

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Vesna Čebulj

Spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami

Magistrsko delo

Ljubljana, 2019

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Vesna Čebulj

Spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami

Magistrsko delo

Študijski program: Svetovalno delo v vzgoji in izobraževanju

Mentorica: red. prof. dr. Vesna Leskošek

Ljubljana, 2019

Spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami

Povzetek magistrskega dela

Magistrsko delo raziskuje pojavnost spolnega nadlegovanja med gostinskimi delavkami. Namen magistrskega dela je ugotoviti pojavnost spolnega nadlegovanja med gostinskimi delavkami; kje se pojavlja spolno nadlegovanje; ali gostinske delavke dojemajo spolno nadlegovanje kot del poklica; katera je najpogostejša oblika spolnega nadlegovanja; katere osebe izvajajo spolno nadlegovanje; kakšna je podpora vodstva. V teoretičnem delu sem opredelila ključne pojme glede na predmet raziskovanja, ki predstavljajo teoretičen okvir za empiričen del magistrskega dela. Raziskava je sestavljena iz 141 anket, ki predstavljajo vir podatkov za empiričen del. Rezultati raziskave so pokazali, da je spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami velik problem, doživljajo ga skoraj vse ženske v vseh pojavnih oblikah, od katerih je najpogostejša oblika verbalno spolno nadlegovanje. Večina gostinskih delavk ne dojema spolnega nadlegovanja kot del poklica, se pa nanj navadijo in ga tolerirajo, zaradi česar o njem ne poročajo pristojnim organom. Spolno nadlegovanje doživljajo s strani vodij, sodelavcev/sodelavk, potnikov/potnic in strank. Stranke so tiste, ki najpogosteje nadlegujejo gostinske delavke. Največ spolnega nadlegovanja je v barih, specializiranih za strežbo alkoholnih in brezalkoholnih pijač. Gostinske delavke se na spolno nadlegovanje različno odzovejo, odziv, ki ustavi blažje oblike spolnega nadlegovanja, je odločna pojasnitev, da je spolno nadlegovanje nesprejemljivo. Gostinske delavke si želijo, da bi bilo spolno nadlegovanje družbeno nesprejemljivo in večjo podporo s strani vodstva, saj je polovici vodij vseeno za spolno nadlegovanje ali pa menijo, da je spolno nadlegovanje del poklica. Spolno nadlegovanje vpliva na karijerne poti žensk, saj nekatere zamenjajo službo ali pa zaradi spolnega nadlegovanja razmišljajo o zamenjavi.

Ključne besede: nasilje nad ženskami, delovno mesto, spolno nadlegovanje, gostinske delavke, posledice

Sexual Harassment of Female Restaurant Workers

Master's Thesis Abstract

The master's thesis investigates the incidence of sexual harassment of female restaurant workers. The purpose of the master's thesis is to find out the incidence of sexual harassment among female restaurant workers; where sexual harassment occurs; whether restaurant workers perceive sexual harassment as part of the job or not; what type of sexual harassment is most common among restaurant workers; which people are committing sexual harassment; and what kind of management support the workers receive. The theoretical part defines the key concepts regarding the subject of the research, which represent the theoretical framework for the empirical part of the master's thesis. The survey consists of 141 questionnaires which represent a source of information for the empirical part of the master's thesis. The results of the research have shown that sexual harassment of restaurant workers is a major problem, experienced by almost all the surveyed women in all forms, of which the most common form is verbal sexual harassment. Most restaurant workers do not perceive sexual harassment as part of the job, but are accustomed to it and tolerate it, which is why they do not report it to the competent authorities. They experience sexual harassment from managers, co-workers, salesmen/saleswomen and customers. The customers are the ones who most often harass restaurant workers. The majority of sexual harassment takes place in bars specializing in serving alcoholic and non-alcoholic beverages. Female workers respond differently to sexual harassment; a response that stops milder forms of sexual harassment is giving a clear explanation that sexual harassment is unacceptable. Restaurant workers want sexual harassment to be socially unacceptable and to receive greater support from the management, since half of the managers do not care about sexual harassment or feel that sexual harassment is part of the profession. Sexual harassment affects the career paths of women, as some women change jobs or think about changing them because of sexual harassment.

Keywords: violence against women, workplace, sexual harassment, female restaurant workers, consequences

PREDGOVOR

Med opravljanjem študentskega dela v gostinskem lokalu sem se srečala s problematiko spolnega nadlegovanja nad gostinskimi delavkami in spoznala, da je spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami velik problem, ki potrebuje posebno obravnavo.

V teoretičnem delu sem raziskala teme, ki so po mojem mnenju ključne za razumevanje problematike spolnega nadlegovanja nad gostinskimi delavkami in so mi služile kot izhodišče za empirični del.

Namen magistrskega dela je spoznati, ali vse gostinske delavke doživljajo spolno nadlegovanje, ali gostinske delavke spolno nadlegovanje dojemajo kot del poklica, katere oblike spolnega nadlegovanja so najpogostejše, kdo izvaja spolno nadlegovanje, kje se spolno nadlegovanje najpogosteje pojavlja, kakšen odziv ustavi spolno nadlegovanje ter katere spremembe si gostinske delavke želijo.

Prav tako je namen magistrskega dela predstaviti metode dela z osebami, ki spolno nadlegovanje doživljajo in osebami, ki spolno nadlegovanje izvajajo in so lahko v pomoč socialnim delavcem/delavkam pri njihovem delu.

Predstavljeni rezultati so lahko smernice za reševanje problematike spolnega nadlegovanja, predvsem spolnega nadlegovanja s strani tretjih oseb.

ZAHVALA

Rada bi se zahvalila svoji mentorici prof. dr. Vesni Leskošek za strokovno podporo, svetovanje in spodbudo pri nastajanju magistrskega dela. Hvaležna sem, da sem imela možnost sodelovanja z zelo dobro mentorico.

Hvala vsem ženskam, ki so izpolnile anketo in so s svojimi odgovori omogočile raziskavo.

Hvala Urbanu, ki je verjel vame, me optimistično spodbujal in mi pomagal.

Hvala staršem, bratom in sestram za vso podporo v času študija in med pisanjem magistrskega dela.

KAZALO

1	TEORETIČNI UVOD.....	1
1.1	Nasilje nad ženskami	1
1.2	(Ne)enakost med spoloma.....	2
1.3	Nasilje na delovnem mestu	2
1.4	Spolno nadlegovanje na delovnem mestu.....	5
1.4.1	Definicija.....	5
1.4.2	Oblike spolnega nadlegovanja	6
1.4.3	Dejavniki, ki vplivajo na pojavnost spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	7
1.4.4	Spolno nadlegovanje s strani tretjih oseb	9
1.4.4.1	Dejavniki, ki vplivajo na nadlegovanje s strani tretjih oseb	10
1.4.4.2	Spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami	11
1.4.4.3	Odzivi na nasilje in spolno nadlegovanje na delovnem mestu	12
1.4.5	Odzivi gostinskih delavk na spolno nadlegovanje	13
1.4.6	Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.....	14
1.4.7	Osebnostne posledice.....	15
1.4.8	Posledice za podjetje/organizacijo	16
1.4.9	Posledice za opazovalce spolnega nadlegovanja	16
1.4.10	Oblike pomoči	17
1.4.11	Preventiva na področju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	17
1.4.12	Osebe, ki spolno nadlegovanje doživljajo.....	18
1.4.13	Ravnanje organizacije v primeru prijave spolnega nadlegovanja.....	19
1.4.14	Ravnanje strokovnih delavcev/delavk v socialnovarstvenih programih, kadar se oseba, ki je doživela spolno nadlegovanje na delovnem mestu, obrne nanje	20
1.4.15	Delo z osebo, ki spolno nadlegovanje izvaja	21
2	FORMULACIJA PROBLEMA.....	23
3	METODOLOGIJA	24
3.1	Vrsta raziskave.....	24
3.2	Spremenljivke	24
3.3	Merski instrument	25
3.4	Opredelitev enot raziskovanja – populacija, vzorec	26
3.5	Načrt zbiranja podatkov oz. empiričnega gradiva	26
3.6	Načrt obdelave gradiva	26
4	REZULTATI	27
4.1	Spol	27
4.2	Starostna skupina gostinskih delavk	27
4.3	Status gostinskih delavk.....	27
4.4	Najvišja dosežena formalna izobrazba.....	28
4.5	Vrsta gostinskega lokala	29
4.6	Delovni čas gostinskega lokala	29
4.7	Tip naselja, kjer gostinska delavka opravlja svoje delo.....	30
4.8	Ima gostinski lokal možnost sedenja za pultom?.....	31

4.9	Katere oblike spolnega nadlegovanja gostinske delavke označujejo kot spolno nadlegovanje in katere oblike kot del poklica, ki ga opravljajo.....	31
4.10	Navodila za ravnanje ob spolnem nadlegovanju s strani šefa/šefice	33
4.11	Oblike spolnega nadlegovanja, ki so jih gostinske delavke že doživele v času opravljanja svojega poklica.....	34
4.12	Kje vse gostinske delavke doživljajo spolno nadlegovanje	36
4.13	Kdo vse doživlja spolno nadlegovanje v gostinskem lokalu, v katerem delajo.....	36
4.14	Kako pogosto spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami izvajajo šefi/šefice, sodelavci/sodelavke, stranke ter potniki/potnice	37
4.15	Odziv gostinskih delavk na spolno nadlegovanje	39
4.16	Odziv gostinskih delavk, ki ustavi spolno nadlegovanje	40
4.17	Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.....	40
4.18	Poskus posilstva ali posilstvo.....	42
4.19	Prijava spolnega nadlegovanja.....	42
4.20	Zamenjava službe zaradi doživljanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ..	43
4.21	Spremembe, ki jih gostinske delavke potrebujejo, da se spolno nadlegovanje nad njimi ustavi.....	44
5	RAZPRAVA.....	46
6	SKLEPI	53
7	PREDLOGI.....	56
8	LITERATURA	58
9	PRILOGE.....	61
9.1	Organizacije v Sloveniji, ki delujejo na področju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu	61
9.2	Vprašalnik	62
10	POVZETEK.....	67

KAZALO TABEL

Tabela 3.1: Spremenljivke.....	24
Tabela 9.1: Organizacije v Sloveniji, ki delujejo na področju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.....	61

KAZALO GRAFOV

Graf 4.1: Starost.....	27
Graf 4.2: Status	28
Graf 4.3: Najvišja dosežena formalna izobrazba	28
Graf 4.4: Vrsta gostinskega lokala	29
Graf 4.5: Delovni čas gostinskega lokala	30
Graf 4.6: Tip naselja	30
Graf 4.7: Možnost sedenja za točilnim pultom	31
Graf 4.8: Katere oblike spolnega nadlegovanja štejejo kot del poklica in katere kot spolno nadlegovanje.....	32
Graf 4.9: Navodila s strani vodstva	33
Graf 4.10: Oblike spolnega nadlegovanja, ki so jih gostinske delavke že doživele.....	35
Graf 4.11: Prostori doživljanja spolnega nadlegovanja.....	36
Graf 4.12: Kdo vse doživlja spolno nadlegovanje.....	36
Graf 4.13: Spolno nadlegovanje s strani strank	37
Graf 4.14: Spolno nadlegovanje s strani potnikov/potnic	37
Graf 4.15: Spolno nadlegovanje s strani šefa/šefice.....	38
Graf 4.16: Spolno nadlegovanje s strani sodelavcev/sodelavk.....	38
Graf 4.17: Odziv gostinskih delavk na spolno nadlegovanje	39
Graf 4.18: Odziv, ki ustavi spolno nadlegovanje	40
Graf 4.19: Posledice spolnega nadlegovanja	41
Graf 4.20: Poskus posilstva ali posilstvo.....	42
Graf 4.21: Prijava spolnega nadlegovanja.....	43
Graf 4.22: Vpliv spolnega nadlegovanja na karierno pot gostinskih delavk.....	44
Graf 4.23: Spremembe, ki si jih gostinske delavke želijo	45

1 TEORETIČNI UVOD

1.1 Nasilje nad ženskami

Nasilje nad ženskami obstaja že od nekdaj, saj je univerzalno, pojavlja se v vseh družbah, v vseh kulturah in v vseh družbenih slojih. Nasilje nad ženskami najdemo med revnimi, bogatimi, vernimi, nevernimi, visoko izobraženimi, manj izobraženimi, med ljudmi z visokim družbenim statusom, z visokim kulturnim kapitalom in širokimi socialnimi mrežami, kakor tudi med marginaliziranimi. Nasilje nad ženskami je razširjeno in vseprisotno, zaradi česar bi ga morali obravnavati kot resen globalni problem, kot političen problem z daljnosežnimi posledicami ter kot resno kršitev človekovih pravic ženske (Leskošek idr., 2012).

Nasilje nad ženskami je vsako dejanje, kjer ženska utрпи ali bi lahko utrpela telesno, spolno, psihološko škodo ali trpljenje. Vključuje tudi grožnje s takšnimi dejanji, s prisilo ali samovoljnim prikrajšanjem za prostost, ne glede na to, ali do tega prihaja v javnem ali zasebnem življenju (Društvo SOS telefon, b. d.). Ženske doživljajo različne vrste nasilja v različnih obdobjih svojega življenja. Oblike nasilja nad ženskami so nasilje v družini, posilstvo v zakonski ali partnerski zvezi, drugo spolno nasilje, spolno nadlegovanje na delovnem mestu, spolno trgovanje deklic in žensk ter druge oblike izkoriščanja, prisilna prostitucija, posilstvo kot orožje v vojni, prisilna poroka ali poroka mladoletnih žensk, splav ženskih zarodkov in detomori deklic, tradicionalne prakse obrezovanja spolnih organov žensk, umori zaradi časti, kamenjanje, polivanje s kislino in druge (Društvo SOS telefon, b. d.).

Nasilje je posledica zlorabe moči v odnosih, ki temeljijo na neenakosti. Oseba, ki nasilje izvaja, izkorišča moč nad drugo osebo, ki nasilje doživlja, saj je ne vidi kot enakovredne in ni pripravljena deliti moči. Nasilje ni izguba nadzora, temveč prevzem nadzora. Oseba, ki nasilje izvaja, običajno dobro ve, nad kom lahko izvaja nasilje, kje in kdaj ter katere »načine« lahko uporabi, da bo nasilje ostalo skrito in da zanj ne bo odgovarjala. Svoje moči in nadzora nad osebo, nad katero izvaja nasilje, ne ohranja samo s pomočjo fizičnega in spolnega nasilja, temveč tudi z osamitvami, poniževanjem, dominacijo, čustvenim zlorabljanjem, odtegotovanjem nujnih dobrin in z drugimi pritiski. Oseba, ki nasilje izvaja, si nasilno ravnanje izbere kot način odziva, lahko pa bi se odločila tudi drugače. Za nasilje ni nikoli kriva oseba, ki nasilje doživlja (Matko in Horvat, 2016).

1.2 (Ne)enakost med spoloma

Enakost spolov vključuje enakopravnost spolov, je koncept, s katerim označujemo to, da morajo biti ženske in moški tako zakonsko kot tudi v praksi enako prepoznavni, imeti enako moč in biti enako udeleženi na vseh področjih javnega in zasebnega življenja. Enakost spolov pomeni, da imajo ženske in moški enake možnosti za uresničitev svojih potencialov, družbeni koncept, v katerem spol ne nastopa kot dejavnik, pa vpliva na dostop do pravic, možnosti in udeležbe v rezultatih družbenega razvoja (Robnik, 2016).

Enakosti med spoloma na vseh področjih življenja še danes nismo dosegli; k temu prispevajo tudi spolni stereotipi in predsodki. Stereotipi so omejene, nepreverjene informacije, ki so posplošene in ne nujno točne ter nastajajo na podlagi pripisovanja lastnosti ljudem glede na njihovo pripadnost določeni skupini in zanemarjajo njihove individualne značilnosti in posebnosti (Ule, 2004). Dojemanje žensk je pogosto povezano s spolnimi stereotipi, na podlagi katerih se oblikuje posplošeno sklepanje o vedenju, sposobnostih in interesih drugih oseb na podlagi spola. Predsodki tako kot stereotipi navadno pripisujejo napačne sodbe ljudem in skupinam, za razliko od stereotipov jih spremljajo še močna čustva. Predsodki temeljijo na vrednotenju in ocenjevanju posameznic, posameznikov in družbenih skupin, so del vsakdana in dajejo moč in vpliv. Negativni predsodki so izvor številnih krivic, neenakosti, diskriminacije ter omejevanja enakih možnosti (Ule, 2004).

»Nasilje nad ženskami je ena od najbolj razširjenih in skritih oblik kršenja človekovih pravic ter oblika diskriminacije zaradi spola. Zgodovinsko neenaka razmerja moči med spoloma so pripeljala do prevlade moških nad ženskami in njihove diskriminacije. Neenako razmerje moči med spoloma tudi danes preprečuje celovito izboljšanje položaja žensk. Tradicionalna, stereotipna stališča o vlogi žensk, na primer stališče, da morajo biti ženske podrejene moškimi, lahko vodijo v upravičevanje nasilja kot oblike zaščite ali nadzora nad ženskami in tako ohranjajo nasilje nad ženskami« (Matko in Horvat, 2016, str. 4).

1.3 Nasilje na delovnem mestu

Ne obstaja enotna opredelitev nasilja na delovnem mestu ali nadlegovanja. Nasilje je splošni izraz, ki zajema vse vrste zlorab, je vedenje, ki ponižuje, degradira ali poškoduje človekovo dobro počutje, vrednost ali dostojanstvo. Obstajajo različne vrste vedenja, ki jih je mogoče obravnavati pod naslovom nasilja na delovnem mestu, potrebno pa je zavedanje da je

dojemanje nasilja v različnih kontekstih in kulturah različno. Razvrščanje različnih oblik nasilja je težavno, klasifikacije pa se pogosto prekrivajo. O nasilju na delovnem mestu govorimo, ko je eden ali več delavcev ali vodij nasilnih do enega in/ali več zaposlenih v okoliščinah, povezanih z delom. O nadlegovanju na delovnem mestu pa govorimo, ko eden ali več delavcev ali vodij večkrat in namerno zlorablja, ogroža drugega zaposlenega in/ali več zaposlenih v okoliščinah, povezanih z delom (Milczarek, 2010). Nasilje na delovnem mestu vključuje neetično ter sovražno komuniciranje enega ali več posameznikov. Oseba, ki nasilje doživlja, je potisnjena v položaj nemoči (Česen idr., 2009).

Nasilje na delovnem mestu je nasilje, pri katerem je oseba zlorabljena, ogrožena ali napadena v okoliščinah, povezanih z njenim delom, vključno s prevozom na delo in z dela, in vključuje izpodbijanje njihove varnosti, dobrega počutja in zdravja. Ta opredelitev vključuje tri pomembne vidike, ki jih je potrebno upoštevati (Milczarek 2010, str. 17):

- opredelitev vključuje različne oblike nasilja, zlorabe, groženj in fizičnih napadov;
- nasilna dejanja se ne pojavljajo izključno na delovnem mestu, temveč v vseh okoliščinah, povezanih z delom, vključno s prevozom na delovno mesto ali celo doma, če je napad na osebo posledica njegovega dela;
- nasilje pomeni izziv za varnost, dobro počutje in zdravje zaposlenih.

Poznamo številna negativna vedenja, ki so vključena v nasilje na delovnem mestu. Najpogostejša so naslednja: nasilje, povezano z delom (vztrajna kritika dela, postavljanje nalog z nemogočimi cilji in roki, ignoriranje idej/mnenj in dosežkov, povezanih z delom), napad na osebno dostojanstvo (ponižanje in posmehovanje, draženje, širjenje govoric in čenč), socialna izključenost (neupoštevanje, ignoriranje, izključenost iz delovne skupine in/ali družabnih dogodkov), verbalen napad (kričanje in grožnje) in/ali fizičen napad (Hoel in Vartia, 2018).

Nasilje na delovnem mestu je torej lahko fizično, psihično ali spolno. Nasilje je lahko enkratni incident ali sistematičen vzorec vedenja, sega od manjših primerov nespoštovanja do resnejših dejanj, vključno s kaznivimi dejanji (Milczarek, 2010). Nasilje na delovnem mestu lahko poteka s strani enega ali več sodelavcev na drugega sodelavca, s strani šefa na zaposlenega/podrejenega ali s strani tretje osebe na zaposlenega, torej s strani uporabnika, stranke ali pacienta (Hoel in Vartija, 2018). Osebne žaljivke, vdor v posameznikov osebni prostor, grožnje in ustrahovanje, sarkastične šale in žaljive zbadljivke, nesramna e-pisma, grobe prekinitve, zahrbtni napadi, nesramni pogledi, odnosno izključevanje ter nezaželeni

telesni stiki so oblike nasilja, ki jih nekateri posamezniki doživljajo na delovnem mestu (Sutton, 2011).

Nekatere organizacije in avtorji so nasilje na delovnem mestu klasificirali še nekoliko drugače.

(The International Labour Organisation) Mednarodna organizacija dela razlikuje med zunanjim in notranjim nasiljem, povezanim z delom (Milczarek, 2010, str. 18):

- notranje nasilje, povezano z delom, je nasilje med zaposlenimi;
- zunanje nasilje, povezano z delom, pa je nasilje med zaposlenimi in vsemi drugimi osebami, ki so prisotne na delovnem mestu.

Mayhew je predlagal tri kategorije glede na vir nasilja (Mayhew in Chappell, 2003, str. 5):

- zunanje nasilje, kjer nasilje povzroči oseba zunaj organizacije (oborožen rop);
- nasilje, ki ga povzroči tretja oseba (stranka, bolnik ...);
- notranje nasilje, kjer nasilje izvaja ena zaposlena oseba nad drugo.

Razširitev kategorij je predlagala Kalifornijska služba za varnost in zdravje pri delu (OSHA) (Milczarek, 2010, str. 19):

- vsiljivo nasilje (intrusive violence): kriminalni nameni neznancev, teroristična dejanja, agresija, povezana z drogo ali težavami v duševnem zdravju;
- nasilje, povezano s tretjimi osebami: nasilje s strani potrošnikov, strank in/ali pacientov proti osebju ter nasilje strani zaposlenih nad potrošniki, strankami in/ali pacienti;
- odnosno nasilje: nasilje in nadlegovanje med zaposlenimi;
- organizacijsko nasilje: organizacijsko nasilje nad zaposlenimi, organizacijsko nasilje nad potrošniki, strankami in/ali bolniki.

Svetovna zdravstvena organizacija uporablja širšo opredelitev fizičnega nasilja na delovnem mestu. Fizično nasilje na delovnem mestu definira kot namerno uporabo fizične sile ali moči zoper sebe, drugo zaposleno osebo ali več teh z namenom poškodbe, smrti ali psihološke škode. Osnovni vidiki opredelitve fizičnega nasilja svetovne zdravstvene organizacije so (Krug idr., 2002, str. 5):

- nasilje je namerno (opredelitev izključuje nenamerne incidente);
- nasilje je povezano z zdravjem ali blaginjo posameznika;

- vključuje dejanja, ki izhajajo iz odnosov moči, vključno z grožnjami in ustrahovanjem;
- posledice nasilja so poškodbe, težave v duševnem zdravju itd.;
- definicija vključuje vsa nasilna dejanja, javna in zasebna, reaktivna ali proaktivna..

1.4 Spolno nadlegovanje na delovnem mestu

1.4.1 Definicija

Delovno mesto je prizorišče človeških interakcij, na katerem se pojavlja tako najboljše kot najslabše. Profesorica Catherine A. MacKinnon je sredi sedemdesetih leti 20. stoletja prvič poimenovala pojav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki se od takrat nanaša na celo vrsto na spolu temelječih interakcij na delovnem mestu (Robnik, 2009).

Spolno nadlegovanje je oblika spolne diskriminacije. V sedemdesetih in osemdesetih letih 20. stoletja so bile feministke združene v mnenju, da je spolno nadlegovanje javno vprašanje in ne vprašanje zasebne sfere. Spolno nadlegovanje je mehanizem ohranjanja moške dominanc in podrejenosti ženske pri delu, kar lahko povzroča tudi ponižujoče delovne pogoje za ženske (Albin, 2017). Izraz spolno nadlegovanje se nanaša na neželjeno vedenje spolne narave. Spolno nadlegovanje krši človekovo samoodločanje, oseba, ki doživlja spolno nadlegovanje, se počuti ustraševani in/ali ponižani. Evropska direktiva spolno nadlegovanje opredeljuje kot vsako situacijo, kjer se pojavi katera koli oblika neželenega ustnega, neverbalnega ali fizičnega vedenja spolne narave, z namenom ali učinkom kršitve dostojanstva osebe in oblikovanjem sovražnega, zastrašujočega, ponižujočega in žaljivega okolja (Hoel in Vartia, 2018). Mednarodna organizacija dela pravi, da je spolno nadlegovanje že en sam incident, največkrat pa je sestavljeno iz ponavljajočih nezaželenih dejanj, ki imajo lahko zelo hude posledice za osebo, ki spolno nadlegovanje doživlja (Chappel in Di Martino, 2006).

Spolno nadlegovanje in nadlegovanje zaradi spola na delovnem mestu v večini prizadene ženske, ki so spolnemu nadlegovanju izpostavljene že od samega začetka industrijskega razvoja (Robnik, 2009). Nadlegovanje, povezano s spolom osebe in spolnim nadlegovanjem, je v nasprotju z načelom enakega obravnavanja žensk in moških. Zato je pomembno opredeliti take pojme in prepovedati take oblike diskriminacije. V ta namen je potrebno poudariti, da se te oblike diskriminacije pojavljajo ne samo na delovnem mestu, temveč tudi v

okviru dostopa do zaposlitve in poklicnega usposabljanja, med zaposlitvijo in delom (Milczarek, 2010).

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je ena od vrst spolnega nasilja nad ženskami, ki posega v osebno in telesno celovitost žensk ter krši njihovo temeljno človekovo pravico do življenja brez spolnega nasilja (Društvo SOS telefon, b. d.). Ne nanaša se le na neko specifično delovno mesto, kulturo, vero, ali družbo, ampak se pojavlja povsod po svetu v bolj ali manj implicitni obliki in podobi ter skoraj na vseh delovnih mestih (Zelenc, 2005).

1.4.2 Oblike spolnega nadlegovanja

Spolno nadlegovanje ima več pojavnih oblik.. Seznam vrst spolnega nadlegovanja ni popoln, saj je nemogoče predvidevati vse situacije oziroma vsa ravnanja. Vsa ta ravnanja sama po sebi niso spolno nadlegovanje, o njem govorimo, ko so ta ravnanja nezaželena. Kot takšna jih mora prepoznati oseba, katera taka ravnanja doživlja (Robnik, 2007).

