medzi hodnotami etického kódexu. V týchto firmách zvyčajne podnety prijíma etická rada, ktorá následne aj vzniknutú situáciu rieši. Etické rady bývajú okrem zamestnancov a zamestnankýň firmy zložené z rôznych odborníkov a odborníčok – napr. líniových manažérov, psychológov či právničiek. V iných, napr. medzinárodných organizáciách, existujú externé jednotky na globálnej úrovni, ktoré sa prípadom venujú v spolupráci s lokálnym personálnym oddelením.

V menších firmách podnety prijíma i prešetruje len personálne oddelenie, ktoré následne tiež vyhodnocuje a odporúča, aké nápravy na pracovisku uskutočniť či aké opatrenia prijať, aby bolo obťažovaniu zamedzené. Existencia jedného oddelenia/jednotky, ktorá sa vo svojej práci riadi stanovenými procesmi a postupmi, umožňuje koncentráciu všetkých poznatkov a informácií na jednom mieste (v zmysle ochrany osobných údajov). To pomáha zabrániť šíreniu dôverných informácií po firme. Zároveň je možné zamestnancov a zamestnankyne tohto oddelenia školiť a vzdelávať v téme sexuálneho obťažovania, aby sa vyvarovali stigmatizujúceho alebo odmietavého prístupu. Komunikácia s osobami, ktoré zažili sexuálne obťažovanie, i tými, ktoré sa ho dopúšťajú, môže byť náročná, preto si vyžaduje špeciálne komunikačné zručnosti. Zamestnanci a zamestnankyne, ktoré chcú podať podnet, sa cítia istejšie, ak s nimi personálne oddelenie komunikuje empaticky a s rešpektom, čím v nich vzbudzuje dôveru. Niektoré organizácie tiež spolupracujú s externým psychológom/psychologičkou, ktorá komunikuje aj s personálnym oddelením, aj so zamestnancami/zamestnankyňami, ktorým pomáha zvládať túto náročnú situáciu. Proces prešetrovania jednotlivých prípadov by mal byť v súlade s minimálnymi štandardmi a postupmi pre riešenie takýchto prípadov (ktoré sú spísané napr. v manuáli personálneho oddelenia). To vytvára na jednej strane istotu pre zamestnancov a zamestnankyne personálneho oddelenia, ktoré prípady obťažovania riešia, a na druhej strane buduje dôveru v procesy u osôb, ktoré sa rozhodnú obťažovanie nahlásiť. Ak vo firme takéto minimál-

ne štandardy existujú, mali by tiež byť uplatňované v praxi.

V súlade s princípom transparentnosti je tiež dôležité to, aby osoba, ktorá situáciu nahlásila, bola následne oddelením oboznámená o tom, aké kroky budú nasledovať. Aby bol proces prešetrovania pre všetkých zúčastnených transparentný, mali by byť všetky zainteresované osoby informované o ďalších krokoch a postupoch, ktoré sa ich týkajú, a o dĺžke ich približného trvania. Personálne oddelenie by ich tiež malo informovať o výsledkoch prešetrovania. V neposlednom rade musí oddelenie, ktoré je zodpovedné za riešenie neférového alebo diskriminačného správania na pracovisku dbať na to, aby bola pre všetky zúčastnené strany zabezpečená dôvernosť informácií a ochrana ich súkromia.

## Sankcie a náprava

Z titulu antidiskriminačného zákona je firma povinná zaoberať sa podnetmi na porušenie zásady férového zaobchádzania i sexuálneho obťažovania, ak niekto z jej zamestnancov či zamestnankýň takýto podnet podá vedeniu organizácie či personálnemu oddeleniu. Ignorovanie takéhoto podnetu môže viesť k porušeniu antidiskriminačného zákona zo strany zamestnávateľa.

Každé prešetrovanie porušenia etického kódexu či pracovného poriadku by malo byť vo firme oficiálne ukončené. Ak personálne oddelenie či etická rada vyhodnotia, že k takémuto porušeniu naozaj došlo, môžu tiež odporučiť sankcie alebo kroky, ktoré by mali viesť k náprave situácie.

Firmy, ktoré svojim zamestnancom a zamestnankyniam poskytujú vzdelávanie o férovom zaobchádzaní či princípe nediskriminácie na pracovisku, zvyčajne informácie o potenciálnych sankciách zahŕňajú aj do vzdelávania. Zamestnanci a zamestnankyne sú si tak vedomé, že porušenie etického kódexu či pracovného poriadku je závažným konaním (resp. porušením pracovnej disciplíny), ktoré nie je zlučiteľné s hodnotami firmy. Niektoré firmy vo svojich strategických dokumentoch pre zamestnancov a zamestnankyne tiež uvádzajú výpočet potenciálnych sankcií v prípade takéhoto správania – napr. možné ukončenie pracovné-

ho pomeru. Medzi miernejšie sankcie napr. patrí verbálne upozornenie, žiadosť o ospravedlnenie poškodenej osobe alebo povinné vzdelávanie o sexuálnom obťažovaní pre zamestnancov a zamestnankyne. Je dôležité, aby tieto sankcie platili pre všetkých rovnako. Ak sú vo firme známe „výnimky“, vytvára to klímu vzájomnej nedôvery a znehodnocovania firemných hodnôt.

Sankcie a kroky smerujúce k náprave situácie môžu byť rôzne v závislosti od situácie a podmienok vo firme. Platí však, že by mali byť primerané i efektívne, aby bolo obťažovaniu na pracovisku zamedzené. Môže sa stať, že náprava nebude dostatočná, na základe čoho sa osoba, ktorá zažila sexuálne obťažovanie, rozhodne z pracoviska/oddelenia odísť. Obdobným prípadom je, ak sa firma rozhodne zmeniť náplň práce alebo preradiť na iné oddelenie osobu, ktorá podnet podala (bez jej súhlasu/priania). V takom prípade je prítomné riziko, že ide opäť o neoprávnený postih zo strany zamestnávateľa a teda aj o potenciálne porušovanie antidiskriminačného zákona. Ak sa vedenie firmy rozhodne urobiť preventívne alebo dočasné opatrenia na zamedzenie šírenia sexuálneho obťažovania na pracovisku, je nutné, aby komunikovalo, že ide len o dočasné opatrenia, a aby dbalo na to, aby nebolo takýmito postupmi sankcionovaná osoba, ktorá podnet podala.

## Monitorovanie

Aj vo firmách, ktoré disponujú vzdelávaním a nástrojmi nahlasovania sexuálneho obťažovania, môžu pre zamestnancov a zamestnankyne existovať bariéry, ktoré im bránia v nahlasovaní neetického či neférového zaobchádzania. Takýmito bariérami môže byť napríklad nedostatok vedomostí o postupoch, nedôvera v nadriadených, či napr. organizačné klíma vo firme, kde je sexizmus zdrojom humoru. Vo firmách, kde prevláda snaha odstrániť tieto bariéry, existujú rôzne spôsoby mapovania skúseností zamestnancov/zamestnankýň a poznávania organizačnej klímy.

Dobrou praxou je napríklad pravidelný (raz alebo dvakrát ročne organizovaný) anonymný dotazník o skúsenostiach na pracovisku. Takýto dotazník sa môže zamestnancov a zamestnankýň dopyto-

vať na ich názory na procesy, ale aj na to, či majú dostatok informácií, ako problémy riešiť. Položené môžu byť napríklad nasledujúce otázky: „Máte pocit, že kompetentné osoby riešia neetické správanie na pracovisku efektívne?“, „Ak by ste sa na pracovisku stretli s neetickým správaním, viete, akými spôsobmi ho môžete nahlásiť?“, prípadne otázky priamo zamerané na sexuálne obťažovanie, napríklad „Máte pocit, že sexuálne obťažovanie na pracovisku berie vaše vedenie vážne?“

Okrem iných nástrojov (ako napr. fokusová skupina), celofiremný dotazník poskytuje kompetentným osobám/oddeleniam (vedeniu či personálnemu oddeleniu) priame informácie o tom, ako sa zamestnanci a zamestnankyne na pracovisku cítia, resp. aká klíma prevláda na jednotlivých oddeleniach. Konkrétne problémy môžu následne riešiť napríklad dodatočnými vzdelávaniami a preškolením. Zásadnou podmienkou takýchto dotazníkov, ktoré zbierajú citlivé informácie je, že musia byť pre zamestnancov a zamestnankyne bezpečné, čo znamená, že sú napr. anonymné. Ak ide o citlivé informácie a zamestnanci/zamestnankyne sa obávajú kontaktovať personálne oddelenie osobne, je nutné, aby u nich dotazník nevytváral obavu o ich budúcnosť vo firme.

Okrem všeobecných foriem mapovania spokojnosti a skúseností medzi zamestnancami a zamestnankyňami patrí medzi dobrú prax prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania i monitorovanie jednotlivých prípadov, ktoré sa vo firme vyskytli. Skúsenosť so sexuálnym obťažovaním môže mať zásadný vplyv na zamestnanca/zamestnankyňu i na celý kolektív. Preto je nutné, aby firma monitorovala situáciu v kolektíve a zaznamenávala spokojnosť (i s potenciálnymi nápravami, ku ktorým mohlo dôjsť) na pracovisku. Monitorovanie úspešne vyriešených prípadov by malo patriť k indikátorom úspechu pre kompetentné oddelenia. Niektoré firmy verejne sprístupňujú informácie o prešetrených prípadoch (po anonymizácii dát) v rámci svojich výročných správ.

V súčasnosti medzi využívané nástroje posudzovania efektívnosti firiem a organizácií radíme aj tzv. rodový audit (gender audit), ktorý patrí medzi personálne audity. Okrem iných tém tento nástroj auditovania nahliada aj na to, ako firma postupuje

pri prevencii a eliminácii sexuálneho obťažovania alebo diskriminácie na pracovisku. Každé štyri roky tak firma môže vyhodnocovať prešetrené prípady, posúdiť svoje interné procesy, ako aj zhodnotiť skúsenosti svojich zamestnancov a zamestnankyň. Zaradením tém férového a etického správania na pracovisku medzi auditované oblasti tiež firma komunikuje dôležitosť svojich kľúčových hodnôt.

## **Príloha č. 2**

# **Čo so sexuálnym obťažovaním? Príručka pre vysoké školy**



# Obsah

<b>Predhovor</b>	49
<b>1. O čo ide pri sexuálnom obťažovaní a ako sa prejavuje</b>	52
1.1. Definícia a zakázané prejavy sexuálneho obťažovania	52
1.2. Sexuálne obťažovanie vo vysokoškolskom prostredí – čo sú jeho špecifiká?	59
1.3. Šedá zóna sexuálneho obťažovania – profesionalita a vzťahy v akademickom prostredí	64
<b>2. Výskyt sexuálneho obťažovania na vysokých školách v zahraničí a na Slovensku</b>	66
2.1. Zahraničné výskumy (USA a Európa)	66
2.2. Výskumy uskutočnené v slovenských podmienkach	68
<b>3. Sexuálne obťažovanie a jeho dôsledky na jednotlivcov a kolektívy</b>	73
<b>4. Nástroje prevencie a riešenia sexuálneho obťažovania na vysokej škole</b>	77
4.1. Jasná a vymožitelná politika: etický kódex a monitorovanie	77
4.2. Vzdelávanie a zvyšovanie povedomia	81
4.3. Nahlasovanie a prešetrovanie podnetov	84
<b>5. Informácie a poradenstvo pre osoby, ktoré zažili sexuálne obťažovanie</b>	93
<b>Záver</b>	99
Príloha č. 1 Zoznam kontaktov a organizácií	101
Príloha č. 2 Príklad zahrnutia sexuálneho obťažovania do etického kódexu	104
Príloha č. 3 Mýty a fakty o sexuálnom obťažovaní	111
Príloha č. 4 Príklad neformálnej výzvy obťažovateľovi/ke	114
Príloha č. 5 Príklad oficiálnej sťažnosti na diskrimináciu/sexuálne obťažovanie na škole na základe pohlavia/rodu	116
Zoznam použitej literatúry	117

# Predhovor

Sexuálne obťažovanie je fenoménom prítomným v rôznych spoločenských prostrediach, akademickú pôdu nevynímajúc. Skutočnosť, že sme o sexuálnom obťažovaní v tomto špecifickom prostredí dosiaľ registrovali správy len spoza hraníc našej krajiny, nie je dôvodom domnievať sa, že našich univerzít a vysokých škôl sa tento problém netýka. Výsledky výskumu o sexuálnom obťažovaní v prostredí slovenských vysokých škôl [1] potvrdzujú výskyt tohto javu a potrebu jeho reflektovania a systematického riešenia.

Systematické opatrenia však možno sotva zavádzať bez náležitého porozumenia tak fenoménu sexuálneho obťažovania ako i dôvodov povinnosti voči nemu intervenovať. Pre mnohých ľudí predstavuje sexuálne obťažovanie pojem s nejasným obsahom. Netušia, čo všetko možno pod tento pojem zaradiť a neznalí jeho potenciálnych následkov na jednotlivcov a kolektívy, môžu zotrvať v pasívnom postoji. Ten nielenže umožňuje osobám dopúšťajúcim sa sexuálneho obťažovania v neadekvátnom konaní pokračovať, ale umocňuje a predlžuje aj utrpenie osôb, ktoré sa stali terčom obťažovania.

Povinnosť predchádzať sexuálnemu obťažovaniu a adekvátne intervenovať v prípade jeho výskytu, je pre určité subjekty legislatívne zakotvená v tzv. antidiskriminačnom zákone [2]. V zmysle tohto zákona a v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje akákoľvek diskriminácia osôb, vrátane sexuálneho obťažovania, ktoré je špecifickým druhom diskriminácie. Každá osoba má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. Ak sa domnieva, že je alebo bola dotknutá na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa domáhať svojich práv na súde.

Odstránenie akýchkoľvek foriem sexuálneho obťažovania je nepochybne celospoločenskou výzvou. Avšak sektor vysokoškolského vzdelávania je v najlepšej pozícii, aby facilitoval žiadúce zmeny v postojoch ľudí voči tomuto nežiadúcemu fenoménu. Poslaním vysokých škôl je totiž *„rozvíjať harmonickú osobnosť, vedomosti, múdrosť, dobro a tvorivosť v človeku a prispievať k rozvoju vzdelanosti, vedy, kultúry a zdravia pre blaho celej spoločnosti, a tým prispievať k rozvoju vedomostnej spoločnosti“* [3]. Vysoké školy naplňajú svoje poslanie prioritne *„výchovou odborníkov s najvyšším vzdelaním, vysokými morálnymi zásadami, občianskou a spoločenskou zodpovednosťou“* [4]. Napĺňanie tohto poslania je nepochybne kompromitované, ak osoby, ktoré na vysokých školách študujú alebo pracujú, nie sú náležite chránené pred akýmikoľvek druhmi škodlivého správania,

ktoré narúša ich bezpečie a predstavuje prekážku ich aktívnej účasti v akademickom živote.

V akademickom priestore by sa malo vynakladať príkladné úsilie na predchádzanie diskriminácii, presadzovanie hodnôt dôstojnosti, rešpektu a rovnosti a dodržiavanie ľudských práv; preto by aj problematike sexuálneho obťažovania mala byť venovaná náležitá pozornosť. Toto úsilie by malo smerovať k cieľu vybudovať v akademickom priestore kultúru nulovej tolerancie voči akýmkoľvek prejavom sexuálneho obťažovania, súčasťou ktorej sú aj opatrenia povzbudzujúce oznamovanie prípadov sexuálneho obťažovania a efektívne postupy ich následného riešenia.

Je potrebné zdôrazniť, že zanedbanie prevencie a riešenia sexuálneho obťažovania v inštitúciách je nielen protiprávnym konaním, ale aj manifestáciou inštitucionálnej zrady [5] voči tým, ktorí by vskutku mali byť chránení. Protiváhou inštitucionálnej zrady je inštitucionálna odvaha, definovaná ako „*záväzok inštitúcie hľadať pravdu a morálne konať napriek nepríjemnostiam, rizikám a krátkodobým nákladom. Je to prísľub ochrany a starostlivosti o tých, ktorí sú závislí od inštitúcie. Je to kompas zameraný na spoločné dobro jednotlivcov, inštitúcií a sveta. Je to sila, ktorá transformuje inštitúcie na zodpovednejšie, spravodlivejšie a efektívnejšie miesta pre všetkých*“ [6]. Kiež je táto príručka pre vysoké školy inšpiráciou k hľadaniu takých ciest vysporiadania sa s neľahkou a citlivou problematikou sexuálneho obťažovania, ktoré budú demonštráciou inštitucionálnej odvahy.

Príručka, ktorú Vám predkladáme, poskytuje základnú orientáciu v problematike sexuálneho obťažovania; ponúka jej vymedzenie, paletu foriem, výskumne podložené dáta o výskyte tohto javu a spektre jeho potenciálnych dôsledkov. Text príručky sprevádzajú podnetné výroky z kvalitatívneho výskumu, ktorého sa zúčastnili študenti a študentky so skúsenosťou sexuálneho obťažovania na akademickej pôde na Slovensku. Príručka približuje aj nástroje prevencie a riešenia sexuálneho obťažovania na vysokých školách a v závere prináša kľúčové informácie pre osoby, ktoré zažili sexuálne obťažovanie.

Príručka je adresovaná všetkým osobám, ktorých život je aktuálne spätý s akademickou pôdou, či už sú v pozícii študujúcich alebo interných a externých zamestnancov a zamestnankýň. Môže im pomôcť jasnejšie rozlišovať nežiadúce správanie, zvýšiť povedomie o ich právach i o spoločnej zodpovednosti za úroveň organizačnej a spoločenskej kultúry. Príručka môže poslúžiť ako sprievodca v procese vytvárania interných smerníc zameraných na prevenciu sexuálneho obťažovania a/alebo pri aktualizácii etických kódexov, s cieľom aby v ich obsahu bola predmetná problematika explicitným spôsobom zohľadnená. Konkrétne podoba týchto dokumentov bude musieť byť vždy šitá na mieru špecifikám konkrétnej vysokej školy. Ich dôsledná implementácia do reálneho života bude následne každodennou výzvou pre všetkých, ktorí chcú byť verní

poslaniu vysokých škôl. Zoči voči konkrétnym výzvam týkajúcim sa problematiky sexuálneho obťažovania na vysokých školách, prajeme všetkým zainteresovaným potrebnú mieru odvahy.

*doc. ThDr. Mgr. Slávka Karkošková, PhD.*

## **Zoznam použitej literatúry v predhovore**

[1] Prezentované v kapitole 2 tejto príručky.

[2] Zákon č. 365/2004 Z. z. Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

[3] § 1, ods. 2) Zákona č. 131/2002 Z. z. Zákon o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov

[4] § 1, ods. 4), písm. a) Zákona č. 131/2002 Z. z

[5] Freyd, J. J. (2020). Shifting from Institutional Betrayal to Institutional Courage. In: Institutional courage and dignity in responses to sexual harassment and violence in institutional settings – NASEM Action Collaborative Summit, 19 October 2020.

[6] Center for Institutional Courage, Inc. (2020). <https://www.institutionalcourage.org/>

# 1. O čo ide pri sexuálnom obťažovaní a ako sa prejavuje

## 1.1. Definícia a zakázané prejavy sexuálneho obťažovania

Pojem sexuálneho obťažovania sa dostal do našej legislatívy prijatím novely k antidiskriminačnému zákonu v roku 2008<sup>1</sup> [1]. Podľa tohto zákona je sexuálne obťažovanie diskrimináciou na základe pohlavia/rodu a je zakázané. V § 2a ods. (5) je 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, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie** [2].

Debrecéniová sexuálne obťažovanie vo svojom komentári k antidiskriminačnému zákonu bližšie objasňuje takto: „Pri sexuálnom obťažovaní je obťažovaná osoba podrobená zaobchádzaniu, ktoré je pre ňu nepríjemné, nežiaduce a ktoré narúša jej ľudskú dôstojnosť. Má však sexualizovanú povahu. [...] Medzi najzávažnejšie formy sexuálneho obťažovania patrí sexualizované násilie<sup>2</sup>, napríklad znásilnenie. Sexuálne obťažovanie nie je prejavom alebo výsledkom toho, že by sa ľudia, ktorí ho produkujú, nevedeli ovládať, ale toho, že si takýmto spôsobom dokazujú nad inými osobami svoju moc alebo prevahu“ [3].

---

<sup>1</sup> Právny základ definície sexuálneho obťažovania je prevzatý z čl. 2 písm. d) smernice Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu, podľa ktorého „sexuálne obťažovanie znamená, keď k nežiaducemu verbálnemu, neverbálnemu alebo fyzickému správaniu sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo s následkom narušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia“.

