

# Molestowanie seksualne w miejscu pracy

Eugenia Mandal \*

Instytut Psychologii Uniwersytetu Śląskiego, Katowice

## SEXUAL HARASSMENT AT THE WORKPLACE

The sexual harassment at the workplace is considered from the psychological perspective. The article presents the psychological, behavioral and legal definitions of sexual harassment, the three forms of sexual harassment, the model of sexual harassing behaviors and the social-psychological model for predicting sexual aggression. Gender-related differences in perceptions of sexuality and origin of the automatic power-sex association are discussed and also psychological researches of harassers and the persons who are the target of harassment are reported.

### KONTROWERSJE WOKÓŁ PROBLEMU MOLESTOWANIA W MIEJSCU PRACY

Molestowanie seksualne traktowane jest w Polsce jak dotąd jako mało poważny, nieco sztuczny, wyrastający z realizowania doktryny *political correctness* i „importowany” z Zachodu problem. Tymczasem badania przeprowadzone w Polsce we wrześniu 1999 roku na zlecenie *Rzeczpospolitej* pokazują, że około 4% aktywnych zawodowo kobiet ujawniło, iż było ofiarami molestowania w miejscu pracy.

Samo zjawisko molestowania seksualnego znane jest od dawna. Można powiedzieć, że już Księga Rodzaju (39.1 – 39.20) opisuje przykład – jakbyśmy to dzisiaj nazwali – molestowania seksualnego. Jest nim kazus Józefa, zatrudnionego jako zarządca w majątku Potifara. Józef utracił pracę i został uwięziony, ponieważ odmówił świadczenia usług seksualnych żonie swego pracodawcy.

Molestować to inaczej natrętnie o coś prosić, nudzić ciągłymi prośbami, naprzykrzać się. Nawet jeżeli – na określenie zjawiska – bardziej adekwatne wydają się takie pojęcia jak: szantaż seksualny, napastowanie, nękanie lub nagaby-

wanie seksualne, to w języku polskim utrwaliła się już pewna tradycja związana z terminem „molestowanie seksualne”. Pojęcie seksualne molestowanie (*sexual harassment*) pochodzi od angielskiego słowa *harass* oznaczającego nękać (atakami), trapić. Ogólnie jest definiowane jako niepożądane przez osobę, na którą jest skierowane, zainteresowanie seksualne (Brannon, 1999). Jest nim każde niechciane zachowanie o podłożu seksualnym, które sprawia, że osoba molestowana czuje się zagrożona, upokorzona, nękana, poniżana lub też takie zachowanie, które wpływa na wykonywanie przez nią pracy, zmniejsza poczucie bezpieczeństwa, wytwarza nieprzyjemne, czy onieśmielające warunki pracy. Zachowania te mogą mieć charakter fizyczny: natarczywe zaloty, pożądające spojrzenia i gesty, dotykanie, poklepywanie, przemoc seksualna, bądź słowny: seksualne żarty, uwagi na temat wyglądu, ubioru, prośby o przysługi seksualne, sprośne aluzje, wywieszanie zdjęć pornograficznych itp.

W prawie Unii Europejskiej mówi się o zachowaniu naruszającym godność kobiety i mężczyzny w miejscu pracy. To czy określone zachowanie nazwiemy molestowaniem seksualnym, czy też nie, zależy w dużym stopniu od stopnia osobistej świadomości i wrażliwości na pewne zachowania, dlatego też prawo Unii stoi na stanowisku, że decyzja o tym czy dane zachowanie jest molestowa-

\* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Eugenia Mandal, Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice.  
e-mail: mandal@us.edu.pl

niem seksualnym należy do osoby pokrzywdzonej. 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 (np. kolega).

Jeszcze dwadzieścia lat temu problem molestowania seksualnego w pracy nie był wcale dostrzegany ani przez organizacje międzynarodowe i pozarządowe (w tym przez International Labour Organization), ani przez prawników i legislatury poszczególnych państw. Dzisiaj na świecie istnieją zarówno regulacje prawne, których celem jest walka z tym zjawiskiem, jak i bogata literatura przedmiotu. Na świecie powstały organizacje stawiające sobie za cel walkę z takimi przejawami dyskryminacji płciowej<sup>1</sup>.

Pierwszy proces sądowy związany z molestowaniem seksualnym odbył się w USA, w 1976 roku i wtedy po raz pierwszy prawnie zabroniono molestowania seksualnego uznając je jako przejaw płciowej dyskryminacji. Wcześniej do 1975 roku termin molestowanie seksualne, nie pojawiał się nawet w mediach. Obecnie już około 40 państw posiada przepisy (w 1992 było ich 23, w 1996 – 36), których celem jest walka z molestowaniem seksualnym. Do krajów tych można zaliczyć m.in.: USA, Holandię, Belgię, Brazylię, Finlandię, Francję, Niemcy, Szwajcarię, Irlandię, Japonię, Argentynę, Australię, Nową Zelandię, Paragwaj, Filipiny i Republikę Południowej Afryki (Aeberhard-Hodges, 1996).