- Fizično ravnanje

Fizično spolno nadlegovanje je kakršno koli nezaželeno dotikanje ali trepljanje, ščipanje, drgnjenje ob telo, objemanje, poljubljanje, spolni napad ali vsiljiv spolni odnos (Veselič, 2007).

- Verbalno ravnanje

Verbalno spolno nadlegovanje je nezaželeno osvajanje, predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolnosti, ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke, sugestivne pripombe in opazke, namigovanja, opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz osebe. Naslavljanje osebe s punči, bejbi, srček, miška, cukrček in podobno, uporaba obscenega jezika ali gest, spreminjanje poslovnih tem v spolne, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino, bahanje s spolnimi podvigi, postavljanje osebnih vprašanj v povezavi z družabnim ali spolnim življenjem osebe (Robnik, 2009). Verbalno spolno nadlegovanje so tudi vsa navodila s strani vodstva, ki od zaposlenih zahtevajo, naj seksualizirajo svoje telo in se spogledujejo s strankami (Rodriguez in Reyes, 2014).

- Neverbalno ravnanje

Pri neverbalnem spolnem nadlegovanju govorimo o nadlegovanju s pomočjo elektronskih sporočil, pisem ali drugih oblik sporočanja, kazanju pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil, pohotnih pogledih ali žaljivem spogledovanju, spolno sugestivnih gestah ali strmenju v dele telesa (Veselič, 2007).

- Nadlegovanje zaradi spola

Spolno nadlegovanje zaradi spola je posmehovanje ali poniževanje, zastraševanje, fizična napadalnost, sramotilno črnjenje ter žaljenje zaradi spola osebe, pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju osebe ter seksistične šale (Veselič, 2007) in komentarji v povezavi s spolno usmerjenostjo, spolom in spolno identifikacijo (Rodriguez in Reyes, 2014).

Ženske pogosteje doživljajo spolno nadlegovanje. Na nadrejenih položajih so večinoma moški, ki so zato sami zanj manj ranljivi, zato so moški večinoma tudi pobudniki spolnega nadlegovanja (Robnik, 2009).

1.4.3 Dejavniki, ki vplivajo na pojavnost spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je pogosto povezano s pomanjkljivostmi in težavami, povezanimi z organizacijo in delovnim okoljem. Pomemben je način vodenja organizacije in dobre veščine reševanja konfliktov. Ključna faktorja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu sta strpnost do spolnega nadlegovanja v kombinaciji z neravnovesjem moči (Hoel in Vartia 2018).

- Neravnovesje moči

Feministične perspektive spolnega nadlegovanja poudarjajo, da spolno nadlegovanje izhaja iz ekonomske moči moških nad ženskami. Poudarjanje ekonomskega neravnovesja moči lahko privede do mnenja, da spolno nadlegovanje na delovnem mestu doživljajo le ženske, ki so ekonomsko šibkejše od moških. Vendar pa fenomen kaže, da spolno nadlegujejo tudi moški, ki se počutijo ogrožene zaradi ženske, ki je na višjem položaju kot on sam. Spolno nadlegovanje in ustrahovanje uporabijo, da bi ženskam spodkopavali njihov poklicni položaj (Hoel in Vartia, 2018).

- Strpnost do spolnega nadlegovanja

Pomemben dejavnik spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je strpnost organizacije do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Če se spolno nadlegovanje dopušča ali spregleda, je verjetnost, da se to zgodi, večja od tistega, v katerem se ne dopušča in sankcionira kršitve. V skladu s tem se trdi, da je verjetneje, da bodo ljudje spolno nadlegovali druge osebe, če je prejšnja izkušnja uspela. Podobno – kjer je spolno obnašanje in spolna objektivacija žensk običajna, se tudi spolno nadlegovanje bolj verjetno zgodi. V skladu s tem se trdi, da bi moški, ki so nagnjeni k nadlegovanju žensk, to storili le, če organizacija to dovoli ali dopušča (Hoel in Vartia, 2018).

- Vloga spola

Zdi se, da je vprašanje spola najpogosteje obravnavano v povezavi s tveganjem spolnega nadlegovanja. Rezultati urada za enake možnosti so pokazali, da so zaposlene ženske bistveno pogosteje spolno nadlegovane kot moški. Razlike med spoloma so še jasnejše, ko se rezultati obravnavajo na nacionalni ravni. Rezultati iz Slovenije kažejo, da so razlike med spoloma vidne pri vseh oblikah spolnega nadlegovanja, pri čemer so ženske veliko pogosteje tarče kot moški (Trbanc, 2008). Neposreden vpliv na spolno nadlegovanje ima tudi razmerje, koliko je zaposlenih moških in koliko žensk, in sicer je v organizacijah, kjer so ženske v manjšini, večja verjetnost, da bodo doživele spolno nadlegovanje. V takšnih organizacijah ženskam pogosteje predpisujejo stereotipne spolne vloge in jih vidijo kot spolne objekte, njihov poklicni položaj je zabrisan, zaradi česar doživljajo spolno nadlegovanje in ustrahovanje, viden je le napredek moških. Manj kot je prisotnih žensk v primerjavi z moškimi, večje je tveganje spolnega nadlegovanja. Nekateri raziskovalci pravijo, da gre za neskladna razmerja med spoloma in ne za premajhno zastopanost žensk (Hoel in Vartia, 2018). Po mnenju raziskovalcev je spolno nadlegovanje na delovnem mestu, na primer v Bolgariji, povezano z globoko zakoreninjenimi stereotipi o vedenju, ki temeljijo na vlogah žensk in moških v družbi. Po njihovem mnenju so zaradi tradicionalnega dojemanja žensk kot predmetov spolne želje in podrejene vloge v družbi in družini ženske najpogosteje žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. To težnjo krepijo patriarhalni stereotipi, ki označujejo moško dominacijo ter ekonomsko in čustveno odvisnost žensk od moških (Di Martino, 2004). Rezultati iz Slovaške prav tako kažejo na moško mnenje, da je spolno nasilje najpogosteje posledica človeške narave, medtem ko ga ženske večinoma obravnavajo kot zlorabo nadrejenega položaja pri delu (Holuová, 2007).

- Drugi dejavniki

Ženske, stare 15–29 let, so poročale o spolnem nadlegovanju pogosteje kot starejše ženske. Stopnja spolnega nadlegovanja je bila višja za zaposlene delavce kot za samozaposlene in v smislu statusa pogodbe so ženske, ki so imele pogodbo za določen čas ali so bile zaposlene prek agencij za zagotavljanje začasnega dela, poročale o višjih stopnjah spolnega nadlegovanja kot tiste, ki so imele pogodbo za nedoločen čas (Parent-Thiron, Fernández Macías, Hurley in Vermeylen, 2007). Zakonski stan (poročena, samska, vdova) ne vpliva na doživljanje spolnega nadlegovanja (Milczarek, 2010).

1.4.4 Spolno nadlegovanje s strani tretjih oseb

Kadar govorimo o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu, najpogosteje govorimo o spolnem nadlegovanju s strani sodelavca/sodelavcev in šefa/nadrejenega. Pomembno pa zavedanje, da ženske pogosto doživljajo spolno nadlegovanje strani tretjih oseb (Vaughn, 2002). Pri opredelitvi spolnega nadlegovanja s strani tretje osebe je potrebno upoštevati dva vidika: najprej vidik spolnega nadlegovanja, ki je lahko fizično, verbalno in/ali neverbalno, in nato vidik tretje osebe, ki temelji na pravnem izrazu, da je tretja oseba oseba, ki je zunaj razmerja med dvema strankama, ki sta zakonsko povezani s pogodbo, kot sta delodajalec in zaposleni (ETUCE in EFEE, 2012).

Obravnava spolnega nadlegovanja s strani tretjih oseb je ena najbolj težavnih oblik nadlegovanja na delovnem mestu. Številne študije so pokazale, da spolno nadlegovanje zaposlenih s strani tretjih oseb destabilizira in travmatizira ženske. Spolno nadlegovanje s strani tretjih oseb je morda celo bolj zaskrbljujoče kot druge vrste nadlegovanja na delovnem mestu. Ta vrsta nadlegovanja je ovira za napredovanje žensk in za njihov uspeh. Ženske, ki doživljajo spolno nadlegovanje s strani tretjih oseb, doživljajo več psihološkega stresa, se počutijo manj povezane z njihovimi organizacijami in pogosteje razmišljajo o tem, da bi dale odpoved. Nadlegovanje s strani tretjih oseb doživljajo gostinske delavke, medicinske sestre, prodajalke in druge ženske, ki imajo znotraj poklica opravka s tretjimi osebami. Spolno nadlegovanje s strani tretjih oseb si zasluži poseben pristop, saj pomembno vpliva tako na zdravje in varnost ženske, zadovoljstvo pri delu in na organizacijo, v kateri je zaposlena.

Vzrok spolnega nadlegovanja s strani tretjih oseb je prevladujoča moč, ki jo imajo stranke (Albin, 2017). Že sam pregovor »stranka ima vedno prav« kaže na neenakomerno razporeditev moči med stranko in zaposleno osebo. Pregovor da moč, da stranka preseže sprejemljivo interakcijo med njo in zaposleno osebo (Vaughn, 2002). Moč, ki jo ima stranka, je zgrajena znotraj trikotnega odnosa: delodajalec–zaposlen–stranka. Ta odnos kaže na to, da je stranka sestavni del delovnega odnosa in ne zunaj njega. Delodajalci oblikujejo svoje poslovanje tako, da zadovoljujejo potrebe strank. V veliko pogledih so stranke bolj vključene v delovno okolje kot zaposleni. Pojavlja se zelo problematična praksa – delodajalci bolj cenijo stranke kot zaposlene, zlasti zaposlene ženske so manj cenjene od strank. Vaughn opiše tri vidike, ki gradijo dominacijo strank nad zaposlenimi: neenakost med spoloma, avtoriteta in tržna moč storitve.

Avtoritativno moč strank, ki izhaja iz birokratskih postopkov moči, ni mogoče razumeti ločeno od moči trga storitev. Ko je Collins opozoril na birokratsko moč, ki je pomembna za

razumevanje podrejenosti zaposlenih, je opozoril, da je ta moč vzporedna s tržno močjo, ki jo je Marx navedel kot motor, ki podreja delavski razred (Collins, 1968 v Albin, 2017: 210). Podrejenost zaposlenega se torej razume na podlagi tržne in avtoritativne moči in obe sta zelo pomembni za razumevanje odgovornosti delodajalcev v povezavi s spolnim nadlegovanjem.

Rezultat neenakosti med spoloma, potrošniške kulture in denarnega kapitala kupcev je, da mora stranka od zaposlenega prejeti »storitev z nasmehom«, kar strankam omogoča prevlado nad zaposlenimi. Institucionaliziran seksizem, ki je prisoten v seksualiziranih delovnih okoljih, prispeva k neenakosti spolov na delovnem mestu in v družbi na splošno. Mnogi delodajalci oblikujejo svoje delovno okolje tako, da je spolno zaznamovano, in pričakujejo od zaposlenih žensk, da bodo spolno prijetne za moške stranke. Uspoljeno delovno okolje škoduje tako posamezni ženski kot tudi ženskam na splošno, saj ta okolja odražajo in ohranjajo spolne norme. Taka okolja ohranjajo neenakost med spoloma, saj vključujejo strukturo, ki krepi superiornost moških nad ženskami. Ker so storitvena podjetja odvisna od strank, se morajo zaposleni truditi, da bi jih pridobili. Številne zgodbe pripovedujejo o odpuščenih delavkah, ker niso dobro služile svojim strankam. V študijah o spolnem nadlegovanju s strani strank je bilo ugotovljeno, da je zaposleni bolj zaskrbljen, da bo izgubil službo, kot pa tretja oseba, da bo za nadlegovanje kaznovana (Albin, 2017, str. 204–205, 211).

Zaskrbljujoče je dejstvo, da so zaposlene osebe videne kot del storitve, saj želijo delodajalci tretjim osebam ustreči tudi v izbiri zaposlenih oseb. Zaposlene izbirajo na podlagi videza in simpatičnosti. Te odločitve sprejemajo na podlagi tržne moči kupcev in želje, da izpolnijo njihove zahteve, ki temeljijo na stereotipih o tem, kako naj bi delavec izgledal in se vedel glede na pričakovanja posameznih storitev. Očitno je, da je prizadevanje za pritegnitev strank povečalo verjetnost spolnega nadlegovanja strank (Albin, 2017).

1.4.4.1 Dejavniki, ki vplivajo na nadlegovanje s strani tretjih oseb

Dejavniki, ki povečujejo verjetnost nadlegovanja s strani tretjih oseb, izhajajo predvsem iz značilnosti delovnega okolja, pa tudi iz širšega konteksta in posebnih situacij. Cilji nadlegovanja so tako različni kot ljudje na splošno in ni skupnega ciljnega profila. Posamezni ali osebni dejavniki običajno niso vzrok za ustrahovanje, lahko pa imajo v določeni organizaciji, okoliščinah, kontekstu smisel (Milczarek, 2010).

Dejavniki delovnega okolja, ki povečujejo verjetnost nadlegovanja s strani tretjih oseb (Chappell in Di Martino, 2006, str. 71–90):

- delovno okolje, kjer imajo delavci/delavke pri svojem delu stik z ljudmi;

- kjer nudijo oskrbo, svetovanje, izobraževanje in usposabljanje (medicinske sestre, osebje reševalne službe, socialni delavci/delavke, učitelji/učiteljice);
- delo na področju družabnih dogodkov;
- kjer opravljajo naloge inšpekcije ali izvrševanja (policijski in prometni nadzorniki);
- kjer delajo z osebami z duševnimi motnjami, pijanimi ali potencialno nasilnimi ljudmi (pazniki/paznice v zaporih, gostinski delavci/delavke, zdravstveni delavci/delavke v psihiatričnih bolnišnicah);
- kjer je zaposlena ena sama oseba (taksisti/ke, gostinski delavci/ke, trgovci/trgovke v majhnih trgovinah, popravila in vzdrževanja na domu);
- kjer delavci/delavke delajo ponoči ali zgodaj zjutraj (gostinski delavci/delavke);
- kjer je delovno okolje slabo zavarovano;
- kjer je delovno okolje slabo osvetljeno, slabo prezračeno in hrupno.

Možnost za nadlegovanje se poveča, kadar so težave v vodenju in upravljanju delovnega okolja, kjer je negativna in/ali sovražna klima ter kjer kultura delovnega okolja nadlegovanje dopušča. Tveganje se poveča tudi kadar zaposlena oseba zavrne prošnjo tretje osebe, kadar je zaposlena oseba mlada in/ali kadar je oseba negotova. Raziskave kažejo, da se možnost za nasilje s strani tretjih oseb poveča v delovnih okoljih, kjer so tretje osebe skupina moških. Ženske so pogostejše izpostavljene nasilju s strani tretjih oseb kot moški. Eden od razlogov za to je, da ženske pogostejše delajo v zelo tveганиh sektorjih in poklicih, kot so zdravstveno varstvo, socialno delo, trgovine, gostinski lokali in izobraževanje. Prav tako veliko žensk dela na slabo plačanih delovnih mestih in delovnih mestih z nizkim statusom, medtem ko moški prevladujejo na bolje plačanih delovnih mestih z višjim statusom in na nadzornih položajih. Moški imajo večja tveganja za fizični napad, ženske pa so še posebej izpostavljene spolnemu nadlegovanju (Milczarek, 2010).

1.4.4.2 Spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami

Razmislite o naslednjem prizoru: vsakič, ko gostinska delavka postreže določenemu tipu moškega, se je on dotakne, oplazi njena prsi ali zadnjico. Tej stranki se ne more izogniti, saj je njeno delo, da ga postreže. Sama ve, da je to spolno nadlegovanje, vendar ne reče ničesar, ker ne želi vznemiriti vodje ali izgubiti službe. To se dogaja ves čas. Stranke pričakujejo, da jim bo na voljo, ker jih streže (Huebner, 2008).

Spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami je zelo pogosto. Poklic gostinske delavke je v družbi viden kot poklic, katerega opravlja ženska, v poklicih, kjer se poklicu pripisuje spol se pogosto pojavlja spolno nadlegovanje (Willness, Steel in Lee, 2007). V gostinskih lokalih je spolno nadlegovanje široko razširjeno in ga doživljajo delavci/delavke na različnih položajih dela. Delavke/delavke doživljajo spolno nadlegovanje s strani vodje, sodelavcev/sodelavk ter s strani strank. Visoka stopnja spolnega nadlegovanja, ki ga doživljajo vsi delavci v restavraciji – zlasti ženske – je še bolj zaskrbljujoča glede na podatek, da velikost industrije pomeni, da v gostinskih lokalih dela veliko mladih žensk. Prav zaposlitev v gostinskih lokalih je pogosto prva zaposlitev pri mladih ženskah. V tem okolju mnoge ženske prvič občutijo svojo vrednost kot delavke. Nešteto žensk začne opravljati poklic gostinske delavke že v srednji šoli (preko študentskega servisa), delajo v barih, verigah s hitro prehrano, kot hostese in podobno. Negativna prva izkušnja povečuje verjetnost, da bo ženska pričakovala spolno nadlegovanje tudi v drugem delovnem okolju.

Zaradi želje po zaslužku in zadovoljstvu strank se vodstvo velikokrat ne odzove na spolno nadlegovanje s strani strank, nekatere vodje spolno nadlegovanje tudi spodbujajo. Ženske delavke tako pogosto dobijo občutek, da se morajo oblačiti v zapeljiva oblačila z namenom pridobivanja strank in posledično zaslužka. Pogosto so tudi primorane dopuščati spolno neprimerne pripombe ter drugo spolno nadlegovanje, saj je v nasprotnem lahko ogrožena njihova zaposlitev (Rodriguez in Reyes, 2014). Največkrat je zaradi interesa čim večje prodaje in poslovnih prihodkov zanemarjeno prav spolno nadlegovanje s strani strank. Stranke uporabijo moč svojega položaja (Vaughn, 2002).

Ko spolno nadlegovanje postane institucionalizirano in del običajnih delovnih pričakovanj, to vpliva tudi na interakcije med zaposlenimi. Izrazito seksualizirana kultura delovnega mesta, ki jo pogosto najdemo v gostinskih lokalih, vpliva na povečanje spolnega nadlegovanja s strani vodje, sodelavcev/sodelavk ter s strani strank – tretjih oseb (Rodriguez in Reyes, 2014).

1.4.4.3 Odzivi na nasilje in spolno nadlegovanje na delovnem mestu

Raziskava Urada za enake možnosti kaže, da je daleč najpogostejši odziv oseb, ki doživljajo nadlegovanja na delovnem mestu, da se na nadlegovanje odzovejo s šalo: 44 % žensk in 53 % moških je izbralo to strategijo. Ženske so ob spolnem nadlegovanju pogosto občutile sram, zaradi česar je delež vprašanih žensk povedal, da so ob njegovem doživljanju molčale, kasneje pa se izogibale osebi, ki je spolno nadlegovala. Približno 24 % žensk je

osebi, ki je izvajala spolno nadlegovanje, reklo, naj z njim prenehajo, tako je ravnalo le 10 % moških. Raziskava prav tako kaže, da je 46 % žensk in 70 % moških molčalo o nadlegovanju na delovnem mestu. Najpogostejša razloga za tišino sta mnenje, da se kljub poročanju ne bo nič spremenilo, ter upanje, da se bo nadlegovanje kmalu končalo. Ženske najpogosteje molčijo v primeru neverbalnega ali verbalnega spolnega nadlegovanja in nadlegovanja na podlagi državljanstva ali rase. Moški najpogosteje molčijo v primeru kariernega spolnega nadlegovanja, nadlegovanja zaradi starosti in verbalnega spolnega nadlegovanja (Trbanc, 2008).

Zelo zaskrbljujoče je dejstvo, da se nasilje na delovnem mestu v večini primerov ne prijavi. Tišina izhaja tudi iz strahu, da bo okolje, v katerem oseba dela, postalo še bolj sovražno, da bo izgubila ugled ali da bo odpuščena. Prav tako pa na tišino vpliva dejstvo, da so bile osebe, ki so o nasilju poročale, razočarane zaradi neustrezne obravnave njihove prijave (Hiscox, 2018). V raziskavi Urada za enake možnosti lahko preberemo, da osebe o nasilju na delovnem mestu najpogosteje zaupajo sodelavcem, prijateljem in družini. Samo 4 % moških in 8 % žensk je o nadlegovanju spregovorilo z vodjem moškega spola. 5 % moških in 7 % žensk je spregovorilo o nadlegovanju z vodjo ženskega spola. Skupno 7 % moških in 3 % žensk se je obrnilo za zaščito in podporo sindikatu, medtem ko je samo 2 % moških in 0,5 % žensk prijavilo nadlegovanje inšpektoratu za delo. Iz raziskave je razvidno, da policija ni prejela niti ene prijave o nadlegovanju (Trbanc, 2008).

Kadar je delovni tim med seboj povezan in je med člani/članicami tima zgrajeno zaupanje, to poveča stopnjo poročanja o nasilju na delovnem mestu (Milczarek, 2010).

1.4.5 Odzivi gostinskih delavk na spolno nadlegovanje

Pogosto javno mnenje je, da bi se ženske morale odzvati samozavestno in se takoj soočiti z osebo, ki izvaja spolno nadlegovanje ter njegovo vedenje prijaviti. Statusni položaj osebe, ki izvaja spolno nadlegovanje, in osebe, ki spolno nadlegovanje doživlja, strah, nelagodje in nejasna politika organizacije do spolnega nadlegovanja, so razlogi, zaradi katerih so najpogostejši odzivi na spolno nadlegovanje izogibanje, iskanje podpore, pogajanje in soočanje. Izogibanje kot možen odziv na spolno nadlegovanje pomeni, da oseba zmanjša pomen nadlegovanja, lahko pa pomeni tudi, da se oseba, ki spolno nadlegovanje doživlja, izogiba osebe, ki spolno nadlegovanje izvaja, začasno zapušča delovno mesto nadlegovanja in/ali da odpoved in išče službo drugje. Iskanje podpore pomeni iskanje družbene podpore in nasvetov pri sodelavcih/sodelavkah, prijateljih/prijateljicah ali družinskih članih. Pogajanje

pomeni, da se oseba, ki doživlja spolno nadlegovanje, sooči z osebo, ki izvaja spolno nadlegovanje tako, da zahteva, da s spolnim nadlegovanjem preneha ali pa ga bo javno razkrila. Pogajanje je opredeljeno tudi kot iskanje pravnih nasvetov in svetovanja izven organizacije. Soočanje pomeni, da se oseba, ki spolno nadlegovanje doživlja, odločno postavi zase ter poda formalno pritožbo (Robnik, 2007).

Večina žensk ne poroča o spolnem nadlegovanju, ki ga doživljajo kot gostinske delavke, nadlegovalno vedenje trpijo ali ignorirajo. Delavke v gostinskih lokalih se počutijo prisiljene molčati o spolnem nadlegovanju, ki ga doživljajo. Rezultati raziskave The Glass Floor (2014), kjer so raziskovali pojavnost spolnega nadlegovanja nad gostinskimi delavci, so pokazali, da dve tretjini žensk menita, da bi se morale soočiti z negativnimi posledicami, če bi se pritožile ali poročale o spolnem nadlegovanju s strani vodje, 46 % jih meni, da bi imele negativne posledice, če bi se pritožile ali prijavile spolno nadlegovanje s strani sodelavcev. 70 % jih meni, da bi prišlo do negativnih posledic, če bi se pritožile ali prijavile spolno nadlegovanje s strani strank. Precejšnja večina žensk meni, da bi imele negativne posledice, vključno s finančno izgubo (izgubile bi možnost napitnine, možnost povišanja plače ali možnost napredovanja), javnim ponižanjem (delovne razmere bi se poslabšale, stranke bi se pritožile vodji, stranke bi jih zaradi pritožbe ponižale ali osramotile) ter odpovedjo zaposlitve. Ženske ne verjamejo, da bi bile stranke za svoje ravnanje kaznovane, saj prepogosto slišijo pregovor »stranka ima vedno prav«. Eden od razlogov, da ženske ne spregovorijo o spolnem nadlegovanju, je tudi nepoznavanje svojih pravnih pravic. Nekatere gostinske delavke o spolnem nadlegovanju ne poročajo, ker menijo, da je nasilje del dela, ki ga opravljajo, ker menijo, da so spolno nadlegovanje doživele po lastni krivi, ker je doživeto spolno nadlegovanje težko dokazati in/ali ker menijo, da jim ne bodo verjeli. Kadar je vodja del delovne skupine, je večja verjetnost, da mu/ji bo delavka poročala o spolnem nadlegovanju, ki ga doživlja. Delavke navadno težijo k podpori zunaj delovnega okolja, za pomoč prosijo prijatelja/prijateljico ali člane družine (Rodriguez in Reyes, 2014).

1.4.6 Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu s strani sodelavcev/sodelavk, vodij in tretjih oseb ima lahko številne negativne posledice. Posledice nasilja na delovnem mestu se lahko analizirajo na različnih ravneh: individualne, skupinske, organizacijske in družbene. Poleg tega zaradi nadlegovanja svojih najbližjih trpijo družine, sorodniki in prijatelji oseb, ki spolno nadlegovanje doživljajo (Milczarek, 2010).

Anita Bernstein (1994, v Vaughn, 2002, str. 79) opiše naslednje posledice spolnega nadlegovanja:

- spolno nadlegovanje predstavlja nevarnost za zdravje in varnost;
- povzroča stroške delodajalcem, vladi in posameznikom;
- je žalitev dostojanstva delavcev/delavk.