<sup>2</sup> V prípade, ak ide o sexualizované násilie, ide o trestný čin podľa Trestného zákona. Vtedy treba kontaktovať Políciu (158). Skutková podstata trestného činu znásilnenia je upravená v § 199 Trestného zákona. Konanie páchatela spočíva v tom, že násilím alebo hrozbou bezprostredného násillia donúti ženu k súložiu alebo na taký čin zneužije jej bezbrannosť. Skutková podstata trestného činu sexuálneho násillia je upravená v § 200 Trestného zákona. Konanie páchatela spočíva v tom, že páchatel násilím alebo hrozbou bezprostredného násillia donúti inú osobu k orálnemu styku, análnemu styku alebo k iným sexuálnym praktikám, alebo na taký čin zneužije jej bezbrannosť. Na rozdiel od trestného činu znásillenia terčom útoku pri trestnom čine sexuálneho násillia môže byť podľa zákona nielen žena, ale aj muž. Zdroj:

<https://www.zastavmenasilie.gov.sk/odporucania-policie#entry:1793>

**“A hlavne, oni sú stále profesori. (...) Oni sa cítia podľa mňa tak trochu neohrození. (...) On má reálne akože moc mi nedať spraviť predmet, nedať mi ho spraviť na ďalší rok, a tým pádom ma vyhodia zo školy. ”**

Hana<sup>3</sup>

**V právnickej literatúre sa môžeme stretnúť so sexuálnym obťažovaním *quid pro quo* (niečo za niečo) a vytváraním nepriateľského prostredia.** O prvom hovoríme ak osoba v nadriadenej pozícii navrhne inej osobe výhody za „sexuálnu láskavosť“, alebo sa jej vyhráža dôsledkami ak sa sexuálne nepodriadi napr. že nespraví skúšku [4]. **Vytváranie nepriateľského prostredia** nastáva, keď osoba, alebo osoby vytvárajú zastrešujúce alebo ponižujúce, či sexistické prostredie (znevažujúce ženy, alebo mužov), ktoré ovplyvňuje kvalitu života iných ľudí v tomto prostredí. Môže zahŕňať všetky typy správania a konania sexuálnej alebo inej znevažujúcej a obťažujúcej povahy, ktoré znepríjemňujú a sťažujú študijný, či pracovný výkon [5].

Za sexuálnym obťažovaním je niekoľko rôznych príčin [6, 7]:

- potreba potvrdiť si vlastnú moc v situácii, keď druhý človek nemôže odmietnuť, napr. asymetrický vzťah učiteľ/učiteľka a študent/študentka;
- potreba druhými manipulovať a mať nad nimi mocenskú prevahu, napr. v rovesníckych vzťahoch medzi študentmi a študentkami;
- nezrelá potreba potvrdiť si sexuálnu atraktivitu s menším rizikom odmietnutia;
- nerešpektovanie hranice medzi formálnou a neformálnou sférou, napr. ak je obťažujúcou osobou vyučujúci či vyučujúca a prekračuje hranice profesionálneho vzťahu so študentkami a študentmi;
- neznalosť a necitlivosť k etickým normám, ktoré existujú v pracovnom/študijnom prostredí;
- neporozumenie a necitlivosť k potrebám a želaniam druhých ľudí.

---

<sup>3</sup> Citáty sú z rozhovorov so študentkami, ktoré zažili na vysokej škole sexuálne obťažovanie. Mená sú uvedené anonymne.

## Čo všetko môže byť považované za sexuálne obťažovanie?<sup>4</sup>

**“Bol to vyučujúci, ktorý nebol nejaký kontaktný (...) ale na hodinách bol hrozne nevhodný, on dával sexuálne vtipy, sexuálne narážky, veľmi často napríklad rozprával o tom, ako on vzdychá (...) a bolo to fakt nepríjemné a aj sa tak díval po dievčatách a on to vôbec netajil (...).”**

**Mária**

**Rodové obťažovanie** (resp. rodovo motivované obťažovanie) zahŕňa mnohé prejavy verbálneho a neverbálneho správania, obsahujúce urážajúce, nenávistné a ponižujúce sexistické postoje o ženách alebo mužoch založené na všeobecných presvedčeniach (tzv. rodových stereotypoch) o nich (o ich schopnostiach, záujmoch, vlastnostiach, vzájomných vzťahoch, atď.). [5, 8]

### Príklady

- rozprávanie príbehov alebo vtipov so sexuálnym podtónom;
- nemiestne sexuálne poznámky;
- útočné poznámky napr. vulgárne nadávky;
- „sexistické“ poznámky znevažujúce mužov alebo ženy - napr. ženy sú príliš emocionálne, aby boli vedkyňami; muži sú technicky zručnejší, ale neemocionálni; ženy sú dobré len do postele; muži rozmýšľajú len penisom;
- znevýhodňovanie na základe pohlavia/rodu;
- zvýhodňovanie na základe pohlavia/rodu;
- používanie (ukazovanie, šírenie) zjavne sexuálnych materiálov počas výučby;
- komentovanie vzhľadu napr. hodnotenie tela, jeho častí, oblečenia.

<sup>4</sup> Najrozsiahléjšie výskum v tomto smere realizovala psychologička Luis Fitzgerald, ktorá vytvorila trojčlenný klasifikačný systém, ktorý rozdeľuje sexuálne obťažovanie do odlišných, ale prepojených kategórií, a to sexuálny nátlak (sexual coercion), neželaná sexuálna pozornosť (unwanted sexual attention) a rodové obťažovanie (gender harassment) [8].

---

### **Neželaná sexuálna pozornosť**

predstavuje neželané správanie sexuálnej povahy namierené priamo voči konkrétnej osobe. Obsahuje neželané pokusy o zblíženie [9, 10].

### **Príklady**

- neželaná komunikácia sexuálnej povahy napr. posielanie nevyžiadaných fotiek/obrázok so sexuálnym podtónom prostredníctvom e-mailov, smsiek, sociálnych sietí; kladenie otázok o sexuálnom živote a vnášanie témy sexu do diskusie hoci sa to netýka výučby; oplzlé sexuálne gestá počas výučby alebo skúšky;
- neželané sexuálne sugestívne pohľady napr. obkukovanie, poškuľovanie, žmurkanie;
- neustále pozvania na rande alebo ponuky na sex (napriek odmietnutiu);
- neželané prieniky do osobného priestoru napr. natlačenie sa na osobu, nakláňanie sa nad osobou, ruka cez plecia, na kolene;
- neželané sexuálne dotýkanie napr. plesnutie po zadku, siahanie na stehná/prsia.

---

**Sexuálny nátlak** je psychické naliehanie alebo použitie fyzickej sily s cieľom donútenia osoby do sexuálneho správania [8].

### **Príklady**

- naznačovanie výhod (napr. istoty pozitívneho výsledku skúšky) výmenou za sexuálne služby;
- naznačovanie negatívnych následkov plynúcich z toho, ak osoba odmietne sexuálne zblíženie napr. skúškové obdobie nemusí dopadnúť dobre;
- prenasledovanie (*stalking*), teda neželané fyzické alebo elektronické zasahovanie do osobného života;
- sexuálny útok/znásilnenie alebo pokus o sexuálny útok/znásilnenie.



**“On mi len tak žoviálne položil ruku na stehno (...) ja normálne ako keby som zmrzla. (...) ja som sa cítila úplne, ako keby som mala nejakú paralýzu. On rozprával, ja som bola ticho a vôbec som sa nesústredila na to, čo rozpráva, ja som sa sústredila iba na tú ruku, a že toto už určite nie je v poriadku.”**

Barbora

**“Je viacero z nich, ktorí majú dvojzmyselné reči na dennom poriadku a teraz vlastne pre tú situáciu s koronavírusom, tak musíme mať online hodiny (...) a to sú bežne poznámky typu: „A nie že vám bude zápočet robiť váš milenec, on nech vám robí iné veci!”**

Kristína

Rodovo motivované obťažovanie i neželaná sexuálna pozornosť patria k formám sexuálneho obťažovania, ktoré bývajú zriedka vnímané ako problematické. Takéto obťažovanie je často podceňované a neviditeľné. Avšak samotný sexuálny nátlak býva len “vrcholom ľadovca” v sexistickej organizačnej kultúre (viď obrázok č. 1).

**„(...) počas celého jedného polhodinového monológu som si musela vytrpieť to, že vlastne aký typ ženy by som mala byť, aby ma chlap rešpektoval, vážil si ma, a teda asi aby som si našla chlapa, tak ja som tak ticho sedela.”**

Katarína

Sexuálne obťažovanie môže byť viditeľné okoliu, ale aj nepozorované. Často sa totiž deje napr. za zavretými dverami kabinetu alebo cez sociálne siete. Môže mať formu fyzickú (napr. dotyky), verbálnu (napr. nadávky), ale aj online (napr. správy a fotky na sociálnych sieťach). Môže sa stať jednorazovo, ale aj opakovane. V akademickom prostredí k nemu

môže dôjsť počas výučby, v iných priestoroch vysokej školy ako kabinet, laboratóriá a chodby, ale aj na internátoch.

**“Každý deň mi volal, písal, na Facebooku, písal mi SMSky. A ja už som nevedela, čo mám spraviť.”**

Kristína

# ČO VEREJNOSŤ VNÍMA AKO SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE?

## SEXUÁLNY NÁTLAK

Naznačovanie výhod za sexuálne zblíženie  
Vyvolávanie dojmu, že sa osoba musí podriadiť

## NEŽELANÁ SEXUÁLNA POZORNOSŤ

Posielanie nevyžiadanych správ/obrázok so sexuálnym podtónom  
Zívanie či žmurkanie (sexuálne žiadostivo)  
Opakované žiadosti o stretnutie napriek odmietaniu  
Neprijemné a nevyžiadané dotyky či hľadanie

## RODOVÉ OBŤAŽOVANIE (RODOVO MOTIVOVANÉ OBŤAŽOVANIE)

Sexuálne poznámky  
Poznámky znevažujúce mužov či ženy  
Sexistické nadávky  
Zvýhodňovanie/znevýhodňovanie na základe rodu  
Ukazovanie materiálov so sexuálnym obsahom na hodine  
Komentovanie a hodnotenie tela

POVEDOMIE VEREJNOSTI

## 1.2. Sexuálne obťažovanie vo vysokoškolskom prostredí – čo sú jeho špecifiká?

Aj keď máme tendenciu vnímať sexuálne obťažovanie ako individuálny problém, resp. ako neetické správanie malého počtu problematických jedincov, výskum zdôrazňuje organizačnú klímu a kultúru ako faktory, ktoré takéto správanie umožňujú či dokonca uľahčujú [11, 12]. **Oblasť školstva a vzdelávania bola na Slovensku už v minulosti označená za priestor s vysokým výskytom sexuálneho obťažovania** [13, 14]. Preto je nutné vnímať a upozorňovať na organizačné faktory akademického prostredia, ktoré môžu dopomáhať k pretrvávaniu sexuálneho obťažovania v tomto prostredí.

Kolektív autorov a autoriek štúdie o sexuálnom obťažovaní v prostredí severoamerických štúdií medicíny, technických vied a inžinierstva zdôrazňuje [15] **4 faktory organizačnej kultúry a klímy**, ktoré prispievajú k páchaniu a netrestaniu sexuálneho obťažovania v akademickom prostredí:

### **Hierarchická štruktúra a závislosť študentov a študentiek od vyučujúcich (i od mentorov a mentoriek)**

Hierarchická organizácia pedagogickej práce v akademickom prostredí môže komplikovať riešenie prípadov sexuálneho obťažovania. Deje sa tak hlavne v prípadoch kde:

- študenti a študentky svojím hodnotením závisia primárne od jedného človeka (napr. v prípade školenia záverečných prác) [16];
- skúšanie a akademická práca sa deje v „izolovaných prostrediach“ (napr. ústne skúšanie za zavretými dverami) [17];
- sexuálne obťažovanie pácha človek, ktorý v akademickom prostredí považovaný za nenahraditeľného (napr. garant/garantka programu) [15].

**“Ja som druháčka a píšem s ním bakalársku prácu a je to pre mňa taká veľmi neprijemná situácia, lebo (...) nemôžem ísť za dekanom a povedať jej, že ma obťažoval alebo že jeho správanie nie je v poriadku. Pretože on by ma potom úplne potopil.”**

Kristína

V akademickom prostredí, kde sú študenti/študentky s vyučujúcimi vo vzťahu závislosti, vzniká nerovnováha moci, keďže v tomto prostredí vyučujúci určujú študijné a iné pravidlá. Zároveň je v akademickom prostredí pomerne bežné, že majú niektorí zamestnanci/zamestnankyne fakulty status, vďaka ktorému je problematické správanie prehliadané v záujme pretrvania študijného programu alebo kurzu (napr. garanti/garantky).

**“Jeho pozícia je zabezpečená (...) aj keby sa to začne riešiť, tak škola ho nemôže vyhodiť, lebo by museli zavrieť celý odbor. A na Slovensku nie je nikto iný, kto by ten odbor mohol viesť, keďže je to taký malý svet.”**

Barbora

## **Neformálne komunikačné kanály a problém s anonymitou a transparentnosťou**

Akademické prostredie môže vytvárať klímu, v ktorej je sexuálne obťažovanie vnímané ako „verejný tajomstvo“ [13, 18]. Aj keď sa v tejto komunite šíria informácie o „problematických osobách“, zriedka dochádza k ich trestaniu alebo sankcionovaniu ich správania.

**“U nás funguje celkom taká kolektivita, takže my sa bavíme so staršími študentmi (...) a nás už starší upozorňovali, tak nekonkrétne hovorili, že „Hm, na tebe si zgustne, ty si také pekné dievčatko, že na teba isto bude mať nejaké narážky (...). A ešte nám radili, aby sme si nedávali sukne, (...), lebo že on to bude komentovať.”**

Mária

Prešetrovanie sexuálneho obťažovania v akademickom prostredí tiež komplikuje obava, že by sa osobné informácie mohli šíriť neformálne v komunite študujúcich i vyučujúcich. To, či sa osoba rozhodne podať sťažnosť alebo nie, môže byť značne ovplyvnené jej (ne)dôverou v to, či organizácia dokáže zabezpečiť ochranu a dôvernosc informácií v priebehu prešetrovania incidentu [19].

## **Systém meritokracie<sup>5</sup>, ktorý nezohľadňuje sexuálne obťažovanie ako prax ovplyvňujúcu kvalitu života a štúdia**

Pod meritokraciou v akademickom prostredí rozumieme výslovné zameranie sa na výsledky a úspechy, ktoré môže zneviditeľňovať ťažkosti v ich dosahovaní a zraniteľnosť niektorých osôb v tomto prostredí. Organizačná kultúra dbajúca na princípy meritokracie môže vytvárať problematické predstavy o tom, kto je dobrý a zlý študent/študentka. Od osôb, ktoré zažívajú sexuálne obťažovanie, môže kolektív očakávať, že sa s problémom vysporiadajú „profesionálne“ – a to tak, že nebudú na problematické správanie upozorňovať [20]. Meritokratické vnímanie študentov a študentiek zároveň môže viesť k zneviditeľňovaniu dopadov sexuálneho obťažovania na ich študijné výsledky a vzťah k škole [21, 22].

---

<sup>5</sup> Pod meritokraciou rozumieme takú kultúru, v ktorej je udeľované ľuďom uznanie na základe ich zásluh a pracovitosti. V tejto kultúre je kladený dôraz na výsledky a úspechy jedincov.

**“Ten vyučujúci akurát spôsobil, že sme prestali chodiť na hodiny úplne. Myslím, že som bola raz alebo dvakrát na jeho prednáškach, odkedy som si všimla, aký je. A snažila som sa mu vyhýbať, ako sa len dalo (...).”**

Mária

Sexuálne obťažovanie v akejkoľvek podobe môže viesť k zníženej produktivite, strate dôvery k vyučujúcim, snahe vyriešiť problém vyhýbaním sa vyučujúcim či úplným opustením fakulty alebo študijného programu [23].

**“Ja som to v sebe tak uzavrela, že v podstate musím nejako dokončiť tú bakalárku, musím mať aspoň bakalársky titul a na magisterský už budem ašpirovať na inej univerzite alebo teda aspoň v inom odbore (...).”**

Kristína

## **Sexistická organizačná kultúra a „mačizmus“ v akademickom prostredí**

Rodové zastúpenie a pomer mužov a žien v akademickom prostredí má vplyv na organizačnú klímu. Pracovné kolektívy, v ktorých zásadne prevažujú muži, môžu klásať väčší dôraz na súťaživosť a agresivitu. V týchto kolektívoch môžu zároveň ženy, ktorých je signifikantne menej, pôsobiť ako narušiteľky „mužských hodnotových klubov“ [24].

Sexuálne obťažovanie je v mnohých organizáciách bežnou praxou, ktorá je symptómom sexistického organizačnej kultúry, kde je sexuálne obťažovanie považované za bežnú formu socializácie [25, 26, 27]. Pretrvávanie sexistického organizačnej kultúry môže mať dlhodobé negatívne vplyvy na motiváciu a vzájomnú dôveru v kolektíve. Napríklad v prostredí, kde často dochádza k sexualizácii študentiek či študentov, môžu mať ostatní študenti pocit systematického znevýhodňovania [16, 28].

**“Tam sa to nevníma ako problém, tam sa to vníma ako bežná vec. Málokto to identifikuje ako niečo mimo normy alebo mimo toho, čo by malo byť. Takže ani si to popravde neviem predstaviť, že ako to riešiť, lebo neviem, že za kým by som mala ísť. Lebo viem, že dekan je úplne taký istý, že vlastne všetci tam žijú, že je to normálne.”**

Hana



### 1.3. Šedá zóna sexuálneho obťažovania – profesionalita a vzťahy v akademickom prostredí

V téme sexuálneho obťažovania sa tiež stretávame s konaním a vzťahmi na akademickej pôde, ktoré spadajú do tzv. „šedej zóny“. Hovoríme o takom konaní, kedy **dochádza k búraniu profesionálneho prístupu vo vzťahu vyučujúcej/vyučujúceho voči študentovi/študentke a k vytváraniu osobných – romantických či sexuálnych väzieb** [16]. O nastolenie neformálnych vzťahov či intímne zblíženie sa môžu pokúšať vyučujúci a vyučujúce i samotní študenti a študentky. O šedej zóne sexuálneho obťažovania však hovoríme preto, že v akademickom prostredí existuje hierarchia vzťahov, z ktorej vyplýva autorita vyučujúcich, ako aj nevyhnutnosť vzájomného profesionálneho správania.

**Vyučujúci by mali brať na zreteľ svoju pozíciu osôb s autoritou a vplyvom v akademickom prostredí.** Keďže majú študenti a študentky voči nim ako nadriadeným osobám rešpekt, môže to redukovať ich schopnosť slobodne sa rozhodovať [28]. Ak je nadväzovanie vzťahov zo strany študentov a študentiek nevyžiadané alebo nevítané, no nedokážu sa napríklad zo strachu o svoje známky ohradiť, môže to na nich pôsobiť mätúco, zastrášujúco či až donucujúco.

**“Potom mi už začínal aj volať každý deň, aj písať správy. Tak ja som prestala na jeho hodiny chodiť. Lebo som si tak trošku uvedomovala, čo sa deje, ale tiež som nevedela, (...) som nevedela úplne ako prísť za starším mužom, ktorý je vážny a povedať mu, že si myslím, že sa mu páčim, ale že v podstate o to nestojím.”**

Barbora

Aj keď je snaha o osobnejší prístup voči študentom a študentkám v akademickom prostredí vnímaná ako žiaduca, vyučujúci a vyučujúce by sa mali vyvarovať stretávania so študentmi a študentkami mimo školy na aktivitách, ktoré môžu narúšať profesionálne vzťahy. Ide napríklad o súkromné stretnutia, ktoré zahŕňajú konzumáciu alkoholu, či súkromné stretnutia u vyučujúcich doma a pod. K narúšaniu profesionálneho vzťahu medzi vyučujúcimi a študentmi/študentkami môže tiež dochádzať **v situáciách kedy sa**

## **vyučujúci/vyučujúce venujú intímny debátam so študentmi a študentkami o ich partnerskom či sexuálnom živote.**

**“On sa začal zaujímať o moju situáciu, začal mi postupne rozprávať o svojich problémoch, ja som vedela veľa informácií o ňom, on veľa vecí o mne a začal mať aj také dvojzmyselné narážky. To bolo o tom, že večer sa ma pýtal, že „Čo máš na sebe?“**

**Kristína**

Hoci niekedy môžu pokusy o narušenie profesionálneho vzťahu prichádzať zo strany samotných študentov a študentiek (napr. ak neverbálne vyjadrujú sexuálny záujem o vyučujúcich alebo priamo verbálne navrhujú sexuálne zblíženie), zodpovednosť za udržanie profesionálnych hraníc prináleží osobám v pozícii autority. Vyučujúci/vyučujúce by nemali porušenie profesionálneho prístupu ospravedlňovať tým, že iniciatíva prichádzala zo strany študentov/študentiek.

Samostatnou otázkou sú preto **romantické vzťahy medzi vyučujúcimi a študujúcimi**. Napriek tomu, že sa jedná o konsenzuálne a dobrovoľné vzťahy, je nutná istá obozretnosť. Tá vychádza z poznania, že existencia týchto vzťahov narúša hranice profesionálneho vzťahu. Vyučujúci/vyučujúca ako zamestnankyňa a kolegyňa v akademickom kolektíve disponuje voči študentovi/študentke značnými zdrojmi a statusom, ktorými môže uškodiť v prípade konfliktu medzi partnermi [28, 29, 30]. Avšak aj bez konfliktov **tento vzťah na pracovisku vytvára stret záujmov** a môže viesť v kolektíve (vyučujúcich i študentov a študentiek) k podozreniu z favoritizmu a vytvárať klímu nedôvery [15]<sup>6</sup>.

Mnohé univerzity v Európe s cieľom predchádzať neférovému zaobchádzaniu, ktoré by mohlo vzniknúť z týchto vertikálnych vzťahov (medzi študujúcou osobou a vyučujúcou osobou), zaviedli smernice, ktoré vzťahy pripúšťajú, no vyžadujú obozretnosť a informovanie nadriadených.

---

<sup>6</sup> Názory študentov a študentiek na vzťahy s vyučujúcimi sa rôzni. V prieskume Inštitútu pre výskum práce a rodiny z roku 2020 67 % študentiek a 66 % študentov súhlasilo s tvrdením, že vyučujúci/vyučujúce by nemali mať romantické vzťahy so študentmi a študentkami.