---

<sup>1</sup> Najbardziej znane światowe organizacje to np.: NOW – National Organization for Women w USA, która prowadzi walkę z molestowaniem seksualnym w ramach akcji Women-Friendly Workplace and Campus Campaign oraz WASH – Women Against Sexual Harassment. W Polsce organizacją podejmującą ten problem jest Centrum Praw Kobiet (porady prawne, strona internetowa).

<sup>2</sup> W USA molestowanie jest zabronione na podstawie przepisów sekcji 705 Tytułu VII (sekcje od 701 do 718) Civil Rights Act z 1964 r. (CRA). Definicję dyskryminacji zawiera sekcja 703. Najbardziej znaczące poprawki, w kilku sekcjach, zostały wniesione w 1991 r. Civil Rights Act zakazuje dyskryminacji pracowników ze względu na rasę, kolor, religię, pochodzenie narodowościowe i płeć.

W Polsce brak jest uregulowań prawnych związanych z molestowaniem seksualnym podobnych do istniejących w USA i krajach zachodnich<sup>2</sup>. Możliwe jest natomiast odwołanie się do już istniejących przepisów prawa karnego i cywilnego. Jeżeli osobą molestującą jest przełożony i dochodzi do daleko idącego naruszania 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) oraz przepisy kodeksu cywilnego (art. 23 i 24) dotyczące ochrony godności i dóbr osobistych. Ponadto w zasadach ogólnych znowelizowanego kodeksu pracy zawarty jest przepis zobowiązujący pracodawcę do poszanowania godności i dóbr osobistych pracownika (art. 11.1).

Problem molestowania został silnie nagłośniony i stał się modny w świecie dopiero w latach dziewięćdziesiątych. W USA w 1994 roku powstał film w reżyserii Barrego Levinsona, w którym do głównych wątków należy temat molestowania seksualnego. Ukazuje on bowiem 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 (wiceprezesem firmy). Film pokazuje typowe zachowania, które powinny być kwalifikowane jako molestowanie seksualne: klepanie po pośladkach, masowanie karku, przesyłanie za pomocą poczty elektronicznej wulgarnych wiadomości. Powtarzane na ekranie sformułowanie: „Podłożem molestowania nie jest seks – jest nim władza” akcentuje złożoną problematykę motywów, jakimi kieruje się sprawca. Jedynie odwrócenie, stereotypowych dla takiego układu ról kobiety i mężczyzny, nie jest zjawiskiem powszechnie występującym w świecie rzeczywistym. Tytuł filmu – *Disclosure*<sup>3</sup>, można, traktować jako wyraz przekonania, że tylko brak tolerancji dla molestowania i ujawnianie

---

<sup>3</sup> W Polsce film był rozpowszechniany pod tytułem *W sieci*. B. Levinson jest również reżyserem filmu z 1997 r. *Fakty i akty* (*Wag The Dog*). Film ten ukazuje implikacje erotycznych przygód prezydenta USA i obecnie wydawać się może, iż jego fabuła koresponduje ze skandalem związanym z Moniką Lewinsky.

takich zachowań jest właściwą drogą postępowania wobec tego zjawiska.

Psychologowie podkreślają, że molestowanie seksualne w miejscu pracy przyjmować może różne formy (Fitzgerald, Swan, Madley, 1997):

1. Molestowanie typu – „coś za coś” (*qui pro quo form*) lub przymusu seksualnego (*sexual coercion*) – zachodzi 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 ze stosowaniem gróźb.

2. Molestowanie typu – wrogie środowisko pracy (*hostile environment type*) – forma molestowania prawnie zabroniona w USA od 1986 roku; zakaz oparto na założeniu, że niechciane, niepożądane przez osobę zainteresowanie seksualne 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:

- dotykание mające charakter seksualny (np. poklepywanie, szczypanie),
- komentarze i żarty o tematyce seksualnej,
- eksponowanie przedmiotów lub materiałów o charakterze seksualnym, takich jak rysunki, 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 określonej płci (*gender harassment type*) – forma molestowania skierowana przeciwko osobie jako reprezentantowi określonej płci, nie koniecznie dotycząca seksualności, a raczej 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),
- obraźliwe komentarze o zachowaniach (kobiet lub mężczyzn),

