



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ  
STREDISKO  
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA

# SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE V ZDRAVOTNÍCTVE

Zhrňujúca správa z výskumu obťažovania,  
sexuálneho obťažovania a sexuálneho násillia  
v pracovnoprávných vzťahoch v sektore zdravotníctva



Názov:

**Sexuálne obťažovanie v zdravotníctve. Zhrňujúca správa z výskumu obťažovania, sexuálneho obťažovania a sexuálneho násillia v pracovnoprávnych vzťahoch v sektore zdravotníctva**

Vydalo:

**Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2023**

Autorky:

**Michaela Ujházyová  
Veronika Michelčíková**

Odborná konzultantka:

**Veronika Valkovičová**

Štatistické analýzy:

**Zuzana Juščáková**

Za obsah a jazykovú úpravu zodpovedajú autorky.

Grafická úprava:

**Kamila Černáková**

Fotografie použité v tejto publikácii sú ilustračné a boli riadne licencované z freepik.com

ISBN: **978-80-99917-90-4**



Co-funded by the  
European Union

Publikácia je jedným z výstupov projektu SGA-CERV-2023-07 – Collecting data about sexual harassment for advocacy and reporting to regional mechanism by NHRIs' , ktorý je kofinancovaný Európskou úniou.

Európska únia ani ENNHRI nenesú zodpovednosť za tvrdenia a názory prezentované vo výstupoch projektu, nakoľko tieto reprezentujú odborný názor autorského kolektívu a nemusia sa zhodovať so stanoviskom Európskej únie alebo ENNHRI.

# OBSAH

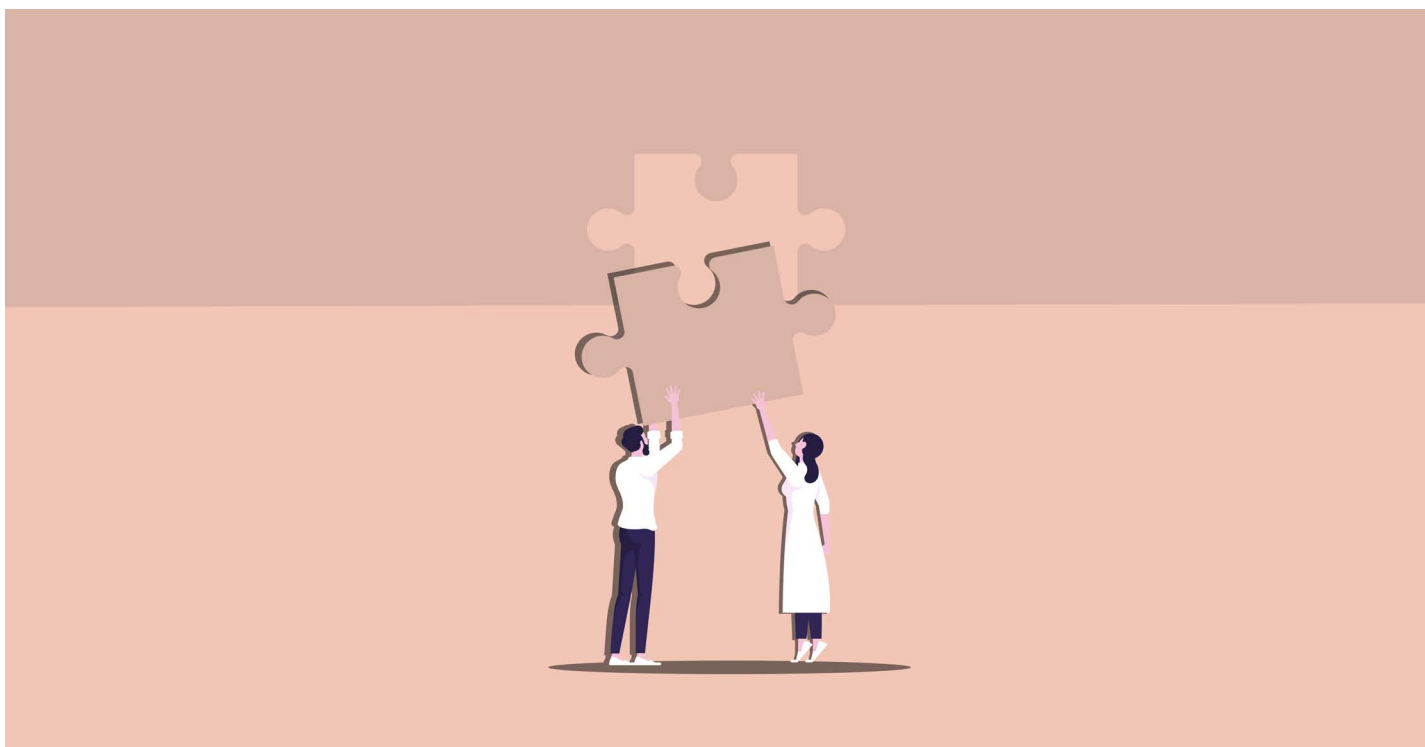
<u>ÚVOD</u> .....	5
<u>TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ</u> .....	6
Právna úprava sexuálneho obťažovania.....	6
Právna úprava skúmanej oblasti právnych vzťahov.....	8
Koncepty sexuálneho obťažovania v spoločenskovednom výskume.....	10
Výskum prevalencie sexuálneho obťažovania na Slovensku.....	13
<u>METODOLÓGIA VÝSKUMU</u> .....	14
Charakteristika výberového súboru.....	16
<u>VÝSKUMNÉ ZISTENIA</u> .....	20
Prevalencia rodovo motivovaného obťažovania, nevyžiadanej sexuálnej pozornosti a sexuálneho nátlaku.....	20
Rozdiely v prevalencii z rodového hľadiska.....	23
Rozdiely v prevalencii podľa profesie a pracoviska.....	24
Rozdiely v prevalencii podľa vybraných socioekonomických charakteristík.....	26
Okolnosti obťažujúceho konania – kto ho pácha, kedy ho pácha, na akých miestach a v akých situáciách.....	28
Riešenie skúseností so sexuálnym obťažovaním a využívanie formálnych postupov.....	30
Povedomie o právnych prostriedkoch ochrany pred sexuálnym obťažovaním.....	33
Citlivosť voči prejavom sexuálneho obťažovania.....	35
<u>ZHRNUTIE</u> .....	41
<u>ODPORÚČANIA</u> .....	43
<u>ZOZNAM GRAFOV A TABULIEK</u> .....	47
<u>ZOZNAM LITERATÚRY</u> .....	49

# ÚVOD

Jednou z úloh Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej ako "Stredisko") pri výkone mandátu národného antidiskriminačného orgánu<sup>1</sup> je monitorovanie výskytu sexuálneho obťažovania v chránených oblastiach ako jednej z foriem diskriminácie, a tieto zistenia využiť pre zvyšovanie povedomia a nastavenie preventívnych opatrení na ochranu pred diskrimináciou. Sexuálnemu obťažovaniu sa Stredisko venuje aj v súvislosti s výkonom mandátu národnej inštitúcie pre ochranu ľudských práv<sup>2</sup>, pretože ide o jeden z prejavov rodovej nerovnosti, ktorý má dopad na obmedzovanie výkonu ľudských práv osôb, ktoré sú takémuto konaniu vystavené.

V roku 2023 preto Stredisko uskutočnilo výskum prevalencie sexuálneho obťažovania v oblasti pracovnoprávných vzťahov a to špecificky na pracoviskách v zdravotníctve. Cieľom publikácie je predstaviť základné zistenia z realizovaného výskumu spolu s odporúčaniami pre zlepšenie pracovného prostredia, zvýšenie povedomia o sexuálnom obťažovaní a posilnenie preventívnych mechanizmov. Predmet výskumu, vzhľadom na komplexnosť skúmaného javu, presahuje právnu definíciu sexuálneho obťažovania, vďaka čomu predstavené zistenia pomenúvajú aj mieru výskytu prejavov sexizmu alebo sexuálneho násillia v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti v zdravotníctve.

Publikácia je určená nielen pre vedenie a personálny manažment pracoviísk, ale aj pre odborové zväzy v zdravotníckom sektore a stavovské organizácie, ktoré môžu prispieť k prijatiu opatrení smerujúcich k zníženiu prevalencie sexuálneho obťažovania, zvýšeniu jeho nahlasovania a efektívneho riešenia prípadov. Zistenia môžu byť rovnako zaujímavé aj pre tvorbu politik od vzdelávania zdravotníckych profesií po politiky zamestnávania a ochrany práv zamestnancov a zamestnankýň. V neposlednom rade je publikácia určená samotným zamestnancom a zamestnankyniam, ktorým môže pomôcť pri identifikácii obťažujúceho konania, porozumení rôznym jeho aspektom a predovšetkým pri hľadaní informácií o dostupných prostriedkoch ochrany.



<sup>1</sup> Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva

<sup>2</sup> Tamtiež.

# TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ

Pri zostavení výskumného nástroja a zodpovedaní ďalších metodologických otázok pre nás bolo dôležité čerpať nie len zo spoločenskovedného poznania, ale prepojiť vybraný teoretický koncept s platnou právnou úpravou skúmaného javu. S uvedenými zdrojmi teoretického ukotvenia sme pracovali ako s rovnocennými, čo znamená, že prípadný nesúlad medzi právnym a spoločenskovedným chápaním bolo dôležité identifikovať a zohľadniť pri operationalizácii aj interpretácii. Právne aj spoločenskovedné prístupy boli vo výskume rovnako dôležitým zdrojom aj pri formulovaní výskumných otázok v oblasti skúmania podmienok výskytu sexuálneho obťažovania, riešenia prípadov sexuálneho obťažovania či určenia premenných výberového súboru. Nasledujúca kapitola uvádza tie definície a teoretické prístupy, ktoré boli premietnuté do nášho výskumu.

## Právna úprava sexuálneho obťažovania

Ako je uvedené vyššie, sexuálne obťažovanie je forma diskriminácie. Všeobecná právna úprava je obsiahnutá v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako "Antidiskriminačný zákon"). Antidiskriminačný zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.

Antidiskriminačný zákon definuje sexuálne obťažovanie ako „**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**“<sup>3</sup>. Hoci to Antidiskriminačný zákon explicitne neuvádza, v zmysle európskych antidiskriminačných smerníc<sup>4</sup>, ktorými zákonodarcia transponoval definíciu sexuálneho obťažovania do slovenského právneho poriadku, je sexuálne obťažovanie nechceným alebo nežiadúcim konaním. Pre naplnenie znaku nechcenosti konania nie je podstatné či sa obeť sexuálneho obťažovania voči konaniu ohradila. Ide o subjektívne kritérium, a je teda výlučne na adresátovi tohto správania, či bude konanie za nežiaduce považovať (Debrecéniová, 2008).

Z definície sexuálneho obťažovania vyplýva, že pre naplnenie definičných znakov nie je podstatný úmysel obťažujúceho. Zo strany obťažujúceho môže k nemu dochádzať aj neúmyselne. Medzi formy sexuálneho obťažovania je možné radiť tak prejavy, ktorých cieľom bolo dotknutú osobu sexuálne obťažovať, ako aj prejavy, pri ktorých si obťažujúci neuvedomuje obťažujúci rozmer svojho správania.

Dôvodom nechceného konania pri sexuálnom obťažovaní je rod/pohlavie. Obeťou sexuálneho obťažovania, ako aj obťažovateľom, môžu byť ženy, muži aj nebinárne osoby.

<sup>3</sup> Ustanovenie § 2a ods. 5 Antidiskriminačného zákona.

<sup>4</sup> Smernica 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania, Smernica 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu, Smernica 2010/41/EÚ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby.

## Zhrnutie znakov sexuálneho obťažovania:

- nežiaduce/nechcené správanie,
- verbálna, neverbálna alebo fyzická podoba konania (vrátane konania v online priestore),
- sexuálny charakter konania,
- úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby,
- dochádza k vytvoreniu zstrašujúceho, ponižujúceho, zneuctujúceho, nepriateľského alebo urážlivého prostredia.

Pri sexuálnom obťažovaní je prítomný sexuálny charakter nechceného konania. Na pracovisku môže dochádzať k nežiadúcemu konaniu, ktorým dochádza k vytvoreniu nepriateľského prostredia, alebo ktorým sa menej priaznivo zaobchádza s osobou na základe pohlavia/rodu a absentuje pri ňom sexuálny rozmer konania.<sup>5</sup> V týchto prípadoch môže dôjsť k naplneniu zákonnej definície obťažovania alebo priamej diskriminácie. Na pracoviskách môže zároveň dochádzať k následnej diskriminácii, pokiaľ sa osoba rozhodne sexuálne obťažovanie nahlásiť zamestnávateľovi alebo sa domáhať právnej ochrany. Nie je pritom podstatné či sa právnej ochrany osoba domáhala vo svojom mene alebo v mene inej osoby, ktorá bola sexuálne obťažovaná. V týchto situáciách môže byť osoba vystavená neoprávnenému postihu.

**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.“<sup>6</sup> Motívom konania pri obťažovaní musí byť jeden z dôvodov uvedených v Antidiskriminačnom zákone. Na účely tohto výskumu sme sa sústredili na konanie, ktorého dôvodom bolo pohlavie alebo rod.

**Priama diskriminácia** „je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.“<sup>7</sup>

**Neoprávnený postih** „je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí

- a. s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou 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.“<sup>8</sup>

V medzinárodnom kontexte sa **násilie na ženách** považuje za formu diskriminácie žien a porušenie ľudských práv. V zmysle Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násilliu na ženách a domácomu násilliu a o boji proti nemu (ďalej ako “Istanbulský dohovor”) sa pod násillím na ženách rozumejú všetky činy rodovo podmieneného násillia, ktoré majú alebo môžu mať za následok telesnú, sexuálnu, duševnú, ale aj ekonomickú ujmu alebo utrpenie žien vrátane vyhrážania sa takýmito činmi, nátlaku alebo svojvoľného zbavenia slobody, či už vo verejnom alebo v súkromnom živote.<sup>9</sup>

5 Napr. spochybňujúce komentáre, že ženy patria do domácnosti.

6 Ustanovenie § 2a ods. 4 Antidiskriminačného zákona.

7 Ustanovenie § 2a ods. 2 Antidiskriminačného zákona.

8 Ustanovenie § 2a ods. 8 Antidiskriminačného zákona.

9 Čl. 3 písm. a) Istanbulského dohovoru.

Pojmom **rodovo podmienené násilie na ženách** sa rozumie násilie, ktoré je nasmerované proti žene pretože je žena alebo ktoré postihuje ženy disproportionalne.<sup>10</sup>

Sexuálne obťažovanie nie je trestným činom. Trestným činom sa stáva až vtedy, pokiaľ vzhľadom na svoju intenzitu a závažnosť konania naplní skutkovú podstatu jedného alebo viacerých trestných činov vymedzených v zákone č. 300/2005 Z. z. Trestnom zákone (ďalej ako "TZ"); napr.:

- **Znásilnenie podľa § 199 ods. 1 TZ:**

„Kto násilím alebo hrozbou bezprostredného násilia donúti ženu k súložiu alebo kto na taký čin zneužije jej bezbrannosť, potrestá sa odňatím slobody na päť rokov až desať rokov.“

- **Sexuálne násilie podľa § 200 ods. 1 TZ:**

„Kto násilím alebo hrozbou bezprostredného násilia donúti iného k orálnemu styku, análnemu styku alebo k iným sexuálnym praktikám alebo kto na taký čin zneužije jeho bezbrannosť, potrestá sa odňatím slobody na päť rokov až desať rokov.“

- **Nebezpečné prenasledovanie podľa § 360a ods. 1 TZ:**

„Kto iného dlhodobo prenasleduje takým spôsobom, že to môže vzbudiť dôvodnú obavu o jeho život alebo zdravie, život alebo zdravie jemu blízkej osoby alebo podstatným spôsobom zhoršiť kvalitu jeho života, tým, že:

- a. sa vyhráza ublížením na zdraví alebo inou ujmu jemu alebo jemu blízkej osobe,
- b. vyhladáva jeho osobnú blízkosť alebo ho sleduje,
- c. ho kontaktuje prostredníctvom tretej osoby alebo elektronickej komunikačnej služby, písomne alebo inak proti jeho vôli,
- d. zneužije jeho osobné údaje na účel získania osobného alebo iného kontaktu, alebo
- e. ho inak obmedzuje v jeho obvyklom spôsobe života.“

- **Nebezpečné elektronické obťažovanie podľa § 360b ods. 1 TZ:**

„Kto úmyselne prostredníctvom elektronickej komunikačnej služby, počítačového systému alebo počítačovej siete podstatným spôsobom zhorší kvalitu života iného tým, že

- a. ho dlhodobo ponízuje, zastrahuje, neoprávnene koná v jeho mene alebo dlhodobo inak obťažuje, alebo
- b. neoprávnene zverejní alebo sprístupní tretej osobe obrazový, zvukový alebo obrazovo-zvukový záznam jeho prejavu osobnej povahy získaný s jeho súhlasom, spôsobilý značnou mierou ohroziť jeho vážnosť alebo privodiť mu inú vážnu ujmu na právach.“

## Právna úprava skúmanej oblasti právnych vzťahov

Ustanovenie § 3 ods. 1 Antidiskriminačného zákona vymedzuje jeho vecnú a osobnú pôsobnosť. Podľa tohto ustanovenia sa dodržiavanie zákazu diskriminácie uplatňuje v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní. Z hľadiska osobnej pôsobnosti je adresátom zákazu diskriminácie *každý*, čo znamená, že uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania musia dodržiavať vo vymedzených oblastiach všetky fyzické aj právnické osoby.

**„Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou“<sup>11</sup>. Táto povinnosť sa vzťahuje na fyzické aj právnické osoby. Zamestnávateľia musia v zmysle tohto ustanovenia prijímať všetky nevyhnutné a účinné opatrenia na predchádzanie a riešenie diskriminácie na pracovisku (vrátane ochrany pred sexuálnym obťažovaním).**

<sup>10</sup> Čl. 3 pís. d) Istanbulského dohovoru.

<sup>11</sup> Ustanovenie § 2 ods. 3 Antidiskriminačného zákona.



V predmetnom výskume sme skúmali výskyt sexuálneho obťažovania v pracovnoprávných vzťahoch v zdravotníckom sektore. Antidiskriminačný zákon v § 6 ods. 2 vymedzuje oblasti v rámci pracovnoprávných vzťahov, v ktorých sa najmä uplatňuje zákaz diskriminácie. Medzi tieto oblasti patrí:

- prístup k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania),
- výkon zamestnania a podmienky výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
- prístup k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce,
- členstvo a pôsobenie v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií.

V rámci tohto výskumu sme sa zamerali najmä na skúsenosti s obťažujúcim konaním pri prístupe k zamestnaniu, v rámci výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce, ako aj znevýhodňujúcemu konaniu pri prístupe k odbornému vzdelávaniu.

Z hľadiska druhov pracovnoprávných vzťahov sme sa zamerali na všetky druhy pracovnoprávných vzťahov vymedzených v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej ako "Zákonník práce") – pracovné pomery a právne vzťahy vykonávané na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru<sup>12</sup>. Rovnako boli súčasťou výskumu aj štátnozamestnanecké vzťahy, ktoré sú vykonávané podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako "Zákon o štátnej službe"). Tieto právne vzťahy predstavujú obdobné právne vzťahy podľa § 6 ods. 1 Antidiskriminačného zákona.

Aby sme získali reprezentatívny obraz o sexuálnom obťažovaní v zdravotníckom sektore rozhodli sme sa zahrnúť do výskumu aj právne vzťahy samostatne zárobkovo činných osôb, študentské stáže a odborné praxe vykonávané počas štúdia a odbornej prípravy na výkon povolania.

Právne vzťahy samostatne zárobkovo činných osôb sa všeobecne nepovažujú za pracovnoprávne alebo obdobné právne vzťahy. Priamo ich nezmieňuje ani Antidiskriminačný zákon. Na účely ochrany pred diskrimináciou sa na tieto právne vzťahy vzťahuje smernica č. 2010/41/EÚ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby. Táto smernica sa vzťahuje na samostatne zárobkovo činné osoby, teda všetky osoby vykonávajúce zárobkovú činnosť na vlastný účet v súlade s podmienkami ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi a o. i. upravuje aj definíciu obťažovania a sexuálneho obťažovania. Uplatňovanie zákazu diskriminácie voči samostatne zárobkovo činným osobám za predpokladu, že spĺňajú znaky závislej práce potvrdil aj Súdny dvor Európskej únie v rozsudku vo veci J. K. proti TP S. A. z 12. januára 2023.<sup>13</sup> Pri absencii právnych vzťahov samostatne zárobkovo činných osôb vo výskume by nám z neho vypadli skúsenosti jednej skupiny osôb, ktorá na zdravotníckych pracoviskách tiež pôsobí, a možnému sexuálnemu obťažovaniu je tiež vystavená.

Stáž vykonávaná počas štúdia alebo odborná prax v zdravotníckom sektore nie je pracovnoprávnym vzťahom. Stáž alebo odborná prax, ktorá je vykonávaná v rámci vysokoškolského štúdia je priamo súčasťou študijného programu.<sup>14</sup> Odborná prax vykonávaná počas stredo-

<sup>12</sup> Dohoda o vykonaní práce podľa § 226 Zákonníka práce, Dohoda o brigádnickej práci študentov podľa § 227 Zákonníka práce, Dohoda o pracovnej činnosti podľa § 228a Zákonníka práce.

<sup>13</sup> Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sk/TXT/?uri=CELEX:62021CJ0356>.

<sup>14</sup> Ustanovenie § 51 ods. 2 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

školského štúdia ako príprava na povolanie je súčasťou praktického vyučovania.<sup>15</sup> Tak ako sme uviedli vyššie, medzi oblasti vecnej pôsobnosti, na ktoré sa vzťahuje zákaz diskriminácie podľa Antidiskriminačného zákona, patrí aj vzdelávanie. Hoci predmetom tohto výskumu nebolo skúmať skúsenosti študentov a študentiek v rámci vzdelávania, opomenutie výkonu stáže alebo odbornej praxe v zdravotníckych zariadeniach by mohlo skresliť výsledky výskumu.

Antidiskriminačný zákon predstavuje všeobecný právny predpis upravujúci zákaz diskriminácie (vrátane sexuálneho obťažovania). V oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov existuje aj osobitná právna úprava, ktorá obsahuje špecifické ustanovenia vo vzťahu k dodržiavaniu zákazu diskriminácie.