## 2. Výskyt sexuálneho obťažovania na vysokých školách v zahraničí a na Slovensku

### 2.1. Zahraničné výskumy (USA a Európa)

Podľa starších i súčasných prieskumov v severoamerickom prostredí ženy zažívajú sexuálne obťažovanie častejšie ako muži. No obťažovanie môže negatívne vplyvať na obe pohlavia [31, 32].

**“Nehovorím, že sa toto nedeje mladým mužom, jasné, že sa im to deje, ale (...) nevidela som asi ešte vyučujúcu, ktorá by takto verejne o tom rozprávala, lebo už sa to berie ako norma, že sa takto ľudia správajú k mladým ženám, (...) že to nikto neberie ako sexuálne obťažovanie.”**

Kristína

Výsledky výskumu od Huerta a jej kolegýň (2006) potvrdili čísla zistené už v 80-tych a 90-tych rokoch 20. storočia [33]. 56,6 % respondentiek malo minimálne raz skúsenosť so sexuálne obťažujúcim správaním. 92,4 % z nich malo skúsenosť s rodovým obťažovaním, 53 % zažilo neželenú sexuálnu pozornosť a 4,8 % uviedlo, že boli vystavené sexuálnemu nátlaku. Obťažovania sa dopustilo 75 % rovesníkov študentov a 25 % študentiek uviedlo, že ich obťažovali zamestnanci a zamestnankyne fakulty. Viac ako 80 % páchatelov obťažovania predstavovali muži.

Štúdia Rosenthal, Smidt a Freyd (2016) tiež odhalila, že sexuálne obťažovanie zostáva relatívne bežné vo vysokoškolskom vzdelávaní [34]. Výsledky ukázali, že 38 % študentiek a 23,4 % študentov zažilo sexuálne obťažovanie zo strany zamestnancov a zamestnankýň. 13 % študentiek zažilo jeden incident, 7,7 % dva incidenty a 17,5 % tri a viac incidentov. Zo strany iných študentov a študentiek zažilo sexuálne obťažovanie 57,7 % študentiek a 38,8

% študentov. Z tých, ktorí zažili sexuálne obťažovanie, len 6,4 % nahlásilo incident. Väčšinu skúseností s obťažovaním predstavoval sexuálne útočný jazyk, gestá alebo obrázky (59,1 %).

V nórskom výskume Sivertsena a kolektívu (2019) realizovanom na vzorke 50 054 respondentov a respondentiek, až 24,2 % z nich (31,3 % žien, 8 % mužov) uviedlo, že počas štúdia na vysokých školách zažili sexuálne obťažovanie [35]. 16,7 % z nich (21,6 % žien a 5,7 % mužov) zažilo sexuálne obťažovanie za posledný rok. Najčastejšie formy zažitého sexuálneho obťažovania boli neprijemné sexuálne poznámky, návrhy alebo komentáre o tele a neželané dotýkanie, objímanie a bozkávanie (oboje po 15,4 %). Znásilnenie a pokus o znásilnenie hlásilo 3,4 % respondentiek a 2,1 % respondentov.

Šaldová, Tupá a Vohlídalová (2009) v Českej republike realizovali dotazníkový prieskum (2008-2009)<sup>7</sup> zameraný na zisťovanie skúseností študentiek a študentov so sexuálnym obťažovaním a na ich postoje vo vzťahu k nemu [28]. Výsledky ukázali, že niektorú z foriem sexuálneho obťažovania zažilo približne 66 % študujúcich; 18 % malo skúsenosti s neželanou sexuálnou pozornosťou zo strany vyučujúcich a okolo 9 % sa stretlo so sexuálnym nátlakom. Najviac skúseností mali študenti a študentky so zosmiešňujúcimi poznámkami o ich vzhľade, schopnostiach a vlohách k určitým povolaniam (konkrétne 47 % študentov a 53 % študentiek). Celkom 12 žien a 1 muž uviedli (1,8 %), že sa s nimi vyučujúci snažil nadviazať intímny vzťah.

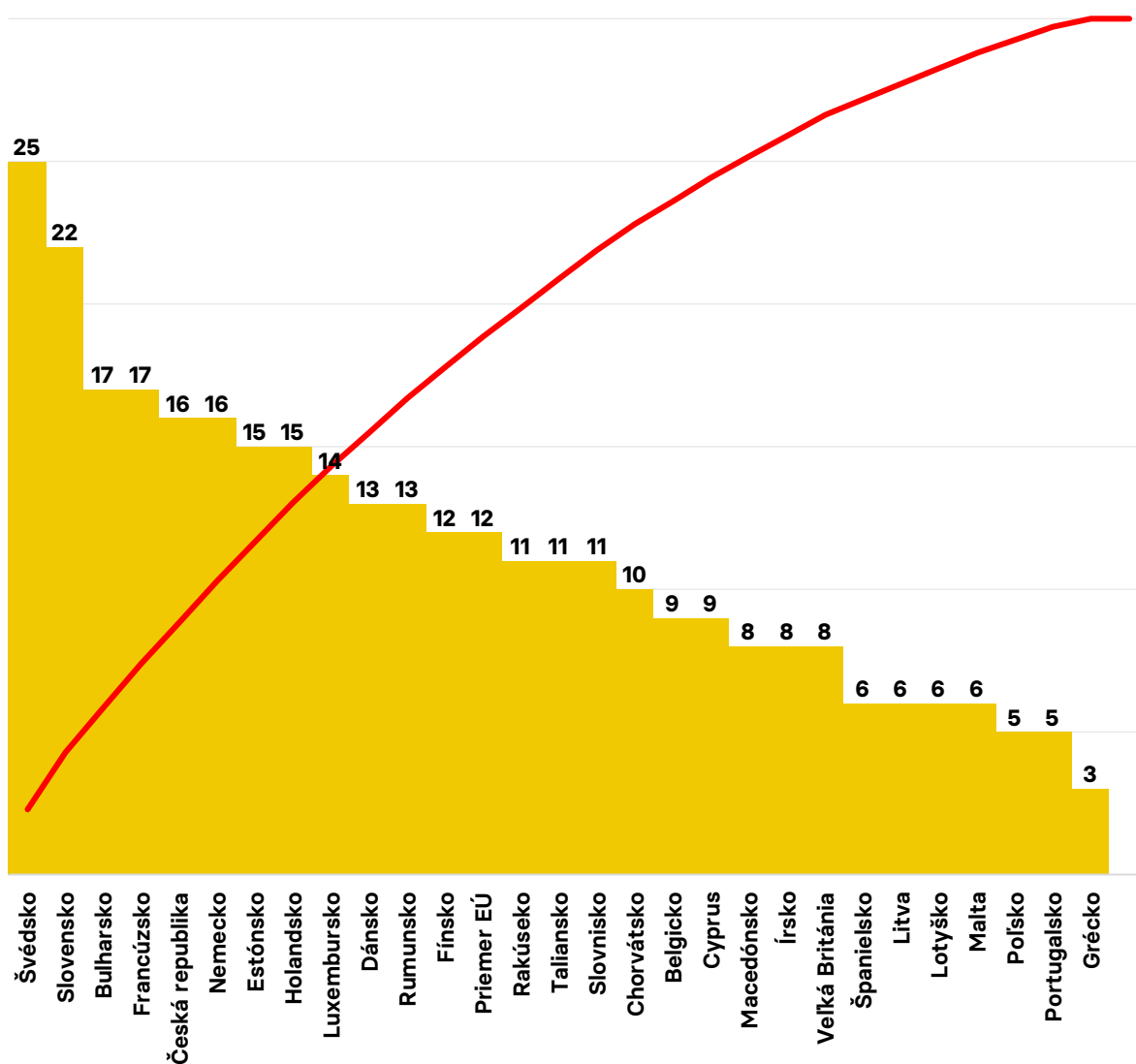
Najnovší prieskum skúseností so sexuálnym obťažovaním a násilím vo vzťahu k študentom a študentkám českých vysokých škôl uskutočnila v roku 2020 organizácia Konsent [37]. Z analýzy dát získaných od 1436 respondentiek a respondentov vyplynulo, že 21,5 % z nich malo skúsenosť so znásilnením alebo pokusom o znásilnenie, ktorý sa odohral počas vysokoškolského štúdia. Viac ako jedna tretina z nich uviedla, že sa to odohralo priamo na akademickej pôde alebo to bolo spojené s univerzitou. V 78 % prípadov išlo o páchatela/páchatelku na rovnakej hierarchickej úrovni (resp. o rovesníka/rovesničku v školskom prostredí). No napriek tomu 85 % opýtaných uviedlo, že situáciu nikde nenahlásili. Najčastejšie udávané dôvody boli, že nevedeli na koho sa obrátiť, neboli si istí závažnosťou situácie, za situáciu sa hanbili alebo to bolo príliš psychicky náročné. Zásadnou informáciou je tiež to, že až 98,7 % študentov a študentiek uviedlo, že nedostali od vysokej školy žiadnu informáciu o sexuálnom obťažovaní, ani o tom ako ho riešiť.

---

<sup>7</sup> Prieskum prebehol na prelome rokov 2008 a 2009 v rámci jednej vybranej fakulty pražskej vysokej školy a zahŕňal 700 študujúcich v magisterskom a bakalárskom študijnom cykle, z toho 464 študentiek a 236 študentov [28, 36].

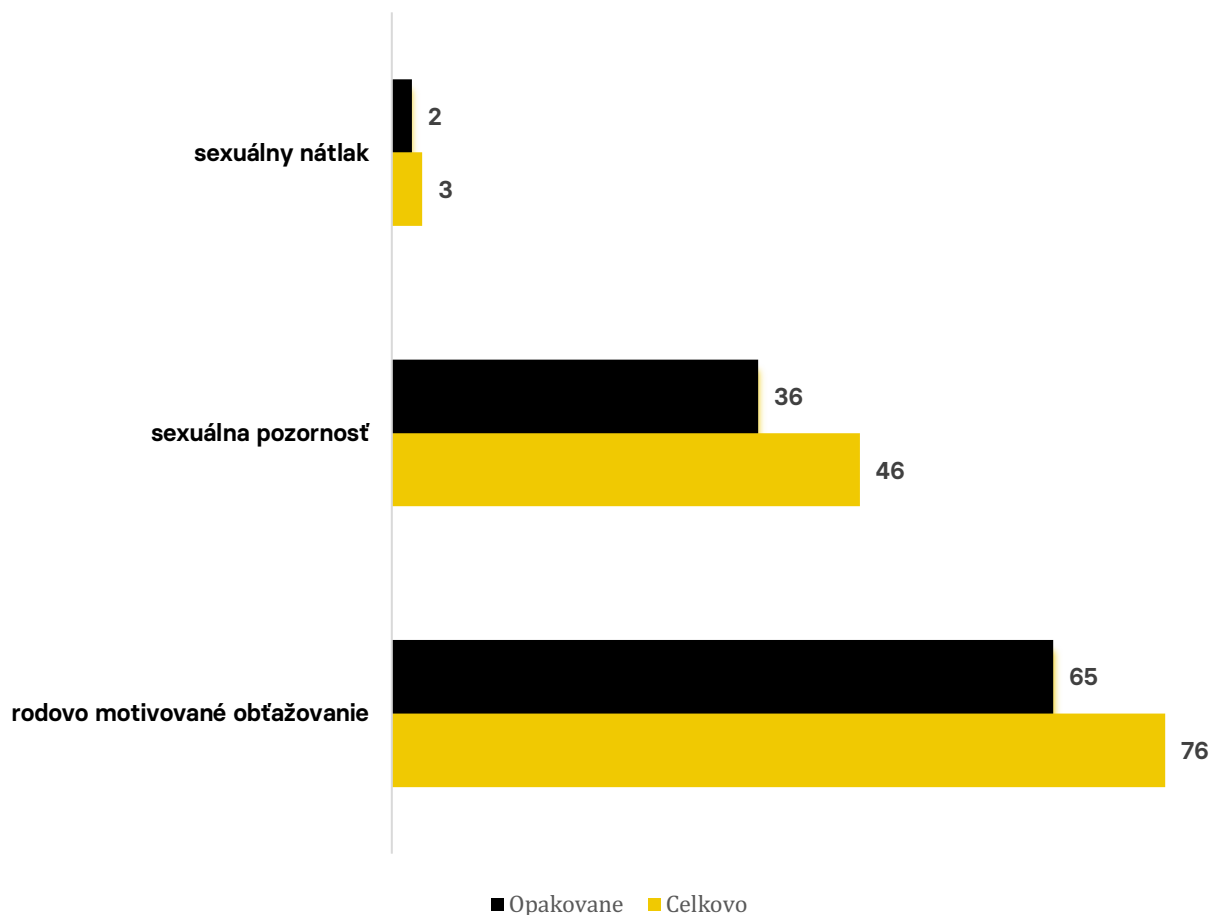
## 2.2. Výskumy uskutočnené v slovenských podmienkach

Podľa Európskeho prieskumu FRA z roku 2012, ktorý sa venoval násiliu na ženách, na Slovensku až 49 % žien a dievčat vo veku od 15 rokov zažilo počas svojho života nejakú formu sexuálneho obťažovania [38]. Šesť najzávažnejších foriem sexuálneho obťažovania zažilo 40 % z nich za posledných 12 mesiacov. 22 % respondentiek zažilo obťažovanie od niekoho zo školského prostredia za posledných 12 mesiacov. Nižšie uvedený graf poukazuje na vysokú prevalenciu skúseností so sexuálnym obťažovaním v školskom prostredí na Slovensku (viď graf č. 1).



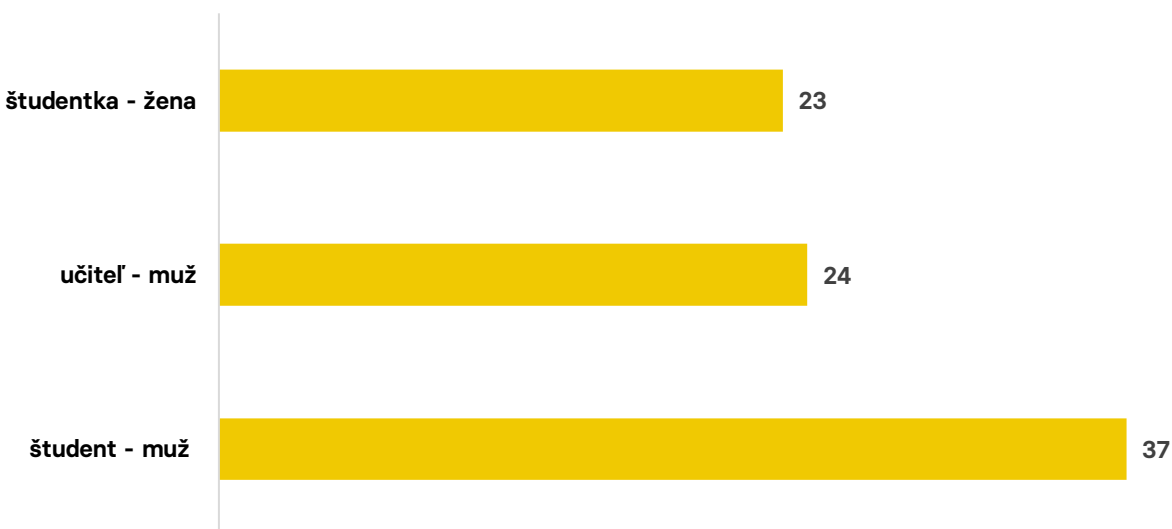
Graf č. 1: Prevalencia sexuálneho obťažovania a skúsenosti v školskom prostredí (%)

V akademickom roku 2019/2020 realizoval Inštitút pre výskum práce a rodiny výskum obťažujúceho a diskriminačného správania na slovenských vysokých školách. V rámci výskumu bolo oslovených 1621 študentov a študentiek. Ich priemerný vek bol 23 rokov a najčastejšie (64 %) študovali v 4-6. ročníku vysokoškolského štúdia. Z výsledkov výskumu vyplýva, že až 76 % študentov a študentiek slovenských vysokých škôl sa počas štúdia (na ich súčasnej vysokej škole) stretlo s rodovo motivovaným obťažovaním (65 % z nich sa s ním stretlo opakovane). Išlo napr. o vtipy, komentáre so sexuálnym podtónom alebo znevažujúce poznámky na ženy či mužov. 46 % zo všetkých študentov a študentiek uvádzalo tiež skúsenosť s nechcenou sexuálnou pozornosťou (z toho 36 % opakovane). Tu išlo napr. o snahu o zblíženie, nevyžiadané zdieľanie materiálov so sexuálnym obsahom, či pozývanie na stretnutia napriek odmietnutiu. 3 % študentov a študentiek tiež uviedli skúsenosť so sexuálnym nátlakom (2 % opakovane) – teda napr. so skúsenosťou s vyhrážkami či sľubovaním výhod za sexuálne zblíženie (graf č. 2).



Graf č. 2: Prevalencia sexuálneho obťažovania podľa klastrov (%)

Výskum sa tiež študentov a študentiek dopytoval, kto sa obťažujúceho správania vo vysokoškolskom prostredí dopúšťal (graf č. 3). Najčastejšie sa ako osoba, ktorá sa dopúšťa obťažujúceho správania, objavoval študent-muž (37 % prípadov), potom učiteľ-muž (24 % prípadov) a následne študentka-žena (23 % prípadov). V porovnaní so ženami bolo u mužov riziko páchania sexuálneho obťažovania takmer dvakrát vyššie.

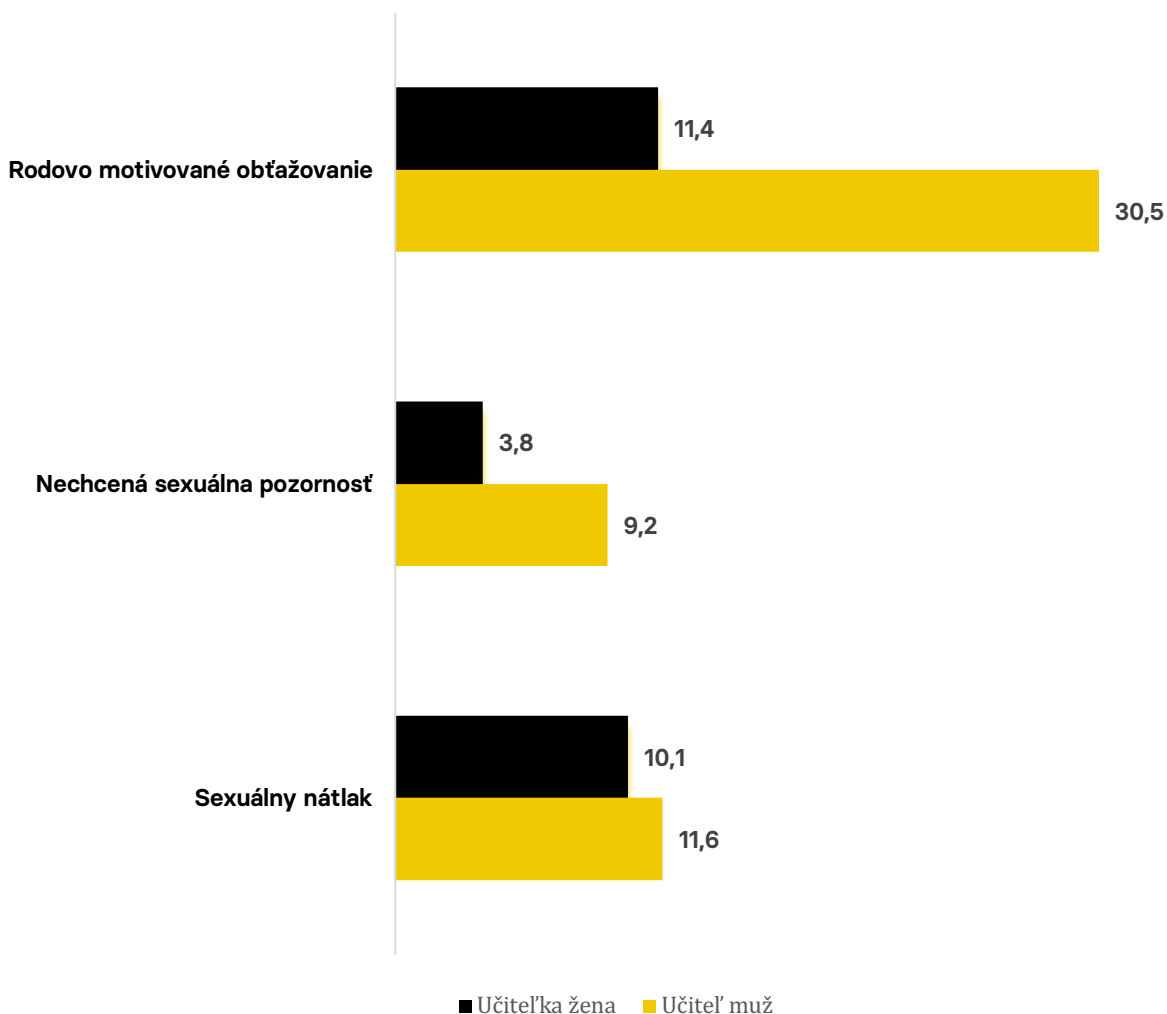


Graf č.3: Páchatelia sexuálneho obťažovania vo vysokoškolskom prostredí (%)

Celkovo učitelia a učiteľky predstavovali páchatela resp. páchatelku sexuálneho obťažovania až v 34 % prípadov (graf č. 4). Vo vysokoškolskom prostredí ide o osoby s autoritou, ktoré určujú pravidlá štúdiá, preto je skúsenosť s obťažujúcim správaním z ich strany pre študentov a študentky zásadná. Ako osoby, ktoré sa dopúšťajú rodovo motivovaného obťažovania, sa učitelia a učiteľky objavujú až v 42 % prípadov (z 1134) a ani pri prípadoch sexuálneho nátlaku ich správanie nie je zanedbateľné (predstavujú 22 % prípadov z 43). Ide zároveň o osoby, ktoré disponujú v akademickom prostredí značnou mocou, preto môže byť pre študentov a študentky náročné túto situáciu riešiť, zveriť sa niekomu s touto skúsenosťou, či vyhľadať pomoc.