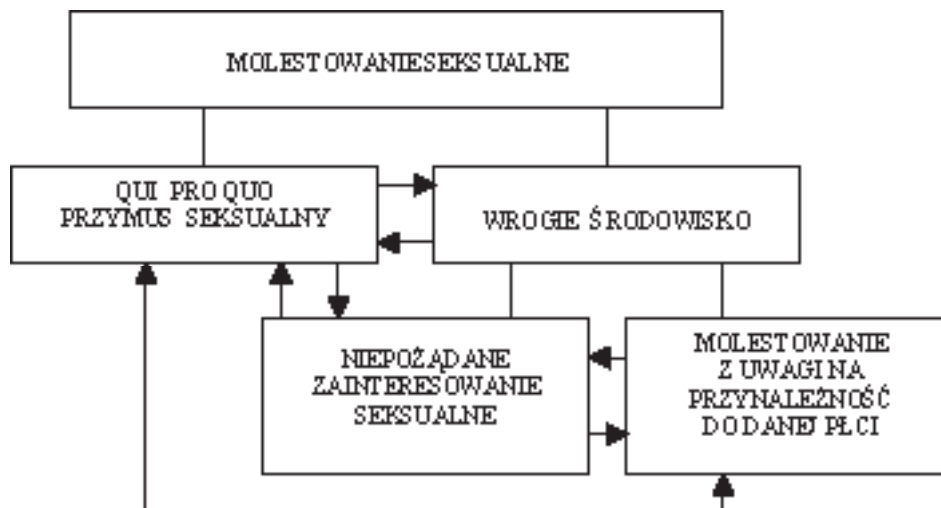
- zniewagi skierowane do kobiet lub mężczyzn z uwagi na ich przynależność do określonej płci, a nie zachowania lub cechy indywidualne.

Zdaniem Louise`a Fitzgeralda, Suzanne Swan i Vicki Magley (1997) poszczególne formy molestowania seksualnego mogą być ze sobą wzajemnie powiązane. Najpoważniejszą w skutkach jest forma molestowania oparta na przymusie, typu „coś za coś”, która może przyczynić się do powstawania innych zjawisk typu „wrogie środowisko”. Jednocześnie istnieje i odwrotna zależność, gdy „wrogie środowisko” – bardziej niż zmienne indywidualne – decyduje o pojawianiu się molestowania typu przymusu „coś za coś” (por. ryc. 1).

Wokół zjawiska molestowania seksualnego w pracy zawodowej pojawiają się liczne spory i wątpliwości, a i samo zjawisko często traktowane jest bardzo pobłaźliwie. Potocznie zwykle zjawisko to pojmowane jest raczej jako odgrywanie seksualnych rytuałów lub co najwyżej jako demonstrację siły i uprzywilejowania niż przejaw faktycznego seksualnego zainteresowania.

Przyczyną takiego stanu rzeczy jest prawdopodobnie fakt, iż te same zachowania w percepcji społecznej mogą być niekiedy spostrzegane i oceniane w odmienny sposób, ogólnie albo w kategoriach „flirtowania” lub przeciwnie „ranienia” i sprawiania przykrości (*flirting or hurting*). Problematyczne wydaje się także definiowanie molestowania seksualnego przez przedstawicieli różnych płci. Barbara Gutek i Maureen O`Connor (1995) przedstawiają dane sugerujące, że aż dwie trzecie (66%) badanych przez nie amerykańskich mężczyzn i tylko 17% kobiet uznało, że nie ma nic niestosownego w seksualnych propozycjach w pracy, a nawet przeciwnie – wyrażali oni przekonanie, że zachowania takie im schlebiają. Jednocześnie mężczyźni częściej skłonni byli sądzić, że podobnie jak im samym – propozycje te podobają się także kobietom.

Odmienna jest także percepcja sygnałów seksualnych przez obie płcie. Wiele badań pokazuje, że mężczyźni częściej niż kobiety interpretują neutralne zachowania w kategoriach erotycznych. Kowalski (1992) eksperymentalnie wykazał, że mężczyźni częściej są skłonni interpretować z perspektywy intencji seksualnych zwyczajne zachowania takie jak trzymanie za rękę lub wspólne wypicie drinka. Podobnie eksperyment Abbey (1982) polegający na ocenie przez osoby badane



Ryc. 1. Model zachowań molestowania seksualnego

obserwowanej 5-minutowej rozmowy kobiety z mężczyzną, pokazał, że mężczyźni częściej niż kobiety oglądając ową rozmowę mieli tendencję do postrzegania zachowań obu płci w kategoriach związanych z seksem. Częściej też oceniali obserwowaną kobietę jako „seksowną” i „prowokującą”. W warunkach naturalnych tendencja taka przyczyniać się może do błędów w męskiej ocenie kobiecych zachowań i przypisywania im domniemyanych seksualnych intencji.

## ZAKRES WYSTĘPOWANIA ZJAWISKA

Liczba ujawnianych incydentów molestowania seksualnego w pracy zawodowej w USA, Australii, Japonii i krajach europejskich ma tendencję wzrostową. Pod koniec lat osiemdziesiątych, według danych amerykańskiej Komisji do Spraw Równouprawnienia w Zatrudnieniu (United States Equal Employment Opportunity Commission – EEOC), odnotowano około 6000 przypadków molestowania rocznie, a w 1996 roku było ich już 15000. Opisywane w literaturze przypadki molestowania seksualnego dotyczą najczęściej kobiet, jednak rośnie w ostatnich latach liczba spraw, w których ofiarami są mężczyźni oraz

