

*Anna Góralewska-Słońska**

OD ROMANSU DO MOLESTOWANIA SEKSUALNEGO W ŚRODOWISKU PRACY

*Znajdź pracę, którą lubisz,
a do końca życia nie będziesz musiał pracować”
[Konfucjusz]*

WPROWADZENIE

Kiedy ludzie mają możliwość wykonywania zadań i czynności, które sprawiają im przyjemność, dają zadowolenie, satysfakcja z pracy może stanowić wystarczającą motywację do działań efektywnych, sprzyjających własnemu rozwojowi, a tym samym rozkwitowi organizacji, w której pracują. Gdy praca jest wyłącznie środkiem służącym zaspokajaniu potrzeb egzystencjalnych, motywowanie pracowników staje się trudnym obowiązkiem przełożonych, którzy w celu zwiększania zysków i prowadzonych przedsięwzięć poszukują sposobów zaangażowania podwładnych w wykonywanie działań na rzecz organizacji.

1. BUDOWANIE POZYTYWNEGO KLIMATU W ORGANIZACJI – WYBRANE SPOSOBY: FLIRT I ROMANS W PRACY

Środowisko pracy stało się obecnie środowiskiem życia człowieka, gdyż praca stanowi niejednokrotnie najważniejszy wyznacznik tożsamości jednostki. Typ organizacji, w której człowiek świadczy pracę niezależnie od zajmowanego stanowiska opisywany jest przez specyficzną i unikalną dla tego miejsca kulturę organizacyjną, stanowiącą zbiór kultur: społecznej, określonego zawodu, czy też

* Dr, inż, adiunkt, Zakład Psychologii Zarządzania, Wydział Ekonomii i Zarządzania, Uniwersytet Zielonogórski.

wewnętrznych (typowych dla jednostki) norm, przekonań, zasad postępowania i wartości. Kultura organizacyjna wyznacza ramy zachowania człowieka w pracy narzucając mu zbiór zasad, wymagań i praw wcześniej przyjętych i akceptowanych przez uczestników organizacji, pozwalając jednocześnie, aby jednostka, wprowadzała specyficzny dla siebie system wartości tworząc w ten sposób nową kulturę i determinując jej ewolucję. Zdaniem B. Mikuły kultura organizacyjna jest wyznacznikiem klimatu organizacyjnego, który można określić jako atmosferę „występującą w kontaktach między ludźmi” [2000, s. 37], „oddziałującą na ludzi” [Dessler, Turner, 1992, s. 23], to także „indywidualna mapa percepcyjno-poznawcza sytuacji organizacyjnej reprezentowanej przez jednostkę” [Lipińska-Grobelny, 2011, s. 17]. Typ klimatu może być subiektywnie odczuwany w postaci atmosfery przyjaźni – wrogości, ciepła – chłodu, otwartości – nieufności, poczucia wsparcia – poczucia braku wsparcia, (...), nieustępliwości – spolegliwości [por. Mikuła, 2000, s. 35]. Subiektywne odczucia znajdują wyraz w nastroju pracujących, który determinuje ich wzajemne relacje. Nastawienie kierujących organizacją na dbałość o pozytywne relacje członków organizacji prowadzi do podejmowania działań, których wyznacznikiem jest zbudowanie przyjaznego klimatu organizacyjnego, umożliwiającego stworzenie warunków pracy gwarantujących wysoką motywację pracowników i ich efektywność z jednoczesnym zwracaniem uwagi na poziom odczuwanej satysfakcji. Czynniki określającymi klimat organizacyjny mogą być: wsparcie udzielane pozostałym członkom zespołu, (...), pragnienie przynależności do zespołu związane z chęcią zaangażowania się w dodatkową pracę na rzecz zespołu, zasady: komunikowania się, motywowania [por. Stankiewicz, Moczulska, 2012, s. 217]. Dobry klimat organizacyjny to taki, w którym uczestnicy procesu pracy – pracują w sposób produktywny i jednocześnie dający im zadowolenie, darzą się zaufaniem, respektują normy i wartości, szanują przekonania innych i pobudzają się wzajemnie do działania identyfikując się z organizacją i budując wzajemne relacje oparte na pozytywnych emocjach. Wyniki badań przeprowadzonych przez Randstad Award¹ w roku 2013 wskazują, że najbardziej atrakcyjne dla pracowników są firmy gwarantujące: stabilną sytuację finansową, bezpieczeństwo zatrudnienia, przyjazną atmosferę pracy, interesującą pracę i dopiero na piątym miejscu wysokie wynagrodzenie. Przyjazna atmosfera, znajdująca się na trzecim miejscu istotnym dla oceny atrakcyjności, łączyła się z szacunkiem współpracowników, docenieniem indywidualnego zaangażowania oraz duchem przynależności i współpracy w zespole, wysoko ceniona przez respondentów jest również otwartość i szczerłość w komunikacji [*Wizerunek pracodawcy*, dostęp: 2013.03.22]. Rozważania teoretyczne i przywołane wyniki