1.4.7 Osebne posledice

Rezultati raziskav spolnega nadlegovanja so pokazali, da spolno nadlegovanje povzroči mnogovrstne posledice, in sicer se lahko pojavijo zdravstvene težave, tako telesne kot težave v duševnem zdravju, zmanjša se zadovoljstvo pri delu, manjša je organizacijska zavezanost, oseba se lahko tudi umika iz delovnega mesta (Hoel in Vartia, 2018). Ženske poročajo, da občutijo sram, stres, razočaranje, neugodje, prestrašenost, občutek izkoriščanja, zaskrbljenost, žalost, jezo, izolacijo, šok, zanikanje, nemoč, zadrego, občutek izdanosti, zmedenost, krivdo in depresivnost. Posledice spolnega nadlegovanja so tudi spremembe v dojemanju same sebe, poškoduje se samozavest in samospoštovanje. Takšno duševno in čustveno trpljenje lahko povzroči tudi telesne težave, kot so bolečine v želodcu, slabost, nespečnost, utrujenost, glavobol, prebavne motnje, dermatološke reakcije, nihanje telesne mase, napade panike, spolne težave in zmanjšanje apetita, prav tako se lahko poslabšajo že obstoječe težave v duševnem ali telesnem zdravju (Purdy in Levy, 2010; Robnik, 2009). Zaradi spolnega nadlegovanja se izogibajo določenim delovnim situacijam in se pri delu počutijo manj samozavestne. Zmanjša se zadovoljstvo pri delu, delovna storilnost upade, kar vodi v neugodno oceno dela, poleg teh so karijerne posledice odsotnost z dela, opustitev dela, onemogočeno napredovanje, težave pri pridobivanju referenc za prihodnje zaposlitve in spremenjeni karierni cilji (Robnik, 2009; Hoel in Vartia, 2018).

Posttravmatski stresni sindrom je posledica enkratne hude spolne zlorabe in/ali ponavljajočega spolnega nadlegovanja različnih oblik (Hoel in Vartia, 2018). Posledice prisilnega spolnega odnosa so lahko tudi nezaželena nosečnost, občutek, da je spolnost nekaj, kar nima pod nadzorom, težave v čustvovanju ter samomorilne misli. Prav tako se lahko pojavijo ginekološke težave, kot so vaginalne krvavitve, okužbe s spolno prenosljivimi boleznimi, kronične bolečine v medenici, okužba senčil in bolečine med spolnimi odnosi (Krug idr., 2002).

Spolno nadlegovanje lahko povzroči tudi neprimerne odzive, kot so motnje hranjenja, uživanje drog in alkohola (Hoel in Vartia, 2018). Posledica spolnega nadlegovanja so tudi

slabši socialni odnosi: odnosi s partnerji, družino in prijatelji so poškodovani zaradi spolnega nadlegovanja. Telesne, duševne, čustvene, identitetne, vedenjske in socialne posledice so se zgodile med in po pojavu spolnega nadlegovanja. V mnogih primerih so se nadaljevale še več mesecev po tem, ko se je spolno nadlegovanje ustavilo (Purdy in Levy, 2010).

Ženske poročajo o večjem številu negativnih posledic spolnega nadlegovanja kot moški (Nielsen in Einarsen, 2012). Možna razlaga za to je, da se ženske soočajo s hujšimi oblikami spolnega nadlegovanja, moški verjetno doživljajo svoje izkušnje kot manj ogrožajoče in v glavnem gledajo na to, da so neprijetne (Settles idr., 2011). Kadar moški doživijo hujše oblike spolnega nadlegovanja, se s tem soočajo bolj negativno, saj se v primeru, da so bili zlorabljeni s strani ženske, sprašujejo o svoji moškosti, v primeru, da so bili zlorabljeni s strani moškega, pa to lahko povzroči homofobna vedenja (Hoel in Vartia, 2018). Ženske zaradi spolnega nadlegovanja devetkrat pogosteje kot moški menjajo službo, petkrat pogosteje so premeščene in trikrat pogosteje izgubijo službo (Robnik, 2009).

1.4.8 Posledice za podjetje/organizacijo

Nadlegovanje na delovnem mestu za podjetje pomeni dodaten strošek, in sicer ima lahko podjetje pravne stroške v primeru prijave spolnega nadlegovanja, stroške, povezane z nižjo storilnostjo, odsotnostjo z dela in nižjo motivacijo osebe, ki doživlja spolno nadlegovanje, ter stroške v primeru odpovedi delovne pogodbe s strani osebe, ki doživlja spolno nadlegovanje, in iskanjem ter uvajanjem njene zamenjave (Robnik, 2009). Posledice v organizaciji se kažejo tudi v slabši delovni klimi, zmanjšanju inovativnosti in ustvarjalnosti. Kot sem že zapisala, je lahko oseba, ki doživlja spolno nadlegovanje, z dela odsotna, bodisi vzame dopust bodisi je zaradi posledic spolnega nadlegovanja v bolniškem staležu. V takih primerih so obremenjeni drugi sodelavci (Privošnik, 2011).

1.4.9 Posledice za opazovalce spolnega nadlegovanja

Posledice spolnega nadlegovanja imajo tudi opazovalci spolnega nadlegovanja. Opazovalci spolnega nadlegovanja imajo možnost, da dogajanje pasivno ali aktivno opazujejo, se v nasilje vključijo, vanj posežejo, ga ustavijo, odidejo stran, osebi, ki je spolno nadlegovanje doživela, lahko nudijo podporo, prav tako pa lahko s svojim delovanjem prispevajo k spremembam družbenih norm in k temu, da se odpravi neenakost med spoloma (McDonald, Charlesworth in Graham 2015). Na delovnem mestu so lahko opazovalci nasilja

vodje, sodelavci ter tretje osebe (stranke, pacienti itd.). Opazovalci so lahko neposredne priče spolnemu nadlegovanju ali pa se jim je oseba, ki spolno nadlegovanje doživlja, o njem zaupala. Zunaj delovnega mesta so opazovalci spolnega nadlegovanja osebe, ki se jim je oseba, ki spolno nadlegovanje doživlja, o njem zaupala. To vključuje prijatelje/prijateljice, partnerje/partnerke, družinske člane (McDonald, Charlesworth in Graham 2015).

Opazovalci lahko torej spolno nadlegovanje neposredno opazujejo ali pa o njem izvedo posredno, kar pomeni, da so tudi sami izpostavljeni spolnemu nadlegovanju. Posledice tega so višja raven stresa, strah, nemoč, krivda, anksioznost ter manjša produktivnost na delovnem mestu, kar lahko vodi tudi v manjšo finančno varnost (Milczarek, 2010).

1.4.10 Oblike pomoči

Spolno nadlegovanje ima resne in škodljive posledice. Spolno nadlegovanje doživljajo ženske vseh starosti ter položajev znotraj organizacije. Osebe, ki izvajajo spolno nadlegovanje, so vodje, sodelavci/sodelavke ter tretje osebe (stranke, pacienti/ke itd.). Slednji pogosto opravičujejo svoje nesprejemljivo ravnanje. Vsaka zaposlena oseba ima pravico delati v dostojnem in neogrožujočem delovnem okolju, zato morajo delodajalci sprejeti ukrepe za preprečevanje in obravnavanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu (Veselič, 2007). Zmanjševanje nevarnosti v delovnih pogojih in razvoj dobrega delovnega okolja je proces z različnimi fazami, ki zahtevajo spremembe v delovnem okolju, včasih pa tudi pri posameznikih (Hoel in Vartia, 2018).

1.4.11 Preventiva na področju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Primarne preventivne strategije si prizadevajo odpraviti vzrok spolnega nadlegovanja, preprečiti razvoj dejavnikov tveganja, povezanih s spolnim nadlegovanjem, in/ali okrepiti zaščitne dejavnike proti spolnemu nadlegovanju. Glavni primarni strategiji preprečevanja sta, da organizacija sprejme jasno politiko proti spolnemu nadlegovanju, ki jo tudi zapiše, in izvede kakovostno izobraževanje zaposlenih (McDonald, Charlesworth in Graham, 2015a). Izjava delodajalca o politiki proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu jasno pokaže zavezo organizacije ustvariti tako delovno okolje, ki omogoča dostojanstvo zaposlenih s tem, ko sprejme definicijo spolnega nadlegovanja, ter tako pove, da bo vsak primer spolnega nadlegovanja sankcioniran. Delodajalci morajo o sprejetju takega dokumenta obvestiti vse zaposlene, ki jim s tem sporočajo, da je spolno nadlegovanje nesprejemljivo, in da imajo vse

zaposlene osebe pravico, da so v delovnem okolju pred njim zavarovane (Robnik, 2009). Izobraževanje mora potekati redno za vse zaposlene, torej za vsa delovna mesta in na vseh hierarhičnih ravneh in ne samo na ciljnih skupinah ali tistih, ki se prostovoljno javijo (McDonald, Charlesworth in Graham, 2015a). Izobraževanja spodbujajo družbene, kulturne in politične spremembe, ki temeljijo na načelih enakosti obravnavanj. Povečuje razumevanje vzrokov in posledic spolnega nadlegovanja s ciljem spreminjanja stališč, vedenj in strategij odzivanja na spolno nadlegovanje. Pomembno vlogo pri spolnem nadlegovanju imajo opazovalci spolnega nadlegovanja, ki pri jasno izraženi politiki organizacij proti spolnemu nadlegovanju dobijo informacijo o pomembnosti odzivanja opazovalcev ob pojavu spolnega nadlegovanja, kako lahko ustavijo spolno nadlegovanje in kako pri tem zaščitijo lastno varnost (Hoel in Vartia, 2018). Osebe, katerim so pritožbe spolnega nadlegovanja naslovljene, morajo imeti dodatna izobraževanja, v katerih pridobijo veščine obvladovanja konfliktov, komunikacijske veščine itd., z namenom pravilnega ravnanja ob pritožbi ter nudenja ustrezne pomoči osebi, ki je doživela spolno nadlegovanje (McDonald, Charlesworth in Graham, 2015a).

1.4.12 Osebe, ki spolno nadlegovanje doživljajo

Na delovnem mestu zaposlena oseba preživi približno polovico svojega časa, zato je pomembno, da se počuti dobro in sprejeto. Zaposlena oseba lahko v primeru spolnega nadlegovanja izbere različne oblike pomoči. Potrebno je poudariti, da to niso »recepti«, ampak smernice, ki jih vsaka zaposlena oseba prilagodi svoji kulturi reševanja problemov ter temu, kar potrebuje za reševanje posledic spolnega nadlegovanja (Robnik, 2007).

Kaj lahko naredi oseba, ki spolno nadlegovanje doživlja (Veselič, 2007, str. 16–17):

- osebi, ki spolno nadlegovanje izvaja, lahko odločno pojasni, da je takšno ravnanje zanje nesprejemljivo;
- o spolnem nadlegovanju lahko spregovori s sodelavci/sodelavkami, saj je zelo verjetno, da je oseb, ki doživljajo spolno nadlegovanje s strani iste osebe, več. S pogovorom lahko dobi tudi informacije, kam naj se obrne po pomoč in se odloči, ali bo prijavo podala sama ali bodo v primeru, da je oseb, ki doživljajo spolno nadlegovanje s strani iste osebe več, podale prijavo skupaj;
- o doživljanju spolnega nadlegovanja spregovori z družino, partnerjem/partnerko in/ali prijateljem/prijateljico, saj je to pomemben vir moči za podporo ob reševanju posledic spolnega nadlegovanja;

- zapisuje dejstva, kaj se je zgodilo, kdaj, v katerem prostoru. Ti podatki so koristni v primerih, ko se sproži kateri od formalnih postopkov;
- o spolnem nadlegovanju lahko obvesti nadrejeno osebo;
- sproži lahko formalni postopek pri pritožbeni komisiji;
- pomoč lahko poišče pri sindikatu;
- o spolnem nadlegovanju lahko obvesti inšpektorat za delo (v osmih dneh od pisnega opomina delodajalcu o neizpolnitvi varstva pred ponovnim doživljanjem spolnega nadlegovanja in o kršenju obveznosti, ki jih kot delodajalec ima);
- izredno odpove pogodbo o zaposlitvi (v osmih dneh od pisnega opomina delodajalcu o neizpolnitvi varstva pred ponovnim doživljanjem spolnega nadlegovanja in o kršenju obveznosti, ki jih kot delodajalec ima). Pri tem je zaposlena oseba opravičena do odpravnine, določene za primer redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in do odškodnine najmanj v višini izgubljenega plačila za čas odpovednega roka. Poleg tega lahko uveljavlja pravice iz naslova brezposelnosti na zavodu RS za zaposlovanje;
- kadar gre za hujše oblike spolnega nadlegovanja (napad in vsiljen spolni odnos), naj oseba o tem obvesti policijo;
- poišče lahko pomoč pri nevladnih organizacijah, ki delujejo na področju izboljšanja položaja žensk in enakih možnosti za moške in ženske, nudijo psihosocialno podporo in pomoč ter zagovornišvo.

1.4.13 Ravnanje organizacije v primeru prijave spolnega nadlegovanja

Vsi, ki na kakršen koli način prihajajo v stik z osebami, ki doživljajo spolno nadlegovanje, bi se morali izobraziti o spolnem nadlegovanju in njegovih posledicah. Ko se zaposlena oseba odloči podati prijavo o spolnem nadlegovanju, je pomembno, da se odgovorni zavedajo ranljivosti in občutkov izpostavljenosti, sramu in strahu te osebe. Pomembno je, kako sprejme osebo, ki je doživela spolno nadlegovanje, ter kakšen način verbalne in neverbalne komunikacije odpre (Veselič, Horvat in Plaz, 2014). Pri obravnavi spolnega nadlegovanja je potrebno upoštevati, da je meja, ali je neko ravnanje spolno nadlegovanje ali ne, individualno določena, ter da oseba, ki spolno nadlegovanje doživlja, ni odgovorna za besede in/ali vedenja osebe, ki izvaja spolno nadlegovanje (Robnik, 2007).

Ko oseba, ki doživlja spolno nadlegovanje, nadlegovanje prijavi, se morajo osebe, katerim je pritožba naslovljena, držati naslednjih načel (Hoel in Vartia 2018, str. 51):

- zaradi zaščite interesov vseh vpletenih je obravnava zaupne narave (vendar je zaupnost omejena, dostop do vseh informacij imajo osebe, ki so neposredno vpletene v prijavo);
- prijavo je potrebno obravnavati takoj, brez nepotrebnega odlašanja;
- vse vpletene strani morajo biti nepristransko zaslišane in pošteno obravnavane;
- pritožba mora biti podprta s podrobnimi informacijami;
- dobrodošla je zunanja pomoč;
- sprejeti je potrebno ukrepe zoper osebo, ki je izvajala spolno nadlegovanje (disciplinski ukrepi, vključno z odpuščanjem);
- oseba, ki je doživela spolno nadlegovanje, mora prejeti podporo in pomoč, da si opomore od spolnega nadlegovanja in da se ponovno vključi na delovno mesto.

Ta načela bi morala zagotoviti pravočasno, pošteno in nepristransko obravnavanje prijave (Hoel in Vartia, 2018).

1.4.14 Ravnanje strokovnih delavcev/delavk v socialnovarstvenih programih, kadar se oseba, ki je doživela spolno nadlegovanje na delovnem mestu, obrne nanje

Socialni delavci/delavke, ki delajo na področju nasilja, se morajo zavedati, kakšna prepričanja in stališča imajo do nasilja, saj to vodi njihovo delo z osebo, ki je spolno nadlegovanje doživela (Veselič, Horvat in Plaz, 2014). Socialni delavec/delavka mora imeti ničelno toleranco do nasilja ter zavedanje, da si je oseba, ki spolno nadlegovanje izvaja, tako ravnanje izbrala – lahko bi se odločila drugače – ter zavedanje, da za spolno nadlegovanje ni nikoli kriva oseba, ki spolno nadlegovanje doživlja (Matko in Horvat, 2016).

Oseba, ki je doživela spolno nadlegovanje, običajno o njem težko spregovori, zato je pomembno, da ji socialni delavec/delavka zagotovi primeren prostor, kjer lahko s svojimi besedami in na svoj način spregovori o spolnem nadlegovanju, ki ga je doživela (Veselič, Horvat in Plaz, 2014).

Prvi stik in vzpostavitev delovnega odnosa z osebo, ki nadlegovanje doživlja, je zelo pomemben. Delovni odnos omogoča in olajša proces pomoči, varuje pogovor tako, da se pomoč raziskuje in soustvarja, obenem pa je v pomoč socialni delavki/delavcu, da vzpostavi pogovor, v katerem je omogočeno reševanje kompleksnih problemov. Prva naloga socialnega delavca/delavke je, da delovni odnos vzpostavi. V delovni odnos socialna delavka/delavec vstopa tako, da se drži elementov delovnega odnosa, ki so: dogovor o sodelovanju,

instrumentalna definicija problema in soustvarjanje rešitev, osebno vodenj, etika udeležnosti, perspektiva moči, ravnanje s sedanjostjo in znanje za ravnanje (Čačinovič Vogrinčič, Kobal, Mešl in Možina 2005).

Socialna delavka/delavec se mora zavedati svojega prvega odziva, ko ji oseba zaupa o spolnem nadlegovanju, ki ga doživlja, saj je od nje pogosto odvisno nadaljnje delo (Veselič, Horvat in Plaz, 2014). Socialni delavec/delavka naj se z osebo, ki je doživela spolno nadlegovanje, pogovarja v jeziku, ki ga slednja razume. Med pripovedovanjem naj je ne prekinja. Osebe, ki so doživele spolno nadlegovanje, o njem pripovedujejo na različne načine. O njem lahko pripovedujejo zelo čustveno, zelo otopelo in/ali popolnoma vzneseno. Socialni delavec/delavka se mora zavedati, da resnica prihaja na dan na različne načine, ki so povezani z obrambnimi mehanizmi (Veselič, Horvat in Plaz, 2014). Socialnemu delavcu/delavki pri pogovoru z osebo, ki je doživela spolno nadlegovanje, pomagajo naslednje veščine in načela: empatija (poskuša naj razumeti, kako se počuti oseba, ki spolno nadlegovanje doživlja v dani situaciji, zagotovi naj ji čustveno podporo), opogumljanje (osebi, ki spolno nadlegovanje doživlja, naj pove, da ji verjame ter da ji bo, kolikor je v njegovi/njeni moči, pomagal/pomagala pri reševanju problema) ter poštenost in iskrenost. Socialni delavec/delavka naj osebo, ki je doživela spolno nadlegovanje, aktivno posluša in naj se odzove na njeno verbalno in neverbalno komunikacijo ter postavlja vprašanja v primeru nejasnosti. Med pogovorom naj povzema misli in občutke osebe, ki je doživela spolno nadlegovanje. S tem pokaže, da jo aktivno posluša, razume in obenem preverja svoje razumevanje (Šimenc, 2015).

Socialni delavec/delavka v delovnem odnosu posluša in sliši potrebe osebe, ki je doživela spolno nadlegovanje, jo spremlja na poti iz nasilja in ji stoji ob strani, je priča dogajanju in poseže z zagovorniško vlogo, ko je to potrebno, vidi celo sliko in je povezovalni člen, ko institucije zbirajo informacije za čim bolj učinkovito pomoč, sodeluje z drugimi institucijami in je po potrebi kritičen/kritična ter opozarja na napake v sistemu pomoči (Veselič, Horvat in Plaz, 2014).

1.4.15 Delo z osebo, ki spolno nadlegovanje izvaja

Oseba, ki izvaja spolno nadlegovanje, bo naredila vse, da bi pospešila pozabo dogodka (Veselič, Horvat in Plaz, 2014). Ko so soočene z dejstvom, da so njihove besede in/ali vedenja spolno nadlegovanje, najpogosteje uporabijo štiri tipe obrambnega mehanizma: zanikanje, izgovor, opravičevanje ter priznanje. Pri zanikanju oseba trdi, da se dogodek ni

zgodil in da ni izrekel besed in/ali se vedel na način, ki bi zahteval opravičilo, zagovor in/ali priznanje. Pri izgovoru oseba prizna, da se je dogodek zgodil, vendar navaja olajševalne okoliščine. Pri opravičevanju prizna, da se je dogodek zgodil, vendar se izgovarja, da so bile v danih okoliščinah besede in/ali vedenje upravičeni ali vsaj dopustni. Priznanje pomeni, da oseba prizna ter prevzame delno ali polno odgovornosti za svoje dejanje (Tata, 2000).

Za boljše razumevanje resnosti njihovega ravnanja in/ali izrečenih besed jim lahko oseba, ki vodi pogovor, postavi naslednja vprašanja (Robnik 2007, str. 16).

- Ali bi izrekel iste besede in/ali izbral enaka vedenja do svoje partnerke?
- Ali bi izrekel iste besede in/ali izbral enaka vedenja pred sodelavci?
- Kako bi se počutil, če bi bila tvoja mama, sestra, partnerka in/ali hčerka izpostavljena takim besedam in/ali vedenju?
- Kako bi se počutil, če bi ti drug moški rekel iste besede in/ali izbral enako vedenje do tebe?

2 FORMULACIJA PROBLEMA

Za gostinsko dejavnost je značilen razgiban delavnik, neposreden stik s strankami ter neformalno okolje, v katerem obiskovalci pogosto uživajo alkohol. Tako okolje je spodbudno za spolno nadlegovanje, saj je v kontekstu gostinstva kulturno sprejemljivo, zaradi česar so gostinske delavke v boju proti njemu pogosto nemočne. Spolno nadlegovanje je tudi tema, ki se ji ljudje ognejo, jo zanikajo, preoblikujejo v šalo ali prezrejo. Ravno zaradi te kompleksnosti sem se odločila, da naredim raziskavo na tem področju. Tudi sama že nekaj časa opravljam poklic gostinske delavke in sem opazila, da tako sama kot tudi sodelavke doživljamo veliko spolnega nadlegovanja. Pogosto tudi slišim stereotipne pripombe o tem, da je spolno nadlegovanje del poklica, ki ga gostinska delavka opravlja. Zanima me, kako spolno nadlegovanje doživljajo ostale gostinske delavke, ali ga doživljajo kot del poklica ali menijo, da ne glede na vrsto poklica niso dolžne prenašati spolnega nadlegovanja. Zanima me tudi, kako pogosto se pojavlja, katera oblika je najpogostejša, kdo izvaja spolno nadlegovanje, kako se nanj odzovejo gostinske delavke, vodje in lastniki gostinskih lokalov, kateri od odzivov ustavi spolno nadlegovanje in kaj bi potrebovale, da bi se spolno nadlegovanje zmanjšalo oziroma ustavilo.

Tema se mi zdi pomembna, saj bi rada z njo povečala občutljivost za spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami.

Socialnim delavcem in delavkam pa bi pomagala razumeti dinamiko spolnega nasilja ter pojavnost spolnega nasilja nad ženskami, ki je specifična tema za delo z uporabnicami. Sama menim, da je potrebno temo spolnega nadlegovanja dobro poznati za učinkovito soustvarjanje v delovnem odnosu z uporabnico.

Po pregledu literature sem oblikovala naslednje hipoteze:

- H1: Spolno nadlegovanje doživlja vsaka gostinska delavka.
- H2: Spolno nadlegovanje se najpogosteje dogaja v barih.
- H3: Spolno nadlegovanje gostinske delavke po večini ne jemljejo kot del poklica.
- H4: Najpogostejša oblika spolnega nadlegovanja je verbalna oblika.
- H5: Gostinske delavke največkrat spolno nadlegujejo stranke.
- H6: Vodstvo poda le 20 % gostinskim delavkam navodila, kaj naj naredijo, kadar so spolno nadlegovane.

3 METODOLOGIJA

3.1 Vrsta raziskave

Raziskava o pojavnosti spolnega nadlegovanja nad gostinskimi delavkami je kvantitativna, ker bom zbirala številčne podatke. Podatke sem zbrala z anketnim vprašalnikom, rezultate pa prikazala s pomočjo grafičnih in tabelarnih prikazov.

3.2 Spremenljivke

Tabela 3.1: Spremenljivke

SPREMENLJIVKA	INDIKATOR	MODALITETA	RAVEN SPREMENLJIVKE
SPOL	Označen spol	Ženska	Nominalna raven
STAROSTNA SKUPINA	Glede na starost označena starostna skupina	Starostne skupine: do 20let, 21–30let, 31–40let, 41–50let, 51 let ali več	Količinska raven
STATUS	Označen status	Dijakinja, študentka, zaposlena za določen čas, zaposlena za nedoločen čas, drugo	Ordinalna raven
NAJVIŠJA DOSEŽENA IZOBRAZBA	Označena stopnja izobrazbe	Napisane različne stopnje izobrazbe	Ordinalna raven
VRSTA GOSTINSKEGA LOKALA	Označen gostinski lokal	Napisane različne vrste gostinskega lokala	Ordinalna raven
DELOVNI ČAS GOSTINSKEGA LOKALA	Označen delovni čas	Napisani različni možni delovni časi gostinskega lokala	Ordinalna raven
TIP NASELJA, KJER ŽENSKA OPRAVLJA DELO	Označen tip naselja	Napisani različni tipi naselja ter možnost drugo	Ordinalna raven
IMA GOSTINSKI LOKAL MOŽNOST SEDENJA ZA TOČILNIM PULTOM	Označen DA ali NE	DA in NE	Nominalna raven
ALI SO NAŠTETE OBLIKE SPOLNEGA NADLEGOVANJA DEL POKLICA	Označeno spolno nadlegovanje ali del poklica	Napisane različne oblike spolnega nadlegovanja	Ordinalna raven
NAVODILA S STRANI VODJE, KAKO RAVNATI OB SPOLNEM NADLEGOVANJU	Označeno navodilo	Napisana so različna možna navodila s strani vodje ter možnost drugo	Ordinalna raven
OBLIKE SPOLNEGA	Označene oblike	Napisane različne oblike	Ordinalna raven

NADLEGOVANJA, KI JIH JE ŽE DOŽIVELA	spolnega nadlegovanja, možnih je več odgovorov	spolnega nadlegovanja ter možnost drugo	
PROSTORI V GOSTINSKIH LOKALIH, KJER ŽENSKA DOŽIVLJA SPOLNO NADLEGOVANJE	Označen prostor, možnih je več odgovorov	Napisani prostori znotraj gostinskega lokala in možnost drugo	Ordinalna raven
KATERE ŽENSKÉ ZNOTRAJ LOKALA DOŽIVLJAJO SPOLNO NADLEGOVANJE	Označeno, katere ženske doživljajo spolno nadlegovanje	Vse ženske, mlajše ženske več kot starejše, samo jaz, nobena	Ordinalna raven
POGOSTOST DOŽIVLJANJA SPOLNEGA NADLEGOVANJA S STRANI RAZLIČNIH OSEB	Označena pogostost doživljanja spolnega nadlegovanja s strani šefa/šefice, sodelavca/sodelavke, stranke, potnika/potnice ter drugo	Nič, enkrat letno, enkrat mesečno, enkrat tedensko, vsak dan	Količinska raven
ODZIV NA SPOLNO NADLEGOVANJE	Označen odziv, možnih je več odgovorov	Napisani različni odzivi na spolno nadlegovanje	Ordinalna raven
ODZIV, KI USTAVI SPOLNO NADLEGOVANJE	Označen odziv, možnih je več odgovorov	Napisani različni odzivi na spolno nadlegovanje	Ordinalna raven
OBREMENJEVANJE S SPOLNIM NADLEGOVNJEM			Ordinalna raven
POSILSTVO ALI POSKUS POSILSTVA	Označeno DA ali NE	DA in NE	Nominalna raven
PRIJAVA SPOLNEGA NADLEGOVANJA	Označen ustrezen odgovor, ali je prijavila spolno nadlegovanje ali ne, ali o tem razmišlja ...	Napisani različni možni odgovori, da ali ne, ter možnost drugo	Ordinalna raven
ZAMENJAVA SLUŽBE ZARADI SPOLNEGA NADLEGOVANJA	Označen ustrezen odgovor glede na to, ali je službo že zamenjala, razmišlja o tem ...	Napisani različni odgovori, da ali ne, ter možnost drugo	Ordinalna raven
KDAJ SE BO SPOLNO NADLEGOVANJE V GOSTINSKIH LOKALIH PRENEHALO	Označen ustrezen odgovor, glede na njeno mnenje, možnih je več odgovorov	Napisani različni odgovori, ki vsebujejo podporo šefa, prijavo spolnega nadlegovanja, družbene spremembe ter drugo	Ordinalna raven

3.3 Merski instrument

Vprašalnik je standardiziran in vnaprej izdelan. Vnaprej so predvidena vsa vprašanja in njihov vrstni red, ob posameznih anketnih vprašanjih so navedeni možni odgovori. Za merjenje sem uporabila kombiniran anketni vprašalnik, saj sem merila le tisto, o čemer lahko anketiranka podajo zanesljive informacije. Anketni vprašalnik je sestavljen iz zaprtih odgovorov, nekatera vprašanja pa imajo izhodno možnost odprtega odgovora.

