

SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA

**Monitoring prípadov sexuálneho obt'azovania
a šikanovania žien na pracovisku
za rok 2018**



Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

**Monitoring prípadov
sexuálneho obt'azovania
a šikanovania žien
na pracovisku
za rok 2018**

.....



V Bratislave

2019

Názov: Monitoring prípadov sexuálneho obťažovania a šikanovania žien na pracovisku za rok 2018

Vydalo: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, v Bratislave 2019

Za obsah a jazykovú úpravu zodpovedá vydavateľ.

Text neprešiel jazykovou úpravou.

©Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

Nepredajné

OBSAH

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK	4
1 ÚVOD.....	5
2 SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA	6
3 METODOLÓGIA	7
4 SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE ŽIEN NA PRACOVISKU	9
4.1 Sexuálne obťažovanie žien na pracovisku v médiách	9
4.1.1 Policajný funkcionár mal sexuálne obťažovať kolegyňu.....	10
4.1.2 Sexuálne obťažovanie na strednej škole v Rožňave	10
4.1.3 Podnety týkajúce sa sexuálneho obťažovania žien na pracovisku adresované Stredisku	11
5 ŠIKANA ŽIEN NA PRACOVISKU	12
5.1 Šikana žien na pracovisku v médiach.....	12
5.1.1 Podnety týkajúce sa šikany žien na pracovisku adresované Stredisku	13
6 ZÁVER.....	14
7 ODPORÚČANIA STREDISKA.....	15
PRÍLOHA Č. 1.....	16
Zoznam monitorovaných médií	16

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK

Antidiskriminačný zákon – zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon)

Posudzované obdobie – obdobie predkladaného monitoringu je od 1. januára 2018 do 31. decembra 2018

SR – Slovenská republika

Stredisko – Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

Zákon o Stredisku – zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva

1 ÚVOD

Násilie na ženách predstavuje v SR pretrvávajúci problém. Stredisko kriticky hodnotí zastavenie procesu ratifikácie Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násilia na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu.¹ Stredisko má za to, že informovanosť spoločnosti o rodovej rovnosti je veľmi nízka, čomu neprispela ani dezinformačná kampaň týkajúca sa práve Istanbulskeho dohovoru. Úlohou tejto správy je preto prispieť k ucelenému obrazu o stave rodovej rovnosti z pohľadu výskytu sexuálneho obťažovania a šikany žien na pracoviskách v SR. Stredisko si rovnako dáva za cieľ napomáhať prostredníctvom predkladanej správy k celkovej osvete či prijatiu vhodných opatrení na elimináciu a prevenciu násilia páchaného na ženách.

Stredisko pozitívne hodnotí snahy Európskej únie o včlenenie politiky nulovej tolerancie k sexuálnemu obťažovaniu žien do širokého spektra každodenného života. Príkladom môže byť napr. Železničná agentúra Európskej únie, ktorá za účelom zabezpečenia prevencie sexuálneho zneužívania žien, sa v roku 2018 v rámci Medzinárodného dňa žien, pripojila k politike nulovej tolerancie voči všetkým aktom sexuálneho obťažovania. Vo zverejnenom vyhlásení sa ERA pripojila k početnému množstvu ďalších agentúr/inštitúcií Európskej únie a spolu sa zaviazali k európskym hodnotám rovnosti. Cieľom je aj povzbudzovanie svojich zamestnancov, aby okamžite nahlásili všetky prípady sexuálneho obťažovania a/alebo šikany. Vyhlásením sa zároveň odsudzuje násilie páchané na ženách vrátane sexuálneho obťažovania, ktoré je vnímané ako jeden z najextrémnejších prejavov nerovnosti a diskriminácie. Prevencia, nahlasovanie a riešenie prípadov sexuálneho obťažovania a šikany sú vnímané ako výrazne podhodnotené, a aj z tohto dôvodu je nevyhnutné účinne a v súlade s existujúcimi prostriedkami na nich reagovať.²

¹ Schválené uznesením Národnej rady Slovenskej republiky. Pozri návrh skupiny poslancov č. 1409, dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=464791>. Výsledky hlasovania dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=schodze/hlasovanie/hlasovanie&ID=42055>.

² Spoločné vyhlásenie k sexuálnemu obťažovaniu, marec 2018, dostupné na: https://www.era.europa.eu/sites/default/files/events-news/docs/eu_agencies_statement_08032018_en.pdf.