¹ Randstad Award – projekt badawczy dot. wizerunku pracodawcy; Wyróżnienie, Randstad Award, dla najb. atrakcyjnego pracodawcy jest przyznawane w oparciu o badanie atrakcyjności firmy postrzeganej przez potencjalnych pracowników. (<http://www.randstad.pl/o-randstad/randstad-award/metodologia>).

badań pozwalają stwierdzić jeszcze raz, że istotnym zadaniem zarządzających powinno być tworzenie odpowiedniego klimatu organizacyjnego, w którym niebagatelną rolę zajmuje poczucie wspólnoty z zespołem.

Działania integracyjne mogą opierać się między innymi na „wspólnym dokształcaniu, rozrywce, wypoczynku i zabawie” [Robak, 2009, s. 195]. Menedżerowie do tego celu wykorzystują różnego rodzaju sposoby: programy socjalne, których adresatami są zatrudnieni pracownicy jak i ich bliscy, ukierunkowane ćwiczenia, treningi umiejętności sprzyjających procesowi pogłębiania wzajemnych relacji, czy też gry szkoleniowe, scenariuszowe, eventy integracyjne, w efekcie końcowym dające poczucie wspólnoty. Ważkim warunkiem powodzenia wymienionych metod jest znajomość pracowników wymagająca od przełożonych, właścicieli organizacji większego zaangażowania w poznanie drugiego człowieka.

Jednakże oprócz świadomych menedżerów istnieje także grupa zarządzających, dla których integracja rozpoczyna się i kończy w momencie wyjazdu pracowników, zakrapianego alkoholem i prowadzącego do rozluźnienia obyczajów oraz zdecydowanie większej swobody w relacjach towarzyskich pomiędzy pracownikami. Pracownicy bywają zachęcani do pogłębiania znajomości na bardziej neutralnym terenie, tworzy się aura wakacji i tajemniczości, pozory wolności, bycia „tu i teraz”, dobrej, nieskrępowanej zabawy, dając podłoże sprzyjające flirtom, czy romansom jako świadectwom bliskości, wyjątkowej zażyłości ze współpracownikami. Flirt – „lekka rozmowa z osobą płci przeciwnej, zawierająca podteksty erotyczne” [Słownik Współczesnego Języka Polskiego 1996, s. 256]. Flirt to relacja pomiędzy dwiema osobami, której celem jest zbudowanie i podtrzymywanie przyjemnego napięcia dającego przekonanie o wzajemnym zrozumieniu, akceptacji, poczuciu bycia atrakcyjnym i pożądanym, co zwiększa krążenie endorfin powodując wzrost pozytywnych emocji prowadzący do większej otwartości i skłonności do bycia uległym. Flirt bazuje na podświadomym, pierwotnym popędie seksualnym, stanowiącym podłoże ewolucji człowieka. Napięcie erotyczne pomiędzy uczestnikami flirtu tworzy grunt do efektywniejszej współpracy, lepszej komunikacji, człowiek jako istota społeczna potrzebuje być dowartościowany i ceniony przez drugą osobę. Flirt powoduje wzrost dobrego samopoczucia i skłonności do zachowań prospołecznych w odniesieniu do obiektu flirtu, którym może być współpracownik, podwładny czy też przełożony. Niebezpieczeństwo flirtowania w pracy związane jest z kontrolowaniem emocji, które nie zawsze jest możliwe, ponieważ specyficzne pobudzenie emocjonalne towarzyszące flirtowaniu może być niezwykle intensywne i prowadzić do pełnego zaangażowania uczuciowego i fizycznego. Centrum Badania Opinii Społecznej przeprowadziło w roku 2011 badania dotyczące romansu i zdrady – z tych badań wynika, że około 34% romansów Polaków rozpoczyna się w miejscu pracy, flirtowaniu z osobą, z którą pozostawało się w stosunkach zawodowych, sprzyjało lepsze wykształcenie

– przydarzyła się ona prawie połowie romansujących, którzy legitymują się wyższym wykształceniem [*Zdrady i romanse*, dostęp: 16.01.2013].