Anketni vprašalnik sem sestavila na podlagi osebnih izkušenj, ki jih imam z opravljanjem gostinskega dela, na podlagi teorije, ki sem jo prebrala o nasilju nad ženskami, spolnem nadlegovanju in nadlegovanju gostinskih delavk, ter na podlagi postavljenih hipotez. Anketni vprašalnik ima vključena navodila za izpolnjevanje ter je oblikovan tako, da bom dobila vse informacije, ki jih potrebujem za raziskavo. Anketni vprašalnik sem testirala tako, da sem ga dala izpolniti petim ženskam, za katere vem, da opravljajo delo gostinske delavke. Prosila sem jih za povratne informacije, na podlagi katerih sem vprašalnik popravila oziroma dopolnila.

3.4 Opredelitev enot raziskovanja – populacija, vzorec

Populacija mojega raziskovanja so vse gostinske delavke. Vzorec je neslučajnostni ter priložnostni, saj sem anketiranje opravila s pomočjo spletnega portala 1ka, kjer ni mogoče popolnoma nadzorovati vzorca respondentov. V anketiranje sem vključila tudi osebe, ki jih poznam in sem jih prosila, da izpolnijo spletni vprašalnik. Anketo je rešilo 263 anketirank, od tega je bilo 141 anket veljavnih, saj so bile ostale ankete le delno izpolnjene. Menim, da je razlogov za velik upad več, eden izmed njih je prav gotovo ta, da je tema lahko za nekatere osebe preobčutljiva, med samim anketiranjem so lahko doživljale občutke sramu, žalosti in jeze. Drugi razlog je, da ima anketa dvaindvajset vprašanj, kar vzame kar nekaj časa in potrpežljivosti. Tretji razlog pa je, da so nekateri anketo preleteli le iz radovednosti.

3.5 Načrt zbiranja podatkov oz. empiričnega gradiva

Podatke sem pridobila preko posredne oblike, in sicer sem na začetku meseca decembra 2018 objavila anketni vprašalnik na družabnem omrežju Facebook, poslala sem ga tudi vsem ženskam, za katere vem, da opravljajo gostinsko delo, ter jih prosila, da povezavo pošljejo svojim sodelavkam, znankam oz. vsem ženskam, za katere vedo, da opravljajo poklic gostinske delavke. Spletna anketa je bila aktivna tri mesece, od 5. 12. 2018 do 5. 3. 2019.

3.6 Načrt obdelave gradiva

Gradivo sem obdelala s pomočjo programa Microsoft Excel. Podatke sem predstavila s pomočjo grafov in tabel.

4 REZULTATI

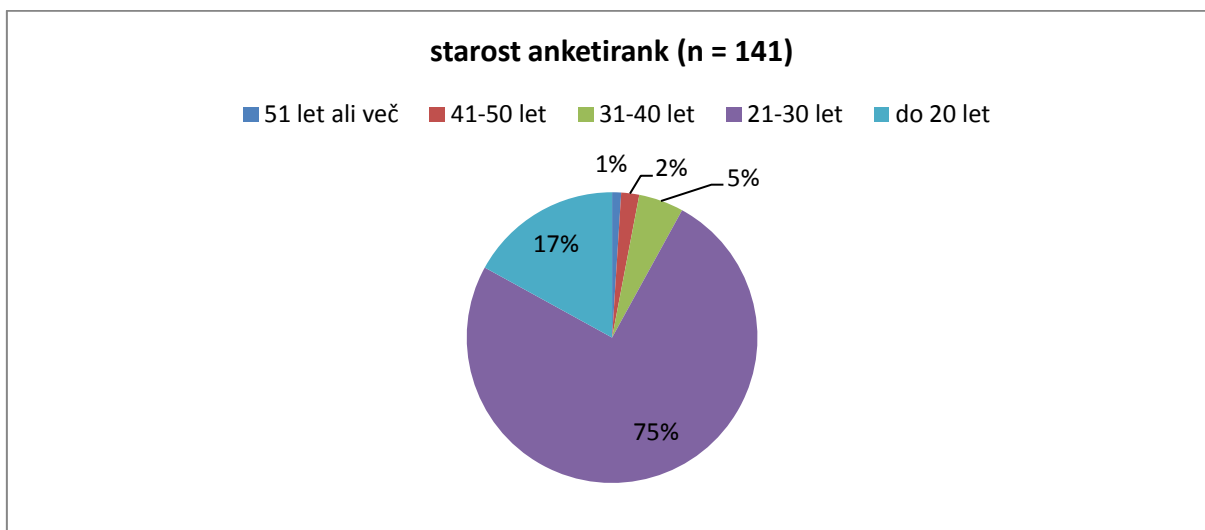
4.1 Spol

Vse osebe, ki so reševale anketo, so ženskega spola.

4.2 Starostna skupina gostinskih delavk

Najpogostejša starost gostinskih delavk je od 21 do 30 let, v to skupino sodi kar 75 % anketirank. Sledijo starostna skupina do 20 let, ki obsega 17 % anketirank, starostna skupina od 31 do 40 let, to je 5 % anketirank, starostna skupina 41 do 50 let ali 2 % anketirank ter starostna skupina 51 let ali več, katerih je 1 % anketirank.

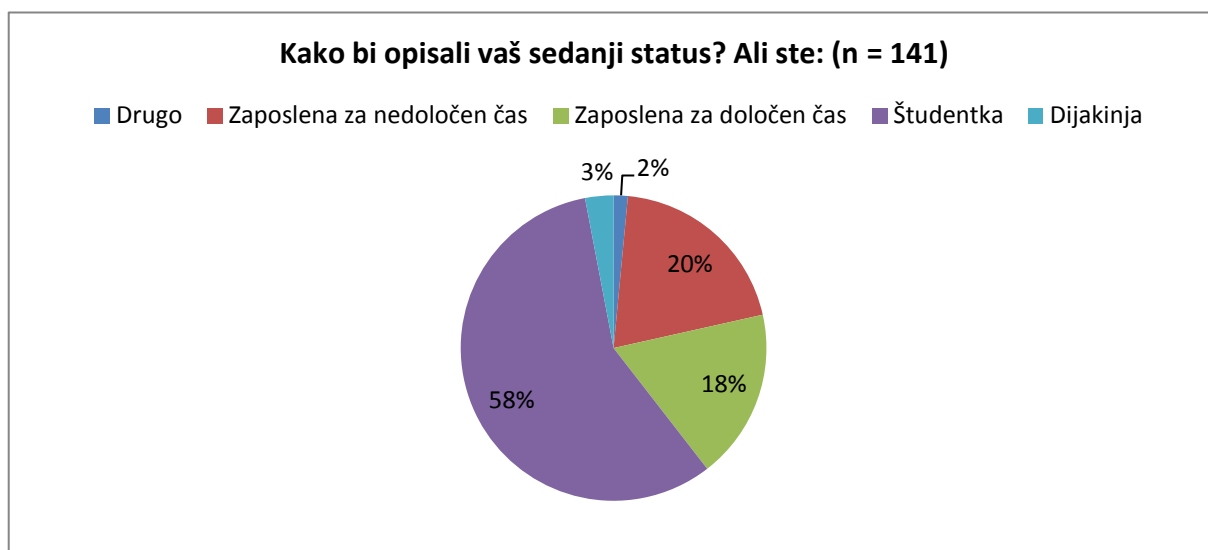
Graf 4.1: Starost



4.3 Status gostinskih delavk

Raziskava je pokazala, da je študentski status najpogostejši status zaposlenih v gostinskih lokalih, saj je 57,5 % anketirank študentk. Sledi zaposlitev za nedoločen čas (20 % anketirank), zaposlitev za določen čas (18 % anketirank), 3 % anketirank je dijakinj, 1,5 % anketirank je označilo drugo, kjer so zapisale brezposelna ter porodniški dopust.

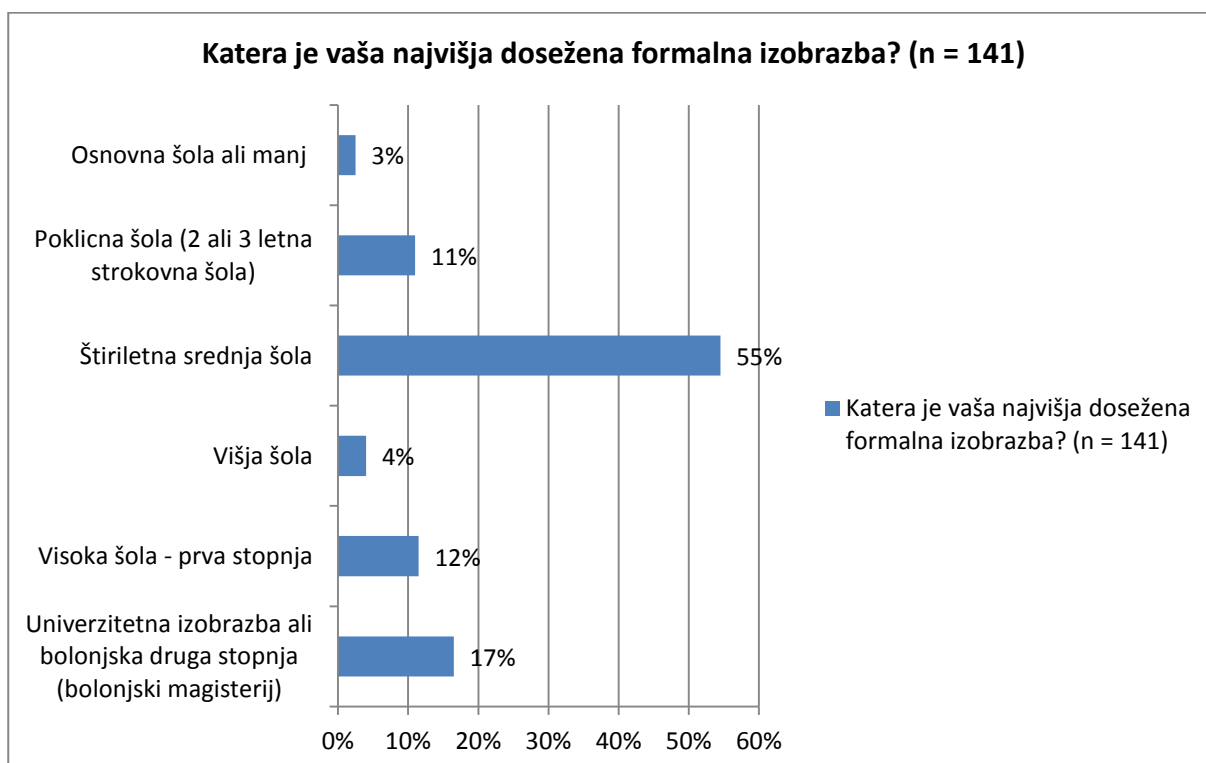
Graf 4.2: Status



4.4 Najvišja dosežena formalna izobrazba

Najpogostejša najvišja formalna izobrazba anketirank je štiriletna srednja šola (54,5 % anketirank). Sledijo univerzitetna izobrazba ali bolonjska druga stopnja (bolonjski magisterij) (16,5 % anketirank), visoka šola – prve stopnje (11,5 % anketirank), poklicna šola (11 % anketirank), višja šola (4 % anketirank) ter osnovna šola ali manj (2,5 % anketirank).

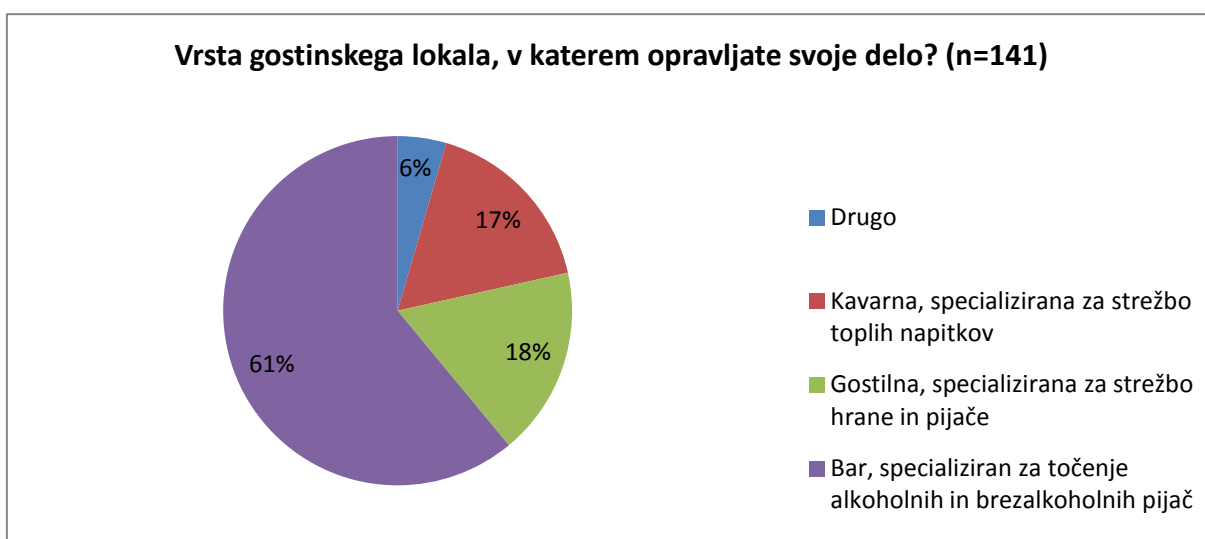
Graf 4.3: Najvišja dosežena formalna izobrazba



4.5 Vrsta gostinskega lokala

Najpogostejša vrsta gostinskega lokala, v katerem anketiranke opravljajo svoje delo, je bar (61 % anketirank), sledi gostilna (17,5 % anketirank), kavarna (17 % anketirank), 4,5 % anketirank je izbralo možnost drugo. Pod možnost drugo so zapisale: tri osebe delajo v kavarni in baru; vse od naštetega, hotel; podnevi kavarna, ponoči študentski žuri.

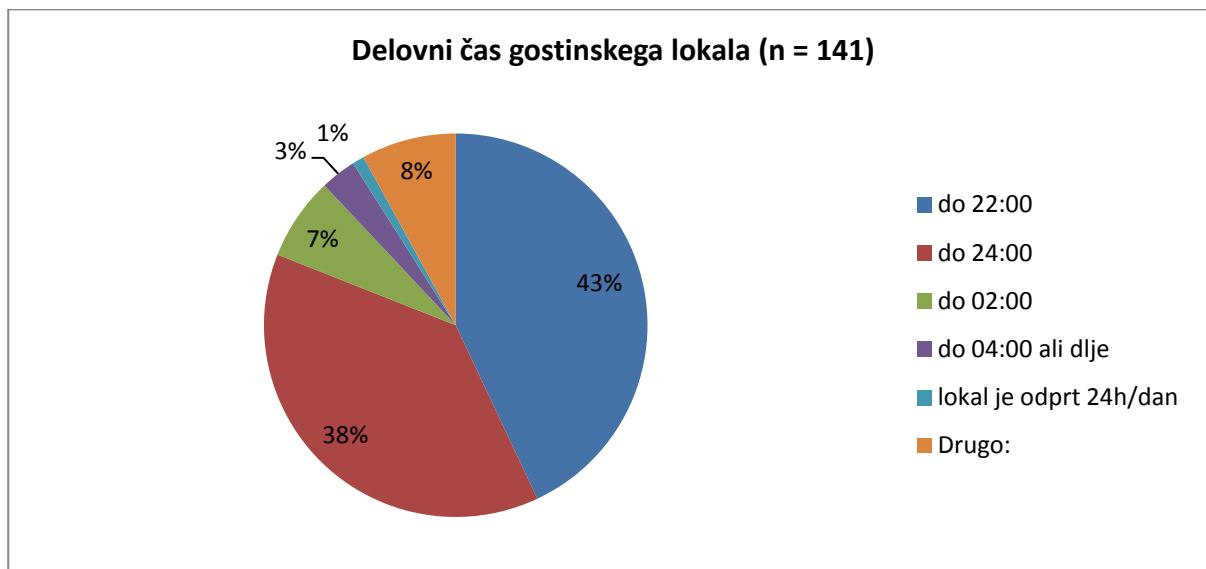
Graf 4.4: Vrsta gostinskega lokala



4.6 Delovni čas gostinskega lokala

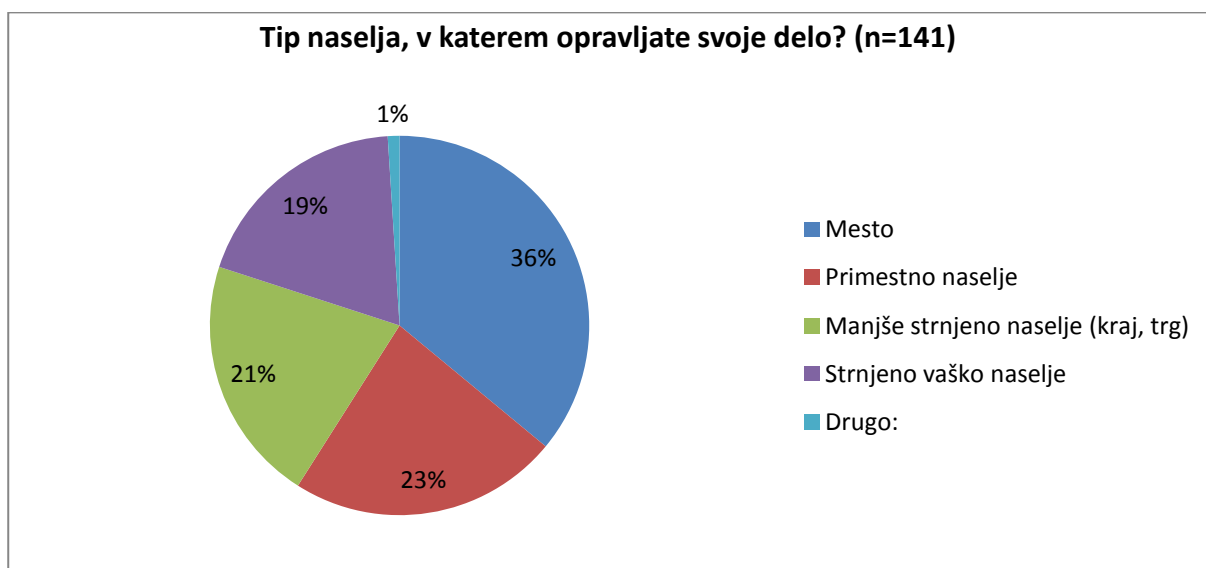
Gostinski lokali so najpogosteje odprti do 22. ure (43 % gostinskih lokalov), sledi do polnoči (38 % gostinskih lokalov), 7% gostinskih lokalov je odprtih do 2. ure zjutraj, 3 % gostinskih lokalov je odprtih do 4. ure zjutraj ali dlje, 1 % gostinskih lokalov je odprtih 24 ur na dan, 6 % gostinskih lokalov ima drugačen delovni čas od izbranih. Anketiranke so pod drugo zapisale: dve anketiranki sta zapisali od ponedeljka do četrтка in nedeljo do 22., petek in sobota do 24. ure; tri anketiranke so zapisale do 23. ure; dve do 20. ure; do 17. ure; 16. ure, do enih zjutraj.

Graf 4.5: Delovni čas gostinskega lokala



4.7 Tip naselja, kjer gostinska delavka opravlja svoje delo

Graf 4.6: Tip naselja

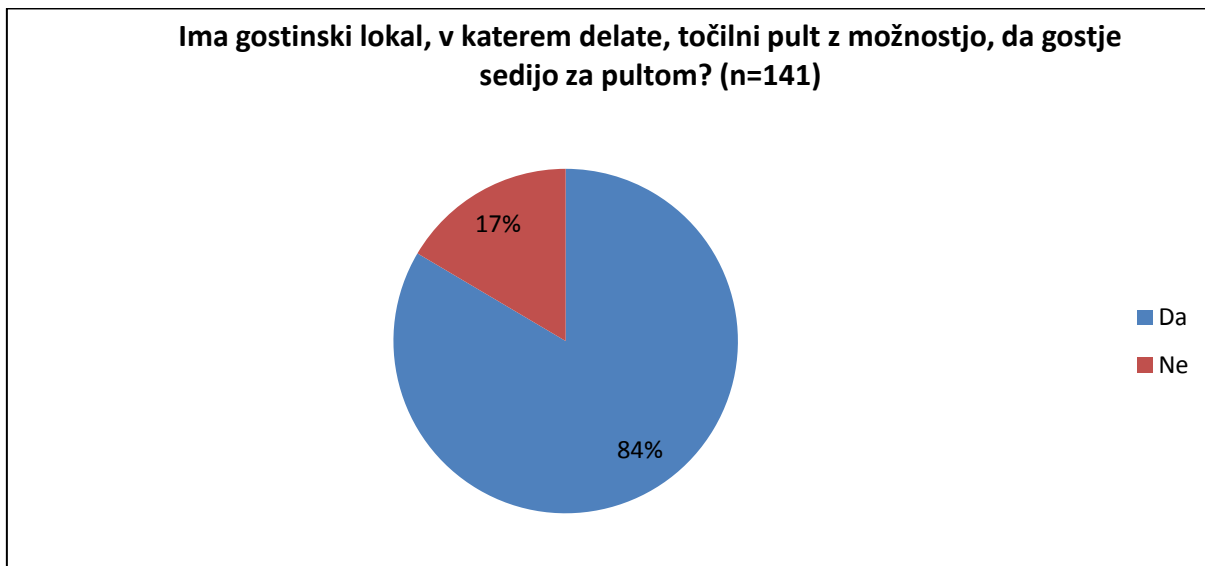


Največ gostinskih delavk dela v mestu (36 % anketirank), sledi primestno naselje (23 % anketirank), 21 % anketirank dela v manjšem strnjenem naselju, 19 % anketirank dela v vaškem naselju, 1 % anketirank je izbral možnost drugo, kjer je zapisala, da dela v industrijski coni.

4.8 Ima gostinski lokal možnost sedenja za pultom?

83,5 % anketirank je označilo, da ima gostinski lokal, v katerem dela, možnost sedenja za pultom, 16,5 % gostinskih lokalov te možnosti nima.

Graf 4.7: Možnost sedenja za točilnim pultom

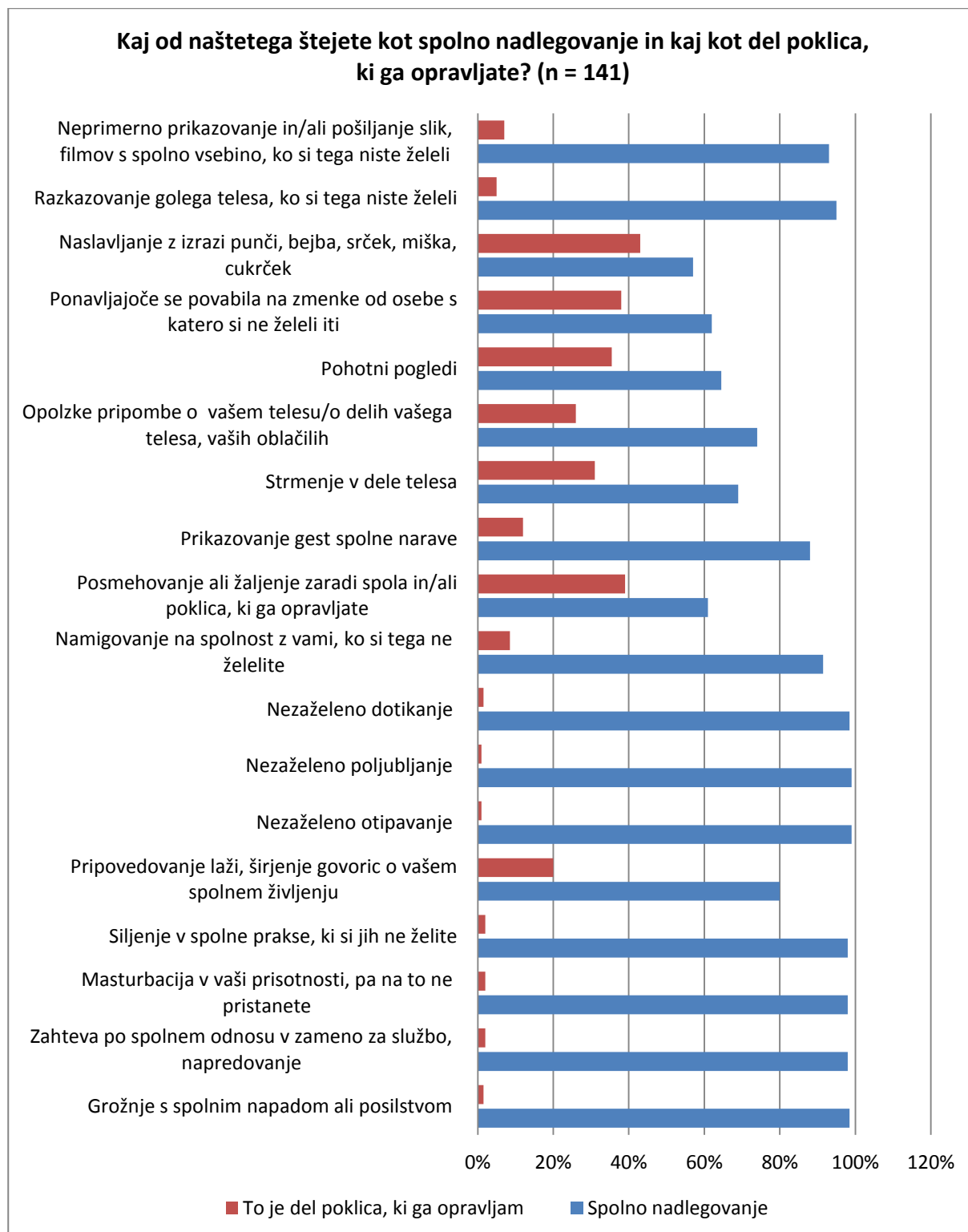


4.9 Katere oblike spolnega nadlegovanja gostinske delavke označujejo kot spolno nadlegovanje in katere oblike kot del poklica, ki ga opravljajo.

