

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA
UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Evidenčné číslo: 101002/B/2019/36100139012799492

Sexuálne obt'azovanie na pracovisku

Bakalárska práca

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA
UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Sexuálne obt'azovanie na pracovisku

Bakalárska práca

Študijný program: Ekonómia a právo

Študijný odbor: NÁRODNÉ HOSPODÁRSTVO
 PRÁVO

Školiace pracovisko: Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Vedúci záverečnej práce: JUDr. Vladimír Minčíč, PhD.

2019

Katarína Baumgartnerová

POĎAKOVANIE

Touto cestou by som chcela poďakovať svojmu školiteľovi JUDr. Vladimírovi Minčíčovi, PhD. za pomoc pri vypracovávaní bakalárskej práce, za vzácne rady, trpezlivosť, pripomienky, ochotu a čas, ktorý mi venoval.

ABSTRAKT

BAUMGARTNEROVÁ, Katarína: *Sexuálne obťažovanie na pracovisku*. Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta. Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta. Vedúci záverečnej práce: JUDr. Vladimír Minčíč, PhD. – Bratislava: 2019, 46 s.

Bakalárska práca je zameraná na základné pojmy súvisiace s diskrimináciou a sexuálnym obťažovaním na pracovisku a obsah týchto pojmov v legislatíve Európskej únie a Slovenskej republiky. Práca obsahuje 15 tabuliek a 15 grafov. Práca je rozdelená na 3 časti. V prvej časti sa zameriavame na teoretické vymedzenie základných pojmov, ktoré súvisia so sexuálnym obťažovaním. V druhej časti práce sa venujeme právnej úprave zásady rovnakého zaobchádzania, diskriminácie a sexuálneho obťažovania v Európskej únii a na Slovensku. Tretia časť obsahuje prieskum na základe dotazníkovej metódy, ktorý je zameraný na zistenie výskytu sexuálneho obťažovania na pracovisku.

Kľúčové slová: obťažovanie, sexuálne obťažovanie, diskriminácia, zásada rovnakého zaobchádzania, rovnosť

ABSTRACT

BAUMGARTNEROVÁ, Katarína: *Sexual harassment in the workplace*. University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy. Comenius University in Bratislava. Faculty of Law. Department of Labour Law and Social Security Law. Supervisor: JUDr. Vladimír Minčíč, PhD., Bratislava, 2019. 46 p.

Bachelor thesis is focused on main terms related to discrimination and sexual harassment at the workplace and the content of these terms in the Legislative of European Union and Slovak Republic. Thesis contains 15 charts and 15 graphs. The work is divided into 3 parts, in the first part we focus on the theoretical definitions of main terms, which are related to sexual harassment. In the second part, we deal with the legal regulation of the principle of equal treatment, discrimination and sexual harassment in the European Union and Slovakia. The third section contains a survey based on a questionnaire method, which is aimed at finding out the occurrence of sexual harassment at the workplace.

Keywords: harassment, sexual harassment, discrimination, equal treatment, equality

PREDHOVOR

S diskrimináciou sa môžeme stretnúť ako v profesijnom živote, tak v civilnom. V zamestnaní človek strávi väčšinu svojho života, preto je dôležité mať vytvorené podmienky na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní. Sloboda a rovnosť ľudí v dôstojnosti ako aj základné práva a slobody sa zaručujú Ústavou Slovenskej republiky. Pre účely záverečnej práce je pre nás dôležité, že tieto práva majú byť zaručené všetkým bez ohľadu na pohlavie. Slovenská republika sa so vstupom do Európskej únie zaviazala k harmonizácii právnych predpisov s predpismi Európskej únie. Pre analýzu legislatívy Európskej únie a Slovenskej republiky je potrebné sa najskôr oboznámiť so základnými pojmami, ktoré definujú diskrimináciu, obťažovanie a sexuálne obťažovanie. Zaujímalo nás, v akej miere sa vyskytuje sexuálne obťažovanie na pracoviskách v Slovenskej republike, preto sme sa rozhodli urobiť prieskum pomocou dotazníku, ktorý tvoria tretiu kapitolu našej záverečnej práce.

Napriek tomu, že diskriminácia je upravená v niekoľkých právnych predpisoch Slovenskej republiky, je potrebné rozšíriť definície a konkretizovať formy sexuálneho obťažovania, pretože súčasná právna úprava je nepostačujúca. Najdôležitejšie je však sexuálnemu obťažovaniu predchádzať, preto by malo byť prioritou zamestnávateľov a štátu klásť väčší dôraz na prevenciu.

OBSAH

ÚVOD.....	10
1 Teoretické vymedzenie základných pojmov	11
1.1 História	11
1.2 Diskriminácia	11
1.2.1 Priama diskriminácia	12
1.2.2 Nepriama diskriminácia	12
1.2.3 Ostatné formy diskriminácie	13
1.3 Obťažovanie a sexuálne obťažovanie	14
1.3.1 Sexuálne obťažovanie	14
1.4 Prevencia a obrana proti výskytu sexuálneho obťažovania.....	16
1.5 Dôsledky sexuálneho obťažovania.....	17
1.6 Právna ochrana	18
2 Právna úprava sexuálneho obťažovania	20
2.1 Právna úprava v Slovenskej Republike.....	20
2.2 Právna úprava v Európskej Únii	21
2.2.1 Primárne právo EÚ	21
2.2.2 Sekundárne právo EÚ.....	24
3 Empirický výskum.....	26
3.1 Cieľ práce.....	26
3.2 Metodika práce	26
3.3 Analýza výsledkov prieskumu	26
3.4 Zhrnutie výsledkov prieskumu a odporúčania pre prax.....	41
Záver.....	42
Zoznam použitej literatúry	44

Zoznam tabuliek a grafov

Tabuľka č. 1 Pohlavie respondentov	27
Tabuľka č. 2 Vek respondentov.....	27
Tabuľka č. 3 Formy sexuálneho obťažovania.....	28
Tabuľka č. 4 Nútenie zamestnancov zapájať sa do rozhovor so sexuálnou tematikou.....	29
Tabuľka č. 5 Výskyt rečí so sexuálnou tematikou.....	30
Tabuľka č. 6 Obrana proti sexuálnemu obťažovaniu.....	31
Tabuľka č. 7 Poskytnutie výhod na základe sexuálnej spolupráce.....	32
Tabuľka č. 8 Svedectvo sexuálneho obťažovania na pracovisku.....	32
Tabuľka č. 9 Odlišné zaobchádzanie na základe pohlavia.....	33
Tabuľka č. 10 Sexuálny obťažovateľ.....	34
Tabuľka č. 11 Pohlavie obťažovateľa.....	35
Tabuľka č. 12 Diskriminácia v zamestnaní.....	36
Tabuľka č. 13 Pomer žien a mužov na pracovisku.....	36
Tabuľka č. 14 Návrh na riešenie a prevenciu sexuálneho obťažovania.....	37
Tabuľka č. 15 Príčiny sexuálneho obťažovania.....	39

Graf č. 1 Pohlavie respondentov.....	27
Graf č. 2 Vek respondentov.....	28
Graf č. 3 Formy sexuálneho obťažovania.....	29
Graf č. 4 Nútenie zamestnancov zapájať sa do rozhovor so sexuálnou tematikou.....	29
Graf č. 5 Výskyt rečí so sexuálnom tematikou.....	30
Graf č. 6 Obrana proti sexuálnemu obťažovaniu.....	31
Graf č. 7 Poskytnutie výhod na základe sexuálnej spolupráce	32
Graf č. 8 Svedectvo sexuálneho obťažovania na pracovisku.....	33
Graf č. 9 Odlišné zaobchádzanie na základe pohlavia.....	33
Graf č. 10 Sexuálny obťažovateľ.....	34
Graf č. 11 Pohlavie obťažovateľa.....	35
Graf č. 12 Diskriminácia v zamestnaní.....	36
Graf č. 13 Pomer žien a mužov na pracovisku.....	37
Graf č. 14 Návrh na riešenie a prevenciu sexuálneho obťažovania.....	38
Graf č. 15 Príčiny sexuálneho obťažovania.....	39

ÚVOD

Je známe, že diskriminácia a sexuálne obťažovanie predstavujú vážne problémy v rôznych spoločenských prostrediach, vo verejných priestoroch a v politickom živote. Diskriminácia môže mať rôzne formy, môže byť priama alebo nepriama alebo sa môže prejaviť formou obťažovania. V našej bakalárskej práci sa venujeme diskriminácií na základe pohlavia- sexuálnemu obťažovaniu. Sexuálne obťažovanie je formou diskriminácie, ktorá zahŕňa obťažovanie na základe pohlavia, ktoré môže mať podobu verbálneho a neverbálneho správania. Obetami môžu byť ako ženy tak aj muži. Páchateľ môže byť rovnakého alebo opačného pohlavia a môže byť nadriadeným, podriadeným, spolupracovníkom alebo dokonca osobou, ktorá nie je zamestnancom. Takéto konanie môže viesť k dočasnej alebo dlhodobej úzkosti v závislosti od povahy obťažovania.

Práca je rozdelená na 2 hlavné časti, a to teoretickú a praktickú. V prvej kapitole práce sa sústreďujeme na teoretické vymedzenie základných pojmov súvisiacich s diskrimináciou, obťažovaním a sexuálnym obťažovaním. Sústreďujeme sa aj na prevenciu a predchádzanie vzniku diskriminácie na pracovisku. Sexuálne obťažovanie výrazne ovplyvní život človeka a môže mať trvalé psychické následky, preto sa v práci zameriavame aj na dôsledky takéhoto konania. V ďalšej časti sa venujeme právnej ochrane v prípade výskytu diskriminácie a sexuálneho obťažovania na pracovisku a spôsoby, akými je možné domáhať sa svojich práv.

Druhá kapitola je venovaná právnej úprave sexuálneho obťažovania v Európskej únii a Slovenskej republiky. Analyzujeme právne predpisy ako Ústava, Zákonník práce, Antidiskriminačný zákon a na úrovni Európskej únie smernice a zakladateľské zmluvy EÚ.

V praktickej časti sme sa rozhodli zrealizovať výskum pomocou dotazníkovej metódy. Respondentom sme položili 15 otázok súvisiacich so sexuálnym obťažovaním na pracovisku. Cieľom bolo zistiť, či sa na pracoviskách v Slovenskej republike vyskytujú určité formy sexuálneho obťažovania, akým spôsobom sa obeť bránia proti obťažovaniu, ako často sa obťažovanie na pracovisku vyskytuje a tiež sme dali respondentom možnosť navrhnúť možnosti na riešenie a prevencie diskriminácie a sexuálneho obťažovania. Odpovede respondentov sme spracovali do tabuliek a grafov s vyhodnotením výsledkov prieskumu.

1 Teoretické vymedzenie základných pojmov

1.1 História

Princíp zákazu diskriminácie zakotvuje Všeobecná deklarácia ľudských práv článku 2 (1948). Záujem o šikanovanie na pracovisku začal vo Švédsku v 80. rokoch minulého storočia, keď Heinz Leymann propagoval výskum skúmaním fenoménu empiricky a jeho spisy a mediálne vystúpenia vyvolali v deväťdesiatych rokoch značnú verejnú diskusiu. Inšpirovaný Leymannovou prácou a štúdiami o šikanovaní sa rýchlo rozšírila prvá aréna na uplatnenie termínu, výskumu a záujmu verejnosti o šikanovanie na pracovisku, najprv do ostatných škandinávskych krajín a čoskoro potom do iných európskych krajín. Podľa Leymanna nemá sexuálne obťažovanie na pracovisku vlastnosti šikanovania, pretože sa vykonáva skôr citlivým spôsobom a len zriedka sa vyskytuje fyzické násilie. (www.leymann.se)

Počas posledných dvoch desaťročí sa výskum tohto javu rozšíril do všetkých krajín EÚ. Aj keď sa v niektorých krajinách používajú iné pojmy ako šikanovanie (napríklad mobbing v Nemecku, Taliansku a Poľsku, morálne obťažovanie vo Francúzsku), ich význam sa väčšinou prekrýva s pojmom šikanovanie. Pojem „obťažovanie“ je obzvlášť zaujímavý, pretože je to najčastejšie používaný právny pojem na vyriešenie problému, či už samotného, alebo v spojení s šikanovaním. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) tak využívala oboje ako „obťažovanie“ a „šikanovanie a obťažovanie“.

