

Barbora Holubová, Kristína Gotthardová
Central European Labour Studies Institute

Jelentés a munkahelyi szexuális zaklatásról

*Bulgáriában, Csehországban, Görögországban,
Horvátországban, Magyarországon és Szlovákiában*

Jelen kiadvány a **Report on Workplace Sexual Harassment in Bulgaria, Croatia, Czechia, Greece, Hungary and Slovakia** című angol nyelvű tanulmány fordítása – kiadta: Friedrich-Ebert-Stiftung Zagreb, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Zagreb, 2025)

Impresszum

Kiadó

Friedrich-Ebert-Stiftung
Fővám tér 2-3.
1056 Budapest

Kapcsolat

Németh Edit
Edit.Nemeth@fes.de

Fordítás

dr. Korencsy Ottó

Design/Layout

Bestias

Címlap tervezése

Bestias

A magyar változat tördelése

WellCom Stúdió

Budapest, 2025. december

© Friedrich-Ebert-Stiftung

A FES által kiadott média anyagainak kereskedelmi célú felhasználása a FES írásbeli hozzájárulása nélkül nem megengedett.

A FES kiadványai nem használhatók fel választási kampány célokra.

A Friedrich-Ebert-Stiftung további publikációi itt olvashatók:

➤ www.fes.de/publikationen

➤ <https://budapest.fes.de/publikationen.html>

Felelősségkizáró nyilatkozat:

Az adatok elemzéséért és értelmezéséért kizárólag a szerzők felelősek. Az elemzésből levont következtetések nem feltétlenül egyeznek meg a Friedrich-Ebert-Stiftung, a Közép-európai Munkaügyi Tanulmányok Intézete vagy az érintett országok nemzeti jelentéseinek szerzőinek véleményével.

Barbora Holubová, Kristína Gotthardová
Central European Labour Studies Institute

Jelentés a munkahelyi szexuális zaklatásról

*Bulgáriában, Csehországban, Horvátországban,
Görögországban, Magyarországon és Szlovákiában*

Szerzői jogok

Kristína Gotthardová (2. fejezet)
Barbora Holubová (Összes további fejezet)

Szerkesztők

Nina Holičková
Marta Kahancová
Martin Kahanec

Tartalom

Rövidítések listája	4
Szövegdobozok listája	4
Ábrák listája	5
Táblázatok listája	5
Összefoglalás	6
Bevezetés	8
A kutatás módszertana	10
1 Aktuális betekintés a szexuális zaklatás helyzetébe az Európai Unióban	12
1.1 A munkahelyi szexuális zaklatás elterjedtsége	12
1.2 A munkahelyi szexuális zaklatásról meglévő ismeretek a hat országban ...	12
2 Jogi keretek	15
2.1 A szexuális zaklatás definíciói és az ezzel összefüggő kihívások	16
2.2 Felelős intézmények	17
2.3 A munkáltató kötelezettségei	18
2.4 Áldozatvédelem	18
3 A munkahelyi szexuális zaklatás megélt tapasztalatai	20
3.1 A munkahelyi szexuális zaklatás előfordulása és jellemzői	20
3.2 A munkahelyi szexuális zaklatás észlelt formái	22
3.3 Áldozatok és elkövetők	25
3.4 A szexuális zaklatásnak való kitettség következményei	29
3.5 Az áldozatok reakciói a szexuális zaklatásra	31

3.5 Az áldozatok elégedettsége az eset(ek) kimenetelével és igényeik	35
3.7 Tudatosság és hozzáállás a meglévő szexuális zaklatás elleni védelmi intézkedésekhez	37
3.8 A jelenlegi szabályzás hatékonysága és előremutató lépések	39
4 A szakszervezetek szerepe a munkahelyi szexuális zaklatás leküzdésében ...	42
4.1 Vélemények és elvárások a szakszervezetek munkahelyi szexuális zaklatás elleni fellépéséről	42
4.2 A szakszervezetek hatékony gyakorlata az SHW elleni küzdelemben	45
4.2.1 Munkahelyi szakpolitikák és képzés	45
4.2.2 Közös nyilatkozatok	45
4.2.3 Az SHW-val foglalkozó kollektív megállapodások	47
4.2.4 Kampányok	48
4.2.5 Útmutatás	49
5 Ajánlások a hat ország tapasztalatainak összehasonlítása alapján	50
5.1 Ajánlások politikusok számára	50
5.2 Ajánlások a szakszervezetek számára	50
5.3 Ajánlások a munkáltatók számára	51
5.4 A képzést illető tanulságok	51
Hivatkozások	54
Mellékletek	55

Rövidítések listája

Rövidítés	Teljes szöveg
BG	Bulgária
CBA	Kollektív szerződés
CZ	Csehország
EL	Görögország
FG	Fókuszcsoport
HR	Horvátország
HU	Magyarország
IDI	Személyes interjú
IUF	Nemzetközi Élelmiszer-, Mezőgazdasági, Szálloda-, Étterem-, Vendéglátóipari, Dohányipari és Rokon Ágazatok Dolgozóinak Szakszervezete
NGO	Civil szervezet
PTSD	Poszttraumás stressz szindróma
SHW	Munkahelyi szexuális zaklatás
SHWS	Munkahelyi szexuális zaklatásra vonatkozó kutatás
SK	Szlovákia

Szövegdobozok listája

1. szövegdoboz: Mérföldkő jelentőségű egyezmény a munkahelyi erőszak és zaklatás kezelésére	15
2. szövegdoboz: Miért fontos a nők elleni erőszak és zaklatás kérdése a szakszervezetek számára?	44
3. szövegdoboz: Közös Kötelezettségvállalás a szexuális zaklatás megelőzéséről	46
4. szövegdoboz: Tíz dolog, amit a szakszervezetek tehetnek a zaklatás és erőszak – különösen a nőket érő munkahelyi erőszak – ellen	47

Ábrák listája

1. ábra: A szexuális zaklatás észlelt gyakorisága az adott országban és a válaszadók munkahelyén	20
2. ábra: A jelenlegi munkahelyükön közvetlen szexuális zaklatást tapasztaló válaszadók aránya, százalékban	21
3. ábra: A válaszadók jelenlegi munkahelyén tapasztalt szexuális zaklatás formái	23
4. ábra: A munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos tapasztalatok gyakorisága	24
5. ábra: Az elkövetők neme és munkahelyi szerepe szerinti megoszlása	26
6. ábra: SHW-elkövetők munkahelyi szerepük szerint	27
7. ábra: Az áldozatok által észlelt jellemzők, amelyek befolyásolhatták, hogy szexuális zaklatás célpontjává váltak	29
8. ábra: A munkahelyi szexuális zaklatásnak való kitettség pszichoszociális következményei	30
9. ábra: Az áldozatok reakciói és az SHW után történt lépések	32
10. ábra: Indokok, amiért az áldozatok nem tettek lépéseket a munkahelyi szexuális zaklatást követően	34
11. ábra: A válaszadók véleménye a munkáltatók erőfeszítéseiről és intézkedéseiről a szexuális zaklatás elleni küzdelem terén	38
12. ábra: A munkahelyi szexuális zaklatás megelőzésére, kezelésére és szankcionálására vonatkozó szabályozások ismertsége a válaszadók országában	40
13. ábra: A munkáltatók szexuális zaklatás elleni szabályozásainak típusai, amelyekről a válaszadók tudomással bírnak	40
14. ábra: Olyan körülmények, amikor a munkavállalók információt keresnek az SHW-ellenes szabályokról	41
15. ábra: A szakszervezetek szerepe a munkahelyi szexuális zaklatás kezelésében	42

Táblázatok listája

1. táblázat: Az SHW-tapasztalattal rendelkező nők aránya az elmúlt 12 hónapban (%-ban, 2021)	12
2. táblázat: Hozzáférhetőség a kutatás számára és az SHW-ról meglévő tudatosság	13
3. táblázat: Áldozatok és nem-áldozatok kor, nem, iskolai végzettség és családi állapot szerint	25
4. táblázat: Az áldozat neme az elkövető típusa szerint, százalékban (válaszok száma: = 1938)	28
5. táblázat: Az áldozatok ismerete a munkahelyi szexuális zaklatási ügyek bejelentésének következményeiről	36
6. táblázat: A válaszadók és az áldozatok igényei konkrét információkra és támogatásra szexuális zaklatásnak való kitettség esetén	38
7. táblázat: A mintavétel szerkezete országoként	55
8. táblázat: Az interjúk áttekintése	56
9. táblázat: A fókuszcsoportok áttekintése	57

Összefoglalás

A munkahelyi szexuális zaklatás (SHW) Európában széles körben elterjedt jelenség az Eurostat adatai szerint. A jelentés célja, hogy rávilágítson a SHW előfordulására hat országban (Bulgária, Csehország, Görögország, Horvátország, Magyarország és Szlovákia), bemutassa az áldozatok reakcióit, a zaklatás észlelt következményeit, valamint az SHW visszaszorítását célzó, célzott stratégiákkal kapcsolatos elvárásokat.

A jelentés 2024-ben gyűjtött eredeti empirikus adatokon alapul.

Az Eurostat adatai azt mutatják, hogy az SHW a vizsgált hat országban is széles körben elterjedt, közülük Szlovákiában a legmagasabb a zaklatást az elmúlt 12 hónapban megtapasztalt dolgozó nők aránya, meghaladva az EU 4,3%-os átlagát. A zaklatás gyakori formái közé tartozik a szóbeli zaklatás (sértő viccek, szexuális megjegyzések), a nem kívánt fizikai érintkezés (tapogatás, fogdosás), az előléptetéssel összefüggő kényszerítés, valamint a digitális zaklatás (kéretlen szexuális tartalmú üzenetek).

Az ebben a projektben gyűjtött adatok alapján a zaklatás áldozatainak körülbelül fele számolt be arról, hogy lépéseket tett, elsősorban valakivel történő konzultáció, panasz benyújtása vagy intézményekhez történő bejelentés formájában. Ugyanakkor az áldozatok egyharmada nem tett semmit, vagy bizonytalan maradt a cselekvést illetően, ami a bejelentési csatornába vetett bizalom hiányát tükrözi. Az áldozatok gyakran részesítették előnyben az informális beszélgetéseket, mivel tartottak a megtorlástól vagy az elégtelen támogatástól. Azok, akik úgy döntöttek, hogy nem jelentenek, gyakran azzal indokolták döntésüket, hogy nem hittek a hatékony intézkedésben, illetve nem bíztak a támogató rendszerekben.

A munkahelyi szexuális zaklatás következményei sokrétű hatással vannak nemcsak az áldozatokra, hanem a munkáltatóra, a szakszervezetekre és más érintettek is. A zaklatás jelentősen befolyásolja az áldozatok mentális egészségét, munkateljesítményét és karrierjük alakulását. Az áldozatok gyakran számoltak be arról, hogy nem érzik magukat biztonságban a munkahelyükön, ami a kollégák elkerüléséhez, illetve depresszióhoz és szorongáshoz vezethet. A zaklatás elszenvédeése után egyes áldozatok fontolóra vették munkahelyük elhagyását, ami magas fluktuációhoz és alacsonyabb munkahelyi termelékenységhez vezethet.

Bár mind a hat ország rendelkezik jogszabályokkal, amelyek tiltják a munkahelyi szexuális zaklatást, a jogérvényesítés továbbra is következtelen. Horvátország, Bulgária, Csehország, Görögország, Magyarország, Szlovákia elsősorban a munkajogi és polgári jogi szabályozásra támaszkodik, ami korlátozza az elkövetőkkel szembeni jogi következményeket, miközben minden ország büntetőjogi tényál-lásként kezeli a legsúlyosabb formákat, például a szexuális erőszakot és nemi erőszakot.

Az ILO 190. számú egyezményét egyedül Görögország ratifikálta, amely átfogó védelmet biztosít a munkavállalók számára. A legtöbb nemzeti jogszabályból hiányoznak a világos szankciók, a hatékony bejelentési csatornák, valamint a bejelentők megtorlás elleni védelme.

Ezen tények alapján a következő ajánlásokat tesszük:

Politikusok számára:

- A Munkaügyi Világszervezet (ILO) 190. számú, a munka világában meglévő erőszakról és zaklatásról szóló egyezményének ratifikálása és végrehajtása.
- A munkahelyi szexuális zaklatás elleni jogszabályok megerősítése egyértelmű szankciókkal az elkövetők számára és védelemmel az áldozatok részére.
- Kötelezővé kell tenni az éves képzést a munkahelyi szexuális zaklatás témájában a munkáltatók és munkavállalók számára.
- Elő kell írni átlátható bejelentési mechanizmusokat és jogi támogatást az áldozatok részére.
- Országos figyelemfelkeltő kampányokat kell indítani, hogy bátorítsák az áldozatokat a zaklatás bejelentésére.
- Fejleszteni kell az adatgyűjtést a munkahelyi szexuális zaklatás eseteiről annak érdekében, hogy nyomon lehessen követni a zaklatás alakulását.

Szakszervezetek számára:

- Támogatni kell az SHW elleni védelem beemelését a kollektív szerződésekbe a munkahelyi szabályozás megerősítése érdekében.

- Speciális egységek létrehozása a szakszervezeteken belül az áldozatok támogatására és jogi tanácsadás nyújtására.
- Az SHW-re vonatkozó panaszok és a munkáltatói válaszok nyomon követése a munkajogi előírások betartásának biztosítása érdekében
- Figyelemfelkeltő kampányok szervezése annak érdekében, hogy a szakszervezeti tagok és más munkavállalók bátrabban jelentsék a szexuális zaklatást.
- Együttműködés civil szervezetekkel és jogi szakértőkkel az SHW elleni hatékonyabb szabályozás előmozdítása érdekében.

Munkáltatók számára:

- Zéró toleranciát hirdető szabályzatok kialakítása és érvényesítése a szexuális zaklatással szemben.
- Bizalmas bejelentési rendszerek bevezetése, beleértve az anonim bejelentés lehetőségét is.
- A vezetők és a HR-szakemberek képzése traumaközpontú válaszlépésekre munkahelyi szexuális zaklatás esetén.
- Pszichológiai tanácsadás és jogi segítségnyújtás biztosítása az áldozatok számára.
- Az SHW-esetek nyomon követése és értékelése az elkövetők felelősségre vonásának biztosítása érdekében.
- Az SHW elleni védelem beépítése a kollektív szerződésekbe a munkahelyi szabályozás megerősítése céljából.

Állami hatóságok számára

A felelős hatóságoknak országos szintű, a SHW elleni képzési programokat kell indítaniuk a munkavállalók, a HR-személyzet és a vezetői csapatok számára, olyan magas kockázatú iparágakat megcélözva, mint például az egészségügy, a vendéglátás és a tömegközlekedés, melyek ágazatspecifikus szakpolitikákkal rendelkeznek. Ezen túlmenően meg kell erősíteni a munkafelügyelet, a szakszervezetek és a bűnüldöző szervek közötti koordinációt az SHW-esetek kezelésének javítása érdekében, miközben éves ellenőrzéseket kell végezni a munkahelyi szakpolitikák és a jogérvényesítési erőfeszítések terén. Ezen túlmenően biztosítani kell, hogy a szakszervezetek aktív szerepet játsszanak a munkavállalók védelmében és az SHW-esetek nyomon követésében.

A szakszervezetek szerepe és kezdeményezések a képzéshez

A szakszervezetek kulcsszerepet játszanak az SHW megelőzésében azáltal, hogy erősebb szabályozásért szállnak síkra, jobb védelmet tárgyalnak ki a kollektív szerződésekben, valamint támogatják az áldozatokat. Ennek ellenére jelenleg csak az áldozatok kis hányada jelenti az SHW-eseteket a szakszervezetüknek, ami arra utal, hogy bizalomépítő intézkedésekre van szükség. Ennek érdekében strukturált, SHW-ellenes képzési programot kell bevezetni a szakszervezeti képviselők számára, amely az alábbiakra összpontosít:

- Integrálni kell az SHW-képzést a különböző szervezeti szinteken, biztosítva, hogy a munkavállalók, vezetők és HR-szakemberek megfelelően fel legyenek készítve a zaklatás felismerésére, megelőzésére és kezelésére.
- Az SHW-képzést folyamatos, strukturált folyamattá kell tenni, nem pedig egyszeri eseményé.
- A képzést a szervezeti kultúra részévé kell tenni, a tudatosságra, megelőzésre és reagálási mechanizmusokra helyezve a hangsúlyt.
- Országos szintű erőfeszítésekre van szükség a SHW-képzések szabványosításához.

Következtetések

A munkahelyi szexuális zaklatás továbbra is mélyen gyökerező problémát jelent Bulgáriában, Csehországban, Görögországban, Horvátországban, Magyarországon és Szlovákiában, alacsony bejelentési arányokkal és elégtelen jogi érvényesítéssel. Noha a nemzetközi egyezmények irányt mutatnak a védelem javítására, a hatékony megvalósításhoz erősebb jogi kötelezettségvállalásokra és a munkáltatók elszámoltathatóságára van szükség. Ilyen körülmények között a szakszervezetek kulcsszerepet tölthetnek be: segíthetik a tudatosság növelését, valamint támogatást nyújthatnak az áldozatoknak abban, hogy bejelentést tegyenek az illetékes hatóságok felé.

Sürgős intézkedésekre van szükség annak érdekében, hogy a munkahelyek mentesek legyenek a zaklatástól, az áldozatok félelem nélkül tehessenek bejelentést, és a zaklatókat felelősségre lehessen vonni. A politikai reformok, a képzések és a végrehajtási mechanizmusok együttes alkalmazása elengedhetetlen ahhoz, hogy a régióban biztonságosabb és igazságosabb munkakörnyezet jöhessen létre.

Bevezetés

Annak ellenére, hogy az Európai Unió jogi keretrendszere határozottan tiltja a szexuális zaklatást, a tagállamokból származó kutatások következetesen rávilágítanak annak elterjedtségére és a munkavállalók jólétére és méltóságára gyakorolt súlyos hatására. Ez a jelentés a munkahelyi szexuális zaklatás által jelentett összetett kihívásokat vizsgálja, Bulgáriából, Csehországból, Horvátországból, Görögországból, Magyarországról és Szlovákiából származó új, egyedi adatok alapján. Részletesen elemzi a szakszervezetek kulcsszerepét a probléma leküzdésében, és feltárja lehetőségeiket és stratégiáikat egy valóban zaklatásmentes munkakörnyezet érdekében folytatott érdekképviselet terén.

Ez a jelentés a „Munkahelyi szexuális zaklatás” című projekt keretében készült, amelynek célja a munkahelyi szexuális zaklatás előfordulásáról és jellemzőiről meglévő ismeretek elmélyítése a hat partnerország kontextusában. A projektet a legnagyobb horvát szakszervezeti szövetség, a Horvát Független Szakszervezetek Szövetsége (SSSH), a Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) horvátországi irodája, valamint a többi érintett ország FES-irodái kezdeményezték és valósították meg a Közép-európai Munkaügyi Tanulmányok Intézetével (CELSI) való együttműködésben

A munkahelyi szexuális zaklatásra helyezett hangsúly lehetőséget ad annak vizsgálatára, hogy mely tényezők járulnak hozzá a munkavállalók kiszolgáltatottságához, valamint lehetővé teszi a munkahelyi szexuális zaklatással (SWH) kapcsolatos példamutató és hiányos nemzeti és munkaadói szintű gyakorlatok összegyűjtését. Ez a kezdeményezés rávilágít a szakszervezetek és képviselőik meglévő és jövőbeni szerepére az SWH megelőzésével, bejelentésével, kivizsgálásával és szankcionálásával kapcsolatos érdekképviseleti és szakpolitikai folyamatokban.

A projekt tevékenységeinek célja kettős: egyrészt javítani az adatok rendelkezésre állását ezen a speciális problémás területen, másrészt elemezni, hogy az egyes országokban milyen hatással vannak a különböző jogi keretek és az olyan intézmények – mint a rendőrség és az igazságszolgáltatás – „megtapasztalt gyakorlatai” a helyzet alakulására az Európai Unión belül. Ezen elemzések alapján célunk szakpolitikai ajánlások megfogalmazása, valamint egy képzéssorozat kidolgozása az üzemi tanácsok és szakszervezeti képviselők számára.

Ez a projekt a munkahelyi szexuális zaklatást az Európai Parlament és a Tanács a nők elleni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni irányelve alapján határozza meg.

Az Irányelv a szexuális zaklatást a következőképpen definiálja: „a szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, ha foglalkoztatás, foglalkozás és önálló vállalkozás során, azzal összefüggésben vagy annak körében valósul meg olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát és különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt.”¹

Ez a kutatási projekt átfogó és árnyalt elméleti keretet alkalmaz a szexuális zaklatás megértéséhez, amely a jelenség különböző megnyilvánulásait foglalja magában. A tanulmányban a szexuális zaklatásként értelmezett konkrét viselkedések operatív meghatározása és értelmezése az áldozatnak az elkövető cselekedeteiről alkotott szubjektív észlelésén alapul.

A projekt fő eredményei a nemzeti jelentések, amelyeket Bulgáriában, Csehországban, Horvátországban, Görögországban, Magyarországon és Szlovákiában készítettek a helyi kutatócsoportok a FES helyi irodáival és szakszervezeti partnerekkel együttműködésben, egységes módszertani megközelítést alkalmazva.²

A nemzeti jelentéseket már bemutatták a résztvevő országok érintettjeinek, és megvitatták azokat a 2024. novemberi, a nők elleni erőszak megszüntetésének világnapja alkalmából tartott nemzeti workshopokon. Ezek a jelentések kiemelt figyelmet kaptak a média és a politikai döntéshozók részéről is. Ez a jelentés a projektpartnerek és az egyes országok szakértői által összegyűjtött, kiválasztott kulcsfontosságú megállapításokat foglalja össze, hogy átfogó és általános képet nyújtson a szexuális zaklatás helyzetéről a vizsgált hat országban.

A tanulmány szerkezete hasonló sorrendet követ, mint a nemzeti jelentéseké. Vagyis, a módszertan és az adatgyűjtési módszerek bemutatása után összefoglaljuk a korábbi kutatások alapján rendelkezésre álló nemzeti szintű ismereteket. Ezután a munkahelyi szexuális zaklatás meg-

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0105>,

² Az összes nemzeti jelentés megtalálható itt: <https://celsi.sk/en/sexual-harassment-in-the-workplace/>; Az egyéni jelentések linkjei a Hivatkozásokban találhatóak,

előzésére, tiltására, szankcionálására és leküzdésére vonatkozó jogi kereteket vizsgáljuk meg. Emellett kitérünk a jogi és gyakorlati korlátokra is, hogy feltárjuk azokat a hiányosságokat, amelyeket orvosolni szükséges.

Ez a jelentés elsősorban olyan felmérési adatok elemzésére összpontosít, amelyek a közvélemény hozzáállását és tudatosságát, valamint a probléma kezelésére irányuló különféle stratégiákat vizsgálják hat közép-európai országban.

A jelentés jelentős része kifejezetten a munkahelyi szexuális zaklatást átélők tapasztalatainak bemutatására irányul. Ez az elemzés magában foglalja személyes történeteiket, érzelmi reakcióikat, a zaklatást követő küzdelmi mechanizmusait, a negatív élményekre adott válaszaikat, valamint azt, hogy mire lenne szükségük hasonló helyzetek esetén a jövőben.

A jelentés különös figyelmet fordít az áldozatok hangjának felerősítésére azért, hogy bemutassa az áldozatok válszain alapuló kutatási eredményeket.

Ezeket az adatokat kvalitatív interjúk révén gyűjtötték a vizsgált országokban, valamint az ott lebonyolított kérdőívek nyílt végű kérdéseiből.

Különös hangsúlyt kap a szakszervezetek szerepe a szexuális zaklatással és a munkahelyi irányelvekkel kapcsolatos szabályozások kialakításában, saját kezdeményezéseik, valamint olyan jó gyakorlatok, mint a kollektív tárgyalások, érdekvédelmi kampányok, jogszabályi fejlesztések és útmutatások nyújtásával.

Az ebből az elemzésből származó felismerések hozzájárulnak a jövőbeli szexuális zaklatás elleni képzési programok kidolgozásához.

A jelentés a nemzeti kutatócsoportok által megfogalmazott ajánlások összegzésével zárul, amelyeket a döntéshozók, szakszervezetek és munkáltatók figyelmébe ajánlanak.

Bízunk benne, hogy a jelentés legalább annyira érdekes és inspiráló lesz az Ön számára, mint amilyen az volt a kutatók és szerzők számára.

A kutatás módszertana

A projekt vegyes módszertani megközelítést alkalmazott, amely magában foglalta a szakirodalom áttekintését, egy online kutatást, félig strukturált interjúkat munkahelyi szexuális zaklatás áldozataival, valamint fókuszcsoportos megbeszéléseket az érintett szereplőkkel. A CELSI és a Horvátországi Független Szakszervezetek Szövetsége (Savez samostalnih sindikata Hrvatske – SSSH, illetve a horvát jelentés szerzője, Dijana Šobota) által kidolgozott célirányos módszertan elősegítette olyan egyedi adatok gyűjtését, amelyek az SWH-val kapcsolatos tapasztalatokra, valamint a szakszervezetek és más érintettek nézőpontjaira vonatkoztak – ideértve a megelőzés, a kivizsgálás és ezen ártalmas viselkedés megszüntetésére irányuló szakpolitikai intézkedések területeit is.

A felmérési adatokat 2024. június és szeptember³ között gyűjtötték össze hat országban, nemzeti csapatok által terjesztett, lefordított online kérdőívek segítségével. A megtisztított, végleges felmérési minta összesen 4637 válaszadót tartalmaz, akik mind 18 évesek vagy idősebbek, és a felmérés idején alkalmazásban álltak. A legnagyobb arányban képviselt korcsoportok az 50 év feletti (39,1%), illetve a 40–49 évesek (34,7%), akik együttesen a minta 72,8%-át teszik ki. A válaszadók többsége nő volt (75,1%), míg a férfiak aránya 23,2% volt. A legtöbben házasságban vagy életjárási kapcsolatban éltek (86,9%), és felsőfokú végzettséggel rendelkeztek, jellemzően alapképzésen (BA), mesterképzésen (MA/MSc) vagy doktori képzésen (PhD) szerzett végzettséggel, és ezekkel az oktatási szintekkel jelentősen felülmúlták a többi kategóriát, és a válaszadók 68,7%-át tették ki. A szakszervezeti tagságot illetően a válaszadók 60,5%-a jelezte, hogy tagja valamely szakszervezetnek. A mintavétel részletes szerkezete a Mellékletben található.

A felmérés során a nemzeti kutatócsoportok kényelmi mintavételt alkalmaztak, vagyis olyan válaszadókat vontak be, akik könnyen elérhetőek voltak a kutatók számára például a munkahelyen éppen jelen lévő munkavállalókat kérdezték meg. Bár ez a mintavételi módszer nem reprezentatív, és vannak vele járó korlátai, a begyűjtött adatok ennek ellenére értékes betekintést nyújtanak.

Az összesített felmérési minta hat ország adatait tartalmazza, amelyeket egyetlen adatállományba egyesítettek,

majd SPSS és Stata szoftverek segítségével elemezték. Az elemzésből származó válaszadói létszámok és gyakoriságok eltérhetnek a nemzeti jelentésekben szereplő eredményektől, mivel az elemzés során eltérő megközelítést és bizonyos változók újrakategorizálását alkalmazták. Jelen jelentésben az adatelemzés kizárólag a hat ország együttes eredményeinek bemutatására vonatkozik. Az egyes országokra jellemző, konkrét eredmények ebből a jelentésből nem vezethetők le. Az országonkénti részletesebb elemzésekhez ajánlott a külön-külön megjelentetett nemzeti jelentéseket tanulmányozni.

A felmérés során kétféle kérdéstípust használtunk a munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatban: egyszeres választ igénylő és többszörös választ lehetővé tevő kérdéseket. A gyakorisági adatok ennek megfelelően kerülnek bemutatásra, és minden táblázatban és ábrában külön jelölve vannak.⁴

A felmérési adatok kontextusba helyezése érdekében az elemzést kiegészítettük a nyílt végű válaszokból vagy megjegyzésekből származó kvalitatív adatokkal, amelyeket a válaszadók a kérdőívben osztottak meg. Ezek az értékes hozzászólások olykor kiegészítették a kérdőíves kérdések kvantitatív elemzéséből származó eredményeit. A nyílt végű válaszokat és megjegyzéseket érzelemalapú elemzésnek vetettük alá, és az eredményeket olyan idézetekkel illusztráltuk, amelyek jól tükrözik az általános hangulatot, amely a kvalitatív válaszokból kirajzolódott.

Az interjúkat illetően összesen 44 egyéni interjút készítettek a hat partnerországban, ezekben 40 nő és 4 férfi vett részt, akik munkahelyi szexuális zaklatást éltek át. A nemzeti csapatok és az országjelentések elemzésében részt vevő szakértők nehézségekbe ütköztek az alkalmas interjúalanyok felkutatásában, mivel az áldozatok gyakran vonakodtak megosztani traumatikus élményeiket, és bizalmatlanok voltak – még az anonimitás és bizalmas kezelés biztosítása ellenére is. A kutatócsoportok különféle megszólítási stratégiákat alkalmaztak a kihívások kezelése érdekében, például online kérdőíven keresztül, közösségi médiában és informális hálózatokon át hívták fel az érintettek figyelmét az interjúlehetőségre. Az interjúalanyok többsége 30 és 50 év közötti volt, különböző szektorokból érkeztek,

³ Az egyes országok konkrét adatgyűjtési időszaka a felmérés terjesztési stratégiáitól és az országon belüli, a felmérés terjesztésében segítő releváns szakszervezetek részvételétől függően változik. Az adatgyűjtési időszak a minta szerkezeti táblázat mellékletében található.