Zákonník práce ako lex specialis v pracovnoprávných vzťahoch vymedzuje, že fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov Antidiskriminačným zákonom.<sup>16</sup> **Zákonník práce ďalej vyslovuje upravuje povinnosť zamestnávateľov zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania upravenou v Antidiskriminačnom zákone.**<sup>17</sup>

Zákon o štátnej službe ako lex specialis vo vzťahu k štátnym zamestnancom v § 4 upravuje zákaz diskriminácie. Toto ustanovenie rovnako ako Zákonník práce subsidiárne odkazuje na všeobecnú právnu úpravu vymedzenú v Antidiskriminačnom zákone. Osobitné ustanovenia vo vzťahu k diskriminácii vo forme sexuálneho obťažovania Zákonník práce ani Zákon o štátnej službe neobsahuje.

## Koncepty sexuálneho obťažovania v spoločenskovednom výskume

Sociálne vedy vo svojom skúmaní sexuálneho obťažovania nevychádzajú z definícií vnútroštátnych alebo medzinárodných právnych noriem, hoci by sme určite vzájomné vplyvy medzi právnym a spoločenskovedným chápaním sexuálneho obťažovania našli. Pre spoločenskovedné skúmanie však kľúčovým nie je to, či dané konanie napĺňa konkrétne definíčné znaky sexuálneho obťažovania. Sexuálne obťažovania skúma ako určitý vzorec správania (vychádzajúc z behaviorálnych vied), ktorému je obťažovaná osoba vystavená, prípadne ako na skúsenosť, ktorú táto osoba prežíva (vychádzajúc z fenomenologickej metódy skúmania). Takýchto skúseností je nepomerne viac ako potenciálnych prípadov, ktoré by bolo možné riešiť právnou cestou (Fitzgerald & Cortina, 2018). S cieľom merať prevalenciu sexuálneho obťažovania v rôznych prostrediach a skúmať typické vzorce pre tento typ správania, boli od sedemdesiatych rokov vytvárané klasifikácie obťažujúceho konania s viac či menej systematickým prístupom<sup>18</sup> a to ako nástroje skúmania sexuálneho obťažovania predovšetkým v akademickom prostredí. Najčastejšie používanými klasifikáciami v empirických výskumoch merajúcich prevalenciu sexuálneho obťažovania (Cristina Cuenca-Piqueras et al., 2023) je systém piatich kategórií navrhnutý Frankom J. Tillom (1980), ktorý neskôr adaptoval tím Louise F. Fitzgerald (Fitzgerald et al. 1988) na tri kategórie.

<sup>15</sup> Ustanovenie § 4 zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>16</sup> Čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce.

<sup>17</sup> Ustanovenie § 13 ods. 1 Zákonníka práce.

<sup>18</sup> Valkovičová V. a kol. (2021) uvádzajú okrem typológie Louise F. Fitzgeraldovej napr. typológiu Jamesa Grubera (1992) a Marie Rotundo a kol. (2001).

Pôvodná Tillova klasifikácia, ktorú vytvoril na základe rozsiahleho kvalitatívneho výskumu o skúsenostiach študentov a študentiek so sexuálnym obťažovaním na univerzitách v U.S.A., rozlišuje:

1. **všeobecné sexistické poznámky alebo správanie:** nepriateľské verbálne prejavy so silným protiženským alebo protimužským sentimentom, ich cieľom nie je dosiahnuť sexuálne zblíženie, často môžu byť adresované všeobecne, nie konkrétnej osobe.
2. **nevhodné alebo urážajúce návrhy na sexuálne zblíženie:** verbálne konanie často sprevádzané fyzickým kontaktom (neželané dotyky), môže mať podobu opakovaného lichotenía ale aj vulgárnych prejavov, spája sa s pocitom diskomfortu.
3. **sexuálne vydieranie:** sľubovanie výhod alebo inej odmeny za sexuálne zblíženie, ktoré môže prejsť do vyhrážania sa ak sa nestretnú s požadovanou reakciou.
4. **sexuálny nátlak:** vyhrážanie sa negatívnymi dôsledkami alebo trestanie podmienené sexuálnym kontaktom, často uplatňované formou nadriadeného postavenia alebo autority vyplývajúcej zo sociálneho statusu, táto forma bola najčastejšie identifikovaná ako sexuálne obťažovanie per se.
5. **sexuálny útok:** uplatňovanie fyzickej sily alebo hrozba násilím pri vynucovaní sexuálneho kontaktu, konanie, ktoré zodpovedá trestnému činu sexuálneho násillia (Till, 1980, s. 4 – 22).

Fitzgeraldova a jej tím nadviazali vytvorením systému troch kategórií, ktorý mal umožniť jasnejšie odlíšenie medzi jednotlivými kategóriami aj pre účely kvantitatívnych analýz:

1. **rodovo motivované obťažovanie:** cieľom nie je získať sexuálnu pozornosť, ale vyjadriť urážajúce, degradujúce alebo znevažujúce postoje voči ženám (alebo mužom), v intenzívnejšej forme môže mať podobu prejavovanej nenávistí. V mizogýnnej podobe zahŕňa poznámky o nedostatočných schopnostiach žien, sexistické vtipy a vtipy zobrazujúce ženy ako sexuálne objekty, komentáre o irelevantnosti resp. nepríťažlivosti starších žien, vyžadovanie rodovo stereotypného správania alebo obliekania, priradovanie práce na základe stereotypných predstáv o úlohe žien alebo mužov, komentovanie vzhľadu. Tento typ konania vytvára všeobecne nepriateľské prostredie voči ženám, podporuje sexualizovanú klímu na pracovisku zobrazujúcu ženy ako sexuálne objekty a upevňuje nižšie postavenie žien v pracovnej hierarchii (Fitzgerald, 2018).
2. **nevyžiadaná/neželaná sexuálna pozornosť:** verbálne, neverbálne aj fyzické konanie, ktorého cieľom je získať sexuálnu pozornosť alebo sexuálny kontakt. Toto správanie je nevyžiadané a nie je opätované druhou osobou. Odmietnutie nevedie priamo k trestaniu formou zhoršených pracovných vzťahov alebo iným uplatnením autority. Zahŕňa opakované lichotenie a nadbiehanie s romantickým alebo sexuálnym podtextom, nechcené dotýkanie, žmurkanie alebo iné gestá, vtahovanie do rozhovorov o sexuálnom živote, vstupovanie do intímneho priestoru, zasielanie sexuálnych správ alebo fotografií (Fitzgerald, 2018; Valkovičová, Kuruc, 2020).
3. **sexuálny nátlak:** verbálne, neverbálne alebo fyzické konanie, ktoré neželanú sexuálnu pozornosť spája s ponúkanými výhodami alebo, naopak, vyhrázaním sa negatívnym dopadom na pracovný alebo súkromný život. Zahŕňa nie len vyhrážanie sa a zámerné poškodenie osoby, ktorá nevychádza v ústrety požiadavke, ale aj fyzický nátlak v podobe sexuálneho násillia alebo pokusu o sexuálne násillie.

Louise Fitzgerald tiež poukazuje na to, že kým pri prvej kategórii ide o mocenské uzemňovanie, v druhej a tretej kategórii ide o vyzývanie k sexualizovanému správaniu alebo pozornosti. V priebehu skúmania sa tiež potvrdzuje, že štandardne je populáciou za sexuálne obťažovanie považované len konanie spadajúce pod sexuálny nátlak. Ostatné formy správania sú považované za neprijemné, obťažujúce, ale menej často sa spájajú s predstavou o typickom sexuálnom obťažovaní (Fitzgerald, 2018; Till, 1980, Valkovičová, Kuruc, 2020).

Operacionalizáciu týchto kategórií Fitzgeraldovej tím overoval a štandardizoval do podoby troj-klastrového dotazníka pozostávajúceho z 28 položiek (SEQ – Sex Experience Questionnaire<sup>19</sup>). Samotný dotazník je však živým nástrojom a pri jeho používaní v rozličných prostrediach došlo k rôznym adaptáciám formulácií aj počtu položiek pre jednotlivé kategórie. V našom výskume sme vychádzali z operacionalizácie SEQ klastrov vo výskume sexuálneho obťažovania na vysokých školách realizovanom Valkovičovou a kol. (Valkovičová a kol., 2021).

Podstatnou súčasťou teoretického ukotvenia výskumu sexuálneho obťažovania je vysvetlenie príčin a kľúčových faktorov, ktoré takéto konanie podporujú. Biologický (naturalistický) model, vidí príčinu sexuálneho obťažovania v tom, že muž stratí kontrolu nad svojou (prirodzenou) sexuálnou túžbou, resp. sa v pracovnom prostredí nedokáže prispôbiť normám obmedzujúcim takéto konanie (Stockdale, 1996). Biologický model nedostatočne reflektuje na aspekt distribúcie moci medzi aktérmi daný pracovným prostredím a sociokultúrnymi podmienkami, vrátane rodovej nerovnosti, ageizmu alebo rasovej a sociálnej nerovnosti. Vhodnejší teoretický rámec ponúka sociokultúrny model, organizačný model, prípadne kombinácia ich prvkov zohľadňujúca aj intersekcionálnu perspektívu. Sociokultúrny model, významne ovplyvnený feministickým myslením, chápe sexuálne obťažovanie ako výsledok kultúrne legitimizovaných nerovností medzi mužmi a ženami (Cristina Cuenca-Piqueras et al., 2023; MacKinnon, 1979). Organizačný model rovnako pracuje s distribúciou moci, ale zdôrazňuje význam hierarchií špecifických pre konkrétne (pracovné, organizačné) prostredie. Valkovičová a kol. (2021) nadväzujúc na severoamerické výskumy (Johnson, Widnall & Benya, 2018) uvádzajú, že „súčasťou organizačnej klímy je napríklad to, ako veľmi je sexuálne obťažovanie v organizácii tolerované vedením či zamestnancami a zamestnankyňami“ a ďalej uvádzajú tri charakteristiky pracovného prostredia:

- riziko pre osoby, ktoré sa rozhodnú nahlásiť sexuálne obťažovanie – napr. prípady nahlásenia, ktoré by viedli k potrestaniu obeť;
- sankcie voči osobám, ktoré páchajú sexuálne obťažovanie – napr. v podobe formalizovaného systému penalizácie sexuálneho obťažovania, ktorý by bol univerzálne platný a objektívne aplikovaný;
- obavy, že sťažnosť bude zľahčovaná – napr. v podobe opatrení pre ochranu osoby, ktorá nahlasuje obťažovanie vrátane anonymizácie. (Valkovičová a kol., 2021, s. 38)

Prijatie teoretického východiska založeného na organizačnom a sociokultúrnom modeli umožňuje aj skúmanie vzťahov medzi profesiami alebo statusovými rolami, mocenskú pozíciu vzhľadom na profesijný rast (napr. forma pracovnoprávných vzťahov), ale aj podmienky organizácie práce (napr. skúmaním miesta, kde k sexuálnemu obťažovaniu dochádza a za akých okolností). Integrovaním sociokultúrneho modelu je zároveň možné zohľadňovať vplyv sociálneho statusu v súčinnosti s organizačnou hierarchiou a dynamikou.

---

19 Fitzgerald, L. F. (1990). Sexual harassment: The definition and measurement of a construct. *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus*, 21(22), 24–30.

## Výskum prevalencie sexuálneho obťažovania na Slovensku

Prvé výraznejšie obdobie kedy bolo realizovaných viacero reprezentatívnych výskumov sexuálneho obťažovania na Slovensku nasledovalo po roku 2000. Sexuálne obťažovanie bolo skúmané ako súčasť komplexnejšej problematiky násillia na ženách v dvoch výskumoch Strediska pre výskum práce a rodiny (teraz IVPR) z ktorých jeden sledoval prevalenciu a druhý sa zameriaval na postoje k obťažovaniu a násilliu na ženách (Bodnárová, B., Filadelfiová, J., 2003). V kontexte pracovného prostredia bol uskutočnený výskum zameraný na šikanovanie a sexuálne obťažovanie na pracovisku, v rámci ktorého boli zozbierané dáta na reprezentatívnej vzorke 1041 dospelaj populácie a kvantitatívna analýza bola doplnená o prípadové štúdie sledujúce ďalšie aspekty vrátane postojov voči sexuálnemu obťažovaniu (Holubová, 2007). Nedávne výskumy, realizované v rámci projektu Prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie Inštitútu pre výskum práce a rodiny prinášajú aktuálne poznatky o skúsenostiach so sexuálnym obťažovaním u populácie vo veku 15 – 65 rokov (Kuruc, 2020) a o prevalencii sexuálneho obťažovania na vysokých školách (Valkovičová a kol., 2021). Súčasťou uvedeného širšieho výskumného a vzdelávacieho projektu boli aj kvalitatívne analýzy, skúmajúce sexuálne obťažovanie na pracoviskách z hľadiska dostupných mechanizmov prevencie, stratégií vyrovnania sa s prípadmi obťažovania a prekážok vnímaných pri zvažovaní nahlasovania (Valkovičová, Karkošková & Musilová, 2023).

Napriek rozdielnym cieľovým súborom, použitej operacionalizácii aj časovému odstupu sa tieto výskumy zhodujú v tom, že najčastejšie je verbálne obťažovanie. Napríklad, reprezentatívny výskum (vychádzajúci rovnako z klasifikácie sexuálneho obťažovania podľa Fitzgeralda a kol.) preukázal, že „neželané verbálne sexuálne obťažovanie (napr. nepríjemné sexuálne komentáre alebo vtipy) zažilo za svoj život až 54 % respondentov a respondentiek, 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 (Kuruc, 2020). Podľa Kuruca je rozšírené aj sexuálne obťažovanie písomnej alebo virtuálnej povahy, napríklad zasielanie neželaných SMS správ alebo mailov so sexuálnym obrazovým obsahom, ktoré zažilo 38 % respondentov. Výskum taktiež potvrdil rozšírenosť skúsenosti so sexuálnym obťažovaním u mužov a to zo strany žien aj mužov. Z hľadiska nahlasovania a reagovania na sexuálne obťažovanie všetky výskumy, ktoré sa tomuto aspektu venovali poukázali na rozšírenú bagatelizáciu skúseností s obťažovaním a veľmi nízku mieru nahlasovania. Posledný reprezentatívny výskum ukázal, že až 77 % respondentov a respondentiek riešilo situáciu sami, a to predovšetkým z dôvodu, že danú skúsenosť nepovažovali za dostatočne závažnú, aby sa zdôverili niekomu inému (73 %) (Kuruc, 2020).

Prevalenčný výskum zameraný na konkrétny sektor, ktorý by sa realizoval na reprezentatívnom výbere pracovísk a personálu dosiaľ nebol realizovaný. Naším cieľom je doplniť existujúce poznatky o zistenia z pracovného prostredia v zdravotníckom sektore, ktoré je charakteristické formalizovanou hierarchickou štruktúrou, spája sa so sexualizovaným zobrazením niektorých profesií, a poskytnúť bližší pohľad na súvisiace premenné, ktoré môžu zvyšovať riziko výskytu sexuálneho obťažovania.

## METODOLÓGIA VÝSKUMU

Pri vytvorení výskumného nástroja sme pracovali s definíciou sexuálneho obťažovania podľa Fitzgerald a kol., zároveň sme dbali o to, aby sme jednotlivé položky vedeli interpretovať aj podľa legislatívneho rámca. Niektoré z položiek pre klaster rodovo motivovaného obťažovania by pri posudzovaní individuálneho prípadu mohli naplniť definíciu obťažovania, sexuálneho obťažovania alebo priamej diskriminácie. Posúdenie jednotlivých prípadov si vyžaduje zohľadnenie intenzity, opakovanosti a predovšetkým subjektívneho vnímania osobou, ktorá takémuto konaniu bola vystavená a pociťuje ho ako obťažujúce. V prípade neželanej sexuálnej pozornosti by mohlo ísť okrem sexuálneho obťažovania aj o nebezpečné elektronické obťažovanie, pokiaľ by išlo o konanie veľkej intenzity. Zároveň, niektoré z položiek sexuálneho nátlaku by s vysokou pravdepodobnosťou mohli naplniť skutkovú podstatu niektorých z trestných činov sexuálneho násillia, znásillnenia, nebezpečného prenasledovania (Tab. 1).

Pri každej položke mali respondenti a respondentky možnosť zvoliť, či sa im daná situácia stala raz, opakovane alebo vôbec a následne upresňovať tieto skúsenosti odpovedaním na podotázky týkajúce sa obdobia, miesta, páchatela a okolností.

Tabuľka 1 Prehľad operacionalizácie skúseností so sexuálnym obťažovaním a naplnenia skutkovej podstaty podľa platných právnych predpisov

Názov kategórie podľa Fitzgerald a kol.	Položka v dotazníku	Priradenie k potenciálnemu naplneniu skutkovej podstaty v zmysle platných právnych predpisov ak by boli naplnené aj ďalšie definíčné kritériá (pozri kap. Právna úprava sexuálneho obťažovania)
Rodovo motivované obťažovanie	Zažili ste na pracovisku v zdravotníctve v období posledných desiatich rokov nasledovné situácie?	
	1. Nieкто rozprával vtipy alebo príbehy so sexuálnym podtónom, ktoré Vám boli nepríjemné.	Pokiaľ toto konanie adresát považuje za nechcené a je v intenzite možného porušenia ľudskej dôstojnosti môže naplniť <b>sexuálne obťažovanie</b> .
	2. Nieкто mal sexistické poznámky znevažujúce mužov alebo ženy všeobecne.	Vzhľadom na absenciu sexuálneho charakteru konania môže naplniť <b>obťažovanie</b> . Cieľom je skôr spochybnit osobu, vytvorit nepriateľské prostredie z dôvodu pohlavia/rodu.
	3. Nieкто Vás znevýhodňoval na základe Vášho pohlavia/rodu.	Zodpovedá <b>priamej diskriminácii</b> , vzhľadom na menej priaznivé zaobchádzanie v porovnaní s inou osobou.
	4. Nieкто vo Vašej prítomnosti ukazoval zjavne sexuálne materiály netýkajúce sa pracovnej činnosti, čím vyvolal nepríjemné pocity.	Vzhľadom na sexuálny charakter nechceného konania môže naplniť <b>sexuálne obťažovanie</b> .
5. Nieкто obťažujúco komentoval Váš vzhľad ako príťažlivý/nepríťažlivý.	Pokiaľ išlo o spochybňujúce komentovanie výzoru v súvislosti s pohlavím (napr. na to že si žena si taká a taká...) môže ísť o <b>obťažovanie</b> . Pokiaľ malo komentovanie sexuálny charakter (napr. také dlhé nohy môže mať len pekná žena ako ty) môže ísť o <b>sexuálne obťažovanie</b> .	

Nevyžiadaná/ neželaná sexuálna pozornosť	6. Nieкто Vás vtáhoval do rozhovoru o sexe, aj keď Vám to bolo nepríjemné.	Vzhľadom na sexuálny charakter nechceného konania môže naplniť <b>sexuálne obťažovanie</b> .
	7. Nieкто Vám posielal nevyžiadané obrázky/fotky so sexuálnym podtónom.	Vzhľadom na sexuálny charakter nechceného konania môže naplniť <b>sexuálne obťažovanie</b> . Prípadne definíciu <b>nebezpečného elektronického obťažovania</b> ak by išlo o konanie vyššej intenzity.
	8. Nieкто na Vás obťažujúco žiadostivo pozeral.	Vzhľadom na sexuálny charakter nechceného konania môže naplniť <b>sexuálne obťažovanie</b> .
	9. Nieкто sa s Vami pokúšal nadviazať sexuálny alebo romantický vzťah napriek tomu, že ste túto osobu odmietali.	Vzhľadom na nechcenosť konania a dožadovanie sa sexuálneho alebo romantického vzťahu, ktoré spĺňa charakter sexuálneho konania, by mohlo ísť o naplnenie definície <b>sexuálneho obťažovania</b> .
	10. Nieкто narušil Váš osobný priestor tak, že Vám to spôsobovalo nepríjemné pocity.	Vzhľadom na sexuálny charakter nechceného konania môže naplniť <b>sexuálne obťažovanie</b> .
	11. Nieкто sa Vás nepríjemne dotýkal alebo sa o to pokúsil.	Vzhľadom na sexuálny charakter nechceného konania môže naplniť <b>sexuálne obťažovanie</b> .
Sexuálny nátlak	12. Nieкто Vám naznačoval alebo otvorene ponúkal výhody za sexuálne zblíženie.	Môže naplniť definíciu <b>sexuálneho obťažovania</b> . Pokiaľ by súčasťou konania bolo zneužitie bezbrannosti osoby alebo hrozba využitia násillia môže naplniť definíciu <b>znásillenia/sexuálneho násillia</b> .
	13. Nieкто Vám naznačoval alebo otvorene tvrdil, že sa musíte sexuálne zblížiť, ak sa chcete vyhnúť nepríjemnostiam.	Pokiaľ toto konanie adresát považuje za nechcené a je v intenzite možného porušenia ľudskej dôstojnosti môže naplniť <b>sexuálne obťažovanie</b> .
	14. Nieкто Vás prenasledoval po práci a zasahoval do osobného života s cieľom získať Vašu sexuálnu pozornosť.	Môže naplniť definíciu <b>nebezpečného prenasledovania</b> .
	15. Nieкто Vás prinútil k sexuálnemu styku, sexuálne napadol alebo sa o to pokúsil.	Môže naplniť definíciu <b>znásillenia</b> alebo <b>sexuálneho násillia</b> .

Výskumný nástroj tiež obsahoval otázky sledujúce dopady skúsenosti so sexuálnym obťažovaním, nahlasovanie prípadov a prijaté opatrenia, povedomie o právnych prostriedkoch a postoje k obťažovaniu.

Položky boli premietnuté do online dotazníka na platforme Survio a sfinalizované pomocou pilotného overovania na menšej vzorke jednotlivcov zo zdravotníckeho prostredia, s ktorými bol realizovaný kognitívny rozhovor pre precizovanie formulácií a overenie zrozumiteľnosti.