Európsky záujem o túto problematiku sa objavil, keď sa termín po prvýkrát uplatnil v prípadoch diskriminácie na konci 80. rokov. Bolo povedané, že na vymedzenie problému sa venuje viac času než na výskum samotného javu. (Štúdia Európskeho parlamentu)

1.2 Diskriminácia

Diskriminácia je spravidla vnímaná ako obmedzenie alebo znevýhodnenie jednotlivca alebo skupiny na základe určitého diskriminačného dôvodu, akým môže byť rasa, pohlavie, farba pleti, vek, sexuálna orientácia, národnostný pôvod, rodinný stav alebo náboženské či politické zmýšľanie. (Štangová, 2010)

V praxi sa môžeme stretnúť s viacerými druhmi diskriminácie. Antidiskriminačný zákon ju zakazuje v týchto formách: priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, sexuálne obťažovanie, pokyn na diskrimináciu, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih.

Pripúšťa sa tzv. pozitívna diskriminácia osôb z dôvodu zdravotného stavu, veku, pohlavia a náboženského presvedčenia a viery, napr. pri určení počtu povinne zamestnávať zdravotne postihnuté osoby. (Kubáni, 2011)

1.2.1 Priama diskriminácia

Jedným z druhov diskriminácie je priama diskriminácia. Priamu diskrimináciu chápeme ako konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii, pričom tieto osoby sa od seba líšia etnicitou, rasou, pohlavím, sexuálnou orientáciou, vekom alebo inými rozdielmi. (Ivanco, 2010)

V definícií diskriminácie v antidiskriminačnom zákone je zaujímavé slovné spojenie „by sa zaobchádzalo“, ktoré predstavujú hypotetický prvok alebo aj domnelú diskrimináciu. Pri zisťovaní priamej diskriminácie sa preto vyžaduje porovnanie tej osoby, ktorá sa nachádza v menej výhodnej situácii s inou osobou. (Barancová, 2014)

Pre naplnenie skutkovej podstaty priamej diskriminácie musia byť naplnené tieto znaky: menej priaznivé zaobchádzanie s rôznymi osobami v rovnakej situácii, diskriminačný dôvod, príčinný vzťah medzi diskriminačným dôvodom a menej priaznivým zaobchádzaním (princíp kauzality). Kauzalita je následne podmienkou pre určenie existencie priamej diskriminácie. (Barancová, 2014)

Príklad: Na pohovor do zamestnania príde žena a muž. Napriek tomu, že muž spĺňa všetky podmienky stanovené zamestnávateľom a má viac skúseností, zamestnávateľ vyberie na pracovnú pozíciu ženu. V tomto prípade ide o diskrimináciu na základe pohlavia.

1.2.2 Nepriama diskriminácia

Nepriama diskriminácia je ďalším z typov diskriminácie, ktorá sa často vyskytuje na Slovensku ale aj vo svete. Antidiskriminačný zákon ju definuje ako „navonok neutrálny

predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou“. Rozumieme tým situáciu, keď je na základe niektorého diskriminačného dôvodu osoba v porovnaní s inou osobou v dôsledku neutrálneho ustanovenia, kritéria alebo zvyklosti znevýhodnená. (Štangová ,2010)

Debrecéniová (2008) definuje nepriamu diskrimináciu ako jav, ktorý sa navonok javí ako zaobchádzanie rešpektujúce princíp rovnosti, avšak má potenciál, ktorý znevýhodňuje určité osoby alebo skupiny. Môže ísť o prípad, keď zamestnávateľ uvedie v inzeráte konkrétne požiadavky, ktoré v skutočnosti na výkon danej práce nie sú potrebné, a vylúčia tak časť uchádzajúcich sa (napr. ženy alebo staršie osoby). Príkladom môže byť požiadavka na minimálnu výšku pre prácu, kde výška nie je relevantná na vykonávanie úlohy. Takáto požiadavka by pravdepodobne disproporčne diskriminovala ženy (a niektoré menšinové etnické skupiny), pretože sú vo všeobecnosti nižšie ako muži

Takýto prístup je často spojený s vytváraním pracovných skupín prevažne alebo úplne z osôb jedného pohlavia, veku, etnicity. To znamená, že zamestnávateľ chce zamestnávať napríklad len ženy alebo len mužov, osoby mladšie ako 35 rokov alebo osoby vyššie ako 180 cm.

1.2.3 Ostatné formy diskriminácie

Antidiskriminačný zákon upravuje ako typ diskriminácie aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu. Podľa § 2a (6) tohto zákona je pokyn na diskrimináciu konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby. Môžeme teda konštatovať, že ide o zneužitie statusu vysokého postavenia vedúceho zamestnanca.

Pri pokyne na diskrimináciu sú zahrnuté tri subjekty a to: diskriminujúci, realizátor diskriminácie a diskriminovaný. Diskriminácia v tomto prípade nastáva aj vtedy, ak realizátor pokyn nevykoná. (Kuril, Cibák, 2010)

Nabádanie na diskrimináciu upravuje § 2a (7) Antidiskriminačného zákona a definuje ju ako „presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby“. Diskriminujúcou osobou je osoba, ktorá na diskrimináciu nabáda ale aj navedená osoba, a to bez ohľadu na to, či k diskriminácií došlo alebo nie. (Kuril, Cibák, 2010)

1.3 Obťažovanie a sexuálne obťažovanie

Obťažovanie je nežiaduce správanie, ktoré súvisí s niektorým z diskriminačných dôvodov, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie dôstojnosti osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zastrášujúceho prostredia. (Štangová, 2010)

Obťažovaním na pracovisku môže byť napríklad neprimerané alebo neopodstatnené zadávanie úloh, ohováranie, sústavné kontrolovanie. Pri obťažovaní je dôležité to, ako ho vníma osoba, ktorá je ním dotknutá, preto je dôležité aby osoba, ktorá sa domnieva, že voči nej dochádza k obťažovaniu, dala včas najavo, že je pre ňu takéto zaobchádzanie nežiaduce. (Debrecéniová, 2004.)

Štangová (2010) uvádza ako formu obťažovania aj rôzne nevhodné poznámky či posmešky napr. o farbe pleti alebo veku, zdôrazňovanie neschopností zamestnancov pri plnení úloh, nevhodné poznámky o hmotnosti alebo vzhľadu osoby.

Obťažovanie na pracovisku môže mať vážne dôsledky. Je to totiž forma násillia a akékoľvek násillie človeka zasiahne. Takýto zamestnanec je neustále v strese, chaose, čo jednoznačne v negatívnom smere ovplyvňuje nielen jeho pracovný výkon, ale aj môže mať negatívny vplyv aj na osobný život a rodinu. (Kubáni, 2011) Obťažovanie sa považuje za diskrimináciu a ako spôsob neoprávneného správania sa je v rozpore so zákonom aj bez nadväznosti na diskrimináciu. Obťažovanie na pracovisku sa považuje za rozsiahlejší pojem, pretože sa týka všetkých druhov obťažovania, ktoré sa na pracovisku vyskytujú. Sexuálne obťažovanie je pojem užší, pričom obsah obťažovania má sexuálnu povahu. (www.islssl.org)

1.3.1 Sexuálne obťažovanie

Sexuálne obťažovanie predstavuje osobitný druh obťažovania. Je považované za diskrimináciu na základe pohlavia, nakoľko príslušnosť k pohlaviu je u danej osoby určujúcim faktorom, na základe ktorého je diskriminovaná. (Barancová, 2003)

Antidiskriminačný zákon vymedzuje sexuálne obťažovanie ako „verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby ktoré vytvára zastrášujúce, ponižujúce, zneuct'ujúce nepriateľské alebo urážlivé prostredie“.

Podľa B. Meschutatovej, M. Holzbecherovej, G. Richterovej (1993) pri sexuálnom obťažovaní ide o spôsoby správania, ktoré:

- si ženy neželajú,
- ženy, znevažujú a ponižujú,
- prekračujú hranice dané ženami,

pri ktorých musia ženy po odmietnutí alebo kritike rátať s negatívnymi následkami, uvádza sa, že 47 % postihnutých žien okúsilo potom nevýhody v zamestnaní, 3 % boli preložené, 2 % dostali horšie osvedčenia a 6 % nachádzalo východisko už len vo výpovedi.

Medzi formy sexuálneho harašmentu môžeme okrem verbálneho obťažovania, či obchytávania zaradiť aj vyvesovanie erotických vyobrazení na steny, ich vykladanie na pracovný stôl, na počítač, šetrič obrazovky s touto tematikou, ukazovanie pornografických časopisov, uprené pohľady, hvízdanie za chrbtom, komentovanie vzhľadu, postavy, rozprávanie obscénnych a dvojsmyseľných vtipov, používanie oplzlých výrazov a slovných sexuálnych vyjadrení. Ďalej tu patria aj telefonáty, listy, SMS správy, emaily so sexuálnymi narážkami, potľapkávanie, obchytávanie, vynuucovanie telesného kontaktu, dotieravé správanie, pokusy o zblíženie s jednoznačným sexuálnym úmyslom, príslub výhod v zamestnaní v prípade sexuálnej priazne a vyhrážky pri odmietaní, priame výzvy na sexuálne konanie, exhibicionizmus. (Kubáni, 2011)

Sexuálne obťažovanie nie je trestným činom, je však formou diskriminácie na základe rodu a porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch ktorú upravuje antidiskriminačný zákon . (Holubová, 2010)

Zamestnávateľ je povinný zoberať sa sexuálnym obťažovaním v prípade jeho výskytu na pracovisku, rovnako ako je povinný zaoberať sa inými formami porušenia povinnosti zamestnancov. Zamestnanec je chránený pred nevhodným správaním zo strany iných zamestnancov ale rovnako aj zo strany zamestnávateľa či tretích osôb. (Kuril, Cibák, 2010)

Zamestnávateľ tiež právne zodpovedá za pretrvávanie a spôsob riešenia prípadu sexuálneho obťažovania na pracovisku. Preto je dôležité, aby mal zamestnávateľ presné postupy pre riešenie prípadov a aby venoval náležitú pozornosť prevencii sexuálneho obťažovania. (Holubová, 2007)

Sexuálne obťažovanie má zväčša stupňujúci sa charakter, to znamená, že obťažovateľ začína od „nevinných“ poznámok až po návrhy sexuálnej povahy či prípadne napadnutie, v najhorších prípadoch sa obťažovanie môže skončiť aj znásilnením. Rozlišujeme horizontálne sexuálne obťažovanie a vertikálne. Pri horizontálnom sexuálnom

obťažovaní dochádza k obťažovaniu zo strany kolegu, spolupracovníka na rovnakej alebo porovnateľnej pozícií. Ak je páchatelom osoba, ktorá je nadriadená, ide o vertikálne sexuálne obťažovanie. (Paoli, P., Merllié, D., 2001)