⁴ A többválasztós kérdések azok, amelyek lehetővé teszik a válaszadók számára, hogy több, rájuk vonatkozó választ jelöljenek meg, ami megfelel a válaszadók sokrétű helyzetének vagy tapasztalatainak.

és jellemzően nem voltak szakszervezeti tagok. A nemzeti kutatócsoportok az interjúk adatait saját választásuk szerinti elemzési módszerekkel dolgozták fel. A komparatív jelentés kizárólag összegzett adatokból és a nemzeti jelentésekből származó, jellemző idézetekből áll. Emellett a felmérés nyílt végű kérdései betekintést nyújtottak mind az áldozatok, mind a nem-áldozatok észleléseibe e súlyos és elterjedt problémával kapcsolatban.

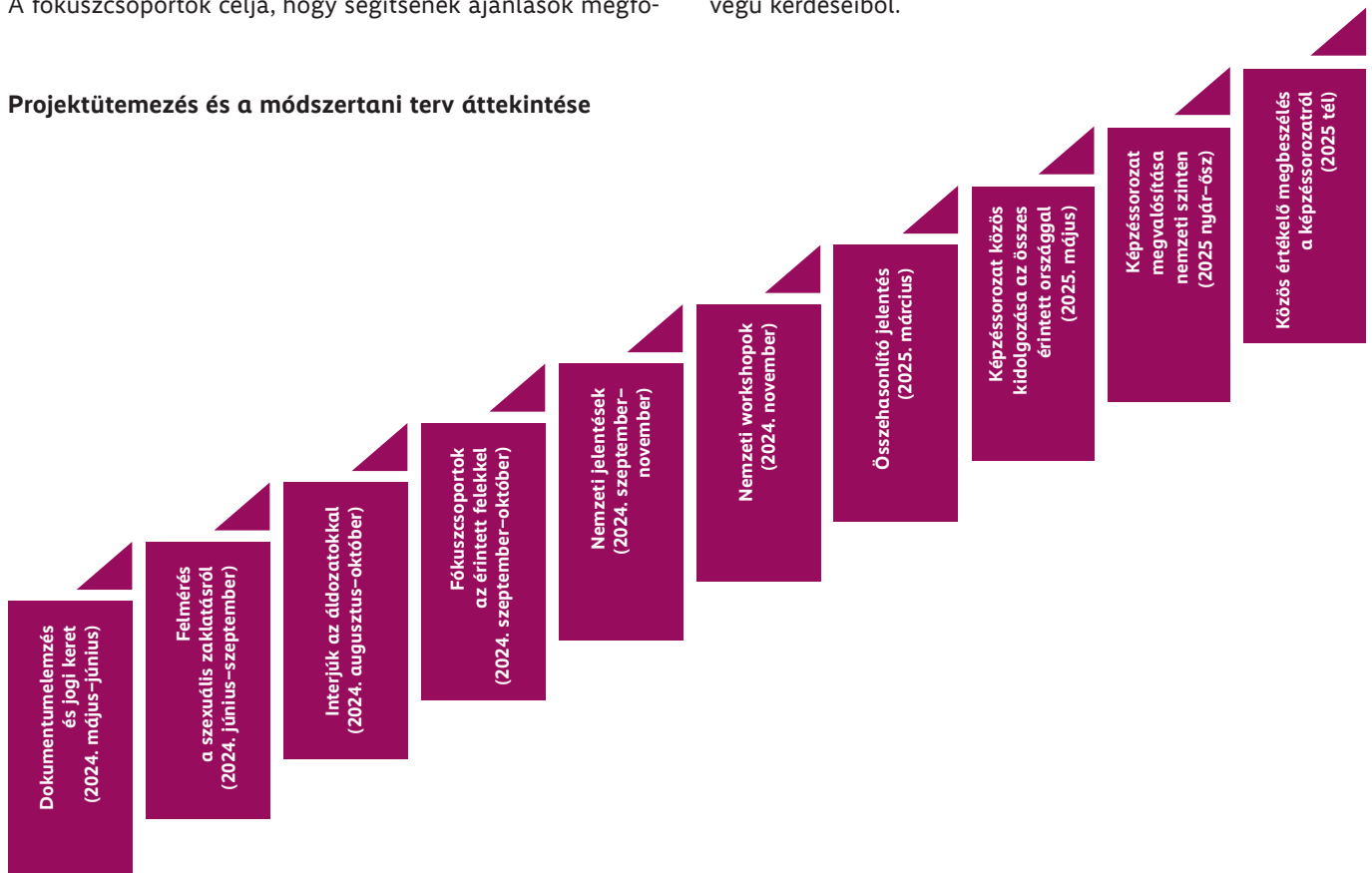
További adatgyűjtés történt fókuszcsoporthoz tartozó megbeszélések révén, amelyek félig strukturált forgatókönyveken alapultak. 2024 szeptemberétől októberéig a nemzeti csapatok összesen hét fókuszcsoporthoz tartozó megbeszélést tartottak, amelyekben összesen 67 érintett vett részt: 54 nő és 13 férfi. A résztvevők különféle intézményeket, állami szerveket, minisztériumokat és kutatóintézeteket képviseltek, többségük szakszervezeti háttérrel rendelkezett.⁵

Ezek a fókuszcsoporthoz tartozó megbeszélések értékes meglátásokat nyújtottak a szakpolitikák és intézkedések fejlesztéséhez, különösen a különböző szervek és szervezetek képviselői számára. A fókuszcsoporthoz tartozó megbeszélések célja, hogy segítsenek ajánlások megfo-

galmasításában, a szükséges lépések meghatározásában, a jövőbeni SWH elleni képzések kívánt keretrendszerének kialakításában, a célcsoportok azonosításában, valamint a releváns tartalmak meghatározásában, amelyekkel ezeknek a képzéseknek foglalkozniuk kell.

Ez a jelentés elsősorban olyan felmérési adatok elemzésére összpontosít, amelyek a közvélemény hozzáállását és tudatosságát, valamint a probléma kezelésére irányuló különféle stratégiákat vizsgálják hat közép-európai országban. A jelentés jelentős része kifejezetten a munkahelyi szexuális zaklatást átélők tapasztalatainak bemutatására irányul. Ez az elemzés magában foglalja személyes történeteiket, érzelmi reakcióikat, a zaklatást követő küzdelmi mechanizmusait, a negatív élményekre adott válaszaikat, valamint azt, hogy mire lenne szükségük hasonló helyzetek esetén a jövőben. A jelentés különös figyelmet fordít az áldozatok hangjának felerősítésére azért, hogy bemutassa az áldozatok válaszain alapuló kutatási eredményeket. Ezeket az adatokat kvalitatív interjúk révén gyűjtötték a vizsgált országokban, valamint az ott lebonyolított kérdőívek nyílt végű kérdéseiből.

Projektütemezés és a módszertani terv áttekintése



⁵ A különböző intézményeket képviselő fókuszcsoporthoz tartozó résztvevők összetétele a mellékletben található.

1 Aktuális betekintés a szexuális zaklatás helyzetébe az Európai Unióban

1.1 A munkahelyi szexuális zaklatás elterjedtsége

A munkahelyi szexuális zaklatásra irányuló figyelem fel-erősödött a MeToo mozgalomnak köszönhetően, és a megelőzésére, valamint felszámolására vonatkozó intézkedések az uniós szintű szakpolitikai dokumentumokban is megjelennek, például a Nők elleni erőszak és a Családon belüli erőszak megelőzéséről szóló irányelvben (4. cikk g)⁶ és az Isztambuli Egyezményben (a 40. cikk).⁷

Az uniós szintű szakpolitikákat munkahelyi szexuális zaklatás elterjedtségére vonatkozó adatok is alátámasztják. Jelenleg már két felmérési hullám is készült az EU női lakosságának körében, amelyek az SHW rövid és hosszú távú előfordulását becsülik fel (FRA 2014, Eurostat 2021). Az utóbbi, legfrissebb becslés az elmúlt 12 hónapra vonatkozóan azt mutatja, hogy a vizsgált hat ország közül öt meghaladja az EU-s átlagot (4,3% a női lakosság körében), kivéve Bulgáriát (3,2%). Az éves előfordulási arány Szlovákiában a legmagasabb (9,4%) a hat ország között, amivel az EU-n belül a legmagasabb arányokat mutató országok közé tartozik, Luxemburggal (9,7%) és Svédországgal (11,1%) együtt.

1. táblázat: Az SHW-tapasztalattal rendelkező nők aránya az elmúlt 12 hónapban (%-ban, 2021)

	Elmúlt 12 hónap
Bulgária	3,2
Európai Unió (az aggregált érték a körülményeknek megfelelően módosul)	4,3
Csehország	4,4
Magyarország	5,8
Horvátország	6,4
Görögország	6,7
Szlovákia	9,4

Forrás: Eurostat, 2021, Megjegyzés: Valaha dolgozó nők, akik munkahelyi szexuális zaklatást tapasztaltak, az utolsó eset előfordulásának időpontja szerint [gbv_shw_occ\$defaultview]

6 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105>

7 <https://rm.coe.int/168008482e>

1.2 A munkahelyi szexuális zaklatásról meglévő ismeretek a hat országban

Ez a szakasz a munkahelyi szexuális zaklatással (SHW) kapcsolatos korábbi kutatások eredményeit mutatja be hat ország – Bulgária, Csehország, Görögország, Horvátország, Magyarország és Szlovákia – vonatkozásában. Az összehasonlítás a kutatások elérhetőségére, a szexuális zaklatás formáira, a bejelentési trendekre, az intézményi válaszokra, valamint egyéb kulcsfontosságú megállapításokra összpontosít, a nemzeti csapatok jelentéseiben végzett szakirodalmi áttekintés alapján.

Az SHW-val kapcsolatos kutatások elérhetősége jelentősen eltér a hat ország között. Magyarországon az utolsó átfogó vizsgálat 2013-ban készült, és nincs központosított adatgyűjtés az SHW-esetekről. Hasonló a helyzet Csehországban is, ahol kevés reprezentatív kutatás készült, a legfrissebb adatok egy 2004-es felméréstől származnak. Ezzel szemben Szlovákiában, Görögországban és Horvátországban újabb kutatások állnak rendelkezésre, amelyek a munkahelyi zaklatásra összpontosítanak, beleértve a nemi alapú erőszakot és az ágazatspecifikus elemzéseket is. Bulgária valahol a kettő között helyezkedik el – van ugyan némi kutatás, de ezek főként civil szervezetek és szakszervezetek által készültek. Hivatalos nemzeti statisztikák nem állnak rendelkezésre.

Az adatok hiánya miatt a nemi alapú erőszak és a munkahelyi zaklatás közelmúltbeli alakulását alábecsülik és nem kommunikálják megfelelően. Az esetek alakulásának viszonylagos mérhetetlensége azt is jelenti, hogy nem lehet valós képet kapni a megelőző intézkedések – beleértve a jogszabályokat és a munkahelyi irányelveket – tényleges hatásáról sem (ETUC, 2024).

Az SHW társadalmi megítélése szintén eltérő. Bulgáriában és Magyarországon az SHW-t nem tekintik széles körben komoly munkahelyi problémának, míg Görögországban és Horvátországban a #MeToo mozgalom erőteljesebb nyilvános párbeszédet indított el. A növekvő tudatosság ellenére az intézményekben vetett bizalmatlanság és a megtorlástól való félelem mind a hat országban sok áldozatot visszatart attól, hogy bejelentést tegyen.

2. táblázat: Hozzáférhetőség a kutatás számára és az SHW-ról meglévő tudatosság

Ország	Elérhető kutatások	Tudatosság és társadalmi megítélés
Bulgária	Korlátozott számú kutatás, többnyire civil szervezetek által végzett vizsgálatok (pl. TEAMWORK projekt); Nincs elérhető nemzeti statisztika.	Az SHW-t nem ismerik el széles körben munkahelyi erőszakként; Alacsony a tudatosság annak hatásairól és a bejelentési mechanizmusokról.
Csehország	Kevés reprezentatív kutatás; az utolsó nagyobb vizsgálat 2004-ben készült. Néhány újabb felmérés létezik, de a mintanagyságok nem elegendőek.	Az SHW objektív meghatározása nehézségekbe ütközik, az érzékenység demográfiai csoportonként eltér; a közsféra előrébb jár a megelőzés terén, mint a magánszektor.
Görögország	Néhány nemzeti tanulmány; a #MeToo után több kutatás.	Növekvő tudatosság, de az SHW-t gyakran nem jelentik; az LMBTIQ személyek további kockázatokkal szembesülnek.
Horvátország	Több kutatás van, de a legtöbb tanulmány Research is increasing, de a legtöbb kutatás kényelem-alapú. Van néhány ágazatspecifikus tanulmány.	Magas tudatossági szint, de az áldozatok kevésbé bíznak az intézményi válaszokban.
Magyarország	Friss kutatások hiánya, a nemzeti adatok elavultak (2013-ból származnak); civil szervezetek gyűjtenek némi kvalitatív adatot.	Jelentős adathiányok; a bejelentéstől való félelem magas, sokan attól tartanak, hogy nem fognak hinni nekik.
Szlovákia	Friss, reprezentatív felmérések (2023), amelyek a nemi alapú erőszakra és egyes ágazatokra (egészségügy, felsőoktatás) összpontosítanak.	Magas az SHW előfordulása, de az esetek többségét nem jelentik be a munkahelyi viszonyok miatt.

Az SHW általános formái közé tartoznak mind a hat országban a szexuális viccek, nem helyénvaló megjegyzések, nem kívánt érintések, kényszerítés és kétértelmű, célzatos megjegyzések. Csehországban és Magyarországon különösen elterjedt a nem fizikai zaklatás, például a szóbeli zaklatás és a célzatos e-mailek. Szlovákiában, Görögországban és Horvátországban pedig magas a szóbeli és fizikai zaklatás aránya, ideértve a nem kívánt közeledést és a kényszerítést is.

Az SHW bejelentési aránya minden országban riasztóan alacsony marad. Még Szlovákiában is, ahol a kutatások széles körben dokumentálták az SHW-t, az áldozatok többsége úgy dönt, hogy nem jelenti az eseteket.

A be nem jelentés okai minden országban hasonlóak. Az állás elvesztésétől, a megtorlástól való félelem, valamint az intézményi mechanizmusokba vetett bizalom hiánya visszatartja az áldozatokat a jelentéstételtől. Csehországban és Görögországban sok áldozat úgy véli, hogy az esetek nem elég „komolyak” ahhoz, hogy bejelentsék őket, míg Bulgáriában és Horvátországban az a meggyőződés uralkodik, hogy a bejelentés nem vezet eredményre, vagy még rosszabb: szakmai következményekkel járhat. Magyarországon – és más országokban is – az SHW kulturális normalizálása tovább csökkenti az áldozatok igazságkeresési hajlandóságát.

Az SHW-re adott intézményi válaszok nagyrészt elégtelenek. A legtöbb esetben a munkáltatók nem tesznek érdemi lépéseket, és azok az áldozatok, akik jelentik az SHW-t, gyakran megtorlással szembesülnek, vagy kénytelenek elhagyni munkahelyüket. Horvátországban például viszonylag magasabb a bejelentett esetek aránya, az áldozatok

azonban jelentős elégedetlenségüket fejezik ki az intézményi válasz hiánya miatt. Görögországban és Szlovákiában ugyan kialakultak bizonyos munkáltatói megelőző intézkedések, ezek azonban leginkább a közszektorra korlátozódnak, míg a magánszektorban a védelem továbbra is gyenge.

Bizonyos iparágak fokozottabban ki vannak téve a szexuális zaklatásnak, mint mások. Az egészségügy, az oktatás, a turizmus, valamint a férfiak által dominált ágazatok – mint a közlekedés, a gyártás és a közszolgáltatások – mind a hat országban magas kockázatú területnek számítanak. Az egészségügyi dolgozók, különösen az ápolók és az egészségügyi technikusok magas arányban számolnak be zaklatásról Horvátországban, Szlovákiában és Görögországban. A közlekedési és gyártási ágazatok magas kockázatú munkakörnyezetnek számítanak Csehországban és Magyarországon, míg Görögországban és Bulgáriában a kiskereskedelem, vendéglátásban és az élelmiszeriparban dolgozók gyakran szembesülnek munkahelyi zaklatással, különösen ügyfelek vagy vásárlók részéről. A felsőoktatás szintén olyan munkakörnyezetként azonosított, ahol a szexuális zaklatás gyakori, különösen Szlovákiában és Csehországban. Az érintettek többsége alárendelt pozícióban dolgozik, ami fokozottan kiszolgáltatottá teszi őket a zaklatással és kényszerítéssel szemben. Horvátországban és Szlovákiában a harmadik fél általi zaklatás – például ügyfelek vagy páciensek részéről – szintén jelentős probléma, ami tovább bonyolítja a munkáltatói felelősség és jogi elszámoltathatóság kérdését.

Bár a munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos társadalmi tudatosság növekedett – különösen a globális #MeToo mozgalom és az EU által ösztönzött nemek kö-

zötti egyenlőségi politikák hatására –, a kulturális hozzáállás, a gyenge végrehajtás és az intézményi kudarcok továbbra is aláássák az előrelépésre tett erőfeszítéseket. A szexuális zaklatás elleni hatékony fellépéshez ezekben az országokban erősebb jogi védelemre, hatékonyabb munkahelyi szabályozásra, valamint a társadalmi atti-

túdok alapvető megváltoztatására van szükség, hogy ösztönözzék a bejelentéseket, és megfelelő támogatást nyújtsanak az áldozatoknak. Rendszerszintű változások hiányában a munkahelyi szexuális zaklatás továbbra is láthatatlan, ám súlyosan ártalmas valóság marad a régió számos munkavállalója számára.

2 Jogi keretek

Ez a fejezet átfogó elemzést nyújt a munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos munkáltatói kötelezettségeket szabályozó jogi keretrendszeréről a vizsgált hat ország nemzeti jelentései alapján. A szöveg bemutatja azon intézmények szerepét, amelyek a munkahelyi környezetben elkövetett szexuális zaklatás kivizsgálásáért és szankcionálásáért felelősek. Továbbá vizsgálja az áldozatok védelmét szolgáló mechanizmusokat, valamint azonosítja a felmerülő kihívásokat és a különböző jó gyakorlatokat a hat vizsgált országban, amelyeket ez az összehasonlító kutatás vizsgál.

Mivel az összes vizsgált ország az Európai Unió tagállama, jogrendszerük és a szexuális zaklatás definíciója nagyrészt hasonló, amelyeket különböző európai irányelvek, valamint azok nemzeti jogba való átültetése befolyásolnak. A munkahelyi szexuális zaklatás általában a nemi alapon történő diszkrimináció egyik formájaként jelenik meg az antidiszkriminációs jogszabályokban, a diszkrimináció pedig az egyenlő bánásmód elvének megsértését jelenti (BG, CZ, HR, EL, HU, SK). Számos ország több jogszabályban is tiltja a szexuális zaklatást, leggyakrabban az antidiszkriminációs törvényekben, valamint a Munka Törvénykönyvének olyan cikkeiben, amelyek kifejezetten a munkahelyi szexuális zaklatást célozzák meg. Ezek a szabályozások a biztonságos és egészséges munkakörnyezet biztosításán keresztül tiltják azokat a viselkedéseket és gyakorlatokat, amelyek aláássák ezt az elvet, például a megfélemlítést, zaklatást, mobbingot, szexuális zaklatást vagy egyéb toxikus magatartásformákat (CZ, HU, HR, SK).

Nemzetközi szinten a munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos legátfogóbb jogi keretrendszert a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 190. számú egyezménye jelenti, amelyet 2019-ben fogadtak el. Az egyezmény széles körű értelmezést és meghatározást alkalmaz a szexuális zaklatásra, valamint hangsúlyozza a munka világában fennálló hatalmi viszonyok és egyenlőtlenségek egyedi dinamikájának fontosságát. Emellett tág meghatározást ad a munkavállaló fogalmára is: ide tartoznak az alkalmazottak, gyakornokok, részmunkaidős munkavállalók, önkéntesek, álláskeresők, informálisan dolgozók, önfoglalkoztatottak és vállalkozók is. A munkahely fogalmát is kiterjeszti, így az nemcsak a fizikai munkavégzés helyét jelenti, hanem az online térre, a munkába járásra, oktatási és képzési helyszínekre, munkával kapcsolatos utazásra, rendezvényekre és társasági eseményekre is kiterjed. Az egyezmény további fontos eleme, hogy a zaklatás elkövetőinek körét is kibővíti harmadik felekre, például ügyfelekre, vásárlókra, tanulóira vagy a nyilvánosság tagjaira, akik potenciálisan zaklathatják a munkavállalókat. A vizsgált országok közül egyedül Görögország ratifikálta az ILO 190. számú egyezményét a 4808/2021. számú törvény elfogadásával. A törvény mindenfajta zaklatást és erőszakot tilt, beleértve a szexuális zaklatást és a nemi alapú erőszakot is, túlmutatva azon diszkriminációs formákon, amelyeket az EU egyenlőség elvét szabályozó irányelveinek (2000/43/EK és 2000/78/EK) nemzeti jogba való átültetési határozatok meg. Az ILO 190. sz. egyezmény elfogadása és annak nemzeti jogrendbe való beillesztése ellenére a gyakorlati hatása eddig csekély maradt.

Mérföldkő jelentőségű egyezmény a munkahelyi erőszak és zaklatás kezelésére

Box 1

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 190. számú egyezménye (C190), amelyet 2019-ben fogadtak el, mérföldkőnek számít a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás elleni fellépés terén

A C190 progresszív alapelemei közé tartoznak:

1. **Átfogó meghatározás:** A C190 az erőszakot és zaklatást olyan elfogadhatatlan viselkedések és gyakorlatok összességéként határozza meg, amelyek célja, eredménye vagy valószínű következménye fizikai, pszichológiai, szexuális vagy gazdasági kár.

Ez magában foglalja a nemi alapú erőszakot és zaklatást.

2. **Befogadó hatály:** Az egyezmény minden munkavállalóra kiterjed, szerződéses státusztól függetlenül – beleértve az alkalmazottakat, gyakornokokat, szakmai gyakorlaton résztvevőket, önkénteseket, álláskeresőket, valamint azokat is, akiknek munkaviszonya már megszűnt. Kiterjed a köz- és magánszektorra egyaránt, városi és vidéki területeken, és túlmutat a fizikai munkahely fogalmán: a munkával kapcsolatos kommunikációra, utazásra és elszállásolásra is vonatkozik.

3. *Megelőző intézkedések: A C190 arra kötelezi a tagállamokat, hogy befogadó, integrált és nemi szempontokra érzékeny megközelítést fogadjanak el az erőszak és zaklatás megelőzésére és felszámolására. Ebbe beletartozik a jogalkotás és végrehajtás, a kollektív tárgyalások előmozdítása és olyan szakpolitikák kidolgozása, amelyek a munka világában jelen lévő erőszak és zaklatás ellen irányulnak.*
4. *Védelem és támogatás: Az egyezmény előírja panaszkezelési és vitarendezési mechanizmusok, valamint áldozatokat segítő szolgáltatások létrehozását. Kiemelten hangsúlyozza a képzések és a tudatosságnövelés*

szükségességét az erőszak és zaklatás megelőzése, valamint az érintettek védelme érdekében.

5. *A családon belüli erőszak hatásának elismerése: A C190 egyezmény elismeri, hogy a családon belüli erőszak hatással lehet a munkahelyre, és intézkedéseket sürget annak enyhítésére. Rámutat arra, hogy az ilyen erőszak befolyásolhatja a munkavállalók teljesítményét és biztonságát.*

A C190 átfogó keretrendszert biztosít a biztonságosabb és befogadóbb munkakörnyezetek globális kialakításához áltál, hogy ezen rendelkezéseket magában foglalja.

A nemzetközi egyezmények elfogadásához kapcsolódnak az SHW kezelésének különböző megközelítései is, amelyeket az egyes országok alkalmazhatnak. Az ILO 190. számú egyezménye, valamint a Nők elleni erőszak és a családon belüli erőszak megelőzéséről és felszámolásáról szóló egyezmény – ismertebb nevén „Isztambuli Egyezmény” (CoE, 2011) – illetve a Nők elleni erőszak minden formájának felszámolásáról szóló CEDAW egyezmény például olyan megközelítést alkalmaz, amely az SHW-t és más munkahelyi erőszakformákat a nők elleni erőszak részeként, nemi alapú és hatalmi egyenlőtlenségekből fakadó jelenségként kezeli, nem pedig elszigetelt esetként. Más országok az SHW-t mérgező és nem kívánt viselkedésformának tekintik, amely zaklatással, mobbinggal vagy baszkodással együtt jelenhet meg a munka világában. Egyes országok akár mindkét megközelítést alkalmazhatják, attól függően, hogy milyen típusú jogszabály szabályozza az SHW-t – a munkavédelemmel kapcsolatos törvények általában az utóbbi megközelítést követik, míg például a görög ILO 190-es egyezmény átvétele az előbbi, szélesebb körű megközelítést alkalmazza. Az SHW-hez való hozzáállás gyakran tükrözi az adott ország társadalmi és politikai viszonyait is.

A nemzeti jelentések szerzői felhívják a figyelmet arra, hogy egyes tagállamokban a szexuális zaklatással kapcsolatos többszörös és egymást átfedő jogszabályok zavarokat és ellentmondásokat eredményezhetnek. Horvátországban például a szexuális zaklatást öt különböző jogszabály szabályozza: az Alkotmány, a Nemek Közötti Egyenlőségről szóló Törvény, a Munka Törvénykönyve, a Diszkriminációellenes Törvény és a Büntető Törvénykönyv, valamint számos más rendelet és előírás. Ez az SHW homályos meghatározásához vezethet, ami elriaszthatja az áldozatokat a bejelentéstől, ezáltal gátolva a jogszabályok hatékony alkalmazását.

2.1 A szexuális zaklatás definíciói és az ezzel összefüggő kihívások

A legtöbb ország az EU jogszabályaiból vagy nemzetközi keretrendszerekből származó szexuális zaklatásra vonatkozó definíciókat alkalmaz, néhány jelentős eltéréssel. Az Európai Parlament és a Tanács 2006. július 5-i 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról úgy határozza meg a szexuális zaklatást, mint „bármilyen nem kívánt szóbeli, nem szóbeli vagy fizikai magatartás szexuális jelleggel, amelynek célja vagy hatása az érintett személy méltóságának megsértése, különösen, ha az ijesztő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt.” Ez a meghatározás tartalmazza azt a feltételt, hogy a magatartás nem kívánt, az érintett méltóságát sérti vagy negatívan befolyásolja, valamint célja vagy hatása az ilyen környezet kialakítása. Továbbá nem sorolja fel a konkrét viselkedésformákat, hanem három fő kategóriát különböztet meg: szóbeli, nem szóbeli és fizikai zaklatás. Ez azért fontos, hogy ne legyen szűkítő vagy feltételes a definíció, és hogy az új formák is beilleszthetők legyenek. További közös elem a törvényekben, hogy előírják: diszkriminációnak minősül, ha a munkavállalót hátrány éri vagy megkülönböztetés éri azért, mert visszautasítja vagy elfogadja a szexuális jellegű közeledést, különösen előnyök ígéréteért cserébe vagy fenyegetés hatására (ún. quid pro quo esetek).

Két országban jelentős eltérés van az EU-s definícióhoz képest. Horvátország diszkriminációellenes törvénye (Hivatalos Közlöny 112/12, 3. cikk) előírja, hogy szexuális zaklatás csak akkor minősül diszkriminációnak, ha az áldozat méltóságát sérti és egyidejűleg ijesztő, ellenséges, megalázó vagy sértő környezetet hoz létre. Ez a megfogalmazás ellentmond a nemi egyenlőségről szóló törvénynek, amely pontosan az EU-s definíciót veszi át. Ez az ellentmondás zavart okoz a jogértelmezésben és elriaszthatja az áldozatokat attól, hogy jelentést tegyenek, mivel az eljárás megindításához több feltételnek és a bizonyításnak is teljesülnie kell, hogy a Diszkriminációellenes Törvény alapján

keresetet lehessen benyújtani. (Európai Bizottság, Jogérvényesülési és Fogyasztópolitikai Főigazgatóság, 2013).

Magyarországon – ehhez hasonlóan – a 2002/73/EK irányelv átültetésével a zaklatás szűkebb definíciója került be az egyenlő elbánásról szóló törvénybe: „Zaklatás az a szexuális vagy más jellegű magatartás, amely sérti az emberi méltóságot, ha az a személy valamely, a törvény 8. §-ában meghatározott tulajdonságával összefüggésben történik, és célja vagy hatása ijesztő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezet kialakítása.” A törvény nem nevesíti külön a szexuális zaklatást a diszkrimináció egyik formájaként, csak általános zaklatásként szerepel, ami szűkíti az értelmezést. A magyar definíció a horvát-hoz hasonlóan kumulatív feltételeket állít fel: a méltóság megsértése és az ilyen környezet kialakulása egyaránt szükséges ahhoz, hogy zaklatásnak minősüljön az adott viselkedés. Ezen kívül a Törvény az Egyenlő Elbánásról az egyetlen olyan jogszabály a magyar jogalkotásban, amely a zaklatást a diszkrimináció egyik formájának tartja (Európai Bizottság, Jogérvényesülési és Fogyasztópolitikai Főigazgatóság, 2013).

Egy átfogóbb megközelítés példája a Csehországban hatályos 198/2009 sz. törvény (Diszkriminációellenes Törvény), amelynek 2. § (2) bekezdése a szexuális zaklatást együtt említi a zaklatással, megfélemlítéssel, diszkriminációra való utasítással és erre való felbujtással. Bár a törvény nem részletezi a zaklatás formáit, „szexuális jellegű nem kívánt viselkedésként” határozza meg, és szintén megköveteli az ijesztő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezet egyidejű létrejöttét. A Cseh Kormányhivatal és az Állampolgári Jogok Biztosának 2019-es kiadványai ugyanakkor részletes értelmezést adnak a „szubjektív nem helyénvalóság” fogalmáról, amely fontos a szexuális zaklatás értékelésében. Kiemelik, hogy a hallgatás vagy természetes reakció nem tekinthető beleegyezésnek, a beleegyezést kifejezetten ki kell nyilvánítani.

