UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA

SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU

PETRA TAVČAR

LJUBLJANA 2009

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Petra Tavčar

Naslov diplomske naloge: Spolno nadlegovanje na delovnem mestu

Kraj: Ljubljana

Št. strani: 86 **Št. slik:** 11 **Št. tabel:** 13 **Št. prilog:** 5

Št. bibl. opomb: 0

Mentorica: doc. dr. Barbara Kresal

Deskriptorji: spolno nadlegovanje na delovnem mestu, delovno mesto, učitelji/učiteljice OŠ Železniki, javni zavod.

Povzetek: Naloga obravnava spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Teoretični del se nanaša na pojem spolnega nadlegovanja, njegove vzroke in posledice, protagoniste in žrtve ter zakonsko ureditev, ki se povezuje z omenjenim pojmom. Predstavljena je tudi politika podjetja, ki zajema pomemben dejavnik zaznavanja spolnega nadlegovanja organizacije oz. podjetja, delodajalca in zaposlenih. Zadnje poglavje pa je usmerjeno na OŠ Železniki, kjer je bila opravljena raziskava, izvedena z namenom, da se ugotovi, kolikšna je razširjenost spolnega nadlegovanja v OŠ Železniki, v kolikšnem številu so učiteljice oz. učitelji izpostavljeni spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu, kakšne posledice so utrpeli in kakšna je njihova seznanjenost o pomoči žrtvam spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Raziskava je bila izvedena s pomočjo vprašalnika.

Prevod v angleščino:

Title: Sexual Harassment in the Workplace

Descriptors: sexual harassment in the workplace, workplace, teachers in primary school Železniki, public institutions.

Abstract: The thesis discusses sexual harassment in the workplace. The theoretical part of the thesis describes the meaning of the term sexual harassment, its causes and its consequences, the perpetrator, the victims and the laws, which are connected to the term sexual harassment. Company policies are presented, which show important factors in the perception of sexual harassment in organizations, companies, employers and employees. The last chapter focuses on the primary school in Železniki, where the research was done. Research was undertaken in order to find out how widespread sexual harassment is in this primary school, how tolerant teachers are of sexual harassment in the workplace, what are the consequences for employees, and how well are they educated in helping victims of sexual harassment in the workplace. The research was done with the help of a questionnaire.

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA

SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU

Mentorica: doc. dr. Barbara Kresal

Petra Tavčar

LJUBLJANA 2009

PREDGOVOR

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je tema, o kateri je marsikomu še vedno zelo težko govoriti, vedenje o razsežnostih, oblikah, posledicah oziroma možnem ukrepanju pa je skoraj nepoznano.

Časi, ko naj bi ženske ostajale doma, moški pa delali in finančno podpirali družino, so že zdavnaj mimo.

S tem, ko ženske vstopajo na trg delovne sile, se pojavlja tudi problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. To nikakor ne pomeni, da moški ne morejo postati žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. V svojem diplomskem delu omenjeni problem skušam obravnavati splošno, ne glede na to, da velja predvsem kot problem žensk. V glavnem lahko rečem, da večina delodajalcev temu problemu posveča bistveno premalo časa oz. ga jemlje bolj kot nujno zlo vsakega delovnega mesta kot pa resen problem, ki žrtev posledično prizadene tako psihično kot tudi fizično.

Spolno nadlegovanje lahko opredelimo kot obliko nasilnega vedenja spolne narave. Običajno gre za izkoriščanje moči, povezane z nadrejenim položajem. To je vsako vsiljeno dejanje, temelječe na spolnosti, ki nadlegovano osebo spravlja v neprijeten in poniževalen položaj. Oseba je zaradi tega prizadeta, prestrašena in se počuti ogroženo.

Kaj vse je spolno nadlegovanje, je težko natančno opredeliti. Sega lahko od na videz nedolžnih pripomb ali kretenj s seksualno vsebino pa vse do zahtev po spolnih uslugah. Takšne zahteve v primeru zavrnitve večkrat vključujejo grožnje s poslabšanjem pogojev dela, na primer manjšim plačilom, onemogočanjem napredovanja, celo z izgubo službe. V skrajni obliki lahko pride do spolnega napada. Pomembno je, da oseba takšno ravnanje dojema kot nasilno, torej ga razume kot spolno nadlegovanje. Za vsakogar, ki tovrstno obliko nasilja doživlja, je velik in težek problem, ki onemogoča normalno življenje in delo. Tudi zaradi tega se je nujno zavedati, da je spolno nadlegovanje oblika nasilja, o kateri je treba govoriti, tudi zato, da bi ga prepoznali, ga priznali in da bi lahko našli učinkovite oblike ukrepanja zoper njega.

Kot sem že omenila, se mi zdi izrednega pomena to, da o tem problemu pišemo in se o tem pogovarjamo, saj bomo le tako javnost dovolj ozavestili, da se bodo na tem področju stvari

izboljšale. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu vsekakor ni nedolžen pojav in prav je, da se podjetja začnejo resneje ukvarjati s preprečevanjem tega problema.

Glavni namen mojega diplomskega dela je razčlenitev samega problema, se pravi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu z vključitvijo OŠ Železniki. S samo raziskavo bom skušala ugotoviti, v kolikšni meri se oblika spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pojavlja med učitelji/učiteljicami v OŠ Železniki, kolikšna je njihova tolerantnost do omenjenega pojava in ozaveščenost o tem, kam se lahko obrnejo po pomoč v primeru, da postanejo žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

KAZALO DIPLOMSKE NALOGE

SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU

PREDGOVOR

KAZALO

1.TEORETIČNI DEL.....10

1.1 SPOLNO NADLEGOVANJE KOT VRSTA NASILJA.....10

1.2 SITUACIJE, V KATERIH SE DOGAJA SPOLNO NADLEGOVANJ.....11

1.3 KAJ JE SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU?.....11

1.4.OBLIKE NEŽELENEGA RAVNANJA SPOLNE NARAVE.....13

1.5 TRPINČENJE NA DELOVNEM MESTU.....16

1.6 PROTAGONISTI SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU.....18

1.7 ŽRTVE SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU.....19

1.7.1 Ženske kot žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.....19

1.7.2 Moški kot žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.....20

1.8 REAKCIJE NA SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU.....21

1.9 POSLEDICE SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU.....23

1.10 PRAVNA UREDITEV ZAŠČITE PRED SPOLNIM NADLEGOVANJEM.....25

1.10.1 Splošno o pravni zaščiti pred spolnim nadlegovanjem.....25

1.10.2 Mednarodna ureditev.....26

1.10.2.1 Mednarodna organizacija dela (MOD).....26

1.10.2.2 Svet Evrope (SE).....26

1.10.2.3 Evropska Unija (EU).....27

1.10.3 Slovenska pravna ureditev.....28

1.10.3.1 Ustava.....28

1.10.3.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR).....29

1.10.3.3 Kazenski zakonik (KZ).....31

1.10.3.4 Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM.....31

1.10.3.5 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO).....32

1.11 PREPREČEVANJE SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU…32

1.11.1 Dolžnosti delodajalca.....32

1.11.2 Dolžnosti zaposlenih.....34

1.11.3 Postopki preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.....35

1.11.4 Priporočila zaposlenim v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.....36

1.11.4.1 Kaj lahko storijo žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.....37

1.11.4.2 Kaj morajo storiti delodajalci v primeru spolnega nadlegovanja?.....37

1.11.4.3 Kaj lahko storijo sindikati?.....38

1.12 SLOVENIJA IN SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU.....40

1.13 NEVLADNE ORGANIZACIJE PROTI SPOLNEMU NADLEGOVANJU.....41

1.14 OŠ ŽELEZNIKI.....42

2. PROBLEM.....43

3. METODOLOGIJA.....44

3.1 Vrsta raziskave.....44

3.2 Spremenljivke.....44

3.3 Merski instrumenti.....44

3.4 Populacija.....45

3.5 Zbiranje podatkov.....45

3.6 Obdelava podatkov.....45

4. REZULTATI IN RAZPRAVA.....47

4.1 Pregled vprašanj.....47

4.2 Preverjanje hipotez.....54

5. SKLEPI.....66

6. PREDLOGI.....68

7. LITERATURA.....69

8. POVZETEK.....72

9. PRILOGE.....74

1 TEORETIČNI UVOD

1.1 SPOLNO NADLEGOVANJE KOT VRSTA NASILJA

»Kakor koli pogledamo človeško družbo, razvojno ali primerjalno, na makro ali mikro ravni, so se konflikti praviloma ali zelo pogosto razreševali na nasilen način. Je torej nasilje človeška usoda?« (Gazdič 1997: 9).

Pačnik (1989: 13) ugotavlja, da se je nasilje dogajalo v vseh časih, vseh družbenih redih in sistemih. Če posežemo za kakšnih 5600 let nazaj v našo zgodovino, ugotovimo, da je bilo v tem obdobju okoli 14000 vojn – približno 2,6 vojne na leto. Samo deset od 165 generacij je imelo to srečo, da je živelo v času miru. Po vsem sodeč, agresivnost že od nekdaj spremlja človeško skupnost. Spreminjajo se le načini, sredstva in izrazne oblike agresivnosti.

Oblike nasilja so v družbenih praksah običajno prepletene. Ekonomsko nasilje bi lahko le težko razločili od političnega, pravnega, ideološkega, telesnega in celo spolnega nasilja. Spolno nasilje pomeni prisilo sodelovanja v spolnih aktivnostih, ki so neprijetne ali ponižujoče, ter prisilno gledanje pornografskih revij ali filmov (Pravno informacijski center, 1999). Empirične raziskave so pokazale, da ženske dojemajo nasilje drugače kot moški. V razmerju do poznanega moškega ga pogosto opredelijo kot položaj, ki se mu ne morejo izogniti ali pa ga ne morejo nadzorovati, ko so že vpletene v nezaželene interakcije (Klemenc in Pahor 1999: 16 v Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnih mestih medicinskih sester v Sloveniji, 1999).

Poznamo vertikalno in horizontalno spolno nadlegovanje na delovnem mestu. To je vsako vsiljeno dejanje, temelječe na spolnosti, ki nadlegovano osebo spravlja v neprijeten in poniževalen položaj. Zaradi tega je oseba prestrašena, ogrožena in se počuti prizadeto. Razpon spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je težko opredeliti. Lahko gre le za nedolžne pripombe na račun npr. izgleda osebe, postave osebe, lahko pa pripelje do zahtev po spolnih uslugah, celo do spolnega napada. Takšne zahteve v primeru zavrnitve večkrat pripeljejo do groženj s poslabšanjem pogojev dela, npr. onemogočanjem napredovanja, zmanjšanjem plačila, celo z izgubo službe. Pomembno pa je, da oseba takšno ravnanje dojema kot nasilno, torej ga razume kot spolno nadlegovanje na delovnem mestu.

1.2 SITUACIJE, V KATERIH SE DOGAJA SPOLNO NADLEGOVANJE

Spolno nadlegovanje se lahko dogaja tako rekoč povsod – doma, v službi/šoli in drugih javnih prostorih. Je oblika nasilja, ki je morda manj vezana na krog znanih oseb kot posilstvo, spolni napad in spolna zloraba – od katerih se jih okrog 80 % zgodi v krogu družine, sorodstva, znanstev – čeprav je verjetno prav tako najpogostejša v tem krogu (Dobnikar 1998: 39).

Nadlegovanje je bolj pogosto v tistem okolju, v katerem uslužbenci občutijo, da predpostavljeni žrtev ne jemljejo resno ali celo kaznujejo tiste, ki o tem spregovorijo, in seveda v tistih organizacijah, kjer uradniki neustrezno vzpodbujajo protiseksualno politiko proti krivcu oz. napadalcu. Dejavniki kot npr. status ženske v organizaciji, percepcija žensk kot neke obrobne skupine in dopuščanje nestrokovnega vedenja lahko prispevajo k nastajanju vzdušja za spolno nadlegovanje (Pačnik 1999: 81).

Osebno menim, da do spolnega nadlegovanja lahko pride v vsaki organizaciji oz. podjetju in da do njega tudi prihaja (in sicer vse pogosteje). Razlog, da se število situacij s spolnim nadlegovanjem ne zmanjšuje, pa je v tem, da se zaposleni bojijo za svoje delovno mesto in da kriza, ki prihaja, ljudi na nek način »sili v molk«.

1.3 KAJ JE SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU?

Tako kot v zasebnem življenju se tudi na delovnem mestu oblikujejo različno pristni odnosi med različnimi osebami. To pomeni, da npr. izražanje naklonjenosti med prijateljicami oziroma prijatelji na delovnem mestu, medsebojna privlačnost, spogledovanje ali vse vrste odnosov, ki so želeni z obeh strani, ne pomenijo spolnega nadlegovanja.

Podane so različne definicije samega pojava, tako zakonske kot teoretične. Tu so nekatere izmed njih:

Zaviršek (1998: 34) meni, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu oblika spolne diskriminacije. Pojav nima oznake nesrečnega slučaja. Vsebuje sledeče elemente:

- spolno nadlegovanje je načrtovano dejanje;
- ni enkratno dejanje, temveč se ponavlja v daljšem časovnem obdobju;
- ob začetku spolnega nadlegovanja žrtev skuša to dejanje »spregledati«;

- spolno nadlegovanje se pojavlja v kontekstu spolne neenakosti, nanj pa učinkujejo druga hierarhična razmerja: nadrejeni/-a – podrejeni/-a, pripadnik/-ca vladajoče kulture – pripadnik/-ca manjšinske kulture;
- spolno nadlegovanje je izkazovanje osebne moči s pomočjo seksualnosti, pri kateri je ženska seksualnost subsumirana pod moško, torej kjer se predpostavlja, da je ženska seksualnost namenjena zadovoljevanju moških seksualnih fantazij.

Maca Jogan (2000: 592) za pojav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu pravi, da gre za obliko spolnega obnašanja, kadar:

- je za nadlegovano osebo (tarčo) nezaželeno, nesprejemljivo in žaljivo;
- se pozitiven ali negativen odnos nadlegovane osebe uporablja kot sredstvo za določanje zaposlitve in/ali napredovanja na delovnem mestu;
- takšno obnašanje ustvarja zastrašujoče, sovražno ali ponižujoče delovno okolje za nadlegovano osebo.

Ocena prizadete osebe o neželenosti oziroma individualno določena meja med dopustnim in nedopustnim je ključno merilo, s katerim je neko spolno obnašanje označeno kot spolno nadlegovanje.

Joganova (2000: 592) ga definira sledeče: »Spolno nadlegovanje pomeni nezaželeno ravnanje spolne narave ali drugo ravnanje, temelječe na spolu, ki ogroža dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu; vključuje nezaželeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje.«

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu nekateri teoretiki razlagajo tudi z vidika hierarhije moči, in sicer tako formalne, ki obstaja v organizacijah (nadrejeni–podrejeni), ter tudi bolj neformalne, kjer gre za tradicionalno podrejenost žensk moškim. Gre za to, da je moč pomembna pri pojasnjevanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu v smislu, da je spolno nadlegovanje na delovnem mestu odraz odnosa moči med moškim in žensko in da moški nadlegujejo ženske predvsem zato, da ohranijo svoj ekonomski in družbeni status, ki ga prisotnost žensk na delovnem mestu po njihovem mnenju ogroža (Kovačič 2006: 4 po Gute 2001: 57).

Na področju opredeljevanja in eradikacije spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je veliko prispevala tudi C. MacKinnon (2001: 42–49), ki podaja argument, da je spolno nadlegovanje oblika diskriminacije na podlagi spola, kar pa je že v ustavi večine držav izrecno prepovedano. Njene študije so v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja podprle to trditev ter so najprej v ZDA, nato pa še drugod po svetu postale osnova zakona, ki prepoveduje spolno nadlegovanje na delovnem mestu.

Torej, v najširšem pomenu je spolno nadlegovanje vsak neodobren poseg v človekovo seksualno avtonomijo. Na primer: onemogočanje svobodnega – in kajpak (v kolikor gre za dve ali več oseb) konsenzualnega – spolnega vedenja (ali izražanje lastne spolne identitete) in cela vrsta različnih dejanj, ki jih lahko opišemo z zakonskimi znaki kaznivih dejanj. Tako široka (v bistvu vseobsegajoča) opredelitev »spolnega nadlegovanja« ne prinaša omembe vrednih opisovalnih ali pojasnjevalnih koristi. Zajame namreč tako nasilje nad seksualnostjo kakor nasilje v seksualnosti(Kanduč 1998: 15–16).

Okvirno torej lahko povzamemo, da je spolno nadlegovanje ravnanje spolne narave, ki temelji na spolu in ogroža dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu. Ni mogoče vnaprej abstraktno določiti, kdaj je katero izmed dejanj prepovedano, saj je pri tem odločujoča tudi subjektivna ocena osebe, ali ji to ravnanje v nekem trenutku ugaja ali ne. Lahko rečemo tudi, da natančna vsebina tega pojma ni določena, kar pomeni, da pojem sam po sebi spada nekje med subjektivno in objektivno opredelitev.

1.4 OBLIKE NEŽELENEGA RAVNANJA SPOLNE NARAVE

Urad za enake možnosti (2009) oblike neželenega ravnanja spolne narave razdeljuje v naslednje skupine:

FIZIČNO RAVNANJE

- nepotrebno dotikanje ali trepljanje
- ščipanje
- drgnjenje ob telo sodelavke ali sodelavca
- dotikanje sodelavkinih/sodelavčevih oblačil, las, telesa, masaža vratu, ramen
- objemanje, poljubljanje

- ponavljajoči telesni stik po koncu razmerja
- spolni napad ali vsiljen spolni odnos

VERBALNO RAVNANJE

- nedobrodošlo osvajanje
- predlogi v zvezi s spolnostjo ali siljenje k spolni dejavnosti
- ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke
- sugestivne pripombe in opazke
- namigovanja
- opolzki komentarji, ki se nanašajo na oblačenje, telo ali videz sodelavke/sodelavca
- naslavljanje sodelavke/sodelavca s punči, bejba, srček, miška, cukrček, mucek in podobno
- uporaba obscenega jezika ali gest (npr. žvižganje)
- spreminjanje poslovnih tem v spolne
- zgodbe, šale ali sugestivni komentarji s spolno vsebino
- bahanje s spolnimi podvigi
- postavljanje osebnih vprašanj v zvezi z družabnim ali spolnim življenjem sodelavke/sodelavca

NEVERBALNO RAVNANJE

- (raz)pošiljanje elektronskih sporočil, pisem, telefaksov in drugih materialov s spolno vsebino
- kazanje pornografskih ali spolno sugestivnih slik ali besedil
- pohotni pogledi ali žaljivo spogledovanje
- spolno sugestivne geste ali strmenje v dele telesa sodelavke/sodelavca
- tesno približevanje sodelavki/sodelavcu, kadar govorimo (npr. nagibanje čez hrbet sedeče osebe).