Raziskava je pokazala, da anketiranke najpogosteje kot del poklica označijo naslavljanje z izrazi punči, bejbi, srček, miška, cukrček (43 % anketirank). Sledi posmehovanje ali žaljenje zaradi spola in/ali poklica, ki ga opravljajo (39 % anketirank), 38 % anketirank je označilo za del poklica ponavljajoča se povabila na zmenke z osebami, s katerimi si niso želele iti, 35,5 % anketirank je označilo pohotne poglede, 31 % anketirank strmenje v dele telesa. 26 % anketirank opolzke pripombe o njihovih telesih/delih telesa, njihovih oblačilih, 20 % anketirank je označilo pripovedovanje laži in širjenje govoric o njihovem spolnem življenju, 12 % je kot del poklica označilo prikazovanje gest, 8,5 % anketirank namigovanje na spolnost, ko si tega niso želele, 7 % anketirank neprimerno prikazovanje in/ali pošiljanje slik, filmov s spolno vsebino, ko so tega niso želele, 5 % anketirank razkazovanje golega telesa, ko si tega niso želele, 2 % anketirank sta označila siljenje v spolne prakse, ko si tega niso želele, masturbacijo v njihovi prisotnosti, pa na to niso pristale, in zahtevo po spolnem odnosu v

zameno za napredovanje v službi. 1,5 % anketirank je za del poklica označilo nezaželeno dotikanje in grožnjo s spolnim napadom ali posilstvom, 1 % anketirank pa je za del poklica označil nezaželeno otipavanje in nezaželeno poljubljanje.

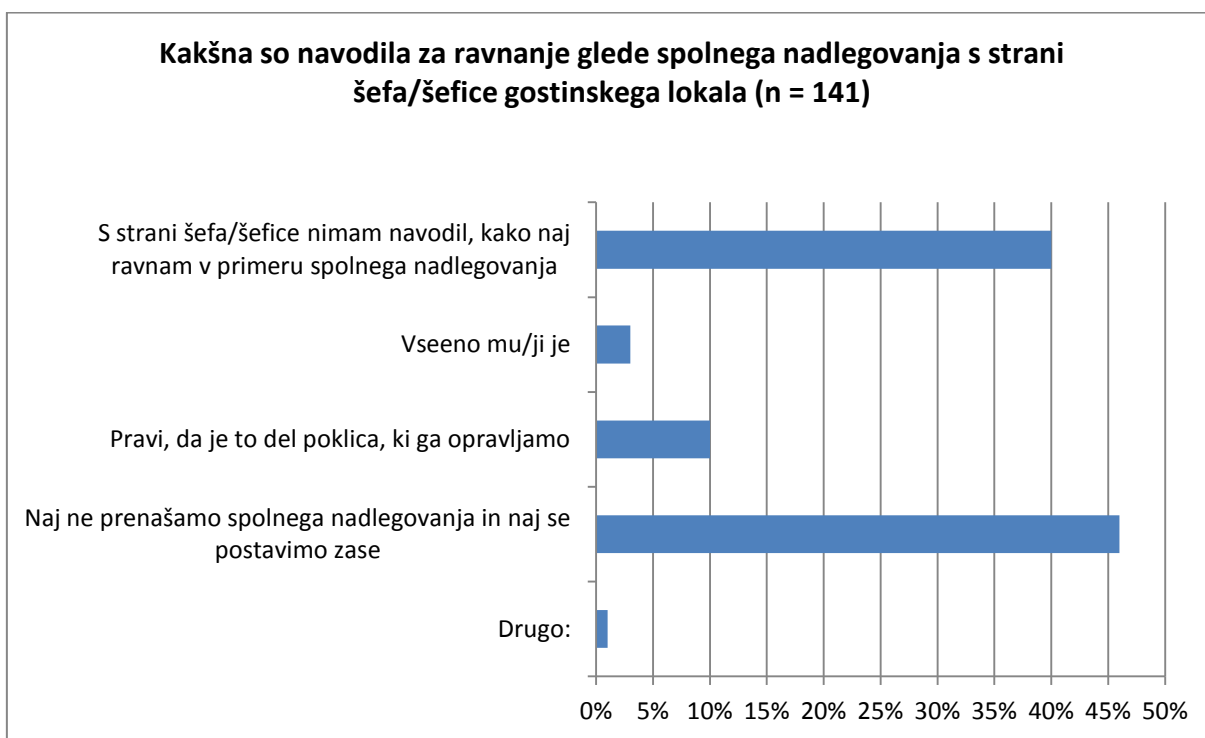
Graf 4.8: Katere oblike spolnega nadlegovanja štejejo kot del poklica in katere kot spolno nadlegovanje



4.10 Navodila za ravnanje ob spolnem nadlegovanju s strani šefa/šefice

Rezultati so pokazali, da je najpogostejše navodilo s strani šefa za ravnanje glede spolnega nadlegovanja naj ne prenašajo spolnega nadlegovanja in naj se postavijo zase, kot pravi 46 % anketirank. Vendar pa je seštevek navodil s strani šefa/šefice, to je nimam navodil, kako naj ravnam s spolnim nadlegovanjem (40 %), vseeno mu/ji je (3 %) ter pravi, da je to del poklica, ki ga opravljamo (10 %) skupaj 53 %. 1 % anketirank je označil drugo, in sicer so zapisale, da imajo v primeru, da pride do spolnega nadlegovanja, navodilo, da se to takoj sporoči šefici, ona pa ureja naprej (takoj se tej osebi prepove vstop v gostilno).

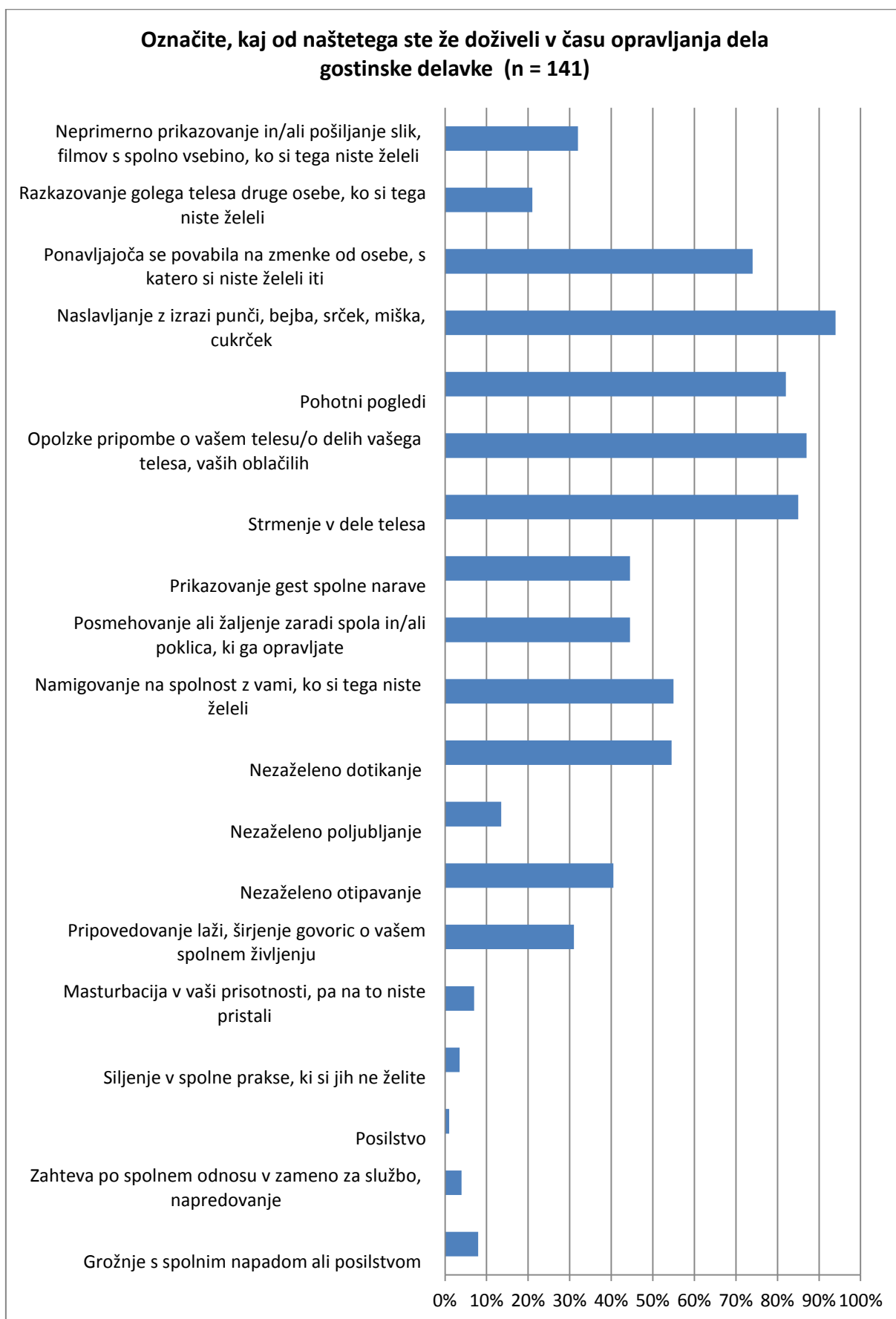
Graf 4.9: Navodila s strani vodstva



4.11 Oblike spolnega nadlegovanja, ki so jih gostinske delavke že doživele v času opravljanja svojega poklica.

Najpogostejša oblika spolnega nadlegovanja, ki so jo gostinske delavke doživele, je naslavljanje z izrazi punči, bejbi, srček, miška, cukrček, tako pravi 94 % anketirank. Sledijo opolzke pripombe o njihovem telesu/delih telesa, njihovih oblačilih, kot pravi 87 % anketirank. 85 % anketirank je v času opravljanja svojega dela doživelo strmenje v dele telesa, 82 % anketirank pohotne poglede, 74 % anketirank ponavljajoča se povabila na zmenke z osebami, s katerimi si niso želele iti, 55 % anketirank namigovanje na spolnost, 54,5 % anketirank nezaželeno dotikanje, 45 % anketirank prikazovanje gest spolne narave, 44,5 % anketirank posmehovanje ali žaljenje zaradi spola in/ali poklica, ki ga opravljajo, 40,5 % anketirank nezaželeno otipavanje, 32 % anketirank neprimerno prikazovanje, pošiljanje slik in/ali filmov s spolno vsebino, 31 % anketirank pripovedovanje laži, govoric o njihovem spolnem življenju, 21% anketirank razkazovanje golega telesa od druge osebe, ko si tega niso želele, 13,5 % nezaželeno poljubljanje, 8 % grožnje s spolnim napadom ali posilstvom, 7 % anketirank masturbacijo v njihovi prisotnosti, pa na to niso pristale, 4 % anketirank zahtevo po spolnem odnosu v zameno za službo, napredovanje, 3,5 % anketirank siljenje v spolne prakse in 1 % anketirank posilstvo.

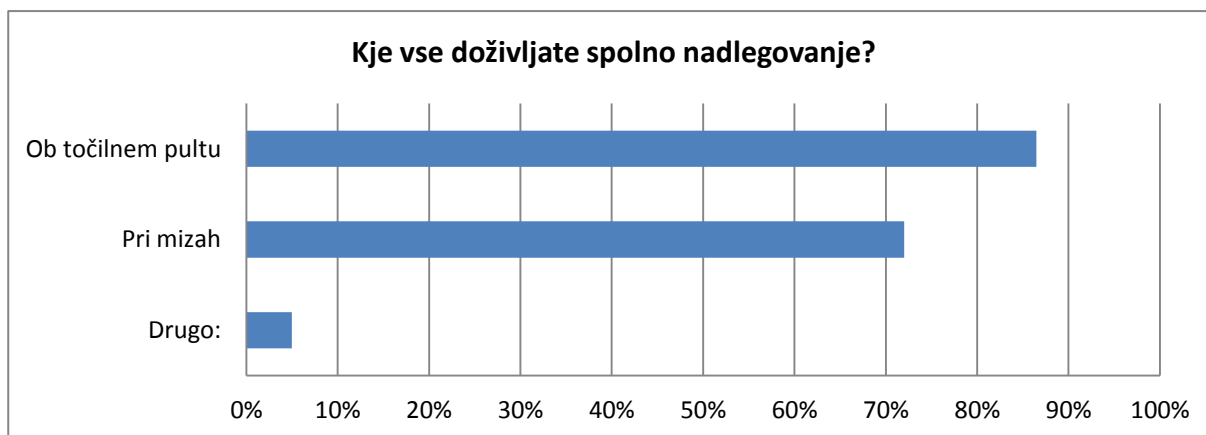
Graf 4.10: Oblike spolnega nadlegovanja, ki so jih gostinske delavke že doživele



4.12 Kje vse gostinske delavke doživljajo spolno nadlegovanje

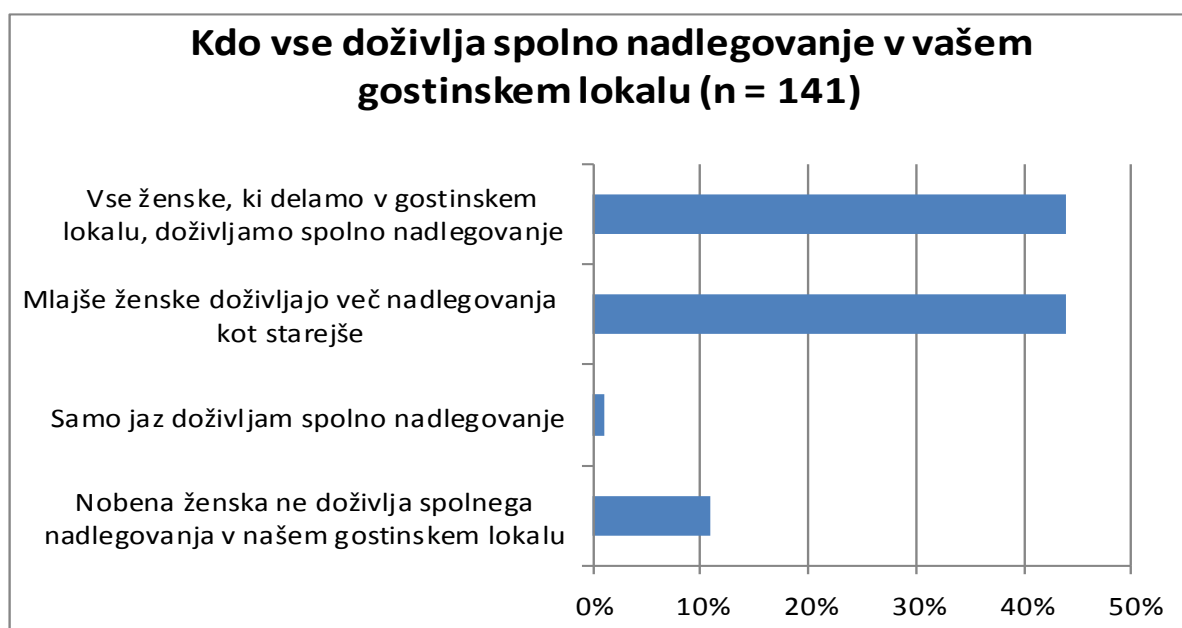
Rezultati so pokazali, da 86,5 % anketirank doživlja spolno nadlegovanje ob točilnem pultu, 72 % anketirank pri mizah ter 5 % anketirank drugje. Pod drugo so zapisale: nič od naštetega (kar sem označila) ne dojemam kot spolno nadlegovanje; ko grem mimo (se pogosto zgodi, da kdo stegne roko); socialna omrežja; v skladišču; ko ne delam in srečam stranke v drugem lokalu; nikjer.

Graf 4.11: Prostori doživljanja spolnega nadlegovanja



4.13 Kdo vse doživlja spolno nadlegovanje v gostinskem lokalu, v katerem delajo

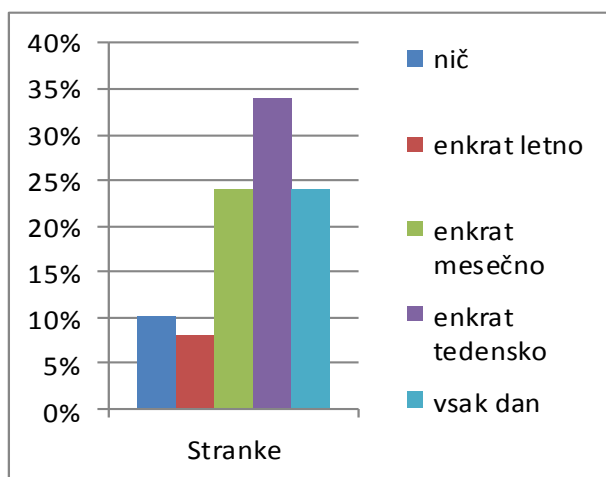
Graf 4.12: Kdo vse doživlja spolno nadlegovanje



Rezultati so pokazali, kako 44 % anketirank meni, da vse ženske, ki delajo v gostinskem lokalu, doživljajo spolno nadlegovanje, prav tako 44 % anketirank meni, da mlajše ženske doživljajo več spolnega nadlegovanja kot starejše. 11 % anketirank pravi, da nobena ženska ne doživlja spolnega nadlegovanja v njihovih gostinskih lokalih, 1 % anketirank pravi, da samo one doživljajo spolno nadlegovanje.

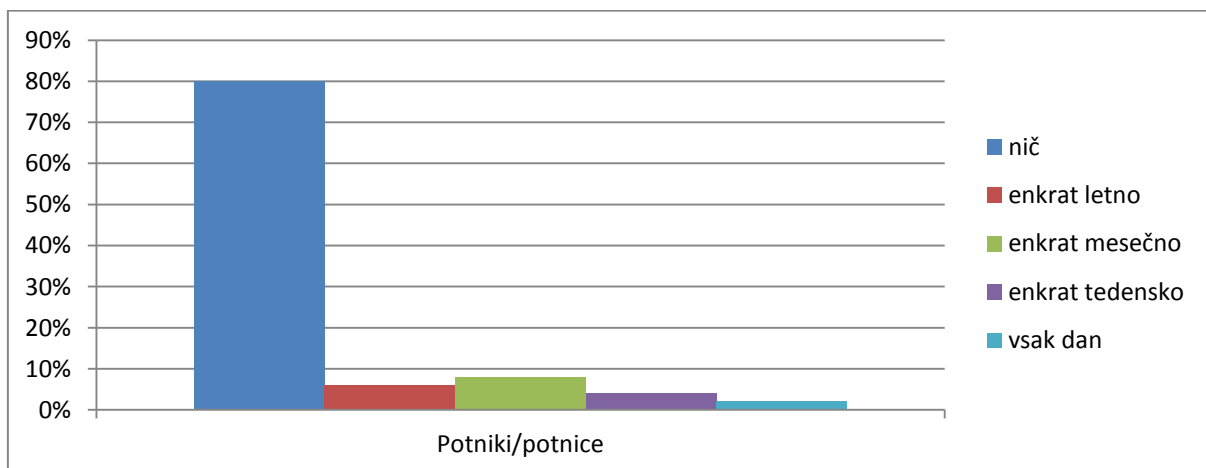
4.14 Kako pogosto spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami izvajajo šefi/šefice, sodelavci/sodelavke, stranke ter potniki/potnice

Graf 4.13: Spolno nadlegovanje s strani strank



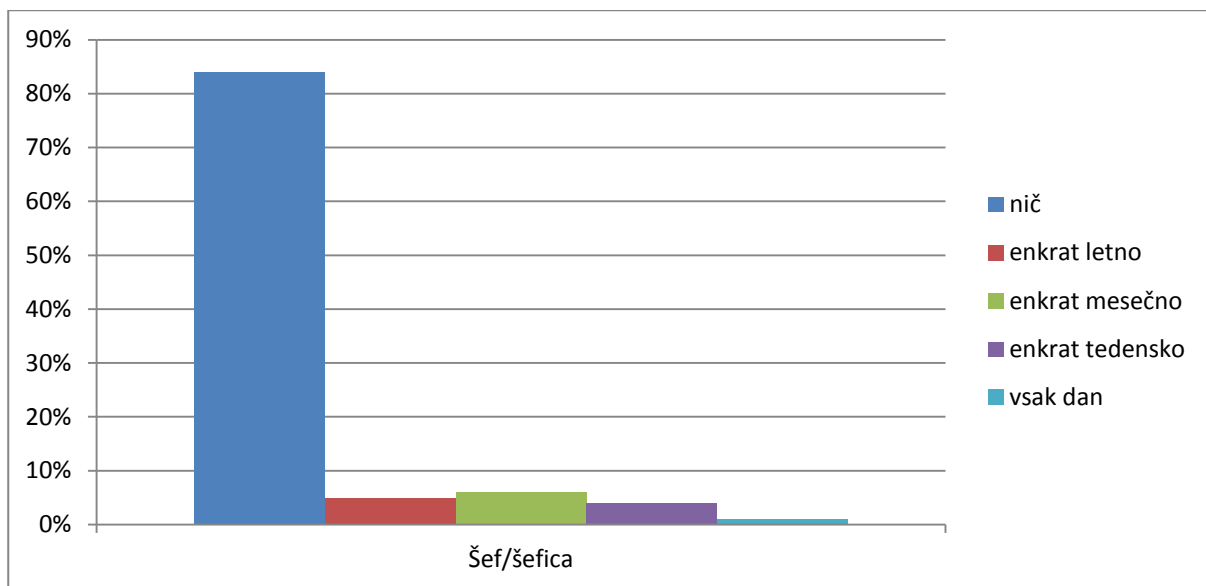
Najpogosteje so gostinske delavke spolno nadlegovane s strani tretjih oseb – strank. 90 % anketirank doživlja spolno nadlegovanje s strani strank, od tega 8 % enkrat letno, 24 % enkrat mesečno, 34 % enkrat tedensko in 24 % vsak dan. Le 10 % anketirank je označilo, da ne doživlja spolnega nadlegovanja s strani strank.

Graf 4.14: Spolno nadlegovanje s strani potnikov/potnic



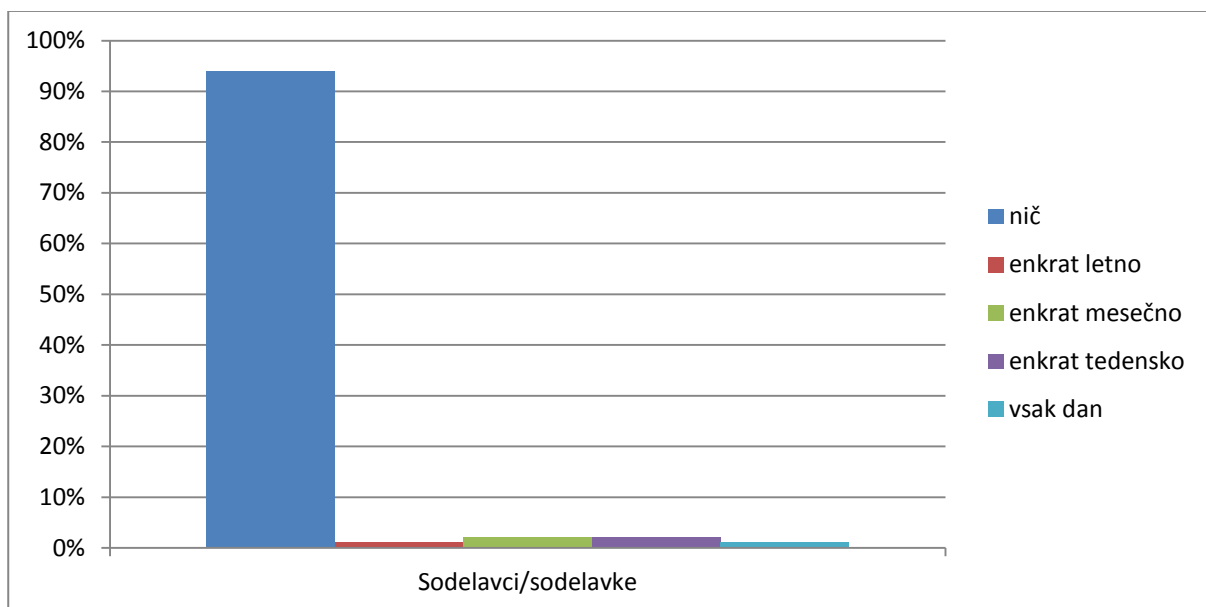
80 % anketirank je označilo, da ne doživljajo spolnega nadlegovanja s strani potnikov/potnic. 20 % gostinskih delavk doživlja spolno nadlegovanje s strani potnikov/potnic, od tega 6 % enkrat letno, 8 % enkrat mesečno, 4 % enkrat tedensko, 2 % vsaj dan.

Graf 4.15: Spolno nadlegovanje s strani šefa/šefice



84 % šefov/šefic ne izvaja spolnega nadlegovanja nad gostinskimi delavkami. 16 % šefov/šefic izvaja spolno nadlegovanje nad gostinski delavkami, od tega 5 % enkrat letno, 6 % enkrat mesečno, 4 % enkrat tedensko ter 1 % vsak dan.

Graf 4.16: Spolno nadlegovanje s strani sodelavcev/sodelavk



94% anketirank je označilo, da ne doživljajo spolnega nadlegovanja s strani svojih sodelavcev/sodelavk. 6 % anketirank doživlja spolno nadlegovanje s strani sodelavcev/sodelavk, in sicer jih 1 % to doživlja enkrat letno, 2 % enkrat mesečno, 2 % enkrat tedensko ter 1 % vsak dan.

