

Eugenia Mandal

Molestowanie seksualne w miejscu pracy

Palestra 46/1-2(529-530), 79-83

2002

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MOLESTOWANIE SEKSUALNE W MIEJSCU PRACY

Pojęcie seksualne molestowanie (*sexual harassment*) pochodzi od angielskiego słowa *harass* oznaczającego nękać (atakami), trapić. Ogólnie oznacza niepożądane przez osobę, na którą jest skierowane, zainteresowanie seksualne (Brannon, 1999). Molestowaniem jest każde zachowanie o podłożu seksualnym, które sprawia, że osoba molestowana czuje się zagrożona, upokorzona, nękana, poniżana lub też takie zachowanie, które negatywnie wpływa na wykonywanie przez nią pracy (nauki), zmniejsza poczucie bezpieczeństwa, wytwarza nieprzyjemne czy onieśmielające warunki pracy.

Pierwszy proces sądowy związany z molestowaniem seksualnym odbył się w USA, w 1976 roku. Wtedy też prawnie uznano zjawisko za przejaw dyskryminacji płciowej. Niemniej molestowanie seksualne znane jest od pradziejów, albowiem już Księga Rodzaju (39.1–39.20) opisuje przypadek – jakbyśmy to dzisiaj nazwali – molestowania seksualnego. Jest nim przypadek Józefa, zatrudnionego jako zarządca w majątku Potifara, który utracił pracę i został uwięziony wtedy, gdy odmówił świadczenia usług seksualnych żonie swego pracodawcy. Problem molestowania został silnie nagłośniony i stał się modny w

świecie dopiero w latach dziewięćdziesiątych, kiedy to w USA w 1994 r. powstał film *Disclosure*¹, w reżyserii Barrego Levinsona, ukazujący szantaż seksualny, chociaż nie w jego stereotypowej postaci. Tom Sanders (w tej roli Michael Douglas), kierownik działu, jest molestowany przez Meredith Johnson (Demi Moore), która jest jego przełożoną. Pokazuje on typowe zachowania, które powinny być kwalifikowane jako molestowanie seksualne, a powtarzane na ekranie sformułowanie: „*podłożem molestowania nie jest seks – jest nim władza*”, akcentuje złożoną problematykę motywów, jakimi kieruje się sprawca. Ostatnimi laty, wraz ze wzrostem uwagi poświęcanej zjawisku molestowania seksualnego, amerykańska prasa donosi o coraz to bardziej spektakularnych jego przejawach, przykładowo o tym, że pewien amerykański robotnik z Luizjany pozwał za ten czyn swojego pracodawcę i trzech kolegów (Sandurski, 1998).

O molestowaniu seksualnym w miejscu pracy w prawie Unii Europejskiej mówi się jako o zachowaniu naruszającym godność kobiety i mężczyzny. Stoi ono na stanowisku, że decyzja o tym, czy dane zachowanie jest molestowaniem seksualnym należy do osoby po-

krzywdzonej, od stopnia jej osobistej świadomości i wrażliwości na określone zachowania. Aby można było mówić o molestowaniu seksualnym w sensie prawnym osoba musi jasno dać do zrozumienia, że nie akceptuje danego zachowania. Jednostkowe zachowanie poza wyjątkowo ciężkimi przypadkami nie jest traktowane jako molestowanie seksualne, zachowanie to – aby zostać tak zaklasyfikowane – powinno mieć charakter ciągły. O molestowaniu w miejscu pracy mówimy nie tylko wtedy kiedy sprawcą jest przełożony, ale również wówczas, gdy jest nim współpracownik.