Dotazník bol distribuovaný priamo na oslovených pracoviskách (pozri kap. Charakteristika výberového súboru) spolupracujúcimi administrátorkami a administrátormi, ktoré a ktorí mali k dispozícii elektronické zariadenia aj QR kód na online dotazník. Oslovené respondentky a respondenti na pracoviskách mali možnosť využiť vlastné zariadenia alebo zariadenia poskytnuté našim tímom. Personál bol o výskume informovaný v predstihu poverenou osobou na pracovisku, po príchode nášho tímu na jednotlivé oddelenia bola informácia poskytnutá opäť a do zapojenia sa do výskumu bol pozývaný práve prítomný personál aj s ohľadom na cieľové zloženie vzorky podľa profesií a pohlavia.

## Charakteristika výberového súboru

Zameranie výskumu len na zdravotnícke organizácie v zriaďovateľskej pôsobnosti Ministerstva zdravotníctva SR nám umožnilo vychádzať pri určení základného súboru z evidencie všetkých organizácií<sup>20</sup>. Zoznam obsahuje zdravotnícke zariadenia (nemocnice a ústavy), štátne podniky (liečebne), ostatné organizácie (neziskové zdravotnícke zariadenia) a úrady verejného zdravotníctva rozdelené podľa spôsobu financovania. Celkový počet zamestnancov sme zisťovali dopytovaním u štatutárov jednotlivých zariadení a úradov s výsledným počtom 45 381 zamestnancov a zamestnankýň<sup>21</sup>.

Pre naše potreby sme prerozdělili základný súbor 101 organizácií do dvoch skupín: 1. organizácie zabezpečujúce priamu zdravotnú starostlivosť; 2. správne, analytické pracoviská, školiace organizácie a úrady (ďalej len „úrady“). Pomer personálu v priamej zdravotnej starostlivosti a personálu v úradoch je v základnom súbore 91 % ku 9 %. Najviac personálu v zdravotníckych zariadeniach a organizáciách v zriaďovateľskej pôsobnosti MZ SR pracuje v Bratislavskom kraji, ďalej potom v Prešovskom a Žilinskom kraji. Najmenej personálu pracuje v Trnavskom, Trenčianskom a Nitrianskom kraji. Rozdelenie základného a výberového súboru podľa kraja a typu organizácie uvádzajú Tab. 2. a Tab. 3. Rozdelenie podľa funkcie podľa profesijného zaradenia v priamej zdravotnej starostlivosti obsahuje Tab. 4. a percentuálne podiely podľa pohlavia sú uvedené v Tab. 5.

Tabuľka 2 Percentuálne podiely zamestnanectva v priamej zdravotnej starostlivosti a úradov v základnom súbore podľa samosprávnych krajov

	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE	SPOLU
<b>Podiely všetkých zamestnancov podľa kraja</b>	28,4	5,1	4,3	9,0	11,1	12,5	12,8	16,8	100
<b>Priama zdravotná starostlivosť</b>	25,0	4,4	5,6	9,5	11,6	12,8	13,6	17,5	100
<b>Úrady</b>	56,5	4,4	4,3	6,2	5,2	7,7	8,5	7,2	100

Zdroj: Zdravotnícka ročenka, spracovali autorky<sup>22</sup>

Tabuľka 3 Percentuálne podiely zamestnanectva v priamej zdravotnej starostlivosti a úradov vo výberovom súbore podľa samosprávnych krajov

	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE	SPOLU
<b>Podiely všetkých respondentov podľa kraja</b>	28,0	5,0	6,0	7,8	11,2	13,1	13,1	15,9	100
<b>Respondenti v priamej zdravotnej starostlivosti</b>	25,5	4,8	6,4	7,3	11,8	13,9	13,7	16,7	100
<b>Respondenti zamestnaní v úradoch</b>	51,5	6,8	2,3	12,9	5,3	5,3	7,6	8,3	100

Zdroj: Zdravotnícka ročenka, spracovali autorky

<sup>20</sup> Dostupná na <https://www.health.gov.sk/>

<sup>21</sup> Zdravotnícka ročenka 2021 / 4 uvádza, že v roku 2021 pracovalo v zariadeniach v zriaďovateľskej a zakladateľskej pôsobnosti MZ SR 43 716 osôb.

<sup>22</sup> Zdravotnícka ročenka Slovenskej republiky (2021/4). Národné centrum zdravotníckych informácií, Bratislava 2022. Zdravotnicka\_rocenka\_Slovenskej\_republiky\_2021.pdf (nczisk.sk).



Tabuľka 4 Percentuálne podiely zamestnancov v základnom súbore v priamej zdravotnej starostlivosti podľa profesijného zaradenia

	Zdravotnícka ročenka (%)	Výberový súbor (%)
Lekári	18,1	20
Sestry a pôrodné asistentky	31,9	35
Iný personál	50,0	45

Zdroj: Zdravotnícka ročenka, spracovali autorky<sup>23</sup>

Tabuľka 5 Percentuálne podiely zamestnancov v základnom súbore podľa pohlavia (ŠÚ)

	Zdravotnícka ročenka (%)	MZ SR (%)
muži	30,2	24,5
ženy	69,8	75,5

Zdroj: Zdravotnícka ročenka, Národný register<sup>24</sup>, spracovali autorky

Oslovili sme náhodným výberom 28 zariadení priamej zdravotnej starostlivosti (zahŕňajúc aj tri náhradné pracoviská) a 12 analytických pracovísk a administratívnych úradov s ohľadom na reprezentatívne zastúpenie podľa kraja, typu pracoviska a štyroch kategórií profesií respondentstva: lekár/lekárka, sestra a pôrodná asistentka, iný zdravotnícky personál a nezdravotnícky personál. Spôsob zberu dát, intenzívna spolupráca s Ministerstvom zdravotníctva SR a ochota oslovených zdravotníckych organizácií nám umožnili získať 1 814 respondentov a respondentiek. Reprezentatívny výberový súbor 1 387 sme získali po očistení databázy od odpovedí podľa nasledovných kritérií:

- nepotvrdenie pracovného vzťahu k zariadeniu, kde prebiehal zber dát;
- čas riešenia kratší ako 3 min;
- nezodpovedanosť položiek v prvej časti dotazníka;
- vyváženosť podľa kraja, profesie a pohlavia.

Konečná databáza (N = 1 387) predstavuje štatistický výber reprezentatívny podľa kraja ( $\chi^2 = 12,753$ ), podľa typu pracoviska ( $\chi^2 = 0,126$ ), podľa pohlavia ( $\chi^2 = 3,834$ ) a podľa profesie v zdravotníctve ( $\chi^2 = 1,595$ ).

Naším cieľom bolo zabezpečenie reprezentatívnosti aj podľa pohlavia aj podľa profesijného zaradenia.<sup>25</sup> Profesionálne kategórie sme vytvorili zlúčením kategórií v existujúcej klasifikácii do štyroch kategórií: 1. **lekár a lekárka** zahŕňala povolania: lekár a zubný lekár; 2. **sestra a pôrodná asistentka** zahŕňala povolania: sestra a pôrodná asistentka; 3. **iný zdravotnícky personál** zahŕňal povolania: iný zdravotnícky personál, farmaceut, zdravotnícky laborant, farmaceutický laborant, fyzioterapeut, zdravotnícky záchranár, zdravotnícky asistent, rádiologický technik, dentálna hygienička, zubný asistent, zubný technik, optometrista, očný optik, masér; 4. **nezdravotnícky personál**: technik pre zdravotnícke pomôcky, ortopedický technik, sanitár, technik, technicko-hospodársky pracovník, robotnícke povolanie, prevádzkový pracovník, pedagogický pracovník, pracovník vedy, výskumu a vývoja, elektrotechnik a štátny zamestnanec. Rozlišovanie medzi kategóriou 3 a kategóriou 4 bolo pri zbere dát podporené zoznamom povolaní pre jednotlivé kategórie.

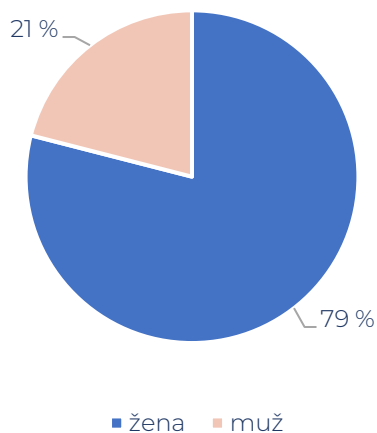
23 Zdravotnícka ročenka Slovenskej republiky (2021/4). Národné centrum zdravotníckych informácií, Bratislava 2022. Zdravotnicka\_rocenka\_Slovenskej\_republiky\_2021.pdf (nczisk.sk).

24 Národný register zdravotníckych pracovníkov (nczisk.sk).

25 Pri určení kategórií zamestnancov a zamestnankýň, ktoré boli súčasťou výskumu sme vychádzali najmä z ustanovenia § 27 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktoré upravuje zoznam profesií, ktoré sa považujú za výkon zdravotníckeho povolania. Pre lepšie vyváženie podsúborov sme však niektoré profesie zahrnuté medzi iné zdravotnícke povolania preradili k nezdravotníckym, aby obe kategórie boli vzájomne porovnateľné.

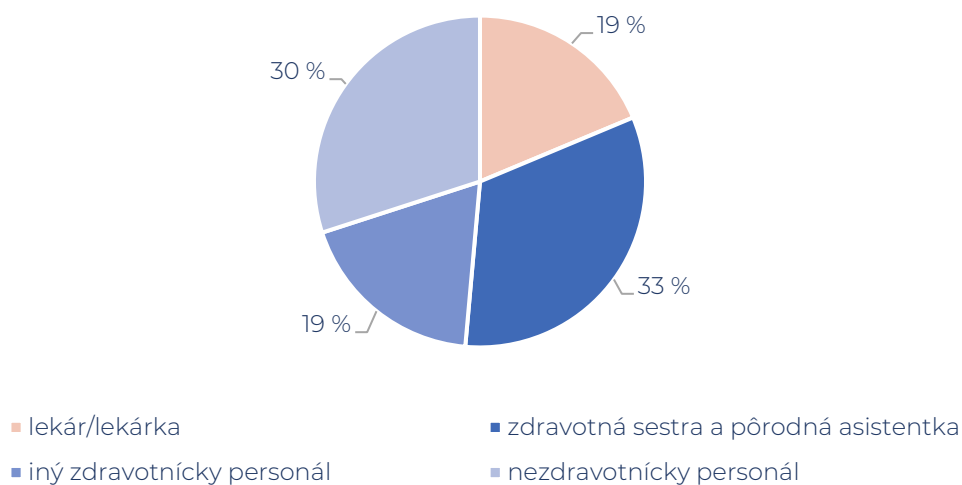
Podľa vekových kategórií výberový súbor reprezentatívny nie je. Priemerný vek pracujúcich v skúmaných organizáciách a zariadeniach je 44,8 roka. Priemer vo výberovom súbore (N = 1 387) je 42,3 roka. Prevyšujú kategórie medzi 25 a 39 rokov, deficitné sú kategórie nad 55 rokov.

### Výberový súbor podľa pohlavia



Graf 1 Rozloženie výberového súboru podľa pohlavia

### Výberový súbor podľa profesijného zaradenia



Graf 2 Rozloženie výberového súboru podľa profesijného zaradenia

Tabuľka 6 Porovnanie zastúpenia vekových kategórií vo v základnom a výberovom súbore

Vekové kategórie	Základný súbor (%)	Výberový súbor (%)
do 19	0,2	0,3
20 - 24	4,3	4,3
25 - 29	9,6	13,1
30 - 34	8,5	11,8
35 - 39	10,0	12,9
40 - 44	11,8	12,3
45 - 49	16,2	14,3
50 - 54	12,8	13,2
55 - 59	11,3	9,7
60- 64	8,6	5,8
65 +	6,8	1,9
bez údajů	-	0,4

Zdroj: Zdravotnícka ročenka, spracovali autorky

## VÝSKUMNÉ ZISTENIA

### Prevalencia rodovo motivovaného obťažovania, nevyžiadanej sexuálnej pozornosti a sexuálneho nátlaku

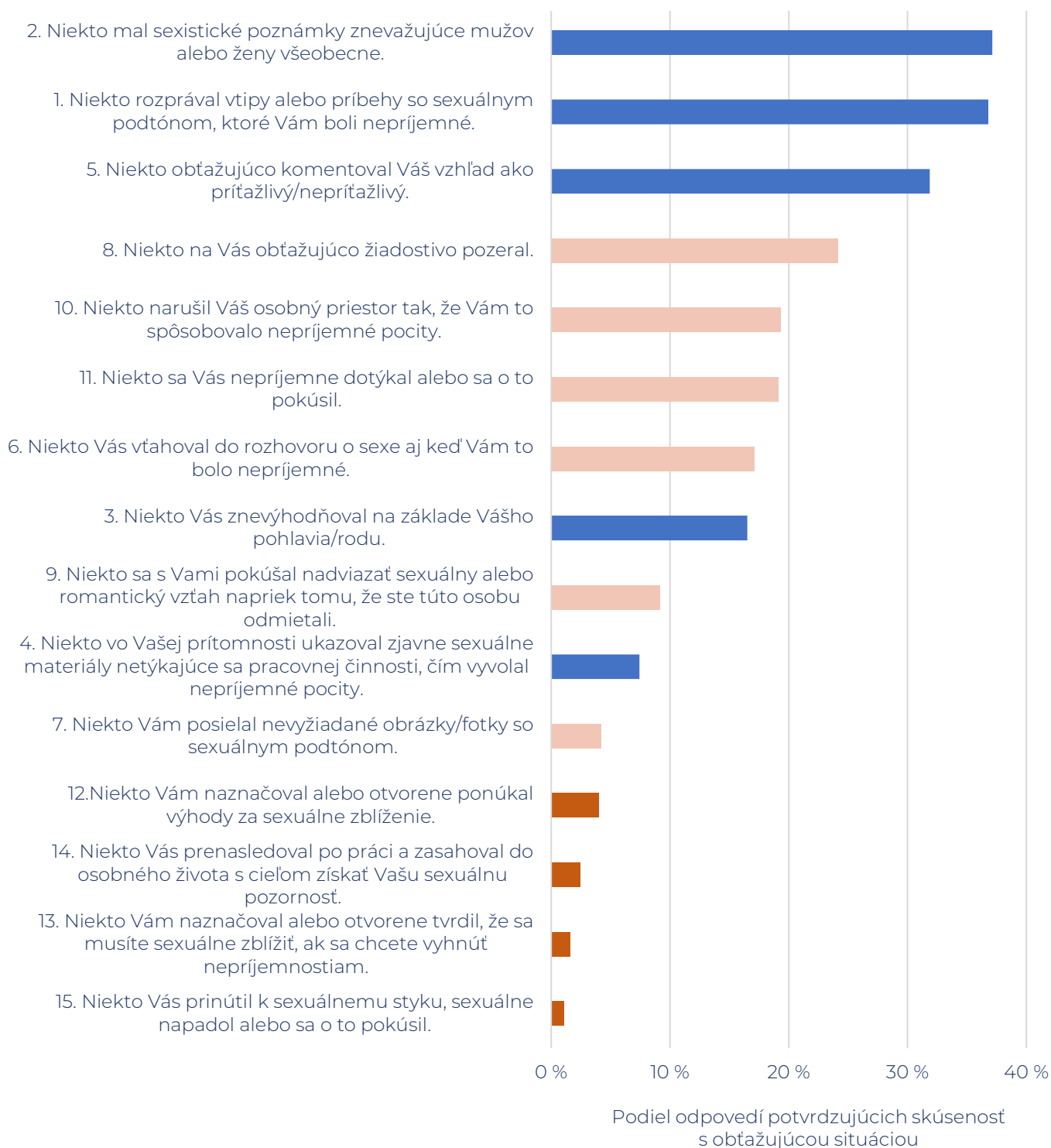
Prevalenciu rôznych foriem obťažujúceho správania sme sledovali v prvej časti dotazníka, v ktorom bolo uvedených 15 rôznych scenárov konania. Respondentstvo malo odpovedať, či takúto situáciu *v období počas predchádzajúcich desiatich rokov zažilo pri výkone svojej práce v zdravotníctve (hoci aj na inom pracovisku)* a ak áno, či ju zažili jedenkrát alebo viackrát. Ako je uvedené vyššie, vychádzame z klasifikácie rozlišujúcej medzi tromi typmi obťažujúceho konania: 1. rodovo motivované obťažovanie; 2. nevyžiadaná sexuálna pozornosť, ktorá svojou charakteristikou najviac zodpovedá aj právnej definícii sexuálneho obťažovania; 3. sexuálny nátlak, v rámci ktorého sa objavujú situácie zodpovedajúce sexuálnemu obťažovaniu alebo trestným činom (pozri kapitola Teoretické východiská).

S aspoň jednou situáciou rodovo motivovaného obťažovania sa stretlo 56,2 % opýtaných, pričom všetkých päť situácií zažilo 1,8 % opýtaných. Podobne aj v prípade nevyžiadanej sexuálnej pozornosti zažilo aspoň jednu z opisovaných situácií 54,6 % respondentov, ale všetkých šesť situácií nezažil nik z opýtaných. Skúsenosti s nejakou formou sexuálneho nátlaku potvrdilo 6,3 % opýtaných a všetky formy zažilo 0,3 % opýtaných. **Môžeme preto konštatovať, že tak ako s nejakou formou rodovo motivovaného obťažovania, tak aj so sexuálnym obťažovaním mala skúsenosť viac než polovica personálu v zdravotníctve. Prevalencia sexuálneho nátlaku je zásadne nižšia, ale vzhľadom na závažnosť je stále vysoká.**

Zo sledovaných situácií, resp. obťažujúceho konania, sú najviac rozšírené sexistické poznámky znevažujúce mužov alebo ženy všeobecne (37,1 %) a rozprávanie vtipov či príbehov so sexuálnym podtextom (36,8 %) (Graf 3). Približne jedna tretina zamestnanectva má skúsenosti s obťažujúcim komentovaním vzhľadu ako príťažlivého alebo nepríťažlivého (32 %), ktoré je tretím najrozšírenejším obťažujúcim konaním. Všetky tri uvedené situácie patria do skupiny rodovo motivovaného obťažovania a môžeme zovšeobecniť, že najrozšírenejšia forma obťažujúceho správania na zdravotníckych pracoviskách spočíva vo verbálnom znevažovaní na základe rodu a komentovaní s nepriamym sexuálnym odkazom.



## Prevalencia jednotlivých situácií sexuálneho obťažovania

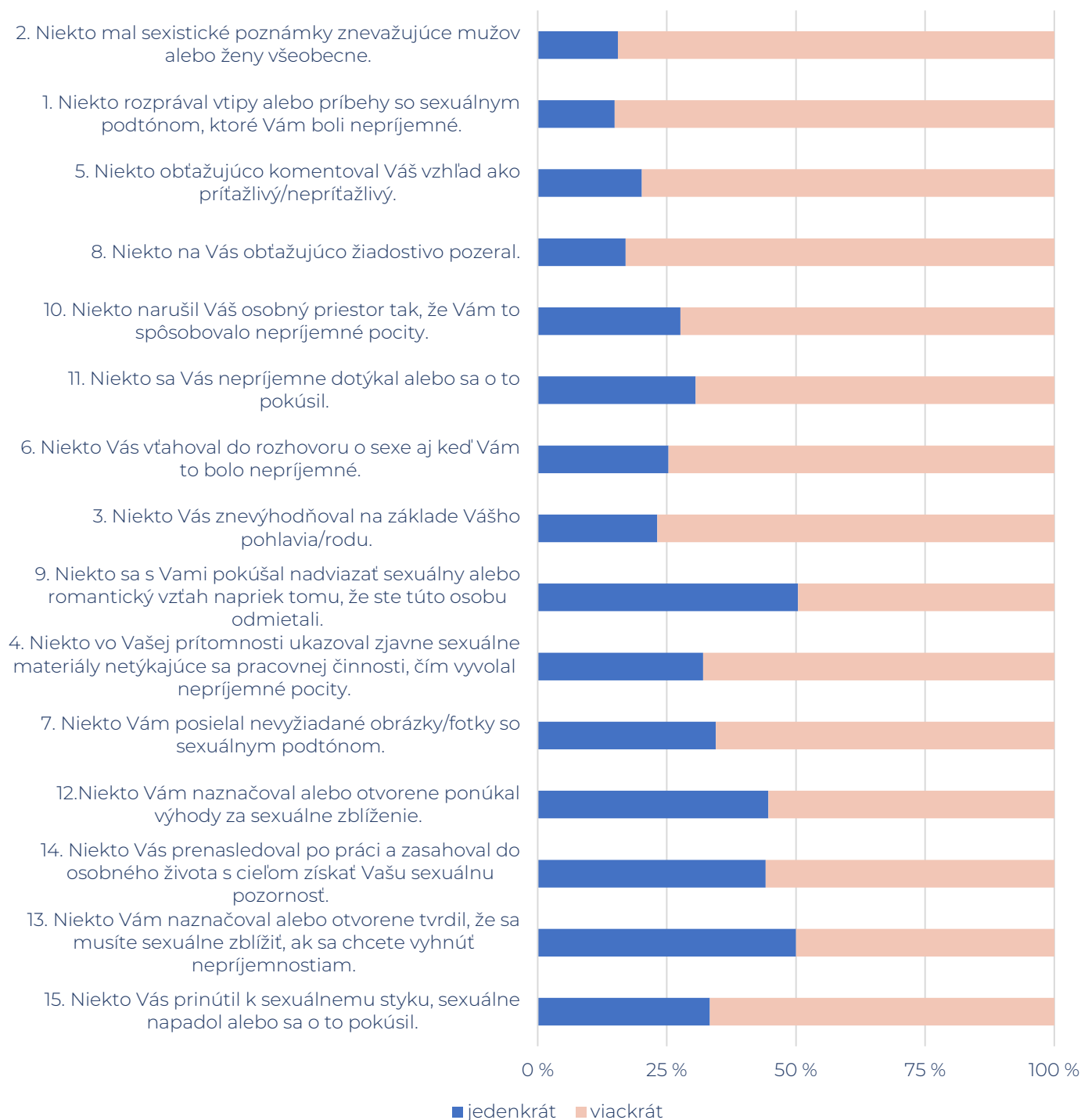


Graf 3 Prevalencia rodovo motivovaného obťažovania (modrá), neželanej sexuálnej pozornosti (ružová) a sexuálneho nátlaku (hnedá)

Takmer jedna štvrtina sa stretla s obťažujúcimi pohľadmi a približne jedna pätina pracujúcich v zdravotníctve má skúsenosť s prekročením hraníc osobného priestoru alebo s dotykmi. Vo všetkých troch prípadoch ide už o nežiadúcu sexuálnu pozornosť a konanie, ktoré je možné označiť za sexuálne obťažovanie. Významne najmenej rozšírenými sú rôzne formy sexuálneho nátlaku, kde je najmenej častým sexuálne násilie (1,1 %). Najčastejšie je ponúkanie výhod za sexuálne zblíženie (4 %). Kým rôzne prípady rodovo motivovaného obťažovania a nevyžiadanej sexuálnej pozornosti sa z hľadiska svojho rozšírenia vzájomne prelínajú, prevalencia sexuálneho nátlaku je výrazne nižšia a kompaktnejšia (od 1 % do 4 %) (Graf 3).