2 SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len „Stredisko“) zriadené zákonom č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva³ (ďalej len „Zákon o Stredisku“) plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd. Za týmto účelom, okrem iného, najmä monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv, uskutočňuje výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv, zhromažďuje a šíri informácie v tejto oblasti, pripravuje vzdelávacie aktivity a podieľa sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovania tolerancie spoločnosti, zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike (ďalej len „SR“), uskutočňuje výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv, zhromažďuje a šíri informácie v tejto oblasti, pripravuje vzdelávacie aktivity a podieľa sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovania tolerancie spoločnosti a poskytuje knižničné služby.

Účinnosťou 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 právnych predpisov (ďalej len „Antidiskriminačný zákon“), Stredisko získalo popri mandáte národnej inštitúcie pre ľudské práva aj mandát národného antidiskriminačného orgánu. Stredisko sa tak stalo jediným národným nezávislým orgánom na podporu a ochranu zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle Antidiskriminačného zákona. Stredisko v tejto oblasti svojej pôsobnosti poskytuje bezplatnú právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolericie a je za týmto účelom oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

Stredisko vydáva na požiadanie fyzických osôb či právnických osôb, ako aj z vlastnej iniciatívy, odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa Antidiskriminačného zákona. Stredisko taktiež v súlade s úlohou č. 61 Národného akčného plánu na prevenciu a elimináciu násillia na ženách na roky 2014 – 2019 monitoruje sexuálne obťažovanie a šikanovanie žien na pracovisku. Za účelom splnenia predmetnej úlohy, predkladá Stredisko nasledujúcu správu z monitoringu za rok 2018.

³ 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..

3 METODOLÓGIA

Predkladaná správa z monitoringu sa zoberá témou sexuálneho obťažovania a šikany žien na pracovisku.

V predkladanej správe sme pracovali s nasledovnými pojmami:

Sexuálne obťažovanie (ang. harassment), je v zmysle Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania⁴ definované ako „*keď k akejkoľvek forme nežiadúceho verbálneho, neverbálneho alebo telesného správania sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia.*“⁵ Sexuálne obťažovanie je v zmysle uvedenej smernice považované za diskrimináciu na základe pohlavia a z toho dôvodu je zakázané. Zároveň sú členské štáty Európskej komisie vyzvané na to, aby prijali všetky opatrenia potrebné na predchádzanie všetkých foriem diskriminácie na základe pohlavia, najmä pokiaľ ide o obťažovanie a sexuálne obťažovanie na pracovisku.

V zmysle Antidiskriminačného zákona je sexuálne obťažovanie definované ako jedna z foriem diskriminácie. Národná antidiskriminačná legislatíva definuje sexuálne obťažovanie 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 zstrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.*“⁶

Šikana na pracovisku nemá v slovenskom právnom poriadku ustálenú definíciu. Stredisko sa stotožňuje s definíciou Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorá definuje šikanu na pracovisku ako „*opakované a nezmyselné správanie voči zamestnancovi alebo skupine zamestnancov, ktoré predstavuje riziko pre bezpečnosť*

⁴ Čl. 2 ods. 1 písm. d) Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania, dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=sk>.

⁵ Čl. 2 ods. 1 písm. d.) Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

⁶ Ustanovenie § 2a ods. 5 Antidiskriminačného zákona, dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/365/20160102>.

a ochranu zdravia pri práci“⁷. Zároveň pri šikane na pracovisku rozlišujeme dva základné druhy šikany, a to :

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

Pojem **pracovisko** je vymedzený nariadením vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko, ako miesto, ktoré je určené na výkon práce zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa a na ktoré má zamestnanec prístup počas výkonu práce.

Obdobie predkladaného monitoringu je **od 1. januára 2018 do 31. decembra 2018** (ďalej len „Posudzované obdobie“).

Pri vypracovaní predkladaného monitoringu sme zvolili **postup s nasledovnými krokmi**. Dáta sme zhromažďovali v dvoch kategóriách – sexuálne obťažovanie žien na pracovisku a šikany žien na pracovisku. Dáta zhromaždené v prvej fáze sme spracovali oddelene od dát, ktoré boli zhromaždené počas druhej fázy. Do úvahy sme nebrali tie dáta a informácie, ktoré sa týkali sexuálneho obťažovania a šikany iných obetí ako žien. Rovnako sme nebrali do úvahy tie dáta a informácie, ktoré pojednávali o sexuálnom obťažovaní a šikane žien mimo pracoviska alebo k nim prišlo mimo územia SR. Tento monitoring vychádza najmä zo správ, ktoré priniesli médiá v SR o sexuálnom obťažovaní a šikane žien na pracovisku a z poznatkov, ktoré získalo Stredisko pri svojej činnosti.