osoby tej samej płci, co sprawca molestowania<sup>4</sup>. Niektóre 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, ale mężczyźni nie wskazywali wcale na molestowanie mające charakter bezpośredniego przymusu seksualnego (Gutek, 1985; Gutek, O'Connor, 1995). Inne badania amerykańskie wskazują, że około 40% pracujących kobiet i 15% mężczyzn miało jakieś doświadczenia związane z niechcianymi zachowaniami o charakterze seksualnym w miejscu pracy, odsetek zaś nigdy nie ujawnionych incydentów sięga aż 95%. Zgodnie z kolejnymi danymi opisującymi skalę zjawiska molestowania w amerykańskim środowisku zawodowym i akademickim aż 25 – 50% studentek i 30 – 50% pracujących kobiet oraz 10 – 15% mężczyzn było ofiarami (Dziech, Weiner, 1984, za Basow, 1986). Jednocześnie 16,5% studentek i 3% studentów przyznało się do utrzymywania kontaktów seksualnych z wykładowcami. Po-

<sup>4</sup> W 1996 r. Amerykański Korpus Pokoju wypłacił 250 tys. dolarów odszkodowania mężczyźnie, który był molestowany seksualnie przez swojego szefa – kobietę.

śród wykładowców psychologii 19% mężczyzn i 8% kobiet utrzymywało kontakty seksualne ze studentkami lub studentami (Pope, Levenson, Schover, 1979, za Basow, 1986).

W Polsce w orzecznictwie Sądu Najwyższego i Sądów Apelacyjnych brak jest orzeczeń dotyczących procesów związanych, choćby w sposób pośredni, z molestowaniem seksualnym pracownika. Najprawdopodobniej jest to wynikiem niewielkiej liczby takich spraw wpływających do sądów lub wręcz ich braku. Tymczasem nie świadczy to zapewne o nieobecności samego problemu, a jedynie o tym, że jest on w znacznej części ukryty, a raczej skrywany. Należy przypuszczać, że zbliżone liczby opisują stan, z jakim mamy do czynienia w Polsce. Niemniej ze względu na specyfikę zagadnienia wyniki badań przeprowadzanych w wielu krajach przez różne zespoły badawcze znacznie się różnią. Albowiem według niektórych danych liczba kobiet, która spotkała się z molestowaniem sięga nawet 88%, zaś jeszcze inne statystyki wskazują na zaledwie od kilku do 10% natężenia problemu (np. we Francji). Ogółem dane te pokazują, iż z jednej strony – problem ten istotnie częściej dotyka kobiety, z drugiej – sugerują znaczne trudności w definiowaniu i rozpoznawaniu samego zjawiska.

Różnice w diagnozie skali zjawiska wynikać mogą zarówno z uwarunkowań kulturowych, ale i z sytuacji prawnej czy stopnia uwrażliwienia lub świadomości społecznej samego problemu. Zapewne w niektórych kulturach i środowiskach molestowanie seksualne może być bowiem dostrzegane jedynie jako jego forma bezpośrednia, typu przymusu seksualnego „coś za coś”. Wobec takiej sytuacji także wskaźnik osób uznanych za winnych molestowania waha się – według danych amerykańskich – od 30 – 50% oskarżonych (Guttek, O'Connor, 1995).

W krajach zachodnich coraz bardziej liczne środowiska zawodowe alarmują o faktach molestowania seksualnego: prawnicy, psychologowie, pielęgniarki i personel medyczny. Dwie trzecie (67%) amerykańskich prawniczek prowadzących własne kancelarie i połowa kobiet pracujących w państwowych kancelariach oświadczyła, że była obiektem molestowania seksualnego ze strony swoich przełożonych, kolegów, czy klientów, co negatywnie wpłynęło na ich ogólne samopoczucie i zawodową satysfakcję (Laband, Lentz, 1998).

Amerykańskie pielęgniarki, lekarki, pracownice szpitali różnego typu (także psychiatrycznych)

zwróciły uwagę na liczne przypadki molestowania, głównie przez pacjentów. Sytuację taką powoduje ich zdaniem m.in. specyfika zawodu polegająca na sprawowaniu bezpośredniej opieki i bliskim kontakcie z ciałem pacjenta (Robbins, Bender, Finnis, 1997).

Podobnie, liczna grupa amerykańskich kobiet psychologów uważa, że jest molestowana – także przez pacjentów. Charakter wykonywanej pracy związany z omawianiem intymnych problemów i przebywaniem sam na sam staje się – w ich opinii – podłożem niechcianych zachowań seksualnych. Robert DeMayo (2000) objął kwestionariuszowymi badaniami grupę 750 kobiet psychologów praktyków. Spośród 354, które odesłały kwestionariusz 53.4% ujawniło co najmniej jeden incydent molestowania seksualnego ze strony pacjentów, a jedna osoba opisała aż 29 takich sytuacji. Kobiety opisały 15 różnych typów molestowania pojawiających się podczas wykonywania zawodu psychologa. Były to głównie: propozycje wspólnego seksu (84%), jak i relacjonowanie przez pacjentów seksualnych fantazji związanych z osobą psychologa (48.2%). Stosunkowo rzadko (2,8%) pojawiały się groźby i seksualny szantaż.