A szlovák Diszkriminációellenes Törvény 1. cikkének 2a § (5) bekezdése a szexuális zaklatást úgy határozza meg, mint „nem kívánt szóbeli, nem szóbeli vagy fizikai magatartást szexuális természetű módon, amelynek célja vagy hatása a személy méltóságának megsértése, különösen, ha ez ijesztő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezetet eredményez.” A törvény a diszkrimináció kategóriájába sorolja a közvetlen és közvetett diszkriminációt, zaklatást, szexuális zaklatást, valamint az indokolatlan büntetést, utasítást vagy felbujtást diszkriminációra. A cseh szabályozással ellentétben nem említi a megfélemlítést mint külön kategóriát.

2.2 Felelős intézmények

A legtöbb vizsgált országban létezik egy kijelölt hivatalos intézmény vagy hatóság, amelynek feladata az egyenlő

bánásmód elvének betartatása, valamint a diszkriminációs panaszok kivizsgálása. Ilyen intézmény működik Bulgáriában, Magyarországon és Szlovákiában. Bulgáriában a felelős szerv a Diszkriminációellenes Bizottság (CPAD), amely egy állami szerv, és az egyenlő bánásmód elvének végrehajtását és betartását ellenőrzi. Panaszt mind magánszemélyek, mind az áldozatok nevében eljáró szakszervezetek benyújthatnak, és kezdeményezhetik az eljárást. A szakszervezetek javaslatokat is tehetnek a jogsértések megelőzése, megszüntetése vagy következményeinek orvoslása érdekében.

A munkahelyi szexuális zaklatás szorosan összefügg a munka világával, ezért a legtöbb országban a munkaügyi felügyeletnek bizonyos jogkörökkel és felelősségekkel rendelkeznek – különösen a panaszok kivizsgálása, illetve a munkáltatói kötelezettségek betartásának ellenőrzése terén (Bulgária, Horvátország, Csehország, Görögország, Szlovákia). Jó gyakorlatra példa a görög munkaügyi felügyelet működése, ahol külön osztály foglalkozik a munkahelyi zaklatással és erőszakkal, és ennek hatásköre kiterjed a kapcsolódó szakpolitikai intézkedések közös kidolgozására és koordinálására is. A felügyelet feladata továbbá, hogy tájékoztassa az ombudsmani hivatalt a nemi alapú zaklatással és erőszakkal vagy más, törvény által szabályozott diszkriminációs formákkal kapcsolatos panaszokról. A hatáskörök átfedése ellenére ez a példa egyfajta hivatalos együttműködést mutat be a munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos megbízással rendelkező különböző hatóságok között. Ezzel szemben Szlovákiában mind a hivatalos, mind az informális koordináció hiányzik az SHW-vel kapcsolatos megbízással rendelkező intézmények között, jöllehet a munkaügyi felügyelet jogszabály alapján jogosultak panaszokat fogadni, vizsgálatokat lefolytatni, dokumentumokat megtekinteni, valamint kérdéseket feltenni vagy magyarázatot kérni az egyes lépésekről.

Továbbá Szlovákiában a munkaügyi felügyeletet kifejezetten felelősek az egyenlő bánásmód és az egyenlő munkabér biztosításáért minden munkavállaló számára, ami magában foglalja a diszkriminációval és az SHW-vel kapcsolatos ügyeket is. Ugyanakkor nem áll rendelkezésükre elegendő személyi és pénzügyi kapacitás, illetve megfelelő szakmai tudásbázis a diszkriminációs panaszok kivizsgálásához. A munkaügyi ellenőrök szerint emiatt gyakran arra biztatják az áldozatokat, hogy forduljanak az esélyegyenlőségi hatósághoz. Így tehát átfedés van a munkaügyi felügyelet és a nemzeti esélyegyenlőségi szerv hatáskörei között, de nincs hivatalosan és világosan összehangolt feladatmegosztás vagy eljárásrend. Történtek azonban lépések a munkaügyi felügyelet előtt álló kihívások kezelésére, például a szlovák nemzeti esélyegyenlőségi szerv által szervezett speciális képzések, illetve egy módszertani kézikönyv kiadása, amely iránymutatásokat tartalmaz a diszkrimináció – különösen a nemi alapú zaklatás – vizsgálatára és eljárási lépéseire vonatkozóan. A munkaügyi felügyelet szerepe kulcsfontosságú, mivel a legtöbb

országban jogosultak bírságokat vagy más szankciókat kiszabni a munkáltatóval szemben, ha az nem teljesíti vagy megsérti a jogszabályi kötelezettségeit.

A szankciók és bírságok mértéke jelentősen eltér az egyes országokban. Csehországban a bírság összege elérheti az 1 millió cseh koronát (körülbelül 40 000 eurót), és a munkáltató felelős az áldozatnak okozott károkért. Horvátországban a diszkriminációellenes jogszabályok által előírt maximális büntetés nem éri el az átlagos havi bér összegét, és az áldozatnak járó kártérítést nem tartalmazza. Ezek a szankciók nem elegendőek ahhoz, hogy az áldozat jogi úton érvényt szerezhessen igazának, és túlságosan alacsonyak ahhoz, hogy visszatartó erőként működjenek a munkáltatók és az SHW elkövetői számára. Az, hogy a jog nem ír elő egységes kártérítési normát, jogbizonytalanságot eredményez a zaklatási ügyekben. További súlyos akadályt jelent Horvátországban az igazságszolgáltatás szempontjából, hogy a munkahelyi szexuális zaklatás bejelentésére mindössze három hónap áll rendelkezésre, ami ellentétes a traumatudatos megközelítéssel, és figyelmen kívül hagyja az SHW hosszú távú következményeit és az áldozatok által elszenvedett traumát.

2.3 A munkáltató kötelezettségei

A munkavállalókat a szexuális zaklatástól és más nem kívánt magatartásoktól vagy diszkriminációs formáktól védő jogi keretek rendszerint kötelezettségeket rónak a munkáltatókra, leggyakrabban a munkaügyi jogszabályokon keresztül. A munka törvénykönyve általában előírja, hogy a munkáltatók kötelesek megelőzni a szexuális zaklatást, megfelelő bejelentési csatornákat és vizsgálati eljárásokat kialakítani, valamint a beérkező panaszokat haladéktalanul kivizsgálni. Egyes jogszabályok előírják azt is, hogy a munkáltatók kötelesek tájékoztatást nyújtani az SHW-re vonatkozó jogszabályokról és azok meghatározásáról, tájékoztatni a dolgozókat az illetékes szervekről és az elérhető támogató szolgáltatásokról, vagy képzést biztosítani a témában. Magyarországon például a munkáltatóknak háromévente kockázatértékelést kell végezniük, amelynek része a lehetséges pszichoszociális kockázatok elemzése is, azonban nem léteznek hatékony érvényesítési mechanizmusok vagy szankciók arra az esetre, ha a kötelezettségeket megszegik. Ezek nagyon általános jellegű kötelezettségek, amelyek jelentős mozgásteret hagynak a munkáltatóknak abban, hogy milyen intézkedéseket kívánnak bevezetni. Az összes vizsgált uniós tagállamban az áldozatoknak lehetőségük van arra, hogy bírósági úton érvényesítsék jogjaikat – leggyakrabban a munkáltatóval szemben polgári peres eljárás vagy munkaügyi per keretében (pl. Magyarországon), vagy közvetlenül az elkövetővel szemben, polgári perben a társadalmi együttélés megsértése miatt (pl. Csehországban), illetve büntetőeljárás keretében, ha a bűncselekmény tényállása megvalósul, vagy ha a szexuális zaklatás közvetlenül büntetőjogi kategóriát képez.

Egyes jogszabályi keretek túlmutatnak az általános kötelezettségeken, és konkrétabb intézkedéseket is előírnak – például Horvátországban, ahol a 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató munkahelyeken képzett munkahelyi méltóságvédelmi felelős kijelölését írják elő, aki a zaklatási panaszok kezeléséért felel, és az eljárásokat a belső szervezeti szabályzatban vagy kollektív szerződésben kell rögzíteni. Hasonlóképpen, az ILO 190. számú egyezményének a görög jogrendbe való beemelésével a 4808/2021. sz. törvény alapján Görögországban a 20 fő feletti vállalkozások kötelesek kialakítani bejelentési és vizsgálati eljárásokat, elvégezni kockázatértékelést, megelőzési, szabályozási és kockázatcsökkentő intézkedéseket hozni, továbbá információs és figyelemfelkeltő politikát működtetni. Emellett egy kijelölt bizalmi személyt is biztosítani kell, aki útmutatást, támogatást és megbízható információt tud nyújtani az érintetteknek. A görög jogszabály azt is előírja, hogy a 70 főnél többet foglalkoztató munkáltatóknak hivatalos belső szabályzatot kell elfogadniuk az SHW-re vonatkozóan – ez történhet kollektív szerződésen keresztül egy szakszervezettel vagy üzemi tanáccsal, ennek hiányában pedig az összes dolgozót tájékoztatni kell az érvényben lévő eljárásokról és intézkedésekről. A görög vállalkozásoknak a törvény hatályba lépését követő három hónapon belül kellett volna eleget tenniük ezeknek a kötelezettségeknek, azonban eddig csak kis számú vállalat valósította meg ténylegesen ezeket az előírásokat.

Az egyes intézkedések hatékonysága és végrehajtásának terjedelme számos tényezőtől függ – például a munkáltatók pénzügyi és személyi erőforrásainak elegendőségétől, a jó gyakorlatokkal és szabályozásokkal kapcsolatos ismeretektől és tudatosságtól, a megfelelőség nyomon követésétől és értékelésétől, a kötelezettségek megszegése esetén alkalmazható szankciók meglététől, valamint attól is, hogy az egyes nemzetközi keretrendszerek milyen mértékben kerültek beépítésre a nemzeti jogba.

2.4 Áldozatvédelem

A munkahelyi szexuális zaklatás áldozatainak védelme alapvető fontosságú a biztonságos és befogadó munkakörnyezet megteremtése szempontjából. Az uniós jogszabályok – köztük az Egyenlő Bánásmód Irányelv és az Áldozatok Jogairól szóló 2012/29/EU Irányelv (Európai Parlament és Tanács, 2012) – egyértelmű kötelezettségeket rónak a munkáltatókra a zaklatás megelőzésére és az előálló áldozatok védelmére. Ez a szakasz a jogi keretrendszert, a támogatási mechanizmusokat és a legjobb gyakorlatokat vizsgálja, valamint, azon jogszabályok és szakpolitikák kihívásait, amelyeket végrehajtottak a vizsgált tagállamokban, hogy védjék az áldozatokat, bátorítsák a bejelentést és előmozdítsák az elszámoltathatóság kultúráját.

Az áldozatvédelem megközelítése országonként eltérő, de a legtöbb jogi keretrendszer védi azokat, akik panaszt

tesznek – méghozzá az indokolatlan szankcióktól. Ez azt jelenti, hogy az áldozatot nem érheti hátrány, például elbocsátás, karrierlehetőségek akadályozása, juttatások megtagadása vagy csökkentése pusztán azért, mert panaszt tett vagy jelezte, hogy szexuális zaklatás, diszkrimináció, más nem kívánt, toxikus vagy etikátlan viselkedés érte. Ez a védelem bíróságon is érvényesíthető, de az áldozatnak bizonyítania kell, hogy indokolatlan szankció érte. Ilyen jellegű védelmet például Szlovákia jogszabályai is garantálnak.

Egy másik gyakori mechanizmus, amely fokozott védelmet kíván nyújtani az áldozatoknak és bátorítani kívánja őket a panasztételre, az úgynevezett fordított bizonyítási teher alkalmazása. Ez azt jelenti, hogy bírósági eljárás vagy hivatalos vizsgálat (jellemzően a munkaügyi felügyelet által végzett) során nem az áldozatnak kell bizonyítania, hogy diszkrimináció vagy kifejezetten szexuális zaklatás történt, hanem az alperesnek – rendszerint a munkáltatónak – kell bizonyítania, hogy nem történt ilyen jogsértés. A fordított bizonyítási teher alkalmazásának azonban jelentős korlátai vannak, különösen azért, mert a vizsgálat megindításához (akár a munkáltató, akár a munkaügyi hatóság részéről), vagy ahhoz, hogy az ügy bíróság elé kerüljön, az áldozatnak előzetesen bizonyítania kell, hogy őt szexuális zaklatás vagy másfajta diszkrimináció érte – amit gyakran rendkívül nehéz igazolni vagy bizonyítani.

Az áldozatvédelemhez kapcsolódó egyik kulcsfontosságú jogszabály a 2019-es 2019/1937-es irányelv nemzeti szintű átültetése, amely az uniós jog megsértését bejelentő

személyek védelméről szól – közismert nevén a „whistleblower” (visszaélés-bejelentő) védelem. Ennek célja, hogy megvédje azokat a személyeket, akik uniós jogsértéseket jelentenek be, a munkáltatójuk által alkalmazott megtorlástól vagy szankcióktól (Európai Parlament és Tanács, 2019). Az irányelv előírja, hogy az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalatoknak bizalmas belső bejelentési rendszert kell kialakítaniuk, és meg kell nevezniük egy felelős személyt vagy szervezetet a bejelentések fogadására. Az irányelv nemzeti jogba való átültetése azonban csak a legsúlyosabb jogsértésekre vonatkozó védelmet biztosít, amelyek esetén a törvény legfeljebb százezer koronás bírságot tesz lehetővé, illetve az EU-jog bizonyos területein elkövetett jogsértések esetén – például a pénzügyi szolgáltatások, a biztonság, a környezetvédelem, a környezetvédelem, a közegészségügy védelme és a közbeszerzés területén. Továbbá, a szexuális zaklatás természetéből és a kivizsgálás szükségességéből fakadóan az áldozatok anonimitása nem garantálható. A belső bejelentési rendszerek egyre népszerűbbé válnak, azonban a 2019/1937-es irányelv nemzeti jogba történő átültetésének pontos hatálya nem egyértelmű, ami az áldozatok körében zavart és bizonytalanságot okozhat.

Az áldozatok megtorlástól való védelmén túlmenően több jó gyakorlat is létezik. Egy példaértékű megoldás Görögországban, hogy az áldozat – amennyiben úgy érzi, hogy élete, egészsége vagy biztonsága veszélyben van – a vizsgálati eljárás ideje alatt méltányos ideig távol maradhat a munkahelyéről anélkül, hogy ez bérkieséssel járna számára.

3

A munkahelyi szexuális zaklatás megélt tapasztalatai

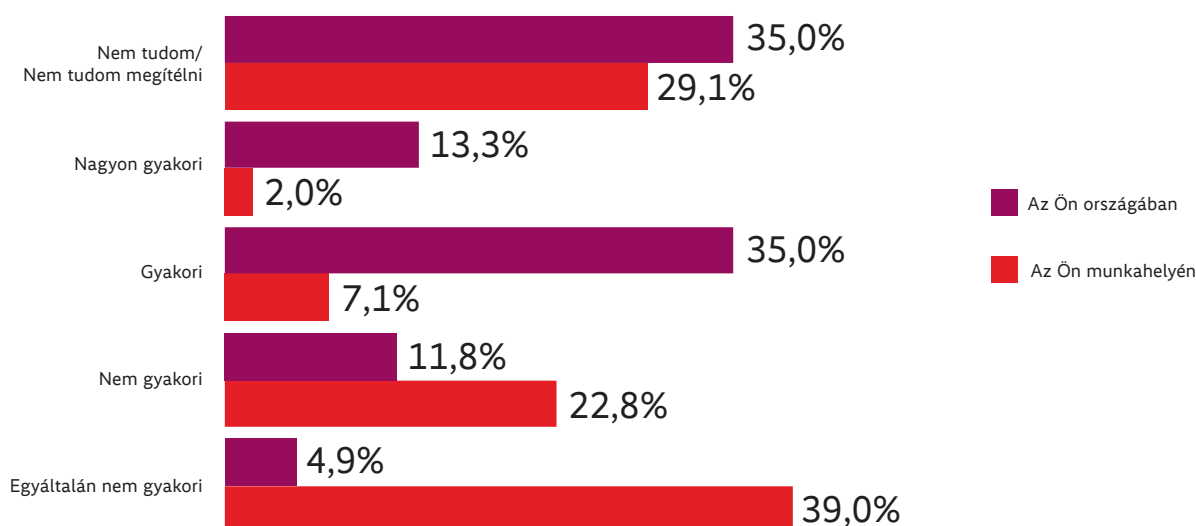
Ez a fejezet az átfogó felmérésekből, mélyinterjúkból és fókuszcsoportos beszélgetésekből származó kulcsfontosságú megállapításokat tárgyalja. Részletesen elemzi a munkahelyi szexuális zaklatás előfordulását, rávilágítva az esetek különböző típusaira és azokra a körülményekre, amelyekben ezek megjelennek. A kutatás bemutatja az elkövetők jellemző profilját, valamint feltárja a zaklatás áldozataira gyakorolt jelentős hatásokat, beleértve a pszichológiai és szakmai következményeket is. Továbbá a fejezet megvizsgálja a társadalom szélesebb körű hozzáállását ehhez a negatív társadalmi jelenséghez, kiemelve az ezzel kapcsolatos nézeteket, tévhiteket és a munkahelyi zaklatás körül uralkodó kultúrát. Ez a sokoldalú elemzés mélyebb megértést kíván nyújtani a háttérben meghúzódó dinamikáról, valamint irányt kíván mutatni a jövőbeni megelőzési és beavatkozási stratégiák kialakításához.

3.1 A munkahelyi szexuális zaklatás előfordulása és jellemzői

A munkavállalók munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos észlelései – mind országos szinten, mind a saját munkahelyükön – figyelemre méltó paradoxont mutatnak (lásd az 1. ábrát). A résztvevők úgy becsülik, hogy a szexuális zaklatás országos szinten elterjedt, míg saját közvetlen munkakörnyezetükben ritka jelenség. Ez az ellentmondás arra utalhat, hogy az emberek általában tudatában vannak a problémának, ugyanakkor hajlamosak alábecsülni annak előfordulását, vagy bizonytalanok abban, hogy az általuk tapasztalt viselkedések szexuális zaklatásnak minősülnek-e. Továbbá jelentős azoknak az aránya, akik nem tudták megítélni a szexuális zaklatás előfordulását sem országos, sem helyi szinten, ami arra utal, hogy széles körű

1. ábra

A szexuális zaklatás észlelt gyakorisága az adott országban és a válaszadók munkahelyén



Kérdések: Ön szerint mennyire gyakori a munkahelyi szexuális zaklatás az Ön országában?

Ön szerint mennyire gyakori a szexuális zaklatás az Ön jelenlegi munkahelyén?

Megjegyzés: A válaszadók csak egy lehetőséget választhattak. N = 3543 („...az Ön országában”), N = 3540 („...az Ön jelenlegi munkahelyén”); százalékos megoszlásban.

információhiány áll fenn a jelenség valódi előfordulási gyakoriságát illetően.

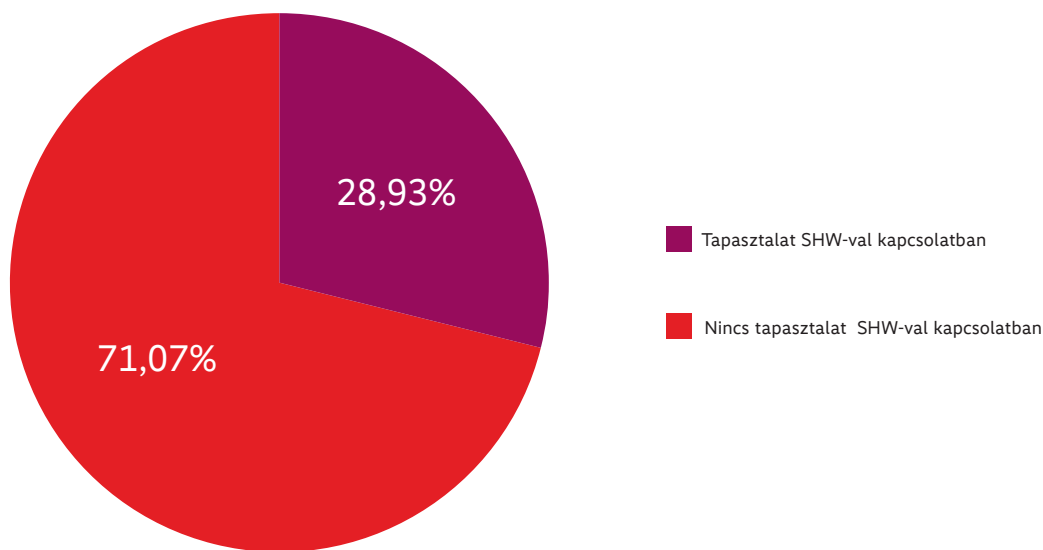
Részletesebben megvizsgáltuk a szexuális zaklatás előfordulását a válaszadók jelenlegi munkahelyén belül (lásd a 2. ábrát). Kifejezetten arra kérdeztünk rá, hogy a válaszadó személyesen tapasztalt-e ilyen jellegű, őt célzó zaklató magatartást. Emellett közvetett megközelítést is alkalmaztunk, amelyben szexuális tartalmú, nem kívánt és nem megfelelő viselkedésekre kérdeztünk rá, amelyek a válaszadó jelenlegi munkahelyi környezetében előfordulhatnak. A válaszadókat arra utasítottuk, hogy vegyék figyelembe: az ilyen zaklató viselkedés többféle munkahelyi szereplőtől is származhat, beleértve a kollégákat, feletteseket,

ügyfeleket vagy betegeket. Ezek a nem kívánt viselkedések sértettséget, megalázottságot vagy szorongást válthatnak ki az érintettekből. A résztvevőknek egy sor zaklató magatartásformát mutattunk be, amelyek között verbális, fizikai és kényszerítő jellegű, szexuális tartalmú cselekedetek is szerepeltek. Arra kértük őket, hogy jelezzék, mely viselkedéseket tapasztalták saját maguk.

A több válaszlehetőséget kínáló kérdésben részt vevő válaszadók közül (4414 fő) 28,9% jelezte, hogy legalább egy alkalommal tapasztalt szexuális zaklatást. Ezzel szemben a válaszadók 71,1%-a azt nyilatkozta, hogy nem élt át ilyen tapasztalatot, nem kívánt válaszolni, vagy nem volt tudomása ilyen esetekről.

2. ábra

A jelenlegi munkahelyükön közvetlen szexuális zaklatást tapasztaló válaszadók aránya, százalékban



Kérdés: Tapasztalt Ön bármilyen nem kívánt viselkedést jelenlegi munkahelyén? Válassza ki az alábbiak közül azokat a viselkedésformákat, amelyeket jelenlegi munkahelyén átélt.

Megjegyzés: A százalékos arányokat azok alapján számítottuk, akik a kérdésre válaszolva „Tapasztaltam” vagy „Nem tapasztaltam” választ adtak. Azok, akik a választást megtagadták („Nem kívánok válaszolni”), nem szerepelnek az elemzésben. N = 4414, százalékban kifejezve.

A munkahelyi szexuális zaklatás (SHW) megélt tapasztalata a szlovákiai IT-szektorban dolgozó női munkavállalók elmondása alapján:

„Különféle helyzetek, amelyekkel a férfiak által dominált IT-vállalatomban találkoztam”:

Egy férfi kollégám azt terjesztette, hogy terhes vagyok, mert úgy tűnt, hogy súlyt szedtem fel.

A korábbi cégemnél a HR-vezető nyíltan flörtölt a férfi kollégákkal, sőt céges rendezvényeken „hastáncot” is előadott.

Bármilyen panaszt tettem, kinevettek. Miután egy kollégával összefutottam egy nyilvános szaunában, másnap azt írta üzenetben: „meztelenül képzel el engem”.

A főnököm egyszer azt mondta, hogy azért engem választottak egy fontos előadáshoz, „csak mert nő vagyok”.

Egy rendezvényen azt mondták, maradjak az asztalnál a vezérigazgatóval, „hogyan néz ki”, pedig releváns üzleti szerepem volt.

Amikor csatlakoztam az egyik céghez, a teljes létszámú értekezlet összefoglalója így szólt: „Jó, hogy most már magasabb lesz a nők aránya.”

Egy idősebb férfi kolléga kellemetlenül a sarokba szorított.

Ez csak néhány példa az utóbbi három munkahelyemről. Végül mindegyiket ott kellett hagynom a mérgező légkör és a támogatás teljes hiánya miatt.”

3.2 A munkahelyi szexuális zaklatás észlelt formái

A fenti megállapítások jobb megértése érdekében a 3.2–3.6 alfejezetek elemzése olyan kérdőíves válaszokat dolgoz fel, amelyekre kizárólag az SHW áldozatai válaszoltak – azaz azok a válaszadók, akik jelenlegi munkahelyükön legalább egy alkalommal tapasztaltak és jeleztek nem megfelelő viselkedést. Az alábbi 3. ábra a munkahelyen tapasztalt szexuális zaklatás különböző formáit mutatja be, egy többválaszos kérdés alapján. A leggyakoribb munkahelyi zaklatási forma a kellemetlen tekintet vagy bámulás, amely a válaszadók közel 60%-át érintette, és kellemetlen érzést váltott ki bennük. Ezt szorosan követik az illetlen szexuális viccek vagy sértő megjegyzések a testtel vagy a magánéletről kapcsolatban, amelyek szintén jelentős arányban fordulnak elő. Egy másik gyakran jelentett zaklatási forma a kényszerű fizikai kontaktus (pl. túl közeli testhelyzet, testrészek megérintése).

A mérsékelt gyakori zaklatási formák közé tartoznak a kétértelmű megjegyzések vagy cselekedetek, a nem megfelelő randevúajánlatok, valamint a szexuális tevékenységre vonatkozó javaslatok, amelyeket a válaszadók számottevő része jelzett. Ritkább, de súlyos digitális zaklatási formák közé sorolható a nem megfelelő közeledés a közösségi médiában, illetve a szexuálisan explicit képek vagy videók megjelenítése – ezek előfordulási aránya alacsonyabb, de jelentőséggel bírnak. A szexuálisan tartalmú e-mailek vagy üzenetek fogadása még ritkábban fordul elő. A szexuális szívességek visszautasítása miatti zsarolás, amely a karrier előmenetelét vagy munkahelyi biztonságot érinti, a legritkábban jelentett, de rendkívül súlyos problémát jelent. Az ilyen kényszerítő jellegű helyzetek a munkahelyi hatalommal való visszaélés legsúlyosabb formáit képviselik. A több válaszlehetőség megjelölése arra utal, hogy sokan egynél több zaklatási formát is megtapasztalnak, és ezek az esetek – amennyiben nem kezelik őket időben – idővel súlyosbodhatnak, ami a munkahelyi kultúrában jelen lévő rendszerszintű és tartós problémára utal.

A válaszadók jelenlegi munkahelyén tapasztalt szexuális zaklatás formái



Kérdés: Tapasztalt Ön bármilyen nem kívánt viselkedést jelenlegi munkahelyén? Válassza ki az alábbiak közül azokat a viselkedésformákat, amelyeket a jelenlegi munkahelyén átélt.

Megjegyzés: A többválaszos kérdésre válaszolók azon mintából kerültek ki, akik munkahelyi szexuális zaklatást éltek át. Mivel a válaszadók több választ is megjelölhettek, az összesített százaléérték meghaladhatja a 100%-ot. N = 1277

Néhány figyelemre méltó, áldozatok által megosztott személyes tapasztalat tovább szemlélteti ezeket a megállapításokat:

„Az elkövetők összejátszottak: az igazgató, a főnök és a kapcsolatok útján felvett csapattagok. A HR az elkövetők oldalára állt, azt mondták, ez csak magánvadás ügy, ők nem tehetnek semmit. Még a főnököt is felhívták, hogy panaszodom – ez csak fokozta a nyomást. Felmondtam.”

(Horvátország)

„Néhány férfi kolléga idióta, szexuális tartalmú ‚vicceket’ gyártott, amelyek teljesen oda nem illők voltak a munkahelyen. Azért tették, mert azt hitték, megúszhatják, mivel fiatalabb voltam náluk. Nagyon megalázó volt.”