Kľúčovými slovami monitoringu médií boli **sexuálne obťažovanie žien na pracovisku** a **šikana žien na pracovisku**. Zoznam monitorovaných médií tvorí prílohu č. 1 tejto správy.

Zdroje informácií a dát

- S.I.A.C. Plus – Slovenské analytické a informačné centru
- Archív Strediska.

⁷ 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>.

4 SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE ŽIEN NA PRACOVISKU

4.1 Sexuálne obťažovanie žien na pracovisku v médiách

V priebehu Posudzovaného obdobia priniesli jednotlivé printové, internetové a audiovizuálne média viaceré všeobecné informácie o sexuálnom obťažovaní, ako aj informácie o jednotlivých prípadoch sexuálneho obťažovania. Monitorované média priniesli za rok 2018 viac ako 90 000 príspevkov, ktoré obsahovali informáciu o zadávanom kľúčovom hesle – „sexuálne obťažovanie žien na pracovisku“. Z uvedeného počtu Stredisko vyselektovalo príspevky, ktoré obsahovali zadávané kľúčové heslo priamo vo svojom nadpise. Stredisko tak v rámci tohto monitoringu pracovalo s **4 025** príspevkami zverejnenými na internetových stránkach, **223** príspevkami zverejnenými v denníkoch, **162** príspevkami zverejnenými v magazínoch, **120** príspevkami zverejnenými v televízii a s **84** príspevkami zverejnenými v rádiách.

Nižšie uvedená tabuľka č. 1, uvádza koľko príspevkov sa tejto problematike venovalo vo všeobecnosti (**23** príspevkov). Za Posudzované obdobie boli v monitorovacích médiách zverejnené celkovo **2** konkrétne prípady sexuálneho obťažovania žien na pracovisku, a to v rámci **5** mediálnych správ. V zmysle monitorovania tak bolo za Posudzované obdobie zverejnených **30** relevantných príspevkov.

Tabuľka č. 1:

	Počet mediálnych správ	Počet medializovaných prípadov
Všeobecne k problematike	23	0
Konkrétne prípady zo Slovenska	5	2
Spolu relevantné mediálne výstupy		30

Slovenské média priniesli za Posudzované obdobie aj príspevky týkajúce sa prípadov sexuálneho obťažovania žien na pracovisku zo zahraničia, išlo predovšetkým o kauzu v rámci

Organizácie Spojených národov⁸, kauzu riaditeľa americkej rozhlasovej a televíznej korporácie CBS Leslie Moonves⁹, kauzu spoločnosti Google LLC¹⁰ alebo prevenciu zabezpečovanú spoločnosťou Netflix, Inc.¹¹.

V rámci Posudzovaného obdobia jednotlivé médiá priniesli informácie o nasledujúcich prípadoch sexuálneho obťažovania žien na pracovisku, ktoré sa stali na Slovensku:

4.1.1 Policačný funkcionár mal sexuálne obťažovať kolegyňu

Trestného činu sexuálneho zneužívania sa mal dopúšťať vysoko postavený funkcionár jedného z košických obvodných oddelení Policačného zboru SR, a to v období od septembra 2015 do októbra 2017. Podľa znenia obvinenia v nepravidelných časových intervaloch vyhľadával osobnú blízkosť svojej podriadenej s cieľom uspokojenia svojich sexuálnych potrieb. Podľa posledných dostupných informácií mal byť obvinený postavený mimo službu a poškodená mala byť preložená na iné obvodné oddelenie. Po odmietnutí výpovede zo strany poškodenej však bolo trestné konanie napokon zastavené.¹²

4.1.2 Sexuálne obťažovanie na strednej škole v Rožňave

V súvislosti s medializovanými informáciami mal učiteľ jednej zo stredných škôl v Rožňave sexuálne obťažovať a znásilňovať študentky. Dievčatá mal lákať prostredníctvom svojej súkromnej internetovej stránky. Medializovaný prípad však nemožno považovať za sexuálne obťažovanie a sexuálne násilie na pracovisku, nakoľko učiteľ a žiačky neboli v pracovnoprávnom vzťahu. Prípad poukázal na problematiku sexuálneho obťažovania a sexuálneho násillia vo vzdelávacom prostredí.¹³

⁸ Pozri napr.: <https://svet.sme.sk/c/20741550/desiatky-zamestnankyn-osn-hlasia-sexualne-obtazovanie-na-pracovisku.html>.

