

Sebestyén Andrea

Eötvös Lóránd Tudományegyetem

A szexuális zaklatásról a nyílt légterű munkahelyeken

Jelen írás elsősorban a szexuális zaklatás tárgyú jogesetek hatékony kivizsgálásához szándékozik hozzájárulni egy jogszociológiai kutatás eredményeinek bemutatásán keresztül. Nem célja a jelenség mibenlétére vonatkozó szakirodalom összegzése, vagy előfordulási gyakoriságának bemutatása. Azt az első olvasatra idegennek tetsző feltételezést járja körül, hogy a munkahelyi fizikai környezet, a tér is befolyással bír a szexuális zaklatásos szituációk kialakulására, megítélésére. A kutatási anyag alapján négy lehetséges funkciót nevezek meg annak megfelelően, hogy a nyílt légterű iroda, mint speciális tér milyen hatással volt a dolgozók tapasztalataira, elképzeléseire. Ezek: a tér, ami eliminál; ami felnagyítja a sérelmeket; ami úgy működik, mint egy szabályozó közeg, és ami elmosza a hierarchia szintjeit.

A munkahelyi környezet szerepének felismerése és bevonása

Anti-diszkriminációval foglalkozó, zaklatási ügyeket már tárgyaló jogászként vettem részt Allaine Cerwonka professzor „Tér, Társadalmi nem és Szexualitás” („Space, Gender, Sexuality”) szemináriumán, ahol először találkoztam azzal a megközelítéssel, ami összefüggéseket keres az emberi cselekvések, interakciók és az azoknak teret adó helyek, helyiségek viszonyát, ill. kapcsolatát illetően.

A szexuális zaklatás és az annak fizikai közeget biztosító tér közötti kapcsolat átgondolása következtében jutottam el addig a gondolatig, hogy fontos információ tud lenni egy munkahelyi zaklatás jogi eljárásban való kivizsgálása során, hogy a légkör, a szituációk, amelyeket vizsgálunk milyen fizikai térben alakultak ki, történtek meg. Ezen felismerés birtokában írtam meg a Közép-európai Egyetem (CEU) Gender Studies mester képzését záró szakdolgozatom¹ 2013-ban, ami a szexuális zaklatást a munkahely terének sajátosságai szempontjából vizsgálja. A sajátos munkahelyi környezet, amivel dolgoztam, a multinacionális cégeknél igen elterjedt nyitott légterű iroda. A

¹ Ld. Sebestyén Andrea, *Sexual Harassment in Open Plan Office Environments* (MA szakdolgozat. CEU, 2014).

kutatást részletesen bemutató diplomamunkám szolgál alapul jelen írásomhoz, aminek fontosabb meglátásait, következtetéseit már a megírásakor szándékomban állt az angol nyelven nem értő hazai olvasóközönség számára is elérhetővé tenni.

A zaklatás a magyar jogrend értelmében emberi jogi sérelem, a munkahelyi ártalmak speciális fajtája, ami diszkriminációt valósít meg a munka világában férfiak és nők között.² Mivel teljes mértékben egyetértek Kathrin Zippel véleményével, miszerint „a zaklatás felszámolására irányuló jogszabályok érdemi eszközök lehetnének személyek, csoportok kezében, hogy egy nemi szempontból egyenlőbb munkahelyi kultúra alakulhasson ki, vagyis egyenlő és fair munkahelyi feltételek valósulhassanak meg mind a nők, mind a férfiak számára” (154);³ alapvető célom gyakorlati hasznú ismereteket gyűjteni a jogalkalmazás számára. Mindezt annak érdekében, hogy a joggyakorlat, a jogalkalmazás érettebbé váljon, képes legyen komplexitásában látni ezt a fajta sérelmet. A zaklatással kapcsolatos jogszabályok csak ekkor lesznek képesek betölteni funkciójukat, a sérelmet elszenvedők bizodalmanak kialakulását e nélkül nem várhatjuk el. Ezt pedig oly módon lehet elérni, hogy a klasszikusnak számító jogtechnikai hozzáálláson túl nyitni kell a jogtárgy társadalmi összefüggései, szociológiai dimenziói felé, és beépíteni a társtudományok (szociológia, pszichológia, szociálpszichológia, a társadalmi nemek tudománya, feminista jogtudomány) által összegzett tapasztalatokat a jogi gondolkodásba.