Pri možnosti drugo je 1 % anketirank zapisal, da enkrat na teden doživljajo spolno nadlegovanje s strani delavcev v sosednjih lokalih ter mimoidočih in 1 % anketirank enkrat letno s strani šefičinih prijateljev in družine.

4.15 Odziv gostinskih delavk na spolno nadlegovanje

Rezultati, kjer je bilo možnih več odgovorov, so pokazali, da najpogosteje gostinske delavke ob doživljanju spolnega nadlegovanja povedo, da jim to ni všeč in naj prenehajo, ta odziv uporabi 48 % anketirank. 45 % anketirank spolno nadlegovanje obrne v šalo, 44 % ga ignorira in/ali 18 % anketirank se dela, da jih spolno nadlegovanje ne moti, čeprav jim je neprijetno. 7 % anketirank je označilo, da spolnega nadlegovanja ne doživljajo. 5 % anketirank je izbralo možnost drugo. Odzivi, ki so jih zapisale pod drugo, so: pokličem varnostnike, se agresivno odzovem in zagrozim s policijo; jih šef umiri; se umaknem; odvisno od situacije, družbe in seveda prisotnih varnostnikov ali pa sodelavcev, ki me lahko dodatno zaščitijo; če gre predaleč, se skregam.

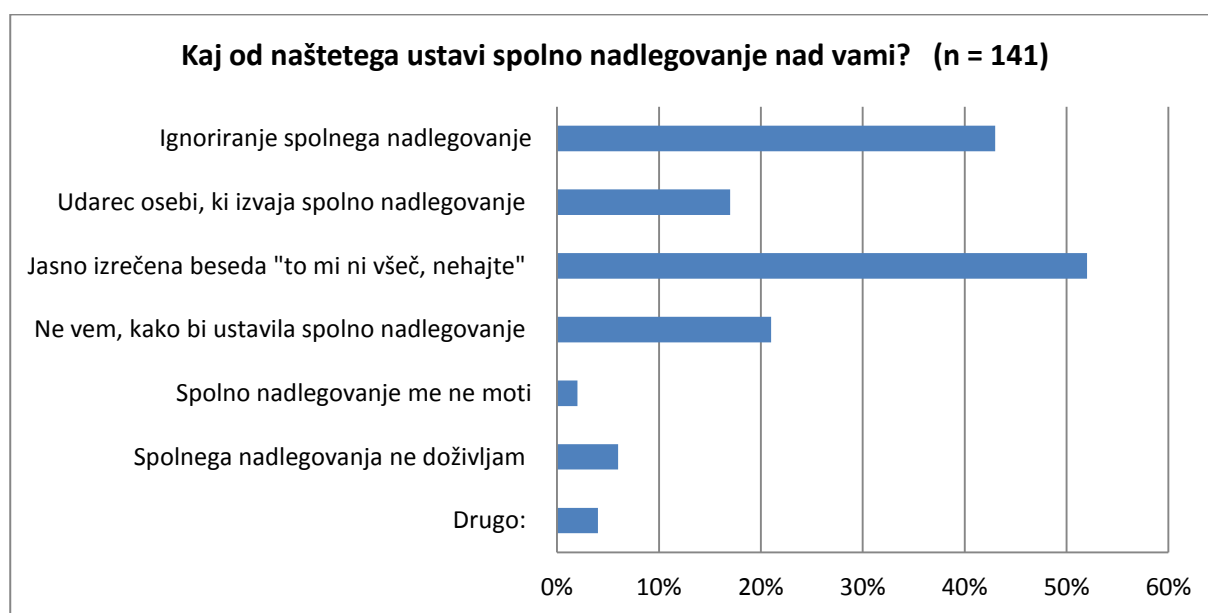
Graf 4.17: Odziv gostinskih delavk na spolno nadlegovanje



4.16 Odziv gostinskih delavk, ki ustavi spolno nadlegovanje

Anketiranke so imele možnost označiti več odgovorov. 52 % anketirank je označilo, da spolno nadlegovanje ustavijo jasno izrečene besede »to mi ni všeč, nehajte«. Sledi ignoriranje spolnega nadlegovanja s strani 43 % anketirank. 21 % anketirank je označilo, da ne vedo, kako bi ustavile spolno nadlegovanje, 17 % anketirank je kot odziv označilo udarec osebi, ki izvaja spolno nadlegovanje, s čimer ustavijo spolno nadlegovanje. 6 % anketirank je označilo, da ne doživljajo spolnega nadlegovanja. 2 % anketirank je označilo, da jih spolno nadlegovanje ne moti in/ali 4 % anketirank je označilo drugo. Pod drugo so zapisale naslednje odzive, ki ustavijo spolno nadlegovanje: pri vseh ne moreš doseči enakega učinka, zato tudi ne moreš izkoreniniti tega; tudi udarec s pladnjem po glavi je deloval, ko nehajte ni delovalo ... ne odobravam nasilja, a če gre za samoobrambo, je včasih potrebno; kreganje; navadno ne pomaga nič; prepoved v lokal; poskus obrniti besede okoli, da nadlegovanje izgubi pomen.

Graf 4.18: Odziv, ki ustavi spolno nadlegovanje

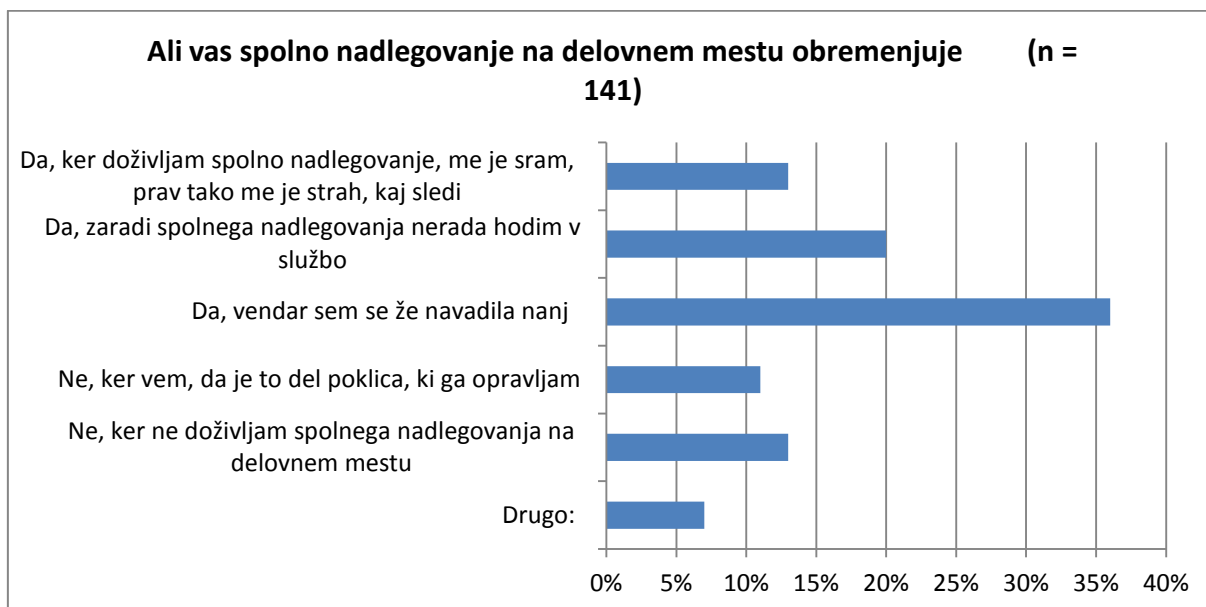


4.17 Posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

69 % anketirank je označilo, da jih spolno nadlegovanje na delovnem mestu obremenjuje, od tega se jih je 36 % na spolno nadlegovanje že navadilo, 20 % jih zaradi spolnega nadlegovanja nerado hodi v službo, 13 % anketirank zaradi spolnega nadlegovanja doživlja sram, prav tako jih je strah, kaj sledi. 24 % anketirank je označilo, da jih spolno nadlegovanje

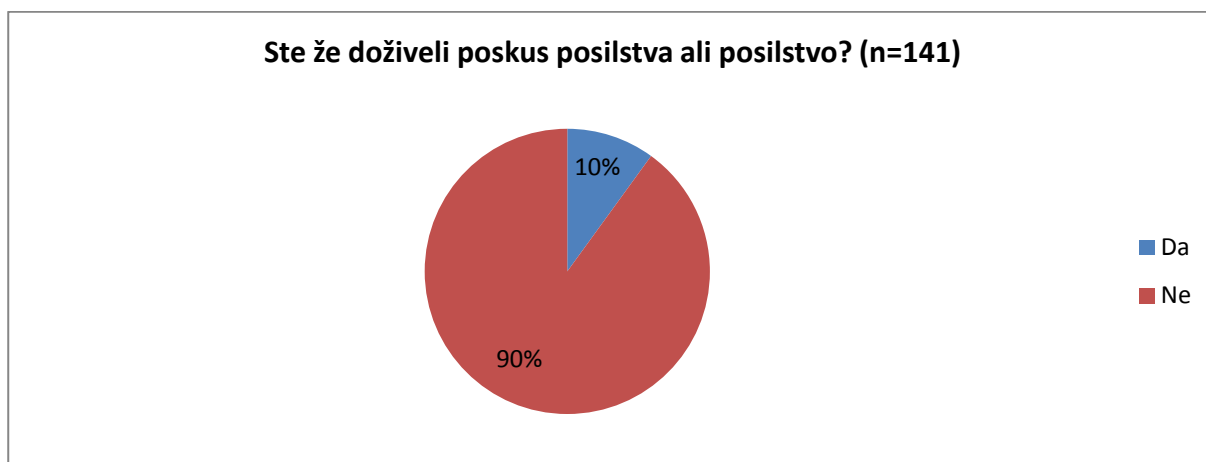
na delovnem mestu ne obremenjuje, od tega jih je 13 % označilo, da spolnega nadlegovanja ne doživljajo in 11 %, da je spolno nadlegovanje del poklica, ki ga opravljajo. 7 % anketirank je označilo drugo, kjer so zapisale: me ne obremenjuje, saj menim, da se znam v taki situaciji dobro odzvati in se postaviti zase; ne, ker vsak nezaželen dotik komentiram, verbalno nadlegovanje preslišim ali ignoriram; redko ga doživljam; ne več, ker sem postavila meje in temu do sebe naredila konec; ne, ker imam šefa, ki se vedno postavi za delavke in ne dovoli neprimernega obnašanja; bi rekla, da je to del poklica, ampak je to bullshit, se pa navadiš tega čez osnovno, srednjo šolo, ko hodiš ven žurat ... tako da je samo stvar, kako reagiraš ... je zoprno, nadležno ... pa upoštevati je treba, da se tako vedenje pojavlja predvsem pri delu zvečer/ponoči v prisotnosti alkohola; da, ker bi bile bolj sproščene na delovnem mestu; večinoma preprosto neprijeten občutek, ker se vsi obnašajo tako.

Graf 4.19: Posledice spolnega nadlegovanja



4.18 Poskus posilstva ali posilstvo

Graf 4.20: Poskus posilstva ali posilstvo

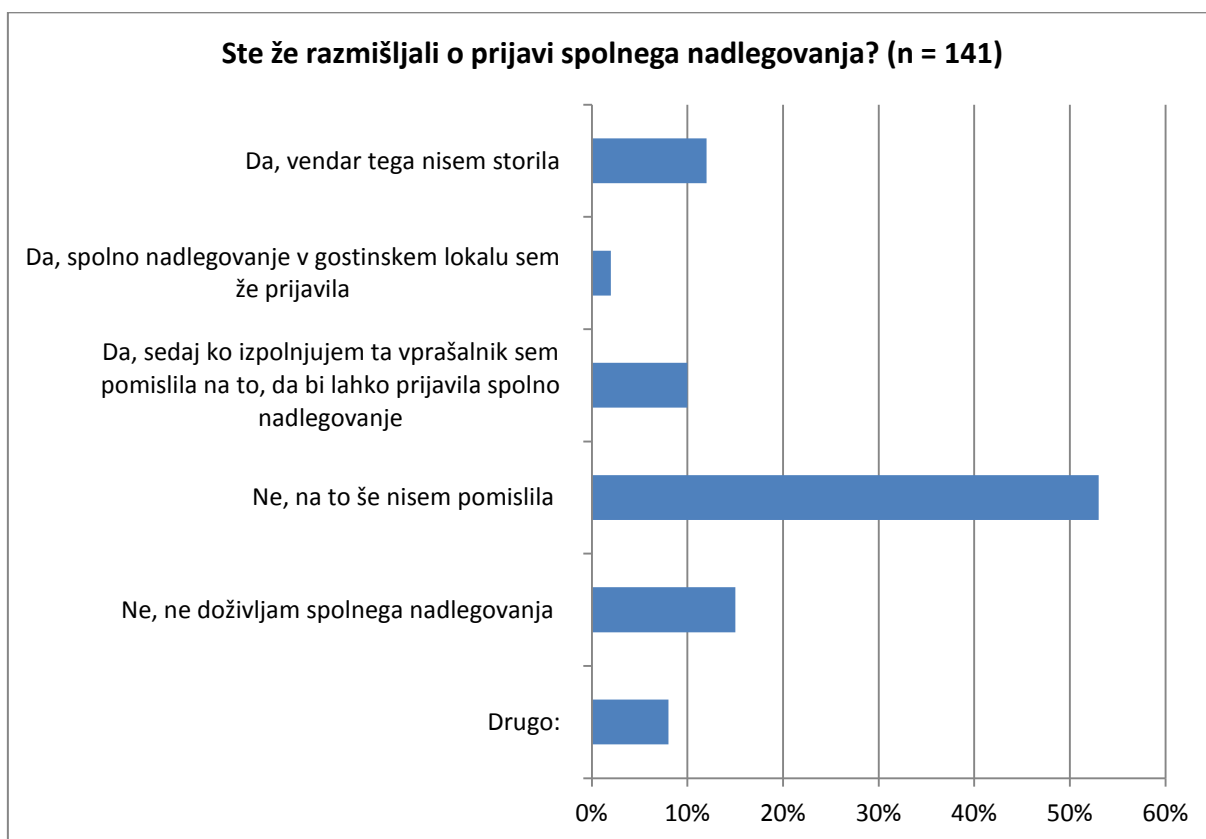


10 % anketiranih žensk je doživelo posilstvo ali poskus posilstva.

4.19 Prijava spolnega nadlegovanja

Najpogostejši odgovor je, da še niso pomislile, da bi prijavile spolno nadlegovanje, ta odgovor je označilo 53 % anketirank. 15 % anketirank je označilo, da ne doživljajo spolnega nadlegovanja. 12 % anketirank je že pomislilo, da bi spolno nadlegovanje prijavile, vendar ga niso. 10 % anketirank je ob izpolnjevanju moje ankete pomislilo na to, da bi spolno nadlegovanje lahko prijavile. 8 % anketirank je označilo drugo in le 2 % anketirank je spolno nadlegovanje prijavilo. Anketiranke, ki so označile drugo, so zapisale: sem prijavila in me je policist prosil, naj ne prijavim, ker se mu ne da s tem ukvarjati; ne, ker nikoli nisem doživela takšnega spolnega napada, da ga sama ne bi obvladala, oziroma da bi me toliko prizadelo, večinoma ni šlo za nič fizičnega, sama pa predvidevam, da se prijavi bolj fizično oziroma kaj bolj ekstremnega; ne, ker spolno nadlegovanje (v obliki vabil na zmenek, klicanje s punči, bejbi ...) nikoli ni trajalo dlje časa, vedno so prenehali, ko sem opozorila; ne, ker je to del službe, to ti prinese delo v lokalu; ne, ni prišlo tako daleč, je grožnja s policijo zadostovala; ne, vedno rešim sama; še ni bilo tako hudo.

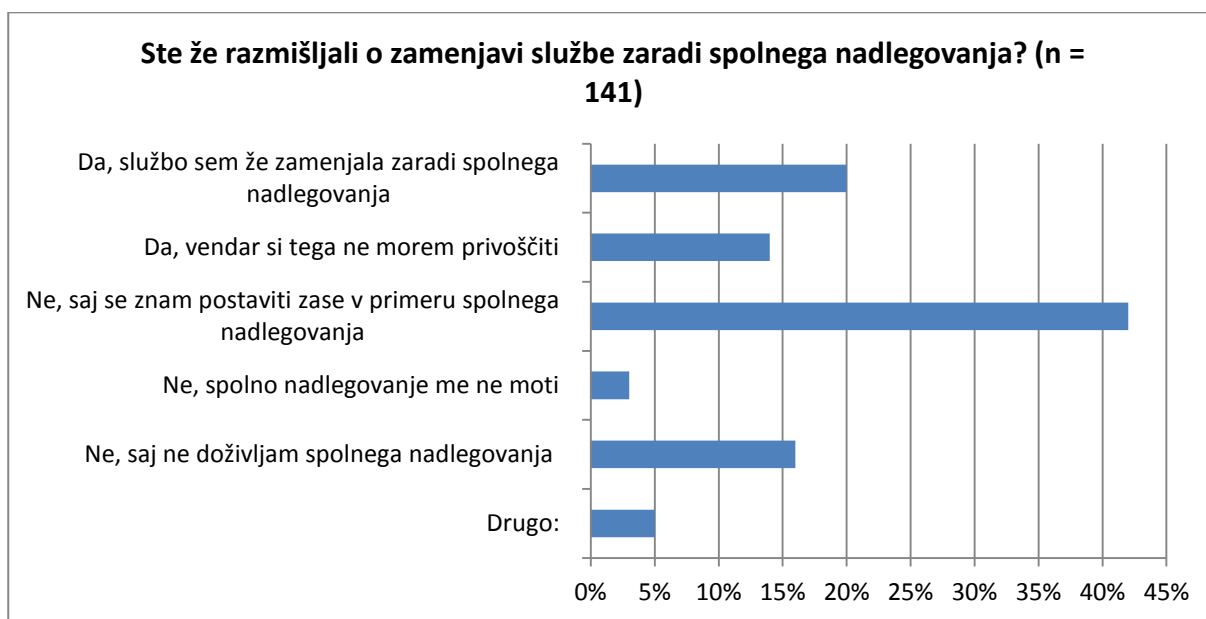
Graf 4.21: Prijava spolnega nadlegovanja



4.20 Zamenjava službe zaradi doživljanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

61 % anketirank ne razmišlja o zamenjavi službe zaradi spolnega nadlegovanja, od tega 42 % anketirank ne razmišlja o zamenjavi, ker se v primeru spolnega nadlegovanja znajo postaviti zase, 16 % jih ne doživlja spolnega nadlegovanja in 3 % anketirank je označilo, da jih spolno nadlegovanje na delovnem mestu ne moti. 20 % anketirank je že zamenjalo službo zaradi doživljanja spolnega nadlegovanja, 14 % anketirank si želi zamenjati službo zaradi doživljanja spolnega nadlegovanja, vendar si tega ne morejo privoščiti. 5 % anketirank je označilo drugo, kjer so zapisale: da sem razmišljala, vendar bom službo menjala, ko končam študij, saj se bojim, da ne bi našla druge začasne službe, prav tako so stranke tiste, ki se tako obnašajo, s šefi imam v redu odnos; da, službo bom zamenjala v roku enega meseca; trenutno ne; takoj, ko magistriram, imam namen najti zaposlitev v svoji stroki; ravnokar zamenjala.

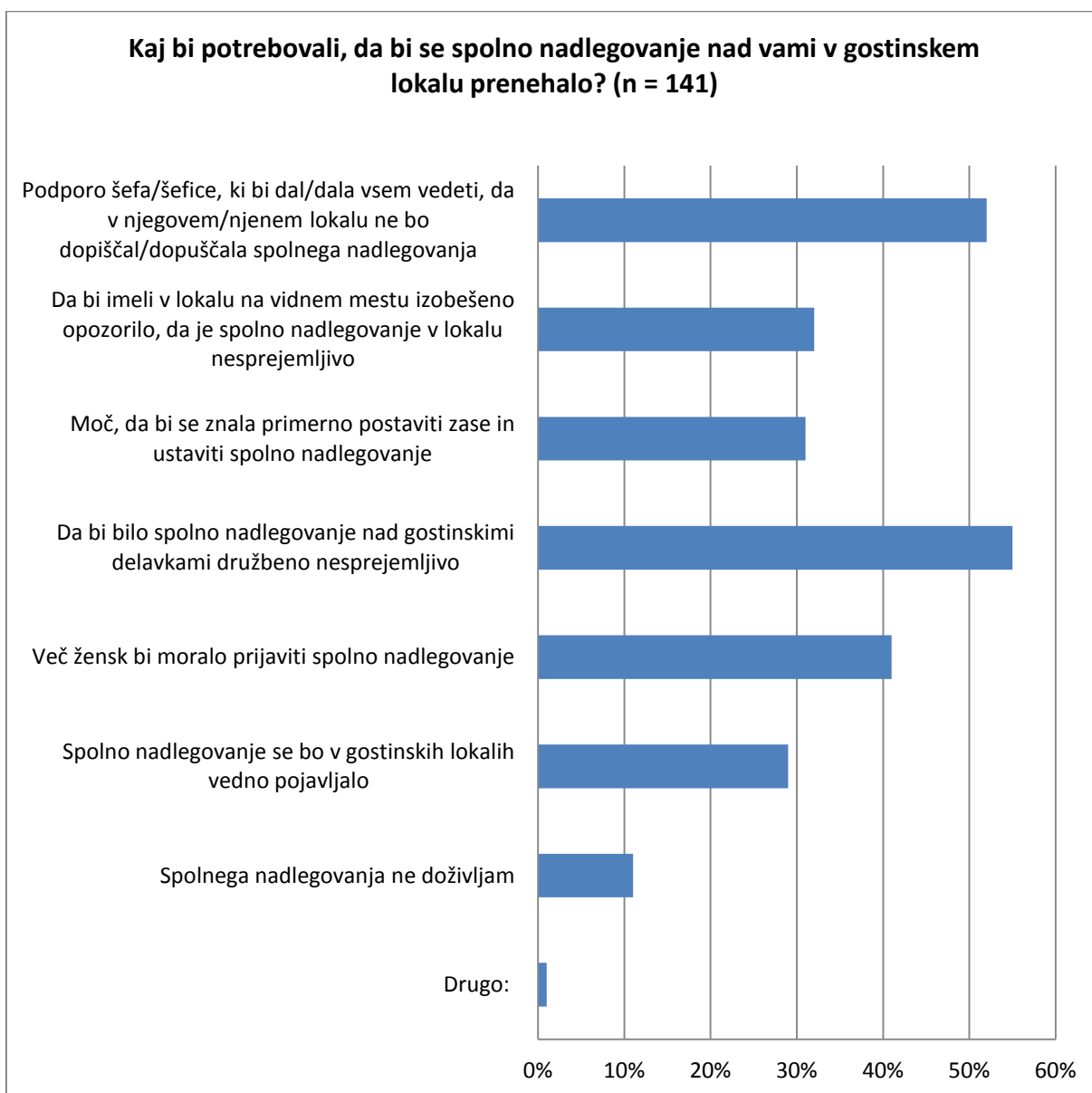
Graf 4.22: Vpliv spolnega nadlegovanja na karierno pot gostinskih delavk



4.21 Spremembe, ki jih gostinske delavke potrebujejo, da se spolno nadlegovanje nad njimi ustavi

Rezultati, kjer je bilo možnih več odgovorov, kažejo, da si gostinske delavke želijo, da bi bilo spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami nesprejemljivo, ta odgovor je označilo 55 % anketirank. 52 % anketirank si želi, da bi imele podporo šefa/šefice, ki bi dal/dala vsem v lokalu vedeti, da ne bo dopuščal/dopuščala spolnega nadlegovanja. 41 % anketirank meni, da bi se spolno nadlegovanje ustavilo, če bi več žensk prijavilo spolno nadlegovanje. Da bi spolno nadlegovanje ustavilo vidno izobešeno opozorilo v lokalu, kjer bi pisalo, da je spolno nadlegovanje prepovedano, meni 32 % anketirank. 31 % anketirank si želi, da bi imele moč, da bi se znale primerno postaviti zase v primeru spolnega nadlegovanja. 29 % anketirank meni, da se bo spolno nadlegovanje v gostinskih lokalih vedno pojavljalo. 11 % anketirank je označilo, da spolnega nadlegovanja ne doživljajo. 1 % anketirank je označil drugo, in sicer da v takšnih lokalih ne bo sprememb.

Graf 4.23: Spremembe, ki si jih gostinske delavke želijo



5 RAZPRAVA

V raziskovalnem delu sem skušala potrditi ali ovreči raziskovalne hipoteze, ki se nanašajo na to, kako gostinske delavke doživljajo spolno nadlegovanje. Natančneje: ali spolno nadlegovanje doživlja vsaka gostinska delavka, ali gostinske delavke doživljajo spolno nadlegovanje kot del poklica, ali menijo, da ne glede na vrsto poklica niso dolžne prenašati spolnega nadlegovanja, ali je verbalno spolno nadlegovanje najpogostejša oblika spolnega nadlegovanja ter ali so res tretje osebe – stranke tiste, ki najpogosteje izvajajo spolno nadlegovanje, kot trdim v eni izmed hipotez. In še, ali je v barih, specializiranih za strežbo alkoholnih in brezalkoholnih pijač, največ spolnega nadlegovanja, ali spolno nadlegovanje ustavi odločen odziv gostinske delavke in ali drži hipoteza, da vodstvo v manj kot 20 % nudi podporo delavki v povezavi s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu.

V raziskavo sem vključila le ženske, saj sem želela dobiti boljše razumevanje, kako doživljajo spolno nadlegovanje ženske, ki delajo v gostinskih lokalih. Menim, da je pomembno slišati njihov glas ter da se kot družba začnemo zavedati, da je spolno nadlegovanje velik problem vseh žensk, predvsem žensk, ki svoje delo opravljajo v stereotipnih ženskih vlogah. Spolno nadlegovanje se pogosteje pojavlja pri delavkah, kjer se pojavljajo tradicionalne ženske vloge, kot sta skrbeti za druge in jim streči. Pogosto se pri takih poklicih pričakuje, da so delavke tretjim osebam na voljo kot spolni predmeti za spogledovanje in dotikanje. Taka pričakovanja so postala normalna pričakovanja pri delu gostinskih delavk (Huebner, 2008). Eden izmed razlogov, da sem v raziskavo vključila samo ženski spol, je tudi ta, da ženske doživljajo več spolnega nadlegovanja kot moški. Čeprav spolno nadlegovanje doživljajo tako ženske kot moški, so ženske tiste, ki so spolnemu nadlegovanju veliko bolj izpostavljene kot moški (Hoel in Vartia, 2018). Ženske prav tako poročajo o večjem številu negativnih posledic spolnega nadlegovanja kot moški (Settles et al., 2011).