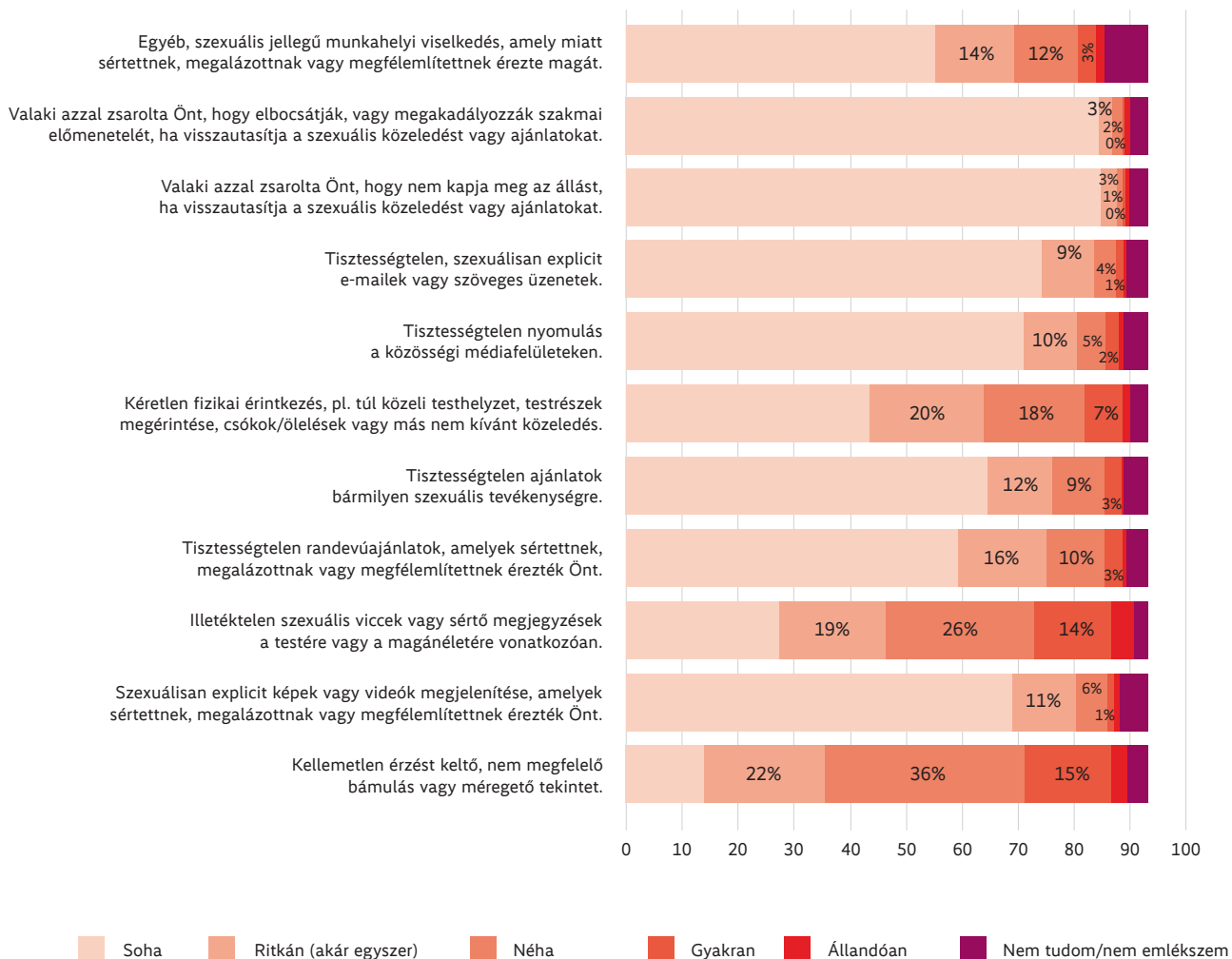
(Csehország)

A 4. ábra a munkahelyen tapasztalt különböző típusú szexuális zaklatás gyakoriságára vonatkozó adatokat mutatja be, 1277 válaszadó válasza alapján. Az egyes kategóriák csökkenő sorrendben szerepelnek annak alapján, hogy milyen gyakran fordult elő az adott viselkedés, a legmagasabb szint: „állandóan”. A leggyakrabban átélt zaklatási formák közé tartoznak az illetlen szexuális viccek vagy a testtel, illetve a magánélettel kapcsolatos sértő megjegyzések. Emellett a kellemetlen érzést keltő bámulás vagy méregető tekintet is gyakran előforduló nem kívánt viselkedés. Más, szexuális tartalmú zaklató magatartásformák – például kéréstlen fizikai érintkezés (pl. testrészek megérintése, csókok, ölelések) – szintén magas arányban szere-

pelnek a tapasztalatok között. Jól kirajzolódó mintázatok figyelhetők meg, amelyek arra utalnak, hogy a verbális és vizuális zaklatás (mint a szexuális viccek, megjegyzések és bámulás) gyakoribb, mint a közvetlen zsarolás vagy kényszerítés. A fizikai zaklatás ugyan ritkábban fordul elő, mint a verbális formák, de továbbra is jelentős problémát jelent. A digitális zaklatás – például a közösségi médiás közeledés vagy szexuálisan explicit üzenetek – jelen van, de ritkábban fordul elő, mint a személyes, szemtől szembeni zaklatás. A zsarolás és kényszerítés a legritkábban tapasztalt formák közé tartoznak, ugyanakkor különösen aggasztóak, mivel súlyosan érinthetik a munkahelyi biztonságot és a karrier előmenetelét.

4. ábra

A munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos tapasztalatok gyakorisága



Kérdés: Kérjük, jelölje meg, milyen gyakran tapasztalta az alábbi viselkedésformákat jelenlegi munkahelyén – soronként.

Megjegyzés: Az adatok „Mindig” válasz szerinti csökkenő sorrendben szerepelnek. A 100%-hoz viszonyított eltérés a „Nem tudom/Nem emlékszem” válaszokat jelenti. A válaszadók százalékos megoszlása az egyes válaszlehetőségek szerint, azon mintába tartozók körében, akik munkahelyi szexuális zaklatást tapasztaltak. N = 1277, százalékban.

3.3 Áldozatok és elkövetők

A felmérés eredményei azt mutatják, hogy a szexuális zaklatás aránytalanul nagyobb mértékben érinti a fiatalabb korosztályt, a nőket, valamint azokat, akik egyedülállónak vallják magukat, vagy soha nem házasodtak meg (lásd a 3. táblázatot). A felsőfokú végzettséggel rendelkezők

körében tapasztalt valamivel magasabb zaklatási arányt részben magyarázhatja az, hogy ők nagyobb tudatossággal és felismeréssel bírnak a kellemetlen élményekkel kapcsolatban. Ezek a megállapítások hangsúlyozzák a célzott munkahelyi szabályozások és védelmi intézkedések szükségességét a sérülékeny csoportok számára.

3. táblázat: Áldozatok és nem-áldozatok kor, nem, iskolai végzettség és családi állapot szerint

Életkor	Tapasztalta	Nem tapasztalta	Összesen
18 – 29	45,49%	54,51%	100,00%
30 – 39	40,64%	59,36%	100,00%
40 – 49	31,53%	68,47%	100,00%
50 és 50+	17,84%	82,16%	100,00%
Összesen	28,93%	71,07%	100,00%

Nem	Tapasztalta	Nem tapasztalta	Összesen
Nő	32,03%	67,97%	100,00%
Férfi	17,97%	82,03%	100,00%
Egyéb	57,14%	42,86%	100,00%
Inkább nem válaszol	39,22%	60,78%	100,00%
Összesen	28,93%	71,07%	100,00%

Képzés	Tapasztalta	Nem tapasztalta	Összesen
Semmilyen vagy alapfokú végzettség	29,55%	70,45%	100,00%
Középiskolai végzettség	26,09%	73,91%	100,00%
Felsőfokú végzettség	30,16%	69,84%	100,00%
Összesen	28,93%	71,07%	100,00%

Családi állapot	Tapasztalta	Nem tapasztalta	Összesen
Egyedülálló vagy soha nem házasodott	38,72%	61,28%	100,00%
Házas / bejegyzett élettársi kapcsolatban él	26,04%	73,96%	100,00%
Elvált vagy özvegy	25,83%	74,17%	100,00%
Összesen	28,93%	71,07%	100,00%

Megjegyzés: A százalékos arányokat a teljes mintában szereplő, hiányzó érték nélküli válaszadók, valamint a „Nem tudom” választ adók alapján számítottuk.

A válaszadók körében viszonylag magas arányban voltak olyanok, akik nem azonosították magukat sem nőként, sem férfiként, hanem az „egyéb” kategóriát jelölték meg – ez abszolút számokban 14 főt jelent abból a mintából, akik válaszoltak arra, hogy volt-e vagy nem volt tapasztalatuk munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatban.

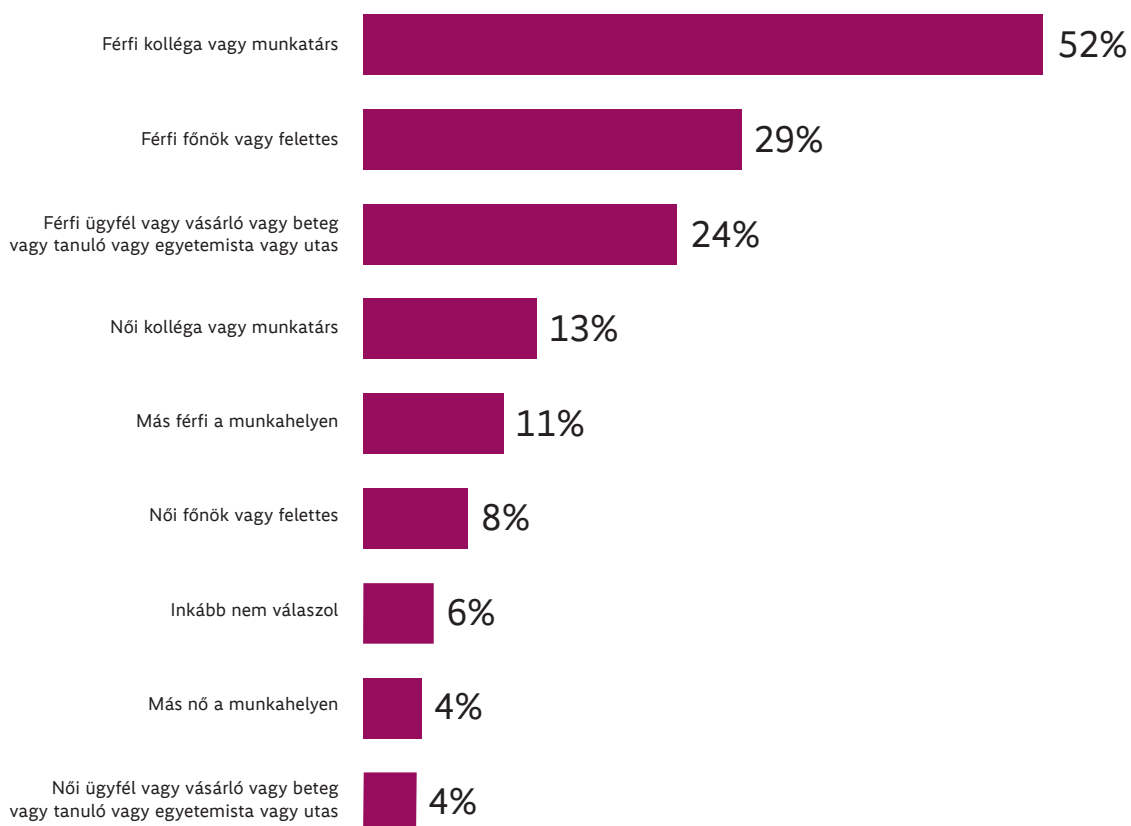
Közülük 8 fő (azaz 57,15%) számolt be arról, hogy volt ilyen tapasztalata. N = 4414, százalékos megoszlásban.

A felmérés során az áldozatok megjelölhették, hogy kinek a viselkedése volt rájuk nézve negatív hatással a munkahelyen (lásd az 5. ábrát). Egnél több típusú elkövetőt is kiválaszthattak. A leggyakrabban jelentett elkövetők: férfi kolléga vagy munkatárs (52%), férfi főnök vagy felettes (29%), illetve férfi ügyfél, vásárló, beteg, tanuló, diák vagy utas (24%). A női kategóriák esetében: női kollégát vagy

munkatársat a válaszadók 13%-a jelölt meg, női főnököt vagy felettest 8%, míg női ügyfelet, vásárlót, beteget, tanulót, diákot vagy utast mindössze 4%. Ezek az eredmények a 6. ábrán is visszaköszönnek, ahol összesítve a leggyakrabban jelentett elkövetők a munkatársak és kollégák (66%), őket követik a főnökök és felettesek (37%), majd az ügyfelek (28%).

5. ábra

Az elkövetők neme és munkahelyi szerepe szerinti megoszlása



Kérdés: Ha visszagondol az összes szexuális zaklatásra, amit átélt, úgy gondolja, hogy ezek az esetek az alábbi jellemzők valamelyike miatt történhettek? Kérjük, jelölje be az összes Ön szerint releváns lehetőséget.

Megjegyzés: Az alábbi arányok azt mutatják, hogy az egyes válaszlehetőségeket a megkérdezettek mekkora hányada választotta ki (több válasz is megengedett), az SHW-t megtapasztalt 1277 fős mintán belül. Az adatok százalékban szerepelnek.

A következő válaszok, amelyeket a válaszadók adtak, tovább szemléltetik az elkövetőkkel kapcsolatos személyes tapasztalataikat.

„Könnyű volt számomra szembeszállni egy férfi ügyféllel és a verbális zaklatásával, de ugyanezt nem tudtam megtenni a felettesemmel. A második esetben úgy csinálta, hogy mások számára – a köztünk lévő korkülönbség miatt – szinte szülői ölelésnek tűnhetett.”

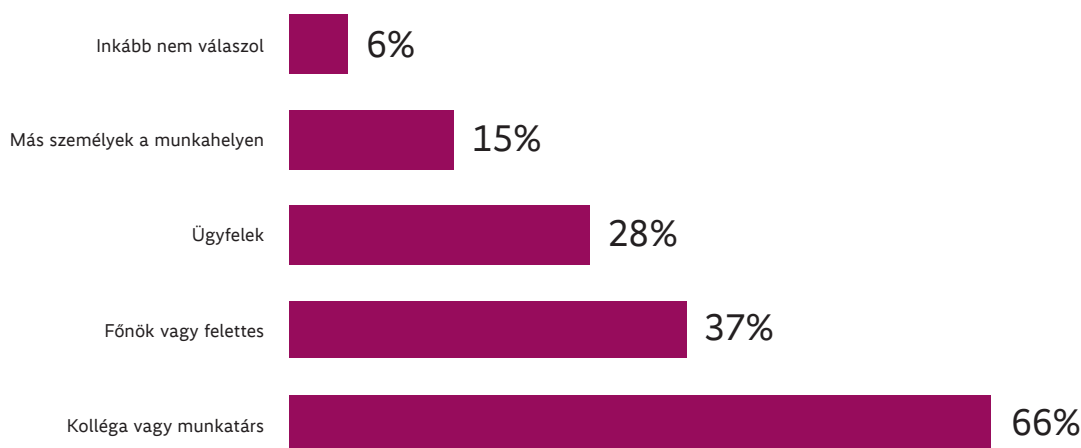
(Csehország)

„Engem kizárólag vendégek zaklattak az ételkészítő- és vendéglátóiparban, ami tapasztalataim szerint meglehetősen gyakori.”

(Csehország)

6. ábra

SHW-elkövetők munkahelyi szerepük szerint



Kérdés: Ha visszagondol az összes olyan szexuális zaklatási esetre, amelyet a korábbi kérdésekben megjelölt, ki követte el ezeket? Kérjük, jelölje be az összes Önre vonatkozó elkövetőtípust.

Megjegyzés: Az alábbi arányok azt mutatják, hogy az egyes válaszlehetőségeket a megkérdezettek mekkora hányada választotta ki (több válasz is megengedett), az SHW-t megtapasztalt 1277 fős mintán belül. Az adatok százalékban szerepelnek.

A 4. táblázat a munkahelyi szexuális zaklatás (SHW) elkövetőinek megoszlását mutatja be, nemük és munkahelyi pozíciójuk szerint kategorizálva, a különböző nemi identitású áldozatok beszámolóinak alapján. A százalékos arányok a többválaszos kérdésre adott válaszokat tükrözik, nem pedig a válaszadók arányát. Az áldozatok nemi és gender kategóriái közötti összehasonlítás érdekében az egyes nemi kategóriák összesített adatai 100%-ra lettek normalizálva.

A férfi elkövetőkről szóló beszámolók minden áldozati nemi kategóriában túlsúlyban vannak. A női áldozatok válaszainak 36%-ában, míg a férfi áldozatok 23%-ában em-

lítettek férfi kollégát elkövetőként. Férfi főnököt a női áldozatok válaszainak 20%-ában, a férfi áldozatok 13%-ában jelölték meg. A férfi ügyfelek, mint elkövetők, a női áldozatok válaszainak 18%-ában, a férfi áldozatok válaszainak pedig 5%-ában szerepeltek.

A férfi áldozatok gyakrabban számolnak be női elkövetők általi zaklatásról, mint a női áldozatok. Konkrétan, a férfi áldozatok válaszainak 22%-ában szerepelt női kolléga mint elkövető, míg a női áldozatok esetében ez az arány csupán 7%. Hasonlóképpen, a férfi áldozatok válaszainak 11%-ában említettek női főnököt, míg a női áldozatoknál ez az arány

4%. Továbbá, a férfi áldozatok 8%-a számolt be női ügyfél általi zaklatásról, szemben a női áldozatok 2%-os arányával.

Figyelemre méltó, hogy míg a női áldozatok válaszaiban minden pozíció esetében lényegesen gyakoribbak voltak a férfi elkövetők, addig a férfi áldozatok válaszaiban a női és férfi elkövetők aránya nagyjából hasonló gyakorisággal fordult elő.

Bár az „Egyéb” és a „Nem szeretném megadni” nemi kategóriák esetében a leggyakrabban jelentett elkövetők általános mintázatai általában összhangban vannak a „Férfi” és „Nő” kategóriák eredményeivel, a kis mintanagyság nem teszi lehetővé a statisztikailag megalapozott következtetések levonását.

4. táblázat: Az áldozat neme az elkövető típusa szerint, százalékban (válaszok száma: = 1938)

Az elkövető típusa nem és pozíció szerint	Áldozat neme			
	Nő	Férfi	Más	Inkább nem válaszol
Férfi kolléga vagy munkatárs	36%	23%	33%	39%
Női kolléga vagy munkatárs	7%	22%	0%	3%
Férfi főnök vagy felettes	20%	13%	22%	10%
Női férfi vagy felettes	4%	11%	0%	10%
Férfi ügyfél vagy vásárló vagy beteg vagy tanuló vagy egyetemista vagy utas	18%	5%	33%	13%
Női ügyfél vagy vásárló vagy beteg vagy tanuló vagy egyetemista vagy utas	2%	8%	0%	0%
Más nő a munkahelyen	2%	7%	0%	7%
Más férfi a munkahelyen	8%	3%	11%	10%
Inkább nem válaszol	3%	8%	0%	10%
Összesen	100%	100%	100%	100%
Összesítve	1601	297	9	31

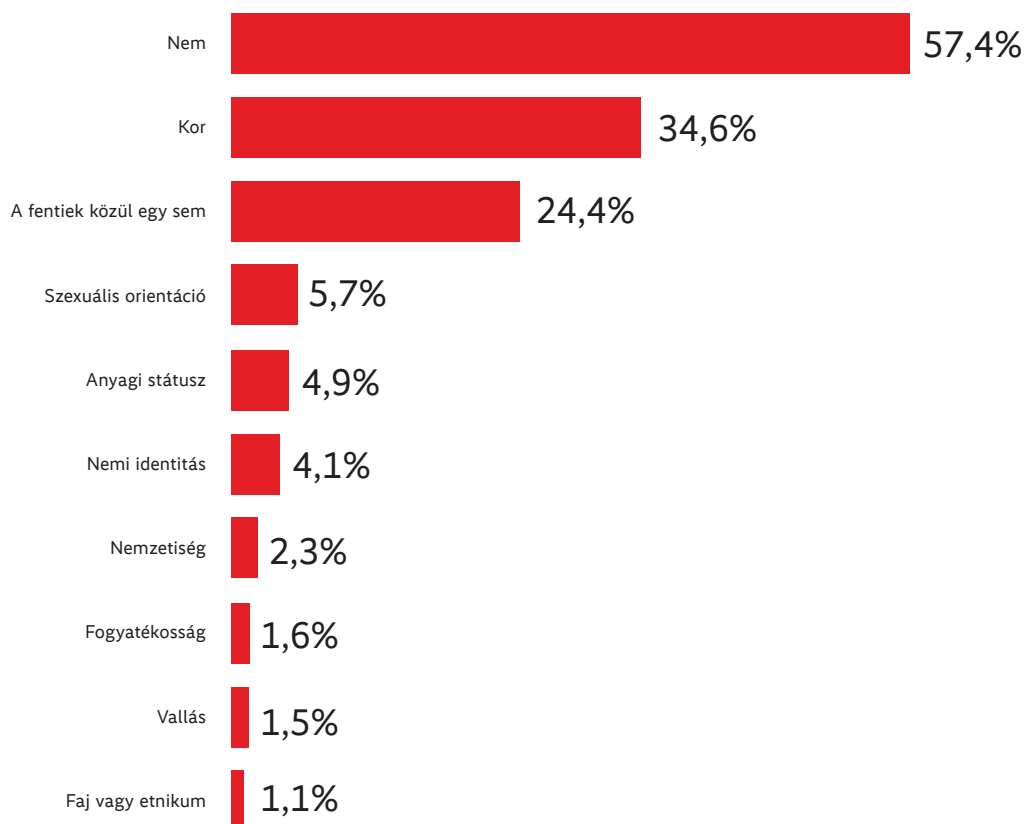
Megjegyzés: Ha visszagondol az összes olyan szexuális zaklatási esetre, amelyet a korábbi kérdésekben megjelölt, ki követte el ezeket? Kérjük, jelölje be az összes Önre vonatkozó lehetőséget.

Megjegyzés: Az egyes válaszlehetőségeket kiválasztó személyek arányai nemenként/genderenként kerültek normalizálásra 100%-ra, kizárólag azok körében, akik a mintában szexuális zaklatást tapasztaltak. A mintanagyságokat a táblázat tartalmazza. Az adatok százalékban szerepelnek.

Ezután megvizsgáltuk a lehetséges „motiváló tényezőket” is, vagyis azokat az áldozatokra jellemző sajátos tulajdonságokat, amelyek hozzájárulhattak az SHW megtörténtehez (lásd a 7. ábrát). Ugyanakkor e „motiváló tényezők”

azonosítását valószínűleg befolyásolja az áldozat saját tudatossága azzal kapcsolatban, hogy szerinte mi állhatott az elkövető viselkedésének hátterében.

Az áldozatok által észlelt jellemzők, amelyek befolyásolhatták, hogy szexuális zaklatás célpontjává váltak



Kérdés: Ha visszagondol minden szexuális zaklatási esetre, amit átélt: úgy érzi, hogy ezekben közrejátszhattak az alábbi jellemzők valamelyike? Kérjük, jelölje meg az összes olyan lehetőséget, amely Ön szerint releváns.

Megjegyzés: Az egyes válaszlehetőségeket kiválasztók aránya (százalékban) azon válaszadók körében, akik tapasztaltak munkahelyi szexuális zaklatást. N = 1277 fő

A nem (57,4%) és az életkor (34,6%) a leggyakoribb indítékként szerepelnek az elkövetők zaklató magatartására. Ez arra utal, hogy a szexuális zaklatás hátterében gyakran a nemhez és életkorhoz kapcsolódó hatalmi egyenlőtlenségek állnak. A munkahelyi zaklatás így aránytalanul gyakrabban érinti a nőket, a fiatalabb személyeket, valamint azokat, akiket a társadalmi nemi normák miatt sebezhetőbbnek tekintenek.

A szexuális orientációt és az anyagi helyzetet jóval ritkábban említették az áldozatok. Kevesebben tulajdonították a zaklatást olyan tényezőknek, mint a nemi identitás, állampolgárság, fogyatékoság, vallás vagy faji/etnikai hovatartozás. Ez arra utalhat, hogy a legtöbb esetben az áldozatok nem ezeket az identitásjegyeket tartják a zaklatás elsődleges okának. Ugyanakkor ez azt is jelezheti, hogy nincs kellő tudatosság az elkövetők viselkedését befolyásoló rejtett előítéletek (implicit bias) kapcsán. Emellett azok az áldozatok, akik ilyen specifikus kockázati jellemzőkkel rendelkeznek, viszonylag kevesen vannak az összes érintett között.

3.4 A szexuális zaklatásnak való kitettség következményei

Megvizsgáltuk a munkahelyi szexuális zaklatásnak való kitettség pszichoszociális és egyéb következményeit.

A válaszadók több mint 50%-a számolt be arról, hogy a zaklatás következtében kényelmetlenül érezte magát a munkahelyén. Ez jól mutatja, hogy a szexuális zaklatás milyen mértékben rombolja a munkahelyi jólétet, és el-lenséges munkakörnyezetet teremt. Közel egyharmaduk (27,6%) ugyanakkor nem számolt be észlelhető következményekről. Ez arra utalhat, hogy bár a szexuális zaklatás sokaknál jelentős hatással jár, egyes személyek vagy nem érzékelik közvetlenül a káros hatásokat, vagy már kialakítottak bizonyos megküzdési mechanizmusokat.

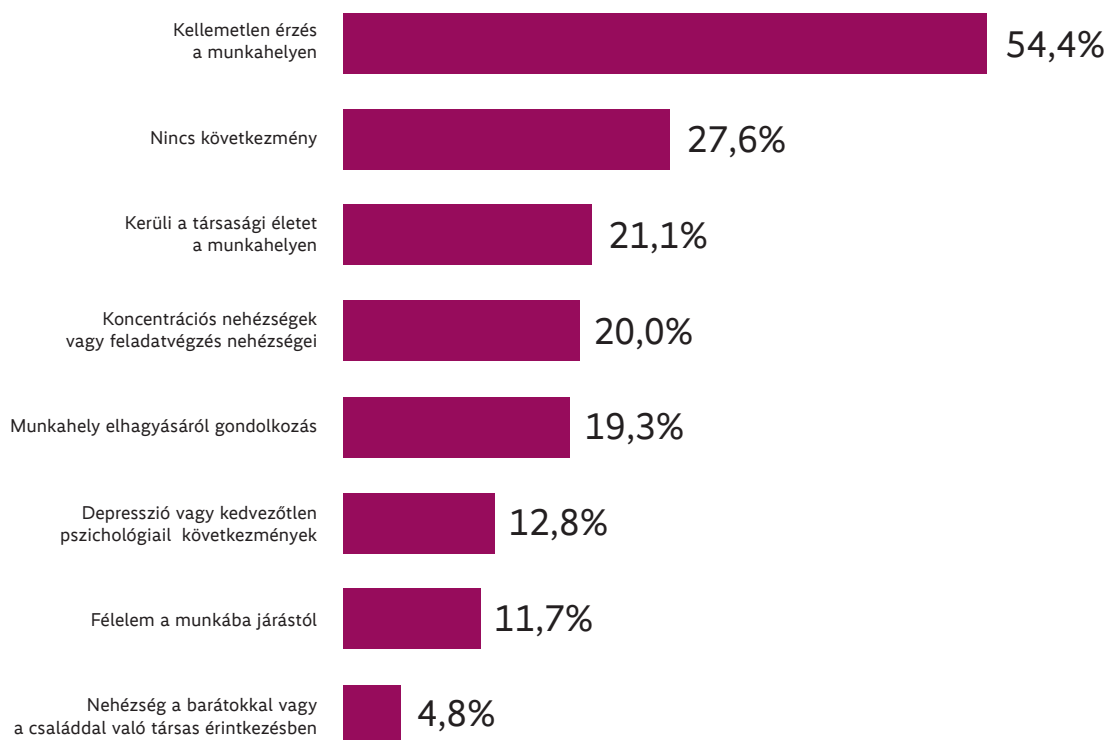
Sok érintett (21,1%) elkezdte kerülni a munkahelyi társas érintkezéseket, feltehetően a kellemetlenség, a félelem vagy a kollégákba vetett bizalom elvesztése miatt. A válaszadók 20%-a számolt be arról, hogy nehezebbé esett a koncentráció vagy a munkavégzés, ami azt jelzi, hogy a munkahelyi zaklatás negatívan befolyásolja a produktivitást. A szexuális zaklatást elszenvedők közel 20%-a fontolgatta, hogy emiatt elhagyja munkahelyét. Ez jól mutatja, milyen súlyos hatással lehet a zaklatás a karrierre. Mindemellett az is világossá válik, hogy a szexuális zak-

latás figyelmen kívül hagyása a munkáltatók számára is problémás: ebben az egyre inkább munkavállaló-központú munkaerőpiaci környezetben komoly veszteséget jelenthet számukra a munkaerő elvándorlása.

A válaszadók 12,8%-a számolt be depresszióról és egyéb negatív pszichológiai hatásokról. Ez összhangban áll a korábbi kutatásokkal, amelyek szerint a munkahelyi zaklatás mentális egészségügyi problémákhoz – például szorongáshoz és depresszióhoz – vezethet.

8. ábra

A munkahelyi szexuális zaklatásnak való kitettség pszichoszociális következményei



Kérdés: Tapasztalt Ön bármilyen következményt a szexuális zaklatással kapcsolatban, amit átélt? Kérjük, jelölje meg az összes olyan lehetőséget, amely Önre vonatkozik.

Megjegyzés: Az egyes válaszlehetőségeket kiválasztók aránya (százalékban) azon válaszadók körében, akik szexuális zaklatást éltek át. N = 1277 fő

Az anonim felmérés nyílt válaszai alapján a munkahelyi szexuális zaklatás következményei közé tartoznak a pszichológiai és érzelmi hatások, a viselkedésbeli változások, a szakmai életre gyakorolt következmények, valamint a társas és munkahelyi környezetre gyakorolt hatások. Ezt az áldozatok saját szavaival illusztráljuk, ahogyan azok a felmérésben megjelentek.

A munkahelyi szexuális zaklatás pszichológiai és érzelmi hatásai közé tartozik a szorongás, a poszttraumás stressz szindróma (PTSD), a visszatérő emlékbetörések (flashbackek), a stressz és a depresszió. Emellett gyakori a zaklatóval való találkozástól való félelem, a tiszteletlenség és a komolyan nem vétel érzése, valamint az önbizalom elvesztése – ezek pedig megnehezítik, hogy az érintett kiálljon önmagáért.

„Minden nap gyomorgörcsrel mentem be a munkahelyemre.”

(Magyarország)

„Féltem a kimozdulástól és szorongtam a kellemetlen helyzetekkel való szembesüléstől. Valamint haragot éreztem.”