A jelentős terjedelmű és sokszínű zaklatással foglalkozó szakirodalomból nagy hatással volt rám Alan Vaux-nak 1993-ban íródott, a szexuális zaklatás témájú kutatások paradigmáiról szóló esszéje, amiben egyfajta szükséges irányváltásról ír. Azt javasolja, hogy az egyes munkahelyeken tapasztalható szervezeti sajátosságokra, konkrét körülményekre épülő hipotéziseket teszteljünk (Vaux 130),⁴ azaz a zaklatásról ne csupán általánosító és örökérvényű magyarázatokat keressünk, mert ez nem fog hozzásegíteni a jelenség megértéséhez és felszámolásához. Azt írja, hogy a terület kutatásának egyik fontos jövőbeni iránya arra a kérdésre kell, hogy választ keressen, hogy a munkahelyi

² Az Egyenlő bánásmódról és az Esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a továbbiakban Ebktv. (különösen: 5.§ d, 8.§ a, 10.§ 1); 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről (különösen: 12.§ 1); Magyarország Alaptörvénye XVII. cikk 3) XV. cikk 2) és 3).

³ „Laws against sexual harassment can be meaningful tools for individuals and groups to create a more equal gender culture in the workplace and ensure equal and fair working conditions for women and men.”

⁴ „Hypotheses should specify which organizational conditions will increase the probability of which types of harassment, thorough which mechanisms, among which employees” (Vaux 130).

környezet hogyan járul hozzá a jelenség manifesztálódásához, milyen szerepet játszik abban (Vaux 129).⁵ Ez a gondolat szerencsésen összetalálkozott a multinacionális cégeknél foglalkoztatott interjúalanyaim gyakori hivatkozásaival a nyílt légterű iroda sajátosságaira vonatkozóan.

A jogalkalmazók feladata minden releváns információt számba venni

A munka világa, mint az az előfordulási közeg, amiben jelenleg vizsgálódunk, azaz a munkahely, ahol a szexuális zaklatást értelmezzük, az összes elképzelhető foglalkozási ágra, szakmára, vállalati struktúrára értendő. Az Ebktv. foglalkoztatókról beszél a törvény személyi hatálya körében. A munka törvénykönyve a munka világának összes szereplőjére ernyőszerűen alkalmazza az egyenlő bánásmód követelményét. A jog nem differenciálhat értelemszerűen reflektálva az összes lehetséges tipikus munkahelyi környezetre. Ily módon ugyanazt a zaklatás jogi fogalmat használjuk egy hajdú-bihari hűtőházban a sor mellett dolgozók viszonylatában, egy budai villában működő ügyvédi irodában, vagy egy amerikai székhelyű globális vállalat magyar üzletsegítő központjában. Azonban véleményem szerint minden jogalkalmazónak tisztában kellene lennie azzal, hogy a fent nevezett munkahelyek kapcsán mennyire különböző értelmezési keretekkel van dolgunk, illetve, hogy a vizsgált munkahelyi környezet térbeli specifikumai nem hagyhatók figyelmen kívül. Ugyanis a tilalmazott helyzetek, szituációk adott konkrét munkahelyi viszonylatok, adottságok ismerete, értékelése mellett nyerhetnek csupán értelmet. A jogszabályhely azt mondja meg, mi az az eredmény, amit szankcionálni kell, tehát, egy ellenséges, megalázó, megszegyenítő légkör kialakulását, előidézését. Az elkövetési magatartások körében nem kell fizikai kontaktot feltételezni, mint pl. nem kívántölelés, csók, érintés, falhoz szorítás, hajsimogatás. A zaklatást szavakkal is el lehet követni, szép, hízelgő, udvarló jellegű, ámde nem kívánt verbális megnyilatkozásokkal éppúgy, mint durván sértő, obszcén, szexista kijelentésekkel, utalásokkal. A jogalkalmazónak kell felderítenie azt a terepet, azt a munkahelyi környezetet, amibe az adott eset beleágyazódva létezik. Rá kell látnia a személyi függések rendszerére, boncolgatnia kell a kapcsolatok jellegét, a jellemző dinamikákat a kollegák, a beosztottak és vezetők között, a szervezettség magasabb szintjén álló munkahelyeken a vállalati struktúra szerkezetét, a vállalati kultúra elvárásait, manifesztálódását. Tehát az a kiindulási pontom, hogy minden munkahelyen mást fogunk találni, így

⁵ „... what is the contribution of the work setting” (Vaux 129).

különbéle körülmények között kell felismernünk a zaklatást és tudni felmutatni sajátosságait.