Zaposlitev v gostinskih lokalih je pogosto prva služba, ki jo pridobi mlada ženska, ne glede na to, ali ostane v gostinstvu celo življenje ali nadaljuje poslovno pot drugje (Rodriguez in Ryes, 2014). To potrjuje tudi moja raziskava: ženske zaposlene v gostinskem lokalu so v 75 % stare od 21 do 30 let. S 17 % ji sledi starostna skupina do 20 let. Tako je tudi najpogostejši status gostinske delavke študentski status, kar 58 % anketirank dela v gostinskem lokalu preko študentske napotnice. Druga najpogostejša oblika zaposlitve je z 20 % zaposlitev za nedoločen čas, sledi zaposlitev za določen čas z 18 %. Na dan 30. 5. 2019 je

na študentskem servisu objavljenih 4083 prostih delovnih mest, od tega je 1305 del v strežbi ter gostinstvu in turizmu. Strežba je vrsta dela, ki jo opredeljujejo kot strežba, pomoč v strežbi ter strežba hrane in pijače. Pod gostinstvo in turizem sodi več vrst dela, izbrala sem le tisti dve, ki se tičeta strežbe, to sta delo kot krupje/krupjejka ter valej/valejka (Študentski servis). Vedno več zaposlenih se zaposluje na negotovi osnovi, kot so zaposlitev preko študentskega servisa, zaposlitev za določen čas ter priložnostna dela. Tako osebe je zaradi svojega marginalnega statusa pogosteje izpostavljena nasilju na delovnem mestu (Chappell in Di Martino, 2006). Glede na vse pridobljene podatke ne preseneča dejstvo, da je najvišja dosežena izobrazba anketirank štiriletna srednja šola, 54,5 % anketirank je označilo štiriletno srednjo šolo kot najvišjo doseženo izobrazbo, s 16,5 % sledi univerzitetna izobrazba ali bolonjska druga stopnja.

Osebe, zaposlene v baru, je še posebej izpostavljeno nasilju s strani tretjih oseb. Raziskava o obsegu nasilja v barih, narejena leta 1997 v južni Angliji, je pokazala, da 24 % osebja v barih čuti »visoko ogroženost« in skoraj ena četrtna »precejšnjo ogroženost« (Chappell in Di Martino, 2006). V hipotezah sem zapisala, da je v barih, specializiranih za strežbo alkoholnih in brezalkoholnih pijač, največ spolnega nadlegovanja. Menim, da lahko glede na izbrane podatke v moji raziskavi to hipotezo potrdim, saj 61 % anketirank dela v baru. Le od 11 % do 13 % vseh anketirank je označilo, da spolnega nadlegovanja ne doživljajo (Chappell in Di Martino, 2006). V baru, specializiranem za strežbo alkoholnih in brezalkoholnih pijač, obstaja večja verjetnost, da bodo tretje osebe oz. stranke opite, kar povečuje verjetnost spolnega nadlegovanja nad zaposlenimi. Tveganje za nasilje je večje tudi pri zaposlenih, ki delajo ponoči in v izmenah, za tiste, ki delajo sami, za mlade delavce in vajece, ali za zaposlene, ki so negotovi. Britanska študija je tudi pokazala, da delavci v hotelih in gostinskih lokalih, zlasti v nočnih izmenah, kjer ni dobre osvetljave, pogosteje doživljajo nasilje (Milczarek, 2010). Delovni čas je ena od ključnih razsežnosti delovnih pogojev, razsežnost, ki je v središču delovnega razmerja in ima velik vpliv na delo. To pomeni, da je delovni čas eden izmed ključnih dejavnikov delovnih pogojev (Parent-Thiron, Fernández Macías, Hurley in Vermeulen, 2007). Gostinske delavke v moji raziskavi tako sodijo v rizično skupino tudi zaradi njihovega delovnika, 43 % anketirank ima delovnik do 22. ure, 38 % do polnoči.

Največ anketirank, kar 35 %, ima službo v mestu, s 23 % sledi primestno naselje. Skoraj vse doživljajo spolno nadlegovanje. V vseh družbah so deklice, dekleta in ženske v večji ali manjši meri izpostavljene telesni, spolni in psihični zlorabi, ki zajema vse sloje, ne glede na dohodek, razred in kulturo (Veselič, Horvat in Plaz, 2014).

Ženske, ki delajo v restavracijah, morajo pogosto dopuščati neprimerne pripombe in spolno nadlegovanje na delovnem mestu, da bi zagotovile, da njihov zaslužek in varnost službe nista ogrožena (Rodriguez in Reyes, 2014). Gostinske delavke poročajo, da je spolno nadlegovanje strank običajno, del dela in včasih institucionalizirano kot del kulture v gostinskih lokalih. Zaposlene lahko dopuščajo spolne interakcije, ne da bi se z njimi strinjale. V teh primerih bodo ignorirale dejstvo, da je prišlo do spolnega nadlegovanja, ali pa bodo spolno nadlegovanje minimalizirale. Gostinske delavke se pogosto naučijo tolerirati spolno nadlegovanje. Predvsem, kadar gre za redne stranke, lahko take medsebojne odnose dojemajo kot neškodljive (Huebner, 2008). Sama sem v raziskavi raziskovala, katera ravnanja dojemajo kot spolno nadlegovanje in katera ravnanja kot del poklica. Vsa ta ravnanja torej pomenijo spolno nadlegovanje, kadar jih kot nezaželena razume oseba, ki so ji namenjena (Robnik, 2009).

Potrdila sem hipotezo, da je več kot polovica anketirank vsa ravnanja, ki sem jih zapisala, označila kot spolno nadlegovanje. Najpogosteje so kot del poklica označile verbalno in neverbalno spolno nadlegovanje.

Pri raziskovanju spolnega nadlegovanja se srečujemo s problemom, da ženske poročajo o nezaželeni izkušnji spolne pozornosti, vendar je ne označijo kot spolno nadlegovanje. Razlog, zakaj ženske ne označijo nekega vedenja kot spolno nadlegovanje in ne uporabijo formalne poti za prijavo dogodka oziroma dogodkov, je strah, da bi jih drugi obsojali, bodisi zaradi nadlegovanja bodisi zaradi pritožbe spolnega nadlegovanja. Tako spolno nadlegovanje prijavljajo le tiste ženske, ki jih ni strah, da jih bodo označili za povzročiteljice težav (Robnik, 2009).

Vodje lokala si pogosto prizadevajo oblikovati take interakcije med zaposlenimi in strankami, ki bi povečale spolno razpoložljivost in zaželenost osebja, še posebej med zaposlenimi ženskami in strankami (Rodriguez in Reyes, 2014). Sama sem za hipotezo postavila trditev, da vodstvo v manj kot 20 % poda navodila, kako naj gostinske delavke ravna v primeru spolnega nadlegovanja. Hipotezo zavračam, saj skupaj 53 % gostinskih delavk nima navodil, kako naj ravna v primeru spolnega nadlegovanja ali vodstvo pravi, da je to del poklica ali pa je vodstvu vseeno. 46 % anketirank pa pravi, da imajo s strani vodstva navodilo naj se postavijo zase in naj ne prenašajo spolnega nadlegovanja. Kadar je vodja del delovnega tima, je večja verjetnost, da se mu bo delavka zaupala o spolnem nadlegovanju (Rodriguez in Reyes).

Britanska univerza je leta 2000 raziskovala pojavnost spolnega nadlegovanja nad njihovimi študenti v času opravljanja prakse. Raziskava je pokazala, da je 57 % ljudi doživelo

spolno nadlegovanje, od tega je bilo 88 % študentk. Nadlegovane so bile s strani sodelavcev, šefov in strank, vsi so bili moškega spola. Najpogosteje so doživele verbalno spolno nadlegovanje, kateremu je sledilo neverbalno spolno nadlegovanje (Chappell in Di Martino, 2006). Tudi v moji raziskavi so anketiranke najpogosteje doživele verbalno spolno nadlegovanje, sledi neverbalno spolno nadlegovanje in nato fizično spolno nadlegovanje.

Potrdila sem hipotezo, da je najpogostejša oblika spolnega nadlegovanja verbalno spolno nadlegovanje. Skoraj vse anketiranke so doživele naslavljanje z različnimi izrazi, opolzke komentarje, strmenje, pohotne poglede in nezaželeno povabila na zmenke. Več kot polovica anketirank je doživela namigovanje na spolnost ter nezaželeno dotikanje. Malo manj kot polovica anketirank je doživelo geste spolne narave, posmehovanje in žaljenje ter nezaželeno otipavanje.

Da je že doživelo poskus posilstva ali posilstvo, je označilo 10 % anketirank.

Spolne interakcije se lahko vgradijo v delo na dva načina: delovna norma spola in delovna norma intimnosti. Natararice se naučijo tolerirati spolne pogoje svojega dela (Huebner, 2008). Povežemo lahko, da je večina anketirank doživela naslavljanje z ljubkovalnimi izrazi in zato malo manj kot polovica anketirank to označuje kot del poklica. Torej tiste oblike spolnega nadlegovanja, ki jih gostinske delavke pogosteje doživljajo, bodo pogosteje označile kot del poklica, ki ga opravljajo.

Večina anketirank je označila, da spolno nadlegovanje doživlja pri točilnem pultu (86,5 %) le nekaj manj pa jih doživlja spolno nadlegovanje pri mizah (72 %). Pod drugo so anketiranke zapisale socialna omrežja, skladišče in ko sreča stranke v drugem lokalu. Ti podatki kažejo, da se gostinska delavka v času opravljanja službe ne more umakniti pred spolnim nadlegovanjem na varno mesto. Prav tako pa nekatere anketiranke niso varne niti zunaj delovnega mesta, saj spolno nadlegovanje doživljajo na spletu in na drugih javnih mestih.

Spolno nadlegovanje doživljajo ženske vseh starosti ter položajev znotraj organizacije (Veselič, 2007). Mnenje anketirank je sledeče: 44 % jih meni, da spolno nadlegovanje doživljajo vse ženske znotraj gostinskega lokala in 44 %, da spolno nadlegovanje pogosteje doživljajo mlajše ženske. Obe trditvi držita, saj spolno nadlegovanje doživljajo vse ženske, so pa mlajše ženske spolnemu nadlegovanju pogosteje izpostavljene (Robnik, 2007). Ženske, ki so mlajše od 30 let, samske ali ločene, z nižjo stopnjo izobrazbe, so izpostavljene večjemu tveganju doživljanja spolnega nadlegovanja (Hoel in Vartia, 2018).

Gostinske delavke doživljajo največ spolnega nadlegovanja s strani tretjih oseb – strank in potnikov/potnic. V peti hipotezi trdim, da gostinske delavke najpogosteje doživljajo spolno

nadlegovanje s strani strank. Hipotezo potrjujem, saj večina gostinskih delavk doživlja spolno nadlegovanje s strani tretjih oseb – strank- in sicer 8 % enkrat letno, 24 % enkrat mesečno, 34 % enkrat tedensko in 24 % vsak dan. Le 10 % anketirank ne doživlja spolnega nadlegovanja s strani strank. Spolno nadlegovanje s strani strank je najbolj neprijetna oblika spolnega nadlegovanja za ženske, ki delajo v gostinskih lokalih (Rodriguez in Reyes, 2014). Številne raziskave so pokazale, da spolno nadlegovanje zaposlenih s strani tretjih oseb destabilizira in travmatizira ženske. Ta vrsta nadlegovanja je ovira za napredek in uspeh žensk. Lahko vpliva tudi na njihovo zadovoljstvo pri delu in na zdravje (Albin, 2017). 20 % anketirank doživlja spolno nadlegovanje s strani tretjih oseb – potnikov/potnic, in sicer 6 % enkrat letno, 8 % enkrat mesečno, 4 % enkrat tedensko in 2 % vsak dan. Potniki gostinske lokale obiščejo po potrebi, to pomeni, da so lahko v enem gostinskem lokalu enkrat na teden ali enkrat na mesec, odvisno od velikosti gostinskega lokala, prometa in porabe dostavljenega blaga. Tako da lahko to pomeni tudi, da so anketiranke, ki so označile, da doživljajo spolno nadlegovanje s strani potnikov enkrat na mesec, nadlegovane vsakič, ko potnik obišče njihov gostinski lokal.

Gostinske delavke se najtežje odločno odzovejo na spolno nadlegovanje, kadar ga izvaja vodja gostinskega lokala, o njem težje poročajo zaradi strahu pred izgubo službe, počutijo se, da so fizično in finančno pod nadzorom. Vodje s svojim vedenjem uveljavljajo, katera vedenja so sprejemljiva in katera niso; kadar vodja izvaja spolno nadlegovanje nad svojimi zaposlenimi, s tem spodbuja spolno kulturo v gostinskem lokalu (Rodriguez in Reyes, 2014). V raziskavi spolno nadlegovanje s strani vodje doživlja 16 % anketirank.

S strani sodelavcev/sodelavk doživlja spolno nadlegovanje 6 % anketirank. Za boljše razumevanje spolnega nadlegovanja s strani sodelavcev/sodelavk bi bilo potrebno pridobiti podatke, koliko anketirank opravlja delo skupaj s sodelavci/sodelavkami in katerega spola so.

Spolno nadlegovanje je nezaželeno ravnanje, pri katerem mora oseba, ki nasilje izvaja, dobiti sporočilo o nezaželenosti ravnanja oziroma vedenja. To pomeni, da oseba, ki nasilje izvaja, da vedeti, da je tako vedenje zanj nesprijemljivo in da želi, da oseba, ki nasilje izvaja, z njim preneha. Oseba, ki doživlja spolno nadlegovanje, ni odgovorna za ravnanje osebe, ki nasilje izvaja, njeno ravnanje ni opravičljivo (Robnik, 2007). Skoraj polovica anketirank pove oseb, ki izvaja nasilje, da jim to ni všeč in naj prenehajo (48 %) in/ali spolno nadlegovanje obrnejo na šalo (45 %) in/ali ignorirajo spolno nadlegovanje (44 %). Malo manj kot četrtina žensk se dela, da jih spolno nadlegovanje ne moti, čeprav jim je neprijetno (18 %).

Ženske, ki doživljajo spolno nadlegovanje, imajo pravico pojasniti, da je zanje takšno ravnanje nesprijemljivo (Veselič, 2007). Polovica anketirank je označila, da spolno

nadlegovanje ustavi jasno izrečena beseda »to mi ni všeč, nehajte« (52 %). To potrjuje mojo hipotezo, da se spolno nadlegovanje ustavi, če gostinska delavka to odločno zahteva.

Malo manj kot polovica anketirank je ignoriranje označila kot odziv, ki ustavi spolno nadlegovanje (43 %), četrtnina anketirank ne ve, kako bi ustavila spolno nadlegovanje (21 %).

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu ima lahko hude negativne posledice za osebe, ki spolno nadlegovanje doživljajo, njihove družine, sodelavce, organizacijo in pa tudi za celotno družbo. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu vpliva na varnost in zdravje pri delu. Posledice so lahko tako fizične kot psihološke. Psihološke posledice so lahko celo resnejše kot fizične rane (Milczarek, 2010). 69 % anketirank je označilo, da jih spolno nadlegovanje na delovnem mestu obremenjuje, od tega jih je 36 % označilo, da so se nanj že navadile, 20 % jih zaradi spolnega nadlegovanja ne gre z veseljem v službo, 13 % anketirank doživlja sram in strah, kaj sledi. Gostinske delavke redno doživljajo spolno nadlegovanje, gostinski lokali so zelo seksualizirani (Huebner, 2008). Menim, da je tretjina žensk zaradi teh dejstev označila, da so se nanj že navadile ter 11 %, da jih spolno nadlegovanje ne obremenjuje, saj je del poklica. 7 % anketirank je pri vprašanju, ali vas spolno nadlegovanje na delovnem mestu obremenjuje, izbralo drugo.

V raziskavi sem raziskovala, ali spolno nadlegovanje vpliva na njihove kariere poti oziroma ali razmišljajo o zamenjavi službe zaradi spolnega nadlegovanja. Tretjina žensk je službo že zamenjala zaradi spolnega nadlegovanja (20 %) ali pa si službo želijo zamenjati, pa si tega ne morejo privoščiti (14 %). 5 % anketirank je izbralo možnost drugo, od tega 4 % žensk razmišlja o zamenjavi službe ali pa so službo že zamenjale. 61 % anketirank ne razmišlja o zamenjavi službe, skoraj polovica anketirank pa ne razmišlja o zamenjavi službe, ker se v primeru spolnega nadlegovanja znajo postaviti zase (42 %).

Kot sem že zapisala v teoretičnem delu, se gostinske delavke počutijo prisiljene molčati o spolnem nadlegovanju, ki ga doživljajo. Nekatere gostinske delavke menijo, da je spolno nadlegovanje del poklica in/ali menijo, da ga doživljajo po lastni krivdi in/ali ker je doživeto spolno nadlegovanje težko dokazati in/ali ker menijo, da jim ne bodo verjeli (Rodriguez in Reyes, 2014). Zato ne preseneča podatek, da je le 2 % anketirank spolno nadlegovanje že prijavilo policiji, več kot polovica anketirank pa še ni pomislila, da bi spolno nadlegovanje prijavila (53 %). Na podlagi odgovorov lahko sklepamo, da bi nekatere gostinske delavke prijavile nasilje šele, ko bi doživele hujše oblike spolnega nadlegovanja. V oči pa bode zapis anketiranke, ki je pod drugo zapisala, da je spolno nadlegovanje prijavila, da pa jo je nato policist prosil, naj tega ne prijavi, ker se mu s tem ne da ukvarjati. Veliko žensk poroča, da jim policija ni verjela ali pa da so z njimi med zaslišanjem slabo ravnali (Hoel in Vartia,

2018). Policija prepogosto predpostavlja, ali se ženske, ki so doživele spolno nadlegovanje, obnašajo »po njihovih pričakovanjih«. Predvsem so slabo obravnavane tiste ženske, ki ne delujejo mile, hvaležne ter ženske, ki jim niso simpatične in zaradi tega z njimi težko sočustvujejo (Goldscheid, Coker, Park, Neal in Halstead, 2015). Policija tako ne upošteva več razlogov za njeno vedenje, ne upoštevajo, kaj vse je preživela, zakaj je takšna, kot je. S tem vrednoti njeno vedenje in s tem krivdo prevajajo nanjo. Prav tako se dogaja, da so jezni na žensko, ki je spolno nadlegovanje doživela, kar odvrta pozornost od osebe, ki je spolno nadlegovanje izvajala (Matko in Horvat, 2016). Eden izmed glavnih razlogov, zakaj ženske ne poročajo o spolnem nadlegovanju, je ravno nezaupanje v sistem kazenskega pravosodja (Goldscheid, Coker, Park, Neal in Halstead, 2015).

Odnos družbe do nasilja je temelj vse problematike. Problem previsoke tolerantnosti do spolnega nadlegovanja je kompleksen in dolgotrajen proces, kjer gre za rušenje zakoreninjenih stereotipov (Privošnik, 2011). Spremembe, ki si jih na področju spolnega nadlegovanja želijo gostinske delavke, so, da bi bilo spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami družbeno nesprejemljivo, podporo s strani vodstva, pogostejše prijave spolnega nadlegovanja policiji, vidno izobešeno opozorilo, kjer bi pisalo, da je spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami nesprejemljivo. Nekatere anketiranke si želijo, da bi imele same moč, da bi ustavile spolno nadlegovanje nad njimi in da bi ženske morale spolno nadlegovanje pogostejše prijaviti. Število oseb, ki spolnega nadlegovanja ne doživlja, skozi anketo niha. Menim, da je razlog nihanja v temu, da je nekatere anketiranke sram, da spolno nadlegovanje doživljajo, ali pa ga zanikajo. Na primer označile so, kako se odzovejo na spolno nadlegovanje, kaj ustavi spolno nadlegovanje, nato pa so na koncu označile, da spolnega nadlegovanja ne doživljajo.

6 SKLEPI

- Nasilje nad ženskami je razširjeno in vseprisotno ter je resen globalen in političen problem z daljnosežnimi posledicami.
- Nasilje je posledica zlorabe moči v odnosih, ki temelji na neenakosti.
- Spolno nadlegovanje je velik problem vseh žensk, pojavlja se vsak dan, pri nekaterih ženskah večkrat na dan.
- Ženske, ki svoje delo opravljajo v stereotipnih ženskih vlogah, pogosteje doživljajo spolno nadlegovanje.
- Ženske so spolnemu nadlegovanju izpostavljene bolj kot moški, soočajo se s hujšimi oblikami spolnega nadlegovanja ter poročajo o večjem številu negativnih posledic.
- Zaposlitev v gostinskih lokalih je pogosto prva služba, ki jo pridobi mlada ženska in v kateri občuti vrednost kot delavka.
- Najpogostejši status gostinskih delavk je študentski status.
- Spolno nadlegovanje se pojavlja v vseh gostinskih lokalih, najpogosteje pa se pojavlja v barih, specializiranih za streženje alkoholnih in brezalkoholnih pijač.
- V baru je večja verjetnost, da bodo stranke opite, kar povečuje možnost spolnega nadlegovanja.
- Delovni čas ima velik vpliv na delo; gostinske delavke najpogosteje delajo do poznih ur, zaradi česar je tveganje za spolno nadlegovanje večje.
- V vseh družbah in slojih so ženske izpostavljene spolnemu nadlegovanju.
- Gostinske delavke se pogosto naučijo tolerirati spolno nadlegovanje, dopuščajo neprimerne pripombe, da bi zagotovile, da njihov zaslužek in varnost službe nista ogrožena.
- Spolno nadlegovanje ima več pojavnih oblik. Najpogosteje se pojavlja v verbalni oblik. Gostinske delavke doživljajo naslavljanje z različnimi ljubkovalnimi izrazi, opolzke komentarje, posmehovanje in žaljenje zaradi spola in/ali poklica, ki ga opravljajo, nezaželena povabila na zmenke. Sledi neverbalna oblika, strmenje, pohotni pogledi, geste spolne narave in nato fizično spolno nadlegovanje, nezaželeno dotikanje in otipavanje.
- 10 % anketirank je že doživelo poskus posilstva ali posilstvo v službenem času.
- Gostinske delavke skoraj vse oblike spolnega nadlegovanja označujejo za nadlegovanje in ne kot del poklica.
- Najpogosteje so kot del poklica označile verbalno in neverbalno spolno nadlegovanje.

- Tiste oblike spolnega nadlegovanja, ki jih gostinske delavke pogosteje doživljajo, bodo verjetneje označile kot del poklica, ki ga opravljajo.
- Spolno nadlegovanje doživljajo tako pri točilnem pultu kot pri mizah, kar pomeni, da se ne morejo umakniti na varno mesto v času opravljanja službe. Nekatere gostinske delavke doživljajo spolno nadlegovanje tudi zunaj delovnega mesta, v drugih lokalih in preko spleta.
- Polovica gostinskih delavk nima navodil s strani vodstva, kako naj ravna v primeru spolnega nadlegovanja. Vodstvu je vseeno ali pa pravijo, da je to del poklica, ki ga opravljajo.
- Vse ženske, ki delajo v gostinskih lokalih, doživljajo spolno nadlegovanje, so pa mlajše ženske spolnemu nadlegovanju pogosteje izpostavljene.
- Gostinske delavke doživljajo spolno nadlegovanje s strani vodstva, sodelavcev/sodelavk, potnikov/potnic ter strank. Najpogosteje doživljajo spolno nadlegovanje s strani strank.
- Spolno nadlegovanje najpogosteje ustavi jasno izrečene besede: »to mi ni všeč, nehajte« ter ignoriranje.
- Tretjina žensk ne ve, kako bi ustavile spolno nadlegovanje.
- Posledice spolnega nadlegovanja so individualne, skupinske, organizacijske in družbene. Posledice so fizične in psihološke.
- Večino žensk spolno nadlegovanje na delovnem mestu obremenjuje, nekatere od teh so se nanj že navadile, nekatere zaradi njega nerade hodijo v službo in doživljajo občutke sramu in strahu, kaj sledi.
- Spolno nadlegovanje vpliva na karijerne poti gostinskih delavk, saj je tretjina žensk že zamenjala službo zaradi spolnega nadlegovanja ali pa službo želijo zamenjati, pa si tega ne morejo privoščiti.
- Gostinske delavke najpogosteje ne prijavijo spolnega nadlegovanja. O prijavi razmišljajo šele takrat, ko doživijo hujše oblike spolnega nadlegovanja.
- Gostinske delavke ne prijavijo spolnega nadlegovanja, ker menijo, da ga doživljajo po lastni krivdi, ker je doživeto spolno nadlegovanje težko dokazati, ker menijo, da jim ne bodo verjeli in/ali ker menijo, da je del poklica.
- Ženske poročajo, da so policisti z njimi med zaslišanjem slabo ravnali ali pa jim niso verjeli.
- Odnos družbe do nasilja je temelj vse problematike. Družba ima visoko tolerantnost do spolnega nadlegovanja žensk.

- Gostinske delavke si želijo, da bi bilo spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami družbeno nesprejemljivo, podpore s strani vodstva v primeru spolnega nadlegovanja, pogostejše prijave na policijo ter opozorilo v lokalu, kjer bi pisalo, da je spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami prepovedano. Menijo, da bi te spremembe ustavile spolno nadlegovanje nad njimi.