(Görögország)

A viselkedésbeli változások is gyakoriak, például a vezetőkkel és kollégákkal való kapcsolat kerülése, az öltözködési szokások megváltoztatása (pl. hosszú ujjú ruházat viselése a figyelem elkerülése érdekében), a társasági érintkezések mellőzése, az ügyfelekkel való kommunikáció csökkentése, valamint a megtorlástól vagy a „problémás” jelzőtől való félelem. Mindezek következtében – ha sem a munkáltató, sem a kollégák nem néznek szembe a szexuális zaklatás problémájával – az áldozatok már nem tudják munkájukat teljes odaadással elvégezni.

„Kerülöm a mélyen dekoltált felsők vagy bármilyen „kihívónak” tartott ruhadarab viselését, mert néhány férfi kolléga bámul.”

(Csehország)

Szakmai szinten az áldozatokat érhetik olyan változások, mint a munkaidő vagy a munkavégzés helyének módosítása a zaklatás miatt, előléptetés vagy szakmai előrelépés megtagadása, illetve olyan esetek is előfordulnak, amikor az érintettek felmondanak anélkül, hogy más állást találtak volna. Sokan úgy érzik, hogy nem értékelik őket a képességeik és hozzájárulásuk alapján, hanem csupán a külsejük miatt – ez pedig, a stresszel együtt, a munkateljesítmény és az elköteleződés csökkenéséhez vezethet.

„Felmondtam anélkül, hogy lett volna másik állásom.”

(Horvátország)

„Szorongást érzek a főnököm közelében, és nem akarom elfogadni az előléptetést vezetői pozícióba, hogy ne kelljen napi szinten kapcsolatba kerülnöm vele.”

(Szlovákia)

„Nem fogadták el az áthelyezési kérelmemet.”

(Görögország)

Továbbá, mivel a kollégák és a felettesek nem tesznek lépéseket, vagy figyelmen kívül hagyják a panaszokat, a társadalmi és munkahelyi környezet is érintett: a munkahelyi kultúra lehetővé teheti vagy meghiúsíthatja a nem megfelelő viselkedést, a tétlen szemlélők kellemetlenül érezhetik magukat és eltávolodhatnak az áldozatoktól, valamint a dolgozók félhetnek attól, hogy elveszítik az állásukat, ha jelentik a zaklatást.

„Bűntudatom volt, amiért jelentettem az esetet, de továbbra is rendszeresen találkoztam az illetővel.”

(Magyarország)

Az eredmények rámutatnak a munkahelyi szexuális zaklatás jelentős következményeire. Az adatok azt mutatják, hogy a zaklatás negatívan befolyásolja a munkahelyi jólétet, a produktivitást, a mentális egészséget és az emberi kapcsolatokat. Figyelemre méltó, hogy a válaszadók 11,1%-a fontolóra vette az állása elhagyását, ami összefüggést jelez a zaklatás és a munkaerő-fluktuáció között. Emellett 16,6% jelezte, hogy „nem volt következmény”, ami arra utalhat, hogy vagy rugalmas megküzdési mechanizmusokat alkalmaztak, vagy nem voltak tudatában a zaklatás hatásainak.

3.5 Az áldozatok reakciói a szexuális zaklatásra

Megkérdeztük az áldozatokat a reakcióikról és az általuk megtett lépésekről, amikor munkahelyi szexuális zaklatást (SHW) tapasztaltak. Minden általuk megtett intézkedést többszörös válaszként elemeztünk.

Összesen a válaszok 51,6%-a azt jelzi, hogy az áldozatok valakiben megbíztak és beszámoltak az esetről; konkrétan beszéltek egy munkatárssal (18,4%), hivatalos panaszt nyújtottak be (17,5%), vagy jelentették azt egy másik illetékes intézménynek (17,3%). Ez arra utal, hogy majdnem a felük igyekszik proaktívan cselekedni azzal, hogy valakit értesít a zaklatásról. Ezzel szemben a válaszok 33%-a nem jelzett semmilyen lépést vagy bizonytalanságot mutatott – ideértve azokat is, akik nem reagáltak, nem tettek semmit, illetve nem tudták, mit kellene tenniük.

Az áldozatok reakciói és az SHW után történt lépések



Kérdés: Hogyan reagált Ön a szexuális zaklatásra? Kérjük, jelölje meg az összes olyan lehetőséget, amely Önre vonatkozik.

Megjegyzés: Az egyes válaszlehetőségeket kiválasztók aránya (százalékban) azon válaszadók körében, akik szexuális zaklatást éltek át. N = 1277 fő

A felmérés adatai alapján fontos tendenciák rajzolódnak ki arra vonatkozóan, hogyan reagálnak az áldozatok a munkahelyi szexuális zaklatásra. A hivatalos csatornákon történő bejelentések alacsony száma arra utal, hogy sokan nem bíznak a formális rendszerekben, tartanak a megtorlástól, vagy úgy érzik, hogy a rendelkezésre álló bejelentési lehetőségek nem megfelelőek. Többen fordultak informális kapcsolataikhoz (pl. kollégákhoz), mint hivatalos szervekhez, ami a munkahelyi bizalmi hiányosságokra világít rá – sok áldozat biztonságosabbnak érzi, ha nem hivatalos úton osztja meg a történeteket. Bár többen is beszámoltak arról, hogy szembesítették az elkövetőt az esettel, ez a stratégia gyakran összefügghet a megtorlástól vagy a további következményektől való félelemmel. A válaszadók jelentős része nem tett semmit: minden harmadik áldozat hallgatott

a történetekről – ennek hátterében valószínűleg a lehetséges következményektől való félelem, a munkahelyi kultúra vagy a meglévő támogatási rendszerekbe vetett bizalom hiánya áll.

A nyílt végű felmérési válaszok (N = 36) alapján azok az egyének, akik munkahelyi szexuális zaklatást tapasztaltak, különféle módon reagáltak, és ezek a reakciók az alábbi témakörökbe sorolhatók:

Bejelentés a vezetőségnek vagy hatóságoknak: Néhány áldozat úgy döntött, hogy lépéseket tesz, és jelentette a zaklatást feletteseinek, a HR-osztálynak vagy külső hatóságoknak. Ugyanakkor sok esetben ezek a szervezetek nem megfelelően vagy elutasítóan reagáltak.

„A HR azt mondta, hogy csak magánvadás eljárás indítása lehetséges, ők nem tudnak semmit tenni.”

(Csehország)

Határok kijelölése és a zaklatóval való szembesítés: Sok érintett közvetlenül szembesítette az elkövetőt, és világos határokat szabott meg.

„Közvetlenül megmondtam neki, hogy nem vicces, és hogy álljon le.”

(Horvátország)

„Az elkövetővel történő szembesítés szakmai megtorláshoz vezetett.”

(Szlovákia)

A munkahely elhagyása vagy a felmondás fontolgatása: Néhány áldozat számára a zaklatás olyan súlyos volt, hogy felmondtak, vagy komolyan fontolóra vették a munkahely elhagyását.

„Eljöttem a munkahelyemről, felmondtam.”

(Görögország)

„Sokat nem tehetek, ha nem akarom elveszteni a munkámat.”

(Szlovákia)

Megtorlás és az intézményi támogatás hiánya: Néhány áldozat megtorlással szembesült, vagy nem vették őket komolyan, amikor bejelentették a zaklatást.

„Elmondtam egy kollégának a szak szervezeti bizottságból. Sajnos ő leki csinyelte a problémát.”

(Csehország)

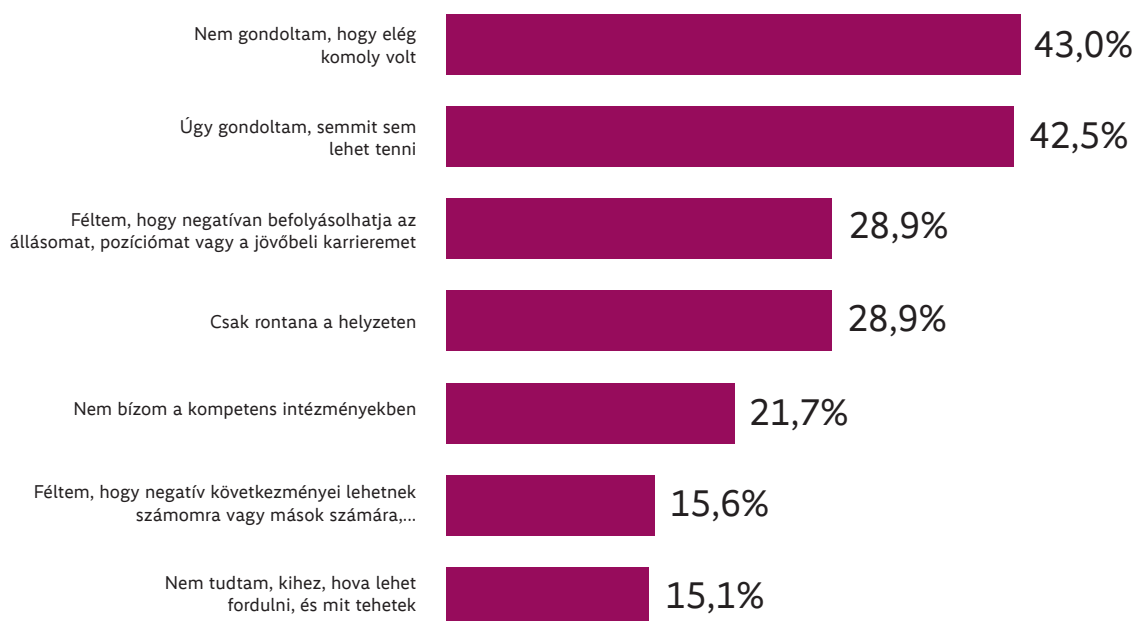
„Tekintettel az elkövető pozíciójára és hírnevére, nem volt értelme bejelenteni az esetet, mert nem lett volna semmilyen következménye számára.”

(Horvátország)

Azokat az áldozatokat, akik nem reagáltak vagy nem tettek semmilyen lépést, megkérdezték döntésük okairól (lásd a 10. ábrát). A leggyakoribb indok (43%) az volt, hogy meggyőzték magukat arról, hogy az eset nem volt elég súlyos ahhoz, hogy intézkedjenek; 42,5% úgy vélte, hogy akkor sem lehetne semmit tenni, ha bejelentenék az esetet; 28,9% pedig attól tartott, hogy a bejelentés csak rontana a helyzeten.

További 21,7% jelezte, hogy nem bízik a kompetens intézményekben, ami arra utal, hogy sok áldozat a munkahelyi szabályozást és a jogi rendszert nem tartja hatékonynak vagy támogató jellegűnek.

Indokok, amiért az áldozatok nem tettek lépéseket a munkahelyi szexuális zaklatást követően



Kérdés: Ha semmilyen módon nem reagált a szexuális zaklatásra, mi volt ennek az oka? Kérjük, jelölje meg az összes olyan lehetőséget, amely Önre vonatkozik.

Megjegyzés: Az egyes válaszlehetőségeket kiválasztók aránya (százalékban) azon válaszadók körében, akik szexuális zaklatást tapasztaltak, de nem tettek semmilyen lépést az eset kapcsán. N = 455 fő

Az eset jelentőségének lekicsinylése megakadályozza a cselekvést, mivel az áldozatok 43%-a úgy nyilatkozott, hogy nem tartotta elég súlyosnak a zaklatást ahhoz, hogy lépéseket tegyen – ez volt a passzivitás leggyakoribb oka. Ez arra utal, hogy sok áldozat bagatellizálja a történeteket, ami mögött állhat a zaklatás társadalmi normalizálása, illetve az a hiányos ismeret, hogy mi számít elfogadhatatlan viselkedésnek. Sokan egyfajta „békítési stratégiát” alkalmaznak, bízva abban, hogy a szexuális zaklatás abbamarad, ha nem reagálnak rá. Ezt a hozzáállást a nyílt végű válaszok is megerősítik:

„Nem gondoltam, hogy tennem kell valamit, mert egyedi eset volt.”

(Magyarország)

„Csak néhány nem helyénvaló pillantás, nem viszonzom, majd megoldódik.”

(Csehország)

A negatív következményektől való félelem is hozzájárul a hallgatáshoz, mivel a válaszadók 28,9%-a úgy vélte, hogy a cselekvés csak rontana a helyzeten. Ugyanilyen arányban (28,9%) aggódtak a karrierüket érintő következmények, például az állásuk elvesztése vagy a szakmai jövőjük veszélybe kerülése miatt.

„Szégyelltem magam, és féltem attól, hogy lekicsinylik a helyzet súlyosságát, és nem fognak hinni nekem.”

(Csehország)

„Az elkövető magas pozícióban volt és jó hírnévnek örvendett. Túlságosan érzékenynek tűntem volna, különösen mivel nem csak engem ért zaklatás.”

(Horvátország)

Továbbá a válaszadók 15,6%-a aggódott a személyes vagy társas következmények miatt – akár saját magára, akár kollégáira nézve. Ez rámutat azokra a hatalmi egyenlőtlenségekre és megtorlástól való félelmekre, amelyek sok áldozatot visszatartanak attól, hogy megszólaljanak. Többben pszichológiai megterhelésről számoltak be, például szégyenérzetről, tapasztalatlanságról vagy érzelmi eltávolodásról, mint a cselekvés hiányának okairól. Néhányan a zaklatás hatására lemerevedtek, vagy úgy érezték, tehetetlenek, és képtelenek voltak reagálni.

„Nem volt tapasztalatom, hogyan kezeljem az ilyen helyzeteket.”

(Magyarország)

A kulturális és nemi elvárások befolyásolták, hogy egyesek miként dolgozták fel a zaklatást. A férfi áldozatok számára különösen nehéz lehet a zaklatás bejelentése, mivel a társadalmi sztereotípiák szerint a férfiaknak mindig örömmel kellene fogadniuk a szexuális közeledést.

„Butaságnak hangzik, de olyan érzés, mintha – ugyan melyik férfi panaszkodna azért, mert egy nő közeledik hozzá?”

(Horvátország)

„Megértem, hogy egyes nők számára vonzó lehetek, de néhányan átlépték a tisztesség határát.”

(Horvátország)

„Ha elfogadod, ragadozó vagy, ha elutasítod, még rosszabb.”

(Horvátország)

Egyes áldozatok úgy vélik, hogy ha figyelmen kívül hagyják a zaklatást, az magától megszűnik, míg mások csak később jutnak arra a felismerésre, hogy lépniük kellett volna. Néhány résztvevő jelezte, hogy ha a zaklatás újra megtörténne, most már másképp reagálnának.

„Másodszor nem hagynám annyiban, ha megint megtörténne, nem maradnék csöndben.”

(Görögország)

„Reakció nélkül abbamaradt.”

(Magyarország)

3.5 Az áldozatok elégedettsége az eset(ek) kimenetelével és igényeik

Megkérdeztük az áldozatokat az általuk átélt szexuális zaklatásos eset(ek) kimeneteléről, illetve arról, hogy tettek-e bármilyen lépést az esemény(ek) után. Az adatok azt mutatják, hogy a szexuális zaklatás bejelentése gyakran nem vezet semmilyen intézkedéshez, vagy elégtelen megoldásokat eredményez. A válaszadók 39,7%-a számolt be arról, hogy a bejelentést követően semmi nem történt – ez volt a leggyakoribb kimenetel. További 34% ugyan valamilyen formában reagált az őt ért zaklatásra, de egyik felsorolt eredményt sem jelölte meg, ami arra utal, hogy az intézkedések hatékonysága gyakran kérdéses. Mindez egy rendszerszintű problémára világít rá a szexuális zaklatási esetek hatékony kezelése kapcsán.

A munkahelyi szexuális zaklatási esetekre vonatkozó adatok jelentős hiányosságokat tárnak fel az ilyen esetek kezelésében. Bár bizonyos esetekben (20,5%) a zaklatás végül megszűnt, nem egyértelmű, hogy ez formális beavatkozás eredménye volt-e, vagy más körülmények miatt következett be.

Csak kis százalék (5,8%) számolt be arról, hogy bejelentését kivizsgálták, ami arra utal, hogy a szervezetek vagy nem rendelkeznek megfelelő eljárásrenddel, vagy nem alkalmazzák azt megfelelően. Néhány esetben az elkövetőt (2,6%), illetve az áldozatot (2,7%) helyezték át másik osztályra vagy munkahelyre, ami aggályokat vet fel a megtorlás lehetősége és az elégtelen megoldások kapcsán. Ezen túlmenően a fegyelmi intézkedések (2,2%) és az elkövetők elbocsátása (1,9%) is ritkán fordult elő, ami azt mutatja, hogy a felelősségre vonás gyakran elmarad.

Megelőző intézkedéseket, például zaklatásellenes képzéseket, az esetek kevesebb mint 2%-ában vezettek be, ami tovább hangsúlyozza a proaktív szabályozások szükségességét. Összességében ezek az eredmények arra utalnak, hogy sok munkahely nem reagál hatékonyan a szexuális zaklatással kapcsolatos panaszokra. Ez pedig rámutat arra, hogy erősebb szabályozásra, felelősségre vonási mechanizmusokra és kulturális változásokra van szükség annak érdekében, hogy az áldozatok megkapják a megfelelő támogatást és igazságszolgáltatást, amit megérdemelnek.

5. táblázat: Az áldozatok ismerete a munkahelyi szexuális zaklatási ügyek bejelentésének következményeiről

	Válaszadók száma	Azoknak a százaléka, akik ezt az eredményt jelezték
Zaklatásellenes tréninget szerveztek	12	1,6%
Elbocsátották az elkövetőt	14	1,9%
Fegyelmi intézkedések történtek	16	2,2%
Az elkövetőt más osztályra/munkahelyre helyezték	19	2,6%
Engem helyeztek át más osztályra/munkahelyre	20	2,7%
Az elkövető eltávozott	21	2,9%
A panaszt kivizsgálták	43	5,8%
Egyik sem a fentiek közül	88	12,0%
A zaklatás megszűnt	151	20,5%
Semmi sem történt – nem volt fellépés	292	39,7%
Egyéb	33	4,5%
Nincs válasz	162	22,0%

Kérdés: Ha elmondta valakinek, szembesítette az elkövetőt, vagy értesítette az illetékes személyeket vagy intézményeket az Önt ért szexuális zaklatásról, mi történt ezután? Kérjük, jelölje meg az összes olyan lehetőséget, amely Önre vonatkozik. **Megjegyzés:** Az egyes válaszlehetőségeket kiválasztók aránya (százalékban) azon válaszadók körében, akik szexuális zaklatást tapasztaltak, és tettek valamilyen lépést az eset kapcsán. N = 736 fő

Az áldozatok saját szavaikkal fogalmazzák meg az esetek kimenetelét, az alábbi példák szerint:

„A feletteseim azt mondták, túlreagálok.”

(Görögország)

„Csökkentették a fizetésemet.”

(Csehország)

„Azt mondták nekem, hogy a kollégám ártalmatlan, és ne zavarjon az a tény, hogy másfél éven keresztül éjjelente keresett engem. Azt is hozzátették, hogy legyek vele türelmes, mert érzékeny.”

(Horvátország)

„Én felmondtam, a zaklatómat előléptették.”

(Csehország)

A hivatalos panaszt benyújtó áldozatok beszámoltak arról, hogyan kezelték a panaszt, és hogy a megtett intézkedés hatékony volt-e. A felmérés szerint a panaszosok 15,5%-a jelezte, hogy a panasz rontott a helyzeten, míg 25,7% állította, hogy a panasz egyáltalán nem változtatott a helyzeten. Ezzel szemben 26,2% számolt be arról, hogy a panasz javított a helyzeten, 26,7% pedig bizonytalan volt az eredményt illetően.

A hivatalos panasz benyújtását követő eredmények további elemzése sokféle tapasztalatot tár fel, amelyek többsége hatékony megoldás hiányára vagy további negatív következményekre utal a panaszos számára. Az alábbiakban bemutatjuk a legfontosabb megállapításokat, az áldozatok szemléltető idézeteivel kiegészítve:

Egyes esetekben ideiglenes megoldás született, vagy kisebb beavatkozásokra került sor, de a probléma gyökere nem került megoldásra:

„A zaklatás abba maradt, de mivel a „jobb keze” voltam, a munkavégzést megnehezítette, hogy nem igazán beszéltünk.”

(Magyarország)

Több panaszos megtorlást, fokozott ellenségességet vagy az állása elvesztését tapasztalta, amiért hangot adott aggodalmainak:

„Azt mondták, elbocsátanak, és a zaklatás fokozódott, mert a HR értesítette a vezetőséget, hogy panaszt tettem.”

(Horvátország)

Néhány áldozat arról számol be, hogy elismerték a panaszát, de ez nem okozott tartós változást a rendszerben:

„A panasz benyújtásra került, és bizonyos ügyfelek jelenlétében különös figyelmet fordítottak a helyzetre”

(Csehország)

„Az egyetlen változás az volt, hogy több kollégánál elment más munkahelyre. Senki sem foglalkozik azzal a ténnyel, hogy a menedzsernek valódi problémája van a nőekkel.”

(Csehország)

Egyes esetekben az áldozatot nyomás alá helyezték, hogy fogadja el a zaklató viselkedését, vagy manipulálták abban az irányban, hogy elhiggye: a probléma nem is olyan súlyos:

„Az illető olyan, amilyen, és az én feladatam az, hogy elfogadjam őt így – sőt, még az ő viselkedését is megpróbálták megmagyarázni, és azt mondták, hogy ő valójában jó ember, csak hogy megváltozzon a nézőpontom.”

(Horvátország)

Egyes panaszosok megpróbálták informálisan rendezni a helyzetet, de a zaklatás finomabb, rejtettebb formában tovább folytatódott:

„Egyes panaszosok megpróbálták informálisan rendezni a helyzetet, de a zaklatás finomabb, rejtettebb formában tovább folytatódott.”

(Csehország)

Az eredmények azt mutatják, hogy a munkahelyi zaklatással kapcsolatos hivatalos panasztételi eljárások gyakran nem vezetnek érdemi megoldáshoz. Az áldozatok gyakran megtorlással, elégtelen vagy felszínes válaszokkal, valamint olyan szervezeti kultúrával szembesülnek, amely hajlamos lekicsinyelni vagy figyelmen kívül hagyni a tapasztalataikat. Ezek az eredmények hangsúlyozzák a zaklatás elleni szabályzatok hatékonyabb érvényesítésének, a panasztevők védelmének megerősítésének, valamint a munkahelyi kultúra átalakításának sürgős szükségességét – annak érdekében, hogy valódi felelősségvállalás és átfogó támogatás valósulhasson meg az áldozatok számára.

3.7 Tudatosság és hozzáállás a meglévő szexuális zaklatás elleni védelmi intézkedésekhez

Minden vizsgált kategóriában jelentős arányban vannak olyan munkavállalók, akik bizonytalanok munkáltatójuk erőfeszítéseivel kapcsolatban – a „Nem tudom” válaszok aránya 32,5% és 45,3% között mozog. Ez arra utalhat, hogy hiányzik a megfelelő kommunikáció vagy átláthatóság a munkahelyi szabályzatokkal kapcsolatban. A legtöbben úgy vélték, hogy munkáltatójuk nem tesz eleget a szexuális zaklatás szankcionálása terén (41,9%), míg a legalacsonyabb arányban azok gondolták ezt, akik a munkáltató által vezetett zaklatásellenes képzések hiányát említették (29,6%).

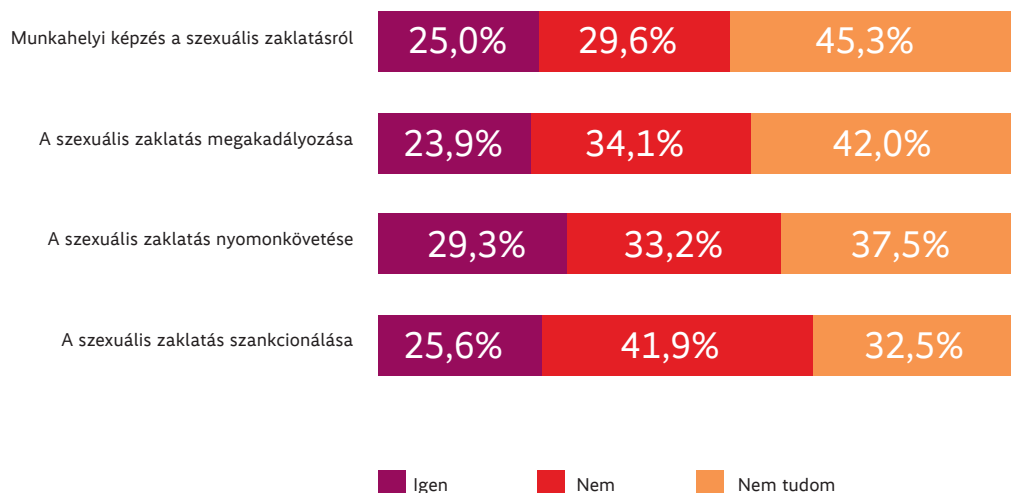
Ezzel szemben a legalacsonyabb arányban azok a válaszadók gondolták úgy, hogy munkáltatójuk eleget tesz a szexuális zaklatás megelőzéséért – mindössze 23,9%, ami azt jelzi, hogy sokan szkeptikusak azzal kapcsolatban, mennyire hatékonyak a megelőző intézkedések.

A legmagasabb pozitív értékelést a szexuális zaklatási esetek nyomán követésére irányuló munkáltatói tevékenység kapta, 29,3%-kal.

Összességében több munkavállaló számolt be arról, hogy munkáltatója nem tesz eleget (29,6%–41,9%), mint arról, hogy megfelelően jár el (23,9%–29,3%) a szexuális zaklatással kapcsolatban. Ez rámutat arra, hogy erősebb szabályozásra és hatékonyabb érvényesítési mechanizmusokra van szükség.

A következő táblázat azt mutatja be, hogy milyen információkra és támogatásra van szükségük a válaszadók általános kategóriájának, valamint azoknak, akik arról számoltak be, hogy szexuális zaklatás áldozatai lettek.

A válaszadók véleménye a munkáltatók erőfeszítéseiről és intézkedéseiről a szexuális zaklatás elleni küzdelem terén



Kérdés: Úgy gondolja, hogy jelenlegi munkáltatója eleget tesz az alábbiak érdekében: ...
Megjegyzés: N = 4339 fő, százalékban kifejezve.

6. táblázat: A válaszadók és az áldozatok igényei konkrét információkra és támogatásra szexuális zaklatásnak való kitettség esetén

	Áldozatok (N=1277)	Áldozatok %	Minden válaszadó (N=4637)	Összesen %	Különbség
Információ arról, hogyan kell eljárni szexuális zaklatás esetén az illetékes személyektől/intézményektől	533	41,7%	1888	40,7%	1,0%
Gyakorlati segítség	265	20,8%	813	17,5%	3,2%
Szakmai (jogi) támogatás az erőszak és/vagy zaklatás bejelentéséhez	397	31,1%	1913	41,3%	-10,2%
Lelki támogatás / valaki, akivel bizalmasan beszélhetek	371	29,1%	1188	25,6%	3,4%
Orvosi segítség	29	2,3%	231	5,0%	-2,7%
Pénzügyi támogatás	41	3,2%	183	3,9%	-0,7%
Szakmai segítség a jogaim értelmezésében	264	20,7%	1133	24,4%	-3,8%
Védelem a további szexuális zaklatással és megtorlással szemben	487	38,1%	1785	38,5%	-0,4%
A fentiek egyike sem	85	6,7%	491	10,6%	-3,9%

Kérdés: Milyen információt és támogatást tartana hasznosnak szexuális zaklatás elszenvéde után? Kérjük, legfeljebb három lehetőséget jelöljön meg.

Megjegyzés: Az áldozatok (N = 1277) és a teljes válaszadói minta (N = 4637) összehasonlítása, akik válaszoltak erre a többválaszos kérdésre. Százalékos megoszlásban.

Az áldozatok valamivel nagyobb arányban helyezik előtérbe a közvetlen védelmet, az érzelmi támogatást és az eljárási útmutatást, mint az általános válaszadók. Az általános válaszadók hajlamosak túlbecsülni a jogi támogatás iránti igényt, miközben alábecsülik az erkölcsi és gyakorlati segítség fontosságát. Mindkét csoport egyetért abban, hogy az intézményeknek a megtorlás megelőzésére, az eljárási egyértelműség biztosítására, valamint jogi és érzelmi támogatás nyújtására kellene fókuszálniuk. Ezek az eredmények arra utalnak, hogy a munkáltatóknak, intézményeknek és döntéshozóknak biztosítaniuk kell az átlátható bejelentési mechanizmusokat, erős védelmi intézkedéseket, valamint könnyen elérhető érzelmi és gyakorlati támogatást a szexuális zaklatás áldozatai számára.

Ezen túlmenően néhány válaszadó minőségi jellegű észrevételeket is megfogalmazott annak érdekében, hogy jobban megérthető legyen a munkavállalók hozzáállása a szexuális zaklatáshoz és az azt visszaszorító szabályozásokhoz. Érdekes, hogy több válaszadó jelezte: mivel nem tapasztalt szexuális zaklatást, úgy érzi, nem tud érdemben válaszolni a kérdésre. Néhányan úgy vélik, hogy a probléma eltűnt, vagy a saját munkahelyükön nem releváns.

„Nálunk nincs szexuális zaklatás.”

(Szlovákia)

„Ilyen a vállalatomnál nincs.”

(Csehország)

Több válaszadó szkepticizmusának adott hangot a munkahelyi szabályozással kapcsolatban, azt állítva, hogy a szexuális zaklatást vagy figyelmen kívül hagyják, megtűrik, vagy csak felületesen kezelik jogi megfelelés céljából:

„A legtöbb ilyen dolog csak üres szöveg a papíron, hogy megfeleljenek a hivatalos követelményeknek, vagy védjék a munkáltatót.”

(Horvátország)

„A vezető pozícióban lévő férfiak azok, akik zaklatnak, így nem tudom elképzelni, hogy fellépnek ellene.”