Výskum sa zároveň dopytoval študentov a študentiek na skúsenosti s obťažujúcim správaním od iných osôb prítomných v akademickom prostredí. Aj skúsenosť s obťažujúcim správaním od rovesníka či rovesníčky (t. j. inej študentky či študenta) môže

mať zásadný vplyv na pocit bezpečia či výsledky štúdia. Je však nutné brať na zreteľ, že naši respondenti a respondentky prichádzajú častejšie do kontaktu s inými študentmi a študentkami než s učiteľmi a učiteľkami, preto sa rovesníci a rovesníčky tiež častejšie objavujú ako osoby, ktoré sa dopúšťajú obťažujúceho správania. Študentky a študenti sa vo výskume objavujú ako osoby, ktoré sa dopúšťajú hlavne neželanej sexuálnej pozornosti (v 82 % prípadov z 666) a sexuálneho nátlaku (v 78 % prípadov z 43).



Graf č. 4: Učitelia a učiteľky a prevalencia sexuálneho obťažovania podľa klastrov (%)

Pokiaľ ide o otázku, na akých miestach k sexuálnemu obťažovaniu dochádza, z výsledkov výskumu vyplynulo, že všetky formy obťažujúceho správania sa najčastejšie diali počas



vzdelávacieho procesu a v rámci prestávok (rovnako po 28 %) či na internátoch (19 %). Nemožno tiež zabúdať na „online“ priestor, v ktorom sa odohralo až 12 % incidentov uvedených študentmi a študentkami. Skúsenosti s rodovo motivovaným obťažovaním študenti a študentky najčastejšie zažívali počas edukačného procesu a v rámci prestávok. K prejavom nechcenej sexuálnej pozornosti najčastejšie dochádzalo počas prestávok a v prostredí internátov. Sexuálny nátlak sa taktiež najčastejšie odohráva na internáte a počas prestávok.

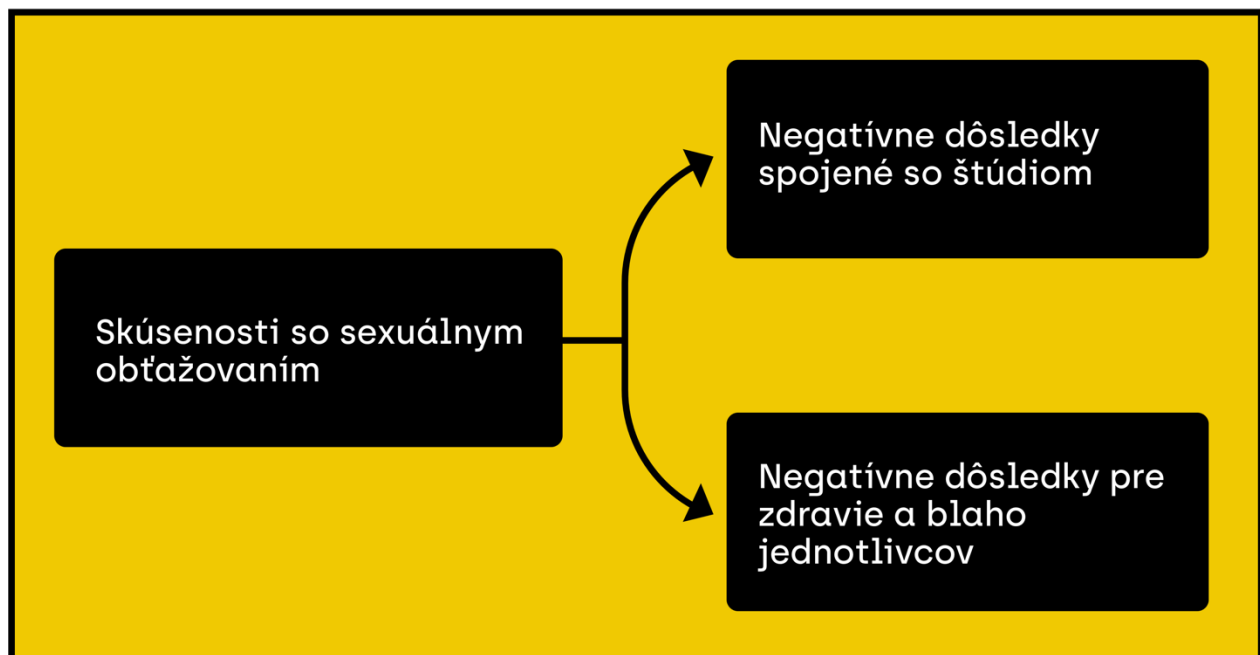
Podľa výsledkov výskumu sú skúsenosti študentov a študentiek s obťažujúcim správaním značné. No len jedna tretina študentov a študentiek, ktoré zažili obťažujúce správanie, sa rozhodla niekomu s touto skúsenosťou zdôveriť; z toho bolo 22 % študentiek a len 9 % študentov. Z analýzy výskumných dát vyplýva, že so závažnosťou incidentu rastie aj potreba sa so skúsenosťou niekomu zdôveriť. Zverenie sa autorite alebo vedeniu školy je však jednou z najzriedkavejšie zvolených možností. Najčastejšie sa študenti a študentky obracajú na svojich spolužiakov/spolužiačky (78 %), svojich priateľov (65 %) alebo rodinu (50 %). Študenti a študentky, ktoré sa nikomu nezdôverili so svojou skúsenosťou, ako najčastejšie dôvody uvádzali to, že to nepovažovali za dostatočne vážny incident (27 %) alebo to vyriešili sami/y (19 %). Len v 1 % skúseností začalo na škole oficiálne konanie voči osobe, ktorá obťažovala (t. j. v 12 prípadoch).

Niektorí študenti a študentky uvádzali dlhodobé dopady obťažujúceho správania na ich fyzickom či mentálnom zdraví. Z vykazovaných dopadov sa najčastejšie objavovali pocity zraniteľnosti (7 %), strata sebaistoty (6 %) či pocity úzkosti (5 %), alebo problémy s koncentráciou (4 %). 3 % študentov a študentiek malo depresívne stavy, vzťahové problémy, ťažkosti s učením alebo spánkom.

Medzi študentmi a študentkami prevláda dobré scitlivenie v téme a väčšina rozpoznáva rôzne situácie obťažujúceho správania ako sexuálne obťažovanie pokiaľ ho pácha vyučujúci/vyučujúca. Napriek tomu, že aj právne povedomie je medzi študentmi a študentkami pomerne rozšírené, títo a tieto uvádzajú, že im ich škola neponúkla o téme sexuálneho obťažovania dostatočné informácie. Dve tretiny (69 %) študentov a študentiek si je vedomých, že problematika sexuálneho obťažovania je na Slovensku legislatívne ošetrená v antidiskriminačnom zákone, a 71 % vie, že existuje možnosť obrátiť sa v predmetných prípadoch na súd. No iba 12 % súhlasí s tvrdením, že boli svojou vysokou školou dostatočne informovaní o téme sexuálneho obťažovania. Informovanie o možnostiach a nástrojoch riešenia sexuálneho obťažovania priamo na vysokej škole je teda minimálne.

### 3. Sexuálne obťažovanie a jeho dôsledky na jednotlivcov a kolektívy

Štúdie venované dôsledkom sexuálneho obťažovania v akademickom prostredí hovoria o dvoch najčastejších druhoch dôsledkov. Prvými sú dôsledky spojené so štúdiom, a teda s prítomnosťou osoby v kolektíve a v školskom prostredí. Druhou skupinou dôsledkov je negatívny vplyv sexuálneho obťažovania na mentálne a fyzické zdravie. Výskumy zároveň poukazujú na to, že **rôzne dôsledky obťažovania nie sú nevyhnutne naviazané na vážnosť, resp. násilnosť konania**. A teda skúsenosť s opakovanou neželanou sexuálnou pozornosťou môže mať na osobu rovnaký i silnejší vplyv ako vážnejšie incidenty násillia [15].



Obrázok č. 2: Skúsenosti so sexuálnym obťažovaním a rôzne druhy dôsledkov

Ak hovoríme o vplyve sexuálneho obťažovania a o jeho dôsledkoch spojených so štúdiom, máme na mysli správanie sa na pôde školy i postoje voči škole a vyučujúcim. **Študenti a študentky so skúsenosťami s obťažujúcim správaním môžu spracovávať skúsenosť so**

**sexuálnym obťažovaním rôznymi spôsobmi.** Nezriedkavo sa objavuje snaha vyhýbať sa takémuto správaniu, či až snaha o izoláciu (ide o tzv. disociáciu<sup>8</sup>). Osoba, ktorá zažíva sexuálne obťažovanie, môže stratégiu vyhýbania sa sprvu pociťovať ako efektívnu, no výskum ukazuje, že z dlhodobého hľadiska môže mať zásadné dopady na fyzické či psychické zdravie, i na pôsobenie v akademickom prostredí [39, 40].

Snaha o izoláciu po skúsenosti so sexuálnym obťažovaním v akademickom prostredí môže viesť k:

- nízkej spokojnosti so štúdiom a školou vo všeobecnosti;
- hnevu a negatívnym pocitom voči škole (obviňovanie vedenia školy);
- nedochvíľnosti a absentovaniu na vyučovaní;
- demotivácii, zníženej pozornosti na hodinách a zníženej produktivite;
- strachu v niektorých priestoroch (napr. ateliéry či internáty) a všeobecným pocitom straty bezpečia;
- častej zmene predmetov či nerozhodnosti pri výbere záverečnej práce;
- myšlienkam na odchod a eventuálne aj k odchodu zo študijného programu/odboru či školy [40].

**“Nemám o to už žiadny záujem, už ma to nebaví, už ma to viac odrádza od toho štúdia (...). Bola som veľmi namotivovaná na to, aby som spravila niečo pozitívne alebo aby som sa tomu hlbšie venovala. A teraz mi to je úplne jedno.”**

Kristína

---

<sup>8</sup> Disociácia – snaha o odlúčenie alebo izoláciu pomenováva široké spektrum zážitkov fyzických i emocionálnych, prostredníctvom ktorých sa osoba vyrovnáva s nežiaducim alebo ubližujúcim konaním iných.

Ak hovoríme o dôsledkoch spojených so štúdiom, nemôžeme zabúdať na to, že sexuálne obťažovanie môže mať vplyv na pracovné a študijné kolektívy [41]. **Vedie napríklad k strate dôvery kolektívu voči vyučujúcim, zvýšenej konfliktности i vzájomnej nedôvere.** Obťažujúce správanie môže mať vážny vplyv na stav sociálnej klímy na škole a viesť k rozdrobeniu skupiny [16, 42].

Dôsledky sexuálneho obťažovania na fyzické i psychické zdravie boli preukázané v rôznych výskumoch [15, 26]<sup>9</sup>. Ide primárne o dôsledky ako:

- chronický stres a úzkosť;
- pocit poníženia;
- zlá nálada či dokonca depresia;
- strach;
- poruchy stravovania či spánku;
- bolesti hlavy i letargia;
- sebaobviňovanie a znížená sebadôvera;
- zvýšené užívanie návykových látok;
- hnev a znechutenie;
- znížená spokojnosť so životom všeobecne.

**“Mne sa chce vracať vždy keď ho vidím. Celé sa mi to vráti vždy keď ho vidím, vtedy sa zase tá zlosť do mňa dostane a som nahnevaná.”**

Katarína

---

<sup>9</sup> Značné množstvo štúdií sa však zatiaľ sústredilo primárne na ženy - študentky a ich prežívanie obťažujúceho či znevažujúceho správania.

Aj keď sa u osoby so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním neobjavia vážnejšie problémy ako napr. úzkosť či depresia, môže takáto skúsenosť viesť k strate sebadôvery a dôvery vo svoje schopnosti [11]. To môže zásadne ovplyvniť dosahované výsledky vo vzdelávaní a následne kariéru študenta i študentky.

**“Občas boli dobré dni, občas boli dni, kedy som úplne strašne plakala kvôli tomu. Občas boli dni, kedy som mala neustály stres a stiahnutý žalúdok z toho, že mi zavolá alebo nezavolá. A občas som sa hnevala. Lebo ja som vlastne začala pochybovať o tom, či som psychicky v poriadku a či ja som tá, (...) ktorá vlastne manipuluje a klame.”**

Barbora

## 4. Nástroje prevencie a riešenia sexuálneho obťažovania na vysokej škole

V situácii obťažovania vzniká zamestnávateľovi či škole povinnosť konať. Ak škola promptne nezareaguje na sexuálne obťažovanie, môže byť braná na zodpovednosť za to, že obťažujúce konanie pretrváva [43]. Preto je dôležitá prevencia sexuálneho obťažovania a násillia na vysokoškolskej pôde.

Pravidlá správania sa aj na školskej pôde menia. Čo bolo akceptovateľné pred 20 rokmi sa už dnes môže považovať za diskriminačné, neprofesionálne či sexistické. Škola je miestom zamestnania i poskytovania služby vzdelania, preto sa od ľudí, ktorí pre ňu pracujú, očakáva, že sa budú správať profesionálne. **Vedenie školy a pedagogický kolektív majú vytvoriť prostredie, v ktorom sa všetci/všetky študenti a študentky i zamestnanci a zamestnankyne budú cítiť komfortne.** Je potrebné vytvoriť programy, ktoré zavedú kultúru férového a rešpektujúceho školského prostredia. V tejto kapitole sa venujeme tomu, čo by mala vysoká škola urobiť, aby predchádzala sexuálnemu obťažovaniu a následne riešila situácie s ním spojené.

### 4.1. Jasná a vymožiteľná politika: etický kódex a monitorovanie

Z titulu antidiskriminačného zákona je nutné prípady diskriminácie či obťažovania riešiť primárne tam, kde vznikajú, teda na akademickej pôde. Preto je dôležitým krokom zaviesť zrozumiteľnú, záväznú a verejne dostupnú (napr. zverejnenú na internetovej stránke) politiku prevencie a zamedzenia sexuálneho obťažovania.

Zavedenie tejto politiky jasne deklaruje stanovisko zo strany vysokej školy, že sexuálne obťažovanie a sexuálne násillie sú neakceptovateľné. Mať politiku je potrebná, avšak nie postačujúca podmienka; musí sa realizovať a vyžadovať aj v praxi a nielen formálne. Dobrá prax ukazuje, že školy buď disponujú samostatnou politikou v oblasti diskriminácie a sexuálneho obťažovania, alebo sú práva a povinnosti vo vzťahu k predmetnej problematike výslovne ošetrené v rámci etického kódexu pre študentov/študentky, učiteľov/učiteľky i ďalších zamestnancov/zamestnankyne školy [44].

Súčasťou dobre nastavenej internej politiky je aj informačná povinnosť a prístup k informáciám. **Všetci prítomní na akademickej pôde by tak mali mať nielen prístup k informáciám o sexuálnom obťažovaní, ale aj k informáciám o jeho nahlasovaní a o tom, na aké služby pomoci sa môžu obrátiť.** Ak je to možné, vysoká škola by mala mať informácie prístupné aj v cudzom jazyku pre zahraničné študentky, študentov a vyučujúcich.

Súčasťou poskytovaných informácií môžu byť aj kontakty na poradenstvo pre osoby, ktoré zažívajú násilie alebo obťažovanie mimo akademickeho prostredia (napr. doma či na ulici), ktoré poskytujú rôzne verejné či mimovládne organizácie (viď kontakty v prílohe č. 1).

Čo možno zahrnúť do obsahu politiky prevencie a riešenia sexuálneho obťažovania:

- definíciu sexuálneho obťažovania a násilia v spojení s relevantnou legislatívou a zákonmi;
- zoznam zakázaného správania, príklady a možné scenáre;
- vysvetlenie čo znamená súhlas v spojení so sexuálnym správaním, ktorý síce naše zákony nepoznajú, ale dobrou praxou je, že sa v politike vysokej školy táto téma nachádza nad rámec legislatívy;
- vymedzenie dosahu/rámca politiky (napr. nevzťahuje sa len na výučbu a budovu školy, ale aplikuje sa aj na kolektívy pridružené k akademickeému prostrediu, ako napr. študentská rada, odborná prax v iných zariadeniach, výskumné stáže, študijné výmeny atď.);
- dôraz na to, že ľudia, ktorí zažili sexuálny útok, ho môžu nahlásiť polícii;
- objasnenie krokov ako vyhľadať pomoc (v rámci fakulty, univerzity, či mimo akademickej pôdy);
- objasnenie krokov ako nahlásiť sexuálne obťažovanie alebo útok (v rámci fakulty či univerzity);
- vysvetlenie, že v prípadoch ak ide o trestné činy, formálne šetrenie podnetu v rámci organizácie nenahrádza kriminálne vyšetrenie;
- informácie o potenciálnych sankciách, ktoré môžu byť uložené študentom alebo vyučujúcim ak vedenie školy zistí, že došlo k sexuálnemu obťažovaniu alebo násiliu;
- prehlásenie, že zamestnanci/zamestnankyne i študenti/ študentky majú povinnosť predchádzať sexuálnemu obťažovaniu a v prípade, ak sa stanú svedkami či svedkyňami takéhoto konania, je žiadúce, aby o tom informovali kompetentné orgány.

Je niekoľko spôsobov, ktorými môže škola zviditeľniť svoju politiku zameranú na prevenciu a riešenie sexuálneho obťažovania. Môže napríklad začať vypracovaním príručky pre predchádzanie, nahlasovanie a reagovanie na sexuálny útok a sexuálne obťažovanie. Politika a procedúra pre nahlasovanie sťažností študentiek a študentov i zamestnancov a zamestnankýň by mali byť všeobecne známe. Informácie môžu byť viditeľné na webstránke univerzity/fakulty, či na miestach, kde sa študenti a študentky zdržiavajú (napr. na nástenkách alebo v zahraničí poskytujú odkazy na informácie aj na toaletách, keďže je to miesto, ktoré navštevuje každý študent a študentka a nevidno, že si osobitne niekde na verejnosti číta kontakty na sexuálne obťažovanie, čiže je to bezpečnejšie). Škola o tom môže informovať cez newsletter alebo rôzne vzdelávacie kurzy. Dobrou praxou je aj prístup k informáciám cez mobilné telefóny (napr. aplikácie) a na sociálnych sieťach. Svoju politiku prevencie sexuálneho obťažovania by mala škola v pravidelných intervaloch aktualizovať.

## Etický kódex

Vo vysokoškolskom prostredí je dobrou praxou, ak je nulová tolerancia voči sexuálnemu obťažovaniu súčasťou etického kódexu. **Etický kódex (pre všetkých študentov a študentky, vyučujúcich a vyučujúce, ako i ďalších zamestnancov a zamestnankyne) opisuje poslanie, hodnoty i princípy a ich prepojenie na najvyšší štandard etiky a morálky.** Mal by definovať formy neakceptovateľného správania a uviesť ako vážne bude takéto správanie posudzované a ako budú tí, ktorí sa takého správania dopustia, bráni na zodpovednosť [44].

Etický kódex má definovať sexuálne obťažovanie podľa antidiskriminačného zákona a obsahovať informácie o formách sexuálneho obťažovania uvedených v kapitole 1.1. Príklad toho, ako môže etický kódex zahŕňať sexuálne obťažovanie, uvádzame v prílohe č. 2.

Dohľad nad dodržiavaním etického kódexu by mal byť v pôsobnosti samostatného orgánu zriaďovaného na pôde fakulty či univerzity, teda tzv. etickej komisie. V agende a kompetenciách etickej komisie môže byť prešetrovanie podnetov na porušenie etického kódexu a teda aj prešetrovanie prípadov sexuálneho obťažovania.



## Monitorovanie

Interná politika školy, ktorá obsahuje procedúry na podávanie sťažností, nápravné opatrenia i formy osvety a vzdelávania v problematike sexuálneho obťažovania, by mala byť pravidelne monitorovaná pokiaľ ide o efektívnosť týchto nástrojov a ich využívanie. Vysoká škola by mala uchovávať detailné a dôverné záznamy všetkých sťažností a správ z ich prešetrenia (aj tých ktoré neprešli celým procesom) na zabezpečenom mieste, s cieľom monitorovať aké úsilie v oblasti prevencie sexuálneho obťažovania bolo vynaložené a prijať prísnejšie opatrenia v prípade opakovaných porušení etického kódexu. Záznamy by mali obsahovať aj údaje týkajúce sa odboru, pohlavia/rodu účastníkov a účastníčok, výsledku prešetrenia sťažnosti a aplikovaných nápravných prostriedkov. Následná analýza takýchto údajov môže pomôcť identifikovať oblasti, ktorým je potrebné venovať zvýšenú pozornosť pri ďalších aktivitách zameraných na zvýšenie povedomia o predmetnej problematike.