A korábban már említett, kis mintán végzett (tíz fő) mélyinterjú kutatásom során, az interjúalanyok által elmesélt történetektől inspirálva jutottam el a szexuális zaklatás és tér egymásra hatásának gondolatáig. Beszélgetőtársaim között hat nő és négy férfi volt, korosztályukat tekintve 28-35 közöttiek. Közös bennük, hogy mindannyian budapesti székhellyel rendelkező multinacionális nagyvállalatok alkalmazottai (négy vállalat munkavállalói), magyar állampolgárok. Az volt fontos számomra, hogy munkahelyeiken a környezet, a tér, amiben dolgoznak, nagyon hasonló; mindenhol nyitott légtérű az iroda, és a nemek aránya kiegyenlített. Megtalálásukban baráti körből való segítség állt rendelkezésemre az elinduláskor, és a hógolyó módszer⁶ segítségével sikerült rövid időn belül, alig egy hónap alatt tíz interjút leszerveznem és lebonyolítanom, munkahelyen kívüli helyszíneken. Beszélgetéseink átlagosan egy órán át tartottak, amire félig strukturált, nyitott kérdéseimmel, illetve az engem foglalkoztató témakörökkel érkeztem. Az alábbi gondolatkörök voltak fókuszban: milyen zaklatásos szituációkat tudnak elképzelni, mit értenek a terminus alatt (jogi, ill. egyéb meghatározások nélkül önmaguktól), mit gondolnak a nőkkel és férfiakkal szemben támasztott elvárásokról és az azoknak való megfelelésről, a férfias, ill. nőies magatartásról a munkahelyen, a nemek közötti tisztelet, egyenjogúság gyakorlati megnyilvánulásáról a mindennapokban.

Különösen érdekesnek tartottam, hogy az interjúk során minden egyes alkalommal mekkora jelentőséget kapott a nyílt, nyitott légtérű iroda jelenvalósága. Az a tény, hogy a munkavállalók egymástól nem elkülönülve, nem külön irodákban végzik munkájukat, hanem egy hatalmas légtérben, többnyire négyes felosztású boxokban ülnek, ahol szinte minden pillanatban rálátnak egymásra; lépten-nyomon előkerült válaszaikban. Hivatkozásaikban előkerült, hogy mennyire zavaró az, hogy mások telefonbeszélgetéseinek fültanúi, vagy, hogy állandóan valamiféle zajhatásnak vannak kitéve. Beszéltek arról, hogy mindez kihatással van munkateljesítményükre is. Elmondták, milyen érzést vált ki belőlük a boxok között elhaladni pl. frissen és szokatlanul rövidre vágott hajjal, vagy sportsérülés miatt gipszelt lábbal. Mindezen élmények között a kutatás témájából adódóan engem azok a tapasztalatok érdekeltek leginkább, amik férfiak-nők közötti interakciók vonatkozásában, a nemekkel kapcsolatban merültek fel. Abból a mintából, amit az interjúalanyaim elbeszélései adtak ki, igyekeztem rendezőelvetet találni abban a tekintetben, hogy a tér, ami körbeveszi ezeket a

⁶ Amikor az egyik interjúalany ajánlja a következőt, és így tovább; mintha továbbadnák a staféta botot egymásnak.

munkavállalókat — a nyíltlégterű iroda — milyen szerepet játszik nemi szerepeik kiteljesítésében, viselkedésükben; hogyan befolyásolja viselkedésüket nőként, férfiként.

A nyitott tér potenciális befolyása a munkavállalók viselkedésére

Az írás során következő részében röviden bemutatom azokat a hatásokat, amiket véleményem szerint a tér kiválthat, amilyen módokon befolyásolhatja a munkavállalók közötti nemiséget, szexualitást érintő kommunikációt, vagy a nemek egymáshoz való viszonyulását megtestesítő interakciókat. A rendelkezésemre álló kutatási anyag alapján négyféle hatásmechanizmust véltem felfedezni. A multi-környezetből hozok egy-egy példát is mindezek alátámasztására. Ezzel párhuzamosan, illetve ezt követően igyekszem gyakorlati távlatokba helyezni a kutatási tapasztalatokat, ezáltal rámutatni egy fajta gondolkodásmódra, aminek segítségével egy (jog)szociológiai fejtegetés eredményei beépíthetők a jogász érvelésbe, gondolkodásmenetbe.

1. A tér, ami eliminál

Ebben az esetben a térképes megsemmisíteni a bántó, zavaró, esetleg megalázó megjegyzéseket. A közös térben elhangzó, esetleg még többek előtt is elhangzó szavak könnyebben érzékelhetővé válnak. Ily módon a szemtől-szembe való közlés nyíltsága helyett, mintegy közösségi szintre emelkedve, a zaklató tartalom eloszlik a térben. Álljon itt egy eset, ami ezt a stratégiát szemlélteti.