Molestowanie seksualne jest zjawiskiem opisywanym w różnych środowiskach. Ostatnio zaczęto zwracać uwagę na jego nową formę – molestowanie w świecie elektronicznych mediów: w Internecie, poprzez elektroniczną pocztę i podczas rozmów w tzw. *chats*. W takich sytuacjach polega ono na posługiwaniu się wulgarnym, sprośnym językiem, zadawaniu niechcianych pytań dotyczących fizyczności, seksu, groźbach, czy zostawianiu obscenicznych wiadomości ([www:/sexualharassment/GenderHarassmentontheInternet](http://www:/sexualharassment/GenderHarassmentontheInternet)). Ta forma molestowania podobna jest skądinąd do znanego nękania seksualnego realizowanego za pośrednictwem telefonu.

## GENEZA MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO W MIEJSCU PRACY

Generalnie w psychologicznych analizach molestowania seksualnego akcentuje się znaczenie czynników: indywidualnych, sytuacyjnych i kulturowych. We wszystkich tych perspektywach szczególnie ważny okazuje się fenomen siły, statusu, władzy, czy dominacji.

W perspektywie zmiennych indywidualnych w psychologicznych analizach zjawiska podkreśla się jako najważniejszy związek dominacji (siły, statusu, władzy) z innymi schematami w strukturach poznawczych. Badania sprawców molestowania przeprowadzone w USA pokazują bowiem, że mężczyźni ci spostrzegali swoje zachowania nie tyle w kontekście seksualnym, co jako zaznaczenie swojej pozycji i statusu wobec podwładnych kobiet. Badania charakterystyk ofiar pokazują, że najczęściej były nimi kobiety niezamężne, młodsze i bardziej atrakcyjne od innych kobiet w miejscu pracy, zatem w istotny sposób zwiększające subiektywne poczucie władzy i prestiżu sprawcy molestowania (Pryor, Whalen, 1997).

W analizie zmiennych indywidualnych przyjęto hipotezę o poznawczym podłożu molestowania. Polega ono na istnieniu u sprawców poznawczej korelacji między seksualnością i dominacją. Oznacza to, iż posiadają oni wzajemnie ze sobą powiązane schematy poznawcze seksu i dominacji, nie tylko „nie wyobrażają sobie” oni seksu bez dominacji, ale i odwrotnie – dominacji, statusu, władzy bez seksu.

W eksperymencie Pryor’a i Stollera (1994) opartym na tej poznawczej hipotezie mężczyznom eksponowano serie wyrazów dobranych w pary. Niektóre pary wyrazów dobrane zostały tak, że dotyczyły seksu i dominacji, a inne związki – miały charakter neutralny. Okazało się, że mężczyźni, którzy uzyskali wyniki wysokie w Skali Prawdopodobieństwa Seksualnego Molestowania (Likelihood to Sexually Harass scale – LSH) w badaniu pamięci lepiej zapamiętali wyrazy dobrane w pary seks – dominacja. Sądzieli oni także, iż takich wyrazów eksponowano więcej niż było faktycznie. Okazało się, że mężczyźni ci nie tylko lepiej zapamiętują wyrazy połączone według związku seks – dominacja – agresja, ale i wyżej oceniają atrakcyjność kobiety współpracownika w sytuacji, gdy zajmują wobec niej pozycję władzy niż w warunkach równego statusu (Bargh, i in. 1995).

Mężczyźni osiągający wysokie wyniki w LSH posiadają bardziej tradycyjne i seksistowskie poglądy na temat miejsca kobiet w społeczeństwie, częściej spostrzegają je jako „seksualne obiekty”. W badaniach uzyskują wyższe wskaźniki psychicznej męskości i niższe – kobiecości (Rudman, Borgida, 1995; Driscoll, Kelly, Henderson, 1998).

Badania w warunkach laboratoryjnych nad molestowaniem w Internecie przeprowadzone na 120 studentach z północnych Włoch pokazały, że częściej przesyłali oni pornograficzne treści kobietom, o których sądzili, że posiadają poglądy egalitarne niż kobietom – w ich ocenie – o postawach tradycyjnych. Skłonni byli molestować kobiety raczej w sytuacjach o charakterze sam na sam niż w sytuacjach dyskusji w sieci z udziałem większej liczby osób. Studenci o wysokim LSH częściej prezentowali seksistowskie poglądy, posiadali silną identyfikację typu „macho” i charakteryzowali się niższym wskaźnikiem samomonitoringu (Dallara, Maass, 1999).

Mężczyźni o wysokim LSH charakteryzuje też wyższa skłonność do społecznej i seksualnej dominacji ujawniająca się w zachowaniach niewerbalnych. W eksperymencie polegającym na oglądaniu filmów video ze scenkami z pracy zawodowej zaobserwowano, że podczas projekcji mężczyźni o wysokim LSH ujawniali więcej niewerbalnych zachowań o charakterze seksualnym, gdy na ekranie pojawiali się kobiety i mężczyźni (Murphy, Driscoll, Kelly, 1999).