DRUGO NA SPOLU TEMELJEČE RAVNANJE

- posmehovanje ali poniževanje
- zastraševanje

- fizična napadalnost
- sramotilno obrekovanje ali črnjenje
- žaljenje zaradi njenega ali njegovega spola
- pripovedovanje laži ali razširjanje govoric o spolnem življenju sodelavke/sodelavca

Poleg osnovne razdelitve pa lahko spolno nadlegovanje na delovnem mestu razdelimo še v naslednje kategorije:

»DAJ – DAM« OZIROMA NADLEGOVANJE »QUID PRO QUO«

Za »quid pro quo« spolno nadlegovanje gre, kadar zaposleni nima izbire. Postavljen je pred zahtevo, da izbira med uklonitvijo, spolnim predlogom ali izgubo ugodnosti. Bistveni element takšnega spolnega nadlegovanja je, da ima oseba, ki nadleguje, moč, in da odloča o tem, kdo bo ugodnosti pridobil. Spolno izsiljevanje po definiciji vključuje zlorabo pooblastil; le nadrejeni ali oseba na vodilnem mestu ima moč, da lahko grozi ali sprejema odločitve v zvezi z zaposlitvijo, ki ogrožajo nadlegovano osebo (Križanec in Ofentavšek 2006: 17 po Kozmik ur. 1999: 20,89).

Takšna oblika spolnega nadlegovanja mora vsebovati še dva elementa, in sicer:

- izrečeno ali implicitno grožnjo, ki se nanaša na občutne posledice za delo ali delovno mesto žrtve, če odkloni spolne usluge in
- zahtevo ali prošnjo po spolnih uslugah.

Barry S. Roberts in Richard A. Mann (2002) poudarita, da so primeri spolnega nadlegovanja »quid pro quo« bolj »izjema« kot »pravilo« o ponavljajoči zlorabi človekovega dostojanstva in vdiranja v zasebnost posameznika v spolno sovražnem delovnem okolju (Zelenc 2004: 13).

SOVRAŽNO DELOVNO OKOLJE

Ko pa gre za sovražno delovno okolje, spolna zahteva ni nujna. Gre bolj za širšo opredelitev spolnega nadlegovanja, ki vključuje tudi pogoje, v katerih mora uslužbenec delati. Sovražno delovno okolje, v katerem žrtev ne more delati, lahko povzroči resno verbalno ali fizično nadlegovanje.

HORIZONTALNO IN VERTIKALNO SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU

Hierarhično razmerje med storilcem in žrtvijo vpliva na to, ali govorimo o horizontalnem ali vertikalnem spolnem nadlegovanju.

Horizontalno spolno nadlegovanje na delovnem mestu

Ženske ga pogosto doživljajo na tistih delovnih mestih, kjer so ženske v izraziti manjšini (npr. tovarniške delavke). V takšnih okoljih je spolno nadlegovanje za žensko lahko na primer to, da imajo njeni kolegi v skupni pisarni na steni obešen pornografski koledar, da je izpostavljena seksističnim zabavljanjem v tovarniški menzi, da je izpostavljena žaljivim pogovorom o ženskah, da moški urinirajo pri odprtih straniščnih vratih ipd.

Vertikalno spolno nadlegovanje na delovnem mestu

Vertikalno spolno nadlegovanje se pojavlja na tistih delovnih mestih, kjer je ženska v hierarhično depriviligiranem položaju glede na osebo, ki izvaja spolno nadlegovanje ali pa je odvisna od te osebe. V takšnih primerih lahko upiranje spolnemu nadlegovanju bistveno vpliva na njeno delovno mesto, napredovanje in njen delovni položaj izrazito poslabša. Včasih ženska nima druge možnosti, kot da na spolno nasilje bodisi pristane ali pa se odpove delovnemu mestu. Če je šlo pri horizontalnem spolnem nadlegovanju za vprašanje kulture, gre pri vertikalnem spolnem nadlegovanju za vprašanje dominacije (Zaviršek 1998: 35).

1.5 TRPINČENJE NA DELOVNEM MESTU

V nadaljevanju bom opisala pojav psihičnega nasilja na delovnem mestu ali s tujko »mobbing«. Menim, da ima veliko skupnega s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu. Predvsem v tem, da prizadene vse več ljudi in predstavlja sistematično slabo ravnanje s podrejenimi, sodelavci ali nadrejenimi in lahko, če se ponavlja ali poteka kontinuirano, povzroči žrtvam resne socialne, psihične ali telesne zdravstvene težave.

Angleška beseda »mobbing« izhaja iz glagola »to mob«, ki v slovenskem prevodu pomeni planiti na, lotiti se koga, pa tudi sodrga, drhal. Trpinčenje pomeni moteno komunikacijo na delovnem mestu, ki je izrazito obremenjena s konflikti med sodelavci ali nadrejenimi in podrejenimi, pri tem pa je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena

sistematičnim in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom, da se ga izrine iz delovne sredine.

Izvajanje mobinga je pogosto povezano z zlorabo moči, pri čemer se žrtve zelo težko branijo. Posebej se je težko braniti pred prefinjenimi oblikami mobinga, kot so degradacija dela in socialna izključenost.

Kljub temu da smo podali okvirno opredelitev mobinga, pa različni avtorji omenjeni pojem različno opredeljujejo.

Zupan (2007: 7) pravi, da gre za sistematično in dlje časa trajajoče izvajanje psihičnega nasilja nad posameznikom ali skupino zaposlenih, z namenom namerno škodovati žrtvi preko povzročitve čustvenih poškodb, ki slabšajo njegovo/njihovo duševno in psihično zdravje. Pri tem je osnovni namen mobinga znebiti se zaposlenega, ki za napadalca predstavlja nezaželeno osebo v organizaciji.

Kostelić - Martić (2007: 27) omenja kot najpopolnejšo definicijo mobinga francoski zakon o mobingu oziroma zakon družbene modernizacije, št. 2002-73 z dne 17. 1. 2002, ki pravi, da je mobing psihično maltretiranje, ki se pojavlja v obliki dejanj, katerih cilj ali posledica je poslabšanje posameznikovih delovnih razmer, ki lahko povzročijo napad na človekove pravice in človeško dostojanstvo, škodijo telesnemu ali duševnemu zdravju ali kompromitirajo poklicno prihodnost žrtve.

Cvetko (2003: 895) pa ga označuje kot posebno obliko šikane, do katere lahko pride s psihičnim in tudi s fizičnim posegom.

Za pojav psihičnega nasilja na delovnem mestu v literaturi naletimo na več izrazov, med katerimi se je najbolj uveljavil prav mobing, ki ga uporabljajo predvsem nemški, švicarski in italijanski raziskovalci. V angleški literaturi najpogosteje zasledimo besedo »bullying«, medtem ko Američani uporabljajo izraz »work/employee abuse« (Zupan 2007: 7 po Kostelić - Martić 2007: 26).

Razlikujemo štiri oblike trpinčenja na delovnem mestu:

- **Bullying**

  Je že skorajda prostaško mobiranje od vrha navzdol (lastnika oz. najvišjega šefa), je lahko brutalen, včasih povezan tudi s fizičnim nasiljem, v nekaterih

angleško govorečih državah pa uporabljajo besedo bullyng kot splošni pojem za mobing.

- **Bossing**

  Je mobiranje s strani nadrejenega, vendar ne v tako brutalni obliki, kar pa seveda ne pomeni, da je manj intenziven, prav nasprotno, ko mobira šef, žrtev nima nobene možnosti, da bi iz tega kroga pobegnila, kar pomeni, da je že predvidena za »odstrel«; boriti se proti šefu je izredno težko,.

- **Mobbing**

  Tako imenujemo tudi psihični teror med sodelavci, ki so enaki po rangu, ko se zbere določena skupina ljudi, ki mobira posameznika, bodisi zaradi njegovih posebnosti ali drugačnosti bodisi zaradi njegove nadpovprečne sposobnosti ali izrednega občutka za pravičnost in poštenost.

- **Staffing**

  Je oblika mobiranja s strani podrejenih nad nadrejenimi, ki se najpogosteje pojavlja v javnih institucijah, pa tudi v podjetjih, ko se delavci želijo znebiti strogega šefa; novi nadrejeni so – ko pridejo na delovno mesto, velikokrat mobirani s strani podrejenih, saj jim le-ti ne posredujejo informacij, ki jih potrebujejo za uspešno delo, ignorirajo njihova navodila, se iz njih norčujejo in jih obrekujejo.

Najpogostejši vzroki za nastanek mobinga so nezasedena delovna mesta, časovna stiska, toga hierarhija z nezadostnimi možnostmi komunikacije (enosmerna komunikacija), visoka odgovornost, a nizka možnost odločanja, podcenjevanje sposobnosti zaposlenih in podcenjevanje dela zaposlenih (http://www.mobing.si/).

1.6 PROTAGONISTI SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU

Osebe, ki so nadlegovalci oziroma nadlegovalke, so lahko:

- nadrejeni ali nadrejene
- podrejeni ali podrejene
- sodelavci ali sodelavke

Glede na rezultate raziskave, ki je bila izvedena v juniju 1999 in v kateri je sodelovalo 574 respondentov, pa lahko povzamemo naslednje (Jogan 2001: 176–179):

- izrazito prevladuje moško heteroseksualno nadlegovanje po horizontalni osi moči,
- nadrejeni niso najpogostejši nadlegovalci, prav tako najpogostejši nadlegovalci niso homoseksualno usmerjeni,
- najbolj nevarni so sodelavci,
- moški sodelavci niso nevarni za moške, še manj pa so nevarne ženske sodelavke za ženske,
- najmanj nevarni so podrejeni,
- moški kot stranke so zmerno nevarni za ženske,
- gostom spolno nadlegovanje niti ni tako tuje – pravzaprav so bolj nevarni kot stranke in so izrazito heteroseksualno usmerjeni,
- tudi »drugi« so predvsem moškega spola – kdo vse sodi v to kategorijo, ni znano, znana pa je spolna sestava te kategorije nadlegujočih: prevladujejo moški.

1.7 ŽRTVE SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu je resen problem za mnogo zaposlenih žensk. Po raziskavah sodeč jim predstavlja neprijeten in neizogiben del njihovega dela.

Dogaja se v različnih oblikah in je usmerjeno na določene skupine ljudi. V literaturi skoraj ni zaslediti istospolnega nadlegovanja, kar pa ne pomeni, da se ne dogaja. Vseeno pa menim, da je največ spolnega nadlegovanja usmerjenega na ženski spol.

1.7.1 Ženske kot žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

V skladu z obstoječo literaturo so tudi v praksi najpogostejše žrtve spolnega nadlegovanja ženske, kar med drugim dokazuje raziskava Mace Jogan (2001: 168), ki je ugotovila da je v Sloveniji nadlegovana vsaka osma ženska (Kovačič 2006: 14).

»Raziskave pravijo, da so najbolj nadlegovane mlade ženske, stare manj kot trideset let, slabše izobražene, zaposlene za določen čas ali na preizkusni dobi, tujke, pripadnice etničnih

manjšin, neporočene, samohranilke – skratka ženske, ki nimajo niti najmanjšega vpliva in moči, zato pa neskončno potrebo po službi. Podobno velja tudi za mlade moške in homoseksualce. Nadlegovanje na osnovi spolne usmerjenosti nedvoumno spodkopava dostojanstvo prizadetih, zato ne more veljati za primerno vedenje na delovnem mestu« (Kozmik ur. 1999: 15).

Istospolnega nadlegovanja žensk v literaturi nisem zasledila, vsaj v takem smislu ne, da bi bilo statistično obdelano. To pa seveda ne pomeni, da v praksi takšna oblika spolnega nadlegovanja ni prisotna. Na splošno je ta oblika spolnega nadlegovanja, vsaj glede na število primerov, ki jih je mogoče zaslediti v javnosti, najbolj redka oblika spolnega nadlegovanja. Slednje dokazujejo tudi izsledki raziskave, ki jo je Vesna Vesel opravila v okviru svojega diplomskega dela na vzorcu stotih zaposlenih Slovencev leta 2000 (Vesel 2001: 35–40), in so pokazali, da je samo ena ženska (izmed 61 vprašanih žensk) doživela spolno nadlegovanje s strani ženske sodelavke (Vesel 2001: 38 po Kovačič 2006: 14,15).

1.7.2 Moški kot žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

V literaturi, ki sem jo prebrala s področja spolnega nadlegovanja, je bilo le redko oziroma v zelo strnjeni obliki omenjeno spolno nadlegovanje moških s strani žensk. Kljub temu da je ta oblika spolnega nadlegovanja v praksi manj pogosta, je še vedno prisotna, njena pogostost pa tudi narašča.

Istospolno nadlegovanje moških naj bi se dogajalo pogosteje kot istospolno nadlegovanje žensk. Na podlagi rezultatov raziskave Veselove (2001: 38) je namreč kar 6 od 39 vprašanih moških že doživelo spolno nadlegovanje s strani moškega.

Crosthtweite in Priest (2001: 69–71) v svojem članku opredelita tri možne primere spolnega nadlegovanja moških s strani moških, od katerih samo enega vidita kot spolno nadlegovanje. Prvi primer je nadlegovanje homoseksualca preko neslanih šal njegove spolne usmerjenosti, zmerjanja ali fizičnega nasilja, ki je lahko tudi spolno. Drugi primer je, ko moški skuša pridobiti spolne usluge moškega sodelavca, v tretjem primeru pa gre za vsiljene spolne odnose in druge oblike spolnega vedenja, ki služijo predvsem ohranitvi hierarhične strukture moči v določeni instituciji. Po mnenju avtorjev članka primeri, ki sodijo v prvi dve skupini, ne predstavljajo spolnega nadlegovanja, saj gre v prvi skupini zgolj za nadlegovanje na podlagi spolne usmerjenosti, v drugi pa za nadlegovanje preko spolnega vedenja oziroma za

korupcijo, če se pri takem vedenju izkorišča organizacijsko moč. V tretji skupini pa gre za spolno nadlegovanje, vendar zgolj zaradi tega, ker v teh primerih določena skupina prevzame ženske načine vedenja in torej žensko spolno vlogo, kar se rado zgodi v okoljih, kjer so skupaj zgolj osebe moškega spola (zapori, internati). Preko spolnega nadlegovanja teh moških, ki prevzemajo žensko spolno vlogo, pa moški nadlegovalci izražajo svojo dominanto nad njimi ter posredno nad ženskami.

V celoti lahko poudarim, da je žrtev oseba, ki je domnevni nadlegovalec ne spoštuje in ne ceni, ampak žrtev dojema kot manjvredno bitje brez pravice, da zavrne želje in dejanja nadlegovalca (Kanduč 1998: 21).

1.8 REAKCIJE NA SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU

Na podlagi raziskav v 80. letih 20. stol., ki so razkrile, da prizadeti na različne načine reagirajo na spolno nadlegovanje na delovnem mestu, je J. E. Gruber (1989: 3–9 v Jogan 2000: 599) razvrstil reakcije v štiri glavne tipe:

- izogibanje
- odstranjevanje
- pogajanje
- soočanje

Najbolj blag, popustljiv in najmanj samozavesten tip reakcije je izogibanje, ki se izraža na tri načine:

1. nepriznavanje obstoja samega nadlegovanja pri prizadeti osebi (preziranje nadlegovalca, zmanjševanje pomena nadlegovanja, hlinjenje nevključenosti, neprizadetosti);
2. preprečevanje možnosti za nadlegovanje (izbirno izogibanje stiku s potencialnim nadlegovalcem z uporabo časovnih in prostorskih zamejitev, začasno zapuščanje ali oddaljevanje od mesta nadlegovanja);
3. samopremestitev (zapustitev ali premestitev iz okolja z nadlegovanjem).

Najpogosteje gre za pasivno odzivanje na spolno nadlegovanje (preziranje in izogibanje), redkeje za zapuščanje delovnega mesta ali premeščanje.

Po Gruberju (1989: 5 v Jogan 2000: 599) se tip izogibanja najpogosteje uporablja v študentskem okolju.

Odstranjevanje je na višji stopnji aktivnega odnosa prizadetega in se kaže v naslednjih reakcijah:

4. maskiranje, pretvarjanje, prikrivanje (zmanjševanje učinka spolnega nadlegovanja, sodelovanje, šaljenje, »pojdi se solit«);
5. iskanje družbene podpore (iskanje nasveta pri solidarnih sodelavcih, pridobivanje podpore pri solidarnih kolegih, prijateljih ali družinskih članih zunaj delovnega mesta).

Če izogibanje ni učinkovito in je pogajanje videti preveč tvegano, prizadeti z iskanjem podpornih mrež spodbuja izpovedovanje strahu in napetosti prizadetih in s tem omogoča bodisi, da se prizadeti še naprej pretvarja, bodisi da zmanjšuje možnost stopnjevanja nadlegovanja; po drugi strani podporna mreža oskrbi prizadeto/-ega s predlogi ali strategijami za ravnanje z nadlegovalcem.

Pogajanje je bolj aktivna oblika odnosa prizadetih do nadlegovalca in se kaže v naslednjih reakcijah:

6. neposredne zahteve (prizadeti zahteva od nadlegovalca, da preneha; pogovor z nadlegovalcem; grožnja z javnim razkrinkanjem nadlegovanja);
7. strokovno poklicno nadlegovanje (iskanje zakonitega nasveta, svetovanje ali drugačno izvedensko mnenje zunaj delovnega mesta).

Od načina, kako je izražena zahteva po prenehanju (ali gre za »prošnjo« ali gre za odločno zahtevo), je odvisno, ali bo reakcija bolj pogajanje ali soočenje. S pogajanjem prizadeta oseba premakne središče interakcije k svojim potrebam, vendar je v tem skrita nevarnost (prizadeta oseba tvega maščevanje ali izolacijo ali pa postane ujeta v stopnjevanje jakosti nadlegovanja). Ker je pogajanje tvegano, prizadeti redko išče strokovno pomoč zunaj delovnega mesta (navadno šele, ko prvi dve obliki odpovesta). Pogosto je tudi ta nasvet usmerjen nazaj na delovno mesto, kjer naj bi se ustvarile znosne razmere. Posredovanje zunanjih svetovalcev

izvedencev se pogosto uporablja takrat, kadar ima nadlegovalec nadzorno moč nad prizadeto osebo.

Soočenje je najbolj aktivna, dejavna oblika odziva na nadlegovanje in vključuje:

8. odločne, napadalne osebne odgovore (uporabljanje odločnega jezika, grožnja s formalno dejavnostjo, fizična zaustavitev);
9. organizacijsko strukturno moč (pritožba preko kanalov, iskanje formalnega nasveta ali pomoči v organizaciji, razkritje nadlegovanja na formalni način).

Soočenje se pojavlja v treh tipičnih situacijah (Gruber 1989: 4 v Jogan 2000: 599,600):

- pogosto je zadnja možnost po tem, ko so vse druge metode odpovedale;
- pojavi se tedaj, kadar je nadlegovanje tako moteče napadalno, da zahteva odločen odgovor (ekstremne okoliščine spodbujajo ekstremne odgovore);
- pogosto pride do soočenja v tistih delovnih okoljih, v katerih organizacijska hierarhija razume spolno nadlegovanje kot upravičeno vprašanje delovnega mesta. V zadnjem primeru je tudi tveganje prizadete osebe za vstop v soočenje manjše, ker pričakuje, da se bo organizacija obnašala solidarno, profesionalno.