Három interjúalany is mesélt egy férfi kollegáról, aki rendszeresen szexuális tartalmú, privát jellegű megjegyzésekkel szórakoztatta a többieket. Annak ellenére, hogy a közvetlen környezetében dolgozó szinte összes nő érintett volt, elkönnyvelték, hogy ez a férfi már csak ilyen; soha senki nem szólt neki, hogy változtasson a viselkedésén. Az egyik alany úgy fogalmazott, hogy nem tudta már komolyan venni, hisz néha már a hihetetlen és meghökkentő kategóriát súrolták a megjegyzései.

... Egyszer azt mondta nekem, hogy az nem lehet, hogy „mű”melleim vannak, merthogy akinek ennyire kicsik a mellei, annak esetében nem ésszerű, hogy megcsináltassa őket. (A.K.)

Az ehhez hasonló esetek arra engednek következtetni, hogy ebben a speciális közegben a tér segített ezeknek a nőknek nem személyes sérelemként megélni a zaklató megjegyzéseket, sokkal inkább nők alkotta csoportként dolgozták fel élményeiket. Emiatt nem is mondanák valószínűleg, hogy őket zaklatás érte. Hogyan hasznosíthatjuk ezt a

tapasztalatot? Például, ha a vizsgált ügyben rendszeresen a zaklató számlájára írhatók ilyen típusú megnyilvánulások, akkor nem az lesz az első reakciónk, hogy milyen jópofa kollega, hanem a tanúként meghallgatandó érintett nőknek célzott kérdéseket teszünk fel arra vonatkozóan, mit váltott ki belőlük a kolléga viselkedése egyénenként. Illetőleg, ha a panaszt benyújtó személy éppen egy ilyen „közösségi” megnyilvánulást tartott saját magára nézve megalázónak, annak ellenére, hogy a többiek nem osztják negatív érzelmeit; csupán emiatt nem kezdjük el kétségbe vonni az ő szavait.

2. A tér, ami felnagyítja a sérelmet, avagy „ahol nem lehet hova bújni”

Amikor egy ilyen nyitott térben hangzik el sok ember előtt az aggályos megjegyzés, esik meg a nem kívánatos érintés; megvan az esély arra, hogy a tér felnagyítja a hatást, növeli a szégyenérzetet, megalázottságot a ‘fogadó fél’ oldalán. Lehet akármilyen jóindulatú és kedves gesztusnak szánt is egy arcba lógó hajszál elsimítása a kolleganő arcáról, ha azt többen látják, köztük olyanok is esetleg, akik egyébként pletykára hajlamosak. Apró mozdulatok sora is elég ahhoz, hogy a ‘fogadó fél’ kellemetlenül érezze magát, és a tűréshatárától, a közeledés intenzitásától, és még sok más tényezőtől függően egyre inkább ellehetetlenüljön már a munkavégzése is.

Egy ilyen irodában a munkavállalóknak egyáltalán nincsen magánszférájuk; munkahelyükre, testükre-külsejükre, mozdulataikra mások állandóan „rálátanak”, beszélgetéseiknek fültanúi. Rasila és Rothe (2012) az irodai keretek között ellehetetlenülő egyedüllétet, a másoktól, ill. a tágabb környezettől való elkülönülés lehetőségének a hiányát két fontos aspektusa miatt két nagy kategóriára osztja. Tanulmányukban a „visual privacy” terminust használják, amikor a mindenkit mindenhol kíséző szemekről írnak, az „acoustic privacy” kifejezést pedig akkor, amikor a különféle zajhatások (emberi hangok, telefoncsörgés, légkondicionáló hangja stb.) kihatását elemzik a munkavállalói elégedettségre. Az általuk is vázolt jelenségek azon munkavállalók valóságának részei, akik minden pillanatban mások szeme láttára cselekszenek. Amikor például valaki elvonul a boxok között, végigmérik, ránéznek, hozzászólnak, mintha egy kifutón, vagy színpadon lépdelne. Mindig közönség előtt teszi mindezt. Interjúalanyaim arra a direkt kérdésre, hogy kapnak-e külsejükre, kinézetükre utaló megjegyzéseket ebben a konkrét szituációban, kilencből hatan azt válaszolták, hogy heti/napi rendszerességgel igen. Többen említették, hogy a bámulás, a ‘megnézés’ és a hozzájuk kapcsolódó kommentek gyakoriak és igen jellemzőek. Következtetesként megállapíthatjuk, hogy egy ilyen környezetben az állandósult mások szeme előtt való fizikai létezés és az általa bevonzott interakciók már-már a munkavégzés, munkába járás természetes