Zisťovali sme, či sa s niektorými typmi konania respondenti stretávajú spravidla opakovane alebo ide o ojedinelé alebo izolované skúsenosti. Aj v tomto smere môžeme pozorovať rozdiely medzi rodovo motivovaným obťažovaním, nežiadanou sexuálnou pozornosťou a sexuálnym nátlakom. Kým konanie zodpovedajúce prvým dvom kategóriám sa deje spravidla opakovane (až na výnimku pokusov o nadviazanie vzťahu napriek predchádzajúcemu odmietnutiu), konanie zodpovedajúce sexuálnemu nátlaku (Graf 4, položky 12. - 15.) sa deje opakovane približne v 50 % - 70 % z počtu potvrdených skúseností s danými prejavmi obťažovania. Pri usporiadaní situácií podľa prevalencie tiež platí, že **konanie, s ktorým má skúsenosť najväčší podiel personálu, má aj vyššiu tendenciu sa opakovať, a so znižovaním prevalencie sa znižuje aj miera s akou je táto skúsenosť opakovaná.**

### Opakovanosť obťažujúceho konania (podiel odpovedí jedenkrát vs. viackrát)



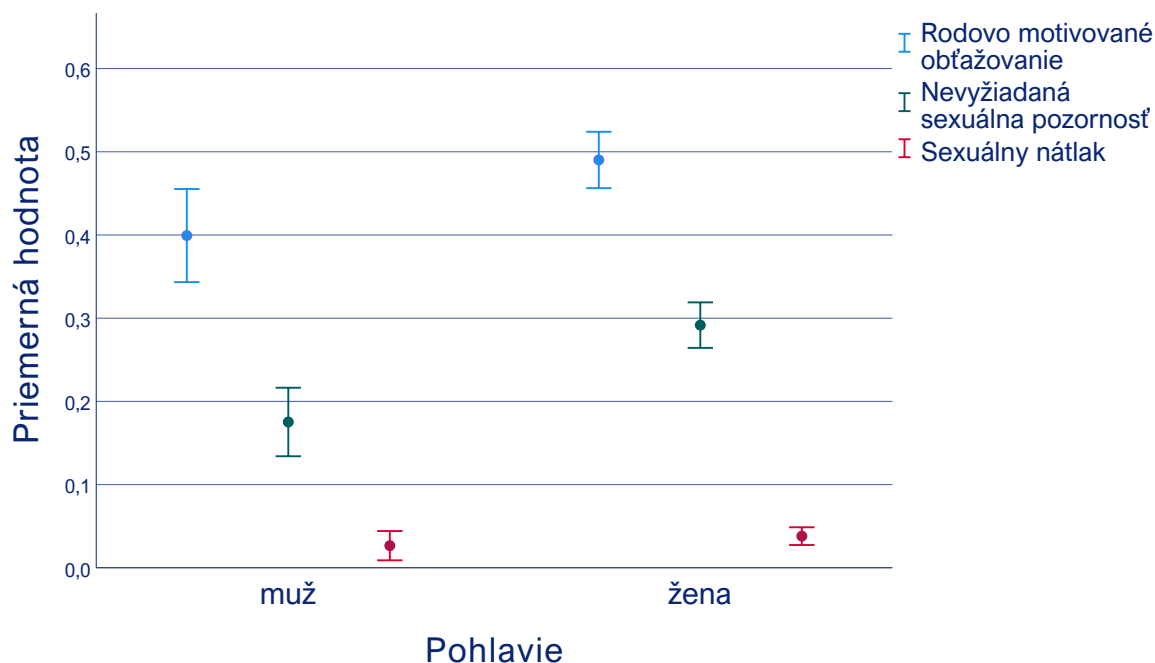
Graf 4 Opakovanosť obťažujúceho konania

## Rozdiely v prevalencii z rodového hľadiska

Skúsenosti žien s obťažujúcim správaním sú častejšie než skúsenosti mužov. Aspoň s jednou z foriem rodovo motivovaného obťažovania sa stretlo 55,3 % mužov v porovnaní s 56,4 % žien. Všetky uvedené formy rodovo motivovaného obťažovania zažilo 0,7 % mužov a 2,1 % žien. Ženy boli vystavené rodovo podmienenému obťažovaniu častejšie než muži, hoci rozdiely sú veľmi mierne ( $r = ,122^{**}$ ,  $d = ,303$ ). V prípade nevyžiadanej sexuálnej pozornosti sú rozdiely medzi mužmi a ženami o niečo väčšie. Aspoň s jedným prípadom nevyžiadanej sexuálnej pozornosti má skúsenosť 49,8 % mužov v porovnaní s 55,8 % žien ( $r = ,134^{**}$ ,  $d = ,342$ ). Ani jeden muž nemal skúsenosť so všetkými uvedenými formami nevyžiadanej sexuálnej pozornosti v porovnaní s 0,6 % žien. So sexuálnym nátlakom malo aspoň jednu skúsenosť 4,1 % mužov v porovnaní s 6,8 % žien a so všetkými uvedenými formami sexuálneho nátlaku sa nestretol žiadny opýtaný muž v porovnaní s 0,4 % žien. Štatisticky významný rozdiel však nebol zistený. **Analýza prevalencie podľa pohlavia na úrovni troch klastrov naznačuje, že skúsenosť žien s neželanou sexuálnou pozornosťou je štatisticky významne častejšia než u mužov, tieto rozdiely sú však veľmi mierne** (Tab. 7, Graf 5).

Tabuľka 7 Porovnanie prevalencie obťažujúceho správania podľa pohlavia

	Pohlavie	N	Priemer	SD	Sig.	r
Rodovo motivované obťažovanie (položky 1 – 5)	muž	291	0,40	0,48	,013	0,067*
	žena	1096	0,49	0,57	,007	
Neželaná sexuálna pozornosť (položky 6 – 11)	muž	291	0,18	0,36	,000	
	žena	1096	0,29	0,46	,000	0,107**
Sexuálny nátlak (položky 12 – 15)	muž	291	0,03	0,15	,320	
	žena	1096	0,04	0,18	,274	0,027



Graf 5 Porovnanie priemerov a konfidenčných intervalov druhov sexuálneho obťažujúceho konania podľa pohlavia

Na úrovni jednotlivých položiek boli potvrdené štatisticky významné rozdiely pri niektorých situáciách, predovšetkým v klasi nevyžiadaná sexuálna pozornosť (Tab. 8). **Môžeme teda konštatovať, že ženy na pracoviskách v zdravotníctve pravdepodobne častejšie zažívajú, že im niekto rozpráva vtipy alebo príbehy so sexuálnym podtónom, pričom im je to nepríjemné, spolu s obťažujúcim komentovaním vzhľadu, žiadostivými pohľadmi, narušáním priestoru alebo nepríjemným dotýkaním než muži.** Uvedené rozdiely však nie je možné zovšeobecniť na tvrdenie, že ženy v zdravotníctve sú významne častejšie obeťmi obťažujúceho správania než muži v zdravotníctve. Toto tvrdenie však na základe získaných dát nemožno ani vyvrátiť.

Tabuľka 8 Percentuálne zastúpenie mužov a žien, ktorí zažili uvedenú situáciu

Situácia	Muži (%)	Ženy (%)	Priemerná hodnota*		Sig**
			muži	ženy	
Niekoľko rozprával vtipy alebo príbehy so sexuálnym podtónom, ktoré Vám boli nepríjemné (počas pracovnej činnosti aj mimo nej)?	24	40,1	0,4467	0,7427	0,000
Niekoľko obťažujúco komentoval Váš vzhľad ako príťažlivý/nepríťažlivý.	22,2	34,5	0,3883	0,6223	0,000
Niekoľko na Vás obťažujúco žiadostivo pozeral.	14,1	26,8	0,2894	0,5943	0,000
Niekoľko narušil Váš osobný priestor tak, že Vám to spôsobovalo nepríjemné pocity	9,5	21,6	0,2222	0,4471	0,000
Niekoľko sa Vás nepríjemne dotýkal alebo sa o to pokúsil.	10,6	21,3	0,1924	0,3586	0,000

## Rozdiely v prevalencii podľa profesie a pracoviska

Ako zásadnejší faktor v prevalencii obťažujúceho správania než pohlavie sa preukázalo profesijné zaradenie. **Najvyššia prevalencia rodovo motivovaného obťažovania je medzi personálom v lekárskej profesii**, nasledujú zdravotné sestry a pôrodné asistentky, ktoré majú v prípade rodovo motivovaného obťažovania porovnateľné skúsenosti s iným zdravotníckym personálom a najmenej častú skúsenosť má nezdravotnícky personál. **V prípade nevyžiadanej sexuálnej pozornosti majú ľudia v lekárskej profesii, zdravotné sestry a iný zdravotnícky personál porovnateľné skúsenosti.** Tie sú významne častejšie v porovnaní s nezdravotníckym personálom. Uvedené rozdiely sú štatisticky významné. **Neželanému sexuálnemu nátlaku sú najčastejšie vystavené zdravotné sestry a pôrodné asistentky**, s veľmi miernou štatistickou signifikanciou rozdielov pri porovnaní s nezdravotníckym personálom (Tab. 9).



Tabuľka 9 Porovnanie druhov sexuálneho obťažujúceho konania podľa profesie

	Priemerná hodnota	SD	Sig. (p)	Sig.
<b>Rodovo motivované obťažovanie</b>	lekár/ka	0,7	0,6	<0,001
	zdrav. sestra/pôrodná asist.	0,5	0,6	
	iný zdravotnícky personál	0,5	0,6	
	nezdravotnícky personál	0,3	0,5	
<b>Nevyžiadaná sexuálna pozornosť</b>	lekár/ka	0,4	0,5	<0,001
	zdrav. sestra/pôrodná asist.	0,3	0,5	
	iný zdravotnícky personál	0,3	0,5	
	nezdravotnícky personál	0,1	0,3	
<b>Sexuálny nátlak</b>	lekár/ka	0,0	0,2	0,074
	zdrav.sestra/pôrodná asist.	0,1	0,2	
	iný zdravotnícky personál	0,0	0,1	
	nezdravotnícky personál	0,0	0,1	

V zariadeniach priamej zdravotnej starostlivosti je výskyt všetkých foriem obťažujúceho konania častejší než vo výskumných organizáciách alebo administratívnych úradoch. Štatisticky významné rozdiely sú však len v prípade rodovo motivovaného obťažovania a nevyžiadanej sexuálnej pozornosti. V prípade sexuálneho nátlaku nie sú pracoviská poskytujúce priamu zdravotnú starostlivosť rizikovejšie než úrady či výskumné inštitúcie (Tab. 10).

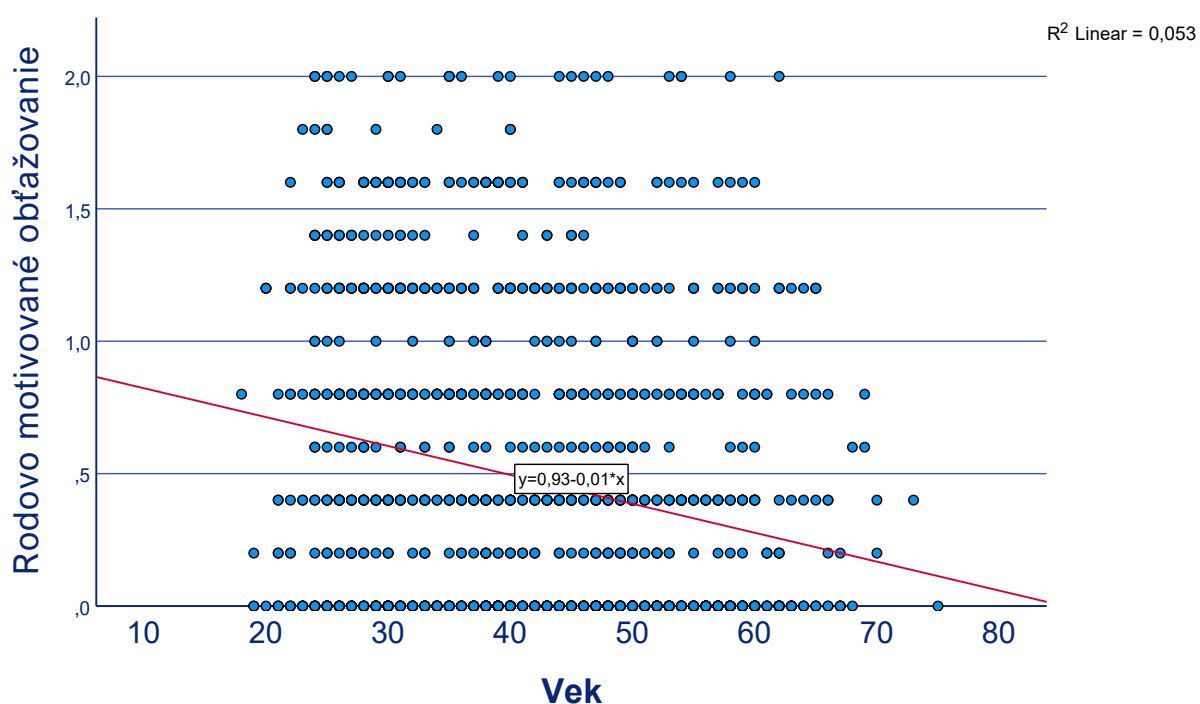
Tabuľka 10 Porovnanie prevalencie obťažujúceho správania podľa typu pracoviska

	Typ pracoviska	N	Priemerná hodnota	Sig.	d
<b>Rodovo motivované obťažovanie</b>	priama zdravotná starostlivosť	1255	0,49	< 0,001	0,382
	úrady	132	0,28		
<b>Nevyžiadaná sexuálna pozornosť</b>	priama zdravotná starostlivosť	1255	0,28	< 0,001	0,378
	úrady	132	0,12		
<b>Sexuálny nátlak</b>	priama zdravotná starostlivosť	1255	0,04	0,092	0,154
	úrady	132	0,01		

## Rozdiely v prevalencii podľa vybraných socioekonomických charakteristík

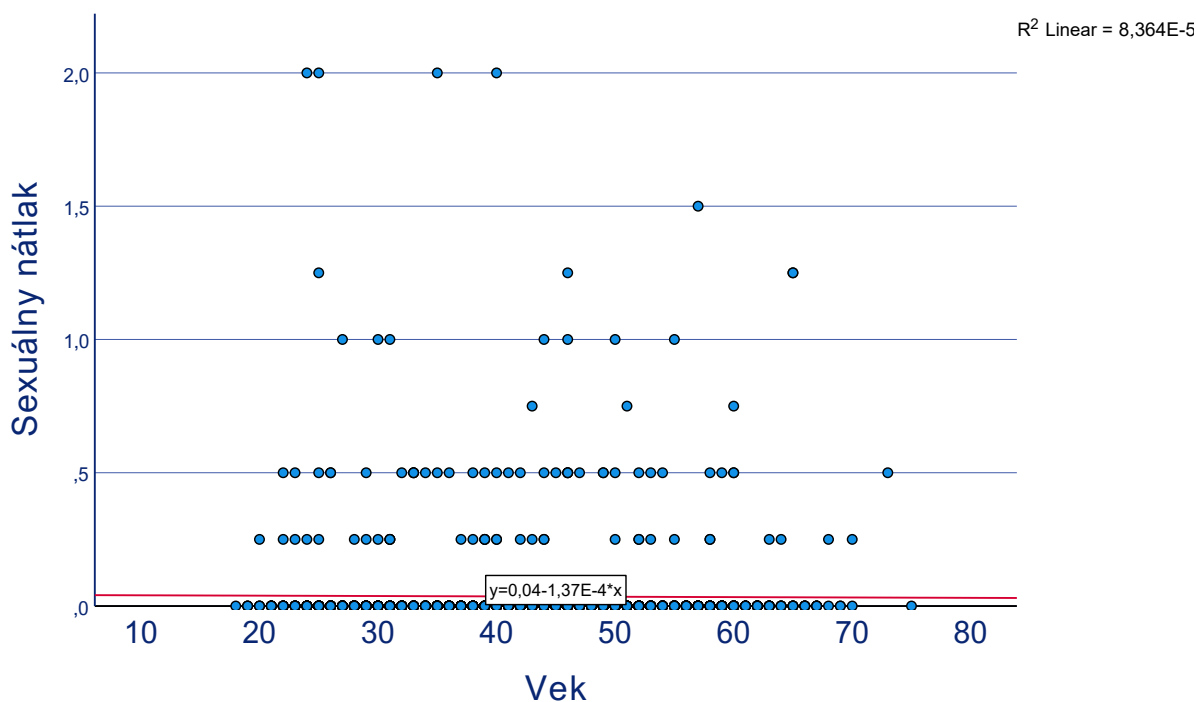
Obťažovaniu môžu byť vystavené určité skupiny personálu viac než iné, a to či už v dôsledku vnútornej hierarchie alebo v dôsledku spoločenského postavenia či postavenia vo vzťahu k zamestnávateľovi. Skúmali sme preto asociáciu medzi vybranými charakteristikami, ktoré by takýto vzťah mohli indikovať: vek, národnosť, sexuálnu orientáciu, samoživiteľstvo a zdravotné znevýhodnenie.

Pri interpretácii vzťahu medzi vekom a prevalenciou obťažovania je potrebné brať do úvahy to, že respondenti a respondentky uvádzali skúsenosti za obdobie posledných desať rokov. Získané dáta preto nevytvádzajú o tom, v akom veku boli s určitým konaním voči nim konfrontovaní/é. **V našom výskume sme zistili, že s rastúcim vekom klesá prevalencia sexuálneho obťažovania, avšak len v prípade rodovo motivovaného obťažovania, kde sa ukázala mierna korelácia ( $r = .231^{**}$ ). V prípade nevyžadanej sexuálnej pozornosti je vzťah k veku slabý a v prípade sexuálneho nátlaku žiaden (Graf 6).**



Graf 6 Vzťah medzi vekom a prevalenciou rodovo motivovaného obťažovania

Podobný pokles výskytu obťažovania s rastúcim vekom nebol zaznamenaný v prípade rôznych foriem sexuálneho nátlaku, s ktorým sa stretli všetky vekové kategórie vzájomne porovnateľne (Graf 7). Toto zistenie zároveň naznačuje, že pri páchaní sexualizovaného násillia nie je rizikovým faktorom vek potenciálnej obeť. Pokles prevalencie v prípade rodovo motivovaného obťažovania a nevyžiadanej sexuálnej pozornosti je potrebné interpretovať aj v súvislosti so zisteným poklesom citlivosti voči týmto formám obťažovania s rastúcim vekom (pozri nižšie kap. Citlivosť voči prejavom sexuálneho obťažovania).



Graf 7 Vzťah medzi vekom a prevalenciou neželaného sexuálneho nátlaku

Štatistické analýzy nesignalizujú vplyv príslušnosti k národnostnej menšine ani zdravotného znevýhodnenia na mieru prevalencie. Situácia samoživiteľstva sa týkala 21,3 % mužov a 23,2 % žien. Štatisticky vecne významné rozdiely boli potvrdené u mužov v prípade *nevyžiadanej sexuálnej pozornosti* ( $r = ,203^{**}$ ), ktoré indikujú, že **muži starajúci sa o deti ako samoživitelia môžu byť častejšími obeťmi** tejto formy obťažovania ako muži, ktorí samoživiteľmi nie sú. V prípade samoživiteľiek boli priemerné hodnoty síce taktiež vyššie, no neboli preukázané štatisticky významné rozdiely. Na celom súbore bez ohľadu na pohlavie boli zistené veľmi mierne rozdiely medzi samoživiteľmi a ostatnými v prípade rodovo motivovaného obťažovania a nevyžiadanej sexuálnej pozornosti. Pri sexuálnom nátlaku neboli zistené žiadne štatisticky významné rozdiely.

Štatisticky významne sa preukázalo, že sexuálny nátlak zažívajú častejšie osoby s inou ako heteronormatívnou identitou (tzn. iná ako heterosexuálna orientácia a/alebo transrodová identita) než ostatní ( $d = ,701$ ;  $r = ,115$ ). Rozdiely pri rodovo motivovanom obťažovaní a nevyžiadanej sexuálnej pozornosti neboli preukázané ako štatisticky významné.