1.9 POSLEDICE SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU

Spolno nadlegovanje zastruplja delovno okolje in lahko ima uničujoče posledice za zdravje, zaupanje, delovno motivacijo in storilnost prizadetih. Običajno se zaradi strahu v zvezi s spolnim nadlegovanjem prizadeti pogosto zatekajo k bolniškemu dopustu, so manj učinkoviti pri delu ali iščejo novo zaposlitev. Zaposleni pogosto prenašajo dvojno breme – tako zaradi škodljivih posledic samega nadlegovanja kot zaradi kariere, ki v primeru, da so prisiljeni menjati zaposlitev, utrpi kratkoročno in dolgoročno škodo. Spolno nadlegovanje lahko vpliva tudi na zaposlene, ki sami ne doživljajo neželenega vedenja, a so mu priče ali pa so z njim seznanjeni (Križanec in Ofentavšek 2006: 28).

Številne raziskave (Welsh 1999: 183) poročajo o psiholoških in somatskih zdravstvenih posledicah spolnega nadlegovanja pri delu. Spolno nadlegovanje na delovnem mestu povzroča v delu prizadetih nižjo moralo, absentizem, zmanjšuje zadovoljstvo z delom, zmanjšuje predstavo o enakih možnostih in škoduje medsebojnim odnosom, nekatere žrtve pa

so celo prisiljene pustiti delo ali pa ga izgubijo. Tudi psihične in fizične zdravstvene posledice prizadetih so dobro dokumentirane; spolno nadlegovanje je povezano z zaskrbljenostjo in strahom (anksioznostjo), depresijo, motnjami spanja, stresom in glavoboli. Vse te posledice bi bilo potrebno longitudinalno raziskovati ob uporabi življenjskih potekov. Med posledicami za organizacijo so zlasti pomembne: zmanjšana produktivnost, motnje v delovnem procesu zaradi zamenjavanja osebja na določenih delovnih mestih, zdravstvene zahteve (Jogan 2000: 598) .

Posledice spolnega nadlegovanja za žrtev lahko razdelimo po skupinah vpliva, in sicer (Jogan 2001: 156–157):

1. Posledice spolnega nadlegovanja na delo žrtve:
    - nižja morala,
    - absentizem,
    - zmanjšanje zadovoljstva z delom,
    - zmanjševanje predstave o enakih možnostih,
    - škodovanje medsebojnim odnosom,
    - zapustitev oziroma odpustitev z delovnega mesta.

2. Psihične in fizične posledice za žrtev:
    - zaskrbljenost,
    - strah (anksioznost),
    - depresija,
    - motnje spanja,
    - stres, glavoboli.

Posledice spolnega nadlegovanja se ne ustavijo pri žrtvi, temveč se razširijo na celotno organizacijo. Lahko bi rekli, da psihične in fizične posledice na žrtvi neposredno vplivajo na uspešnost in učinkovitost organizacije. Nadlegovanje se namreč izraža v padanju produktivnosti, zviševanju stroškov zaradi odhodov z dela (bolniške, dopusti, odpovedi in podobno), nižji stopnji zadovoljstva pri delu, izgubi motivacije ter pripadnosti delu in delodajalcu (Lobnikar 2000: 13).

Spolno nadlegovanje, ki povzroča potencialno razdiralno dinamiko v podjetju, ni povezano le z upadom storilnosti in poslabšanimi delovnimi odnosi, temveč izdatno vpliva tudi na stroške podjetja (Rejec 2005: 64 po Greif 1998: 435).

Kljub temu pa se mi zdi, da je žrtev še vedno tista, ki utrpi največ negativnih posledic. Menim, da škoda, ki se odraža na organizaciji v nobenem primeru, ne more preseči škode, ki jo utrpi žrtev spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

1.10 PRAVNA UREDITEV ZAŠČITE PRED SPOLNIM NADLEGOVANJEM

1.10.1 Splošno o pravni zaščiti pred spolnim nadlegovanjem

Na ravni zakonodaje se je spolno nadlegovanje prvič pojavilo v kontekstu spolne diskriminacije v ZDA. Ameriška komisija za enake možnosti pri zaposlovanju je namreč pod vplivom ženskega gibanja leta 1980 opredelila spolno nadlegovanje kot kršitev Zakona o državljanskih pravicah iz leta 1964.

Vse več držav ima spolno nadlegovanje na delovnem mestu večinoma zakonsko urejeno. V vseh pravnih dokumentih je poudarjeno, da so delodajalci dolžni zagotoviti delovne pogoje brez spolnega nadlegovanja ter da so dolžni zaposlene informirati in obveščati o tem problemu (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

Slovenska zakonodaja, ki opredeljuje spolno ali drugo nadlegovanje, je relativno nova. Julija leta 2002 je v veljavo stopil Zakon o enakih možnostih žensk in moških (v nadaljevanju ZEMŽM), ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola. Januarja 2003 je začel veljati Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), ki prepoveduje spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO), ki prepoveduje nadlegovanje na podlagi katere koli osebne okoliščine, torej tudi na podlagi spola, pa je začel veljati junija 2004. Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o javnih uslužbencih (ZJU), ki vsebuje načelo prepovedi nadlegovanja, je pričel veljati decembra 2005.

Novela ZDR je leta 2007 temeljito prenovila te določbe in dodala določbo o prepovedi trpinčenja.

Poleg zakonodaje pa je ena od pomembnih poti za preprečevanje spolnega nadlegovanja tudi oblikovanje in sprejemanje ustreznih pravil vedenja v delovnem okolju. Pravila bi morala

pojav spolnega nadlegovanja jasno definirati in dati delodajalcem, sindikatom in zaposlenim praktične napotke o zaščiti dostojanstva žensk in moških na delovnem mestu (Križanec in Ofentavšek 2006: 37 po Bašič 2000: 107).

Osebno menim, da kljub temu da imamo pravno ureditev na področju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, nismo storili dovolj za njegovo uspešno preprečevanje. Zdi se mi, da je pravna ureditev nekako »pregroba«, saj ne določa natančno, kakšne so dolžnosti in obveznosti pogodbenih strank v delovnem razmerju.

1.10.2 Mednarodna ureditev

1.10.2.1 Mednarodna organizacija dela (MOD)

Deklaracija MOD o temeljnih načelih in pravicah pri delu je bila sprejeta leta 1998. Kot enega svojih temeljnih ciljev določa tudi odpravo kakršne koli diskriminacije pri zaposlovanju in poklicih.

Pomembni sta konvenciji št. 100 in št. 111, ki zagotavljata temeljne pravice pri delu.

Konvencija št. 100 govori o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti in izhaja iz leta 1951, konvencija št. 111 iz leta 1958 pa prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju in poklicih.

Pomembno je omeniti tudi konvencijo št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi) iz leta 1981.

Raziskava, ki jo je MOD izvedla leta 2003, ugotavlja, da so podjetja, ki so vodila politiko in prakso enakih možnosti, izkazovala večjo uspešnost in večji pozitiven učinek na produktivnost. Ob tem pa raziskava poudarja tudi to, da prepoved diskriminacije in posledično obveznost njene odprave izhaja iz spoštovanja človekovih pravic.

1.10.2.2 Svet Evrope (SE)

Evropska socialna listina iz leta 1996 ima glede prepovedi diskriminacije in načela enakosti kar nekaj določb, in sicer:

- enako plačilo ne glede na spol (tretji odstavek 4.člena),
- pravica do enakih možnosti in enakega obravnavanja, brez razlikovanja na podlagi spola (20. člen),
- delavci z družinskimi obveznostmi (27. člen),

- pravice invalidov (27. člen),
- pravice zdomskih delavcev (19. člen),
- in še številne določbe, ki zagotavljajo varstvo določenim skupinam oseb, npr. ženskam. Uživanje pravic, določenih v listini, je zagotovljeno brez razlikovanja na kakršni koli podlagi (npr. rasa, barva, spol, jezik …). To določa člen E iz V. dela Listine.

1.10.2.3 Evropska unija (EU)

Od 1970-ih let dalje so bile sprejete številne direktive o načelu enakega obravnavanju moških in žensk na področju dela.

Pomembno vlogo pri razvoju te pravne ureditve in predvsem pri njenem uveljavljanju je imelo Sodišče Evropskih skupnosti (v nadaljevanju Sodišče ES).

Praksa Sodišča ES je dostikrat povzročila razvoj na tem področju, marsikatero stališče iz teh sodb pa je bilo kasneje povzeto v direktive s področja prepovedi diskriminacije in načela enakega obravnavanja.

Z vidika diskriminacije so v okviru EU pomembne naslednje direktive (Kresal 2007: 45–62):

- Direktiva 75/117//EGS o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske
- Direktiva 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, spremenjena z direktivo 2002/73/ES
- Direktiva 86/378/EGS o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti, spremenjena z direktivo 96/97/ES
- Direktiva 97/80/ES o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola (spremenjena z direktivo 98/52/ES)
- Direktiva 2000/43/ES o uveljavitvi načela enakega obravnavanja osebe ne glede na raso ali narodnost
- Direktiva 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (prepoved diskriminacije zaradi naslednjih osebnih okoliščin: zaradi vere ali drugega prepričanja, hendikepa, starosti, spolne usmerjenosti)

- Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu

Zadnja omenjena direktiva je nadomestila direktive 75/117, 76/207, 86/378 in 97/80. Sprejela sta jo Evropski parlament in Svet Evropske unije. Namen te direktive je zagotoviti uresničevanje načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicnega dela. V ta namen vsebuje določbe za uresničevanje načela enakega obravnavanja v zvezi:

- Z dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem in dostopom do poklicnega usposabljanja,
- z delovnimi pogoji, vključno s plačilom,
- s poklicnimi sistemi socialne varnosti.

Direktiva pojem spolnega nadlegovanja opredeljuje kot situacijo, v kateri ima kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega vedenja spolne narave učinek ali namen prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

V skladu z direktivo diskriminacija vključuje:

- nadlegovanje in spolno nadlegovanje kot tudi manj ugodno obravnavanje osebe zaradi zavrnitve ali dopuščanja takega vedenja,
- navodilo, naj se osebe diskriminirajo zaradi spola,
- kakršno koli manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali s porodniškim dopustom.

1.10.3 Slovenska pravna ureditev

1.10.3.1 Ustava

Ustava prepoveduje diskriminacijo na podlagi različnih osebnih okoliščin (spol, rasa, veroizpoved, spolna usmerjenost ...) in določa načelo enakosti (14. člen Ustave), v okviru svobode dela pa zagotavlja pravico vsakogar do enake dostopnosti vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji (tretji odstavek 49. člena Ustave).

1.10.3.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)

ZDR je Državni zbor Republike Slovenije sprejel leta 2002, veljati je začel leta 2003, jeseni 2007 pa je bil prvič noveliran.

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu zakon opredeljuje v 6. a, 6. in 45.členu.

6. a-člen, ki je bil v ZDR dodan z zadnjo novelo leta 2007, spolno nadlegovanje na delovnem mestu opredeljuje kot neželeno ravnanje spolne narave, ki vključuje neželeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugo na spolu temelječe vedenje, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

Vsako takšno ravnanje zakon označi kot diskriminacijo in pravi, da odklonitev ravnanj, ki so navedena zgoraj, ne sme biti razlog zanjo pri zaposlovanju in delu.

Zakon prepoveduje tudi trpinčenje na delovnem mestu. Pod trpinčenje pa uvršča vsako ponavljajoče se, sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, ki je usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.

Ureditev v 6. členu ZDR izhaja iz sistematike, da se diskriminacija lahko pojavlja bodisi kot neposredna diskriminacija ali kot posredna diskriminacija. Pri tem zakon sledi takšnemu razčlenjevanju v sodni praksi in ureditvi na ravni Evropske skupnosti (v nadaljevanju ES). Novejši pristop v pravu ES pri definiranju diskriminacije v pojem diskriminacije vključuje poleg neposredne in posredne diskriminacije še pojem nadlegovanja in, posebej z vidika diskriminacije na podlagi spola, tudi pojem spolnega nadlegovanja.

V 45. členu pa zakon varuje dostojanstvo delavca pri delu. Pravi, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Delodajalec mora sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu.

V nadaljevanju zakon pravi, da je v primeru, ko delavec navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s tem, da bi zagotovil varno delovno okolje svojim zaposlenim, dokazno breme na strani delodajalca.

V primeru, da delodajalec delavcu ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem ali trpinčenjem, je delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava.

Zakon pod 45. člen dodaja, da je obvezno pospeševanje osveščanja, obveščanja in zaščite pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu ali v zvezi z delom in sprejemanje ustreznih ukrepov za zaščito delavcev pred takim ravnanjem.

Zakon o delovnih razmerjih pozna tudi sankcije za nadlegovalce oz. nadlegovalke. Prva je odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov (88. člen). V primeru odpovedi iz krivdnega razloga na strani delavca, ki ima vse znake kaznivega dejanja, lahko delodajalec za čas trajanja postopka delavcu prepove opravljati delo. V času prepovedi opravljanja dela ima delavec pravico do nadomestila plače v višini polovice njegove povprečne plače v zadnjih treh mesecih pred uvedbo postopka odpovedi. Pogoj za takšno ukrepanje delodajalca je utemeljen razlog delavca.

Poleg odpovedi pogodbe o zaposlitvi pa zakon določa tudi disciplinske sankcije, in sicer v 175. členu. Delodajalec lahko disciplinsko odgovornemu delavcu izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so npr. denarna kazen ali odvzem bonitet, če so določene v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti. Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovno pravnega položaja delavca.

Nadzor nad izvajanjem delovne zakonodaje izvaja Inšpektorat Republike Slovenije za delo, vendar le z vidika zagotavljanja ustreznega delovnega okolja. V primeru kršitve tega člena ima delavec pravico sprožiti postopek varstva pravic najprej pri delodajalcu in nato pri pristojnem sodišču (Stanković 2004: 16).

Delavec lahko v osmih dneh po tem, ko predhodno pisno opomni delodajalca na izpolnitev obveznosti in o kršitvah pisno obvesti inšpektorja za delo, izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če mu delodajalec ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem v skladu s 45. členom ZDR. Delavec ima v tem primeru pravico do odpravnine in odškodnine, saj se odškodninska odgovornost delodajalca nanaša tudi na škodo, ki jo je delodajalec povzročil delavcu s kršenjem pravic iz delovnega razmerja. Delodajalec mora delavcu povrniti odškodnino v skladu s splošnimi pravili civilnega prava.

1.10.3.3 Kazenski zakonik (KZ)

Če žrtev trpi zaradi spolnega nadlegovanja sodelavca ali sodelavke, bo domnevni storilec odgovarjal na podlagi 132. in 135. člena, ki izhajata iz poglavja, kjer zakonik obravnava kazniva dejanja zoper človekove pravice in svoboščine.

132. člen (Prisiljenje) KZ pravi: »Kdor koga s silo ali z resno grožnjo prisili, da kaj stori ali opusti ali da kaj trpi, se kaznuje z zaporom do enega leta. Pregon se začne na predlog.«

135. člen (Ogrožanje varnosti) KZ pravi: »Kdor ogrozi varnost kakšne osebe z grdim ravnanjem ali z resno grožnjo, da bo napadel njeno življenje ali telo, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta. Pregon se začne na predlog.«

V poglavju Kazniva dejanja zoper delovno razmerje in socialno varnost pa KZ v 197. členu prepoveduje šikaniranje na delovnem mestu.

Pravi, da se kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, kaznuje z zaporom do dveh let. V primeru, da žrtev utrpi psihična, psihosomatska ali fizična obolenja in se zmanjša njegova delovna storilnost, pa se storilca kaznuje z zaporom do treh let.

1.10.3.4 Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)

Zakon o enakih možnostih moških in žensk ne govori neposredno o nadlegovanju oziroma o prepovedi nadlegovanja. 5. člen določa enako obravnavanje ne glede na spol, kar pomeni odsotnost neposredne in posredne oblike diskriminacije, temelječe na spolu.

Zakon se ukvarja tudi s preprečevanjem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki je obravnavano kot oblika diskriminacije na osnovi spola.

Spolno nadlegovanje je oblika diskriminacije, ki temelji na spolu, zaradi česar je v nasprotju z načelom enake obravnave žensk in moških. Ta zakon je uvedel inštitut zagovorništva enakih možnosti žensk in moških.

Na podlagi tega zakona pa je imenovana zagovornica oziroma zagovornik enakih možnosti, ki pri nas deluje v okviru Urada za enake možnosti.

1.10.3.5 Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja v 5. členu obravnava nadlegovanje kot nezaželeno ravnanje, ki temelji na kateri koli osebni okoliščini (npr. narodnosti, rasi ali etničnem poreklu, spolu, zdravstvenemu stanju, invalidnosti, jeziku, spolni usmerjenosti, izobrazbi, verskem ali drugem prepričanju, gmotnem stanju, družbenem položaju ali drugi osebni okoliščini), ki ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo ter žali njeno dostojanstvo. Takšno nadlegovanje zakon šteje kot diskriminacijo.

1.11 PREPREČEVANJE SPOLNEGA NADLEGOVANJA NA DELOVNEM MESTU

1.11.1 Dolžnosti delodajalca

Iz zakona o delovnih razmerjih (in nekaterih drugih zakonov) sicer izhaja načelna prepoved spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, obveznost delodajalca, da se vzdrži takšnega ravnanja in da prepreči nadlegovanje tudi s strani sodelavcev in drugih oseb, da torej delavcem in delavkam zagotovi varno delovno okolje brez spolnega nadlegovanja. Zakonodaja predvideva tudi različne sankcije za primer kršitve te delodajalčeve obveznosti. Vendar pa delovna zakonodaja natančneje ne predpisuje postopkov in konkretnih ukrepov, ki bi jih moral delodajalec izvesti, da bi preprečil spolno nadlegovanje na delovnem mestu, ter tudi ne konkretnih postopkov in ukrepov, ki bi jih moral delodajalec izvesti oz. bi bile na voljo delavcu ali delavki, če do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu dejansko pride. Zato je tudi odgovornost posameznih delodajalcev, da sami avtonomno uredijo notranje postopke in predvidijo različne ukrepe, še toliko večja. Vloga delodajalca, njegova ozaveščenost je pri preprečevanju in sankcioniranju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu lahko izrednega pomena.

Prva stvar, da bi spolno nadlegovanje na delovnem mestu omejili oz. ga preprečili, je, da delodajalec jasno predstavi svojo politično opredelitev, po kateri spolno nadlegovanje na delovnem mestu ni dovoljeno oz. opravičljivo, žrtvam spolnega nadlegovanja pa prizna pravico do pritožbe. Cilj takšne izjave je prepričati vsakogar, da v podjetju ni prostora za spolno nadlegovanje. Delodajalec naj čim bolj natančno razloži, da je lahko takšno vedenje v določenih okoliščinah nezakonito. Osnovna in poglavitna namena takšne izjave sta, da delodajalec prizna svojo odgovornost za preprečitev spolnega nadlegovanja v podjetju in da delavci razumejo svojo dolžnost spoštovati sodelavce.