1.4 Prevencia a obrana proti výskytu sexuálneho obťažovania

Obrana proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku vo všeobecnosti spočíva v legislatívnych opatreniach vo forme normatívnych predpisov, ale aj v primárnej, sekundárnej a terciárnej intervencii. Vo všeobecnosti sa odporúča využívať prostriedky primárnej prevencie, teda zníženia rizika výskytu sexuálneho obťažovania na pracovisku. Toto riziko sa dá znížiť informovanosťou radových ale aj riadiacich pracovníkov o základných informáciách o sexuálnom obťažovaní a o tom, čo je zakázané sexuálne správanie na pracovisku a zároveň o ich právach nebyť sexuálne obťažovaní. Prevencia slúži aj na to, aby sa prípadne zamestnanci/-kyne sami nestali obťažovateľmi/-kami. (Holubová, 2007)

Zamestnávateľ by mal informovať aj o možnostiach a postupoch podávania sťažností a o následkoch a sankciách pre páchatel'a a vytvoriť efektívny systém podávania, prešetrovania a riešenia sťažností podaných zamestnancami na pracovisku. Jednou z možností je prijatie etického kódexu, v rámci ktorého by bolo riadne definované sexuálne obťažovanie a označené ako neprípustné. (www.snslp.sk)

Už aj na Slovensku existujú firmy, ktoré politiku proti sexuálnemu obťažovaniu riešia prijatím interných etických kódexov ako formy internej smernice či pracovného poriadku. Príkladom môže byť Etický kódex spoločnosti Slovnaft:

„Nikdy nerobte nevhodné vtipy alebo poznámky rasovej, etnickej, náboženskej alebo sexuálnej povahy, alebo také, ktoré narážajú na postihnutie alebo vek.“

„Sexuálne obťažovanie a ohováranie alebo urážanie sa považujú za vážne porušenie ľudskej dôstojnosti.“

„Nikdy sexuálne neobťažujte kolegov nechcenými sexuálnymi ponukami, žiadosťami o sexuálne služby, sexuálnymi narážkami alebo gestami alebo správaním, ktoré je akýmkoľvek iným spôsobom sexuálne urážlivé.“ (www.slovnaft.sk)

Okrem formálneho prijatia interných smerníc a zakomponovaniu politiky proti sexuálnemu obťažovaniu sa odporúča reálne určiť pracovníka/-čku alebo oddelenie, kde je možné požiadať o pomoc, podať sťažnosť. Často sa týmito povinnosťami poveruje

personálne oddelenie. Dôležitým aspektom je, aby radoví/-é pracovníci/-čky mali v kompetentného pracovníka/-čku dôveru a neobávali sa následného prenasledovania a viktimizácie. (Holubová, 2007)

1.5 Dôsledky sexuálneho obťažovania

Sexuálne obťažovanie má veľký dopad aj na zdravie obeť. Väčšina obetí je dotknutá, mnohé pociťujú odpor a agresiu, iné sa cítia zastrašené a ohromené. Prvý šok často ustúpi pred pocitom bezmocnosti a bezradnosti. K tomu pristupuje aj strach, že obeť sa bránila zle alebo príliš málo, čím sa dodatočne znižuje jej sebavedomie. Účinky sú však ďalekosiahlejšie. Najmä ženy hovoria o psychosomatických ťažkostiach, o poruchách spánku, úzkostných stavoch, ťažkých snoch, poruchách zažívania a koncentrácie alebo alergických reakciách. Čiastočne pre sexuálne konanie páchatel'ov trpia aj partneri obeť. Približne každá tretia žena ochorela tak, že bola práceneschopná viacero týždňov až rok. (Kubáni, 2011)

Dôsledkom môže byť aj častá absencia obťažovanej osoby na pracovisku, negatívny vplyv na celkovú klímu a vzťahy na pracovisku, zníženie výkonu obeť sexuálneho obťažovania, odchod obeť zo zamestnania. (www.snsfp.sk)

Šikanovanie má vážne dôsledky na zdravie a blahobyt, môže byť považované za extrémne sociálny stres s potenciálom spôsobiť traumy u týchto obetí. Medzi najčastejšie hlásené príznaky patrí úzkosť, depresia, problémy so spánkom a nespavosťou a podráždenosť (Hansen a kol., 2014).

Podľa Nórskej štúdie sexuálne obťažovanie spôsobilo ľuďom bolesť svalov, chrbta a krku. Švédska štúdia ukázala, že 18 % obťažovaných žien pociťovalo bolesť hlavy, svalov, 16 % zažívalo stresové reakcie ako chvenie a problémy so spaním, 12 % trpelo depresiou a 2 % žien uvažovali nad samovraždou.

Sexuálne obťažovanie môže mať vplyv aj na súkromný život. Štúdie ukázali, že obťažovaní ľudia odmietali v súkromí sexuálne aktivity, mali adverzný vzťah k rodine a priateľom, zažívali napätie vo vzťahu, vyhýbali sa kontaktu s ľuďmi a mali strach z dotyku s inými ľuďmi. (Štúdia Európskeho parlamentu)

Svedectvo šikanovania môže mať tiež negatívny dôsledok a to zvýšenie stresu, ako aj príznakov fyzického zdravia (Vartia, 2001).

Z hľadiska rodových rozdielov v reakciách na sexuálne obťažovanie vo všeobecnosti ženy majú tendenciu hlásiť viac negatívnych účinkov sexuálneho obťažovania ako muži a muži zvyčajne ju v porovnaní so ženami považujú za menej stresujúce a rozrušujúce (Nielsen, Einarsen, 2012). Možným vysvetlením je to, že ženy majú ťažšie a fyzickejšie formy sexuálneho obťažovania, pričom muži pravdepodobne vnímajú svoje skúsenosti ako menej ohrozujúce a primárne ich vnímajú len ako nepríjemné.

1.6 Právna ochrana

Keďže je diskriminácia protiprávna, môžeme na svoju ochranu využiť viaceré právne prostriedky ochrany. Jednou z možností je upozorniť druhú stranu aby prestala diskriminovať.

Významným prostriedkom právnej ochrany je zakotvenie obráteného dôkazného bremena. § 11. ods. 2 Antidiskriminačného zákona hovorí, že ak žalobca súdu predložil dôkazy, z ktorých možno usúdiť, že osoba bola diskriminovaná, je na žalovanom, aby súdu preukázal, že nediskriminoval a neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania. (Debrecéniová, 2004) Povinnosť plniť úlohy súvisiace s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania ukladá Antidiskriminačný zákon Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.

Zamestnanec má právo podať sťažnosť zamestnávateľovi a ten je povinný na takúto sťažnosť odpovedať bez zbytočného odkladu a tiež vykonať nápravu alebo upustiť od konania alebo odstrániť následky z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Sťažnosť nemusí byť podaná len obeťou, môže byť podaná aj akýmkoľvek zamestnancom alebo svedkom diskriminácie. V prípade porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch je možné podať podnet na inšpektorát práce. Každý, kto sa domnieva, že bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách, má možnosť obrátiť sa na súd. Môže žiadať aby ten, kto porušil zásadu rovnakého zaobchádzania sa zdržal konania, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie a tiež sa môže domáhať náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. (<http://www.europa.eu>)

Právna ochrana a konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje na zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení

neskorších predpisov (Antidiskriminačný zákon). Konanie sa začína na návrh žalobcu, ktorý namieta, že jeho právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

Každý, kto sa cíti byť diskriminovaný, sa môže obrátiť na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Stredisko poskytuje právne poradenstvo v otázkach diskriminácie a v prípadoch porušovania zásady rovnakého zaobchádzania. Je tiež oprávnené na zastupovanie účastníka na základe plnej moci vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. (<http://www.snslp.sk>)

Pri uplatňovaní základných práv a slobôd je dôležité, aby sa ako fyzické osoby tak aj právnické osoby mohli domáhať rýchlej právnej ochrany v prípade, že ich základné práva boli porušené. Funkciu ochrancu práv podľa Ústavy Slovenskej republiky plní verejný ochranca práv (ombudsman). Čl. 151a Ústavy SR ho definuje ako nezávislý orgán Slovenskej republiky, ktorý v rozsahu a spôsobom ustanoveným zákonom chráni základné práva a slobody fyzických osôb a právnických osôb v konaní pred orgánmi verejnej správy a ďalšími orgánmi verejnej moci, ak je ich konanie, rozhodovanie alebo nečinnosť v rozpore s právnym poriadkom. (Ústava SR)

2 Právna úprava sexuálneho obťažovania

2.1 Právna úprava v Slovenskej Republike

Základné zásady pracovného práva nájdeme v zákone č. 311/2001 Z. z. (ďalej len Zákonník práce) v čl. 1, ktorý ustanovuje, že fyzické osoby majú právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Ústava Slovenskej Republiky ustanovuje základný rámec princípu rovnosti a zákazu diskriminácie. V článku 12 je ustanovené, že ľudia sú si rovní v dôstojnosti aj v právach. Základné práva a slobody na území Slovenskej republiky sa zaručujú všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Účelom tohto ustanovenia je ochrana fyzických a právnických osôb pred diskrimináciou a záruka základných práv a slobôd.

Sexuálne obťažovanie upravuje § 2a ods. 5 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon).

Antidiskriminačný zákon stanovil všeobecný rámec pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a prostriedky právnej ochrany pre prípad porušenia tejto zásady. Definuje pojmy priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu. Tiež upravuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania.

Antidiskriminačný zákon novelizoval aj zákon o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva, vymedzil jeho úlohy na monitorovanie a hodnotenie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa Antidiskriminačného zákona a zabezpečenie právnej pomoci obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie, upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a zároveň ustanovuje prostriedky právnej

ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu:

- pohlavia,
- náboženského vyznania alebo viery,
- rasy,
- príslušnosti k národnostnej alebo etnickej skupine,
- zdravotného postihnutia,
- veku,
- sexuálnej orientácie,
- manželského stavu alebo rodinného stavu,
- farby pleti,
- jazyka,
- politického alebo iného zmýšľania,
- národného alebo sociálneho pôvodu,
- majetku,
- rodu alebo
- iného postavenia.

2.2 Právna úprava v Európskej Únii

Ľudské práva sú predovšetkým deklarované ústavnými predpismi a právny poriadok musí zaručovať možnosť uskutočniť alebo neuskutočniť určitú činnosť subjektu práva a zároveň predstavujú najdôležitejšie subjektívne práva, ktoré sú ústavou zaručené. (Štangova, 2010)

Zásada rovnakého zaobchádzania je obsiahnutá v desiatkach právnych predpisov, či už v rámci medzinárodného práva alebo práva európskej únie. V tejto kapitole sa budeme venovať legislatíve Európskej únie a teda Európskemu komunitárnemu právu. Komunitárne právo EÚ je tvorené dvomi úrovňami a to primárnym právom a sekundárnym právom.