W Polsce brak jest uregulowań prawnych związanych z molestowaniem seksualnym podobnych do istniejących w krajach zachodnich. Możliwe jest natomiast odwołanie się do już istniejących przepisów prawa karnego i cywilnego. Jeżeli osobą molestującą jest przełożony i dochodzi do daleko idącego naruszenia nietykalności cielesnej, podstawą prawną oskarżenia może być art. 170 kodeksu karnego, który mówi o tym, że: „Kto przez nadużycie stosunku zależności lub wyzyskanie krytycznego położenia doprowadza inną osobę do poddania się czynowi nierządnemu lub do wykonania takiego czynu, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do 5 lat”. W kodeksie karnym znajdują się także przepisy dotyczące naruszania czci i nietykalności cielesnej (art. 178, 181, 182) zaś w kodeksie cywilnym przepisy (art. 23 i 24) dotyczące ochrony godności i dóbr osobistych. Ponadto w zasadach ogólnych znowelizowanego kodeksu pracy zawarty jest przepis zobowiązujący pracodawcę do posza-

nowania godności i dóbr osobistych pracownika (art. 11.1).

Molestowanie seksualne przyjmować może różne formy (Fitzgerald, Swan, Madley, 1997): 1. **Molestowanie typu – „coś za coś”** (*qui pro quo*), inaczej przymus seksualny (*sexual coercion*) – w sytuacji, kiedy pracodawca, przełożony domaga się lub żąda seksualnych względów w zamian za zatrudnienie, utrzymanie pracy, awans lub uniknięcie przesunięcia na gorsze stanowisko. Ta forma molestowania często połączona jest ze stosowaniem gróźb. 2. **Molestowanie typu – wrogie środowisko** (*hostile environment*) – forma molestowania prawnie zabroniona w USA od 1986 roku, zakaz oparto na założeniu, że niechciane, niepożądane przez osobę zainteresowaną seksualnie lub ofensywne czy wrogie zachowania bezpośrednio skierowane pod jej adresem lub jej płci przyczyniają się u niej do szkód, krzywd i obniżają efektywność w pracy. Klasyfikowane są tutaj dwa rodzaje zachowań: A. *Niepożądane zainteresowanie seksualne* (*unwanted sexual attention*) obejmujące m.in. takie zachowania jak: dotykanie mające charakter seksualny, komentarze i żarty o tematyce seksualnej, eksponowanie przedmiotów lub materiałów o charakterze seksualnym (fotografie, kalendarze itp.), osobiste uwagi dotyczące seksu lub seksualności, komentarze dotyczące wyglądu o charakterze seksualnym, rozmowa o osobie w terminach seksualnych w jej obecności lub udając, że nie dostrzega się jej obecności. B. *Molestowanie z uwagi na przynależność do danej płci* (*gender harassment*) – forma molestowania skierowana przeciwko

osobie jako reprezentantowi określonej płci, niekoniecznie dotycząca seksualności, a osoby z uwagi na jej przynależność do grupy kobiet lub mężczyzn. Klasyfikuje się tutaj m.in. takie zachowania jak: obraźliwe komentarze o zdolnościach (kobiet lub mężczyzn) np. wypowiedzi o tym, że kobiety nie posiadają technicznych kwalifikacji, obraźliwe komentarze o zachowaniach, np. o tym, że kobiety nie są dobrymi menedżerami, zniewagi lub przekleństwa.

Wokół zjawiska molestowania seksualnego w pracy zawodowej pojawiają się liczne spory i wątpliwości. Te same zachowania mogą bowiem być niekiedy spostrzegane i oceniane w odmienny sposób, w kategoriach „flirtowania” lub przeciwnie – ranienia czy sprawiania przykrości („*flirting or hurting*”). Zaś potocznie molestowanie często traktowane jest pobłaźliwie, jako odgrywanie społecznych seksualnych rytuałów, a mniej jako przejaw faktycznego seksualnego zainteresowania. Problematyczne wydaje się także samo definiowanie molestowania seksualnego przez przedstawicieli obu płci. Barbara Gutek (1985) przedstawia dane o tym, że 66% amerykańskich mężczyzn i tylko 17% kobiet uznaje, że seksualne propozycje w pracy im schlebiają. Jednocześnie mężczyźni są skłonni sądzić, że takie propozycje podobają się także kobietom. Odmienna jest percepcja sygnałów seksualnych przez obie płcie. Przyczynia się to do błędów w ocenie kobiecych zachowań i przypisywania im seksualnych intencji.