velejárójának számítanak. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy ezeket mindenki és mindenkor tűri, jól tűri, vagy képes feldolgozni. Hasonlóképpen, a nem kívánatos fizikai kontaktusok előtt sincs menekvés. Az egy légterű térben bárki bármerre mozoghat, és mozognia is kell, de nem lehet elkülönülni, szeparálódni olyan interakcióktól, amik terhesek. Olyan típusú direkt kérdéseimre, hogy van-e különbség a között, amíg valaki csak chaten, üzenetben közeledik és aközött, hogy odamegy az ember asztalához és ez által a maga fizikai valójában a sértett személyes terébe lép; egyértelműen igenlő válaszokat kaptam. Konkrét zaklatásos tapasztalatot is osztottak meg velem, amiben hangsúlyos volt az, hogy hiába tett meg mindent a nő annak érdekében, hogy még csak véletlenül se kerüljön pl. szemkontaktusba zaklatójával, vagy ne kelljen egymás mellett elmenniük se; nem járt sikerrel. Nagy teher volt a férfi — közel egy évig tartó — leépítése során a tény, hogy a nap bármelyik szakában volt lehetősége hirtelen a közelében teremni, vagy távollétében az íróasztalán felejtett ajándékokkal bombázni a nő kollégát.

... tudtára is adtam, ha munkával kapcsolatos dologban jön, nyilvánvalóan nem fogom azt mondani, hogy ne jöjjön, vagy nem csinálom meg. Volt olyan, hogy úgy jött oda, hogy kérdezhet-e? Visszakérdeztem, hogy munka szempontjából való-e? Mondta, hogy nem, és én mondtam, hogy akkor nem. Minden egyes picit dolog, ami én vagyok; elfogadom az ajándékát, vagy válaszolok a kérdésre, amik magánjellegűek, az csak olaj lett volna a tűzre. (N.S.)

... akkor, amikor már előtte mentem el – tökre fapofával – tehát rá se néztem. (N.S.)

... ha mondjuk, már az intim szférámba bejön az az ember, aki nemkívánatos, én attól már nagyon ki tudok akadni. (N.S.)

3. *A tér, mint szabályozó közeg*

Egy nyílt légterű irodában a testek, a munkavállalók egymás állandó kontrollja alatt vannak. Megvan a lehetősége ugyanis annak, hogy bármelyik pillanatban a másik, valamelyik ellenőrző tekintete alá kerüljenek. Egy ilyen munkahelyi környezet Michel Foucault 'panoptikum' modelljének kitűnő példája. Az eredetileg 1975-ben megjelent *Felügyelet és büntetés* című könyve elemzéseiben

arra vállalkozik, hogy a modern bebörtönzés, illetve büntetési célú elzárás történetének feltárásával rámutasson annak a sajátos hatalomgyakorlási módnak a kialakulására, amely a nyugat-európai társadalmakban a 18. század második felétől kezdve a börtön, a kaszárnya, az iskola, a kórház, az

üzem intézményeiben azonos logika mentén igyekezett megszervezni és befolyásolni az egyéni viselkedések terét és menetét. Foucault ennek kapcsán beszél egy fegyelmző típusú társadalmi hatalomgyakorlási mód megjelenéséről. (Takács 17)

A 18. századi társadalomtudóstól, Jeremy Benthamtól származó épülettípus, a panoptikum, Foucault értelmezésében ideális manifesztációja ennek a modernitásban működtetett hatalomgyakorlási módnak. „A Panoptikum az állandó láthatóságot tudatosítja, mint a hatalom egyik megnyilvánulási formája, ahol rácsok, láncok és súlyos lakatok többé nem szükségesek az elnyomáshoz” (Allmer 22).⁷ Véleményem szerint a nyitott iroda tere is felfogható a központi kontrollt helyettesítő, mindent átható hatalom megnyilvánulásának. Egy ilyen közegben mindenki figyel arra, mit mond, hogyan mondja, mikor mondja, kinek mondja. Mert tudja és érzi, hogy bármikor figyelheti bárki. Nem egy vélemény arra engedett következtetni, hogy a munkavállalók igenis figyelnek arra, hogy mások hogyan látják őket. Ahogyan arra is, kinek mit mondanak, mondhatnak. Megvannak azok a témák, amik a munkahelyi, kollegiális szintű ismeretségek szintjén maradnak, ugyanakkor a szavak, a megfogalmazás is más, mintha a barátaival, vagy családi körben kommunikálna az ember. Válaszdóim utaltak a pletykák gyors terjedésére is. Tehát egyfajta tudatos visszafogottság is kirajzolódott a válaszokból. Elképzelhetetlen volt a többség számára pl. egy ilyen térben az, hogy valaki úgy érintse meg a másikat, hogy az számára nem kívánatos, vagy, hogy elállja az útját és hozzádörgölődjön a testéhez; amit el tudunk képzelni egy liftben, egy szűk folyosón, vagy egy gyárépület elhagyott sarkában. Egy ilyen közegben meg sem fordul a fejünkben, hogy a közvetlen férfi felettese valamelyik női beosztott mögé áll és elkezd masszírozni a nyakát, miközben elégedetten mosolyog és hidegen hagyja, hogy mi a reakció erre. Ez a tapasztalat is azt mutatja, hogy ami realitás lehet egy teljesen más munkahelyi környezetben, az egy nyílt légtérű irodában szinte elképzelhetetlen. Tapasztalataim alapján a munkavállalók már a potenciális zaklatásos szituációk elképzelésénél sem tudnak a számukra adott fizikai térből és vállalati kultúrából ‘kilépni’.