W analizie czynników sytuacyjnych molestowania seksualnego w pracy zawodowej podkreśla się znaczenie istniejących w niektórych organizacjach specyficznych norm przyzwalających lub nawet akceptujących takie zachowania (np. często dotyczyć one mogą relacji dyrektor-sekretarka). Normy te w połączeniu ze zmiennymi osobistymi stają się predyktorami seksualnego molestowania (Pryor, Giedd, Williams, 1995).

W perspektywie sytuacyjnej i kulturowej podkreśla się też istniejące ogólne różnice międzypłciowe w stylach komunikacji interpersonalnej. W latach 70. Robin Lakoff (1975) zwróciła uwagę na to, iż różnice w stylach komunikacji interpersonalnej można traktować jako jedną z istotnych zmiennych decydujących o zachowaniach i karierze w pracy zawodowej. W analizie komunikacji interpersonalnej Lakoff prowadziła pojęcia „języka męskiego” – opartego na stosowaniu bezpośrednich, asertywnych, agresywnych komunikatów (np. polecenia, żądania), zwiększającego możliwości zajmowania pozycji przywódczych i „języka kobiecego” – zawierającego komunikaty pośrednie (np. wątpliwości, pytania) sugerujące brak pewności siebie i kompetencji. Natomiast obecnie Elizabeth Aries (1996) zauważa, że nie tyle istnieje specyficzny „męski” lub „kobiecy”

język, co różnice w stylach komunikacji przedstawicieli obu płci określane są głównie ich statusem. To osoby posiadające większą władzę preferują asertywny lub agresywny „męski język”, a i status społeczny mężczyzn zwykle jest wyższy od statusu kobiet. Tezę tę weryfikują badania (Dovido i in. 1988) pokazujące, że eksperymentalna manipulacja władzą, jaką posiada osoba w sytuacji społecznej wpływa na komunikację i zachowanie się wobec partnera interakcji. Kobiety, którym eksperymentatorzy przydzielili role ekspertów częściej zachowywały się w sposób dominujący wobec mężczyzn. Natomiast, gdy nikomu nie przydzielono roli eksperta wówczas kobiety zachowywały się w sposób submisyjny, a mężczyźni – byli dominujący.

Zdaniem niektórych badaczek (Gutek, 1985), w pracy zawodowej zaobserwować można zjawisko określone jako „rozlewanie się ról płciowych” (*sex role spillover*) polegające na przenoszeniu i akceptowaniu w pracy zawodowej stereotypów ról społecznych związanych z płcią. Stanowi ono istotne podłoże seksualnego molestowania. Albowiem polega na ogólnych oczekiwaniach dotyczących tego, iż kobiety w pracy będą: (1) zajmować podporządkowane stanowiska, (2) bardziej opiekuńcze i lojalne niż mężczyźni, (3) „dostępne seksualnie”.

Barbara Gutek (1985) zakłada, że mężczyźni przenoszą swoje doświadczenia z kobietami na środowisko zawodowe. W pracy od kobiet oczekują stwarzania „rodzinnej” atmosfery, wrażliwości interpersonalnej i „orientacji na ludzi”. Wiele kobiet dostosowuje się do tych oczekiwań, nawet gdy pełnią role kierownicze, albowiem zachowania odbiegające od takiego stereotypu kobiecości oceniane są negatywnie. W USA głośna była w latach 90. sprawa Ann Hopkins, której odmówiono awansu argumentując odmowę jej zbyt pewnym siebie i „męskim” zachowaniem. Kobieta wygrała 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).

Psychologowie podkreślają także, iż molestowanie w pracy zawodowej w sposób fundamentalny podwiązane jest ze zjawiskiem agresji. Zwraca się tutaj uwagę na zjawisko przemocy wobec kobiet

w szerszym kontekście społecznym i jego uwarunkowania, traktując molestowanie seksualne jako jeden z jej przejawów. Neil Malamuth (1996) opisuje predyktory seksualnej agresji – także gwałtu – wobec kobiet. Według analizy przez nią wykonanej są nimi głównie dwa czynniki: (1) promiskuityzm seksualny – oznaczający wysoki stopień braku akceptacji społecznych norm współżycia seksualnego i (2) wroga męskość (*hostile masculinity*) – pojmowana jako ogólna wrogość wobec kobiet i kobiecych wartości. Kombinacja tych dwu czynników i zmiennych osobistych – głównie związanych z negatywnymi doświadczeniami rodzinnymi (np. agresją ze strony rodziców, urazami, przemocą w dzieciństwie) i środowiskowymi (np. z patologicznymi grupami) tworzą model wyjaśniający genezę zachowań agresji, przemocy i gwałtu wobec kobiet.