Liczba ujawnionych spraw w krajach zachodnich ma tendencję wzrostową. Pod koniec lat osiemdziesiątych, we-

dług danych amerykańskiej United States Equal Employment Opportunity Commission, odnotowano około 6000 przypadków molestowania rocznie, a w 1996 r. było ich już 15 000. Opisywane w literaturze przypadki dotyczą najczęściej kobiet, jednak rośnie w ostatnich latach liczba spraw, w których ofiarami są mężczyźni. Amerykańskie badania nad występowaniem molestowania seksualnego pokazują, że 21% aktywnych zawodowo kobiet ponad wszelką wątpliwość było ofiarami, a blisko 53% prawdopodobnie nimi było. W grupie mężczyzn dane zawierają się w przedziale od 9% do 37% pokrzywdzonych, choć żaden mężczyzna nie wskazywał na molestowanie mające charakter bezpośredniego przymusu (Gutek, 1985). W Polsce w orzecznictwie Sądu Najwyższego i Sądów Apelacyjnych brak jest orzeczeń dotyczących spraw związanych, choćby w sposób pośredni, z molestowaniem seksualnym pracownika. Nie świadczy to o braku problemu, ale o tym, że jak dotąd jest on w znacznej części ukryty lub skrywany. Należy przypuszczać, że zbliżone liczby opisują stan, z jakim mamy do czynienia w Polsce, a badania przeprowadzone na zlecenie *Rzeczpospolitej* we wrześniu 1999 roku wykazały, że kilka procent kobiet przyznało, że było molestowanych seksualnie w miejscu pracy. Najprawdopodobniej ze względu na specyfikę zagadnienia wyniki badań przeprowadzanych w wielu krajach przez różne zespoły badawcze dotyczące skali zjawiska znacznie się różnią. Według niektórych danych liczba kobiet, która spotkała się z molestowaniem sięga nawet 88%, zaś inne statystyki wskazują na za-

ledwie 10% natężenia problemu. Według amerykańskich danych mogących sugerować skalę zjawiska molestowania w środowisku szkolnym i akademickim aż 25–50% studentek oraz 10–15% mężczyzn było ofiarami seksualnego nękania. Jednocześnie 16,5% studentek i 3% studentów przyznało się do utrzymywania kontaktów seksualnych z wykładowcami. Pośród wykładowców psychologii 19% mężczyzn i 8% kobiet utrzymywało kontakty seksualne ze studentkami lub studentami (Dziech, Weiner, 1984, za Basow, 1986). Dane te pokazują z jednej strony, iż problem ten częściej dotyka kobiety, z drugiej – sugerują znaczne trudności w rozpoznawaniu samego zjawiska. Różnice mogą też wynikać z uwarunkowań kulturowych, sytuacji prawnej oraz ze stopnia świadomości problemu. W niektórych środowiskach molestowanie może być dostrzegane jedynie, gdy istnieje jako forma bezpośrednia przymusu seksualnego typu „coś za coś”. Wobec nieprecyzyjnej sytuacji wskaźnik osób uznanych za winnych molestowania waha się w USA od 30–50% z ogółu oskarżonych (Gutek, 1985).

W psychologicznych analizach genezy molestowania seksualnego akcentuje się znaczenie czynników indywidualnych, sytuacyjnych i kulturowych. Szczególnie ważny okazuje się fenomen statusu i władzy. Przyjmuje się tutaj hipotezę o poznawczym podłożu molestowania, wyrażającym się w istnieniu u sprawców poznawczej korelacji między seksualnością a władzą (dominacją). Oznacza to, iż sprawcy posiadają powiązane ze sobą schematy poznawcze seksu i dominacji, a więc nie tylko „nie

wyobrażają sobie” seksu bez dominacji, ale i przeciwnie – statusu, władzy bez seksu. W analizie genezy zjawiska podkreśla się znaczenie istniejących w niektórych organizacjach specyficznych norm akceptujących zachowania. Zwraca się także uwagę na zjawisko przemocy wobec kobiet w szerszym kontekście społecznym, traktując molestowanie seksualne jako jeden z jego przejawów. Za predykatory seksualnej agresji i gwałtu wobec kobiet uważa się: promiskuityzm seksualny oznaczający wysoki stopień braku akceptacji społecznych norm współżycia seksualnego i tzw. wrogą męskość (*hostile masculinity*) pojmowaną jako ogólna wrogość wobec kobiet i kobiecych wartości. Kombinacja tych dwu czynników i zmiennych osobistych głównie związanych z negatywnymi doświadczeniami rodzinnymi (agresją ze strony rodziców, urazami, przemocą w dzieciństwie) i środowiskowymi (grupami kryminogennymi) wyjaśniają genezę zachowań agresji i gwałtu wobec kobiet.