⁹ Pozri napr.: <https://www.aktuality.sk/clanok/622032/riaditel-cbs-odstupuje-pre-obvinenie-zo-sexualneho-obtazovania-zien/>.

¹⁰ Pozri napr.: <https://ekonomika.sme.sk/c/20950950/zamestnanci-google-strajkom-upozornili-na-pripady-sexualneho-obtazovania.html>.

¹¹ Pozri napr.: <https://filmkult.refresher.sk/11539-Netflix-chce-predist-sexualnemu-obtazovaniu-Vadit-by-udajne-mali-aj-pohlady-dlhsie-ako-5-sekund-ci-opakovane-objatia>.

¹² Pozri napr.: <https://kosice.korzar.sme.sk/c/20892724/policačného-funkcionára-súdia-ze-sexualne-obtazoval-kolegyňu.html>.

¹³ Pozri napr.: <https://www.topky.sk/cl/100370/1715317/Otrasny-pripad-z-Roznavy--z-ktoreho-mrazi--Sexualne-utoky-na-studentky--znasilnenie-a-vyhrazky>.

4.1.3 Podnety týkajúce sa sexuálneho obťažovania žien na pracovisku adresované Stredisku

Stredisko v rámci Posudzovaného obdobia prijalo **dva podnety**, týkajúce sa sexuálneho obťažovania na pracovisku. Oba podané podnety boli odkomunikované telefonicky, pričom Stredisko v oboch prípadoch skontaktovali manželia sťažovateliek.

Prvý prípad bol z januára 2018, keď bolo namietané sexuálne obťažovanie na obecnom úrade. Agresor si mal vybrať sťažovateľku za obeť práve preto, lebo bola najmladšia v danom pracovnom kolektíve. K atakom malo dochádzať bez svedkov, pričom sťažovateľka si ich mala natáčať na mobilné zariadenie. Podávateľom podnetu bol manžel sťažovateľky, ktorý oslovil Stredisko prostredníctvom telefonickej komunikácie. Stredisko ozrejnilo podávateľovi problematiku sexuálneho obťažovania ako jednej z foriem diskriminácie, otázku ustálenia *prima facie* prípadu a následného prenesenia dôkazného bremena zo sťažovateľa na domnelého agresora. Zároveň Stredisko ozrejnilo podávateľovi nevyhnutnosť zhromažďovania dôkazov. Podávateľ podnetu sa po predmetnom oboznámení však rozhodol nepristúpiť k namietaniu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania súdnou cestou. Stredisko rovnako informovalo podávateľa o možnostiach riešenia predmetnej veci v intenciách trestného práva. Podávateľ podnetu trval na anonymizovaní prípadu.

V ďalšom posudzovanom prípade Stredisko telefonicky kontaktoval podávateľ a namietal diskrimináciu jeho manželky (s filipínskou národnosťou). Stredisko predmetný podnet vybavovalo telefonicky, a to vysvetlením zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia alebo rodu, ďalej ozrejnilo podávateľovi problematiku sexuálneho obťažovania ako jednej z foriem diskriminácie, otázku ustálenia *prima facie* prípadu a následného prenesenia dôkazného bremena zo sťažovateľa na domnelého agresora. Podávateľ podnetu trval na anonymizovaní prípadu a nemal záujem na namietaní porušenia zákazu diskriminácie na príslušnom súde.