Konsekwencją flirtu w pracy, oprócz poczucia wspólnoty i dobrej zabawy, może być romans ze współpracownikiem, przełożonym lub podwładnym. Romans – „przygoda erotyczna, miłośćka flirt” [Słownik Współczesnego Języka Polskiego 1996, s. 952]. Z romansowaniem wiąże się zabieganie o sympatię drugiej strony, jeśli drugą stroną jest współpracownik, jednostka pragnie pokazać się z jak najlepszej strony, co zdaniem psychologów może korzystnie wpływać na wyniki pracy. Niemniej jednak w płomiennej fazie romansu jego uczestnicy skupiają się wyłącznie na sobie, na własnych emocjach, potrzebach poświęcaniu sobie uwagi i czasu, co może być przeszkodą w wypełnianiu obowiązków zawodowych [por. Kaczyńska-Maciejowska 2004, s. 43]. Godziny spędzane w pracy nad wspólnymi projektami, pełna dyspozycyjność, poświęcenie czasu prywatnego dla dobra firmy, świętowanie sukcesów, omawianie „ran” w wyniku doznanych porażek, pozostawanie w pracy w godzinach ponadwymiarowych, spotkania po godzinach bez partnerów życiowych skutkują większą zażyłością ze współpracownikami i równoczesnym powolnym oddalaniem się od siebie partnerów, powstaniem dystansu emocjonalnego w rodzinie. Potrzeba afiliacji powoduje, że jednostka stara się wynagrodzić dystans emocjonalny jednej relacji angażując się w inną. Inną przyczyną nawiązywania romansów w pracy jest zatrudnianie w organizacjach jednostek o osobowości neurotycznej, jednostki te doświadczają „głodu miłości” – „u części osób wykazujących neurotyczną potrzebę miłości związki z innymi ludźmi, także te zawodowe, nabierają zabarwienia seksualnego” [Kaczyńska-Maciejowska 2004, s. 44].

Ocena romansu w pracy bywa uzależniana od skutków, jakie niesie on dla osób zaangażowanych, jak i dla pozostałych pracowników, rzadko bowiem zdarza się, aby romans nie został ujawniony. Romans może być analizowany w aspekcie moralnym i/lub sprawnościowym – decydującym o sprawniejszym bądź mniej sprawnym funkcjonowaniu procesu pracy. Ocenę moralną romansu w pracy powinno się pozostawić etykom. Ocena efektywnego działania organizacji przez pryzmat romansu powiązana być może ze sposobem zakończenia i okresem trwania tej specyficznej relacji. Zdarza się, że romans kończy się trwałym związkiem pracowników, którzy dodatkowo nie pozostają ze sobą w zależności służbowej – sytuacja taka z punktu widzenia menedżerów może okazać się najbardziej sprzyjająca rozwojowi organizacji i sprzyjać dobrej atmosferze, bowiem nie dochodzi do konfliktu interesów i podejrzeń o niesprawiedliwość i protekcję ze strony innych pracowników. Zakończenie romansu może mieć również burzliwy charakter, kiedy jedna ze stron się „odkocha”, lub kiedy romans trwa a jego uczestnicy angażują w jego przeżywanie swoich współpracowników dzieląc się z nimi doświadczanymi emocjami i w zależności od potrzeb wklajając w spory i stwarzając prawdopodobną groźbę uczestnictwa w sprawach o molestowanie seksualne, czy

dyskryminację. Zarządy firm bywają oskarżane o dyskryminację ze względu na płeć, ponieważ to najczęściej zaangażowana w romans kobieta zostaje przesunięta na inne stanowisko lub nawet zwolniona z pracy [Koncewicz 2004, s. 62]. Trudność oceny romansu i ingerowania w relacje pomiędzy pracownikami wiąże się z przymusem wkraczania w prywatne, często uczuciowe i intymne związki między pracownikami, dlatego też w polskich przepisach prawa pracy nie ma odpowiednich uregulowań pozwalających na określanie dopuszczalności romansu w miejscu pracy. Delikatność materii wymaga od zarządzających dyskrecji i subtelności w rozwiązywaniu problemów zażytych relacji pomiędzy pracownikami, tak, aby stwarzały warunki rozwoju organizacji, a nie jej destabilizację.