Poleg tega naj bi takšna izjava o politiki vsebovala opis postopka v primeru spolnega nadlegovanja in pa zagotovilo, da bodo pritožbe obravnavane resno, hitro in kolikor mogoče zaupno ter da bodo pritožniki zaščiteni pred šikaniranjem in maščevanjem zaradi pritožbe. To je pomembno zato, ker so pritožniki zaradi pritožbe lahko izpostavljeni kritikam s strani sodelavcev, češ da so poslabšali delovno vzdušje in odnose na delovnem mestu. Pomembno je jasno določiti, da je za nadlegovalce predvidena disciplinska odgovornost, kajti tako potencialni nadlegovalci vnaprej vedo, kaj jih čaka.

Druga stvar pa so notranja pravila, ki jih delodajalec lahko oblikuje znotraj podjetja oz. organizacije. Z omenjenimi pravili ima možnost preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ali pa vsaj njegovega omejevanja.

Naslednji korak je sodelovanje s socialnimi partnerji, ki lahko zelo uspešno pripomore k »zdravemu« načinu poslovanja znotraj podjetja oz. organizacije in med samimi podjetji oz. organizacijami. Delodajalci naj bi v tem primeru stopili skupaj in oblikovali pravila, ki bi veljala za medorganizacijsko poslovanje, torej bi bila pravila v takšnem primeru razširjena med več podjetij oz. organizacij.

Delodajalec naj bi poskrbel, da bodo o politiki, ki jo je razvilo podjetje, obveščeni vsi zaposleni. Obstaja več načinov, kako zagotoviti obveščenost:

- preko brošure, ki je na voljo vsem zaposlenim,
- preko posebnih obvestil in debatnih skupin,
- uvrstitev teme na dnevni red sestankov,
- pisna obvestila novozaposlenim.

Dolžnost zagotoviti delovno okolje, v katerem je dostojanstvo zaposlenih spoštovano, imajo poleg zaposlenih tudi vodje. Vodje so dolžni zagotoviti, da ne bo prišlo do spolnega nadlegovanja na delovnem področju, za katerega so zadolženi. Pravila priporočajo, da vodje svojim nadrejenim razložijo politiko podjetja v zvezi s spolnim nadlegovanjem, hkrati pa pritožnikom izkažejo vso podporo, ohranijo zaupnost in poskrbijo, da se potem, ko je pritožba rešena, spolno nadlegovanje ne bo več pojavilo. Veliko vlogo pri taki odgovornosti delavcev ima usposabljanje, kajti pridobiti si morajo potrebna znanja, da bodo lahko učinkovito reagirali v različnih situacijah spolnega nadlegovanja. Osebe, ki imajo v pritožbenem

postopku formalno vlogo, se morajo še dodatno usposabljati, to so npr. socialni delavci, zdravniki, zaupni svetovalci … (Strojan 1998: 11–12).

1.11.2 Dolžnosti zaposlenih

Zaposleni lahko pripomorejo k zmanjševanju spolnega nadlegovanja na ta način, da se problema zavedajo. Vedeti morajo namreč, da nekatere vedenjske navade, uveljavljanje med njimi in njihovimi sodelavci drugi zaposleni lahko sprejmejo kot žaljive. Velik delež k preprečevanju spolnega nadlegovanja zaposleni lahko prispevajo na ta način, da pokažejo, katero vedenje je zanje nesprejemljivo, hkrati pa izrazijo podporo tistim, ki so žrtve spolnega nadlegovanja in se nameravajo pritožiti (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

Zaposleni, ki sami doživljajo nadlegovanje, naj kadar je to mogoče, razložijo nadlegovalcu, da je njegovo vedenje nezaželeno in nesprejemljivo. Morda bo nadlegovalec prenehal s svojim vedenjem, če bo jasno razumel, da ni dobrodošlo. Če pa še naprej vztraja pri njem, morajo zaposleni po ustrezni poti o tem obvestiti vodstvo in/ali svojega predstavnika oziroma predstavnico ter zahtevati pomoč pri zaustavitvi nadlegovanja, bodisi po neformalni bodisi po formalni poti (Križanec in Ofentavšek 2006: 31 po Kozmik ur. 1999: 62–63).

Torej delavec lahko reši situacijo z neposrednim soočenjem z nadlegovalcem ali prek posrednika; to je lahko šef, sodelavec, predstavnik sindikata ali zaupni svetovalec. Če pa ta način ni uspešen, lahko vloži pritožbo z vednostjo nadrejenega ali druge odgovorne osebe. Pritožba se preveri in če je utemeljena, se uvedejo sankcije.

Večinoma se zaposleni pri reševanju problema spolnega nadlegovanja raje zatekajo k neformalnemu ukrepanju, saj menijo, da sta suspenz ali premestitev (na drugo delovno mesto) preostra ukrepa (Rejec 2005: 64).

Osebno mislim, da si vsak človek pri sebi začrta meje, s katerimi da jasno vedeti drugim, kaj je v odnosu z njim dovoljeno in kaj ne. Zelo pomembno se mi zdi, da svoje meje predstavimo drugim, če pa pride do spolnega nadlegovanja, smo mi tisti, ki ga lahko zaustavimo. Mi smo tisti, ki moramo storiti prvi korak. Če pa te ne bo uspešen, nam lahko pomagajo drugi, npr. sodelavci, vodstvo podjetja ... Pomagati pa nam ne morejo, če o stiski molčimo.

1.11.3 Postopki preprečevanja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Tudi postopke za obravnavo spolnega nadlegovanja, ki jih podjetje opredeli v svoji politiki, naj bi podjetje jasno opredelilo in ko do njih pride, o tem obvesti vse zaposlene. Nekateri postopki so opredeljeni tudi v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR), vendar je dobro, da podjetje oblikuje te postopke glede na svoj način delovanja, predvsem pa tako, da bodo vsem zaposlenim bolj jasna in dostopna.

Za preprečevanje spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in na sploh za zagotovitev varnih delovnih razmer so zelo pomembna razmerja, ki se ustvarjajo na delovnem mestu.

V primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ima delavec, se pravi žrtev različne oblike reševanja problema:

Neformalno reševanje
Ta oblika je priporočljiva pri tako imenovanih blažjih oblikah spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Od osebe, ki je bila deležna tovrstnega ravnanja, se pričakuje, da bo nadlegovalki oz. nadlegovalcu povedala, da je takšno ravnanje zanjo nezaželeno in da želi, da se preneha.

Formalno reševanje
Pri tej obliki pa gre za pritožbo, ki jo vloži žrtev z vednostjo neposredno nadrejenega ali druge odgovorne osebe. Pritožba se preveri in če je utemeljena, se uvedejo sankcije.

V primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je delodajalec dolžan delavca, se pravi žrtev zaščititi in mu nuditi ustrezno pomoč. Ta je odvisna od nastale situacije in njenih okoliščin. Delodajalec lahko povrne žrtvi odškodnino ali odpravnino, ji nudi podporo, obvesti sindikat o nastali situaciji ... Disciplinsko odgovornemu delavcu pa lahko začasno prepove opravljanje dela (odpoved pogodbe iz krivdnih razlogov), mu izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, npr. denarno kazen, odvzem bonitet ...

Zdi se mi pomembno, da žrtev z nadlegovalcem skuša rešiti nastalo situacijo najprej po neformalni poti, seveda če ne gre za hujšo obliko spolnega nadlegovanja. Iz izkušenj vem, da si ljudje velikokrat dovolijo preveč oz. ne vedo, kje so meje in kaj je poslovni odnos. Velikokrat je dovolj že to, da jih opozorimo, da nam to ni všeč in naj s tem prenehajo. Če pa

to ne zadostuje, absolutno podpiram formalno obliko reševanja situacije in najstrožje ukrepe za nadlegovalca.

Največji problem pa vidim v zakonski ureditvi, saj le-ta ne vsebuje dovolj konkretnih pravil, ki bi določala dolžnosti obeh pogodbenih partnerjev. V nasprotnem primeru bi organizacija veliko laže poslovala in odnosi v njej se ne bi zaostrovali, saj bi bili vsi v njej seznanjeni s pravili, se pravi z mejami, ki določajo »zdrav poslovni odnos«.

1.11.4 Priporočila zaposlenim v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Podjetje oz. organizacija, ki ima izoblikovano politiko podjetja, zaposlenim omogoča pomoč, oporo in zaščito osebnega dostojanstva v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Prav zaradi tega je priporočljivo, da podjetje izoblikuje omenjeno politiko in v skladu z njo imenuje osebe, ki žrtvi nudijo ustrezno pomoč v primeru spolnega nadlegovanja. Njihova naloga je, da poslušajo, da informirajo o politiki podjetja in o postopkih s tem v zvezi, da svetujejo in da storijo vse tisto, o čemer se dogovorijo z žrtvijo. Svetovalke/-ci opravijo v ta namen posebno usposabljanje. Pri opravljanju te naloge delujejo samostojno, neodvisno od hierarhične strukture podjetja. Opravljanje naloge je zaupne narave.

Od svetovalcev/-k se pričakuje, da žrtev poslušajo, ji nudijo svetovanje, jo informirajo o postopkih, ki so ji na voljo in, če jih za to zaprosi, da jo spremljajo in ji pomagajo pri korakih, ki ji bodo omogočili rešiti problem.

Vse informacije, ki jih pridobi svetovalka/-ec v tej funkciji, so zaupne in se jih brez soglasja žrtve ne sme uporabiti v nikakršen namen.

Za svetovalke/-ce se imenuje osebe, za katere se ugotovi, da uživajo zaupanje med zaposlenimi.

Osebno mislim, da bi zelo učinkovito to vlogo opravljala socialna delavka oz. socialni delavec. Strokovna znanja in izkušnje pridobiva skozi celoten študij socialnega dela. Usposobljen/-a je za različna področja socialnega dela. Prav tako ima možnost zaposlitve v podjetju oz. organizaciji, kjer lahko opravi dodatno usposabljanje za delo z žrtvami spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

1.11.4.1 Kaj lahko storijo žrtve spolnega nadlegovanja?

Žrtve lahko veliko storijo za to, da se spolno nadlegovanje pravočasno prepreči. Zavedati se morajo, da to ni njihova stvar in da bodo z zakrivanjem problema le-tega še poglobili. Poskrbeti morajo, da je o nadlegovanju opozorjeno vodstvo, ki bo na podlagi pritožbe s strani žrtve lahko sprejelo ustrezne ukrepe.

Za žrtve nadlegovanja je pomembno, da (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999; Rejec 2005: 79):

- ne skrivajo dejstva, da so nadlegovani;
- se zavedajo, da krivda ni njihova;
- opišejo podrobnosti vsakega dogodka, povezanega z nadlegovanjem;
- preverijo, ali se je pri njihovem delu kaj spremenilo;
- ugotovijo, ali je oseba, ki nadleguje, spremenila odnos do njih;
- ugotovijo, ali ima nadlegovalec kakšen cilj;
- poizvejo, ali so imeli drugi zaposleni težave in vprašajo po podrobnostih;
- se pogovorijo s sodelavci o tem, ali naj pravno ukrepajo;
- poiščejo podporo pri tistih, ki so bili tudi sami žrtve;
- obravnavajo nadlegovalca kot problematičnega za delovno okolje;
- se o osebi, ki nadleguje, odkrito pogovorijo s svojim nadrejenim;
- se boja ne lotijo sami.

1.11.4.2 Kaj morajo storiti delodajalci, pri katerih se pojavlja spolno nadlegovanje?

Raziskave iz leta 1998 so pokazale, da obstaja manj problemov v zvezi z nadlegovanjem v tistih podjetjih, kjer vodje sodelujejo pri njegovem omejevanju, kakor v tistih, kjer so indiferentni ali nadlegovanje celo spodbujajo. S pomočjo politike ozaveščanja lahko vodilni pripomorejo, da se kršitve prijavijo in da se ukrepa proti storilcem (Jogan 2000: 4).

Dolžnost vodilnih je, da preprečijo pojav kakršnih koli nadlegovanj in da zagotovijo, da se le-ta ne pojavljajo več. V primerih, ko vodje ne ukrepajo ali celo spodbujajo spolno nadlegovanje, je to jasen znak zaposlenim, da nameravajo vodje nadlegovanje tolerirati. Takšno delovno okolje je najbolje zapustiti (Rejec 2005: 79 po The professional voice of law enforcement 1991: 38).

Zelo pomembna se mi zdi politika, ki jo lahko oblikujejo države, da preprečijo spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Večina držav EU je takšno politiko že oblikovala. Politika podjetja o spolnem nadlegovanju nam ponuja možne ukrepe in postopke, s pomočjo katerih se delodajalci v podjetju laže soočijo s problemom, ki nastane.

Politika podjetja vključuje izjavo o politiki, definicijo o spolnem nadlegovanju, obveščanje zaposlenih o sami politiki, se pravi o ukrepih, ki jih je podjetje sprejelo, usposabljanje vodstvenega kadra, določitev odgovornosti ter nasvete in pomoč zaposlenih.

Osebno se mi zdi zelo pomembno usposabljanje vodstva in nadzornikov. Vodstveni kader mora imeti potrebna znanja, da se je sposoben odzvati, če pride do spolnega nadlegovanja v njegovi prisotnosti ali če se mora soočiti z neposredno vpletenimi. Pomembno je, da se seznani z odzivi na spolno nadlegovanje in njegovimi razsežnostmi ter se nauči prepoznavati znake, ki namigujejo na spolno nadlegovanje. Poleg vodstvenega kadra se morajo za dobro izvrševanje nalog usposabljati tudi tisti zaposleni, ki so vpleteni pri izvajanju politike. To so vodje kadrovske službe, socialni delavci, zdravstveno osebje v podjetju, zaupni svetovalci ter osebje, zadolženo za izpeljavo pritožbenega postopka. Ukvarjanje z žrtvami spolnega nadlegovanja v podjetju zahteva zelo dobro poznavanje narave problema in dobre komunikacijske sposobnosti (Priročnik Urada RS za žensko politiko, 1999).

1.11.4.3 Kaj lahko storijo sindikati?

Sindikati imajo v večini držav ključno vlogo pri krepitvi osveščenosti o problemu spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Imajo več načinov, s katerimi lahko pripomorejo k preprečevanju omenjenega problema. Priporoča se, da pripravijo in oblikujejo jasno izjavo o politiki proti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu in sprejmejo ukrepe za povečanje osveščenosti o samem problemu. Namen takšne izjave in pravil je ustvarjanje ozračja, v katerem spolnega nadlegovanja ni mogoče niti opravičevati niti ignorirati (Gabrijelčič 2004: 15).

Sindikati naj bi si prizadevali za vključitev problema spolnega nadlegovanja v pogajanja o kolektivnih pogodbah (disciplinske sankcije), zastopali pritožnice in pritožnike ter spremljali obravnave primerov spolnega nadlegovanja in rezultate pritožb (http://www.uem.gov.si).

V nadaljevanju me je zanimalo, kakšno je mnenje oz. kakšni so ukrepi sindikatov v Sloveniji na področju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, se pravi kakšni so dejanski ukrepi slovenskih sindikatov na tem področju. Pregledala sem veliko spletnih strani s tega področja in našla članek o trpinčenju na delovnem mestu. V omenjenem članku Sindikat bančništva poziva ostale delodajalce, naj ukrepajo njim podobno, in sicer, naj delodajalce v njihovi panogi pozovejo k sprejetju ukrepov za preprečevanje in odpravljanje posledic spolnega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu. V njih naj natančneje opredelijo obveznosti delodajalcev in pritožbeni postopek ter ukrepe za zaščito žrtev.

Pomembno pa se mi zdi, da so sindikati čim bolj osveščeni o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu, npr. s pomočjo zloženk, priročnikov, plakatov, drugih publikacij.

Evropska konfederacija (EKS) je v okviru projekta »Razširjanje enakosti« pripravila zloženko z naslovom »Sindikati v akciji – organiziranje in podpiranje enakih pravic, spoštovanja in dostojanstva lezbijk, gejev, biseksualcev in transeksualcev«. Zloženka sindikatom pomaga pri njihovem delu za enake možnosti vseh delavcev in v boju proti diskriminaciji vseh vrst (www.zsss.si).

Tatjana Greif pa je leta 2006 izdala priročnik Ukrepi proti diskriminaciji v zaposlovanju za sindikate. Priročnik je del programa »Partnerstvo za enakost«, ki od leta 2004 poteka v okviru evropske pobude za odpravljanje vsakršne diskriminacije v zaposlovanju. Namenjen je sindikatom, zasnovan pa je kot orodje za preprečevanje diskriminacije (ena od oblik je tudi spolno nadlegovanje) in razvoj enakih možnosti na različnih osnovah s posebnim poudarkom na seksualnih manjšinah.
Poudarjeno je, da je delavcem, ki menijo, da so bili diskriminirani, lahko v veliko pomoč in podporo sindikat. Ta jim lahko nudi svetovanje ter zastopa njihove interese v primeru, da delavec pisno zahteva od delodajalca izpolnjevanje obveznosti iz delovnega razmerja oz. odpravo kršitev ali v primeru, ko delavec zahteva sodno varstvo.

Priporočila sindikatom, ki jih navaja priročnik:

- Sindikat naj delodajalcu da pobudo za sprejem postopka za mirno reševanje sporov v primeru diskriminacije.
- Sindikat naj delodajalcu da pobudo, da tudi o postopkih za mirno reševanje sporov obvesti sindikat in mu omogoči, da zastopa interese delavcev in delavk.
- Sindikat naj delodajalcem da pobudo za vključitev postopkov za reševanje sporov po mirni poti v kolektivne pogodbe na ravni delodajalca in panoge.
- Sindikat naj izvede javno kampanjo za ozaveščanje žrtev diskriminacije v zaposlovanju ter njihovih sodelavcev o njihovih pravicah ter postopkih za mirno reševanje sporov.

1.14 SLOVENIJA IN SPOLNO NADLEGOVANJE NA DELOVNEM MESTU

V drugi polovici 1990-ih se je začelo krepiti zanimanje za problematiko spolnega nadlegovanja na delovnem mestu tako na raziskovalnem področju kot v množičnih občilih. Če upoštevamo kronološko zaporedje, je treba omeniti dve manjši raziskavi, ki sta bili izvedeni v letu 1997. Suzana Bec je aprila 1997 opravila pilotsko anketo na vzorcu 200 oseb (100 moških in 100 žensk). Mojca Dobnikar pa je v novembru 1997 opravila telefonsko anketo na vzorcu 439 žensk; nekateri izsledki te raziskave lahko služijo za primerjavo z izsledki raziskave slovenskega javnega mnenja (SJM) iz leta 1999 (Jogan 2001: 167).

V Sloveniji je raziskav spolnega nadlegovanja na delovnem mestu relativno malo – večinoma so opravljene na manjši populaciji. Edina raziskava, opravljena na reprezentativnem vzorcu, je raziskava Mace Jogan iz leta 1999 (v okviru slovenskega javnega mnenja), ki ugotavlja mnoštvo oblik spolnega nadlegovanja in pogostost njihovega pojavljanja, spol in položaj nosilcev nadlegovanja na delovnem mestu ter reakcije na spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Po tej raziskavi spolno nadlegovanje na delovnem mestu doživlja vsaka osma ženska in vsak štirinajsti moški.

