

KWESTIONARIUSZ DO DIAGNOZY MOLESTOWANIA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ (W MIEJSCU PRACY)

QUESTIONNAIRE OF EXPOSURE TO WORKPLACE SEX-BASED HARASSMENT

Marcin Drabek

Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera / Nofer Institute of Occupational Medicine, Łódź, Poland
Zakład Psychologii Zdrowia i Pracy / Department of Health and Work Psychology

STRESZCZENIE

Wstęp: W badaniach naukowych prowadzonych w Polsce zjawisku molestowania ze względu na płeć w miejscu pracy poświęca się stosunkowo mało miejsca. Celem prezentowanej pracy jest dostarczenie rzetelnego narzędzia do mierzenia skali narażenia pracowników na molestowanie ze względu na płeć. **Materiał i metody:** Analizy właściwości psychometrycznych *Kwestionariusza do diagnozy narażenia kobiet i mężczyzn na zjawisko molestowania ze względu na płeć* przeprowadzono na podstawie badań kwestionariuszowych na pracownikach różnych grup zawodowych (N = 333). **Wyniki:** Na podstawie eksploracyjnej i konfirmacyjnej analizy czynnikowej wyodrębniono 5 skal kwestionariusza (5 typów zachowań o charakterze molestowania ze względu na płeć): *Zachowania o charakterze przymusu seksualnego, Zachowania wyrażające niepożądane zainteresowanie seksualne, Molestowanie ze względu na przynależność do danej płci, Molestowanie za odejście od „typowej” roli płciowej i Obrażliwe uwagi dotyczące pracownika lub jego życia prywatnego*. Współczynniki zgodności wewnętrznej α Cronbacha wynoszą: dla całej skali – 0,93, a dla podskal – 0,85–0,90. **Wnioski:** Rezultaty przeprowadzonych analiz wskazują, że *Kwestionariusz do diagnozy narażenia kobiet i mężczyzn na zjawisko molestowania ze względu na płeć w miejscu pracy* cechuje się zadowalającymi charakterystykami psychometrycznymi. Med. Pr. 2020;71(6):699–713

Słowa kluczowe: kwestionariusz, molestowanie seksualne, przemoc ze względu na płeć, przymus seksualny, niepożądane zainteresowanie seksualne, przemoc w pracy

ABSTRACT

Background: Polish research on gender-based sexual harassment at the workplace is relatively rare. The presented work aimed at developing a reliable tool to measure this phenomenon. **Material and Methods:** The analyses of the psychometric properties of the *Questionnaire of Exposure to Workplace Sex-Based Harassment* were carried out on the basis of questionnaire data from employees of different occupational groups (N = 333). **Results:** On the basis of exploratory and confirmatory factor analysis, 5 questionnaire scales were distinguished (5 types of behavior indicating sexual harassment): *Sexual coercion, Unwanted sexual interest, Gender membership harassment, Harassment for deviating from gender role and Offensive comments on the employee or his/her private life*. Cronbach's α indicator of internal consistency for the whole questionnaire equaled 0.93; and for particular scales it ranged 0.85–0.90. **Conclusions:** The results of the performed analysis show that the *Questionnaire of Exposure to Workplace Sex-Based Harassment* has satisfactory psychometric characteristic. Med Pr. 2020;71(6):699–713

Key words: questionnaire, sexual harassment, gender-based violence, sexual coercion, unwanted sexual attention, occupational violence

Autor do korespondencji / Corresponding author: Marcin Drabek, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Zakład Psychologii Zdrowia i Pracy, ul. św. Teresy 8, 91-348 Łódź, e-mail: marcin.drabek@imp.lodz.pl
Nadesłano: 16 stycznia 2020, zatwierdzono: 13 lipca 2020

WSTĘP

Od ponad 3 dekad na całym świecie molestowanie ze względu na płeć (a zwłaszcza jego szczególny rodzaj, czyli molestowanie seksualne) jest coraz częstszym tematem badań zarówno socjologicznych, jak i psychologicznych. Niestety w badaniach naukowych prowa-

dzonych w Polsce wciąż poświęca się mu mało uwagi. Według Merecz-Kot [1] zagadnienie to w naszym kraju jest „trywializowane i traktowane jako patologiczny margines rzeczywistości”, a tak rzadkie poruszanie tego tematu może wynikać m.in. z deficytu „umiejętności rozpoznawania molestowania seksualnego w jego różnorodnych przejawach” [1, s. 30].

Celem prezentowanej pracy jest dostarczenie zarówno pracodawcom, jak i pracownikom sposobu monitorowania ryzyka występowania tej patologii w miejscu pracy, naukowcom zaś – rzetelnego narzędzia do mierzenia tego zjawiska.

Polskojęzyczne narzędzie do diagnozowania występowania molestowania ze względu na płeć w pracy będzie pomocne w realizacji przyszłych badań nad dokładniejszym poznaniem przyczyn tego zjawiska oraz specyfiki występowania tego typu zagrożeń wśród osób zatrudnionych. Lepsze rozpoznanie narażenia na to zjawisko jest szczególnie istotne ze względu na negatywne skutki, jakie z jego powodu może ponosić zarówno jednostka, która jest ofiarą, jak i organizacja, w której dochodzi do molestowania.

Molestowanie ze względu na płeć a molestowanie seksualne

Zarówno w mowie potocznej, w środkach masowego przekazu, jak i w literaturze naukowej z zakresu psychologii i prawa do niedawna zwykle stosowano (i nadal stosuje się) pojęcie molestowania seksualnego. Coraz częściej jednak, szczególnie w dyskursie naukowym, pojawiają się opinie, że nie obejmuje ono pełnego zakresu zjawiska, które stara się nazwać [2–4].

Z kodeksowej definicji molestowania seksualnego, która dzięki nowelizacji z listopada 2003 r., służącej głównie wdrożeniu prawa wspólnotowego UE, znalazła się w polskim Kodeksie pracy, wynika, że molestowanie seksualne stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na płeć. Opisuje się je jako „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy” [5].

W powyższej definicji molestowania seksualnego, oprócz wskazania na seksualny charakter takiego zachowania, po spójniku „lub” pojawia się stwierdzenie, że jest nim również zachowanie „odnoszące się do płci pracownika” – za molestowanie seksualne mogą zatem zostać uznane poczynania, które dotyczą nie tylko sfery seksualnej, ale są też związane z płcią pracownika. Możliwe jest więc, że pojęcie molestowania seksualnego stawia niepotrzebny akcent na seksualny aspekt takich czynów w przeciwieństwie do wskazującego na znacznie szerszy charakter tego zjawiska określenia „molestowanie ze względu na płeć”.

Jak twierdzi Berdahl [2], molestowanie seksualne jest tylko jednym z przejawów molestowania ze względu na płeć, które szerzej można zdefiniować jako każde „zachowanie, które obraża, poniża lub upokarza jednostkę z powodu jej płci (...) może obejmować czynności, komentarze lub materiały, które uwłaczają osobie z powodu jej płci poprzez uprzedmiotawianie seksualne i podporządkowywanie” [2, s. 644]. Według autorki może ono również obejmować „akty pozornie neutralne płciowo, takie jak powtarzające się zaczepki, uciszanie, wykluczanie lub sabotaż, których dana osoba doświadcza z powodu posiadanej płci”. Ten typ molestowania „sprowadza jednostkę do poniżającej roli lub stawia ją w niekorzystnym świetle, przedstawiając ją jako niegodną, gorszą, służalczą lub której płeć jest używana jako środek do osiągnięcia jakiegoś celu” [2, s. 644].