2.2.1 Primárne právo EÚ

Primárne právo obsahuje medzinárodné zmluvy uzatvorené medzi členskými štátmi v základných otázkach a zmluvy medzi EÚ a ďalšími štátmi. Sú to predovšetkým

Maastrichtská zmluva, Amsterdamská zmluva, Zmluva z Nice a Lisabonská zmluva. Okrem týchto zmlúv je potrebné spomenúť aj Jednotný európsky akt, ktorý patri k významnému medzníku vo vývoji vzťahu Európskych spoločenstiev k sociálnej oblasti. (Štangová, 2010)

Jednotný európsky akt má mimoriadny význam pre oblasť pracovného práva, pretože rozšíril sociálnoprávne ustanovenia Zmluvy o EHS. Bol prijatý v roku 1986 a vstúpil do platnosti ako medzinárodná zmluva, ktorá novelizuje zakladajúce zmluvy. (Barancová, 2003) Zmluva o EHS sa rozšírila o článok 118a, v ktorom členský štátom dáva za cieľ zosúladiť podmienky v oblasti pracovného prostredia, zdravia a bezpečnosti pracovníkov. (www.nrsr.sk)

Ďalším významným dokumentom Európskej únie a primárneho práva je *Maastrichtská zmluva* z roku 1992, ktorá zmenila tri zo zakladajúcich zmlúv a zároveň vytvorila tri piliere pre fungovanie Európskej únie. Zmluva má 39 článkov a prílohu Zmluvy tvorí 17 protokolov. Významným článkom je článok 16 Zmluvy o EÚ, v ktorom je zakotvený občiansky prvok a výslovne deklarovaný záväzok rešpektu základných práv a slobôd zavedením pojmu „občianstvo Únie“. Ľudské práva tak začali byť chránené Súdny dvorom. (Tomášek, M., Týč, V. a kol., 2017)

Pre oblasť pracovného práva je významný štrnásty protokol o sociálnej politike, ktorý kladie dôraz na sociálnu integráciu a zvyrazňuje význam podpory zamestnanosti, zlepšenia pracovných podmienok a sociálnej ochrany. (Barancová, 2003)

Proti článkom o sociálnej oblasti sa postavila Veľká Británia, preto tieto články boli vyňaté zo zakladajúcej zmluvy a boli prijaté ako Dohoda o sociálnej politike, ktorá bola pripojená k Protokolu o sociálnej politike. Dohoda vymedzuje oblasti, ktorým je potrebné venovať zvýšenú pozornosť a medzi tieto oblasti uvádza rovnosť príležitostí žien a mužov na pracovnom trhu a tiež zlepšovanie pracovných podmienok. (Štangová, 2010)

V roku 1995 bol Komisiou schválený Strednodobá akčný plán o rovnakých príležitostiach pre ženy a mužov. Oblasť zamestnanosti mala mimoriadny význam a stala sa tak ťažiskom legislatívnej pozornosti a rozhodnutím Rady 97/16 bol preto zriadený Výbor pre zamestnanosť a trh práce. (Barancová, 2003)

Amsterdamská zmluva je tretím najvýznamnejším dielom, ktorou boli novelizované zakladajúce zmluvy. Bola prijatá v roku 1996 ako výsledok Maastrichtskej zmluvy. Amsterdamská zmluva zmenila a doplnila Zmluvu o Európskej únii a vytýčila štyri základné ciele, z ktorých je pre nás najdôležitejší cieľ v oblasti zamestnanosti a občianskych právach. Zmluva o založení Európskeho spoločenstva ustanovila, že „Rada

môže, bez toho, aby boli dotknuté ostatné ustanovenia tejto zmluvy a v rámci právomocí, ktorými je poverené spoločenstvo, na návrh Komisie a po porade s Európskym parlamentom, jednomyselne prijať opatrenia na boj proti diskriminácii založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viere, postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii”. (www.nrsrs.sk)

Amsterdamská zmluva kladie dôraz na princíp zákazu diskriminácie na základe pohlavia ale aj na iné diskriminačné vzťahy. Podľa čl. 3 odseku 2 je povinnosťou Spoločenstva usilovať sa a podporovať rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami.

V roku 2001 bola prijatá zmluva z Nice, ktorá však vstúpila do platnosti až v roku 2003. Spolu so zmluvou z Nice bola prijatá Charta základných práv EÚ z roku 2000. Charta je výsledkom dlhodobého procesu vývoja základných ľudských práv v Eúrope a Európskej únii. Je rozdelená na sedem hláv, pre účely našej práce je najdôležitejšia III. hlava Charty a konkrétne čl. 21, ktorým sa zakazuje akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Čl. 23 ustanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania. Ďalším dôležitým článkom Charty je čl. 31 v ktorom priznáva pracovníkom právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. (www.eur-lex.europa.eu)

Lisabonská zmluva z roku 2007 je ďalšou zo zmlúv, ktorá mení a dopĺňa zakladajúce zmluvy. Konkrétne zmenila Zmluvu o EÚ, Zmluvu o fungovaní EÚ a tiež Chartu základných práv EÚ. Pre účely našej práce je dôležitých niekoľko článkov. Jedným z nich je čl. 1a Zmluvy o EÚ, v ktorom sú vymedzené hodnoty na ktorých je Únia založená ako napríklad ľudská dôstojnosť, sloboda, rovnosť, rešpektovanie ľudských práv, tolerancia, nediskriminácia a rovnosť medzi mužmi a ženami. V čl. 2 odsek 3 Zmluvy o EÚ je uvedené, že Únia bojuje proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácií a bojuje za rovnosť medzi ženami a mužmi. Ďalším významným článkom je článok 5b, v ktorom je uvedené, že Únia sa zameriava na boj proti diskrimináciám z diskriminačných dôvodov ako pohlavie, rasa, vek, náboženstvo či zdravotné postihnutie. (www.nrsr.sk)

2.2.2 Sekundárne právo EÚ

Sekundárne právo EÚ tvoria predovšetkým nariadenia, smernice a rozhodnutia, ktoré sú právne záväzné a odporúčania, stanoviská orgánov EÚ, ktoré záväzné nie sú. Pre oblasť pracovného práva a úpravy diskriminácie a sexuálneho obťažovania sú významné smernice EÚ. Smernice je povinný každý členský štát transformovať do vlastného národného zákonodarstva v určitej lehote. (Barancová, 2003)

Právna úprava sexuálneho obťažovania ako formy diskriminácie na základe pohlavia je zakotvená v smernici 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky. V čl. 1 uvádza ako účel smernice uvedenie zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu do platnosti v členských štátoch. Podľa tejto smernice sa zásadou rovnakého zaobchádzania rozumie neexistencia priamej a nepriamej diskriminácie z dôvodu pohlavia. Pokiaľ ide o pracovné podmienky, majú sa podľa čl. 5 zaručiť rovnako mužom aj ženám bez diskriminácie z dôvodu pohlavia. Táto smernica bola doplnená a novelizovaná smernicou 2002/73/ES Európskeho parlamentu a Rady z 23. septembra 2002. V novelizovanom znení smernice sú obsiahnuté definície priamej a nepriamej diskriminácie, obťažovania, sexuálneho obťažovania a pokynu na diskrimináciu. V zmysle smernice sa sexuálne obťažovanie považuje za diskrimináciu a preto je zakázané. Čl. 2 odsek 5 ukladá povinnosť členským štátom viesť zamestnávateľov k prijímaniu opatrení na predchádzanie všetkým formám diskriminácie na základe pohlavia, obťažovaniu a najmä sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku. Do smernice bol vložený nový čl. 8a, ktorý ustanovuje povinnosť členským štátom vytvoriť subjekt na podporu rovnakého zaobchádzania všetkých osôb bez diskriminácie na základe pohlavia. Kompetencie týchto subjektov majú zahŕňať vykonávanie nezávislých zisťovaní týkajúcich sa diskriminácie a zverejňovanie nezávislých správ. (www.eur-lex.europa.eu)

Dokazovanie diskriminácie a sexuálneho obťažovania je pomerne zložité, preto v sporoch týkajúcich sa diskriminácie upravuje Smernica Rady ES č. 97/80 EC presun dôkazného bremena zo žalobcu na žalovaného. Presun dôkazného bremena je však možný len vtedy, ak bola pred súdom žalobcom uvedená skutočnosť, z ktorej možno vyvodiť, že k diskriminácii došlo. Pokiaľ žalobca takúto skutočnosť uvedie, je na žalovanom, aby preukázal, že k diskriminácii nedošlo. V čl. 1 smernica ukladá za cieľ zaistiť, aby opatrenia prijaté členskými štátmi na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania boli účinnejšie a

aby sa umožnilo všetkým osobám, ktoré sa považujú za poškodené tým, že v ich prípade nebola uplatnená zásada rovnakého zaobchádzania, vymáhať si svoje práva na súde po tom, čo sa obrátili o pomoc na iné príslušné orgány. (www.eur-lex.europa.eu)

Ďalším významným dokumentom je Smernica Rady 2000/78/ES, známa aj ako Rámcová smernica, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Vo všeobecnej časti čl. 1 vymedzuje účel smernice, ktorým je boj proti diskriminácií v zamestnaní a povolani na základe diskriminačných znakov, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. V čl. 2 definuje pojmy priama a nepriama diskriminácia, obťažovanie a pokyn na diskrimináciu. Obťažovaním sa na účely Smernice rozumie forma diskriminácie na základe diskriminačných dôvodov uvedených v čl. 1, na základe ktorých dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrášujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážajúceho prostredia. Čl. 9 Smernice zakotvuje ochranu práv a ukladá členským štátom povinnosť, aby pre osoby ktoré sa cítia poškodené z dôvodu uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, zabezpečili súdne alebo správne konanie. Podľa čl. 13 majú členské štáty vykonávať opatrenia na podporu sociálneho dialógu využitím monitoringu prevádzky na pracovisku, kolektívnych zmlúv, pravidiel správania sa, výskumu alebo výmeny skúseností a dobrej praxe. (www.eur-lex.europa.eu)

Pojem sexuálne obťažovanie výlučne definuje Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania. Definuje ho ako nežiadúce správanie sexuálnej povahy v akejkoľvek forme, pri ktorom dochádza s úmyslom alebo účinkom k porušeniu dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrášujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia. V čl. 24 ukladá povinnosť členským štátom zaviesť opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu zamestnancov alebo na akékoľvek právne konanie zamerané na presadenie dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania.

So zásadou rovnakého zaobchádzania a diskrimináciou na základe pohlavia bezprostredne súvisí ochrana dôstojnosti mužov a žien v pracovnoprávných vzťahoch, nakoľko správanie sexuálnej povahy môže mať veľký vplyv na dôstojnosť človeka. Na úrovni práva EÚ bolo vydané odporúčanie Komisie EÚ č. 92/131 z roku 1991 o ochrane dôstojnosti žien a mužov pri práci.

3 Empirický výskum

3.1 Cieľ práce

Cieľom nášho prieskumu bolo zistiť, v akej miere sa vyskytuje sexuálne obťažovanie na pracoviskách. Dotazníkovou metódou sme sa snažili zistiť, v akých formách sa sexuálne obťažovanie vyskytuje, ako často, spôsoby riešenia sexuálneho obťažovania obeťami a tiež sme dali možnosť navrhnúť riešenia na prevenciu sexuálneho obťažovania.

3.2 Metodika práce

V práci sme zvolili dotazníkovú metódu, pretože je to najefektívnejší spôsob ako získať informácie od väčšieho množstva ľudí. Nakoľko je téma sexuálneho obťažovania citlivá a intímna téma, anonymný dotazník nám prišiel ako najvhodnejšie riešenie v záujme ochrany respondentov. Dotazník obsahoval 15 otázok, v niektorých otázkach boli možnosti áno/nie, v iných mohli respondenti označiť aj viac odpovedí stým, že mali možnosť napísať aj vlastnú odpoveď do kolónky „iné“. Chceli sme tak dať priestor respondentom na vyjadrenie vlastných myšlienok, pocitov a názorov a neobmedzovať ich na odpovede vytvorené nami.