Pomembno se mi zdi omeniti tudi raziskavo iz leta 2007. Ta naj bi poskusila oceniti pojavnost oblik nadlegovanja na delovnem mestu, med njimi tudi spolnega. Vprašalniki so bili razdeljeni različnim sindikatom po Sloveniji.

Na kratko bom povzela rezultate omenjene raziskave, in sicer:

- Med ženskami je bilo največ žrtev verbalnega spolnega nadlegovanja (skoraj vsaka tretja), fizičnega spolnega nadlegovanja (vsaka šesta) in neverbalnega spolnega nadlegovanja (vsaka šesta). Tudi moški so najpogosteje žrtve verbalnega spolnega nadlegovanja (vsak četrti).
- Najpogostejši nadlegovalci ženskih žrtev so sodelavci, takoj za njimi pa nadrejeni. Tudi pri moških so najpogostejši nadlegovalci sodelavci in nadrejeni.
- Največ nadlegovanja se zgodi zaradi spola, spolne usmerjenosti, vere, invalidnosti, zdravstvenega stanja itd.
- Najpogostejši odziv žensk na spolno nadlegovanje sta šala in nelagodje. Šala je pri moških še pogostejši odziv.
- Ženske so pogosto po spolnem nadlegovanju odšle na bolniški dopust, kar pa se pri moških ni dogajalo.
- Skoraj 70 % moških ni za nadlegovanje povedalo nikomur, medtem ko je molčalo 46,4 % žensk.
- Ženske so dogodek najpogosteje zaupale sodelavki in prijateljici, medtem ko so se moški najpogosteje zaupali sodelavcu in sodelavki.
- Najpogostejši vzrok za molk je bil enak pri ženskah in moških, in sicer so bili mnenja, da se ne bo nič spremenilo.
- Najpogosteje se pojavlja verbalno spolno nadlegovanje v javnem sektorju.

1.15 NEVLADNE ORGANIZACIJE PROTI SPOLNEMU NADLEGOVANJU

Že mnogokrat je bilo zapisano, da so na problem nasilja nad ženskami povsod po svetu najprej začele opozarjati nevladne organizacije (v nadaljevanju NVO). Morda je vredno ponoviti, da to niso bile katere koli nevladne organizacije, temveč ženske, in med njimi spet ne katere koli, temveč feministične (Dobnikar 1999: 93 v Dosje: Nasilje nad ženskami, 199).

Cilji ženskih NVO (nevladnih organizacij) so povezani s političnim, ekonomskim in socialnim uveljavljanjem žensk v različnih okoliščinah, in sicer s stališča zahtev po enakosti

in enakih možnostih žensk in moških (Kozmik 1995: 6 v Nevladne ženske organizacije za napredek položaja žensk v Sloveniji, 1995).

V javnosti se vedno bolj izpostavlja problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in spolnih zlorab na sploh. Ustanovljeno je Društvo proti spolnemu zlorabljanju in organizirana mreža žensk, ki se v okviru nje ukvarjajo izključno s spolno zlorabljanimi (Zabukovec 1995: 62).

1.16 OŠ ŽELEZNIKI

OŠ Železniki je javni zavod, ki zaposluje 62 učiteljev/učiteljic. Poleg matične šole se z njo povezujejo še štiri podružnične šole, in sicer Podružnična šola Davča, Podružnična šola Sorica, Podružnična šola Selca in Podružnična šola Dražgoše.

Vzgoja in izobraževanje temeljita na tradicionalnih vrednotah in hkrati upoštevata sodobne izsledke na tem področju. Omenjena šola redno dobiva visoka priznanja za tekmovalne dosežke, prav tako odmevne uspehe učenci dosegajo tudi na glasbenem, likovnem in športnem področju. Redno se vključujejo v mednarodne, predvsem evropske projekte, s katerimi izboljšujejo vzgojno-izobraževalno delo.

Eden od razlogov, da sem raziskavo izvedla v OŠ Železniki je, da pri pisanju diplomske naloge nisem zasledila nobene raziskave s področja izobraževanja. Drugi razlog pa je, da sem to osnovno šolo obiskovala sama in me je zanimalo, v kolikšni meri se spolno nadlegovanje tam pojavlja, kakšna je tolerantnost učiteljev/učiteljic do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ter kakšna je informiranost anketirancev, se pravi učiteljic/učiteljev v občini Železniki o pomoči žrtvam spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Sama menim, da je stopnja le-te zelo nizka.

2 PROBLEM

Z raziskavo sem želela preveriti:

- ali so ženske v primerjavi z moškimi bolj tolerantne do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu;
- ali so ženske v primerjavi z moškimi bolj izpostavljene spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu;
- ali so tisti, ki so manj tolerantni in bolj izpostavljeni spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu, bolj informirani o pomoči žrtvam spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Da bi to ugotovila, sem postavila naslednje hipoteze:

- H_1: Ženske so v primerjavi z moškimi bolj tolerantne do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.
- H_2: Ženske so v primerjavi z moškimi bolj izpostavljene spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu.
- H_3: Tisti, ki so manj tolerantni in bolj izpostavljeni spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu, so bolj informirani o pomoči žrtvam spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

3 METODOLOGIJA

3.1 Vrsta raziskave

Raziskava je kvantitativna in deskriptivna ali opisna. Z raziskavo sem želela količinsko opredeliti razširjenost pojava spolnega nadlegovanja v OŠ Železniki. S to raziskavo sem tako pokrila celotno občino Železniki, saj sem vprašalnike razdelila vsem zaposlenim na področju osnovnošolskega izobraževanja, vključno s podružničnimi šolami.

3.2 Spremenljivke

Neodvisne spremenljivke:

- spol
- pogostost doživetja posamezne vrste neželenega ravnanja spolne narave
- nadlegovalec/nadlegovalka
- odziv na spolno nadlegovanje na delovnem mestu
- posledice spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

Odvisne spremenljivke:

- opredelitev anketirancev glede vrste neželenega ravnanja spolne narave

3.3 Merski instrumenti

Kot merski instrument sem uporabila standardizirani vprašalnik, ki je obsegal šest vprašanj. Standardizirani zato, ker sem uporabila vnaprej izdelan vprašalnik. Ta je bil anonimen in zaprtega tipa. Za zaprti tip vprašalnika sem se odločila z namenom, da vnaprej določim okvir razmišljanja. Anonimen pa zato, da se zaposlenim v OŠ Železniki ni bilo treba podpisati na vprašalnik.

Na prvo, drugo in šesto vprašanje so odgovorili vsi anketirani, na tretje, četrto in peto vprašanje pa le tisti, ki so na svojem delovnem mestu že doživeli spolno nadlegovanje.

Namen ankete in navodila za njeno izpolnjevanje sem podala pomočniku ravnatelja v OŠ Železniki, saj direkten stik z vsemi anketiranci ni bil mogoč. Torej je šlo za nevodeno anketo.

3.4 Populacija

Populacija moje raziskave so učitelji/učiteljice OŠ Železniki, torej učitelji/učiteljice v občini Železniki na področju osnovnošolskega izobraževanja.

Skupno število anketirancev je bilo 55.

Anketne vprašalnike sem v OŠ Železniki oddala v petek, 26. septembra 2008, ob 9.00.

Za izbrano populacijo sem se odločila zato, ker prihajam iz občine Železniki in me zanima, ali je spolno nadlegovanje na OŠ Železniki prisotno in če je, kakšen je njegov delež.

Rezultati raziskave nam povedo, v kolikšnem odstotku je spolno nadlegovanje prisotno v omenjeni osnovni šoli, s katerimi posledicami se žrtve največkrat srečujejo in katera oblika spolnega nadlegovanja je najpogostejša.

Raziskava ni reprezentativna za celotno populacijo učiteljev/učiteljic osnovnošolskega izobraževanja v Sloveniji.

3.5 Zbiranje podatkov

Anketirala sem učitelje/učiteljice na področju osnovnošolskega izobraževanja v občini Železniki, se pravi v OŠ Železniki in v njenih podružnicah. Anketirala sem jih 26. septembra 2008 ob 9.00.

Podatke sem pridobila s pomočjo anketnega vprašalnika, ki je naveden v prilogi ena. Omenjene vprašalnike sem predložila pomočniku ravnatelja, ki jih je posredoval naprej vsem učiteljem/učiteljicam v občini Železniki.

Kot sem že omenila, je šlo za nevodeno individualno anketo, saj je vsak anketiranec anketo izpolnil sam doma, s pomočjo navodil, ki sem jih posredovala pomočniku ravnatelja.

Izpolnjene ankete sem prevzela v petek, 3. oktobra 2008, ob 8.30 na OŠ Železniki.

3.6 Obdelava podatkov

Podatke sem obdelala s pomočjo dveh računalniških programov. Microsoft Excel mi je pomagal predvsem pri izdelovanju tabel, Microsoft Office Word pa pri izdelovanju grafov. Aritmetične sredine sem računala s pomočjo funkcije AVERAGE, vsote s pomočjo funkcije

SUM in standardne odklone s pomočjo funkcije STDEVP. Za izračun odstotkov pa sem uporabila ročni kalkulator.

Pri četrtem vprašanju sem odgovore glede izpostavljenosti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu točkovala sledeče:

- nikoli: 0 točk,
- občasno: 1 točka,
- pogosto: 2 točki.

Sestavila sem skupino fizičnega nadlegovanja, ki vsebuje telesno nadlegovanje, spolno uslugo za poklicno napredovanje in fizični spolni napad. Omenjeno točkovanje in skupina sta mi pomagala pri preverjanju hipoteze o izpostavljenosti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu.

Pri preverjanju prve in druge hipoteze sem si pomagala s statistično metodo t-preizkus, pri preverjanju tretje hipoteze pa s statistično metodo Hi-kvadrat.

4 REZULTATI IN RAZPRAVA

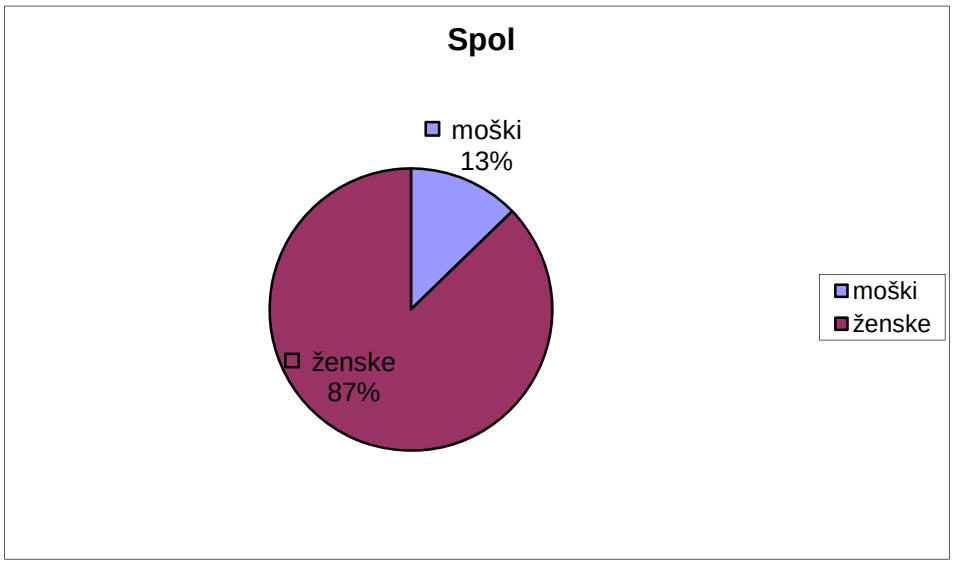
4.1 PREGLED VPRAŠANJ

1. Spol

Tabela 4.1: Razdelitev anketirancev po spolu

	f	f %
Moški	7	12,73 %
Ženske	48	87,27 %
SKUPAJ	55	100 %

Graf 4.1: Razdelitev anketirancev po spolu



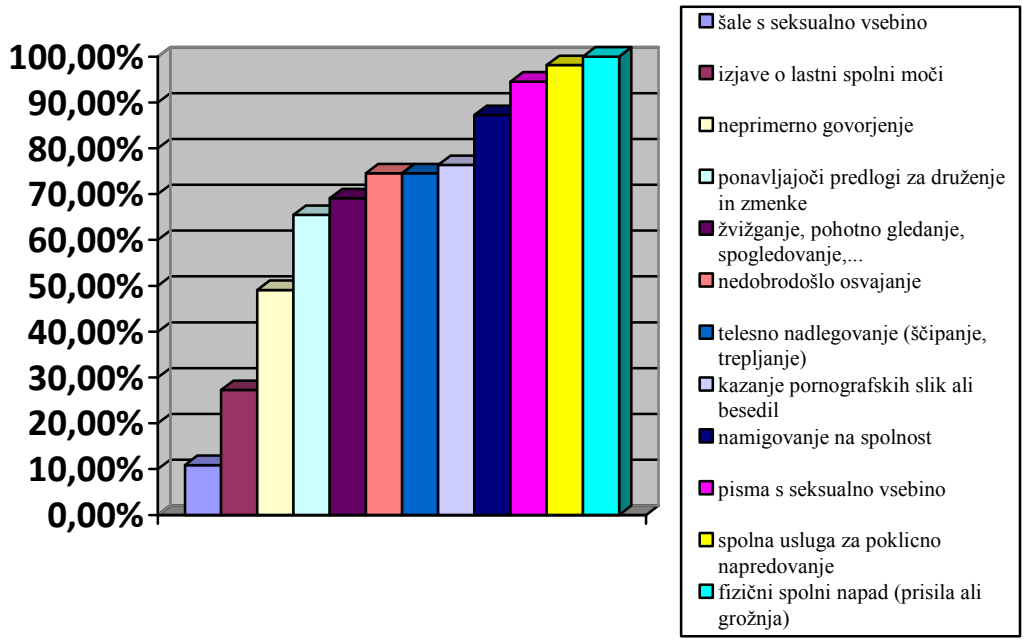
Kot vidimo, so v naši raziskavi sodelovale večinoma ženske, kar je posledica tega, da v OŠ Železniki med zaposlenimi močno prevladujejo ženske. Anketiranih je bilo 13 % moških in 87 % žensk.

2. V spodnji tabeli so navedene oblike neželenega ravnanja spolne narave, katere so anketirani označili kot spolno nadlegovanje.

Tabela 4.2: Oblike neželenega ravnanja spolne narave, ki anketirancem predstavljajo spolno nadlegovanje na delovnem mestu

NEŽELENO RAVNANJE SPOLNE NARAVE	JE SPOLNO NADLEGOVANJE	
	f	f %
Šale s seksualno vsebino	6	10,90 %
Izjave o lastni spolni moči	15	27,27 %
Neprimerno govorjenje, npr. pripombe na račun izgleda postave osebe, dajanje žaljivih in podcenjevalnih vzdevkov ipd.	27	49,09 %
Ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke	36	65,45 %
Žvižganje, pohotno gledanje, spogledovanje …	38	69,09 %
Nedobrodošlo osvajanje	41	74,55 %
Telesno nadlegovanje (trepljanje, ščipanje)	41	74,55 %
Kazanje pornografskih slik ali besedil	42	76,36 %
Namigovanje na spolnost	48	87,27 %
Pisma s seksualno vsebino	52	94,55 %
Spolna usluga za poklicno napredovanje	54	98,18 %
Fizični spolni napad (prisila ali grožnja)	55	100 %

Graf 4.2: Oblike neželenega ravnanja spolne narave, ki anketirancem predstavljajo spolno nadlegovanje na delovnem mestu



Kot lahko razberemo iz tabele in grafa 4.2, so anketiranci fizični spolni napad označili kot 100% spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Spolna usluga za poklicno napredovanje in pisma s seksualno vsebino sta obliki, ki sta dosegli preko 90 %. Sledijo jim namigovanje na spolnost, kazanje pornografskih slik ali besedil, telesno nadlegovanje, nedobrodošlo osvajanje, žvižganje, pohotno gledanje, spogledovanje, ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke in neprimerno govorjenje. Izjave o lastni spolni moči so dosegle le 27,27 %, šale s seksualno vsebino pa so po pričakovanjih na zadnjem mestu z 10,90 %.

3. Tabela in graf 4.3 prikazujeta razlike med moškimi in ženskami glede na oblike neželenega ravnanja spolne narave oz. spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Tabela 4.3: Razlike med moškimi in ženskami (oblike spolnega nadlegovanja)

NEŽELENO RAVNANJE SPOLNE NARAVE	JE SPOLNO NADLEGOVANJE			
	ŽENSKE		MOŠKI	
	f	f%	f	f%
Šale s seksualno vsebino	6	12,50 %	0	0 %
Izjave o lastni spolni moči	14	29,17 %	2	28,57 %

Neprimerno govorjenje	23	47,92 %	3	42,86 %
Ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke	30	62,50 %	6	85,71 %
Žvižganje, pohotno gledanje, spogledovanje ...	31	64,58 %	7	100 %
Nedobrodošlo osvajanje	35	72,92 %	6	85,71 %
Telesno nadlegovanje (ščipanje, trepljanje)	36	75,00 %	5	71,43 %
Kazanje pornografskih slik ali besedil	38	79,17 %	5	71,43 %
Namigovanje na spolnost	41	85,42 %	5	71,43 %
Pisma s seksualno vsebino	45	93,75 %	7	100 %
Spolna usluga za poklicno napredovanje	47	97,92 %	7	100 %
Fizični spolni napad	48	100 %	7	100 %

Graf 4.3: Razlike med moškimi in ženskami (oblike spolnega nadlegovanja)

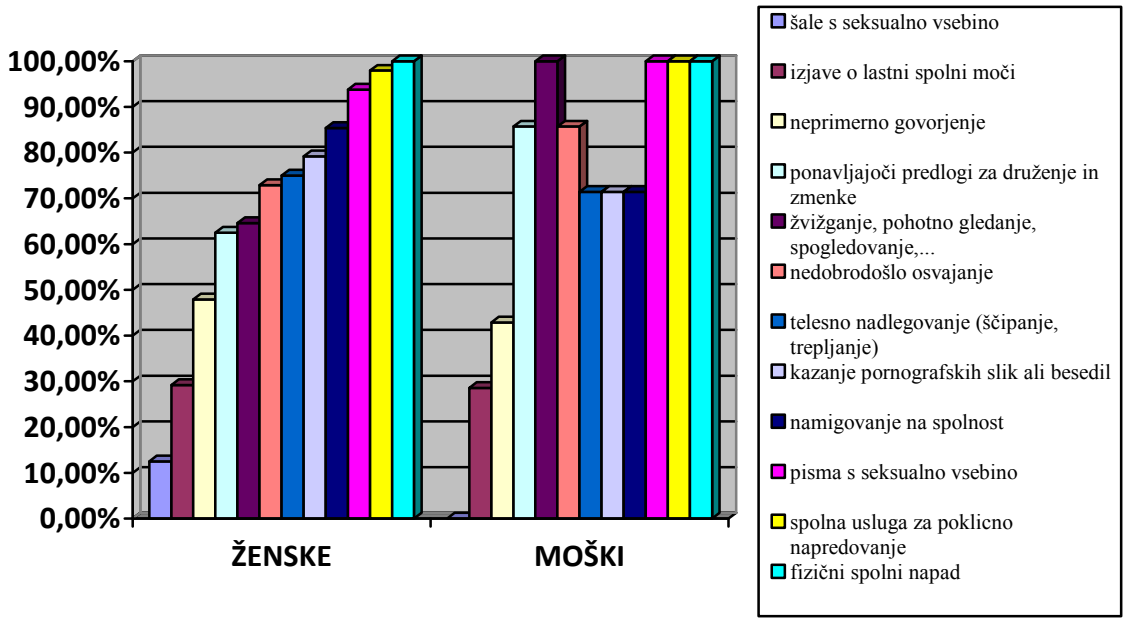


Tabela in graf 4.3 prikazujeta razlike med moškimi in ženskami glede na tolerantnost do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Vse anketirane ženske so fizični napad (prisila ali grožnja) označile kot spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Sledi mu spolna usluga za poklicno napredovanje s 97,92 %, v visokem odstotku pa se kažejo tudi pisma s seksualno vsebino, in sicer s 93,75 %. Moški so v primerjavi z ženskami s 100 % označili kar štiri vrste neželenega ravnanja spolne narave. To so: fizični spolni napad (prisila ali grožnja), pisma s