2. MOLESTOWANIE SEKSUALNE – ZACHOWANIE PATOLOGICZNE W ŚRODOWISKU PRACY

Molestowanie seksualne nie jest problemem, z którym borykają się tylko współcześni badacze relacji międzyludzkich, źródła historyczne podają, że nie było niczego bardziej karygodnego i niestosownego w relacjach seksualnych osób, z których jedna była w jakikolwiek sposób zależna od innej [por. Warylewski 2000 s. 2]. Pierwsza wzmianka dotycząca molestowania seksualnego w pracy pojawia się w Biblii [por. Biblia Tysiąclecia 1990 s. 57], w tym przypadku to ofiara molestowania seksualnego została ukarana, natomiast oprawca pozostał bezkarny. Doniesienia medialne, informacje o wynikach rozpraw sądowych oraz te przekazywane poprzez molestowanych pracowników jako skargi w składane w stowarzyszeniach antymobbingowych pokazują, że istnieje problem udowodnienia, że jednostka stała się ofiarą molestowania seksualnego.

Zgodnie z polskimi przepisami prawa pracy molestowanie seksualne jest rodzajem dyskryminacji pracowników [por. Art. 183a. § 6, Kodeks pracy] „Z psychologicznego punktu widzenia zachowanie, które ma seksualne odniesienia, jest niepożądane, przynosi negatywne następstwa, bądź którego sprawca negatywnie odnosi się do osoby poszkodowanej ze względu na jej płeć jest molestowaniem” [Kędziora 2011, s. 2]. Podsumowując, działania mogą zostać zakwalifikowane jako molestowanie seksualne, jeśli w świetle polskiego prawa pracy i prawa karnego, zostaną spełnione pewne warunki [por. Szewczyk 2002 s. 6; Warylewski 1999, s. 61; Boruta 1996 s. 90]: zachowania muszą mieć charakter stały, a nie incydentalny, chyba, że zdarzenie jest wyjątkowo brutalne, zachowania muszą mieć nacechowanie seksualne lub odnosić się do płci pracownika, zachowania muszą być nieakceptowane przez pracownika – ofiara molestowania zobowiązana jest do wyrażenia sprzeciwu, tak aby agresor nie miał wątpliwości, że działa wbrew jej woli oraz skutkiem lub celem zachowań jest naruszenie poczucia godności i zawstydzenie pracownika, skutkiem zachowania jest także zmniejszenia poczucia bezpieczeństwa i stworzenie wrogich warunków pracy.

Według badań przeprowadzonych w Polsce w 2007 roku około 2% kobiet doświadczyło nieakceptowanych zachowań o podłożu seksualnym ze strony przełożonych, około 3% kobiet było atakowanych przez współpracowników, odpowiedzi udzielane przez mężczyzn, świadczą o tym, że ich doświadczenia związane z agresją seksualną w pracy są znacznie mniejsze, respondenci udzielali również odpowiedzi „trudno powiedzieć”, co może być przejawem niechęci do ujawniania intymnych informacji [*Molestowanie seksualne*, dostęp: 2012.06.14].

Molestowanie może występować w dwóch formach [por. Szewczyk, 2007, s. 284]:

- quid pro quo – „szantaż seksualny”, gdy pomiędzy molestowanym, a molestującym występuje stosunek zależności służbowej, a poddanie się zachowaniom agresora, stanowi podstawę podjęcia decyzji dotyczącej osoby napastowanej;

- stwarzanie nieprzyjaznych warunków pracy – osobą molestującą może być współpracownik, lub osoba niezwiązana bezpośrednio z danym miejscem pracy, której sposób działania powoduje zaburzenia poczucia bezpieczeństwa, oraz utratę poczucia godności u ofiary.