## 4.2. Vzdelávanie a zvyšovanie povedomia

„(...) myslím si, že na (...) školách by možno bolo dobré, aby boli nejaké osvety. Možno hneď na začiatku roka, aby dali pocítiť tým študentom a študentkám, že keď sa toto bude diať – môžete sa na nás obrátiť.“

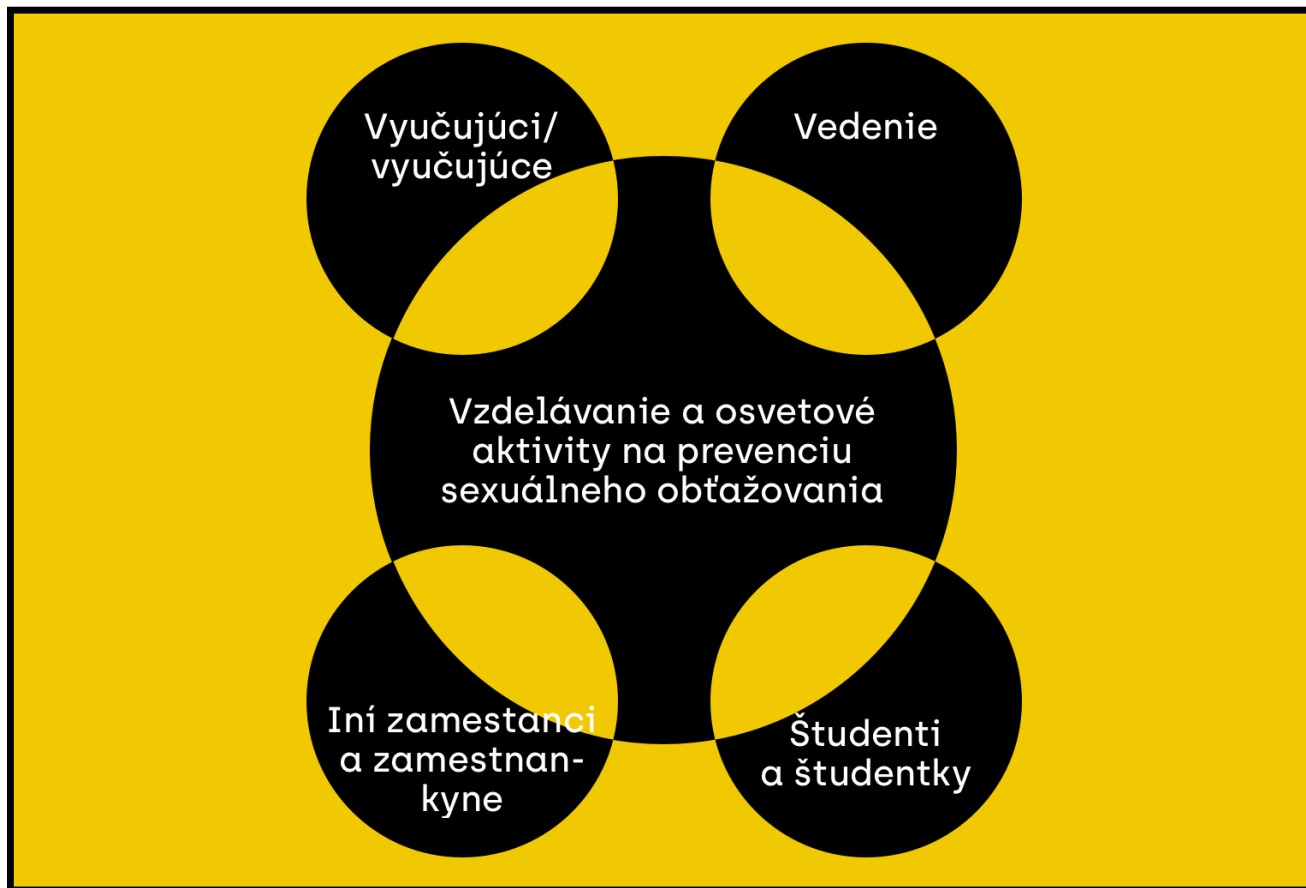
Mária

“Často si tí ľudia, ktorí to správanie majú, neuvedomujú, že to správanie nie je vhodné. A možno nejakým spôsobom aj tých pedagógov napríklad učiť alebo poučiť o tom, že čo nie je okej.“

Hana

Vzdelávanie a zvyšovanie povedomia o sexuálnom obťažovaní je dôležitým nástrojom prevencie sexuálneho obťažovania.

**Cieľom vzdelávania a zvyšovania povedomia (tzv. scitlivovania) má byť nadobudnutie schopnosti rozpoznať, predchádzať a adekvátne reagovať na sexuálne obťažovanie.** Vysoké školy môžu napr. zväziť začlenenie obsahu o sexuálnom obťažovaní do úvodného vzdelávania a informácií pri prijímaní nových pedagogických zamestnancov a zamestnankýň, úvodných informačných seminárov pre študentov a študentky, do pravidelného preškolovania vedenia vysokej školy (viď obrázok č. 3). To zabezpečí, že študentky a študenti, rovnako ako aj zamestnanci a zamestnankyne, budú informovaní o týchto témach už pri príchode na akademickú pôdu. **Vzdelávanie by malo obsahovať informácie o procedúre na podávanie sťažností na sexuálne obťažovanie a detailoch koho kontaktovať, ak chcú podať sťažnosť.** Moduly na prevenciu sexuálneho obťažovania a rodovej diskriminácie by mali byť zahrnuté do ďalšieho vzdelávania pre zamestnancov a zamestnankyne.



Obrázok č. 3: Rôzne cieľové skupiny vzdelávania a osvetových aktivít

**Situáciu sexuálneho obťažovania zároveň veľmi často komplikujú mýty a predsudky o sexuálnom obťažovaní, ktoré slúžia na jeho zľahčovanie a tolerovanie.** Tieto mýty sú založené na pretrvávajúcich stereotypoch o rodoch/pohlaviach (ženách a mužoch), sexualite a ďalších sprievodných faktoroch ako vek, rasa, sexuálna orientácia, zdravotné znevýhodnenie a iné. Presúvajú vinu na osobu, ktorá obťažovanie zažila, a zakrývajú motiváciu páchatela, ktorou je dosiahnuť moc a kontrolu nad obťažovanou osobou. Najčastejšie mýty a ich vysvetlenie uvádzame v prílohe č. 3. Je dôležité, aby vzdelávanie zamestnancov a zamestnankýň, študentov a študentiek obsahovalo kritické uvažovanie o týchto mýtoch. Vzdelávanie v oblasti sexuálneho obťažovania by tiež malo obsahovať informácie o slovenskej legislatíve. Podľa prieskumu Eurobarometra totiž mnoho zamestnancov a zamestnankýň na Slovensku nevie, že neželané dotýkanie sa alebo komentáre sexuálnej povahy na pracovisku (vrátane vysokých škôl) sú podľa antidiskriminačného zákona formou nerovného zaobchádzania [45].

Tréningový program na vysokej škole môže zahŕňať:

- definíciu a dôsledky sexuálneho obťažovania;
- formy sexuálneho obťažovania a jeho identifikovanie;
- výskumy a mýty o sexuálnom obťažovaní;
- zodpovednosť za sexuálne obťažovanie a prevenciu sexuálneho obťažovania;
- reagovanie na sexuálne obťažovanie, možnosti právnej ochrany pred sexuálnym obťažovaním;
- zoznam organizácií poskytujúcich pomoc;
- preventívne aktivity na zamedzenie rodovej diskriminácii a sexuálneho obťažovania;

**“Určite sú aj iné spôsoby efektívne, ako robiť prevenciu, ale myslím si, že také osobné skúsenosti, keď sú také od srdca, tak, že sa vedia niekoho dotknúť. Hlavne tých, ktorým sa to už stalo, ale nechcú o tom rozprávať alebo si mysleli, že to nie je také vážne. Ale keď im niekto povie, že „aj mne sa to stalo a je to vážne,“ tak to bude mať taký efekt, že aj ten človek sa nad tým zamyslí (...).”**

Mária

## **Príklad dobrej praxe zo zahraničia**

Univerzita Georga Washingtona - prináša zdroje zamerané na všeobecné zvyšovanie povedomia a poradenstvo pre osoby, ktoré zažili obťažovanie a násilie, ako aj spôsob nahlasovania sťažností. Odkaz: <https://titleix.gwu.edu/>

Iná vyhovujúca prax:

Zvýšenie bezpečnosti žien v akademickom prostredí prostredníctvom niektorých bezpečnostných prvkov: mapovanie rizikových a nebezpečných priestorov, zabezpečenie primeraného osvetlenia v priestoroch atď..

### **4.3. Nahlasovanie a prešetrovanie podnetov**

Riešenie a prešetrovanie prípadov sexuálneho obťažovania v akademickom prostredí môže sťažovať niekoľko faktorov. Prvým z nich je nedostatok kontaktných osôb, na ktoré sa môže človek so skúsenosťou s obťažovaním obrátiť. Druhým faktorom je príliš formálne prostredie, v ktorom sa authority javia ako nedostupné a kontaktovanie vedenia v tejto situácii ako nemožné.

**“Osobne by som asi neprišla za vedúcim alebo vedúcou katedry s tým, že „tento vyučujúci je nevhodný na hodinách a rozpráva nevhodné vtipy.“ Pretože čo by spravili? Povedali mu, že „nerob“ a to je asi tak všetko. Nevie, čo by s tým mohli spraviť reálne.”**

Mária

**Aby sa fakultná/univerzitná politika prevencie sexuálneho obťažovania dala uplatniť v praxi, je dôležité vytvoriť také mechanizmy nahlásovania prípadov, ktoré budú pre všetkých prítomných v akademickom prostredí dostupné a transparentné.** Tieto mechanizmy by tiež mali byť schopné zabezpečiť dôvernosť a ochranu osobných údajov. Osoby, ktoré sa na zamestnancov/zamestnankyne fakulty/univerzity obracajú, by mali mať dôveru v to, že sa s ich osobnými údajmi a informáciami o ich skúsenostiach, bude zaobchádzať citlivo.

**“Ad jedna, (...) som nevedela, za kým ísť.”**

Katarína

Prípady sexuálneho obťažovania by malo primárne riešiť vedenie školy (fakulty či univerzity). Súdna cesta by mala byť až poslednou inštanciou. Existujú však faktory, resp. bariéry, ktoré ovplyvňujú to, či sa obťažovaná osoba rozhodne svoju skúsenosť nahlásiť, resp. vyhľadať nejakú formu pomoci. Medzi tieto faktory patrí [42, 46]:

- strach z toho ako bude kolektív na škole vnímať sťažujúcu sa osobu (či sa nezmení ich vzťah a prístup k nej);
- nedostatočná dôvera v anonymizáciu údajov a zabezpečenie práv sťažovateľa/sťažovateľky;
- potreba pokračovať v štúdiu/práci a strach zo zmien, ktoré môže sťažnosť priniesť;
- strach z konfrontácie (s obťažujúcim i vedením);
- izolácia a predstava, že jeho/jej prípad je jedinečný a špeciálny, preto sa nedá riešiť;
- predstava, že jedinec nemá právo sa sťažovať;
- viera, že obťažovanie postupne prestane keď nebude reagovať;
- nevedomosť o tom, ako sa môže sťažovať a nedostatok informácií o tom, aké služby môže vyhľadať;
- predstava, že sťažnosť ničomu nepomôže alebo povedie len k trestom a odplate.

**“Lebo čo som mu mala povedať, že „zavolám na teba políciu“? Je tam stále ten risk, že ako ten človek na to zareaguje. Lebo on na to vždy môže zareagovať zle a spraviť niečo nie veľmi prijateľné. Môže si ublížiť alebo niekomu inému alebo mne (...).”**

Mária

Aby sa minimalizovali horeuvedené bariéry, je nutné, aby mal každý potenciálny sťažovateľ či sťažovateľka na výber z viacerých možností ako postupovať, vrátane: (1) orientačnej konzultácie, (2) neformálnej konfrontácie osoby, ktorá sa dopúšťa sexuálneho obťažovania, (3) formálneho postupu podania sťažnosti [16].

**Aby osoby, ktoré zažili sexuálne obťažovanie či osoby, ktoré sú jeho svedkami proaktívne vyhľadali pomoc, musia mať dostatok informácií o tom, ako môžu postupovať a zároveň by mali disponovať sociálnou podporou kolektívu či svojich blízkych.** Predpokladom sociálnej podpory v akademickom prostredí je adekvátne osveta a vzdelávanie o sexuálnom obťažovaní na vysokých školách[42].

### **Orientačná konzultácia**

Osoby, ktoré zažívajú obťažujúce správanie, prechádzajú procesom uvedomovania si situácie, jej posudzovania a rozhodovania sa ako postupovať [46, 47]. Mnoho ľudí, ktorí pociťujú, že sa stretli s neférovým zaobchádzaním, potrebujú svoju situáciu najprv skonzultovať, resp. zveriť sa niekomu so svojou skúsenosťou a poradiť sa. Na základe takéhoto poradenstva sa potom môžu rozhodnúť podať oficiálnu sťažnosť.

Touto kontaktnou osobou môže byť vymenovaná osoba v štruktúrach organizácie (napr. univerzitná psychologička/psychológ, či študijný poradca/poradkyňa), ktorá vie poskytnúť informácie aj o formálnych a neformálnych postupoch nahlasovania v organizácii.

**“Napadlo mi riešenie, (...), že bolo by to super, keby mala každá vysoká škola svojho psychológa, ktorý by bol vlastne zadarmo pre študentov. Toto by bola osoba, ktorá je objektívna, ktorá je nezaujatá a možno, že je to človek, za ktorým môžem ísť sa napríklad s takýmito vecami zdôveriť.”**

Hana

Dobrou praxou je prítomnosť poradcu/poradkyne. Táto osoba je kontaktným bodom pre poradenstvo i formálne podávanie sťažnosti. Je dôležité, aby bol poradca/poradkyňa vzdelaná v oblasti etického riešenia prípadov obťažovania či iného neférového zaobchádzania, a mala vzdelanie v oblasti zvládania stresu i traumy. Zároveň by mala mať informácie o kontaktných miestach služieb pomoci a zabezpečené vlastné priestory, kde môže viesť dôverné rozhovory a poskytovať poradenstvo.

**“Je to zamestnanec školy, ktorý je vlastne zodpovedný za to, že keď sa niečo takéto stane, tak môžu ľudia za ním prísť. Je to anonymné, pomôže im, vysvetlí (...). Aj keď sa to stane mimo školy, že keď je niekto proste na ulici obťažovaný. Tak je to človek, ktorý sa vyzná v legislatíve, pomôže vyplniť správu. Ale keď sa to deje na škole, tak anonymne skúma situáciu a rozpráva sa s ostatnými študentmi. Na Slovensku táto pozícia očividne nie je, takže tam to bolo také, že za kým na tejto škole ísť, keď sa toto deje, že koho je to kompetencia?”**

Barbora

Antidiskriminačný zákon každej škole ukladá, aby informácie o sexuálnom obťažovaní poskytovala ako formu prevencie. Fakulty/univerzity by tiež mali disponovať aktualizovaným zoznamom kontaktov na políciu a zdravotné služby.



## **Ako by mali zamestnanci/zamestnankyne školy reagovať, ak sa im niekto zverí so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním? [48]**

Pre mnoho ľudí, ktorí zažívajú či zažili sexuálne obťažovanie v akademickom prostredí, je náročné o svojej situácii hovoriť. Osoba, ktorá zažíva sexuálne obťažovanie, je veľmi často plná rôznych obáv. Môže mať obavu z ďalšieho narušenia vlastnej intímnej sféry po predošlých skúsenostiach. Môže mať tiež obavu, že sa s ňou/ním potom bude zaobchádzať odlišne, či dokonca nepriateľsky. Študenti a študentky sa boja o svoje štipendium, známky, osobnú bezpečnosť, či rodinu a vzťahy v nej. Mnoho ľudí chce, aby ich ostatní na škole mali radi a majú ťažkosti hovoriť o problematickom správaní, ktoré sa im deje.

Pokiaľ sa vám študent, študentka či zamestnanec alebo zamestnankyňa školy zdôverí so skúsenosťou so sexuálnym obťažovaním, je dôležité mať na pamäti niekoľko zásad, ako si počínať v takejto komunikačnej situácii:

- Komunikujte s rešpektom, podporne a s dôverou voči osobe, ktorá sa sťažuje na sexuálne obťažovanie. Nevyjadrujte pochybnosti o hodnovernosti jeho/jej tvrdení (napr. *To sa stať nemohlo. Zveličujete.*) Neľahčujte jeho/jej pocity, skúsenosti či zážitky (napr. *Príliš to prežívate. Nič až tak strašné sa predsa nestalo.*)
- Nemeňte tému ani nekladte otázky, ktoré nesúvisia s témou, alebo by mohli pôsobiť obviňujúco.
- Vystríhajte sa neprimeraných výrazov tváre (napr. smiechu, prevracania očí, dvíhania obočia pri počúvaní toho, akým spôsobom sa osoba snažila zvládnuť situáciu).
- Nerobte súdy alebo hodnotenia ohľadne reakcií osoby (napr. *Nemohli ste namiesto toho povedať/urobiť toto ...? Prečo ste ... ?*)
- Ubezpečte danú osobu, že akékoľvek jej emočné reakcie sú normálne a prirodzené.
- Oceňte danú osobu za to, že vás vyhľadala a rozhodla sa zdôveriť.
- Vysvetlite mu/jej, aké možnosti má na pôde školy (napr. formálna sťažnosť a prešetrenie, neformálne riešenie záležitosti), či mimo nej (napr. poradenské služby, zdravotnícka, či právna pomoc).
- Akceptujte jeho/jej rozhodnutie. Ak sa rozhodne nevyužiť žiaden z formálnych či neformálnych postupov, vyjadrite porozumenie no aj podporu v prípade, že by si to v budúcnosti rozmyslel/a.
- Ak sa rozhodne prípad nahlásiť, podporujte ho/ju a ponúknite pomoc pri formálnom či neformálnom postupe.

**“Hlavne je hrozne dôležité, aby brali vážne tých ľudí, ktorí im prídu o tom porozprávať, ak by sa niekto prišiel sťažovať osobne.”**

Mária

## **Neformálny postup**

Výskum poukazuje na to, že ženy i muži zažívajúci sexuálne obťažovanie na vysokej škole v mnohých prípadoch preferujú neformálne postupy riešenia sexuálneho obťažovania, ktoré sú rýchlejšie a nevyžadujú zapojenie fakultných štruktúr [15, 22, 24]. Je však dôležité, aby bol na vysokej škole takýto neformálny postup známy a všetci prítomní vedeli, že ho môžu využiť. **Neformálnym postupom je napríklad ak obťažovaná osoba priamo a písomne komunikuje s obťažujúcou osobou o nevhodnosti jeho/jej správania.** Príklad písomnej komunikácie v podobe listu uvádzame v prílohe č. 4. Avšak pri neformálnom postupe sa odporúča dokumentovať akúkoľvek komunikáciu a v prípade ak tieto snahy nevedú k náprave konania, zvoliť formálne postupy a podať oficiálnu sťažnosť.

## **Formálny postup**

**Formálny postup predstavuje podanie oficiálnej písomnej sťažnosti a zahájenie mechanizmov prešetrovania a riešenia prípadu sexuálneho obťažovania.** Nech podá študent/študentka či zamestnanec/zamestnankyňa sťažnosť formou elektronickou alebo listovou, čo najskôr by mal/mala dostať informáciu o zaevidovaní sťažnosti a o ďalších krokoch, ktoré budú nasledovať. Časové prieťahy v súvislosti so zaevidovaním sťažnosti a neposkytnutie potrebných informácií ohľadne ďalšieho postupu v predmetnej veci, spôsobujú zbytočné prehlbovanie psychických útrap u osoby, ktorá sťažnosť podala.

Sťažnosť prijíma vedenie katedry/fakulty (poprípade etická komisia) písomne a musí sa ňou zaoberať cez disciplinárne konanie – ak by tak neurobila, vzniká podozrenie na porušenie antidiskriminačného zákona. Formálne postupy a pravidlá disciplinárneho konania musia byť v akademickom prostredí súčasťou interných smerníc na konkrétnej vysokej škole. Majú tiež byť verejné dostupné a známe, aby osoby, ktoré sa rozhodli podať sťažnosť vedeli, ako majú postupovať a čo môžu od procesu očakávať. Odporúča sa, aby problematika sexuálneho obťažovania bola výslovne zahrnutá v etickom kódexe či študijnom poriadku (v časti venovanej právam a povinnostiam študentov a vyučujúcich). Na usmernenia etického kódexu býva naviazaná práca etických komisií, ktoré prípady

porušenia usmernení nezávisle prešetrujú a odporúčajú postup a potenciálne sankcie vedeniu školy.

## Príklad dobrej praxe

Univerzita v Manchestri – na univerzite pôsobí tím, ktorý sa venuje inklúzií a rôznorodosti v akademickom prostredí. Tento tím je zodpovedný za online platformu, ktorá poskytuje možnosť podania podnetu. Ako poradcovia/poradkyne sú trénovaní v oblasti interných politík univerzity a dostupnej podpory. Po nahlásení podnetu člen/členka tímu vstúpi do systému a podnet preverí s cieľom identifikovať ďalšie kroky. Ak je podnet anonymný a nevyžaduje okamžité konanie, je zaznamenaný pre budúce analýzy. Ak ide o urgentný prípad, člen/členka tímu sa snaží zistiť viac a prijať potrebné kroky. Vo všetkých prípadoch poradca či poradkyňa zahájí kontakt a odpovie v rámci dvoch pracovných dní.