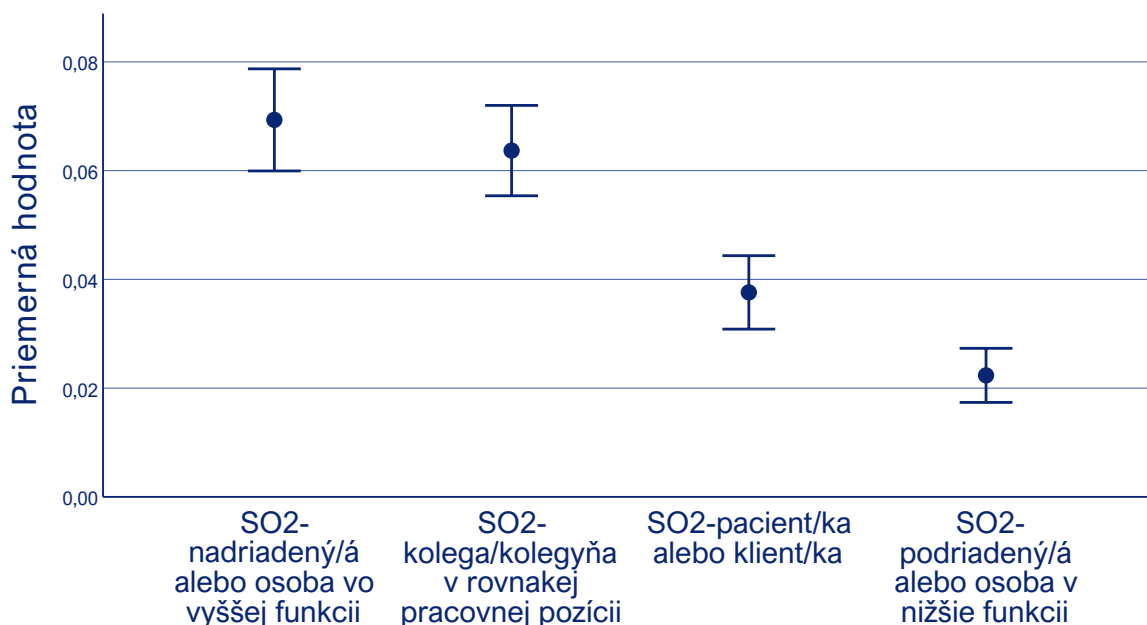
## Okolnosti obťažujúceho konania – kto ho pácha, kedy ho pácha, na akých miestach a v akých situáciách

Výskum sledoval skúsenosti s obťažovaním v pracovnoprávnom vzťahu v zdravotníctve za obdobie posledných desať rokov. Zisťovali sme aj to, v akej fáze pracovnoprávneho vzťahu k obťažovaniu došlo, či už počas pracovného pohovoru, počas skúšobnej doby alebo počas bežného trvania pracovnoprávneho vzťahu, prípadne či k takémuto konaniu došlo počas študentskej praxe. Vzhľadom na rôzne dlhé časové obdobia, nie je vhodné porovnávať prevalenciu medzi jednotlivými možnosťami. **Ukázalo sa však, že k rôznym formám obťažovania dochádza už počas študentskej praxe (10 %) aj počas pracovného pohovoru (4 %)**, a to nie len rodovo motivovaného obťažovania (rozprávanie vtipov, poznámok so sexuálnym podtónom, sexistické komentáre voči schopnostiam žien), ale aj nevyžiadanej sexuálnej pozornosti (žiadostivé pohľady a nevyžiadané dotyky) (Tab. 11). Dotazník zaznamenal aj niekoľko prípadov sexuálneho nátlaku počas praxe aj počas pracovného pohovoru.

Tabuľka 11 Skúsenosti s obťažovaním v jednotlivých obdobiach výkonu pracovnej činnosti

Situácia sa stala počas:	N	Podiel (%)
študentskej praxe	378	10,4
pracovného pohovoru	161	4,4
skúšobnej doby pracovnej zmluvy	145	4,0
trvania pracovného pomeru (alebo dohody, živnosti)	2953	81,2
SPOLU	3637	100

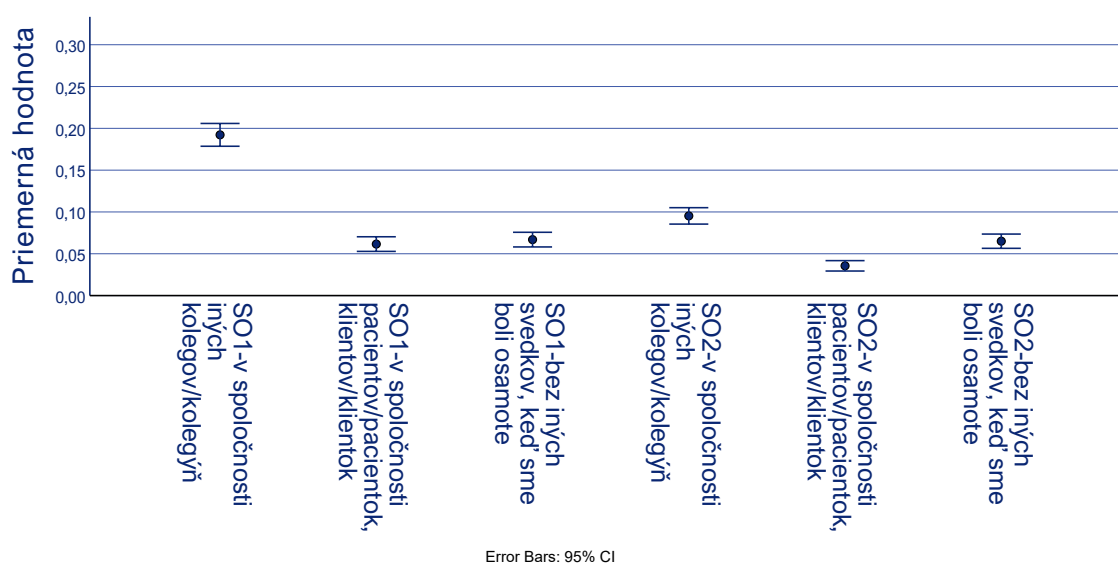
Pri každej situácii bolo v dotazníku tiež možné označiť, či osoba, ktorá sa správala obťažujúco, bola v nadriadenej pracovnej pozícii, podriadenej pozícii, kolega alebo kolegyňa na rovnocennej pozícii alebo bola táto osoba v roli pacienta či pacientky. Najfrekvencovanejším aktérom obťažovania boli v našom výskume nadriadené osoby alebo osoby vo vyššej funkcii. Zároveň sú hodnoty rozdielne pri porovnaní položiek v klastroch. **Kolegovia a kolegyně v nadriadenej alebo rovnocennej pozícii sa štatisticky významne častejšie dopúšťajú rodovo motivovaného konania a rovnako aj nevyžiadanej sexuálnej pozornosti ako pacienti** (Graf 8). V prípade sexuálneho nátlaku nie sú medzi nadriadenými, kolegami na rovnocennej pozícii a pacientmi štatisticky významné rozdiely. Platí taktiež, že podriadení štatisticky významne najzriedkavejšie konajú obťažujúco naprieč všetkými formami obťažovania.



Graf 8 Konfidenčné intervaly pre priemerné hodnoty nevyžiadanej sexuálnej pozornosti podľa aktérov obťažovania

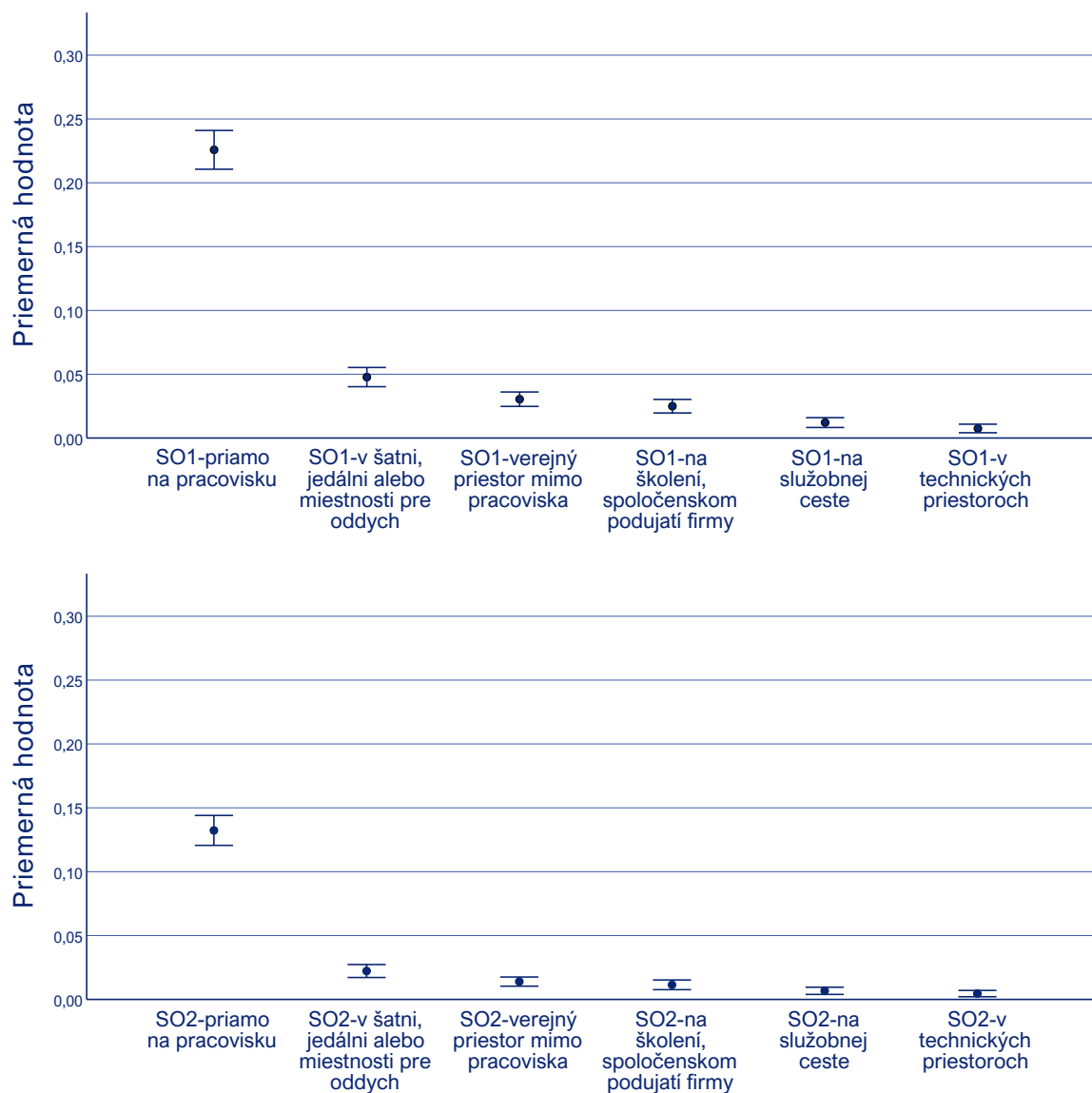
Pracovná činnosť v zdravotníctve je charakteristická tým, že prebieha v spoločnosti pracovného kolektívu, pacientov a klientov. Zaujímalo nás preto, za akých okolností dochádza k rôznych formám obťažujúceho konania. Teda či sa odohráva v spoločnosti iných svedkov alebo osamote. Vychádzajúc z predpokladu, že na pracoviskách v zdravotníctve je sexualizované správanie do určitej miery tolerované, overujeme hypotézu, že obťažujúce konanie sa deje najčastejšie v spoločnosti iných ľudí.

Porovnávaním troch okolností – 1. v prítomnosti pacientov, 2. v prítomnosti kolegov a 3. bez svedkov, osamote – sme zistili, že rodovo motivované obťažovanie sa odohráva trikrát častejšie v spoločnosti iných kolegov a kolegýň, než v spoločnosti pacientov a pacientok alebo osamote bez iných svedkov. **Rodovo motivované obťažovanie a rovnako aj nevyžiadaná sexuálna pozornosť sa teda skutočne dejú najčastejšie (so štatistickou významnosťou rozdielu) v prítomnosti iných osôb a to významne viac v prítomnosti kolegov** (priemerne 11,1 %; S.E. = 2,6) ako v prítomnosti pacientov. Pri nevyžiadanej sexuálnej pozornosti sa potvrdili aj štatisticky významné rozdiely medzi situáciou bez iných svedkov, ktorá je druhou najčastejšou okolnosťou, a odohraním sa obťažovania v spoločnosti pacientov alebo pacientiek, ktoré je najmenej časté z uvedených troch situácií. Nevyžiadajú sexuálnu pozornosť prejavujú jej aktéri taktiež najčastejšie v spoločnosti ďalších kolegov a kolegýň, ale rozdiel už nie je taký výrazný ako v predchádzajúcom prípade (Graf 9).



Graf 9 Priemerné hodnoty a konfidenčné intervaly výskytu okolností sexuálneho obťažovania podľa

**Najfrekvencovanejšie miesto pri všetkých formách obťažovania, vrátane sexuálneho nátlaku, je priamo na pracovisku (15,2 %, S.E. = 3,1).** Druhým najčastejším miestom je v šatni, jedálni alebo miestnosti na oddych (3,0 %, S.E. = 0,7). Porovnateľné sú výskyty vo verejnom priestore mimo pracoviska a na školení, spoločenskom podujatí firmy (1,8 % / 1,5 %; S.E. 0,5 / 0,3). Najmenší výskyt zaznamenali v technických priestoroch a na služobnej ceste (0,5 % / 0,8; , S. E. 0,1 / 0,2). **Zasielanie správ alebo obrázkov so sexuálnym obsahom prebieha štatisticky častejšie v osobnej telefonickej alebo internetovej komunikácii ako v služobnej telefonickej alebo online komunikácii.** Štatisticky významné rozdiely sú pre rodovo motivované obťažovanie a nevyžiadajú sexuálnu pozornosť (Graf 10).



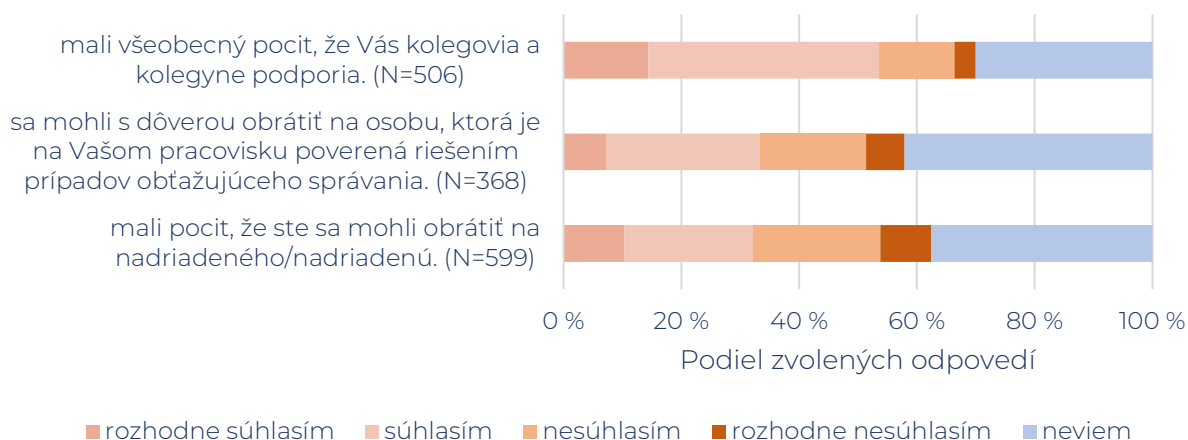
Graf 10 (a,b) Priemerné hodnoty a konfidénčné intervaly sexuálneho obťažovania podľa miesta výskytu

## Riešenie skúseností so sexuálnym obťažovaním a využívanie formálnych postupov

V prípade skúsenosti so sexuálnym obťažovaním na pracovisku by mal byť dostupný dôveryhodný systém ochrany a prevencie budúcich incidentov. Doterajšie realizované výskumy, ako aj skúsenosti činnosti Slovenského národného strediska pre ľudské práva nás viedli k predpokladu, že využívanie týchto systémov ochrany nie je dostatočné. Vo výskume sme sa zamerali na pociťovanú dôveru v pracovnom tíme, rozhodnutie využiť dostupné prostriedky, hodnotenie ich efektívnosti a dôvody rozhodnutia využiť alebo nevyužiť formálne postupy riešenia sexuálneho obťažovania na pracovisku.

Najvýraznejšiu dôveru pociťuje zamestnanectvo voči svojim kolegom a kolegyniam. S tvrdením, že *mali všeobecný pocit podpory zo strany kolegov a kolegýň* súhlasilo takmer trikrát viac pracujúcich (52 %) v porovnaní s tými, ktorí takýto pocit nemali (18 %). Pociťovanie dôvery, že sa mohli obrátiť na poverenú osobu už nebol potvrdený tak jednoznačne (33 % odpovedí rozhodne súhlasím a súhlasím v porovnaní s 24 % odpovedí nesúhlasím a rozhodne nesúhlasím). Na priamo nadriadenú osobu sa mohla obrátiť približne tretina, rovnako ako ďalšia tretina, ktorá sa na priamo nadriadeného obrátiť nemohla. V oboch situáciách je potrebné brať do úvahy aj veľké podiely respondentstva, ktoré sa k otázke nevedelo vyjadriť (Graf 11).

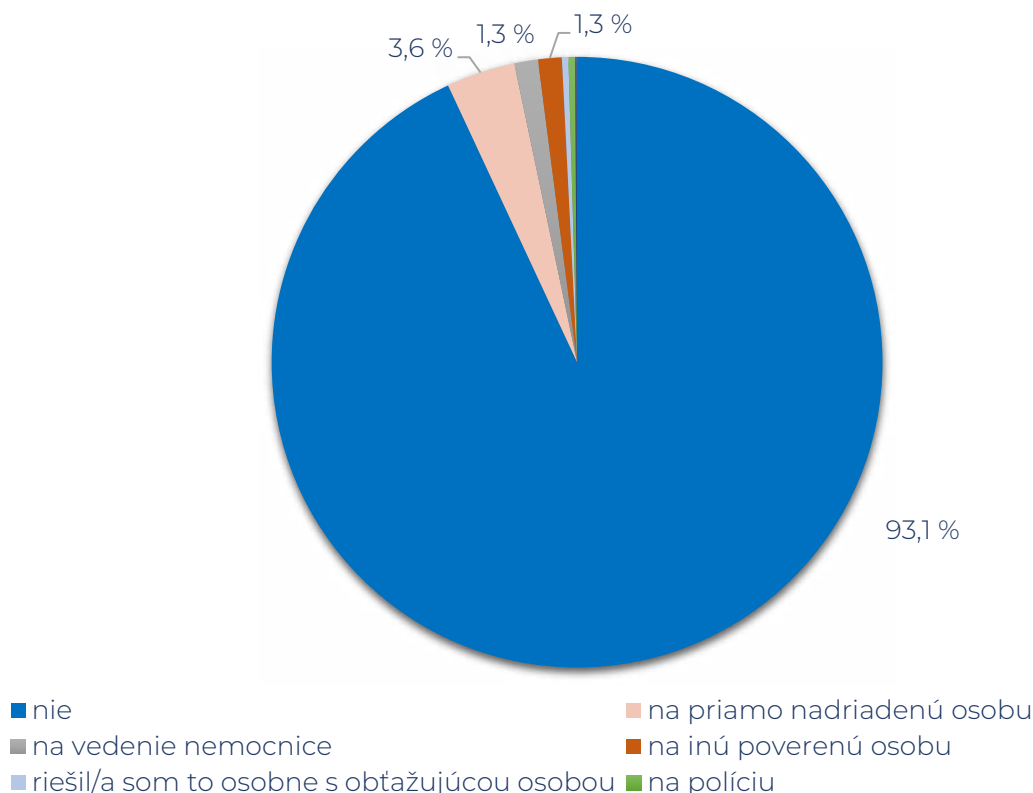
## Po Vašej skúsenosti s obťažovaním ste...



Graf 11 Pocity dôvery ku kolegom, poverenej osobe a priamo nadriadenej osobe

Vysoký podiel odpovedí "neviem" môže súvisieť aj s tým, že len menej ako 7 % personálu, ktoré malo skúseností so sexuálnym obťažovaním na pracovisku, sa na niekoho obrátilo so žiadosťou o pomoc pri riešení svojej situácie. **Až 93 % osôb sa vôbec na nikoho neobrátilo, ak sa zamestnanci a zamestnankyne rozhodnú na niekoho obrátiť, je to priamo nadriadená osoba (3,6 %).** Menej často sa obrátia priamo na vedenie nemocnice alebo na inú poverenú osobu (Graf 12).

Obrátili ste sa na niekoho so sťažnosťou alebo žiadosťou o riešenie?



Graf 12 Podiel respondentstva podľa toho na koho sa obrátili so sťažnosťou v prípade sexuálneho obťažovania

Najčastejšie uvedeným dôvodom nenahlasovania prípadov sexuálneho obťažovania (z ponúknutých možností), bolo to, že daný prípad nepovažovali za vážny, prípadne danú situáciu dokázali vyriešiť bez pomoci iných (Graf 13). Respondentstvo, ktoré zažilo len rodovo motivované obťažovanie, ale nezažilo nežiadajú sexuálnu pozornosť či nátlak, sa na nikoho neobrátilo, pretože to nepovažovalo za vážne rovnako často ako respondentstvo, ktoré zažilo len nežiadajú sexuálnu pozornosť alebo sexuálny nátlak. Podobne, ani rozhodnutie riešiť danú situáciu svojpomocne nie je závislé od toho, s akou formou obťažovania sa respondentstvo stretlo. **Naše zistenia teda naznačujú, že môže dochádzať k internalizácii zľahčovania závažnosti obťažujúceho konania**<sup>26</sup>.

Ďalšími uvádzanými dôvodmi boli pochybnosti, že sa tým niečo zmení alebo obťažovanie časom prestalo. Pozitívnu správou je to, že len veľmi malý podiel odpovedí uvádzal ako dôvod nenahlásenia obavu, že im nebudú veriť a ešte menej obavu z toho, že budú terčom obvinení (Graf 13). Menej pozitívne je to, že tieto odpovede uvádzalo štatisticky významne častejšie respondentstvo, ktoré malo skúsenosť **aj so sexuálnym nátlakom v porovnaní s tými, ktoré takúto skúsenosť nemali**<sup>27</sup>.