Wyróżnia się także dwa rodzaje zachowań, które uznaje się za molestowanie seksualne [por. Marciniak 2011, s. 49]:

- a) zachowania stanowiące niepożądane zainteresowanie seksualne, obejmujące: wysuwanie propozycji lub domaganie się gratyfikacji o wydźwięku seksualnym, poklepywanie, głaskanie o charakterze seksualnym, komentarze i aluzje, eksponowanie przedmiotów lub materiałów erotycznych, uwagi dotyczące wieku, wyglądu lub seksualności,

- b) molestowanie z uwagi na przynależność do danej płci, skierowane przeciwko osobie jako reprezentantowi określonej płci, obejmujące: obraźliwe komentarze o zdolnościach, umiejętnościach zainteresowanych kobiet lub mężczyzn, komentarze o zachowaniach typowych dla określonej płci, zniewagi, epitety lub przekleństwa związane z płcią.

Do podstawowych koncepcji wyjaśniających zjawisko molestowania seksualnego należą [por. Merecz 2011, s. 95–97]: model biologiczny – związany z zachowaniami o charakterze seksualnym przejawianymi przez dewiacyjnych mężczyzn, model społeczno-kulturowy – związany z zachowaniami przejawianymi przez mężczyzn wobec kobiet usankcjonowanymi systemem patriarchalnym (rolą molestowania seksualnego w pracy jest podtrzymywanie męskiej dominacji) i modele organizacyjne zakładające związek pomiędzy określonymi cechami organizacji, a częstotliwością i natężeniem występowania zachowań, które mogą stanowić molestowanie seksualne.

Wśród uwarunkowań organizacyjnych molestowania seksualnego, wymienianych w opracowaniach z zakresu psychologii pracy i zarządzania, wymienia się: proporcje płci osób zatrudnionych, wielkość, strukturę organizacji, układ hierarchiczny, możliwość awansu, autonomię, preferowane formy zatrudnienia,

zasady obowiązujące pracowników w obszarze procesu komunikacji, podejmowania decyzji, poziom poczucia stabilizacji pracowników.

Zdaniem Merecz trzy właściwości określające klimat organizacyjny szczególnie determinują możliwość wystąpienia tej niebezpiecznej patologii w relacjach interpersonalnych w organizacji [por. 2011 s. 95–97]: poziom rozerotyżowania środowiska pracy, dystans władzy i percepcja braku sprawiedliwości organizacyjnej, brak wsparcia i przedmiotowe traktowanie pracowników.

Erotyczna atmosfera w miejscu pracy, dopuszcza bardziej swobodne zachowania i sposoby komunikowania się w miejscu pracy. Pracownicy wykazują się względem siebie dużą poufałością, zmniejsza się między nimi dystans fizyczny, podczas powitania, czy pożegnania lub przekazywania sobie gratulacji pozwalają sobie na uścisk, pocałunek, czy poklepywanie współpracownika, czy podwładnego. Występujące zachowania czy stosowany sposób komunikowania typowy jest bardziej dla flirtu, romansu, relacji przyjacielskich niż służbowych przenoszony bywa na grunt organizacji ze spotkań integracyjnych, wyjazdów szkoleniowo-rekreacyjnych, na których atmosfera ma zdecydowanie mniej formalny charakter niż w miejscu pracy. Sympatyczna, i sprzyjająca otwartości atmosfera jest pożądana, istnieje jednak ryzyko przekroczenia granicy dobrego smaku i przełamania klimatu organizacyjnego w którym wszyscy pracownicy czują się jednakowo swobodnie i bezpiecznie, zagrożenie staje się tym większe im bardziej przestaje się przestrzegać w grupie praw jednostki pod względem tego, co ona uważa za akceptowalne i właściwe, a zaczynają obowiązywać zasady ustalone przez grupę traktujące pobłażliwie niestosowne żarty, aluzje o podłożu seksualnym, a bliski kontakt cielesny jest traktowany jako miernik zaufania i zażyłości.

Dystans władzy jest wyznacznikiem określającym stopień nierówności w dostępie do sprawowania władzy wynikającym z miejsc zajmowanych przez jednostki w hierarchii organizacyjnej. Molestowanie pojawia się w tych organizacjach, gdzie występuje duży dystans władzy, kiedy pracownicy pracujący na stanowiskach niekierowniczych znajdują się pod silną presją i nadzorem przełożonych. W pewnych przypadkach władza silnie scentralizowana może być łączona z dominacją, więc od podwładnych wymagana jest uległość nie tylko w kwestiach związanych z wykonywanymi zadaniami, ale również w postawie wobec przełożonego. Korelacja pomiędzy władzą a seksualnością wynika z dostrzegania związku pomiędzy władzą a dominacją oraz dominacją a seksem, co może stanowić podłoże molestowania [por. Kozak 2009, s. 193]. Potulność podwładnych sankcjonuje zachowania molestujące, gdyż możliwość sprzeciwu podwładnego zaburza schemat pełnego oddania sprawom organizacji, jaką może być pełna dyspozycyjność podczas wyjazdu służbowego – często opisywana w skargach kierowanych do stowarzyszeń antymobbingowych. Dyrektywny styl kierowania powoduje wzmacnianie dystansu władzy, autokrata kieruje organizacją „z pozycji siły (...) od podwładnych oczekuje bezwzględnego podporządkowania