7 PREDLOGI

- Celotna družba bi se morala zavedati, da spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami ni del njihovega poklica, da pusti mnogovrstne posledice in potrebuje posebno pozornost in obravnavo.
- Država bi morala imeti nično toleranco do nasilja in celovito pristopiti k problemu. Spolno nadlegovanje bi morali obravnavati iz več vidikov. Neenakost med spoloma in razumevanje, da se vse oblike nasilja nad ženskami povezujejo, sta dva vidika, katerim se mora država še posebej posvetiti.
- Bolj moramo prisluhniti izkušnjam ženskam, ki imajo izkušnje spolnega nadlegovanja, saj bomo s tem spolno nadlegovanje bolje razumeli.
- Večja ozaveščenost in prepoznavnost problematike v družbi. Jasno postavljene meje sprejemljivega in dostojnega vedenja. Širjenje informacij o posledicah spolnega nadlegovanja za posameznika, skupino, organizacijo in družbo.
- Poudarjati kaznivost spolnega nadlegovanja.
- Policisti bi morali imeti nično toleranco do nasilja, se dodatno izobraževati o problematiki spolnega nadlegovanja, odzivanju na prijavo spolnega nadlegovanja in nudenju pomoči osebi, ki je doživela spolno nadlegovanje.
- Potrebne so trdne raziskave o spolnem nadlegovanju s strani tretjih oseb, saj je ta oblika spolnega nadlegovanja v Sloveniji slabo raziskana. Trdne raziskave bi bile lahko dragocene za napredek pri reševanju te problematike.
- Vodje gostinskega lokala bi morale sprejeti politiko proti spolnemu nadlegovanju, jo zapisati in kakovostno izobraziti sebe ter vse zaposlene o problematiki spolnega nadlegovanja. Vodje bi morale usvojiti strategije reševanja spolnega nadlegovanja med zaposlenimi in nad zaposlenimi s strani tretjih oseb.
- Ženske, zaposlene v gostinskih lokalih, bi morale imeti izobraževanje o problematiki spolnega nadlegovanja, kjer bi dobile informacije, kam se lahko obrnejo po pomoč v primeru doživljanja spolnega nadlegovanja; trening socialnih veščin, pri katerem bi se naučile, kako se postaviti zase, kako se odzvati; ter tečaj samoobrambe.
- Gostinski lokali bi lahko stregli goste samo za mizami. Tako bi se gostinske delavke lahko umaknile na varno za točilni pult. Prav tako pa bi morale veljati pravilo, da mora biti točilni prt odprt z obeh strani, da lahko gostinska delavka pobegne na drugi strani, če jo

kdo napade. V primerih, kjer je samo en vhod za točilni pult, je gostinska delavka v primeru napada ujeta.

- Skladišča gostinskih lokalov bi morala imeti »varnostni gumb«, kamor bi gostinska delavka lahko pritisnila v primeru spolnega napada v skladišču. Veliko gostinskih lokalov ima skladišče v kleti – v primeru, da vodja, sodelavec/sodelavka ali tretja oseba pride za gostinsko delavko v skladišče in jo napade, je nihče ne sliši.
- Gostinski lokali bi morali imeti obešen napis, kjer bi pisalo, da je spolno nadlegovanje v gostinskih lokalih prepovedano in da se vsako spolno nadlegovanje prijavi. Ob dosledni prijavi vsakega spolnega nadlegovanja bi se spolno nadlegovanje v gostinstvu zmanjšalo, prav tako pa bi ljudje dobili jasno sporočilo o problematiki spolnega nadlegovanja.

8 LITERATURA

1. Albin, E. (2017). Customer domination at work: a new paradigm for sexual harassment of employees by customers. *Michigan Journal of Gender and Law*, 24(2), 167–293.
2. Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. Geneva: International labour organisation.
3. Čačinovič Vogrinčič, G., Kobal, L., Mešl, N. & Možina, M. (2009). *Vzpostavljanje delovnega odnosa in osebnega stika*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
4. Česen, T., Damej Pauko, M., Kećanović, B., Mordej, A., Posel, F., Urdih Lazar, T., Gantar, P. Čebašek Travnik, Z., Germič, L., Dodič Fikfak, M., & Böhm, L. (2009). *Mobing, trpinčenje, šikaniranje ...: nekaj usmeritev za pogum pri ohranjanju dostojanstva*. Ljubljana: Pogum – društvo za dostojanstvo pri delu.
5. Di Martino, V. (2004), *Workplace violence in the health sector. Country case studies*. Geneva: International labour organisation.
6. ETUCE, EFEE (2012). *Third-party violence: research, assessment and knowledge sharing*. Brussels: European trade union committee for education. Pridobljeno 9. 3. 2019 s https://www.csee-etu.org/images/attachments/3PARTYVIOLENCE_FINAL_BROCHURE_EN.pdf.
7. Goldscheid, J., Coker, D., Park, S., Neal, T., Halstead, V. (2015). *Responses from the field: sexual assault, domestic violence and policing*. Liberties Union: New York.
8. Hoel, H., & Vartija, M. (2018). *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU*. Bussels: Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs.
9. HISCOX (2018). *Workplace harassment study*. New York: HISCOX. Pridobljeno 20. 3. 2019 s <https://www.hiscox.com/documents/2018-Hiscox-Workplace-Harassment-Study.pdf>
10. Huebner, L.C. (2008). It is part of the job: waitresses and nurses define sexual harassment. *Sociological Viewpoints*, 24, 75–90.
11. Krug, E., Dahlberg, L., Mercy, J., Zwi, A., & Lorenzo, R. (2002). *World report on violence and health*. Geneva: World health organization.
12. Leskošek, V., Antić Gaber, M., Selišnik, I., Filipič, K., Urek, M., Matko, K., Zaviršek, D., Sedmak, M., & Kralj, A. (2013). *Nasilje nad ženskami v Sloveniji*. Maribor: Založba Aristotel.

13. Matko, K., & Horvat, D. (2016). *Kako poročati o nasilju v družini in o nasilju nad ženskami*. Ljubljana: Društvo SOS, telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja.
14. Mayhew, C., & Chappell, D. (2003). Workplace violence in the health sector – a case study in Australia. *The journal of occupational health and safety – Australia and New Zealand*, 19(6), 4–47.
15. Milczarek, M. (2010). *Workplace violence and harassment: a European picture*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
16. McDonald, P., Charlesworth, S., & Graham, T. (2015). Action or inaction: bystander intervention in workplace sexual harassment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 548–566.
17. McDonald, P., Charlsworth, S., & Graham, T. (2015a). Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 53(1), 41–58.
18. MDDSZ (2017). *Aktivni.vsi. Smernice za odpravljanje stereotipov ter krepitev enakosti žensk in moških*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
19. Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., & Vermeulen G. (2007). *Fourth European working survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
20. Policija (2013). *Spolno nasilje*. Brošura. Ljubljana, Ministrstvo za notranje zadeve, Policija. Pridobljeno 1. 5. 2019 s https://www.policija.si/images/stories/Publikacije/PDF/Spolno_nasilje.pdf
21. Privošnik, N. (2011). V primežu dela. Ukrepi in napotila pri soočanju z nasiljem na delovnem mestu. Ljubljana: Tarion.
22. Purdy, A., & Levy, N. (2010). *Experiences of Sexual Harassment amongst Young Women Workers: An Exploration of Power and Opportunity*. Australia: The young workers legal service.
23. Robnik, S. (2016). Enakost spolov – (še) nedokončana zgodba: pregled razvoja na področju enakosti spolov v Sloveniji, 1991–2016. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
24. Robnik, S. (2009). *(Ne) Razumljeni NE?! Spolno nadlegovanje in nadlegovanje zaradi spola na delovnem mestu*. Ljubljana: i2, družba za založništvo, izobraževanje in raziskovanje, d. o. o.

25. Robnik, S. (2007). Spolno nadlegovanje na delovnem mestu: (so)odgovornost delodajalcev. *Delo in varnost*, 52(1), 14–18.
26. Rodriguez, M., & Reyes, T. (2014). *The glass floor. Sexual harassment in the restaurant industry*. New York: Restaurant Opportunities Centers United.
27. Sutton R. I. (2011). *Ni prostora za prasce*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
28. Šimenc, J. (ur) (2015). *Prepoznava in obravnava žrtev nasilja v družini*. Ljubljana: Zdravniška zbornica Slovenije.
29. Tata, J. (2000). She said, he said. The influence of remedial accounts on third-party judgments of coworker sexual harassment. *Journal of Management*, 26(6), 1133–1156.
30. Trbanc, M. (2008). *Spotlight on harassment in the workplace*. Health and well-being at work. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pridobljeno 7. 4. 2019 s <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2008/spotlight-on-harassment-in-the-workplace>.
31. Ule, M. (2004). *Socialna psihologija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Veselič, Š. (ur.) (2007). *NASILJE! Kaj lahko storim?* Ljubljana: Društvo za nenasilno komunikacijo.
33. Veselič, Š., Horvat, D & Plaz, M. (2014). *Priročnik za delo z ženskami in otroki z izkušnjo nasilja*. Ljubljana: Društvo SOS telefon za ženske in otroke – žrtve nasilja.
34. Vughn, L.B. (2002). The customer is always right ... not! Employer liability for third party sexual harassment. *Michigan Journal of Gender and Law*, 9(1), 1–90.
35. Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127–162.
36. Zelenc, A. (2005). Spolno (ne)nadlegovanje na delovnem mestu. *Socialna pedagogika*, 9(2), 151–176.

SPLETNI VIRI

1. Društvo SOS telefon (b. d.). *Nasilje nad ženskami je ovira za dosego enakosti med spoloma*. Informativna zloženka. Pridobljeno 2. 3. 2019 s <http://www.drustvo-sos.si/uploads/datoteke/Nasilje%20in%20enakost%20med%20spoloma%20-%20Priloga.pdf>

9 PRILOGE

9.1 Organizacije v Sloveniji, ki delujejo na področju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Tabela 9.1: Organizacije v Sloveniji, ki delujejo na področju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

CENTRI ZA SOCIALNO DELO https://www.csd-slovenije.si/ Nudijo osebno pomoč, ki je namenjena vsakomur, ki se zaradi različnih vzrokov znajde v stiski ali težavi ter lahko ob ustrezni strokovni pomoči normalno živi v svojem okolju. Glede na stisko ali težavo, ki jo oseba ima, se lahko vključi v oblike pomoči: svetovanje, urejanje ali vodenje (CSD Slovenije, b. d.).	DRUŠTVO ZA NENASILNO KOMUNIKACIJO Vojkova ulica 1, 1000 Ljubljana Vojkovo nabrežje 10, 6000 Koper Tri glavne naloge nevladne, neprofitne in humanitarne organizacije so: zmanjševati toleranco do nasilja v družbi, pomagati osebam, ki doživljajo nasilje, in nuditi pomoč osebam, ki nasilje povzročajo, da spremenijo svoje vedenje (Društvo za nenasilno komunikacijo, b. d.).	DRUŠTVO SOS TELEFON za žene in otroke – žrtve nasilja p. p. 2726, 1001 Ljubljana Dejavnosti društva so brezplačni telefonski, svetovalni, anonimen, zaupni in informativen pogovor s strokovno usposobljenimi svetovalkami; podporna skupina za ženske; program psihosocialne in psihološke pomoči; svetovanje po e-pošti; prijava nasilja in posredovanje na institucijah; preventivni programi (Društvo SOS telefon, b. d.).
ZAVOD EMMA p.p. 221, 1000 Ljubljana Zavod Emma v okviru svoje dejavnosti izvaja sledeče individualne in skupinske programe pomoči: telefonsko svetovanje v primerih nasilja; svetovalna pomoč preko elektronske pošte; individualno svetovanje osebam z izkušnjo nasilja; skupina za samopomoč za ženske, dekleta z izkušnjo nasilja; socialno zagovorništvo za osebe z izkušnjo nasilja; spremstvo žrtev nasilja na institucije (Zavod Emma, b. d.).	ZDRUŽENJE PROTI SPOLNEMU NADLEGOVANJU Masarykova 23, Ljubljana Nudijo naslednje oblike pomoči: telefon za pomoč, osebno svetovanje, zagovorništvo, skupine za samopomoč, izobraževanje, pomoč preko spletne strani oz. spletni forum (Združenje proti spolnemu nadlegovanju, b. d.)	POLICIJA https://www.policija.si/o-slovenski-policiji/organiziranost/policijske-postaje/policijska-postaja Dolžnost policije je, da izvede vse potrebne ukrepe, da se morebitna kazniva dejanja preprečijo in da se storjena kazniva dejanja odkrijejo, preiščejo, odkrijejo storilca in zavarujejo dokaze za kazenski postopek (Policija, 2013).

Viri tabele:

1. Društvo SOS telefon. *Naše dejavnosti*. Pridobljeno 1. 5. 2019 s <http://www.drustvo-sos.si/o-nas/nase-dejavnosti>
2. Društvo za nenasilno komunikacijo. *Predstavitev društva*. Pridobljeno 1. 5. 2019 s <https://www.drustvo-dnk.si/onas.html>
3. Zavod Emma. *Programi pomoči*. Pridobljeno 1. 5. 2019 s <http://zavod-emma.si/programi-pomoci/>
4. Združenje proti spolnemu nadlegovanju. *Dejavnosti*. Pridobljeno 1. 5. 2019 s <http://spolna-zloraba.si/index.php/dejavnosti-2/>

9.2 Vprašalnik

Pozdravljeni, moje ime je Vesna Čebulj in sem študentka magistrskega študija na Fakulteti za socialno delo. Za magistrsko delo sem se odločila raziskati pojavnost spolnega nadlegovanja nad gostinskimi delavkami, zato je tudi ta anketa namenjena izključno ženskam, ki opravljajo delo gostinske delavke. Prosila bi vas, da si vzamete 15 minut časa in skrbno odgovarjate na zastavljena vprašanja, saj bom le tako dobila podatke, ki bodo relevantni za mojo raziskavo. Anketa je anonimna.

1. Spol:

☐ Ženski

2. V katero starostno skupino spadate?

☐ do 20 let

☐ 21–30 let

☐ 31–40 let

☐ 41–50 let

☐ 51 let ali več

3. Kako bi opisali vaš sedanji status? Ali ste:

☐ Dijakinja

☐ Študentka

☐ Zaposlena za določen čas

☐ Zaposlena za nedoločen čas

☐ Drugo:

4. Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

☐ Osnovna šola ali manj

☐ Poklicna šola (2- ali 3-letna strokovna šola)

☐ Štiriletna srednja šola

☐ Višja šola

☐ Visoka šola – prva stopnja

☐ Univerzitetna izobrazba ali bolonjska druga stopnja (bolonjski magisterij)

☐ Znanstveni magisterij

☐ Doktorat

5. Vrsta gostinskega lokala, v katerem opravljate svoje delo?

☐ Bar, specializiran za točenje alkoholnih in brezalkoholnih pijač

☐ Gostilna, specializirana za strežbo hrane in pijače

☐ Kavarna, specializirana za strežbo toplih napitkov

☐ Drugo:

6. Delovni čas gostinskega lokala?

☐ do 22.00

☐ do 24.00

☐ do 02.00

☐ do 04.00 ali dlje

- ☐ lokal je odprt 24h/dan
☐ Drugo:

7. Tip naselja, v katerem opravljate svoje delo?

- ☐ Mesto
☐ Primestno naselje
☐ Manjše strnjeno naselje (kraj, trg)
☐ Strnjeno vaško naselje
☐ Drugo:

8. Ima gostinski lokal, v katerem delate, točilni pult z možnostjo, da gostje sedijo za pultom?

- ☐ Da
☐ Ne

9. Kaj od naštetega štejete kot spolno nadlegovanje in kaj kot del poklica, ki ga opravljate?

	Spolno nadlegovanje	To je del poklica, ki ga opravljam
Neprimerno prikazovanje in/ali pošiljanje slik, filmov s spolno vsebino, ko si tega niste želeli	☐	☐
Razkazovanje golega telesa, ko si tega niste želeli	☐	☐
Naslavljanje z izrazi punči, bejba, srček, miška, cukrček	☐	☐
Ponavljajoča se povabila na zmenke od osebe, s katero si niste želeli iti	☐	☐
Pohotni pogledi	☐	☐
Opolzke pripombe o vašem telesu/o delih vašega telesa, vaših oblačilih	☐	☐
Strmenje v dele telesa	☐	☐
Prikazovanje gest spolne narave	☐	☐
Posmehovanje ali žaljenje zaradi spola in/ali poklica, ki ga opravljate	☐	☐
Namigovanje na spolnost z vami, ko si tega niste želeli	☐	☐
Nezaželeno dotikanje	☐	☐
Nezaželeno poljubljanje	☐	☐
Nezaželeno otipavanje	☐	☐
Pripovedovanje laži, širjenje govoric o vašem spolnem življenju	☐	☐
Siljenje v spolne prakse, ki si jih niste želeli	☐	☐

	Spolno nadlegovanje	To je del poklica, ki ga opravljam
Masturbacija v vaši prisotnosti, pa na to niste pristali	☐	☐
Zahteva po spolnem odnosu v zameno za službo, napredovanje	☐	☐
Grožnje s spolnim napadom ali posilstvom	☐	☐

10. Kakšna so navodila za ravnanje s spolnim nadlegovanjem s strani šefa/šefice gostinskega lokala?

- ☐ S strani šefa/šefice nimam navodil, kako naj ravnam ob spolnem nadlegovanju
- ☐ Vseeno mu/ji je
- ☐ Pravi, da je to del poklica, ki ga opravljamo
- ☐ Naj ne prenašamo spolnega nadlegovanja in naj se postavimo zase
- ☐ Drugo:

11. Označite, kaj od naštetega ste že doživeli v času opravljanja dela gostinske delavke?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Neprimerno prikazovanje, pošiljanje slik in/ali filmov s spolno vsebino
- ☐ Razkazovanje golega telesa druge osebe, ko si tega niste želeli
- ☐ Ponavljajoča se povabila na zmenke od osebe, s katero si niste želeli iti
- ☐ Naslavljanje z izrazi punči, bejbi, srček, miška, cukrček
- ☐ Pohotni pogledi
- ☐ Opolzke pripombe o vašem telesu, o delih telesa, vaših oblačil
- ☐ Strmenje v dele telesa
- ☐ Spolno namigujoče geste
- ☐ Posmehovanje ali žaljenje zaradi spola in/ali poklica, ki ga opravljate
- ☐ Namigovanje na spolnost
- ☐ Nezaželeno dotikanje
- ☐ Nezaželeno poljubljanje
- ☐ Nezaželeno otipavanje
- ☐ Pripovedovanje laži, govoric o vašem spolnem življenju
- ☐ Masturbacija v vaši prisotnosti, pa na to niste pristali
- ☐ Siljenje v spolne prakse
- ☐ Posilstvo
- ☐ Zahteva po spolnem odnosu v zameno za službo, napredovanje
- ☐ Grožnje s spolnim napadom ali posilstvom
- ☐ Drugo:

12. Kje vse doživite spolno nadlegovanje?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Ob točilnem pultu
- ☐ Pri mizah
- ☐ Drugo:

13. Kdo vse doživlja spolno nadlegovanje v vašem gostinskem lokalu?

- ☐ Vse ženske, ki delamo v gostinskem lokalu, doživljamo spolno nadlegovanje
- ☐ Mlajše ženske doživljajo več nadlegovanja kot starejše
- ☐ Samo jaz doživljam nasilje
- ☐ Nobena ženska ne doživlja spolnega nadlegovanja v našem gostinskem lokalu

14. Kako pogosto spodaj naštetih izvajajo spolno nadlegovanje nad vami?

	nikoli	enkrat letno	enkrat mesečno	enkrat tedensko	vsak dan
Šef/šefica	☐	☐	☐	☐	☐
Sodelavci/sodelavke	☐	☐	☐	☐	☐
Stranke	☐	☐	☐	☐	☐
Potniki/potnice	☐	☐	☐	☐	☐
Drugo:	☐	☐	☐	☐	☐

15. Kako se odzovete na spolno nadlegovanje?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Delam se, da me ne moti, čeprav mi je neprijetno
- ☐ Obrnem na hec, šalo
- ☐ Ignoriram
- ☐ Povem, da mi to ni všeč ter naj preneha/prenehajo
- ☐ Spolnega nadlegovanja ne doživljam
- ☐ Drugo:

16. Kaj od naštetega ustavi spolno nadlegovanje nad vami?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Ignoriranje spolnega nadlegovanja
- ☐ Udarec osebi, ki izvaja spolno nadlegovanje
- ☐ Jasno izrečena beseda "to mi ni všeč, nehajte"
- ☐ Ne vem, kako bi ustavila spolno nadlegovanje
- ☐ Spolno nadlegovanje me ne moti
- ☐ Spolnega nadlegovanja ne doživljam
- ☐ Drugo:

17. Ali vas spolno nadlegovanje na delovnem mestu obremenjuje?

- ☐ Da, ker doživljam spolno nadlegovanje, me je sram, prav tako me je strah, kaj sledi
- ☐ Da, zaradi spolnega nadlegovanja nerada hodim v službo
- ☐ Da, vendar sem se že navadila nanj
- ☐ Ne, ker vem, da je to del poklica, ki ga opravljam
- ☐ Ne, ker ne doživljam spolnega nadlegovanja na delovnem mestu
- ☐ Drugo:

18. Ste že doživeli poskus posilstva ali posilstvo

- ☐ Da
- ☐ Ne

19. Ste že razmišljali o prijavi spolnega nadlegovanja?

- ☐ Da, vendar tega nisem storila
- ☐ Da, spolno nadlegovanje v gostinskem lokalu sem že prijavila
- ☐ Da, sedaj ko izpolnjujem ta vprašalnik, sem pomislila na to, da bi lahko prijavila spolno nadlegovanje
- ☐ Ne, na to še nisem pomislila
- ☐ Ne, ne doživljam spolnega nadlegovanja
- ☐ Drugo:

20. Ste že razmišljali o zamenjavi službe zaradi spolnega nadlegovanja?

- ☐ Da, službo sem že zamenjala zaradi spolnega nadlegovanja
- ☐ Da, vendar si tega ne morem privoščiti
- ☐ Ne, saj se znam postaviti zase v primeru spolnega nadlegovanja
- ☐ Ne, spolno nadlegovanje me ne moti
- ☐ Ne, saj ne doživljam spolnega nadlegovanja
- ☐ Drugo:

21. Kaj bi potrebovali, da bi se spolno nadlegovanje nad vami v gostinskem lokalu prenehalo?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Podporo vodje, ki bi dal/dala vsem vedeti, da v njegovem/njenem lokalu ne bo dopuščal/dopuščala spolnega nadlegovanja
- ☐ Da bi imeli v lokalu na vidnem mestu izobešeno opozorilo, da je spolno nadlegovanje v lokalu nesprejemljivo
- ☐ Moč, da bi se znala primerno postaviti zase in bi ustavila spolno nadlegovanje
- ☐ Da bi bilo spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami družbeno nesprejemljivo
- ☐ Več žensk bi morale prijaviti spolno nadlegovanje
- ☐ Spolno nadlegovanje se bo v gostinskih lokalih vedno pojavljalo
- ☐ Spolnega nadlegovanja ne doživljam
- ☐ Drugo:

10 POVZETEK

V teoretičnem delu magistrskega dela sem predstavila teme, ki so pomembne za razumevanje osrednje teme magistrskega dela – nasilje nad ženskami, neenakost med spoloma, definicija nasilja na delovnem mestu s poudarkom na spolnem nadlegovanju na delovnem mestu, oblike spolnega nadlegovanja in dejavniki, ki vplivajo na pojavnost spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, spolno nadlegovanje s strani tretjih oseb, spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami, odzivi na nasilje in spolno nadlegovanje na delovnem mestu, posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter oblike pomoči v primeru spolnega nadlegovanja.

Pri opredelitvi spolnega nadlegovanja sem zapisala več definicij – skupno jim je nezaželeno vedenje spolne narave, zaradi katerega se ženska, ki spolno nadlegovanje doživlja, počuti ustraховano in/ali ponižano.

Poznamo več pojavnih oblik spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Najbolj poznani obliki sta verbalno in fizično spolno nadlegovanje, se pa pogosto pojavlja tudi neverbalno spolno nadlegovanje in nadlegovanje zaradi spola.

Pomembno je zavedanje, kateri dejavniki vplivajo na pojavnost spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Gostinske delavke zaradi narave dela sodijo v rizično skupino žensk, ki so spolnemu nadlegovanju pogostejše izpostavljene.

Večina žensk o spolnem nadlegovanju molči, saj je spolno nadlegovanje težko dokazati, jih je sram, menijo, da so za nadlegovanje same krive, ali pa se bojijo, da bo okolje, v katerem delajo, postalo še bolj sovražno, da bodo izgubile ugled ali pa da bodo odpuščene.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu ima mnogovrstne posledice za posameznika, skupino, organizacijo in družbo.

Ker je spolno nadlegovanje na delovnem mestu problematika, s katero se srečuje tudi socialno delo, sem poleg opisa preventivnih programov v organizacijah napisala tudi napotke za ravnanje strokovnih delavk/delavcev v socialno varstvenih programih, kadar se nanje obrne osebe, ki doživljajo spolno nadlegovanje.

Raziskava spolno nadlegovanje nad gostinskimi delavkami je izvedena kvantitativno, saj sem podatke zbrala z anketnim vprašalnikom. Nisem preučila celotne populacije, ampak sem se omejila na 141 rešenih anket, kolikor sem jih pridobila v času dvomesečne aktivne ankete na spletnem portalu enka. Anketni vprašalnik je standardiziran, v njem so predvidena vsa

vprašanja ter možni dogovori. V metodološkem delu sem opisala, kako sem prišla do rezultatov in jih v poglavju rezultati predstavila s pomočjo grafičnih in tabelarnih prikazov ter jih podrobneje predstavila v poglavju razprava. V poglavju sklepi sem povzela bistvene ugotovitve moje raziskave. Skozi raziskavo se je pokazalo, da je spolno nadlegovanje velik problem gostinskih delavk, doživljajo ga skoraj vse gostinske delavke v vseh pojavnih oblikah, najpogostejša oblika pa je verbalno spolno nadlegovanje. Delo v gostinstvu je pogosto prva zaposlitev mladih žensk, saj je večina žensk zaposlena preko študentskega statusa. Gostinske delavke doživljajo spolno nadlegovanje s strani vodij, sodelavcev/sodelavk, strank in potnikov. Najpogostejše pa so spolno nadlegovane s strani tretjih oseb – strank. Spolno nadlegovanje se najpogostejše pojavlja v barih, specializiranih za strežbo alkoholnih in brezalkoholnih pijač. Gostinske delavke po navadi niso opremljene z znanjem o spolnem nadlegovanju, zato se nanj različno odzovejo. Odziv, ki ustavi blažje oblike spolnega nadlegovanja, je odločna pojasnitev, da je takšno vedenje zanje nesprejemljivo. Spolno nadlegovanje obremenjuje gostinske delavke in ga povečini ne dojemajo kot del poklica. Tiste oblike spolnega nadlegovanja, ki jih pogostejše doživljajo, tudi pogostejše označijo za del poklica, ki ga opravljajo. Gostinske delavke se naučijo tolerirati spolno nadlegovanje, saj večina poroča, da se je nanj navadila. Spolnega nadlegovanja tako ne prijavljajo policiji. Želijo si, da bi bilo spolno nadlegovanje družbeno nesprejemljivo, večje podpore vodstva, saj je polovici vodij vseeno, ali pa menijo, da je spolno nadlegovanje del poklica. Spolno nadlegovanje vpliva na karierno poti gostinskih delavk, saj nekatere gostinske delavke zaradi njega zamenjajo službo ali pa o tem razmišljajo.