

Ako organizačná kultúra posilňuje toleranciu voči sexuálnemu obťažovaniu

(How Organizational Culture Reinforces Tolerance of Sexual Harassment)

VERONIKA VALKOVIČOVÁ,
SLÁVKA KARCOŠKOVÁ



DOI: <https://doi.org/10.31577/SN.2025.1.07> © Ústav etnológie a sociálnej antropológie SAV, v. v. i.
© 2025, Veronika Valkovičová, Slávka Karkošková. This is an open access licensed under the Creative Commons

Veronika Valkovičová, Katedra etickej a občianskej výchovy, Pedagogická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, Šoltésovej 4, 811 08 Bratislava; e-mail: veronika.valkovicova@uniba.sk

Slávka Karkošková, Katedra sociální práce, Fakulta sociálně ekonomická Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, Pasteurova 1, 400 01 Ústí nad Labem; e-mail: Slavka.Karkoskova@ujep.cz

Current literature on the prevention of sexual harassment in the workplace identifies “organizational culture” as a key factor influencing the presence and persistence of harassment in specific workplaces. This literature is often based on scholarly studies that disagree in their approaches to examining organizational culture, as both the meaning boundaries of the term and the observable manifestations of culture tend to vary. Using a reflective thematic analysis of 15 research interviews, the aim of this study is to look at the so-called “organizational tolerance of sexual harassment” in the everyday communication practices of workplaces. We view the experiences that emerge in the interviews as a practice of reinforcing meanings in organizations that lead to the normalization (or tolerance) of sexual harassment and thus to the shaping of workplace structure and the enactment of symbolic power. The study focuses on 4 dominant themes that emerge in interviews with women who have experienced sexual harassment in Slovakia. Themes such as the exercise of formal and informal authority; the presence of sexuality in organizational practices of humor and familiarity; the public nature of harassment; and the unavailability of those charged with addressing sexual harassment emerge in the interviews. These dominant themes lead us to conclude that simply stating that an organization is tolerant of sexual harassment because its male and female members hold such values is not sufficient for our understanding of the issue. Rather than the static values of individuals, the themes examined help us to view organizational culture as a communicative practice in which tolerance of sexual harassment is continually reinforced through what is said and what

is not. This approach also creates a space for organizational change that can focus on this everyday communication practice.

Key words: sexual harassment, organizational culture, workplace, organizational tolerance

How to cite: Valkovičová, V., Karkošková, S. (2025). Ako organizačná kultúra posilňuje toleranciu voči sexuálnemu obťažovaniu. *Slovenský národopis*, 73(1), 93–113.

DOI: <https://doi.org/10.31577/SN.2025.1.07>

Úvod

V roku 2016 americká Komisia pre rovnosť v zamestnaní (*U.S. Equal Employment Commission*) vydala správu pracovnej skupiny, ktorá sa venovala sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku. Správa konštatuje, že kultúra pracoviska má najzásadnejší vplyv na to, či bude sexuálne obťažovanie v organizácii pretrvávať alebo naopak, či mu bude môcť organizácia predchádzať (Feldblum, Lipnic, 2016). V roku 2019 zas Svetové ekonomické fórum na svojej webovej stránke publikovalo článok o „*troch spôsoboch, ktoré vám pomôžu zlepšiť korporátnu kultúru v časoch MeToo*“ (Rafferty, 2019). Mnohé iniciatívy z rôznych častí sveta organizované od roku 2017 pod #MeToo či s odkazom naň, poukázali nielen na rozšírenosť sexuálneho obťažovania a násilia na pracoviskách, ale zvýraznili tiež kľúčovú rolu prizeraajúcich sa (z angl. *bystanders*), či relevantnosť promptného a tzv. trauma-informovaného prístupu zo strany vedení organizácií (viď napr. Chandra, Erlingsdottir, 2020).

Organizačný kontext sexuálneho obťažovania, na ktorý tieto iniciatívy poukázali, nie je v akademickom bádani či praktickom poznaní o prevencii obťažovania neznámy. Personalistické príručky často odkazujú na organizačnú klímu alebo kultúru (viď napr. Stephens, Hallas, 2006). V praxi sa pritom nezriedka možno stretnúť s chápaním organizačnej kultúry, ako súboru formálnych noriem, ktoré možno jednoducho naprávať za pomoci reformy interných politík organizácie (napr. zmenou etického kódexu). No tí a tie, ktorí chápu organizačnú kultúru komplexnejšie, ako súbor mnohých interaktívnych atribútov organizácie, môžu zažívať frustráciu z komplexnosti týchto ekosystémov (Dominick, 2018; Dougherty, 2023). Otázka, ktorú si kladú, je nasledovná: Ako možno meniť niečo také komplexné, keď nevieme, kde sa kultúra organizácie končí a kde sa už začína kultúra nášho ekonomického segmentu, či dokonca kultúra Slovenska, ako krajiny s istou históriou, demografiou, tradíciami a zvykmi? Zisťujeme, že koncept, ktorý nám má pomôcť pri prevencii a eliminácii sexuálneho obťažovania v organizácii, celú situáciu ešte viac komplikuje svojimi nejasnými významovými hranicami.

Predchádzajúce štúdie venované sexuálnemu obťažovaniu v slovenskom prostredí pracovali primárne s kvantitatívnymi dátami. Ich záujem sa primárne sústredil na prevalenciu rôznych foriem obťažovania (viď napr. Bodnárová, Filadelfiová, Holubová, 2008; Holubová, 2007a; Valkovičová, Kuruc, Ropovik, Karkošková, 2021; Ujhá-

zyová, Michelčíková, 2023). To možno pripísať vývoju slovenskej legislatívy. Až v roku 2008 novela tzv. antidiskriminačného zákona (Zákon č. 365/2004 Z. z. – Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov) výslovne definovala sexuálne obťažovanie ako druh diskriminácie. Pritom je nutné poznamenať, že zákon kladie povinnosť prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania priamo organizácii, v ktorej sa obťažovanie deje (Debrečéniová, 2008). S ohľadom na túto skutočnosť Holubová (2007b) vo svojom kvalitatívnom výskume za pomoci prípadových štúdií odkrývala rôzne faktory, ktoré k pretrvávaniu obťažovania v organizácii prispievajú. Potreba kvalitatívnych štúdií, ktoré sa sústreďia nie na otázku či k obťažovaniu dochádza, ale prečo pretrváva (Simon, 2023), je v našom kontexte relevantná najmä s ohľadom na očakávania, aké má od zamestnávateľov antidiskriminačný zákon. No napriek rozšírenému konsenzu, že kultúra pracoviska zohráva dôležitú rolu, je pomerne málo konsenzu o tom, ako presne kultúra či jej rôzne aspekty prehľbujú toleranciu voči sexuálnemu obťažovaniu (Dougherty, Smythe, 2004).

Cieľom tejto štúdie je za pomoci 15 hĺbkových naratívnych rozhovorov (z angl. *narrative interviews*, Kvale, Brinkmann, 2009) odkrývať rôzne každodenné komunikačné praxe v organizáciách, ktoré zohrávajú rolu v tom, že sa obťažovanie deje a pretrváva. S cieľom porozumieť, ako sa formuje v organizácii tolerancia voči sexuálnemu obťažovaniu, nahliadame na organizačnú kultúru ako na súbor komunikačných praxí, v ktorých sú konkrétne významy spochybňované i upevňované (Dougherty, 2023). Za pomoci reflexívnej tematickej analýzy (Braun, Clarke, 2019; Braun, Clarke, 2021) popisujeme 4 témy, ktoré sa objavovali u viacerých participantiek výskumu. V záverečnej diskusii venujeme pozornosť tomu, ako možno organizačnú kultúru pracoviska ovplyvňovať, ak k nej pristúpime ako k súboru interakcií, v ktorých sa ustálujú významy, formuje organizačná štruktúra a upevňuje symbolická moc.

1. Je to kultúrou, hlupáci! Organizačná kultúra a jej vplyv na sexuálne obťažovanie

Sexuálne obťažovanie sa stalo aktivistickou, vedeckou a následne politickou témou v Severnej Amerike a v Európe až koncom 20. storočia. Tento koncept prešiel za posledných skoro 50 rokov dynamickým vývojom, ako v sociologickom skúmaní, tak v legislatíve, čo zásadne ovplyvňovalo tvorbu politik na jeho prevenciu a elimináciu v jednotlivých štátoch i na medzinárodnej úrovni (Rotundo, Nguyen, Sackett, 2001). Ženské a feministické organizácie v USA v 70. rokoch pomenovávali sexuálne obťažovanie ako nevítané sexuálne správanie, ktoré predstavuje formu rodového útlatku a teda z právneho hľadiska ide o prejav diskriminácie na základe pohlavia (Holubová, 2007a; Reese, Coontz, 2018). Tieto feministické perspektívy vnímali sexuálne obťažovanie ako nástroj disciplinácie žien na pracovisku i na trhu práce, a zároveň tak rozširovali obzor chápania sexuálneho obťažovania (MacKinnon, 1979). Zatiaľ

čo prvotné konceptualizácie ponímali sexuálne obťažovanie ako prax interakcie dvoch ľudí, tzv. obťažovanie *quid pro quo* („niečo za niečo“), neskoršie definície sexuálneho obťažovania, ktoré boli založené na empirickom výskume, pridali k teoretickým perspektívam aj sexuálne obťažovanie ako „vytváranie zastrašujúceho a ponižujúceho prostredia“ (Stockdale, Hope, 1997; Clarke, 2020). Toto rozšírené chápanie sexuálneho obťažovania bolo neskôr prijaté aj verejnými politikami Európskej únie a objavilo sa aj v už spomínanom slovenskom právnom rámci.