3.3 Analýza výsledkov prieskumu

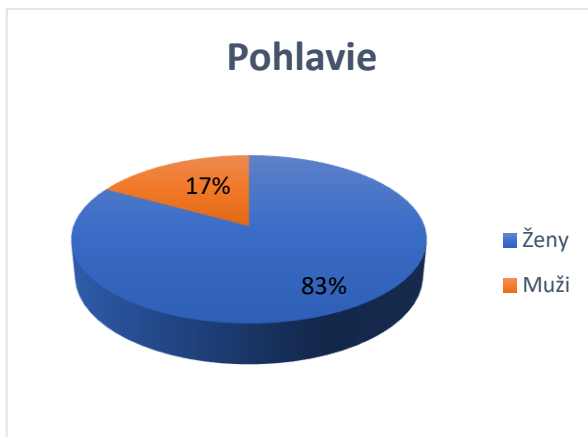
Dotazníkového prieskumu sa dokopy zúčastnilo 100 respondentov. Prvou základnou otázkou bolo pohlavie respondentov. Zaujímavé v tomto prípade je, že ženskú vzorku tvorilo až 83% zúčastnených.

Tabuľka č. 1 Pohlavie respondentov

	Počet	Podiel
Ženy	73	83%
Muži	27	17%
Spolu	100	100

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č.1



Zdroj: vlastné spracovanie

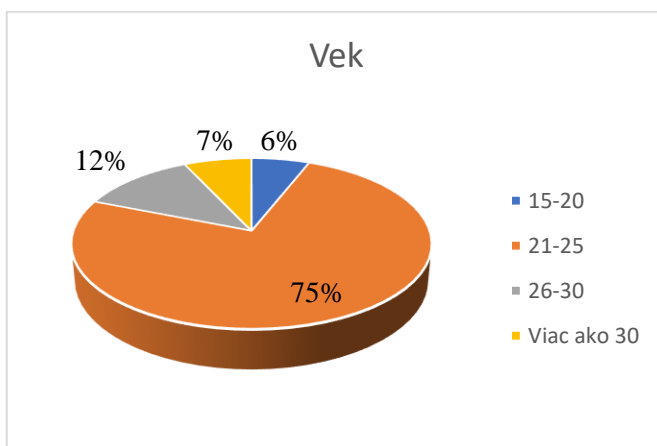
V ďalšej otázke sme sa pýtali na vek respondentov. Z výsledkov vidíme, že len 6 % sa nachádzalo v rozpätí 15-20 rokov a až 75 % má medzi 21 až 25 rokov. Usudzujeme, že väčšina respondentov sú študenti vysokých škôl.

Tabuľka č. 2 Vek respondentov

	Počet	Pomer
15-20	6	6%
21-25	75	75%
26-30	12	12%
Viac ako 30	7	7%
Spolu	100	100%

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 2



Zdroj: vlastné spracovanie

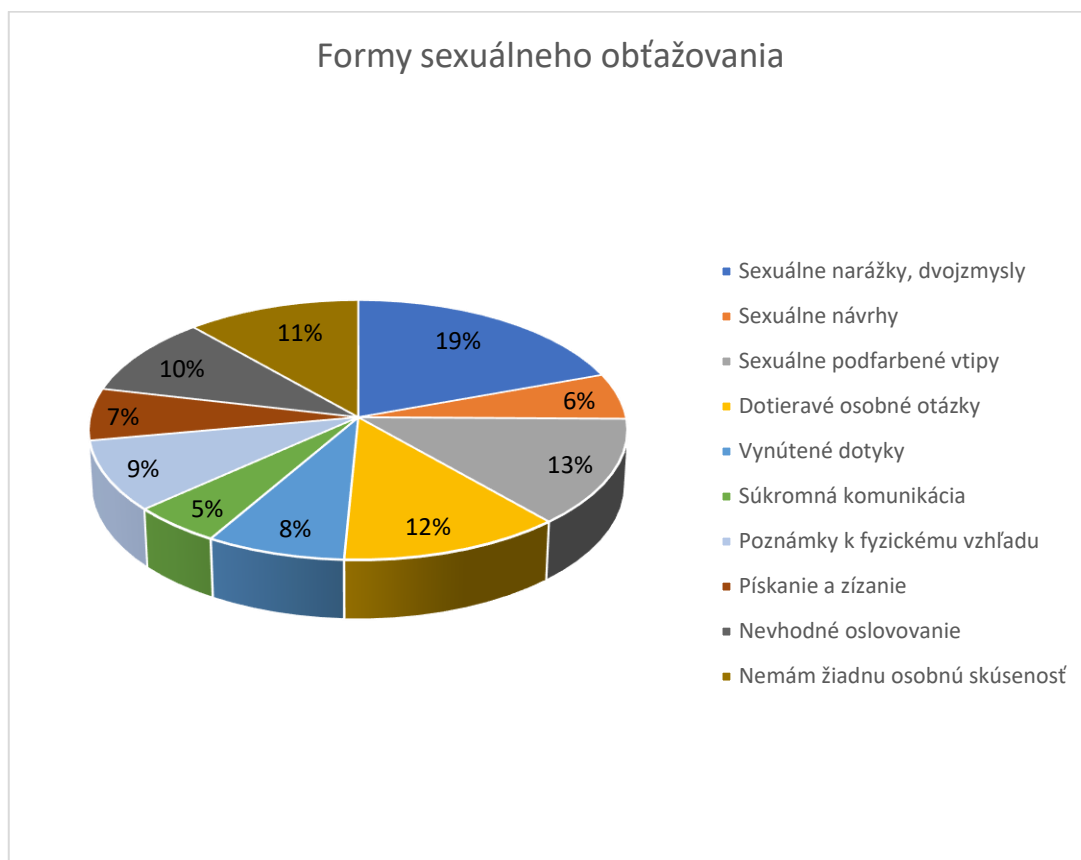
V poradí tretej otázky sme sa pýtali respondentov, či majú skúsenosť s niektorým z typov sexuálneho obťažovania uvedených v tabuľke. V tejto otázke mali respondenti možnosť vybrať viaceré odpovede, preto je počet odpovedí vyšší ako počet respondentov. Najväčší počet odpovedí má forma sexuálneho obťažovania v podobe sexuálnych narážok a dvojsmyslov. Myslíme si, že je to tým, že ľudia ich často používajú a neuvedomujú si alebo nevedia, že takéto správanie je sexuálneho obťažovania rovnako ako sexuálne podfarbené vtipy, ktoré získali druhý najväčší počet odpovedí.

Tabuľka č. 3 Formy sexuálneho obťažovania

Forma sexuálneho obťažovania	Počet
Sexuálne narážky, dvojsmysly	51
Sexuálne návrhy	15
Sexuálne podfarbené vtipy	35
Dotieravé osobné otázky	32
Vynútené dotyky	20
Súkromná komunikácia	13
Poznámky k fyzickému vzhľadu	23
Pískanie a zízanie	17
Nevhodné oslovovanie	26
Nemám žiadnu osobnú skúsenosť	30

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 3 Formy sexuálneho obťažovania



Zdroj: vlastné spracovanie

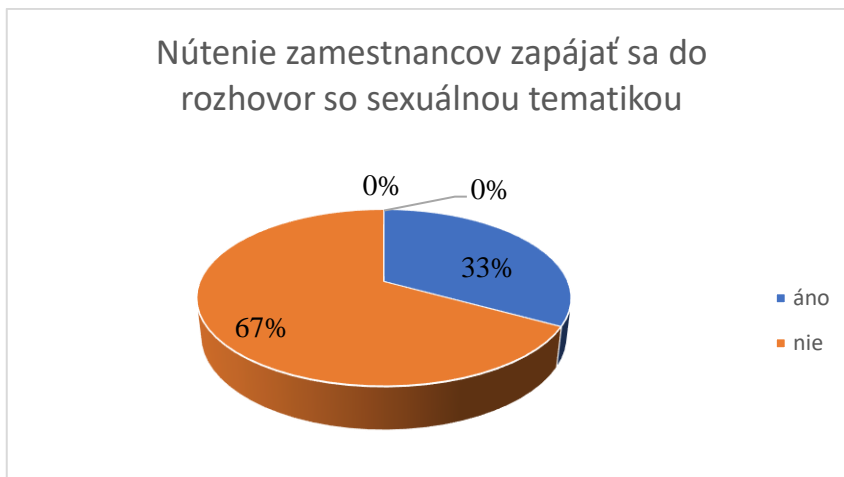
V štvrtej otázke sme sa respondentov pýtali, či niekedy boli nútení zapájať sa do rozhovor so sexuálnou tematikou. 33 respondentov uviedlo, že boli nútení sa do takýchto rozhovor zapájať a 67 respondentov nemá žiadnu skúsenosť.

Tabuľka č. 4 Nútenie zamestnancov zapájať sa do rozhovor so sexuálnou tematikou

	Počet	Pomer
Áno	33	33%
Nie	67	67%
Spolu	100	100%

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 4



Zdroj: vlastné spracovanie

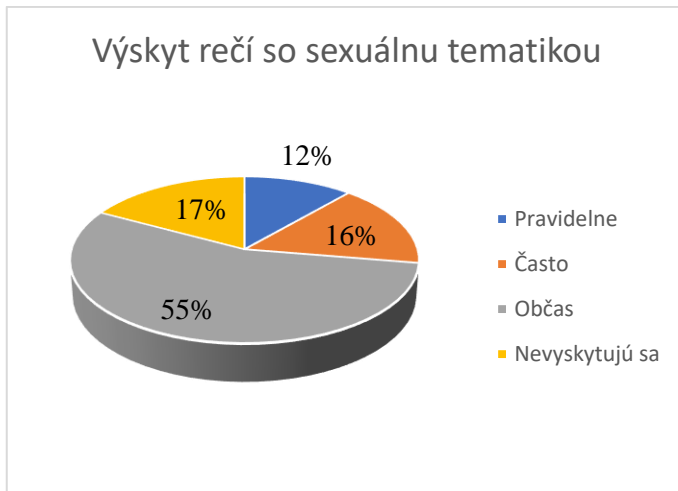
V piatej otázke sme sa pýtali, ako často sa na pracovisku vyskytujú reči so sexuálnym podtónom. 12 respondentov uviedlo, že na ich pracovisku sa reči so sexuálnou tematikou vyskytujú pravidelne a 17 respondentov uviedlo častý výskyt sexuálnej témy. Až 53 odpovedí získala možnosť občasného výskytu a u 18 odpovedajúcich sa vôbec nevyskytujú sexuálne témy.