... ha utánam fütyülnének, vagy valami mást mondanának, vagy olyan stílusban, az zavarna. De erre szerintem nagyon odafigyelnek egy ilyen környezetben. (Sz.T.)

... nem tudom, én előtte vendéglátásban dolgoztam, és ott aztán, ami a csövön kifér... szerintem nekem a tőrészküszöböm fönt van eléggé, de én

⁷ „The Panopticon creates a consciousness of permanent visibility as a form of power, where no bars, chains, and heavy locks are necessary for domination any more.” (Allmer 22)

itt ilyenekkel nem nagyon találkoztam. Tényleg, azt mindenki tudja, ha valaki valakinek beszél és azzal megbántja, annak tényleg következményei lehetnek, és szerintem ezért itt ilyen ritkán fordul elő. (Sz.T.)

4. *A tér, mint a munkahelyi hierarchia oldására alkalmas közeg*

A negyedik felvetésem, hogy a nyílt térben való közös munkavégzés kihatással van a munkahelyi hierarchia manifesztálódására: képes eltörölni a különbségeket beosztottak és főnökök, egymástól egyéb módon függésben levők között. A kutatásom alapján egy nyílt légtérű irodában a nemi különbségeknek önmagában annak, hogy valaki nő vagy férfi, nagyobb szerepe van, mint annak, hogy hol áll a szervezeti hierarchia rendszerében. Ez a kategória az előző háromtól némileg koncepciólagosan elkülönül, azonban fontosnak tartom ide sorolni, mivel a zaklatásos szakirodalom fontos szerzőinek (pl. Stockdale 1993; 1996) kutatási eredményei rendre azt mutatják, hogy a zaklatásos esetek hátterében még mindig az egyik legjelentősebb a pozícióval, hatalommal való visszaélés, ami szinte automatikusan a férfi főnök – női beosztott viszonyt hívja elő bennünk. Meggyőződésem, hogy a zaklatás ennél az egyszerű magyarázat nyújtotta dinamikánál jóval bonyolultabb és komplexebb – mint látjuk, a tér is módosíthatja az alá-fölrendeltségi helyzet „egyenes” következményeit –, azonban a hatalommal való visszaélés gyakori előfordulását sem vitatom, sőt fontos közreható tényezőnek tartom. A nyílt légtérű irodában dolgozó alanyaim válaszai ezt is alátámasztották. Erre a problematikára nem az interjúk során kérdeztem rá, hanem email formájában; tehát írásban küldtem részükre fiktív szituációkat, amiket pontozniuk kellett, 0-5-s skálán értékelniük.⁸ Ezekből a véleményekből az derült ki számomra, hogy jellemzően nem tulajdonítottak jelentőséget annak, hogy van-e függőségi viszony a szereplők között, de közvetett módon előjött ez a szempont, amikor azt többen kiemelték, hogy egy magasabb beosztásban levőnek sokkal jobban oda kell figyelnie arra, amit mond és arra, amit megenged magának. Ez azt sejteti, hogy a hatalmi visszaélés potenciálja jelen van és fontos, azonban nem alkalmas arra, hogy kizárólagos magyarázatként szolgáljon a zaklatások hátterében álló dinamikákra. Mindezt észben tartva, ne feltétlenül keressünk függési viszonyt az előttünk fekvő ügyben. Több kutatásból is kitűnik, hogy egymással egy szinten álló kollegák között is gyakori a zaklatás. Berdhal és Raver is felhívja erre a figyelmet (647), s sorolják az ezt alátámasztó munkákat (Farley 1978; Grieco 1987; Martin 1978; Maypole 1986). A ‘valamit valamiért’ (‘quid quo pro’) típusú zaklatás sem kizárólag a felettesi pozícióval való visszaélés során valósulhat meg.

⁸ Példákat lásd: Függelék 1.

Gondoljuk csak el; a velünk egy szinten álló kollega is ‘keresztbe tud tenni’ és a ‘megkegyelmezés’ tükrében várhat el tőlünk szexuális jellegű viselkedést, magatartást, szolgáltatást.