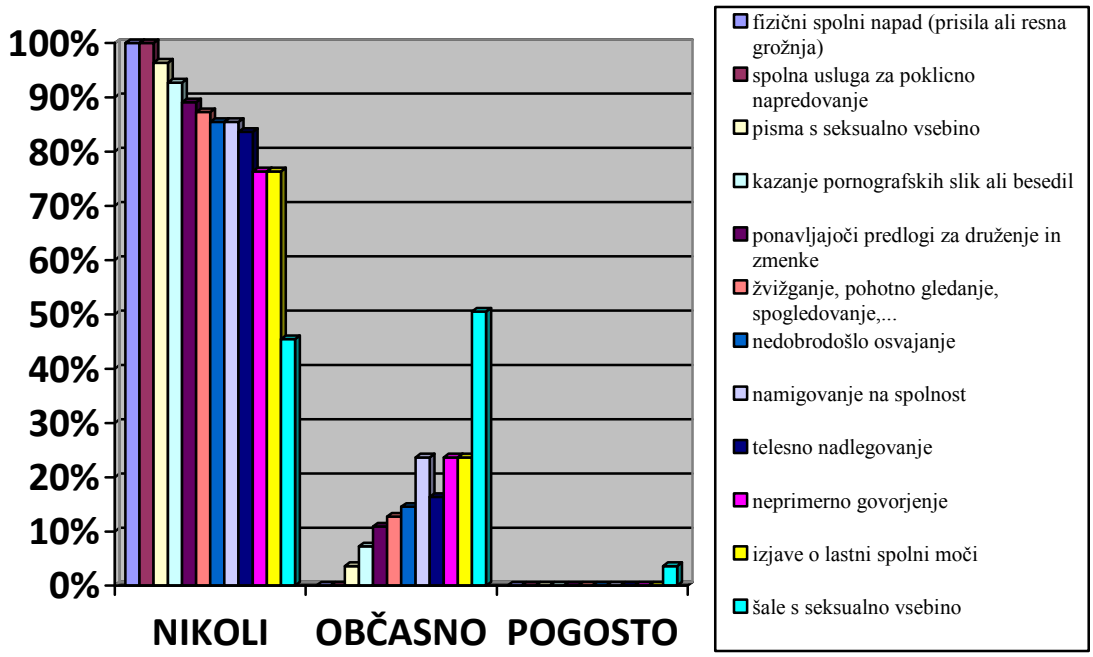
seksualno vsebino, žvižganje, pohotno gledanje, spogledovanje in spolna usluga za poklicno napredovanje.

4. V tabeli 4.4 so navedene oblike neželenega ravnanja spolne narave. Označite, kako pogosto ste doživeli vsako od njih na svojem delovnem mestu.

Tabela 4.4: Pogostost spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

NEŽELENO RAVNANJE SPOLNE NARAVE	NIKOLI		OBČASNO		POGOSTO	
	f	f%	f	f%	f	f%
Fizični spolni napad (prisila ali resna grožnja)	55	100 %	0	0 %	0	0 %
Spolna usluga za poklicno napredovanje	55	100 %	0	0 %	0	0 %
Pisma s seksualno vsebino	53	96,36 %	2	3,64 %	0	0 %
Kazanje pornografskih slik ali besedil	51	92,73 %	4	7,27 %	0	0 %
Ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke	49	89,10 %	6	10,90 %	0	0 %
Žvižganje, pohotno gledanje, spogledovanje	48	87,27 %	7	12,73 %	0	0 %
Nedobrodošlo osvajanje	47	85,45 %	8	14,55 %	0	0 %
Namigovanje na spolnost	47	85,45 %	13	23,64 %	0	0 %
Telesno nadlegovanje	46	83,64 %	9	16,36 %	0	0 %
Neprimerno govorjenje, npr. pripombe na račun izgleda, postave osebe, dajanje žaljivih in podcenjevalnih vzdevkov ipd.	42	76,36 %	13	23,64 %	0	0 %
Izjave o lastni spolni moči	42	76,36 %	13	23,64 %	0	0 %
Šale s seksualno vsebino	25	45,45 %	28	50,91 %	2	3,64 %

Graf 4.4: Pogostost spolnega nadlegovanja na delovnem mestu



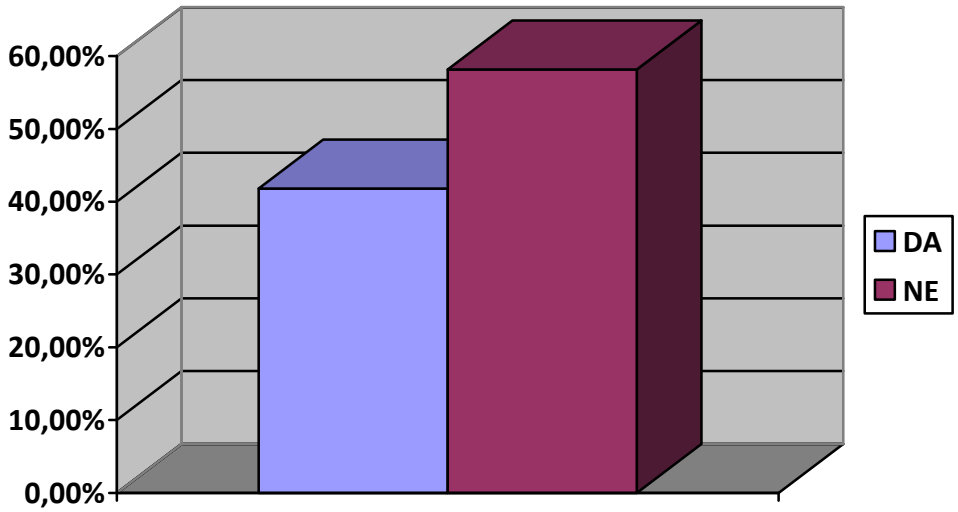
Iz tabele in grafa 4.4 lahko razberemo, da se med učitelji/učiteljicami v OŠ Železniki nikoli nista zgodila fizični napad in spolna usluga za poklicno napredovanje (100 %). Občasno se pojavljajo šale s seksualno vsebino (50,91 %), izjave o lastni spolni moči, neprimerno govorjenje in namigovanje na spolnost (23,64 %). Pogosto so označili le šale s seksualno vsebino (3,64 %).

5. Ali veste, kam se prizadeti lahko obrnejo v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?

Tabela 4.5: Ozaveščenost anketiranih o oblikah pomoči v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

	f	f%
DA	23	41,82 %
NE	32	58,18 %
SKUPAJ	55	100 %

Graf 4.5: Ozaveščenost anketiranih o oblikah pomoči v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu



Graf 4.5 prikazuje ozaveščenost učiteljev/učiteljic v OŠ Železniki o oblikah pomoči v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Kar 32 anketiranih oz. 58 % jih ni osveščenih o oblikah pomoči, medtem ko jih 23 oz. 42 % ve, kam se obrniti po pomoč v primeru, da se znajdejo v vlogi žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. 39,13 % bi se jih po pomoč obrnilo na policijo, 30,43 % anketiranih bi poklicalo anonimni telefon, 26,11 % bi pomoč iskalo pri nadrejenem oz. nadrejeni, 17,40 % pri socialni službi, 17,39 % pri sindikatu, 8,7 % bi se jih obrnilo na pravosodje, 4,35 % pa na nevladne organizacije oz. na sodelavca/sodelavko.

Glede na zgornje rezultate menim, da razne nevladne organizacije storijo veliko premalo v zvezi z ozaveščanjem na področju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Veliko časa se je o tem molčalo oz. ta tema ni bila aktualna. Šele zadnje čase se pojavljajo različni članki in prispevki, ki opozarjajo zaposlene na situacije, ki se dogajajo, in jih spodbujajo k temu, da o tem spregovorijo. To se mi zdi izjemno pomembno.

4.2 PREVERJANJE HIPOTEZ

H_1: Ženske so v primerjavi z moškimi bolj tolerantne do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

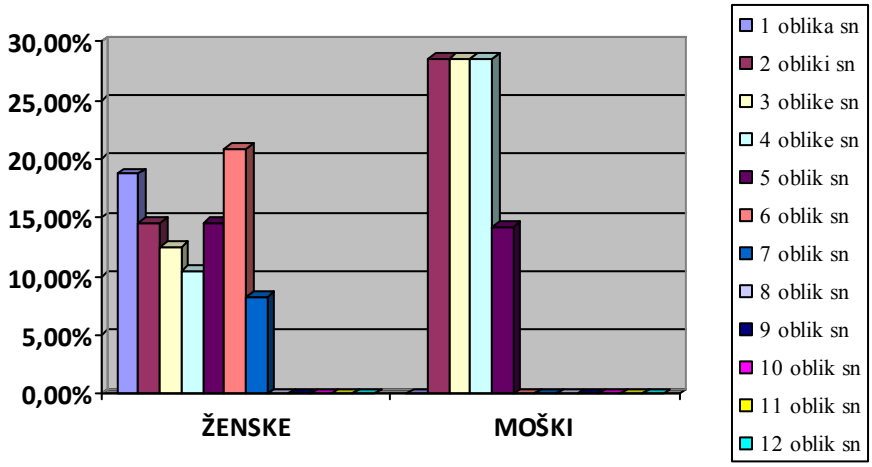
TOLERANTNOST

Tabela in graf 4.6 prikazujeta razlike med moškimi in ženskami glede na število oblik spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Tabela 4.6: Oblike spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki so jih označili anketiranci

ŠTEVILO OBLIK SPOLNEGA NADLEGOVANJA	NI SPOLNO NADLEGOVANJE			
	ŽENSKE		MOŠKI	
	f	f%	f	f%
1 oblika sn	9	18,75 %	0	0 %
2 obliki sn	7	14,58 %	2	28,57 %
3 oblike sn	6	12,50 %	2	28,57 %
4 oblike sn	5	10,43 %	2	28,57 %
5 oblik sn	7	14,58 %	1	14,29 %
6 oblik sn	10	20,83 %	0	0 %
7 oblik sn	4	8,33 %	0	0 %
8 oblik sn	0	0 %	0	0 %
9 oblik sn	0	0 %	0	0 %
10 oblik sn	0	0 %	0	0 %
11 oblik sn	0	0 %	0	0 %
12 oblik sn	0	0 %	0	0 %
SKUPAJ	48	100 %	7	100%

Graf 4.6: Oblike spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, ki so jih označili anketiranci



Eden izmed moških anketirancev je označil pet oblik neželenega ravnanja spolne narave, dva anketiranca dve oblike, dva anketiranca tri oblike in dva anketiranca štiri oblike neželenega ravnanja spolne narave, ki jim ne predstavljajo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Iz teh podatkov lahko sklepamo, da med moškimi prevladuje netolerantnost do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Podatki za ženske anketiranke so sledeči: deset žensk je označilo šest oblik neželenega ravnanja spolne narave, devet žensk eno obliko, sedem žensk pet oblik in dve obliki, šest tri oblike, pet žensk štiri oblike in štiri ženske sedem oblik neželenega ravnanja spolne narave, ki jim ne predstavljajo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Tako lahko na slepo sklepamo, da so ženske bolj tolerantne do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Hipotezo bomo v nadaljevanju potrdili ali ovrgli s pomočjo t-preizkusa.

Tabela 4.7:

	MOŠKI	ŽENSKE
n	7	48
$\bar{X}$	3,3	3,7
S^2	1,06	4,62

- raven merjenja: nominalna lestvica
- vzorčna distribucija: t
- stopnja tveganja: 0,05
- dvostranski preizkus: α = 2p = 0,05
- kritična vrednost: t = 0,05

t-preizkus

$$S_{x_2-x_1} = \sqrt{\frac{(n_1+n_2)[n_1-1)S_1^2+(n_2-1)S_2^2]}{n_1 n_2 (n_1+n_2-2)}}$$

$$S_{x_2-x_1} = \sqrt{\frac{(7+48)[7-1)1{,}06+(48-1)4{,}62]}{7x46(7+46-2)}}$$

$$S_{x_2-x_1} = \sqrt{\frac{55(6{,}36+217{,}14)}{17808}}$$

$$S_{x_2-x_1} = \sqrt{\frac{349{,}8+11942{,}7}{17808}}$$

$$S_{x_2-x_1} = \sqrt{\frac{12292{,}5}{17808}}$$

$$S_{x_2-x_1} = \sqrt{0{,}69}$$

$$S_{x_2-x_1} = 0{,}83$$

$$t = \frac{\bar{x}_2 - \bar{x}_1}{S_{x_2-x_1}}$$

$$t = \frac{3{,}7-3{,}3}{0{,}83}$$

$$t = \frac{0,4}{0,83}$$

$$t = 0,48$$

$S_p = n_1 + n_2 - 2$

$S_p = 7+48-2 = 53$

$t = 0,48 < t_{p\ =0,05,\ sp\ =\ 52} = 2,00$

Ker je izračunani t manjši od odčitanega t-ja iz tabele, moramo zavrniti hipotezo, da so ženske bolj tolerantne do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu kot moški. Z manj kot petodstotnim tveganjem lahko trdimo, da so moški bolj tolerantni do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu kot ženske.

H_2: Ženske so v primerjavi z moškimi bolj izpostavljene spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu.

IZPOSTAVLJENOST

V rubriko fizično nadlegovanje sem združila telesno nadlegovanje, spolno uslugo za poklicno napredovanje in fizični spolni napad. Ta rubrika namreč kaže na izpostavljenost spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu.

Tabeli 4.8 in 4.9 (in grafa 4.8 in 4.9) prikazujeta izpostavljenost spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu. Odgovore anketirancev o tem, kako pogosto so določeno obliko neželenega spolnega ravnanja doživeli na svojem delovnem mestu, sem točkovala sledeče:

- nikoli: 0 točk,
- občasno: 1 točka,
- pogosto: 2 točki.

Število anketirancev, ki so dosegli enako število točk, sem seštela in vnesla v tabelo.

Tabela 4.8: Izpostavljenost moških spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu

MOŠKI

FIZIČNO NADLEGOVANJE	0 TOČK		1 TOČKA		2 TOČKI	
	f	f %	f	f %	f	f %
Telesno nadlegovanje Spolna usluga za poklicno napredovanje Fizični spolni napad	6	75,71 %	1	14,29 %	0	0 %

Graf 4.8: Izpostavljenost moških spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu

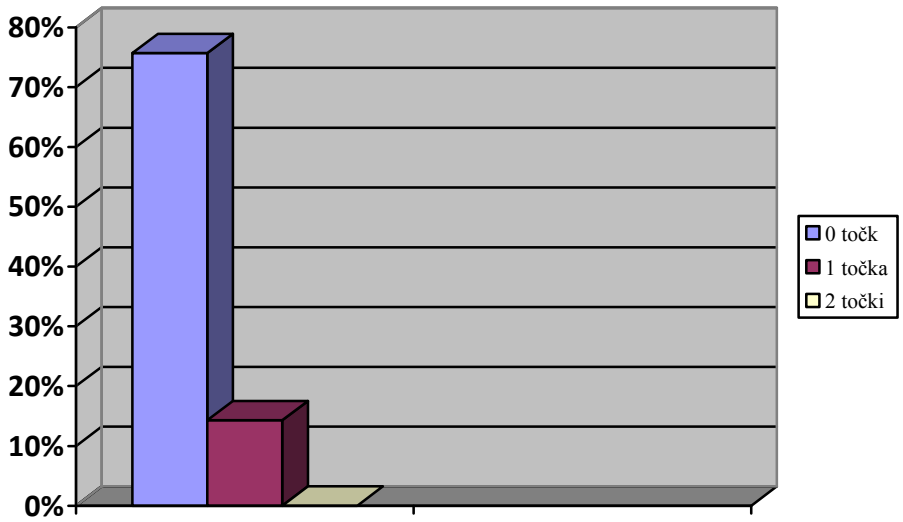
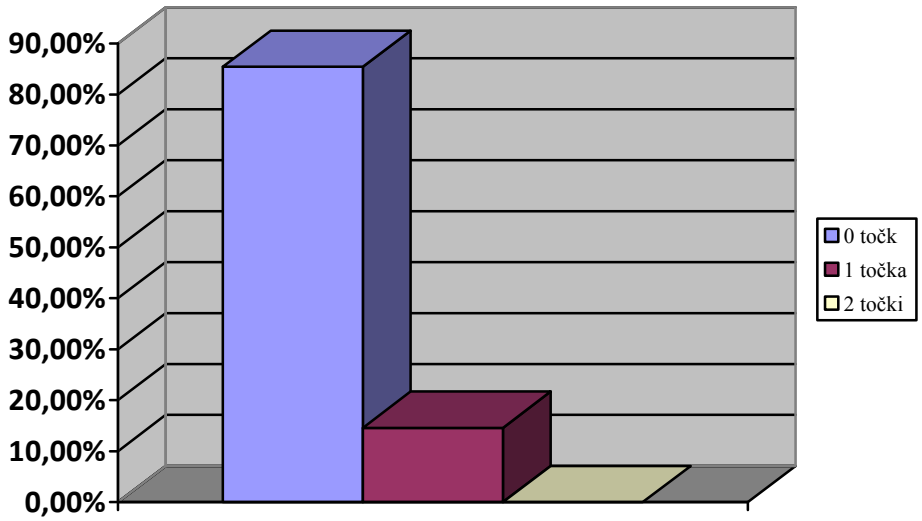


Tabela 4.9: Izpostavljenost žensk spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu

ŽENSKE

FIZIČNO NADLEGOVANJE	0 TOČK		1 TOČKA		2 TOČKI	
	f	f %	f	f %	f	f %
Telesno nadlegovanje Spolna usluga za poklicno napredovanje Fizični spolni napad	41	85,42 %	7	14,58 %	0	0 %

Graf 4.9: Izpostavljenost žensk spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu



Če primerjamo grafa 4.8 in 4.9, se pravi izpostavljenost žensk in moških spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu, bi lahko rekli, da ni bistvenih razlik oz. so razlike minimalne. Hipotezo bomo kasneje potrdili oz. ovrgli s pomočjo t-preizkusa.