## Usmernenia pre zamestnancov a zamestnankyne a pre komisie prešetrujúce prípady sexuálneho obťažovania

Komisie, ktoré prešetrujú prípady sexuálneho obťažovania či iného porušenia etického kódexu i študijného poriadku, môžu byť menované a zostavované rôznymi spôsobmi. Fungovanie komisie by však malo byť popísané a regulované samostatnými predpismi na pôde univerzity/fakulty. **Úlohou týchto komisí je prešetriť prípad a poskytnúť vyjadrenie, či k sexuálnemu obťažovaniu došlo, nedošlo, resp. či nemožno preukázať ani vylúčiť takéto konanie pre nedostatok dôkazov** [16]. V prípadoch sexuálneho obťažovania odporúčame do komisie zaradiť i nezávislú odborníčku/odborníka, prípadne zástupcov/zástupkyne študentskej obce. Členovia a členky komisie by tiež mali disponovať relevantnými odbornými poznatkami v oblasti sexuálneho obťažovania, čo predpokladá, že absolvujú aspoň základné odborné školenie v predmetnej problematike.

Nasledujúci výpočet princípov, ktoré by mali komisie zohľadniť, je aplikovateľný pre kohokoľvek, kto prichádza do kontaktu so sťažovateľom/sťažovateľkou a pracuje v akademickom prostredí v oblasti prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania [42, 49]:

- Ku každej podanej sťažnosti (i anonymnej) je nutné **prístupovať s vážnosťou** a nepovažovať ju vopred za neodôvodnenú.

- Komisia i iné zainteresované orgány musia **pracovať dôverne** – ochrana a anonymizácia údajov zainteresovaných osôb je nevyhnutná, aby nedošlo k porušeniu zákona (tzv. neoprávnený postih<sup>10</sup> v rámci antidiskriminačného zákona). Zachovanie dôvernosti a ochrana osobných údajov sú v prípadoch sexuálneho obťažovania nevyhnutné, aby nevhodným zaobchádzaním s údajmi nebola poškodená osoba, ktorá podáva sťažnosť, či osoba, voči ktorej bola sťažnosť podaná. Tento prístup má za cieľ vytvoriť podporné prostredie, v ktorom je s osobami, ktoré zažili obťažovanie, zaobchádzané dôstojne a s rešpektom. Jedným z cieľov zachovávanie dôvernosti v procese je aj snaha o zabránenie šírenia klebiet či nepravdivých informácií.
- Je nutné **pravidelne kontrolovať a preverovať**, či u študentky/študenta nedochádza k obťažovaniu naďalej, resp. či sa jej/jeho situácia v kolektíve nezhoršuje.
- Komisia a iné zainteresované orgány musia **pracovať transparentne** – zainteresované osoby majú právo na informácie o tom, v akej fáze sa prešetrovanie prípadu nachádza. Obe strany tiež majú právo byť informované o výsledkoch šetrenia komisie i iných zainteresovaných orgánov.
- Osobe, ktorá podala sťažnosť, je nutné **prejavovať podporu** a oceňovať ju za to, že poukazuje na problematiku správania v akademickom prostredí. No zároveň je nutné zachovávať nestranný prístup a dbať na to, že prípad bude dôkladne prešetrený.
- Je možné, že aby nedochádzalo k ďalšiemu poškodzovaniu obťažovanej osoby, bude nutné vykonať také **organizačné preventívne opatrenia**, aby sa sťažovateľ/sťažovateľka naďalej nestretávali s páchatelom/páchatelkou. V tomto procese je nutné dbať na to, aby nedošlo k neoprávnenému postihu sťažovateľa/sťažovateľky a aby neboli porušené práva osoby, voči ktorej je podaná sťažnosť. Je nutné zdôrazniť, že ide iba o dočasné zmeny, kým prípad nebude prešetrený.
- Prípady sexuálneho obťažovania by mali mať **stanovený časový limit, ktorý komisia potrebuje na prešetrenie**. Pri príliš zdĺhavých procesoch strácajú účastníci a účastníčky konania dôveru v proces a záujem o nápravu konania. Je tiež problematické ak prešetrovanie prípadu v akademickom prostredí trvá prídlho a študent či študentka za tú dobu stihnú ukončiť štúdium.

---

<sup>10</sup> Podľa antidiskriminačného zákona je neoprávnený postih také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí a) s domáhaním sa právnej ochrany pred sexuálnym obťažovaním vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

- V prípade vypočúvania zainteresovaných je nutné **vyhýbať sa konfrontácii oboch strán** – účastníkov/účastníčky či svedkov/svedkyne komisia pozýva k rozhovoru postupne. Prvá vypočutá osoba by mala byť sťažovateľka/sťažovateľ.
- Rozhovory sa môžu odohrávať pred celou komisiou. Odporúča sa však **čo najmenší počet členov/členiek komisie**, aby sa vypočúvané osoby cítili bezpečne. Ak je to možné, prvotné výpovede môžu byť nahraté na videozáznam a následne prehlíadané ostatnými členmi/členkami komisie.
- Ak sa preukáže, že k obťažovaniu došlo, komisia môže **byť poverená aby navrhla sankcie**, ktoré následne uvedie v platnosť vedenie fakulty/univerzity. Je nutné, aby boli sankcie primerané závažnosti konania a aby vopred existoval zoznam opatrení/sankcií, ktoré sú akademickému kolektívu známe.

## Adekvátna náprava

Adekvátna náprava situácie predstavuje uznanie dôsledkov a vytvorenie opatrení, ktoré sú šité na mieru pre jednotlivé prípady porušenia etického kódexu alebo študijného poriadku. Opatrenia môžu byť rôzne, od disciplinárneho konania a oficiálneho pokarhania až po disciplinárne tresty ako suspendovanie, podmienené zotrvanie a absolvovanie vzdelávacieho programu alebo prepustenie či nepredĺženie zmluvy.

**V prípade sexuálneho obťažovania, kedy dochádza i k sexuálnemu nátlaku, môže ísť aj o trestný čin.** S ohľadom na túto možnosť by mala mať fakulta/univerzita jasné procedúry ako túto situáciu zvládať. Povaha a dĺžka interného disciplinárneho konania a povaha a dĺžka trestnoprávneho procesu sú rôzne. Preto je dôležité mať medzi nimi jasné hranice – interný disciplinárny proces je administratívny prostriedok založený na predpoklade, že študent/študentka, či zamestnanec/zamestnankyňa porušili etický kódex.

## 5. Informácie a poradenstvo pre osoby, ktoré zažili sexuálne obťažovanie

Skúsenosť so sexuálnym obťažovaním v prostredí vysokých škôl môže mať dopady na kolektív. Môže však mať aj zásadné dopady na fyzické a psychické zdravie ľudí, ktorí ho zažili. Osoba, ktorá zažila sexuálne obťažovanie, môže zápasiť s pocitmi zmätenia či beznádeje.

**“V prvom rade, aby sa o tom s niekým porozprávali (...) s kým sa cítia v bezpečí a o kom už dopredu vedľa, že im bude veriť, že ich bude brať vážne a nebude to brať na ľahkú váhu. Nenechávať si to pre seba, rozprávať o tom do takej miery, ako sa im dá, samozrejme, niektoré zážitky sú traumatickejšie ako iné. (...) Nikdy to nie je ich vina, vždycky je to vina toho človeka, ktorý to spraví, on je vinník, nie ten, ktorému sa to deje.”**

Mária

Psychologické poradenstvo a psychoterapia môžu pomôcť situáciu spracovať, hlavne ak sa objavili problémy v oblasti psychického zdravia. **Posunúť sa v živote po tom, ako bol na škole človek sexuálne obťažovaný, môže byť naozaj náročné.** Tu je niekoľko odporúčaní pre tých, čo zažili sexuálne obťažovanie či násilie:

- **Neobviňujte sa za to, že vás niekto sexuálne obťažuje.** Nie je to vaša vina, chyba ani hanba. Zodpovednosť za sexuálne obťažovanie prináleží v plnej miere osobám, ktoré sa tohto konania dopúšťajú (páchateľom/páchateľkám). Ospravedlňovanie správania páchatela/páchateľky môže prehlikať sebaobviňovanie a spomaliť aj vaše zotavovanie. Nemôžete za to, čo sa stalo. Ale máte právo túto situáciu riešiť, nemusíte sa jej prispôbiť a sústavne trpieť, riešenia existujú.
- **Rozprávajte sa s niekým o tom, čo sa vám stalo.** Pomôže porozprávať sa s osobou, s ktorou sa cítite bezpečne. Skúste sa obrátiť na niekoho, o kom viete, že bude rešpektovať vaše pocity a vašu perspektívu. Nezdierajte svoje myšlienky, skúsenosť

a pocity s niekým, kto by vám mohol povedať, že prehánate alebo ste precitlivelá/precitlively. Ak sa nemáte s kým porozprávať o vašej skúsenosti, zvážte vyhľadanie pomoci psychologičky/psychológa, služieb pomoci či podpornej skupiny.

- **Nájdite si poradkyňu/poradcu.** Oboznámte sa s politikou prevencie sexuálneho obťažovania na vašej vysokej škole/univerzite – možno poskytuje kontakty na poradcov a poradkyne pre tieto situácie. Poradte sa s odborníkmi/odborničkami, ktorí sa venujú problematike diskriminácie a sexuálneho obťažovania. Následne zvážte vhodný postup konania, prípadne si vyhľadajte informácie z iných zdrojov. V takýchto situáciách sa tiež odporúča vyhľadať psychologickú poradkyňu/poradcu či terapeutku/terapeuta, ktorá má skúsenosti s klientkami a klientmi, ktoré a ktorí zažili sexuálne obťažovanie a traumatické udalosti. Môže to byť veľmi nápomocné, aj keď sa rozhodnete vyhľadať ich po dlhšom čase – nikdy nie je neskoro. Môžete tiež vyhľadať nezávislého poradcu/poradkyňu, ktorá nie je personálne spojená s vašou školou – tak bude zabezpečená dôvernosť a anonymita informácií. Zoznam kontaktov, kde môžete nájsť pomoc, je v prílohe č. 1.
- **Uchovávajte si dôkazy.** Či už sa rozhodnete riešiť situáciu neformálne alebo formálne, zbierajte a uchovajte si dôkazy nevhodného správania (emaily, sms, printscreeny, nahrávky) a poproste o svedectvo spolužiakov a spolužiačky, prípadne iných aktérov, ktorí vedia potvrdiť uvedené skutky.
- **Akceptujte čo sa stalo.** Je dôležité pripustiť si, že sa cítite zle, pretože ste zažili niečo, čo sa vôbec nemalo stať. Je možné, že cítite ublíženie, hnev, smútok či poníženie. Nepotláčajte v sebe tieto emócie, ale nájdite zdravé spôsoby ako ich ventilovať (napr. poradenstvo, cvičenie alebo aktivity redukujúce stres).
- **Využite skúsenosť na pomoc iným.** Môžete napríklad napísať blog o vašej skúsenosti a poskytnúť tak odporúčania čitateľkám a čitateľom. Môžete sa zapojiť do svojpomocnej skupiny pre ľudí, ktorí zažili sexuálne obťažovanie či násilie, alebo takú skupinu založiť. Môžete vyhľadať a začať spolupracovať s neziskovou organizáciou, ktorá sa téme venuje. Tak môžete budovať svoju odolnosť.
- **Nevyvíjajte na seba tlak.** Na každý krok a rozhodnutie si vezmite toľko času koľko potrebujete.

## Aké sú možnosti vašej právnej ochrany v prípadoch sexuálneho obťažovania?

V závislosti od situácie majú osoby, ktoré zažili sexuálne obťažovanie, nárok na nápravu protiprávneho konania. Ak neželené správanie stále prebieha alebo ak obťažovaná osoba musela odísť zo školy, môžete urobiť nasledovné právne kroky podľa § 9 antidiskriminačného zákona:

- Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadostučinenie; ak ide o nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, môže sa tiež domáhať neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená.
- Ak by primerané zadostučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa osoba domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.
- Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov (napr. občiansky zákonník) nie je týmto zákonom dotknuté.

Podľa antidiskriminačného zákona môže byť vysoká škola právne zodpovedná ak obťažovanie ignoruje.

## Máte obavy z odplaty či neoprávneného postihu?

Ak sa sťažujete na sexuálne obťažovanie alebo ak niekomu pomáhate ako svedkyňa či svedok pri podaní sťažnosti, prípadne ak sa podieľate na vyšetrovaní sexuálneho obťažovania, nemali by ste byť za to akokoľvek potrestaná/potrestaný. V opačnom prípade by sa mohlo jednať o **tzv. neoprávnený postih, ktorý je v rámci antidiskriminačného zákona koncipovaný ako jedna z foriem diskriminácie, čo uľahčuje postavenie diskriminovaného subjektu vo vzťahu k využitiu právnych nástrojov ochrany pred diskrimináciou** (napr. možnosť podať antidiskriminačnú žalobu alebo nechať sa zastupovať v antidiskriminačnom spore).



Neoprávnený postih spočíva vždy v konaní alebo opomenutí, pričom následkom konania alebo opomenutia je nepriaznivosť stavu diskriminovanej osoby oproti tomu, ak by určité konanie bolo vykonané, alebo, naopak, vykonané nebolo. Príčina nepriaznivého stavu musí priamo súvisieť s tým, že sa diskriminovaná osoba domáha právnej ochrany pred diskrimináciou za seba alebo za niekoho iného [1].

Neoprávnený postih môže mať rôzne formy, ako napríklad:

- ignorovanie osoby, ktorá bola sexuálne obťažovaná;
- negatívne hodnotenia študijného/pracovného výkonu;
- ohováranie;
- udeľovanie ťažších študijných zadaní obťažovanej osobe;
- neposkytnutie podkladov potrebných k práci/štúdiu;
- prepustenie zo školy, preradenie na inú školu.

Aj keď ste už podali sťažnosť za sexuálne obťažovanie, môžete ešte na základe antidiskriminačného zákona dodatočne podať **sťažnosť za neoprávnený postih**.

## **Čo môžete urobiť, keď zažívate sexuálne obťažovanie a chcete svoju situáciu riešiť neformálne?**

V situácii sexuálneho obťažovania nikdy nie ste sami, existujú nástroje, ktoré vám môžu pomôcť. Zatiaľ čo sa každá osoba potrebuje rozhodnúť, aké kroky podnikne na základe posúdenia vlastnej situácie, veľmi často môže pomôcť práve neformálna akcia, ktorá môže poskytnúť riešenie pri menej závažných situáciách (viď sekcia 5.4. Objasňovanie: nahlasovanie a prešetrovanie).

Môžete začať tým, že povieť osobe, ktorá obťažuje, aby prestala, lebo je vám to nepríjemné a neželáte si to. Snažte sa to povedať jasne, napr.: „Je mi veľmi nepríjemné, keď ma chytáte za plecia, prosím, nerobte to.“

Zbierajte si akékoľvek písomné a iné dôkazy o sexuálne obťažujúcom konaní danej osoby. Ak konanie neprestáva, môžete túto osobu konfrontovať písomne. Do oficiálneho listu alebo emailu napíšete, že si neželáte, aby takéto konanie pokračovalo a aké kroky podniknete, keď neprestane. Napríklad: „Vaše sexuálne narážky sú urážlivé. Považujem to za sexuálne obťažovanie a podám na vás sťažnosť, ak v tom budete pokračovať.“ Je

dôležité list či mail zaslať oficiálne a nechať si jeho kópiu. Príklad listu uvádzame v prílohe č. 4.

V liste vždy uvádzajte dátum a váš podpis. Uchovajte si kópiu a odovzdajte alebo pošlite list/email tomu, kto obťažuje, najlepšie pred svedkom/svedkyňou. Ak sa ani po oficiálnom liste nič nezmení, informujte sa o tom, aké má vysoká škola či univerzita interné procesy riešenia tejto situácie (napr. možnosť podania formálnej sťažnosti). Príklad oficiálnej sťažnosti uvádzame v prílohe č. 5.

**Začať takúto komunikáciu s osobou, ktorá sa dopúšťa sexuálneho obťažovania, môže byť veľmi ťažké. V prvom rade je treba myslieť na svoju bezpečnosť. Ak máte pocit, že by vám mohol/mohla ublížiť, obráťte sa radšej priamo na študijné oddelenie resp. kontaktný bod na škole zodpovedný za riešenie takýchto situácií. Môžete sa tiež obrátiť na pomáhajúce organizácie v prílohe č. 1**

## **Poznám osobu, ktorá zažila sexuálne obťažovanie na škole. Čo môžem robiť?**

Ak máte spolužiačku/spolužiaka či kolegu/kolegyňu, ktorá rieši svoju skúsenosť so sexuálnym obťažovaním, zrejme jej/mu budete chcieť pomôcť, ale neviete kde začať.

Byť pri ňom/nej a počúvať je často to prvé, čo môže pomôcť. Nie je vašou úlohou napraviť situáciu za nich. Vašou úlohou je byť trpezlivý/trpezlivá voči tomu, čím si daná osoba prechádza, a podporiť ju/ho vždy, keď je to možné. Potrebuje vedieť, že je s vami v bezpečí a že jej/jemu veríte. Vyvarujte sa rád, on/ona by to mohla vnímať ako nátlak. Môžete mu/jej pripomenúť, že obťažovanie nebola jej/jeho vina.

Tu je niekoľko rád, ako komunikovať s ľuďmi, ktorí zažili sexuálne obťažovanie [50]:

- Neodsudzujte a neposudzujte ich konanie. Pokúste sa porozumieť ich pocitom a ponúknite podporu. Poskytnite im podporu a povzbudte ich hovoriť o tom s ľuďmi, ktorí im môžu pomôcť. Ponúknite im kontakty a možnosti ako nahlásiť takéto konanie, no netlačte ich do toho.
- Povzbudte ich, aby sa s problémom neuzatvárali v samote. Hoci môžu mať akútnu potrebu izolovať sa od študijného kolektívu či akademickej pôdy, z dlhodobého hľadiska to nepomáha. Snažte sa s nimi zostať v kontakte a motivujte ich, aby udržiavali komunikáciu.

- Rešpektujte ich hranice a dajte im priestor ak ho potrebujú. Ich hranice boli porušené sexuálnym obťažovaním a oni možno momentálne zápasia o vymedzenie nových hraníc. Dajte im slobodu v tom, aby si hranice vytvorili, a nepreháňajte to s pozornosťou alebo pomocou.
- Dovoľte im zotaviť sa v ich vlastnom priestore a s vlastným tempom. Nesúrite ich alebo neriešte veci za nich. Každý má svoje individuálne tempo vyrovnávania sa s takouto skúsenosťou. Budte trpezlivý/trpezlivá, ak im kontaktovanie pomoci a riešenie situácie trvá dlhšie než ste si predstavovali.
- Podporte ich rozhodnutia, aj keď s nimi nesúhlasíte. Je dôležité, aby robili vlastné rozhodnutia a mohli tak znovunadobudnúť (sexuálnym obťažovaním narušený) pocit kontroly nad svojim životom. Je v poriadku dávať návrhy, no nepokúšajte sa rozhodovať za nich, alebo hovoriť, čo majú robiť, alebo nerobiť.

## **Bol som svedkom, či svedkyňou sexuálneho obťažovania, čo môžem robiť?**

Uvedomte si, že nevšímavý postoj okolia umožňuje osobe, ktorá sa dopúšťa sexuálneho obťažovania, v takomto konaní pokračovať. Situácia sa môže opakovať aj voči iným, napríklad voči ďalšiemu študentovi, študentke či zamestnancovi a zamestnankyni. Sexuálne obťažovanie na škole nie je súkromnou záležitosťou obeť a „páchateľa“. Ak je to potrebné, poskytnite svedectvo.

# Závery

Sexuálne obťažovanie nie je novým fenoménom. Je však problémom, voči ktorému začíname byť viac vnímaví a scitlivejší, keďže sa menia naše predstavy o profesionalite, férovosti a rovnosti na pracovisku či na škole.

Vo vysokoškolskom prostredí má sexuálne obťažovanie svoje špecifiká – môže mať dlhodobé dopady na štúdium a kariéru študentov a študentiek či na celé akademické kolektívy. Nezanedbateľné sú aj dopady sexuálneho obťažovania na fyzické a psychické zdravie.

Sexuálne obťažovanie je formou neférového zaobchádzania, ktoré na Slovensku postihuje aj antidiskriminačný zákon. V podmienkach slovenského právneho rámca je sexuálne obťažovanie vnímané ako sexuálny nátlak, neželaná sexuálna pozornosť či vytváranie zastrahujúceho a znevažujúceho prostredia cez rodovo motivované obťažovanie. Zákon tiež ukladá školám povinnosť obťažovaniu predchádzať a riešiť ho na svojej pôde. Ak školy nezaujmu proaktívny postoj, môže sa prípad sexuálneho obťažovania dostať až pred súd.

**Ak na škole dochádza k takému správaniu, ktoré vedie k neférovému zaobchádzaniu bez rešpektu a uznania dôstojnosti, je nutné, aby takéto správanie prestalo. Je vysoko pravdepodobné, že ak sa na škole takéto správanie deje, porušuje tým škola antidiskriminačný zákon.**

**Čo môžete ako vedenie školy a pedagogický kolektív spraviť, ak chcete predchádzať a správne riešiť prípady sexuálneho obťažovania?**

- dôsledne informujte o existujúcej politike a nástrojoch zameraných na prevenciu a riešenie sexuálneho obťažovania na vašej škole a ak takú politiku zatiaľ nemáte vytvorte ju;
- uistite sa, že sú interné smernice/etické kódexy (t. j. informácie o nástrojoch) verejne prístupné a viditeľné pre zamestnancov a zamestnankyne i študentov a študentky – distribuuajte tieto informácie a organizujte diskusie a vzdelávania na túto tému;
- snažte sa porozumieť správaniu a situáciám, ktoré vytvárajú sexuálne obťažovanie;
- poskytujte priebežné vzdelávanie pre vyučujúcich a vyučujúce, ale aj študentov a študentky o tom, čo je sexuálne obťažovanie, a uistite sa, že porozumeli internej

politike a nástrojom na riešenie sexuálneho obťažovania prístupným na škole a mimo nej;

- monitorujte správanie a prostredie na školskej pôde, informujte sa o situácii na škole;
- povzbudzujte spätnú väzbu vo vzťahu k vzdelávaciemu prostrediu, vrátane problémov so sexuálnym obťažovaním;
- informujte všetky prítomné osoby o tom, že nebudete tolerovať sexuálne obťažovanie na akademickej pôde – ukážte svoju zaviazanosť k nulovej tolerancii cez konkrétne kroky;
- snažte sa o objektivitu počas vyšetrovania prípadu sexuálneho obťažovania;
- uskutočnite stretnutia zamerané na diskusie o zlepšovaní prevencie a riešenia sexuálneho obťažovania v akademickom prostredí;
- uskutočňujte pravidelné vzdelávania pre vedenie školy a vyučujúcich a vyučujúce o rodových záležitostiach a štandardoch profesionálneho správania;
- prijmite externého konzultanta/konzultantku, ktorý/ktorá posúdi situáciu a vytvorí etický kódex a interný program prevencie sexuálneho obťažovania.

Akademické prostredie nie je imúnne voči sexuálnemu obťažovaniu. Je potrebné uznať, že k takémuto správaniu v akademickom prostredí môže dochádzať, a že ktokoľvek má právo dožadovať sa nápravy takéhoto nežiaduceho konania.

Sexuálne obťažovanie by nemala byť "bežná prax" či "verejné tajomstvo". Obťažovanie v neposlednom rade poškodzuje i meno školy a záujem o štúdium.

# Prílohy

## Príloha č. 1 Zoznam kontaktov a organizácií

### Online anonymné poradenstvo Inštitútu pre výskum práce a rodiny

[www.totojerovnost.eu](http://www.totojerovnost.eu) – sekcia „Pomoc“

Máte skúsenosti so sexuálnym obťažovaním v práci či v škole? Chcete sa poradiť, ako postupovať? Online anonymné poradenstvo poskytuje:

- informovanie o zákonných a iných možnostiach riešenia diskriminácie na základe pohlavia resp. rodu, či už v zamestnaní, alebo vo vzdelávaní, prípadne v ďalších oblastiach;
- pomoc pri spísaní sťažnosti na diskrimináciu na základe pohlavia/rodu zamestnávateľovi, vedeniu školy, inšpektorátu práce a ďalším organizáciám;
- pomoc pri spísaní súdnej žaloby na základe antidiskriminačného zákona;
- pomoc pri riešení prípadov sexuálneho obťažovania na pracovisku alebo vo vzdelávacích či iných organizáciách.

Viac informácií nájdete aj v príručke *Ako riešiť sexuálne obťažovanie*. Odkaz na príručku: <https://www.totojerovnost.eu/index.php/pomoc-a-poradenstvo/ako-riesit-sexualne-obtazovanie/>

### Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

[www.snslp.sk](http://www.snslp.sk), podnety prijímajú na: [info@snslp.sk](mailto:info@snslp.sk)

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

Stredisko má regionálne kancelárie v Bratislave, Banskej Bystrici, Košiciach a Žiline.

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

**0800 212 212**

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

### **Poradenstvo na webovej stránke Zastavme násilie pre osoby so skúsenosťou so sexuálnym násilím**

[www.zastavmenasilie.gov.sk/poradna/](http://www.zastavmenasilie.gov.sk/poradna/)

V sekcii „Poradňa“ sú dostupné informácie a rady pre osoby, ktoré zažili domáce a/alebo sexuálne násilie, ako aj pre ľudí, ktorí sú svedkami takéhoto násilia. Súčasťou stránky je adresár a mapa organizácií, ktoré poskytujú pomoc v prípade násilia. Stránka tiež poskytuje vysvetlenie kedy, ako a prečo vyhľadať lekársku (zdravotnú aj psychologickú) pomoc a políciu.

### **Zariadenia pre obeť rodovo-podmieneného (aj sexuálneho) násilia a domáceho násilia**

[www.zastavmenasilie.gov.sk/adresar/](http://www.zastavmenasilie.gov.sk/adresar/)

Vo všetkých vyšších územných celkoch možno nájsť odporúčané zariadenia krízovej intervencie a sociálnej pomoci pre osoby so skúsenosťou s násilím.

### **Centrum právnej pomoci**

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

### **Niektoré mimovládne organizácie**

#### **Poradňa pre občianske a ľudské práva**

Presadzuje najmä dodržiavanie ľudských práv na Slovensku so zameraním na práva rómskej etnickej menšiny, ktorá sa vo zvýšenej miere stretáva s problémami sociálneho

vylúčenia. Venuje sa aj iným formám diskriminácie a sprostredkúva bezplatné právne poradenstvo. Viac informácií tu:

<https://www.poradna-prava.sk/>

<https://www.poradna-prava.sk/sk/temy/diskriminacia/>

### **Občan, demokracia a zodpovednosť**

Poskytuje konzultácie a produkty pre subjekty verejnej a súkromnej správy v oblasti antidiskriminácie, rodovej rovnosti a ľudských práv žien. Viac informácií tu: [www.odz.sk](http://www.odz.sk)

Spravuje tiež portál [www.diskriminacia.sk](http://www.diskriminacia.sk), kde je množstvo užitočných informácií o téme nediskriminácie aj na základe pohlavia/rodu.



# Príloha č. 2 Príklad zahrnutia sexuálneho obťažovania do etického kódexu

Etický kódex môže poskytovať usmernenie pri rozličných negatívnych formách správania. Je žiadúce, aby obsahoval aj časť výslovne venovanú sexuálnemu obťažovaniu. Nižšie uvádzame príklady toho, čo by nemalo byť v takejto časti opomenuté.<sup>11</sup>

## 1. Účel

Táto časť kódexu je vytvorená za účelom zaistenia bezpečnosti, prívetivého a inkluzívneho vzdelávacieho prostredia pre všetkých členov a členky univerzitnej komunity. Sexuálne obťažovanie je na akademickej pôde zakázané na základe antidiskriminačného zákona a tohto etického kódexu a vo vzťahu k nemu platí nulová tolerancia.

Od každého člena a členky univerzitnej komunity sa očakáva, že nebude tolerovať neakceptovateľné správanie, či už zo strany člena/členky univerzitnej komunity, alebo tretej strany ako napr. supervízora alebo návštevníka univerzity. Tento kódex má za cieľ, aby boli študenti/študentky, zamestnanci/zamestnankyne a širšia univerzitná komunita chránení pred sexuálnym obťažovaním. Zamestnanci/zamestnankyne, (aj zahraniční) študenti/študentky, účastníci/účastníčky výskumov a ďalší pridružení členovia a členky univerzity majú právo zdôveriť sa o neakceptovateľnom správaní, ktoré sa vyskytlo počas práce, študovania, alebo zúčastňovania sa na univerzitnej aktivite, a majú právo na podporu.

Porušenie kódexu zo strany zamestnancov/zamestnankýň alebo študentov/študentiek bude prešetrené v súlade s relevantným disciplinárnym postupom, ktorý môže v závislosti od závažnosti incidentu viesť až k rozviazaniu pracovného pomeru, vylúčeniu zo štúdia a upovedomeniu orgánov činných v trestnom konaní.

---

<sup>11</sup> Inšpirované University of London. <https://www.ucl.ac.uk/equality-diversity-inclusion/dignity-ucl/prevention-bullying-harassment-and-sexual-misconduct-policy>

## 2. Pôsobnosť

Táto časť kódexu sa aplikuje na situácie sexuálneho obťažovania, ktoré je páchané, resp. o ktorom je podozrenie, že ho spáchali študenti/študentky, vyučujúci/vyučujúce, výskumný personál alebo personál zamestnancov/kýň profesionálnych služieb, univerzitní stážisti/ky, prípadne ďalší ľudia spojení s univerzitným prostredím.

Toto nevhodné správanie sa môže vyskytnúť v areáli univerzity, v budovách univerzity, kde sa vyučuje, na internátoch, na miestach, kde sa realizuje prax, prostredníctvom univerzitných IT systémov, alebo sa vyskytuje online cez sociálne siete, email.

## 3. Definície (príklady)

### Sexuálne obťažovanie

Podľa ust. § 2a ods. 5 Antidiskriminačného zákona „Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zstrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.“

### Obťažovanie

Podľa ust. § 2a ods. 4 Antidiskriminačného zákona „Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.“

### Diskriminácia

Podľa zákona o rovnakom zaobchádzaní resp. antidiskriminačného zákona je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní. Podľa § 2 ods. 1 platí, že „dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu,

majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“

### **Súhlas (s nejakým správaním)**

*Pozn.: V etických kódexoch v zahraničí je často zadefinované aj to, čo znamená súhlas (z. angl. consent) s určitým správaním. Naše zákony tento pojem nepoznajú, ale etický kódex môže ísť aj na rámec zákonov a je dobré aj o tejto téme informovať.*

Súhlas je vyjadrenie súhlasného stanoviska s určitou voľbou a zahŕňa i slobodu a kapacitu konať na základe vlastnej voľby. Osoba, ktorá si pýta súhlas, by mala vždy podniknúť kroky na overenie si toho, či je súhlas druhej osoby daný slobodne a či je informovaný. Uznáva tiež, že súhlas môže byť kedykoľvek stiahnutý. Osoba sa nemusí cítiť slobodná urobiť voľbu, ak sa jej vyhrážajú násilím; ak je ohrozovaná ponížením; ak verí, že jej štúdium, alebo spravenie skúšok môže byť ohrozené; ak odmietne alebo ak je vydieraná, resp. ak je vo vzťahu nerovnováha moci a osoba bez moci sa cíti byť tlačaná do toho, aby udržiavala vzťah proti svojej vôli. Rovnako sa za slobodnú voľbu nepovažuje, ak niekto nie je schopný fyzicky a/alebo mentálne urobiť rozhodnutie a porozumieť dôsledkom tohto rozhodnutia. Napríklad ak je pod vplyvom alkoholu alebo drog, resp. ak spí alebo je v bezvedomí, prípadne má zdravotné znevýhodnenie znemožňujúce porozumieť dôsledkom určitého rozhodnutia.

### **Nahlasovanie**

Nahlasovanie je zdieľanie informácií so zamestnancami/zamestnankyňami univerzity vo vzťahu k incidentu sexuálneho obťažovania, ktoré zažila nahlasujúca osoba, a to za účelom iniciovania procesu prešetrenia, ktorý je opísaný v procedúre prešetrenia a disciplinárneho konania.

### **Neoprávnený postih**

Ohrozovanie nahlasujúceho/nahlasujúcej osoby negatívnymi dôsledkami za to, že incident sexuálneho obťažovania nahlásil/nahlásila, alebo že o ňom poskytuje svedectvo, resp. sa podieľa na jeho vyšetrení, je tiež zakázané.

Iné definície: zneužitie moci, zdôverenie, šikana, prenasledovanie, nahlásená osoba, osoba, ktorá nahlasuje atď.

## **4. Role a zodpovednosti**

Univerzita je zodpovedná za predchádzanie incidentov sexuálneho obťažovania a poskytovanie vzdelávania a preventívnych vzdelávacích programov, ktoré sa týkajú takéhoto správania.

Univerzita sa zaväzuje zabezpečiť včasnú a dostupnú podporu pre tých, ktorí zažili sexuálne obťažovanie, realizovať rýchle a rovnoprávne vyšetrenie a zastaviť sexuálne obťažovanie s cieľom nápravy ujmy a predchádzania jeho opakovania.

Všetci zamestnanci a zamestnankyne univerzity, rovnako ako aj študenti a študentky, sú zodpovední za zabezpečenie pracovného a študijného prostredia, kde sa s každým zaobchádza dôstojne a s rešpektom. Každý zamestnanec/zamestnankyňa a študent/študentka má prispievať k predchádzaniu neakceptovateľného správania, vrátane sexuálneho obťažovania.

Akademici, vyučujúci/vyučujúce, výskumníci/výskumníčky, technický a podporný profesionálny personál i študentskí mentori sú v pozícii zodpovednej osoby. Je dôležité, aby sa správali príkladne. Musia pamätať na to, že je vhodné vopred zvážiť dôsledky svojho správania či komentárov. Musia tiež vedieť, čo je to vhodné prostredie, a aké správanie je vhodné vo vzťahu k aktivitám, ktoré vykonávajú.

## **5. Nahlasovanie sexuálneho obťažovania a pomoc**

Nahlasovanie a podpora je služba pre študentov/študentky a zamestnancov/zamestnankyne, cez ktorú sa môžu anonymne zdôveriť alebo oficiálne nahlásiť incident sexuálneho obťažovania. Táto služba má poskytnúť informácie o možnostiach internej a externej podpory a informovať študenta/študentku alebo zamestnanca/zamestnankyňu o tom, ako postupovať pri neformálnej alebo formálnej sťažnosti. Zamestnanci/zamestnankyne a študenti/študentky sú povinní oznamovať trestné činy, ktoré sa stali v rámci zamestnania resp. štúdia.

## **6. Neformálne riešenie/procedúra**

Osoba, ktorá zažije sexuálne obťažovanie, môže preferovať riešiť takéto správanie neformálne, obzvlášť ak sa vyskytne jednorazovo, prípadne ak ho daná osoba nepovažuje za vážne. Zamestnanci/zamestnankyne sú povzbudzovaní v tom, aby o obťažovaní hovorili so svojimi nadriadenými; študenti/študentky sú povzbudzovaní v tom, aby o ňom hovorili s ich osobnými tútormi, poradcom/poradkyňou, študentským poradenským servisom, atď.

Ak je študent/študentka alebo zamestnanec/zamestnankyňa konfrontovaný/á s tým, že jeho, či jej správanie môže byť vnímané ako sexuálne obťažovanie, mal/a by byť pripravený/á trpezlivo a pokojne počúvať. Aj keď je to pre danú osobu nepríjemné, mala by umožniť vyjadriť druhej strane svoj postoj, a ak je to vhodné, snažiť sa nájsť spoločný

základ pre nápravu situácie. Ak je povaha sťažnosti vážna, študent/študentka alebo zamestnanec/zamestnankyňa by sa mal/a porozprávať s vyučujúcimi či nadriadeným s cieľom odsúhlasiť si ďalšie kroky.

## **7. Procedúra podania formálnej sťažnosti**

Študenti/študentky, ktorí zažili alebo boli svedkami/svedkyňami sexuálneho obťažovania zo strany iného študenta/študentky, môžu podať formálnu sťažnosť napríklad študentskej rade/poradcovi pre študentov na email alebo cez online formulár. Študenti/študentky, ktorí zažili sexuálne obťažovanie zo strany vyučujúceho/vyučujúcej, prípadne iného zamestnanca/zamestnankyne školy, to môžu nahlásiť cez online formulár na intranete alebo konkrétnom webe.

Študent/študentka môže kontaktovať poradcu/poradkyňu pre riešenie takýchto prípadov, ktorý/á ho/ju podporí v procese riešenia formálnej sťažnosti.

Zamestnanci/zamestnankyne, ktorí zažili alebo boli svedkami/svedkyňami sexuálneho obťažovania, môžu podať formálnu sťažnosť na iného zamestnanca/zamestnankyňu cez personálne oddelenie, prípadne sťažnosť na študenta/študentku prorektorovi/prorektorke pre štúdium, alebo zamestnancom, ktorí majú na starosti študentov.

V etickom kódexe je dobré uviesť webové stránky a kontaktné osoby, kde môžu nahlásovať obťažovanie či iné incidenty.

## **8. Výsledky formálnej sťažnosti/disciplinárneho konania**

Osoba, ktorá nahlásila incident, bude včas informovaná, či jej sťažnosť bola prijatá na posúdenie. Tiež bude informovaná o ďalších krokoch, rovnako ako aj o výsledku disciplinárneho konania, vrátane druhu aplikovanej sankcie voči osobe, ktorá sa dopustila sexuálneho obťažovania.

Ak sťažnosť nebude prijatá, alebo ak sa vyšetrovaním sexuálne obťažovanie nepreukáže, osoba, ktorá nahlásila incident, má byť o tom rovnako informovaná. Mala by jej byť zároveň ponúknutá podpora pri vysporiadaní sa s touto situáciou, aby mohla pokračovať v štúdiu na škole v pozitívnej atmosfére.

## **9. Dostupná podpora**

Univerzita sa zaväzuje poskytnúť podporu pre študentov/študentky, zamestnancov/zamestnankyne, ktorí/é sú ovplyvnení/é takýmto správaním. Podporné informácie sú k dispozícii na intranete v časti (doplniť podľa intranetu danej školy), a tiež

obsahujú informácie o interných a externých nezávislých poskytovateľoch podpory a pomoci.

Podporné informácie sú dostupné všetkým bez ohľadu na to, či podajú alebo nepodajú formálnu sťažnosť univerzite alebo trestné oznámenie na políciu. Zamestnanci/zamestnankyne univerzity, ktorí/é dostanú do rúk sťažnosť, majú nasmerovať osobu, ktorá správanie nahlásila, k dostupnej podpore.

Univerzita by tiež mala ponúknuť dočasné opatrenia platné až kým sa neskončí vyšetrowanie. Opatrenia by mali poskytnúť ochranu pre osoby, ktoré nahlásili obťažujúce konanie, no i pre nahlásené osoby, ako aj pre svedkov/svedkyne. Opatreniami sa môže rozumieť napr. zmena rozvrhu, poskytnutie podporných zdrojov alebo dočasné vylúčenie študenta/študentky či zamestnanca/zamestnankyne, až kým sa sťažnosť nevyšetří.

## **10. Ustanovenie vyšetrovacej komisie, ktorá môže prijať dočasné opatrenia**

Členmi/členkami by mali byť:

- Vedúci zástupca/zástupkyňa odboru, v ktorom pôsobí nahlásená osoba
- Nezávislý vedúci akademik/čka, alebo senior manažér/ka profesionálnych služieb
- Zástupca/zástupkyňa študentov/tiek
- Zástupca/zástupkyňa študijného resp. personálneho oddelenia.

Osoby majú mať vhodný tréning, orientáciu a scitlivenie v tejto téme.

## **11. Neoprávnený postih**

Univerzita nebude tolerovať žiadnu formu neoprávneného postihu proti tomu kto podal sťažnosť alebo podporil sťažnosť, prípadne poskytol spoluprácu pri vyšetrowaní alebo riešení sťažnosti.

## **12. Krivé obvinenie alebo zavádzajúca sťažnosť**

Podanie sťažnosti, ktorá nie je podaná v dobrej viere alebo obsahuje krivé obvinenie alebo zavádzajúce informácie, je zakázané. Ak bude preukázané, že ide o krivé obvinenie, môže byť osoba predmetom disciplinárneho konania.

V právnom zmysle je krivé obvinenie vymedzené ako lživé obvinenie iného človeka z trestného činu v úmysle privodiť mu trestné stíhanie (Trestný zákon, § 345). Vo výklade tohto paragrafu trestného zákona sa uvádza, že „lživé obvinenie je vedomé nepravdivé oznámenie skutkových okolností, najmä kedy, ako a kde mal byť trestný čin spáchaný a kto je jeho páchatelom.“

### **13. Dôvernosť**

Dôvernosť je veľmi dôležitým aspektom riešenia prípadov sexuálneho obťažovania. Všetky strany majú povinnosť nakladať s nahlásenými informáciami dôverne a môžu ich ďalej poskytovať len orgánom, ktoré na to majú potrebné oprávnenie.

#### **Ďalšie možné časti etického kódexu:**

- Audit odboru univerzity, v prípade ak existuje veľa nahlásených incidentov sexuálneho obťažovania;
- Spolupráca s políciou, policajné vyšetrovanie a súdne konanie;
- Príklady neakceptovateľného správania.

## Príloha č. 3 Mýty a fakty o sexuálnom obťažovaní<sup>12</sup>

### **Mýtus: Sexuálne obťažovanie je len vyjadrenie sexuálnej túžby.**

Realita: Sexuálne obťažovanie je primárne vyjadrením moci a authority, ktorú páchatel' sexuálneho obťažovania uplatňuje na podriadenú osobu. Situácia, ktorú daná osoba zažíva, značne ovplyvňuje jej kvalitu života a jej pracovný, či študijný výkon, a preto je predmetom antidiskriminačného zákona.

### **Mýtus: Nie je to nič hrozné ak osoba sexuálne obťažuje – je to len vtip.**

Realita: Sexuálne obťažovanie je konanie, ktoré ovplyvňuje kvalitu života osoby, na ktorej je páchané. Nedeje sa za účelom vytvorenia „priateľského prostredia“, veľmi často je páchané s cieľom ponížiť či zraniť druhých. Každý má právo na to, aby sa s ňou/s ním zaobchádzalo profesionálne, s rešpektom, dôstojnosťou a s dobrými úmyslami.

### **Mýtus: Existuje profil typického obťažovateľa.**

Realita: Obťažovatelia sa nájdu vo všetkých povolaniach, na všetkých organizačných stupňoch, medzi obchodníkmi, akademikmi či pacientmi zdravotníckych zariadení, atď. Tí, ktorí obťažujú, sa nedajú odlišiť od ich kolegov/kolegýň, nezávisle na rode/pohlaví, veku, rodinnom stave, národnosti, vierovyznaní, pozícii, či povolání.

### **Mýtus: Muži si nemôžu pomôcť, keď sú sexuálne vzrušení.**

Realita: Muži sú schopní a zodpovední kontrolovať svoje správanie a správať sa profesionálne, či už na pracovisku alebo vo vzdelávacích inštitúciách, presne tak ako aj ženy.

### **Mýtus: Keď budete sexuálne obťažovanie ignorovať, prestane.**

Realita: Je pravidlom, že jednoduché ignorovanie sexuálneho obťažovania nepomôže toto konanie zastaviť. Dokonca ignorovanie takéhoto správania (nie len zo strany vedenia ale napríklad zo strany kolegov/kolegýň) môže byť vnímané ako povzbudenie alebo tichý súhlas.

### **Mýtus: Niektorí ľudia sa veľmi často pri komunikácii dotýkajú iných. Majú jednoducho taký prejav a nič to neznamená.**

---

<sup>12</sup> Inšpirované: Golden West College. *Common myths and facts about sexual harassment.*  
<https://www.goldenwestcollege.edu/titleix/common-myths/index.html>



Realita: Rodina a sociálne interakcie sa rôznia od človeka k človeku, komunity ku komunite. Avšak nechcené a neželané fyzické gestá ako objímanie, potľapkanie alebo dotýkanie sa tela druhej osoby môžu byť formou sexuálneho obťažovania ak vytvárajú zastrašujúce, nepriateľské či ponižujúce prostredie.

**Mýtus: Ľudia, ktorí sa obliekajú sexuálne atraktívnym spôsobom, si koledujú o sexuálnu pozornosť – komentáre či poznámky.**

Realita: Obťažovateľ je vždy zodpovedný za svoje konanie bez ohľadu na vzhľad človeka, správanie, obliekanie alebo predchádzajúce aktivity.

**Mýtus: Len muži môžu sexuálne obťažovať ženy.**

Realita: Aj ženy aj muži môžu byť objektami alebo páchatelmi sexuálneho obťažovania. Muži častokrát zažívajú sexuálne obťažovanie, no majú strach a cítia sa nepríjemne ak majú o ňom hovoriť, keďže v spoločnosti pretrvávajú stereotypy a nepísané pravidlá o tom, že by si mali muži konverzáciu, pozornosť alebo správanie sexuálnej povahy užívať. I preto môže byť pre muža ťažké vyjadriť svoj vlastný diskomfort v týchto situáciách, resp. pomenovať situáciu, ktorú zažíva. Obťažovanie sa môže diať aj medzi dvoma osobami rovnakého pohlavia. Je to nechcené sexuálne správanie alebo pozornosť, bez ohľadu na to kto obťažuje, kto je páchatelom a kto je objektom.

**Mýtus: So sexuálnym obťažovaním sa nedá nič robiť.**

Realita: Práve naopak, je možné podniknúť mnoho krokov. Organizácie si môžu dokonca nastaviť interné mechanizmy, ktoré môžu fungovať ako prevencia. Je napr. možné informovať ľudí v celej organizácii o tom, ako konať, ak sú obeťami alebo svedkami takéhoto konania. Stabilné politiky a efektívne procedúry vedenia inštitúcie, ktoré sú komunikované a pochopené všetkými zamestnancami/zamestnankyňami a študentkami/študentmi sú podstatou prevencie sexuálneho obťažovania či sexuálneho násillia.

**Mýtus: Sexuálne obťažovanie je zriedkavé.**

Realita: Sexuálne obťažovanie je extrémne rozšírené. Dotýka sa života 40 až 60 % pracujúcich žien a podobne aj študentiek na školách.

**Mýtus: Závažnosť sexuálneho obťažovania sa zveličuje, väčšina takzvaného sexuálneho obťažovania je triviálna a mala by byť vnímaná ako neškodný flirt.**

Realita: Sexuálne obťažovanie môže byť devastujúce. Štúdie naznačujú, že väčšina prípadov obťažovania nemá nič spoločné s „flirtom“ alebo úprimným sexuálnym alebo sociálnym záujmom. Skôr sa jedná o útočné, často ohrozujúce a ponižujúce správanie.

Výskumy preukázali, že tie a tí, čo prežili obťažovanie, boli často nútené/í odísť zo školy, aby sa vyhli sexuálnemu obťažovaniu, a zažili vážne psychické a zdravotné ťažkosti.

**Mýtus: Mnoho obetí si vymýšľa a nahlasuje prípady sexuálneho obťažovania, aby sa pomstilo svojmu zamestnávateľovi či vyučujúcemu.**

Realita: Výskum ukazuje, že len menej ako jedno percento sťažností je falošných. V skutočnosti tie a tí, ktorí obťažovanie zažívajú, len zriedkavo podajú oficiálnu sťažnosť, hoci na to majú právo.

# Príloha č.4 Príklad neformálnej výzvy obťažovateľovi/ke

Adresát: Meno, priezvisko, prípadne  
adresa trvalého pobytu

VEC: **Výzva na upustenie od protiprávneho konania**

Vážený pán/pani .....,

Ja dolupodpísaná/ý ....., trvale bytom ....., si Vám týmto dovoľujem zaslať nasledovnú výzvu.

Som Vašou študentkou/tom na vysokej škole (*názov školy*), odbor (*názov odboru*). V minulosti som bola/bol z Vašej strany počas štúdia viackrát sexuálne obťažovaná/ý, verbálne atakovaná/ý, nadradovali ste sa nad moju osobu a spôsobovali ste mi tak nepríjemnosti v študijnom kolektíve a prostredí.

Vaša sexuálna komunikácia voči mojej osobe, pri ktorej mi zasielate rôznou formou elektronickej pošty znevažujúce správy, nepochybne zhoršuje kvalitu môjho života a študijnú výkonnosť a pôsobí voči mne obťažujúco. K tomu mám k dispozícii vaše emaily a tiež spolužiačky/svedkyne, ktoré to vedia potvrdiť.

**V kontexte s uvedeným Vás preto touto cestou vyzývam, aby ste upustili od daného konania, ako aj od akéhokoľvek iného obdobného konania, ktorým priamo narúšate moje zákonom priznané práva a oprávnené záujmy.**

Podľa ust. § 2a ods. 5 Antidiskriminačného zákona „*Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastráňujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.*“ Vaše konanie spĺňa definíciu sexuálneho obťažovania v zmysle Antidiskriminačného zákona a ochranu proti takémuto konaniu mi poskytujú taktiež inštitúty definované v Antidiskriminačnom zákone.

Podľa ust. § 11 Občianskeho zákonníka: „Fyzická osoba má právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy.“ Ochrana osobnosti v zmysle Občianskeho zákonníka je garantovaná prostredníctvom žaloby o ochranu osobnosti, v ktorej sa môžem domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jej osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby jej bolo dané primerané zadostučinenie. Pokiaľ by sa nezdalo postačujúce zadostučinenie najmä preto, že bola v značnej miere znížená dôstojnosť fyzickej osoby alebo jeho vážnosť v spoločnosti, má fyzická osoba tiež právo na **náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.**

Vzhľadom na Vaše správanie si Vás dovoľujem upozorniť, že ak dobrovoľne neupustíte od Vášho neprípustného konania voči mne, vrátane e-mailov, sexuálnych narážok na moju osobu a fyzických atakov voči mojej osobe, a neodstránite závadný stav, podám na Vás oficiálnu sťažnosť vedeniu školy, prípadne sa obrátim prostredníctvom splnomocneného právneho zástupcu so žalobou o ochranu osobnosti na príslušný súd a budem žiadať okrem iného aj náhradu nemajetkovej ujmy.

Dovoľujem si Vás rovnako upozorniť na skutočnosť, že v súdnom konaní budem žiadať o priznanie náhrady trov konania z Vašej strany vrátane trov právneho konania, čím Vám vzniknú ďalšie náklady pohybujuce sa v sume viac ako tisíc eur.

(ak je to relevantné) Tiež Vás upozorňujem na skutočnosť, že Vaše konanie napĺňa znaky skutkovej podstaty viacerých trestných činov uvedených v Trestnom zákone v znení neskorších predpisov, najmä však trestného činu podľa § 360a Trestného zákona (nebezpečné prenasledovanie), prípadne priestupku podľa Zákona o priestupkoch a v prípade, že budete v danom konaní pokračovať, zväžím rovnako postup v zmysle § 196 Trestného poriadku, resp. oznámenia o priestupku v zmysle ust. § 59 a nasl. Zákona o priestupkoch.

Na základe vyššie uvedeného verím, že zväžite svoje konanie a zdržíte sa ďalšieho konania porušujúceho moje osobnostné práva, na ktoré som Vás upozornil/a v texte tejto výzvy.

S pozdravom,

V ..... dňa .....

-----  
Podpis

# Príloha č. 5 Príklad oficiálnej sťažnosti na diskrimináciu/sexuálne obťažovanie na škole na základe pohlavia/rodu

Vážený/Vážená... (dekan/ka, rektor/ka, vedúca študijného oddelenia),

som študentkou na vysokej škole (*názov školy*), v odbore (*názov odboru*), v ročníku (*ročník*). Toto je formálna sťažnosť na sexuálne obťažovanie, ktorému som bola vystavená zo strany (*meno osoby*), ktorá vyučuje predmet (*názov predmetu*). Na základe antidiskriminačného zákona (*prípadne, ak existuje, na základe etického kódexu, politiky školy*) Vás žiadam o vyšetrenie mojej sťažnosti a o zaujatie stanoviska a prijatie vhodných krokov na zastavenie obťažovania, alebo na jeho nápravu. Podľa ust. § 2a ods. 5 Antidiskriminačného zákona „*Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.*“

Nasleduje popis udalosti, zahŕňajúcich konanie, ktoré považujem za sexuálne obťažovanie zo strany (meno a priezvisko):

## Príklad 1

Dňa (*dátum*) pán (*meno*) pristúpil ku mne počas výučby, pritlačil svoj rozkrok na moje plece a pošepkal mi, že by sa so mnou rád učil pod perinou.

## Príklad 2

Dňa (*dátum*) som dostala od pána (*meno*) e-mail, v ktorom má nazýva svojou „najsexi študentkou“ a uvádza, že by „rád niektoré veci prebral orálne so mnou vo svojom kabinete“.

Ocenila by som príležitosť stretnúť sa s Vami, aby sme prediskutovali túto situáciu a jej riešenie. Prikladám ďalšie dôkazy (mená svedkov/svedkýň, emaily, atď.)

Ďakujem.

# Zoznam použitej literatúry

- [1] Matejka, O. a kol. (2017). *Antidiskriminačný zákon – Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o. (e-book)
- [2] Zákon o rovnakom zaobchádzaní (antidiskriminačný zákon) č. 365/2004 Z. z.. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/365/>
- [3] Debrecéniová, J. (2011). *Antidiskriminačný zákon: Komentár*. Bratislava: Občan, demokracia a zodpovednosť.
- [4] Holland, K. J. & Cortina, L. M. (2016). "Sexual Harassment: Undermining the Wellbeing of Working Women". In M. L. Connerley & J. Wu (eds.), *Handbook on well-being of working women*. New York: Springer, s. 83–101.
- [5] Johnson P. A., Widnall S. E., & Benya F.F. (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press. DOI: 10.17226/24994.
- [6] U.S. Merit Systems Protection Board (2018). *Update on Sexual Harassment in the Federal Workplace. March 2018*. Dostupné z: <https://www.mspb.gov/MSPBSEARCH/viewdocs.aspx?docnumber=1500639&version=1506232&application=ACROBAT>
- [7] Smetáčková, I. a kol. (2019). *Prevenca sexuálneho obťažovania ve státní správě - Příručka pro úřady*. Praha: Úřad vlády České republiky, Kancelář veřejné ochránkyně práv.
- [8] Fitzgerald, a kol. (1988). "The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace". *Journal of Vocational Behavior*, 32(2): 152–175. [https://doi.org/10.1016/00018791\(88\)90012-7](https://doi.org/10.1016/00018791(88)90012-7)
- [9] Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Magley, V. J. (1997). "But was it really sexual harassment?: Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women". In W. O'Donohue (ed.), *Sexual harassment: Theory, research, and treatment*. Boston: Allyn & Bacon, s. 5–28.
- [10] Cortina, L.M., & Berdhal L. J. (2008). "Sexual harassment in organizations: A decade of research in review". In Clegg, S.R. & Cooper, C.L. (eds.), *The SAGE Handbook of organizational behavior*. New York: SAGE Publishing, s. 469–497. DOI:10.4135/9781849200448.n26.
- [11] Townsley, N.C. & Geist, P (2000). "The discursive enactment of hegemony: Sexual harassment and academic organizing." *Western Journal of Communication*, 64(2): 190–217. <https://doi.org/10.1080/10570310009374671>
- [12] Ford, J.L. & Ivancic, R.R. (2020). "Surviving organizational tolerance of sexual harassment: an exploration of resilience, vulnerability, and harassment fatigue." *Journal of Applied Communication Research*, 48(2): 186–206. <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1739317>
- [13] Valkovičová V. & Kuruc, A. (2020). *Nástroje na prevenciu sexuálneho obťažovania ako formy rodovej diskriminácie*. Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- [14] Holubová, B. (2007). *Sexuálne a šikanózne obťažovanie žien na pracovisku – Prienik do reprezentatívnych dát, prípadové štúdie a prevencia*. Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- [15] National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2018). *Sexual Harassment on Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, D.C.: The National Academies Press.

- [16] Smetáčková I., Pavlík P. & Kolářová K. (2009). *Sexuální obtežování na vysokých školách: Proč vzniká, ako sa prejavuje, co lze proti nemu dělat*. Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze.
- [17] Vohlídalová, M. (2015). "Coping Strategies for Sexual Harassment in Higher Education: „An Official Action May Harm you in the End More than if Someone Slaps your Butt“." *Sociológia*, (47)3: 297–316.
- [18] Botti, F. a kol.(2019). *The #MeToo Social Media Effect and Its Potentials for Social Change in Europe*. Brussels: Foundation for European Progressive Studies.
- [19] Rodríguez-Rodríguez, I. & Heras-González, P. (2020). "How are universities using information and Communication Technologies to face sexual harassment and how can they improve?." *Technology in Society*, 62/2020. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101274>.
- [20] Smetáčková, I. & Pavlík, P. (2011). "Sexuální obtěžování na vysokých školách: Teoretické vymezení, metodologický přístup, výzkumné výsledky." *Sociologický časopis*, 2/2011: 361–386.
- [21] Van Roosmalen, E. & McDaniel, S. (1999). "Sexual Harassment in Academia: A Hazard to Women's Health." *Women & Health*, 28(2): 33–54. [https://doi.org/10.1300/J013v28n02\\_03](https://doi.org/10.1300/J013v28n02_03).
- [22] Buchanan, N.T. a kol. (2014). "A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U.S. Military." *Journal of Social Issues*, 7(40): 687–702. <https://doi.org/10.1111/josi.12086>.
- [23] Malovich, N.J. & Stake, J.E. (1990). "Sexual Harassment on Campus – Individual Differences in Attitudes and Beliefs." *Psychology of Women Quarterly*, 14(1990): 63–81. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1990.tb00005.x>.
- [24] McDonald, P. (2012). "Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature." *International Journal of Management Reviews*, 14(2012): 1–17. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>.
- [25] Pryor, J.B., Lavite, C. & Stoller, L.M. (1993). "A Social Psychological Analysis of Sexual Harassment: The Person/Situation Interaction." *Journal of Vocational Behavior*, 42(1): 68–83. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1005>.
- [26] Fasting, K., Brackenridge, C. & Walseth, K. (2007). "Women Athletes' Personal Responses to Sexual Harassment in Sport." *Journal of Applied Sport Psychology*, 19: 419–433. <https://doi.org/10.1080/10413200701599165>.
- [27] Collinson, M. & Collinson, D. (1996). "'It's Only Dick': The Sexual Harassment of Women Managers in Insurance Sales." *Work, Employment & Society*, 10(1): 29–56. <https://doi.org/10.1177/0950017096101002>.
- [28] Šaldová, K., Tupá, B. & Vohlídalová, M. (2009). "Sexuální obtěžování ve vysokoškolském prostředí: Zkušenosti zavádění politik v zahraničí." *Gender rovné příležitosti výzkum*, 10(1): 8–15.
- [29] Rubin, L.J. & Borgers, S.B. (1990). "Sexual Harassment in Universities During the 1980s." *Sex Roles*, 23(7-8): 397–411.
- [30] Hewitt Loy, P. & Stewart, L.P. (1984). "The Extent and Effects of the Sexual Harassment of Working Women." *Sociological Focus*, 17(1): 31–43. <https://doi.org/10.1080/00380237.1984.10570460>.
- [31] Stockdale, M., Visio, M. & Batra, L. (1999). "The sexual harassment of men: Evidence for a Broader Theory of Sexual Harassment and Sex Discrimination". *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3):630–664. DOI: 10.1037/1076-8971.5.3.630
- [32] Street, A., a kol. (2007). "Gender Differences in Experiences of Sexual Harassment: Data From a Male-Dominated Environment". *Journal of consulting and clinical psychology*, 75(3): 464–74. DOI: 10.1037/0022-006X.75.3.464

- [33] Huerta, M., a kol. (2006). "Sex and power in the academy: Modeling sexual harassment in the lives of college women". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(5): 616–628. <https://doi.org/10.1177/0146167205284281>.
- [34] Rosenthal, M. N., Smidt, A. M., & Freyd, J. J. (2016). "Still second class: Sexual harassment of graduate students". *Psychology of Women Quarterly*, 40(3): 364–377. <https://doi.org/10.1177/0361684316644838>.
- [35] Sivertsen, B., a kol. (2019). "Sexual harassment and assault among university students in Norway: a cross-sectional prevalence study". *BMJ Open*, 2019(9). DOI:10.1136/bmjopen-2018-026993. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6561608/pdf/bmjopen-2018-026993.pdf>
- [36] Vohlídalová M. (2009). „Sexuální obtěžování na vysoké škole. V ČR neexistující problém?“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum 10* (2): 20–29. ISSN 1213-0028.
- [37] Konsent. (2020). *TZ: Respekt až na půdu! Jak je to se sexuálním obtěžováním na vysokých školách?*. (Tlačová správa, 19.10.2020)
- [38] EU Agency for Fundamental Rights. (2012). *Violence against women: an EU-wide survey. Main results report*. Brussels: Publications office of the EU. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>
- [39] O'Donohue, W., Downs, K. & Yeater. E. A. (1998). "Sexual Harassment: A Review of the Literature." *Aggression and Violent Behavior*, 3(2): 111–128. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(97\)00011-6](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(97)00011-6).
- [40] Woodzicka, J.A. & LaFrance, M. (2001). "Real Versus Imagined Gender Harassment." *Journal of Social Issues*, 57(1): 15–30. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00199>.
- [41] Hoyer, A. (1994). "Sexual harassment: Four women describe their experiences—Background and implications for the clinical nurse specialist". *Archives of Psychiatric Nursing*, 8(3): 177–183. [https://doi.org/10.1016/0883-9417\(94\)90051-5](https://doi.org/10.1016/0883-9417(94)90051-5)
- [42] Stephens, T. & Hallas, J. (2006). *Bullying and Sexual Harassment – A practical handbook*. Hull: Chandos Publishing.
- [43] Debrecéniová, J. (2006). *Čo (ne)vieme o diskriminácii*. 1. vyd. - Bratislava : Občan a demokracia.
- [44] Rubiano-Matulevich, E. (2019). *Preventing, Reporting and Responding to Sexual Assault and Sexual Harassment in Tertiary Education Institutions*. Washington, D.C.: The World Bank. Dostupné z: <http://pubdocs.worldbank.org/en/397161582585064307/guidancenote-final.pdf>
- [45] Special Eurobarometer 449 – Gender-based violence. (2016). Dostupné z: [https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2115\\_85\\_3\\_449\\_ENG](https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2115_85_3_449_ENG)
- [46] McDonald, P., Charlesworth, S. & Graham, T. (2015). "Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment." *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1): 41–58. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12046>.
- [47] Felstiner, W., Abel, R. & Sarat, A. (1980). "The emergence and transformation of disputes: Naming, blaming, claiming..." *Law and Society Review*, 15(3/4): 631–654. DOI: 10.2307/3053505
- [48] Equal Opportunities Commission and Education Bureau. (2013). *Questions & Answers on Preventing Sexual Harassment in Schools*. Dostupné z: [https://www.edb.gov.hk/attachment/en/sch-admin/admin/about-sch/sch-sexual-harassment-prevention/Q%20and%20A\\_E%2013-11-2013.pdf](https://www.edb.gov.hk/attachment/en/sch-admin/admin/about-sch/sch-sexual-harassment-prevention/Q%20and%20A_E%2013-11-2013.pdf)
- [49] Rihal, C.S., a kol. (2020). Addressing Sexual Harassment in the #MeToo Era: An Institutional Approach. Mayo Clinic. Dostupné z: [https://www.mayoclinicproceedings.org/article/S0025-6196\(19\)31119-X/fulltext](https://www.mayoclinicproceedings.org/article/S0025-6196(19)31119-X/fulltext)



[50] Gordon, S., (2020). *How to Heal From Workplace Sexual Harassment*. [online]. Verywellmind. Dostupné z:  
<https://www.verywellmind.com/healing-from-sexual-harassment-in-the-workplace-4151996>