W analizach molestowania seksualnego podkreśla się także uwarunkowania kulturowe. Związane są one głównie z różnicami w społecznym statusie kobiet i mężczyzn oraz akceptacji agresywności – także seksualnej – u mężczyzn. To odmienności kulturowe składają się na genezę korelacji siła – seks uruchamianej na zasadzie automatycznego przetwarzania. W tym ujęciu motywem molestowania częściej jest podkreślenie kulturowej męskiej dominacji lub statusu niż zaspokojenie potrzeb seksualnych (Bargh, Raymond, 1995; Schultz, 1998). Mężczyźni ujawniają ogólnie większą skłonność do molestowania kobiet, które – z kolei – szerzej definiują sytuacje molestowania seksualnego (Perry, Schmidtke, Kulik, 1998).

W podejściu kulturowym ogólnie zwraca się uwagę na odmienność obyczajową i różne skrypty kulturowe zachowań w relacjach między płciami. Galanteria i bogaty, czy niekiedy wyrafinowany repertuar skryptów regulujących interakcje kobiet i mężczyzn na różnych stadiach intymności oraz niskie wskaźniki przemocy seksualnej charakterystyczne są dla kultur kobiecych. Przeciwnie – w kulturach męskich – istnieje zwykle ubogi repertuar etykiety i społecznych gier między mężczyznami a kobietami, niski stopień sublimacji seksualnej, brutalizacja i wysokie wskaźniki przemocy seksualnej (Boski i in., 1999).

Psychologowie odnotowali różnice między kobietami i mężczyznami – sprawcami molestowania seksualnego. Okazało się, iż molestujący mężczyźni zwykle zajmowali wyższe od swoich

ofiar pozycje w strukturach zawodowych, natomiast molestujące kobiety często nie różniły się statusem zawodowym od swoich ofiar (kolegów, współpracowników). Kobiety molestujące swoich podwładnych posiadały podobne charakterystyki jak kobiety ofiary – były młodsze, niezamężne i atrakcyjniejsze (Pryor, Whalen, 1997). 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 przymusu „coś za coś” (Gutek, 1985). U mężczyzn podłożem molestowania jest społecznie akceptowana męska dominacja, natomiast molestowanie mężczyzn przez kobiety stanowi przejaw zmian w pojmowaniu kobiecości, jak i zarysowujących się zmian układu sił w miejscu pracy (Berdahl, Magley, Waldo, 1996). Z tej perspektywy molestowanie w wirtualnej wyjaśniane jest męską dominacją w świecie techniki i sprzeciwem wobec wchodzących w tę sferę kobiet. Różnice w molestowaniu kobiet i mężczyzn stanowią zatem głównie odzwierciedlenie różnic w ich społecznym statusie i konsekwencję stereotypów związanych z płcią.

## KONKLUZJE

Współcześnie na świecie molestowanie seksualne w miejscu pracy jest przedmiotem wielu badań nie tylko psychologicznych, ale socjologicznych, kryminologicznych, wiktymologicznych i prawnych, albowiem pojmowane jest tam jako ważny problem społeczny. Problem w istotny sposób powiązany nie tylko ze zjawiskami agresji czy przemocy, ale i z zagadnieniami godności osobistej, satysfakcji oraz efektywności zawodowej. Natomiast w Polsce zjawisko to ciągle jest traktowane „z przymrużeniem oka” nie znajdując wcale zainteresowania wśród psychologów<sup>5</sup>. Psychologiczna analiza wydaje się tymczasem ważna, nie tylko ze względu na indywidualną i społeczno-kulturową genezę problemu, ale i podstawowe znaczenie stereotypów związanych z płcią.

<sup>5</sup> Daje się zauważyć, że tematyka molestowania seksualnego w miejscu pracy powoli zaczyna interesować polskie środowisko prawnicze. Jak można domniemywać pozostaje to w związku z ewentualnymi i być może równie licznymi jak w krajach zachodnich sprawami sądowymi.

Błędnym wydaje się także określanie zjawiska jedynie jako sztuczny i znany raczej z mediów czy zachodnich społeczeństw fenomen, jako efekt działalności ruchów feministycznych. Problem jest bowiem znacznie szerszy i poważniejszy. Po pierwsze – wyrasta z rosnącego w świecie znaczenia zasady równości i godności we wszystkich dziedzinach życia społecznego. Po wtóre – molestowanie seksualne jest negatywnym zjawiskiem obecnym w życiu społecznym: w szkołach, w środowisku akademickim i w pracy zawodowej. Jednocześnie jest problemem wstydlivym, ukrytym lub raczej skrywanym.

Skala jego rozpowszechnienia w Polsce nie była do tej pory badana, lecz okazywać się może podobna do natężenia w innych krajach. Tym samym zagadnienie staje się istotne dla nauczycieli, uczniów, rodziców, pracodawców i pracowników, a szczególna rola w działaniach podejmowanych dla zapobiegania molestowaniu seksualnemu przypadać powinna organizacjom prawnym, związkom zawodowym i pracodawcom.