Tabuľka č. 5 Výskyt rečí so sexuálnu tematikou

	Počet	Pomer
Pravidelne	12	12%
Často	17	17%
Občas	53	53%
Nevyskytujú sa	18	18%
Spolu	100	100%

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 5



Zdroj: vlastné spracovanie

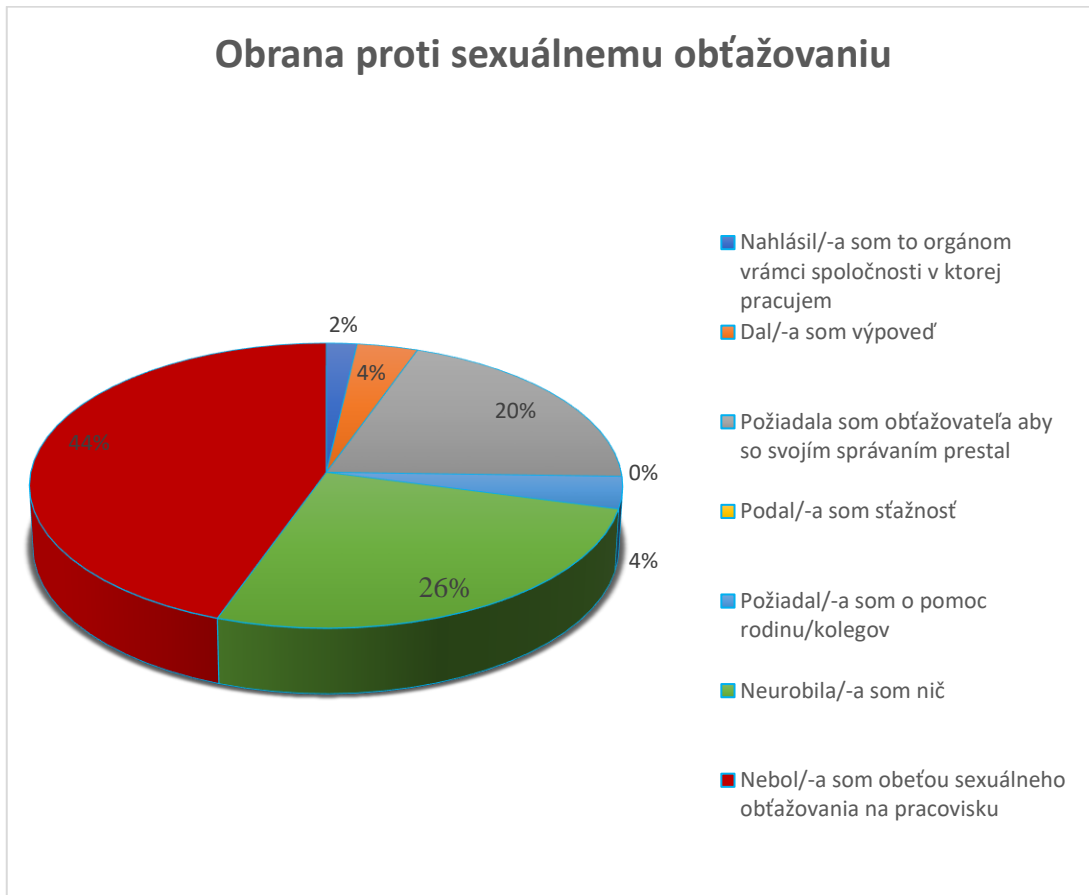
Pomocou šiestej otázky sme sa snažili zistiť, ako postupovali obeť sexuálneho obťažovania, akým spôsobom sa bránili a domáhali svojich práv. Prekvapujúce je, že žiadna z obetí sexuálne obťažovanie nenahlásila na políciu a len 2 nahlásili takéto konanie v spoločnosti, v ktorej pracujú. Keďže relatívne veľa respondentov označilo, že požiadali obťažovateľa, aby prestal obťažovať, možným vysvetlením je, že obetiam vyhovel a preto sa obeť neobrátili na políciu. 29 respondentov uviedlo, že voči sexuálnemu obťažovaniu vôbec nebránili. 49 respondentov nemá osobnú skúsenosť so sexuálnym obťažovaním na pracovisku.

Tabuľka č. 6 Obrana proti sexuálnemu obťažovaniu

	Počet	Pomer
Nahlásil/-a som to polícii	0	0%
Nahlásil/-a som to orgánom v rámci spoločnosti, v ktorej pracujem	2	2%
Dal/-a som výpoveď	4	4%
Požiadala som obťažovateľa, aby so svojím správaním prestal	22	22%
Podal/-a som sťažnosť	0	0%
Požiadal/-a som o pomoc rodinu/kolegov	4	4%
Neurobila/-a som nič	29	29%
Nebol/-a som obeťou sexuálneho obťažovania na pracovisku	49	49%
Spolu	100	100%

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 6



Zdroj: vlastné spracovanie

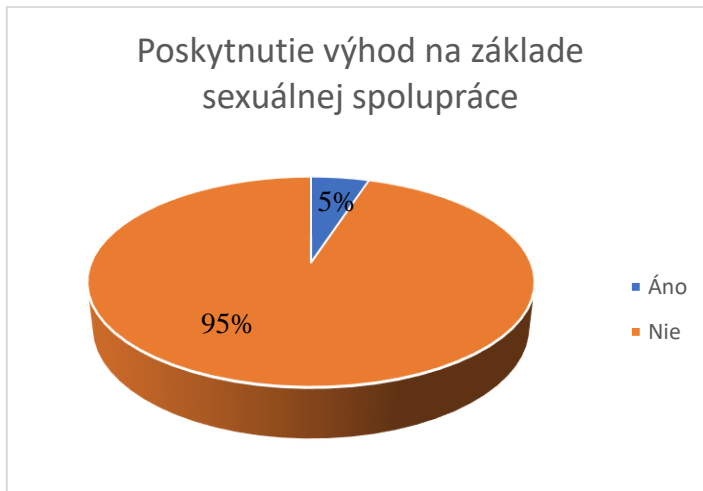
V siedmej otázke sme sa pýtali, či boli respondentovi ponúknuté isté výhody alebo povýšenie, ak bude sexuálne spolupracovať a nebude sa brániť. 5% opýtaných uviedlo, že im takáto výhody ponúknutá bola. Až 95% uviedlo, že nemá skúsenosť s poskytnutím výhod.

Tabuľka č. 7 Poskytnutie výhod na základe sexuálnej spolupráce

	Pomer	Počet
Áno	5	5%
Nie	95	95%
Spolu	100	100%

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 7



Zdroj: vlastné spracovanie

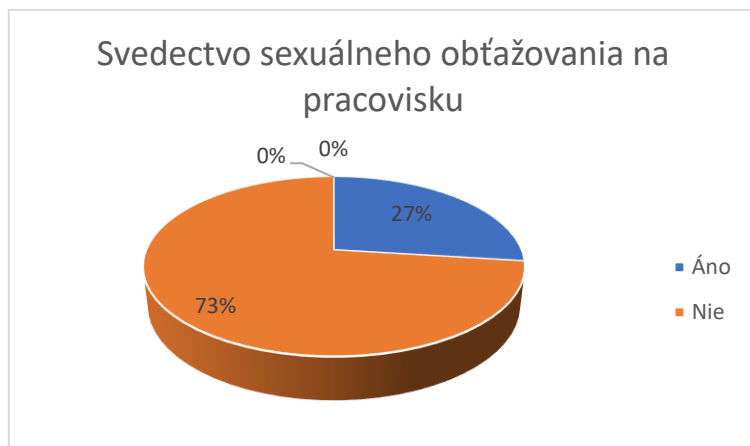
Okrem osobnej skúsenosti so sexuálnym obťažovaním sa na pracovisku môže vyskytnúť aj situácia, že zamestnanec bude svedkom sexuálneho obťažovania. Na svedectvo sme sa pýtali v poradí v ôsmej otázke. Viac ako jedna štvrtina opýtaných bola svedkom sexuálneho obťažovania na pracovisku a zvyšných 73 respondentov svedkom nebolo.

Tabuľka č. 8 Svedectvo sexuálneho obťažovania na pracovisku

	Počet	Pomer
Áno	27	27%
Nie	73	73%
Spolu	100	100%

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 8



Zdroj: vlastné spracovanie

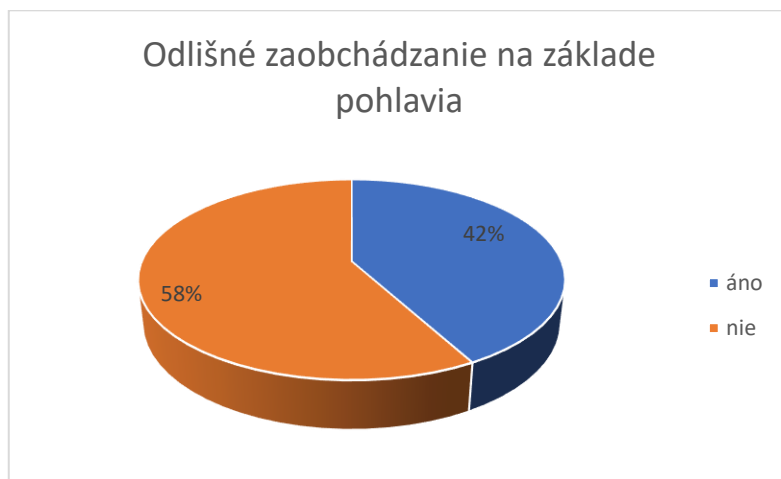
Deviata otázka súvisí so zásadou rovnakého zaobchádzania. Respondentov sme sa spýtali, či sa s nimi na pracovisku zaobchádzalo rozdielne na základe pohlavia. Podľa prieskumu prišlo až u 42 respondentov k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

Tabuľka č. 9 Odlišné zaobchádzanie na základe pohlavia

	Počet	Pomer
Áno	42	42%
Nie	58	58%
Spolu	100	100%

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 9



Zdroj: vlastné spracovanie

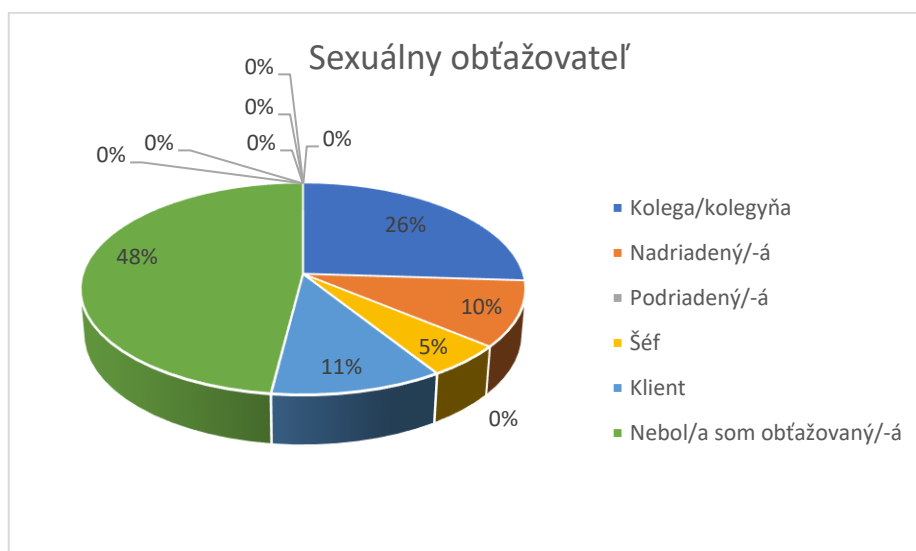
V nasledujúcej otázke sme zisťovali, kto bol v prípade výskytu sexuálneho obťažovania agresorom. 26% opýtaných označilo, že boli obťažovaní kolegom, resp. kolegyňou, ďalších 10% označilo za obťažovateľa svojho nadriadeného, 5% svojho šéfa a 11% klienta. 48% uviedlo, že obťažovaní neboli a podľa výsledkov nebol nikto obťažovaný svojim podriadeným.

Tabuľka č. 10 Sexuálny obťažovateľ

	Počet	Pomer
Kolega/kolegyňa	26	26%
Nadriadený/-á	10	10%
Podriadený/-á	0	0%
Šéf	5	5%
Klient	11	11%
Nebol/a som obťažovaný/-á	48	48%
Spolu	100	100%

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 10



Zdroj: vlastné spracovanie

Otázka č. 11 bola zameraná na pohlavie obťažovateľa. Zisťovali sme teda, či boli obeť obťažované mužom alebo ženou. 47% respondentov obťažovaných nebolo vôbec.