### Ak ste prípad nenahlásili, aký ste mali na to dôvod?



Graf 13 Dôvody nenahlasovania prípadov sexuálneho obťažovania

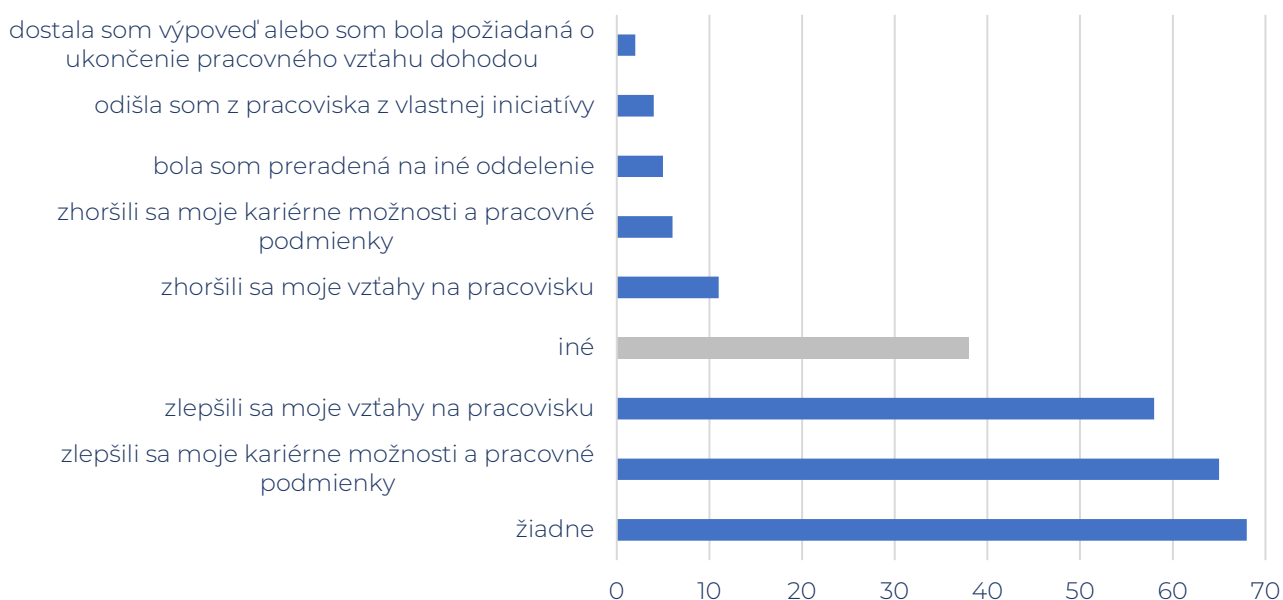
Ďalším aspektom, ktorý vplýva na mieru využívania preventívnych mechanizmov sú pocitované dopady na pracovný alebo osobný život nahlásujúcich osôb. Napriek malému pod-súboru odpovedí (N = 91) môžeme konštatovať, že ak nejaké dopady nahlásujúce osoby pociťujú, ide skôr o pozitívne dopady (zlepšenie kariérnych možností, pracovných podmienok alebo vzťahov na pracovisku) ako o negatívne dopady (Graf 14). Uvedené negatívne dopady by sa však nemali vyskytovať vôbec či už ide o zhoršené pracovné vzťahy alebo o preradenie, dobrovoľné alebo vynútené ukončenie pracovnoprávneho vzťahu. Významný počet respondentiek a respondentov však uvádza, že nepocitovali žiadne dôsledky - ani negatívne ani pozitívne. Na základe zozbieraných dát nie je možné hlbšie interpretovať či tieto odpovede indikujú to, že k žiadnym zmenám nedošlo alebo skôr to, že neboli uskutočnené žiadne kroky smerom k nim. Bližšie porozumenie klíme na pracovisku a funkčnosti preventívnych mechanizmov si vyžaduje kvalitatívne metódy skúmania.

26 sig.  $p = ,515$ ; Coh  $d = -,153$

27 Potvrdené T-testom. Odpoveď "obával/a som sa, že mi nebudú veriť" má hodnoty  $t = 3,822$ ;  $p < ,001$ ; M.D. =  $,07852$ ; M.E. =  $,02054$ . Odpoveď "myslel/a som si, že ma za to budú obviňovať" má hodnoty  $t = 3,236$ ;  $p < ,001$ ; M.D. =  $,05348$ ; M.E. =  $,01653$ .



## Dôsledky nahlásenia pre nahlasovateľku/nahlasovateľa

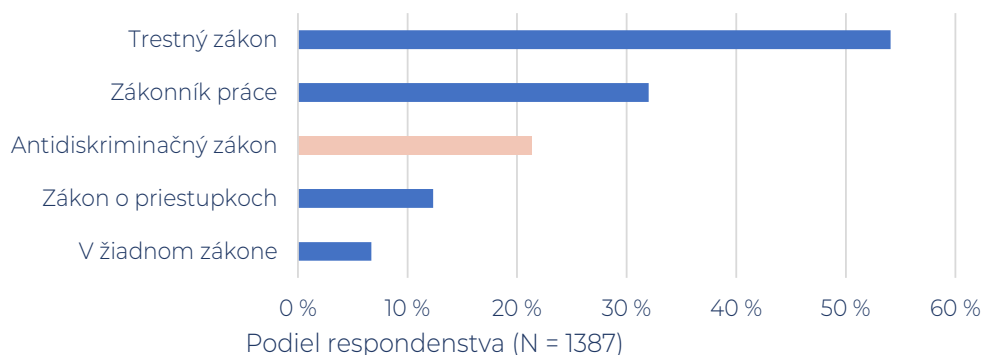


Graf 14 Dôsledky nahlásenia prípadu sexuálneho obťažovania pociťované nahlasujúcou osobou

## Povedomie o právnych prostriedkoch ochrany pred sexuálnym obťažovaním

Predmetom výskumu bolo aj povedomie o právnom rámci ochrany pred sexuálnym obťažovaním na základnej úrovni, teda znalosť zákona, ktorý sexuálne obťažovanie definuje a inštitúcií, ktoré majú v kompetencii pomôcť s riešením prípadov sexuálneho obťažovania. Viac ako polovica zamestnanectva by definíciu sexuálneho obťažovania hľadala v Trestnom zákone (54 %), čo zároveň znamená, že sexuálne obťažovanie je vnímané ako trestný čin a teda kompetentnou inštitúciou pri riešení takýchto prípadov by bol Policajný zbor SR. Obe úvahy sú však nesprávne a vypovedajú o nejasnom rozlišovaní medzi sexualizovaným násilím a sexuálnym obťažovaním, ako aj špecifikám sexuálneho obťažovania v pracovno-právnych vzťahoch. Druhým najčastejším zákonom, ktorý si zamestnanci a zamestnankyne spájajú so sexuálnym obťažovaním je Zákonník práce (32 %) (Graf 15). Správna odpoveď, antidiskriminačný zákon, je až tretou najčastejšie zvolenou možnosťou (21 %).

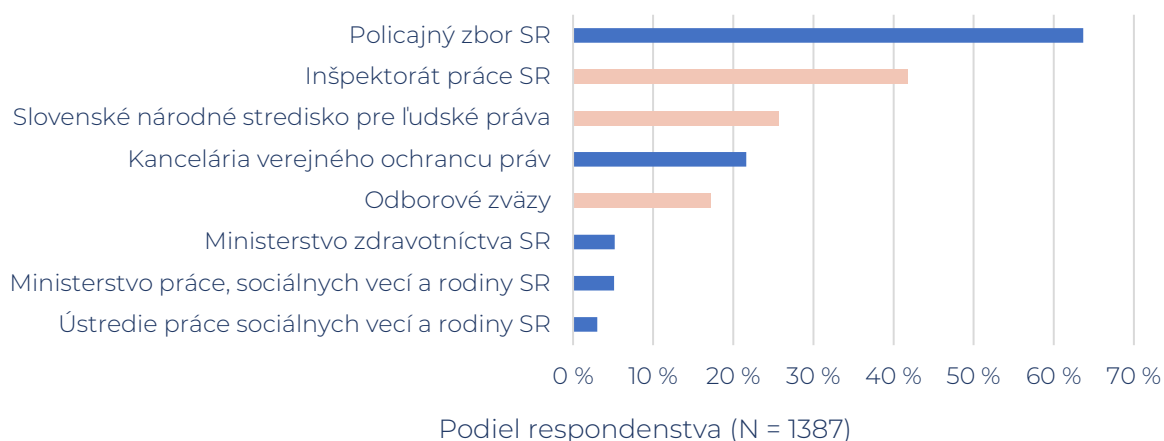
V ktorom zákone je podľa Vás upravené sexuálne obťažovanie? (multiple choice)



Graf 15 Povedomie o tom, v akom zákone je upravené sexuálne obťažovanie (ružová - správne odpovede, modrá, nesprávne odpovede)

Ako je už spomenuté vyššie, najčastejšie uvádzanou inštitúciou v súvislosti s prípadmi sexuálneho obťažovania je Policajný zbor SR, druhým najčastejším je Inšpektorát práce SR. Národný inšpektorát práce sa konkrétnym podnetom sexuálneho obťažovania má zaoberať ako dozorný orgán pre dodržiavanie pracovnoprávných predpisov upravujúcich pracovnoprávne vzťahy s primárnym cieľom presadzovania a ochrany práv zamestnancov, nemá však možnosť poskytovať právne služby a zastupovať dotknuté osoby v prípadných sporoch. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva bolo tretou najčastejšie zvolenou inštitúciou, pričom je potrebné zohľadniť aj to, že v rámci poskytnutia informácií o výskume a informovaného súhlasu sa respondentstvo stretlo s názvom inštitúcie v propagačných materiáloch, čo pravdepodobne zvýšilo podiel správnych odpovedí. Z pomedzi organizácií, ktoré majú v pôsobnosti riešenie ochrany pred sexuálnym obťažovaním ako súčasti práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, boli poslednou správnu odpoveďou z ponúknutých možností odborové zväzy, ktoré však v tejto súvislosti označilo len 18 % respondentstva (Graf 16).

### Ktoré z uvedených inštitúcií majú v kompetencii riešiť prípady sexuálneho obťažovania na pracovisku? (multiple choice)

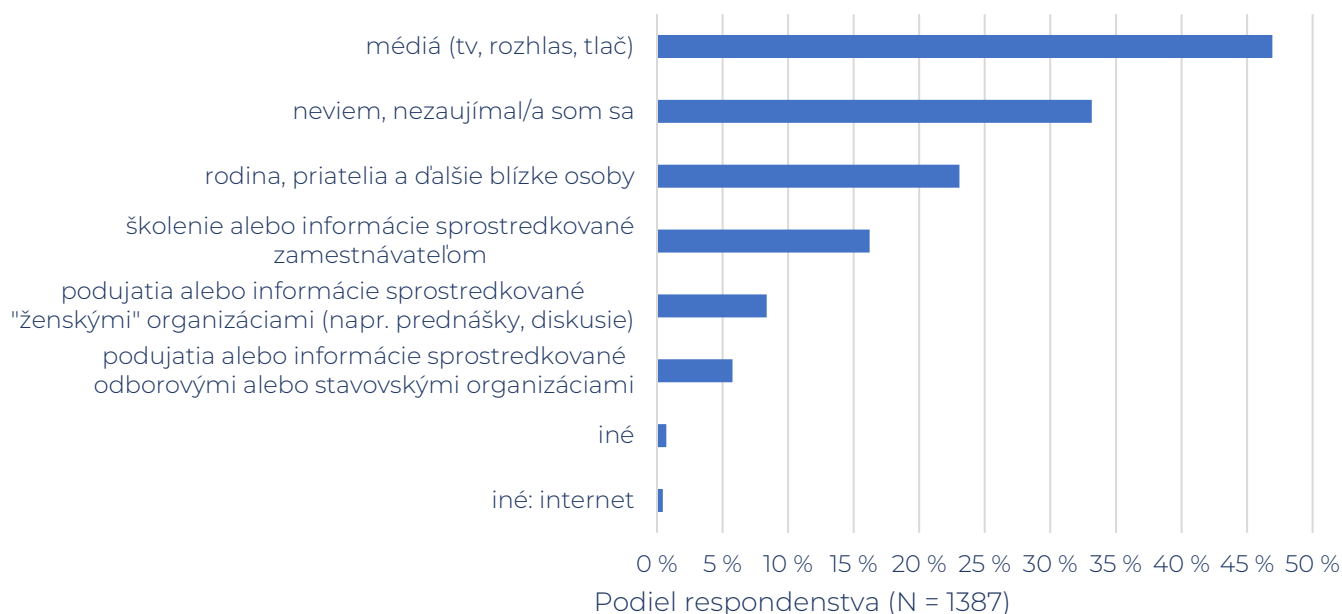


Graf 16 Povedomie o inštitúciách, ktoré majú v kompetencii riešenie prípadov sexuálneho obťažovania na pracovisku (ružová - správne odpovede, modrá - nesprávne odpovede)

Pri overovaní možných štatisticky významných rozdielov v miere povedomia bol vylúčený vplyv pohlavia či národnosti. Z hľadiska veku sa potvrdilo, že s klesajúcim vekom narastalo presvedčenie o úlohe Inšpektorátu práce riešiť sexuálne obťažovanie, ako aj o mandáte Slovenského národného strediska pre ľudské práva, no zároveň aj presvedčenie o úlohe Policajného zboru. S rastúcim vekom veľmi mierne, štatisticky nevýznamne, stúpa presvedčenie o úlohe odborových zväzov.

Najčastejším zdrojom informácií sú médiá, z ktorých čerpá 47 % zamestnancov a zamestnankýň, druhým zdrojom v poradí sú blízke osoby vrátane rodiny aj priateľov 23,1 %. Informácie sprostredkované zamestnávateľom, boli zdrojom len pre 16 % opýtaných, ešte menej dostupné sú podujatia "ženských" organizácií a na poslednom mieste sú podujatia organizované odborovými zväzmi. Jedna tretina opýtaných odpovedala, že sa o túto problematiku nezaujímal(a) a/alebo nevie uviesť zdroj. Z pohľadu profesií uviedli nejaký zdroj a štatisticky významne menej často uvádzali, že sa nezaujímajú zdravotné sestry (56 %) v porovnaní s ostatnými profesiami. Naopak, najmenej sa o problematiku sexuálneho obťažovania zaujímajú lekári a lekárky. Z hľadiska pohlavia alebo národnosti nie sú významné rozdiely vo využívaní zdrojov informácií alebo v záujme o problematiku. Z hľadiska veku uvádza veková skupina 20 – 24 ročných mierne vyššie využívanie školení alebo podujatí poskytovaných zamestnávateľmi, odborovými a stavovskými združeniami a aj ženskými organizáciami v porovnaní s vekovou skupinou nad 45 rokov (Graf 17).

## Z akých zdrojov ste mali možnosť získať informácie o svojich právach v prípade sexuálneho obťažovania? (multiple choice)



Graf 17 Zdroj informácií o právach v súvislosti so sexuálnym obťažovaním

## Citlivosť voči prejavom sexuálneho obťažovania

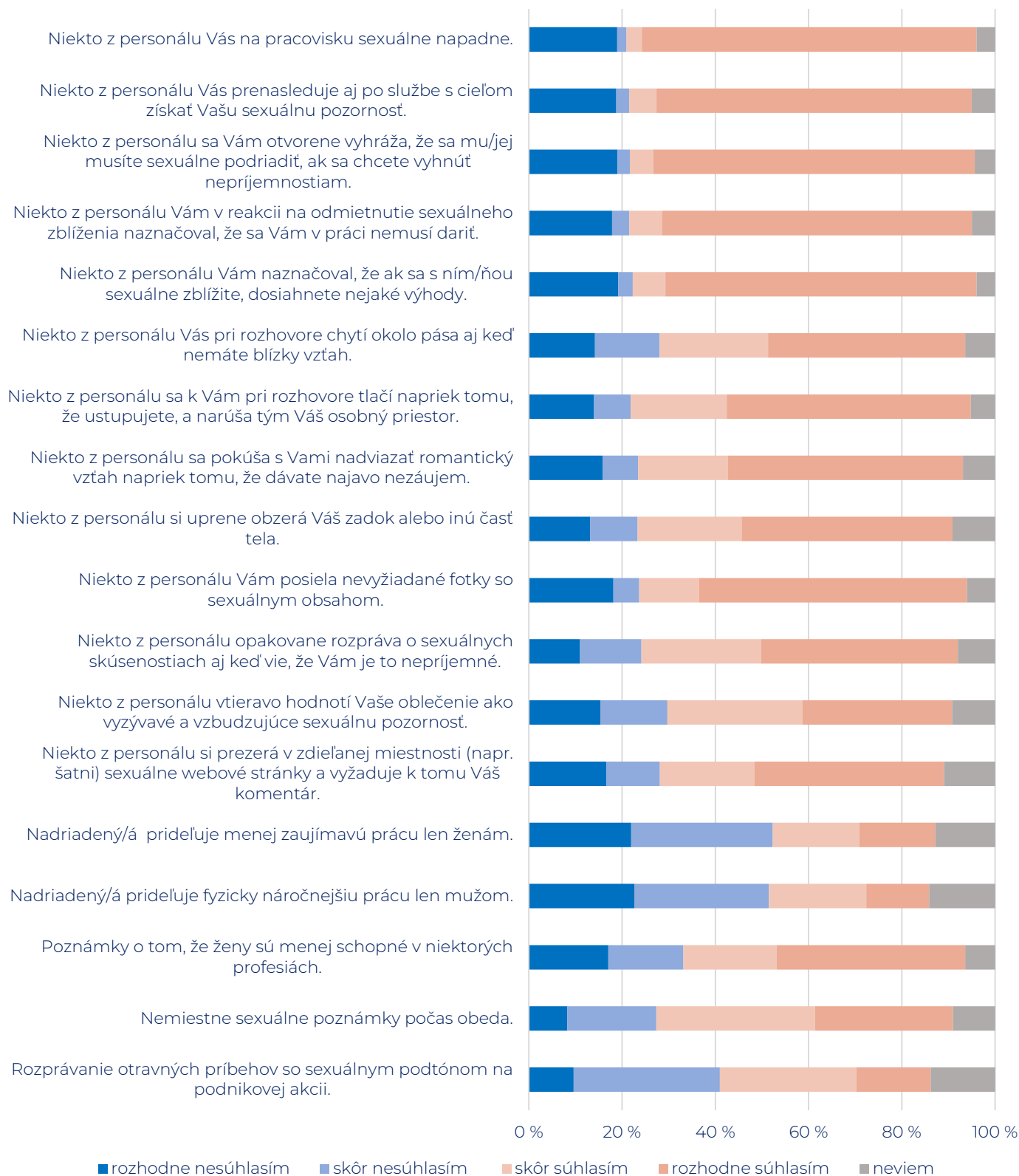
Porozumenie tomu ako sú vnímané rôzne typy interakcií, ktoré môžu na pracovisku nastať je dôležité aj pre interpretáciu samotnej prevalencie, nakoľko základnou podmienkou pre označenie určitého správania za obťažujúce je to, že ho za také považuje dotknutá osoba. Súčasťou výskumu preto bola aj otázka zisťujúca či respondentstvo súhlasí, že konkrétne situácie sú prejavom sexuálneho obťažovania. Zoznam situácií, ku ktorým sa mali vyjadriť zodpovedá zoznamu z prvej časti dotazníka, v ktorej respondentstvo uvádzalo svoju osobnú skúsenosť.

Miera súhlasu s tým, že sú jednotlivé situácie obťažujúce, korešponduje s tým, či sú dané situácie príkladom rodovo motivovaného obťažovania, nevyžiadanej sexuálnej pozornosti alebo sexuálneho nátlaku. Najvyššiu mieru súhlasu, ktorá má naprieč 4 položkami približne rovnakú priemernú hodnotu ( $M_{\min} = 3,1$ ;  $M_{\max} = 3,2$ ) aj pomer medzi zvolenými odpoveďami dosiahli situácie opisujúce rôzne podoby sexuálneho nátlaku (Graf 18).

Miera súhlasu s tým, že sú dané situácie obťažujúce, má pri nevyžiadanej sexuálnej pozornosti väčšiu variabilitu medzi jednotlivými položkami (priemerná hodnota  $M_{\min} = 2,7$ ;  $M_{\max} = 3,0$ ) a aj štruktúrou odpovedí (napr. podielom krajných pólov odpovedí - rozhodne súhlasím a rozhodne nesúhlasím). Najmenšiu rozhodnosť v zaradení situácie medzi obťažujúce prejavili v súvislosti so situáciou *Nieкто z personálu Vás pri rozhovore chytí okolo pása, aj keď nemáte blízky vzťah*, ktorá zároveň dosiahla aj najnižšiu priemernú hodnotu ( $M = 2,7$ ).

Situácie zodpovedajúce rodovo motivovanému obťažovaniu dosiahli najnižšie priemerné hodnoty a zároveň preukazujú tieto položky v rámci klastra veľkú variabilitu. Najnižšiu priemernú hodnotu dosiahli situácie opisujúce rodovo stereotypné priradenie práce: *Nadriadený/á prideliuje fyzicky náročnejšiu prácu len mužom* ( $M = 1,9$ ) a *Nadriadený/á prideliuje menej zaujímavú prácu len ženám* ( $M = 2,07$ ). Najvyššiu priemernú hodnotu dosiahla situácia opisujúca zhadzujúce komentáre voči ženám všeobecne *Poznámky o tom, že ženy sú menej schopné v niektorých profesiách* ( $M = 2,7$ ).

## Považujete nasledujúce situácie za sexuálne obťažovanie?



Graf 18 Postoje k prejavom sexuálneho obťažovania

**Pri porovnaní citlivosti žien a mužov na sexuálne obťažovanie sa preukázalo, že vo všetkých položkách sú ženy veľmi mierne kritickejšie než muži okrem položky opisujúcej rodovo podmienené pridelovanie práce voči mužom (Graf 19).** Väčšia benevolentnosť voči rodovo podmienenému pridelovaniu práce vo vzťahu k opačnému pohlaviu je medzi mužmi a ženami porovnateľná, teda ženy v menšej miere identifikujú túto prax ako obťažujúcu ak sa deje mužom, rovnako muži v menšej miere identifikujú túto prax ako obťažujúcu ak sa deje ženám. Vo vzťahu k osobám prislúchajúcim k ich rodu sú však kritickejší (Graf 19).