A feltárandó tények körének bővítése egy alaposabb rálátás érdekében

Lássuk ennek az elméleti fejtegetésnek legalább egy lehetséges (jog)gyakorlati hasznát. Ügyvédként védencünk, a sértett fél által megnevezett sérelmezett szituációkból dolgozunk. Ha azt kell alátámasztanunk, hogy adott munkahelyi környezet negatív irányban történő megváltozása az ő esetében a zaklató magatartás következtében alakult ki, tudnunk kell amellet érvelnünk, hogy sérelmei a zaklató magatartásának köszönhetőek, illetve, hogy az a magtartás alkalmas sérelmek okozására. Ha van rálátásunk a zaklatás természetére, dinamikáira, és ezen felül a munkahely sajátosságait is feltérképezzük, akkor el fogunk tudni igazodni, és nem szolgáltatjuk ki magunkat a ‘Kinek higgyek, a férfinak vagy a nőnek?’ típusú két esélyes játéknak.⁹

Mint láhattuk, az iroda térbeli adottságai is magyarázatul szolgálhatnak egyes felmerülő kérdésekre a bizonyítás során. Rávilágíthatunk arra, hogy a zaklató milyen módon használta ki azt, hogy nem volt mód előle hova bújni. Tanúkat kérdezhetünk meg arra vonatkozóan, hogy mi volt a jellemző a zaklató viselkedésére, inkább a közös térben hangoztatta magánjellegű gondolatait, vagy igyekezett volna elszeparálódni a beszélgetőpartnerével. Érvelni tudunk amellet, hogy mennyire életszerű, hogy a legnyilvánvalóbban szexista, szexre hajazó megnyilvánulások legtöbbször tanúk nélkül, az étkezésre, kávézásra fenntartott helyiségekben hangzanak el legnagyobb számban. Minél többet tudunk meg a zaklatás előfordulási lehetőségeiről, kiváltó okairól, lehetséges közreható tényezőkről, annál pontosabb értjük a sérelmet elszenvedő által előadottakat és a jogot annál tudatosabban tudjuk használni. Egy kutatásban lehetőség nyílik arra – amire egy jogi eljárásban nem –, hogy több ember véleményét, tapasztalatát meghallgassuk, megfigyeljük, azokat összegezzük, értékeljük, bizonyos hasonlóságokat, esetleg tendenciákat találjunk. Ezek a feldolgozott

⁹ Nancy Fraser szemléletes feminista kritikáját adja az 1992-ben megjelent „Sex, Lies, and the Public Sphere: Some Reflections on the Confirmation of Clarence Thomas” című tanulmányában annak a szexista bírósági gyakorlatnak, ami ilyenkor a nő szavát rendre kisebb hitelűnek ítéli, mint az elkövető férfit. A tanulmány különösen fontos, mert benne éppen az Amerikai Egyesült Államok Legfelsőbb Bíróságába történő jelölés gyakorlata során tapasztalható kirekesztő gyakorlatot leplezi le a szerző.

tapasztalatok, ismeretek konkrét ügyben eljáró jogásként nagy segítségünkre lehetnek, iránymutatóul szolgálhatnak. A viselkedésminták kapaszkodóul szolgálnak, az adott eset tényfeltáráshoz és jobb megértéséhez segítenek hozzá. Jelen írással célom felhívni jogász kollegáim figyelmét arra, hogy miért is érdemes bevonni a vizsgálódásba olyan, elsőre talán egyáltalán oda nem illő közreható tényezőket, mint amilyen jelen esetben a tér. Egy-egy kutatás sok-sok esetet és sok-sok lehetséges interpretációt mutat meg nekünk. Vallom, hogy minderre nagy szükségünk van, hiszen jogalkalmazóként kreatívnak és lényeglátónak kell lennünk a bizonyítás során. A minél szélesebb körű tényfeltárási fogalmába sok minden belefér. Egy fel nem tett vagy rosszul feltett kérdésen múlhat az, hogy egyes jogsérelmek megállnak-e a hatóságok, bíróságok előtt vagy sem. Ne rajtunk múljon!