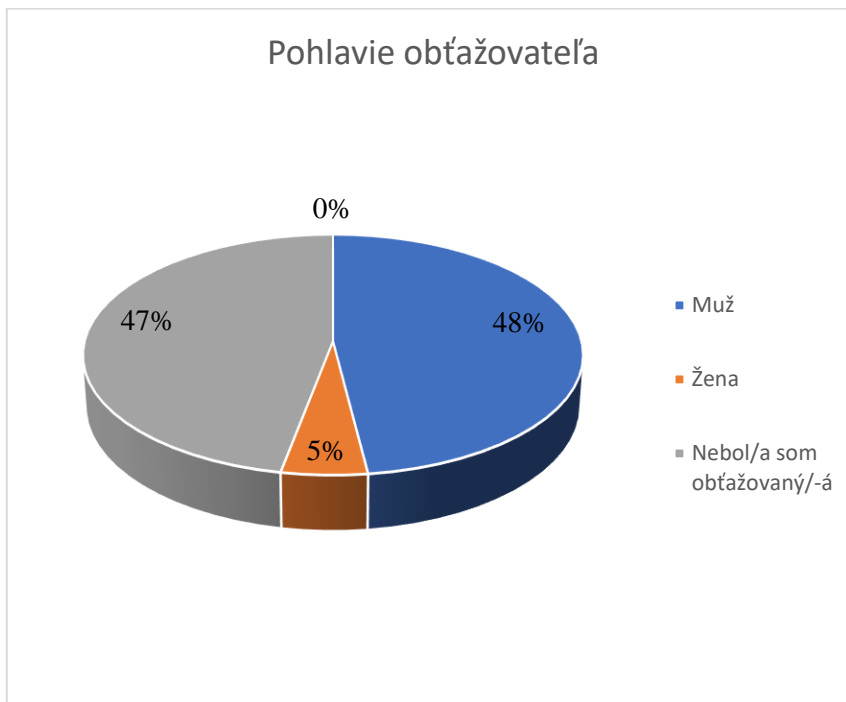
Takmer polovica respondentov označila, že bola obťažovaná mužom a len 5% označilo ženu ako obťažovateľku.

Tabuľka č. 11 Pohlavie obťažovateľa

	Počet	Pomer
Muž	48	48%
Žena	5	5%
Nebol/a som obťažovaný/-á	47	47%
Spolu	100	100%

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 11



Zdroj: vlastné spracovanie

V otázke č. 12 sme sa pýtali respondentov, či majú osobnú skúsenosť s diskrimináciou v zamestnaní alebo pri uchádzaní sa o zamestnanie. Môžeme si všimnúť, že len 10% respondentov má osobnú skúsenosť s diskrimináciou a zvyšných 90% sa s diskrimináciou na pracovisku nestretlo.

Tabuľka č. 12 Diskriminácia v zamestnaní

	Počet	Pomer
Áno	10	10%
Nie	90	90%
Spolu	100	100%

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 12



Zdroj: vlastné spracovanie

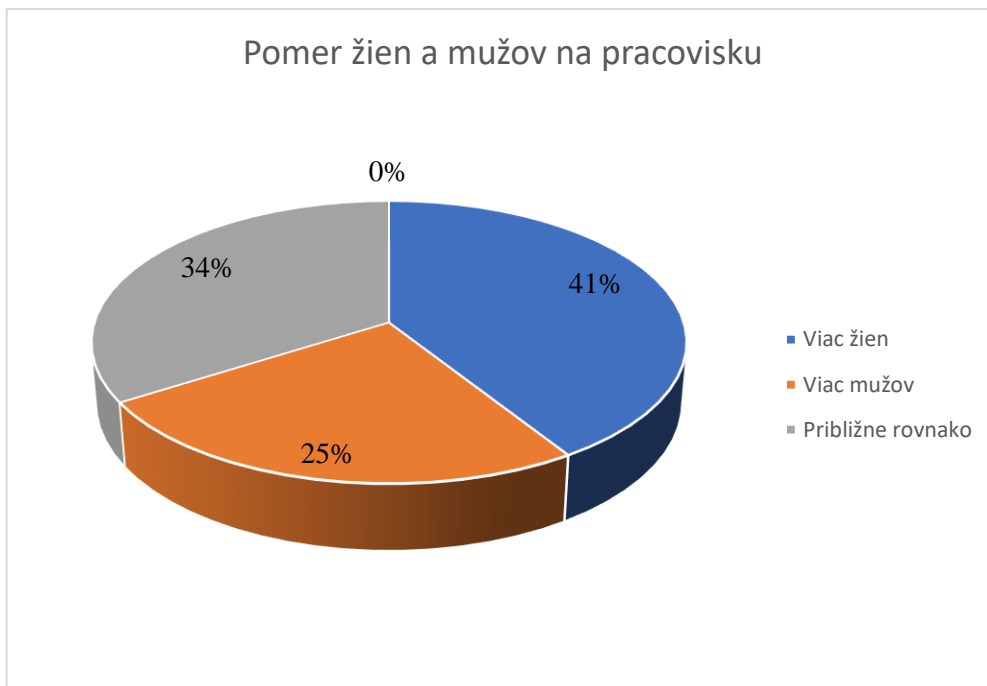
Otázka č. 13 bola zameraná na zistenie zastúpenia pohlavia na pracovisku, v ktorom respondenti pracujú. Z výsledkov môžeme vidieť, že najviac opýtaných pracuje na pracovisku v ktorom je viac žien ako mužov. 25% respondentov uviedlo, že na ich pracoviskách pracujú prevažne muži a zvyšných 34% uviedlo, že pomer mužov a žien na ich pracovisku je približne rovnaký.

Tabuľka č. 13 Pomer žien a mužov na pracovisku

	Počet	Pomer
Viac žien	41	41%
Viac mužov	25	25%
Približne rovnako	34	34%
Spolu	100	100%

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 13



Zdroj: vlastné spracovanie

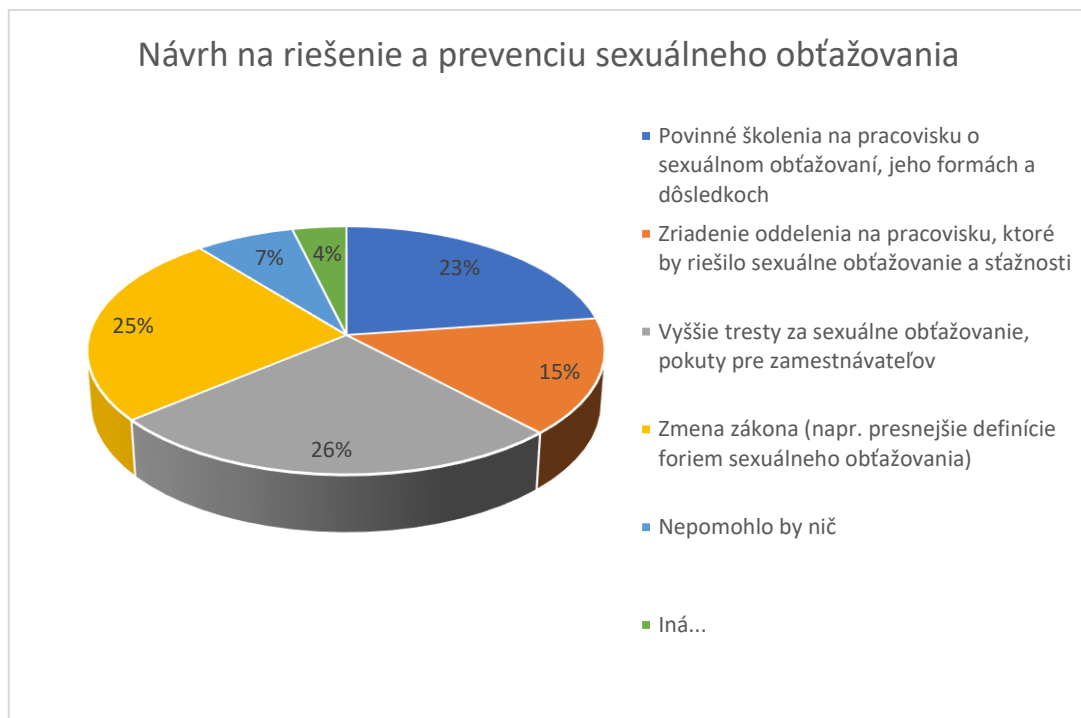
Štrnásť otázka bola zameraná na riešenie a prevenciu sexuálneho obťažovania. Pýtali sme sa, čo by podľa opýtaných pomohlo k prevencii a tiež k riešeniu sexuálneho obťažovania. Otázka obsahovala aj možnosť „iná odpoveď“ pomocou ktorej sme chceli dať respondentom možnosť vyjadriť svoj názor. Najväčší počet odpovedí získala možnosť zavedenia vyšších trestov za sexuálne obťažovanie a pokút pre zamestnávateľov, ktorí tolerujú nežiadúce správanie na pracovisku. Takmer rovnaký počet hlasov získala možnosť zmeny zákona napr. v presnejšej definícii sexuálneho obťažovania a jeho konkrétnych foriem. 36% respondentov si myslí, že by mohli pomôcť povinné školenia na pracovisku o sexuálnom obťažovaní, jeho formách a dôsledkoch, 24% označilo možnosť zriadenie oddelenia na pracovisku, ktoré by riešilo sexuálne obťažovanie a sťažnosti. 11% respondentov si myslí, že k prevencii a riešeniu sexuálneho obťažovania by nepomohlo žiadne riešenie. 6% uviedlo inú odpoveď, medzi ktorými sa vyskytovala odpoveď psychologická pomoc, aj pre obťažujúcich aj pre obťažovaných.

Tabuľka č. 14 Návrh na riešenie a prevenciu sexuálneho obťažovania

	Počet
Povinné školenia na pracovisku o sexuálnom obťažovaní, jeho formách a dôsledkoch	36
Zriadenie oddelenia na pracovisku, ktoré by riešilo sexuálne obťažovanie a sťažnosti	24
Vyššie tresty za sexuálne obťažovanie, pokuty pre zamestnávateľov	41
Zmena zákona (napr. presnejšie definície foriem sexuálneho obťažovania)	40
Nepomohlo by nič	11
Iná...	6

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 14



Zdroj: vlastné spracovanie

V poslednej otázke sme skúmali názor respondentov na príčiny sexuálneho obťažovania. Viac ako polovica respondentov označila odpoveď, že obťažovateľ si nevedomuje, že sa svojím správaním dopúšťa sexuálneho obťažovania (napr. že vtip o homosexuáloch je sexuálnym obťažovaním). 55 respondentov označilo odpoveď, že dôvodom sexuálneho obťažovania je vnímanie mužov a žien ako sexuálne

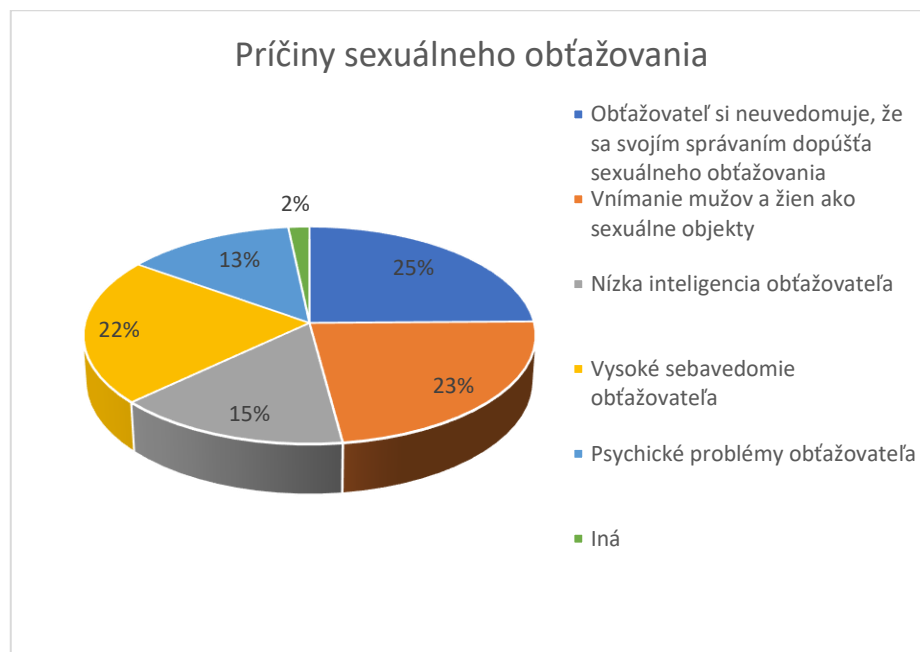
objekty, 36 opýtaných si myslí, že príčinou je nízka inteligencia a 22 opýtaných označilo možnosť psychických problémov obťažovateľa. Vysoké sebavedomie obťažovateľa označilo 52 respondentov. 4 opýtaní označili inú odpoveď. Medzi odpoveďami bola pre nás zaujímavá odpoveď, že príčinou výskytu sexuálneho obťažovania na pracovisku je psychická a emočná vyťaženosť zamestnancov kvôli zlým podmienkam, ktoré vytvára štát.