Tabela 4.10:

	0	NEKAJ
n	21	34
$\bar{X}$	3,95	3,56
S^2	4,49	3,46

- raven merjenja: nominalna lestvica
- vzorčna distribucija: t
- stopnja tveganja: 0,05
- dvostranski preizkus: α = 2p = 0,05
- kritična vrednost: t = -0,93

t-preizkus

$$S_{\bar{x}_1-\bar{x}_2} = \sqrt{\frac{(n_1+n_2)[n_1-1)s_1^2+(n_2-1)s_2^2]}{n_1n_2(n_1+n_2-2)}}$$

$$S_{\bar{x}_1\ \bar{x}_2} = \sqrt{\frac{(21+34)[21-1)4{,}49+(34-1)3{,}46]}{21x34(21+34-2)}}$$

$$S_{\bar{x}_1-\bar{x}_2} = \sqrt{\frac{55(89{,}9+114{,}18)}{37842}}$$

$$S_{\bar{x}_1-\bar{x}_2} = \sqrt{\frac{6773{,}8}{37842}}$$

$$S_{\bar{x}_1-\bar{x}_2} = \sqrt{0{,}18}$$

$$S_{\bar{x}_1-\bar{x}_2} = 0{,}42$$

$$t = \frac{\bar{x}_2 - \bar{x}_1}{s_{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}}$$

$$t = \frac{3{,}56 - 3{,}95}{0{,}42}$$

$$t = -0{,}93$$

$S_p = n_1 + n_2 - 2$

$S_p = 21+34-2 = 53$

$t = -0{,}93 < t_{p\ =0{,}05,\ sp\ =\ 52} = 2{,}00$

Ker je izračunani t manjši od odčitanega t-ja iz tabele, moramo zavrniti hipotezo, da so ženske v primerjavi z moškimi bolj izpostavljene spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu. Z manj kot petodstotnim tveganjem lahko trdimo, da so moški bolj izpostavljeni spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu od žensk.

To, da smo hipotezo o večji izpostavljenosti žensk spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu zavrnili, se ne sklada s trditvijo, ki jo navaja strokovna literatura, da je nadlegovanih več žensk kot moških. Npr. raziskava Mace Jogan (2001: 168) navaja, da je v Sloveniji nadlegovana vsaka osma ženska. Seveda pa raziskava ni bila narejena na reprezentativnem vzorcu, se pravi, da rezultatov ne moremo posplošiti na celotno populacijo zaposlenih v Sloveniji, so pa vsekakor presenetljivi.

H_3: Tisti, ki so manj tolerantni in bolj izpostavljeni spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu, so bolj informirani o pomoči žrtvam spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

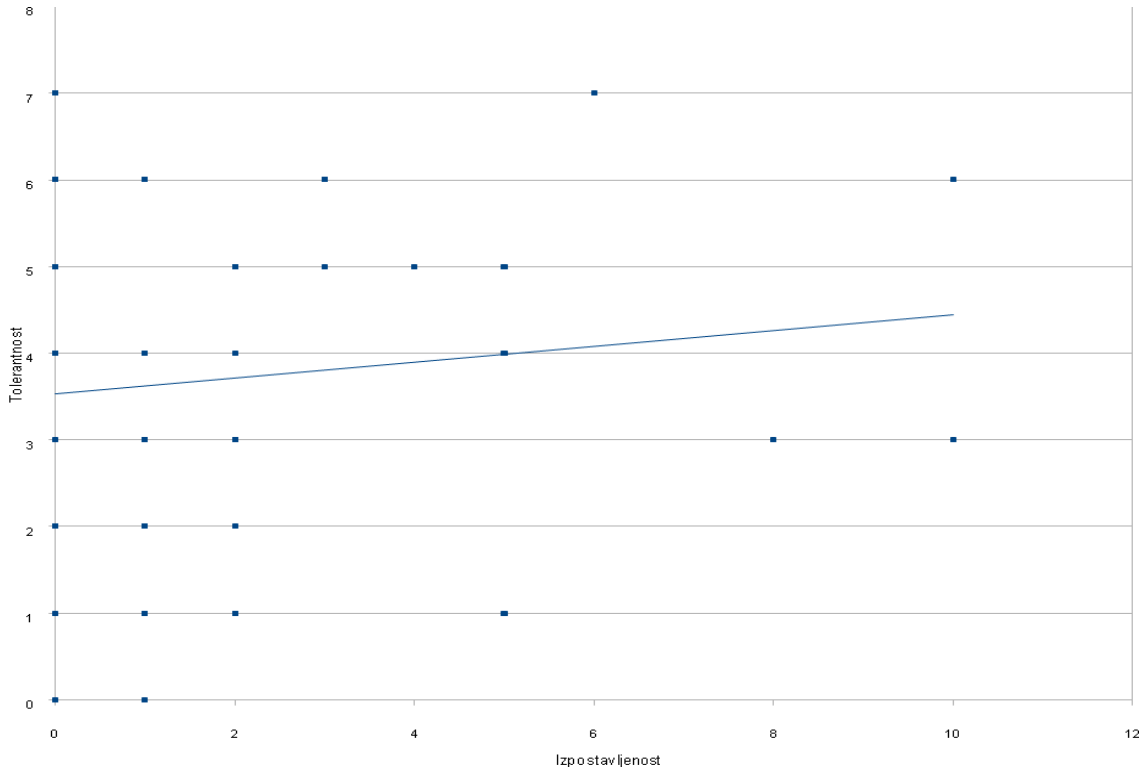
Tabela 4.11: Tolerantnost do spolnega nadlegovanja glede na izpostavljenost le-temu

Y (tolerantnost)	X (izpostavljenost)
3	8
4	0
1	2

6	0
3	0
7	0
1	0
4	0
0	1
2	0
3	1
4	0
7	0
6	0
1	1
5	0
6	0
6	3
5	4
2	0
2	0
4	1
1	1
7	0
2	1
1	2
0	0
1	1
6	3
5	0
5	2
4	2
6	1
5	2
2	0

5	2
6	1
6	0
3	2
3	1
1	5
2	0
6	10
5	3
7	6
2	0
3	2
5	5
3	1
3	10
2	2
2	1
4	5
4	1

Graf 4.11: Tolerantnost do spolnega nadlegovanja glede na izpostavljenost le temu



Iz grafa 4.11 lahko razberemo, da s tem, ko narašča izpostavljenost, narašča tudi tolerantnost do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Se pravi, da ljudje, bolj kot so izpostavljeni spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu, bolj so tolerantni do njega.

Tabela 4.12:

	0	NEKAJ	SKUPAJ
MOŠKI	0	7	7
ŽENSKE	21	26	47
SKUPAJ	21	33	54

Tabela 4.13:

Hi-kvadrat

CELICE	f0	ft	f0 - ft	$(f0 - ft)^2$	$(f0 - ft)^2/ft$
A	0	2,72	-2,72	7,398	2,72
B	7	4,28	2,72	7,398	1,73
C	21	18,28	2,72	7,398	0,4
D	26	28,72	-2,72	7,398	0,26
SKUPAJ	54	54	0		4,66

$Sp = (V-1) \times (S-1)$

$Sp = (2-1) \times (2-1)$

$Sp = 1$

$X^2 = 4,66 > X^2 = 3,84$

Ker je dobljeni hi-kvadrat večji od tistega, ki je tabeliran na presečišču petodstotnega tveganja in ene stopinje prostosti, lahko s petodstotnim tveganjem potrdim hipotezo, da se z večanjem izpostavljenosti spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu povečuje tudi tolerantnost do omenjenega nadlegovanja oz. da so tisti anketiranci, ki so bili bolj izpostavljeni spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu, tudi bolj tolerantni do njega.

5 SKLEPI

- Šalam s seksualno vsebino, izjavam o lastni spolni moči in neprimernemu govorjenju (npr. pripombe na račun izgleda, postave osebe, dajanje žaljivih in podcenjevalnih vzdevkov) so anketiranci namenili manj kot 50 %, se pravi, da jim ne predstavljajo spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Iz tega lahko sklepamo, da zaposlenim takšno ravnanje ne povzroča neprijetnosti. To jemljejo kot nekaj običajnega v svojem delovnem okolju. Iz tega sledi, da se o tem tako malo govori in da je javnost premalo ozaveščena o spolnem nadlegovanju na delovnem mestu. Seveda je tako, če tega ne jemljejo kot nekaj problematičnega. Vsaj v večini ne.

- Nekateri anketiranci so pri vprašanju pogostosti spolnega nadlegovanja na delovnem mestu navajali, da se jim dogaja občasno ali pogosto. Niso pa odgovarjali na sledeča vprašanja, se pravi, kdo je bil nadlegovalec, kakšne posledice so utrpeli ipd. Iz tega lahko sklepamo, da je tema spolno nadlegovanje na delovnem mestu tabu, o kateri se ne govori, vsaj podrobneje ne, ali pa jih je strah, da bi se vse skupaj razvedelo in bi utrpeli kakršne koli posledice.

- Kar 58,18 % anketiranih ni seznanjenih s tem, kam se obrniti po pomoč v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Iz tega lahko sklepamo, da so bolj izpostavljeni in s tem bolj tolerantni do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, kar smo potrdili tudi z grafom o izpostavljenosti glede na tolerantnost.

- Ženske v primerjavi z moškimi niso bolj tolerantne do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Tako lahko sklepamo, da so ženske vedno bolj enakovredne v primerjavi z moškimi, družba se razvija in nalaga enake dolžnosti in odgovornosti ljudem ne glede na spol. Tudi ženske se znajo postaviti zase in določiti meje, ki ostalim v delovnem okolju dajo vedeti, »kakšna so pravila« v delovnem odnosu.

- Med anketiranci so prevladovale ženske (87 %). Tudi to je razlog, da ženske v primerjavi z moškimi niso bolj izpostavljene spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu. Sklepam, da spol ni pogoj za spolno nadlegovanje na delovnem mestu. V vlogi žrtve se lahko znajde tako moški kot ženska. Vse skupaj pa je na ravni subjektivnosti, se pravi, da je odvisno od tega, kaj oseba razume pod pojmom spolno nadlegovanje na delovnem mestu oz. kako visoko si določi meje.

- S tem, ko se povečuje izpostavljenost spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu, se povečuje tudi tolerantnost do njega. Iz tega lahko sklepamo, da je na delovnih mestih vedno več spolnega nadlegovanja oz. da se meje, ki jih ljudje določijo, vedno bolj dvigujejo. To pa posledično lahko pripelje do vse večjih zlorab in kršenja človekovih pravic. Tu pa nastopi širša javnost in skrb za ozaveščanje zaposlenih. S tem pa tudi zakonodaja, ki pa še nekoliko »šepa«.

- Rezultati raziskave nam povedo, kakšna sta tolerantnost in izpostavljenost spolnemu nadlegovanju, kakšne so razlike med moškimi in ženskami v odnosu do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu in kakšna je ozaveščenost učiteljev/učiteljic v OŠ Železniki. Raziskava pa ni reprezentativna za celotno populacijo učiteljev/učiteljic v Sloveniji, saj rezultatov ne moremo posplošiti na celotno populacijo učiteljev/učiteljic. Poleg tega pa populacijo tako v naši raziskavi kot tudi v OŠ Železniki predstavljajo večinoma ženske. To je verjetno eden od razlogov za presenetljive rezultate, se pravi nekoliko drugačne od običajnih, ki so bili dobljeni v različnih raziskavah s področja spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

6 PREDLOGI

- Kljub temu da zakon podaja neke okvire glede spolnega nadlegovanja, se mi zdi, da ni dovolj natančen. Potrebovali bi bolj natančno zakonsko podlago za reševanje primerov spolnega nadlegovanja. Zakon bi po mojem mnenju moral določati obveznost za vse delodajalce, da ustvarijo politiko podjetja, ki jasno preprečuje spolno nadlegovanje na delovnem mestu. Poleg tega pa bi naj delodajalci jasno postaviti pravila, ki določajo obveznosti tako zaposlenih kot vodij, katera bi preprečevala ali vsaj omejevala spolno nadlegovanje. Če povzamem, potrebujemo konkretno in natančno zakonsko ureditev, ki bo pripomogla k temu, da bodo žrtve spolnega nadlegovanja pridobile ustrezno zaščito, varstvo in podporo v primeru spolnega nadlegovanja. S tem bi preprečili tudi morebitno zlorabljanje položaja žrtve.
- Zelo pomembno se mi zdi tudi to, da bi več pozornosti namenili osveščanju javnosti o prisotnosti pojava spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Še vedno so zaposleni, ki se jim to dogaja, pa ne vedo, da se lahko proti temu borijo ter da za takšno ravnanje obstajajo sankcije. Tako bi se več žrtev odločilo za pomoč, ki jo nudi delovna organizacija. S tem pa smo že pri naslednjem predlogu.

  Menim, da bi morala vsaka organizacija storiti vse, kar je v njihovi moči, da preprečijo spolno nadlegovanje njihovih zaposlenih.
- Sankcije za nadlegovalce bi morale biti strožje, saj se mi zdi, da bi tudi to zmanjšalo število primerov spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.
- Pomembno se mi zdi tudi to, da bi bilo potrebno opraviti več raziskav s tega področja, saj bomo le tako pripomogli k večjemu razpravljanju in spodbudili javnost k zavedanju te problematike.

7 LITERATURA

- Cvetko, A. (2003). Ali »mobing« kot posebna oblika šikane že posega v socialno varnost. *Delavci in delodajalci*, letnik 3, št.2 (2003): 433-443.
- Deklaracija združenih narodov o odpravi nasilja (1993).
- Dobnikar, M. (1998). *Spolno nadlegovanje – izkušnje žensk.V: Spolno nadlegovanje*. Ljubljana: Pravno – informacijski center nevladnih organizacij – PIC.
- Jogan, M. (2000). Spolno nadlegovanje na delovnem mestu. *Teorija in praksa* (Družboslovna revija), letnik 37, številka 4: 589–622.
- Jogan, M. (2001). *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kanduč, Z. (1998). *Delovno mesto, seks, nadlegovanje*. V: Spolno nadlegovanje. Ljubljana: Pravno informacijski center nevladnih organizacij.
- *Kazenski zakonik*; Zakon o odgovornosti pravnih oseb za kazniva dejanja (2004). Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Klemenc, D., Pahor, M.(1999). *Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnih mestih medicinskih sester v Sloveniji.* Zbornik člankov s strokovnega srečanja z mednarodno udeležbo društva medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov.Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Ljubljana.
- Komisija Evropske skupnosti (1999). *Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko.
- Kostelić - Martić, A. (2007). Psihično nasilje na delovnem mestu: ustvarimo delovne razmere, v katerih ne bo možnosti za pojav mobinga. Ljubljana:HRM.
- Kovačič, V. (2006). *Spolno nadlegovanje na delovnem mestu, diplomsko delo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Kozmik, V. (1995). *Nevladne ženske organizacije za napredek položaja žensk v Sloveniji*. Ljubljana: Urad za žensko politiko.
- Kozmik, V. (2002). *Pravna regulacija spolnega nadlegovanja na delovnem mestu*.V: Klemenc, D., Pahor, M. (ured.), Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnih mestih medicinskih sester v Sloveniji. Ljubljana: Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Ljubljana.

- Kozmik, V. (ured.) (1999). *Kako se spopasti s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu* (10. zvezek zbirke Za enake možnosti žensk in moških). Ljubljana: Urad za žensko politiko.
- Kozmik, V., Dobnikar, M. (1999). Dosje: *Nasilje nad ženskami*. Ljubljana: Urad vlade RS za žensko politiko.
- Kresal, B. (2006). Nova direktiva ES o enakih možnostih in enakem obravnavanju žensk in moških na področju dela. *Delavci in delodajalci*, letnik VI, številka 4: 523–528.
- Kresal, B. (2007). Prepoved diskriminacije na področju dela v luči prakse Sodišča ES. Ljubljana: *Delavci in delodajalci*, revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti, letnik VII , posebna številka: 45–66.
- Kresal, B. et al. (2002). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: Primath.
- Križanec, A., Ofentavšek, T. (2006). *Spolno nadlegovanje študentov in študentk na delovnem mestu*. Diplomska naloga. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Lobnikar, B. (2000). Razumeti spolno nadlegovanje. Mission impossible? Ljubjana: *Sobotna priloga – Delo*. Letnik 42, št.210 (9.sep.2000): 12-13.
- Pačnik, T. (2000). *Spolno nasilje in spolno nadlegovanje na delovnem mestu*. V: D. Klemenc, M. Pahor (ured.), Nasilje in spolno nadlegovanje na delovnih mestih medicinskih sester v Sloveniji. Ljubljana: Društvo medicinskih sester in zdravstvenih tehnikov Ljubljana.
- Pravno informacijski center (1999). Ljubljana.
- Rejec, M. (2005). *Organizacijska klima in seksizem v modni industriji (raziskava na delovnem mestu manekenke, manekena, hostese in fotomodela).* Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Robnik, S. (2006). *Spolno nadlegovanje na delovnem mestu kot mnogoplastni družbeni konstrukt*, Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Strojan, T. (1998). *Spolno nadlegovanje (primerjalna analiza)*. Ljubljana: Pravno informacijski center nevladnih organizacij – PIC.
- Urad za žensko politiko. (1997).
- Vodila za sestavljanje politike o spolnem nadlegovanju v podjetju (2005). Ljubjana.

- Zaviršek, D. (1998). *Kompliment kot hate speech – nekatere dileme ob vprašanju spolnega nadlegovanja na delovnem mestu*. V: Spolno nadlegovanje. Ljubljana: Pravno – informacijski center nevladnih organizacij – PIC.
- Zelenc, A. (2005). Spolno (ne)nadlegovanje na delovnem mestu. *Socialna pedagogika*. Letnik 9, št.2 (maj 2005): 151-175.
- Zupan, N. (2007). *Delovna perspektiva v socialnem delu*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.

VIRI

- Drobnič, Aleš. 2006. Mobbing v Sloveniji.Mobbing.si.(Oktober 2008), http://www.mobbing.si/
- Evropska konfederacija (EKS).2008.Razširjanje enakosti.Zveza svobodnih sindikatov Slevenije.http://www.zsss.si (oktober 2008)
- Urad za enake možnosti.2007.Spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu.Urad za enake možnosti. http :// www. uem.gov.si/ fileadmin/uem.gov.s i/pageuploads/ RaziskavaNadlegovanje.pdf (oktober 2008)
- Urad za enake možnosti.2009.Ne nadlegujem.Urad za enake možnosti.http://www.uem.gov.si/delovna_podrocja/enake_moznosti_zensk_in_moski h/trg_dela_in_zaposlovanje/ne_nadlegujem/ (januar 2009)
- http://www.drustvo_sos.si
- http://www.drustvo_zenska_svetovalnica.si
- http://www.zavod_emma.si
- http://www.drustvo-dnk.si
- http://zakonodaja.gov.si

8 POVZETEK

Spolno nadlegovanje na delovnem mestu se je dogajalo v preteklosti in se dogaja še danes, le z razliko, da je danes veliko bolj razširjeno. To pa je posledica vstopa žensk na trg dela. Spolno nadlegovanje je tema, ki marsikomu predstavlja tabu. Vedenje o razsežnostih, oblikah, posledicah oz. možnem ukrepanju pa je skoraj nepoznano.