W analizach molestowania seksualnego podkreśla się także uwarunkowania kulturowe związane z różnicami w społecznym statusie kobiet i mężczyzn oraz akceptacji agresywności, także seksualnej u mężczyzn. Albowiem zdaniem niektórych badaczek (Gutek, 1985), w pracy zawodowej zaobserwować można zjawisko określone jako „rozlewanie się ról płciowych” (*sex role spillover*) polegające na ogólnych oczekiwaniach dotyczących tego, iż kobiety w pracy będą zajmować podporządkowane stanowiska, będą bardziej opiekuńcze i lojalne oraz będą „dostępne seksual-

nie". W USA głośna była w latach 90. sprawa Ann Hopkins, której odmówiono awansu argumentując odmowę jej zbyt pewnym siebie i „męskim” zachowaniem. Wygrała ona proces ze swoją firmą zarzucając jej stosowanie różnych kryteriów wobec pracowników – kobiet i mężczyzn. Sąd uznał, że kobiety nie mogą być dyskryminowane za posługiwanie się podobnymi do mężczyzn – opartymi na dominującym stylu – zachowaniami, które okazywać się mogą korzystne lub niezbędne na drodze do zawodowego awansu (Brannon, 1999).

W analizach kulturowego podłoża molestowania seksualnego w miejscu pracy zwraca się uwagę na odmienną obyczajową zachowań w relacjach między płciami. Bogaty repertuar zachowań kobiet i mężczyzn na różnych stadiach intymności oraz niskie wskaźniki przemocy seksualnej charakterystyczne są dla kultur nowoczesnych, zaś w kulturach tradycyjnych istnieje uboga etykieta, brutalizacja i wysokie wskaźniki przemocy

seksualnej. Różnice między sprawcami – kobietami i mężczyznami – molestowania dotyczą głównie statusu. Molestujący mężczyźni zwykle zajmują wyższe od swoich ofiar pozycje w strukturach zawodowych, natomiast molestujące kobiety często nie różnią się statusem zawodowym od swoich ofiar. Negatywnych następstw w pracy zawodowej (np. zwolnienia, przesunięcia na gorsze stanowiska) doświadczyło aż 30% molestowanych kobiet i zaledwie 10% molestowanych mężczyzn. Molestowane kobiety częściej spotykały się z groźbami i molestowaniem typu „coś za coś” (Gutek, 1985).

Podsumowując: Molestowanie seksualne jest więc ukrytym, negatywnym zjawiskiem obecnym w życiu społecznym, a szerokie zainteresowanie tym problemem w świecie wyrasta nie tyle z ruchów emancypacyjnych i wdrażania doktryny *political correctness*, co z rosnącego w świecie znaczenia zagadnień związanych z godnością i zapobieganiem przemocy w miejscu pracy.

Bibliografia

- Basow S. (1986), *Sex-role stereotypes*. Pacfic Grove, Brook/Cole Publishing Company.
 Brannon L. (1999), *Gender. Psychological perspectives*. Boston, Allyn and Bacon.
 Fitzgerald L. F., Swan S., Magley V. J. (1997), *But was it really sexual harassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women*. (w:) W. O'Donohue (ed.) *Sexual harassment. Theory, research, and treatment* (pp. 5–28). Boston, Allyn and Bacon.
 Gutek B. A., (1985), *Sex and the workplace*, San Francisco, Jossey-Bass.
 Sandurski W., (1998), *Jak mężczyzna z mężczyzną*. *Rzeczpospolita*, 17–18.01. s. 21.

Przypisy

¹ W Polsce film był rozpowszechniany pod tytułem „W sieci”.