5 ŠIKANA ŽIEN NA PRACOVISKU

5.1 Šikana žien na pracovisku v médiach

V priebehu Posudzovaného obdobia priniesli jednotlivé printové, internetové a audiovizuálne médiá viaceré všeobecné informácie o šikane žien na pracovisku. Stredisko vyselektovalo v rámci tohto monitoringu príspevky, ktoré obsahovali vo svojom nadpise zadávané heslo „šikana žien na pracovisku“. Stredisko tak pracovalo s **2 629** príspevkami zverejnenými na internetových stránkach, **188** príspevkami zverejnenými v denníkoch, **146** príspevkami zverejnenými v magazínoch, **79** príspevkami zverejnenými v televízii a s **62** príspevkami zverejnenými v rádiách. Uvedené príspevky sa však netýkali priamo šikany žien na pracovisku, ale šikany vo všeobecnej rovine. Zároveň nad prípadmi, kedy boli obeťami šikany na pracovisku ženy, prevládali prípady týkajúce sa šikany medzi deťmi a študentmi, kyberšikany, či s prípadmi zo zahraničia.

V porovnaní so sexuálnym obťažovaním na pracovisku je záujem médií informovať o šikane na pracovisku výrazne nižší.

Nižšie uvedená tabuľka č. 2 uvádza koľko príspevkov pojednávalo o šikane žien na pracovisku vo všeobecnosti a koľko príspevkov sa venovalo konkrétnym prípadom. Vo všeobecnosti sa tejto problematike venovalo **15** príspevkov. Za Posudzované obdobie neboli v monitorovacích médiách zverejnené žiadne konkrétne prípady šikany žien na pracovisku.

Tabuľka č. 2:

	Počet mediálnych správ	Počet medializovaných prípadov
Všeobecne k problematike	15	0
Konkrétne prípady zo Slovenska	0	0
Spolu relevantné mediálne výstupy		15

5.1.1 Podnety týkajúce sa šikany žien na pracovisku adresované Stredisku

Stredisko v rámci Posudzovaného obdobia prijalo **6 podnetov** vo veci šikany žien na pracovisku. V žiadnom z prípadov však nebol dôvodom šikany rod či pohlavie, avšak išlo o dôvod iného postavenia či národnosti.

6 ZÁVER

Z predkladaného monitoringu je zrejmé, že informovanosť a medializácia týchto protiprávných javov je veľmi nízka. Aj prax Strediska dokazuje, že vo väčšine prípadov obeť zo strachu mlčia a útoky, či už šikana alebo sexuálne obťažovanie, nenahlásia príslušným inštitúciám. Jedným z dôvodov môže byť pocit hanby, či práve strach z vyvodzovania zodpovednosti agresorov za nahlásenie ich protiprávneho konania. Za Posudzované obdobie bolo zmedializované veľké množstvo zahraničných prípadov, kedy prišlo k sexuálnemu obťažovaniu či šikanie žien na pracovisku. Z prostredia Slovenska väčšinu tvorili útoky, v ktorých boli obeťami deti alebo miesto útoku bolo mimo pracoviska. Z pohľadu porovnania medializácie prípadov sexuálneho obťažovania či šikany žien na pracovisku s rokom 2017, možno badať veľký pokles v ich počte. Je možné predpokladať, že štatistika z Posudzovaného obdobia odzrkadľuje počet statočných žien, ktoré bojovali za šírenie informácií v tejto oblasti.

Je nutné opakovane zdôrazniť, že celková senzibilita spoločnosti na sexuálne obťažovanie či šikanu žien na pracovisku je veľmi nízka.

7 ODPORÚČANIA STREDISKA

Stredisko na základe výsledkov monitoringu médií odporúča:

- Zamestnávateľom v súkromnom aj verejnom sektore prijímať opatrenia na zabránenie sexuálnemu obťažovaniu a šikane žien na pracovisku a školiť zamestnancov o ich právach a povinnostiach v súvislosti s takýmto zaobchádzaním.
- Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky prijať opatrenia na zvýšenie informovanosti o sexuálnom obťažovaní a šikane žien na pracovisku formou organizovania školení a diskusií pre odbornú a laickú verejnosť.
- Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky prijať opatrenia na zvýšenie informovanosti o sexuálnom obťažovaní a šikane žien na pracovisku formou informačných kampaní.
- Národnému inšpektorátu práce a regionálnym inšpektorátom práce prijímať potrebné opatrenia na náležité vyšetrenie a sankcionovanie šikany a sexuálneho obťažovania na pracovisku.
- Národnému inšpektorátu práce a regionálnym inšpektorátom práce spolupracovať so Strediskom v prípadoch zistenej diskriminačnej šikany na pracovisku alebo sexuálneho obťažovania žien na pracovisku.

PRÍLOHA Č. 1

Zoznam monitorovaných médií

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