Súčasný feministický pohľad na sociálnych vedách nahliada na sexuálne obťažovanie ako na prax, ktorá na jednej strane „vyplýva z“, ale je aj „nástrojom na“ udržiavanie spoločenského poriadku, pričom tento poriadok je postavený na hierarchiách, ktoré sú spojené s rodom, sexualitou, či rasou a etnicitou (Uhde, 2006; Berger, 2021). Vera-Gray (2017) napríklad vo svojom výskume pouličného sexuálneho obťažovania ukazuje, ako jej respondentky vnímajú „obyčajnosť“ či „banálnosť“ takéhoto obťažovania, ktorá však vedie aj k ich seba-disciplinácii v tom, ako sa vo verejnom priestore správajú či ako vyzerajú (s cieľom zabrániť takémuto neželanému záujmu). Zatiaľ čo pri výskume pouličného sexuálneho obťažovania Vera-Gray poukazuje na rodový a rasový spoločenský poriadok ako na štruktúry, v ktorých sa obťažovanie odohráva a ktoré upevňuje, výskum sexuálneho obťažovania v konkrétnych organizačných podmienkach sa nevyhne otázkam o tom, ako obťažovanie vyplýva z a prispieva k normám a štruktúram samotnej organizačnej jednotky (viď napr. Dudová, Uhde, 2006).

S ohľadom na hore uvedené nie je preto prekvapujúce, že bolo sexuálne obťažujúce správanie na pracovisku v minulosti popísané z psychologickéh perspektívy ako psychologický organizačný stresor (Cantisano, Domínguez, Depolo, 2008). Táto perspektíva zdôrazňuje, že nemožno skúsenosť s obťažovaním oddeliť od organizačného kontextu, v ktorom sa deje, a teda, že je súčasťou vzťahov a komunikácie, ku ktorým v organizácii dochádza. V ostatnom čase sa v odbornej verejnosti ustálilo presvedčenie, že na výskyt a pretrvávajúce sexuálne obťažovanie v organizáciách má vplyv tzv. organizačná kultúra (Dominick, 2018). Túto perspektívu podporujú aj niektoré výskumné zistenia, ktoré sa sústreďujú na rôzne organizačné faktory. Napríklad Dougherty a Smythe (2004) píšú, že na organizačné podmienky, ako faktory sexuálneho obťažovania poukazujú rôzne žaloby voči konkrétnym organizáciám, z ktorých vyplýva, že incidenty sexuálneho obťažovania nie sú izolované, ale dejú sa v organizačnom kontexte, ktorý môžeme skúmať a pozorovať v ňom isté trendy. Iné výskumy sa už konkrétnejšie sústreďujú na komunikáciu v organizácii, ako na špecifický aspekt organizačnej kultúry. Napríklad Roscigno (2019) hovorí o tom, že dobré vzťahy medzi kolegami a kolegyňami jednoznačne znižujú šancu, že sa na pracovisku objaví diskriminácia alebo obťažovanie. To, čo tieto šance zvyšuje, sú naopak negatívne vzťahy s manažmentom.

V mnohých ohľadoch sa však vplyv organizačnej kultúry na sexuálne obťažovanie stal tautológiou, takže si naďalej vyžaduje opakované zodpovedanie otázky, čo možno považovať za organizačnú kultúru a čo už nie. Zodpovedanie tejto otázky nám môže pomôcť v skúmaní sexuálneho obťažovania z pohľadu organizačných

kultúrnych praxí, a zároveň nás môže trochu viac priblížiť k úspešnej prevencii a eliminácii sexuálneho obťažovania. Rozhodne však nejde o ľahkú úlohu. Mierzwa a Mierzwa (2020) píše, že organizačná kultúra je fenoménom, pre ktorý neexistuje zhoda v definícii a preto ho niektorí autori a autorky vyslovene odmietajú. Na druhej strane v manažérskej praxi často existuje isté intuitívne vymedzenie organizačnej kultúry. Dominick (2018) napríklad vo svojej príručke prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania hovorí, že reakcie v organizácii, ako napríklad „takto sa to u nás robí“ alebo „takto to u nás chodí“, sú jasným východiskom k poznaniu organizačnej kultúry konkrétneho pracoviska. To implikuje organizačnú kultúru ako súbor aspektov organizácie, ktoré sú často vnímané ako samozrejmé alebo voľným okom nepozorovateľné (Silver, 2003). Napríklad Nedbáľková (2023: 212) vo svojej knihe z českého prostredia *Pracovať* hovorí o pracovnej kultúre ako o „*hodnotách, normách, pravidlách a očakávaniach, ktoré nevyhnutne nemúsime vedieť presne pomenovať, no môžu mať na pracovisku efekt vytvárania strachu, či naopak vzájomnej dôvery*“.

Už v 80. rokoch však Allaire a Firsirotu (1984) varovali pred hrozbou toho, že sa z konceptu organizačnej kultúry stane vyprázdnený no všeobjímajúci koncept, ktorý bude zachytávať všetko, a zároveň nič. To však nič nemení na fakte, že sa za 40 rokov stala organizačná kultúra zaužívaným nástrojom analýzy a deskripcie a teší sa značnej rozšírenosti i v popularizačnej literatúre. V minulosti sa viacerí autori a autorky sústredili skôr na zadefinovanie týchto špecifických aspektov, či komponentov organizačnej kultúry. Jedným z takto zameraných teoretikov bol Schein (1990), ktorý ponúkol model ľadovca, pričom na rozdiel od hodnôt a základných predpokladov, boli podľa neho priamo pozorovateľné len artefakty, teda predmety a správanie. Uvažovanie o organizačnej kultúre sa ďalej v ostatnom čase sústredilo na otázky vytvárania významov a ich spoločné zdieľanie v organizácii (Weick, 1995; Silver, 2003; Tierney, Lanford, 2018). Napríklad s ohľadom na sexuálne obťažovanie v organizáciách Dougherty a Smyte (2004) tvrdia, že je nevyhnutné skúmať to, ako jednotlivci zdôvodňujú a negociujú význam správania, ktoré sa v organizácii deje. Práve na túto perspektívu nadväzuje samostatný prúd skúmania, ktorý sa sústreďuje na organizácie, ktoré sú k obťažovaniu „tolerantné“.

Za uplynulých 40 rokov sa teda postupne rozvíjali štúdie, ktoré sa špecificky sústredili na aspekty organizačnej kultúry, ktoré prispievajú k pretrvávaniu sexuálneho obťažovania. Túto oblasť akademického skúmania ovplyvnila práca Hulin, Fitzgerald a Drasgow (1996), ktoré vytvorili škálu organizačnej tolerance voči sexuálnemu obťažovaniu (tzv. OTSH – *organisational tolerance of sexual harassment*), vychádzajúcu z individuálneho prežívania organizačnej kultúry. Podľa autoriek možno OTSH merať na základe toho, ako jednotlivci vnímajú možnosti podať sťažnosť voči obťažovaniu (a potenciálnu hrozbu represie); ako organizácia pristupuje k osobám, ktoré obťažovanie páchajú (a k ich trestaniu); a to, či sú v organizácii sťažnosti voči sexuálnemu obťažovaniu brané vážne (a následne prešetované).

Od 90. rokov sa tak stretávame s potrebou skúmať aspekty organizácií, ktoré ich robia „náchylnejšími“ voči sexuálnemu obťažovaniu. Napríklad McDonald (2012) v prehľadovej štúdii sumarizuje aspekty pracoviska, ktoré podľa existujúcich výsku-

mov majú vplyv na sexuálne obťažovanie. Ide o rodovú deľbu práce, distribúciu moci na pracovisku, demografickú zraniteľnosť (napr. s ohľadom na rod, vek, sexuálnu orientáciu, či etnicitu), a v neposlednom rade menuje aj kultúru pracoviska, pod ktorou rozumie organizačnú klímu tolerujúcu sexuálne obťažovanie. Opäť sa teda stretávame s perspektívou, ktorá sa sústreďuje na významy – ako jednotlivci vnímajú organizačné politiky, praxe či procedúry? (Buchanan, Settles, Hall, O'Connor, 2014). Vytváranie významov s ohľadom na organizačnú kultúru ďalej inšpirovalo aj Ford a Ivancic (2020), ktoré vo svojom výskume využívajú rámec organizačnej tolerance voči obťažovaniu, pričom sa zameriavajú na resilienciu a na vysporadúvanie sa s obťažovaním (tzv. *coping*). Podľa nich organizačná tolerancia vplýva negatívne na schopnosť obetí obťažovania cítiť sa odolný/á voči obťažovaniu, a zároveň zvyšuje zraniteľnosť voči obťažovaniu v budúcnosti.