się jego poleceniom” [Przytuła 2008, s. 194]. Nadmierny dystans władzy może też prowokować zachowania seksualne, którym poddanie staje się przedmiotem otrzymania gratyfikacji w postaci awansu lub częściej „bezpiecznego” utrzymania miejsca pracy.

Przedmiotowe traktowanie pracowników warunkowane bywa różnorodnymi determinantami, wśród których można wymienić: stereotypy związane z płcią, autokratyczny, typ osobowości i wcześniejsze doświadczenia kierujących organizacją oraz rynek pracy, w którym zdecydowanie mocniejszą pozycję posiada zatrudniający, a poziom bezrobocia jest wysoki. Wypadki molestowania seksualnego są częstsze w tych organizacjach, w których pracownicy postrzegają, że nie są traktowani w sposób sprawiedliwy, a ich potrzeby nie są zaspakajane [por. Mecz 2011, s. 106].

Konsekwencje molestowania opisane w literaturze przedmiotu wskazują, że patologia ta wywiera negatywny wpływ nie tylko na ofiary molestowania – zaburząc ich poczucie bezpieczeństwa, działając destrukcyjnie na zdrowie fizyczne i psychiczne jednostki, na ich miejsce pracy – tworząc poczucie zagrożenia pozostałych pracowników, negatywną atmosferę pracy, narażając na utratę zaufania społecznego i dobrego imienia, ale także na społeczeństwo – które ponosi koszty leczenia ofiar.

PODSUMOWANIE

Pobudek molestowania seksualnego, może być bardzo wiele, tak wiele – jak indywidualnych obserwacji i ocen pracowników dotyczących relacji interpersonalnych w organizacji. Brak obiektywizmu w ocenie molestowania seksualnego stanowi podstawowy problem w sytuacji pracy, ponieważ pojawia się pytanie: Czy zachowanie strony molestującej miało na celu upokorzenie strony molestowanej? Czy było nadmiernym spoufaleniem się prowadzącym jedynie do zacieśnienia więzi społecznych w miejscu pracy? – jak często tłumaczą się agresorzy. Specyfika polskich warunków organizacyjnych wskazuje na niską świadomość pracowników, zarówno kobiet jak i mężczyzn w zakresie tego czy określone zachowanie jest elementem flirtu, czy stanowi przejaw molestowania [Zielińska 2007, s. 150], skutkiem czego może być przyzwolenie na niewłaściwe zachowania, które przyczynią się do jeszcze większej dysfunkcjonalności w relacjach interpersonalnych. Percepcja zachowania drugiej strony jest indywidualnie warunkowana wieloma czynnikami związanymi z osobowością osoby molestowanej i molestującej, norm społecznych i kulturowych oraz kontekstu sytuacyjnego. Wyrażenie obiektywnej opinii na temat molestowania seksualnego jest zatem niezwykle trudne, ponieważ dokonując oceny sytuacji należy zestawić subiektywne odczucia osób będących uczestnikami patologii z wiarygodnymi i bezstronnymi okolicznościami.

Identyfikacja molestowania seksualnego powinna być w interesie zarządzających organizacjami. Celem organizacji chcącej zminimalizować ryzyko wystąpienia zachowań dysfunkcyjnych jest prowadzenie przejrzystej polityki pozwalającej pracownikom na wyrażanie własnych poglądów na zachowania o konotacji seksualnej, jeśli w jakikolwiek sposób czują się zagrożone lub zaniepokojone sytuacją w organizacji. Celowe stwarzanie warunków i zachęcanie pracowników do flirtowania, romansowania ze współpracownikami może stanowić zarzewie molestowania seksualnego. Należy także mieć na uwadze, że wyniki badań nie oddają poziomu rzeczywistej agresji seksualnej w miejscu pracy, ponieważ temat seksu wciąż pozostaje tematem tabu, a w opinii społecznej często ofiara napaści bywa uznawana za współwinną, dla kierujący powinni wykazywać się dużą uważnością w procesach kształtowania relacji interpersonalnych.

