Exploring the organizational drivers of sexual harassment : empowered jobs against isolation and tolerant climates / Andrea Ollo-Lopez, Imanol Nunez // Empl. Relat. - 2018, nr 2, s. 174-192, tab. bibliogr.

Analiza organizacyjnych czynników molestowania seksualnego : praca o wyższym statusie versus izolacja i klimat przyzwolenia.

Celem artykułu jest zbadanie i zidentyfikowanie czynników organizacyjnych molestowania seksualnego w miejscu pracy. Badanie zostało oparte na danych pozyskanych od pracowników hiszpańskich. Na początku zjawisko to traktowano jako żart, jednakże od lat 90. zlikwidowanie zjawisk z tego zakresu stało się ważnym celem dla pracowników, pracodawców i administracji. W Europie stosowna Dyrektywa, jedna z najambitniejszych prób wykorzenienia przypadków molestowania seksualnego w miejscu pracy, napotyka na trudności i wyzwania. Jej efektywną implementację uniemożliwia brak precyzyjnego zdefiniowania tego zjawiska oraz chronienie pracodawców przed ponoszeniem odpowiedzialności. Pomimo iż wszystkie rozwinięte kraje starają się chronić ofiary i ścigać sprawców, badania wskazują, iż molestowanie seksualne stanowi nadal poważny problem, a wielu pracowników i firm ponosi jego konsekwencje. Jest oczywiste, że molestowani pracownicy to w większości kobiety, i na nich właśnie należy skoncentrować działania zapobiegawcze i ochronne. Niemniej jednak, nie ulega wątpliwości, że ofiarami są nie tylko osoby molestowane, ale także świadkowie tego zjawiska oraz pod względem finansowym i społecznym całe organizacje. Przekłada się to na rezygnację z pracy w danym przedsiębiorstwie, obniżoną produktywność grup pracowniczych i rosnącą dekoncentrację personelu. Ponadto firmy muszą liczyć się z upadkiem reputacji, wycofywaniem się klientów, negatywnym rozgłosem, niemożnością pozyskania wartościowych pracowników oraz kosztami spraw sądowych. Autorzy artykułu starali się przeanalizować prawdopodobieństwo występowania zjawiska molestowania seksualnego, na które ma wpływ środowisko organizacyjne, klimat panujący w firmie, struktura przedsiębiorstwa oraz parametry stanowisk pracy. Stwierdzili, że klimat organizacyjny, w którym tolerowane są negatywne zachowania, szczególnie sprzyja molestowaniu. Profil ofiary tego zjawiska to pracownik wyizolowany, zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej, pozbawiony możliwości szkolenia, o niskim statusie zawodowym. Przeprowadzona analiza wykazała

jednakże, że firmy mogą zredukować ryzyko wystąpienia seksualnego molestowania nadając wyższy status stanowiskom pracy oraz poprawiając elastyczność zatrudnienia.