S cieľom vymedziť organizačnú kultúru (tolerantnú voči sexuálnemu obťažovaniu) dostatočne široko, aby boli obsiahnuté všetky faktory, no zároveň konštruktívne úzko, aby ich bolo možné poznávať a následne ovplyvňovať, vytvorila Dougherty definíciu organizačnej kultúry, ktorá je zameraná na komunikáciu, ako jej zásadný aspekt. Dougherty (2023) píše, že organizačné kultúry nie sú „veci“, ale procesy, pričom podľa nej je organizačná kultúra: *„zdieľaný komunikačný proces, prostredníctvom ktorého sa významy neustále aplikujú, vyjednávajú a odmietajú, aby sa vytvorilo stabilné komunikačné prostredie, v ktorom život organizácie časom funguje podľa vzorcov a stáva sa trvalým. Organizačné kultúry sú vždy zaťažené mocou a sú užitočné pre reprodukciu organizačných hodnôt a výsledkov“* (Dougherty, 2023: 50). Z tejto perspektívy vyplýva, že organizačné kultúry nemožno jednoducho manipulovať, no zároveň je možné ovplyvňovať komunikáciu, ktorá je ich inherentnou súčasťou, či už v podobe každodenných interakcií alebo písaných pravidiel a politik. V týchto komunikačných praxiach sa zároveň upevňujú významy, ktoré si členovia a členky organizácií osvojujú, čo im napríklad môže pomôcť pochopiť, prečo sa niektoré situácie v organizácii dejú a sú považované za „normálne“ alebo opodstatnené. Organizačná kultúra podľa autorky obsahuje rôzne druhy významov – kognitívne, emocionálne, identitárske, sociálne či významy o moci – ktoré napríklad vysvetľujú, kto si čo môže v organizácii dovoliť (Dougherty, 2023: 82).

Táto perspektíva organizačnej kultúry, ako súboru interakcií, zároveň nadväzuje na chápanie komunikácie ako sociálnej praxe v organizáciách. Nahliadanie na organizačnú kultúru z pohľadu teórie praxe (angl. *practice theory*) nám môže pomôcť pochopiť, ako dochádza k dynamike formovania organizačnej či sociálnej štruktúry s ohľadom na aktérstvo jednotlivcov (Giddens, 1984; Bourdieu, 1990, 2014). Jazyk zohráva kľúčovú úlohu aj v Giddensovom (1984) chápaní sociálneho systému, keďže podľa neho dochádza ku kodifikácii významov práve cez komunikáciu. Bourdieu (2014) zase zdôrazňuje, že spoločenské vzťahy sú symbolickými interakciami a dokonca samotná jazyková výmena nie je obyčajnou komunikáciou informácií, ale je symbolickou výmenou, v ktorej sa utvárajú vzťahy hierarchie. Z pohľadu Bourdieuovej perspektívy symbolickej moci, sociálnej praxe a jazyka je teda tiež zjavné, že má zmysel skúmať, ako sa hierarchia a útlak prejavujú cez komunikáciu.

Dougherty (2023) nás tiež nabáda, aby sme skúmali tieto komunikačné procesy a významy, ktoré sa v nich ušľachťujú a vyjednávajú, pretože tie nám pomôžu porozumieť tomu, čo je nutné v organizácii meniť, ak chceme sexuálne obťažovanie odstrániť. Autorka však tento zámer ďalej komplikuje, keď zdôrazňuje, že organizačné kultúry nefungujú vo vákuu a sú ovplyvňované väčšími systémami socio-kultúrnych významov – teda jednoducho povedané, kultúru organizácie bude vždy ovplyvňovať aj „svet tam vonku“.

Cieľom tejto štúdie je práve skúmanie komunikačných procesov, v ktorých sa vytvárajú rôzne významy, ktoré ďalej umožňujú pretrvávajúce sexuálne obťažovanie na pracoviskách. V tomto ohľade neskúmame samotné prejavy sexuálneho obťažovania ako formy (disciplinujúcej) komunikácie či interakcie, ale sústreďujeme sa na to, ako je v každodenných interakciách na pracovisku sexuálne obťažovanie normalizované a vytvára sa „tolerantná“ organizačná kultúra. Zaujímá nás, aké významy okolo sexuálneho obťažovania sú našim participantkám v organizácii komunikované, pričom ide o významy, ktoré formujú akceptovateľné vzorce správania v organizácii a zároveň disciplinujú participantky, aby tieto vzorce nenarúšali. Na tomto mieste je však nutné povedať, že aj mlčanie je formou komunikácie, ktoré môže na jednej strane slúžiť ako nástroj útlaku, ktorý uplatňujú mocní, ale funguje aj ako strategická odpoveď na útlak: *„odpoveď, ktorá subjektom umožňuje vytrvať ich vlastným spôsobom, je to stratégia, ktorá uznáva, že v niektorých podmienkach nie je možnosť prejavu sa posilňujúca a už vôbec nie rozumná“* (Ahmed, 2010: xvi). Naším cieľom je odmietnuť jednoduché konštatovanie *„It is the culture, stupid!“* (Je to kultúrou, hlupáci!), a namiesto toho ukázať špecifické praxe prenosu významov, ktoré tento komplikovaný koncept organizačnej kultúry vyplňujú.

2. Sexuálne obťažovanie na slovenských pracoviskách

V slovenskom prostredí doposiaľ nevzniklo dostatočné množstvo kvalitatívnych štúdií, ktoré by sa zameriavali na skúsenosť so sexuálnym obťažovaním s ohľadom na organizačné podmienky. Práve kvalitatívne štúdie však pomáhajú porozumeniu sexuálneho obťažovania ako komplexnej situácie (Pryor, 1985). Jedným z aspektov, ktoré môžu odrážať od kvalitatívneho výskumu sexuálneho obťažovania, je práve značne subjektívne vnímanie tohto pojmu (Rothgerber a kol., 2020). Táto štúdia vychádza z fenomenologickej perspektívy sexuálneho obťažovania s ohľadom na skúsenosti participantiek výskumu, avšak odvoláva sa aj na definíciu obťažovania v slovenskej legislatíve a z nej vychádzajúci právny výklad. 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 zastrašujúce, ponížujúce, zneucťujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.“* Debrecéniová (2008) v komentári k antidiskriminačnému zákonu zároveň zdôrazňuje ako zásadnú charakteristiku sexuálneho obťažovania jeho sexuálnu alebo sexualizovanú povahu. Podľa nej je však ďalšou kľúčovou charakteris-

tikou neželanosť a nevítanosť tohto správania, na ktoré poukazovali všetky participantky výskumu. Nábor participantov a participantiek tak na jednej strane vychádzal z predpokladu, že budú títo muži i ženy pomenovávať isté skúsenosti otvorene ako sexuálne obťažovanie. Zároveň sme s ohľadom na predchádzajúce výskumy predpokladali, že participanti a participantky budú ako sexuálne obťažovanie vnímať hlavne fyzicky invazívnejšie sexuálne správanie (viď napr. Valkovičová a kol., 2021). Tento predpoklad sa však vo výskume nepotvrdil.

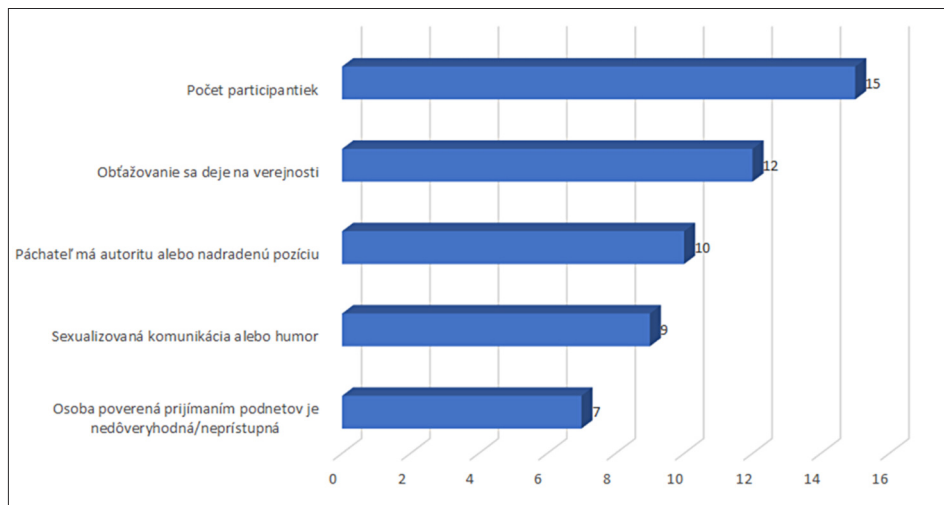
Výskumníčky hľadali respondentov a respondentky cez otvorenú výzvu organizácie na jej webovej stránke a iných online komunikačných kanáloch projektu. Táto výzva bola formulovaná rodovo vyvážená a pozývala na rozhovor ženy i mužov. Do výskumného projektu sa nakoniec zapojilo 15 žien. Na výzvu sa síce ozvalo niekoľkonásobne viac osôb, no pri následnej snahe ich kontaktovať, sa už viac neozvali. Nízky počet participantiek a participantov sa dá zdôvodniť náročnosťou témy. Často sa osoby, ktoré sexuálne obťažovanie zažili, už k týmto situáciám nechcú v spomienkach vracieť. Len časť osôb s touto skúsenosťou je následne motivovaná poskytnúť dáta do výskumu s cieľom prispieť k osvete alebo prerozprávať skúsenosť zo svojej vlastnej perspektívy (Brzuzy, Ault, Segal, 1997). Niektoré záujemkyne o participáciu boli z výskumu po úvodnej konzultácii vyradené, keďže podmienkou výskumu bola skúsenosť s obťažovaním v posledných 5 rokoch.

Pri úvodnej elektronickej komunikácii bol potenciálnym participantkám zaslaný informačný leták o výskume. Ten okrem názvu výskumu, jeho inštitucionálneho zastrešenia, personálneho zloženia výskumného tímu a relevantných kontaktných údajov, obsahoval aj základné vymedzenie sexuálneho obťažovania v zmysle platnej slovenskej legislatívy. Zároveň oboznamoval o celi výskumu, forme získavania údajov, spôsobe ochrany osobných údajov a o obsahu informovaného súhlasu.

Vzhľadom na časový harmonogram výskumu a aktuálne obmedzenia späté s pandémiou COVID-19, naratívne rozhovory (Kvale, Brinkmann, 2009) prebiehali online formou prostredníctvom platformy Zoom. Realizovali sa od mája 2020 do júna 2020. Informovaný súhlas bol vyjadrený ústnou formou a bol súčasťou audiozáznamu z výskumného rozhovoru. Trvanie výskumných rozhovorov sa pohybovalo v rozpätí 60-90 minút. V jednom prípade, vzhľadom na rozsiahle skúsenosti so sexuálnym obťažovaním na viacerých pracoviskách, došlo po dohode s participantkou k prerušeniu rozhovoru a k jeho pokračovaniu v ďalšom dohodnutom termíne.

Prepísané rozhovory boli plne anonymizované a preto sú mená v štúdií pseudonymami. Z 15 participantiek výskumu malo skúsenosť so sexuálnym obťažovaním vo viac ako jednom zamestnaní 7 z nich. Rozhovory s participantkami ukázali, že sa sexuálne obťažovanie objavovalo v rôznych sektoroch práce – v administratívnych profesiách, maloobchode či v gastronómii.

Táto štúdia je založená na fenomenologickom prístupe k skúmaniu sexuálneho obťažovania cez perspektívy našich výskumných partneriek. Vo výskume sme sa nevenovali osobnostným predpokladom páchania sexuálneho obťažovania, ale namiesto toho sme pozornosť sústredili na organizačné podmienky, ktoré podľa participantiek takéto správanie umožňovali. Zaujímali nás reakcie okolia a vedenia



Graf č. 1: Skúmané témy podľa počtu výskumných rozhovorov / participantiek výskumu. Zdroj: vlastné spracovanie

organizácie na sexuálne obťažovanie, ktorého boli participantky terčom a zároveň sme sa sústredili na interpretačné rámce, do ktorých participantky vsádzali bagatelizáciu od vedenia, kolegov a kolegyň. S ohľadom na nízky počet rozhovorov a charakter kvalitatívneho výskumu túto štúdiu istotne nemožno považovať za reprezentatívnu. Naším zámerom bolo primárne poukázať na potenciálne trendy a možnosti skúmania tohto fenoménu prostredníctvom kvalitatívneho výskumu.

Dáta z výskumných rozhovorov boli ďalej za pomoci kvalitatívneho softvéru MAXQDA kódované a analyzované v zmysle princípov induktívnej reflexívnej tematickej analýzy. Obe autorky kodovali všetky výskumné rozhovory samostatne a následne ich spolu porovnávali s cieľom dosiahnuť aspoň 90 % zhodu medzi kódujúcimi. Zámerom reflexívnej tematickej analýzy je vyhľadávať zdieľané významy a spoločné perspektívy. Prístup však zároveň predpokladá reflexívnosť výskumníkov a výskumníček, ktorú Braun a Clarke popisujú nasledovne: „*Reflexívne tematická analýza zachytáva prístupy, ktoré plne zahŕňajú kvalitatívne výskumné hodnoty a subjektívne zručnosti, ktoré výskumník prináša do procesu – výskumný tím nie je potrebný a dokonca ani žiaduci pre kvalitu. Analýza je situovaný interpretačný reflexívny proces, ktorý môže byť induktívny alebo teoretický/deduktívny. Kódovanie je otvorené a organické, bez použitia akéhokoľvek kódovacieho rámca. Témy by mali byť konečným „výsledkom“ kódovania údajov a iteratívneho vývoja tém*“ (Braun, Clarke, 2021: 333).

Výsledkom analýzy sú štyri dominantné témy, ktoré sa objavovali v skúsenostiach viacerých participantiek výskumu a ktoré priblížime v nasledujúcich sekciách (graf č. 1 zobrazuje v koľkých rozhovoroch s participantkami sa objavili jednotlivé témy): Vplyv formálnej a neformálnej autority; sexualita ako súčasť interakcií na pracovisku; verejný charakter sexuálneho obťažovania; a nedostupnosť osoby či oddelenia, ktoré prijíma sťažnosti o sexuálnom obťažovaní.

2.1. Formálna a neformálna autorita v organizácii

Z 15 participantiek výskumu 7 uviedlo, že osoba, ktorá ich na pracovisku obťažovala, disponovala nejakou autoritou v tomto prostredí. V organizáciách je autorita prirodzenou súčasťou dynamiky kolektívu, ktorá je zároveň komunikovaná rôznymi spôsobmi. Táto autorita môže vyplývať z relatívne vyššej pozície v organizačnej hierarchii (vo vzťahu k osobám, ktoré sú terčom obťažovania). Môže však ísť aj o autoritu neformálnu, napríklad pri zamestnancoch a zamestnankyniach, ktorí/é pôsobia na pracovisku už dlho a sú kvôli svojim skúsenostiam či znalostiam uznávaní/é. Na jednej strane môže autorita slúžiť ako nástroj, ktorý pomáha normalizovať sexuálne obťažovanie. Z rozhovorov s participantkami bolo totiž zjavné, že je voči osobám, ktoré na pracovisku disponujú značnou mocou, náročné sa na mieste ohradiť, či sa nejakým spôsobom na tieto osoby formálne sťažovať. Na druhej strane možno však na sexuálne obťažovanie nahliadať aj ako na prax upevňovania vlastnej autority v organizácii.

Patrícia napríklad opísala „kultúru mlčania“, ktorá sa v jej organizácii vyformovala ako reakcia na potrebu normalizovať sexuálne obťažovanie od služobne starších mužov vo vysokých pozíciách:

Patrícia: Ja si presne nepamätám, čo presne bola jeho funkcia, ale ona bola hrozne vysoká. Ale neviem, čo to bolo... nebol štátny tajomník, ale bol podľa mňa na nejakej vysokej funkcii.

Výskumníčka: A týmto si to [sexuálne obťažovanie] vysvetľujete? Tou vysokou funkciou?

Patrícia: Áno. Ale aj tým, že [...] kebyže sa na to niekto sťažuje, tiež na tom ministerstve nebola kultúra toho, že by sme sa takýchto ľudí zbavovali. Veď on je odborník, proste, no tak si niečo chlípne porozpráva, no. (Patrícia – 12)

Niekedy môže autorita vyplývať z toho, ako vedúci zamestnanci a zamestnankyne vnímajú normy trhu služieb. U 5 výskumných participantiek boli pôvodcami sexuálneho obťažovania klienti alebo zákazníci. Keď Katarína, ktorá pracovala v gastronomickom sektore, konfrontovala zákazníka, ktorý ju obťažoval, zákazník sa následne sťažoval majiteľovi podniku. Majiteľ jej potom vysvetlil, že na perspektíve a potrebách zákazníka záleží viac ako na tom, ako situáciu prežíva ona – zamestnankyňa:

Šéf ma samozrejme konfrontoval s tým, že akože v čom bol problém, a keď som mu to vysvetlila, tak povedal, že si nemám toto dovoľovať k zákazníkom. Teda, že náš zákazník, náš pán, a ja som si nemala čo takto dovoľovať. (Katarína – 10)

Lýdia pracovala ako brigádnica v reštaurácii, kde ju sexuálne obťažoval majiteľ podniku, starší muž. Pritom k sexuálnemu obťažovaniu na tomto pracovisku nedochádzalo len od neho, ale aj od jeho priateľov, ktorí zjavne v tomto prostredí tiež disponovali privilegiom obťažovať zamestnankyne:

[Majiteľ podniku] ešte mal potom takéto nejaké narážky a v kuse sa ma nejak dotýkal. Tiež jeho kamaráti, tak to boli nejakí právnici, policajti a takí, ktorí tam chodili a tí mali stále nejaké... [participantka sa odmlčala]. (Lýdia – 8)

V tomto ohľade môže autorita vyplývať nielen z formálnej pozície majiteľa podniku, ale môže vyplývať tiež zo spoločenského postavenia, rodových očakávaní a noriem, ktoré povyšujú v tomto prostredí starších mužov nad mladé (ešte študujúce) ženy, akou bola aj Lýdia. Viaceré participantky zároveň uvádzali vyšší vek mužov, ktorí sa obťažovania dopúšťali, ako dôvod, prečo sa obávali ohradiť, či obťažovanie nahlásiť. Ivana napríklad hovorila o svojej skúsenosti s obťažovaním takto:

Cítila som sa tak nejak čudne. Ako tým, že to bol ten šéf a my sme všetky boli ženy a to bol muž, a výrazne starší. (Ivana – 9)

Muži, ktorí sa objavovali v naratívoch participantiek výskumu, mali vďaka svojej moci na pracovisku rôzne výhody. V prípade Tatiany a Lýdie išlo o mužov, ktorí celú organizáciu vlastnili a teda tieto dve participantky počas rozhovorov zdôrazňovali bezvýhodiskovosť svojej situácie a nemožnosť obťažovanie akýmkoľvek spôsobom riešiť vo vnútri organizácie. Viaceré participantky preto aktívne volili stratégiu mlčania, ktorú im odporúčalo aj okolie. Lýdii napríklad jej priama nadriadená pravidelne opakovala, že s majiteľom nemôže nič robiť, keďže sú „všetci od neho závislí“.

Ivana, ktorá pracovala v kníhkupectve, tiež hovorila o tom, ako sa obávala voči správaniu hlavného vedúceho ohradiť, keďže nechcela prísť o svoju prácu na brigádnický úväzok. Autorita osoby, ktorá obťažuje, však môže vplývať na riešenie situácie aj inými spôsobmi. Paula, ktorá pracovala v redakcii novín, sa voči obťažovaniu od seniorneho kolegu ohradila niekoľkokrát, dokonca sa sťažovala aj šéfredaktorovi, no žiadne zmeny v správaní kolegu nenastali. O tomto staršom kolegovi a jeho pozícii v organizácii uvažovala nasledovne:

On je v takom environmente, že on sa nemusí meniť, lebo on tam má miesto stále. A ono sa vymení vlastne skorej ten junior redaktor, ako by sa menil [známy novinár]. (Paula – 6)

Tieto skúsenosti našich výskumných participantiek poukazujú na to, že samotná formálna či neformálna autorita, ktorá je prirodzene prítomná v organizáciách, nie je ako taká problémom. Sexuálne obťažovanie však môže byť nástrojom upevňovania tejto hierarchie v organizácii. Ak je sexuálne obťažovanie v organizácii zároveň ospravedlňované autoritou a vedie k obave o svoju budúcnosť v organizácii, participantky sa vedome uchylujú k mlčaniu, ako k stratégii vytrvania.

2.2. Sexualita ako súčasť interakcií na pracovisku

Súčasťou výskumných rozhovorov s 15 participantkami boli aj extenzívne diskusie o charaktere ich pracoviska, či o komunikácii medzi zamestnancami a zamestnankyňami. Päť participantiek výskumu hovorilo o tom, že je sexualita súčasťou interakcií na pracoviskách. V niektorých prípadoch participantky popisovali, ako sú témy sexuálneho života súčasťou komunikácie medzi niektorými či všetkými kolegami a kolegyňami. Napríklad Nikola počas rozhovoru vysvetľovala, ako k zdieľaniu informácií z intímneho života medzi kolegami a kolegyňami dochádza zároveň so sexuálne ladenými dotykmi. Na jednom z jej pracovísk tiež visel v kancelárii vedúceho pracovníka plagát s nahou ženou bez hlavy. Nikola to vnímala ako symbol toho, ako sú ženy a sexualita v organizácii vnímané. Zároveň môžeme tento plagát u vedúceho zamestnanca čítať ako komunikovanú normu toho, aká úroveň sexualizovanej komunikácie je v organizácii prípustná. Aneta tiež popisovala svoju skúsenosť v hotelierstve nasledovne:

[C]elkovo tá atmosféra v tej skupine, [...] bola sexistická. Aj taká veľmi... Promiskuitná. To je asi možno lepšie slovo. [V tom hoteli], keď som počula chlapa, aby rozprával o niečom inom než o sexe, tak som bola vďačná. (Aneta – 7).

Každodenná skúsenosť so sexualizovanou komunikáciou na pracovisku tak podľa týchto participantiek dotvára celkový obraz o klíme v organizácii, v ktorej dochádza k sexuálnemu obťažovaniu.

Ďalej až 8 participantiek z 15 popisovalo svoju skúsenosť so sexuálnym obťažovaním na pracovisku ako výsledok individuálneho alebo kolektívneho humoru. Participantky popisovali delegitimizáciu svojho vlastného prežívania obťažovania ako neželaného, keďže bolo často zahalené do humoru a tak situácia strácala na vážnosti. Z rozhovorov bolo tiež zjavné, že takýto typ komunikácie v organizácii nemusí prichádzať len od mužov. Ivana napríklad hovorila o tom, ako sexuálne poznámky a komentáre od seniorneho novinára v redakcii boli často kolektívne vnímané ako žartovanie prípustné na pracovisku:

Šéfredaktor [...] ten sa na tom smial ako na dobrej zábave. A v podstate tí ostatní muži väčšinou tiež. A buď to ostatní ignorovali, alebo sa na tom zasmiali, alebo to proste tak nejako vyšumelo, by som povedala. (Ivana – 9).

Soni napríklad jej kolegovia a kolegyne odporučili, aby sa na takýchto vtipoch tiež smiala s nimi. Išlo z ich strany o normalizáciu vzorcov správania v organizácii, ktoré kolegovia a kolegyne považovali za hodné udržiavania. Je možné, že kolegovia a kolegyne vnímali svoje rady ako dobre mienené, keď nabádali Soňu k tomu, aby sa z kolektívu nevyčleňovala tým, že bude tento humor odmietať. To, či sa zamestnanec alebo zamestnankyňa viditeľne bavia na vtipoch alebo nie, môže byť zároveň zásadným signálom toho, či ich kolektív prijíma. Humor zároveň Soniným námietkam

odoberal na vážnosti, čo tiež naznačovalo jej znížené šance na úspech, ak by sa dožadovala spravodlivosti.

Takýto typ humoru v organizácii môže mať však špecifickú funkciu, ak ju členovia a členky organizácie vnímajú ako prejav istej familiárnosti, blízkosti či žiadanej neformálnosti. Hovorila o tom Bianka:

Ja si myslím, že to je prejavom [...] ako keby že levelu priateľstva. [...] že vlastne tam už ako keby nie je potrebná taká vysoká úroveň profesionality. Tým, že dokážu aj o sexuálnom obťažovaní vtipkovať, tak si prejavujú možnože ako keby, blízkosť alebo... taký level akceptácie. (Bianka – 5)

No na druhej strane môže byť tento humor nástrojom, ktorý jednotlivci používajú, aby prezentovali svoju symbolickú moc či súdržnosť s vybraným kolektívom na pracovisku. Klára napríklad v práci zažila humor, pri ktorom jej spolupracovníci verbálne naznačovali sexuálne násilie voči nej. Kontext tohto humoru si vysvetľovala nasledovne:

[K]ľudne si to mohol povedať, keď som tam bola sama, ale on ešte naschvál to povie pred ďalšími desiatimi ľuďmi, chlapmi, hej, mačistami, že aby ešte bola sranda. (Klára – 2).

Práve verejný charakter takéhoto správania poukazuje na prax udomácnovania sa sexualizovanej komunikácie.

2.3. Verejný charakter sexuálneho obťažujúceho správania

Ak sa správanie, ktoré participantky výskumu pomenovávali ako sexuálne obťažovanie, dialo ako súčasť každodennej „familiárnej“ interakcie medzi zamestnancami a zamestnankyňami, môžeme očakávať, že sa značná časť týchto interakcií diala nie „za zavretými dverami“, ale za prítomnosti svedkov a svedkýň. Až 12 participantiek výskumu z 15 zažilo nejaký prejav sexuálneho obťažovania na verejnosti, resp. za prítomnosti svedkov a svedkýň. Skúsenosti, ktoré participantky popisovali ako situácie, ktoré sa diali na verejnosti, mali zväčša podobu nepríjemných komentárov a vtipov, či neželaných dotykov. V jednom z prípadov, ktoré spomínala Paula, dokonca išlo o obťažujúce správanie cez pracovný online čat, do ktorého bolo síce pripojených viacero zamestnancov a zamestnankyň, no jej kolega sa nestránil napísať inej kolegyni, že „jej dá na holú“ (Paula – 6). Viaceré incidenty, o ktorých participantky výskumu hovorili, navodzovali dojem, že osoby, ktoré sa dopúšťajú sexuálneho obťažovania, nemajú vôbec zábrany robiť to na verejnosti, pričom sa zdá, že niekedy je takéto konanie z ich strany verejné zámerne. V Paulinom prípade online četu je dokonca zjavné, že sa kolega takéhoto konania neštíti ani so zreteľom na to, že takýto písaný dôkaz o sexuálnom obťažovaní je jednoduché uchovať a následne použiť pri žalovaní zamestnávateľa.

U jednotlivých participantiek sme si zároveň všimli, že možno badať zásadné rozdiely v tom, či sa participantky na verejnosti niekto zastal, resp. zasiahol do situá-

cie, alebo nie. Ivana, ktorá tiež pracovala v redakcii novín a zažívala obťažovanie od staršieho redaktora, popísala svoju skúsenosť s reakciami okolia nasledovne:

A všetci to videli, lebo my sme mali stôl uprostred toho open space-u. Takže to videla celá športová redakcia, celá redakcia redaktorov a všetko. A nikto s tým nič neroobil. Občas sa niekto zasmial v štýle: „Aaa, hej, už zase tam slintáš na rameno mladšej.“ A to bolo všetko. (Ivana – 9)

Len 4 participantky mali podľa výskumných rozhovorov skúsenosť s tým, že by niekto zo svedkov a svedkýň obťažovania pozitívne zasahoval do situácie, napr. tým, že konfrontoval priamo na mieste osobu, ktorá obťažovala. Zvyčajne sa participantky stretávali s ignorovaním správania zo strany svedkov, odrádzaním participantky od toho, aby sa sťažovala, či dokonca s prenášaním viny za situáciu na participantku. Takáto situácia následne participantkám dávala najavo, že je sexuálne obťažovanie v organizácii členmi a členkami tolerované. To však nevyhnutne nehovorí o hodnotách týchto kolegov a kolegyň. Napríklad 6 participantiek opísalo, ako okolie mlčalo, no po incidente im niekto vyjadril podporu alebo solidaritu v súkromí. Participantky zároveň hovorili o tom, že nie vždy bolo možné predvídať, ako bude okolie reagovať a zároveň hovorili niektoré o tom, ako samé do situácií obťažovania, ktorých boli svedkyňami, nezasahovali. Príkladom je aj Patrícia, ktorá zažila a zároveň bola svedkyňou obťažovania vo verejnom sektore, pričom otvorene hovorila o šoku a neschopnosti konať priamo na mieste:

Ja som za celý ten čas nič nepovedala, len som tam stála, sa naňho dívala a nechápala som, kde som sa ocitla vlastne. A potom tohto istého človeka som videla proste sa dotýkať našej sekretárky spôsobom, ktorý ona nechcela a ona bola proste v tej dobe zadaná, mala snúbenca a ona nechcela, aby sa jej dotýkal sexuálnym spôsobom a ja som sa na to dívala, ja som ho chcela ísť zastaviť [...]. A do toho vstúpil nejaký môj kolega, ktorý mu povedal, že či sa zbláznil a nech vypadne. A teda akoby že ubránil tú sekretárku a to bolo úplne zjavné, že všetci vedia, že tento človek sa takto správa. (Patrícia – 12)

Verejný charakter obťažujúceho správania je pravdepodobne podmienený predstavou obťažujúcej osoby, že je takéto správanie na pracovisku možné. Zároveň môže táto osoba vychádzať z predpokladu, že jej správanie nebude žiadnym spôsobom formálne či neformálne sankcionované. Aj keď sa participantky v niektorých prípadoch ohradili alebo inak konfrontovali osobu, ktorá obťažovala, zriedkavo sa vyskytovalo viditeľné odsúdenie správania zo strany prizierajúcich sa. Na inom mieste sme už poukázali na to, že ak nie je konanie prizierajúcich sa kolegov a kolegyň vnímané osobou, ktorá zažíva obťažovanie, ako podporné, môže to viesť k zhoršeniu vzájomných vzťahov na pracovisku (Valkovičová a kol., 2021). V kolektívoch, kde prizierajúci sa ignorujú či legitimizujú sexuálne obťažovanie, ktorého sú svedkami, takáto prax nielen normalizuje obťažovanie v danej situácii, ale zvyšuje tiež šance, že bude

k obťažovaniu dochádzať aj v budúcnosti. Členky a členovia organizácie (i tí noví) sa totiž postupne učia, že kolektív takéto správanie na pracovisku neodsudzuje. Zároveň z pozorovania takýchto situácií členovia a členky organizácie môžu nadobudnúť presvedčenie, že nemá zmysel obťažovanie nahlásiť či sa komukoľvek sťažovať, keďže v organizácii dochádza k normalizácii takeéhoto správania. Vo viacerých prípadoch na základe vyjadrení participantiek výskumu boli dokonca nečinnými prizeračiami sa osoby, ktoré majú zo zákona povinnosť prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania – ako napr. vedúci zamestnanci a zamestnankyne. Verejný charakter obťažovania a neprítomnosť negatívnej spätnej väzby od kolegov či vedenia na toto správanie, tak eventuálne môže viesť k už spomínanému mlčaniu.

2.4. Nedostupnosť poverenej osoby pre prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania

Antidiskriminačný zákon od roku 2008 ukladá aj zamestnávateľom povinnosť vytvárať priamo na pracovisku nástroje a mechanizmy, ktoré napr. umožnia zamestnancom a zamestnankyniam sexuálne obťažovanie zamestnávateľovi nahlásiť, aby sa týmto podnetom alebo sťažnosťou mohol zaoberať (Debrecéniová, 2008). Možnosť podať sťažnosť na pracovisku sa z pohľadu tohto zákona zdá kľúčová. Preto sme s participantkami výskumu tiež hovorili o tom, ako k ich skúsenosti so sexuálnym obťažovaním pristupoval zamestnávateľ, resp. vedúci zamestnanci a zamestnankyne, či personálne oddelenia v organizáciách, kde pracovali. Nie každá participantka zamýšľala podať na svojom pracovisku sťažnosť. Zo všetkých 15 malo skúsenosť s nahlásením len 6. Často sa pri otázke prečo skúsenosť na pracovisku nenahlásili, objavovali rôzne dôvody, od snahy vysporiadať sa s tým sama neformálne, až po obavy z toho, ako kolegovia či blízki na sťažnosť zareagujú.

Jednou z kľúčových tém, ktoré sa však objavili v rozhovoroch, bola nedostupnosť inštalácie, na ktorú sa dá obrátiť. Táto nedostupnosť sa niekedy prejavovala ako fyzická neprítomnosť takeého oddelenia alebo osoby, ktorá by bola poverená touto agendou. Ivana a Lýdia pracovali v organizáciách, kde neexistovalo personálne oddelenie i preto boli presvedčené, že sa nemajú komu ísť sťažovať. V týchto organizáciách tak bola zjavná nemožnosť o svojej skúsenosti vypovedať, zamestnankyne tak mohli o tejto skúsenosti len komunikovať medzi sebou a zdôverovať sa navzájom:

Možno vo veľkých korporátoch, ktoré sídlia v Bratislave, je personálne, ktoré také veci rieši, ale v týchto malých mestách, tam nie sú nejaké opatrenia, že prídem za mojím nadriadeným a poviem mu, že „Stalo sa mi to a to“ a oni mi povedia nejaký postup, alebo že sa na to pozrú bližšie alebo aspoň vlastne povedia jemu, nech to nerobí, že to nie je príjemné [...]. (Lýdia – 8)

Vo viacerých prípadoch však participantky hovorili skôr o symbolickej neprítomnosti designovanej osoby. Išlo o prípady keď vedeli, že majú komu o obťažovaní povedať – napríklad sa mohli obrátiť na personálne oddelenie, či na vedenie. No nemali do-

statočnú dôveru v týchto ľudí, či boli presvedčené o tom, že situácia nebude vyriešená v ich prospech. Nikola a Aneta boli napríklad presvedčené, že nemá zmysel podávať sťažnosť svojim nadriadeným, ktorí participujú na sexistickom humore a bagatelizujú obťažovanie, keď sú jeho svedkami. Sára zas svoju skúsenosť popísala takto:

S nadriadenými som sa na túto tému nebavila, lebo to boli tí, ktorí sa tvárili, že tá téma vlastne neexistuje. Ani som sa necítila na to, aby som to začala ja otvárať, lebo na to treba mať veľa energie. (Sára – 3)

Viera pracovala v organizácii, kde pôsobili tzv. dôverné osoby, ktorým mala (podľa interných noriem organizácie) komunikovať svoju sťažnosť na sexuálne obťažovanie. Počas výskumného rozhovoru nám však vysvetľovala, že za touto osobou ísť nechcela. Voči dôverníkovi totiž necítila dostatočnú dôveru na to, aby obťažovanie nahlásila. Svoju skúsenosť popísala takto:

[K]eď sme tam boli prvý deň na tej prezentácii [o sexuálnom obťažovaní], tak tú prezentáciu viedol dôverník [...]. A ako bola tá prezentácia vedená dobre, ale na konci on začal hovoriť o MeToo. A on povedal, že... neviem to ako presne zopakovať, ale bolo to v takom význame, že Európanky sú múdrejšie ako Američanky, ktoré zo všetkého robia nejaké veľké haló. Takže mi to prišlo také ako hodinu rozpráva o niečom, že ako si naša spoločnosť neželá niečo takéto a potom proste celé to nejakým takýmto spôsobom zhodí. [...]. Takže, myslím si, že v prvom rade by na tej pozícii dôverníka mal byť iný človek. [...] A myslím si, že nemal by hovoriť takéto veci. [...] Lebo ak má byť ten inštitút dôverníka, tak zamestnanec má mať k nemu plnú dôveru a má čakať, že to nejakým spôsobom začne riešiť, a nie že mi tam povie niečo také, že som to len zle vnímala, alebo niečo podobné. (Viera – 1)

Sárina a Vierina skúsenosť tak poukazujú na to, že samotná prítomnosť designovanej osoby či oddelenia nemusí byť ešte dostatočnou zárukou, že sa na ne budú zamestnanci a zamestnankyne obracať. Je zjavné, že osoby, ktoré majú podnety na sexuálne obťažovanie prijímať (ako napr. už spomínaný dôverník), musia aktívne pracovať na tom, aby v zamestnancoch a zamestnankyniach vzbudzovali dostatočnú dôveru. Napríklad aj tým, že budú o sexuálnom obťažovaní hovoriť ako o relevantnom probléme. Odporúčania pre prevenciu a elimináciu sexuálneho obťažovania, ktoré vyplývajú z nášho pohľadu na organizačnú kultúru tolerujúcu sexuálne obťažovanie, však zhrnieme nižšie v diskusii.

Diskusia a závery

Zo všetkých participantiek výskumu opisovalo 13 situácie zo svojich pracovísk, o ktorých priamo hovorili ako o zľahčovaní či legitimizovaní sexuálneho obťažovania, či už zo strany vedenia organizácie, alebo od kolegov a kolegyň. V jednotlivých

naratívoch sa však ukazuje, že toto normalizovanie sa môže v každodennej praxi organizácie prejavovať rôznymi spôsobmi. Zároveň nepostačuje jednoduché hodnotenie, že organizácie sú tolerantné voči sexuálnemu obťažovaniu, keďže to vyplýva z „kolektívnych postojov“. Je zjavné, že niekedy kolegovia a kolegyne i nadriadení a nadriadené vnímajú situáciu ako problém, no sami/y volia stratégiu mlčania. Táto štúdia sa teda namiesto mapovania hodnôt či postojov jednotlivých zamestnancov a zamestnankýň, zameriava na komunikačnú prax v organizácii, v ktorých významy o sexuálnom obťažovaní kolektív produkuje, reprodukuje a spochybňuje (Dougherty, 2023). V spoločenskovednom výskume panuje už dekády potreba skúmať kultúry tolerantné voči sexuálnemu obťažovaniu (Hulin, Fitzgerald, Drasgow, 1996), no práve nejasnosť tohto konceptu vytvára buď príliš optimistické očakávania alebo hlboké frustrácie z toho, či možno kultúru na pracoviskách z tohto hľadiska vôbec meniť.

Táto štúdia pracovala s 15 naratívnymi rozhovormi žien, ktoré zažili sexuálne obťažovanie buď na jednom, alebo na viacerých pracoviskách. Z povahy reflexívnej tematickej analýzy (Braun, Clarke, 2021), ako metódy kvalitatívnej analýzy vyplýva hľadanie spoločných klastrov tém a trendov, ktoré majú následne pomôcť rozpovedať príbeh o skúmanom fenoméne. V medziach analýzy sme venovali pozornosť štyrom často sa objavujúcim témam, ktoré demonštrujú zdieľané komunikačné procesy v organizáciách. Nie je našou ambíciou tvrdiť, že práve tieto štyri témy objasňujú formovanie tolerantnej organizačnej kultúry na všetkých slovenských pracoviskách, kde dochádza k sexuálnemu obťažovaniu. Naším cieľom bolo za pomoci kvalitatívnej analýzy ukázať, ako sa kultúra pracoviska môže prejavovať v tom, čo môže a čo nemôže byť vypovedané. Štruktúru pracoviska, jeho vzťahy a normy, ale aj širšie socio-kultúrne významy, možno hľadať v komunikačnej praxi.

Praktickou otázkou teda zostáva, ako možno tieto procesy ovplyvňovať, aby organizácie dosiahli stav nulovej tolerance voči sexuálnemu obťažovaniu. Z pohľadu organizačného manažmentu je najmenším problémom fyzická nedostupnosť osôb, ktoré by sa sťažnosťami na sexuálne obťažovanie zapodievali. Z výskumu je však zjavné, že samotná prítomnosť designovanej osoby nie je ešte zárukou. Naratívne rozhovory poukázali práve na to, aké dôležité je, aby táto osoba vzbudzovala dôveru – napr. tým, že nebude sexuálne obťažovanie zľahčovať, ale bude naopak vo svojej komunikácii zdôrazňovať relevantnosť sexuálneho obťažovania ako problému.

Obťažujúce správanie, o ktorom participantky výskumu hovorili, sa častokrát dialo za prítomnosti svedkov a svedkýň. Tento verejný charakter je nielen prejavom normalizácie takéhoto správania, ale aj jej nástrojom. Ak sa sexuálne obťažovanie verejne prejavuje, malo by byť v organizácii následne aj verejne odsúdené. Aj preto programy prevencie sexuálneho obťažovania v zamestnaní či vo vysokoškolskom prostredí odporúčajú organizovanie intervenčných tréningov pre prizeraúcich sa (tzv. *bystander intervention training*) (Dominick, 2018). Tento prístup vychádza z pozitívnej perspektívy jednotlivcov, ako dobrých morálnych agentov, ktorí vnímajú sexuálne obťažovanie ako problém, sú schopní zasiahnuť, len potrebujú náležité stimuly. Efektívny tréning zameraný na prizeraúcich si preto vyžaduje nielen scitlive-

nie na sexuálne obťažovanie ako neférovú prax, ale obsahuje aj komponent uvedomenia si individuálnej zodpovednosti za zasiahnutie a osvojenie si palety vhodných foriem intervencie, z ktorých je vždy možné a žiadúce nejakú zvoliť (Keyton, Clair, Compton, Dougherty, Forbes Berthoud, Manning a kol., 2018).

V kľúčových témach sa tiež objavila rola formálnej i neformálnej autority v organizácii. Reflexia rôznych foriem autority v konkrétnej organizácii si vyžaduje prehodnotenie významu rôznych funkcií autorít či praxí, ktoré autority udržiavajú. V niektorých organizáciách môže byť snaha udržať seniorneho zamestnanca / zamestnankyňa kľúčová pre prežitie organizácie natolko, že sa zámerne prehliada jeho/jej problematické správanie, ako napr. vo vysokoškolskom prostredí (McLaughlin, Uggen, Blackstone, 2012; Johnson, Widnall, Benya, 2018). Štruktúra organizácie a závislosť na vedúcich zamestnancoch, zákazníkoch či klientoch zároveň zákonite povedie k mlčaniu ako stratégii prežitia. I preto prax prevencie a eliminácie sexuálneho obťažovania zdôrazňuje potrebu anonymných nástrojov nahlasovania podnetov o sexuálnom obťažovaní (Dominick, 2018).

Prítomnosť či rozšírenosť sexuálne ladených konverzácií na pracovisku môže napĺňať v konkrétnom prostredí rôzne funkcie. Zámerom niektorých zamestnancov a zamestnankýň môže byť snaha „spríjemňovať“ si pobyt na pracovisku či zmierňovať pracovnú záťaž. Jedným z navrhovaných opatrení pri tejto praxi je snaha o tzv. de-sexualizáciu pracoviska, teda aj zákaz prejavov sexuality a sexualizovanej komunikácie na pracovisku. Tento prístup vychádza z predpokladu, že ak je pracovisko pretkané štruktúrami moci a zamestnanci/kyne prežívajú nejaké podoby prekarity, je jednoduchšie sexualitu „nechať za dverami“ (Simon, 2023: 21). Podľa Keyton a kol. (2018) to však nie je možné, keďže ľudia sú sexuálne bytosti. Podľa autoriek tréningy venované téme sexuality či intímnych vzťahov na pracovisku obsahujú často tzv. *sex-negative* prístup (prekl.: prístup stigmatizujúci sexualitu). Namiesto takéhto prístupu by sa malo vzdelávanie sústreďovať na komplexné vnímanie a komunikovanie o „súhlase“ v medziach pracovných či priateľských vzťahov (Keyton a kol., 2018).

Grantová podpora:

Tento text bol podporený výskumným grantom č. VEGA 1/0504/22 *Nové podoby vzdelávania a zvyšovania povedomia o sexuálnom násilí a obťažovaní* na Katedre etickej a občianskej výchovy Pedagogickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave.

Dáta analyzované v tomto texte boli zhromaždené v rámci národného projektu *Prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie*, OP ĽZ NP 2018/4.1.2/01, ktorý realizoval Inštitút pre výskum práce a rodiny v Bratislave.

LITERATÚRA

- Ahmed, D. (2010). Foreword – Secrets and silence in feminist research. In: R. Ryan-Flood, R. Gill (Eds.), *Secrecy and Silence in the Research Process – Feminist reflections* (s. xvi – xxii). Routledge.
- Allaire, Y., Firsirotu, M. E. (1984). Theories of Organizational Culture. *Organization Studies*, 5(3), 193–226. <https://doi.org/10.1177/017084068400500301>
- Berger, A.-E. (2021). Subject of desire / subject of feminism: Some notes on the split subject(s) of #MeToo. In: G. Chandra, I. Erlingsdóttir (Eds.), *The Routledge Handbook of the Politics of the #Metoo Movement* (s. 55–64). Routledge.
- Bodnárová, B., Filadelfiová, J., Holubová, B. (2008). *Reprezentatívny výskum výskytu a skúseností žien s násilím páchanom na ženách (VAW) na Slovensku*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Bourdieu, P. (1990). *The Logic of Practice*. Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (2014). *Co se chce říct mluvením – Ekonomie jazykové směny*. Karolinum.
- Braun, V., Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Braun, V., Clarke, V. (2021). One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis?. *Qualitative Research in Psychology*, 18(3), 328–352. <https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1769238>
- Brzuzy, S., Ault, A., Segal, E. A. (1997). Conducting Qualitative Interviews With Women Survivors of Trauma. *Affilia*, 12(1), 76–83. <https://doi.org/10.1177/088610999701200105>
- Buchanan, N. T., Settles, I. H., Hall, A. T., O'Connor, R. C. (2014). A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the US military. *Journal of Social Issues*, 70(4), 687–702. <https://doi.org/10.1111/josi.12086>
- Cantisano, G. T., Domínguez, J. M., Depolo, M. (2008). Perceived Sexual Harassment at Work: Meta-Analysis and Structural Model of Antecedents and Consequences. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 207–218. <https://doi.org/10.1017/S113874160000425X>
- Chandra, G., Erlingsdóttir, I. (Eds.) (2020). *The Routledge Handbook of the Politics of the #MeToo Movement*. Routledge.
- Clarke, H. M. (2020). Organizational failure to ethically manage sexual harassment: Limits to #metoo. *Business Ethics – A European Review*, 29(3), 544–556. <https://doi.org/10.1111/be-er.12282>
- Debrečéniová, J. (2008). *Antidiskriminačný zákon: Komentár*. Občan, demokracia a zodpovednosť.
- Dominick, B. K. (2018). *Preventing Workplace Harassment in a #MeToo World: A Guide to Cultivating a Harassment-Free Culture*. Society for Human Resource Management.
- Dougherty, D. S. (2023). *Sexual Harassment in Organizational Culture: A Transformative Approach*. Cognella Academic Publishing.
- Dougherty, D., Smythe, M. J. (2004). Sensemaking, organizational culture, and sexual harassment. *Journal of Applied Communication Research*, 32(4), 293–317. <https://doi.org/10.1080/0090988042000275998>
- Dudová, R., Uhde, Z. (2006). Sexualizovaná realita organizací: dvojí perspektiva. In: A. Křížková, H. Maříková, Z. Uhde (Eds.), *Sexualizovaná realita pracovních vztahů – Analýza sexuálního obtěžování v České republice* (s. 51–78). Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.
- Feldblum, C. R., Lipnic, V. A., (2016, June). Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace. EEOC. <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>

- Ford, J. L., Ivancic, S. R. (2020). Surviving organizational tolerance of sexual harassment: An exploration of resilience, vulnerability, and harassment fatigue. *Journal of Applied Communication Research*, 48(2), 186–206. <https://doi.org/10.1080/00909882.2020.1739317>
- Giddens, A. (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. University of California Press.
- Holubová, B. (2007a). *Sexuálne obťažovanie na pracovisku ako forma diskriminácie a rodovo podmieneného násillia – Výsledky empirického výskumu*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Holubová, B. (2007b). *Sexuálne a šikanózne obťažovanie žien na pracovisku – Prienik do reprezentatívnych dát, prípadové štúdie a prevencia*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., Drasgow, F. (1996). Organizational Influences on Sexual Harassment. In: M. S. Stockdale (Eds.), *Sexual Harassment in the Workplace – Perspectives, Frontiers and Response Strategies* (s. 127–151). SAGE Publications.
- Johnson, P. A., Widnall, S. E., Benya, F. F. (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press.
- Keyton, J., Clair, R., Compton, C. A., Dougherty, D. S., Forbes Berthoud, D., Manning, J., Scarduzio, J. A. (2018). Addressing sexual harassment in a sexually charged national culture: A journal of applied communication research forum. *Journal of Applied Communication Research*, 46(6), 665–683. <https://doi.org/10.1080/00909882.2018.1546472>
- Kvale, S., Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. Sage.
- MacKinnon, C. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. Yale University Press.
- McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(2012), 1–17. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>
- McLaughlin, H., Uggen, C., Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *American Sociological Review*, 77(4), 625–647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- Mierzwa, D., Mierzwa, D. (2020). Organisational culture of higher education institutions in the process of implementing changes – case study. *Journal of Decision Systems*, 29(sup1), 190–203. <https://doi.org/10.1080/12460125.2020.1848377>
- Nedbálková, K. (2023). *Pracovat*. Display.
- Pryor, J. B. (1985). The Lay Person's Understanding of Sexual Harassment. *Sex Roles*, 13(5/6), 237–286. <https://doi.org/10.1007/BF00288085>
- Rafferty, B. (2019, January 7). *Three ways to improve your corporate culture in the #MeToo era*. *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/agenda/2019/01/how-improve-your-corporate-culture-metoo-era-sexual-harassment/>
- Reese, H., Coontz, S. (2018). #MeToo is Powerful But Will Fail Unless We Do More. In: *Where Freedom Starts: Sex, Power, Violence, #MeToo* (s. 19–25). Verso.
- Roscigno, V. J. (2019). Discrimination, Sexual Harassment, and the Impact of Workplace Power. *Socius*, 5. <https://doi.org/10.1177/2378023119853894>
- Rothgerber, H., Kaufling, K., Incorvati, C. G., Andrew, C. B., Farmer, A. C. (2020). Is a Reasonable Woman Different from a Reasonable Person? Gender Differences in Perceived Sexual Harassment. *Sex Roles*, 84, 208–220. <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01156-8>
- Rotundo, M., Nguyen, D. H., Sackett, P. R. (2001). A Meta-Analytic Review of Gender Dif-

- ferences in Perceptions of Sexual Harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 914–922. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.5.914>
- Schein, E. H. (1990). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Silver, H. (2003). Does a University Have a Culture? *Studies in Higher Education*, 28(2), 157–169. <https://doi.org/10.1080/0307507032000058118>
- Simon, R. M. (2023). Sexual Harassment in the Ivory Tower: Direct and Indirect Effects of Harassment Experiences on Professional Outcomes among Academic Faculty. *Journal of Women and Gender in Higher Education*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/26379112.2023.2202858>
- Stephens, T., Hallas, J. (2006). *Bullying and Sexual Harassment: A Practical Handbook*. Elsevier.
- Stockdale, M. S., Hope, K. G. (1997). Confirmatory factor analysis of U.S. Merit Systems Protection Board's survey of sexual harassment: The fit of a threefactor model. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 338–357. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1551>
- Tierney, W. G., Lanford, M. (2018). Institutional culture in higher education. In: P. N. Teixeira, J. Shin (Eds.), *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions* (s. 1–7). Springer.
- Uhde, Z. (2006). Kořeny genderové nespravedlnosti: kritický přístup. In: A. Křížková, H. Maříková, Z. Uhde (Eds.), *Sexualizovaná realita pracovních vztahů – Analýza sexuálního obtěžování v České republice* (s. 13–24). Sociologický ústav Akademie věd ČR.
- Ujházyová, M., Michelčíková, V. (2023). *Sexuálne obťažovanie v zdravotníctve. Zhrňujúca správa z výskumu obťažovania, sexuálneho obťažovania a sexuálneho násillia v pracovnoprávných vzťahoch v sektore zdravotníctva*. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.
- Valkovičová, V., Kuruc, A., Ropovik, I., Karkošková, S. (2021). *Sexuálne obťažovanie na vysokých školách – správa z výskumu*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Vera-Gray, F. (2017). *Men's Intrusion, Women's Embodiment: A critical Analysis of Street Harassment*. Routledge.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Sage.
- Zákon č. 365/2004 Z. z. Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

O AUTORKÁCH

VERONIKA VALKOVIČOVÁ (ORCID: 0000-0002-1299-9988) – pedagogička na Pedagogickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave a výskumníčka v Sociologickom ústave Slovenskej akadémie vied. Vo výskume sa venuje témam sexuálneho násillia a obťažovania na pracoviskách. Je spoluautorkou monografie *Pracovisko bez sexuálneho obťažovania – ako na to?* (2023) a príručky *Čo so sexuálnym obťažovaním? Príručka pre vysoké školy* (2023).

SLÁVKA KARKOŠKOVÁ (ORCID: 0009-0001-3786-1301) – docentka v odbore sociálna práca. Ako výskumníčka, lektorka a supervízorka sa zameriava na problematiku sexuálneho násillia a obťažovania. Ako expertka dlhodobo spolupracuje s Koordináčno-metodickým centrom pre prevenciu násillia na ženách. Je autorkou monografie *Obete sexuálneho zneužívania detí medzi nami* (2014, 2016) a spoluautorkou monografie *Pracovisko bez sexuálneho obťažovania – ako na to?* (2023).