

DEMOKRÁCIA ÉS EMBERI JOGOK

SZEXUÁLIS ZAKLATÁS A MUNKAHELYEN MAGYARORSZÁG

Sebestyén Andrea
2024. november



A kutatás a munkahelyi nemkívánatos, határsértő viselkedések, magatartások közül kifejezetten a szexuális zaklatásra összpontosít.



Adatgyűjtés módja: 38 kérdésből álló online kérdőív, hat mélyinterjú és egy kerekasztal beszélgetés. A minta: 759 online kitöltött kérdőív; a válaszadók 64,38%-a nő, 34,01%-a pedig férfi.



A minta azt mutatja, hogy a munkahelyi szexuális zaklatás leggyakoribb előfordulási formái: a nemkívánatos, zavarba ejtő bámulás, illetve fixírozás; a szexista viccek, szexuális tartamú megjegyzések, valamint a nemkívánatos fizikai közelség, érintés.

Tartalom

	ÖSSZEGZÉS	4
	BEVEZETÉS	6
	KUTATÁSMÓDSZERTAN ÉS KUTATÁSI KÉRDÉS	7
1.	ÁTTEKINTÉS – SEXUÁLIS ZAKLATÁS A MUNKAHELYEN	8
1.1.	Rendelkezésre álló ismeret- és tudásanyag korábbi kutatások és tanulmányok alapján	8
1.2.	Szabályozási keretrendszer; nemzetközi és nemzeti jog és intézményrendszer	9
2.	MUNKAHELYI SEXUÁLIS ZAKLATÁS; MEGÉLÉSEK, TAPASZTALATOK	12
2.1.	Munkahelyi szexuális zaklatás jellemzői és gyakorisága	12
2.2.	Munkahelyi szexuális zaklatás megjelenési formái	13
2.3.	Áldozatok és elkövetők	14
2.4.	A szexuális zaklatás megélése	15
2.5.	Áldozatok reakciója a szexuális zaklatásra	15
2.6.	Elégedettség az ügy kimenetelével	17
2.7.	A szexuális zaklatás elleni védelem rendszeréről való tudás és ismeret	18
2.8.	Szakszervezetek és más intézmények szerepe a szexuális zaklatás megelőzésében, kezelésében	20
2.9.	A hatályos szabályozással való elégedettség	20
2.10.	A mélyinterjúk tanulságai	21
2.11.	A kerekasztal-beszélgetés záró megjegyzései	24
3.	SZABÁLYOZÁSI JAVASLATOK ÉS ÖSSZEGZŐ GONDOLATOK	25
3.1.	Javaslatok döntéshozóknak, jogalkotónak	25
3.2.	Javaslatok érdekelt feleknek	26
3.3.	Javaslatok Szakszervezeteknek	26
3.4.	Gondolatok a tréningek összeállításához	27
	MELLÉKLETEK	28
	1. A kérdőívek struktúrája	28
	2. Interjúk jegyzéke	28
	3. A fókuszcsoport összetétele	28
	HIVATKOZÁSOK	29
	JOGSZABÁLYOK	29
	ÁBRÁK JEGYZÉKE	30
	RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE	30
	A SZERZŐRŐL	31
	IMPRESSZUM	31

ÖSSZEGZÉS

A kutatás rendkívül időszerű volt és hiánypótló jellegű Magyarországon, külön öröm, hogy egy nemzetközi összefogás keretében (öt másik ország mellett), azonos eszköztárral és összehangoltan – összehasonlítható módon – dolgozhattunk a Friedrich Ebert Stiftung felkérésére, a Central European Labour Studies Institute szakmai vezetésével. A közös projekt célja az országjelentések elkészítésén és bemutatásán túl a munkahelyi szexuális zaklatás jelenségének felszámolását, kezelését célzó edukációs anyagok (tréningek, workshopok) létrejötte irányába megtenni az első lépéseket.

Magyarországon ezidáig hiánypótló módon 2018-ban készült kifejezetten a szexuális zaklatás jelenségét feltáró munka az IDEA Központ gondozásában. Érdekes, hogy a jelen kutatásban és az akkoriban közel ugyanannyi válaszadó vett részt. Jelen – természetesen nem reprezentatív – tanulmány empirikus bázisát 759 online kérdőív kitöltés, hat mélyinterjú, továbbá egy kerekasztal beszélgetés adja. Ez a minta, 2024-ben, azt mutatja, hogy a munkahelyi szexuális zaklatás leggyakoribb előfordulási formái: a nemkívánatos, zavarba ejtő bámulás, ill. fixírozás; a szexista viccek, szexuális tartamú megjegyzések, valamint a nemkívánatos fizikai közelség, érintés. A kutatási kérdésekre adott válaszok rámutatnak arra, hogy a témában a tudás és ismeretanyag szórványos, hiányos, ill. nem pontos. Ezalatt értendő a fogalmak elhatárolásában, a felelősségre vonás lehetőségei kérdésében tapasztalható bizonytalanság, ill. alapvető jogokban és kötelezettségekben való tájékozatlanság. Megállapítható tehát, hogy nagy szükség van információra mind a definíciókat, mind az igényérvényesítési lehetőségeket illetően, továbbá szakértői segítségre a jogok tisztánlátása érdekében. Kivüláglík, hogy nagy az igény egy olyasfajta személyes támogatásra, ami egy bizalmi kapcsolatot feltételez a sérelmet elszenvedett fél és aközött, akivel a negatív tapasztalást, megélést ítélezésmentesen meg lehet osztani. A területen a szabályozási és köznyelvi szóhasználat is eltér, ami közrejátszik abban, hogy gyakran a „mi számít-minek” kérdéskör a mai napig egy szürke zónaként él a fejekben. A tanulmány célja az is, hogy a tisztánlátást segítse, illetve közelítse a mindennapos tapasztalásokat a szabályozási közeghez, azáltal, hogy megmutatja, miként keretezi a gyakorlatot a jogalkotó, a döntéshozó.

Fontos kiemelni, hogy jelen felmérés alapján elmondható, hogy még ha tapasztalnak is szexuális zaklatás ernyőfogalma alá tartozó helyzetet a válaszadók, akkor sem jelentik ezeket, mert vagy nem érzik a súlyát elégségesnek, vagy nem bíznak a jelzés erejében, vagy félnek a hátrányos következményektől. Tehát még mindig tapasztalható a jéghegy-effektus, azaz, azok az esetek, amikről olykor-olykor hallunk, az a töredékét jelenti csupán annak, ami valójában megtörténik. A látencia ezen a területen is erősen tartja magát. Az elkövetői oldallal kapcsolatban meglévő előfeltételezés, miszerint a férfiak vannak többségben, ez alapján a minta alapján is beigazolódott. A kutatási hipotézisek között szerepelt az is, hogy az alá-fölérendeltségi viszony a mai napig meghatározó tényező az ilyen helyzetek kialakulásában, ily módon a várakozás az volt, hogy a vezető-beosztott közötti határsértés nagyarányban várható. Az adatok ebben a kérdésben mást mutattak, hiszen a legtöbben férfi munkatársat jelöltek meg elkövetőként. Ebből az tűnik ki, hogy nem feltétlenül a szervezeti hierarchia, ami a zaklatót erősíti pozíciójában. Fontos tudatosnak lenni az informális hatalmi helyzetekre is, amikor valaki pl. neménél, életkoránál, szociális státuszánál, társadalmi rangjánál fogva érzi magát felsőbbrendűnek a másikkal.

A válaszok alapján szembe tűnik, hogy a munkahelyi szexuális zaklatás rendszerszerű probléma, amely számos iparágban elterjedt, és mélyen gyökerezik az elszámoltathatóságot nélkülöző szervezeti kultúrákban. A vezetés döntő szerepet játszik az olyan szervezeti kultúrák kialakításában és fenntartásában, ahol normalizálódhatnak szexuális természetű határsértések, hiszen felelősségre vonás, ugyanakkor egészséges értékrendet képviselő zászlóvivők nélkül a zaklatással szembeni tolerancia magas. Az áldozatok gyakran informális hálózatokon vagy közvetlen konfrontáción keresztül próbálnak segíteni magukon, ezek a lépések azonban nem helyettesíthetik a hivatalos intézményi válaszokat. A zaklatási ügyek méltányos kezelésének biztosítása érdekében nagy szükség van biztonságos, akár anonim bejelentési csatornákra és külsős, független, pártatlan szakértők bevonására. A tanulmány kiemeli az olyan ún. puha képességeknek (interperszonális, szociális készségeket, melyeket mindennapjaink során, emberi kapcsolatainkban

alkalmazunk) fejlesztésének fontosságát, mint az érzelmi intelligencia, a határhúzás képessége, az asszertív kommunikáció és a munkahelyi viselkedés tudatosítása a zaklatás megelőzése érdekében, hangsúlyozva, hogy ezek a kérdések minden alkalmazottat érintenek, nem csak a nőket, ezért a szabályzatoknak, képzéseknek és támogatási mechanizmusoknak nemre tekintet nélkül szükséges biztosítani az összes alkalmazott védelmét.

A kutatás azt jelzi, hogy a válaszadók többsége elvárja a szakszervezetektől az áldozatok támogatását és a szabályok betartatását. Fontosnak tartanák, hogy az érdekvépviselek aktív szereplői legyenek az egyéni támogatásnak (érintettek fordulhassak hozzájuk), továbbá a szabályzatok kikényszerítésében, a jogi környezetnek

való megfelelés monitorozásában is járjanak elől, ezzel ösztönözve a munkáltatókat.

A tanulmány záró blokkjában számos ajánlást fogalmaz meg a munkáltatók, a szakszervezeti képviselők és a jogalkotók számára, hangsúlyozva, hogy a valódi változáshoz átfogó megközelítésre van szükség. Ennek fontos eleme a hatályos szabályozás finomhangolása, pontosítása; azaz a már meglévő jogi keretek egyértelműbbé tétele, konkretizálása. A formális kereteken túl, egyenrangú fontosságú a témáról való közös együttgondolkodás, kommunikáció, aminek során rég berögzült sztereotípiák, hiedelmek, viselkedésmintázatok kerülhetnek a felszínre, amiknek átdolgozásával van lehetőség viselkedésbeli, viszonyulásbeli változásokat elérni a mindennapok szintjén.

BEVEZETÉS

A FES nemzeti irodái és a CELSI partnerségében megvalósuló „Sexual Harassment and Violence at the Workplace” (Szexuális Zaklatás és Erőszak a munkahelyen) elnevezésű nemzetközi projekt célja, hogy a szexuális zaklatásról jelenleg rendelkezésre álló tudás-és ismeretanyagot összegezze és azt a jelen kutatás eredményeivel gazdagítsa. Nemzeti szinten országjelentések készülnek, amik a nőkkel szembeni erőszak világnapja, november 25. alkalmával kerülnek hivatalosan bemutatásra a hazai érdeklődők számára. 2025-ben a nemzeti tanulmányokat összesítő, összehasonlító tanulmány is publikálásra kerül majd. A kutatásban résztvevő hat ország: Horvátország, Csehország, Szlovákia, Görögország, Bulgária és Magyarország.

A hazai állapotokat felmérő tanulmány első részében a szabályozási keretrendszer, azaz a nemzetközi, európai szabályozási közeg ismertetése a cél, a fogalmak tisztázásától egészen az igényérvényesítési lehetőségekig, a jelenleg funkcionáló és hatáskörrel rendelkező intézményrendszerig. A második részben az empirikus, online kérdőíves kutatási anyag elemzése. Az adatgyűjtésben a FES partnereiként együttműködő, Magyarországon működő szakszervezetek (LIGA, MASZSZ, PSZ, PDSZ, VDSZ, VASAS) közvetítését szükséges kiemelni, aminek köszönhetően munkavállalók sokaságához jutottak el a kérdések. Hat mélyinterjú készült, amelyek a megélt tapasztalatok nyílt megosztásán keresztül elmélyítették a jelenség megértését. A harmadik részben

ajánlások kerültek megfogalmazásra; jogszabályi, szabályozási javaslatok a jogalkotó, a döntéshozó számára, ugyanakkor munkáltatóknak, azok érdekvédelmi szerveinek, illetve külön a szakszervezeteknek is. A változás szolgálatába állítandó képzések, oktatások, edukációs tevékenységek tartamára is születtek javaslatok. A téma szakértőivel, illetve a FES-sel együttműködésben lévő szakszervezeti vezetőkkel szervezett kerekasztal beszélgetés konklúziói is beépítésre kerültek a tanulmányba. Ez a rész összefoglalja a bevált gyakorlatokat és a szakmai tapasztalatokat, hogy hatékony, előremutató tartalmak születhessenek, amelyek hasznosak lehetnek a munkahelyi szexuális zaklatás visszafordítása érdekében folytatott közös munkában.

A kutatás a munkahelyi nemkívánatos, határsértő viselkedések, magatartások közül kifejezetten a szexuális zaklatásra összpontosított. Fontosnak tartjuk ezen a korai ponton megjegyezni, hogy a magyar szabályozásban az európai irányelvek nemzeti jogba való átültetését követően, 2004-ben, az anti-diszkriminációs törvénybe, **az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvénybe (továbbiakban Ebktv.)** került az alkalmazandó jogszabályhely a Zaklatásról. A Szexuális Zaklatás az Ebktv. 10.§-ban megfogalmazott zaklatás generálklauzula speciális eseteként került szabályozásra, ily módon önálló definíciója nincs a jogrendben.

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, **szexuális** vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

KUTATÁSMÓDSZERTAN ÉS KUTATÁSI KÉRDÉS

Jelen kutatás módszertana négy pilléren nyugszik. Első lépésként a jelenleg hatályban levő mind nemzetközi, mind hazai jogszabályi keretrendszer és hatáskörrel rendelkező intézményi rendszer került áttekintésre és összefoglalásra. A témában rendelkezésre álló csekély számú felmérés, kutatás összegzése is megtörtént. Empirikus adatgyűjtésre egy 38 kérdésből álló online kérdőív került megosztásra, első sorban a FES partnereiként együttműködő szakszervezetek segítségével (belső levelezési rendszereik, hírleveleik útján). A FES felületein, illetve szakértői, áldozatokat támogató szervezetek platformjain is népszerűsítésre került a kérdőív (FB csoportok, LinkedIn profilok, FB oldalak). A minta, amellyel dolgoztunk, 759 online kitöltött kérdőív volt. A válaszadók 64,38%-a nő, 34,01%-a pedig férfi. Életkorukat tekintve közel felük 31 és 50 év közötti, 44,71%-uk 51 év feletti, és mindössze 4,23%-uk 30 év alatti. A legtöbb válaszadó az oktatásban dolgozik, ezt követi a feldolgozóipar és a víz- és szennyvízgyártás. Az online felmérés mintájának összetételét lásd részletesebben az 1. mellékletben. A mintavételi módszer miatt a kutatás ugyan nem reprezentatív, de fontos információkat és részleteket szolgáltat az egyéni tapasztalatokról, valamint a szakpolitikák megítéléséről. Az online kérdőíven is toboroztunk interjúalanyokat, akik egy 1:1 beszélgetés keretein belül is szívesen megosztották gondolataikat, tapasztalataikat. Végül soron a szakértői kapcsolati háló segítségével hat interjú készült el. Minden beszélgetés trauma-tudatos módon, a válaszadók számára anonimitás biztosításával zajlott. Mindezen felül egy kerekasztal beszélgetés is megvalósult a téma hazai szakértői, civil szervezetek képviselői, illetve a szakszervezeti vezetők részvételével, amin ismertetésre kerültek a kutatási eredmények, valamint a jelenlévőkkel együtt közösen kerültek megfogalmazásra javaslatok döntéshozók, munkáltatók, érdekképviselők számára, illetve edukációs tevékenységek érdemi kialakításához. A tapasztalat- és tudásmegosztó eseményen, 2024. szeptember 25. napján a FES budapesti irodájában nyolc résztvevő jelent meg. A meghívottak között volt egy, a területre szakosodott (a művészeti ágazat érdekeit is védő) ügyvéd, két, a nők jogaiért dolgozó nem kormányzati szervezet ügyvédje, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kérdésekre szakosodott ügyvéd és szakszervezeti vezetők.

A kutatás célja az volt, hogy választ kapjunk az alábbi kérdésekre. Mennyire jellemző a szexuális zaklatás előfordulása és milyen formákban van jelen ma Magyarországon. Hogyan élték meg, illetve mit tettek az áldozatok ezekben a sérelmes élethelyzetekben. Kihez fordultak, fordulhattak

volna, mi volt a következmény, az ügy kimenetele. Mennyire vannak tisztában a jelenség kezelésére rendelkezésre álló eszközökkel munkáltatói, illetve nemzeti szabályozási szinten. Kíváncsiak voltunk, mi a véleményük, mire volna szükségük, mi tudna hatékonyan működni szerintük a szexuális zaklatásos esetek visszaszorítása érdekében.

HIPOTÉZISEK

- A munkavállalók nem rendelkeznek kellő és alapos információval a jogaikról, igényérvényesítési lehetőségeikről
- A munkavállalók nem biztosak abban, mi számít szexuális zaklatásnak és mi alapján, nincsenek tisztában fogalmakkal
- A munkavállalók nem merik jelenteni az eseteket, nem bíznak a felelősségre vonásban, félnek a negatív következményektől
- A szóbeli, szexista, privát határokat sértő megjegyzések a leggyakoribbak, amiket szexuális zaklatásnak ítélnék meg
- A hatalmi helyzet kedvez a zaklatónak; az alá-felé rendeltségi viszony kiszolgáltatottá teszi az áldozatokat, ez az egyik leggyakoribb interperszonális kapcsolódás, amiben a szexuális zaklatás megjelenik
- A szakszervezetre való támaszkodás igénye, a velük szembeni elvárások ebben a témában is hangsúlyosan jelen vannak

A KUTATÁS KORLÁTAI

A kutatási módszer természete, az elért alanyok száma és a minta összetétele okán hangsúlyozandó, hogy a felmérés nem reprezentatív. Fontos korlátja volt az adatgyűjtésnek, hogy a megkérdezettek kizárólag a jelenlegi foglalkoztatásuk viszonylatában nyilatkoztak. Vélhetően, ha lehetőségük lett volna arra, hogy megosszák korábbi munkahelyeiken szerzett tapasztalataikat is, több ismeretet lehetett volna gyűjteni például a szexuális zaklatás formáiról és előfordulásairól. Több válaszadó megjegyezte továbbá, hogy a szexuális jellegű zaklatás helyett vagy mellett a munkahelyi zaklatás más formáiról is szívesen beszélt volna, amelyek szerintük súlyosak és gyakran gyakoribbak, azonban nem képezték e kutatás tárgyát. A jövőbeni kutatások számára ajánlott tehát mind időben, mind a zaklatás fogalomkörét definiálандó szélesebb merítésben gondolkodni.

1.

ÁTTEKINTÉS – SZEXUÁLIS ZAKLATÁS A MUNKAHELYEN

1.1. RENDELKEZÉSRE ÁLLÓ ISMERET- ÉS TUDÁSANYAG KORÁBBI KUTATÁSOK ÉS TANULMÁNYOK ALAPJÁN

„Általános probléma Magyarországon, hogy a nők elleni erőszak problémakörére vonatkozóan (így a szexuális zaklatás témakörében is) nincsenek naprakész kutatások, sem a jelenség elterjedtségéről, sem az áldozatoknak a hatóságokkal, intézményekkel kapcsolatos tapasztalatairól. A különböző hatóságok és intézmények részéről vagy hiányzik a témára, illetve a megtett intézkedésekre vonatkozó adminisztratív adatok célzott gyűjtése, vagy ezek az adatok nem elérhetőek nyilvánosan. Ez pedig nehezíti az intézményi fellépés hatékonyságának elemzését, értékelését, és a szükséges lépések meghatározását is” (NANE Egyesület – PATENT Egyesület, 2023:3).

Egy 2013-as, összeurópai felmérésre szoktunk jellemzően hivatkozni, amikor a magyar helyzetről szándékozunk adatokat közölni. A kutatás eredményeihez országonként való lebontásban is hozzá lehet férni¹, így innen szerezhetünk információt a magyar válaszadók tapasztalatairól. Az **Európai Unió Alapjogi Ügynöksége** (FRA) készített egy felmérést, aminek keretein belül a nőket a fizikai és szexuális erőszakkal, a párkapcsolatban előforduló pszichológiai erőszakkal, a szexuális zaklatással és a követéssel kapcsolatos személyes tapasztalataikról kérdezték. A magyar válaszadók 18%-a tapasztalt bármilyen szexuális zaklatást a kutatást megelőző egy évben. Egész életükben, 15 éves kor felett ugyanerre a kérdésre már 42% volt a válasz. Mindebből munkahelyi viszonylatban 28%. Az adatok alapján 66%-uk számolt be a történekről valakinek. 75%-uk azért nem beszélt, mert képes volt maga fellépni saját érdekében. 18%-uk csekély súlyúnak, jelentéktelennek tartotta az általa megéltet, vagy inkább magánügyként nem akarta megosztani senkivel. Az érzelmi válasz a szexuális zaklatásra – azaz a megélés – az alábbiak közül kerül ki: 51% dühöt érzett, 37%-t idegesítette, zavarta a történet, 31%-uk zavarba ejtőnek találta, 24%-uk félelmet érzett, 20%-t szégyent, 9%-t agressziót, 5% sokkolódott.

A **Magyar Szakszervezeti Szövetség nőtagozatának** megbízásából az **IDEA Intézet 2018**-ban jelentést készített a munkahelyeken tapasztalható nőkkel szembeni erőszakról és zaklatásról, valamint a „me too”-mozgalom elterjedéséről. A csaknem 40 kérdésből álló kérdőívet 651 szakszervezeti tag nő töltötte ki. Bár a válaszadók 62 százaléka nem tapasztalt erőszakot a munkahelyén, azok közül, akik tapasztaltak ilyesmit, 24 százalék nem jelentette azt, s csupán 14 százalék vette a bátorságot arra, hogy beszéljen a megéltekről. Érdekes adat, hogy a válaszadók 77 százaléka fél a negatív következményektől, 48 százalék szerint nem hinnének neki, 47 százalék hiányolja a támogató munkahelyi környezetet, 30 százalék szerint nincs elegendő információja a jelentéstételi folyamatról, míg 19 százalék korábban a munkahelyén történt nem megfelelő módon kezelt esetek tapasztalása miatt marad passzív. Meglepő eredményeket hozott az is, hogy a magyarországi munkavállalók számára mennyire egyértelmű a szexuális erőszak, zaklatás fogalma, mely cselekményeket sorolnak be ebbe a kategóriába. A válaszok rendkívül széttartóak voltak: a szexuális természetű kapcsolódás, kapcsolat kérését a megkérdezettek 94 százaléka sorolta ide, a kéz rátétele a lábra 71 százalék szerint tartozik e fogalomba, míg 45 százalék szerint szexuális zaklatás a női mell bámulása is, 33 százalék szerint a szexista viccek mesélése is kimeríti e fogalmat, illetve 39 százalék szerint a nők utáni füttyülés is.

2020 február elején készült **IPSOS** globális szintű nemzetközi felmérés, ami 26 országban, összesen 19.704 felnőtt korú válaszadó megkérdezésével felvett adatok alapján készült. A 26 ország között Magyarország is szerepelt. A kutatás adataiból kiderül, hogy hazánkban kétharmados többség emelne szót családi, baráti körben a szexista hozzászólások ellen. A válaszadók szerint bár munkahelyeken is lehet helye érzelmeknek, a közeledés sosem lehet tola-kodó, a másik fél számára sértő és szinte teljes az elutasítás a szexuális tartalmak megosztásával, tovább küldésével kapcsolatban. A nemzetközi kutatás rámutat arra is, hogy a magyar férfiak 69%-a avatkozna közbe, ha nyilvános helyen nők zaklatását tapasztalná, mely a legmagasabb értékek közé tartozik Európában.

¹ <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>

1.2. SZABALYOZASI KERETRENDSZER; NEMZETKOZI ES NEMZETI JOG ES INTZEMENYRENDSZER

1.2.1. Definiciok

A Zaklatas tényallasa, definicioja a magyar jogrendbe anti-diszkriminacios jogteruletről érkezett, Európai uniósi irányelvek közvetítésével, azok inkorporálásával. A legkorábbi a Tanács **2000/43/EK** irányelve (2000. június 29.), ami a **személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról** szól, ebben már külön tényállásként szerepel a zaklatás.

„a zaklatás megkülönböztetésnek minősül, amikor faji vagy etnikai származáshoz kapcsolódó nem kívánt magatartás történik azzal a céllal vagy hatással, hogy egy személy méltóságát megsértse, és megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezetet alakítson ki.”

Az Európai Parlament és a Tanács **2002/73/EK** irányelve (2002. szeptember 23.) **a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról** határozza meg a szexuális zaklatás fogalmát azzal, hogy kimondja,

„olyan szexuális természetű, nemkívánatos magatartás, amely szóbeli vagy nem verbális, illetve fizikai módon valósul meg; olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát; különösen, ha megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezetet teremt.”

Ezt a definíciót teljes egészében átvette **a férfiak és nők esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról** szóló **2006/54/EK** (2006. június 5.) irányelv is.

Az Európa Tanácsnak **a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló egyezménye**^[1] (2011, Strasbourg), az Isztambuli Egyezmény 40. cikke is egy nagyon hasonló fogalom meghatározást tartalmaz a szexuális zaklatásról:

„A részes felek megteszik a szükséges jogalkotási vagy más intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a nem kívánt, szexuális természetű szóbeli, nem szóbeli vagy fizikai cselekmény, amelynek célja vagy hatása egy személy méltóságának megsértése, különösen akkor, ha az megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezetet teremt, büntetőjogi vagy más jogi szankció tárgyát képezze.”

Az **Európa Tanács és a Az Európa Tanács „A szexizmus megelőzése és felszámolása” címmel egy ajánlást (CM/Rec(2019)1. számú)** fogalmazott meg a tagállamok számára, mivel az a tapasztalat, hogy a szexizmus minden területen és minden társadalomban széles körben elterjedt, meghatározó jelenség. Az Ajánlás alapján a szexizmus melegágya, előszobája, a nőkkel szembeni erőszak különféle megjelenési formáinak, így a szexuális zaklatásnak is, segít legitimizálni azokat, így módon érdemes és szükséges fellépni ellene.

A nőkkel szembeni erőszak és a családon belüli erőszak elleni küzdelemről szóló, 2024. május 14-i 2024/1385 európai parlamenti és tanácsi irányelv a következőképpen határozza meg a nemi erőszakot, és ennek megfelelően a SWH-ra is kiterjed:

„nők elleni erőszak”: a nemi alapú erőszak minden olyan cselekménye, amely egy nő vagy lány ellen irányul, mert nő vagy lány, vagy amely aránytalanul nagy mértékben érinti a nőket vagy lányokat, és amely fizikai, szexuális, pszichológiai vagy gazdasági kárt vagy szenvedést okoz vagy valószínűleg okoz, beleértve az ilyen cselekményekkel való fenyegetést, a kényszerítést vagy a szabadságtól való önkényes megfosztást, akár a közéletben, akár a magánéletben történik.”

1.2.2. VAW keretrendszer, zaklatás mint a nők elleni erőszak egyik formája

Nemzetközi szabályozási közegben (CEDAW, Isztambuli Egyezmény, EU Alapjogi charta) a szexuális zaklatás egyértelműen a nők ellen elkövetett erőszakfajták közé sorolandó, mivel az áldozatok túlnyomó többségben nők, és a jelenség hátterében a nemek közötti, a nemi sztereotípiákból kiinduló elvárások és mítoszok állnak, csakúgy, mint pl. a kapcsolati (családon belüli) erőszak esetében. A szexuális zaklatás is keretezhető strukturális problémaként, mint ami az osztársadalmi szintű nemi berendezkedésnek, illetve mintázatoknak a munkahelyeken megtalálható lenyomata. Magyarországon ezt a megközelítést jellemzően a bántalmazott nőket támogató civil szervezetek vallják, a jelenlegi kormány, így a törvényhozás elhatárolódik ettől. Hiányzik a szándék arra, hogy a strukturálisan nemi vonatkozásokhoz kapcsolódó jogsérelmeket ekként lehessen megnevezni. A nők elleni erőszak vagy a főként nőket ért sérelmek, igazságtalanságok sem mint elemzési, sem mint jogi kategória nem léteznek a politikai döntéshozók, jogalkotók körében, ennek megfelelően nincs szándék a terület ilyen megközelítésből származó újragondolására.

A **CEDAW Bizottság 19. számú Ajánlása** alapján szexuális zaklatásnak minősülnek az alábbi (fogadói oldalon) 'nem kívánatos' magatartások: szexuális indíttatású viselkedés, ami fizikai kontaktusban, előnyök nyújtásában ölt testet, szexuális színezetű megjegyzések, pornográf tartalom közzétele (szavakkal, tettekkel). Mindez azért, mert megalázó,

egészséget és biztonságot veszélyeztető egy-egy ilyen szituáció. A zaklatás megvalósulhat egyfajta ellenséges munkahelyi környezet kialakításában, de oly módon is, hogy valaki joggal feltételezi, ha ellenkezik, vagy nem teljesíti, amit elvárnak tőle, azzal hátrányba helyezi magát munkahelyén (nem léptetik elő, elbocsátják, nem alkalmazzák).

1.2.3. Biztonság és egészség – zaklatásmentes – munkahelyi környezet biztosítása

Az **Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ)** 157. cikkének (korábbi 138. cikk) felhatalmazása alapján az európai szociális partnerek 2007 áprilisában keretmegállapodást kötöttek (**EU szociális partnerek Keretmegállapodás**¹⁾ a munkahelyi zaklatással és erőszakkal szembeni fellépésről. A megállapodásra a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó startégiával kapcsolatos konzultáció során került sor; ez is mutatja, hogy a munkahelyi zaklatást a fizikai és pszicho-szociális egészséget károsító jelenségként tartják számon.

Az **ILO (Nemzetközi Munkaügyi Világszervezet) No. 190.** az első nemzetközi egyezményként rögzítette, hogy mindenkinek joga van erőszaktól és zaklatástól mentes munkahelyi környezethez. Az egyezmény 2021. június 25-én lépett hatályba, 2024. szeptemberi adatok szerint 44 ország ratifikálta, Magyarország még nem. A reform dokumentum rögzíti, hogy a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás megterheli az érintett személy pszichológiai, fizikai és szexuális egészségét, méltóságát, valamint családi és társadalmi környezetét. Az egyezmény ratifikálása nagyban hozzájárulna a munkahelyi zaklatás kontextusba helyezéséhez, a munkajogban belül való beágyazottságát is egyértelműsítve.

1.2.4. A magyar szabályozási rendszer

A Magyarországon jelenleg hatályos jogszabályokban több elszórtan található rendelkezés található, amelyek együttes, stratégiai értelmezése jelenti a zaklatás és a szexuális zaklatás elleni jogi védelmet. A főbb rendelkezések az alábbiakban kerülnek bemutatásra. A jelenlegi széttagolt-ságot megszüntető és a hiányzó klauzulákat pótló jogfejlesztő javaslatok a 3.1. pontban kerültek megfogalmazásra. Jelenleg nincs jogalkotási szándék egy olyan koherens jogi szabályozás megalkotására, amely tükrözné a téma sajátosságait, és a területen felhalmozott ismeretekre (pl. az elkövetőkről, áldozatokról, mintázatokról, motivációkról etc.) épülne. A jogalkotó elutasítja annak a keretrendszernek az alkalmazását és továbbfejlesztését, amely a szexuális zaklatást a nők elleni erőszak egyéb formái közé sorolja (a hatalmon levő politikai erők nyilvánosan is tagadják e kategória létezését²). Az egészséges és biztonságos munkahelyekre

vonatkozó keretrendszer esetében a munkajog területén vannak jogszabályhelyek a követelések érvényesítésére, azonban betartatásukra, tudatosításukra nem figyelhetők meg jelentős erőfeszítések.

Magyarország Alaptörvényében (2011. április 25.) kimondja, hogy mindenkinek biztosítja az alapvető jogokat, bármely megkülönböztetés nélkül (XV. cikk 2), illetve, hogy a férfiak és a nők egyenjogúak (XV. cikk 3).

Ahogy az a korábbiakban említésre került; a magyar szabályozásban a diszkrimináció ellenes törvényben, **az egyenlő bánásmódról szóló 2004. évi CXCV. törvényben (továbbiakban Ebktv.)** találjuk az alkalmazandó jogszabályhelyet, a 10.§-ban. Az **Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008.(IV.10.) TT. sz. állásfoglalása** megállapítja, hogy a zaklatás magyar fogalma korlátozottabb, mint a szexuális zaklatás közösségi jogi fogalma, mert a szexuális zaklatás „szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon” is megvalósulhat. A magyar fogalom ezt kifejezetten nem mondja ki. Az Ebktv. zaklatás fogalma abban a tekintetben is korlátozottabb, mint a szexuális zaklatás közösségi jogi fogalma, hogy a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy sértő környezet kialakítása nem példálózó, hanem zárt felsorolás. A közösségi joggal összhangban a szexuális zaklatás: szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon is megvalósulhat, valamint a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy sértő környezet kialakítását példálózó felsorolásnak kell tekinteni. Az ETA esetjoga azt mutatja, hogy a zaklatási ügyek megítélése során ez a szélesebb körű értelmezés normalizálódott, tehát a gyakorlatban az uniós joggal összhangban kerül alkalmazásra.

A **2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről** (továbbiakban Mt.) előírja az egyenlő bánásmód követelményét.

Mt. 12. § (1) „A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.”

A Munka törvénykönyve egy generál klauzulával írja elő a munkáltatók számára a zaklatás-mentes munkahelyi környezet biztosítását.

Mt. 51.§ (4) alapján a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.

Fontos kiemelni, hogy valamennyi munkavállalója számára. Ez a meglehetősen tágan értelmezhető megfogalmazás azonban bizonyos, hogy a toxikus munkahelyi légkör, a határsértések, hatalmi visszaélések tipikusan olyan kategóriák, amelyek ezzel az alapelvárással szembemennek. Az egészség fogalmába tartozik a mentális egészség is, a munkavállalók pszichés jólléte. A biztonságos közeg, légkör pedig pszichológiai értelemben is az kell,

² amit az Isztambuli Egyezmény ratifikálásának elutasítása körüli közbeszédben számos politikai vezető hangsúlyozott

hogy legyen. A jogszabályhely megfogalmazásának sokkal pontosabbnak és részletesebbnek kell lennie, és egyértelműen utalnia kellene az egészség mentális dimenziójára is. Ebben a formában a jogalkalmazókra van bízva a klauzula tartalommal való kitöltése, ami nem biztosít egységes értelmezést, ami jogbizonytalansághoz vezet.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 54. § (2) szerint a munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, ami magában foglalja a munkavégzéssel járó pszicho-szociális kockázatok okozta igénybevétel felmérését is. Három évente fel kell tehát térképeznie a kockázati tényezőket. Pszicho-szociális kockázatnak minősül a munkavállalót a munkahelyén érő mindazon hatások összessége, amelyek befolyásolják az e hatásokra adott válaszreakcióit, illetőleg ezzel összefüggésben stressz, munkabaleset, lelki eredetű szervi (pszichoszomatikus) megbetegedés következhet be. A leggyakoribb munkahelyi stresszorok között szerepel a *károsító/toxikus környezet*. Fontos megjegyezni, hogy annak ellenére, hogy a kötelezettség törvényben rögzített, nem kapcsolódik hozzá szankció, így jelenleg nincs olyan szerv vagy intézmény, amely érvényt szerezhetne neki, monitorozhatná a végrehajtást.

Fontos megjegyezni, hogy az **Mt. (52.§ (1))**-ban rögzítésre került a munkavállalók alapvető kötelezettségei között az *'együttműködés'*, mely fogalom alá tartozik bírói jogértelmezés (LB Mfv.E.10.590/2005/1) alapján a kollégák felé a kölcsönös tisztelet megadása, az emberi méltóság tiszteletben tartása. A határsértő, sérelmet okozó, pszichésen károsító magatartás- és viselkedésformák ezzel az alapelvvel szembe mennek. Az efféle jelenségeket tűrő, netán normalizáló közegek pedig a munkáltató felelősségi körébe esnek. Az együttműködési kötelezettség megszegése a munkaviszony azonnali hatályú felmondását is eredményezheti, amivel sok munkáltató nincs tisztában. Fontos megjegyezni, hogy ez a klauzula lehetőséget biztosít jogi szankció alkalmazására zaklató magatartás esetén.

1.2.5. A felelősségre vonás keretei

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) – jóllehet, csekélynek mondható esetszám mellett, azonban annál proaktí-

vabb jogértelmezéssel, 2005-től hozzáfogott a 'szexuális zaklatás' jelenségének jogi megközelítéséhez. Intézményi változások következtében a hatóság megszűnt önálló, autonóm államigazgatási szervnek lenni, betagozódott az Alapvető Jogok Biztosa Hivatalába (továbbiakban AJBH). A 2021. január 1-vel az ombudsmani hivatalba olvasztott Egyenlő Bánásmóddért Felelős Főigazgatóság előtt folyó eljárások a közigazgatási eljárásjog alapján zajlanak, rövidebb határidőkkel, mint a bíróságoknál általánosan. Munkahelyi (szexuális) zaklatás esetén bíróságon való igényérvényesítésnek is van helye. A bíróságok általános leterheltsége, illetve az eljárásjogi szabályok szigora miatt a bírósági eljárásokra jellemző az, hogy hosszan elhúzódnak. Ha arra van igény, hogy polgári jogi perben érvényesítse valaki szexuális zaklatás megállapítása iránti igényét, arra is van lehetőség, sőt sérelemdíjat is követelhet. Munkaügyi bíróságon is hivatkozhat személyiségi jogi sérelemre, illetve a fent említett Mt. jogszabályhelyekre.

Egyre elterjedtebb gyakorlat, hogy céges, vállalati belső bejelentési rendszerek és panaszkezelési eljárások születnek, ahol a munkáltató maga biztosít olyan platformot, ahová a sérelmet elszenvedett munkavállalók fordulhatnak. Az Európai Parlament és a Tanács 2019-ben fogadta el azt az irányelvet, amely a visszaélés bejelentő rendszerekről, illetve a bejelentő személyek védelméről szól. Az irányelv magyar nemzeti jogba való teljes inkorporációját a 2023 nyarán (július 24.) hatályba lépő **új Panasztörvény – a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény** – végzi el, amely az állami szervekkel és a helyi önkormányzati szervekkel kapcsolatos panaszok és közérdekű bejelentések kezelésén túl, nem csak az állami szférára, hanem a magán szektorra is kiterjed. A visszaélés-bejelentés jogintézménye nem újkeletű, a korábbi hazai joggyakorlat már ismerte, azonban az Irányelven alapuló új Panasztörvény tovább növeli az egyes jogalanyok elszámoltathatóságát, az átláthatóságot. A Törvény szerinti visszaélés, aminek visszaszorítására a kezdeményezés; jogellenes cselekmény, vagy mulasztás. Egy zaklatásos magatartás kétséget kizáró módon ide tartozik, ezáltal kell, hogy legyen mód arra, hogy jelenthessék és hogy orvoslására lépések legyenek előre meghatározva.

2.

MUNKAHELYI SZEXUÁLIS ZAKLATÁS; MEGÉLÉSEK, TAPASZTALATOK

2.1. MUNKAHELYI SZEXUÁLIS ZAKLATÁS JELLEMZŐI ÉS GYAKORISÁGA

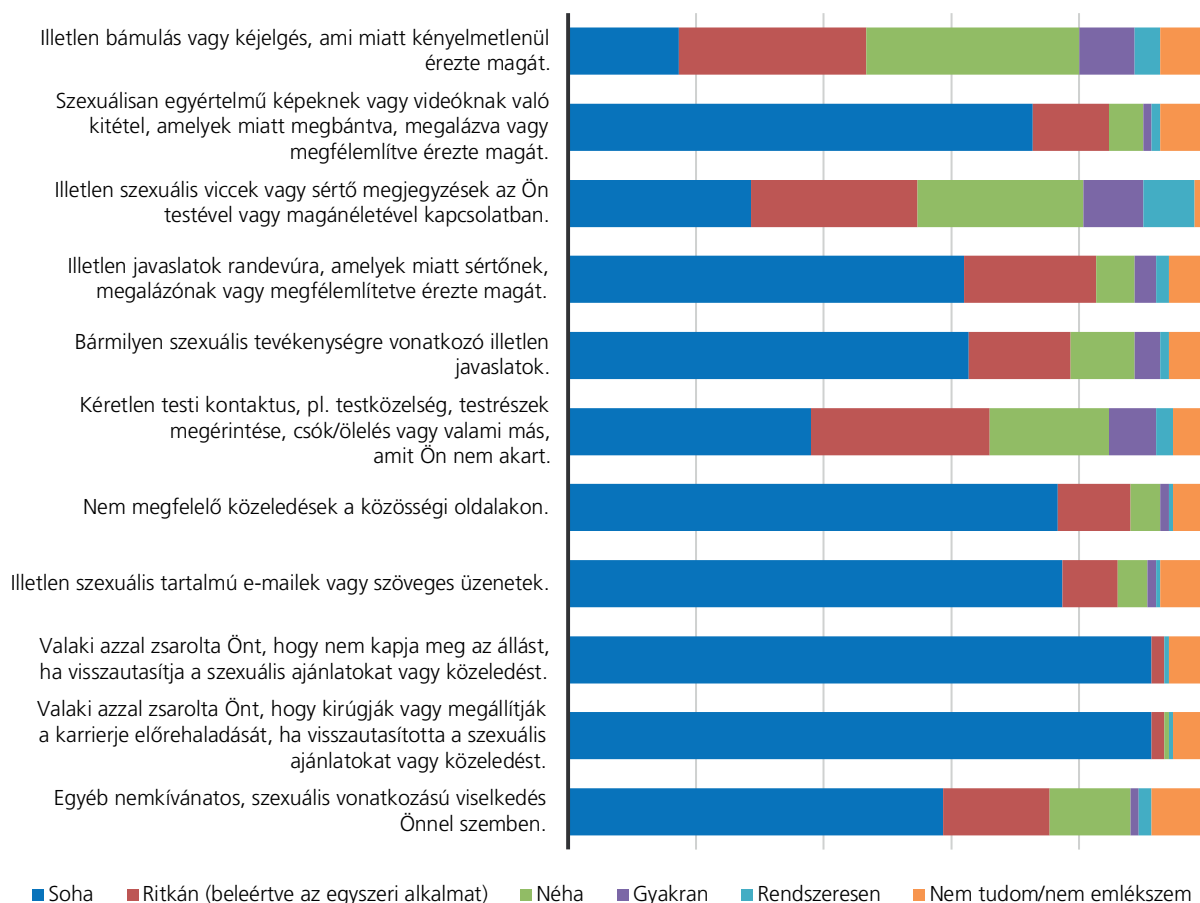
Az erre a kérdésre 611 válaszadó közül 364-en közvetlenül tapasztaltak a szexuális zaklatás legalább egy formáját jelenlegi munkahelyükön. Többféle szexuális zaklatást is megjelölhettek, de csak a jelenlegi munkahelyen. Valószínűsíthető, hogy a teljes pályafutás során tapasztalt SZMZ élmény gyakorisága magasabb lenne. A kérdőívben a leggyakrabban a „ritkán” és az „alkalmanként” opciót jelölték meg a zaklatás valamennyi formája esetében a tapasztalt rendszeresség mértékére vonatkozóan, 2% és 30% között. Ez azt mutatja, hogy vannak ilyen jellegű tapasztalatok, de a gyakoriság alacsonynak mondhatók. Érdeemes

megjegyezni, hogy a kutatásba bevont gyakorisági jelzők (ritkán, alkalmanként, néha ...) közötti választás nehézségeket okozhatott, ezért a jövőbeli kutatási kérdések összeállításakor hasznosabb lehet konkrét esetszámokra rákérdezni. Lásd a 2. ábrát, a jelen tanulmány által lefedett valamennyi forma gyakoriságának és intenzitásának részletes bemutatását.

A válaszadók leggyakrabban a szexuális zaklatás alábbi három formájával találkoztak: nemkívánatos szexuális tartalmú vagy sértő megjegyzésekkel, nemkívánatos vagy kínos bámulással és a nem kívánt fizikai érintkezéssel, közelséggel. Ily módon ezek a magatartások elterjedtek mondhatók a válaszadók körében.

1. ábra

A szexuális zaklatás egyes formáinak előfordulási gyakorisága és sűrűsége. Válaszadók száma: N=150



Az adatok azt is mutatják, hogy a válaszadók között magas arányban vannak olyanok, akiknek egyáltalán nincs tapasztalata ezen a területen. tehát a válaszadók jelentős része még soha nem találkozott a zaklatás semmilyen formájával. Az a tény, hogy a válaszadók több mint 50%-a arról számolt be, hogy a 11 formából 8-at soha nem tapasztalt, arra utal, hogy a szexuális zaklatás nem mondható általánosnak a munkahelyeken, és hogy az egyének széttartó tapasztalatokkal rendelkeznek.

A zaklatás alábbi két formája: zsarolás vagy kényszerítő jellegű zaklatás és szexuális aktusra való felajánlás vagy felkérés – az, amivel nagyon ritkán találkoznak. Ez azt jelzi, hogy bár a szexuális zaklatás különböző formái jelen vannak változó gyakorisággal, a megkérdezett csoport körében a súlyosabb magatartások elvétve fordulnak elő.

Amikor a konkrét incidensek előfordulásának tágabb összefüggéseire kérdeztünk rá, a válaszadók jelentős többsége, 41,72%-a jelezte, hogy a szexuális zaklatás egyáltalán nem gyakori a munkahelyén. Emellett 22,22% jelezte, hogy „nem gyakori”. Ezzel szemben csak 4,08% tartotta gyakorinak, míg mindössze 1,81% minősítette „nagyon gyakori”-nak. Figyelemre méltó, hogy a válaszadók 30,16%-a nem tudta megítélni a szexuális zaklatás elterjedtségét a munkahelyén.

2.2. MUNKAHELYI SZEXUÁLIS ZAKLATÁS MEGJELENÉSI FORMÁI

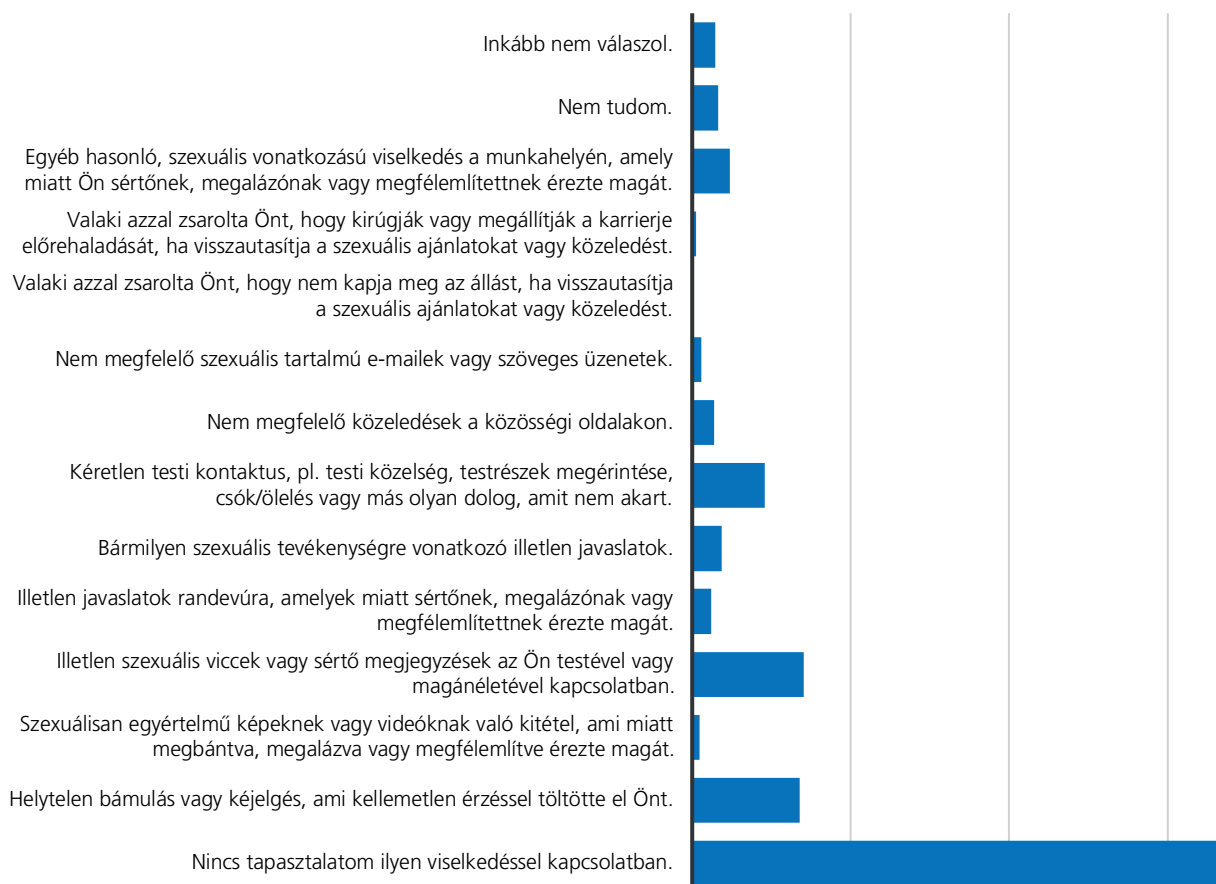
A leggyakrabban jelentett formák a következők voltak:

1. „Nem megfelelő/helyénvaló szexuális tartalom vagy sértő, durva megjegyzések a testről vagy a magánéletről” – 14,08%.
2. „Nem helyénvaló, kihívó vagy kínos bámulás, fixírozás” – 13,58%.
3. „Nemkívánatos testi kontaktus, pl. közelség, testrészek érintése, nem kívánt csókok és ölelések” – 9,17%.

Ezek az eredmények hasonlóságot mutatnak az IDEA Kutatóintézet egyetlen, 2018-ban készült, Magyarországra összpontosító tanulmányának eredményeivel. Abban a tanulmányban a nem kívánt fizikai kontaktus, konkrétan a kéz lábra helyezése magas százalékot képviselt (71%), mint például a szexuális jellegű cselekmények, kapcsolódások kérése (fentebb kifejtve) (94%). A bámulás is gyakori volt (45%), konkrétan a női mellék bámulása. A szexista viccek mesélését és a nőkre való fütyülést szintén gyakran tekintették szexuális zaklatásnak.

2. ábra

A szexuális zaklatás megjelenési formái a munkahelyen. Többválaszos kérdés, a válaszadók száma: N=611



Jelen felmérés válaszadói a kérdőívben meghatározott valamennyi formát meghaladóan egyéni tapasztalatokat is megosztottak a kérdőíveken. Az egyik válaszadó így fogalmazott: „Viszonylag komolytalan megnyilvánulások, de nagyon zavaróak. Arrogáns, egocentrikus, önző, perverz, obszcén verbális megnyilvánulások”. Mások szexuálisan sértő, bántó vicceket és megjegyzéseket említettek, amelyekre fiatalabb korukban nem tudták, hogyan reagálnak; akkoriban nem fogták fel, hogy ami történik, az szexuális zaklatás. Volt, aki így fogalmazott: „Nem megfelelő szexuális megjegyzések”. Néhányan rámutattak, hogy szerintük a szóbeli szexuális zaklatás meglehetősen gyakori az országban, és a vezetőn múlik, hogy mennyire tolerálja azt. Ugyanez a tendencia az interjúk során megosztott esetek és történetek nagy részében is megtalálható. Nemkívánatos fizikai érintkezés, például nem megfelelő módon történő puszi-val való üdvözlés (IDI4), fenékhez érés (IDI1, IDI4), kellemetlen közelség (IDI3, IDI4, IDI5, IDI6). IDI2 és IDI3 a nem kívánatos, zavarba ejtő bámulásról, fixírozásról számolt be, legyen az a helyszín tekintetében egy gyári munkaterület a munkagépek között, vagy egy szűk metrófülke, vagy egy metró alagútbeli járművek számára rendszerezett várakozóhely a korahajnali órákban. A szexuális természetű jellegű megjegyzések, beszélgetések is előjöhettek az interjúalanyok történeteiben is. A mélyinterjúk során napvilágra került zaklatási esetek részletesen a 2.10. pontban kerülnek bemutatásra.

Látható, hogy a verbális és a nem verbális aktusok néha egymástól függetlenül tapasztalhatók, de sok esetben kiegészítik és kísérik egymást. A személytől és a helyzettől

függ, hogy melyik típus okoz sérelmet, ki melyiknek tulajdonít (nagyobb) jelentőséget. Ezért nem lehet egy univerzális listát felállítani a súlyosság szerint, de hasznos lehet egy adott csoporton belül kollektíven értékelni, hogy hol húzódnak az egyes személyek határai.

2.3. ÁLDOZATOK ÉS ELKÖVETŐK

A 149 beérkezett válasz alapján a szexuális zaklatási helyzetekkel kapcsolatban több fő tendencia is kirajzolódik az alanyok vonatkozásában. A válaszadók jelentős többsége, 73,15%-a a zaklatás elsődleges elkövetőjeként férfi munkatársat jelölt meg. Ezzel szemben csak 16,11% jelölt meg női munkatársat. A válaszadók 24,83%-a férfi vezetőket, míg női vezetőket csak 6,04% azonosított. Összességében ezek az eredmények arra utalnak, hogy a szexuális zaklatási forgatókönyvekben az azonosított elkövetők között túlnyomórészt férfiak vannak jelen. A mélyinterjúk alanyai között öt nő és egy férfi volt. Még ez a kis minta is azt mutatja, hogy a szexuális zaklatás áldozatai nem kizárólag nők, és ezt a tényt nem elég hangsúlyozni. A politikáknak, jogi eszközöknek, a kommunikációnak ennek megfelelően figyelembe kell venniük ezt a tényt, és nemtől függetlenül mindenkinek védelmet kell nyújtani.

A kutatási eredmények alátámasztják a szakirodalmat³, amely szerint a hatalmi viszonyok meghatározóak a szexuális zaklatási helyzetekben, de azt is mutatják, hogy a szervezeti hierarchia azonos szintjén állók között még magasabb lehet az elkövetők aránya (3. ábra). Ez nem jelenti

3. ábra

Az elkövetők neve és szerepköre. Többválaszos kérdés, a válaszadók száma: N=149



3 A szervezeti modell támogatja Franke kritikáját, mivel azt mondja, hogy az SHW középpontjában nem a vágy, hanem a hatalom áll. Többek között pl. Pryor is megállapította, hogy a hipotetikus forgatókönyvekben a viselkedést nagyobb valószínűséggel ítélik meg a válaszadók zaklatásként, ha az elkövető viszonylag magasabb státuszú (Pryor, 1985). Stockdale (1993) szintén javasolja a zaklatás mögött meghúzódó hatalmelosztási minták hatásának vizsgálatát. Arra a következtetésre jut, hogy számos szexuális zaklatási esetben a szervezeti pozícióval való visszaélés magyarázza a sérelem okozását. Értelme szerint a patriarchális társadalmi struktúrára alapozva, amelyben a férfiak tipikusan erősebb pozíciókat töltenek be, a nők valószínűbb, hogy alárendelti pozícióban vannak, ezért válnak áldozattá. Stockdale szerint a szervezeten belüli hatalmi pozíció kiváló előrejelzője az SHW egy sajátos formájának: a „quid quo pro” típusú zaklatásnak. Vaux (1993) felhívja a figyelmet arra, hogy a hatalmi dinamikáról szóló viták általában figyelmen kívül hagyják a szervezeti pozícióktól eltérő forrásokból származó, ún. informális hatalmat. (Sebestyén, 2012)

azt, hogy a hatalmi tényező nem meghatározó, hiszen fontos tisztában lenni az informális hatalmi helyzetekkel, dinamikákkal is, amikor valaki pl. a neme, kora, társadalmi státusza, társadalmi rangja stb. miatt felsőbbrendűnek érzi magát másokkal szemben.

A 207 válaszadó közül 148-an, akik tapasztaltak már munkahelyükön szexuális zaklatást, jelezték, hogy valamilyen védett tulajdonsággal rendelkeznek. Leggyakrabban a nemet, életkort, szexuális irányultságot vagy nemzeti kisebbségi csoporthoz tartozást, majd fogyatékoságot, pénzügyi nehézségeket sorolták ezek közé. Ezek az eredmények azt mutatják, hogy a bizonyos tulajdonságokon, csoportokhoz való tartozáson alapuló kiszolgáltatottság kockázati tényezőnek tekinthető, amikor zaklatásról van szó. A legtöbben a nemi hovatartozásukat jelölték meg, ami közrejátszhatott az egyének megítélése szerint abban, hogy szexuális zaklatást szenvedtek el. Ezek az adatok megerősítik azt a koncepcionális megközelítést (ami pl. az anti-diszkriminációs jogterületen alapvetés), hogy a szexuális zaklatás a nemi alapú megkülönböztetés egy sajátos formája.

2.4. A SZEXUÁLIS ZAKLATÁS MEGÉLÉSE

A válaszadók nagy többsége kényelmetlenül érezte magát (55,2%) és elidegenedett a kollégáktól, ami azt eredményezte, hogy az ilyen káros helyzetek után elkezdtek kerülni másokat (14,5%). 13%-uk fontolgatta, hogy elhagyja a munkahelyét, és hasonlóan sokan számoltak be koncentrációs nehézségekről, teljesítménycsökkenésről. Voltak olyanok (6,21%), akik féltek munkába menni, és voltak, akik depressziós tünetektől szenvedtek, pszichés panaszai voltak (8,97%). Néhány példa azt mutatja, hogy olykor a zaklató helyzetek hatással lehetnek a családi kapcsolatok vagy a barátságok minőségére is. A kérdőívre adott nyílt válaszokból származó egyéni tapasztalatok a következők:

„Megtanultam élni vele.”

Ez a kijelentés azt jelzi, hogy az egyének nehéz helyzetekhez kellett alkalmazkodnia, kiemeli a zaklatás állandó, rendszeres jelenlétét.

„Minden nap gyomorgörcssel mentem be a munkahelyemre.”

Ez a megnyilatkozás a munkahelyi környezethez kapcsolódó stressz és szorongás fizikai következményeit hangsúlyozza.

„Csalódottnak éreztem magam, mert nem a kívált teljesítményem miatt voltam elismerve, hanem a nőiességem és a kinézetem alapján.”

Ez a nyilatkozat csalódottságot fejez ki amiatt, hogy a teljesítmény helyett a megjelenés miatt értékelnek valakit, ami a munkahelyi kultúrán belüli nőket és férfiakat eltérően kezelő, ún. „kettős mércék”-re utal.

„Nagyon kellemetlen az állandó szexuális üldözés.”

A mondat világosan megfogalmazza a zaklatás kellemetlen és káros hatásait, ami hozzájárul egy mérgező munkahelyi légkör kialakulásához.

Az interjúalanyok elbeszélései alapján a zaklatási helyzetekben a szégyen, az önvád, az értetlenség, a sebezhetőség, a düh, a félelem, a szorongás, a meglepetés, a felkészületlenség érzései is megjelennek. Elmondásaik alapján segítséget jelentett számukra, ha nőtársaik megerősítették, hogy őket is kellemetlenül érintettek bizonyos viselkedések, mert más véleményének kikérése után már nem bagatellizálhatták el sérelmeiket. Néhányan közülük arról beszéltek, hogy idővel hozzászoktak bizonyos viselkedésekhez, hogyan normalizálódtak bizonyos viselkedésminták adott környezetben. Ezután már nem is vették észre, nem tulajdonítottak neki jelentőséget, beletörődtek. Voltak, akik az érzelmi hatások során vagy azok hatására azonnal tudtak reagálni, másoknak hosszú időbe telt, mire reagáltak, védekeztek, cselekedtek az állandó káros és nem kívánt hatások nyomása alatt. Látható, hogy az egyéni tapasztalatok és reakciók nagyon eltérnek, ugyanakkor az érzelmi megterhelés mértéke minden esetben rendkívül magas, a zaklató helyzetek erős érzelmi hatást válthatnak ki.

2.5. ÁLDOZATOK REAKCIÓJA A SZEXUÁLIS ZAKLATÁSRA

A felmérés eredményei azt mutatják, hogy az áldozatok viszonylag magas aránya (42,55%) nem tett semmilyen lépést a szexuális zaklatás megélését követően, a döntésük indoklását lásd a 4. ábrán.

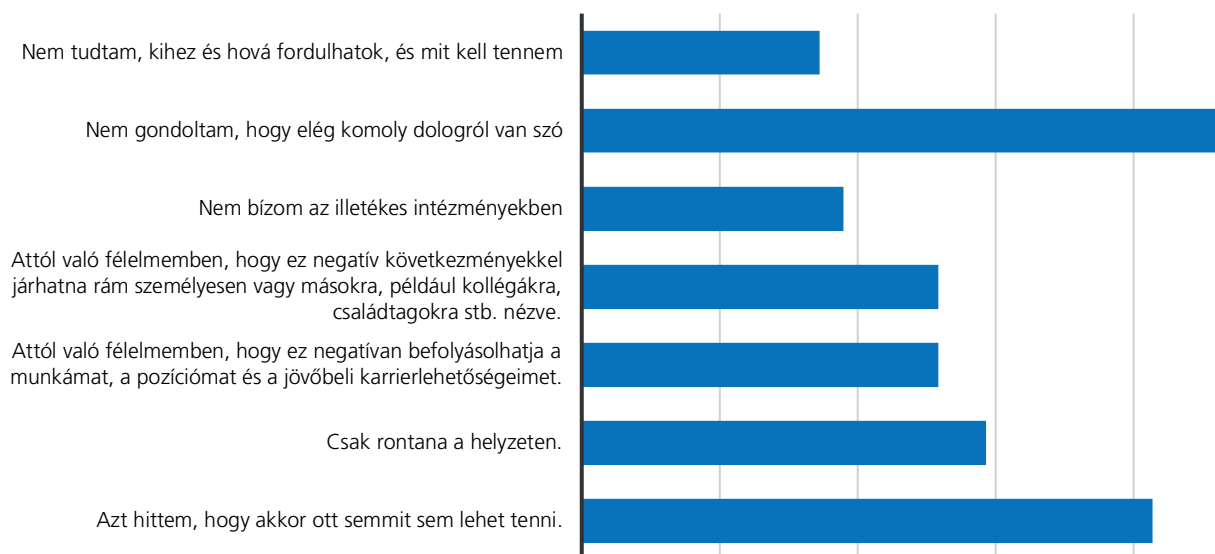
A válaszadók csaknem fele (46,55%) azt mondta, hogy nem tartotta elég súlyosnak az esetet, ami összefüggésbe hozható a zaklatást megvalósító magatartások nagyfokú normalizálódásával, azok közösségi szintű elfogadásával, valamint a megjelenési formák szabálysértő voltaival való tisztánlátás hiányában. Az SZMZ-t elszenvédők ugyanilyen arányban gondolták úgy, hogy semmit sem lehet tenni az eset megtörténte után. A személyek jelentős része úgy vélte, hogy az eset bejelentése és eszkalálása ártott volna a helyzetnek. Sokan közülük a negatív következményektől való félelem miatt nem jelentették az esetet.

Fontos megjegyezni, hogy voltak, akik nem bíztak azokban az intézményekben, amelyekhez fordulhattak voltak, és voltak, akik azt sem tudták, kihez forduljanak.

Az 5. ábra a szexuálisan zaklatott személyek reakcióit mutatja be. A szexuális zaklatást megtapasztaló személyek leggyakrabban (28,37%) az informális utakat választották: elmondták egy munkatársnak vagy egy másik közeli személynek, például egy barátnak vagy a családnak, ami történt velük. Egyharmaduk közvetlenül szembebeszélte az elkövetőt, konfrontálódott vele maga, vagy

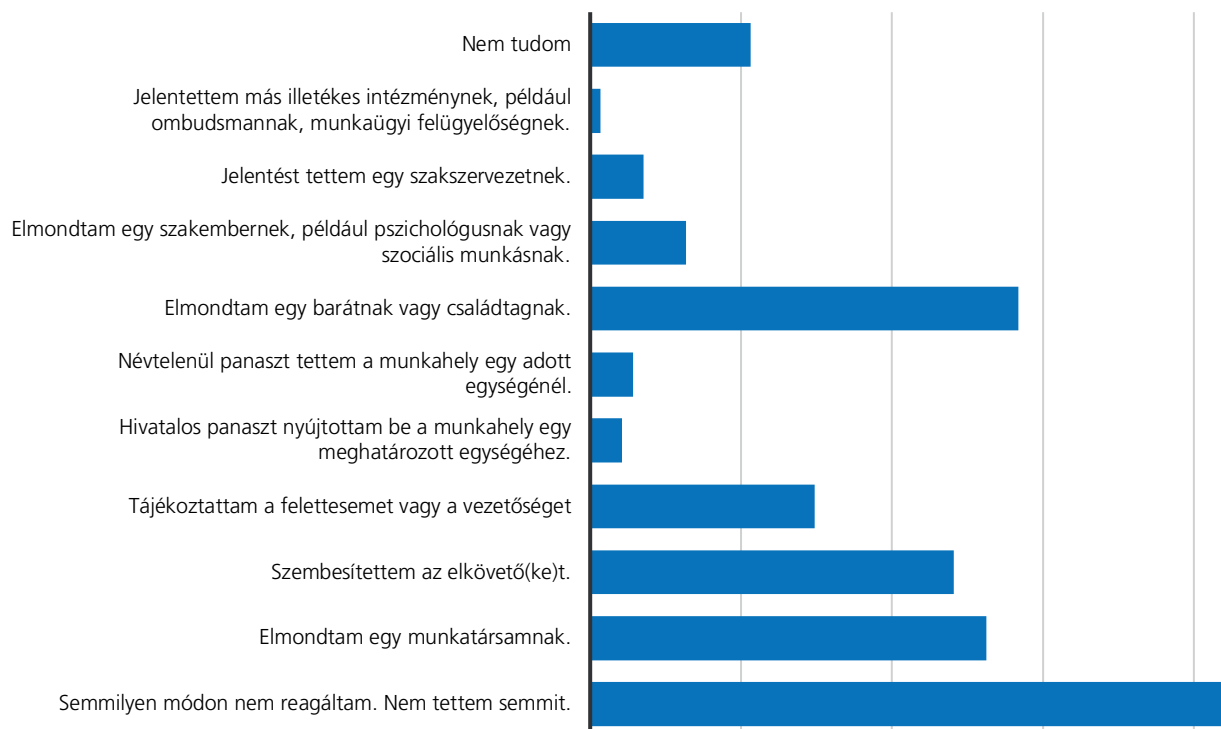
4. ábra

Okok, amik miatt a szexuális zaklatás áldozatai nem tettek lépéseket a zaklatást követően.
Többválaszos kérdés, a válaszadók száma: N=119



5. ábra

Szexuális zaklatás megélése. Többválaszos kérdés, a válaszadók száma: N=239



jelentette a zaklatást a vezetőjének. Csak nagyon kevés válaszadó élt formális eszközökkel, mint például a panasztétel, a szakszervezeteknél, a munkaügyi felügyelőségnél vagy más intézményeknél történő bejelentés, vagy szakemberhez (pszichológushoz, ügyvédhez) való fordulás. Közülük hárman tettek hivatalos lépéseket az elkövetővel szemben az illetékes szerv előtt, egy válaszadó pedig névtelenül jelentette a sérelmet.

A kérdőíven ilyen gondolatokat osztottak meg velünk a válaszadók, példaként álljanak itt:

„Igyekszem elkerülni a kellemetlenkedő embereket a munkahelyemen.”

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

„Az elkövetőtől tartottam és kerültem a vele való találkozást.”

„Mivel nem munkatárs volt, hanem a munkából kifolyólag velem kapcsolatban álló személyek, felhívtam és kikértem magamnak és eltávolította az engem nőiességemben becsmérő kommentet.”

„Az ügyvezető elbeszélgetett velem italozás közben, majd az illető másnap számon kérte rajtam, hogy hogy tehettem ezt.”

„Megbeszéltük és nem történt meg többször.”

„Leszidták, majd másokkal folytatja a kolléga.”

„A zaklatás abbamaradt, de mivel a „jobb keze” voltam, a munkavégzést megnehezítette, hogy nem igazán beszéltünk egymással sokáig.”

„Lerendeztük egymás között.”

Látható, hogy az érintettek gyakran büntudatot éreznek, amikor bejelentik a zaklatást, és sokan félnek a zaklatótól, ami a munkahelyi kapcsolatok további romlásához vezethet. Jellemzően a vezetői beavatkozás kulcsfontosságú volna, de az is tapasztalat, hogy a felettes bevonódása nem mindig segíti elő a problémák tartós megoldását. A felettesek kommunikációs stílusa és a helyzet kezelésének megközelítési módja, hajlandósága kiemelt hatással van az érintettek bizalmára. A zaklatóval való szoros kapcsolat a zaklatás megszűnése után is nehézségeket okozhat. A munkavállalók közötti kommunikáció megszakadása vagy csökkenése a további együttműködési hajlandóságot is veszélyezteti. Előfordul, hogy a munkavállalók saját kezükbe veszik a helyzet megoldását, azonban ez rendszerszintű változásokat ritkán von maga után és nem helyettesítheti a hatékony intézményi fellépést.

2.6. ELÉGEDETTSÉG AZ ÜGY KIMENETELÉVEL

Az kutatás eredményei alapján, arra a kérdésre, hogy mi követte a szexuális zaklatás (hivatalos vagy informális) bejelentését, a 63 válaszból 57,14% azt mondta, hogy nem történt semmilyen intézkedés. 23,81% esetében a zaklatás megszűnt. Mindössze 9,52% számolt be arról, hogy a kérést vagy panaszt kivizsgálták. Az esetek 5%-a alatt szabtak ki valamilyen szankciót; 3 válaszadóból 3 jelezte az elbocsátást és a fegyelmi eljárást az elkövetőkkel szemben. Egy esetben az áldozatot áthelyezték, egy esetben pedig a munkáltató az eset hatására zaklatás ellenes képzést szervezett. A hivatalos panaszkezelési rendszerrel kapcsolatos tapasztalatokat a válaszadók igen ambivalensnek ítélték. 4,62% úgy véli, hogy a panasz benyújtása után a helyzet romlott. 10,77% mondta, hogy a panasz

nem változtatott a helyzeten, ugyanennyien úgy vélték, hogy javított a helyzeten, ugyanennyien nem tudták ezt megítélni.

Ezek alapján az alábbiakban összefoglalhatjuk a válaszadók tapasztalatait.

A cselekvés hiánya. A válaszadók jelentős többsége arról számolt be, hogy panaszait követően nem tettek semmilyen intézkedést, ami a bejelentési folyamat hatékonyságának komoly hiányosságára utal. Sokan úgy érzik, hogy nem áll érdekükben sérelmeikkel előjönni, nem támogatják őket a zaklatás bejelentésére.

Vegyes eredmények. Az adatok eltérést mutatnak a zaklatás (f)elismerése és következmények alkalmazása, szankciók vagy egyéb intézkedések végrehajtása között.

Minimális szankciók. Nagyon kevés eset vezetett bármilyen szankcióhoz az elkövetőkkel szemben, beleértve az elbocsátásokat vagy fegyelmi intézkedéseket is. Ez aggályokat vet fel az elszámoltathatósággal és a szervezet elkötelezettségével kapcsolatban.

Ambivalens tapasztalatok. A válaszadók vegyesen ítélték meg a hivatalos panaszkezelési rendszert. Míg egy kis százalékuk úgy érezte, hogy a panasz benyújtása után romlott a helyzetük, addig mások egyenletesen oszlottak meg abban a tekintetben, hogy a panasz javított-e a helyzetükön, vagy nem változtatott, néhányan pedig nem is tudták megítélni.

Összességében az eredmények rámutatnak a szexuális zaklatásról szóló bejelentésekre adott válaszok jelentős hiányosságaira, és hangsúlyozzák, hogy a szervezeteknek javítaniuk kell a panaszkezelési eljárásaikon, és fokozniuk kell az elszámoltathatóságot a biztonságosabb munkahelyi környezet elősegítése érdekében.

A szabadszavas válaszadás lehetőségével élve volt, aki kifejtette, hogy mennyire elégedetlen volt a szakszervezeti fellépéssel, akik problémáját személyesnek címkézték, és arra biztatták, hogy hagyja ott a munkahelyét. Volt olyan is, aki saját maga szembesült hátrányos bánásmóddal, miután kiállt magáért, határt húzott. A sérelmet okozó fél igyekezett ellehetetleníteni őt közös vezetőjük előtt, és sikerrel járt. „Miután konfrontáltam a férfi munkatársamat, ő igyekezett a főnököm előtt bajba keverni. A főnököm számon kérte rajtam a durvaságomat az illetővel. Miután elmagyaráztam ennek okát, elmondta, hogy tudomása van arról, hogy volt más hasonló panasz velem szemben. Ennek ellenére én kaptam írásbeli figyelmeztetést a durvaságom miatt, szóval a férfi mindenféle következmény nélkül maradt.” Ez az eset rávilágít arra, hogy a szervezet nem reagált megfelelően a zaklatásra, és nem vont felelősségre az elkövetőt, sőt a bejelentőt került méltatlan helyzetbe.

2.7. A SZEXUÁLIS ZAKLATÁS ELLENI VÉDELEM RENDSZERÉRŐL VALÓ TUDÁS ÉS ISMERET

A felmérés és az interjúk eredményei azt mutatják, hogy a munkahelyi szexuális zaklatáshoz való hozzáállással kapcsolatban általános az elégedetlenség. A válaszadók jelentős aggályokat fogalmaztak meg a meglévő védelmi mechanizmusok hatékonyságával és a belső vizsgálatok pártatlanságával kapcsolatban. A kérdőívzés eredményei rávilágítanak az e mechanizmusokkal kapcsolatos tudatosság aggasztó hiányára: a résztvevők közel fele (510-ből 243 fő) azt állította, hogy nem tudja, hogy a munkáltatója rendelkezik-e a munkahelyi szexuális zaklatás megelőzésére, kezelésére vagy szankcionálására szolgáló szabállyal. A bejelentett munkahelyi irányelvekkel kapcsolatos további részletekért lásd a 6. ábrát.

Mindez azt jelzi, hogy a munkahelyi politikák vagy nem foglalkoznak hatékonyan a szexuális zaklatással, vagy a munkavállalókat nem tájékoztatják kellőképpen ezekről. Amikor arról kérdezték őket, hogy elégedettek-e a munkáltatójuknak a szexuális zaklatás oktatására, megelőzésére, nyomon követésére és szankcionálására tett erőfeszítéseivel, a válaszadók egyharmada úgy érezte, hogy a munkáltatója nem tesz eleget a kérdéssel kapcsolatos oktatás érdekében, míg egy másik harmaduk úgy vélte, hogy nem tesznek elegendő intézkedést a szankcionálás területén. Ily módon a munkavállalók általában még így is elégedettebbek a szankciókkal, mint a megelőző intézkedésekkel, ami arra utal, hogy Magyaror-

szágon a proaktív megelőzési stratégiák helyett inkább a büntető intézkedésekre támaszkodnak. Összességében megállapítható, hogy a válaszadóknak csak mintegy 20%-a vagy annál is kevesebben fejezték ki elégedettségüket a munkáltató intézkedéseivel. További részletek a 7. ábrán láthatók.

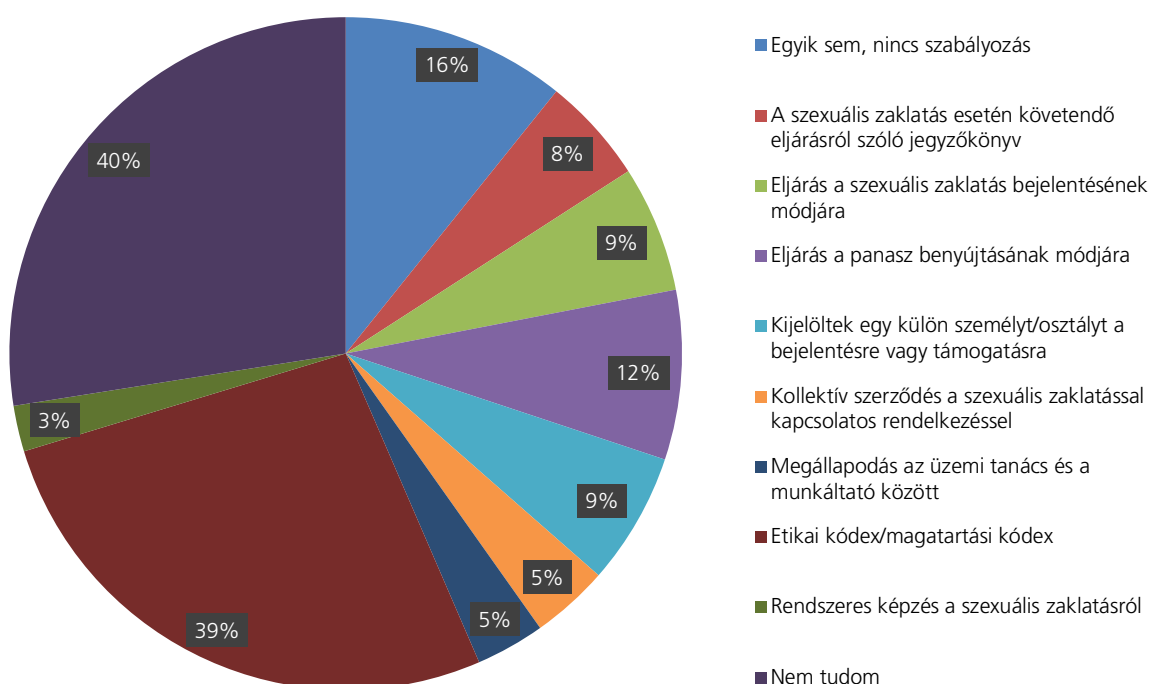
Arra a kérdésre, hogy milyen típusú információra és támogatásra lett volna szüksége a zaklatás megtapasztalását követően, az alábbi arányban érkeztek vélemények:

- Hogyan tegyen panaszt az arra illetékesnél 54,65%
- Védelem a további zaklatástól, ill. megtorlástól 43,02%
- Szakértői támogatás (jogi) a panasz megtételében 41,47%
- Erkölcsi támogatás, beszélni valakivel, akiben megbízhatók 31,98%
- Szakértői segítség a jogaim tisztánlátásában 22,48%
- Egészségügyi támogatás 6,59%
- Pénzügyi támogatás 2,91%

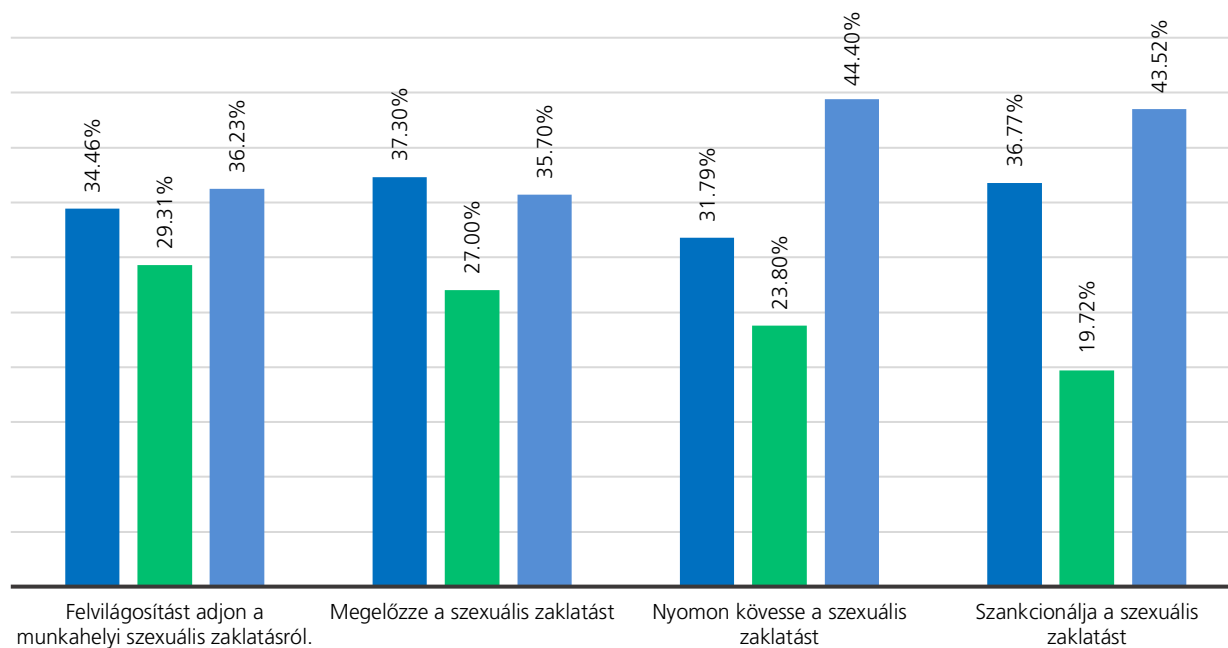
Ez azt mutatja, hogy a zaklatási helyzetek áldozatainak több mint fele úgy érzi, hogy felelősségre kell vonnia az elkövetőt, de információra van szüksége arról, hogy kihez fordulhat és milyen eljárást követhet. A személyes erkölcsi és jogi támogatás iránti igény szintén nagyon erős, valamint a sérelmet okozó helyzet megszüntetéséhez nyújtott segítség. A munkáltatók rendkívül hasznos volna, ha tisztában lennének ezekkel a munkavállalói elvárásokkal, mivel kiváló kiindulópontot jelenthetnek a témával kapcsolatos panaszmechanizmus kiépítéséhez.

6. ábra

Munkahelyi szabályzatok szexuális zaklatás megelőzésére, kezelésére, szankcionálására. Többválaszos kérdés, a válaszadók száma: N=492



7. ábra

A munkahelyi szexuális zaklatás tárgyú szabályzatokkal való elégedettség. Többválaszos kérdés, a válaszadók száma; N=563


A témakörben való jártasság, ismeretanyag hiánya a szabadszavas válaszokból is kiviláglik. Álljon itt néhány példa:

„a munkáltató tudtommal nem döntheti el, hogy a szexuális zaklatás megvalósult vagy sem, az a bíróság feladatköre, de a jelenlegi munkáltatóm fellép az ilyenfajta bejelentések ellen, ami évek óta nem volt”

A szexuális zaklatás „nem hivatalos és az etikai kódexben sincs! De ha bántó a kolléga viselkedése, panaszt tehetek a HR szolgáltatáson és az elkövető kollégát felszólítják ezen viselkedés abbahagyására vagy felmondanak neki.”

„Szerintem a HR-nek kéne kezelni és nyomon követni.”

„Nálunk nem szexuális zaklatás van, hanem verbális. Napi szinten.”

„Az a véleményem, hogy az emberek többségének nincs is tudomása arról, hogy amit csinál, az a másik számára kellemetlen, és ráadásul szexuális zaklatás, amit a törvény büntet. Alapvetően azt kellene oktatásban az emberek fejébe verni, hogy mi az, amit megtehetnek, mi az, amit nem, illetve evidensnek kellene lennie a szexuális zaklatást ért emberek számára, hogy hova forduljon, ha bármi zavarja.”

Az egyes válaszok számos kulcsfontosságú következtetést emelnek ki a munkahelyi szexuális zaklatás megértésével és kezelésével kapcsolatban.

A tudatosság hiánya: A szexuális zaklatás fogalmával kapcsolatos tudatosság jelentős hiányát jelzik azok a megjegyzések, amelyek arra utalnak, hogy sokan nem ismerik fel bizonyos viselkedésformákat problémásnak. Ez a hiányos ismeretek hangsúlyozzák a kérdéssel kapcsolatos átfogó oktatás szükségességét.

Zavar a felelősséggel kapcsolatban: A válaszadók többsége számára nem volt világos és egyértelmű, hogy ki a felelős a szexuális zaklatás kezeléséért, egyesek úgy vélik, hogy ez nem tartozik a munkáltató hatáskörébe, és a jogi hatóságoknak kell kezelni. Ez arra utal, hogy világosabb kommunikációra van szükség a zaklatási ügyek kezelésével kapcsolatos szerepekről és felelősségi körökről.

A HR szerepe: Számos észrevétel arra utal, hogy a humán erőforrással szemben elvárás a zaklatási ügyek kezelése és nyomon követése, ami azt jelzi, hogy a munkavállalók a HR-t kulcsfontosságú szereplőnek tekintik az ilyen problémák kezelésében. Ez azonban rávilágít egy lehetséges hiányosságra is a HR proaktív szerepvállalásában.

Oktatás és erőforrások iránti igény: Sok válaszadó hangsúlyozza, hogy szükség van a munkavállalók oktatására az elfogadható viselkedésről, valamint a zaklatás bejelentésére szolgáló egyértelmű utak biztosítására. Ez azt jelzi, hogy a képzési programok és a hozzáférhető erőforrások létrehozása jelentősen javíthatná a tudatosságot és a zaklatásra való szakszerű és hatékony reagálást.

2.8. SZAKSZERVEZETEK ÉS MÁS INTÉZMÉNYEK SZEREPE A SZEXUÁLIS ZAKLATÁS MEGELŐZÉSÉBEN, KEZELÉSÉBEN

A válaszok alapján a szakszervezeteknek több fontos szerepet kellene betölteni mind a szexuális zaklatás kezelésében, mind megelőzésében. A válaszadók többsége (60,86%) határozottan egyetért azzal, hogy elsősorban az érintett munkavállalókat kellene támogatni (jogi, ill. pszichés támogatással). Emellett 47,29% úgy véli, hogy nyomon kellene követniük, illetve számon kérniük a munkáltatókon a vonatkozó jogszabályok végrehajtását. A válaszadók 45,70%-a szerint jelenteniük kellene a munkaügyi felügyelőségnek a nemzeti és nemzetközi szabályozások be nem tartását, és meg kellene osztaniuk a meglévő szabályozásokkal kapcsolatos információkat a munkavállalókkal. Azt is hangsúlyozzák, hogy fontos e kérdések beépítése a kollektív szerződésekbe. Sok válaszadó javasolja, hogy a szakszervezetek rendszeres képzéseket is szervezzenek a témában.

A nyílt végű kérdésekre adott válaszokból származó egyes állítások különböző nézőpontokat tükröznek a különböző felek felelősségéről a munkavállalók érdekeinek képviselésében és a munkahelyi problémák kezelésében.

„A dolgozói érdekképviselő nem csak a szervezeten kívüli szakszervezet feladata, hanem annak hiányában a szervezet részét képező Üzemi Tanácsnak vagy képviselőnek. Közös munka a Munkavédelmi Képviselővel.”

Ez a kijelentés azt sugallja, hogy vannak, akik a munkahelyen belül a különböző szervezetek közötti osztott felelősségben hisznek. Hangsúlyozza a szakszervezetek és az üzemi tanácsok közötti együttműködés fontosságát, jelezve, hogy a munkavállalói jogok hatékony érvényesítéséhez összehangoltságra van szükség. Ebből arra lehet következtetni, hogy az e csoportok közötti erősebb partnerségek fokozhatják a munkavállalók képviselését.

„A szakszervezetnek – ha szükséges – jogi, morális segítségnyújtáskor kell aktívnak lennie.”

Ez a kijelentés azt az elvárást tükrözi, hogy a szakszervezetek kettős szerepet töltsenek be: nemcsak a munkavállalók jogainak védelmében lépjenek fel, hanem jogi természetű támogatást is nyújtsanak. Ez aláhúzza annak szükségességét, hogy a szakszervezeteknek proaktívan kell fellépni tagjaik védelmében. Ebből az a következtetés vonható le, hogy a szakszervezeteknek olyan erőforrásokkal és tudással szükséges rendelkezniük, amelyekkel hatékonyan tudnak fellépni, és még tovább erősítheti a bizalmat és az elkötelezettséget a munkavállalók körében irányukba.

„Munkáltatói feladatnak vélem, bevonva az Üzemi Tanácsot, és a Szakszervezetet.”

Ez a nyilatkozat a munkáltatókra hárítja annak biztosítását, hogy mind az üzemi tanács, mind a szakszervezet

aktívan részt vegyen a munkavállalók képviselésében. Azt javasolja, hogy a munkáltatók vállaljanak aktív szerepet a kommunikáció és az együttműködés előmozdításában. A következtetés az, hogy a munkáltatók magasabb fokú elkötelezettsége ezekkel a testületekkel szemben támogatóbb és tisztességesebb munkahelyi környezetet eredményezhet.

„Szerintem a HR-nek kell kezelni ezt a feladatot.”

Ez a nézet azt a meggyőződést jelzi, hogy a humán erőforrás-osztályoknak vezető szerepet kell vállalniuk a munkahelyi problémák kezelésében és a munkavállalók érdekeinek képviselésében. Ez azt sugallja, hogy a HR-re szívesen támaszkodnak a konfliktusok kezelésében. A következtetés az lehet, hogy a HR-nek megfelelő képzést és felhatalmazást kell kapnia ahhoz, hogy ezt a szerepet hatékonyan betölthesse.

„Nem feltétlenül a szakszervezet feladata a megoldás, inkább a munkáltatóé”

Ez a kijelentés azt a meggyőződést sugallja, hogy a munkahelyi problémák megoldása elsősorban a munkáltatót terheli, nem pedig a szakszervezetet. Azt sugallja, hogy a szakszervezetek nem viselhetik a megoldások keresésének teljes terhet, és hogy a munkáltatóknak kötelességük a problémák kezelése és orvoslása.

2.9. A HATÁLYOS SZABÁLYOZÁSSAL VALÓ ELÉGEDETTSÉG

A válaszadók 47,65%-a nem ismerte a munkahelyi szexuális zaklatást tiltó vagy megakadályozó nemzeti jogszabályokat, míg 46,27%-uk tisztában volt velük. A saját munkáltatójukra vonatkozó százalékos arányok hasonlóan alakultak. Hogy a témát tágabb, általánosabb kontextusba helyezzük, megosztunk néhány olyan egyéni választ, amelyet fontosnak tartunk kiemelni.

„A szexuális zaklatás Magyarországon főleg az oktatásban és a film és színházi intézményekben a legmagasabb. Szerintem ott kellene kezdeni a felmérést. Illetve az általános iskolákban pedig megelőző oktatást tartani a gyerekeknek.”

„A téma jelenleg „tabu”. Célszerű lenne munkahelyi szinten ismertetni a vonatkozó jogszabályokat, és ki-dolgozni a témában a folyamat utasításokat és belső szabályzatokat, a kollektív szerződés, ill. Munkáltató és Üzemi Tanács és Szakszervezet együttműködési meg-állapodások ezirányú kibővítését szükségesnek tartom.”

„A szexuális zaklatás mellett a kollegiális viselkedés szabályainak is jó lenne keretet adni. Főként azon helyeken, ahol sok a nő, mert gyakori a másik megalázása, hazudozás, akár tudtuk nélkül a másik elleni áskálódás. Érdemes lenne a vezető pozíciókban lévő munkatársak pszichológiai, vezetői alkalmassági vizsgálatát. A kol-

legiális verbális bántalmazás bejelentésére is szükséges lenne belső szabályozás, eljárási rend kialakítása.”

„Etikai kódexre mindenképpen szükség lenne, de nemcsak a szexuális zaklatás, hanem viktimizáció, hatalommal való visszaélés és más megkülönböztetés miatt is. A dolgozók teljesen kiszolgáltatottak.”

A fentiek alapján levonható néhány következtetés. Annak elismerése, hogy a szexuális zaklatás különösen nagymértékű az oktatásban, valamint a film- és színházi iparban, azt sugallja, hogy a célzott felméréseknek és beavatkozásoknak különösen ezekre az ágazatokra kellene összpontosítaniuk. A téma „tabuként” való megítélése aláhúzza a nagyobb tudatosság és oktatás szükségességét. Ez rámutat a meglévő jogszabályok munkahelyi terjesztésének és a zaklatás elleni küzdelemre irányuló belső politikák kidolgozásának szükségességére. A szervezeteken belül hiányosságok mutatkoznak e kérdések megértésében és hatékony kezelésében egyaránt. Az, hogy egyesekben felmerül a kollegiális viselkedésre vonatkozó szabályok iránti igény, jelzi, hogy a zaklatás gyakran a megalázás és a tisztelet nélküliség kultúrájával jár együtt. Ez azt sugallja, hogy átfogó keretre van szükség a pszichológiai értelemben véve is biztonságos munkakörnyezet kialakítása, ill. fenntartása érdekében. A pszichológiai és vezetői alkalmassági tesztek bevezetésére vonatkozó javaslat a vezető beosztású munkatársak esetében hangsúlyozza a vezetés, a vezetők fontosságát a munkahelyi kultúra alakításában, finomhangolásában. Ez azt jelzi, hogy a szabályzatok, belső irányelvek hatékonysága a hatalmon lévők jellemétől és hozzáértésétől is nagyban függhet. Olyan etikai kódexre és attitűdre van szükség, amely nemcsak a szexuális zaklatással, hanem az áldozattá válással és a hatalommal való visszaéléssel is foglalkozik, ami a munkahelyeken elvárt, megtűrt, kívánatos magatartásokról való párbeszédet is szorgalmazza, azaz egyfajta holisztikus megközelítést sugall. A munkavállalók sebezhetősége és az egyértelmű iránymutatások szükségessége tükröződik, amelyek minden alkalmazottat megvédenek a megkülönböztetés különböző formáitól.

2.10. A MÉLYINTERJÚK TANULSÁGAI

A mélyinterjúkban elhangzottak tovább gazdagítják tudásunkat a témában. Az interjúk olyan mély mondanivalóval bírnak külön-külön a maguk komplexitásában, hogy szükségét érezzük és hasznosságát annak, hogy kivonatolva ugyan, de beszámoljunk róluk.

IDI1, aki egy multinacionális autóipari IT-vállalatnál dolgozott, elmesélt egy csapatépítő rendezvényen történt esetet, amikor egy felsővezető, tánc közben, illetlenül megérintette a fenekét, és egy obszcén megjegyzést is tett mindeközben („Kurvára szeretlek”). Megjegyezte, hogy ez nem elszigetelt eset volt, mivel más nők is panaszkodtak hasonló sérelmek megnevezésével erre a személyre. A felvetett aggodalmak ellenére a felsővezetés nem nyújtott támogatást, nem foglalkozott ezzel az aggályos visel-

kedéssel, sőt, ragaszkodott ahhoz, hogy a jövőbeli eseményekre is meghívják az illetőt. Miután több, hasonló, elsősorban nők sérelmére elkövetett incidens jelent meg a közösségi médiában a munkahelyet megnevezve, ez az online figyelem nyomozásra készítette a vállalatot. A német anyavállalat külső jogi szakértőket hívott, hogy Budapesten interjúkat készítsenek az alkalmazottakkal. IDI1 részt vett ebben a folyamatban, amely végül több, a visszaélésekben érintett vezető eltávolításához vezetett. Felelősségét érezte abban, hogy felszólaljon és másokat is felvilágosítson ezekről a kérdésekről, remélve, hogy a vállalaton belül támogató környezetet tud teremteni a fiatalabb nők számára. Bár a vállalat képzéseket és szervezeti kultúrán belüli változásokat ígért, IDI1 a távozás mellett döntött, arra hivatkozva, hogy képtelen hatékonyan együttműködni a vezetéssel mind emberi, mind szakmai okoknál fogva. Hangsúlyozta a jogsértők felelősségre vonásának és a zaklatással szemben az elkerülés helyett az asszertivitás szorgalmazásának fontosságát, valamint a szervezeten belüli soft készségek fejlesztésének szükségességét.

IDI2, aki a termelési folyamatok javításával foglalkozik, felidézte az elmúlt nyolc évben egy férfiak által dominált munkahelyen szerzett tapasztalatait. A megbeszélések során gyakran szembesült helytelen megjegyzésekkel és viselkedéssel, például azzal, hogy a kollégák szexualizált vicceket és megjegyzéseket tettek a külsejére. Elmondta, hogy a férfiak utána fütyültek a gyárterületen, tiszteletlen megjegyzéseket tettek, sőt olyan személyes kérdéseket intéztek hozzá, mint, hogy milyen színű a melltartó, amit visel. Egy megbeszélés során például megfogott egy üveg vizet, és levette a kupakot, a férfiak pedig azonnal arra asszociáltak, mintha egy péniszt fogdosna. Elmondása szerint gyakori volt, hogy amikor egy nő belépett a gyártási területre, a férfiak kiléptek a gépek mögül, és alaposan megnézték őt, és „hello drágám”-nak szólították. Azt is elmondta, hogy számtalan olyan céges buli volt, ahol az emberek berúgtak, és ezeken az eseményeken a kezek fel-le csúsztak tánc közben. Amikor megtudta, hogy egy fiatal női gyakornokuknak egy idősebb férfi illetlen módon üzengetett, elbeszélgetésre hívatta a férfit, majd az esetet követően világossá vált számára, hogy a vállalaton belül oktatásra van szükség az ilyen viselkedések megelőzése érdekében. A számos incidens ellenére bizalmatlanságát fejezte ki a HR-rel szemben, ahová nem lett volna bizodalma fordulni. Azt látja, hogy hatékonyabb bejelentési rendszerre volna szükség, és esetleg anonimitást is biztosítani. Bár vannak a vállalatnál zaklatás elleni irányelvek, szabályzat, megjegyezte, hogy a közelmúltban lefolytatott vizsgálat nem volt szakemberű, pletykákhoz vezetett és tovább növelte a bizalmatlanságot az esetek bejelentésével kapcsolatban. Szerinte kulcsfontosságú, hogy a panaszokat kezelő személyeket megfelelően képezzék ki. IDI2 bízik abban, hogy a közelmúltban bekövetkezett vezetőváltással – az új vezetők magasabb érzelmi intelligenciája, mint egyfajta garancia –, elősegíti a munkahelyi kultúra pozitív változását, ami különösen fontos, mivel egyre több nő lép be a műszaki területekre.

ID13, egy fővárosi tömegközlekedési járművezető megosztotta tapasztalatait arról, hogy egy kollégája két éven át zaklatta. A férfi kéretlenül ajándékokat adott neki, rózsaszín szívekkel díszítette a szekrényét, és random időpontokban, kéretlenül tolakodott be hozzá a vezetőfülkéjébe. Hiába kérte többször is, hogy hagyja abba, a férfi folytatta, még Facebook-üzeneteket is küldözgetett neki, amelyekben „Mosoly hercegnőnek” nevezte, amíg a nő le nem tiltotta. ID13 egy idő után tehetetlennek érezte magát, és a felettesétől kért segítséget, aki közbelépett, de a zaklatás folytatódott, és fizikai konfrontációig fajult. A férfi sokkal erőszakosabbá vált, amikor a nő ignorálta, és annak ellenére, hogy a vonat ajtaját bezárta és elsötétítette a vonatot, a férfi a saját kulcsával kinyitotta azt, és bement a fülkébe, ahol egymást lökdösték abban az egy méterszer két méteres helyiségben. Bosszúból, amiért ID13 nem állt szóba vele, a férfi mindenféle aljas és tiszteletlen dolgokat kezdett el terjeszteni róla a kollégáinak; ez volt az utolsó csepp a pohárban a nő számára. Adódott egy alkalom, amikor szembe találkoztak a munkahelyen, és ahogy meglátta a férfit, elpattant a húr. „Alpári paraszt stílusban kijött belőlem minden, amit én két évig nyeltem, már úgy voltam, hogy én nekimegyek, megtépem, tehát kollégák fogtak le”-mondja. Mindezek után a férfi egy másik lányt kezdett el zaklatni, akit a többiek hozzá küldtek, nem a vezetőjéhez, mert azt gondolták, ő a cégnél az egyetlen, aki kiállt magáért. Annak ellenére, hogy a zaklató továbbra is alkalmazásban áll, egy nemrégiben történt szexuális zaklatás egy vezető férfi kolléga elbocsátásához vezetett, ami arra készítette a vállalatot, hogy bejelentse az anonim panasz bejelentési lehetőséget. ID13 azonban továbbra is kételkedik ennek hitelességében. Küzdelmén felbuzdulva azóta kapcsolatba lépett más nőkkel, akik hasonló tapasztalatokkal rendelkeztek, és szakszervezeti képviselő lett, miután elnyerte a közösség bizalmát és támogatását.

ID14, hulladékgyártás területén dolgozik, egy egyesület felsővezetője volt évekig, ami ahogyan mondja, egy fajta védettséget adott neki, amikor a szexus belekeveredett volna a munkavégzésbe. Az a kockázat, hogy utána ne tudják fölhívni egy rosszul sikerült bepróbálkozás után, vagy, hogy szakmai véleményét ne vegye valakinek figyelembe, azt nem merték megkockáztatni egy idő után. Elmondja, hogy férfi kollégái helytelenül közeledtek hozzá, beleértve egy partnerét, aki gyakran a határokat átlépő puszikkal üdvözölte őt. Ezek a puszik néha érdekesek voltak; a férfi erősebben megragadta a derekát, és magához húzta, vagy a kezét lecsúsztatta a fenekére, vagy a puzi nem eléggé hátra, hanem egy kicsit előrébb, közelebb a szájához került. Elmesélt egy másik esetet, amikor is miután visszautasította egy cégvezető magánjellegű találkozóra való felkérését, miközben közel 10 évet náluk dolgozott, a férfi gyakorlatilag soha többet nem állt vele szóba, szakmailag sem lehetett hozzá fordulni. ID14 az a tapasztalata, ha hatalommal rendelkező, társadalmi rangban a másik felett álló férfiak utasítják rendre kollégáikat, annak sokkal nagyobb ereje tud lenni, mint amikor egy nő húzna meg határt. Megjegyzi az önérvényesítés és a múltbeli traumák feldolgozásának fontosságát, hogy hasonló helyzetekben ne érezzük magunkat tehetetlen-

nek. A tehetetlenség érzése könnyen vissza tud térni, ha egy ilyen inzultus ér valakit, hisz pont ugyanúgy nem tud elsőre mit kezdeni a történésekkel, mint anno gyerekkorában. Nemrégiben szembesült egy kollégájával, aki illetlenül megérintette őt, diszkrétan lecsúsztatta a kezét a fenekére üdvözlés közben. Ezután azonnal megmondta neki, hová tartozik a keze. Véleménye szerint az tud segíteni, amikor meg lehet beszélni legalább a kolléganőkkel nyíltan azt, hogy bizonyos illető, amit művel, az nem OK, mert ez ad egy olyan visszajelzést, hogy amit megélt, az valid. ID14 úgy véli, hogy a vezetőség erős etikai értékrendje nélkül a zaklatás elleni politikák hatástalanok. Hangsúlyozza, hogy a bejelentési folyamatok során pártatlanságra van szükség, és óva int az áldozathibáztatástól (különösen a nők részéről), amely állandósíthatja a mérgező munkahelyi kultúrát.

ID15, egy médiaszakember és volt televíziós műsorvezető elmesélte a munkahelyi helytelen viselkedéssel kapcsolatos tapasztalatait. Egy országos tévécsatorna igazgatójával folytatott állásinterjú során a férfi tett egy aggasztó megjegyzést a „szereposztó kanapéről”, ami zavarba ejtő és megalázó helyzetet hozott létre. A beszélgetés során a férfi egyre közelebb ült hozzá, és miután megbeszéltek, hogy milyen műsorokban szerepelt már, arról kezdett beszélni, hogy ők egy családiás munkahely, mindenki szereti egymást, és olyan embereket keresnek, akik be tudnak illeszkedni. „Nyilván látta a zavaromat, vagy azt, hogy nem tudok ezzel mit kezdeni, és akkor kinössá vált a helyzet, bele is pirultam, mert hiába egy gyermekes családom voltam, akkor is nagyon zavarba tudott hozni. Teljes megaláztatottságot éreztem, hogy így konkrétan ezt nézi ki belőlem”. Lealacsonyítva érezte magát, és nem jelentette az esetet, végül nem kapta meg az állást. Azt is elmesélte, hogy nemrégiben egy fiatal férfi kolléga egy adásszünetben egy elképesztő, otromba viccet mesélt el hármójuknak. Miután határozottan szembesítette a férfit, hogy kikéri a maga és az összes női kollégája nevében; az megköszönte a visszajelzést, de a nő szégyenérzetet érzett, amiért a vicc miatt jelentéktelennek érezte magát. „Minthogyha nem is lennél ott, nem vagy számottevő, semmissé tesz nem csak maga a vicc, hanem az, hogy előtted elmondja”-emlékszik vissza. Története között szerepelt, amikor egy mentori kapcsolatban egy idősebb férfi kolléga elvitte őt a családjá vidéki házába, és nem vitte vissza a fővárosba éjszakára. Felismerte, hogy ebben a helyzetben mennyire sebezhető volt, a férfi kihasználhatta volna őt. Miután rémültségében azt tudta neki mondani, hogy szerelmes a párjába, a férfi csalódottan ugyan, de nem próbálkozott nála szexuális együttlétre utalással, ugyanakkor a helyzet teljesen egyértelmű volt. „Ez egy tipikus helyzet volt, ahol ő egy szakmai mentor, egy vezető, egy tanár volt, és ha be akarsz kerülni egy nagyvállalat felső vezetésének sajtó- és marketingkörébe, akkor az ő útmutatása és vezetése elengedhetetlen. Annyira ijesztő, hogy nőként akart megszerezni engem, és én akkor még nem voltam ezzel tisztában ... megerősokolhatott volna” – mondta. Egy másik eset egy főszerkesztővel történt, aki a hatalmi dinamikát kihasználva manipulálta őt vacsorameghívásokkal, amelyek megszűntek, miután ő visszautasította őket. „Akkor kaptam szerkesztési jogot, hogyha ő meghívott engem Pestre,

illetve kérte, hogy én legyek adásban. Állandóan vacsorázni akart vinni, hiába mondtam, hogy nem érek rá, és egy idő után nem is hívott se vacsorázni, se szerkeszteni”. ID15 úgy véli, hogy hasznos lenne, ha lenne egy független személy a munkáltatónál, akinek az ilyen tapasztalatokról beszámolhatnának, akár azonnal. Azt gondolja, hogy a vizsgálatoknak nem házon belül kellene zajlania, hanem egy külső cég vagy szakember végezhetné, és a jogokról minden adandó felületen tájékoztatással kellene élni, mint pl. a betegjogok esetében.

IDI6 szociológusként biztonságtechnikával foglalkozó férfi, aki jelenleg pszichológiai tanulmányokat folytat. Egy olyan történetet osztott meg, amelyben egy női vezető a karácsonyi céges rendezvényen közeledett hozzá fizikai értelemben szexuális töltettel. Táncolni hívta, azzal a felvetéssel, hogy bátorítsanak másokat is a táncparkettre, aztán a tánc közben testrészeit, pl. mellét a testéhez nyomta, a hátát simogatta. A férfi arról számolt be, hogy tudatosan kilépett a helyzetből, ami számára kellemtelen volt és kérdéseket vetett fel, pl. hogy egy szervezeti hierarchiában felette álló nő nyíltan kikezd vele egy céges rendezvényen. Miután a nő találkozókra is hívta volna a későbbiekben, egyértelművé téve a szimpátiát, azt a döntést hozta, hogy távozik a cégtől. Nem szeretett volna olyan helyzetbe kerülni, amikor egy ilyen kapcsolódás miatt esetlegesen kedvezőbb elbánásban részesül. Nagyon fontosnak tartja a megelőzésben, hogy a férfiak saját szexusukkal, viselkedési mintáikkal tisztában legyenek, lehessen erről beszélni. Olyan céges csoportfoglalkozásokban lát potenciált, amikor van tér és idő arra, hogy saját hiedelmeikkel, szexualitásukkal legyen alkalmuk a munkavállalóknak szembesülni. Az önreflexiót, érzelmi intelligenciát látja szükségesnek fejleszteni ahhoz, hogy éretten, felnőttként legyen képes az esetleges vonzalmat, szimpátiát kezelni egy munkahelyi közegben. A szabályozási keretek írásba foglalását is hasznosnak tartja, azzal, hogy azt ne az asztalíróknak szánják.

2.10.1. Legfontosabb megállapítások:

A szexuális zaklatásról több, nagyon különböző ágazatban beszámoltak, beleértve az informatikát, a termelést, a tömegközlekedést, a médiát és a hulladékgazdálkodást.

Sok szervezetnél *nincsenek hatékony mechanizmusok a zaklatási panaszok bejelentésére*. Számos esetben a HR-osztályok irányában bizalmatlanok voltak, vagy nem tekintették őket kompetensnek. Az incidensek bejelentése gyakran minimális következményekkel járt a jogsértőkre nézve, vagy egyáltalán nem járt következményekkel. Még ha a panaszokat komolyan is vették, mint ID11 esetében, a vezetőség első reakciója nem volt megfelelő. Néhány esetben az elkövetők továbbra is foglalkoztatva maradtak, vagy ellenőrizetlenül folytatták viselkedésüket, így az áldozatoknak nem maradt más választásuk, mint elhagyni a szervezetet (mint az ID11 és az ID16 esetében), vagy alternatív megküzdési stratégiákat kidolgozni (mint az ID13 esetében).

Személyes megoldások keresése a szervezeti támogatás hiánya esetén. Több áldozat arról számolt be, hogy a szervezeti támogatás hiányában kénytelen volt saját helyzetét egyedül megoldani. ID13 például kénytelen volt saját kezébe venni a dolgokat, miután évekig tartó zaklatást kellett elviselnie, és végül szakszervezeti képviselő lett. ID11 és ID15 kiemelte, hogy felelősséget éreztek azért, hogy másokat is oktassanak és felhívják a figyelmet a problémára, ami azt jelzi, hogy az áldozattá válásból az érdekérvényesítés irányába indultak meg. Néhányan azonban, mint például ID15, szégyenérzetet, zavarodottságot és önvádat éreztek, ami kezdetben megakadályozta abban, hogy egyáltalán beszéljen az esetekről.

Számos interjúalany említette, *hogy a szervezeteken és szervezeti kultúráján belül rendszerszintű változásra van szükség*. Ez magában foglalja az érzelmi intelligenciával kapcsolatos képzést (ID16), a zaklatási panaszok kezelésével kapcsolatos szakmai kompetencia fejlesztést (ID12), valamint a káros viselkedéseket detektáló, azokra figyelmet felhívó alkalmakat. ID11 hangsúlyozta, hogy a jogsértések következményeinek elmaradása, az elkerülés, az önérvényesítésre való áttérésre irányuló erőfeszítések nélkül a munkahelyi zaklatás fennmaradása mellett dolgozik.

Formális rendszerek hiányában *gyakran informális támogató hálózatok alakulnak ki*. ID13 említette, hogy a nők a munkahelyén hogyan kezdték el megosztani egymással a történeteiket, hogyan figyelmeztették egymást a veszélyes kollégákra. Ezek az informális hálózatok a szolidaritás és a felhatalmazás érzését nyújtják, de arra is felhívják a figyelmet, hogy a hivatalos mechanizmusok nem tudnak megfelelő védelmet nyújtani.

A szexuális zaklatást mindkét nem tapasztalja. Bár a legtöbb esetben férfiak zaklatásának női áldozatairól számoltak be, ID16 példát szolgáltat arra, hogy férfi is tapasztalhat nemkívánatos szexuális természetű közeledést. Ez az eset rávilágít arra, hogy a zaklatás nemtől független, és a hatalmi dinamika sok esetben szerepet játszik.

A külső vizsgálatok hatása jelentős volt. ID11 német anyavállalata által kezdeményezett vizsgálatok döntő szerepet játszottak az elkövetők felelősségre vonásában és a szervezeti változások ösztönzésében. A független ügyvédi iroda bevonása azt jelzi, hogy egy külsős szakértő hatékonyabb lehet a zaklatás kezelésében, mint a belső vizsgálatok, amelyek kitétsége az elfogultság vagy a hozzá nem értés tekintetében jóval nagyobb (mint ahogy arról ID12 is beszámolt).

2.10.2. Következtetések:

A zaklatás rendszerszintű jellege: A munkahelyi szexuális zaklatás rendszerszintű probléma, amely átível az iparágakon és ágazatokon. Mélyen gyökerezik a hatalmi egyenlőtlenségekben, szervezeti struktúrákban, szervezeti kultúra alapértékeinek hiányosságáiban.

A vezetés és a kultúra jelentősége: A vezetés szerepe a szervezeti kultúra alaphangjának meghatározásában kritikus. Az elszámoltathatóság hiánya gyakran állandósítja a zaklatással szembeni tolerancia kultúráját. Az érzelmileg intelligens vezetők kiválasztása és a rendszerszintű változások (ahogyan azt az ID12 és az ID11 megjegyezte) létfonosságúak e tendenciák megfordításában.

Szakszerű és pártatlan vizsgálati mechanizmusok szükségessége: A 'házon belüli' vizsgálatok gyakran nem szolgáltatnak igazságot vagy nem védik meg az áldozatokat, amint azt az ID13 és az ID15 tapasztalatai is bizonyítják. Független vizsgálatok (mint az ID11 esetében) és külső felügyelet nagyobb valószínűséggel biztosítja a tisztességes és pártatlan eredményeket.

Jogérvényesülés az érdekérvényesítés és a hálózatok révén: Azok az áldozatok, akik úgy érzik, hogy a szervezetük nem támogatja őket, gyakran az önérvényesítésen keresztül jutnak megerősödéshez, akár informális hálózatok kialakításával (ID13), akár közvetlen konfrontáció és visszajelzés (ID15) révén. Bár ezek a tevékenységek erősíthetik az egyént, reaktív intézkedések, és nem helyettesíthetik a zaklatásra adandó hivatalos, intézményi válaszokat.

Képzés és érzelmi intelligencia: Egyértelműen szükség van az olyan puha készségek fejlesztésére, mint az érzelmi intelligencia, az önreflexió, a határtartás és a munkahelyi szexuális viselkedés tudatosítása. ID16 javaslata, miszerint a vállalat egészére kiterjedő csoportos foglalkozásokat és megbeszéléseket kellene tartani a meggyőződésekéről és a viselkedéséről, proaktív módon kezeli a zaklatást, mielőtt az megtörténne.

2.11. A KEREKASZTAL-BESZÉLGETÉS ZÁRÓ MEGJEGYZÉSEI

A kerekasztal beszélgetésen közös volt az egyetértés abban, hogy a szexuális zaklatás téma olyan, amiről beszélni szükséges, amit érdemes napirenden, a felszínen tartani és nem kizárólag a jellemzően nőnap, illetve nőkkel szembeni erőszak felszámolásának dedikált globális napon (november 25.) megemlékezni róla. Fontos, hogy jól átgondolt üzenetek, többféle platformon és a különböző célcsoportoknak célzottan kerüljenek a munkahelyi közösségek felé a témában. A téma természeténél fogva nagyon fontos a bizalom kiépítése, ami elengedhetetlen ahhoz, hogy az ilyen típusú sérelmekkel a munkavállalók előjöhessenek. Egyetértettünk

abban, hogy ennek érdekében fontos a proaktivitás, ami nem csupán a nyitott ajtókat feltételezi felsővezetői szinttől kiindulva, hanem első lépcsőben a szisztematikus edukációt is, ami által bele lehet tanulni abba, hogy milyen jogaink és kötelezettségeink vannak egy munkahelyen az interperszonális kapcsolatok, az emberi kapcsolódások, az elvárt – megtűrt – kívánatos viselkedés és magatartásformák kapcsán. Ahogyan közösen megfogalmaztuk, a kerektek tisztázása, illetve felépítése mellett (szabályozások, felelősök, panaszkezelési rendek), ami ad egy formai értelemben vett biztonságot, akár jogi értelemben vett megfelelést, az attitűdformalásban is fel kell venni a kesztyűt. Ehhez pedig kitalálni, megtervezni a kommunikációt, az edukációt (tréningek, előadások, foglalkozások).

Különösen sok szó esett a mentálisan sérült, nem egészséges pszichével rendelkező munkavállalókról, akik rendre előbukkannak zaklatásos helyzetekben elkövetőként. Rendkívüli egészségügyi vizsgálatnak való alávetésről, terápiáról, esetlegesen a közösségtől való eltiltáson gondolkodtunk hangosan, illetve, hogy ez a szélsőséges kategória külön bánásmódot ill. intézkedéseket igényel.

A nemi szerepekről berögződött sztereotípiák is központi témánk volt, szakszervezeti vezetői szinten is; jellemzően van tapasztalat egy előregedő, hímsoviniszta irányvonalról, ami kevésbé nyitott meghallani a sokszínű női hangokat, szükségleteket, igényeket. Ily módon, sokszor nem egyszerű még témafelvetés szintjén sem javaslatokat, esetleg másféle attitűdöt bevonnai egy ilyen ellenálló, joviális, paternalista és sokszor szexista közegben. Ezen a téren a generációváltásban van bizodalom, illetve a sok éves nőtagezati tapasztalaton, ami az ellenálló közeg ellenére is el tudott érne változásokat, kialakítva saját stratégiáit.

A munkavállalókban általánosságban jelen lévő félelemtől is sok szó esett, miszerint van egy általános veszélyeztettség érzet, sérelmek és önmagukért való kiállás nélkül is, ami egyfajta közönybe is át tud csapni, illetve elhallgatásba, kivonódásba a köz ügyeiből. Az a közös tapasztalat, hogy nem szívesen beszélnek a problémákról, illetve, ha igen, akkor sem a konstruktív közös megoldáskeresés, a változás lehetőségeit keresve, annál inkább lemondással, panasz jelleggel, lemondóan, keserűen. Az összetársadalmi kontextus, a társadalmi-politikai szféra megosztott és túlélésért küzdő minősége vélelmezhetően nagyban hozzájárul az egyéni apátiához. Ily módon rendkívül fontos erőforrást allokálni arra, hogy kitaláljuk, milyen formában lehet megszólítani az embereket, milyen módokon lehet értékes és fontos tartalmakat megosztani velük.

3.

SZABÁLYOZÁSI JAVASLATOK ÉS ÖSSZEGZŐ GONDOLATOK

Az alábbi ajánlások az SHW-felmérés eredményein, a mélyinterjúkon és az érdekelt felek fókuszcsoportos megbeszélésein alapulnak.

3.1. JAVASLATOK DÖNTÉSHOZÓKNAK, JOGALKOTÓNAK

- **Az ILO no. 190 Egyezmény Magyarországi ratifikálása**
Az Egyezmény rendelkezéseit a nemzeti jogszabályok útján, valamint a nemzeti gyakorlattal összhangban álló kollektív szerződésekben vagy egyéb intézkedésekben kell alkalmazni, ideértve a meglévő munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi intézkedések kibővítését vagy átdolgozását, hogy kiterjedjenek az erőszakra és zaklatásra, és szükség esetén konkrét intézkedések kidolgozását. A 206. számú Ajánlás alapján a Tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a nemzeti törvények, rendeletek és szakpolitikák erőszakkal és zaklatással kapcsolatos rendelkezései figyelembe vegyék az ILO esélyegyenlőségi és megkülönböztetés-mentességi eszközeit, ideértve az egyenlő díjazásról szóló 1951. évi 10. sz. Egyezményt és a 90. sz. Ajánlást, valamint a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló 1958. évi 111. sz. Egyezményt és a 111. sz. Ajánlást.
- **Az Isztambuli egyezmény ratifikálása**
Az Egyezmény számos olyan – nemzetközileg is ismert – általános előírást és rendelkezést tartalmaz, ami a nők elleni erőszak, a párkapcsolati és családon belüli erőszak jelensége kapcsán a hatékony és szakszerű fellépést szolgálja. Alapvetések:
 - A nők védelmét az erőszak minden formájával szemben garantálni kell, a köz- és magánszférában egyaránt. Zéró toleranciát kell alkalmazni az erőszak minden formájával szemben.
 - A fellépés során kellő hangsúlyt és figyelmet kell fordítani a megelőzésre, az áldozatok védelmére, és az elkövetők felelősségre vonására egyaránt.
 - Az áldozatok jogai, védelme, biztonsága és szükségletei elsőbbséget élveznek. Ezeket középpontba kell helyezni minden egyes beavatkozás, intézkedés során. Minden lépést ennek figyelembevételével kell megtervezni és végrehajtani.
- **2024/1385 Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a nők elleni erőszak és a családon belüli erőszak elleni küzdelemről szóló irányelv előírásainak megfelelő változtatások eszközlése a jogrendben**
 - A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2027. június 14-ig megfeleljenek.
 - Ezen irányelv célja, hogy átfogó keretet biztosítson a nők elleni erőszak és a családon belüli erőszak hatékony megelőzéséhez és leküzdéséhez az Unió egész területén. Ezt a következő területekre vonatkozó intézkedések megerősítésével és bevezetésével éri el: a vonatkozó bűncselekmények és szankciók meghatározása, az áldozatok védelme és az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés, az áldozatok támogatása, a fokozott adatgyűjtés, a megelőzés, a koordináció és az együttműködés.
 - A rendeleteknek a magyar jogba való átültetése azt eredményezi, hogy a főként a nőket ért igazságtalanságok kezelésének komplex és átgondolt rendszere lesz, ahelyett, hogy korlátozott számú, a nemi erőszakra alkalmazandó jogi klauzula lenne.
 - A dokumentum alapos iránymutatást ad arra vonatkozóan, hogy hogyan kell kezelni a nemi alapú erőszakot, és milyen intézkedések szükségesek az esetek kezelése, büntetőeljárás alá vonása, szankcionálása és megelőzése érdekében; a jelenség elleni hatékony küzdelem érdekében.
- **A Munka törvénykönyvének módosítása**
 - Külön megnevezése a zaklatás (ezen belül szexuális zaklatás) fogalmának, az Ebktv. jogszabályhelyből kiindulva, azt beemelve
 - Az együttműködési kötelezettséget specifikálni, támaszkodva a bírói gyakorlatra (lsd. LB Mfv. E.10.590/2005/1); a kölcsönös tisztelet, emberi méltóság megtartását nevesíteni
- **A Munkavédelmi törvény módosítása**
 - A pszicho-szociális kockázatok között nevesíteni a munkahelyi bántalmazást, zaklatást (ezen belül szexuális zaklatás) és erőszakot

- A szabályozás szerint a kockázatfelmérés jelenleg 3 évente kötelező; ezt lecsökkenteni 1 évre, továbbá ellenőrzési, utánkövető mechanizmust felállítani és szankcionálni azokat a munkáltatókat, amelyek nem végzik ezt el. Az ellenőrzést pl. a munkavédelmi hatósághoz telepíteni, jelenleg nincs olyan szerv, testület, ami ezt felügyelné
- **A Munkavédelem – Foglalkoztatás-felügyelet intézményrendszer fejlesztése**
 - Csoportot/osztályt létrehozni a munkahelyi erőszak, bántalmazás, zaklatás, pszichés, mentális jóllét, pszichológiai biztonság felett őrködésre

3.2. JAVASLATOK ÉRDEKELT FELEKNEK

Munkáltatók részére:

- Policy, belső szabályzat megrendelése, legyen egy írásos dokumentáció a szervezeti kultúra alapértékeiről, illetve a szabálysértésekről, ill. panaszkezelési mechanizmusról
- Felelős személyt, bizottságot, testületet kijelölni; legyenek kifejezetten a panaszok elbírálására felkért, megbízott külsős, független szakértők, illetve belső, felkészített munkatársak
- A panaszok elbírálásért felelős pozícióban levők, ill. bizottság legyen edukálva, felkészítve
- Az egyes eljárások adminisztratív terheire legyen erőforrás allokálva
- A munkavállalók számára edukációs alkalmakat, oktatást szervezzenek a munkaviszony pszichés-mentális vetületéről, és a másoknak okozott sérelmek, szervezeten belüli bántalmazás jelenségéről, szankcióiról, felelősségre vonásról
- A munkavállalók számára tájékoztatás, edukáció a szervezeten belüli bántalmazás, zaklatással kapcsolatos jogi környezetről, a munkáltatónál érvényben lévő szabályzatról, panaszkezelési mechanizmusról, a kivizsgálók személyéről, felelősségi körökről, az eljárás menetéről
- Szórálapok, plakátok, hírlevelek, rendszeres belső céges kommunikáció a jogi és intézményi háttérről, a munkavállalók jogairól, lehetőségeiről
- Szervezzenek informális, fakultatív alkalmakat, eseményeket ebben a témakörben – az attitűdváltozást elősegítendő; tehát nem direkt módon is tartsák felszínen a témát pl. művészet vagy tudomány segítségével (filmvetítés, színházi előadás berendelése)
- Kezeljék egy biztonságos szervezeti kultúra fejlesztés alapjainak a megelőzést, tehát pszichológiai értelemben vett biztonságos közösségek, közegek kiépítésén dolgozzanak tudatosan
- Legyen egy olyan személy (pozíció, szerepkör), aki a kollektíva pszicho-szociális viszonyaival, mentális jóllétével/egészségével foglalkozik, aki közösségi eseményeket szervez, aki felelős a szabályozás megfeleléséért, akihez potenciális sérelem elszívését követően akár azonnal lehet fordulni – szakavatott, szükséges kompetenciákkal bíró személy – aki tudja támogatni az egyént és a közösséget egyaránt (pl. mentálhigiénés szakember, pszichológus, szociológus, coach)

Munkáltatói érdekképviseletek számára:

- A téma súlyát felismerni és hangsúlyozni fontosságát az ezzel való foglalkozásnak; pl. építsék be a szexuális munkahelyi zaklatás témakörét az éves tervezési folyamatokba, dokumentumokba, hivatalos és belső nyilatkozataikba, rövid és hosszú távú stratégiáikba. Rendszeresen értékeljék a jelenség alakulását gyakorlatukban, pl. évente vitassák meg az esetek számát, jellegét és kezelését.
- Edukációs alkalmakat, oktatást szervezzenek a munkaviszony pszichés-mentális vetületéről, és a másoknak okozott sérelmek, szervezeten belüli bántalmazás jelenségéről, szankcióiról, felelősségre vonásról
- A koppenhágai kérdőív⁴ népszerűsítése, a pszichoszociális kockázatfelmérés ösztönzése, olyan partnerek beszerzése, toborzása, akik ebben tudnak segíteni, quasi közvetíteni a megrendelők felé
- Szakértőket toborozni és adatbázissal segíteni a munkáltatókat
- policy szerkesztő, vizsgálatokat levezető szakemberek, panaszokat kezelő szakemberek
- tréner, előadók

3.3. JAVASLATOK SZAKSZERVEZETEKNEK

- A téma súlyát felismerni és hangsúlyozni a fontosságát az ezzel való foglalkozásnak; pl. építsék be a szexuális munkahelyi zaklatás témakörét az éves tervezési folyamatokba, dokumentumokba, hivatalos és belső nyilatkozataikba, rövid és hosszú távú stratégiáikba. Rendszeresen értékeljék a jelenség alakulását gyakorlatukban, pl. évente vitassák meg az esetek számát, jellegét és kezelését.
- Stratégiai kommunikáció folytatása a témában; tudatosság növelés célzattal, jogok és kötelezettségek megismertetése
- Fontos, hogy legyen tudatos a célközönség sajátosságaira (platformok, megfogalmazott üzenetek tekintetében)
- Ösztönözze a szakszervezeti vezetőket a területen való elmélyedésre és közvetítsenek nyitottságot a témában való támogatásra
- Szervezzen ágazati edukációs, workshop alkalmakat a témában, a prevenció jegyében
- Legyenek ezen a téren is szószólói, zászlósa a változásnak
- Szervezzenek informális, fakultatív alkalmakat, eseményeket ebben a témakörben – az attitűdváltozást elősegítendő pl. művészet vagy tudomány segítségével (filmvetítés, színházi előadás berendelése)

4 <https://nfa.dk/vaerktoejer/spoergeskemaer/copenhagen-psykosocial-questionnaire-copsoq-ii/copenhagen-psykosocial-questionnaire-copsoq-ii>

- Az ILO no 190 és az Isztambuli Egyezmény ratifikálásáért lobbizási tevékenység folytatása a kormányznál; olyan politikusokat az ügy mellé állítani, akik hatást, nyomást tudnak gyakorolni
- A közbeszédben tartani a témát, együttműködni médiával, közszereplőkkel, ennek érdekében kapcsolati hálót kiépíteni, erre erőforrást allokálni
- Legyen egy olyan személy (pozíció, szerepkör), aki a kollektíva pszicho-szociális viszonyaival, mentális jóllétével/egészségével foglalkozik, aki közösségi eseményeket szervez, aki felelős a szabályozás megfelelőségéért, akihez potenciális sérelem elszenvedését követően akár azonnal lehet fordulni – szakavatott, szükséges kompetenciákkal bíró személy – aki tudja támogatni az egyént és a közösséget egyaránt (pl. mentálhigiénés szakember, pszichológus, szociológus, coach)
- Tisztségviselők képzése a munkahelyeken.

3.4. GONDOLATOK A TRÉNINGEK ÖSSZEÁLLÍTÁSÁHOZ

Módszertanilag két nagy csoportra oszthatóak ezek az alkalmak, hiszen fontos megjelölni a célt, mi az, amit szeretnénk elérni a közönséggel, érdeklődőkkel való találkozás eredményeképpen. Gondolkozhatunk „Előadás típusú”, tájékoztató, keretező, ismeretátadó; szabályozási keretet, fogalmakat tisztázó alkalmakkal, amiknek az információ, tudás átadása a célja, tájékoztatás a felelősségre vonás, szankcionálás folyamatáról. Ebben az esetben egyszerre több főhöz tudunk eljutni, illetve kognitív síkon dolgozunk.

Amikor kisebb létszámú csoportokban van lehetőség a témával foglalkozni, akkor „Workshop jellegű, csoportmunka”-ról beszélünk, aminek keretében van dedikált tér és idő saját tapasztalatok, vélemények, tudás megosztására, hiedelmekkel való szembesülésre. Ilyen típusú együttgondolkodás, közös munka következtében lehetőség nyílik az attitűd formálásra, minthogy személyes megérintő-

dés, személyes kapcsolódás is tud kialakulni a témához. Rendkívül hasznos tud lenni, amikor a résztvevők egymást támogatják, történet-, ill. tapasztalatmegosztásaikon keresztül képesek egymásnak tükröt mutatni vagy éppen a másikat inspiráló megküzdési stratégiákat megosztani.

Kiemelt fontosságú témák, lehetséges tematikák, amikor a szexuális zaklatással kapcsolatban végzünk érzékenyítő, tudatosító, figyelemfelhívó munkát:

- Nemzetközi és hazai szabályozási közeg; jogok és kötelezettségek, joggyakorlat (esetismertetések), igényérvényesítési lehetőségek (hatáskörrel rendelkező szervek, intézmények)
- Hogyan építsünk olyan közeget, környezetet, ahol pszichológiai biztonság van, ahol a sérülékenységet fel lehet vállalni, ahol a határokról van párbeszéd, a határsértést, sérelemkockázást nem tűrik meg
- Kommunikációs önvédelmi technikák; eszközök, stratégiák zaklatókkal szemben, zaklatásos helyzetekben
- Határhúzás, önérvényesítés, aszertív önkifejezés, érzelmi intelligencia, érzelmszabályozás, dühkezelés, konfliktus menedzsment készségek fejlesztése – soft skilllek fejlesztése
- A nők elleni erőszak problémaköre, a hatalom, mint mozgatórugója a visszaélésnek
- Az áldozathibáztatás problémája, (másodlagos) viktimizáció, a traumatudatos áldozatsegítés alapjai
- Szexizmus felszámolása, nemi egyenlőség, nemi sztereotípiák, nemek közötti együttműködés, kölcsönös tisztelet az elméletben és a gyakorlatban
- Szexuális zaklatás tárgyú panaszok kivizsgálásában való részvételre felkészítés
- Nők egymással való szolidaritásának erősítése, támogató együttműködés előrevitele, védőháló egymásnak
- Férfiak egymás között – hogyan tudnak hatni egymásra az egy közegben normalizálandó viselkedéseket illetően, továbbá, hogyan tudnak a nők szövetségeseivé válni (valóságukat tágitani, számukra ismeretlen tapasztalatokat meghallani, azokkal megértően bántani, empatizálni)

MELLÉKLETEK

1. A KÉRDŐÍVEK STRUKTÚRÁJA

Kategória	Fő (szám)	Százalék
Válaszadók	759	100%
Nem		
Nő	479	64,38
Férfi	253	34,01
Más	2	0,27
Életkor		
30 év alatt	32	4,23
31 – 50	386	51,05
51 felett	338	44,71
Szakszervezeti tagság		
Szakszervezeti tag	513	76,34
A szexuális zaklatás megtapasztalásakor szakszervezeti tag	68	46,90

2. INTERJÚK JEGYZÉKE

Azonosítási kódszám	Az interjú dátuma	Az interjúalany leírása			
		Nem (F/N/Más)	Életkor	Foglalkoztatási szektor	Szakszervezeti tagság (I/N)
IDI1	2024.10.03.	nő	31-50	autóipar	N
IDI2	2024.10.04.	nő	31-50	gépgyártás	N
IDI3	2024.10.04.	nő	31-50	tömegközlekedés, utasszállítás	I
IDI4	2024.10.10.	nő	31-50	hulladékkezelés	N
IDI5	2024.10.10.	nő	50+	média, TV, rádió	N
IDI6	2014.10.12.	férfi	31-50	biztonságtechnika, elektronika	N

3. A FÓKUSZCSOPORT ÖSSZETÉTELE

Dátum:

N.	Intézménytípus, amit a résztvevő képvisel	Nő	Férfi
1	szakszervezet	x	
2	szakszervezet	x	
3	szakszervezet	x	
4	szakszervezet	x	
5	alapítvány, egyéni ügyvéd, érdekvédelem	x	
6	FES helyi iroda	x	
7	FES helyi iroda	x	

HIVATKOZÁSOK

Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége: Nőkkel szembeni erőszak: az Unió egészére kiterjedő felmérés. Az eredmények áttekintése <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey>

Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008.(IV.10.) TT. sz. állásfoglalása [d73f3f47-df3b-a0d2-6b31-4af105ccbd9c](https://www.tandem.hu/aktualis/2008/04/05/384-5-2008-iv-10-tt-sz-allasfoglalasa)

IDEA Kutatóintézet a Magyar Szakszervezeti Szövetség Nőtagozat megbízásából: Ami a pult mögött és a peronon túl kezdődik. Szakszervezetiség, nők elleni erőszak és szexuális zaklatás a munkahelyeken [ero_szak1.pdf](#)

IPSOS: A magyarok többsége elutasítja a szexista megnyilvánulásokat (2020) <https://www.ipsos.com/hu-hu/magyarok-tobbsege-elutasitja-szexista-megnyilvanulasokat?fbclid=IwAR2ZPxuYeB8rL8HQ-4a3KJNs1p7rpc-KlchgNAVqhTCKYwJccrg9-oR6Ybew>

NANE – PATENT Egyesület. (2023). Az Isztambuli Egyezmény végrehajtása helyi szinten: Segédanyag és eszköztár a nők elleni erőszak, a párkapcsolati és családon belüli erőszak megelőzésére és felszámolására önkormányzatok, helyi és regionális közösségek számára, NANE Egyesület – PATENT Egyesület [IE-webre-HU-20230525.pdf](#)

Pryor, J.B. (1985) *The lay person's understanding of sexual harassment*. Sex roles, 13, 273-286.

Sebestyén, Andrea. (2013) Szexuális zaklatás nyílt légterű irodai környezetben. Central European University, Szakdolgozat [bing.com/ck/a?!&p=0ccc6b18d0f7b625bed4356ab5bc3a4a78ad1f8ef166e0f39e0d30cae65bcb63JmltdHM9MTczMDQxOTIwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=2c6e9941-36c2-6276-15a6-8c45376b637f&psq=CEU+Gender+studies+dissertations+sebestyén+andrea&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuZXRkLmNldS5lZHUvMjAx-MY9zZWJlc3R5ZW5fYW5kcmVhLnBkZg&ntb=1](https://www.bing.com/ck/a?!&p=0ccc6b18d0f7b625bed4356ab5bc3a4a78ad1f8ef166e0f39e0d30cae65bcb63JmltdHM9MTczMDQxOTIwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=2c6e9941-36c2-6276-15a6-8c45376b637f&psq=CEU+Gender+studies+dissertations+sebestyén+andrea&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuZXRkLmNldS5lZHUvMjAx-MY9zZWJlc3R5ZW5fYW5kcmVhLnBkZg&ntb=1)

Stockdale, M. (1996). *Sexual harassment in the workplace: perspectives, frontiers and response strategies*.

Vaux, A. (1993). *Paradigmatic assumptions in sexual harassment research: Being guided without being misled*. Journal of Vocational Behavior, 43(2), 221-234

JOGSZABÁLYOK

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény

Az egyenlő bánásmódról szóló 2004. évi CXXV. törvény

A panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény

1982. évi 10. törvényerejű rendelet a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról 1979. december 18-án New Yorkban elfogadott egyezmény kihirdetéséről

CEDAW Bizottság 19. számú Ajánlása

Európa Tanácsnak a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló egyezménye (2011, Strasbourg); az „Isztambuli Egyezmény”. Elérhető: <https://nokert.hu/sze-20160720-0010/1466/1/az-isztambuli-egyezmény-szovege-magyar-nyelven>

Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK irányelve (2002. szeptember 23.) a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról

Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1385 irányelve (2024. május 14.) a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről

Európai Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról

Európai Tanács 2006/54/EK (2006. június 5.) irányelve a férfiak és nők esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról

Európai Tanács és a az Európa Tanács „A szexizmus megelőzése és felszámolása” ajánlás (CM/Rec(2019)1. számú)

Európai Unió Alapjogi Charta (2012)

EU Szociális Partnerek Keretmegállapodás a munkahelyi zaklatással és erőszakkal szembeni fellépésről

ILO (Nemzetközi Munkaügyi Világszervezet) Convention No. 190.

Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)

ÁBRÁK JEGYZÉKE

- 12 1. ábra
A szexuális zaklatás egyes formáinak előfordulási gyakorisága és sűrűsége. Válaszadók száma: N=150
- 13 2. ábra
A szexuális zaklatás megjelenési formái a munkahelyen. Többválaszos kérdés, a válaszadók száma: N=611
- 14 3. ábra
Az elkövetők neme és szerepköre. Többválaszos kérdés, a válaszadók száma: N=149
- 16 4. ábra
Okok, amik miatt a szexuális zaklatás áldozatai nem tettek lépéseket a zaklatást követően. Többválaszos kérdés, a válaszadók száma: N=119
- 16 5. ábra
Szexuális zaklatás megélése. Többválaszos kérdés, a válaszadók száma: N=239
- 18 6. ábra
Munkahelyi szabályzatok szexuális zaklatás megelőzésére, kezelésére, szankcionálására. Többválaszos kérdés, a válaszadók száma: N=492
- 19 7. ábra
A munkahelyi szexuális zaklatás tárgyú szabályzatokkal való elégedettség. Többválaszos kérdés, a válaszadók száma; N=563

RÖVIDÍTÉSEK JEGYZÉKE

MASZSZ	Magyar Szakszervezeti Szövetség
LIGA	Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája
PDSZ	Pedagógusok Demokratikus Szakszervezete
PSZ	Pedagógus Szakszervezet
VDSZ	Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
VASAS	Vasas Szakszervezeti Szövetség
CELSI	Central European Labour Studies Institute
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung
Ebktv.	Egyenlő bánásmódról szóló törvény
Mt.	Munka Törvénykönyve
VAW	Violence Against Women
SZMZ	Szexuális Munkahelyi Zaklatás
EBH	Egyenlő Bánásmód Hatóság

A SZERZŐRŐL

dr. Sebestyén Andrea, PhD jogász, coach, tréner. Szakterülete a munkahelyi zaklatás, ezen belül különös tekintettel a szexuális zaklatásra. Számos publikációja jelent meg a 2010-es évektől kezdve nőikkel szembeni erőszak témában; mind jogi, mind társadalomtudományi, mind az üzleti életben, a munka világában számontartott szaklapban. MA in Gender Studies (CEU) tanulmányait a „Szexuális zaklatásról a nyílt légtérű irodai környezetben” című szakdolgozatával zárta. Doktori tanulmányait az ELTE ÁJK Jog-és Társadalomtudományi Tanszékén folytatta, diszsertációja címe: A bírói döntéshozatal kritikai elemzésének lehetőségei feminista jogászai perspektívából. ‘Nőikkel szembeni erőszak’ napjainkban Magyarországon.

A szerző a ZKLTSMNNTS (helyzetvan.hu) vállalkozás, illetve szakmai társulás független szakértője, aki leginkább for-profit szférában, vállalati közegben tart rendszeresen képzéseket, előadásokat munkahelyi zaklatás témakörében. Szabályzatokat ír, panaszkezelési rendszereket állít fel vállalati igényekre szabottan, valamint panaszok kivizsgálásában külsős szakértőként működik közre. Ügyvédjelölti tevékenységét követően 2008–2010 között az Egyenlő Bánásmód Hatóság hatósági jogásza volt, számos zaklatásos ügy gazdája, illetve érintettek támogatója azóta is.

IMPRESSZUM

Friedrich-Ebert-Stiftung

Kiadó:

A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája
1054 Budapest | Fővám tér 2–3.

Tel.: +36-1-461-60-11 | Fax: +36-1-461-60-18

budapest@fes.de

<https://budapest.fes.de/hu/>

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által megjelentett és a honlapján található bármely anyagot tilos kereskedelmi forgalomba helyezni, megjelentetni a FES előzetes írásbeli engedélye nélkül.

SZEXUÁLIS ZAKLATÁS A MUNKAHELYEN – MAGYARORSZÁG



Még ha tapasztalnak is szexuális zaklatás ernyőfogalma alá tartozó helyzetet a válaszadók, akkor sem jelentik ezeket, mert vagy nem érzik a súlyát elégségesnek, vagy nem bíznak a jelzés erejében, vagy félnek a hátrányos következményektől. A válaszadók jelentős aggályokat fogalmaztak meg a meglévő védelmi mechanizmusok hatékonyságával és a belső vizsgálatok pártatlanságával kapcsolatban. A zaklatási helyzetek áldozatainak több mint fele úgy érzi, hogy felelőségre kellene vonni az elkövetőt, de információra volna szüksége arról, hogy kihez fordulhat és milyen eljárást követhet.



A zaklatási ügyek méltányos kezelésének biztosítása érdekében nagy szükség van biztonságos, akár anonim bejelentési csatornákra és külsős, független, pártatlan szakértők bevonására. A megelőzés érdekében a tanulmány kiemeli az olyan soft skill-ek fejlesztésének fontosságát, mint az érzelmi intelligencia, a határhúzás képessége, az asszertív kommunikáció és a munkahelyi viselkedés tudatosítása, hangsúlyozva, hogy ezek a kérdések minden alkalmazottat érintenek, nem csak a nőket, ezért a szabályzatoknak, képzéseknek és támogatási mechanizmusoknak nemre tekintet nélkül szükséges biztosítani az összes alkalmazott védelmét.



A valódi változáshoz átfogó megközelítésre van szükség. Ennek fontos eleme a hatályos szabályozás finomhangolása, pontosítása; azaz a már meglévő jogi keretek egyértelműbbé tétele, konkretizálása. A formális, intézményi válaszok, panaszkezelési mechanizmusokkal egyenrangú fontosságú a témáról való közös együttgondolkodás, kommunikáció, aminek során rég berögzült sztereotípiák, hiedelmek, viselkedésmintázatok kerülhetnek a felszínre, amiknek átdolgozásával van lehetőség viselkedésbeli, viszonyulásbeli változásokat elérni a mindennapok szintjén.

További információk:

<https://budapest.fes.de/hu/>