## LITERATURA

- Abbey, A. (1982). Sex differences in attributions for friendly behavior: Do males misperceive female's friendliness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 830-838.
- Aeberhard-Hodges, J. (1996). Sexual harassment in employment. Recent judicial and arbitral trends. *International Labour Review*, 135, 5, 501-502.
- Aries, E. (1996). *Men and women in interaction*. New York: Oxford University Press.
- Bargh, J.A., Raymond, P. (1995). The naive misuse of power – nonconscious sources of sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51, 1, 85-96.
- Bargh, J.A., Raymond, P., Pryor, J.B., Strack, F. (1995). Attractiveness of the underling – An automatic power-sex association and its consequences for sexual harassment and aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 5, 768-781.
- Basow, S. (1986). *Sex-role stereotypes*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Berdahl, J.L., Magley, V.J., Waldo, C.R. (1996). The sexual harassment of men – Exploring the concept with theory and data. *Psychology of Women Quarterly*, 20, 4, 527-547.
- Biblia Tysiąclecia. Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu*. (1980). Warszawa.
- Boski, P., Hurme, H., Van de Vijver, Miluska, J. (1999). Skrypty kulturowe zachowań w rolach płciowych: Jak interakcje Polaków i Polek są odbierane w kraju i za granicą? W: J. Miluska, P. Boski (red.), *Męskość-kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej* (s. 9 -39). Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Brannon, L. (1999). *Gender. Psychological perspectives*. Boston: Allyn and Bacon.



- Dallara, E., Maass, A. (1999). Studying sexual harassment in the laboratory – Are egalitarian women at higher risk. *Sex Roles, 41, 9-10*, 681-704.
- De Mayo, R.A. (2000). Patient Sexual Behavior and Sexual Harassment: A National Survey of Female Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice, 28*, 79-91.
- Dovido, J.F., Ellyson, S.L., Keating, C.F., Heltman, K., Brown, C.E. (1988). The relationship of social power to visual displays of dominance between men and women. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*, 233-242.
- Driscoll, D.M., Kelly, J.R., Henderson, W.L. (1998). Can perceivers identify likelihood to sexually harass. *Sex Roles, 38, 7-8*, 557-588.
- 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 (red.), *Sexual harassment. Theory, research, and treatment* (s. 5-28). Boston: Allyn and Bacon.
- Gutek, B.A. (1985). *Sex and the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gutek, B.A., O'Connor, M. (1995) The empirical basis for the reasonable women standard. *Journal of Social Issues, 51*, 151- 166.
- Kowalski, R.M. (1992). Nonverbal behaviors and perceptions of sexual intentions: Effects of sexual connotativeness, verbal response, and rape outcome. *Basic and Applied Social Psychology, 13*, 427-445.
- Laband, D.N., Lentz, B.F. (1998). The effects of sexual harassment on job – satisfaction, earnings, and turnover among female lawyers. *Industrial & Labor relations Review, 51, 4*, 594-607.
- Lakoff, R. (1975). *Language and women`s place*. New York: Harper and Row.
- Malamuth, N. M. (1996). The confluence model of sexual aggression: Feminist and evolutionary perspectives. W: D.M. Buss, N.M. Malamuth (red.), *Sex, power, conflict: Evolutionary and feminist perspectives* (s. 269-295). New York: Oxford University Press.
- Murphy, J.D., Driscoll, D.M., Kelly, J.R. (1999). Differences in the nonverbal behavior of men who vary in the Likelihood to Sexually Harass. *Journal of Social Behavior and Personality, 14, 1*, 113-128.
- Perry, E.L., Schmidtke, J.M., Kulik, C.T. (1998). Propensity to sexually harass – An exploration of gender differences. *Sex Roles, 38, 5-6*, 443-460.
- Pryor, J.B., Stoller, L.M. (1994). Sexual cognition processes in men high in the Likelihood to Sexually Harass. *Personality and Social Psychology, 20, 2*, 163-169.
- Pryor, J.B., Giedd, J.L., Williams K.B. (1995). A social-psychological model for predicting sexual harassment. *Journal of Social Issues, 51, 1*, 69-84.
- Pryor, J. B., Whalen N. J. (1997). A typology of sexual harassment: Characteristics of harassers and their social circumstances under which sexual harassment occurs. W: W. O'Donohue (red.), *Sexual harassment. Theory, research, and treatment* (s.129-151). Boston: Allyn and Bacon.
- Robbins, I., Bender, M.P., Finnis, S.J. (1997). Sexual harassment in nursing. *Journal of Advanced Nursing, 25, 1*, 163-169.
- Rudman, L.A., Borgida, E. (1995). The afterglow of construct accessibility – the behavioral consequences of priming men to view women as sexual objects. *Journal of Experimental Social Psychology, 31, 6*, 493-517.
- Schultz V. (1998). Reconceptualizing sexual harassment. *Yale Law Journal, 107, 6*, 1683.
- Wykorzystano także strony internetowe m.in. : [www/sexualharassment/](http://www/sexualharassment/), [www:/Gender Harassment on the Internet, www:/apa.org/](http://www/GenderHarassmentontheInternet.com/).