## Rozdiely vo vnímaní sexuálneho obťažovania medzi mužmi a ženami



Skrátené formulácie položiek

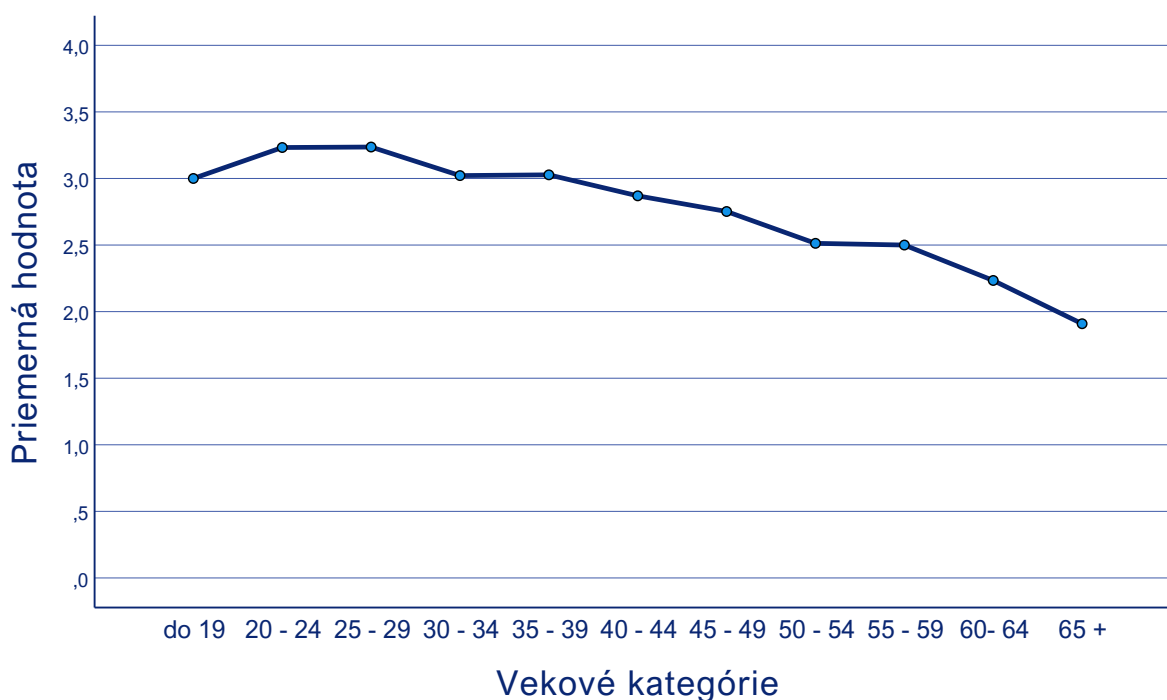
Graf 19 Rozdiely vo vnímaní sexuálneho obťažovania podľa pohlavia

**Rozdiely, do akej miery považujú muži a ženy jav za sexuálne obťažovanie, však nie sú výrazné. V položkách, v ktorých bol rozdiel štatisticky významný poukazuje vecná signifikancia na porovnateľnosť postojov (Tab. 12)**

Tabuľka 12 Porovnanie hodnôt citlivosti voči sexuálnemu obťažovaniu podľa pohlavia

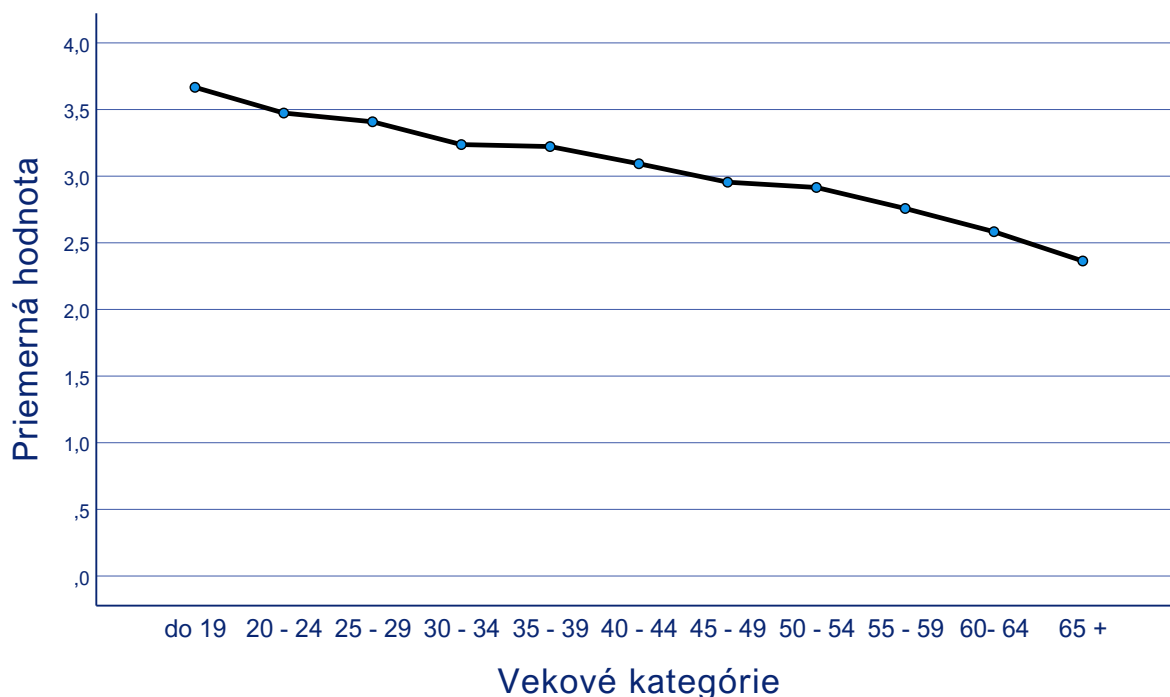
	Pohlavie	Priemerná hodnota	SD	Jednostranná signifikancia (p)	Obojstranná signifikancia (p)	Cohen d	Pearson r
Poznámky o tom, že ženy sú menej schopné v niektorých profesiách.	žena	2,8	1,3	0,001	0,002	0,228	,093
	muž	2,5	1,3	0,001	0,002		
Niektorí z personálu si uprene obzerá Váš zadok alebo inú časť tela.	žena	2,9	1,4	0	0,001	0,248	,102
	muž	2,5	1,4	0,001	0,001		
Niektorí z personálu sa k Vám pri rozhovore tlačí napriek tomu, že ustupujete, a narúša tým Váš osobný priestor.	žena	3,1	1,2	0,001	0,002	0,238	,097
	muž	2,8	1,4	0,001	0,003		

To, či danú situáciu považuje zamestnanectvo v zdravotníckom sektore za sexuálne obťažovanie, závisí od ich veku, **pričom pri väčšine situácií platí, že s rastúcim vekom sa znižuje citlivosť voči skúmaným situáciám alebo naopak, mladšia generácia zamestnancov a zamestnankyň je kritickejšia voči konaniu, ktoré má staršia generácia tendenciu viac tolerovať.** Najväčšie rozdiely boli zaznamenané medzi kategóriami do 30 rokov a nad 50 rokov. Zo situácií rodovo motivovaného obťažovania je možné pozorovať rastúcu citlivosť voči sexistickým poznámkam o schopnosti žien vykonávať niektoré profesie ( $r = 0,243^{**}$ ;  $p < 0,001$ ) alebo komentovanie sexuálneho obsahu webových stránok ( $r = 0,233^{**}$ ;  $p < 0,001$ ) a komentovanie oblečenia ako vyzývavého ( $r = 0,265^{**}$ ;  $p < 0,001$ ) (Graf 20). Menej jednoznačné rozdiely sa týkajú sexuálnych poznámok a vtipov, štatistická významnosť rozdielov sa nepreukázala pri situáciách zadávania práce na základe rodových stereotypov.



Graf 20 Vztah medzi vekom a citlivosťou voči komentovaniu oblečenia ako vyzývavého

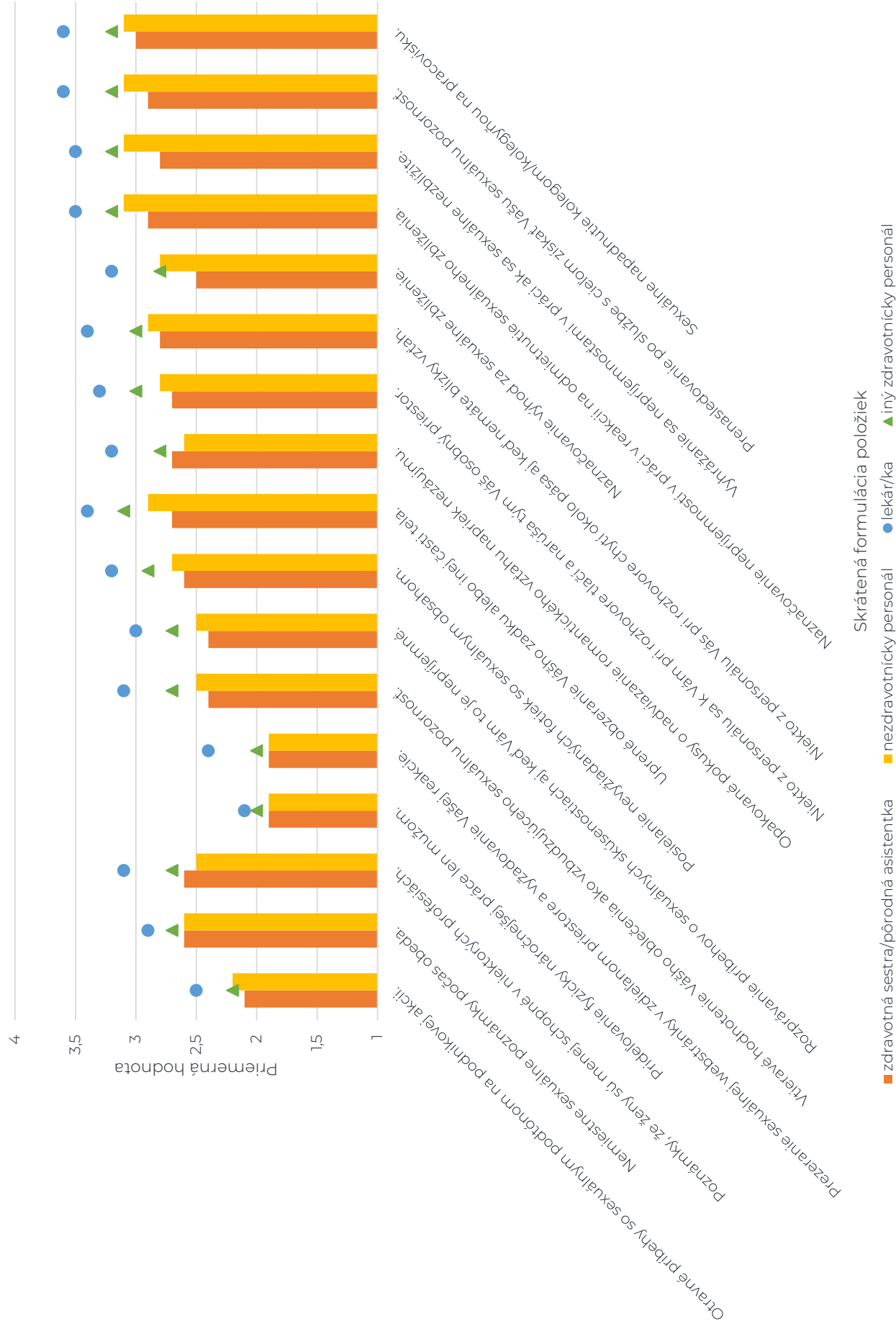
Zo situácií nevyžiadanej sexuálnej pozornosti sú najzrejmější rozdiely vo vnímaní upreného obzerania zadku alebo iných častí tela ( $r = 0,219^{**}$ ;  $p < 0,001$ ) (Graf 21), ale napríklad aj pri zasielaní nevyžiadaných fotografií ( $r = 0,228^{**}$ ;  $p < 0,001$ ) a obrázkov sexuálnej povahy či vstupovaní do osobného priestoru (tlačenie sa na druhú osobu) pri rozhovore ( $r = -0,204^{**}$ ;  $p < 0,001$ ). Aj pri situáciách sexuálneho nátlaku sú medzi vekovými kategóriami významné rozdiely vo vnímaní danej situácie ako sexuálneho obťažovania. Najvýraznejší rozdiel sme zaznamenali pri situácii *Niekoľko z personálu Vám v reakcii na odmietnutie sexuálneho zblíženia naznačoval, že sa Vám v práci nemusí dať* ( $r = -0,226^{**}$ ;  $p < 0,001$ ), ale štatisticky významné rozdiely sú aj v ďalších položkách zahŕňajúcich vyhrážanie sa, prenasledovanie či pokus o sexuálne napadnutie.



Graf 21 Vzťah medzi vekom a citlivosťou voči uprenému obzeraniu zadku alebo iných častí tela

**Rozdiely v citlivosti voči obťažujúcemu konaniu sú značné aj podľa profesijného zaraďenia. Najvyššiu vnímavosť má profesia lekár/lekárka v porovnaní s ostatnými kategóriami, pričom najvýraznejšie rozdiely sú medzi lekárskou profesiou a profesiou zdravotná sestra a pôrodná asistentka** (Graf 22). Štatistická významnosť rozdielov sa preukázala vo všetkých položkách okrem situácií opisujúcich rozprávanie vtipov, komentárov a rodovo motivovaného priradovania práce mužom. Napríklad, v prípade situácie opisujúcej chytenie okolo pása osobou, ktorá k vám nemá blízky vzťah, dosiahla lekárska profesia priemernú hodnotu  $M = 3,2$  a zároveň priemerná hodnota pri zdravotných sestrah dosiahla len  $M = 2,5$  ( $p < 0,001$ ).

## Citlivosť voči obťažovaniu podľa profesií



Graf 22 Vzťah medzi profesijným zaradením a citlivosťou voči obťažujúcemu konaniu



## ZHRNUTIE

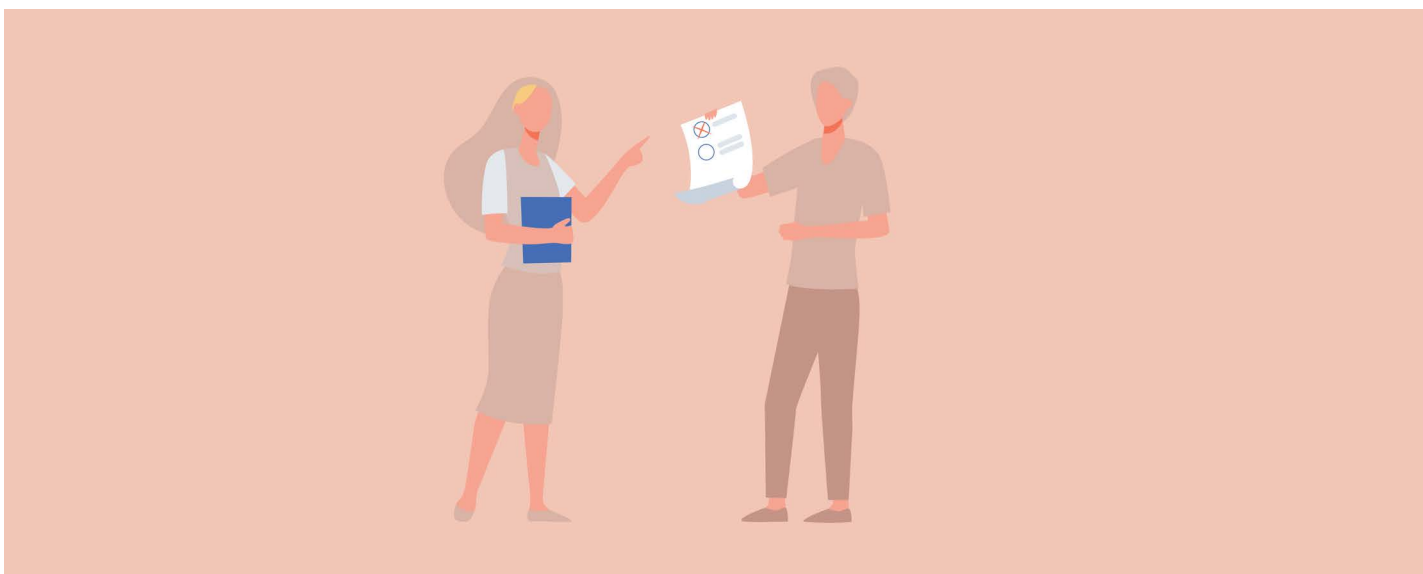
Výskum sexuálneho obťažovania na pracoviskách v zdravotníctve, ktorý sme uskutočnili v júni až októbri 2023, sledoval výskyt obťažovania v období posledných desiatich rokov, okolnosti za ktorých k nemu dochádza, využívanie mechanizmov nahlasovania na pracoviskách, povedomie o právnom rámci a dostupných prostriedkoch ochrany, ako aj citlivosť voči obťažujúcemu konaniu. Výskumný tím zozbieral 1 800 odpovedí na 38 pracoviskách v pôsobnosti Ministerstva zdravotníctva SR. Po vyčistení dát s ohľadom na reprezentatívnosť výskumného výberu boli realizované analýzy na vzorke 1 328 odpovedí.

Výskum preukázal, že **každá druhá osoba pracujúca v zdravotníctve sa v období posledných desiatich rokov stretla nielen s rodovo motivovaným obťažovaním, ale aj s neželanou sexuálnou pozornosťou**. S niektorou zo situácií sexuálneho nátlaku sa stretlo viac ako 6 % zamestnancov a zamestnankýň v zdravotníctve. Najčastejšou situáciou sú obťažujúce sexistické poznámky znevažujúce mužov alebo ženy, s ktorými sa stretlo viac ako 37 % zamestnancov a zamestnankýň. Nasledujú vtipy so sexuálnym podtextom a viac ako 31 % pracujúcich je konfrontovaných s obťažujúcim komentovaním oblečenia alebo vzhľadu a 16 % z nich sa stretlo so znevýhodňovaním v práci z dôvodu pohlavia.

Rôzne podoby neželanej sexuálnej pozornosti zažíva približne 20 % pracujúcich. Ak vychádzame z údajov o počte zamestnanectva v zdravotníckej ročenke, znamená to, že **nepríjemné vstupovanie do osobného priestoru alebo priamo obťažujúce dotýkanie a hladenie sa týka približne 8 700 pracujúcich, z toho je približne 7 500 žien. Taktiež platí, že takéto obťažovanie zažíva 70 % z nich opakovane**.

Vzhľadom na to, že sexuálny nátlak môže naplniť definíciu trestného činu sú zistenia, že sa vyskytuje na pracoviskách, i keď nie v takom rozsahu ako rodovo motivované obťažovanie, veľmi závažné. V situácii, kedy niekto otvorene ponúkal výhody za sexuálne zblíženie sa ocitlo 1 800 pracujúcich, s otvoreným vyhrázaním podmieneným sexuálnym zblížením sa stretlo 726 osôb, sexuálne násilie alebo znásilnenie v súvislosti s výkonom práce zažilo približne 500 zamestnankýň a zamestnancov.

Zistenia zároveň upozorňujú na to, že tak s rodovo motivovaným obťažovaním, ako aj s nevyžiadanou sexuálnou pozornosťou a sexuálnym nátlakom **sa stretávajú už študenti a študentky počas výkonu študentskej praxe na pracoviskách v zdravotníctve. Taktiež k nemu dochádza už počas prijímacieho konania alebo skúšobnej doby**. Výskum preukázal aj to, že obťažovanie v rôznych formách sa netýka len zdravotných sestier. **Rodovo motivovanému obťažovaniu sú štatisticky významne viac vystavené lekárske profesie**



v porovnaní so zdravotnými sestrami aj iným zdravotníckym personálom. **Nevyžiadanej sexuálnej pozornosti čelia porovnateľne lekárske profesie, zdravotne sestry a iný zdravotnícky personál**, významne menej sú obťažovaniu vystavené zamestnankyne a zamestnanci v administratíve a výskumných inštitúciách. **Sexuálnemu nátlaku sú však najviac vystavené práve zdravotné sestry**. Významne nižšia prevalencia obťažovania u nezdravotníckych profesií naznačuje, že **obťažovanie je priamo spojené s procesom poskytovania zdravotnej starostlivosti, čo podporuje aj zistenie, že výrazne častejšie sa obťažovanie odohráva priamo na pracovisku** a nie v iných (oddychových, technických) priestoroch alebo na služobných cestách.

**Kľúčovým problémom však nie je obťažovanie zo strany pacientov a pacientiek. Najčastejšími aktérmi obťažujúceho správania sú kolegovia a kolegyně v nadriadenej pracovnej pozícii** a v prípade nevyžiadanej sexuálnej pozornosti sú rovnako často aktérmi kolegovia a kolegyně na porovnateľnej pracovnej pozícii. Obťažovanie zo strany pacientov a pacientiek však nie je ani marginálnym javom a vyskytuje sa predovšetkým v podobe nevyžiadanej sexuálnej pozornosti, ale aj sexuálneho nátlaku.

Taktiež je dôležité venovať pozornosť tomu, že **rodovo motivované obťažovanie a rovnako aj neželaná sexuálna pozornosť sa významne častejšie odohrávajú v prítomnosti kolegov a kolegýň v porovnaní so situáciou bez svedkov alebo v spoločnosti pacientov a pacientok**. Časť zamestnancov a zamestnankýň takéto konanie považuje za obťažovanie (a v tomto zmysle aj odpovedali na otázky v dotazníku), no napriek tomu k nemu dochádza v spoločnosti iných kolegov. Zistenie indikuje možný vplyv sexualizovaného pracovného prostredia a normalizácie obťažujúceho správania.

Analýza dát o prevalencii poukazuje **na rastúci výskyt rodovo motivovaného obťažovania a nevyžiadanej sexuálnej pozornosti s klesajúcim vekom**. Zároveň, úzky vzťah medzi vekom bol preukázaný aj v citlivosti voči rôznym formám obťažujúceho konania. Tieto dva aspekty (nízka vnímavosť voči tomu čo je a čo nie je sexuálnym obťažovaním a nižšia prevalencia obťažujúcich situácií) sa vzájomne podporujú a posilňujú. To, že takýto vzťah nebol potvrdený v prípade sexuálnych útokov (rovnako často sú vystavené sexuálnemu nátlaku všetky vekové kategórie) indikuje, že **nižšia prevalencia môže byť následkom vyššej benevolencie voči konaniu, ktoré mladšie vekové kategórie považujú za obťažujúce**.

Okrem veku sa z hľadiska rozdielov v senzitivite voči obťažujúcemu konaniu javí ako dôležité aj profesijné zaradenie. Lekári a lekárky posudzujú ako obťažujúce správanie výrazne viac situácií než ostatné profesie. Najmenej kriticky hodnotia rôzne situácie zdravotné sestry. Zaujímavým zistením je aj to, že ženy a muži preukazujú menšiu vnímavosť voči stereotypne zadávanej práci ak sa to týka druhého pohlavia.

Alarmujúcim zistením je to, **že až 93 % osôb, ktoré malo nejakú skúsenosť s obťažujúcim správaním sa so svojou situáciou na nikoho neobrátilo**. Rozhodnutie nahlásiť či nenahlásiť nesúvisí s tým či dané osoby zažili aj nevyžiadanú sexuálnu pozornosť, pričom najčastejšie uvádzaným dôvodom nenahlasovania je tvrdenie, že danú situáciu nepovažovali za vážnu alebo si ju dokázali vyriešiť samé/i. V prípade skúsenosti so sexuálnym nátlakom bol častejšie uvádzaný dôvod, že sa obávali toho že im nikto neuverí alebo ich z danej situácie budú obviňovať. Nedostatočné nahlasovanie súvisí aj s nedostatočným povedomím o tom, že sexuálne obťažovanie je formou diskriminácie, aké povinnosti má v tejto súvislosti zamestnávateľ a aké inštitúcie môžu ponúknuť efektívnu pomoc v prípade skúsenosti so sexuálnym obťažovaním. K zvýšeniu motivácie riešiť jednotlivé prípady môže okrem zvyšovania povedomia prispieť aj zistenie, že ak sa takto zamestnanci a zamestnankyne rozhodli postupovať, mali častejšie skúsenosti s pozitívnymi dopadmi v podobe zlepšenia pracovných podmienok a vzťahov ako s negatívnymi dopadmi.

## ODPORÚČANIA

Súčasťou povinnosti dodržiavať Antidiskriminačný zákon je aj preventívna zložka prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou. Zamestnávateľa zohrávajú veľmi dôležitú úlohu práve pri nastavení účinných mechanizmov na pracovisku na prevenciu a ochranu pred sexuálnym obťažovaním. V prípade, že zamestnávateľa nemajú na pracovisku nastavené preventívne opatrenia na ochranu pred diskrimináciou, dochádza k porušovaniu povinnosti podľa § 2 ods. 3 Antidiskriminačného zákona.

Z výskumu vyplynulo zistenie, že až 93 % osôb, ktoré malo nejakú skúsenosť s obťažujúcim správaním sa so svojou skúsenosťou na nikoho neobrátili. Jednou z príčin vyššieho podielu nenahlasovania ako v reprezentatívnom výskume na populácii od 15 – 65 rokov, ktorá dosiahla 77 % (Kuruc, 2020) môže byť aj skutočnosť, že v zdravotníckych zariadeniach v súčasnosti opatrenia na ochranu pred diskrimináciou úplne absentujú alebo sú neúčinné. Cieľom tejto kapitoly je na základe zistených dát odporučiť vhodné a účinné preventívne opatrenia na pracovisku, tak aby mali zamestnávateľa splnenú zákonnú povinnosť a zamestnanci k dispozícii účinné opatrenia na ochranu pred diskrimináciou.

Úplne prvým preventívnym opatrením, ktoré nestojí zamestnávateľov takmer žiadne úsilie predstavuje nastavenie hodnôt zamestnávateľa a pracovnej klímy tak, aby deklarovali úplnú netoleranciu akýchkoľvek sexualizovaných, obťažujúcich alebo iných diskriminačných prejavov. V pracovnom prostredí, ktoré je citlivo nastavené na vnímanie sexuálneho obťažovania v kombinácii s ďalšími opatreniami na prevenciu a ochranu pred sexuálnym obťažovaním je ťažšie konať diskriminačne. Zároveň pracovné prostredie kde sa zamestnanci a zamestnankyne neobávajú potenciálneho sexuálneho obťažovania môže mať pozitívny vplyv na kvalitu pracovného výkonu zamestnancov a zamestnankýň.



### Vzdelávanie

**Vzdelávanie zamestnancov a zamestnankýň v problematike sexuálneho obťažovania je kľúčové nielen pre identifikovanie obťažujúceho konania, ale aj pre informovanie zamestnancov a zamestnankyne akým spôsobom je možné obťažujúce konanie na pracovisku riešiť.** Tak ako vyplynulo z výskumu, viacero zamestnancov a zamestnankýň má tendenciu svoje skúsenosti zľahčovať a nepripisovať im taký význam aby dané konanie riešili. Výsledky výskumu nám tiež indikujú, že obťažované osoby často nevedia, že sexuálne obťažovanie je protiprávne konanie a forma diskriminácie. Zároveň, respondenti a respondentky častokrát ako sexuálne obťažovanie vnímajú iba konanie, ktoré spadá pod sexualizované násilie, o čom svedčí aj skutočnosť, že najviac z nich by definíciu sexuálneho obťažovania hľadalo v Trestnom zákone. Ďalej z výskumu vyplynulo, že primárnym zdrojom informácií o sexuálnom obťažovaní nie sú zamestnávateľa ale informácie si prevažne zisťujú z médií.

Pri nastavení vzdelávania tak, aby sa zamestnanci a zamestnankyne dostali ku všetkým informáciám o problematike sexuálneho obťažovania odporúčame zamestnávateľom, aby medzi jeho obsah zaradili najmä informácie o právnej úprave sexuálneho obťažovania, dopadoch na obe sexuálneho obťažovania a právnych prostriedkoch ochrany pred sexuálnym obťažovaním. Významne dôležité je, aby všetci zamestnanci a zamestnankyne mali v rámci vzdelávania, ale aj kedykoľvek keď to potrebujú, prístup k informáciám o mechanizmoch zamestnávateľa, ktoré

na pracovisku existujú na ochranu pred sexuálnym obťažovaním. Tak ako uvádza Inštitút pre výskum práce a rodiny „aj keď zamestnanci a zamestnankyne vedia pomenovať, že sa v ich organizácii deje sexuálne obťažovanie, nebudú sa naň na pracovisku sťažovať, pokiaľ nemajú dostatok informácií o tom, na koho sa môžu obrátiť, aké postupy musia nasledovať a ako bude prebiehať proces formálnej či neformálnej sťažnosti. O tomto všetkom je nutné ich informovať počas vzdelávania.“<sup>28</sup>

Zamestnávateľ by mal vzdelávanie smerovať na všetkých zamestnancov a zamestnankyne. Vzhľadom na to, že k sexuálnemu obťažovaniu často dochádza z pozície nadriadeného zamestnanca alebo zamestnankyne v rámci mocenskej nerovnováhy, má významnú úlohu vzdelávanie vedúcich a personálnych zamestnancov a zamestnankýň. Títo zamestnanci a zamestnankyne sú častokrát aj osoby, ktoré sú oprávnené prijať opatrenia voči obťažujúcim osobám.



## **Nahlasovanie a riešenie prípadov sexuálneho obťažovania**

Sexuálne obťažovanie predstavuje jednu z najmenej nahlasovaných foriem diskriminácie o čom svedčia aj výsledky tohto výskumu. **Na zabezpečenie efektívnej ochrany pred sexuálnym obťažovaním na pracovisku odporúčame aby zamestnávateľia zaviedli mechanizmus nahlasovania a riešenia prípadov sexuálneho obťažovania.** Pritom nestačí aby mal zamestnávateľ iba formálne nastavené mechanizmy na predchádzanie diskriminácii, ale aby tieto mechanizmy mohli obeť diskriminácie aj efektívne využiť a zamestnávateľ prípady sexuálneho obťažovania riadne prešetril.<sup>29</sup>

Pre zvýšenie dôvery zamestnancov a zamestnankýň aby sa s riešením prípadu obrátili na zamestnávateľa je podstatné nastavenie dôverného nahlasovania prípadov sexuálneho obťažovania. Pri prešetrovaní prípadu sexuálneho obťažovania je nevyhnutné aby sa zamestnanci prešetrujúci daný prípad vyhli bagatelizácii a zľahčovaniu prípadu a prešetrili ho s náležitou zodpovednosťou. To znamená aby sa začali podnetom zaoberať bezodkladne po jeho prijatí, získali si všetky potrebné dôkazy na zistenie sexuálneho obťažovania na pracovisku, počas celého procesu zabezpečovali ochranu osoby, ktorá konanie nahlásila a bezodkladne osobu upovedomili o vybavení podnetu a prípadných prijatých sankciách voči obťažovateľovi. Osoby zodpovedné za prešetrovanie podnetov sexuálneho obťažovania na pracovisku, by mali byť na preverovanie podnetov a komunikáciu s osobami nahlasujúcimi sexuálne obťažovanie osobitne vyškolení.

Príkladom dobrej praxe pri pomoci s nahlásením prípadov sexuálneho obťažovania je určenie viacerých dôverných osôb, ktoré pomôžu osobe dôverne prekonzultovať a nahlásiť prípad sexuálneho obťažovania prípadne odporučiť psychologickú alebo inú pomoc akú obťažovaná osoba potrebuje.

28 VALKOVIČOVÁ V., KARKOŠOVÁ S., MUSILOVÁ M. Pracovisko bez sexuálneho obťažovania - ako na to? Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2023. ISBN: 978-80-7138-182-2, s. 37, dostupné online: <https://ivpr.gov.sk/pracovisko-bez-sexualneho-obtazovania-ako-na-to-veronika-valkovicova-slavka-karkoskova-magdalena-musilova-2023>

29 Uvedené akcentoval aj Európsky súd pre ľudské práva v rozsudku vo veci C. proti Rumunsku, zo dňa 30. augusta 2022, sťažnosť č.: 47358/20, ktorý sa týkal systému ochrany pred sexuálnym obťažovaním na pracovisku u verejného zamestnávateľa. Dostupné na: <https://bit.ly/4a5eRlb>



## Sankčné mechanizmy v prípadoch obťažovania

Nevyhnutnou zložkou riadneho prešetrenia podnetov je prijatie negatívnych pracovnoprávných úkonov voči zamestnancovi - obťažovateľovi. Práve sankcionovanie obťažujúcich priamo zamestnávateľom môže predstavovať najúčinnější nástroj ochrany pred diskrimináciou na pracovisku. Zároveň to môže najviac napomôcť vzbudeniu dôvery obťažovaných osôb prípady sexuálneho obťažovania na pracovisku nahlasovať.

Dôrazne neodporúčame zamestnávateľom riešiť závažné sexuálne obťažovanie na pracovisku preradením osoby obťažovateľa na iné pracovisko alebo oddelenie. Zdanlivo tým môže dôjsť k vyriešeniu individuálneho prípadu, avšak konaním obťažovateľa môže byť následne ohrozený personál na inom pracovisku alebo oddelení.

Rovnako nie je vhodným riešením preradiť na iné pracovisko osobu, ktorá sexuálne obťažovanie nahlásila. Pokiaľ by preradením na iné pracovisko tejto osoby došlo k negatívnej zmene jej pracovných podmienok, zamestnávateľ by sa dopúšťal neoprávneného postihu, ktorý predstavuje samostatnú formu diskriminácie. Pokiaľ by preradením boli zachované rovnaké pracovné podmienky nahlásujúcej osoby samo o sebe to môže vzbudzovať dojem, že zamestnávateľ sankcionuje osobu za nahlásenie sexuálneho obťažovania a môže to pôsobiť odstrašujúco pre ďalšie nahlasovanie prípadov sexuálneho obťažovania.

Sexuálne obťažovanie na pracovisku je porušením Antidiskriminačného zákona a § 13 Zákonníka práce. Okrem toho zamestnanec/zamestnankyňa, ktorý/ktorá sexuálne obťažuje iného zamestnanca/zamestnankyňu môže porušovať aj základné povinnosti zamestnanca podľa § 81 písm. c) Zákonníka práce.<sup>30</sup> Zo samotného porušenia zákonných povinností vyplýva, že zamestnávateľ môže zamestnancovi v takom prípade uložiť závažné porušenie pracovnej disciplíny, prípadne s ním skončiť pracovnoprávny vzťah. Samotný Zákonník práce nedefinuje čo sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Krajský súd v Prešove vo svojom rozhodnutí zo dňa 13. decembra. 2022, sp. zn.: 6CoPr/2/2022 uznal, že sexuálne obťažovanie predstavuje závažné porušenie pracovnej disciplíny. Menej závažné a závažné porušenie pracovnej disciplíny býva spravidla definované v interných predpisoch zamestnávateľa, najčastejšie v pracovnom poriadku. **Pre odstránenie akejkoľvek pochybnosti odporúčame, aby zamestnávateľa priamo medzi závažné porušenie pracovnej disciplíny zaradili sexuálne obťažovanie. Rovnako dôležité je aj vymedzenie zá- kazu sexuálneho obťažovania v etickom kódexe organizácie.**

<sup>30</sup> Podľa § 81 písm. c) Zákonníka práce je zamestnanec povinný dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený.

## Zhrnutie odporúčaní k preventívnym opatreniam zamestnávateľov:

- nastavenie hodnôt zamestnávateľa a deklarovanie nulovej tolerancie akýchkoľvek sexualizovaných prejavov na pracovisku,
- vzdelávanie zamestnancov/zamestnankýň o problematike sexuálneho obťažovania,
- osobitné vzdelávanie osôb vo vedúcich pozíciách a personálneho manažmentu,
- osobitné vzdelávanie osôb zodpovedných za prešetrovanie podnetov sexuálneho obťažovania na pracovisku,
- zavedenie mechanizmu nahlasovania a riešenia prípadov sexuálneho obťažovania,
- vybavovanie podnetov sexuálneho obťažovania s náležitou zodpovednosťou,
- vyvodenie pracovnoprávnej zodpovednosti voči obťažujúcim osobám,
- vymedzenie konania vo forme sexuálneho obťažovania ako závažného porušenia pracovnej disciplíny,
- zavedenie zákazu sexuálneho obťažovania v etickom kódexe organizácie.



## ZOZNAM GRAFOV A TABULIEK

<b>Graf 1</b>	Rozloženie výberového súboru podľa pohlavia .....	<b>18</b>
<b>Graf 2</b>	Rozloženie výberového súboru podľa profesijného zaradenia .....	<b>18</b>
<b>Graf 3</b>	Prevalencia rodovo motivovaného obťažovania, neželanej sexuálnej pozornosti a sexuálneho nátlaku .....	<b>21</b>
<b>Graf 4</b>	Opakovanosť obťažujúceho konania .....	<b>22</b>
<b>Graf 5</b>	Porovnanie priemerov a konfidenčných intervalov troch druhov sexuálneho obťažujúceho konania podľa pohlavia .....	<b>23</b>
<b>Graf 6</b>	Vzťah medzi vekom a prevalenciou rodovo motivovaného obťažovania .....	<b>26</b>
<b>Graf 7</b>	Vzťah medzi vekom a prevalenciou neželaného sexuálneho nátlaku.....	<b>27</b>
<b>Graf 8</b>	Konfidenčné intervaly pre priemerné hodnoty nevyžiadanej sexuálnej pozornosti podľa aktérov obťažovania .....	<b>28</b>
<b>Graf 9</b>	Priemerné hodnoty a konfidenčné intervaly výskytu okolností sexuálneho obťažovania .....	<b>29</b>
<b>Graf 10 (a,b)</b>	Priemerné hodnoty a konfidenčné intervaly sexuálneho obťažovania podľa miesta výskytu .....	<b>30</b>
<b>Graf 11</b>	Pocit dôvery ku kolegom, poverenej osobe a priamo nadriadenej osobe .....	<b>31</b>
<b>Graf 12</b>	Podiel respondentstva podľa toho na koho sa obrátili so sťažnosťou v prípade sexuálneho obťažovania.....	<b>31</b>
<b>Graf 13</b>	Dôvody nenahlásovania prípadov sexuálneho obťažovania .....	<b>32</b>
<b>Graf 14</b>	Dôsledky nahlásenia prípadu sexuálneho obťažovania pocitované nahlásujúcou osobou .....	<b>33</b>
<b>Graf 15</b>	Povedomie o tom, v akom zákone je upravené sexuálne obťažovanie .....	<b>33</b>
<b>Graf 16</b>	Povedomie o inštitúciách, ktoré majú v kompetencii riešenie prípadov sexuálneho obťažovania na pracovisku .....	<b>34</b>
<b>Graf 17</b>	Zdroj informácií o právach v súvislosti so sexuálnym obťažovaním .....	<b>35</b>
<b>Graf 18</b>	Postoje k prejavom sexuálneho obťažovania.....	<b>36</b>
<b>Graf 19</b>	Rozdiely vo vnímaní sexuálneho obťažovania podľa pohlavia .....	<b>37</b>

<b>Graf 20</b>	Vzťah medzi vekom a citlivosťou voči komentovaniu oblečenia ako vyzyvavého .....	<b>38</b>
<b>Graf 21</b>	Vzťah medzi vekom a citlivosťou voči uprenému obzeraniu zadku alebo iných častí tela.....	<b>39</b>
<b>Graf 22</b>	Vzťah medzi profesijným zaradením a citlivosťou voči obťažujúcemu konaniu .....	<b>40</b>
<b>Tabuľka 1</b>	Prehľad operacionalizácie skúseností so sexuálnym obťažovaním a naplnenia skutkovej podstaty podľa platných právnych predpisov .....	<b>14</b>
<b>Tabuľka 2</b>	Percentuálne podiely zamestnanectva v priamej zdravotnej starostlivosti a úradov v základnom súbore podľa samosprávnych krajov .....	<b>16</b>
<b>Tabuľka 3</b>	Percentuálne podiely zamestnanectva v priamej zdravotnej starostlivosti a úradov vo výberovom súbore podľa samosprávnych krajov .....	<b>16</b>
<b>Tabuľka 4</b>	Percentuálne podiely zamestnancov v základnom súbore v priamej zdravotnej starostlivosti podľa funkcie.....	<b>17</b>
<b>Tabuľka 5</b>	Percentuálne podiely zamestnancov v základnom súbore podľa pohlavia (ŠÚ).....	<b>17</b>
<b>Tabuľka 6</b>	Porovnanie zastúpenia vekových kategórií v základnom a výberovom súbore .....	<b>19</b>
<b>Tabuľka 7</b>	Porovnanie prevalencie obťažujúceho správania podľa pohlavia.....	<b>23</b>
<b>Tabuľka 8</b>	Percentuálne zastúpenie mužov a žien, ktorí zažili uvedenú situáciu.....	<b>24</b>
<b>Tabuľka 9</b>	Porovnanie druhov sexuálneho obťažujúceho konania podľa profesie.....	<b>25</b>
<b>Tabuľka 10</b>	Porovnanie prevalencie obťažujúceho správania podľa typu pracoviska .....	<b>25</b>
<b>Tabuľka 11</b>	Skúsenosti s obťažovaním v jednotlivých obdobiach výkonu pracovnej činnosti.....	<b>28</b>
<b>Tabuľka 12</b>	Porovnanie hodnôt citlivosti voči sexuálnemu obťažovaniu podľa pohlavia.....	<b>38</b>



## ZOZNAM LITERATÚRY

CUENCA-PIQUERASC, FERNÁNDEZ-PRADOS JS & GONZÁLEZ-MORENO MJ. 2023. Approach to theoretical perspectives of “sexual harassment”: review and bibliometric analysis from social sciences. In: *Frontiers in Psychology* Vol. 14:1088469. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1088469.

DEBRECÉNIOVÁ, J. 2008. Antidiskriminačný zákon. Bratislava: Občan, demokracia a spoločnosť.

Rada Európy. 2018. Dohovor Rady Európy o predchádzaní násilíu na ženách a domácejmu násilíu a o boji proti nemu.

FITZGERALD, L. F., CORTINA, M. L. 2018. Sexual Harassment in work organizations: a view from the 21st century. In: COOK, S. L. & RUTHERFORD, C. B. (Eds.) *APA Handbook of the Psychology of Women: Perspectives on Women's Private and Public Lives*. Washington: American Psychological Association. ISBN: 978-1-4338-2792-1.

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. In: *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 32(2), s. 152–175.

FITZGERALD, L. F. (1996). Sexual harassment: The definition and measurement of a construct. In: M. A. Paludi (Ed.), *Ivory Power: Sexual Harassment on Campus*, 21(22), State University of New York Press, s. 24–30.

HOLUBOVÁ, B. 2007. Sexuálne a šikanózne obťažovanie žien na pracovisku – Prienik do reprezentatívnych dát, prípadové štúdie a prevencia. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny.

JOHNSON, P. A., WIDNALL, S. E., & BENYA, F. F. (Eds.). 2018. *Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine*. Washington (DC): National Academies Press (US). Dostupné na: [Download: Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine | The National Academies Press](#) KURUC, A. & VALKOVIČOVÁ, V. 2020. Čo so sexuálnym obťažovaním? Príručka pre vysoké školy. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. s. 75. Dostupné na: [https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2021/02/Co\\_so\\_sexualnym\\_obtazovanimPrirucka\\_pre\\_vysoke\\_skoly.pdf](https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2021/02/Co_so_sexualnym_obtazovanimPrirucka_pre_vysoke_skoly.pdf)

KURUC, A. & VALKOVIČOVÁ, V. 2020. Čo so sexuálnym obťažovaním? Príručka pre vysoké školy. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny.

MACKINNON, C. A. 1979. *Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination*. New Haven: Yale University Press. ISBN 978-92-871-7990-6

Smernica č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

Smernica č. 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaní.

Smernica č. 2010/41/EÚ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby.

TILL, J. F. 1980. Sexual Harassment: A Report on the Sexual Harassment of Students. Report on The National Advisory Council on Women´s Educational Programmes. New York: The National Advisory Council on Women´s Educational Programmes. s. 4 – 22. Dostupné na: Sexual Harassment: A Report on the Sexual Harassment of Students - Frank J. Till - Google Knihy.

VALKOVIČOVÁ, V., KURUC, A., ROPOVIK, I., & KARKOŠKOVÁ, S. 2021. Sexuálne obťažovanie na vysokých školách (správa z výskumu). Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. ISBN: 978-80-7138-175-4.

VALKOVIČOVÁ V., KARKOŠOVÁ S., & MUSILOVÁ M. 2023. Pracovisko bez sexuálneho obťažovania - ako na to?. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny ISBN: 978-80-7138-182-2. Dostupné online: <https://ivpr.gov.sk/pracovisko-bez-sexualneho-obtazovania-ako-na-to-veronika-valkovicova-slavka-karkoskova-magdalena-musilova-2023/>.

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

Zákon č. 308/1993 o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva.

Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zdravotnícka ročenka Slovenskej republiky (Vol. 2021/4). Bratislava: Národné centrum zdravotníckych informácií, Bratislava, 2022. Dostupné na: [https://www.nczisk.sk/Documents/rocenky/2021/Zdravotnicka\\_rocenka\\_Slovenskej\\_republiky\\_2021.pdf](https://www.nczisk.sk/Documents/rocenky/2021/Zdravotnicka_rocenka_Slovenskej_republiky_2021.pdf).

# SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE V ZDRAVOTNÍCTVE

---

Zhrňujúca správa z výskumu obťažovania,  
sexuálneho obťažovania a sexuálneho násillia  
v pracovnoprávných vzťahoch v sektore zdravotníctva

# SEXUÁLNE OBŤAŽOVANIE V ZDRAVOTNÍCTVE

---

Zhrňujúca správa z výskumu obťažovania,  
sexuálneho obťažovania a sexuálneho násillia  
v pracovnoprávnych vzťahoch v sektore zdravotníctva

ISBN: 978-80-99917-90-4