Felhasznált irodalom

- Allmer, Thomas. 2012. *Towards a Critical Theory of Surveillance in Informational Capitalism*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Berdahl, Jennifer & Raver, Lana J. 2011. „Sexual harassment.” *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* 3:641-669.
- Ding, Suining. 2008. „User’s privacy preferences in open plan offices.” *Property Management* 26: 9-10.
- Fraser, Nancy. 1992. „Sex, Lies, and the Public Sphere: Some Reflections on the Confirmation of Clarence Thomas.” *Critical Inquiry* 18 (3): 417-595.
- Kelly, Liz & Radford, Jill. 1990. „’Nothing really happened:’ the invalidation of women’s experiences of sexual violence.” *Critical Social Policy* 10: 39-53.
- Rasila, Heidi & Peggie Rothe. 2012. „A problem is a problem is a benefit? Generation Y perceptions of open-plan offices.” *Property Management* 30(4): 362-375.
- Sebestyén, Andrea. 2013. *Sexual Harassment in Open Plan Office Environments*. MA Diplomadolgozat. Budapest: CEU (Közép- európai Egyetem).
- Stockdale, Margaret. 1993. „The role of sexual misperceptions of women’s friendliness in an emerging theory of sexual harassment.” *Journal of Vocational Behavior* 42: 84-101.

- Stockdale, Margaret, Vaux Alan & Jeffrey Cashin. 1995. „Acknowledging Sexual Harassment: A Test of Alternative Models.” *Basic and Applied Social Psychology* 17 (4): 469-496.
- Stockdale, Margaret. 1993. „The role of sexual misperceptions of women's friendliness in an emerging theory of sexual harassment.” *Journal of Vocational Behavior* 42:84-101.
- Takács, Ádám. 2009. „Biopolitika és nemzeti állapot: egy foucault-i problematika rekonstrukciója.” In Cieger András (szerk) *Kötőerők — Az identitás történetének térbeli keretei*. Budapest: Atelier. 15-28.
- Vaux, Alan. 1993. „Paradigmatic assumptions in sexual harassment research: Being guided without being misled.” *Journal of Vocational Behavior* 43(2): 221-234.
- Zippel, Katalin. 2009. „The European Union 2002 Directive on sexual harassment: A feminist success?” *Comparative European Politics* 7(1): 139-157.

Függelék 1.

Hogyan ítéled meg az alábbi szituációkat? (20 eset van, többször csak fontos, de nüansznvi eltérések!) Hol helyezkednek el egy 0-5 spektrumon szerinted? (Ha több is igaz lehet, akkor azt válaszd, ami erősebb.)

- 5- egyértelműen szexuális zaklatás
- 4- nem tartom elfogadhatónak a munkahelyen, de még nem szexuális zaklatás
- 3- többeknek ez már szexuális zaklatás
- 2- talán van, akinek ez már szexuális zaklatás
- 1- egy egészséghez munkahelyi légkörben ez nem probléma
- 0- egyáltalán nem szexuális zaklatás kategória

Kolleganőd, akivel a munkahelyi kapcsolaton kívül is szoros kapcsolatban vagy, egy *férfi kollegájától* rendszeresen mozi meghívásokat kap. Minden email-es meghívót átküld neked, és látod, hogy a férfi minden adódó alkalommal megáll az asztalánál egy kis beszélgetésre, naponta többször is. Elmondta neked, hogy hiába közli vele minden egyes alkalommal, hogy nem szeretné, ha közeledne. Ez az állapot 3 hónapja tart.

0 1 2 3 4 5

Kolleganőd, akivel a munkahelyi kapcsolaton kívül is szoros kapcsolatban vagy, *férfi főnökétől* rendszeresen mozi meghívásokat kap. Minden email-es meghívót átküld neked, és látod, hogy a főnöke minden adódó alkalommal megáll az asztalánál egy kis beszélgetésre, naponta többször is. Elmondta neked, hogy hiába közli a főnökkel minden egyes alkalommal, hogy nem szeretné, ha közeledne. Ez az állapot 3 hónapja tart.

0 1 2 3 4 5

Kolleganőd, akivel a munkahelyi kapcsolaton kívül is szoros kapcsolatban vagy, a *férfi főnökétől* rendszeresen mozi meghívásokat kap. Együtt is szoktak ebédelni, az irodában is sűrűn látod őket beszélgetni. Tudod róla, hogy magabiztos, nőies nő, aki szeret ízlésesen, és kifejezetten nőiesen öltözködni. Néha talán kihívónak is mondanád, merésznek a ruha-választásait. Elmondja neked, hogy nem akar többet ezzel a férfival kommunikálni sem, a tudára is adta, mert terhessé kezd válni az állandó közeledése.

0 1 2 3 4 5

Kolleganőd, akivel a munkahelyi kapcsolaton kívül is szoros kapcsolatban vagy, *férfi főnökétől* rendszeresen mozi meghívásokat kap. Minden email-es meghívót átküld neked, és látod, hogy a főnöke minden adódó alkalommal megáll az asztalánál egy kis beszélgetésre, naponta többször is. Elmondta neked, hogy hiába közli a főnökkel minden egyes alkalommal, hogy nem szeretné, ha közeledne.

0 1 2 3 4 5