W prezentowanym artykule oprócz pojęcia molestowania ze względu na płeć będzie używany również termin „molestowanie seksualne”, jednak wyłącznie po to, by zachować zgodność z terminologią stosowaną w przytoczonej literaturze.

Przyczyny i konsekwencje molestowania ze względu na płeć

Mimo że podejście większości naukowców do molestowania bazuje na światopoglądzie feministycznym, faktem jest, że osobami poszkodowanymi aktami molestowania bywają również mężczyźni. O ile jednak kobiety stają się ofiarami molestowania głównie z powodu płci, w przypadku mężczyzn zjawisko to miewa nieco inne tło. Mężczyźni doświadczają molestowania nie z powodu płci (albo nie tylko dlatego), ale z bycia spostrzeganymi przez sprawców jako „niewystarczająco męscy”, np. przez swoje zachowanie, wygląd lub inną niż heteroseksualna orientację. Ponadto przejawy tego typu molestowania w miejscu pracy – według ekspertów – wynikają nie tyle z potrzeby wyrażania seksualności i potrzeb seksualnych dewiacyjnych sprawców, ile z ekspresji władzy, która legitymizuje dominację osób z różnych względów stanowiących większość i/lub znajdujących się wyżej w hierarchii nad tymi, którzy są im podlegli lub należą do mniejszości. Według cytowanej wcześniej Berdahl [2] tego typu zachowania sprawców mogą mieć na celu ochronę lub wzmocnienie własnego statusu społecznego bazującego na płci. Autorka zwraca ponadto uwagę na fakt, że to kontekst społeczny, który „w sposób powszechny i zasadniczy rozwarstwia status społeczny w oparciu o płeć”, umożliwia sprawcom takie zachowania i do nich motywuje [2, s. 644].

W raporcie opublikowanym przez Międzynarodową Organizację Pracy (International Labour Organization – ILO) podkreśla się, że „molestowanie seksualne podważa zasadę równości w miejscu pracy, zagrażając integralności i dobremu samopoczuciu pracowników; szkodzi przedsiębiorstwu, osłabiając podstawy, na których budowane są relacje w pracy i ograniczając produktywność” [6, s. 20]. Potwierdzają to badania prowadzone od lat 90. XX w., z których wynika, że już doświadczenie „najłagodniejszych”, o niewielkiej częstotliwości i intensywności tego typu zachowań może prowadzić do pogorszenia się dobrostanu psychicznego pracowników [7,8]. Dionisi i wsp. [9] na podstawie swoich badań stwierdzili, że doświadczanie wszelkich form molestowania seksualnego było silniej związane ze spadkiem dobrostanu psychicznego pracowników niż narażenie na inne formy agresji w miejscu pracy.

MATERIAŁ I METODY

Model molestowania w pracy ze względu na płeć

Jednym z pierwszych i najszerzej zbadanych oraz najczęściej cytowanych modeli molestowania ze względu na płeć jest 3-czynnikowy model molestowania seksualnego opracowany przez Fitzgerald i wsp. [8,10,11]. W modelu tym wyodrębniono 3 powiązane kategorie zachowań. Pierwsza z nich ma charakter „przymusu seksualnego” (lub molestowania typu coś za coś – *sexual coercion*) i dotyczy szantażu lub groźby w sytuacji stosunku zależności służbowej, który ma na celu wymusić u podwładnego zgodę na wejście w relacje seksualne z molestującym. Druga dotyczy okazywania „niepożądanego zainteresowania seksualnego” (*unwanted sexual attention*), np. poprzez komentarze o charakterze seksualnym, lubieżne spojrzenia, próby nawiązania stosunków intymnych, dotykanie. Trzecia, odmienna od poprzednich, to „upokarzanie ze względu na przynależność do danej płci” (w tym ze względu na faktyczną lub potencjalną orientację seksualną – *gender harassment*), odnosząca się do działań ubliżających, które nie mają na celu wejścia w relację seksualną. Są to raczej werbalne, fizyczne i symboliczne zachowania wyrażające wrogi i obraźliwy stosunek do przedstawicieli określonej płci. Według autorek 2 ostatnie typy zachowań tworzą ogólną kategorię, którą nazwały „wrogiem środowiskiem pracy”. Tak rozumiane molestowanie pokrywa się z szeregiem definicji kodeksowych obowiązujących na całym świecie, w tym z definicją zapisaną w polskim Kodeksie pracy. Według

Fitzgerald i wsp. [11] zachowania te mogą być ze sobą powiązane. Najdotkliwsze w skutkach są te z pierwszej wyodrębnionej kategorii, czyli bazujące na przymusie seksualnym. Mogą one przyczynić się do zaistnienia innych zjawisk wytwarzających wrogie środowisko pracy. Może istnieć również odwrotna zależność, tzn. wrogi środowisko pracy może sprzyjać występowaniu groźb i szantażu seksualnego.

Powyższa klasyfikacja bierze pod uwagę głównie kobiecą perspektywę narażenia na molestowanie. W pracach opisanych przez Berdahl i wsp. [12] oraz Waldo i wsp. [13] próbowano wyodrębnić typy molestowania, których doświadczali w pracy również mężczyźni. Tak powstało 5 kategorii zachowań – 2 z nich pokrywały się z opisanymi wcześniej: „przymusem seksualnym” (*sexual coercion*) oraz „niepożądanym zainteresowaniem seksualnym” (*unwanted sexual attention*). Dodatkowo z kategorii „upokarzanie ze względu na przynależność do danej płci” (*gender harassment*) autorki wyodrębniły 3 podkategorie:

- „sprośne komentarze” (*lewd comments*), czyli uwagi lub żarty o charakterze seksualnym, obraźliwe komentarze na temat wyglądu, życia intymnego;
- „negatywne uwagi na temat mężczyzn” (*negative remarks about men*), czyli negatywne dygresje powielające stereotypy na temat mężczyzn;
- „molestowanie za odejście od typowej roli płciowej” (*harassment for deviating from the male gender role/enforcement of the heterosexual male gender role*), które może mieć na celu utrzymanie „porządku genderowego” (*gender policing*) poprzez wymuszanie na pracowniku, by dostosował się do „naturalnie przypisanej” mu stereotypowej roli płciowej.

Ostatnia z wymienionych kategorii, jak podkreślają Berdahl i wsp. [12], może dotyczyć również kobiet, których zachowanie lub wygląd bywają postrzegane jako łamanie/przekraczanie norm kulturowych dotyczących cech czy ról płciowych. W powyższą kategorię wpisują się również zachowania o charakterze heteroseksistowskim, które również są często interpretowane jako kara za łamanie „norm płciowych” [14].

Na podstawie powyższego modelu postanowiono skonstruować kwestionariusz, który stanowiłby uniwersalne narzędzie do badania tego zjawiska zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet.

Definicja operacyjna i model teoretyczny

Aby zdefiniować molestowanie ze względu na płeć w miejscu pracy, autorzy posłużyli się cytowaną powyżej definicją z polskiego Kodeksu pracy: molestowaniem

w pracy ze względu na płeć jest „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy” [5].

Jako model teoretyczny tego zjawiska wybrano opisany powyżej model 5-czynnikowy molestowania mężczyzn Berdahl, Magley, i Waldo [12], aby sprawdzić, czy będzie on odpowiedni i uniwersalny dla przedstawicieli obu płci.

Konstrukcja kwestionariusza

Pierwszym krokiem przy konstrukcji narzędzia było stworzenie puli pozycji testowych ilustrujących różne zachowania o charakterze molestowania ze względu na płeć. Pozycje te zostały opracowane przez zespół psychologów Zakładu Psychologii Pracy i Zdrowia Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi na podstawie opisanych w literaturze list zachowań, kwestionariuszy anglojęzycznych i doświadczeń z pracy terapeutycznej z osobami, które doświadczyły zjawiska molestowania w miejscu pracy.

Listy zachowań zaczerpnięto m.in. z dokumentów i poradników publikowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy [15,16], raportów z badań nad molestowaniem w służbach mundurowych [17,18] oraz publikacji naukowych, w których wykorzystywano anglojęzyczne skale do badania molestowania seksualnego, takie jak:

- *Sexual Harassment Questionnaire* (w różnych wersjach, np. *Sexual Experiences Questionnaire-Department of Defense* – SEQ-DoD, *Sexual Experiences Questionnaire-Specific Experience version* – SEQ-SE, *Sexual Experiences Questionnaire-Latina* – SEQ-L) [19–23];
- *Sexual Harassment Inventory* [24,25];
- *Sexual Harassment of Men* [13];
- skala *Gender Harassment* [4].

Do wyjściowej puli opisów zachowań weszło 105 twierdzeń, z których większość została przetłumaczona z języka angielskiego. Wszystkie zostały tak sformułowane, aby mogły dotyczyć zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Następnie usunięto zbędne pozycje, które opisywały takie same lub podobne sytuacje.

W ten sposób autorzy wyodrębnili 29 pozycji, które przeanalizowali pod kątem ich poprawności językowej. Następnie, po przeprowadzeniu dyskusji w grupie ekspertów, zdecydowano się na usunięcie pozycji nr 6,

ponieważ w niewystarczającym stopniu odnosiła się do przyjętej definicji molestowania. Stało się tak z twierdzeniem dotyczącym gwałtu, które ostatecznie trafiło do kwestionariusza jako pytanie dodatkowe („Wbrew twojej woli zmusił Cię do stosunku seksualnego lub innych czynności seksualnych?”) i 5 twierdzeniami dotyczącymi ogólnego zjawiska dyskryminacji.

Następnie – aby uniknąć ewentualnych wątpliwości co do zrozumienia treści niektórych twierdzeń oraz żeby ułatwić respondentom udzielanie odpowiedzi – przy niektórych twierdzeniach podano w nawiasach konkretne przykłady zachowań, z którymi badani mogli spotkać się w miejscu pracy. I tak sformułowane 23 twierdzenia znalazły się w prezentowanej wersji kwestionariusza.

Kolejnymi etapami tworzenia narzędzia były: sformułowanie instrukcji dla osoby badanej wraz z pytaniem otwierającym kwestionariusz oraz stworzenie skali odpowiedzi.

W całym kwestionariuszu nie pojawia się określenie „molestowanie ze względu na płeć”. Zamiast tego we wstępie umieszczono elementy definiujące to zjawisko: „Poniższy kwestionariusz dotyczy sytuacji nieprzyjemnych, przykrych, których mogłeś/aś doświadczyć w swoim miejscu pracy, a których wolałbyś/abyś uniknąć. Wymieniono w nim szereg zachowań, z którymi mogłeś/aś się spotkać ze strony swoich współpracowników lub przełożonych”.

Ponadto w pytaniu poprzedzającym listę konkretnych zachowań uwzględniono przedział czasowy, którego dotyczy badanie. Aby zakwalifikować wymienione w kwestionariuszu zachowania jako molestowanie seksualne, czyli odróżnić je od innych (neutralnych dla respondenta/respondentki) sytuacji, w pytaniu tym ponownie podkreślono ich niepożądany charakter. Jak wynika z literatury i obserwacji życia codziennego, te same zachowania mogą mieć różne znaczenie dla różnych osób, w zależności od ich płci, orientacji seksualnej, wieku itp. Przykładowo: gdy dochodzi do zachowań o charakterze zainteresowania seksualnego, niektórzy mężczyźni mogą je odbierać jako akceptowalną formę flirtu (szczególnie gdy są heteroseksualni, a sprawcą jest kobieta); inni – jako uwłaczające im jako pracownikom, uprzedmiotawiające, a nawet zagrażające.

Autorzy uznali użycie w kwestionariuszu sformułowań podkreślających jego związek z zachowaniami niepożądanymi za szczególnie ważne wobec konstrukcji narzędzia przeznaczonego zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn, niezależnie od orientacji seksualnej,

Tabela 1. Charakterystyka badanej grupy na podstawie danych zbieranych w 2018 roku wśród polskich pracowników
Table 1. Characteristics of the study group based on data collected in 2018 among Polish employees

Branża Sector	Badani Participants [n (%)] (N = 333)		
	ogółem total	kobiety women (N = 237)	mężczyźni men (N = 96)
Ochrona zdrowia / Health services	110 (33,03)	93 (84,55)	17 (15,45)
Nauka/edukacja / Science/education	49 (14,71)	39 (79,59)	10 (20,41)
Służby mundurowe / Uniformed services	28 (8,41)	15 (53,57)	13 (46,43)
Handel/usługi / Trade/services	24 (7,21)	16 (66,67)	8 (33,33)
Administracja / Administration	16 (4,80)	13 (81,25)	3 (18,75)
Bankowość/finanse / Banking/finance	16 (4,80)	8 (50,00)	8 (50,00)
Usługi prawne / Legal services	11 (3,30)	8 (72,73)	3 (27,27)
Hotelarstwo / Hotels	10 (3,00)	10 (100,00)	0 (0,00)
IT	12 (3,60)	4 (33,33)	8 (66,67)
Gastronomia / Catering	7 (2,10)	3 (42,86)	4 (57,14)
Kultura/rozrywka / Culture/entertainment	6 (1,80)	5 (83,33)	1 (16,67)
Inne / Other	44 (13,21)	23 (52,27)	21 (47,73)

tożsamości płciowej oraz innych różnic indywidualnych. Dlatego pełne pytanie otwierające kwestionariusz brzmia: „Czy w ciągu ostatniego roku byłeś/aś w sytuacji, która była dla Ciebie nieprzyjemna, przykra lub niepożądana, w której Twój przełożony lub współpracownik (...)”. Następnie została wymieniona lista zachowań o charakterze molestowania ze względu na płeć. Przy każdym opisie takiego zachowania znajduje się skala odpowiedzi, na której respondent zaznacza 1 wybraną.

Na końcu kwestionariusza uwzględniono jeszcze 1 dodatkowe pytanie – o płeć sprawcy.

Skala odpowiedzi

Definicja kodeksowa molestowania seksualnego nie uwzględnia co prawda kryteriów czasowych doświadczanych zachowań (w przeciwieństwie do kodeksowej definicji mobbingu, w której padają opisy zachowań jako powtarzających się i długotrwałych). Aby jednak na podstawie danych uzyskanych stworzonym narzędziem móc określić np. częstość (powtarzalność) narażenia na konkretne typy zachowań, zamiast skali dychotomicznej „tak/ nie” zastosowano skalę 5-stopniową. Dlatego osoba wypełniająca kwestionariusz oprócz odpowiedzi, że „nigdy” nie doświadczyła konkretnego zachowania, może udzielić odpowiedzi twierdzącej, wybierając/zaznaczając: „raz”, „kilka razy”, „często” lub „przez większość czasu”.

Ocena psychometryczna narzędzia

Kolejnym etapem opracowywania kwestionariusza była ocena psychometryczna narzędzia na podstawie badań przeprowadzonych od października do grudnia 2018 r. techniką „papier/ołówek” wśród dorosłych zatrudnionych na różnych stanowiskach i w różnych zawodach. Otrzymano zwrotnie 76 wypełnionych kwestionariuszy. W zastosowanej równolegle internetowej wersji narzędzia otrzymano zwroty od 259 osób. W sumie do analizy zakwalifikowano 333 kwestionariuszy (w 2 egzemplarzach znalazły się poważne braki danych, które uniemożliwiały uwzględnienie ich w analizach statystycznych).

Większość badanych stanowiły kobiety (N = 237, 71,17%), pozostali to mężczyźni (N = 96) – 28,83% badanej grupy. Wiek respondentów wahał się od 19 do 65 lat (M = 36,51, SD = 9,92). Badaniami objęto przedstawicieli różnych branż. Około 1/3 respondentów była zatrudniona w ochronie zdrowia (33,03%), 14,71% wykonywało zawód z dziedziny nauki/edukacji; badani związani ze służbami mundurowymi stanowili 8,41% grupy. Procentowy rozkład branż, w których byli zatrudnieni badani (z uwzględnieniem płci), znajduje się w tabeli 1.

Ocenę właściwości psychometrycznych kwestionariusza przeprowadzono na podstawie analiz:

- eksploracyjnej czynnikowej,

- korelacji pozycji kwestionariusza ze skalami,
- zgodności wewnętrznej uzyskanych skal,
- confirmacyjnej czynnikowej.

Do obliczeń użyto oprogramowania statystycznego SPSS 23.0 oraz AMOS 23.0.

Kwestionariusz oraz instrukcja znajdują się w załącznikach 1 i 2.

WYNIKI

Pierwszy etap analiz polegał na obliczeniu korelacji poszczególnych itemów ze skalami oraz procentów wyjaśnianej wariancji w ramach eksploracyjnej analizy czynnikowej. Została ona wykonana metodą głównych składowych, z rotacją oblamin z normalizacją Kaisera, bez zakładanej liczby czynników. Na tej podstawie wykluczono z dalszych analiz 2 pozycje: nr 22 [„Sugerował lub proponował korzyści (np. szybszy awans, premię, lepsze traktowanie w pracy) w zamian za wspólne wyjście, randkę, spotkanie po pracy?”], która łądowała 2 skale – korelacja z czynnikiem 2 wynosiła 0,46, zaś z czynnikiem 4 wynosiła 0,53, oraz nr 23 [„Sugerował lub groził, że wyciągnie negatywne konsekwencje (np. w postaci gorszej oceny okresowej, rozwiązania umowy o pracę), jeśli nie zgodzisz się na seks?”], która słabo korelowała z czynnikiem 2 – korelacja wynosiła 0,39. Oceny siły korelacji dokonano na podstawie wytycznych Evansa [26]. Następnie powtórzono te same metody obliczeniowe z zadaną liczbą 5 czynników. Siła korelacji pozycji z czynnikami była zróżnicowana i wahała się od $r = 0,48$ do $r = 0,88$ przy poziomie istotności $p < 0,05$. Struktura czynnikowa już po pierwszej analizie odpowiadała modelowi teoretycznemu. Największy procent wariancji wyjaśniał czynnik 1: 42,58%, a najmniejszy – czynnik 5: 5,15%. Łącznie uzyskany model wyjaśniał 68,54% wariancji. Wartość indeksu KMO (Kaiser–Meyer–Olkin) wyniosła 0,91, a poziom istotności testu sferyczności Barletta: $p < 0,001$. Powyższe zależności pokazano w tabeli 2.

W następnej kolejności przeanalizowano zależności między czynnikami oraz ich zgodność wewnętrzną (tabela 3). Najsilniejsza korelacja wystąpiła między czynnikiem 1 a 5: $r = 0,48$, $p < 0,01$, oraz między 4 a 5: $r = 0,45$, $p < 0,01$. Czynnik 5 korelował również negatywnie z czynnikiem 3: $r = -0,42$, $p < 0,01$. Zgodność wewnętrzną większości skal była wysoka, wartości współczynników α Cronbacha wahały się od 0,85 do 0,90. Wyjątkiem była skala 2 (przymus seksualny / szantaż), której współczynnik rzetelności wyniósł 0,65. Wartość współczynnika α Cronbacha dla całej skali wyniosła 0,93.

Tabela 2. Ładunki czynnikowe pozycji w Kwestionariuszu do diagnozy molestowania ze względu na płeć na podstawie danych zbieranych w 2018 r. wśród polskich pracowników (N = 333)
Table 2. Factor loadings of the items in the Questionnaire of Exposure to Workplace Sex-Based Harassment based on data collected in 2018 among Polish employees (N = 333)

Pozycja Item	Czynnik Factor	
1. Upokarzanie za odejście od „typowej” roli płciowej Harassment for deviating from gender role	1. Niepożądane zainteresowanie seksualne Unwanted sexual attention	0,789
2. Przymus seksualny / szantaż Sexual coercion	2. Upokarzanie ze względu na przynależność do danej płci Gender harassment	0,744
3. Przymus seksualny / szantaż Sexual coercion	3. Niepożądane zainteresowanie seksualne Unwanted sexual attention	0,881
4. Upokarzanie ze względu na przynależność do danej płci Gender harassment	4. Upokarzanie ze względu na przynależność do danej płci Gender harassment	
5. Obrażliwe uwagi dotyczący pracownika lub jego życia prywatnego Offensive comments on the employee or his/her private life	5. Obrażliwe uwagi dotyczący pracownika lub jego życia prywatnego Offensive comments on the employee or his/her private life	
11. Krytykował Cię za to, że nie zachowujesz się jak „prawdziwy mężczyzna” / jak „prawdziwa kobieta” / Criticized you for not acting like a “real man” or a “real woman”?		0,789
12. Zmuszał Cię do zachowywania się jak „prawdziwy mężczyzna” albo „prawdziwa kobieta”? / Forced you to behave like a “real man” or a “real woman”?		0,744
13. Kpił i szydził z Ciebie, gdy nie zachowywałeś/aś się jak „rasowy mężczyzna” / „prawdziwa kobieta”? / Mocked you when you did not act like a “real man” or a “real woman”?		0,881

19. Sugerował lub proponował korzyści w zamian za uległość seksualną? / Suggested or offered benefits in exchange for sexual submission?	0,679		
20. Sugerował lub groził, że wyciągnie negatywne konsekwencje, jeśli nie zgodzisz się na wspólne wyjście, randkę lub spotkanie? / Suggested or threatened to draw negative consequences if you do not agree to go out, or to have a date or a meeting?	0,758		
21. Próbował zmusić Cię do seksu, co sprawiło, że musiałeś/aś się bronić lub krzyknąć? / Tried to force you to have sex, which made you defend yourself or scream?	0,788		
14. Próbował poderwać Cię lub umówić się z Tobą, mimo że starałeś/aś się do tego zniechęcić? / Tried to pick you up or go out with you even though you tried to discourage him?	-0,596		
15. Dotykał Cię (lub próbował to zrobić) w taki sposób, że czułeś/aś się niekomfortowo? / Touched you (or tried to touch you) in such a way that you felt uncomfortable?	-0,827		
16. Dotykał Cię (lub próbował to zrobić) w sposób otwarcie kojarzący się seksualnie? / Touched you (or tried to touch you) in a sexually explicit way?	-0,738		
17. Robił nieprzyzwoite i sprośne gesty, które Cię zawstydzaly lub obrażały? / Made obscene and gross gestures that embarrassed or offended you?	-0,558		
18. Patrzył na Ciebie w niestosowny lub lubieżny sposób? / Looked at you in an inappropriate or lustful way?	-0,738		
6. Pokazywał lub rozpowszechniał (np. poprzez pocztę elektroniczną) materiały ośmieszające lub wyrażające niechęć wobec osób Twojej płci? / Showed or disseminated (e.g., via e-mail) materials that ridiculed or expressed dislike for your gender?		-0,494	
7. Pokazywał lub rozpowszechniał (np. poprzez pocztę elektroniczną) materiały o charakterze seksualnym? / Showed or disseminated (e.g., via e-mail) sexually explicit materials?		-0,834	
8. Robił uwagi dotyczące „ograniczeń” wynikających z przynależności do danej płci? / Made comments regarding the “limitations” resulting from belonging to a given gender?		-0,625	
9. Używał niestosownych lub pogardliwych określeń na kobiety lub mężczyzn? / Used inappropriate or contemptuous terms to describe women or men?		-0,675	
10. Używał niestosownych lub pogardliwych określeń na kobiety lub mężczyzn, którzy nie są wystarczająco kobiecy lub męscy? / Used inappropriate or contemptuous terms to describe women or men who are not sufficiently feminine or masculine?		-0,689	
1. Publicznie lub na osobności obraźliwie lub zawstydzająco komentował Twoje zachowanie lub wygląd? / Publicly or in private offensively or embarrassingly commented on your behavior or appearance?		0,805	
2. Publicznie lub na osobności komentował Twoje życie prywatne? / Publicly or privately commented on your private life?		0,840	
3. Plotkował na temat Twojego życia osobistego? / Gossiped about your personal life?		0,814	
4. Robił nieprzyzwoite uwagi, opowiadał wulgarnie żarty lub historie o tematyce seksualnej? / Made obscene remarks, told vulgar jokes or stories about sex?		0,480	
5. Wbrew Twojej woli próbował wciągnąć Cię w rozmowę o sprawach prywatnych lub intymnych? / Tried to drag you into a private or intimate conversation against your will?		0,542	
Wyjaśniana wariancja (łącznie 68,54%) / Explained variance (in total 68.54%) [%]	42,58	8,59	6,21
			6,00
			5,15

Tabela 3. Interkorelacje i współczynniki rzetelności α Cronbacha dla skal *Kwestionariusza do diagnozy molestowania ze względu na płeć* na podstawie danych zbieranych w 2018 roku wśród polskich pracowników ($N = 333$)

Table 3. Intercorrelations and Cronbach's α reliability coefficients for the *Questionnaire of Exposure to Workplace Sex-Based Harassment* scales based on data collected in 2018 among Polish employees ($N = 333$)

Składowa Component	Interkorelacje Intercorrelations					α Cronbacha Cronbach's α
	1	2	3	4	5	
1. Upokarzanie za odejście od „typowej” roli płciowej / Harassment for deviating from gender role	1,000	0,259	-0,365	0,358	0,475	0,90
2. Przymus seksualny / szantaż / Sexual coercion	0,259	1,000	-0,314	0,180	0,198	0,65
3. Niepożądane zainteresowanie seksualne / Unwanted sexual attention	-0,365	-0,314	1,000	-0,347	-0,419	0,86
4. Upokarzanie ze względu na przynależność do danej płci / Gender membership harassment	0,358	0,180	-0,347	1,000	0,449	0,85
5. Obrażliwe uwagi dotyczące pracownika lub jego życia prywatnego / Offensive comments on the employee or his/her private life	0,475	0,198	-0,419	0,449	1,000	0,85

Głównym kryterium dopasowania modelu do danych była konfirmacyjna analiza czynnikowa. Na potrzeby oceny modelu autorzy wybrali 4 wskaźniki spośród miar dopasowania sugerowanych w literaturze [27]. Wcześniejsze analizy wykazały występowanie istotnych interkorelacji między czynnikami, dlatego uwzględniono tę informację również w modelu strukturalnym kwestionariusza.

Wstępna analiza wskaźników modyfikacji (*modification indices*) oraz korelacji itemów z czynnikami w modelu pierwotnym wskazała na potrzebę wprowadzenia zmiany, tj. uwzględnienia kowariancji między parami zmiennych latentnych zoperacjonalizowanych poprzez pozycje 10 i 6 oraz 2 i 3. Uzyskane w ten sposób dane przedstawiono w tabeli 4, zaś struktura modelu została zobrazowana na rycinie 1. Wyniki oscylują w granicach akceptowalnych wartości, które pozwalają ocenić model jako w pełni dopasowany do danych empirycznych. Autorzy opracowań matematycznych w tym zakresie sugerują, że „dobrze dopasowany” model powinien charakteryzować się porównawczym wskaźnikiem dopasowania (*comparative fit index* – CFI) w granicach 0,95 (uzyskana wartość CFI = 0,91). Powinno być to raczej podstawą do oceny jakości modelu względem wzorca niż do zero-jedynkowego wniosku o dopasowaniu bądź niedopasowaniu [28].

OMÓWIENIE

Jak wynika z przeprowadzonych analiz, założenie o 5-czynnikowej strukturze zjawiska molestowania ze względu na płeć okazało się uzasadnione. Na podstawie analizy treści poszczególnych pozycji wyodrębniono 5 skal opisujących różne typy zachowań, które nazwano następująco:

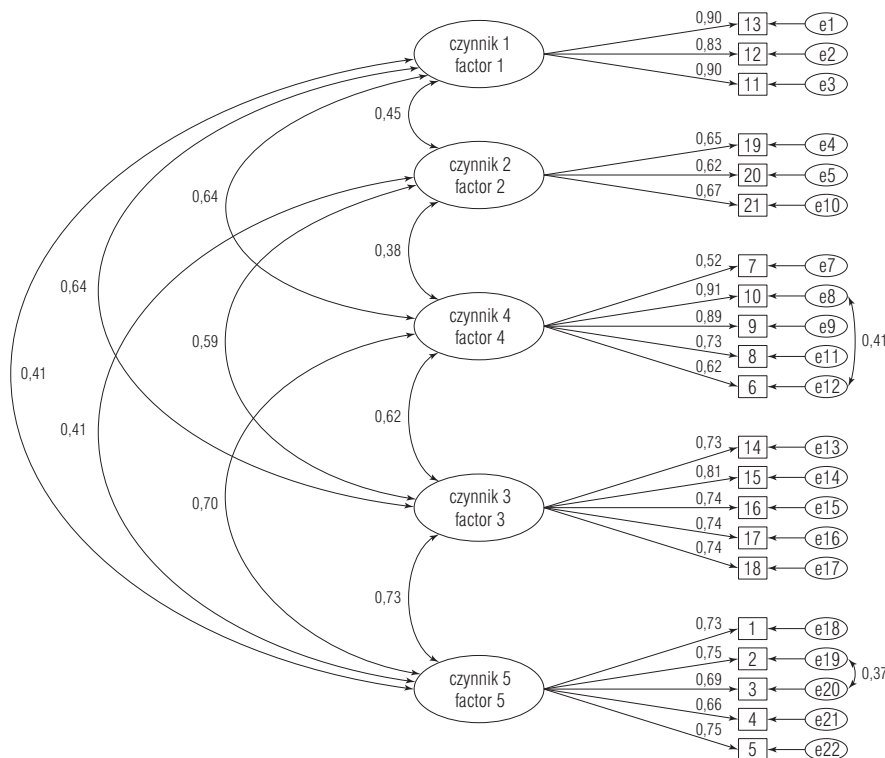
- *Obrażliwe uwagi dotyczące pracownika lub jego życia prywatnego* – zachowania takie jak krytykowanie lub zawstydzające komentarze na temat zachowania, wyglądu czy życia prywatnego, nieprzyzwoite żarty bądź próby wciągnięcia w rozmowę o sprawach intymnych (pytania: 1–5 – załącznik 1);
- *Molestowanie ze względu na przynależność do danej płci* – poprzez używanie pogardliwych określeń, uwagi, pokazywanie lub rozpowszechnianie materiałów uprzedmiotawiających lub ośmieszających oraz wyrażających niechęć wobec przedstawicieli danej płci (pytania: 6–10);
- *Molestowanie za odejście od „typowej” roli płciowej* – krytykowanie lub kpiny z powodu zachowania niezgodnego z „typowym” dla przedstawiciela danej płci (pytania: 11–13);
- *Zachowania wyrażające niepożądane zainteresowanie seksualne* – stosowanie zawstydzających gestów lub spojrzeń, usilne próby nawiązania bliższych

Tabela 4. Konfirmacyjna analiza czynnikowa – miary dopasowania modelu w *Kwestionariuszu do diagnozy molestowania ze względu na płeć* na podstawie danych zbieranych w 2018 roku wśród polskich pracowników (N = 333)

Table 4. Confirmation factor analysis – goodness of fit indicators in the *Questionnaire of Exposure to Workplace Sex-Based Harassment* based on data collected in 2018 among Polish employees (N = 333)

χ^2	df	NFI	RMSEA	CFI	GFI
520,69	177	0,88	0,08	0,91	0,88

Wskaźniki dopasowania modelu / Goodness of fit indicators: CFI – wskaźnik dopasowania modelu / confirmatory fit index, GFI – indeks dobroci dopasowania / goodness of fit index, NFI – wskaźnik dopasowania modelu / normed fit index, RMSEA – średniokwadratowy błąd aproksymacji / root mean square error of approximation.



Rycina 1. Konfirmacyjna analiza czynnikowa – model strukturalny *Kwestionariusza do diagnozy molestowania ze względu na płeć* na podstawie danych zbieranych w 2018 roku wśród polskich pracowników (N = 333)

Figure 1. Confirmatory factor analysis – structural model of the *Questionnaire of Exposure to Workplace Sex-Based Harassment* based on data collected in 2018 among Polish employees (N = 333)

relacji pozazawodowych pomimo odmawiania, dotykanie bądź próba kontaktu fizycznego w sposób niekomfortowy czy otwarcie kojarzący się seksualnie (pytania: 14–18);

- *Zachowania o charakterze przymusu seksualnego* – fizyczne próby wymuszenia uległości seksualnej, sugerowanie lub proponowanie korzyści w zamian za uległość seksualną oraz groźenie wyciągnięciem negatywnych konsekwencji za brak zgody na nawiązanie bliższych relacji pozazawodowych (pytania: 19–21).

WNIOSKI

Na podstawie przeprowadzonego badania oraz wykonanych analiz statystycznych powstało spójne i rzetelne

narzędzie diagnostyczne, przeznaczone zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet, pozwalające na wykrycie molestowania ze względu na płeć w miejscu pracy oraz określenie charakteru takich zachowań.

Metody zastosowane przy konstrukcji narzędzia oraz przeprowadzone analizy statystyczne (eksploracyjna i konfirmacyjna analiza czynnikowa, analiza zgodności wewnętrznej) pozwoliły na ocenę jego trafności. Na ich podstawie można przyjąć, że kwestionariusz cechuje się trafnością treściową i teoretyczną (na co wskazuje m.in. potwierdzenie założenia o 5-czynnikowej strukturze analizowanego zjawiska). Autor planuje w przyszłości potwierdzić trafność (również kryterialną) za pomocą innych metod, przeprowadzając kolejne badania na większej i specjalnie dobranej grupie osób.

PIŚMIENNICTWO

1. Merez-Kot D.: Molestowanie seksualne w pracy. *Pr. Zdrow.* 2016;1:30–34
2. Berdahl J.L.: Harassment Based On Sex: Protecting Social Status In The Context Of Gender Hierarchy. *Acad. Manage. Rev.* 2007;32(2):641–658, <https://doi.org/10.2307/20159319>
3. Leskinen E.A., Cortina L.M., Kabat D.B.: Gender Harassment: Broadening Our Understanding of Sex-Based Harassment at Work. *Law. Hum. Behav.* 2011;35(1):25–39, <https://doi.org/10.1007/s10979-010-9241-5>
4. Rabelo V.C., Cortina L.M.: Two Sides of the Same Coin: Gender Harassment and Heterosexist Harassment in LGBTQ Work Lives. *Law. Hum. Behav.* 2014;38(4):378–391, <https://doi.org/10.1037/lhb0000087>
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy. Rozdział IIa Równe traktowanie w zatrudnieniu Art. 183a §6. DzU z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495
6. International Labour Organization [Internet]. Organization, Geneva 2003 [cytowany 20 grudnia 2018]. Time For Equality At Work – Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work - Report I (B). 91st International Labour Conference. Adres: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221128717_en.pdf
7. Miner-Rubino K., Cortina L.M.: Working in a Context of Hostility Toward Women: Implications for Employees' Well-Being. *J. Occup. Health Psychol.* 2004;9(2):107–122, <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.2.107>
8. Fitzgerald L.F., Cortina L.M.: Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century. W: Travis C.B., White J.W., Rutherford A., Williams W.S., Cook S.L., Wyche K.F. [red.]. *APA handbook of the psychology of women: Perspectives on women's private and public lives.* American Psychological Association, Washington 2018, ss. 215–234, <https://doi.org/10.1037/0000060-012>
9. Dionisi A.M., Barling J., Dupré K.E.: Revisiting the comparative outcomes of workplace aggression and sexual harassment. *J. Occup. Health Psychol.* 2012;17(4):398–408, <https://doi.org/10.1037/a0029883>
10. Fitzgerald L.F., Shullman S.L., Bailey N., Richards M., Swecker J., Gold Y. i wsp.: The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *J. Vocat. Behav.* 1988;32(2):152–175, [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90012-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90012-7)
11. Fitzgerald L.F., Swan S., Magley V.: But was it really sexual harassment?: Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women. W: O'Donohue W. [red.]. *Sexual harassment: Theory, research, and treatment.* Allyn & Bacon, New York 1997, ss. 5–28
12. Berdahl J.L., Magley V.J., Waldo C.R.: The sexual harassment of men?: Exploring the concept with theory and data. *Psychol. Women Q.* 1996;20(4):527–547, <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1996.tb00320.x>
13. Waldo C.R., Berdahl J.L., Fitzgerald L.F.: Are Men Sexually Harassed? If So, by Whom? *Law. Hum. Behav.* 1998;22(1):59–79, <https://doi.org/10.1023/A:1025776705629>
14. Konik J., Cortina L.M.: Policing Gender at Work: Intersections of Harassment Based on Sex and Sexuality. *Soc. Just. Res.* 2008;21:313–337, <https://doi.org/10.1007/s11211-008-0074-z>
15. International Labour Organization and Employers' Federation of Ceylon [Internet]. Organization, Geneva 2013 [cytowany 20 grudnia 2018]. Code of conduct and guidelines to prevent and address sexual harassment in Workplaces. Adres: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_525537.pdf
16. International Labour Organization [Internet]. Organization, Geneva 2013 [cytowany 20 grudnia 2018]. Preventing and Responding to Sexual Harassment at Work: Guide to the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal). Adres: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_630227.pdf
17. Lipari R.N., Lancaster A.R.: Armed Forces 2002 Sexual Harassment Survey (DMDC Report No. 2003-026). [Internet]. US Defense Manpower Data Center 2003 [cytowany 20 grudnia 2018]. Adres: <https://archive.defense.gov/news/Feb2004/d20040227shs1.pdf>
18. Lipari R.N., Lancaster A.R., Jones A.M.: 2004 Sexual Harassment Survey of Reserve Component Members (DMDC Report No. 2005-010). [Internet]. US Defense Manpower Data Center 2004 [cytowany 20 grudnia 2018]. Adres: <http://www.sapr.mil/public/docs/research/2004-Sexual-Harassment-Survey-of-Reserve-Component-Members.pdf>
19. Fitzgerald L.F., Drasgow F., Magley V.J.: Sexual harassment in the armed forces: A test of an integrated model. *Mil. Psychol.* 1999;11(3):329–343, https://doi.org/10.1207/s15327876mp1103_7
20. Fitzgerald L.F., Drasgow F., Hulin C.L., Gelfand M.J., Magley V.J.: The antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *J. Appl. Psychol.* 1997;82(4):578–589, <https://doi.org/10.1037/10165-004>

21. Fitzgerald L.F., Gelfand M.J., Drasgow F.: Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic Appl. Soc. Psychol.* 1995;17(4):425–445, https://doi.org/10.1207/s15324834basp1704_2
22. Stark S., Chernyshenko O.S., Lancaster A.R., Drasgow F., Fitzgerald L.F.: Toward Standardized Measurement of Sexual Harassment: Shortening the SEQ-DoD Using Item Response Theory. *Mil. Psychol.* 2002;14(1):49–72, https://doi.org/10.1207/S15327876MP1401_03
23. Kearney L. K.: Mexican American And Caucasian University Students' Experience Of Sexual Harassment: The Intertwining Of Power And Culture [praca doktorska]. University of Texas, Austin 2004
24. Murdoch M., McGovern P.: Measuring sexual harassment: development and validation of the Sexual Harassment Inventory. *Violence Vict.* 1998;13(3):203–216, <https://doi.org/10.1891/0886-6708.13.3.203>
25. Madhavi K.R., Murdoch M.: Does the Factor Structure of Military Sexual Stressors in Men Correspond to Women's? A Confirmatory Factor Analysis Using the Sexual Harassment Inventory. *Mil. Med.* 2016;181(2):161–166, <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-14-00709>
26. Evans J.D.: *Straightforward Statistics for the Behavioral Sciences.* Brooks/Cole Publishing, Pacific Grove 1996
27. Jackson D.L., Gillaspay J.A., Purc-Stephenson R.J.: Reporting Practices in Confirmatory Factor Analysis: An Overview and Some Recommendations. *Psychol. Methods* 2009;14(1):6–23, <https://doi.org/10.1037/a0014694>
28. Schreiber J.B., Nora A., Stage F.K., Barlow E.A., King J.: Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *J. Educ. Res.* 2006;99(6):323–338, <https://doi.org/10.3200/JOER.99.6.323-338>

TWOJE DOŚWIADCZENIA W PRACY

Autor kwestionariusza: Marcin Drabek

Płeć

Wiek

Poniższy kwestionariusz dotyczy sytuacji nieprzyjemnych, przykrych, których mogłeś/aś doświadczyć w swoim miejscu pracy, a których wolałbyś/abyś uniknąć. Wymieniono w nim szereg zachowań, z którymi mogłeś/aś się spotkać ze strony swoich współpracowników lub przełożonych.

Niektóre pytania mogą wydawać się zbyt osobiste, ale pamiętaj, że ANKIETA JEST ANONIMOWA, a poniższe pytania zostały przygotowane, aby lepiej zrozumieć sytuację panującą w Twoim środowisku pracy.

CZY W CIĄGU OSTATNIEGO ROKU BYŁEŚ/AŚ W SYTUACJI, KTÓRA BYŁA DLA CIEBIE NIEPRZYJEMNA, PRZYKRA LUB NIEPOŻĄDANA, W KTÓREJ TWÓJ PRZEŁOŻONY LUB WSPÓŁPRACOWNIK:

1. Publicznie lub na osobności obraźliwie lub zawstydzająco komentował Twoje zachowanie lub wygląd?

nigdy

raz

kilka razy

często

przez większość czasu

2. Publicznie lub na osobności komentował Twoje życie prywatne?

nigdy

raz

kilka razy

często

przez większość czasu

3. Plotkował na temat Twojego życia osobistego?

nigdy

raz

kilka razy

często

przez większość czasu

4. Robił nieprzyzwoite uwagi, opowiadał wulgarnie żarty lub historie o tematyce seksualnej?

nigdy

raz

kilka razy

często

przez większość czasu

5. Wbrew Twojej woli próbował wciągnąć Cię w rozmowę o sprawach prywatnych lub intymnych?

nigdy

raz

kilka razy

często

przez większość czasu

6. Pokazywał lub rozpowszechniał (np. poprzez pocztę elektroniczną) materiały ośmieszające lub wyrażające niechęć wobec osób Twojej płci (np. zdjęcia, rysunki, memy, filmy itp.)?

nigdy

raz

kilka razy

często

przez większość czasu

7. Pokazywał lub rozpowszechniał (np. poprzez pocztę elektroniczną) materiały o charakterze seksualnym (np. nieprzyzwoite zdjęcia, rysunki, memy, filmy itp.)?

nigdy

raz

kilka razy

często

przez większość czasu

8. Robił uwagi dotyczące „ograniczeń” wynikających z przynależności do danej płci (np. „kobiety nadają się tylko do parzenia kawy”, „kobiety powinny zajmować się domem” albo „mężczyźni na urlopie ojcowskim to porażka ewolucji”, „mężczyźni myślą tylko o jednym” itp.)?

nigdy raz kilka razy często przez większość czasu

9. Używał niestosownych lub pogardliwych określeń na kobiety lub mężczyzn (np. „dupa”, „fagas” itp.)?

nigdy raz kilka razy często przez większość czasu

10. Używał niestosownych lub pogardliwych określeń na kobiety lub mężczyzn, którzy nie są wystarczająco kobiece lub męscy (np. „lesba”, „babochłop”, „pedał”, „ciota” itp.)?

nigdy raz kilka razy często przez większość czasu

11. Krytykował Cię za to, że nie zachowujesz się jak „prawdziwy mężczyzna” / jak „prawdziwa kobieta”?

nigdy raz kilka razy często przez większość czasu

12. Zmuszał Cię do zachowywania się jak „prawdziwy mężczyzna” albo „prawdziwa kobieta” (np. zmuszał mężczyznę do dzwigania, bo „jest facetem” albo wymagał od kobiety noszenia sukienek, „bo jest kobietą”)?

nigdy raz kilka razy często przez większość czasu

13. Kpił i szydził z Ciebie, gdy nie zachowywałeś/aś się jak „rasowy mężczyzna” / „prawdziwa kobieta”?

nigdy raz kilka razy często przez większość czasu

14. Próbował poderwać Cię lub umówić się z Tobą, mimo że starałeś/aś się go do tego zniechęcić?

nigdy raz kilka razy często przez większość czasu

15. Dotykał Cię (lub próbował to zrobić) (np. kładąc rękę na ramieniu, obejmując itp.) w taki sposób, że czułeś/aś się niekomfortowo?

nigdy raz kilka razy często przez większość czasu

16. Dotykał Cię (lub próbował to zrobić) w sposób otwarcie kojarzący się seksualnie (np. poprzez wodzenie ręką po udzie, gładzenie po szyi, dotykanie miejsc intymnych itp.)?

nigdy raz kilka razy często przez większość czasu

17. Robił nieprzyzwoite i sprośne gesty, które Cię zawstydzają lub obrażały?

nigdy raz kilka razy często przez większość czasu

18. Patrzył na Ciebie w niestosowny lub lubieżny sposób?

nigdy raz kilka razy często przez większość czasu

19. Sugerował lub proponował korzyści (np. szybszy awans, premię, lepsze traktowanie w pracy) w zamian za uległość seksualną?

nigdy

raz

kilka razy

często

przez większość czasu

20. Sugerował lub groził, że wyciągnie negatywne konsekwencje (np. w postaci gorszej oceny okresowej, rozwiązaniu umowy o pracę), jeśli nie zgodzisz się na wspólne wyjście, randkę lub spotkanie?

nigdy

raz

kilka razy

często

przez większość czasu

21. Próbował zmusić Cię do seksu, co sprawiało, że musiałeś/aś się bronić lub krzyczeć?

nigdy

raz

kilka razy

często

przez większość czasu

pytania dodatkowe:

22. Sugerował lub proponował korzyści (np. szybszy awans, premię, lepsze traktowanie w pracy) w zamian za wspólne wyjście, randkę, spotkanie po pracy?

nigdy

raz

kilka razy

często

przez większość czasu

23. Sugerował lub groził, że wyciągnie negatywne konsekwencje (np. w postaci gorszej oceny okresowej, rozwiązaniu umowy o pracę), jeśli nie zgodzisz się na seks?

nigdy

raz

kilka razy

często

przez większość czasu

24. Wbrew twojej woli zmusił Cię do stosunku seksualnego lub innych czynności seksualnych?

nigdy

raz

kilka razy

często

przez większość czasu

**Jeśli doświadczyłeś/aś przynajmniej jednej z powyższych sytuacji – zaznacz jeszcze:
Kto był sprawcą takiego zachowania / takich zachowań?**

wyłącznie mężczyzna/źni

głównie mężczyzna/źni

zarówno mężczyzna/źni,
jak i kobieta/y

głównie kobieta/y

wyłącznie kobieta/y

INSTRUKCJA

Kwestionariusz może być stosowany do indywidualnej oceny sytuacji pracownika oraz jako narzędzie do badań przesiewowych dla całej organizacji (lub jej komórki) dostarczających danych dla późniejszych interwencji. Składa się on z 21 pytań diagnostycznych oraz z 3 pytań dodatkowych. Dodatkowe pytania, pomimo że nie są uwzględniane w wyniku ogólnym, mogą być analizowane jakościowo, jako niezależne źródło danych o sytuacji respondenta.

Respondent, odnosząc się do każdego z twierdzeń, wybiera jedną z 5 odpowiedzi (punktacja w nawiasach): „nigdy” (0), „raz” (1), „kilka razy” (2), „często” (3) i „przez większość czasu” (4).

Obliczanie wyników polega na zsumowaniu (na podstawie powyższej punktacji) wszystkich zaznaczonych odpowiedzi lub odpowiedzi w poszczególnych skalach, według poniższego klucza:

- obraźliwe uwagi dotyczące pracownika lub jego życia prywatnego – pytania: 1–5,
- molestowanie ze względu na przynależność do danej płci – pytania: 6–10,
- molestowanie za odejście od „typowej” roli płciowej – pytania: 11–13,
- zachowania wyrażające niepożądane zainteresowanie seksualne – pytania: 14–18,
- zachowania o charakterze przymusu seksualnego – pytania: 19–21.

Odpowiedź twierdząca (1 punkt i powyżej), przy którymkolwiek twierdzeniu, oznacza, że miało miejsce zjawisko molestowania ze względu na płeć.

Ogólnie, im wyższy wynik w kwestionariuszu lub skali, tym większe jest zagrożenie molestowaniem w postaci częstszego doświadczania poszczególnych zachowań lub doświadczania ich w bardziej różnorodnych formach.

W opisywanych badaniach uwzględniono „ostatni rok pracy” oraz jako źródło wskazano „przełożonego lub współpracownika”. W zależności od celu oraz okoliczności, w jakich kwestionariusz będzie wykorzystywany, wskazania dotyczące przedziału czasowego oraz potencjalnych sprawców mogą być zmienione.