(Csehia)

A válaszadók egy kis csoportja szigorúbb következményeket sürget az elkövetők számára, beleértve akár szélsőséges intézkedéseket is:

„Kémiai kasztráció.”

(Magyarország)

3.8 A jelenlegi szabályzás hatékonysága és előremutató lépések

Az alábbi, 12. ábra 4637 fő válaszait mutatja be arról, mennyire vannak tisztában a munkahelyi szexuális zaklatásra vonatkozó szabályozásokkal. A válaszadók több mint fele (50,7%) bizonytalan abban, hogy léteznek-e ilyen szabályozások az országukban, ami jelentős kommunikációs hiányosságra utal a tájékoztató kampányok terén. Bár 41,9% felismeri a szabályozásokat, még mindig jelentős a fejlődési lehetőség az ismeretterjesztésben. Egy kisebb csoport (7,4%) úgy véli, hogy egyáltalán nem léteznek ilyen törvények, ami arra utalhat, hogy egyes régiókban a szabályozás gyenge, vagy teljesen hiányzik. Mindez rávilágít arra, hogy komoly hiányosság van a tudatosság és a szabályozások betartatása terén, ezért fokozott erőfeszítésekre van szükség a munkavállalók tájékoztatására és a szabályozások hatékonyságába vetett bizalom megerősítésére.

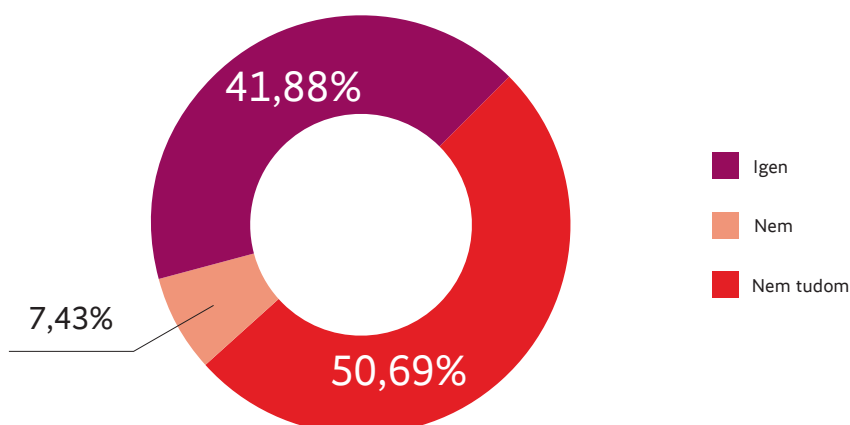
Továbbá megvizsgáltuk, hogy a válaszadók munkáltatói rendelkeznek-e olyan szabályozásokkal, amelyek célja a munkahelyi szexuális zaklatás megelőzése, kezelése és szankcionálása (lásd a 13. ábrát). A válaszadóktól – függetlenül attól, hogy voltak-e zaklatás áldozatai vagy sem – azt kérdeztük, milyen típusú szabályozásokról tudnak.

Tudatosság hiánya (39,6%): A válaszadók jelentős része nincs tisztában azzal, hogy munkáltatójuk rendelkezik-e szexuális zaklatás kezelésére irányuló szabályozással. Ez jelentős kommunikációs és tudatosságbeli hiányosságra utal a munkahelyi szabályzatokkal kapcsolatban.

Konkrét eljárások korlátozott alkalmazása (10% alatt): csak a munkáltatók kis százaléka rendelkezik egyértelmű eljárásokkal, például, hogy miként lehet a szexuális zaklatást bejelenteni (8,8%) vagy hogyan kell eljárni ilyen esetekben (8,3%). Ez arra utal, hogy még ha léteznek is szabályok, azok gyakran nem egyértelműek vagy nem könnyen hozzáférhetők a munkavállalók számára.

Általános etikai kódexre való támaszkodás célzott irányelvek helyett (25,7%): a leggyakrabban említett szabályozás az etikai kódex vagy magatartási szabályzat, nem pedig a kifejezetten a szexuális zaklatásra vonatkozó előírások. Bár az etikai kódexek fontosak, előfordulhat, hogy nem elég részletesek vagy nem rendelkeznek megfelelő érvényesítési lehetőségekkel a zaklatási esetek kezeléséhez.

A munkahelyi szexuális zaklatás megelőzésére, kezelésére és szankcionálására vonatkozó szabályozások ismertsége a válaszadók országában



Kérdés: Léteznek az Ön országában olyan szabályozások, amelyek a munkahelyi szexuális zaklatás megelőzésére, kezelésére és szankcionálására szolgálnak?

Megjegyzés: N = 4637 fő, százalékos megoszlásban.

A munkáltatók szexuális zaklatás elleni szabályozásainak típusai, amelyekről a válaszadók tudomással bírnak



Kérdés: Jelenlegi munkáltatója rendelkezik olyan szabályozásokkal, amelyek a munkahelyi szexuális zaklatás megelőzésére, kezelésére és szankcionálására szolgálnak? Ha igen, milyen típusúakkal? Kérjük, jelölje meg az összes vonatkozó lehetőséget.

Megjegyzés: Az egyes válaszlehetőségeket kiválasztók aránya (százalékban) azon válaszadók körében, akik szexuális zaklatást tapasztaltak, de nem tettek semmilyen lépést az eset kapcsán.

N = 4637 fő, százalékbán.

Azt is vizsgáltuk, hogy milyen körülmények között keresnének a válaszadók információt a szexuális zaklatás elleni szabályozásokról, annak érdekében, hogy hatékonyabbá tegyék az e témával kapcsolatos tájékoztatást.

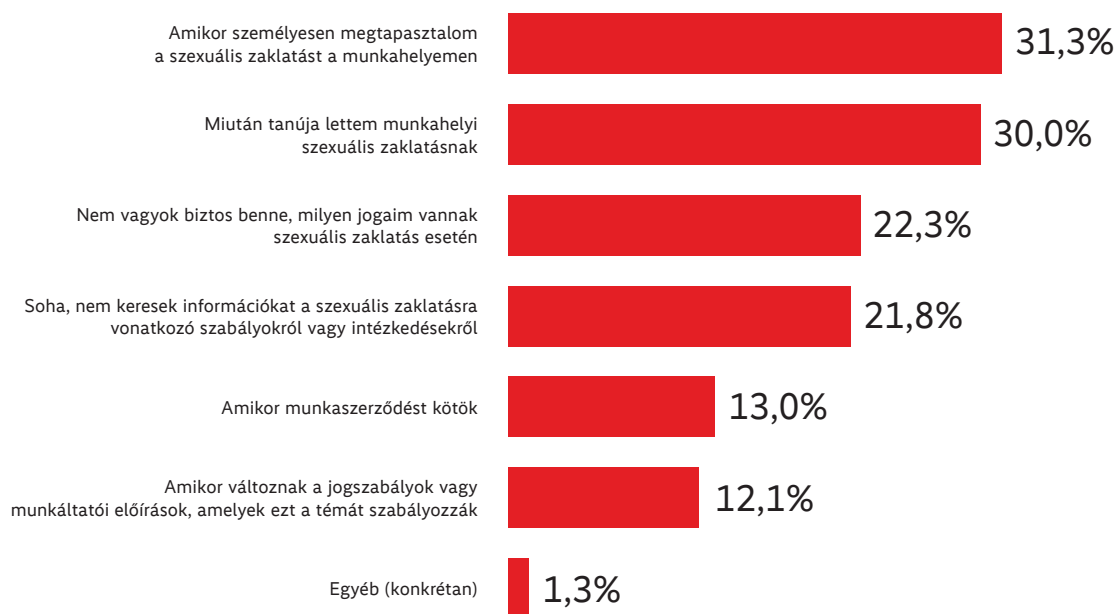
A bizonyítékok azt mutatják, hogy a munkavállalók többnyire reaktívan keresnek információt. Az adatok szerint a többség csak akkor tájékozódik, ha személyesen megtapasztalja vagy tanúja lesz szexuális zaklatásnak, és nem előzetesen, proaktív módon igyekszik megismerni a jogait és a védekezés lehetőségeit. Hiányosságok mutatkoznak a megelőző jellegű oktatásban és a tudosságnövelő folyamatokban. A 13. ábra rávilágít a munkahelyi szabályozásokkal kapcsolatos ismeretek hiányára, míg a 14. ábra azt mutatja, hogy az emberek csak akkor keresnek információt, amikor már szükségessé válik. Mindez arra utal, hogy a munkahelyi képzések és kommunikációs stratégiák nem hatékonyak a szexuális zaklatás elleni szabályozások terén. Tekintettel arra, hogy milyen alacsony azok aránya, akik tisztában vannak a konkrét eljárásokkal, a munkáltatóknak javítaniuk kell a szabályzatok hozzáférhetőségén, biztosítaniuk kell, hogy a dolgozók tisztá-

ban legyenek a jogaikkal, és rendszeres képzéseket kell kínálniuk számukra.

Az eredmények komoly információs hiányosságokat tárnak fel a munkáltatók és munkavállalók között a szexuális zaklatással kapcsolatos szabályozások terén, és rávilágítanak a munkahelyeken jelen lévő nemi alapú hatalmi egyenlőtlenségekre. Sok munkavállaló nincs tisztában a meglévő szabályzatokkal, és a könnyen elérhető panasztételi eljárások hiánya tovább súlyosbítja a problémát. Emellett a dolgozók gyakran nem keresnek információt, ami fenntartja az ismerethiányt és fokozza a zaklatás potenciális áldozatainak kiszolgáltatottságát. Ezért a munkáltatóknak javítaniuk kell az átláthatóságot, alapos képzést kell biztosítani a bejelentési eljárásokról, és olyan könnyen hozzáférhető szabályzatokat kell kidolgozniuk, amelyek figyelembe veszik a marginalizált nemi identitások tapasztalatait is. Ezek az intézkedések elengedhetetlenek a biztonságosabb, igazságosabb munkahelyek megteremtéséhez, és annak az etikai felelősségnek a betöltéséhez, hogy minden munkavállalót megvédjenek a zaklatástól, miközben rendszerszintű egyenlőtlenségeket is kezelnek.

14. ábra

Olyan körülmények, amikor a munkavállalók információt keresnek az SHW-ellenes szabályokról



Kérdés: Mikor keresnél információt a munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos szabályokról, eljárásokról és intézkedésekről? Jelöld be az összes rád vonatkozó lehetőséget.

Megjegyzés: Az egyes válaszopciókat választó egyének arányai (százalékban), azok körében, akik a mintában megtapasztalták a munkahelyi szexuális zaklatást, de nem tettek semmilyen lépést válaszként erre. N = 4637, százalékban.

4

A szakszervezetek szerepe a munkahelyi szexuális zaklatás leküzdésében

4.1 Vélemények és elvárások a szakszervezetek munkahelyi szexuális zaklatás elleni fellépéséről

A hat résztvevő országban megkérdezett válaszadók túlnyomó többsége egyetért azzal, hogy a szakszervezeteknek jelentős szerepet kellene játszaniuk a munkahelyi szexuális zaklatás elleni küzdelemben. A felmérés szerint a szakszervezetek legfontosabb szerepe a munkahelyen az áldozatok támogatása kellene, hogy legyen – ezt a válaszadók 56%-a tartotta a legfontosabbnak (lásd a 15. ábrát).

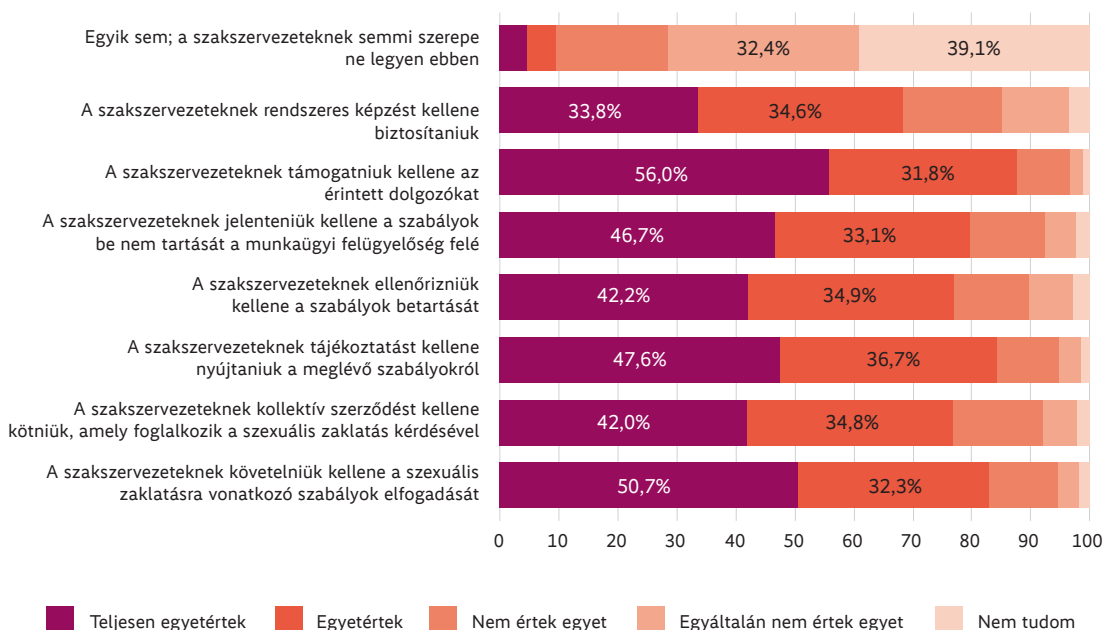
Az eredmények továbbá azt mutatják, hogy a legtöbb válaszadó támogatja azt az elképzelést, hogy a szakszervezeteknek proaktívan kell fellépniük a munkahelyi szexuális zaklatás ellen. A legnagyobb támogatottságot az a nézet kapta, hogy a szakszervezetek nyújtsanak közvetlen támogatást az érintett dolgozóknak (46,7% teljes mértékben egyetért, 33,1% egyetért), ami azt mutatja, hogy a dolgozók számára az áldozatok támogatása prioritást élvez.

Másodszor, a válaszadók jelentős része (50,7%) teljes mértékben egyetért azzal, hogy a szakszervezeteknek követelniük kellene a szexuális zaklatással kapcsolatos szabályozások bevezetését, ami megerősíti azt az elvárást, hogy a szakszervezeteknek aktívan kellene fellépniük a szabályozási környezet javításáért.

Harmadszor, bár a szakszervezetek által nyújtott képzések is fontosnak számítanak – a válaszadók 33,8%-a teljes mértékben, 34,6%-a pedig egyetért ezzel –, ez a szerep valamivel alacsonyabb szintű támogatottságot élvez, mint a szakszervezetek más lehetséges szerepei. Ezzel szemben a szakszervezetek bevonásával szembeni ellenállás minimális: mindössze 4,8% értett teljesen egyet azzal az állítással, hogy a szakszervezeteknek semmilyen szerepük ne legyen, míg 39,1% határozottan elutasította ezt az állítást, ami széles körű egyetértést jelez a szakszervezetek szerepének fontosságáról ebben a kérdésben.

15. ábra

A szakszervezetek szerepe a munkahelyi szexuális zaklatás kezelésében



Kérdés: Milyen szerepet kellene a szakszervezeteknek betölteniük a munkahelyi szexuális zaklatás kezelésében? Kérjük, fejezze ki, hogy egyetért-e vagy sem az alábbi szerepekkel kapcsolatban!
Megjegyzés: N = 3551, százalékos megoszlásban.

Az a növekvő elvárás és támogatás, hogy a szakszervezetek fokozottabb szerepet vállaljanak a munkahelyi szexuális zaklatás elleni küzdelemben, egyre inkább megjelenik a társadalmi diskurzusban. Ez a társadalmi nyomás azt a meggyőződést tükrözi, hogy a szakszervezeteknek élen kellene járniuk ezen problémák kezelésében, támogatást nyújtva az áldozatoknak, és hozzájárulva biztonságosabb munkakörnyezetek kialakításához. Ez az előremutató elképzelés azonban szöges ellentétben áll az aggasztó valósággal: kutatásunk szerint mindössze az áldozatok 2,3%-a jelentette a munkahelyi szexuális zaklatás esetét a saját szakszervezetének. Ezt az arányt azonban a hivatalos intézmények felé történő általánosan alacsony bejelentési hajlandóság összefüggésében kell értelmezni.

„Fel sem hívtam a szakszervezetet, mert egész nap csak pletykálnak. [...] Nincs okom arra, hogy előálljak az ügyemmel, és segítséget kérjek ilyen emberektől. Végül is, nem is tudom, miért léptem be abba a szakszervezetbe – talán csak áltatom magam azzal, hogy segítenének, ha szükségem lenne rájuk.”

(Horvátország)

Ez a jelentős eltérés arra utal, hogy a szakszervezetekkel szembeni megnövekedett elvárások ellenére – miszerint ki kellene állniuk tagjaik jogaiért és biztonságáért – a szexuális zaklatás áldozatai számos akadályba ütköznek, amikor megpróbálnak segítséget kérni ezektől a szervezetektől.

„Nem bízom az intézményekben. Szó szerint egyáltalán nem bízom bennük, mert tudjuk, hogyan működnek. Ha igazán traumatikus élmény érne, inkább egy civil szervezethez fordulnék.”

(Horvátország)

Az akadályok közé tartozhat a bizalom hiánya a szakszervezet panaszkezelési képességével szemben, a kollégáktól vagy munkáltatóktól való megtorlástól való félelem, illetve az az érzés, hogy az ügyüket nem fogják komolyan venni. Ezek a kihívások rámutatnak arra, hogy a szakszervezeteknek javítaniuk kell a munkahelyi szexuális zaklatási esetek kezelésének módján, és kérdéseket vetnek fel azzal kapcsolatban, hogy milyen szerepet töltenek be egy befogadó és támogató munkakörnyezet előmozdításában.

Mindez sürgető szükségé teszi, hogy a szakszervezetek felülvizsgálják stratégiáikat, és megerősítsék támogató rendszereiket annak érdekében, hogy hatékonyan segíthes-

sék a szexuális zaklatás áldozatait és aktívan hozzájáruljanak az ilyen igazságtalanságok felszámolásához a munkahelyeken.

A felmérésben részt vevő válaszadók megjegyzései a szakszervezetek munkahelyi szexuális zaklatás elleni szerepével kapcsolatban sokféle nézőpontot tükröznek. Az érzelemalapú elemzés alapján a visszajelzések három fő témakörbe sorolhatók⁸:

→ A szakszervezetek proaktív bevonása

Sok válaszadó támogatja a szakszervezetek aktív részvételét, és úgy véli, hogy a szakszervezeteknek proaktív szerepet kellene vállalniuk a szexuális zaklatás kezelésében – például képzésekkel, szabályozások szorgalmazásával és az áldozatok támogatásával. Ezt az elvárást jól szemlélteti a következő idézet:

„A szakszervezeteknek elektronikus tájékoztató füzetet kellene készíteniük, amelyet a munkavállalók között terjesztenek, és amely minden releváns információt tartalmaz a szexuális zaklatás esetén követendő eljárásokról.”

(Görögország)

Hasonlóképpen egy másik megjegyzés kiemeli annak szükségességét, hogy a szakszervezetek nyomást gyakoroljanak a munkáltatókra:

„Szükséges állami szinten olyan törvényeket bevezetni, amelyeket minden munkahelyen érvényesíteni kell. A szakszervezeteknek képviselniük kell tagjikat zaklatás vagy jogsértés esetén.”

(Horvátország)

→ Kritika a szakszervezetek zaklatási ügyek hatékony kezelésére való képességével kapcsolatban

Számos válaszadó kifejezte kiegészítő megjegyzéseiben a szakszervezetek hatékonyságával és megbízhatóságával kapcsolatos kritikáját, valamint szkepticizmusát a szakszervezetek azon képességével kapcsolatban, hogy hatékonyan tudják kezelni a szexuális zaklatási eseteket – egyesek pedig megkérdőjelezték ezeknek a szervezeteknek az integritását is. Emellett néhány válaszadó azt állította, hogy magukban a szakszervezetekben is előfordulhatnak zaklatási esetek, ami kérdéssé teszi, hogy valóban tudnak-e hatékonyan érdekvédők lenni:

⁸ Az alábbi rész a felmérésben részt vevő válaszadók megjegyzéseinek érzelemalapú elemzésén alapul. A válaszadók által megfogalmazott 45 nyílt végű, kvalitatív megjegyzés alapján 6 kulcsfontosságú érzelmi témát azonosítottunk, amelyeket 3 főbb témakörbe integráltunk.

„De a szakszervezetek olyan szervezetek, ahol gyakran előfordul szexuális zaklatás. Attól tartok, hogy amíg az idősebb férfiak – akik gyakran az előkövetők – nem távoznak a vezető pozíciókból, addig nem lesz lehetséges semmilyen változás.”

(Csehország)

→ **Elvárás, hogy a zaklatási ügyeket ne a szakszervezetek, hanem a HR-osztályok kezeljék**

Néhány válaszadó eltérő nézőpontot képvisel a munkáltatók és a HR-osztályok szerepével kapcsolatban, és úgy véli, hogy a szexuális zaklatás kezelésének elsősorban a munkáltatókra és a HR-osztályokra kellene hárulnia, nem pedig a szakszervezetekre. Az egyik válaszadó így fogalmazott:

„Nem vagyok benne biztos, hogy a szakszervezeteknek át kellene venniük a HR feladatait, amelyek a munkáltató felelősségi körébe tartoznak.”

(Szlovákia)

Egy másik nézőpont szerint a zaklatási eseteket képzett szakembereknek kellene kezelniük, nem pedig a szakszervezeteken belüli munkahelyi kollégáknak:

„A szexuális zaklatás kezelésének a szakemberek feladatának kellene maradnia. A szakszervezetek többnyire ugyanarról a munkahelyről származó „kollégákból” állnak – szerintem ez keletlen lehet az áldozat számára, ha egy ilyen tapasztalatot épp a kollégák között kell újra és újra megbeszélni.”

(Szlovákia)

Box 2

Miért fontos a nők elleni erőszak és zaklatás kérdése a szakszervezetek számára?

Íme négy ok, amiért a nők elleni erőszak és zaklatás kulcsfontosságú kérdés a szakszervezetek számára:

Az erőszak és zaklatás súlyos munkahelyi probléma, amely tartós hatással van az áldozatok méltóságára, foglalkoztatására és megélhetésére. A biztonságatlan munkakörnyezet nemcsak a szakmai előrehaladást akadályozza, hanem az életminőséget is jelentősen rontja. Ez vezethet távolmaradáshoz, vagy ahhoz, hogy az érintett nem akar vagy nem tud bizonyos feladatokat vagy szerepeket elvállalni, sőt akár arra is kényszerítheti a nőket, hogy elhagyják munkahelyüket – ezáltal veszélybe kerül gazdasági függetlenségük és szakmai fejlődésük.

Senki sem egyenlő, amíg nem mindenki egyenlő

Az a munkahely, amely eltűri a nők elleni erőszakot és zaklatást, táptalajt ad számos más diszkriminációs forma számára is. A nők elleni erőszak és zaklatás többféle elnyomás metszéspontjában helyezkedik el. Bár a nem önmagában is jelentős kockázati tényező az erőszak és zaklatás megtapasztalásában, különösen meghatározóvá válik, ha más tényezőkkel – például fajjal, társadalmi osztállyal, fogyatékkal, szexuális irányultsággal,

nemi identitással vagy más diszkriminációs alapokkal – együtt jelentkeznek.

A tisztességes munkáért való küzdelem a nemek közötti egyenlőségért való küzdelmet is jelenti

Szoros összefüggés van egyrészt a bizonytalan és rosszul fizetett munkák, másrészt a nők elleni erőszak között. A kiszolgáltatott helyzetben lévő nők különösen ki vannak téve a munkahelyi erőszaknak és zaklatásnak. A gazdasági függőség pedig gyakran összefonódik a családon belüli erőszakkal is.

A szakszervezetek képesek változást elérni

Az elégtelen jogi, megelőző és bejelentési mechanizmusokkal jellemezhető környezetben a szakszervezetek kulcsszerepet játszanak abban, hogy minden munkavállaló számára biztonságos munkakörnyezetet biztosítsanak. Támogatást tudnak nyújtani az erőszakot vagy zaklatást elszenvedő áldozatoknak, valamint olyan szabályozásokat és megállapodásokat tudnak kezdeményezni és kialakítani, amelyek megelőzik, szankcionálják, és végső soron felszámolják a nemi alapú erőszakot és zaklatást.

A megjegyzések vegyes képet mutatnak a szakszervezetek szerepéről a szexuális zaklatás kezelésében. Miközben sokan támogatják, hogy a szakszervezetek határozottan lépjenek fel az oktatás, az érdekképviselet és az áldozatok támogatása terén, mások kritizálják a hatékonyságukat és belső struktúráikat. Egyes vélemények szerint a felelősségnek elsősorban a munkáltatókat és a HR-szakembereket kellene terhelnie, nem pedig a szakszervezeteket. Ezek az eltérő nézőpontok rávilágítanak arra, milyen összetett kihívást jelent a munkahelyi zaklatás kezelése, és hogy szükség van több érintett szereplő – köztük a szakszervezetek – bevonására a megelőzés és a megoldás érdekében.

Az EU-ban működő szakszervezetek létfontosságú szerepet játszanak a munkahelyi egészségvédelem és biztonság (OHS) színvonalának emelésében, hozzájárulva a biztonságosabb és egészségesebb munkakörnyezetek kialakításához egész Európában. Az uniós intézményekkel való együttműködésük eredményeként olyan szakpolitikák születtek, amelyek védelmet nyújtanak a munkavállalók jólétének megőrzéséhez. Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) határozott munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági jogszabályokat szorgalmaz egész Európában, hangsúlyozva a szigorú szabályozás és a független ellenőrzések fontosságát. A kormányok, munkáltatók és munkavállalói képviselők közötti háromoldalú együttműködés kulcsszerepet játszik az EU OHS-stratégiájában, ennek egyik példája a Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Tanácsadó Bizottság (ACSH)⁹. Ez az együttműködés lehetőséget ad a szakszervezeteknek arra, hogy érdemben befolyásolják a munkavállalók egészségét és biztonságát érintő szakpolitikákat. A szakszervezetek meghatározó szerepet játszottak olyan irányelvek elfogadásában, mint a 89/391/EGK irányelv, amely a biztonság javítását célozza, és előírja e szabványok betartását a tagállamokban.¹⁰ Az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI) kutatásokkal támogatja az ETUC munkáját a munka és az OHS területén, adatokat szolgáltatva a szakpolitikai döntéshozatalhoz, valamint képzéseket nyújtva a munkahelyi biztonság terén az EU-ban.¹¹ A fejlődés ellenére azonban továbbra is kihívást jelent az OHS-szabványok egységes alkalmazása a tagállamokban

4.2 A szakszervezetek hatékony gyakorlata az SHW elleni küzdelemben

A következő rész a szakirodalom áttanulmányozásán alapul, amely a szociális partnerek által nemzeti és európai

szinten készített szakpolitikai és háttér tanulmányok átfogó elemzését foglalja magában. Az EU-ban működő szakszervezetek kulcsszerepet játszottak a szakpolitikai intézkedések kidolgozásában, a kollektív szerződések végrehajtásában, figyelemfelkeltő kampányok lebonyolításában, valamint a munkahelyi védelem megerősítésére irányuló tárgyalásokban. Ezek az intézkedések szigorúbb jogi keretekhez, a munkavállalói védelem javulásához és a munkáltatók erősebb felelősségre vonásához vezettek a munkahelyi szexuális zaklatás elleni fellépésben. Az alábbiakban különböző országok kulcsfontosságú kezdeményezései kerülnek bemutatásra.

4.2.1 Munkahelyi szakpolitikák és képzés

Németország: A Deutsche Bahn AG 2016-ban megállapodást hozott létre az egyenlő bánásmód és a szexuális zaklatással szembeni védelem biztosítása érdekében. A megállapodás jogi kötelezettségeket, fellebbezési eljárásokat, szankciókat (az ADG – Általános Egyenlő Bánásmódról szóló törvény – alapján), valamint vezetőket és munkavállalók számára szervezett képzéseket tartalmaz. A megállapodás külső segélyvonalakat is biztosít a munkavállalók számára, továbbá erősíti a női dolgozók önvédelmi képességeit azáltal, hogy önvédelmi tréningeket kínál a fizikai és szexuális erőszakkal – különösen az ügyfelek részéről elkövetett támadásokkal – szemben.¹²

4.2.2 Közös nyilatkozatok

A munkahelyi zaklatás elleni küzdelem egyik kulcsfontosságú eleme a szakszervezetek és a munkáltatók közötti közös nyilatkozatok létrehozása. Az ilyen megállapodások megerősítik a zaklatás megelőzésére vonatkozó közösen elfogadott elveket és eljárásokat. Egy figyelemre méltó példa erre az IUF (Élelmiszeripari, Mezőgazdasági, Szállodai, Vendéglátóipari, Dohányipari és Kapcsolódó Dolgozók Nemzetközi Szakszervezeti Szövetsége) harca a munka világában tapasztalható szexuális zaklatás és nemi alapú erőszak járványának felszámolásáért. Az IUF globális vállalatokkal kötött megállapodásai 54 ország munkavállalóit védik világszerte. Íme néhány rendkívüli példa:

9 További információ itt: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/health-and-safety-work/advisory-committee-health-and-safety-work-0_en?utm_source=chatgpt.com

10 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>

11 További információ itt: <https://www.etui.org/topics/health-safety-working-conditions>

12 <https://www.thirdpartyviolence.com/germany>

Az IUF- IndustriAll¹³-Unilever szexuális zaklatás megelőzésére vonatkozó Közös Nyilatkozata többek között az alábbi alapelveket és gyakorlati lépéseket tartalmazza¹⁴:

Az IUF, az IndustriAll és az Unilever között létrejött megállapodásban rögzített eljárások az alábbi alapelveken alapulnak:

- A szexuális zaklatás fegyelmi vétségnek minősül.
- A szexuális zaklatási eseteket bizalmasan vizsgálják ki, és az érintettek adatainak védelme mellett, szigorú határidők betartásával kezelik.
- Szexuális zaklatás esetén – szükség esetén – nem a panasztevőt, hanem az elkövetőt helyezik át másik munkakörbe.
- A vállalat minden munkavállalónak és vezetőnek képzést nyújt a szabályzatról és az abban foglalt felelősségekről.

→ A vállalat figyelemmel kíséri a szexuális zaklatási eseteket annak érdekében, hogy beazonosítsa, hol lehet szükség további intézkedésekre.

A szakszervezeti képviselők kulcsszerepet töltenek be:

- A vezetőséggel együttműködve tájékoztatják tagjaikat arról, hogy mi minősül szexuális zaklatásnak a munkahelyen.
- Részt vesznek a tudatosító munkában és a képzésekben.
- Segítik a dolgozókat/tagokat panaszai és problémái előterjesztésében, akár az Unilever Magatartási Kódex eljárásrendjén keresztül, akár az egyéni vagy kollektív panasztételi eljárásokon, illetve a nemzeti jogszabályokon keresztül.¹⁵

Közös Kötelezettségvállalás a szexuális zaklatás megelőzéséről

Box 3

A MELIÁ-IUF közös kötelezettségvállalása a szexuális zaklatás megelőzésére – az SHW-val szembeni védelem sajátos körülményeinek kezelése¹⁶

A munkahelyi szexuális zaklatás súlyosbító körülmények között is előfordulhat, például ha a zaklatás a felvétel vagy, a munkahely megtartásának feltétele, vagy befolyásolja a munkakörülményeket és/vagy a szakmai előmenetelt. A megállapodásban részt vevő felek biztosítani kívánják, hogy minden munkavállaló tisztában legyen azzal, mi minősül szexuális zaklatásnak, teljes mértékben megértsem az elvárásokat, tudja, hogyan jelentheti a problémát, és teljes bizalommal be tudja jelenteni a vélt visszaéléseket a Meliá által biztosított, erre a célra létrehozott bejelentési csatornán keresztül – ez is a megelőzés egyik eszköze.

Alapelvek, eljárások és folyamatok a munkahelyi szexuális zaklatás megelőzésére

→ A Meliá és az IUF, valamint annak tagszervezetei zéró toleranciát tanúsítanak a szexuális zaklatással szemben;

→ Szexuális zaklatási esetekben, amennyiben az elkövető a Meliá alkalmazottja, szükség esetén őt helyezik át más munkakörbe, vagy más szankcióval sújtják – beleértve az elbocsátást is, az adott ország jogszabályainak megfelelően, függetlenül attól, milyen pozíciót tölt be a vállalatban belül;

→ A Meliá köteles biztosítani, hogy minden munkavállalója tájékoztatást kapjon erről az irányelvről, valamint jogairól és kötelezettségeiről, és képzést is szervezhet e témában;

→ A szexuális zaklatással kapcsolatos hamis vádak ugyanazokat a következményeket vonják maguk után, mint a megalapozott esetekben említettek;

→ A Meliá munkavállalóit képviselő, az IUF-hoz tartozó szakszervezetek jogosultak tájékoztató és képzési tevékenységeket folytatni saját tagjaik számára.

Forrás: IUF (2019)

13 Az IndustriAll Global Union 50 millió munkavállalót képvisel 140 országban a bányászat, az energiaipar és a feldolgozóipar területén. További információ itt: <https://www.industrial-all-union.org/who->

14 Több itt: <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/1-2016-IUF-IndustriAll-Unilever-Joint-Commitment-on-preventing-sexual-harassment.pdf>

15 További információ itt: <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/12/1-2016-IUF-IndustriAll-Unilever-Joint-Commitment-on-preventing-sexual-harassment.pdf>

16 Több itt: <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2019-Melia-IUF-Joint-Commitment-on-preventing-sexual-harassment.pdf>

4.2.3 Az SHW-val foglalkozó kollektív megállapodások

A kollektív szerződések (KSZ) erősítik a munkahelyi védelmet a szexuális zaklatással szemben, amely aláássa a nők jogait és az egyenlőséget. A KSZ-ek jogi keretként és platformként működnek a rendszerszintű változások előmozdítására a nemi alapú erőszak és diszkrimináció elleni küzdelemben. Képesé teszik a marginalizált munkavállalókat arra, hogy hangjuk meghallgatásra találjon a biztonságukat és jólétüket érintő tárgyalások során. A KSZ-eknek proaktív intézkedéseket kell tartalmazniuk a nők egyedi kihívásainak kezelésére, például képzési programokat a zaklatás megelőzésére és a tisztelet kultúrájának előmozdítására a szervezetekben. A kollektív fellépés a munkásmozgalomban kulcsfontosságú; a munkavállalók együtt sokkal hatékonyabban képesek szembeszállni az elnyomó rendszerekkel, mint egyénileg. Így a hatékony érdekérvényesítés révén a KSZ-ek nemcsak a munkavállalói jogokat

védik, hanem hozzájárulnak a szélesebb körű küzdelemhez is a patriarchális struktúrák ellen, amelyek fenntartják a munkahelyi egyenlőtlenséget. Íme néhány példa a KSZ-ekre és az SHW-t célzó konkrét rendelkezésekre:

2022-ben a Dán Szakszervezeti Szövetség, a Dán Munkaadói Szövetség és a nemek közötti egyenlőségért felelős miniszter aláírták a munkahelyi szexuális zaklatás megszüntetését célzó nemzeti háromoldalú megállapodást. Ez az úttörő jelentőségű megállapodás a belső és a külső szexuális zaklatást egyaránt kezeli, jogszabályban rögzített kötelező intézkedésekkel, amelyek erősítik a védelmet, a megelőzést és a munkahelyi kulturális változásokat. A megállapodás szigorúbb kötelezettségeket ró a munkáltatókra és a munkavállalókra, beleértve a magasabb büntetéseket a szabálysértések esetén. A Dán Munkakörnyezeti Hatóság kockázatértékelése külön hangsúlyt fektet az SHW kockázati tényezőinek értékelésére. Emellett a Hatóság éves jelentéseket készít a zaklatással és a zaklatás

Box 4

Tíz dolog, amit a szakszervezetek tehetnek a zaklatás és erőszak – különösen a nőket érő munkahelyi erőszak – ellen

Tíz dolog, amit a szakszervezetek tehetnek a zaklatás és erőszak – különösen a nőket érő munkahelyi erőszak – ellen

1. Helyezzék előtérbe a szociális párbeszédet a munkaadók és a szakszervezetek között, hogy közösen állapodjanak meg a szakpolitikákról, eljárásokról, valamint a vezetők és munkavállalók körében történő szemléletformálásról.
2. Biztosítsák, hogy nők is legyenek vezető tárgyalási pozíciókban, mivel bizonyítottan ez kulcsfontosságú ahhoz, hogy a nők elleni erőszak és a szexuális zaklatás kérdései bekerüljenek a kollektív tárgyalások napi-rendjébe, különösen a férfiak által dominált ágazatokban.
3. Készítsenek útmutatókat, mintajellegű munkahelyi szabályzatokat, valamint képezzék a munkahelyi képviselőket annak érdekében, hogy megállapodásokat és szabályzatokat tudjanak kialakítani a munkahelyi erőszak és szexuális zaklatás kezelésére, valamint a családon belüli erőszak munkahelyi megelőzésére.
4. Biztosítsák, hogy a munkahelyi biztonságot, egészséget és jóllétet célzó kezdeményezések kiemelt figyelmet fordítsanak a nők elleni zaklatás és erőszak okaira és megoldásaira, figyelembe véve a nemi egyenlőtlenséget és a diszkriminációt.
5. Nyújtsanak információt és támogatást a szexuális zaklatást és családon belüli erőszakot elszenvedő munkavállalóknak.
6. Dolgozzanak együtt civil szervezetekkel és olyan intézményekkel, amelyek a nők elleni erőszak kérdésével foglalkoznak, például kampányok és szakszervezeti felmérések lebonyolításával, hogy növeljék a tudatosságot a nők elleni munkahelyi erőszak mértékéről és jellegéről.
7. Ösztönözzék a férfi szakszervezeti vezetőket, tárgyalókat és munkavállalókat, hogy nyilvánosan emeljék fel a szavukat, és álljanak ki a nők elleni erőszakkal szembeni zéró tolerancia mellett.
8. Hangsúlyozzák a munkahelyi erőszak elleni fellépés gazdasági és társadalmi jelentőségét, beleértve azokat az üzleti érveket is, hogy a nők elleni erőszak visszaszorítása javíthatja a munkahelyi kapcsolatokat, növelheti a munkahelyi jóllétet, elősegítheti a munkavállalók megtartását, csökkentheti a hiányzásokat, valamint fokozhatja a motivációt és a termelékenységet.
9. Lobbizás annak érdekében, hogy a kormány nemzeti akcióterveibe a nők elleni erőszak visszaszorítására bekerüljenek a munkahelyi szexuális zaklatás és erőszak, valamint a munkahelyet érintő családon belüli erőszak kezelésére vonatkozó intézkedések.
10. Képzés és érzékenyítés szakszervezeti képviselők, vezetők és felügyelők számára.

Source: ETUC (2023)

jellegű megfélemlítéssel kapcsolatos döntésekről és iránymutatásokról.¹⁷

A francia szakszervezetek a munkahelyi szexuális zaklatást és a nőkkel szembeni erőszakot is bevonták a nemek közötti egyenlőségről szóló tárgyalásokba, hangsúlyozva a munkáltatók zaklatás-megelőzési és mobbing elleni kötelezettségét. A figyelemre méltó gyakorlatok közé tartozik a 2013-ban a SAFRAN-nal kötött megállapodás a munkahelyi zaklatás megelőzéséről, valamint a 2015-ben a La Poste-tal (Francia Posta) aláírt megállapodás, amely a munkahelyi és a családon belüli erőszak megelőzésére összpontosít. Emellett egy 2013-as közsférabeli megállapodás meghatározza a nemi alapú erőszak megelőzésével kapcsolatos kötelezettségeket, és a képzést az egészségvédelmi és biztonsági intézkedések részévé teszi (ETUC, 2024).

A bolgár egészségügyi szakszervezetek a pszichoszociális kockázatokat, az erőszakot és a munkahelyi zaklatást már 2013 óta tárgyalják a megállapodásokban, amikor először kerültek be a pszichoszociális kockázatokkal, valamint a munkahelyi erőszakkal és stresszel kapcsolatos rendelkezések az egészségügyi ágazati kollektív szerződésbe, beleértve az SHW-t is. Bár történt némi előrelépés az SHW megelőzését célzó politikák és eljárások bevezetésében a kollektív alku során, a szakszervezetek arról számoltak be, hogy az erőszak és zaklatás szintje továbbra is magas. Egy kiemelt jelentőségű országos kampány, amelyben szakszervezetek és civil szervezetek egyaránt részt vettek, az ILO 190. számú egyezményének ratifikálását szorgalmazta, beleértve a szigorúbb törvényeket és a munkáltatókra vonatkozó kötelezettségeket.¹⁸

Egy ágazati KSZ, amelyet a Bolgár Nemzeti Egészségbiztosítási Pénztár, a Köztisztviselők Szakszervezete és az Egészségügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége írt alá 2015. május 14-én, kimondja, hogy a munkáltató köteles megvédeni a munkavállaló méltóságát és becsületét a munkaszerződés keretében végzett feladatai során (12. cikk, 5. bekezdés). A munkáltató köteles megtenni minden törvényben előírt intézkedést – ideértve a jogi védelmet is – a munkavállalót ért erkölcsi vagy fizikai sérelem ellen, amely őt a munkaszerződés szerinti munkavégzés ideje alatt éri (6. cikk).¹⁹

Olaszországban több ágazati megállapodás is foglalkozott a szexuális zaklatás kérdésével. Az ENEL energiacéggel kötött, People Care in ENEL elnevezésű vállalati jóléti megállapodás a jólétre és egészségre terjed ki, és kitér az SHW-ra, valamint a munkahelyi erőszakra is. A faipari ágazatban a három építőipari szakszervezet és a munkáltatók írtak

alá megállapodást a munkahelyi szexuális zaklatás kezeléséről és megelőzéséről (ETUC, 2024).

4.2.4 Kampányok

A tudatosságnövelő kampányok létfontosságúak a munkahelyi szexista kultúra megváltoztatásában. Céljuk, hogy felhívják a figyelmet a nemi alapú diszkriminációra, elősegítsék az inkluzivitást, visszaszorítsák a szexuális zaklatást, valamint előmozdítsák a kölcsönös tiszteletet. Oktatási kezdeményezések bevezetésével és a szexizmusról, valamint annak káros hatásairól szóló nyílt párbeszéd ösztönzésével a szervezetek olyan kultúrát alakíthatnak ki, amely értékeli az egyenlőséget és tiszteletben tartja az egyének jogait. Az ilyen kampányok iránti elkötelezettség elengedhetetlen egy olyan munkahely megteremtéséhez, amely mentes a szexuális visszaélésektől, és amely erősíti, valamint előmozdítja minden munkavállaló nemének egyenlőségét:

Az osztrák VIDA szakszervezet régóta kiemelt stratégiként és prioritásként kezeli a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás elleni fellépést, különös tekintettel a harmadik fél által elkövetett erőszakra.²⁰ Az intézkedések közé tartozik egy szakszervezeti kampány az ILO 190. sz. egyezmény ratifikálásáért; a harmadik fél által elkövetett erőszakra szóló szakszervezeti oktatás és képzés; valamint erősebb jogszabályokért folytatott lobbizás, amelyek szankciókat írnak elő a közösségi közlekedésben dolgozó munkavállalók elleni támadások elkövetőivel szemben (2017), illetve az egészségügyi ágazatban (2020). Az ágazatspecifikus intézkedések – például a vasúti ágazatban, a közösségi közlekedésben, valamint az egészségügyben, a szociális szolgáltatásokban és a szociális szektorban – a nők és az LMBTI munkavállalók védelmét és biztonságát célozzák.²¹

A „Get me home safely” („Juttass haza biztonságban”) kampány a közlekedési ágazatban felismeri, hogy a munkába járás és az onnan hazautazás jelentős kockázatot jelent azoknak a munkavállalóknak, akik késő este vagy szokatlan időpontokban utaznak, például a kórházakban dolgozó műszakosok vagy a városi tömegközlekedésben dolgozók. A Közlekedési Dolgozók Európai Szövetsége (ETF) 2017-es kongresszusi határozata felszólította az ETF-et és tagszervezeteit, hogy aktívan támogassák és népszerűsítsék a kampányt, felelősséget ruházva a munkáltatókra annak biztosítására, hogy a műszakban dolgozó munkavállalók éjszakai hazautazása biztonságos legyen. A járvány idején a támadások száma jelentősen megnőtt, ezért

17 <https://www.thirdpartyviolence.com/denmark>

18 A harmadik fél által elkövetett szexuális zaklatás ennek a káros társadalmi viselkedésnek a része. A munkavállalókat ügyfelek, vásárlók vagy más, a munkahelyen kívülről érkező személyek támadják meg. Számos szakszervezet foglalkozik ezzel a sajátos zaklatási formával olyan ágazatokban, ahol ennek a fajta szexuális zaklatásnak magas az előfordulási aránya.

19 <https://www.thirdpartyviolence.com/austria>

20 <https://www.thirdpartyviolence.com/european>

21 https://effat.org/wp-content/uploads/2021/10/07b-Zero-Tolerance-RECOMMENDATIONS-for-SHV-in-the-workplace-and-beyond-EN.pdf?utm_source=chatgpt.com

az ETF több képzett személyzet alkalmazását, valamint a szexuális zaklatás és erőszak elleni törvények szigorúbb végrehajtását követeli a közösségi közlekedésben, továbbá a munkáltatók gondoskodási kötelezettségének kifejezett kiterjesztését minden munkavállalóra, beleértve a biztonságos hazajutást biztosító intézkedéseket is.²²

Az Élelmiszer-, Mezőgazdasági és Turisztikai Dolgozók Európai Szakszervezeti Szövetsége (EFFAT) kampányokat indított a munkahelyi szexuális zaklatással és erőszakkal szembeni zéró tolerancia előmozdítására. Ajánlásokat fogalmaznak meg átfogó munkahelyi szabályzatok kialakítására, és hangsúlyozzák a tudatosságnövelő kezdeményezések fontosságát.²³

4.2.5 Útmutatás

Az útmutató dokumentumok alapvető fontosságúak a munkahelyi szexuális zaklatás elleni küzdelemben. Ezek forrásokat biztosítanak a zaklatás, annak következményei és a megelőzés megértéséhez. Általában meghatározzák a nem megfelelő viselkedési formákat, felvázolják a jogi kereteket, és javaslatokat tesznek a legjobb gyakorlatokra a biztonságos munkahelyi kultúra kialakítása érdekében. Emellett gyakorlati stratégiákkal látják el a munkavállalókat és a munkáltatókat a zaklatás felismerésére, bejelentésére és hatékony kezelésére. A tudatosság és a párbeszéd előmozdításával hozzájárulnak egy olyan tiszteletteljes

munkahely megteremtéséhez, amely minden munkavállaló méltóságát és biztonságát elsődlegesnek tekinti.

A Közlekedési Dolgozók Európai Szövetségének (ETF) 2020-as útmutatója a közlekedési szakszervezetek számára a nőket érő erőszakról és zaklatásról tartalmaz iránymutatást az átfogó munkahelyi szabályzat kidolgozásához, valamint egy lépésről lépésre követhető útmutatót a nemi szempontokra érzékeny kockázatértékelés elvégzéséhez. Az útmutató célja a szakszervezeti tárgyalások támogatása az erőszak és zaklatás kérdésében. A dokumentum, amelyet a világjárványból fakadó sajátos kihívásokhoz is igazítottak, a közlekedési szakszervezetek sokéves kampányaira, érdekvédelmi tevékenységére és tárgyalási tapasztalataira épül nemzeti, európai és globális szinten egyaránt.²⁴

Az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) „Safe at work, safe at home, safe online – útmutató (Biztonságban a munkahelyen, biztonságban otthon, biztonságban az interneten) a szakszervezetek számára a nők elleni erőszak és zaklatás felszámolására a munka világában” című kiadványa számos példát azonosított a kollektív megállapodásokra és munkahelyi szabályzatokra, amelyek a családon belüli erőszakot munkahelyi problémaként kezelik. Ezek a kezdeményezések gyakran együttműködést foglalnak magukban családon belüli erőszakkal foglalkozó szervezetekkel a tudatosság növelése, képzések biztosítása és az érintett munkavállalók támogatása érdekében.²⁵

22 <https://www.thirdpartyviolence.com/european>

23 <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2024-10/Guide%20-%20EN%20-%20171024%20-%20PRINT.pdf>

24 Több itt <https://www.thirdpartyviolence.com/bulgaria>

25 <https://www.thirdpartyviolence.com/bulgaria>

5

Ajánlások a hat ország tapasztalatainak összehasonlítása alapján

A Bulgáriára, Csehországra, Görögországra, Horvátországra, Magyarországra és Szlovákiára vonatkozó ajánlások összehasonlító elemzése – a döntéshozók, szakszervezetek, munkáltatók számára, valamint a képzésre vonatkozó kihatások kizárólag a nemzeti jelentésekre és az azokban megfogalmazott ajánlásokra épül, tükrözve az adott országok kontextusát és azonosított problémáit.

5.1 Ajánlások politikusok számára

A munkahelyi szexuális zaklatás hatékony kezeléséhez mind a hat ország közös ajánlásai hangsúlyozzák az erősebb jogszabályok, az intézményi együttműködés, a tudatosságnövelés és a szilárd végrehajtási mechanizmusok fontosságát.

Az egyik kulcsfontosságú közös ajánlás a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 190. számú egyezményének ratifikálása és végrehajtása. Több ország – köztük Bulgária, Magyarország és Horvátország – hangsúlyozza a nemzeti jogszabályok nemzetközi normákhoz való igazítását, valamint a meglévő jogi keretek hatékonyabb érvényesítésének biztosítását. Emellett javasolt a belső szabályozások, a közigazgatási szankciók és a büntetőjog összehangolása annak érdekében, hogy megszüntessék azokat a joghézagokat, amelyek lehetővé teszik a munkahelyi szexuális zaklatás fennmaradását.

Egy másik közös ajánlás a tudatosság növelése és az átláthatóság biztosítása a bejelentési eljárásokban. Az országok a „speak-up” (emeld fel a hangod) kultúra erősítését szorgalmazzák azáltal, hogy oktatják a munkavállalókat és a munkáltatókat jogaikról és kötelezettségeikről. Ez magában foglalja az egyszerűsített bejelentési mechanizmusokat, a jobb jogi útmutatást, valamint annak biztosítását, hogy az intézmények megfelelő támogatást nyújtsanak az áldozatoknak. Szlovákia például országos médiakampányokat javasol a nyilvánosság tájékoztatására a munkahelyi szexuális zaklatásról és az elérhető segítségnyújtási forrásokról. Csehország az átláthatóság növelését szorgalmazza a jogi eljárásokban egyszerűsített jogi tanácsadó rendszer – például tájékoztató füzetek vagy mesterséges intelligencia által támogatott chatbotok – bevezetésével, amelyek segítik az áldozatokat a jogi lehetőségek megismerésében, és biztosítják, hogy értsék a bejelentési folyamatot.

Emellett hangsúlyt kap az intézményi felügyelet és koordináció nemzeti szinten, kiemelve a minisztériumok, függe-

tlen hatóságok és szociális partnerek közötti együttműködés jelentőségét az adatgyűjtés és a végrehajtási mechanizmusok javítása érdekében. Görögország különösen a minisztériumok tárcaközi együttműködésének szükségességét hangsúlyozza annak érdekében, hogy átfogó megközelítést biztosítsanak a munkahelyi szexuális zaklatás kezelésében. Horvátország nemzeti szintű, háromoldalú koordinációs testület létrehozását javasolja, amely felügyelné a zaklatás megelőzését célzó szakpolitikák kidolgozását és végrehajtását, valamint vizsgálná az aluljelentés problémáját az alacsony bejelentési arányok okainak feltárásával.

5.2 Ajánlások a szakszervezetek számára

A szakszervezeteknek mind a hat országban kulcsszerepet kell játszaniuk a munkahelyi szexuális zaklatás megelőzésében és kezelésében. Az egyik közös ajánlás, hogy az SHW megelőzésére és kezelésére vonatkozó intézkedéseket beépítsék a kollektív megállapodásokba, biztosítva, hogy ágazati és vállalati szinten is világos szabályzatok legyenek érvényben. Bulgária például azt javasolja, hogy az ágazati szintű kollektív szerződések tartalmazzanak SHW elleni rendelkezéseket, és a munkaszerződésekben is jelenjenek meg a zaklatás megelőzésére vonatkozó záradékok. A szakszervezeteket arra ösztönzik, hogy országos megállapodásokért szálljanak síkra a munkahelyi szexuális zaklatás ügyében, összhangban azzal az európai kerettel, amely a munkahelyi zaklatást és erőszakot szabályozza. Emellett legyen elvárható, hogy együttműködjenek a munkáltatókkal, a hatóságokkal és a civil társadalommal a munkahelyi védelem és a szabályok betartásának javítása érdekében.

Egy másik közös prioritás a tudatosság növelése és a képzés biztosítása. A szakszervezeteknek aktívan képezniük kell képviselőiket és tagjaikat az SHW-ról, biztosítva, hogy a munkavállalók tisztában legyenek jogaikkal és az incidensek bejelentésének eljárásaival. Ez magában foglalja a szakszervezeti tisztségviselők speciális képzését, hogy hatékonyabban tudják támogatni az áldozatokat, valamint tudatosságnövelő kampányok szervezését minden szinten – a nemzeti szakszervezeti szövetségektől egészen a vállalati szintű szakszervezetekig.

Ezenfelül a szakszervezeteket arra ösztönzik, hogy kövessék nyomon és juttassák érvényre, hogy a munkáltatók megfeleljenek az SHW-ra vonatkozó szabályozásoknak. Részt kell venniük munkahelyi esélyegyenlőségi koordiná-

torok vagy méltóságvédelmi tisztviselők kinevezésében, annak érdekében, hogy a bejelentési mechanizmusok megbízhatóak és hatékonyak legyenek. Szlovákia például azt javasolja, hogy a szakszervezetekben hozzanak létre SHW-ombudsmanokat, valamint dolgozzanak ki cselekvési terveket a zaklatás megelőzésében való szakszervezeti részvételre. A szakszervezeteknek emellett lobbizniuk kell a kormányoknál az erősebb jogi védelem érdekében, beleértve az ILO 190. egyezményének és más, a munkahelyi erőszakkal foglalkozó nemzetközi megállapodásoknak a ratifikálását is.

5.3 Ajánlások a munkáltatók számára

A munkáltatókat a vizsgált országokban arra ösztönzik, hogy proaktív és átfogó intézkedéseket tegyenek a munkahelyi szexuális zaklatás elleni küzdelemben. Az egyik kulcsfontosságú közös ajánlás az egyértelmű belső szabályzatok és mechanizmusok kidolgozása a zaklatás megelőzésére és kezelésére. Ez magában foglalja hivatalos bejelentési rendszerek létrehozását, képzési programokat, valamint átlátható panaszkezelési eljárásokat, amelyek biztosítják, hogy a munkavállalók tisztában legyenek jogaikkal és a rájuk vonatkozó védelmi lehetőségekkel.

Egy másik közös, lényeges elem a bejelentési folyamatba vetett bizalom erősítése. A munkáltatóknak fokozniuk kell az átláthatóságot a panaszkezelési eljárásokban, biztosítva azok hozzáférhetőségét és pártatlanságát. Különös figyelmet kell fordítani az anonim bejelentési lehetőségek bevezetésére, valamint a panaszok kezelésére felkészített személyzet alkalmazására, hogy az áldozatok biztonságban érezzék magukat, ha jelentik az esetet. Szlovákia például a traumát figyelembe vevő bejelentési eljárások kidolgozását javasolja felsőoktatási intézményekkel vagy civil szervezetekkel való együttműködésben, hogy az áldozatok támogatást kapjanak anélkül, hogy újra traumatizálnának, miközben a folyamat során végig biztosítva marad a bizalom. Egy másik közös ajánlás minden ország számára, hogy a munkáltatók garantálják a megtorlás elleni védelmet, valamint jogi és pszichológiai támogatást nyújtsanak a zaklatást elszennvedő személyeknek.

Ezenfelül a munkáltatóknak be kell építeniük a vállalati kultúrába az SHW megelőzését. Ez magában foglalja a munkavállalók és vezetők képzését, a zero tolerancia elvének megerősítését, valamint az etikus munkahelyi magatartás alapvető vállalati értéké tételét. Magyarország és Szlovákia például kiemeli a vezetői elkötelezettség szükségességét, sürgetve a felső vezetést, hogy aktívan támogassa és érvényesítse a zaklatás megelőzésére irányuló intézkedéseket.

5.4 A képzést illető tanulságok

A közelgő képzési sorozat a projekt következő szakaszát jelenti. Ebben összefoglaljuk a nemzeti kutatócsoportok

jelentéseiben javasolt, az SHW elleni képzésekre vagy oktatási programokra vonatkozó közös következtetéseket. A képzésre vonatkozó következmények a feltárt témákon és szükségleteken alapulnak.

A munkahelyi szexuális zaklatásról szóló képzés létfontosságú a biztonságos és befogadó munkakörnyezet előmozdításához. Mind a hat ország közös ajánlása, hogy a zaklatás elleni képzést több szinten is integrálják, biztosítva, hogy a munkavállalók, a vezetők és a HR-szakemberek megfelelően felkészültek legyenek a zaklatás felismerésére, megelőzésére és kezelésére.

Közös következtetés az is, hogy az SHW elleni képzést folyamatos, strukturált folyamattá kell tenni, nem pedig egyszeri eseménnyé. A képzést a szervezeti kultúra részévé kell tenni, a tudatosságra, a megelőzésre és a válaszmechanizmusokra összpontosítva. Különös hangsúlyt kell fektetni arra, hogy a vezetők és a HR-szakemberek elsajátítsák a zaklatási esetek szakszerű kezeléséhez szükséges készségeket, hiszen kulcsszerepük van a munkahelyi biztonsági szabályzatok kialakításában és betartatásában. Emellett a műhelymunkákat és az interaktív képzési alkalmakat előnyben kell részesíteni a passzív előadásokkal szemben, mivel ezek lehetőséget adnak a munkavállalóknak az aktív részvételre, tapasztalatok megosztására és a beavatkozási technikák gyakorlására.

Görögországban például a képzésnek befogadónak és széles körben hozzáférhetőnek kell lennie, ötvözve a személyes és az online tanulási formátumokat, hogy elérje a különböző csoportokat, beleértve a marginalizált csoportokat, például a nőket, az LMBTQIA+ közösség tagjait és a migránsokat. A képzésnek ki kell terjednie a jogi ismeretekre, a bejelentési mechanizmusokra és a pszichológiai támogatásra is, hogy átfogó tanulási élményt nyújtson. Magyarország kiemeli a nemi szempontokra összpontosító képzési formák fontosságát, amelyeknek foglalkozniuk kell a férfiak szerepével a szexuális zaklatás megelőzésében, a nők közötti szolidaritással és a munkahelyi zaklatásban megjelenő hatalmi viszonyokkal. A férfi munkavállalókat bátorítani kell arra, hogy szövetségesként lépjenek fel a zaklatás megelőzésében, ami jelentős hatással lehet a munkahelyi kultúrára, és csökkentheti a zaklatás iránti toleranciát.