Tabuľka č. 15 Príčiny sexuálneho obťažovania

	Počet
Obťažovateľ si neuvedomuje, že sa svojím správaním dopúšťa sexuálneho obťažovania	59
Vnímanie mužov a žien ako sexuálne objekty	55
Nízka inteligencia obťažovateľa	36
Vysoké sebavedomie obťažovateľa	52
Psychické problémy obťažovateľa	32
Iná...	4

Zdroj: vlastné spracovanie

Graf č. 15



Zdroj: vlastné spracovanie

3.4 Zhrnutie výsledkov prieskumu a odporúčania pre prax

Na základe výsledkov prieskumu môžeme zhodnotiť, že väčšina opýtaných má skúsenosť s niektorým z typov sexuálneho obťažovania. Väčšinu respondentov tvorili ženy. Viac ako polovica z opýtaných má skúsenosť so sexuálnym obťažovaním v podobe sexuálnych narážok a dvojsmyslov. Medzi odpoveďami tiež rezonovali skúsenosti so sexuálne podfarbenými vtipmi, nevhodným oslovením, vynútené dotyky, dotieravé osobné otázky či dokonca návrhy sexuálnej povahy. Jedna tretina opýtaných nemala žiadnu skúsenosť so sexuálnym obťažovaním. Na základe výsledkov dotazníku môžeme vidieť, že u 81% respondentov sa na pracovisku vyskytujú reči so sexuálnom tematikou. Prekvapivé boli odpovede v otázke č. 6, kde sme sa pýtali obetí ako sa bránili proti sexuálnemu obťažovaniu. Nikto z opýtaných neoznačil možnosť nahlásenia činu políciou a tiež možnosť podania sťažnosti. Väčšina z obetí neurobila nič na obranu proti sexuálnemu obťažovaniu. Myslíme si, že obeť tak konali z dôvodu obáv o stratu svojho zamestnania a udržanie pracovnej pozície bolo pre nich dôležitejšie ako obrana. Alarmujúce výsledky nám prináša otázka č. 9, kde sme sa pýtali respondentov, či s nimi bolo zaobchádzané odlišne na základe pohlavia. Až 42% označilo možnosť „áno“. Väčšina obetí uviedla, že bola obťažovaná kolegom. Podľa 40 respondentov by k riešeniu a prevencii sexuálneho obťažovania pomohla zmena zákona. Zákon nám síce definuje dôvody pre ktoré nemožno diskriminovať, avšak nevymedzuje ktoré konkrétne správanie je sexuálnym obťažovaním a v tomto vidíme medzeru v zákone. Páchatelia sexuálneho obťažovania si neuvedomujú, že ich správanie je sexuálnym obťažovaním. Respondenti vidia príčiny sexuálneho obťažovania práve v tom, že obťažovateľ nevie, že sexuálne obťažuje, tiež vo vnímaní mužov a žien ako sexuálne objekty a vysoké sebavedomie obťažovateľa.

Nakoľko až 70 % opýtaných bolo obeťou sexuálneho obťažovania, máme za to, že je potrebné sa v štáte viac zaoberať týmto javom, a urobiť všetko pre to, aby sa sexuálnemu obťažovaniu predchádzalo pomocou prevencie. Zamestnávateľia by mali dbať na to, aby zamestnanci boli dostatočne informovaní o formách sexuálneho obťažovania a jeho dôsledkoch, ktoré takéto konanie môže obeť spôsobiť.

Záver

V našej bakalárskej práci sme venovali problematike diskriminácie a sexuálneho obťažovania na pracovisku. Cieľom našej práce bolo zhodnotiť právne predpisy v oblasti diskriminácie a sexuálneho obťažovania na pracovisku v Slovenskej republike a v Európskej únii.

Pre pochopenie pojmu sexuálne obťažovanie sme sa v prvej časti práce zameriavali na teoretické vymedzenie základných pojmov súvisiacich s problematikou sexuálneho obťažovania. Ako sme už niekoľkokrát v práci uviedli, že sexuálne obťažovanie je diskrimináciou na základe pohlavia, preto sme sa v práci zaoberali pojmami diskriminácia, priama a nepriama diskriminácia, nábádanie na diskriminácie a pokyn na diskrimináciu. Sexuálne obťažovanie môže výrazne ovplyvniť psychiku človeka, preto sme sa v záverečnej práci venovali aj dôsledkom sexuálneho obťažovania. Zásada rovnakého zaobchádzania patrí medzi základné ľudské práva, preto je dôležité domáhať sa týchto práv, preto sme do práce zaradili aj možnosti právnej ochrany.

V druhej časti práce sme analyzovali právne predpisy v oblasti diskriminácie a sexuálneho obťažovania. Vstup Slovenskej republiky do Európskej únie znamenal povinnosť harmonizovať legislatívu s právnymi predpismi Európskej únie. Základné práva sú zakotvené v Ústave Slovenskej republiky. Ďalší významný dokument predstavuje zákon z roku 2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov známy ako antidiskriminačný zákon. Antidiskriminačný zákon definuje všetky formy diskriminácie ako aj obťažovanie a sexuálne obťažovanie. Na účely pracovného práva bol pre nás dôležitý zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, ktorý upravuje základné zásady pracovného práva, medzi ktoré patrí zásada rovnakého zaobchádzania, právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky bez ohľadu na pohlavie, vek, farbu pleti, sexuálnu orientáciu, náboženstvo, jazyk, vieru, národnosť. Na úrovni Európskeho práva sme sa zaoberali primárnym a sekundárnym právom Európskej únie.

V tretej časti práce sme analyzovali prieskum, ktorý bol robený dotazníkovou metódou. Pýtali sme sa respondentov na ich skúsenosti s diskrimináciou a sexuálnym obťažovaním, ako sa proti sexuálnemu obťažovaniu bránili a tiež nás zaujímali názory na riešenie a prevenciu sexuálneho obťažovania. Z dotazníku sme zistili, že väčšina respondentov má osobnú skúsenosť s niektorým z typov sexuálneho obťažovania

a väčšina z nich bola obťažovaná mužom. Možným vysvetlením je, že ženy sú vo všeobecnosti citlivejšie a viac si všímajú správanie mužov. Naopak muži si neuvedomujú, že aj „nevinný vtíp“ môže niekoho sexuálne obťažovať, pretože nezáleží na tom, či k obťažovaniu došlo, ale ako je takéto správanie vnímané osobou, na ktorú bolo adresované.

Myslíme si, že legislatíva upravujúca sexuálne obťažovanie je v Slovenskej republike nedostačujúca a je potrebné vykonať zmeny v zákone, najmä čo sa týka definície foriem sexuálneho obťažovania, a tiež sa zamerať na prevenciu sexuálneho obťažovania.

Zoznam použitej literatúry

Knižná literatúra:

BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Bratislava : Sprint, 2003. 192 s. ISBN 80-89085-13-X

BARANCOVÁ, H.: Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou. Bratislava : Sprint, 2014. 279 s. ISBN 978-80-89710065

BLANPAIN, R., KLEIN, E.: Európske pracovné právo. Bratislava: Právnická fakulta UK, 1999. 209s. ISBN 80-7160-091-1

CIBÁK, Ľ., KURIL, M.: Zásada rovnakého zaobchádzania pri výkone závislej práce. Bratislava : crr.sk, 2010. 318 s. ISBN 978-80-97027278.

DEBRECÉNIOVÁ, J.: Antidiskriminačný zákon Komentár. Bratislava : Občan a demokracia, 2008. 305 s. ISBN 978- 80-89140-16-9

IVANCO, Š.: Povedzme nie diskriminácií. Košice : Poradňa pre občianske a ľudské práva, 2010. 34 s.

KUBÁNI, V.: Psychológia práce. Prešov : Prešovská univerzita, 2011. 174. s. ISBN 978-80-555-0318-9.

KURIL, M.: Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch. Bratislava: Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 2009. 178s. 978-80-8054-475-1

MESCHUTATOVÁ, B., HOLZBECHEROVÁ, M. , RICHTEROVÁ, G.: Stratégie proti sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku. Kolín: 1993.

ŠTANGOVÁ, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň : Aleš ČENĚK, 2010. 230s. ISBN 978-80-7380-277-6.

TOMÁŠEK, M., TÝČ, V. a kol. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydanie. Praha: Leges, 2017, 496s. ISBN 978-80-7502-184-7.

VOJTKO, J.: Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch. Bratislava: Sprint 2, 2014. 386s. ISBN 978-80-89710-03-4

Právne predpisy a smernice:

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

Ústavný zákon č. 460/1992 Zb.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=LV>

Smernica Rady 2000/43/ES dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?uri=celex:32000L0043>

Smernica Rady 2000/78/ES dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex:32000L0078>

Smernica Rady 2002/73/ES dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>

Smernica Rady 76/207/EHS dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:SK:HTML>

Smernica Rady 97/80/EC dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0080>

Internetové zdroje:

<http://www.leymann.se/English/11130E.HTM> [cit. 2019-02-04]

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8b1bb35a-5801-11e8-ab41-01aa75ed71a1/language-en> [cit. 2019-02-04]

http://www.snslp.sk/CCMS/files/SO_zamestnavatelia.pdf [cit. 2019-03-20]

https://slovnaft.sk/images/slovnaft/pdf/o_nas/nasa_spolocnost/riadenie_spolocnosti/eticky_kodex/eticky_kodex_2017.pdf [cit. 2019-02-26]

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8b1bb35a-5801-11e8-ab41-01aa75ed71a1/language-en> [cit. 2019-2-10]

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?langId=sk&docId=95&> [cit. 2019-03-05]

<https://www.nrsr.sk/web/Static/sk-SK/EU/Doc/jednotny-europsky-akt.pdf> [cit. 2019-03-14]

<https://www.nrsr.sk/web/Static/sk-SK/EU/Doc/amsterdamska-zmluva.pdf> [cit. 2019-03-14]

<https://www.nrsr.sk/web/Static/sk-SK/EU/Doc/lisabonska-zmluva.pdf> [cit. 2019-03-18]

<http://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/SexualandMoralHarassment-GamonelandUgarte.pdf> [cit. 2019-04-15]

HANSEN, Å.M., HOGH, A., GARDE, A. H. & PETTERSON, R. (2014) Workplace bullying and sleep difficulties: a 2-year low-up study. *Int Arch Occup Environ Health* . dostupné na <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00420-013-0860-2> [cit. 2019-03-12]

NIELSEN, M.B., EINARSEN, S., 2012: Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine*. dostupné na <https://academic.oup.com/occmed/article/62/3/226/1433687> [cit. 2019-03-12]

PAOLI, P., MERLLIÉ, D. 2001: Third European Survey on Working Conditions, EF. dostupné na <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2001/working-conditions/third-european-survey-on-working-conditions-2000> [cit. 2019-03-12]

VARTIA, M. 2001: Consequences of workplace bullying with respects to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scand J Work Environ Health*. dostupné na <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11266149> [cit. 2019-03-14]