BIBLIOGRAFIA

- Biblia Tysiąclecia, (red. Dynarski K., Jankowski A., Romaniuk K., Stachowiak L.), Wydawnictwo Pallottinum, Poznań–Warszawa 1990
- Boruta I., *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa wspólnoty europejskiej*, Wyd. UŁ, Łódź, 1996
- Dessler G., Turner A., *Human Resource Management in Canada*, Prentice-Hall Canada Inc., Scarborough, Ontario 1992, podają Mikuła B., *Klimat organizacyjny, a kultura organizacyjna – próba systematyzacji pojęć*, Zeszyty Naukowe MWSE w Tarnowie, „Zarządzanie przedsiębiorstwem”, 2000, nr 3
- Kaczyńska-Maciejowska R., *Romans w pracy za i przeciw*, „Personel i zarządzanie” 2004 nr 6,
- Kędziora K., *Molestowanie seksualne na uczelniach wyższych wciąż tematem tabu*, dostęp: 2012.12.05 (http://www.ptpa.org.pl/public/files/Molestowanie_seksualne-analiza_prawna-seminarium_24.03.2011.pdf)
- Koncewicz M., *Praca, romans, liczby, fakty*, „Personel i zarządzanie” 2004 nr 6
- Kozak S., *Patologie w środowisku pracy*, Difin, Warszawa 2009
- Lipińska-Grobelny A., *Kształtowanie marki organizacji przez kulturę organizacyjną firmy*, [w:] Zawadzka A., (red.) *Psychologia zarządzania w organizacji*, PWN, Warszawa 2010
- Marciniak J., *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa, 2011
- Mikuła B., *Klimat organizacyjny, a kultura organizacyjna – próba systematyzacji pojęć*, Zeszyty Naukowe MWSE w Tarnowie, „Zarządzanie przedsiębiorstwem”, 2000, nr 3
- Przytuła S., *Psychologia zarządzania*, Wyd. UE we Wrocławiu, Wrocław 2008
- Robak E., *Kreowanie zachowań organizacyjnych sprzyjających współpracy poprzez integrację pracowników*, [w:] Byłkok F., Robak E., (red.) *Zachowania ludzi w organizacji Wybrane zagadnienia*, Wyd. Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2008
- Słownik Współczesnego Języka Polskiego, Dunaj B., (red.), Wilga, Warszawa 1996,
- Stankiewicz J., Moczulska M., *Czynniki klimatu organizacyjnego warunkujące efektywne zaangażowanie pracowników*, [w:] Mikuła B., (red.) *Historia i perspektywy nauk o zarządzaniu*, (...), Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2012
- Szewczyk H., *Molestowanie seksualne i mobbing w miejscu pracy lub w związku z pracą – nowe wyzwania dla polskiego prawa pracy* „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2002 nr 6

- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Wyd. Wolters Kulwer, Warszawa, 2007
- Warylewski J., *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, „Państwo i Prawo”, 1999 nr 3
- Warylewski J., *Prawne środki ochrony kobiet przed molestowaniem seksualnym*, „Prawo i Płeć” 2000, nr 2
- Zielińska E., *Ochrona przed mobbingiem, molestowaniem oraz innymi przejawami dyskryminacji ze względu na płeć*, [w]: Lisowska E., (red.) *Gender Indeks: monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007

Strony internetowe:

Wizerunek Pracodawcy, (<http://hrstandard.pl/2013/03/22/randstad-award-wynagrodzenie-nie-je-st-juz-najwazniejsze/>)

Zdrady i romanse, (http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_090_11.PDF)

Molestowanie seksualne, (http://polska.ihollaback.org/files/2012/08/K_035_07.pdf)

ROMANCE AND SEXUAL HARASSMENT AT THE WORKPLACE ENVIRONMENT

The purpose of this article is to present the problem of flirting and romance in the workplace, especially the consequences of sexual harassment. This paper presents the development of the organizational climate creating by flirting and romance at work. It also presents the issue of sexual harassment by defining the concept, forms and types. The study identifies the determinants of sexual harassment related to the organization. The article is also a theoretical basis for the research on the behaviours associated with the perception of flirting and sexual harassment by employees.