Osebi, ki se znajde v vlogi žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, predstavlja to velik in težek problem, ki ji onemogoča normalno življenje in delo. Celotna družba premalo stori za odpravo oz. omejitev omenjenega problema.

Problem nastane že pri sami pravni podlagi, ki spolnega nadlegovanja na delovnem mestu ne opredeljuje natančno, kar vodi do tega, da ga ne prepoznamo. Če pa ga ne prepoznamo, še ne pomeni, da ne obstaja. Tudi to, da ljudje o problemu raje molčijo, ne prispeva k uspešnim rešitvam.

Zaradi tega se je nujno zavedati, da je spolno nadlegovanje oblika nasilja, o kateri je treba govoriti, tudi zato, da bi ga prepoznali, ga priznali in da bi lahko našli učinkovite oblike ukrepanja zoper njega.

To je tudi eden od razlogov, ki me je pripeljal do pisanje diplomske naloge in raziskave prav na to temo. Z raziskavo sem želela vzpodbuditi razmišljanje anketirancev o tej obliki nasilja, da bi ga laže prepoznali in našli rešitev zanj.

Z raziskavo sem potrdila svoje domnevanje o tem, da učitelji/učiteljice v OŠ Železniki niso dovolj ozaveščeni o oblikah pomoči v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Nad rezultatom, da ženske niso bolj izpostavljene spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu in da niso bolj tolerantne do le-tega, pa sem bila presenečena. Moški in ženske so si pri tem, lahko bi rekli, enakovredni. Dejstvo pa je, da se s tem, ko se povečuje izpostavljenost, povečuje tudi tolerantnost do spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Pri raziskavi sem dobila občutek, da ljudje, ki sem jih anketirala, niso odgovarjali iskreno oz. so se vprašanjem, ki so zahtevala podrobnejše informacije o dogodku, raje izognili, kljub temu da je bila anketa anonimna.

Iz tega sklepam, da je tema, o kateri sem pisala, še vedno tabu in da bo potrebno še marsikaj storiti v tej smeri. Ljudje smo takšni, da slabe stvari raje potlačimo globoko v sebe, kot pa da

bi o tem spregovorili in s tem pomagali sebi in tudi drugim. Sram nas je in imamo občutek, da smo edini, ki se nam to dogaja.

Kar nekaj oblik neželenega ravnanja spolne narave anketirani ne jemljejo kot obliko spolnega nadlegovanja. To bi verjetno lahko trdila na splošno za vse nas, ki smo v delovnem razmerju, vsaj na podlagi pripovedovanja prijateljev/prijateljic in iz svojih lastnih izkušenj. To vidim kot prvi korak, ki vodi v neuspešno reševanje samega problema.

Pomembne bodo spremembe na različnih področjih. Najprej bo potrebno spremeniti samo zaznavanje spolnega nadlegovanja, kjer pa se pojavi problem, saj dokler bomo spolno nadlegovanje jemali kot del našega vsakdana, ni čudno, da ga bomo doživljali.

9 PRILOGE

Priloga 1: Organizacije, ki nudijo pomoč žrtvam spolnega nadlegovanja na delovnem mestu

V Sloveniji deluje nekaj organizacij, ki se ukvarjajo tudi s preprečevanjem nasilja na delovnem mestu, in sicer:

DRUŠTVO ZA NENASILNO KOMUNIKACIJO (http://www.drustvo-dnk.si/)
Miklošičeva ul. 36, 1000 Ljubljana
tel.: 01 4344 822
e-mail: drustvo.nenasilje@siol.net
Ob ustanovitvi so si zadali tri osnovna načela, v okviru katerih organizirajo vse svoje dejavnosti. Načela pa so sledeča:
1. načelo: Dolžnost vseh je preprečevati nasilje in delovati v smeri povečevanja varnosti žrtev.
2. načelo: Za nasilje je odgovorna izključno oseba, ki nasilje povzroča.
3. načelo: Nasilje je naučeno vedenje. Vsak se lahko nauči nenasilne komunikacije.

ZAVOD EMMA (http://www.zavod-emma.si/)
p. p. 221, 1000 Ljubljana
tel.: 01 4254 732
e-mail: zavod.emma@siol.net
Zavod EMMA v primerih nasilja nudi brezplačno strokovno pomoč otrokom, mladostnikom in mladostnicam ter odraslim v kriznih situacijah, še zlasti v primerih nasilja, v smislu zmanjševanja obremenitev, pritiskov in stresnih situacij ter izboljšanja njihovega položaja. Poleg tega skrbi za ozaveščanje in informiranje o problemih nasilja in iskanje novih ne/institucionalnih rešitev za zagotavljanje osnovnih človeških in ustavno priznanih pravic žrtev nasilja – pravice sicer obstajajo, vendar niso dane realne družbene možnosti za njihovo uresniče

ŽENSKA SVETOVALNICA (http://www.drustvo-zenska-svetovalnica.si)
Langusova 21, 1000 Ljubljana
tel./fax.: 01 25 11 602 25 11 603
e-mail: zenska.svetovalnica@guest.arnest.si
e-mail: zenska@svetovalnica.org
Ženska svetovalnica je prostovoljna ženska organizacija, ki deluje na področju psiho – socialne pomoči in samopomoči žensk, ki so žrtve nasilja ali imajo motnje hranjenja. Ženskam v stiski nudi brezplačno svetovanje, zagovorništvo, informacije o pristojnostih javnih služb in pomoč pri organizaciji skupin za samopomoč.

SOS TELEFON za ženske in otroke – žrtve nasilja (http://www.drustvo-sos.si)
p. p. 2726, 1001 Ljubljana
tel.: 0801155
tel.: 01 524 199
e-mail.: drustvo-sos@drustvo-sos.si
Društvo SOS TELEFON za ženske in otroke – žrtve nasilja je bilo ustanovljeno leta 1989 kot prva nevladna organizacija v Sloveniji, ki je delovala na področju boja proti nasilju nad ženskami in nad otroki. Je nevladna, neprofitna, humanitarna organizacija, ki deluje v javnem interesu na področju socialnega varstva.

GALFON – SOS in info telefon za lezbijke in geje
Metelkova 6, 1000 Ljubljana
tel.: 01 432 40 89
Galfon je ena od aktivnosti društva ŠKUC. Namenjen je pogovorom, reševanjem stisk in težav, predvsem pa informacijam s področja homoseksualnosti.
Nudijo informacije o hiv in aidsu, o gejevskem in lezbičnem dogajanju v Sloveniji, o lokalih in klubih pri nas ter kam se obrniti po pomoč, ko gre za konkretne in težje probleme in stiske.

Priloga 2: Anketni vprašalnik

ANKETA JE ANONIMNA

Namen ankete oz. raziskave:

Sem Petra Tavčar, študentka Fakultete za socialno delo v Ljubljani. S to anketo bi rada pridobila podatke, ki jih bom uporabila pri izdelavi diplomske naloge, katere tematika je pogostost spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. V upanju, da mi boste pomagali pri tej raziskavi in odgovorili na zastavljena vprašanja, se vam že vnaprej najlepše zahvaljujem.

Osnovni napotki za izpolnitev anketnega vprašalnika:

Odločite se za samo en odgovor (razen pri nekaterih vprašanjih, kjer je možnih več odgovorov). Ta odgovor označite – lahko ga prečrtate, obkrožite, označite z x v ustreznem prostoru …

Spol: M Ž

1. Spodaj v tabeli so navedene oblike neželenega ravnanja spolne narave. Katero od naštetih bi označili kot spolno nadlegovanje?

Neželeno ravnanje spolne narave	**Je spolno nadlegovanje**	**Ni spolno nadlegovanje**
Telesno nadlegovanje (trepljanje, ščipanje, dotikanje …)		
Šale s seksualno vsebino		
Izjave o lastni spolni moči		
Spolna usluga za poklicno napredovanje		
Kazanje pornografskih slik ali besedil		
Nedobrodošlo osvajanje		
Žvižganje, pohotno gledanje, spogledovanje …		
Ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke		
Pisma s seksualno vsebino		
Namigovanje na spolnost		
Neprimerno govorjenje, npr. pripombe na račun izgleda in postave osebe, dajanje žaljivih in		

podcenjevalnih vzdevkov ipd.		
Fizični spolni napad (prisila ali resna grožnja)		

2. V spodnji tabeli so naštete enake vrste neželenega ravnanja spolne narave kot v zgornji tabeli. Označite, kako pogosto ste posamezno vrsto doživeli na svojem delovnem mestu.

Neželeno ravnanje spolne narave	**Nikoli**	**Občasno**	**Pogosto**
Telesno nadlegovanje (trepljanje, ščipanje, dotikanje …)			
Šale s seksualno vsebino			
Izjave o lastni spolni moči			
Spolna usluga za poklicno napredovanje			
Kazanje pornografskih slika ali besedil			
Nedobrodošlo osvajanje			
Žvižganje, pohotno gledanje, spogledovanje …			
Ponavljajoči se predlogi za druženje in zmenke			
Pisma s seksualno vsebino			
Namigovanje na spolnost			
Izjave o lastni spolni moči			
Spolna usluga za poklicno napredovanje			

Na vprašanja, označena s številkami 3, 4 in 5, odgovorite le tisti, ki ste bili na svojem delovnem mestu že spolno nadlegovani.

3. Označite, kdo vas je na delovnem mestu spolno nadlegoval.

- nadrejeni/nadrejena
- sodelavec/sodelavka

- podrejeni/podrejena
- stranka, uporabnik
- zunanji obiskovalec, gost

4. Kako ste reagirali na spolno nadlegovanje, ki ste ga doživeli na svojem delovnem mestu?

- ignoriranje, pretvarjanje, da se ni nič zgodilo
- obračanje dejanja na šalo
- izogibanje nadlegovalcu/-ki
- prošnja nadlegovalcu/-ki naj preneha
- fizični upor nadlegovalcu/-ki
- grožnja nadlegovalcu/-ki s tožbo
- zaupanje sodelavcu/-ki
- pritožba nadrejenemu
- prošnja za premestitev
- iskanje pravne pomoči
- odpoved
- drugo_____

5. Katere od naštetih posledic ste utrpeli zaradi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?

- nadrejeni vas je ignoriral
- sodelavci so se vas izogibali
- fizične ali telesne slabosti (glavobol, utrujenost, alergija, izguba teka, povečan apetit …)
- psihične slabosti (jeza, razdražljivost, nespečnost, žalost, depresija …)
- izguba motivacije za delo
- premestitev na drugo delovno mesto
- niste napredovali

- socialna zavrtost

Na zadnje, 6. vprašanje, pa odgovorite tudi tisti, ki ste preskočili prejšnja vprašanja.

6. Ali veste, kam se lahko prizadeti obrnejo v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu?

a) DA b) NE

Če ste odgovorili z DA, prosim, navedite, kam se lahko žrtve spolnega nadlegovanja na delovnem mestu obrnejo po pomoč?

Priloga 3: Tabela odgovorov posameznikov

Zap. št.	Spol	Vpr. 1		Vpr. 2			Vpr. 3	Vpr. 4	Vpr. 5	Vpr. 6
		je sn	ni sn	nikoli	občasno	pogosto				
1	Ž	11	1	10	2	0	/	/	/	NE
2	M	9	3	3	8	0	/	/	/	DA
3	Ž	12	0	11	1	0	/	/	/	NE
4	Ž	9	3	11	1	0	/	/	/	NE
5	Ž	11	1	11	1	0	/	/	/	NE
6	Ž	6	6	9	3	0	/	/	/	NE
7	M	8	4	11	1	0	/	/	/	DA
8	Ž	7	5	8	4	0	/	/	/	NE
9	Ž	8	4	11	1	0	/	/	/	NE
10	Ž	11	1	11	1	0	/	/	/	NE
11	Ž	10	2	10	1	0	/	/	/	NE
12	Ž	11	1	10	2	0	/	/	/	NE
13	Ž	11	1	11	1	0	/	/	/	NE
14	Ž	6	6	9	3	0	/	/	/	NE
15	M	8	4	7	5	0	/	/	/	DA
16	Ž	7	5	10	2	0	/	/	/	DA
17	Ž	8	4	10	2	0	/	/	/	DA
18	Ž	6	6	10	1	0	/	/	/	DA

19	Ž	7	5	10	2	0	/	/	/	DA
20	Ž	7	5	10	2	0	/	/	/	DA
21	M	6	6	10	1	0	/	/	/	DA
22	M	7	5	7	5	0	/	/	/	NE
23	Ž	9	3	10	2	0	/	/	/	DA
24	Ž	9	3	11	1	0	/	/	/	DA
25	Ž	11	1	8	3	1	/	/	/	DA
26	Ž	6	6	2	10	0	/	/	/	DA
27	M	9	3	11	1	0	/	/	/	DA
28	Ž	7	5	9	3	0	/	/	/	DA
29	Ž	5	7	6	6	0	/	/	/	DA
30	Ž	9	3	10	2	0	/	/	/	DA
31	Ž	6	6	8	4	0	/	/	/	NE
32	Ž	9	3	3	8	0	B	C,D	D,H	DA
33	Ž	10	2	12	0	0	/	/	/	DA
34	M	10	2	10	2	0	/	/	/	NE
35	Ž	6	6	12	0	0	/	/	/	DA
36	Ž	7	5	12	0	0	/	/	/	DA
37	Ž	12	0	12	0	0	/	/	/	NE
38	Ž	5	7	12	0	0	/	/	/	NE
39	Ž	10	2	12	0	0	/	/	/	NE
40	Ž	10	2	12	0	0	/	/	/	NE
41	Ž	6	6 oblik	12	0	0	/	/	/	NE
42	Ž	7	5	12	0	0	/	/	/	NE
43	Ž	6	6	12	0	0	/	/	/	NE
44	Ž	5	7	12	0	0	/	/	/	NE
45	Ž	8	4	12	0	0	/	/	/	NE
46	Ž	10	2	12	0	0	/	/	/	NE
47	M	10	2	11	1	0	/	/	/	NE
48	Ž	8	4	12	0	0	/	/	/	NE
49	Ž	11	1	12	0	0	/	/	/	NE
50	Ž	5	7	12	0	0	/	/	/	NE
51	Ž	9	3	12	0	0	/	/	/	NE
52	Ž	8	4	12	0	0	/	/	/	NE
53	Ž	10	2	12	0	0	/	/	/	DA
54	Ž	10	2	12	0	0	/	/	/	DA
55	Ž	6	6	12	0	0	/	/	/	NE

Anketiranci, ki so pri vprašanju št. 6: Ali veste, kam se lahko prizadeti obrnejo v primeru spolnega nadlegovanja na delovnem mestu? odgovorili z DA, so navedli naslednje odgovore:

Zap. št.	**Spol**	**Odgovor, ki so ga anketiranci navedli**
2	M	policija, socialna služba
7	M	ravnatelj
15	M	center za socialno delo (CSD), nadrejeni
16	Ž	anonimni telefon, policija
17	Ž	policija, vodstvo podjetja, sidikalni zaupnik, CSD
18	Ž	anonimni telefon, policija, nadrejeni
19	M	anonimni telefon, policija, nadrejeni
20	Ž	policija
21	M	društvo oz. organizacija, ki nudi takšno pomoč
23	Ž	pozanimala bi se
24	Ž	CSD
25	Ž	policija, pravosodje
26	Ž	nadrejeni, odvetnik, pravna pomoč
27	Ž	policija, skupina za preprečevanje nasilja, zdravnik
28	Ž	CSD, nadrejeni
29	Ž	socialne ustanove
30	Ž	poklicala bi 112
32	Ž	nadrejeni, sindikalni zaupnik, brezplačni telefon, sodelavka
33	Ž	delodajalec, sindikat, inšpektorat za delo, policija, NVO
35	Ž	društvo oz. organizacija
36	Ž	SOS-telefon
53	Ž	anonimni telefon
54	Ž	sindikat

Priloga 4: Izračun aritmetične sredine in standardnega odklona

Tabeli prikazujeta tolerantnost glede na spol.

MOŠKI

X (tolerantnost)	Y (izpostavljenost)
4	1
4	5
2	1
3	10

2	2
3	1
5	5

Aritmetična sredina je: $\bar{X}_1 = \frac{23}{7} = 3{,}286$

Standardni odklon je: $S_1 = 1{,}03$

ŽENSKE

X (tolerantnost)	Y (izpostavljenost)
1	2
0	1
3	1
1	1
6	3
6	4
4	1
1	1
2	1
1	2
1	1
6	3
5	2
4	2
6	1
5	2
5	2
6	1
3	2
3	1
1	5
6	10
5	3
7	6
3	2
0	4
3	8
2	o
2	o
4	o

6	o
3	o
7	o
1	o
4	o
2	0
4	0
7	0
6	0
5	0
6	0
2	0
2	0
7	0
0	0
5	0
6	0
2	0

Aritmetična sredina je: $\overline{X}_2 = \frac{177}{48} = 3{,}68$

Standardni odklon je: $S_2 = 2{,}15$

Priloga 5: Tabeli prikazujeta podatke glede na izpostavljenost spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu. V prvi tabeli so podatki anketirancev, ki niso bili nikoli izpostavljeni spolnemu nadlegovanju na svojem delovnem mestu, v drugi tabeli pa so podatki anketirancev, ki so se soočili s spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu.

S pomočjo tabel sem izračunala aritmetično sredino in standardni odklon.

Tabela 1:

X (tolerantnost)	Y (izpostavljenost)
4	0
6	0
3	0
7	0
1	0
4	0
2	0
4	0

7	0
6	0
5	0
6	0
2	0
2	0
7	0
0	0
5	0
2	0
6	0
2	0
2	0

Aritmetična sredina je: $\overline{X}_1 = \frac{18}{21} = 3{,}95$

Standardni odklon je: $S_1 = 2{,}12$

Tabela 2:

X (tolerantnost)	Y (izpostavljenost)
2	1
2	1
3	1
5	5
4	5
4	1
3	10
1	2
0	1
3	1
1	1
6	3
5	4
4	1
1	1
2	1
1	2
1	1
6	3

5	2
4	2
6	1
5	2
5	2
6	1
3	2
3	1
1	5
6	10
5	3
7	6
3	2
5	4
3	8

Aritmetična sredina je: $\overline{X}_2 = \frac{121}{84} = 3{,}56$

Standardni odklon je: $S_2 = 1{,}86$

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Petra Tavčar, vpisana na Fakulteto za socialno delo v študijskem letu 2003/2004 kot redna študentka, izjavljam, da sem diplomsko nalogo z naslovom Spolno nadlegovanje na delovnem mestu napisala samostojno s korektnim navajanjem virov in ob pomoči mentorice doc. dr. Barbare Kresal.

Datum: Podpis: