

**SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA**

**Monitoring prípadov sexuálneho obťažovania a šikanovania  
žien na pracovisku  
za rok 2017**



# Monitoring prípadov sexuálneho obťažovania a šikanovania žien na pracovisku za rok 2017



Bratislava, 2018

Názov: **Monitoring prípadov sexuálneho obťažovania a šikanovania žien na pracovisku za rok 2017**

Vydalo: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, v Bratislave 2018

Za obsah a jazykovú úpravu zodpovedá vydavateľ.

Text neprešiel jazykovou úpravou.

©Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

Nepredajné

## OBSAH

1	ÚVOD .....	5
2	O STREDISKU.....	7
3	METODOLÓGIA.....	9
4	SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE NA PRACOVISKU.....	12
	4.1 Sexuálne obťažovanie žien na pracovisku v médiách .....	12
	4.2 Sexuálne obťažovanie na pracovisku – prax Strediska.....	14
5	ŠIKANOVANIE NA PRACOVISKU.....	15
	5.1 Šikanovanie žien na pracovisku v médiách .....	15
	5.2 Šikanovanie žien na pracovisku – prax Strediska .....	16
6	ZÁVER .....	18
7	Odporúčania strediska .....	19
	Príloha 1.....	20

# 1 ÚVOD

---

V súlade s Národným akčným plánom na prevenciu a elimináciu násilia na ženách na roky 2014 – 2019 (ďalej len „akčný plán“) monitoruje Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len „Stredisko“) sexuálne obťažovanie a šikanovanie žien na pracovisku (Úloha č. 61 akčného plánu).

Táto správa vychádza najmä z poznatkov, ktoré získalo Stredisko pri svojej činnosti a monitorovaním médií, a to najmä správ, ktoré priniesli najväčšie mienkotvorné médiá v Slovenskej republike o sexuálnom obťažovaní a šikanovaní žien na pracovisku.

Stavu rodovej rovnosti v Slovenskej republike sa podrobnejšie venuje Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2017 ako aj Správa o rodovej rovnosti za rok 2017. Možno zhodnotiť, že úroveň rodovej rovnosti v Slovenskej republike je v celosvetovom meradle na veľmi vysokej úrovni<sup>1</sup>, napriek tomu v porovnaní s členskými štátmi Európskej únie (ďalej len „EÚ“) rodová rovnosť v Slovenskej republike stagnuje<sup>2</sup> a dosahuje len 52,4 bodov čo je 13,8 bodov pod priemerom EÚ (66,2 bodov).<sup>3</sup> Práve najhoršie výsledky dosahuje Slovenská republika v oblasti násilia na ženách (30 bodov) a postavenia žien (23,1 bodov).<sup>4</sup>

Násilie na ženách predstavuje v Slovenskej republike pretrvávajúci problém, a to napriek viacerým legislatívnym snahám toto násilie eliminovať. Prijatie zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon), v znení neskorších predpisov (ďalej len „Antidiskriminačný zákon“) a Národnej stratégie rodovej rovnosti pre roky 2014 – 2019 ako aj akčného plánu posilňuje inštitucionálny a právny rámec boja proti takémuto násiliu. Za pozitívne považujeme prijatie zákona č. 274/2017 Z. z. o obetiach trestných činov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon o obetiach“). Nepriaznivé však ostáva odloženie ratifikácie Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násilia na ženách a domácejmu

---

<sup>1</sup> Rozvojový program Organizácie spojených národov: „Štatistické dáta Správy o ľudskom rozvoji“ (2016), str. 214.

<sup>2</sup> Slovenské národné stredisko pre ľudské práva: „Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2017“ (2017), str. 26.

<sup>3</sup> Európsky inštitút pre rodovú rovnosť: „Index rodovej rovnosti: dáta“ (2015), dostupné online na <http://eige.europa.eu/>

<sup>4</sup> Slovenské národné stredisko pre ľudské práva: „Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2017“ (2017), str. 27.

násiliu a o boji proti nemu z roku 2011 (tzv. Istanbulský dohovor). Úlohou tejto správy je prispievať k ucelenému a pravdivému obrazu o stave rodovej rovnosti v Slovenskej republike a napomáhať tak prijatiu vhodných opatrení na elimináciu a prevenciu násilia páchaného na ženách.

## 2 O STREDISKU

---

Stredisko bolo zriadené zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej len „Zákon o Stredisku“) s účinnosťou od 1. januára 1994, na základe Dohody uzatvorenej medzi vládou Slovenskej republiky a Organizáciou Spojených národov o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva - Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 29/1995 Z. z. Podľa citovaného zákona je Stredisko nezávislou právnickou osobou, ktorá sa nezapisuje do obchodného registra. Je neziskovou organizáciou.

Účinnosťou Antidiskriminačného zákona v roku 2004, Stredisko získava popri mandáte národnej inštitúcie pre ľudské práva aj mandát národného antidiskriminačného orgánu. Stredisko sa tak stáva jediným národným nezávislým orgánom na podporu a ochranu zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle Antidiskriminačného zákona.

Stredisko vykonáva širokú plejádu činností za účelom plnenia svojich mandátov, a to:

- a) monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa Antidiskriminačného zákona,
- b) zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike,
- c) uskutočňuje výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv, zhromažďuje a šíri informácie v tejto oblasti,
- d) pripravuje vzdelávacie aktivity a podieľa sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovania tolerancie spoločnosti,
- e) zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie,
- f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle Antidiskriminačného zákona,
- g) vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie,
- h) vypracúva a uverejňuje správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou,
- i) poskytuje knižničné služby a

j) poskytuje služby v oblasti ľudských práv.<sup>5</sup>

Stredisko je oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Každoročne do 30. apríla vypracúva a uverejňuje za predchádzajúci kalendárny rok Správu o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike prostredníctvom svojho webového sídla.

---

<sup>5</sup> Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.



### 3 METODOLÓGIA

---

#### Téma

Témou predkladanej správy je sexuálne obt'azovanie a šikanovanie žien na pracovisku. V rámci monitoringu sme pracovali s pojmami – sexuálne obt'azovanie, šikanovanie a pracovisko, ktoré sú zadefinované nasledovne:

#### Sexuálne obt'azovanie:

V zmysle Antidiskriminačného zákona môžeme definovať sexuálne obt'azovanie ako *„verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zstrašujúce, ponižujúce, zneuct'ujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.“*<sup>6</sup>

#### Šikanovanie:

Šikanovanie na pracovisku nemá v slovenskom právnom poriadku ustálenú definíciu. Stredisko sa pri svojej práci stotožňuje s definíciou Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorá definuje šikanovanie na pracovisku ako *„opakované a nezmyselné správanie voči zamestnancovi alebo skupine zamestnancov, ktoré predstavuje riziko pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.“*<sup>7</sup> Za nezmyselné správanie možno považovať najmä *„správanie, pri ktorom znalá osoba pri zohľadnení všetkých okolností predpokladá, že dôsledkom tohto správania bude šikanovanie, poníženie, podkopávanie alebo ohrozenie“*.<sup>8</sup> Za riziko pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci považujeme najmä psychické a fyzické zdravie dotknutého zamestnanca.<sup>9</sup>

Zároveň pri šikanovaní na pracovisku rozlišujeme dva základné druhy šikanovania, a to:

1. mobbing, ktorý predstavuje šikanovanie medzi zamestnancami, ktorí sú si v rámci svojho pracovnoprávneho zaradenia rovnocenní, napr. šikanovanie medzi kolegami
2. bossing, ktorý predstavuje šikanovanie medzi zamestnancami, ktorí sú vo vzťahu nadriadenosti a podriadenosti v pracovnoprávnom vzťahu, napr. šikanovanie medzi manažérom a jeho podriadeným.

---

<sup>6</sup> Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon), v znení neskorších predpisov, § 2a ods.5.

<sup>7</sup> Agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci: *„Fakty: Šikanovanie na pracovisku“* (2003), dostupné online na <https://osha.europa.eu/sk/tools-and-publications/publications/factsheets/23>.

<sup>8</sup> *ibid*

<sup>9</sup> *ibid*

### Pracovisko:

Pojem pracovisko upravujú zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v znení neskorších predpisov a zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách, v znení neskorších predpisov. Za pracovisko teda považujeme miesto, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce medzi zamestnávateľom a zamestnancom v pracovnej zmluve (tzv. pravidelné pracovisko zamestnanca).

Vyššie vysvetlené pojmy boli zároveň kľúčovými pojmami pri vyhľadávaní relevantných dát.

### **Obdobie**

Referenčné obdobie predkladaného monitoringu je **od 1. januára 2017 do 31. decembra 2017** (ďalej len „posudzované obdobie“).

### **Postup**

Pri vypracovaní predkladaného monitoringu sme zvolili postup s nasledovnými krokmi:

#### Zhromaždenie dát:

Zhromažďovanie dát na účely vypracovania monitoringu sme rozdelili do dvoch základných fáz. V prvej fáze zhromažďovania dát sme sa zamerali na dáta a informácie, ktoré sú Stredisku známe z jeho činnosti a v druhej fáze zhromažďovania dát sme sa zamerali na dáta a informácie, ktoré boli publikované médiami v Slovenskej republike:

#### (a) Prvá fáza:

V tejto fáze sme zhromažďovali tie dáta a informácie, ktoré boli Stredisku známe z vlastnej činnosti, a to najmä z činnosti, ktorú Stredisko vykonáva ako národný antidiskriminačný orgán. Zhromaždené dáta a informácie nadobudlo Stredisko najmä prostredníctvom poskytovania právneho poradenstva, ktoré je určené obetiam diskriminácie. Dáta a informácie teda poskytli Stredisku klienti, ktorí sa na Stredisko obrátili s podnetom o pomoc pri riešení konkrétnej formy diskriminácie.

#### (b) Druhá fáza:

V tejto fáze sme zhromažďovali tie dáta a informácie, ktoré neboli Stredisku známe z vlastnej činnosti, a to najmä dáta a informácie, ktoré publikovali médiá o sexuálnom obťažovaní a šikanovaní na pracovisku. Pre veľký počet príspevkov, sme v jednotlivých mediálnych kategóriách – denníky, magazíny, televízia a rádio vybrali len tie médiá, ktoré:

- a) mali celoslovenský dosah,
- b) sú vo všeobecnosti považované za mienkotvorné,

c) priniesli o sexuálnom obťažovaní a šikanovaní na pracovisku najviac informácií.  
Ucelený zoznam monitorovaných médií tvorí prílohu č. 1 tejto správy (ďalej len „médiá“).

#### Spracovanie dát:

(a) Prvá fáza:

Zhromaždili sme všetky podnety vo veci diskriminácie, z ktorých sme vyčlenili tie podnety ktoré sa priamo alebo nepriamo týkali sexuálneho obťažovania a šikanovania na pracovisku a následne sme ich zadelili do kategórií muži a ženy. Aby sme dotvorili ucelený obraz o prípadoch sexuálneho obťažovania a šikanovania žien na pracovisku, vyňali sme okrem štatistický ukazovateľov aj tie informácie, ktoré sa viažu ku skutkovému stavu konkrétnych prípadov.

(b) Druhá fáza:

Dáta sme zhromažďovali v dvoch kategóriách – sexuálne obťažovanie žien na pracovisku a šikanovanie žien na pracovisku. Dáta zhromaždené v prvej fáze sme spracovali oddelene od dát, ktoré boli zhromaždené počas druhej fázy. Pri spracovaní jednotlivých dát a informácií sme sa zamerali najmä na konkrétne prípady šikanovania a sexuálneho obťažovania žien na pracovisku, ktoré sa odohrali v Slovenskej republike. Do úvahy sme nebrali tie dáta a informácie, ktoré sa týkali sexuálneho obťažovania a šikanovania na pracovisku v zahraničí, a to ani v prípade ak boli obeťami alebo páchatel'mi takéhoto útoku občania Slovenskej republiky. V oboch prípadoch – sexuálneho obťažovania a šikanovania na pracovisku sme doplnili získané dáta a informácie aj o také prípady ku ktorým došlo na pracovisku, páchatel'om útoku bol zamestnanec, ale útok smeroval voči tretej osobe, ktorá sa nachádzala v zraniteľ'nom postavení, napr. pacientky, študentky, chovankyne. Ide o také prípady šikanovania a sexuálneho obťažovania, ku ktorým by za iných okolností – mimo pracoviska a postavenia zamestnanca nedošlo alebo dôjsť nevedelo.

#### **Zdroje informácií a dát**

S.I.A.C. Plus – Slovenské analytické a informačné centrum

Archív Strediska

## 4 SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE NA PRACOVISKU

### 4.1 Sexuálne obťažovanie žien na pracovisku v médiách

Za posudzované obdobie priniesli jednotlivé printové, internetové a audiovizuálne médiá rôzne všeobecné informácie o sexuálnom obťažovaní ako aj informácie o jednotlivých prípadoch sexuálneho obťažovania. Zvýšený záujem médií informovať o sexuálnom obťažovaní, a to aj na pracovisku možno badať najmä na celkovom počte príspevkov, ktoré jednotlivé médiá publikovali v tejto veci. Médiá sa nevenujú sexuálnemu obťažovaniu len vo všeobecnosti, ale prinášajú viac informácií a príspevkov o konkrétnych prípadoch sexuálneho obťažovania. Z celkového počtu 2055 príspevkov vygenerovaných systémom pri kľúčovom slove – „sexuálne obťažovanie“ sme vyňali spolu 1033 relevantných príspevkov. Nižšie uvedená tabuľka č. 1 uvádza koľko príspevkov z celkového počtu príspevkov 1033, ktoré pojednávajú o sexuálnom obťažovaní žien na pracovisku sa venovali tejto téme vo všeobecnosti a koľko príspevkov sa venovalo konkrétnym prípadom.

Tabuľka č. 1:

Typ média	Celkový počet príspevkov o sexuálnom obťažovaní	Príspevky so všeobecnými informáciami o sexuálnom obťažovaní žien na pracovisku	Príspevky o konkrétnych prípadoch sexuálneho obťažovania žien na pracovisku
denníky	350	7	12
magazíny	387	1	5
televízia	205	6	36
rádio	91	7	15

Zvýšený záujem médií o sexuálne obťažovanie na pracovisku možno pripísať najmä prevalencii škandálu amerického filmového producenta Harvey-ho Weinstein-a, ktorý bol obvinený zo sexuálneho obťažovania a znásilnenia viac ako 30 žien z prostredia medzinárodnej filmovej a hudobnej produkcie. Táto udalosť bola hnacou silou za vznikom medzinárodného hnutia boja

proti sexuálnemu obťažovaniu - #metoo. Toto hnutie sa začalo formovať v októbri 2017 na sociálnych sieťach a neskôr sa prejavilo aj v Slovenskej republike. Zapojenie sa slovenských žien do tohto hnutia podnietilo verejnú diskusiu o sexuálnom obťažovaní na pracovisku v slovenskej spoločnosti.

Okrem vyššie spomínaných udalostí, rezonovali v médiách aj konkrétne prípady sexuálneho obťažovania na pracovisku. Z celkového množstva medializovaných prípadov vyberáme nasledovné:

A. Resocializačné zariadenie Čistý deň, Galanta<sup>10</sup>

V septembri 2016 priniesli média prvé informácie o sexuálnom obťažovaní klientok zamestnancom resocializačného zariadenia Čistý deň v Galante.

B. Sexuálne obťažovanie pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti<sup>11</sup>

Pozornosť venovali médiá aj sexuálnemu obťažovaniu pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti a priniesli informácie o viacerých prípadoch, kedy ošetrojúci lekár sexuálne obťažoval pacientku pri vyšetrení. Štatistiky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky a Slovenskej lekárskej komory naznačujú, že obeť takéhoto sexuálneho správania lekárov však nenahlasujú. V médiách rezonovali v roku 2017 najmä informácie o sexuálnom obťažovaní, ktorého sa mal dopustiť popredný slovenský neurológ a zubár z Dolného Kubína, ktorý vyžadoval od pacientky pohlavný styk výmenou za poskytnutie bezplatného ošetrenia zubov.<sup>12</sup>

C. Štatistický úrad Slovenskej republiky<sup>13</sup>

Prípadoch sexuálneho obťažovania na pracovisku, ktorý získal v médiách značné pokrytie a venovalo sa mu viacero príspevkov, bol prípad sexuálneho obťažovania zamestnankyň Štatistického úradu Slovenskej republiky, ktoré obťažoval vysokopostavený zamestnanec úradu.

D. Sexuálne obťažovanie a vzdelávanie<sup>14</sup>

Okrem prípadov z lekárskeho prostredia a štátnej správy priniesli média aj informácie o sexuálnom obťažovaní na akademickej pôde. Prípadoch prenasledovania študentky zamestnancom Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach bol málo medializovaný

<sup>10</sup> Denník N: „Kauza Čistý deň“ (2016 – 2017) dostupné online na <https://dennikn.sk/tema/pripad-zneuzitia-v-galante/>

<sup>11</sup> SME: „Chytajú ženy za prsia, lekárov však nik nenahlási“ (2017) dostupné online na <https://domov.sme.sk/c/20603224/obtazuju-zeny-lekarov-vsak-nik-nenahlasi.html>

<sup>12</sup> SME: „Aj Slovensko má svoje prípady sexuálneho obťažovania“ (2017) dostupné online na <https://domov.sme.sk/c/20694312/aj-slovensko-ma-svoje-pripady-sexualneho-obtazovania.html>

<sup>13</sup> *ibid*

<sup>14</sup> *ibid*

a doposiaľ ostáva nedoriešený. Na druhej strane minulý rok došlo k uzatvoreniu prípadu, v ktorom učiteľ z Prievidze sexuálne obťažoval svoju 13 ročnú žiačku.

#### E. Týždenník .týždeň<sup>15</sup>

Pod vplyvom kampane #metoo na Slovensku priniesli médiá informácie o tom, že popredný novinár týždenníka .týždeň sexuálne obťažuje ženy (zamestnankyne a tretie osoby) na pracovisku, a to najmä vo forme nevyžiadanej sexuálnej pozornosti.

## **4.2 Sexuálne obťažovanie na pracovisku – prax Strediska**

V posudzovanom období sa na Stredisko neobrátil žiadny klient/klientka s podnetom, ktorého predmetom by bolo sexuálne obťažovanie, a to ani na pracovisku.

---

<sup>15</sup> Denník N: „Obťažovanie je podľa žien problém, príklad s Kordom však považujú za nešťastný“ (2017) dostupné online na <https://dennikn.sk/942206/obtazovanie-je-podla-zien-problem-priklad-s-kordom-vsak-povazuju-za-nestastny/>

## 5 ŠIKANOVANIE NA PRACOVISKU

### 5.1 Šikanovanie žien na pracovisku v médiách

V porovnaní so sexuálnym obťažovaním na pracovisku je záujem médií informovať o šikanovaní na pracovisku výrazne nižší. Z celkového počtu 159 429 príspevkov vygenerovaných systémom po zadaní kľúčových slov – „šikanovanie/šikana na pracovisku“ bolo relevantných iba 158 príspevkov. V uplynulom roku Slovenskom nerezonoval v zvýšenej miere žiaden z prípadov šikanovania na pracovisku. Pokiaľ ide o šikanovanie, prevláda záujem spoločnosti na riešení šikanovania na školách, ktoré v súčasnosti stále predstavuje značný problém a týka sa už aj tých najmladších žiakov a detí navštevujúcich predškolské zariadenia. Zároveň sa v médiách objavujú aj prípady kedy žiak/študent nešikanuje rovesníka ale učiteľa alebo zamestnanca školy. Spoločnosťou začína rezonovať nový pojem – „infošikana“, ktorá predstavuje nadmerné zaťažovanie orgánov verejnej správy a iných povinných subjektov v zmysle zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov, žiadosťami o poskytnutie informácií. Všetky príspevky označené ako relevantné sa priamo alebo nepriamo týkali šikanovania. V tabuľke č. 2 nižšie možno vidieť počet príspevkov, ktoré sa venujú šikanovaniu na pracovisku vo všeobecnosti a počet príspevkov, ktoré sa venujú individuálnym prípadom šikanovania žien na pracovisku.

Tabuľka č.2:

Typ média	Celkový počet príspevkov o šikanovaní	Príspevky so všeobecnými informáciami o šikanovaní na pracovisku	Príspevky o konkrétnych prípadoch šikanovania na pracovisku
denníky	51	14	8
magazíny	11	0	1
televízia	57	2	5
rádio	39	0	0

Vybrané prípady šikanovania žien na pracovisku, ktoré boli medializované:

A. Školská jedáleň Raková<sup>16</sup>

Prípád zamestnankýň školskej jedálne v obci Raková, ktoré boli šikanované nadriadenou - vedúcou jedálne. Podľa medializovaných informácií mala vedúca jedálne svojim podriadeným zamestnankyniam oplzlo nadávať a ponižovať ich. Vedúca jedálne však šikanovanie svojich podriadených odmieta. Zamestnankyne sa obrátili vo veci na príslušný inšpektorát práce.

B. Magistrát hlavného mesta SR Bratislava<sup>17</sup>

Média priniesli informácie o zhoršených pracovných podmienkach a šikanovaní zamestnancov na Magistráte hlavného mesta SR Bratislava (ďalej len „magistrát“), ktoré spôsobovalo zvýšenú rotáciu zamestnancov. Viacerí zamestnanci magistrátu odišli zo zamestnania pre zlú pracovnú atmosféru a šikanovanie čo malo priamy negatívny vplyv na oneskorenie viacerých projektov magistrátu.

C. Priemyselný park Humenné<sup>18</sup>

Firma sídliaca v priemyselnom parku v Humennom sa obrátila na mesto so žiadosťou o ochranu pred šikanovaním svojich zamestnancov zo strany priemyselného parku. Podľa vyjadrenia predmetnej firmy, vedenie priemyselného parku sťažovalo prístup zamestnancov spoločnosti na pracovisko, a to najmä tým, že zamestnanci predmetnej firmy ako jediní museli obchádzať areál priemyselného parku, nesmeli sa v priemyselnom parku zdržiavať dlhšie ako bolo potrebné a mali zakázané parkovať v jeho areáli.

## 5.2 Šikanovanie žien na pracovisku – prax Strediska

Za posudzované obdobie zaevidovalo Stredisko viacero prípadov šikany na pracovisku. Klienti Strediska namietali v prevažnej miere šikanu vo forme mobbingu. Z celkového počtu evidovaných podnetov súvisiacich so šikanou na pracovisku až 70 % podnetov podali ženy a podávateľmi zvyšných 30 % podnetov boli muži.

---

<sup>16</sup> TV Noviny.sk: „Vedúca šikanuje kuchárky v školskej jedálni, aj im oplzlo nadáva“ (2017) dostupné online na [http://www.tvnoviny.sk/domace/1874265\\_veduca-sikanuje-kucharky-v-skolskej-jedalni-aj-im-oplzlo-nadava](http://www.tvnoviny.sk/domace/1874265_veduca-sikanuje-kucharky-v-skolskej-jedalni-aj-im-oplzlo-nadava)

<sup>17</sup> Denník SME: „Ďalší zamestnanci hovoria o šikane na bratislavskom magistráte“ (2017) dostupné online na <https://domov.sme.sk/c/20448679/dalsi-zamestnanci-hovoria-o-sikane-na-bratislavskom-magistrate.html>

<sup>18</sup> TV TA3: „Humenský závod žiada o ochranu, priemyselný park obviňuje zo šikany“ (2017) dostupné online na <https://www.ta3.com/clanok/1111652/humensky-zavod-ziada-o-ochranu-priemyselny-park-obvinuje-zo-sikany.html>



Osobitne zaujímavý prípad šikany, porušenia zákazu diskriminácie vo forme obťažovania, predstavoval prípad ženy, ktorá vykonávala prácu na pracovnej pozícii právničky. Počas rodičovskej dovolenky bola jej pracovná pozícia zrušená a otvorená nová pracovná pozícia „senior právnik“ s miestom výkonu práce v inom meste. Klientka namietala vytvorenie zámernej časovej tiesne, ako aj vytvorenie nepriaznivejších podmienok – výrazné zníženie platu a presun miesta výkonu práce z jedného mesta do iného, vzdialenejšieho mesta. Žiadateľka namietala nerovnaké zaobchádzanie s ňou – ako matkou na rodičovskej dovolenke a zastupujúcim zamestnancom, ktorý je slobodný a bezdetný. Zamestnávateľ poskytol zastupujúcemu zamestnancovi informácie o organizačných zmenách s dostatočným časovým predstihom, aby sa mohol pripraviť na výberové konanie a prípadnú zmenu miesta výkonu práce. Informácie o organizačných zmenách však poskytol pre zmenu klientke útržkovito a niektoré informácie o organizačných zmenách, o ktoré žiadala prostredníctvom zamestnaneckej rady neposkytol vôbec alebo len všeobecne. Klientka namietala, že zamestnávateľ uprednostnil zastupujúceho zamestnanca pred ňou, nakoľko bola pre plnenie rodičovských povinností dočasne vyradená z pracovnej činnosti.

Stredisko v uvedenej veci konštatovalo, že klientka sa dostala do znevýhodnenej pozície v dôsledku materstva, konkrétne čerpaním materskej dovolenky a následne rodičovskej dovolenky v záujme zabezpečenia starostlivosti o svoje dieťa. S klientkou, v postavení ženy na rodičovskej dovolenke, zamestnávateľ zaobchádzal menej priaznivo, ako so zastupujúcim zamestnancom – mužom, nakoľko na prípadné presťahovanie sa do iného mesta, nevynímajúc nájdenie bývania a jasiel', prípadne inej starostlivosti o svoje dieťa, mala len 9 dní.

V inom prípade podalo Stredisko žalobu na príslušný súd vo veci porušenia zákazu diskriminácie, v kumulatívnej forme priamej diskriminácie a obťažovania na pracovisku. Žena bola na pracovisku obťažovaná, resp. šikanovaná z dôvodu toho, že poukázala na falšovanie podpisov na pracovisku. Následkom toho bolo vyhrážanie sa zo strany nadriadených, izolácia od ostatných zamestnancov, neúctivé až ponižujúce zaobchádzanie s klientkou na pracovisku. Na konci kalendárneho roka 2017 postúpil miestne a vecne príslušný Okresný súd v Trenčíne túto právnu vec nepríslušnému Okresnému súdu v Novom meste nad Váhom, čím spôsobil klientke nedôvodné prieťahy v civilnom súdnom konaní.

## 6 ZÁVER

---

Výsledkom monitoringu v oblasti sexuálneho obťažovania a šikanovania žien na pracovisku je čiastkový prehľad o situácií na Slovensku. Počet mediálnych príspevkov o sexuálnom obťažovaní a šikanovaní žien a podnetov, ktoré boli doručené Stredisku v súvislosti s týmito javmi napovedá, že informovanosť a medializácia týchto javov je veľmi nízka. Pracovisko predstavuje vysoko špecifické prostredie, v ktorom sa môžu ženy cítiť zraniteľnejšie ako zvyčajne, najmä ak ide o sexuálne obťažovanie alebo šikanovanie zo strany nadriadeného/nadriadenej. Mnohé obeť zo strachu o prácu mlčia a nikdy takýto útok, či už šikanovanie alebo sexuálne obťažovanie nenahlásia príslušným inštitúciám. Z medializovaných príspevkov vyplýva, že v prípade ak na pracovisku dochádza k šikanovaniu viacerých zamestnankýň je šanca, že zamestnanci/zamestnankyne takúto skutočnosť nahlásia príslušným nadriadeným, odborom alebo inšpektorátu práce vyššia. Pokiaľ ide o sexuálne obťažovanie, vplyv medzinárodného hnutia boja proti sexuálnemu obťažovaniu *#metoo* je citelný a možno konštatovať, že v roku 2017 došlo čiastočne k de-tabuizácii sexuálneho obťažovania na pracovisku čo spôsobilo, že mnohé obeť ohlásili takýto útok na svoju osobu nadriadenému, alebo príslušným štátnym orgánom.

Sexuálne obťažovanie a šikanovanie môžu mať vážne dopady na psychické a fyzické zdravie zamestnankýň. Následkami sexuálneho obťažovania môže byť depresia, znížené sebavedomie, fobie, poruchy spánku a zažívacie problémy. Vo vážnych prípadoch môžu obeť trpieť post traumatickým syndrómom. Bez správnej psychologickkej a sociálnej podpory a asistencie môže mať zhoršený zdravotný a psychický stav zamestnankyne trvalé následky na jej zdraví a v končnom dôsledku na jej práceschopnosti. Zároveň takéto nežiadúce správanie možno považovať za všeobecné ohrozenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## **7 ODPORÚČANIA STREDISKA**

---

1. Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a Národnému inšpektorátu práce prijať opatrenia na zvýšenie informovanosti o sexuálnom obťažovaní a šikanovaní na pracovisku.
2. Národnému inšpektorátu práce a regionálnym inšpektorátom práce prijať všetky potrebné opatrenia na náležité vyšetrovanie, trestanie a poskytnutie odškodnenia za šikanovanie a sexuálne obťažovanie na pracovisku.
3. Zamestnávateľom zamestnávajúcim viac ako 10 zamestnancov prijímať opatrenia na zabránenie sexuálnemu obťažovaniu a šikanovaniu žien na pracovisku a školiť zamestnancov o ich právach v súvislosti s takýmto zaobchádzaním.

## PRÍLOHA 1

### a) Monitorované denníky:



Denník N  
SME  
Pravda  
Hospodárske noviny

### b) Monitorované magazíny:



Slovenka  
Plus 7 dní  
Týždeň  
Zdravie

### c) Monitorované televízie:



Rozhlas a televízia Slovenska – Jednotka  
Rozhlas a televízia Slovenska - Dvojka  
TV Bratislava  
TV JOJ  
TV Markíza  
TV TA3

### d) Monitorované rádia:



Fun Rádio  
Rádio Express  
Rádio Lumen  
Rádio Slovensko