Egy másik közös téma a nemzeti szintű kezdeményezések szükségessége az SHW-képzések egységesítésére. A munkaügyi és oktatási minisztériumoknak a munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel együttműködve olyan megelőző oktatási programokat kell kidolgozniuk, amelyek beépítik a zaklatással kapcsolatos tudatosságot a munkahelyi szabályzatokba és a tantervekbe. Néhány országban a SHW fogalmának tisztázatlansága és az ezzel kapcsolatos tudatosság hiánya alapvető problémaként jelent meg, ezért a képzéseknek különösen arra kell összpontosítaniuk, hogy egyértelművé tegyék a zaklatás meghatározását és a bejelentési eljárásokat.

5.5 Tanulságok a további kutatások számára

Ez a projekt egyedülálló és mélyreható betekintést nyújt az áldozattá válás tapasztalataiba, valamint abba, hogy ezek a tapasztalatok miként kapcsolódnak a szakszervezetekhez, a bizalomhoz, az elvárásokhoz, illetve az információ és a szabályozás szükségességéhez. Rávilágít az adatgyűjtés során felmerült jelentős kihívásokra is, különösen arra, hogy a partnerországok rendkívül motiváltak voltak a felmérés elvégzésében, mivel egyes esetekben ez jelentette az első hivatalosan rögzített adatokat a munkahelyi szexuális zaklatásról és erőszakról az adott országban (pl. Görögország, Magyarország).

A munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos jövőbeli kutatásoknak hosszú távú, mélyreható vizsgálatokra kell összpontosítaniuk, amelyek feltárják az áldozatok valós tapasztalatait, valamint értékelik a meglévő szabályozások és beavatkozások hatékonyságát. Egy kulcsfontosságú, közös következtetés a szereplők közötti együttműködésen alapuló kutatások szükségessége – beleértve a felsőoktatási szférát, a szakszervezeteket, a munkáltatókat és az alkalmazott kutatással foglalkozó szervezeteket – annak érdekében, hogy növeljék a tudatosságot, javítsák a panaszkezelési folyamatokat, valamint erősebb munkahelyi normákat alakítsanak ki az SHW-val szemben.

Egy másik közös prioritás a reprezentatív, nagyszabású kutatások fontossága. Számos jelenlegi vizsgálat korlátokba ütközik a kis mintavétel vagy a nem reprezentatív adatok miatt, ami akadályozza a célzott beavatkozások kidolgozását. A jövőbeli kutatásoknak átfogó felmérési módszereket kell alkalmazniuk, amelyek figyelembe veszik az ipárgspecifikus kockázatokat és a munkavállalók demográfiai jellemzőit, biztosítva, hogy az eredmények megalapozott szakpolitikai döntéseket és testreszabott megelőző intézkedéseket támogassanak.

Emellett a horvát kutatócsoport az SHW szélesebb társadalmi hatásainak vizsgálatát javasolja, ideértve annak pszichológiai, gazdasági és szociális következményeit. Ez az erőfeszítés az érdekvédelmi kezdeményezések megerősítését, valamint a jogszabályi és intézményi válaszok javítását célozza. Eközben a bolgár kutatócsoport azt javasolja, hogy vizsgálják meg azokat a kulturális és intézményi akadályokat, amelyek gátolják az áldozatokat a zaklatás bejelentésében. A középpontban a társadalmi attitűdök, a munkahelyi dinamikák és a jogi korlátok állnak. E problémák kezelése hozzájárulhat a panaszmechanizmusok javításához és a szakpolitikai reformokhoz.

Összegzésként elmondható, hogy a munkahelyi szexuális zaklatás visszaszorítására irányuló erőfeszítések Bulgáriában, Csehországban, Görögországban, Horvátországban, Magyarországon és Szlovákiában közös ajánlásokat tártak fel, amelyek a szakpolitikai reformra, a szakszervezetek bevonására, a munkáltatói felelősségvállalásra, a képzésre és a jövőbeni kutatásokra összpontosítanak. A legfőbb stratégiák valamennyi országban hangsúlyozzák a jogszabályok

megerősítését, a tudatosság növelését, a végrehajtás hatékonyságának fokozását és az intézményi együttműködés előmozdítását.

Az egyik közös ajánlás a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 190. számú egyezményének ratifikálása és végrehajtása, amely biztosítja, hogy a nemzeti jogszabályok összhangban legyenek a nemzetközi normákkal. Emellett valamennyi ország hangsúlyozza a tudatosságnövelés és az átlátható bejelentési mechanizmusok kialakításának fontosságát, amelyek elősegítik a „speak-up” kultúra megerősítését, vagyis azt, hogy a munkavállalók biztonságban érezzék magukat a zaklatás bejelentésekor. Szlovákia és Csehország például országos médiakampányok szükségességét emeli ki, valamint az egyszerűsített jogi tanácsadó eszközökét – például mesterséges intelligenciával támogatott rendszereket – az eljárások átláthatóságának javítása érdekében. Továbbá javasolt a tárcaközi együttműködés és az intézményi koordináció erősítése a végrehajtás és az elszámoltathatóság fokozása érdekében: Görögország a tárcaközi együttműködés fontosságát hangsúlyozza, míg Horvátország nemzeti szintű, háromoldalú koordinációs testület létrehozását javasolja a zaklatás-megelőzési politikák felülvizsgálására.

Mind a hat országban arra ösztönzik a szakszervezeteket, hogy az SHW megelőzésére vonatkozó intézkedéseket építsék be a kollektív megállapodásokba, ezáltal biztosítva az ágazati szintű védelmet és a munkáltatói felelősségvállalást. Erősebb ellenőrző szerepre is szükség van, beleértve a munkahelyi esélyegyenlőségi koordinátorok vagy SHW-ombudsmanok kinevezését, ahogyan azt Szlovákia javasolja. Ezenfelül prioritást kell kapniuk a képzési kezdeményezéseknek: Bulgária szerint a szakszervezeteknek ágazati szintű kollektív megállapodásokért kell kiállniuk a zaklatás ellen, míg Magyarország a nemi szempontokra összpontosító képzés és tudatosságnövelő kampányok fontosságát hangsúlyozza.

A munkáltatóknak proaktív intézkedéseket kell tenniük a munkahelyi szexuális zaklatás elleni küzdelemben, ideértve az egyértelmű szabályzatok kialakítását, a bizalmas bejelentési mechanizmusok kidolgozását, valamint annak biztosítását, hogy a megtorlás szigorúan tilos legyen. További közös ajánlás a hivatalos bejelentési rendszerek és az átlátható panaszkezelési eljárások bevezetése, Szlovákia pedig a traumát figyelembe vevő megközelítést javasolja civil szervezetekkel vagy felsőoktatási intézményekkel együttműködésben, annak érdekében, hogy az áldozatok ne szenvedjenek el újabb traumát. A munkáltatókat arra is ösztönzik, hogy a szexuális zaklatás megelőzését építsék be a munkahelyi kultúrába, Magyarország és Szlovákia pedig különösen hangsúlyozza a vezetői elköteleződés szükségességét a zero tolerancia elvének érvényesítésében.

Valamennyi országban hangsúlyozzák, hogy az SHW elleni képzésnek folyamatosnak és strukturálnak kell lennie, nem pedig egyszeri kezdeményezésnek. A képzést be kell építeni a vállalati kultúrába, célzottan a munkavállalók,

a vezetők és a HR-szakemberek számára, hogy növeljék felkészültségüket a zaklatás megelőzésére, felismerésére és kezelésére. Előnyben kell részesíteni a műhelymunkákat és az interaktív képzési formákat a passzív előadásokkal szemben, hogy biztosítsák a gyakorlati részvételt. Görögország kiemeli a befogadó képzés fontosságát, amely online és jelenléti formákat is magában foglal, hogy elérje a marginalizált csoportokat, például az LGBTQIA+ közösség tagjait, a migránsokat és a fogyatékossgal élő személyeket. Magyarország a nemi szempontokra összpontosító képzést ajánlja, különös tekintettel arra, hogy a férfi munkavállalók szövetségesként lépjenek fel a zaklatás megelőzésében, kezelve a munkahelyi zaklatásban megjelenő hatalmi viszonyokat.

A jövőbeli kutatásoknak hosszú távú vizsgálatokat kell folytatniuk az SHW területén annak érdekében, hogy jobban megértsék az áldozatok tapasztalatait és értékeljék a szakpolitikák hatékonyságát. A célzott beavatkozások érdekében elengedhetetlen a felsőoktatási szféra, a szak-

szervezetek és a munkáltatók közötti együttműködés. Nagy, reprezentatív kutatásokra van szükség az iparág-specifikus kockázatok és a munkavállalói demográfiai jellemzők elemzésére, amelyek támogatják a testreszabott megelőző intézkedések kidolgozását. Horvátország azt javasolja, hogy vizsgálják meg a zaklatás társadalmi hatásait – például a pszichológiai, gazdasági és szociális következményeket – az érdekvédelmi tevékenység és a jogalkotás megerősítése érdekében. Bulgária pedig arra hívja fel a figyelmet, hogy fel kell tárni azokat a kulturális és intézményi akadályokat, amelyek megakadályozzák az áldozatokat a zaklatás bejelentésében, különös tekintettel a társadalmi attitűdökre, a munkahelyi normákra és a jogi korlátokra.

Ezeknek a közös és országspecifikus ajánlásoknak a megvalósításával az érintett szereplők biztonságosabb munkahelyeket teremthetnek, javíthatják a bejelentési és válaszmechanizmusokat, valamint előmozdíthatják a felelősségvállalás és az SHW-val szembeni zéró tolerancia kultúráját.

Hivatkozások

1. ETUC (2023). Background paper ETUC project „Safe at home Safe at work”, Itt: https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/files/briefing_shsw_en.pdf
2. ETUC (2024). Safe at work, safe at home, and safe online. Tackling gender-based violence and harassment in a changing world of work <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2024-10/Report%20-%20EN%20-%20151024%20-%20WEB.pdf>
3. ETUC (2024a). Safe at work, safe at home, safe online: A guide for trade unions to eliminate violence and harassment against women in the world of work. ETUC, 2024. Itt: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2024-10/Guide%20-%20EN%20-%20171024%20-%20PRINT.pdf>
4. European Commission: Directorate-General for Justice (2013). Harassment related to sex and sexual harassment law in 33 European countries – Discrimination versus dignity, Publications Office, 2013, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/63271>
5. European Parliament and Council of the European Union. (2006). Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). Official Journal of the European Union, L204, pp. 23-36. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>
6. European Parliament and Council. (2002). Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. Official Journal of the European Communities, L 269, 15-20. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/73/oj>
7. European Parliament and Council. (2012). Directive 2012/29/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime, and replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA. Official Journal of the European Union, L 315, 57-73. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2012/29/oj/eng>
8. European Parliament and Council. (2019). Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law. Official Journal of the European Union, L 305, 17-56. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj/eng>
9. European Union Agency for Fundamental Rights (2014). Violence against women: an EU-wide survey. Main results report. Itt: <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>
10. Eurostat (2021). Ever-working women who have experienced sexual harassment at work, by occurrence of the last episode. Elérhető itt: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/gbv_shw_occ/default/table
11. Gotthardová, K. (2024). National report on sexual harassment at the workplace – Slovakia. Itt: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/21601.pdf>
12. Gotthardová, K. (2024). National report on sexual harassment at the workplace – Slovakia. Itt: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/slowakei/21601.pdf>
13. ILO Convention on Violence and Harassment (C190): International Labour Organization. (2019a). Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work (No. C190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO::P12100_ILO_CODE:C190
14. Istanbul Convention: Council of Europe. (2011). Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention). <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e>
15. Ivanova, V., Eneva, S. (2024). Sexual harassment at the workplace – National Report Bulgaria. FES. Elérhető itt: https://bulgaria.fes.de/fileadmin/user_upload/documents/publications/2024/Sexual_Harassment_at_the_Workplace_National_Report_Bulgaria.pdf
16. Kyzlinková, R. (2024). Sexual harassment in the workplace: National research report – Czech Republic, FES, 2024. Elérhető itt: https://celsi.sk/media/datasource/National_report_on_sexual_harassment_at_the_workplace_-_Czechia.pdf
17. Malagardi, A., Boukouvalas, K. (2024). National Report on Sexual Harassment in the Workplace Greece. FES. Elérhető itt: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/athen/21721.pdf>
18. Office of the Government and the Public Defender of Rights (2019). Prevention of Sexual Harassment in Public Administration: Handbook for Authorities, Office of the Government of the Czech Republic and Office of the Public Defender of Rights, Prague. Elérhető innen: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave.pdf>
19. Rodik, P., Ostojić, J., Šobota, D. (2024). National report on sexual harassment in the workplace – CROATIA. Friedrich-Ebert-Stiftung, Zagreb, 2024. Elérhető itt: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kroatien/21765.pdf>
20. Sebestyén, A. (2024). Sexual harassment in the workplace Hungary, Office Budapest Friedrich-Ebert-Stiftung. Elérhető itt: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/buda-pest/21672.pdf>
21. The European Parliament and the Council of the European Union (2019). Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law. Itt: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937>

Mellékletek

7. táblázat: A mintavétel szerkezete országoként

	Bulgária	Horvátország	Csehország	Görögország	Magyarország	Szlovákia	Össz.
Az adatgyűjtés (2024) Július 1-től...-ig	Aug. 2.	Júl. 18.	Aug. 12.	Szept. 9.	Szept. 2.	Szept. 16	2024. 06–09
Válaszadók száma	740	1072	1080	876	712	421	4637
Az összes válaszadó %-a	16%	23%	23%	15%	13%	9%	100,0%
Nem (az összes %-a)							
Nő	13,1%	19,5%	17,4%	10,0%	8,4%	6,7%	75,1%
Férfi	2,8%	3,4%	5,3%	5,0%	4,6%	2,2%	23,2%
Egyéb	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,3%
Nem válaszol	0,1%	0,2%	0,5%	0,2%	0,2%	0,2%	1,4%
Összesen							100%
Életkori kategóriák (az összes %-a)							
18 – 29	0,5%	1,3%	1,7%	1,4%	0,5%	1,0%	6,4%
30 – 39	1,9%	5,1%	4,5%	2,7%	2,2%	3,4%	19,8%
40 – 49	4,9%	8,8%	7,1%	6,6%	4,5%	2,8%	34,7%
50 és idősebb	8,7%	7,9%	9,9%	4,7%	6,0%	1,9%	39,1%
Összesen							100,0%
Végzettség (az összes %-a)							
Nincs iskolai képzés + alapkú végzettség	0,2%	0,1%	0,0%	0,5%	0,3%	0,0%	1,2%
Középfokú végzettség	1,9%	5,8%	8,8%	4,6%	4,9%	4,1%	30,1%
Felsőfokú végzettség (BA, MA, PhD)	13,8%	17,2%	14,5%	10,3%	7,9%	4,9%	68,7%
Összesen							100,0%
Családi állapot (az összes %-a)							
Egyedülálló + sosem házas/bejegyzett kapcsolatban	3,3%	4,7%	4,2%	4,6%	2,7%	3,3%	22,9%
Házas/bejegyzett kapcsolatban	10,5%	15,8%	15,6%	8,9%	8,5%	4,7%	64,0%
Elvált + özvegy	2,1%	2,7%	3,5%	1,8%	2,0%	1,0%	13,1%
Összesen							100%
Szakszervezeti tag (összes %-a)							
Szakszervezeti vagy munkavállalói képviselő jelen munkahelyén a kutatás felvételekor	14,7%	12,8%	11,2%	8,1%	10,3%	3,4%	60,5%
Szakszervezeti tag a kutatás idején	1,3%	10,3%	12,1%	7,2%	2,9%	5,7%	39,5%

8. táblázat: Az interjúk áttekintése

Ország	IDI kód	Interjú dátuma	Nem	Kor	Szektor	Szakszer- vezeti tag
Bulgária	IDI1	2024.08.12.	Nő	30-40	Magán (IT)	Nem
Bulgária	IDI2	2024.08.19.	Nő	30-40	Közfélra (önkormányzat)	Igen
Bulgária	IDI3	2024.09.16.	Nő	20-30	Közfélra (állami intézmény)	Nem
Bulgária	IDI4	2024.10.02.	Nő	30-40	Magán (online szerencsejáték)	Nem
Csehország	IDI1	2024.08.29.	Nő	30	Közigazgatás	Nem
Csehország	IDI2	2024.08.30.	Nő	50	Átlagos	Nem
Csehország	IDI3	2024.08.30.	Nő	35	Oktatás	Nem
Csehország	IDI4	2024.09.10.	Nő	20	Vendéglátás	Nem
Csehország	IDI5	2024.09.11.	Nő	20	Vendéglátás	Nem
Csehország	IDI6	2024.09.11.	Nő	23	Jogi szolgáltatások	Nem
Csehország	IDI7	2024.09.12.	Nő	28	Oktatás és tanácsadás	Nem
Csehország	IDI8	2024.09.24.	Nő	21	Vendéglátás	Nem
Horvátország	IDI1	2024.06.24.	Nő	30-49	Oktatás	Igen
Horvátország	IDI2	2024.08.26.	Nő	30 alatt	Egészségügy és szociális munka	Nem
Horvátország	IDI3	2024.09.10.	Nő	30-49	Szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás	Igen
Horvátország	IDI4	2024.09.02.	Nő	30-49	Egészségügy és szociális munka	Igen
Horvátország	IDI5	2024.09.18.	Nő	30-49	Szakmai, tudományos és műszaki tevékenység	Nem
Horvátország	IDI6	2024.09.25.	Nő	30-49	Villamosenergia-, gáz-, gőz- és légkondicionálás-szolgáltatás	Nem
Horvátország	IDI7	2024.09.11.	Nő	50+	Feldolgozóipar	Nem
Horvátország	IDI8	2024.09.12.	Nő	50+	Egészségügy és szociális munka	Igen
Horvátország	IDI9	2024.10.17.	Nő	30-49	Pénzügyi és biztosítási tevékenység	Nem
Görögország	IDI1	2024.08.12.	Nő	30-40	Magán (IT)	Nem
Görögország	IDI2	2024.08.19.	Nő	30-40	Közfélra (önkormányzat)	Igen
Görögország	IDI3	2024.09.16.	Nő	20-30	Közfélra (állami intézmény)	Nem
Görögország	IDI4	2024.10.02.	Nő	30-40	Magán (online szerencsejáték)	Nem
Magyarország	IDI1	2024.10.03.	Nő	31-50	Autóipar	Nem
Magyarország	IDI2	2024.10.04.	Nő	31-50	Gépipar	Nem
Magyarország	IDI3	2024.10.04.	Nő	31-50	Közösségi és személyszállítás	Igen
Magyarország	IDI4	2024.10.10.	Nő	31-50	Hulladékgazdálkodás	Nem
Magyarország	IDI5	2024.10.10.	Nő	50	Média, televízió, rádió	Nem
Magyarország	IDI6	2014.10.12.	Férfi	31-50	Biztonsági szolgáltatások	Nem
Szlovákia	IDI1	2024.07.30.	Nő	40	Közigazgatás, bányászat	Nem
Szlovákia	IDI2	2024.07.31.	Nő	45	Postai szolgáltatások	Nem
Szlovákia	IDI3	2024.08.05.	Nő	Ismeretlen	Szálláshely-szolgáltatás, feldolgozóipar	Nem
Szlovákia	IDI4	2024.08.14.	Nő	26	Egészségügy	Nem
Szlovákia	IDI5	2024.08.21.	Férfi	21	Kutatás	Nem
Szlovákia	IDI6	2024.08.23.	Nő	30-as éveiben	Művészet, marketing	Nem
Szlovákia	IDI7	2024.08.23.	Nő	50-es éveiben	Egészségügy / szociális ellátás	Nem

Ország	IDI kód	Interjú dátuma	Nem	Kor	Szektor	Szakszervezeti tag
Szlovákia	IDI8	2024.08.26.	Nő	36	Média, információtechnológia	Nem
Szlovákia	IDI9	2024.08.27.	Nő	30-as éveiben	Oktatás	Nem
Szlovákia	IDI10	2024.08.27.	Nő	Korai 30-as	Információtechnológia	Nem
Szlovákia	IDI11	2024.08.27.	Nő	24	Rendezvényszervezés, egészségügy	Nem
Szlovákia	IDI12	2024.09.05.	Nő	25	Információtechnológia	Nem
Szlovákia	IDI13	2024.09.12.	Nő	29	Közigazgatás, közszféra	Nem
Összesen	44		40N/ 4F	Több, mint 50%	30 – 50 éves	16%-szak- szervezeti tag

9. táblázat: A fókuszcsoporthoz áttekintése

Összesen hét fókuszcsoporthoz szerveztek a hat országban 2024 szeptember és október között, összesen 67 résztvevővel: 54 nővel és 13 férfival, akik különböző intézményeket, állami szerveket és illetékes hivatalokat képviseltek.

Ország	Időpont	Szervezet típusa	Nő	Férfi
Bulgária	2.10.2024	Ágazati szintű szakszervezet	1	0
Bulgária	2.10.2024	HR nagy magáncégnél	1	0
Bulgária	2.10.2024	NGO	1	0
Bulgária	2.10.2024	SHW-kutató (jogi háttérrel)	0	1
Bulgária	2.10.2024	Diszkriminációellenes hivatal (állami szerv)	1	0
Csehország	23.9.2024	Ombudsman	0	1
Csehország	23.9.2024	Kutatóintézet	1	0
Csehország	23.9.2024	Ügyvédi iroda	1	0
Csehország	23.9.2024	Tanácsadó és tréningcég	1	0
Csehország	23.9.2024	Szakszervezet	1	0
Csehország	23.9.2024	Multinacionális magáncég	1	0
Csehország	23.9.2024	Tanácsadó és tréningcég	0	1
Csehország	23.9.2024	NGO	1	0
Csehország	23.9.2024	Regionális munkafelügyelet	0	1
Görögország	30.9.2024	Görög Munkaügyi Általános Szövetség	3	2
Görögország	30.9.2024	Banki Alkalmazottak Görögországi Szakszervezeti Szövetsége	1	0
Görögország	30.9.2024	Biztosítótársaságok Alkalmazottai Szervezetei Görög Szövetsége	1	0
Görögország	30.9.2024	Vendéglátóipari és Turisztikai Dolgozók Pánhellén Szövetsége	1	0
Görögország	30.9.2024	Kórházi Intézmények Szakszervezeteinek Görög Szövetsége	2	1
Görögország	30.9.2024	Médiában Dolgozók Görög Szövetsége	1	1
Görögország	30.9.2024	Az Athéni Napilapok Újságíróinak Szakszervezete	1	0
Görögország	30.9.2024	Athéni Munkaügyi Központ	1	0
Görögország	30.9.2024	Thessalonikii Munkaügyi Központ	1	0

Ország	Időpont	Szervezet típusa	Nő	Férfi
Görögország	30.9.2024	Herakleioni Munkaügyi Központ	0	1
Görögország	30.9.2024	Rhodosi Munkaügyi Központ	1	0
Görögország	30.9.2024	Korinthoszi Munkaügyi Központ	1	0
Görögország	30.9.2024	Fthiotidai Munkaügyi Központ	1	0
Görögország	30.9.2024	Katerinii Munkaügyi Központ	1	0
Görögország	30.9.2024	Veroiai Munkaügyi Központ	0	1
Görögország	30.9.2024	Florinai Munkaügyi Központ	2	0
Görögország	30.9.2024	Munkaügyi és Társadalombiztosítási Minisztérium	1	0
Görögország	30.9.2024	Társadalmi Összefogás és Családügyi Minisztrérium	2	0
Görögország	30.9.2024	Belügyminisztérium	2	0
Görögország	30.9.2024	Ombudsman	1	1
Görögország	30.9.2024	Görög Munkafelügyelet	1	0
Görögország	30.9.2024	Nemzeti Átláthatósági Hatóság	1	0
Görögország	30.9.2024	Emberi Jogok Görög Nemzeti Bizottsága	1	0
Görögország	30.9.2024	A nemek közötti egyenlőség jogi szakértőinek európai hálózatának görög tagja	0	1
Horvátország	17.9.2024	Ombudsman (különleges jogtanácsadó)	1	0
Horvátország	17.9.2024	Nemzeti szintű munkáltatói szervezet	1	0
Horvátország	17.9.2024	Más –Az SH (állami egyetem) Bizottság korábbi tagja)	1	0
Horvátország	17.9.2024	Országos szintű szakszervezet	1	0
Horvátország	17.9.2024	Ágazati szintű szakszervezet	1	0
Horvátország	17.9.2024	NGO	1	0
Horvátország	17.9.2024	Egyéni SHW-kutató/szakértő	1	0
Magyarország	25.9.2024	Szakszervezet	1	0
Magyarország	25.9.2024	Szakszervezet	0	1
Magyarország	25.9.2024	Szakszervezet	1	0
Magyarország	25.9.2024	Szakszervezet	1	0
Magyarország	25.9.2024	Alapítvány, ügyvéd, érdekvédelem	1	0
Magyarország	25.9.2024	FES helyi iroda	1	0
Magyarország	25.9.2024	FES helyi iroda	1	0
Magyarország	25.9.2024	Jelen tanulmány szerzője, jogász, tréner, érdekvédő	1	0
Szlovákia	12.9.2024	Munkafelügyelet	1	0
Szlovákia	12.9.2024	Országos szintű szakszervezet	1	0
Szlovákia	12.9.2024	Országos szintű szakszervezet	1	0
Szlovákia	12.9.2024	Országos diszkriminációelleni szerv	1	0
Szlovákia	12.9.2024	Nem-profitorientált alapítvány	1	0
Szlovákia	12.9.2024	Felsőoktatási intézmény	1	0
Szlovákia	12.9.2024	Jó és felelős gyakorlatok támogatása az üzleti életben kezdeményezés	1	0
ÖSSZES		67	54	13

A szerzőkről

Barbora Holubová, PhD. A Central European Labour Studies Institute (CELSI) (Közép-európai Munkaügyi Tanulmányok Intézete) vezető kutatója Pozsonyban. Nemzetközi kutatási projekteket koordinál a gondozási és foglalkoztatási politikák, a szociális párbeszéd és a kollektív megállapodások területén a közép- és kelet-európai régióban. Holubová tapasztalattal rendelkezik az alkalmazott társadalomkutatásban a munkaerőpiac, a szociálpolitika és a nemi egyenlőtlenségek vizsgálata terén, kvantitatív és kvalitatív adatelemzési módszereket egyaránt alkalmazva. Emellett jártas az összehasonlító szakpolitikai elemzésben és a kutatástervezésben. Doktori fokozatát a szociológiai módszertan és a kvantitatív elemzés területén szerezte a szlovákiai Comenius Egyetemen. A CELSI előtt dolgozott a Munka- és Családügyi Kutatóintézetnél, az Európai Nemek Közötti Egyenlőség Intézeténél, valamint a Szlovák Tudományos Akadémián. Továbbá részt vesz olyan projekteken is, amelyek a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazásával és a be nem jelentett munka elleni küzdelemmel foglalkoznak.

Kristína Gotthardová, M.A. – kutatóként dolgozik a CELSI – Central European Labour Studies Institute intézetben, főként a nemek közötti egyenlőség, a nemi alapú erőszak, a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalások témáival foglalkozva. Mesterfokozatát a Közép-európai Egyetemen szerezte politika szakon, elsősorban a nemek és politika, valamint a nők elleni erőszak területein. Korábban kutatást végzett a nők elleni online erőszakról a szlovákiai nyilvános szférában, illetve összehasonlító vizsgálatot készített a feminista tiltakozó mozgalmak esztétikájáról. Mielőtt csatlakozott a CELSI-hez, a Kereskedelmi Kamarában dolgozott szakpolitikai tisztviselőként, a digitalizáció, valamint a sokszínűség és inklúzió területén.

Jelentés a munkahelyi szexuális zaklatásról Bulgáriában, Csehországban, Görögországban, Horvátországban, Magyarországon és Szlovákiában

A jelentés Bulgáriában, Csehországban, Görögországban, Horvátországban, Magyarországon és Szlovákiában vizsgálja a munkahelyi szexuális zaklatást (SHW), és rámutat annak széles körű elterjedtségére. A zaklatás általános formái közé tartozik a verbális bántalmazás, a nem kívánt fizikai érintés, az előléptetésért cserébe történő kényszerítés, valamint a digitális zaklatás. Noha mind a hat ország jogszabályai tiltják ezeket a magatartásokat, a jogérvényesítés továbbra is következtelen, és sok helyen olyan munkaügyi és polgári jogi szabályokra támaszkodik, amelyek nem tartalmaznak egyértelmű szankciókat és megfelelő védelmet az áldozatok számára. A jelentés kiemeli, hogy az áldozatoknak csak a fele tesz valamilyen lépést – többnyire informális formában –, gyakran az intézményekben vetett bizalom hiánya vagy a megtorlástól való félelem miatt, míg sokan csendben tűrnek. A szexuális zaklatás jelentősen befolyásolja az áldozatok mentális egészségét és karrierjét: sokan számolnak be biztonságérzetük csökkenéséről, a társas érintkezések kerüléséről, illetve depresszióról és szorongásról; tízből egy áldozat fontolgatja munkahelye elhagyását. A jelentés javasolja, hogy a döntéshozók ratifikálják az ILO 190. számú egyezményét, erősítsék meg a zaklatás elleni jogszabályokat, írjanak elő éves képzéseket, valamint javítsák az adatgyűjtést. Emellett azt is szorgalmazza, hogy a szakszervezetek foglalják bele a zaklatás elleni védelmet a kollektív szerződésekbe, hozzanak létre támogató egységeket, és tartsanak figyelemfelkeltő kampányokat tagjaik számára. A munkáltatókat arra ösztönzik, hogy alkalmazzanak zéró toleranciát, vezessenek be bizalmas bejelentési rendszert, képezzék a dolgozókat a traumaérzékeny reakciók kezelésére, és biztosítsanak tanácsadást és jogi segítséget az áldozatoknak.

További információk a témáról itt találhatóak:

➔ fes.de